

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**VKLJUČEVANJE ODRASLIH V FORMALNO IZOBRAŽEVANJE:
PRIMER LJUDSKE UNIVERZE**

Bled, september 2016

NATAŠA PFAJFAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nataša Pfajfar, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom Vključevanje odraslih v formalno izobraževanje – empirična preverba na primeru Ljudske univerze Radovljica, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko dr. Jano Žnidaršič.

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, ne izključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študenta(-ke): _____

KAZALO

UVOD	1
1 OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH	5
1.1 Učenje in izobraževanje	5
1.2 Formalno in neformalno izobraževanje.....	6
1.3 Učenje in izobraževanje za razvoj učeče se družbe	7
2 IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH	7
2.1 Značilnosti izobraževanja odraslih.....	10
2.2 Metode in oblike dela v izobraževanju odraslih.....	11
2.2.1 Metode dela v izobraževanju odraslih.....	11
2.2.2 Oblike dela v izobraževanju odraslih	14
2.2.3 Instrukcije in oblike pomoči udeležencem izobraževanja.....	15
2.3 Učna sredstva (pripomočki) v izobraževanju odraslih.....	15
2.4 E-izobraževanje in izobraževanje na daljavo	16
2.5 Andragoški model učenja.....	17
2.6 Vloga učitelja (predavatelja) v izobraževanju odraslih.....	18
2.7 Vloga svetovalca v izobraževanju odraslih	20
2.8 Vrednotenje izobraževanja odraslih	21
2.9 Mreža izobraževanja odraslih ter vloga ljudskih univerz.....	22
2.10 Cilji izobraževanja odraslih.....	23
3 PONOVA VKLJUČITEV V FORMALNO IZOBRAŽEVANJE	24
3.1 Motivacija za ponovno vključevanje v formalno izobraževanje.....	25
3.2 Opredelitev motivacije	25
3.3 Motivacijski dejavniki.....	26
3.4 Motivacijske teorije.....	26
3.4.1 Maslowa motivacijska teorija.....	27
3.4.2 Herzbergova motivacijska teorija.....	28
3.4.3 Frommova motivacijska teorija.....	28
3.4.4 Vroomova motivacijska teorija	28
3.5 Motivacija odraslih za izobraževanje.....	29
3.6 Motivi za izobraževanje	31
3.6.1 Notranji dejavniki motivacije za izobraževanja	32
3.6.2 Zunanji dejavniki motivacije za izobraževanje.....	32

3.7 Ovire za izobraževanje	33
3.8 Vloga različnih institucij, ki sodelujejo v izobraževanju odraslih	36
4 RAZISKAVA O VKJUČEVANJU ODRASLIH V FORMALNO IZOBRAŽEVANJE ..	38
4.1 Namen raziskave	39
4.2 Metodologija in izvedba raziskave	39
4.3 Sestava in struktura vprašalnika in intervjujev	40
4.4 Ljudska univerza Radovljica – LUR	40
4.5 Analiza rezultatov raziskave	44
4.5.1 Socio-demografske značilnosti anketirancev	44
4.5.2 Dejavniki, ki vplivajo na motivacijo za izobraževanje in velikost njihovega vpliva...	45
4.5.3 Glavni spodbujevalci pri izobraževanju odraslih in ocena lastne motivacije	49
4.5.4 Vpliv podanih ovir na vpis v izobraževanje odraslih	50
4.5.5 Vloga svetovalca	52
4.5.6 Vloga predavatelja in njegov vpliv na motivacijo	55
4.5.7 Najprimernejše učne metode in načini dela v izobraževanju odraslih	58
4.5.8 Mnenje udeležencev o e-gradivih in o možnostih izobraževanja na daljavo	59
4.5.9 Vrsta učnih pripomočkov pri učenju	61
4.5.10 Uspešnost Ljudske univerze Radovljica pri izvajanju andragoškega modela učenja	62
4.5.11 Nadaljevanje izobraževanja po končanem srednješolskem izobraževanju	65
4.6 Predlog za povečanje ponovnega vključevanja odraslih v formalno izobraževanje	67
SKLEP	71
LITERATURA IN VIRI	73

KAZALO SLIK

Slika 1: Udeleženci v posameznih programih (v %)	42
Slika 2: Pregled udeležencev po spolu in starosti (v %)	44
Slika 3: Najpomembnejši dejavniki motivacije	46
Slika 4: Prikaz dejavnikov po spolu (v %)	47
Slika 5: Dejavniki motivacije za izobraževanje po pomembnosti	48
Slika 6: Institucije, ki spodbujajo zaposlovanje	49
Slika 7: Lastna motivacija udeležencev	50
Slika 8: Ovire pri izobraževanju	52
Slika 9: Vpliv svetovalca na vpis	53
Slika 10: Področja dela svetovalca po pomembnosti	55
Slika 11: Vpliv predavatelja na motivacijo udeležencev (v %)	56
Slika 12: Ali je pomembno, kdo predava določeno snov?	57
Slika 13: Najbolj cenjene lastnosti predavatelja (v %)	57
Slika 14: Zaželene metode dela (v %)	58
Slika 15: Zaželene oblike dela (v %)	59
Slika 16: Uporaba e-gradiv (v %)	60
Slika 17: Odločevi za študij na daljavo (v %)	61
Slika 18: Uporaba učnih pripomočkov (v %)	61
Slika 19: Odločitev za dopolnitev znanj IKT (v %)	62
Slika 20: Ali bodo po končanem srednješolskem izobraževanju nadaljevali z izobraževanjem (v %)?	66
Slika 21: Razlogi za nenadaljevanje izobraževanja ob koncu srednješolskega izobraževanja (v %)	67

UVOD

V življenju vsakega izmed nas ima znanje pomembno vlogo. V slovarju slovenskega knjižnega jezika je opredeljeno kot celota podatkov, ki si jih nekdo vtisne v zavest z učenjem, študijem, in kot celoto znanih, ugotovljenih podatkov o stvarnosti. Je nek skupek informacij, ki nas privede do zelenega rezultata. Vsak, ki želi v življenju izkoristiti možnosti, ki mu jih le-ta ponuja, se mora zavedati dejstva, da je potrebno nenehno vlagati v svoje znanje. Med ljudmi razširjeno mnenje, da je izobraževanje dejavnost otroštva in mladosti, izgublja na pomenu. Izobraževanje danes je drugačno, kot je bilo včasih. Spreminjajo se vsebine izobraževanja, metode in načini dela, preko katerih posamezniki pridobivajo svoje znanje. Celoten izobraževalni sistem je bistveno obsežnejši, kot je bil v preteklosti. Celotna družba temelji na vseživljenjskem izobraževanju, izobraževanje odraslih pa je pomemben del tega. Izobraževalni sistem je potrebno urediti tako, da omogoča in spodbuja izobraževanje tudi pozneje v življenju.

Priča smo hitremu tehnološkemu razvoju in tehnološkemu napredku. Da bi bili konkurenčni na trgu dela, se moramo vseskozi izobraževati, obnavljati in izpopolnjevati svoje znanje. Nenehno moramo prilagajati svoje veščine in znanje trgu dela. Zato lahko rečemo, da je izobraževanje dejavnost, ki mora potekati skozi vsa obdobja človekovega življenja. Človek se začne učiti v otroštvu, učenje kot temeljno dejavnost nadaljuje v obdobju mladostništva, vse dotlej, ko izstopi iz sistema rednega izobraževanja in prevzame druge družbene vloge kot temeljne. Takrat se učenje ne konča, vseskozi potrebujemo nova znanja: na delovnem mestu, v družini, prostem času. Izobraževanje je proces, ki traja do konca življenja ali do takrat, ko je človek lahko tako ali drugače dejaven (Jelenc, 1996, str. 11). Pojem globalnega sveta ustvarja nov tip človeške družbe. Zagotavljati mora razvoj posameznika v vseh njegovih talentih in ustvarjalnih sposobnostih, prav tako pa mora razvijati njegovo odgovornost, in sicer do sebe in družbe, v kateri živi (Delors, 1996). V tem svetu imajo dobre karijerne možnosti samo tisti, ki se stalno izobražujejo.

Udeleženci v procesu izobraževanja odraslih so odrasle osebe, ki so starejše od 15 let in so prekinile redno izobraževanje. Definicije izobraževanja odraslih se razlikujejo glede na avtorja. V andragoškem svetu je najbolj znana definicija Ane Kranjc (1979, str. 46), ki opredeljuje odraslo osebo kot osebo, ki je prekinila redno izobraževanje, prevzela novo družbeno vlogo, ter se lahko po želji kadarkoli izobražuje v vzgojno-izobraževalnem procesu odraslega. Odrasli so že samostojne osebnosti, ki imajo svoje izkušnje, svojo samostojnost in številne že izoblikovane družbene vloge. Fizične sposobnosti odraslih vplivajo na količino znanja, ki jo je odrasla oseba sposobna osvojiti.

Med formalna izobraževanja spadajo vse oblike izobraževanja, za katera ob zaključku pridobimo javnoveljavno listino (spričevalo, diplomu, poklicno kvalifikacijo).

Pri izobraževanju odraslih se poslužujemo različnih metod dela. Upoštevati moramo predvsem obravnavano vsebino izobraževanja in pa možnosti, ki jih imamo na razpolago za izvedbo.

Ključna je vloga učitelja. Njegovo delo je zahtevno in ga ni možno rutinsko opravljati. Zahteva visoko raven znanja in specifičnih spretnosti. Njegova predavanja naj bi bila usmerjena k razumevanju, udeležence mora podpirati in jih usmerjati k pravi izbiri metod učenja. Od učitelja v izobraževanju odraslih se pričakuje, da obvlada različne metode, ki jih lahko učinkovito uporablja v izobraževanju odraslih in pozna dejavnike, ki jih je treba upoštevati pri njihovi izbiri in uporabi. Učitelj mora sprejeti znanje in upoštevati izkušnje učencev in na tem temelju graditi poučevanje odraslih. Maretič - Požarnik (1995) meni, da profesionalno ravna učitelj, ki:

- je zavzet za učence (učee se odrasle in njihovo učenje),
- se je zmožen učiti iz svojih izkušenj,
- pozna učne metode in metode poučevanja,
- je kolegialen – zmožen sodelovanja kot član učeče se skupnosti.

Pomembno vlogo v izobraževanju odraslih imajo tudi svetovalci. Oseba, ki se ponovno vključuje v nek izobraževalni program, se vanj vključuje z nekimi strahovi, z nejasno definiranimi stališči in z različnimi pričakovanji. Velikokrat imajo ravno ti ljudje slabe izkušnje z izobraževanjem v preteklosti. Svetovalci morajo spodbujati pozitivno vrednotenje aktivnosti izobraževanja in s tem pomagati udeležencem pri uspešnem ponovnem vključevanju. Biti morajo pazljivi, da udeležencu ne postavijo previsokih ciljev. Cilji morajo biti optimalno zahtevni ter natančno opredeljeni. Pomembno je, da je cilj dovolj blizu in da dobimo ustrezno povratno informacijo. Tako svetovalci v svetovalnem procesu vodi odraslega pri sprejemanju odločitev in rešitev, ki so povezane z izobraževanjem, vodi ga pri načrtovanju njemu prilagojenih aktivnosti na področju učenja, vodi ga k pridobivanju zaupanja v njegovo znanje in sposobnosti, skupaj z njim razvija njegove zmožnosti za učenje (Velikonja, Svetina & Možina, 2012).

Ljudske univerze so najstarejše organizacije za izobraževanje odraslih. Ustanoviteljice ljudskih univerz so bile lokalne skupnosti z namenom in poslanstvom razvoja, zviševanjem splošne izobrazbene in kulturne ravni prebivalstva. Večina jih danes deluje pod okriljem Zveze ljudskih univerz Slovenije. Njihova vloga se je z leti močno spremenila. Danes so ljudske univerze urejene kot neprofitni javni zavodi (še vedno pod okriljem lokalne skupnosti), ki za različne namene in na različnih nivojih izvajajo izobraževalne programe za odrasle. Raznovrstnost programov, ki jih izvajajo, je velika, intenzivno se morajo boriti za svoj prostor na trgu. Velik del sredstev, ki jih potrebujejo za svoje delovanje, si morajo pridobiti same na trgu (Kruder & Perme, 2009).

Pri andragoškem izobraževanju je pomemben dejavnik tudi motivacija. Ta je pomembna tako pri udeležencu izobraževanja kot pri izobraževalni ustanovi. Posameznik mora poznati dejavnike, ki vplivajo na njegovo delovanje, na njegovo ravnanje, da bo lahko z njimi uspešno opravljal, krepil svojo motivacijo za izobraževanje. Na drugi strani pa je za izobraževalne ustanove pomembno, da poznajo motive in ovire za izobraževanje in s primernim ravnanjem, z novimi učnimi metodami, z novimi vsebinami povečajo motivacijo zanj. Motivacija za izobraževanje se razlikuje od posameznika do posameznika. Tudi pri samem posamezniku se s časom spreminja. Motivi se razlikujejo in prepletajo. Potrebe se seveda spreminjajo, zato se tudi motivi spreminjajo. Prevladujoči motiv je odvisen tudi od situacije, v kateri se posameznik nahaja. Razumevanje dejavnikov, ki vplivajo na motivacijo za ponovno izobraževanje, zajema notranje (potrebe, želja po znanju, želja po osebnem razvoju) in zunanje dejavnike (zaposlitev, starost), pod vplivi katerih se odrasel človek ponovno vključuje v izobraževanje. Če odrasli potrebujejo in si želijo znati to, kar se učijo, bo njihova motivacija izredno visoka (Velikonja, Svetina & Možina, 2012). Prevladujoč motiv pa ni odvisen samo od posameznika, ampak tudi od situacije, v kateri se le-ta nahaja (Marentič - Požarnik, 2002).

Namen in cilj magistrskega dela. Osnovni namen magistrskega dela je raziskati področje dejavnikov, ki vplivajo na izobraževanje odraslih in na podlagi rezultatov raziskave podati predloge za povečanje vpisa odraslih v izobraževanje na Ljudski univerzi Radovljica.

Magistrsko delo prikazuje možnosti izboljšanja izobraževanja odraslih na Ljudski univerzi Radovljica; kaj lahko izobraževalna ustanova nudi odraslim udeležencem, da bi se njihovo število povečevalo. Prikazuje dejavnike, ki motivirajo odrasle za ponovno vključevanje v formalno izobraževanje, razkriva ovire za ponoven vstop v izobraževanje odraslih, katere izmed njih so najvišje, kdo so spodbujevalci izobraževanja, je to posameznik sam, država, podjetje, kakšna je vloga svetovalca, predavatelja, kakšne oblike in načini dela najbolj odgovarjajo odraslim, kako je z e-izobraževanjem, z izobraževanjem na daljavo.

Cilji teoretičnega dela magistrske naloge so: s pomočjo tuje in domače literature opredeliti pojem izobraževanja odraslih, prikazati njegove značilnosti, predstaviti metode in oblike dela v izobraževanju odraslih, prikazati učna sredstva, spoznati andragoški model učenja, vlogo predavatelja in svetovalca v izobraževanju odraslih, spoznati cilje in mrežo izobraževanja odraslih, pojem motivacije, motivacijo odraslih za izobraževanje, ovire za izobraževanje odraslih, prikazati vlogo različnih institucij, s pomočjo tuje in domače literature pa tudi oblikovati anketni vprašalnik, ki bo v pomoč pri ugotavljanju dejavnikov, ki vplivajo na ponovno vključevanje odraslih v formalno izobraževanje in s pomočjo tuje in domače literature določiti okvirna vprašanja za izvedbo intervjuja. Cilji empiričnega dela so odgovori na raziskovalna vprašanja, ki so navedena v nadaljevanju.

Cilj naloge je s pomočjo raziskave najti tiste ukrepe, ki bodo rezultirali v povečanju števila udeležencev v izobraževanju odraslih na Ljudski univerzi Radovljica. Ugotavljam, kakšne

načine in metode dela naj izberejo izobraževalne ustanove, da bodo odrasli ponovno vstopili v svet izobraževanja, da bodo pri izobraževanju uspešni in bodo dosegli zastavljene cilje.

V magistrskem delu odgovarjam na naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kateri so najpomembnejši dejavniki, ki motivirajo udeležence, da se ponovno vključijo v formalno izobraževanje?
2. Kako velik je vpliv posameznih dejavnikov?
3. Kdo so glavni spodbujevalci pri izobraževanju odraslih?
4. V kakšni meri podane ovire vplivajo na vpis v formalno izobraževanje odraslih?
5. Kakšna je vloga svetovalca?
6. Katera so najpomembnejša področja, na katerih deluje svetovalec?
7. Kako pomembna je vloga predavatelja, ali ima tudi on vpliv na motivacijo za izobraževanje?
8. Katere so najprimernejše učne metode in načini dela v izobraževanju odraslih?
9. Kakšno je mnenje udeležencev o e-izobraževanju?
10. Kakšno je njihovo mnenje o izobraževanju na daljavo?
11. Kako uspešna je Ljudska univerza pri izvajanju andragoškega modela učenja?
12. Ali bodo po zaključku srednješolskega izobraževanja šolanje nadaljevali?
13. Vzroki za nenadaljevanje šolanja?

Predvidene metode dela. Magistrsko delo je z metodološkega vidika opredeljeno na vsebinski in empirični del. Temelji na preučevanju domače in tuje relevantne literature s področja izobraževanja odraslih. Iz pridobljenih rezultatov so izluščeni ključni dejavniki, ki vplivajo na odločitve odraslih za ponoven vstop v svet izobraževanja. Ob koncu pa podajam predloge za spodbuditev motivacije odraslih na področju izobraževanja, za prepoznavanje in uspešno odpravljanje ovir, ki se pojavljajo pri izobraževanju odraslih.

Pri raziskavi se opiram na literaturo domačih in tujih avtorjev, objavljeno v obliki prispevkov in člankov, v knjigah, zbornikih, strokovnih revijah in internetnih straneh.

V prvem vsebinskem delu uporabljam metodo znanstvene deskripcije, pri čemer preučujem strokovno literaturo domačih in tujih avtorjev s področja izobraževanja odraslih. Predstavljam različna spoznanja s področja izobraževanja odraslih, načine, metode dela v izobraževanju odraslih.

Drugi del magistrskega dela obsega empirični del. Z vprašalniki zaprtega tipa prihajam do podatkov, na podlagi katerih opravi analizo in podajam ustrezne ugotovitve. Vprašanja so dopolnjena z intervjuji. Vanje so vključena različna vprašanja, ki delno podpirajo vprašanja v anketah, nekatera pa se dotikajo novih tem, ki jih v anketah nisem mogla primerno obdelati. V anketo so vključeni vsi sedanji udeleženci izobraževanja na Ljudski

univerzi Radovljica, kot tudi vsi tisti, ki so se tu izobraževali v letih od 2010 do 2015. Intervjuje sem izvedla pri 12 udeležencih, ki obiskujejo različne izobraževalne programe, vsi so v času intervjuja aktivni. Intervju sem izvedla tudi s svetovalcem, kajti želim pridobiti tudi njegov pogled na omenjeno vsebino.

Struktura poglavij. Vsebina magistrskega dela je razdeljena na štiri osnovna poglavja: osnovni pojmi izobraževanja odraslih (učenje, izobraževanje, formalno, neformalno izobraževanje), izobraževanje odraslih (značilnosti izobraževanja odraslih, metode in oblike dela, učna sredstva, vloga učitelja, svetovalca), ponovno vključevanje v izobraževanje odraslih (motivacija, dejavniki motivacije, ovire za izobraževanje, različne institucije, ki delujejo v izobraževanju odraslih) in pa raziskave o vključevanju odraslih oseb v formalno izobraževanje.

Pri celotni nalogi uporabljam tudi lastna znanja, pridobljena tekom študija kot tudi znanja in izkušnje, pridobljene v moji delovni dobi.

1 OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH

Današnji čas, čas hitrih tehnoloških, gospodarskih in družbenih sprememb, zahteva veliko prožnost ljudi. Večanje učinkovitosti družbe je glavno vodilo današnjega časa. Nujen pogoj za doseg le-te je pospešen razvoj človeških virov. Zato izobraževanje odraslih, ki je del vseživljenjskega učenja, dobiva vedno večjo vlogo.

Tržne zahteve postavljajo v ospredje sposobnost prilagajanja neverjetno hitrim spremembam, kar vodi v večanje potrebe po učenju in izobraževanju. Družba in njeni posamezniki si želijo čim višjo raven znanja in tem boljšo usposobljenost posameznikov za različne življenjske vloge, kar rezultira tudi v boljši življenjski ravni posameznika, izenačitvi možnosti in povečanju socialne vključenosti posameznikov. To je tudi eden izmed pogojev za uspešen razvoj konkurenčnega gospodarstva.

Tako učinkovito in ciljno izobraževanje postajata pomembna dejavnika za učinkovito in na znanju temelječo ekonomijo. Tako kot ostale države se tudi Slovenija srečuje z mnogimi spremembami v sistemu izobraževanja kot tudi s spremembami v samem odnosu družbe do izobraževanja.

1.1 Učenje in izobraževanje

Učenje in izobraževanje sta sorodni dejavnosti, ki vodita do istega cilja, torej znanja, vendar se v nekaterih značilnostih pomembno razlikujeta. Pri učenju se poudarja posameznikov individualni kontekst, ki presega družbeno-namenskega ter temelji na

njegovih potrebah in lastni dejavnosti (Jarvis, 2004). Pri učenju gre za prepletanje vsebin, ki niso načrtno usmerjene na predmet. Pri izobraževanju sta vloga in dejavnost posameznika določeni od zunaj. Temeljni cilj izobraževanja je pridobitev znanja, spretnosti, navad, oziroma učenje med procesom, ki je uraden in določen s cilji, normiran, strukturiran, programsko usmerjen in usmerjen od zunaj. Pridobljeno znanje je strokovno organizirano, nadzorovano, praviloma s poukom in učiteljem. Na ta proces v veliki meri vplivajo družbene okoliščine in potrebe (Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije, 2007, str. 34). Izobraževanje je povezano z razvojem družbe in s spremembami. Človek se vedno ukvarja z vprašanjem, kako priti do dobrin, s katerimi zadovolji svoje potrebe. Tudi pri izobraževanju je podobno – načrtno pridobivanje znanja, spretnosti in sposobnosti za obvladanje načinov za zadovoljevanje potreb, kar je delovna komponenta izobraževanja in pridobivanje izkušenj, delovnih navad, razvijanje kritičnega odnosa do dela, kar je vzgojna sestavina izobraževanja (Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije, 2013).

Poudariti želim razliko med učenjem in izobraževanjem. Pri izvajanju izobraževanja odraslih se velikokrat srečujemo z udeleženci, ki so se v svojem delovnem obdobju veliko naučili priložnostno. Nekateri izobraževalci to spoznajo in pridobljeno znanje v samem izobraževanju upoštevajo in vrednotijo. Učinkoviti izobraževalci se zavedajo, da udeleženci vedo veliko, zato pozorno oblikujejo cilje izobraževanja, prilagajajo metode poučevanja trenutnemu položaju. Velikokrat se srečujemo s problemom priznavanja neformalno pridobljenega znanja.

1.2 Formalno in neformalno izobraževanje

Izobraževanje lahko poteka formalno in neformalno. Formalnost in neformalnost izobraževanja določamo po namembnosti izobraževalne ali učne dejavnosti in ne po stopnji formaliziranosti izpeljave izobraževanja, kot so struktura izobraževanja, potek izobraževanja ali učenja ter učiteljeva kvalifikacija. Formalno izobraževanje ali učenje je tisto, ki formalno potrjuje dosežene izobraževalne rezultate, kot je stopnja izobrazbe ali poklicna kvalifikacija (Jelenc, 1991, str. 31). V nasprotju s formalnim izobraževanjem pa je neformalno tisto, ki ni namenjeno pridobivanju formalnega izkaza, kot so spričevalo, diploma, javno priznana stopnja izobrazbe. Namen je zadostitev drugih namenov udeleženca, ki jih želi pridobiti.

Za izvedbo formalnega izobraževanja je potrebna večja stopnja formaliziranosti, ki zahteva strukturiranost programa, ustrezno kvalifikacijo učitelja ter ugotavljanje učinkov. Ta se praviloma določi z verifikacijo izvajalca in programa, ki zagotavlja, da bo program potekal v skladu z zahtevami in daje zahtevane učinke, ki so izkazani s spričevalom ali veljavnim izkazom za stopnjo in vrsto izobrazbe oziroma kvalifikacije (Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije, 2007, str. 35).

Glede na opisano poimenovanje izobraževanja in učenja se za uporabo pojma izobraževanje odločimo takrat, ko gre za bolj formalizirano dejavnost, za uporabo učenja pa takrat, kadar gre za manj formalizirano (Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije, 2007).

1.3 Učenje in izobraževanje za razvoj učeče se družbe

Družba, v kateri živimo, želi v naslednjem desetletju postati družba, ki bi temeljila na znanju in si bo zaradi nenehne učečnosti zaslužila naziv učeča se družba (Židan, 2004, str. 46–47).

Sodobno družbo določa vrsta dejavnikov: podjetništvo, komunikacijsko-informacijska tehnologija, razvoj človeških virov in drugo. Opredeljujemo jo kot družbo znanj. Družba znanja naj bi temeljila na znanju in je premik iz družbe, temelječe na kapitalu (Bevc, 2004).

V današnji družbi nastajajo velike razlike med tistimi, ki vedo, razumejo, imajo in tistimi, ki ne vedo, ne razumejo in nimajo in so na robu družbe, odvisni od socialne pomoči, nimajo veliko možnosti, da bi to stanje kdaj presegli. Temeljna naloga družbe je zato zmanjšati razlike med tema dvema skupinama, saj se zaradi nenehne globalizacije sveta intenzivirajo (Jelenc - Krašovec, 2003).

Zato lahko rečemo, da je izziv vsake družbe, kako postati učeča se družba. Ker današnje gospodarstvo temelji na znanju, sta izobrazba in razvoj nujno potrebna za gospodarsko rast in razvoj. Znanje je glavni element uspešnosti v današnji družbi. Vse investicije v podjetjih razvitega sveta so investicije, kjer gre za nadgradnjo znanja. Učeči posameznik (ali organizacija) ne bo nikoli nehal razvijati svojega znanja, nenehno ga dopolnjuje in izpopolnjuje. Danes, ko gospodarstvo temelji na znanju, sta znanje in spretnost nujno potrebna za gospodarski razvoj, aktivno državljanstvo in socialno povezanost (Sanchez, 2004).

V učeči se družbi so ljudje vključeni v izobraževalni proces vse življenje. Povezovala naj bi odličnost s pravičnostjo, zagotavljala znanje vsem državljanom in jih naučila veščin za zagotavljanje gospodarskega razvoja. Učeča se družba je tista, v kateri si čim več posameznikov poskuša pridobiti kvalitetno izobrazbo, ustrezno poklicno usposobljenost in delo, ki človeka nadgrajuje in zadovoljuje (Coffield, 2000).

2 IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

Pojem odraslosti si lahko razlagamo na različne načine, je vse prej kot enopomenski in jasen. Je zelo težko opredeljiv. Nekateri menijo, da ga lahko enačimo s pojmom zrelosti in da sta pojma sopomenki.

Po Andriloviću ločimo štiri vrste zrelosti (Jelenc, 1996):

- Biološka zrelost. Kaže se v zunanosti posameznika in na podlagi tega tudi največkrat sklepamo o tem, ali štejemo posameznika za odraslega ali ne. Z njo mislimo na zrelost človekovih organov, predvsem senzoričnih.
- Psihološka zrelost. Pri tej zrelosti govorimo o razvitosti delovanja motorike in psihomotorike. Oseba je zmožna pametno presojati, ustrezno se zna odzivati v konfliktnih situacijah, primerno zna nadzirati čustva.
- Socialna zrelost. Ta zrelost se izraža v odnosih z drugimi ljudmi. Komunikacija in primeren odnos z ljudmi sta za kakovostno življenje izredno pomembna. Med socialne zrelosti štejemo: čustveno ravnotežje, občutek za realnost, ravnotežje med dogajanjem in spremljanjem.
- Poklicna zrelost. Označujemo zmožnost za pravilno izbiro poklica in za uspeh v poklicu. Kot poklicno zrelost smatramo tudi zmožnost, da se posameznik sam vzdržuje, lahko pa vzdržuje tudi družino.

Andragoška definicija zrelosti pa se določa na podlagi položaja osebe v izobraževalnem ali učnem procesu, oziroma kako sodeluje v andragoškem procesu in je bolj administrativna. Najbolj pogosto pa med andragogi zasledimo definicijo Kranjčeve, ki pravi: »Katero koli osebo, ki je prekinila redno šolanje in je prevzela nove družbene vloge, poleg tega pa se še od časa do časa izobražuje ali pa se neprekinjeno izobražuje, obravnavamo v vzgojno-izobraževalnem procesu kot odraslega« (Kranjc, 1979, str. 46).

Vedeti moramo, da oseba, ki se izobražuje v izobraževanju odraslih, ni nujno socialno, duševno in čustveno zrel človek, saj vendar z izobraževanjem na te lastnosti še vplivamo. Lahko je tudi brezposelna oseba – ti znanje še bolj potrebujejo.

Jelenc (1996) predstavi Unescovo definicijo izobraževanje odraslih. Pravi, da je to celota organiziranih izobraževalnih procesov katerekoli vsebine, stopnje in uporabljenih metod, lahko gre za formalno ali neformalno izobraževanje, lahko z njim nadaljujemo ali nadomeščamo začetno izobraževanje v šolah, kolidžih in univerzah. V teh procesih osebe, ki v posameznih družbah štejejo za odrasle, razvijajo svoje zmožnosti, bogatijo svoje znanje, izboljšujejo ali spreminjajo svojo strokovno in poklicno usposobljenost, stališča in vedenje, da bi se lahko polnovredno osebno razvijale in sodelovale pri oblikovanju uravnoteženega in neodvisnega socialnega, gospodarskega in kulturnega razvoja (Jelenc, 1996).

Področja izobraževanja odraslih po namenu opredelimo iz dveh zornih kotov:

- ali izobraževanje omogoča pridobitev javno priznane listine,
- kakšen je namen izobraževanja: za poklic, za splošne potrebe.

Izobraževanje odraslih ima štiri temeljne kategorije (Jelenc, 1996):

- formalno izobraževanje za pridobitev javno priznane splošne izobrazbe:
 - osnovno izobraževanje odraslih (pridobitev osnovnošolske izobrazbe),
 - splošno srednje izobraževanje;
- formalno izobraževanje za pridobitev javno priznane stopnje strokovne ali poklicne izobrazbe:
 - izobraževanje za pridobitev poklicne in strokovne izobrazbe na srednji, višji in visoki stopnji, ki se konča z javno priznanim spričevalom,
 - specializacija z javno veljavno potrditvijo posebne usposobljenosti,
 - drugo izobraževanje in usposabljanje za poklicno delo ali poklic;
- neformalno splošno izobraževanje:
 - izobraževanje za lastni osebni ali osebostni razvoj,
 - izobraževanje za družbene vloge,
 - izobraževanje za družbeno blaginjo;
- neformalno izobraževanje za poklic ali poklicno delo:
 - uvajanje ali privajanje na delo ali drugo usposabljanje za upravljanje delovnih ali poklicnih nalog,
 - spopolnjevanje (razširjanje, posodabljanje poprejšnje formalne izobrazbe ali drugače pridobljenega znanja).

Formalno izobraževanje za pridobitev splošne izobrazbe odraslim omogoča, da si pridobijo izobrazbo, ki si je med začetnim šolanjem niso pridobili – »*second chance education*«. Pri splošnem izobraževanju gre za razvijanje splošne kulture odraslih, medtem ko gre pri poklicnem izobraževanju za razvijanje specifičnih znanj in spretnosti. Neformalno izobraževanje zajema programe, ki ne sodijo v program uradnega šolskega sistema.

Izobraževanje odraslih lahko razdelimo tudi na naslednje kategorije (Kranjc, 1979):

- Samoizobraževanje. To je oblika samostojnega učenja. Potek in način pridobivanja znanja si udeleženci določajo sami. Prednost je v tem, da si sami določajo hitrost pridobivanja znanja, ki je prilagojeno sposobnostim in potrebam posameznika, slabost pa je, da je lahko pridobljeno znanje precenjeno ali podcenjeno.
- Usmerjeno izobraževanje. Tudi ta oblika izobraževanja spada med samostojno učenje, vendar je vezano na neko izobraževalno organizacijo. Ta posameznika pri izobraževanju vodi, je organizator izobraževanja.
- Neformalno izobraževanje. Vsebuje značilnosti tako formalnega izobraževanja kot samoizobraževanja. Izobraževanje je večinoma oblikovano v skupinah, pri čemer vsebino izobraževalnega programa pripravi izobraževalna organizacija.
- Formalno izobraževanje. Organizacijo izobraževanja v celoti prevzame izobraževalna organizacija. Posameznik je v podrejenem položaju. Izobraževanje poteka po šolskem

sistemu, je pa prilagojeno odraslim. Programe vodijo andragogi, število ur in vsebina predmetov pa sta vnaprej določena (Kranjc, 1979).

2.1 Značilnosti izobraževanja odraslih

Danes vemo, da se učimo vse življenje. V preteklosti pa je prevladovalo prepričanje, da je učenje čas mladosti. Veljalo je, da sposobnost za učenje narašča do dvajsetega leta, potem se za nekaj let ustavi in nato upada (Jelenc, 1996). Izobraževanje odraslih poznamo že tudi v preteklosti, a je kljub temu to področje, kjer ni bilo narejeno veliko raziskav. Izobraževanje je bilo v preteklosti namenjeno delavskemu razredu kot izboljšanje delovnih pogojev. Delodajalci pa so to izkoriščali za pridobivanje novih znanj in veščin, s čimer so lahko povečali produktivnost in učinkovitost.

Danes ima izobraževanje odraslih pomembno vlogo, saj lahko bistveno pripomore k reševanju družbene problematike (npr. brezposelnost, nepismenost, revščina). Vanj so vključeni ljudje različnih starosti, različnih kulturnih izkušenj, etičnih pripadnosti. Pripomore k večji ekonomski učinkovitosti, k višjemu življenjskemu standardu.

Možina v svojem delu (2003) podrobneje predstavi delitev odraslih glede na njihove značilnosti, in sicer Brookfield razdeli odrasle na šest skupin:

- Odrasle, ki se vključujejo v izobraževanje po lastni izbiri. Imajo jasne cilje in pričakovanja glede izobraževanja. Vendar pa se kar nekaj udeležencev izobražuje neprostoovoljno zaradi zahtev delovnega okolja oziroma delodajalca. V tem primeru odrasli niso notranje motivirani, zato mora učitelj upoštevati kombinacijo notranje in zunanje motivacije.
- Odrasle, ki želijo doseči konkretne, kratkoročne cilje. Ti se izobraževanja udeležijo s točno določenim namenom in iz določenih razlogov. Velikokrat preslišijo splošne, načelne učiteljeve zamisli, kaj je za njih dobro in uporabno.
- Odrasle, ki se vračajo v izobraževanje z različnimi življenjskimi in delovnimi izkušnjami. Tukaj mora učitelj izkušnje odraslih izkoristiti kot izhodišče za novo učenje, uporabiti različne tehnike (igre vlog, razprave, študije primerov). Posameznik se počuti ogroženega, če novega znanja ne more povezati s prejšnjimi izkušnjami. Če učitelj ne upošteva izkušenj odraslih, lahko zavre njihov interes za izobraževanje in jih celo odvrne od izobraževanja.
- Odrasle, ki imajo pozitivno samopodobo in z vključevanjem v izobraževanje nimajo težav, na eni strani in na drugi strani odrasle z negativno samopodobo, ki imajo težave pri vključevanju v izobraževanje. Pozitivno ozračje in stalna komunikacija med udeleženci in izobraževalci ugodno vpliva na posameznike. Slabo ozračje deluje ravno nasprotno.
- Odrasle, ki vidijo sebe kot samostojne osebe v izobraževanju, ni jim prav, če jih učitelj obravnava kot otroka. Doživljajo vrsto življenjskih vlog, v katerih se počutijo

samostojne, zato tudi tukaj želijo delati samostojno, čeprav za to niso pripravljeni. Te osebe moramo pritegniti k načrtovanju. Vedeti pa moramo, da se nekateri odrasli vračajo v izobraževanje po daljšem premoru, mogoče imajo slabe izkušnje iz preteklosti, potrebujejo nekaj časa, da premagajo strah pred novim položajem. Takim moramo omogočiti postopen prehod v vlogo odrasle učeče osebe.

- Starejše osebe, ki imajo svojevrstne fizične zahteve. Potrebujejo več svetlobe, večji fond črk v besedilu, večjo glasnost.

Učitelj bo v učni skupini vedno poskušal delovati spodbudno, saj so odrasli, ko premagajo začetno krizo, lahko prav tako uspešni in učinkoviti pri učenju kot njihovi mlajši kolegi. Zavedati se moramo, da je s stereotipom, da se starejši ne morejo več učiti, konec. Sposobnosti odraslih za učenje so v veliki meri odvisne od njihove stalne miselne aktivnosti. Zdrava odrasla oseba si bo pridobljene vsebine zapomnila enako dobro kot mladina. Upoštevati pa je potrebno, da so odrasli bolj potrpežljivi, bolj osredotočeni na vsebino, kar jim omogoča lažje doseganje zastavljenih ciljev.

V izobraževanju odraslih bi morali poučevati vsebine, ki se zdijo udeležencem uporabne in potrebne. Odraslim je pomembno, da si pridobijo znanje, ki ga potem lahko uporabijo v življenju. Njihova motivacija pa ne bo visoka za učenje nesmiselnih vsebin, učenje vsebin brez nekega pravega razloga, učenje definicij pojmov, ki jih nikoli ne bodo uporabili (Velikonja, Svetina & Možina, 2012).

Pred oblikovanjem izobraževalnega programa za odrasle se morajo izobraževalne ustanove zavedati vseh značilnosti teh skupin in prilagoditi oblike, metode dela, metode učenja, učne pripomočke odraslim, da bi delo potekalo tekoče. Drugače bo delo moteno, učinek izobraževanja bo manjši, udeleženci pa nezadovoljni.

2.2 Metode in oblike dela v izobraževanju odraslih

Pri izobraževanju odraslih je pomembno poznavanje in ustrezna uporaba metod in oblik izobraževanja. Metode in oblike, ki jih uporabljamo, morajo biti raznolike. Opredelitev metod in oblik se od avtorja do avtorja razlikujejo. Jelenc (1996) meni, da je oblika način organiziranosti izobraževanja ali učenja, metoda pa pot, način in prijemi, ki omogočajo izpeljavo izobraževalne naloge. Pri izbiri metod je vedno potrebno upoštevati vsebino predavanja in možnosti, ki jih imamo na razpolago za njegovo izvedbo.

2.2.1 Metode dela v izobraževanju odraslih

Metoda označuje način, kako se neka dejavnost najustrezneje in najbolje opravlja. Lahko bi rekli, da gre za smotrno in načrtno ravnanje, s katerim dosežemo ob minimalni porabi energije, časa in materiala maksimalne dosežke. Tudi poučevanje je dejavnost in njegove metode se imenujejo učne metode (Šilih, 1961).

Uporaba metod je pri izobraževanju odrasli drugačna kot pri izobraževanju otrok, čeprav so uporabljene metode enake. Različna je izpeljava posameznih metod, uporabljajo se različna sredstva, različne oblike dela (Kranjc, 1979). Pri izobraževanju odraslih se moramo zavedati, da se ga udeležujejo posamezniki, ki imajo veliko znanja, pridobljenega v različnih položajih, zato je vedno potrebno upoštevati pridobljene izkušnje in na tej stopnji izobraževanje nadaljevati.

Metoda predavanja. Ogrizović (1966) je mnenja, da predavanje lahko poteka kot razlaganje, pripovedovanje, pojasnjevanje, opisovanje, dokazovanje in kot predavanje, spremljano z uporabo učnih sredstev. Pri metodi predavanja se znanje prenaša ustno. Primerna je predvsem za starejše učence, saj zahteva dolgotrajno pozornost, miselno naprežanje in intenzivno aktiviranje domišljije. Predavanje je skrbno pripravljena govorjena predstavitev, s katero strokovnjak predstavi določeno temo, vsebino. Predavanje je najbolj pogosta metoda, pa tudi najbolj kritizirana metoda. Predavatelj uporablja primerna učna sredstva, snov mora primerno časovno razporediti, ker je potrebno na udeležence v kratkem času prenesti večjo količino znanja. Ne moramo in ne smemo je prištevati med manj zahtevne andragoške metode. Izpeljati kvalitetno in zanimivo predavanje je morda celo bolj zahtevno kot voditi diskusijo. Vso odgovornost pri tej metodi nosi predavatelj sam, medtem ko je pri ostalih bolj aktivnih metodah odgovornost porazdeljena na vse udeležence. Znanje, pridobljeno po metodi predavanja, zahteva več utrjevanja in ponavljanja. Priporočljivo je, da predavanje traja največ 90 minut, potem se poslužujemo drugih metod. Če predavanje traja predolgo, poslušalci snovi ne dojemajo več, saj še prejšnje niso utrdili in osvojili. Predavatelj mora vedno slediti odzivom publike, saj le tako lahko doseže primeren učinek. Ovira za večji učinek je lahko tudi heterogena sestava publike. Tako publiko predavatelj zlasti pri masovnih predavanjih težko obvlada (Kranjc, 1979)

Metoda razgovora. V metodi razgovora sodelujejo vsi udeleženci in vodja izobraževanja. Vsak udeleženec pove tisto, kar ve, tako eden drugega dopolnjujejo, andragoški delavec pa razgovor usmerja in vodi, po potrebi pa doda tudi določene vsebine. Metoda razgovora je ena najstarejših metod poučevanja. Poznali so jo že v antiki. Uporablja se tako pri formalnih kot tudi neformalnih oblikah izobraževanja. Obravnavana metoda je manj primerna pri izobraževalnih programih na nižji stopnji, ker se udeleženci verbalno težje izražajo. Andragogi se izogibajo metodi razgovora pri temah, o katerih se ljudje težje sproščeno pogovarjajo. Prav tako se uporabnost te metode zmanjša v učnih skupinah, ki so po socialnem statusu zelo mešane. V izobraževanju odraslih jo kar precej uporabljamo, andragogu pa tudi omogoča, da spozna poglede, stališča, spoznanja ljudi tako, da program lažje prilagaja in sproti spreminja. Tudi podajanje snovi po tej metodi ni tako formalno kot pri prejšnji, zato si vodja programa lahko privoščiti ekskurze v to ali ono smer. Pomembna je za uresničevanje osnovnih andragoških principov, saj udeležencem omogoča, da stopajo v enakopraven položaj z vodjo programa (Kranjc, 1979, str. 130–149).

Metoda diskusije. Pri tej metodi gre za usklajevanje medsebojno nasprotujočih stališč, mnenj, ugotovitev in spoznaj. Udeleženci morajo razviti tudi miselne sposobnosti, sposobnost opazovanja, dovolj samozavestnosti in vztrajnosti, da svoje mnenje povedo in zagovarjajo pred nasprotniki. V diskusiji pridobljeno znanje je bolj trdno, bolj emocionalno in zato temeljiteje osvojeno. Metoda diskusije je za andragoško izobraževanje primerna, saj je pridobljeno znanje rezultat skupnih naporov in skupnega iskanja in odkrivanja novih resnic (Kranjc, 1979, str. 162–170). Večinoma se izvaja v neformalnem okolju. Udeleženci morajo biti razporejeni tako, da dobro vidijo drug drugega in med seboj lahko komunicirajo (Draves, 1997).

Metoda igranja vlog. Ta metoda se pri nas uporablja redko. Največ obeta v majhnih skupinah, v katerih lahko vloge razdelimo vsem udeležencem. Če je učna skupina večja, igra vloge samo nekaj kandidatov, ostali pa so opazovalci oziroma publika. Vzgojni vpliv pri prvih je znatno večji, ker se v vloge vživijo. Neposredno igranje vlog traja eno ali dve šolski uri. Ko je igranje vlog končano, vsa učna skupina analizira igranje vlog metodično in vsebinsko. Med neposrednim igranjem vlog udeleženci nastopajo sami, vodja programa pa stopi v ozadje (Kranjc, 1979, str. 171–175).

Metoda študije primera. Najprej so jo pričeli uporabljati za usposabljanje vodstvenih in vodilnih kadrov. Pripravimo različne situacije – primere, za katere se usposabljuje kandidati. Pomembno je skrbno izbrati gradivo, ki mora biti prilagojeno posameznim primerom. Posamezne situacije prikazujemo s filmom ali z napisano zgodbo. Metoda študije primerov je uspešna predvsem pri vzgoji, manj pa pri izobraževanju. Metoda pospešuje razvoj samokritičnosti, ljudje se prepoznajo v zgodbah drugih in pričnejo razmišljati o svojih dejanjih (Kranjc, 1979, str. 176–179).

Metoda dela s pisnimi viri. Izobraževanje odraslih temelji na izkoriščanju pisnih virov. Razloga za to sta dva: največ informacij in podanega znanja še vedno najdemo v pisnih virih; drugi razlog pa je splošno pomanjkanje teoretičnih znanj ljudi, ki se ponovno vključujejo v izobraževanje. S pomočjo pisnih virov (skripte, učbeniki, knjige, članki) se oseba, ki se ponovno vključuje v proces, navaja samostojnosti in se hkrati osvobaja odvisnosti od andragoškega delavca. Uporaba pisnih virov zahteva od udeleženca izobraževanja veliko vztrajnosti, samokontrole in discipline. Potrebno je skrbeti za razvite bralne tehnike, miselne sposobnosti, sposobnost pisnega in ustnega izražanja in samostojnosti. Količina pisnih virov se hitro večja, ne moremo je več obvladati (Kranjc, 1979, str. 180–196).

Metoda snežne kepe. Ta metoda se v zadnjem času kar precej uporablja. Gre za proces, ko začne posameznik najprej sam razmišljati o problemu, potem razpravlja o temi z drugimi udeleženci, najprej v dvojicah, nato v skupinah (Jelenc, 1996).

Metoda možganska nevihta (*Brainstorming*). To je intenzivna diskusijska metoda. Gre za naštevanje vseh idej, ki nam pridejo na misel v določenem trenutku. V ospredju je bolj količina kot kakovost idej in informacij. V času poteka metode kritika ni dovoljena. Po preteku časa, ki je namenjen naštevanju posameznih idej, ideje pregledamo, razčlenimo in o njih razpravljamo (Jelenc, 1996).

2.2.2 Oblike dela v izobraževanju odraslih

Oblike dela se med seboj razlikujejo glede na način podajanja znanja, sodelovanja in seveda števila udeležencev. Oblika dela je način organiziranosti učenja, izbira oblike pa je odvisna od ciljev, vsebin usposabljanja, časa in tehničnih možnosti, ki so na razpolago za izvedbo, velikosti in značilnosti ciljnih skupin (Jelenc, 1996, str. 74–76). Košir in Dermol (2008, str. 37) pa ločujeta med frontalnimi, skupinskimi, individualnimi oblikami ter delom v paru.

Frontalna oblika. Pri tej obliki učitelj nastopa pred večjim številom udeležencev in vsem hkrati posreduje informacije. Prednosti te oblike sta hitrost podajanja informacij in možnost vzdrževanja dokaj visoke pozornosti udeležencev. Pri tej obliki se zanemarja individualne zmožnosti posameznikov in pa sam odnos med predavateljem in slušatelji. V današnjem izobraževalnem procesu se uporablja zelo pogosto (Dermol, 2010, str. 54).

Skupinska oblika. Delo poteka v večjih ali manjših skupina, prednost pa je v večji neposredni interakciji med člani. Tu zaznamo večjo aktivnost udeležencev, medsebojno povezovanje in sodelovanje. Vse to vodi k večji pestrosti predavanja. Težava skupinskega dela pa je časovna omejitev (Dermol, 2010, str. 54).

Individualno delo. To je oblika dela, ki je vezana na posameznika, omogoča mu samoiniciativnost, reševanje problemov in nalog ter zapisovanje lastnih idej. Delo poteka na osnovi interesa posameznika in na podlagi njegovih osvojenih znanj (Resnik - Planinc, 2010). Slabost pri omenjeni obliki je zanemarjanje družbenega vidika učenja in preveliko podpiranje individualizma (Košir & Dermol, 2008).

Omenjenemu izobraževanju lahko dodamo še izobraževanje na daljavo, tu lahko zaradi e-gradiv udeleženci sami razpolagajo s časom, ki ga porabijo za izobraževanje (Ličen, 2009, str. 112–115).

Delo v paru. Delo v paru spodbuja udeležence k sodelovanju in eksperimentiranju. Udeleženci so ves čas aktivni, izražajo lahko lastne izkušnje, razvijajo sposobnost samostojnega obravnavanja informacij in reševanja problemov. Kot slabost te oblike se predstavlja časovna omejitev, kajti tu imamo veliko parov, ki imajo hkrati različne sposobnosti in predznanja (Dermol, 2010).

Predstavljene oblike pa lahko razdelimo še na seminarje, delavnice, tečaje, konzultacije, inštrukcije, mentorstvo, predavanja, tečaje, krajše izobraževalne programe, daljše izobraževalne programe, svetovanje, akcijsko učenje, predstavitve in module (Kranjc, 1979).

2.2.3 Inštrukcije in oblike pomoči udeležencem izobraževanja

Inštrukcije so dodatna pomoč, ki jo udeleženec potrebuje pri usvajanju nove snovi. Inštruktor mora zato, da je uspešen pri svojem delu, imeti številne lastnosti:

- strokovnost; poznati mora snov, ki jo inštruira,
- primerno izobrazbo,
- mora biti potrpežljiv pri razlagi snovi,
- mora dojemati, kdaj učenec res ne obvlada snovi.

2.3 Učna sredstva (pripomočki) v izobraževanju odraslih

Da podajanje znanja v procesu izobraževanja poteka čim bolj zanimivo in dinamično, potrebujemo učna sredstva. Z njihovo pomočjo udeležencem omogočamo, da lažje pridobivajo nova znanja, razvijajo svoje že pridobljene spretnosti in navade, razvijajo sposobnosti, stališča in odnose. Torej s pomočjo učnih sredstev lažje in bolj kakovostno izvajamo izobraževanje odraslih (Kranjc, 1979). Učne pripomočke pa seveda uporabljamo kot dopolnilo izvajalca izobraževanja in le tedaj, ko so bolj učinkoviti od njega samega.

Odločitev o učnem pripomočku je vedno povezana s tem, da udeležencem z njegovo pomočjo pomagamo, da lažje usvojijo novo snov, da imajo hitrejšo pomnjenje novih podatkov. Vedno nas mora spremljati spoznanje, da so udeleženci sposobni zbrano poslušati in sodelovati le nekaj minut, potem pa je dobro, če predavanje ustavimo in preusmerimo njihovo misel na nekaj, kar lahko vidijo.

Učne pripomočke lahko razdelimo na šest skupin (Jereb & Jug, 1987):

- temeljni učni pripomočki. So različni pisni viri, poslužujeta se jih tako učitelj kot izobraževana oseba pri skupinskemu ali individualnem delu. Sem spadajo: učbeniki, delovni zvezki, priročniki, enciklopedije ipd.
- klasični učni pripomočki. So v pomoč pri ponazarjanju in demonstriranju učne vsebine. Mednje uvrščamo: table, grafikone, različne slike, diapozitive.
- vizualni pripomočki. Ločimo statične in dinamične pripomočke. Med statične uvrščamo prosojnice, med dinamične pa različne vrste diaprojektorjev.
- avditivne pripomočke. Uvrščamo jih med dinamične pripomočke, poudarek je na zvočni komponenti (magnetofoni, gramofoni, radio ipd.).

- računalnik. Uvrščamo ga med najsodobnejše in najbolj vsestransko uporabno učno sredstvo. Od posameznika zahteva veliko mero samostojnosti in aktivno iskanje in odkrivanje novih znanj. Internetno omrežje predstavlja pomemben vidik izobraževanja, saj nam omogoča dostop do vedno novih znanj in spoznan.

2.4 E-izobraževanje in izobraževanje na daljavo

V vseh segmentih izobraževalnega sistema so prisotne nove informacijske tehnologije. Njihova prisotnost se odraža tako v samem procesu poučevanja, procesu ocenjevanja in seveda tudi raziskovanja. Brez nove informacijske tehnologije danes izobraževanje ni možno.

Elementi informacijsko-komunikacijske tehnologije so lahko podpora klasičnim oblikam izobraževanja in učenja, so popestritev le-teh in seveda pripomorejo tudi k lažjemu razumevanju in pomnjenju posameznih izobraževalnih vsebin. Lahko pa so tudi osnova samega izobraževanja, v tem primeru gre za sodoben izobraževalni pristop – izobraževanje na daljavo. Značilnost te oblike je, da sta učitelj in učenec prostorsko, včasih tudi časovno, ločena.

V procesu izobraževanje na daljavo ima pomembno vlogo izobraževalna institucija. Izobraževalcem mora nuditi primerno podboro v procesu samega izobraževanja. Nuditi jim mora ustrezna študijska gradiva, prav tako pa jim mora biti zagotovljen stalni stik s predavatelji, torej mora skrbeti za nemoteno komunikacijo med predavateljem in udeležencem izobraževanja.

Pri e-izobraževanju pa ni nujna prostorska ločenost učitelja in učenca. Pri tej obliki izobraževanja morajo biti udeležencem na voljo vsa študijska gradiva v e-obliki, posredovati ga je potrebno preko različnih elektronskih medijev. Ključno vlogo v procesu izobraževanja imata računalnik in omrežje, kajti brez njiju ni možno podajati snovi, voditi procesa izobraževanja, ocenjevati znanja, pregledovati napredka udeležencev. Lahko rečemo, da e-izobraževanje v sodobni družbi postaja eden najpomembnejših načinov izobraževanja (Sulčič, 2000).

Značilnosti e-izobraževanja(Sulčič, 2000):

- vsak ima možnost da izbere vsebine in orodja, ki ustrezajo njegovim (različnim) interesom, potrebam in stopnji usposobljenosti;
- vsak si lahko ustvari svoj tempo učenja, možne so pospešitve ali upočasnitve po potrebi;
- prilagajanje več stilov učenja z uporabo različnih metod tako, da je lahko prilagojeno različnim učencem;

- dostopno je 24 ur na dan, vse dni v tednu. To omogoča samostojno, enostavno časovno načrtovanje. Zaradi tega je to zelo priljubljena oblika izobraževanja;
- čas in potni stroški (gorivo, parkirna, vzdrževanje vozila) so manjši ali pa jih sploh ni;
- krepitev računalniškega in internetnega znanja;
- spodbujanje medsebojno sodelovanje;
- nižji stroški podjetja, če bi želeli na ta način izobraževati zaposlene.

Izobraževanje na daljavo in e-izobraževanje včasih težko ločimo, v današnjem času se močno prikrivata. Treba pa je vedeti, da je starejša oblika izobraževanja izobraževanje na daljavo. Danes si izobraževanja na daljavo ne moremo predstavljati brez ustrezne informacijsko-komunikacijske podpore.

Poznamo model izobraževanja na daljavo, kjer udeležencem omogočamo izpolnjevanje študijskih obveznosti v obliki študija na daljavo, omogoča pa se jim tudi redne konzultacije s predavatelji, redna ali pa občasna srečanja z njimi. Gre za združevanje tradicionalnih oblik izobraževanja in izobraževanja na daljavo (Sulčič, 2000).

Izobraževanje na daljavo je predvsem ustrezna oblika izobraževanja za tiste odrasle, ki imajo poleg izobraževanja še druge obveznosti (družina, službene obveznosti) (Sulčič, 2000).

Računalniško podprto učenje, ki lahko poteka v delovnem ali pa domačem okolju, pomeni tudi za podjetje prihodnost na področju izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Največja ovira ni uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije, ampak ustrezna priprava e-gradiv, usposabljanje mentorja.

E-izobraževanje v prihodnosti sigurno ne bo popolnoma izpodrinilo klasičnega izobraževanja. Smiselno je čim boljše dopolnjevanje obeh načinov, odvisno od predavane vsebine in potreb po učenju. Ne gre za izpodrivanje enega načina na račun drugega, kajti velja, da je kombinacija obeh veliko bolj učinkovita. Pomembno je, da tudi e-izobraževanje ves čas evalviramo, saj samo s tem vzdržujemo dovolj visoko kakovost.

2.5 Andragoški model učenja

Andragoški model učenja (Knowles, 1998) sestavlja sedem elementov:

- ustvarjanje primerne ozračja. Govorimo o psihološkem in fizičnem ozračju. Posebnosti psihološkega ozračja so:
 - ozračje medsebojnega spoštovanja (prijazno sporočilo prvi dan, zapis imen na prostoru ...),

- ozračje sodelovanja (razvija se proces sodelovalnega učenja odraslih; z različnimi tehnikami bo učitelj izboljšal odnose in kakovost dela v skupini),
 - ozračje medsebojnega zaupanja (ljudje se več naučimo od tistih, ki jim zaupamo; učitelj poskuša vzpostaviti zaupanje),
 - ozračje veselja in uživanja (učenje je lahko najprijetnejša izkušnja v življenju, učitelj mora z udeleženci deliti navdušenje nad nečem novim),
 - ozračje človečnosti, humanosti (bolj ko se v procesu izobraževanja posameznik počuti kot osebnost, katere mnenje se upošteva, lažje se bo učil).
- udeležence pritegnemo k skupnemu načrtovanju. To lahko učitelj naredi tako, da udeležencem predstavi učni načrt (katalog znanja) za določen predmet (modul) in poudari temeljne cilje in standarde znanja, ki jih bodo dosegli pri določenem predmetu. Udeleženci naj o tem razpravljajo, kratek povzetek naj dobijo tudi v pisni obliki, tako bodo lažje spremljali potek predavanj.
 - udeležence pritegnemo k proučitvi potreb po učenju. Včasih se zgodi, da so potrebe posameznika drugačne od potreb, ki jih predstavlja določen izobraževalni program. Tako udeležencem predstavimo zahteve programa, da ugotovijo vrzeli med svojimi pričakovanji in standardi znanj in kompetencami, ki jih določen program zahteva.
 - udeležence pritegnemo k oblikovanju učnih ciljev. Izobraževalni program ima zapisane splošne cilje programa, udeleženci pa lahko v tem okvirju izoblikujejo svoje specifične cilje. Učitelj bo skušal udeležencem prikazati, katera znanja lahko uporabijo v svojem poklicnem življenju.
 - udeležence pritegnemo k oblikovanju osebnega izobraževalnega načrta. Predstavimo jim potek izpeljave predmeta (modula): kako bo potekalo izobraževanje, kako vaje, kako preverjanje in ocenjevanje. Odrasli naj o poteku izrazijo tudi svoje mnenje.
 - udeležencem pomagamo, da uresničijo načrtovano učenje. Tu jim omogočimo konzultacije, uporabo izkušenj. Vse zapišemo v osebni izobraževalni načrt.
 - udeležence spodbujamo, da spremljajo in vrednotijo svoje delo. Vsakega posameznika moramo spremljati, skupaj z njim ugotavljati, kako bo dosegel cilje in standarde znanja in kako bo znanje ovrednoteno (Velikonja, Svetina & Možina, 2012).

2.6 Vloga učitelja (predavatelja) v izobraževanju odraslih

Večina strokovnjakov, ki se ukvarja z andragoškim izobraževanjem, trdi, da je temeljna naloga učitelja predvsem ta, da v procesu izobraževanja učenec postane neodvisen. Ločimo tri glavne načine poučevanja (Jelenc, 1996):

- klasično poučevanje. Takšno poučevanje je bolj primerno za začetne stopnje izobraževanja, za odrasle pa ni najbolj primerno. Gre za tradicionalno, frontalno poučevanje. Znanje in spretnosti se z ustreznimi metodami prenašajo na posameznike. Le-ti pridobljeno znanje razumejo, ponovijo, tudi uporabijo, ne pa nujno tudi razčlenijo in sintetizirajo.

- sokratsko poučevanje. Po tej metodi se v poučevanje vključujejo poglobljena vprašanja, udeležencem moramo omogočiti, da sami s svojim znanjem in aktivnostjo najdejo odgovore. Odrasli izkoristijo svoje izkušnje in znanje. To je izjemno pomembno pri izobraževanju odraslih.
- spodbujevalno poučevanje. Tu udeležence spodbujamo, da začutijo potrebo po znanju. Tako se naučijo zaznati potrebo in si pridobiti novo znanje. Gre za usmerjenost učitelja k udeležencem.

Danes mora učitelj imeti vrsto kompetenc, ki jih v preteklosti niso poznali. Med večje vsekakor spadajo »globalna razsežnost, vloga posameznika kot državljana Evropske unije, pozitiven odnos do kulturne in narodnostne pestrosti, mobilnost, etična drža do družbe informacij in uporabe znanja, obvladovanje najsodobnejše izobraževalno-komunikacijske tehnologije in poznavanje ter zmožnost uporabe številnih novih omrežij informacij.« Usposobljen mora biti za delo z drugimi, za delo z znanjem tehnologije in informacijami, znati mora delati v družbi in z družbo (Javrh, 2010).

Potreba po usposobljenosti za delo z drugimi izhaja iz temeljnega poslanstva učiteljev, ki temelji na socialnem vključevanju in razvijanju potencialov vsakega učenca.

Učitelj v izobraževanju odraslih mora (Javrh, 2014):

- imeti dobro andragoško, didaktično in metodično znanje. Sposoben mora biti delati z vsakim učencem posebej, najti v vsakem izmed njih sposobnosti, s katerimi razpolagajo. Podpirati jih mora pri njihovem osebostnem razvoju, razvoju njihovih socialnih zmožnosti, in sicer z načini, ki povečujejo kolektivno inteligenco in sodelovanje v družbi. Učiteljevo navdušenje za predmet je povezano z dosežki učencev.
- imeti mora usposobljenost za timsko delo. Učitelj mora na drugi strani znati sodelovati tudi s kolegi in tako ustvarjati učečo se organizacijo, v kateri poudarijo tudi svoje učenje in poučevanje.
- psihološka znanja. Ta mu omogočajo spoznavanje odraslih, njihovih posebnosti in značilnosti, vse to za to, da bi jih lažje motiviral, se prilagajal in spodbujal učenje.
- imeti komunikacijska in organizacijska znanja. Učitelj postaja mentor, ki organizira delo udeležencev, samostojno ali pa v skupinah.
- razvijati lastno profesionalnost in jo usmerjati k vseživljenjskemu učenju. Skozi celotno obdobje mora dopolnjevati in izpopolnjevati svoje znanje.
- znati usposablјati udeležence za vseživljenjsko učenje. Naučiti jih mora, kako se morajo učiti.
- znati mora uporabljati sodobno informacijsko-komunikacijsko tehnologijo. To zajema tudi iskanje in dostopanje do ustreznih virov znanja, analiziranje, vrednotenje,

razmišljanje in širjenje znanja z učinkovito uporabo različnih vrst tehnologij, predvsem sodobne informacijsko-komunikacijske tehnologije.

- usposobljen mora biti za organiziranje učnega okolja in ohranjanje intelektualne svobode pri izbiri oblik izobraževanja. Sposoben mora biti usmerjati in pomagati učencem pri vključevanju v omrežja, kjer nastajajo ali se izmenjujejo informacije, pri upravljanju informacij in virov informacij.
- Sposoben mora biti pospeševati mobilnost in sodelovanje v Evropi ter spodbujati spoštovanje kultur in razumevanje med njimi. Poznati bi moral ravnotežje med spoštovanjem in zavedanjem raznolikosti kultur učencev ter ugotavljanjem skupnih vrednot.

V izobraževanju odraslih mora biti učitelj s svojim znanjem, lastnostmi in sposobnostmi pozitiven zgled odraslim, in sicer, da se je mogoče učiti, napredovati tudi v kasnejših letih.

2.7 Vloga svetovalca v izobraževanju odraslih

Tudi v slovenskem prostoru je svetovalna dejavnost pomemben del področja izobraževanja odraslih. Pojavlja se v različnih obsegih, vsebini. V svetovalnem procesu vodi svetovallec odraslega pri odločitvah in mu pomaga rešiti nastale težave, ki so povezane z njegovim izobraževanjem ali pa učenjem. V sodobnem pristopu svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih sledimo trem temeljnim ciljem: omogočiti odraslim večjo uspešnost, učinkovitost, kakovost učenja; zagotoviti nenehno dostopnost do vseživljenjskega učenja, zagotoviti jim vključenost v vseživljenjsko učenje.

Jelenc - Krašovec (2003) loči v izobraževanju odraslih tri temeljne kategorije pomoči: pomoč pri vključevanju v izobraževanje, pomoč pri organiziranosti izobraževanja in pomoč pri samem učenju in izpeljavi le-tega. Področja, kjer svetovallec lahko učinkovito pomaga svetovancu, so:

- spoznavanje samega sebe. Tu gre za spoznavanje samega sebe, svojih intelektualnih sposobnosti in zmogljivosti, različnih spretnosti, pripravljenosti za učenje, učnih navad, učne kondicije.
- seznanjanje z možnostmi izobraževanja in učenja. Seznanjanje s ponodbami izobraževalnih institucij, programi, pogoji izobraževanja, z viri in možnostjo učenja.
- določanje ciljev. Tu gre za določanje ciljev v izobraževanju v povezavi s poklicno potjo.
- izbira in načrtovanje dejavnosti. Gre za vključitev v izobraževanje, za organiziranje izobraževanja in učenja posameznika.
- udejanjanje ciljev in načrtov. Tu gre za uresničevanje zastavljenih ciljev izobraževanja.
- učinkovita izpeljava izobraževanja in učenja. V to kategorijo sodi reševanje problemov pri izobraževanju, podpore in spodbude, spremljanje učinkovitosti izobraževanja.

- urejanje okoliščin za izobraževanje in učenje; pomoč pri odpravi ali vsaj blažitev situacijskih ovir (kraj, čas, denar).
- pomoč pri urejanju splošnih življenjskih okoliščin; pomoč pri reševanju problemov, ki nastanejo zaradi izobraževanja.
- uporaba pridobljenega znanja. Seznanjeni udeleženci z možnostmi za ugotovitev in potrditev neformalno pridobljenega znanja, tehnike dokazovanja znanja.
- spremljanje dejavnosti. Gre za pregled postavljenih ciljev in načrtov, pregled učinkovitosti svetovalne pomoči, izpeljanih ukrepov.

Vedeti moramo, da je v središču dela svetovalca posameznik z vsemi svojimi značilnostmi, strahovi, željami, pričakovanji. Zato je pomembno, da so svetovalci najboljši andragogi, imeti morajo občutek za človeka, njegove stiske, saj bodo tako suvereno in učinkovito izpeljali vse faze svetovanja.

2.8 Vrednotenje izobraževanja odraslih

Organizacije za izobraževanje odraslih se nenehno trudijo pridobiti zadostno število udeležencev za posamezni izobraževalni program, ki ga izvajajo. Ti se bodo izobraževali v tistih programih, ki bodo udeležence prepričali s svojo kakovostjo in prilagodljivostjo. Odrasli se odločajo za izobraževanje le, kadar imajo od tega neko korist – uspešnost na delovnem mestu, uporabnost znanja na delovnem mestu ali celo napredovanje (Možina, Jamšek, Svetlik, Vodnik & Zupan, 2002, str. 207).

Za kakovost izobraževanja odraslih so odgovorni tako tisti, ki izobraževanje odraslih presojuje, spodbujajo in usmerjajo njihov razvoj na nacionalni ravni, kot tisti, ki izobraževanje odraslih udeležajo v praksi. V literaturi se nam pojavlja veliko definicij kazalnikov za vrednotenje izobraževanja odraslih. Možina in Jamšek (2002) vrednotenje razporejata na štiri strani:

- stališča udeležencev (z anketami, pogovori se preveri zadovoljnost s pridobljenim znanjem),
- znanje udeležencev (s testi, preizkusi se preveri, koliko in kakšno znanje so pridobili),
- učinki izobraževanja (pregled delovne uspešnosti, novih spretnosti),
- dosežki oziroma rezultati udeležencev (ali so bili doseženi načrtovani cilji programa).

Pomembno je sprotne vrednotenje, kjer se načrtno in sistematično opazuje učni proces, aktivnost učitelja, ustreznost njegovega dela, aktivnost učencev. O vseh ugotovitvah, ki jih prinaša sprotne vrednotenje, se je potrebno odkrito pogovoriti (Jelenc, 1996). Končno vrednotenje pa se izvaja ob zaključku izobraževalnega programa. Rezultati se oblikujejo na osnovi končnega preverjanja znanj udeležencev. Preverjanje se izvede s testi, preizkusi. Cilj vsake izobraževalne ustanove pa je ugotoviti učinke izobraževanja: ali posameznik na

delovnem mestu doseže večjo ustvarjalnost, storilnost, hitrost, prilagodljivost. Če so izpolnjeni vsi ti kriteriji, je izobraževalna ustanova dosegla svoj cilj.

Pri učinkovitem spremljanju in vrednotenju izobraževanja se moramo zavedati, da mora leto biti dovolj kritično, nepristransko, saj bomo le tako lahko prišli do odgovorov, ki jih iščemo, in sicer lažje bomo določili pomanjkljivosti programa, lažje bomo iskali rešitve za morebitne popravke in izboljšave programa ter usmeritve pri uvajanju novih metod dela.

2.9 Mreža izobraževanja odraslih ter vloga ljudskih univerz

Organizacije za izobraževanje odraslih v grobem delimo na:

- organizacije, katerih temeljna dejavnost je izobraževanje odraslih (ljudske univerze, izobraževalni centri v podjetjih, zasebne izobraževalne organizacije). Tu lahko poteka formalno in neformalno izobraževanje odraslih.
- organizacije, ki se ukvarjajo z neformalnim izobraževanjem odraslih. Tu gre za neprofitne organizacije, ki delujejo v interesu ustanoviteljev.
- organizacije za izobraževanje mladine in odraslih (javni zavodi). Njihova naloga je formalno izobraževanje mladine, organizirajo pa tudi izobraževanje odraslih.

Ljudske univerze. To so najstarejše organizacije za izobraževanje odraslih. Število organizacij se z leti spreminja, saj so nekatere prenehale s svojim delovanjem, nekaj pa se jih je združilo v močnejše izobraževalne centre. Trenutno je v Sloveniji registriranih 18 ljudskih univerz. Njihova osnovna dejavnost je izobraževanje odraslih.

Še pred kratkim so bile vse ljudske univerze združene pod eno organizacijo, in sicer je bila to Zveza ljudskih univerz Slovenije (v nadaljevanju ZLUS). Njena naloga je bila povezovati organizacije za izobraževanje odraslih. Ustanovljena je bila leta 1959 kot Zveza delavskih in ljudskih univerz in ob ustanovitvi je štela 78 članic. Njeno temeljno poslanstvo ob ustanovitvi je bilo zagotavljanje:

- strokovne,
- organizacijske,
- programske,
- andragoške,
- metodološke pomoči delavskim in ljudskim univerzam.

V letih 1960–1991 je bila najpomembnejša krovna organizacija, ki je povezovala izvajalske organizacije na področju izobraževanja odraslih. Odigrala je izredno pomembno vlogo na področju andragogike, sistema izobraževanja odraslih in razvoja kakovosti na

izobraževanju odraslih. V 90. letih se je preimenovala v Zvezo ljudskih univerz, na novo opredelila svoje poslanstvo, razvojno strategijo, cilje (Kruder & Perme, 2009).

Danes je to prostovoljno, nevladno in neprofitno združenje 18 ljudskih univerz v Sloveniji, ki za različne namene in na različnih nivojih izvajajo izobraževalne programe za odrasle (O Zvezi ljudskih univerz, 2016):

- za pridobitev formalne izobrazbe (osnovna, srednja šola),
- za pridobitev javnoveljavne listine (nacionalna poklicna kvalifikacija, zakon o upravnem postopku),
- jezikovna izobraževanja,
- računalniška usposabljanja,
- zakonsko predpisana usposabljanja za potrebe dela,
- neformalna izobraževanja (šivanje, računovodstvo).

Njeno dobro in strokovno delovanje v preteklosti je doprineslo k precejšnjim spremembam na področju izobraževanja odraslih (O Zvezi ljudskih univerz, 2016):

- pojav trga na področju izobraževanja odraslih,
- proces privatizacije in pojav zasebnih izobraževalnih ustanov,
- ustanovitev Andragoškega centra Slovenije, ki deluje kot razvojna organizacija na področju izobraževanja odraslih.

2.10 Cilji izobraževanja odraslih

Vsi si želimo, da bi 21. stoletje prineslo ustrezno in kakovostno izobraževanje. Za doseganje ravnovesja med izobraževanjem za delo, družbenim razvojem in prostim časom je poleg poklicnega pomembno tudi splošno izobraževanje, uravnoveženost obeh pa naj bi vplivala na zmanjševanje izobraževalnih, socialnih in kulturnih razlik med ljudmi.

V zdajšnjem sistemu izobraževanja odraslih, ki je nastalo na podlagi ekonomskih in političnih pritiskov, je oteženo vrednotenje učinkov raznolikih možnosti za učenje in izobraževanje odraslih. Težko je določati tudi nacionalne prioritete za javno financiranje. Za politiko izobraževanja odraslih, ki bi pripomogla k dolgoročnemu družbenemu razvoju, naj bi bilo financiranje programov splošnega formalnega in neformalnega izobraževanja odraslih stvar javne izobraževalne politike, politika izobraževanja odraslih pa naj ne bi bila le ekonomsko racionalna in preračunljiva, ampak tudi družbeno in razvojno naravnana. Potrebno bi bilo vzpostaviti normativno ogrodje, ki bi izobraževanje odraslih ščitilo pred nadaljnjo »neoliberizacijo« in ga znova povežalo s konceptom socialne pravičnosti in razvoja (Jelenc - Kraševc, 2005).

Za ohranjanje raznovrstnosti in specifičnosti izobraževanja odraslih je potrebna komplementarnost med formalnim in neformalnim izobraževanjem ter splošnim in poklicnim izobraževanjem; med skupnostnim, ljudskim izobraževanjem odraslih in področjem izobraževanja za delo. Pri tem je pomembno partnerstvo med državo, delodajalci, sindikati in civilno družbo. Namesto financiranja glede na učinke bi bilo smiselno razmisliti o alternativnem (ciljnem) financiranju s kompenzacijskim nabojem, saj bi s tem zagotovili enakopravnost pri dostopu do izobraževanja (Jelenc - Kraševc, 2005).

Na področju izobraževanja bi morali poudariti zahtevo, ki naj bi veljala, in sicer zahtevo po zagotavljanju ustreznega delovanja javnega omrežja institucij in programov za različne potrebe odraslih ter javnem financiranju izobraževanja odraslih (državni in občinski viri). Le-ti naj bi se dopolnjevali sorazmerno tudi z dodatnimi viri (sredstva podjetja, sredstva udeležencev). To bi zagotavljalo kakovostno doseganje ciljev izobraževanja (s primernim strokovnim osebjem in ustreznimi možnostmi za delovanje) kot tudi usklajevanje različnih interesov. Ponudba raznolikega izobraževanja naj bi bila zagotovljena glede na povpraševanje, po drugi strani pa naj bi bile potrebne državne intervencije za povečanje dostopnosti izobraževanja tistim skupinam, ki so pri vključevanju manj samoiniciativne (Jelenc - Kraševc, 2005).

Jelenc - Kraševc (2005) meni, da je brez ustreznega izobraževanja, razvoja znanosti, tehnologije, boj za obstoj na globalnem trgu izgubljen. Vendar pa je potrebno poudariti, da je izgubljen, kadar so v družbi zanemarjeni javno dobro, socialna pravičnost in kulturni razvoj.

3 PONOVA VKLJUČITEV V FORMALNO IZOBRAŽEVANJE

Odločitev o tem, zakaj se odrasli ponovno vključujejo v formalno izobraževanje, lahko iščemo na treh področjih:

- v njihovi osebnosti (potrebe in težnje za doseganje določenih ciljev),
- v njihovem obnašanju oziroma aktivnostih in
- v okolju, ki jih obdaja.

Dejstvo, da družba prepoznava pomembnost izobraževanja, še ne pomeni, da bodo odrasli zanj pripravljene porabiti svoj čas in si prizadevati za doseganje višje izobraženosti ali usposobljenosti. Sila, ki spodbudi odrasle, da se ponovno vključijo v izobraževanje in da v njem vztrajajo, je motivacija. Kadar je le-ta visoka, lahko pričakujemo, da bodo odrasli premagali marsikatero oviro, ki jim preprečuje uspešno nadaljnje izobraževanje. Kadar pa je motivacija nizka, pa je udeležba v izobraževanju ali vztrajanje v njem malo verjetno.

3.1 Motivacija za ponovno vključevanje v formalno izobraževanje

Strmenje posameznika h kontinuirani osebni rasti je odgovor na specifično konkurenčno okolje, v katerem živimo, okolje ki nas prisili, da se izobražujemo nenehno, če hočemo biti konkurenčni na trgu dela. Osebni interesi posameznikov so različni, kot so različne poti v karieri posameznika. Kdor se ne izobražuje, kaj kmalu ugotovi, da ga sodelavci prehitevajo. Osebna rast je stvar vsakega izmed nas, motive za izobraževanje si mora vsak poiskati sam. Pomembno vlogo pa imajo tudi dejavniki, ki nas privedejo do tega. Odločitev za izobraževanje mora dozoreti v posamezniku, kajti samo s to željo v sebi lahko človek nadaljuje proces učenja tako na strokovnem kot tudi na poljudnem področju.

3.2 Opredelitev motivacije

Beseda motivacija izhaja iz latinske besede »*movere*«, ki pomeni gibati se. Proces motivacije sestoji iz treh sestavin: identifikacije nezadovoljene potrebe, določitve cilja, ki naj zadovolji potrebo, opredelitve akcije, s katero bi ta cilj dosegli (Možina & Lipičnik, 1993).

Avtorji različno razlagajo besedo motivacija. Tako je motivacija kompleksna sila, ki je sestavljena iz različnih faktorjev, ki spodbujajo, organizirajo aktivnost posameznika v podjetju, je težnja k zadovoljevanju različnih potreb (Musek, 1982, str. 264 – 265).

Motivacijo delimo na notranjo in zunanjo. Pri prvi gre za prirojeno in naravno nagnjenje k učenju, zunanja spodbuda ni potrebna. Človek, ki je notranje motiviran, ne potrebuje za motivacijo različnih ciljev, kot so nagrada, ocene, uveljavitev v javnosti. Zanj so značilne notranje motivacijske spodbude: radovednost, interesi, pozitivna samopodoba, ki neposredno spodbujajo motivacijo (Marentič - Požarnik, 2000). Zunanjo motivacijo pa opredeljujejo zunanje motivacijske spodbude. Te izhajajo iz okolja in so posredne. Nekdo od zunaj jih uporablja, da bi sprožil motivacijski proces (učitelj, družina, delodajalec, država). Zunanje motiviran človek deluje zaradi določenih zunanjih posledic (pohvale, nagrade, ocenjevanja), delo je sredstvo za doseganje ciljev, ne zanima ga sama aktivnost (Marentič - Požarnik, 2000, str. 188).

Bolj se poudarjajo zunanji faktorji motivacije. Zunanja motivacija navduši ljudi, saj z delom zadovoljujejo svoje potrebe. Med zunanjimi motivatorji prvi mesti zasedata dobro plačilo in želja po uveljavitvi. Notranja motivacija pa je pomembnejša od zunanje predvsem v daljšem časovnem obdobju. Če bodo ustrezno nagrajeni in če bo poskrbljeno za njihovo dobro počutje, bodo ljudje delali več in bolj kakovostno. Na daljši rok so zaposlenim pomembnejši notranji motivatorji (Halloran, 1986).

Motivacija je nek vzgib, gibalno, ki človeka privede do določenih aktivnosti. Ljudje si pogosto postavljajo vprašanje, zakaj delajo, zakaj pogosto prenašajo razne fizične in psihične napore (Lipičnik, 1997).

Motivacija je torej proces spodbujanja človekovih aktivnosti, da bi dosegli zastavljene cilje. Osnova za nastale motive pa je v zadovoljevanju človekovih potreb. Motivacija je najpogosteje opisana kot nek vzvod, pa naj bo to pohvala, nagrada, denar, ki povzroči željo za doseg nekega cilja in pripomore k vztrajnosti, da se ta cilj doseže (Uhan, 1998).

Denny (1993) opozarja na zelo tanko linijo med motiviranjem in manipuliranjem. Motiviranje pomeni, da nekoga prepričamo, da se trudi in skuša doseči nek cilj. Z manipuliranjem pa skušamo doseči, da nekdo opravi nekaj, kar mi želimo. Dolgoročna manipulacija ne prenese zelenih rezultatov.

3.3 Motivacijski dejavniki

Nekateri trdijo, da je najpomembnejša značilnost človekove motivacije to, da lahko posameznik svoje obnašanje zavestno spodbuja, vodi in usmerja. Človek si postavlja cilje, motive, ki jih skuša doseči s svojo voljo in zavestno nadziranim delovanjem. Kakovost naših dosežkov je odvisna od tega, kako močno smo motivirani (Musek, 2001, str. 86).

Motivacijski dejavniki, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju, imajo že dolgo tradicijo. Velja, da je udeležba v izobraževanju odraslih prostovoljna, vendar pa je potrebno poudariti, da danes postaja izobrazba nujen pogoj za vključitev posameznika v izobraževalni proces. Motivacija odraslih za izobraževanje temelji na psihološkem in sociološkem vidiku (Deshler, 1996). Prvi vidik opisuje predvsem notranje dejavnike motivacije izobraževanja (motive, potrebe), drugi pa gradi na zunanjih pogojih, pod katerimi se oseba vključuje v izobraževanje (spol, položaj na delovnem mestu).

Vzroki, zaradi katerih se posameznik odloči za izobraževanje, so običajno različni, sploh pa jih ne moremo locirati samo na enega samega »motivatorja«. Zato večina sodobnih motivacijskih modelov skuša združiti obe perspektivi in s tem oblikovati model, ki bo kar se da temeljito pojasnil dejavnike, ki vplivajo na posameznikovo pripravljenost za udeležbo v izobraževanju.

3.4 Motivacijske teorije

Razvilo se je več motivacijskih teorij, med katerimi lahko izpostavimo naslednje:

- Vsebinske teorije temeljijo na razlagi človeških potreb. Usmerjene so na preučevanje človeških potreb, kar pripelje do različnih oblik vedenja. Te teorije skušajo razvozlati, zakaj si nekdo neke cilje želi doseči (osebni dohodek, neodvisnost, status) drugi pa ne.

Zanimajo jih cilji, ki jih posameznik želi doseči. Ti cilji so tudi ključni pri sami analizi potreb. Sem uvrščamo Maslowo, Herzbergovo in Frommovo teorijo motivacije.

- Procesne motivacijske teorije so teorije, ki so osredotočene na ravnanje ljudi, da dosežejo določene cilje. Proučujejo ravnanje posameznika, ki ga vodi želja po dosegu določenega rezultata. Koncept potreb ni več zadosten, potrebno je še vključevanje analize percepcije, pričakovanj, vrednosti in njihovih interakcij. Poznane so tudi kot kognitivne teorije. Nanašajo se na posameznikovo dožemanje, zaznavanje okolja. Sem uvrščamo Vroomovo motivacijsko teorijo.
- Teorije okrepitve. Ključna dejavnika sta nagrada in kazen, teorija poudarja, da sta oba temeljna motivacijska dejavnika. Glede na nagrado ali kazen se lahko določa vedenje posameznika. Tukaj se omenja Skinnerjeva teorija okrepitve, v kateri je s poskusi na živalih in ljudeh spoznal, da je vedenje živih bitij odvisno od posledic.
- Ekonomska teorija motivacije. Ta teorija pravi, da človek dela zato, da bi s svojim delom zaslužil. Vendar pa jakost motivacije po pridobljenem zaslužku ni enaka za vse zaposlene. Tistim, ki jim zaslužek omogoča samo pokrivanje eksistenčnih potreb, pridobljeni zaslužek predstavlja bistveno večjo motivacijo kot tistim, ki zaslužijo več in njihova materialna eksistenca ni ogrožena.

3.4.1 Maslowa motivacijska teorija

Teorija Abrahama Maslowa temelji na potrebah in je ena najbolj vplivnih. Govori o lestvici potreb, ki je hierarhična in pa progresivna. V prvi vrsti lestvice, torej spodaj, so potrebe, ki so najbolj osnovne. Ko pride do zadovoljitve potreb posameznika na tem nivoju, si želi zadovoljiti potrebe naslednjega nivoja hierarhične lestvice. Nova potreba se pojavi šele po tem, ko zadovolji potrebe prejšnjega nivoja. Ni pa potrebna popolna zadovoljitev potreb nižjega nivoja, da posameznik začuti potrebo po višjem nivoju. Maslow govori tudi o sorazmernosti med zadovoljitvijo potreb nižjega nivoja in željo po potrebi višjega nivoja; bolj kot so nižje potrebe zadovoljene, tem bolj narašča pomembnost višje potrebe. Lahko pride tudi do preobremenjenosti posameznika z določeno potrebo, zato Maslow pravi, da hierarhična lestvica ni nujno fiksna, kar dokazuje v svojih kasnejših delih. Razvrstitev potreb in posameznikova aktivnost sta ključni zakonitosti te teorije.

Maslow opredeljuje posamezne ravni potreb na (Maslow, 1954):

- Fiziološke potrebe. To so najosnovnejše potrebe. Gre za zadovoljitev osnovnih bioloških potreb, brez tega človek ne more preživeti. Sem spadajo potrebe po hrani, vodi, spanju, osnovnemu zatočišču. To so najosnovnejše potrebe in dokler so nezadovoljene, prevladujoče vplivajo na človeško delovanje. Dokler teh potreb ne zadovoljimo, druge potrebe niso pomembne.
- Potrebe po varnosti. Te tvorijo naslednji nivo potreb. K varnemu, zdravemu okolju začnemo strmeti, ko zadovoljimo osnovne biološke potrebe, torej strmimo k okolju, kjer ni fizičnega nasilja ali psiholoških groženj.

- Socialne potrebe. Ko posameznik zadovolji zgoraj navedene potrebe, se mu pojavijo potrebe po ljubezni, prijateljstvu, družini.
- Potrebe po statusu. To razdelimo v dve podskupini, in sicer na potrebe po spoštovanju samega sebe in potrebe po spoštovanju s strani drugih ljudi. Med prve uvrščamo potrebe po uspehu, prestižu, samozavestnosti, pod drugo pa potrebe po priznanju lastnih sposobnosti, potrebe po cenjenju, po prevladi.
- Potrebe po samouresničevanju se pojavijo po tem, ko posameznik zadovolji vse predhodne potrebe. Pri teh potrebah gre za željo, da posameznik postane boljši kot ostali. Maslow trdi, da če te vrste potreb zadovoljimo, se ne zmanjšuje želja po zadovoljitvi teh potreb, ampak naredi potrebo še močnejšo.

3.4.2 Herzbergova motivacijska teorija

Herzberg (1990) loči dve skupini dejavnikov, ki vplivajo na motivacijo pri delu. Do ločitve je prišlo po ugotovitvi, da na motivacijo pri delu in na nezadovoljstvo pri delu vplivajo različni dejavniki. Tako govori o dejavnikih, ki pri posamezniku spodbudijo motivacijo, da povečuje storilnost, vloženi napor, intenzivnost dela z namenom, da zadovoljuje višje ravni potreb po hierarhični lestvici Maslowa. Ti dejavniki se imenujejo motivatorji in sem lahko prištevamo: priznanje za delo, uspeh, pohvalo. Herzberg pa ugotavlja, da odsotnost motivatorjev ne pripelje do nezadovoljstva, ampak do njega pripelje odsotnost druge skupine, ki jo imenujemo higieniki. Ti dejavniki zadovoljujejo potrebe, ki so nižje po Maslowi lestvici, in sicer gre za stalnost zaposlitve, dobre medsebojne odnose, dobre delovne razmere, plačo. Za te dejavnike lahko rečemo, da nimajo motivacijske vloge. V kolikor bi se podjetje usmerilo samo na druge dejavnike – higienike, ne bi prišlo do motivacije. Tako je Herzberg podal sklep, da mora podjetje, če skuša biti uspešno pri motivaciji, vključevati tako higienike kot motivatorje. Ta teorija pa ima tudi nekatere slabosti, predvsem gre za nepriznavanje razlik med posamezniki in pomembnosti posameznih higienikov.

3.4.3 Frommova motivacijska teorija

Loči dve skupini ljudi. Prva je tista, ki jo motiviramo z materialnimi vzvodi. Za to skupino so zelo pomembne materialne dobrine in položaj posameznika v družbi je določen glede na količino materialnih dobrin, s katerimi posameznik razpolaga. Druga skupina pa ta pogled zavrača, egoizem, materialne dobrine so jim tuje. Fromm razlaga, da se ljudje obračajo tako k prvi kot drugi skupini, vendar je od socialnega okolja odvisno, na katero stran se bo posameznik usmeril (Lipičnik, 1993).

3.4.4 Vroomova motivacijska teorija

Spada v skupino teorij pričakovanj. Teorija trdi, da so posamezniki pripravljene v določeno stvar vložiti toliko truda, kolikor pričakujejo povračila. Spoznanje teorije je, da si ljudje

želijo in so sposobni spreminjati svoje vedenje v želji, da bi dosegli zastavljeni cilj. Kako močna bo posameznikova želja po določenem vedenju, pa je odvisno od njegovega pričakovanja, kakšna posledica bo sledila le-temu (Treven, 1998, str. 123).

Vroom je v svoji teoriji proučeval, kako se posameznik vede v določeni organizaciji. Prišel je do spoznanja, da če bo zaposleni čutil, da so njegovi cilji enaki ciljem organizacije, si bo prizadeval za večjo uspešnost le-te.

Motivacijo posameznika določajo trije dejavniki (George & Jones, 1999, str. 195):

- Valenca. Ta predstavlja stvar, vrednoto, ki posameznika privlači ali odbija, zato se oseba odzove v skladu s svojo valenco (Lipičnik, 1998, str. 420) Valenca je lahko pozitivna ali pa negativna. Pozitivna za večino zaposlenih pomeni dobivanje plač ter ostalih dobrin. Negativno valenco povzroča znižanje pogojev, kot so nižja plača, stagnacija ali odpust z dela. Velikost valence nam pove jakost posameznikove želje po določenem rezultatu.
- Instrumentalnost. Predstavlja posameznikovo verjetnost, da bo neko dejanje pripeljalo do določenih posledic in rezultata. Lipičnik (1998) navaja, da pod tem pojmom razumemo povezanost med enim in drugim ciljem ter zaznavanje in razumevanje posameznika, s kakšnim obnašanjem bo na svojem delavnem mestu dosegel želene rezultate. Primer: zaposleni v podjetju se bodo obnašali v skladu z organizacijsko politiko samo v primeru, če bodo spoznali, da tovrstno obnašanje vodi do pozitivnih rezultatov: višje plače, napredovanja, pohvale.
- Pričakovanja. Pomeni spoznanje posameznika, da bo res zmožen oz. sposoben tako delovati oziroma se obnašati. Če zaposleni meni, da je zmožen in sposoben opraviti neko delo, bo vanj vložil maksimalen trud, saj ima visoka pričakovanja

3.5 Motivacija odraslih za izobraževanje

Od motivacije je odvisno, ali bo prišlo do vključitve v izobraževalni proces. Uhan (2000) navaja, da poleg fiziološkega zadovoljevanja, na katerem slonita Maslowa in Herzbergova teorija, na motivacijo za izobraževanje vplivajo tudi drugi interesi, stališča, vrednote in potrebe posameznika. V kolikor posameznik čuti nek primanjkljaj, ki je povezan z znanjem, se lahko vključi v izobraževanje in s tem zadovolji nastalo potrebo. Če ima posameznik pozitivne izkušnje z izobraževanjem samim ali z rezultatom le-tega, bo to skoraj gotovo vodilo v nadaljnje izobraževanje.

Kranjec (1977) je mnenja, da Maslow vidi dve vrsti potreb, ki vplivata na motivacijo, in sicer »potrebe deficita« in »potrebe rasti«. Potrebe deficita so homeostatične, vzpostavljajo ravnotežje, ki je bilo porušeno (potreba po višji izobrazbi). Potrebe rasti pa so tiste, ki nastajajo v ravnotežju – odrasli se izobražujejo, da bi imeli možnost napredovanja ali osebne razvoja.

Motivacija je proces in ne produkt. Kot proces je ne smemo opazovati direktno, temveč lahko o njej le sklepamo iz različnih vedenj, kot so npr. izbira nalog, trud, vztrajnost. Motivacija vsebuje tudi cilje, ki skrbijo za zagon. Ne glede na to, ali so cilji jasni ali spremenljivi, človekovega delovanja brez njih ni. Motivacija je pojav, ki ga je težko opazovati, meriti ali vplivati nanj. Če želimo na motivacijo vplivati in jo spreminjati, si moramo razjasniti, kateri so tisti pokazatelji, po katerih lahko sklepamo o posameznikovi motiviranosti za določeno aktivnost (Radovan, 2003, str. 5).

Kot motivacijo v izobraževanju bi lahko obravnavali vse, kar posamezniku daje spodbudo za učenje, ga usmerja, kar vpliva na kakovost, intenzivnost, trajanje izobraževanja. Od motivacije je odvisno, ali bo pridobljeno znanje trajno in kako ga bo možno uporabiti v različnih situacijah. Vse to zahteva razlikovanje treh pomembnih vprašanj: zakaj se posameznik odloči za izobraževanje, kaj ga je vodilo v odločitev, da bo vanj vložil napor in čas, vztrajanje, da bo izobraževanje izpeljal do konca (Maretič - Požarnik, 2000, str. 184).

Valentinčič (1983) je v svojem delu mnenja, da ko se odrasli vključijo v izobraževalni program, razvijejo, krepijo lastno motivacijo za izobraževanje. Pri tem veliko vlogo nosijo dejavniki motivacije za izobraževanje. Sem sodijo učni programi, ki morajo biti v skladu z njihovimi interesi in pričakovanji in pa seveda tudi skrbno izbrani učni procesi, ki morajo vključevati različne metode dela. Pomemben je tudi odnos med učiteljem in učencem. Težko je določiti en sam dejavnik, ki vpliva na ponovno vključevanje odraslih v izobraževanje. Govorimo o več dejavnikih, in sicer notranjih (motivi, stališča, potrebe, pričakovanja, vrednote, prepričanja) in zunanjih (spol, starost, izobrazba, zaposlitev) (Radovan, 2002).

Pri motivaciji odraslih za izobraževanje je potrebno poudariti, da bi bilo smiselno poučevati vsebine, ki se udeležencem zdijo uporabne in potrebne. Udeleženci ne bodo motivirani za učenje nesmiselnih vsebin, učenje vsebin brez pravega vzroka, učenje definicij pojmov, branje gradiva, ki je tako nepopolno, tehnično ali abstraktno, da je za udeleženca brez pomena, ukvarjanje z nalogami, ki so jim dodeljene samo zato, da se zapolni čas pouka.

Za odrasle je pomembno, da znanje, ki ga pridobijo v izobraževanju, uporabijo tudi v njihovem življenju izven šole ali pa da jim bo koristilo v bližnji prihodnosti. Naravne posledice naučene spretnosti ali znanja so vsekakor učinkovitejši spodbudnik motivacije kot zagotavljanje nekih nagrad. Tako mora svetovalec čim pogosteje opozarjati na povezanost učnih vsebin s praktičnimi primeri udeležencev.

3.6 Motivi za izobraževanje

Na osebni ravni je motivacija za izobraževanje odvisna od osebnih ciljev in identitete posameznika, druga pa je odvisnost od okolja, ki posameznika spodbuja ali ovira za izobraževanje (Radovan, 2002). Strokovno mnenje deli dejavnike, ki vplivajo na motivacijo, na:

- notranje ali subjektivne,
- zunanje ali objektivne.

Interesi odrasle osebe se razlikujejo od interesov mladostnikov. Motivi in cilji odraslih glede izobraževanja so jasni, pri doseganju le-teh pa so odrasli vztrajnejši od mladostnikov. Na konfliktne in frustracijske situacije se odrasla oseba ne odzove tako intenzivno, kot se je v mladosti (Radovan, 2002).

Cross (1981) navaja devet skupin motivov, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju:

- osebni cilji,
- osebnostno bogatenje,
- verski cilji,
- pridobivanje znanja,
- vedenje o kulturi,
- socialni cilji,
- skupnostni cilji,
- beg iz položaja,
- izpolnjevanje dolžnosti.

Prvih pet skupnih ciljev odraža potrebo posameznika po osebostnem razvoju. Socialni in skupnostni cilji so usmerjeni v boljšo povezavo z okoljem, beg iz položaja pa izvira iz potrebe po izhodu iz neprijetne situacije ali pa je beg pred dolgočasjem.

Možina (2003) predstavlja kategorije, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju:

- zapolnjevanje izobrazbenih primanjkljajev – tukaj gre predvsem za pridobivanje temeljnega znanja, ki ga odrasli niso uspeli pridobiti v začetnem izobraževanju,
- izobraževanje za različne družbene vloge – zajema vloge v družbeni skupnosti (član društva) in osebne vloge (starš, zakonec),
- poklicno izobraževanje in usposabljanje – namenjeno pridobivanju znanja in spretnosti, ki so potrebni za opravljanje določenega dela,
- izobraževanje za osebni razvoj – namenjeno razvoju posameznika ne glede na njegovo ekonomsko in družbeno vlogo.

Motivi so lahko zelo raznoliki, mnenja, kateri so prevladujoči, se močno razlikujejo. Jelenc (1996) meni, da sta napredovanje in prestiž veliko redkeje v ospredju, kot bi to na prvi pogled mislili. Osebna rast, osebno zadovoljstvo, razvijanje lastnih sposobnosti, uresničevanje lastnih aspiracij so motivi, ki jim odrasli predpisujejo največji pomen.

3.6.1 Notranji dejavniki motivacije za izobraževanja

Med notranje dejavnike uvrščamo tiste, ki so v nas samih oziroma tiste, ki izvirajo iz vsakega posameznika. Večina avtorjev razlikuje dve vrsti notranjih dejavnikov, fiziološke in psihološke. Med fiziološke štejemo zdravstveno stanje in počutje, med drugo vrsto dejavnikov pa sposobnosti (pridobljene in prirojene), potrebe in interese posameznikov, učne navade, predhodno znanje (Marentič - Požarnik, 1980).

Radovan (2002) poudarja, da so pri motivaciji odraslih za izobraževanje pomembne delovne izkušnje, interesi ter sposobnosti in znanje, ki jih je posameznik pridobil s predhodnim formalnim ali neformalnim izobraževanjem.

Notranje motivirani ljudje se bolj trudijo, so bolj vztrajni in iščejo nove izzive (Radovan, 2002). Za večjo motivacijo pri izobraževanju odraslih je potrebno spodbujati notranje dejavnike motivacije (željo po razvijanju sposobnosti, po znanju ...). Na razvoj notranjih dejavnikov pa imajo pomembno vlogo tudi zunanji dejavniki.

3.6.2 Zunanji dejavniki motivacije za izobraževanje

Zunanji dejavniki so tisti dejavniki, ki izhajajo iz okolja, v katerem posameznik živi in na katere nima neposrednega vpliva (Kranjc, 1982, str. 165–168). Bolj kot je socialno okolje razvito, tem bolj je izobraževanje odvisno od notranjih motivov posameznika in nasprotno, v manj razvitem okolju bodo večji vpliv v izobraževanju predstavljali zunanji motivi. Če družba z različnimi ukrepi izobraževanje spodbuja, daje s tem tudi večjo motivacijo odraslim za izobraževanje. Med pripadniki različnih družbenih slojev so različni motivi za izobraževanje (Kranjc, 1977).

Tudi družbeni položaj posameznika vpliva na motivacijo za izobraževanje. Višji družbeno-ekonomski položaj imajo posamezniki, višje bodo vrednotili izobraževanje. Aktivnost njih samih je usmerjena v ohranitev pridobljenega položaja. Izobraževanje jim predstavlja sredstvo za ohranitev visokega položaja.

Delovni status, zaposlen ali nezaposlen, prav tako vpliva na motivacijo za izobraževanje (Možina, 2003, str. 35). Motivi zaposlenih se bistveno razlikujejo od motivov nezaposlenih. Pri brezposelnih je motivacija usmerjena na pridobitev znanja, ki bi jim omogočalo zaposlitev in s tem odpravo socialnih težav. Zaposlene pa motivira razvoj

stroke, ki od njih zahteva kontinuirano izobraževanje, kajti le tako bodo konkurenčni na trgu dela in bodo lahko učinkovito opravljali svoje delo.

Tudi delodajalec je pomemben dejavnik pri motivaciji odraslih za izobraževanje (Drofenik et al., 1998, str. 309–320). V zadnjem času delodajalci za izobraževanje namenjajo več sredstev kot v preteklosti. Na vključenost zaposlenih v izobraževanje v veliki meri vpliva velikost podjetja, vrsta zaposlitve in sektor dela. Izobraževanje bolj spodbujajo večja podjetja, visoko izobražen kader ima največjo podporo pri izobraževanju.

Pomemben dejavnik vpliva na motivacijo odraslih za izobraževanje pa je družina (Drofenik et al., 1998, str. 309–320). Odnos družine do izobraževanja posameznika lahko posameznika močno motivira in spodbudi. Družina je lahko posamezniku v močno oporo, če verjame v njegov uspeh. Lahko pa rečemo, da se odnos do izobraževanja oblikuje v družini. Izobrazba staršev ima pomemben vpliv na odločitev posameznika za izobraževanje.

3.7 Ovire za izobraževanje

Večina teoretikov deli ovire izobraževanja v tri osnovne skupine (Kump & Jelenc - Krašovec, 2009):

- dispozicijske,
- situacijske,
- strukturne/institucijske.

Situacijske ovire so najpogostejše, izvirajo iz posameznikovega trenutnega položaja, mednje pa spadajo :

- pomanjkanje denarja (plačilo šolnine, nakup študijske literature, potni stroški),
- čas (pri bolj izobraženih, včasih tudi pri starejših),
- vpliv družine in prijateljev (samo v primeru, ko so le-ti nespodbudni),
- oddaljenost od lokacije izobraževanja,
- zdravstvene težave.

Zanimivo je spoznanje, da se ljudje, ki imajo več prostega časa, nič bolj intenzivno ne izobražujejo. Bolj je človek aktiven, večjo potrebo ima po znanju.

Človek pa se mora soočiti tudi z ovirami, ki jih postavljajo izobraževalne ustanove (institucijske ovire):

- težave z urnikom,

- neustrezni izobraževalni programi,
- neustrezna finančna ponudba izobraževanja,
- neustrezni učitelji,
- pomanjkanje informacij.

Pomembno je, da se izobraževalne ustanove teh ovir zavedajo, saj včasih prav ustanova sama z neprimernimi urniki, neprimernim programom, nerealnimi zahtevami programa prispeva k težavi neudeležbe.

Tretje ovire, torej dispozicijske, pa so povezane z osebnostnimi lastnostmi posameznikov. Te lahko negativno vplivajo na njegovo željo oziroma odločitev za izobraževanje. Te so:

- samopodoba,
- samozavest,
- sposobnost za učenje,
- odnos do izobraževanja,
- stališča,
- strah pred neuspehom.

Te ovire so pogosto podcenjene in so povezane tudi z nekaterimi stereotipi. Nekateri udeleženci nimajo slabega mnenja o učitelju ali predmetu, ampak o sebi kot učencu. Temu pogosto pravimo tudi »negativna akademska podoba«. Bolj pogosto jo opazimo pri manj izobraženih ljudeh. Posameznik z negativno akademsko podobo bo manj motiviran za učenje kot drugi. Nekateri celo trdijo, da je samopodoba najpomembnejši dejavnik, ki vpliva na motivacijo za izobraževanje. Svetovalec se mora zavedati, da starejši, kot je človek, močnejša je povezanost med učno uspešnostjo in samopodobo. Zato je izredno pomembno, da z udeležencem učne izkušnje in dosežke ustrezno interpretirata in da se mu omogočijo pozitivne izkušnje z učenjem (vsaj na začetku), ki bodo vplivale na oblikovanje pozitivnih stališč do predmeta, učitelja pa tudi do samega sebe.

Odrasli so vpeti v vrsto dejavnosti, zato se še bolj racionalno obnašajo pri odločitvah, v katero obliko izobraževanja se bodo vključili. Tako ocenjujejo koristi na eni strani in pa spremembe in tveganja, ki jih bo izobraževanje prineslo na drugi strani. Odločitve so pri posameznikih različne, razlikujejo se celo tedaj, ko imamo vse enake dejavnike (Radovan, 2002). Posameznik hitro spozna, da mu primanjkuje znanja, vendar pa to še ne pomeni, da se je pripravljen izobraževati. Tako pregleduje in ocenjuje različne ovire in pomisleke, ki se mu pojavijo: dejanske in namišljene. Ti so lahko: nizko doseganje znanja, pomanjkanje učnih navad, nepoznavanje ustreznih učnih metod, tehnik učenja (Kranjc, 1982, str. 28).

Različna življenjska obdobja prinesejo različno motivacijo za izobraževanje. Največjo motivacijo za izobraževanje imajo mlajši odrasli (od 16. do 25. leta), ti so se tudi

pripravljeni najdlje izobraževati. S starostjo motivacija za izobraževanje prične upadati, močno upadanje pa zaznamo po 55. letu starosti. Tudi število ur, ki so jih posamezniki pripravljeni nameniti za izobraževanje, s starostjo pada (Drofenik, 1998, str. 305–306).

Možina (2003) opozarja na udeležence, ki imajo tuje državljanstvo ali pa so druge narodnosti. Ti imajo velike težave pri vključevanju v izobraževanje, velika ovira jim je tudi nepoznavanje jezika. Prav tako se pripadniki različnih etničnih manjšin pogosto pri vključevanju v izobraževanje srečujejo s številnimi ovirami, kot so: stereotipi, kulturne razlike, revščina, neskladnost izobraževalnih sistemov, pomanjkanje samozaupanja.

Tudi spol lahko vpliva na vključevanje odraslih v izobraževanje. Ljudje v različnih življenjskih obdobjih prevzemajo različne vloge, s tem pa se tudi spreminja njihova možnost za samo izobraževanje. Z ustvarjanjem družine prevzamejo različne družbene vloge, predvsem pri ženskah to vpliva na ponovno vključitev v izobraževanje.

Družina pomembno vpliva na posameznika in njegove odločitve. Odločitev družinskega člana za izobraževanje vpliva na življenje celotne družine. Družinski člani lahko temu močno nasprotujejo, razlogi pa so lahko različni: stroški, razpoložljivi čas za družino, prevelika čustvena vpetost v izobraževanje.

Tako Kranjc (1982, str. 18) meni, da obstaja velika nevarnost, da bo posameznik prekinil z izobraževanjem, da se bo sčasoma tudi njemu zazdela pridobitev novega znanja nepomembna, če ne bo našel primerne opore v svoji družini. Prenehal bo z izobraževanjem in se izognil določenim konfliktnim situacijam v sami družini.

Svetovalci se morajo zavedati omejitev, ki jih imajo pri odstranjevanju teh ovir. Udeležencem lahko pri premagovanju teh ovir pomagajo predvsem tako, da jim skušajo podati različne vire, s katerimi bi rešili svojo situacijo. Več vpliva ima svetovalac pri zmanjševanju ali odstranjevanju institucionalnih ovir, največji vpliv pa ima pri odstranjevanju dispozicijskih ovir. Človek, ki razmišlja o vključitvi v neki izobraževalni program ali pa je v program že vključen, se vanj pogosto vključi z nekim strahom, z nekimi pričakovanji, ki niso vedno realni in z nekaterimi nejasno definiranimi stališči. Veliko jih je že tudi doživelo negativno izkušnjo v času rednega šolanja, zato imajo dispozicijske ovire še večji pomen, kot si je udeleženec pripravljen priznati. (Jelenc - Krašovec, 2007).

Pogoste težave, s katerimi se srečujejo svetovalci, pa so pomanjkljivo postavljeni cilji. Udeleženci se pogosto znajdejo v zagati, ker svojega izobraževanja niso ustrezno načrtovali. Udeležencu moramo pomagati postaviti ustrezne standarde, na podlagi katerih bo načrtoval svoje učenje in ocenjeval svoje dosežke. Na vztrajnost in motivacijo vpliva bližina ciljev. Kadar si postavimo nek dolgoročni cilj, bomo na poti do cilja le redko dobili povratne informacije o svojem napredovanju in pozitivne podkrepiteve. Kratkoročni cilji

omogočajo večjo priložnost za podkrepitve. Pozitivne podkrepitve povečujejo posameznikovo zavezanost k doseganju določenega cilja. Kratkoročni cilji tudi omogočajo večjo možnost za povratno informacijo o dosežkih, ki dovoljujejo posamezniku, da ocenjuje svoje dosežke na poti do cilja. Cilj mora biti ravno prav zahteven in čim natančneje opredeljen. Na učinkovitost doseženih ciljev in na motivacijo v izobraževanju odraslih pa vpliva tudi povratna informacija, saj potrjuje posameznikovo napredovanje k cilju. Če udeleženec v procesu izobraževanja ne pridobi nobene povratne informacije, bo počasi izgubil voljo in vztrajnost (Jelenc - Krašovec, 2007).

3.8 Vloga različnih institucij, ki sodelujejo v izobraževanju odraslih

Valentinčič (1983, str. 30) opredeljuje andragogiko kot vedo, ki se ukvarja z izobraževanjem in vzgojo odraslih, njena temeljna naloga je proučevanje ciljev, vsebine zakonitosti in načel, oblik in metod izobraževanja in vzgoje odraslih ter odkrivanje osnovnih zakonitosti na tem področju.

Med andragoške delavce štejemo strokovnjake z različnih področij, in sicer so to predvsem učitelji, predavatelji, svetovalci, usmerjevalci izobraževalnega procesa, avtorji učbenikov in učnih gradiv, analitiki za ugotavljanje in proučevanje izobraževalnih potreb, programerji vzgojno-izobraževalne dejavnosti, inštruktorji (Kranjc, 1979, str. 138).

Procesa izobraževanja odraslih nikakor ne moremo enačiti s procesom izobraževanja otrok (pedagogika). Filipovič opredeljuje ključne razlike med tema dvema procesoma (Vilič - Klenovšek & Klemenčič, 2002):

- princip permanentnosti, tega danes izpodriva princip vseživljenjskosti,
- princip funkcionalnosti; tukaj govorimo o tem, da mora biti pridobljeno znanje uporabno,
- princip demokratičnosti; odrasli v izobraževanju si želijo, da niso v podrejenem odnosu z učiteljem,
- princip prostovoljnosti; odrasli se sami odločajo za izobraževanje, zanje izobraževanje ni obvezno; za otroke pa je osnovno izobraževanje obvezno,
- princip raznovrstnosti in dinamičnosti, interesi odraslih so številni njihova pozornost se seli,
- princip integriranosti; transfer med različnimi področji vedenja omogoča predvsem raznovrstne izkušnje,
- princip aktivne udeležbe; v izobraževanje odraslih so vključene že zrele osebnosti, ki želijo aktivno sodelovati v samem procesu izobraževanja in tudi sproti preverjati naučeno znanje.

Cilji odraslih v procesu izobraževanja so dodelani, točno vedo, kaj jim bo izobraževanje prineslo. Lahko se zgodi, da z izobraževanjem prekinejo, v kolikor spoznajo, da jim vsebina, način dela ne ustrežata in da so bila njihova pričakovanja drugačna.

Učenec ne sme biti v podrejenem položaju v odnosu z učiteljem. Poudariti moramo pomembnost komunikacije, ki mora biti dvosmerna. Važno je, da učitelj poskuša povezati teorijo in prakso, da prikaže, kako se pridobljeno znanje izraža v praksi. V izobraževanju odraslih je pomembno še posebej poudariti pomen pohvale in spodbude s strani učitelja.

V izobraževanju odraslih imamo dva partnerja, in sicer so to različne skupine odraslih oseb z različnimi potrebami in interesi na eni strani in množica različnih izobraževalnih organizacij, ki ponujajo velike količine izobraževalnih programov na drugi strani. Potrebe v svetu dela se nenehno spreminjajo, zahteve družbe po nenehnem razvoju in izobraževanju silijo posameznika k nadaljnjem izobraževanju. Vsem tem novim zahtevam in potrebam odraslih oseb se morajo prilagoditi tudi izobraževalne organizacije, nuditi odraslim tisto, kar oni v danem trenutku potrebujejo (Vilič - Klenovšek & Klemenčič, 2002).

Ponoven vstop odraslih oseb v svet izobraževanja ni lahek, zato nujno potrebujejo odličnega svetovalca. Njegova vloga je zelo pomembna. Ne kaže se samo pri sami izbiri, v kateri izobraževalni program se vpisati, ampak mora odraslega spremljati skozi celotno izobraževanje, ga motivirati, pomagati pri vzpostavljanju stikov s predavatelji (Vilič - Klenovšek & Klemenčič, 2002).

V Sloveniji imamo v okviru sistema izobraževanja odraslih razvite različne vrste izobraževalnih organizacij za odrasle: ljudske univerze, srednje šole, ki tudi izobražujejo odrasle, zasebne izobraževalne organizacije. Vse se razlikujejo po ponudbi programov kot tudi po obsegu dejavnosti. V zadnjih letih postaja izobraževalna dejavnost za odrasle vse bolj raznolika in razčlenjena, zato odrasli potrebujejo vedno več pomoči pri odločanju o izbiri izobraževanja. Tudi izobraževalne ustanove si prizadevajo, da bi odraslim posredovale vse potrebne informacije in jih motivirale za izobraževanje. Večje izobraževalne organizacije imajo poseben oddelek, ki se ukvarja z izobraževanjem odraslih, imajo več strokovnih delavcev, ki odraslim pomagajo pri sprejemanju odločitve. V manjših izobraževalnih organizacijah pa se s to nalogo ukvarja eden izmed zaposlenih (Vilič - Klenovšek & Klemenčič, 2002).

V okviru informativno-svetovalne dejavnosti imajo za motivacijo odraslih za izobraževanje pomembno vlogo tudi druge, neizobraževalne ustanove (Vilič - Klenovšek & Klemenčič, 2002, str. 56–60):

- Andragoški center Slovenije,
- Karierno središče,

- Gospodarska zbornica Slovenije,
- Obrtna zbornica Slovenije,
- Zavod Republike Slovenije za izobraževanje.

Na lokalni ravni pa so to predvsem:

- uradi za delo,
- podjetja,
- druge neizobraževalne organizacije.

Andragoški center Slovenije (ACS v nadaljevanju). To je osrednja nacionalna organizacija, ki se že petindvajset let ukvarja z raziskovanjem, razvojem, svetovanjem, vrednotenjem ter s promocijo informacijske dejavnosti za izobraževanje. ACS intenzivno deluje na področju izobraževanja odraslih, pripravlja različna strokovna srečanja, na katerih prikaže evalvacije posameznih programov, poda usmeritve. Predvsem pa se trudi, da bi bilo izobraževanje dostopno vsem, tudi ranljivejšim skupinam. Uspešno razvija programe za večjo pismenost odraslih, poskrbi za potrebno podporo izobraževalnim organizacijam v procesu izobraževanja, skrbi za primerno ovrednotenje predhodno pridobljenih znanj, veliko skrb pa namenja tudi stalnemu izobraževanju in izpopolnjevanju andragoških delavcev. Širšo javnost stalno obvešča o dejavnosti in o pomenu izobraževanja odraslih (O Andragoškem centru Slovenije, 2016).

Karierno središče. Ta organizacija svetuje odraslim osebam glede možnosti nadaljnjega izobraževanja in pri sami izbiri poklica. Odraslim posreduje podatke o obstoječih izobraževalnih programih, o pogojih za vpis vanje, pomaga pa jim tudi pri iskanju zaposlitve, jim omogoča pridobitev raznih veščin za oblikovanje kariere (O Kariernem središču, 2016).

Gospodarska zbornica Slovenije. Njeno sodelovanje je vezano predvsem na že zaposlene osebe, obvešča jih o pogojih, ki so potrebni za opravljanje posameznih poklicev, kako pridobiti potrebne kvalifikacije. V samem izobraževanju odraslih sodeluje predvsem pri sami pripravi izobraževalnih programov (O Gospodarski zbornici Slovenije, 2016).

4 RAZISKAVA O VKJUČEVANJU ODRASLIH V FORMALNO IZOBRAŽEVANJE

V izobraževanju odraslih se pogosto sprašujemo o razlogih in dejavnikih, ki so odraslega pripeljali do ponovne vključitve v formalno izobraževanje. Motivi za izobraževanje odraslih so zelo različni, kar predstavljam v magistrskem delu, v veliki meri pa so povezani z izboljšanjem poklicnega, ekonomskega položaja v družbi. Odrasel človek mora biti ustrezno motiviran, da se vključi v izobraževanje. Lahko gre za njegove notranje motive,

lahko pa ga motivirajo zunanji dejavniki. Znano je, da posameznik izoblikuje svoje vrednote, stališča, potrebe na podlagi izkušenj iz preteklosti. Te pa vplivajo tudi na njegove motive za izobraževanje (Radovan, 2002).

Učenje odraslih postaja v modernih zahodnih družbah vedno pomembnejši sestavni del ekonomskega in družbenega razvoja. Vse bolj se uveljavlja spoznanje, da je zaloge znanja potrebno ves čas nadgrajevati in izpopolnjevati. Le tako bo posameznik na trgu dela konkurenčen tudi v prihodnosti in se ne bo bal, da bi ga konkurenca prehitela.

4.1 Namen raziskave

Ker že kar nekaj let delam na področju izobraževanja, zadnja leta pa na področju izobraževanja odraslih in ker je pridobivanje odraslih za izobraževanje vedno bolj zahteven in zapleten proces, ki zahteva nenehno prilagajanje in iskanje novih možnosti, sem se odločila, da poiščem dejavnike, ki vplivajo na motiv za izobraževanje odraslih, ugotovim, katere so najpogostejše ovire za vstop v izobraževanje in kakšen je vpliv predavatelja in svetovalca na sam proces izobraževanja, katere učne metode in kateri načini dela najbolj odgovarjajo udeležencem izobraževanja. Vse to pa z namenom, da na podlagi rezultatov podam ugotovitev oziroma pot, po kateri naj stopa Ljudska univerza Radovljica pri svojem nadaljnjem izobraževalnem delu. V okviru raziskave odgovarjam na raziskovalna vprašanja, ki sem so navedeni v uvodu.

4.2 Metodologija in izvedba raziskave

Za zbiranje podatkov sem uporabila kvantitativno (anketa) in kvalitativno (intervjuji) raziskavo. Kvantitativno raziskavo sem izvedla v obliki ankete. Število posredovanih anket je bilo 184. Ankete so udeleženci izpolnjevali na sedežu Ljudske univerze Radovljica, poslala pa sem jih tudi na nekatere elektronske naslove. Prejemniki ankete so bili vsi trenutni udeleženci izobraževanja na Ljudski univerzi Radovljica in pa udeleženci izobraževanja v obdobju od leta 2010 do 2015. Izpolnjene vprašalnike sem prejela od 148 udeležencev, kar pomeni, da je bila odzivnost 80,43 %, kar je bilo v skladu s mojimi pričakovanji. Nekateri so bili za izpolnitev ankete pozvani večkrat, ker se prvič niso odzvali. Anketirati sem pričela 20. aprila in končala 15. maja. V tem času sem opravila tudi intervjuje. V intervju sem vključila različna vprašanja. Nanašala so se na teme, za katere smatram, da jih je težko kvalitetno obdelati z anketami, nekatera vprašanja pa so bila dopolnilna vprašanja anketi. Okvirno sem imela določena glavna vprašanja, pomožna pa sem izbirala sproti, odvisno od situacije. Izbrala sem 12 udeležencev iz različnih programov, različne zahtevnostne stopnje, ki se odvijajo na Ljudski univerzi Radovljica in različnih starost. Vsi so bili v času anketiranja aktivni udeleženci. Intervju pa sem izvedla tudi z enim svetovalcem, kajti želela sem prikazati tudi njegov pogled na različne teme andragoškega izobraževanja.

4.3 Sestava in struktura vprašalnika in intervjujev

Anketni vprašalnik je sestavljen na podlagi pregleda tuje in domače literature. V okviru vprašanj sem ugotavljala motive, ovire za izobraževanje, vlogo predavatelja, svetovalca, najprimernejše načine in metode dela ter mnenje o izobraževanju na daljavo. Prvi dve vprašanji sta se nanašali na dejavnike, ki vplivajo na ponovno vključevanje v izobraževalni sistem. Namen tretjega vprašanja je bilo najti spodbujevalce izobraževanja. So to delodajalci, država, družina, ali je to notranja motivacija? Naslednja vprašanja so se nanašala na najpomembnejša akterja v procesu izobraževanja, in sicer sta me zanimala vloga in vpliv predavatelja in svetovalca. Sledi vprašanje, namenjeno oviram pri samem vstopu v izobraževalni proces. Določiti je bilo potrebno jakost vpliva. Navedene so bile tako situacijske, dispozicijske in institucijske ovire. Z vprašanji, ki so sledila, pa sem želela ugotoviti, kakšni načini in kakšne metode dela so najbolj primerni v izobraževanju odraslih, kaj menijo o e-gradivih, se jih poslužujejo, kaj menijo o izobraževanju na daljavo. Zanimalo me je tudi, ali bodo udeleženci izobraževanje nadaljevali in če ne, kakšni so vzroki nenadaljevanja. Zadnja vprašanja so se nanašala na demografske podatke anketirancev: spol, starost, stopnja izobrazbe, delovne izkušnje, status.

Pri intervjuju pa je bilo potrebno določiti obseg intervjujev in njihov izvedbeni načrt. Vprašanja so bila skrbno izbrana prav z namenom, da od udeležencev pridobim dodatne informacije glede ponovnega vpisa v izobraževanje oziroma, da poskušam najti vzroke, ki omejujejo vpis in elemente, ki bi ga povečali. Prav tako sem z intervjujem želela odgovoriti na vprašanje, kako uspešna je Ljudska univerza Radovljica pri izvajanju andragoškega modela učenja. Delno sem vprašanja pripravila že pred intervjujem, delno pa sem jih postavljala glede na potek intervjuja. Beleženje odgovorov mi ni povzročalo težav, saj sem se na intervjuje dobro pripravila. Vsi intervjuji so bili individualni, pol strukturirani, to pomeni, da sem zajela ključne informacije, poleg tega pa pridobila še nekatera druga spoznanja, ki jih s strukturiranim intervjujem ne bi mogla. Urejanje gradiva je bilo kar zapleteno, saj je včasih pogovor težko prenesti v besede.

4.4 Ljudska univerza Radovljica – LUR

Ljudska univerza Radovljica je izobraževalna ustanova – javni zavod. Njen cilj ni pridobivanje profita, temveč zadovoljevanje splošnih interesov. Njena dejavnost danes je zelo pestra in raznolika. Ne glede na to, da je javni zavod, si mora kar precejšen del sredstev, ki so potrebna za njeno delovanje, priskrbeti na trgu samem.

Ljudska univerza Radovljica je bila ustanovljena leta 1959. Prvotna Delavska univerza je bila ustanovljena z nalogo, da sodeluje pri usposabljanju odraslih oseb za opravljanje družbenih opravil in pomaga pri splošnem in strokovnem izobraževanju.

Ob pričetku delovanja je bil njen sedež v radovljiški Graščini na Linhartovem trgu. Učilnice, ki so jih varovali baročni grajski škrti in duhovi, so se soočale z marsičem, še največkrat pa s svojo zastarelostjo. Vendar je delavska oz. ljudska univerza s svojimi vsakodnevnimi obiskovalci oblikovala vitalno podobo starega mestnega jedra. Leta 2000 pa se je v celoti preselila v poslovni objekt na Kranjski cesti v Radovljici, kjer so pogoji za delo boljši.

Delavska oz. Ljudska univerza Radovljica se je morala in se mora vseskozi prilagajati spremembam zakonodaje in inovacijam novih sistemov. V obdobju pred letom 1990 je bila ena izmed glavnih nalog predvsem usposabljanje, izpopolnjevanje ter stalno izobraževanje na področju samoupravljanja, družbeno-političnega dela, osnovnošolsko izobraževanje, priprava različnih izobraževalnih programov. Po letu 1990 se je struktura izobraževalnih programov nekoliko spremenila, saj je postala pristojna za izdajanje spričeval za osnovnošolsko in srednješolsko izobraževanje. Prav tako so udeleženci lahko pridobili javno veljavna potrdila za aktivno znanje tujih jezikov ter raznih usposabljanj. Danes je Ljudska univerza Radovljica javni zavod, katere dejavnost obsega več različnih področij dela (O Ljudski univerzi Radovljica, 2016).

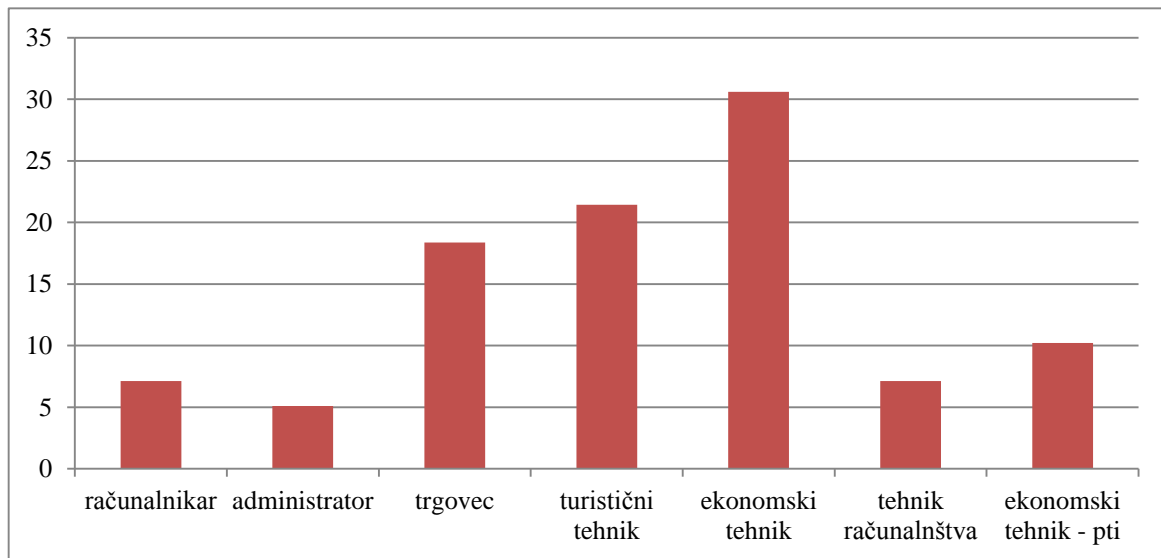
Osnovna šola. Gre za osnovno šolo za odrasle. Metode dela so prilagojene odraslim. Izobraževanje poteka s pomočjo predavanj, konzultacij in individualnega dela.

Srednješolski programi. Poteka več srednješolskih izobraževalnih programov: srednje poklicno izobraževanje (računalnikar, administrator, trgovec), srednje strokovno izobraževanje (gastronomsko-turistični tehnik, ekonomski tehnik, tehnik računalništva), srednje poklicno-tehnično izobraževanje (ekonomski tehnik pti).

V šolskem letu je bilo v vse našete izobraževalne programe vpisanih 98 udeležencev. V programu administrator jih je bilo vpisanih 5, računalnikar 7, trgovec 18. V program gastronomsko-turistični tehnik je bilo vpisanih 21 udeležencev, v program ekonomski tehnik 30, v program tehnik računalništva 7 in v program poklicno-tehničnega izobraževanja – ekonomski tehnik – pti 10.

Kot vidimo na Sliki 1, je največ vpisanih v program ekonomski tehnik (31 %), sledita mu turistični tehnik in pa trgovec. Pred štirimi leti se je pričel izvajati tudi program računalniški tehnik, letos je bila prvič izvedena matura v tem programu.

Slika 1: Udeleženci v posameznih programih (v %)



Vir: Vpisna evidenca Ljudske univerze Radovljica, 2016

Povečuje se vpis v program računalnikar in računalniški tehnik, medtem ko vpisi v druge programe ostajajo približno enaki že dve šolski leti. To si izobraževalna ustanova šteje v današnjih časih, ko je veliko izobraževalnih institucij moralo opustiti srednješolsko izobraževanje odraslih, kot velik uspeh.

Projektno učenje za mlajše odrasle – PUM. Z izvajanjem programa Projektno učenje za mlajše odrasle je Ljudska univerza Radovljica pričela leta 2000. V program so vključeni mladi, ki niso uspešno zaključili osnovnošolsko ali srednješolsko izobraževanje in niso zaposleni. Njihova starost se giblje od 15 do 25 let. Vsi mladi, ki so vključeni v ta program, želijo dokončati pričeto izobraževanje in nadaljevati s šolanjem. Na voljo so jim tudi številne delavnice: ustvarjalne (izdelovanje nakita, izdelkov iz gline, peka piškotov), športne delavnice. Sodelujejo tudi v različnih zanimivih projektih: lutkovna igrice, gledališke igre, modne revije, fotografske razstave, plesne predstave. Najbolj znan projekt je dokumentarni film o duševnem zdravju mladih z naslovom *Hočem živeti* (O Ljudski univerzi Radovljica, 2016).

Program poteka vsak dan, delo poteka v skupini, v kateri je do 24 udeležencev. Z vsakim izmed udeležencev poteka tudi individualno delo, vsak ima svoj individualni načrt, katerega se poskuša tudi čim bolj držati in zastavljene cilje izpolniti. Glavni cilj v individualnem programu posameznika je dokončanje šole, pridobitev zaposlitve in osebna rast. Vsi udeleženci imajo tudi učno pomoč. Učijo se s prostovoljci. Ti jim svetujejo način učenja. Velik poudarek je tudi na kariernih vsebinah, kjer mladi odkrivajo svoje potenciale. Mladi se poskušajo čim več vključevati v lokalno okolje, prav tako pa skušajo sodelovati tudi z drugimi skupinami s podobno tematiko, tudi na mednarodni ravni. Vključeni so v evropski program ERASMUS+ za izobraževanje, usposabljanje

mladine in šport. S pomočjo tega programa potekajo mladinske izmenjave med različnimi evropskimi državami. Tako mladi, ki nimajo možnosti in priložnosti potovati, spoznajo nove kulture, nove načine življenja, se srečajo z mladimi iz drugih držav (O Ljudski univerzi Radovljica, 2016).

Čebelarški razvojno – izobraževalni center Gorenjske. Čebelarški razvojno – izobraževalni center Gorenjske je bil odprt leta 2012 z namenom, da se predstavi Gorenjska kot kompetentna regija na področju razvoja, znanj in kakovosti »čebelarjenja in biotske pestrosti.« V centru se poskuša ohraniti in širiti znanje s področja kranjske sivke in tradicije običajev, povezanih s čebelarstvom. V Čebelarškem razvojno-izobraževalnem centru Gorenjske Ljudska univerza Radovljica ponuja vodene ogledе za čebelarje in skupine v slovenskem, hrvaškem in angleškem jeziku. Obiskovalci si lahko ogledajo satnišnico, polnilnico in čebelnjak. V centru je na voljo tudi predavalnica, v kateri se izvajajo razna predavanja in delavnice ter drugi strokovni dogodki (O Ljudski univerzi Radovljica, 2016).

Univerza za tretje življensko obdobje. V okviru univerze potekajo različni tečaji: angleščina, nemščina, francoščina, španščina, italijanščina, ruščina, umetnostna zgodovina, zgodovina, računalniški tečaji, zeliščarski tečaj, zeliščna psihoterapija, program mozaika.

Program medgeneracijski center Gorenjske. Ta program omogoča srečanje različnih generacij, njihovo skupno aktivnost in možnost spoznanja, kako lahko različne generacije uspešno služijo druga drugi. Center omogoča, da se udeleženci vključujejo v različne dejavnosti v svojem domačem okolju. V okviru centra poteka vrsta dejavnosti: jezikovni tečaji, tečaj fotografije, tečaj osebnostne rasti, računalništva, energijske telovadbe, biodinamično vrtnarjenje.

Jezikovni tečaji .Ljudska univerza ponuja jezikovne tečaje na vseh stopnjah. Zanimanje zanje je kar precejšnje, kajti ljudje so spoznali koristnost znanja tujih jezikov. Tukaj pridobljeno znanje jim zadošča za opravljanje izpitov, s katerimi pridobijo javno veljavno listino, preverjanje pa poteka na Državnem izpitnem centru. Predavatelj vedno prilagodi program znanju udeležencev, njihovim interesom in pričakovanjem. Delo poteka v majhnih skupinah tako, da je sodelovanje udeležencev čim bolj aktivno.

Splošni tečaji. Na Ljudski univerzi Radovljica poteka več različnih tečajev, in sicer:

- program za delovne potrebe na področju računovodstva,
- trening nevrolingvističnega programiranja,
- klasična masaža (O Ljudski univerzi Radovljica, 2016).

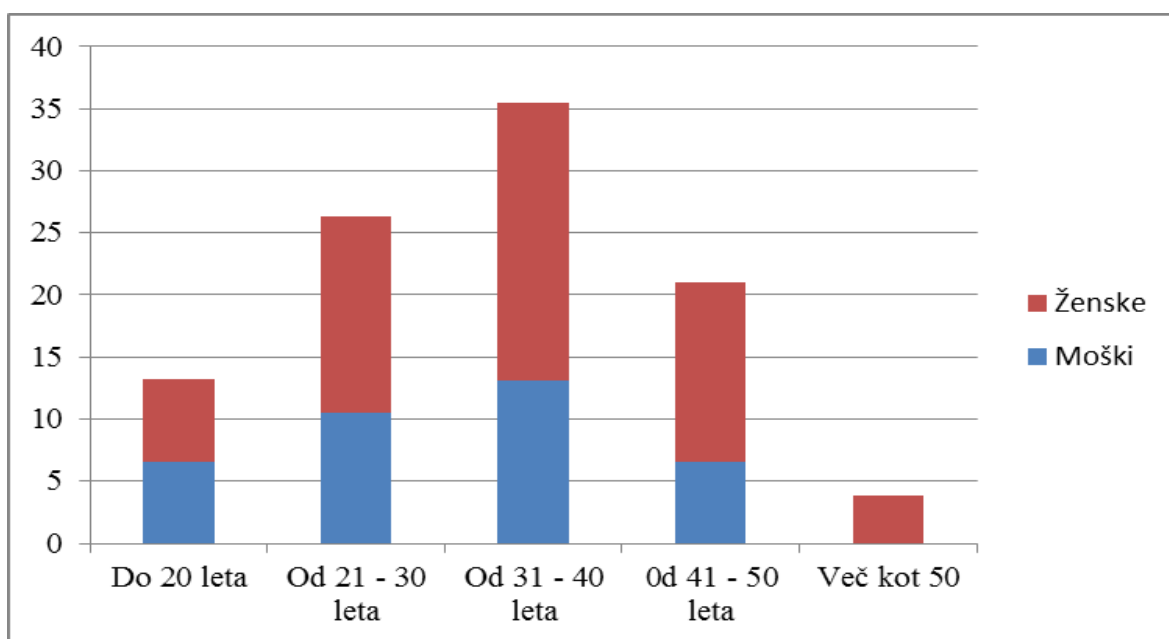
4.5 Analiza rezultatov raziskave

V raziskavi je sodelovalo 148 udeležencev, ki so izpolnili anketo in pa 12 udeležencev, ki so sodelovali v intervjuju. Med anketiranci najdemo aktivne udeležence in pa tudi neaktivne (tiste, ki so obiskovali Ljudsko univerzo Radovljica v letih 2010–2015).

4.5.1 Socio-demografske značilnosti anketirancev

Anketirala sem 148 oseb, in sicer so to osebe, ki so trenutno vključene v formalno izobraževanje ali pa so bile v formalno izobraževanje na Ljudski univerzi Radovljica vključene v letih 2010–2015. Na anketo, ki so jo prejeli vsi aktivni in bivši udeleženci, je odgovarjalo 64 % žensk in 36 % moških. Najbolj je bila zastopana starostna skupina med 31. in 40. letom starosti (35,52 %), sledi ji starostna skupina od 21 do 30 let (26,67 %). V pridobljenem vzorcu so najbolj zastopane ženske v starosti od 31 do 40 let (22,67 %), sledijo pa prav tako ženske v starosti od 21 do 30 let (16,67 %). Pridobljeni rezultat je pričakovan, kaže pa, da je spol v izobraževanju odraslih nekoliko neuravnotežen (Slika 2).

Slika 2: Pregled udeležencev po spolu in starosti (v %)



Udeleženci so imeli v času pristopa v izobraževalno ustanovo različne stopnje izobrazbe. Največ jih je imelo dokončano dvoletno ali triletno poklicno šolo; 72 anketirancev, kar je 48,65 %. Od tega je 41,66 % moških in 58,34 % žensk. 50 vpisanih je do vstopa v izobraževanje končalo srednjo štiriletno ali petletno šolo, od tega je 20 % moških in 80 % žensk. Udeležencev z dokončano osnovno šolo ali manj pa je 26 (17,57 %), od tega 19,05 % moških in 80,95 % žensk. Pridobljeni rezultati so pričakovani, saj se največ udeležencev vpiše z namenom pridobitve srednješolske izobrazbe. Kar precejšen delež pa je tistih, ki so se vpisali z že dokončanim štiriletnim programom ponovno v neki drugi štiriletni ali

petletni program. Ti udeleženci si poskušajo pridobiti izobrazbo še z drugega področja, bodisi zaradi nekonkurenčnosti na trgu dela ali pa zaradi zdravstvenih oziroma drugih težav. Nekaj jih napoti Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

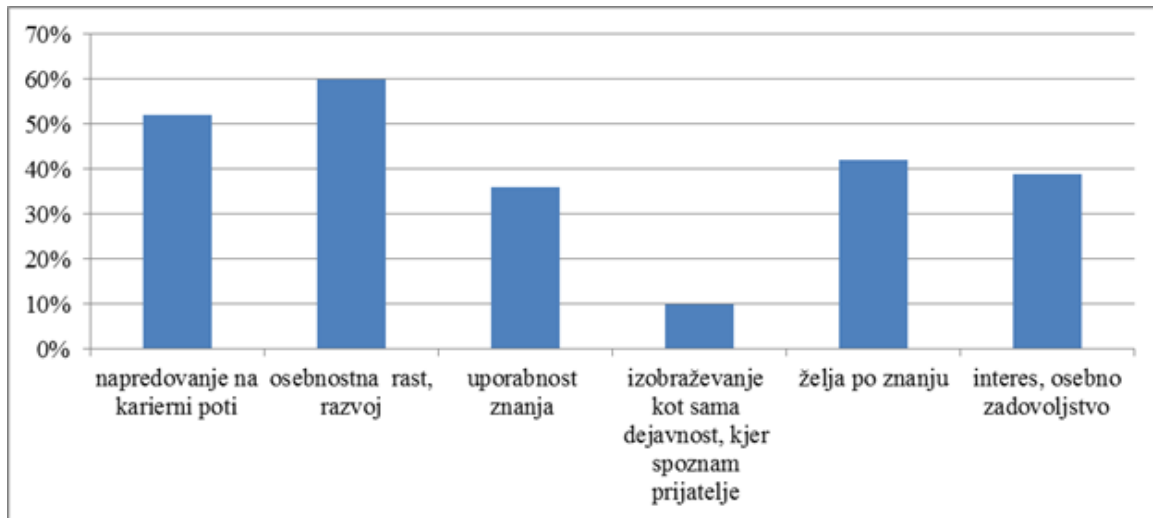
Zanimiv je tudi pregled statusa v času pričetka izobraževanja na Ljudski univerzi Radovljica. Delavno aktivnih udeležencev je 90, kar predstavlja 61 % vseh anketiranih oseb, brezposelnih je 28 vprašanih (19 %), študentov pa je 20 % oz. 30 anketirancev. Največ brezposelnih je v starostnem obdobju med 31. in 40. letom, sledi starostno obdobje med 21. in 30. letom. Največ študentov je v starostnem obdobju do 20 let (53,33 %) in v starostnem obdobju od 21 do 30 let (46,67 %), kar je razumljivo, kajti status študenta imajo lahko samo osebe do dopolnjenega 26. leta starosti. Izredno nizek je delež samozaposlenih (7 %).

Glede zadnjega kriterija – delovne dobe, pa lahko rečemo, da so rezultati pričakovani. Od 0 pa do 10 let delovne doba ima več kot dve tretjini udeležencev, oziroma kar 73,05 %. To kaže, da se tukaj izobražuje populacija s krajšo delovno dobo, kar lahko opazimo tudi v pregledu starosti udeležencev.

4.5.2 Dejavniki, ki vplivajo na motivacijo za izobraževanje in velikost njihovega vpliva

Pri prvem vprašanju so anketiranci med navedenimi šestimi dejavniki opredelili tri najpomembnejše. Razvrstitev dejavnikov je izredno zanimiva in tudi nepričakovana. Ugotavljam, da udeleženci na prvo mesto postavljajo osebno rast, kot drugi in tretji najpomembnejši faktor sta napredovanje na karierni poti in želja po znanju. Tukaj vidimo, da so v veliki večini pomembnejši tisti dejavniki, ki prinesejo koristi na osebnem področju. Zanimiva sta nizka odstotka dejavnikov uporabnost znanja in pa izobraževanje kot sama dejavnost, kjer spoznam prijatelje (Slika 3).

Slika 3: Najpomembnejši dejavniki motivacije



Delež moških je najvišji pri dejavniki napredovanja na karierni poti in pa pri želji po znanju. Lahko rečemo, da ima pri moških kariera močno motivacijsko vlogo. Pri ženski populaciji pa ima napredovanje na karierni poti najmanjši delež. Lahko sklepamo, da kariera pri ženskah ni močan dejavnik. Višji vpliv imajo dejavniki, ki odražajo potrebo ženske populacije po osebni razvoju – notranji dejavniki: interesi, osebno zadovoljstvo, osebna rast in sam razvoj. Pridobljeni rezultati potrjujejo tudi trditve, podane v teoretičnem delu, in sicer, da sta napredovanje in prestiž redkeje v ospredju, kot bi si človek mislil (Jelenc, 1996). Te trditve sem preverila tudi z intervjuji. Udeleženci so poudarjali osebno rast, pridobljeno skozi leta izobraževanja, kar so tudi pričakovali ob samem vpisu.

Eden izmed udeležencev (moški, 36 let) je poudaril, da je delodajalec postavil pogoj za napredovanje dodatno izobraževanje, vendar se samo zaradi tega ne bi odločil za izobraževanje. Pritegnili so ga osebna rast, razvoj in sama želja po znanju.

Preseneča me nizka stopnja dejavnika uporabnost znanja (16 %), pričakovala sem višji odstotek, saj veliko teoretikov meni, da se odrasli odločajo za izobraževanje, kadar imajo neko korist od tega, kadar je pridobljeno znanje uporabno na delovnem mestu.

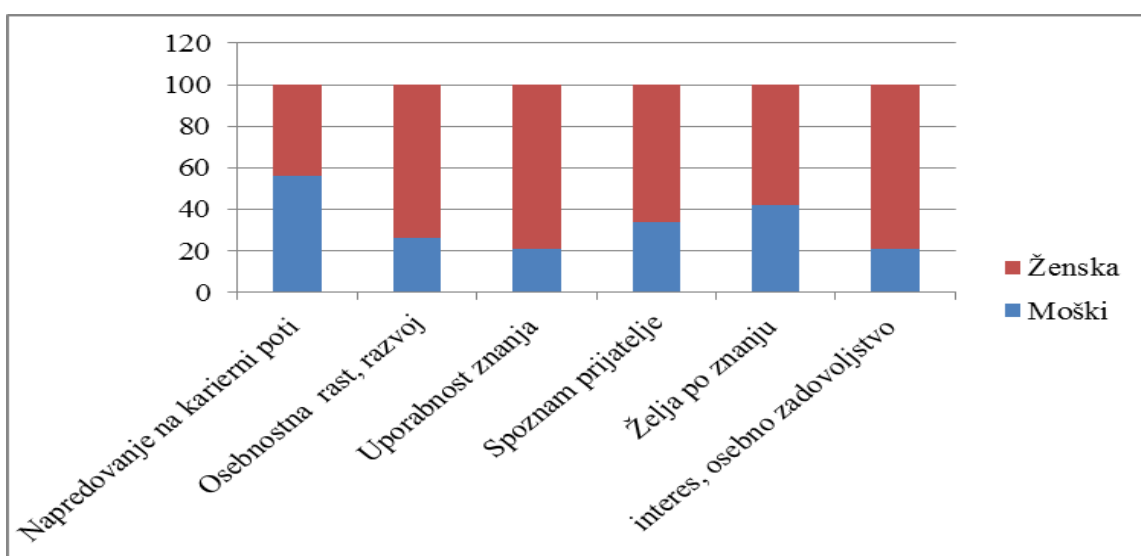
Eden izmed udeležencev (moški, 42 let) je povedal, da je njegov osnovni in najpomembnejši motiv pridobitev izobrazbe in s tem posredno tudi možnost opravljanja dejavnosti, ki jo ima registrirano. To dejavnost ne bi mogel opravljati brez srednješolske izobrazbe.

Drugi udeleženec (moški, 32 let) je povedal, da je ta trenutek njemu najbolj bistvena izobrazba. Je prodajni referent v uvozno-izvoznem podjetju. V svojem poklicu je zelo uspešen, pri primerjavi z odstotkom prodaje močno prehiteva ostale sodelavce. Vendar ne

more napredovati niti iskati drugega delodajalca, dokler si ne pridobi ustrezne izobrazbe. V zaposlitveni dobi je spoznal, da bo moral za zadovoljitev svojih izobrazbenih potreb končati še višjo strokovno šolo. Le tako bo lahko ustrezno nagrajen za svoje uspešno delo.

Udeleženka (43 let) je povedala, da v rednem šolanju ni uspela dokončati srednješolskega programa ekonomski tehnik. Zgodaj je imela družino in z njo povezane obveznosti. Ko je že mislila, da bo dokončala izobraževanje, je ostala sama z otrokom, tako da je na vse pozabila. Vendar se ji je sedaj želja izpolnila. Otrok je zrasel, ona pa se je lahko ponovno vključila v izobraževanje. Letos bo opravila maturo, v službi pa se ji obeta tudi novo delovno mesto. Poudarila je, da ob izobraževanju čuti neko posebno zadovoljstvo in je ponosna sama nase, da ga bo zaključila. Dejala je, da človek vse zmore, samo če ima voljo.

Slika 4: Prikaz dejavnikov po spolu (v %)

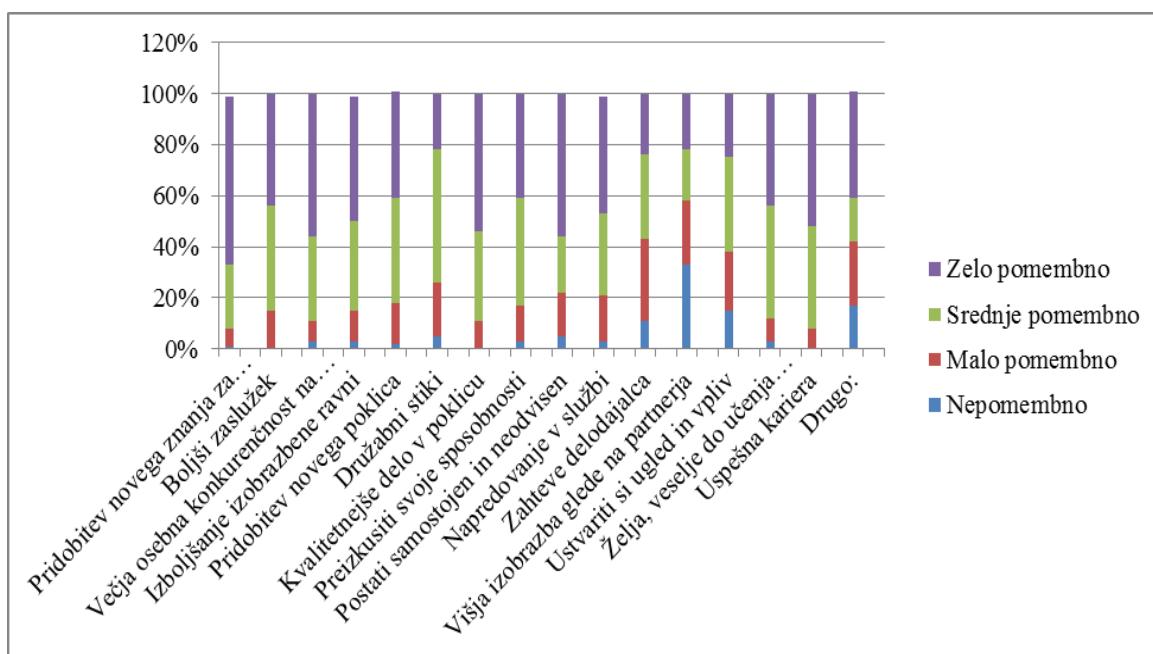


Z drugim vprašanjem sem preverjala jakost posameznih dejavnikov. Kot vidimo na sliki 5, je največji delež pomembnosti zavzel dejavnik pridobitve novega znanja, kar 67 % izpraševancem se je zdel zelo pomemben. Visok odstotek ima tudi kvalitetnejše delo v poklicu (54 %) in pa postati samostojen in neodvisen (56 %). Najvišjo stopnjo nepomembnosti pa je zavzel kriterij pridobiti višjo izobrazbo od partnerja, to se zdi nepomembno kar 33 % anketirancev. Pridobitev novega znanja se zdi vsem anketirancem zelo pomembna. Tisti, ki trenutno niso delovno aktivni, znanje potrebujejo za večjo uspešnost in konkurenčnost na trgu dela. Najpomembnejše se zdi pridobivanje novega znanja starostni skupini 31–40 let. Starostna skupina do 20 let še ni dovolj zrela, da bi pravilno osmislila pomen znanja. Mlajšim sodelujočim je bilo bolj pomembno postati samostojen in pridobiti boljši zaslužek. Velika večina jih še živi pri starših, imajo pa željo, da si ustvarijo svoj lasten dom. Oba kriterija sta povezana, kajti boljši zaslužek omogoča tudi samostojnost. Pri srednji starostni skupini pa so stvari že malo drugačne. Najpomembnejši motivacijski dejavniki so pridobitev znanja, pridobitev novega poklica,

napredovanje v službi. Za to starostno skupino bi lahko dejali, da morajo že v celoti sami poskrbeti za svojo existenco. So tudi bolj čustveno zreli, tako da ima pri njih znanje že pravo vrednost in pomen. Prav tako lahko tukaj omenimo, da je v tej starostni skupini kar nekaj brezposelnih oseb, za katere je še posebej pomembna pridobitev novega znanja, saj si s tem tudi povečajo možnost zaposlitve. Za starostno skupino od 40 let dalje so najpomembnejši motivacijski dejavniki pridobitev novega znanja, kvalitetnejše delo v poklicu in napredovanje v službi. Ugotavljam, da je tudi v tej starostni skupini nekaj brezposelnih oseb. S tem ko bodo pridobili novo znanje, bodo tudi ti konkurenčnejši na trgu dela.

Tako je ena udeleženka (ženska, 46 let) izgubila zaposlitev v starostnem obdobju nad 40 let. Kot je povedala v intervjuju, je bila zanjo to zelo stresna situacija. Prijavila se je na Zavodu za zaposlovanje, vendar pa do nove zaposlitve nikakor ni prišlo. Po temeljitem premisleku, pogovoru z družino, je sprejela odločitev, da se bo poskušala ponovno izobraževati in pridobiti srednjo strokovno izobrazbo, prej je bila njena stopnja izobrazbe srednja poklicna. Dejala je, da tudi razmišlja, da ne bo zaključila izobraževanja le na tej stopnji. Tako se pri njej prepletajo trije dejavniki motivacije za ponovno vključevanje, in sicer višja konkurenčnost na trgu dela kot najmočnejši dejavnik, pa tudi pridobitev novega poklica in želja, veselje do učenja in izobraževanja.

Slika 5: Dejavniki motivacije za izobraževanje po pomembnosti



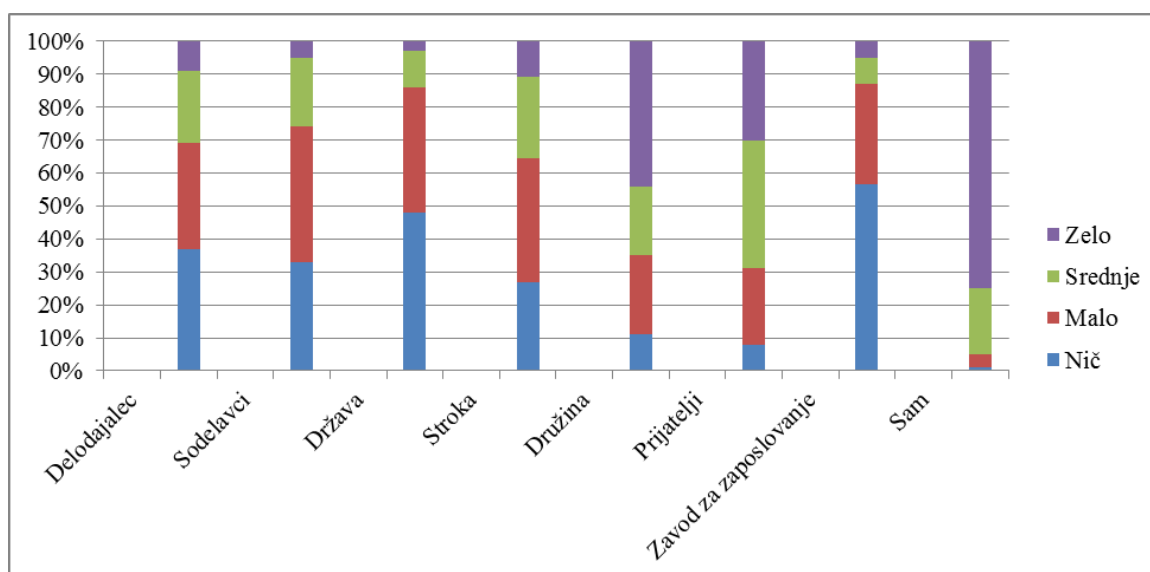
Pri vprašanju glede spodbujevalcev za izobraževanje sem iskala odgovore, koliko jih posamezne interesne skupine (delodajalci, sodelavci, država, stroka, družina, prijatelji, zavod za zaposlovanje, sam) spodbujajo k izobraževanju.

4.5.3 Glavni spodbujevalci pri izobraževanju odraslih in ocena lastne motivacije

Iz zbranih podatkov ugotavljam, da je vsak udeleženec sam sebi največji spodbujevalec. Drugi najpomembnejši spodbujevalec pa je družina. Ta je lahko močna opora posamezniku, če verjame v to, da bo posameznik uspešen v procesu izobraževanja in če lahko rečemo, da je za to družino znanje vrednota. Izobrazba partnerja ali pa staršev ima pomemben vpliv na odločitev posameznikov. Preseneti pa me dokaj majhen vpliv delodajalcev. Iz pogovorov sem spoznala, da delodajalci danes niso tako močni spodbujevalniki, kot je to bilo nekoč, kar pa je v nasprotju s konceptom učeče se družbe. Delodajalci bi se morali zavedati, da je razvoj človeških virov pomemben za vsako organizacijo. Razvoj delavcev, višanje njihove izobrazbe rezultira tudi v bolj kakovostnem delu na delovnem mestu. Delodajalci nimajo prav nobenega poslušanja za izobraževanje zaposlenih. Kar nekaj intervjuvancev je povedalo, da delodajalec ni želel niti spremeniti urnika dela, kaj šele, da bi jim izobraževanje delno finančno omogočil. Slaba spodbujevalca sta tudi država in Zavod za zaposlovanje. Pridobila sem podatke, da je samo v dveh primerih prišlo do denarnih spodbud s strani Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, in sicer je šlo za prekvalifikacijo zaradi zdravstvenih težav.

Zanimiv pa je primer udeleženke (ženska, 29 let), ki je pristopila k izobraževanju na spodbudo svoje dolgoletne prijateljice, ki se je že izobraževala, in sicer zaradi zahteve delodajalca. Omenjena udeleženka je sprva hodila na predavanja samo zaradi podpore prijateljici, kasneje pa jo je izobraževanje pritegnilo in trenutno je v četrtem letniku srednjega strokovnega izobraževanja, smer ekonomski tehnik. Prijateljica pa je zaradi družinskih razlogov in premajhne motivacije prenehala z izobraževanjem.

Slika 6: Institucije, ki spodbujajo zaposlovanje



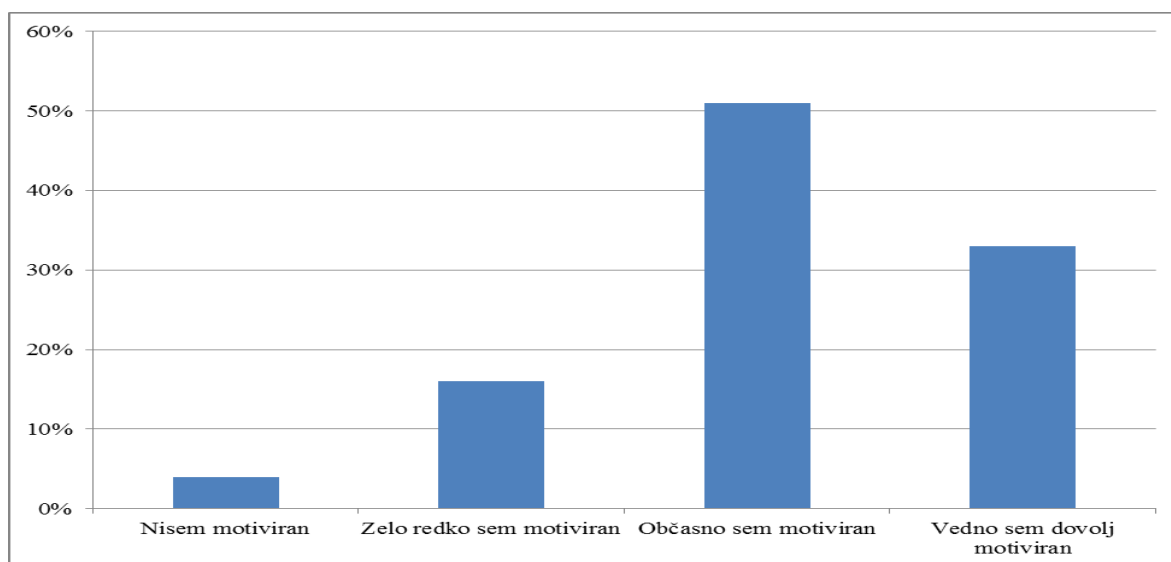
Glede na to, da je analiza pokazala, da je najvišji motivator človek sam, je bilo naslednje vprašanje vezano na ocenitev lastne motivacije za izobraževanje.

Analiza je pokazala, da je večina udeležencev občasno motivirana za izobraževanje. Tak odgovor sem tudi predvidevala. Udeleženci so povedali, da jim pri poplavi vseh obveznosti občasno motivacija pade in čez čas spet naraste. Vsi se zavedajo, da bi bilo najbolje, da bi bila motivacija vseskozi enaka. Kdor svoje študijske obveznosti tekoče izpolnjuje, tudi prej in lažje pride do zelenih rezultatov.

Eden izmed udeležencev (moški, 42 let) je povedal, da je v času padca motivacije ključno vlogo odigral svetovalec, ki ga je spodbujal, mu poskušal pomagati, mu priskrbel manjkajoča gradiva in ravno zaradi vsega tega ni odnehal. Svetovalec mu je tudi urejal pogovore in preverjanje znanja pri predavateljih.

Pri intervjuju s svetovalcem sem spoznala, da je najbolj nevarno, če izobraževana oseba izgubi stik z izobraževalno ustanovo. Zato svetovalec v izogib tej nevarnosti vsaj enkrat na štirinajst dni ustno kontaktira udeležence. Najdemo več takih primerov, ko udeleženec kljub vsem dokončanim izpitom in zelo uspešnem delu v preteklosti nima motivacije za poklicno maturo kljub vsem naporom svetovalca.

Slika 7: Lastna motivacija udeležencev



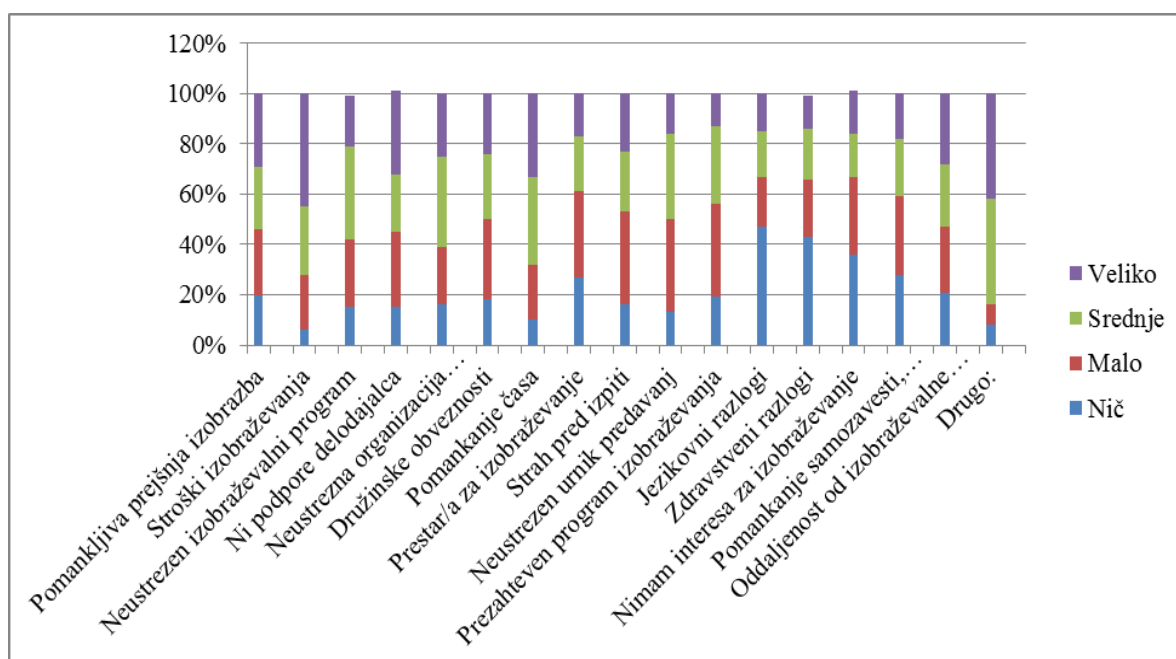
4.5.4 Vpliv podanih ovir na vpis v izobraževanje odraslih

Udeleženci se pri odločitvi za izobraževanje srečajo z različnimi ovirami: pomanjkljiva prejšnja izobrazba, stroški izobraževanj, neustrezna organizacija izobraževanja, neustrezni izobraževalni program, ni podpore delodajalca, neustrezna organizacija, družinske obveznosti.

Analiza je pokazal, da so najvišje ovire stroški izobraževanja, drugo (lenoba) in pa pomankanje časa. Zanimale pa so me predvsem tiste ovire, kjer lahko izobraževalna ustanova priskoči na pomoč. Prva izmed njih je pomanjkljiva prejšnja izobrazba. Pojavlja se problem nezadostnega znanja za tekoče spremljanje izobraževanja. Udeleženci se tega zavedajo, zato jim to predstavlja kar precejšno oviro. Povedali so, da so ta problem skušali rešiti s pomočjo svetovalca. Ta jim je ponudil dodatne izobraževalne ure za lažje spremljanje predavanj. Te težave so se pojavile predvsem pri temeljnih predmetih (matematika, angleščina in slovenščina) in pa pri strokovnih predmetih. Naslednje ovire, kot so neustrezen izobraževalni program, neustrezna organizacija izobraževanja, prezahteven program, neustrezen urnik predavanj, sicer so ovire, vendar jih skuša izobraževalna ustanova omiliti. Razne analize so pokazale, da včasih tudi izobraževalne ustanove onemogočajo udeležbo v izobraževalnih programih z neustrezno ponudbo, z nerealnimi zahtevami ali pa z neprilagojeno organizacijo programa. Vendar pa se to v moji analizi ni pokazalo. Izobraževalna institucija priskoči na pomoč tudi v samem strošku izobraževanja, omogoči jim obročno plačilo. Družina je za udeležence spodbuda ali pa tudi močna ovira. V času izobraževalnega procesa udeleženec težje izpolnjuje svoje družinske obveznosti. Na splošno velja, da so s to oviro bolj obremenjene ženske, pokazalo pa se je, da tudi moški niso imuni. Ovira, ki me je presenetila, je prestar za učenje. Nekako sem predvidevala, da bo ta ovira v današnjem času zanemarljiva, pa ni tako. Starejši udeleženci se s to oviro srečajo dokaj pogosto, čeprav bi človek menil, da je to bolj predsodek preteklosti. V odgovorih pri intervjujih so mi udeleženci nakazali, da se počutijo stare, čeprav so jih mlajši udeleženci lepo sprejeli, jim pomagali in jim razložili snov. Iz rezultatov pa tudi opazimo, da je za nekatere strah pred izpiti tudi močna psihološka ovira. To verjetno izvira še iz slabih izkušenj v preteklosti. Ta ovira je bila tudi bolj izrazita pri starejših udeležencih, ki imajo mogoče malo slabšo samopodobo.

Eden izmed udeležencev je povedal (moški, 42 let), da je imel slabe izkušnje iz rednega osnovnošolskega izobraževanja pri predmetu slovenščina. Zato tukaj dolgo časa, kljub temu da je predavanja redno obiskoval, ni pristopil k samemu izpitu. Pristopil je šele po pogovoru s svetovalcem, ko ga je ta vprašal, ali ima kakšne težave s tem predmetom, potem ko je videl, da izmed vseh predmetov samo slovenščina še ni opravljena.

Slika 8: Ovire pri izobraževanju



Kot sem že večkrat omenila, sta ključni osebi v izobraževanju odraslih poleg izobraževane osebe predavatelj in svetovalac. Zato sta se naslednji vprašanji nanašali na njuno delo.

4.5.5 Vloga svetovalca

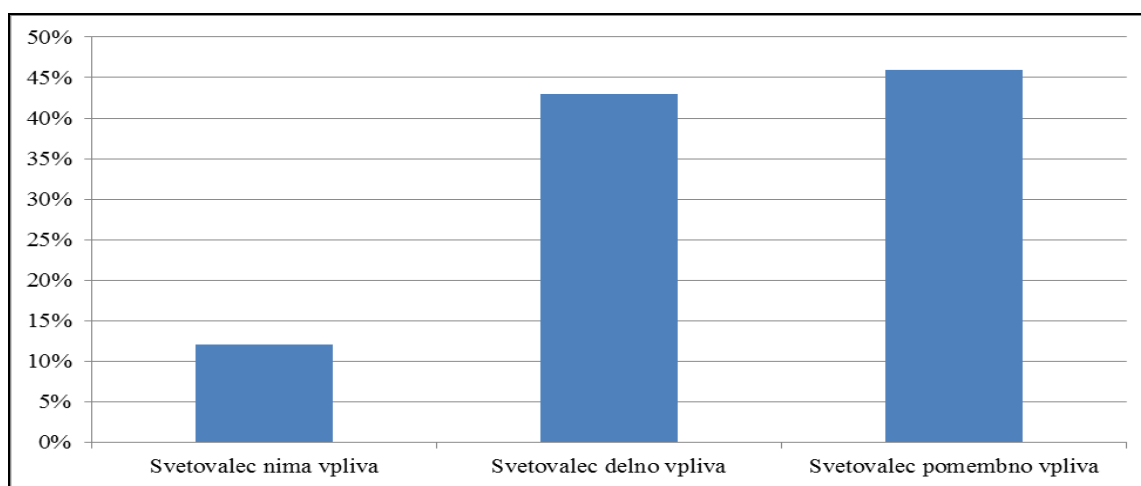
Svetovalac je oseba, ki je pri današnjem delu v izobraževanju odraslih ključna. Najprej je ključna vloga pri samem vpisu v izobraževalni program. Svetovalac poda informacije o opredelitvi ključnih potreb, informacije o možnosti izobraževanja, pomoč pri izobraževalni poti za doseg ciljev, do same pomoči pri učenju, kako se je potrebno učiti, podporo v motiviranju in odpravljanju ovir. Svetovalac se mora tudi nenehno izobraževati in izpopolnjevati, da lahko sledi spremembam. V pričujočem delu večkrat omenim mnenje svetovalca, s katerim sem opravila intervju. Tako iz Slike 9 vidimo, da ima svetovalac pomemben vpliv pri ponovnem vpisu v formalno izobraževanje. Samo 12 % izpraševalcev meni, da svetovalac pri njihovem vpisu nima vpliva. Svetovalac poda možnosti ponovnega vključevanja, opiše pot, načine dela, predstavi izobraževalno ustanovo, potek dela v njej. Večina udeležencev je podala ugotovitev, da se brez spodbude svetovalca ne bi odločili za izobraževanje, oz. bi vpis časovno premaknili ali pa bi se odločili za drugo izobraževalno ustanovo. Udeleženci izobraževanja pa so povedali, da je bil pomemben podatek tudi poudarek svetovalca, da se v primeru problemov lahko vedno obrnejo nanj. Velika večina jih je dejala, da bi se težko odločila za izobraževanje, če ne bi bilo tam svetovalca, ki bi jim pomagal pri odločitvah, jim ponudil pomoč v procesu izobraževanja in jim dal vedeti, da je vedno prisoten in jim je vedno pripravljen pomagati.

Podajam primer udeleženke (ženska, 36 let), kjer se vidi vpliv svetovalca na odločitev o izobraževanju. Ko je prišla v stik s svetovalcem, je imela opravljene vse izpite v

izobraževalnem programu turistični tehnik, želela pa je opraviti prekvalifikacijo za program ekonomski tehnik in tudi poklicno maturo. To je bila njena lastna želja, zato je bila še v dvomih, ali naj zares sprejme to odločitev. Po pogovoru s svetovalcem, kjer ji je ta vse razložil, ji navedel priznane izpite, jo motiviral in ji vzbudil željo po izobraževanju, je sprejela odločitev. Vpisala se je in danes ji ni žal.

Ena izmed udeleženk je povedala (33 let), da je bila skoraj že dogovorjena na drugi izobraževalni ustanovi za vpis. Na Ljudsko univerzo Radovljica je prišla povprašati o pogojih glede vpisa. Prijaznost svetovalca in njegova ustrežljivost sta jo tako prepričala, da se je vpisala kar tu.

Slika 9: Vpliv svetovalca na vpis



Z naslednjim vprašanjem ugotavljam, katera so tista področja, kjer je pomoč svetovalca najbolj pomembna.

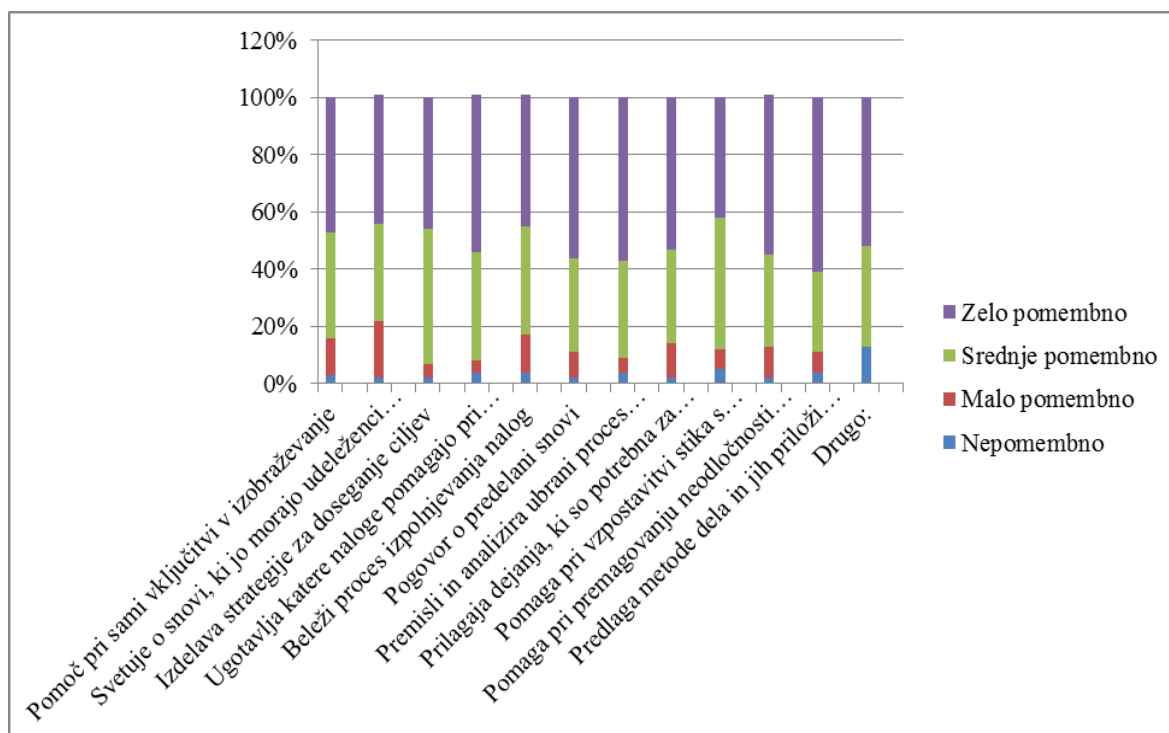
Skoraj vsi anketiranci so ugotovili, da je pomoč pri samem izobraževanju pomembna, samo 7 % jih je menilo drugače. Tukaj se lepo odraža ključna vloga svetovalca, da posameznika v procesu izobraževanja nauči, kako naj izpelje sam proces, uspešno načrtuje, izbira in ga pripelje do uspešnega zaključka. Zanimive so ugotovitve glede vloge svetovalca po posameznih področjih. Po posameznih dejavnikih so zelo majhna nihanja. Analiza je pokazala, da je najpomembnejša vloga na področju predlaganih metod dela, tesno sledita kriterija ugotavljanja, katere naloge pomagajo pri doseganju ciljev in pa pogovori o predelani snovi. Iz odgovorov pa sem spoznala, da je svetovalec pomemben pri udeležencih vseh starostnih skupin. Pri mlajših zato, da jih motivira, sledi njihovim izobraževanjem, jim postavlja cilje in pregleduje, ali so jih dosegli. Če jih niso, analizira vzroke za to. Prav tako v primeru neobiskovanja predavanj kontaktira z njimi, jim poskuša pomagati in jih ponovno motivirati.

Eden izmed mlajših udeležencev (moški, 26 let) je povedal, da je zanj svetovalec ključna oseba v procesu izobraževanja. Prav tako so udeleženci poudarili, da jim svetovalec pomaga vzpostaviti stik s predavateljem, jim poskuša zagotoviti učno gradivo, v primeru učnega primanjkljaja se poskuša dogovoriti za konzultacije.

Udeleženec je tudi aktiven športnik (moški, 26 let), ki veliko časa porabi za treninge in potovanja. Poleg vsega pa je tudi zaposlen. Želel si je pridobiti ustrezno izobrazbo, saj je vedel, da bo tako v službi lahko napredoval, šport mu nikoli ne bo mogel postati primarni vir zaslužka. V pogovoru z njim sem spoznala, da se izobraževanja brez svetovalca nikoli ne bi lotil in nikoli ne bi imel opravljenih toliko izpitov. Povedal je, da se je svetovalec dogovarjal s profesorji glede izpitov, dodatnih gradiv in konzultacij, mu kopiral zapiske drugih udeležencev, ga spodbujal in mu postavljaj primerne, ustrezne cilje, torej take, ki jih je lahko realiziral. Torej tukaj svetovalec deluje na različnih vsebinskih področjih: izdelava strategije za doseganje ciljev, predlaga metode dela, pomaga pri vzpostavljanju stika s predavateljem, beleži proces izpolnjevanja nalog, pomaga pri neodločenosti in strahu.

Spoznala sem primer udeleženca, ki je zavračal pomoč svetovalca (moški 24 let), zdel se mu je nepotreben, kajti imel je občutek, da vse zmore sam. Dejal je, da je po njegovem mnenju svetovanje prepočasno, neučinkovito, da svetovalec preveč komplicira glede zastavljenih ciljev in glede izpolnjevanja delovnih nalog. Menil je, da mu svetovalec zavira časovni potek izobraževanja, kajti on je zmožen narediti celoto zahtevanih izpitov v krajšem času. V temu primeru je svetovalec vztrajal in mu vseeno pomagal pri vzpostavitvi stika s predavateljem in mu tako pomagal rešiti problem.

Slika 10: Področja dela svetovalca po pomembnosti

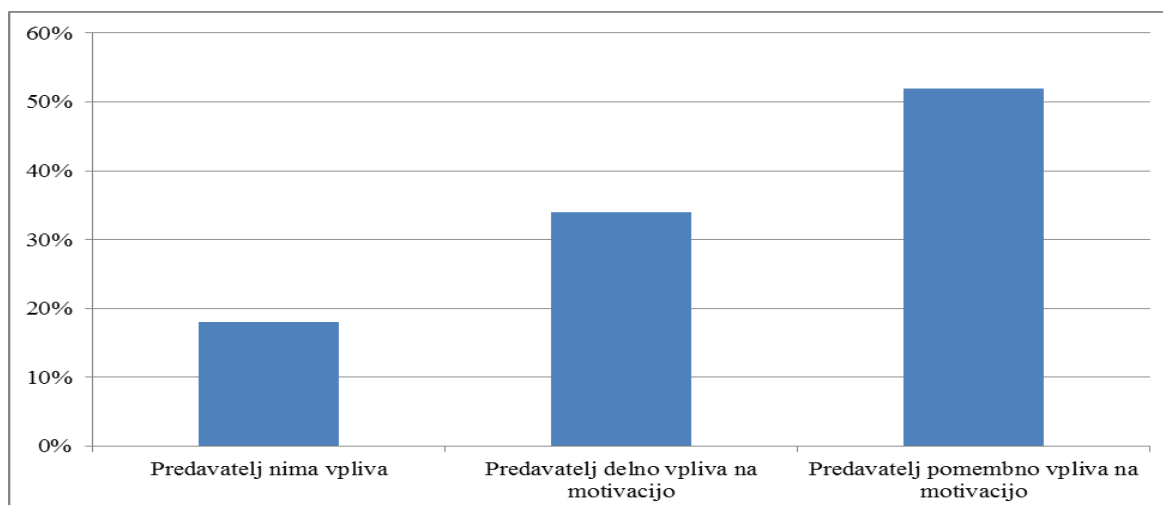


4.5.6 Vloga predavatelja in njegov vpliv na motivacijo

Predavatelj je izjemno pomemben pri delu z udeleženci. Polovica jih meni, da ima predavatelj velik vpliv na njihovo motivacijo za izobraževanje.

Predavatelj mora znati javno nastopati, več mora biti v komuniciranju. Udeležencem se zdi izredno pomembno, da zna snov podajati zanimivo, razumljivo in pregledno. Da že na začetku spodbudi udeležence, da v primeru nerazumevanja na to opozorijo tudi predavatelja in ta poskuša določeno vsebino razložiti na bolj enostaven način, ali pa ponovno razložiti osnovne pojme. Udeleženci so še posebej poudarili pomembnost neverbalnega komuniciranja med predavateljem in njimi; prijaznost, topel pogled, dostopnost, ustrezna mimika. Udeleženci se bojijo monotonega in nerazumljivega predavatelja. Poudarili so tudi problem brezizraznost predavatelja, predavatelja brez energije, brez pripravljene snovi in brez želje po komunikaciji z udeleženci.

Slika 11: Vpliv predavatelja na motivacijo udeležencev (v %)

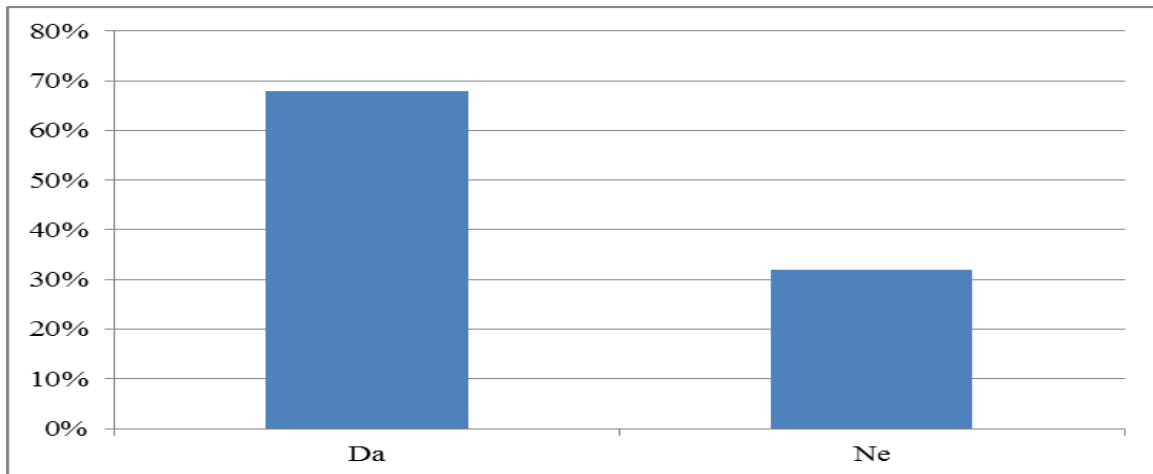


V anketi sem podala tudi vprašanje, ali je udeležencem pomembno, kdo je predavatelj. Predvidevala sem, da bo večina anketirancev menila, da je to pomembno. Tako je bil rezultat pričakovan, kar 68% udeležencev v izobraževanju odraslih meni, da je pomembno, kdo predava določene vsebine. Predavatelj mora vsebino zanimivo predstaviti, paziti mora, da so njegova predavanja dinamična, da dobro predstavi snov, ki jo potem tudi zahteva pri samem preverjanju znanja. Udeleženci so si bili enotni, da jih dober predavatelj spodbudi k vpisu in k samemu obiskovanju predavanj. V izobraževanju odraslih je pomembno, da se je predavatelj vedno pripravljen individualno posvetiti posameznemu udeležencu, v kolikor se pojavi težava. Na splošno so udeleženci vse predavatelje pohvalili.

Izstopal pa je primer predavatelja, ki monotono, brezizrazno predava že tako suhoparno in vsebinsko zahtevno snov. Prišlo je do problema, ko je hotelo kar nekaj udeležencev zaradi tega prekiniti izobraževanje. Vendarle so po pogovoru med predavateljem, udeleženci in svetovalcem prišli do ustreznih rešitev. Predavatelj je poskušal popraviti svoje napake, v predavanja je vnesel več praktičnih primerov in s tem razbil suhoparnost predavanja.

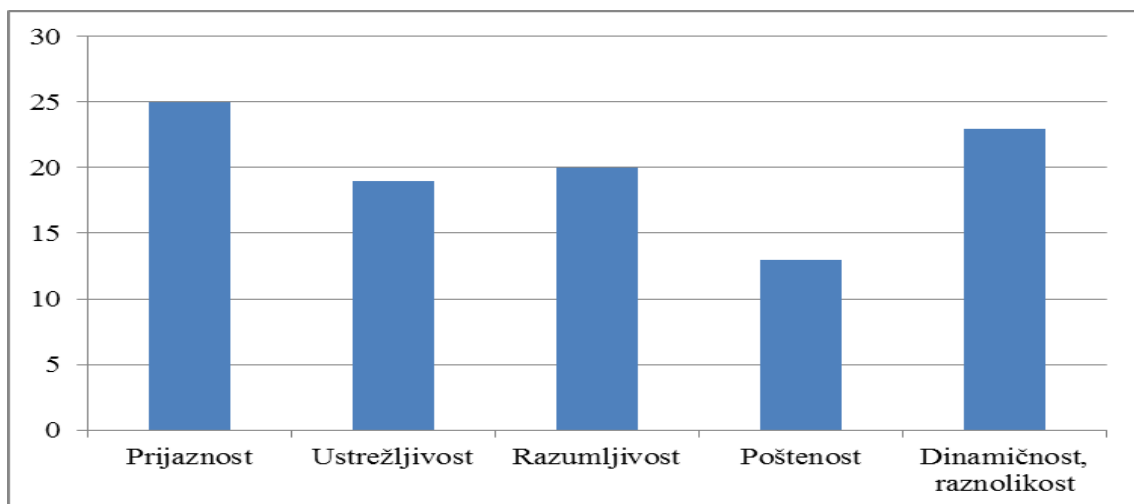
Svetovalka je povedala, da je težko v izobraževanje odraslih pridobiti predavatelje s čutom oziroma z občutkom do dela z odraslimi. Specifika tega dela se bistveno razlikuje od rednega izobraževanja. Dejala je, da se profesorji tudi oblikujejo, spoznajo, da so odrasli res drugačna izobraževalna kategorija. Če hoče profesor doseči zastavljene cilje, mora ubrati drugačen pristop. Te občutke si pridobijo s samim delom, izobraževanje jim tega ne da.

Slika 12: Ali je pomembno, kdo predava določeno snov?



Udeležencem sem postavila tudi vprašanje, katere lastnosti pri predavatelju najbolj cenijo. Kot najvišje kotira prijaznost (25 %). Nekako sem tako tudi pričakovala, kajti tu gre le za odrasle, ki se ponovno vključujejo v svet izobraževanja, kar ni enostavno. Zato prijaznost zelo cenijo. Nizek delež se mi zdi pri lastnosti poštenost, vendar predvidevam, da udeleženci smatrajo, da sta poštenost in objektivnost že karakteristiki njegovega poklica.

Slika 13: Najbolj cenjene lastnosti predavatelja (v %)



Pri izobraževanju odraslih moramo vedeti, da nekateri lažje pridobivajo oceno ustno, drugi pa pisno. Tukaj se mora pokazati dinamičnost, fleksibilnost predavatelja, da udeležencu omogoči pridobivanje ocene na njemu bolj ustrezen način.

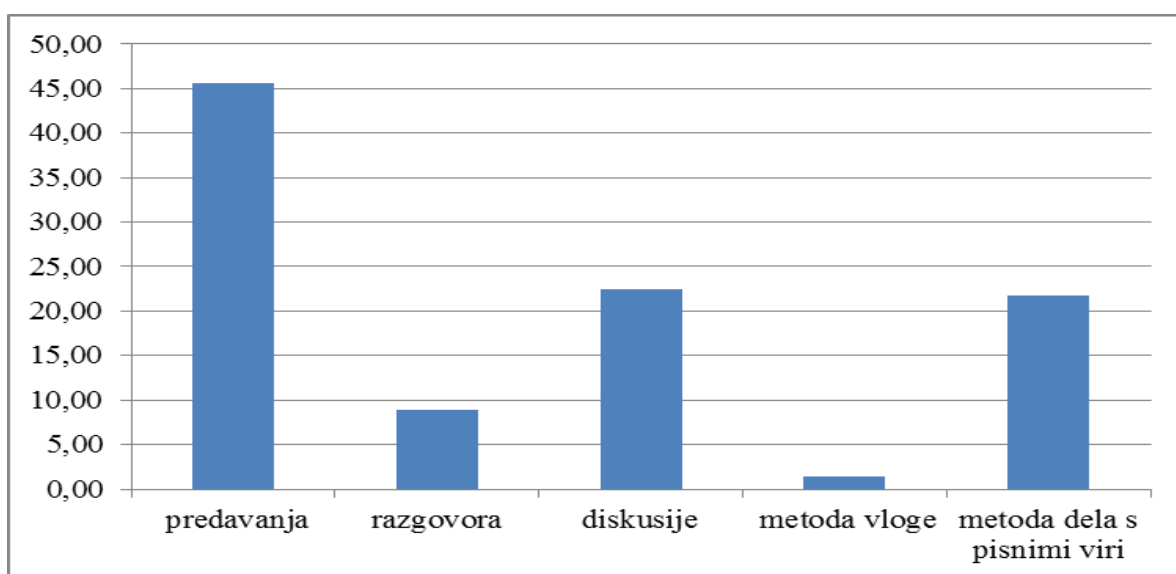
Tako je udeleženka (ženska, 25 let) tuje narodnosti povedala, da se je zelo bala pisnega opravljanja izpitov. Problem je imela z razumevanjem vprašanj. Pri ustnem preverjanju ji je bilo lažje, kajti lahko je profesorja prosila še za dodatna pojasnila. Dejala je, da če ne bi bili profesorji tako ustrezljivi in prijazni, ona še ne bi zaključevala izobraževanja, tako pa

je sedaj opravljala maturo. Povedala je, da če so prijazni, to ne pomeni, da tudi manj zahtevajo.

4.5.7 Najprimernejše učne metode in načini dela v izobraževanju odraslih

Vedno lahko trdimo, da so v samem procesu izobraževanja pomembne tudi metode dela in oblike le-teh. Najprej sem se osredotočila na metode dela, in sicer sem želela izvedeti, katere metode dela najbolj odgovarjajo slušateljem. Po pričakovanjih je bila to metoda predavanja (45,57 %), sledi diskusija (22,45 %) in metoda dela s pisnimi viri (21,77 %). Metodo predavanja udeleženci tudi najbolj poznajo, saj jo predavatelji največkrat uporabljajo. Udeležencem se dopade, kadar predavatelj uporablja pomožna učna sredstva kot so slike, modeli, filmi (ugotovljeno z intervjuji). Blizu jim je metoda diskusije. Predvsem jim ugaja razporejenost udeležencev med diskusijo. V intervjujih so omenili občutek zadovoljstva ob spoznanju, da so sposobni komunicirati med seboj, povedati svoje mnenje, izražati svoja stališča. Metoda diskusije ugaja zlasti mlajši populaciji. Nizek odstotek metode dela s pisnimi viri me je presenetil. Kljub temu da gre za andragoško izobraževanje, imajo udeleženci rajši predavanja. Opazila sem, da delo s pisnimi viri bolj ustreza srednji in starejši generaciji, mlajši pa ne. Z nadaljnjimi vprašanji sem spoznala, da je razlog v tem, da imajo udeleženci v starosti 30 let in več še dodatne obveznosti (služba, družina). Udeleženci so izpostavili željo po čim večjem obsegu praktičnega dela. Želijo si, da je teorija v čim večjem obsegu podprta s prakso. Zdi se jim, da je to tudi smisel izobraževanja odraslih.

Slika 14: Zaželene metode dela (v %)

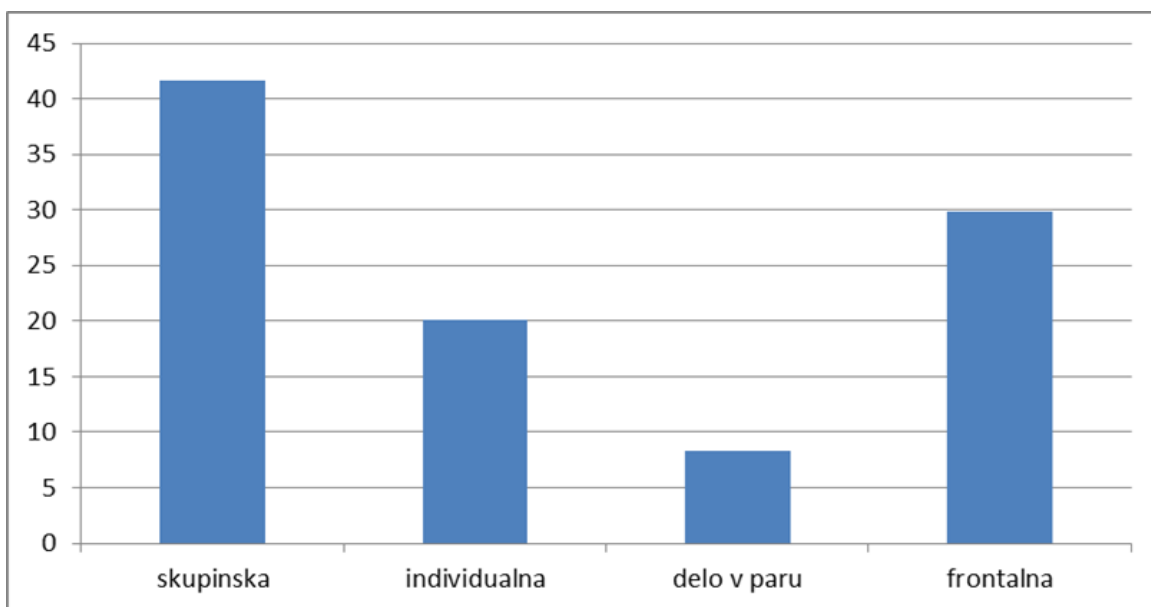


Naslednje vprašanje pa se je nanašalo na obliko dela, torej kakšna oblika dela udeležencem najbolj ustreza. Je to skupinska, individualna ali delo v paru?

Najbolj jim ustreza skupinska oblika dela (41,67 %), sledi frontalna z 29,86 % in individualna z 20 %. Skupinska oblika dela jim odgovarja bolj kot frontalna, vzrok pa je treba iskati v prednostih manjše skupine, kjer so udeleženci bolj aktivni, se lažje povezujejo med seboj in lažje sodelujejo. Pri določenih predmetih pa so udeleženci navdušeni nad individualno obliko dela. Ljudska univerza se poslužuje omenjene oblike dela takrat, ko imajo udeleženci z določenim predmetom težave. Individualno delo s profesorjem jim olajša situacijo in jim pomaga prebroditi to oviro. V okviru intervjujev sem spoznala, da mlajši generaciji bolj ustreza skupinsko delo, frontalno, manj pa individualno. Pri starejših pa je ravno obratno, rajši individualno delajo s predavateljem.

Udeleženec (moški, 42 let) iz populacije starejših je povedal, da je včasih raje zaprosil za individualno obravnavanje učne snovi. Kot razlog je navedel svoje počasnejše dojetanje določenih vsebin, imel je težavo predhodnega neznanja in mu je bilo zato neprijetno motiti predavatelja z vprašanji v okviru predavanj.

Slika 15: Zelene oblike dela (v %)



4.5.8 Mnenje udeležencev o e-gradivih in o možnostih izobraževanja na daljavo

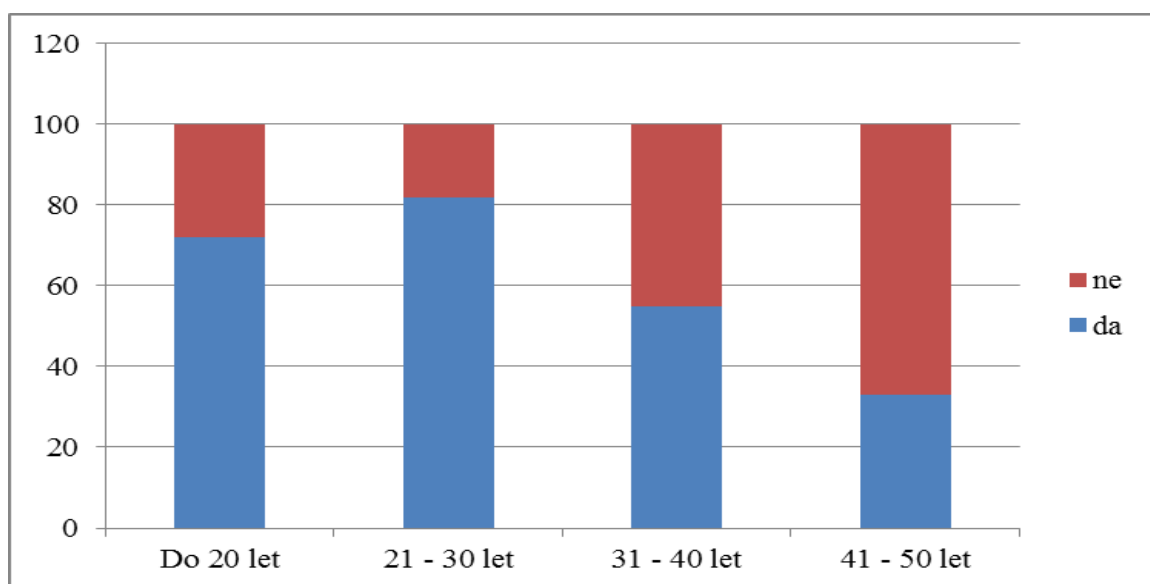
Ljudska univerza Radovljica se je že leta 2013 odločila, da bo vzpostavila bazo e-gradiv. Danes je večino gradiva mogoče dobiti v elektronski obliki. Zanimalo me je, ali udeleženci uporabljajo e-gradiva. Analiza je pokazala, da je višji delež uporabnikov e-gradiv kot tistih, ki jih ne uporabljajo. Problem je samo uporaba e-gradiv pri uporabnikih, ki so starejši od 40 let.

Starejši udeleženec (moški, 42 let) je omenil, da mu e-gradiva niso všeč, dejal je, da tudi če gradivo ima na računalniku, ga vedno natisne. Povedal je, da se je poskušal učiti kar iz računalnika, včasih tudi tablice, a je ugotovil, da to zanj ne pride v poštev.

Mlajša udeleženka (ženska, 25 let) pa je povedala, da se vedno uči z uporabo elektronskega medija, bodisi je to prenosni računalnik ali pa tablica. Ona papirja ne potrebuje. Pravi, da je tudi ekološko osveščena in da na ta način poskrbi, da se ne porabi preveč papirja.

Ena udeleženka (ženska, 29 let) je dejala, da ji e-gradiva zelo ustrezajo. Poudarja pa, da moraš biti vesten in se vsak dan učiti sam. Dejala je, da se uči kar s pomočjo računalnika.

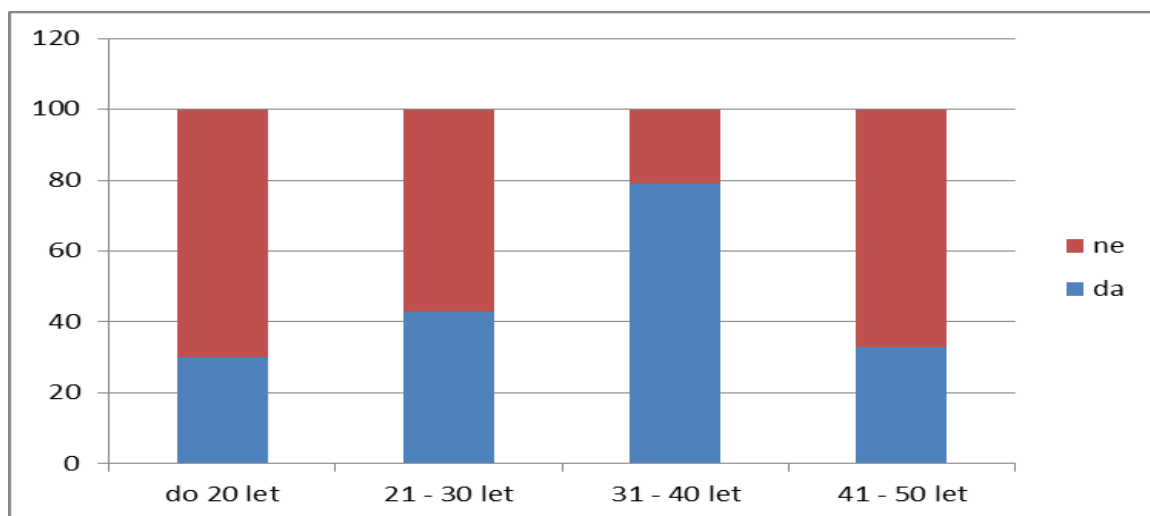
Slika 16: Uporaba e-gradiv (v %)



Študij na daljavo se dopade predvsem generaciji v starosti od 30–40 let. Mlajši so povedali, da jim tak način dela ni všeč, ker bi pogrešali medsebojno druženje. Starejši pa so izrazili pomisleke zaradi potrebne uporabe računalnika, kar se tiče prostorskega in časovnega vidika, pa bi jim ta način odgovarjal.

Udeleženka (ženska, 29 let) je dejala, da bi ji ta način izobraževanja zelo ustrezal in da je karakterni zelo vestna oseba. Zdi se ji, da ne bi nič pogrešala razrednega utripa.

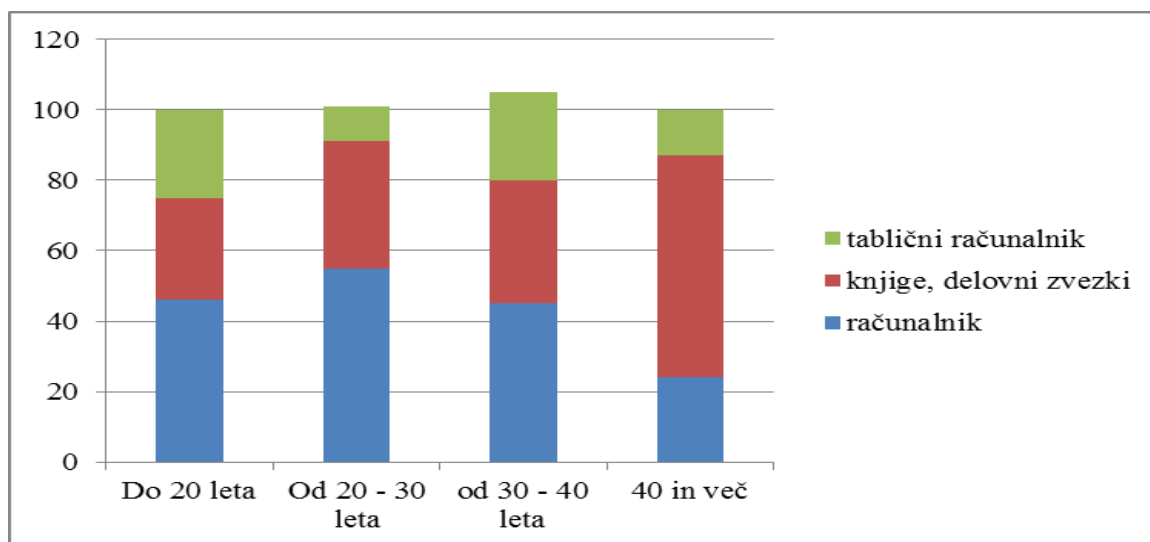
Slika 17: Odločitev za študij na daljavo (v %)



4.5.9 Vrsta učnih pripomočkov pri učenju

Udeleženci izobraževanje najpogosteje uporabljajo računalnik, učbenik in delovni zvezek. Starejše osebe pogosteje uporabljajo učbenik in delovni zvezek, najboljši učni pripomoček mlajše generacije pa je računalnik.

Slika 18: Uporaba učnih pripomočkov (v %)

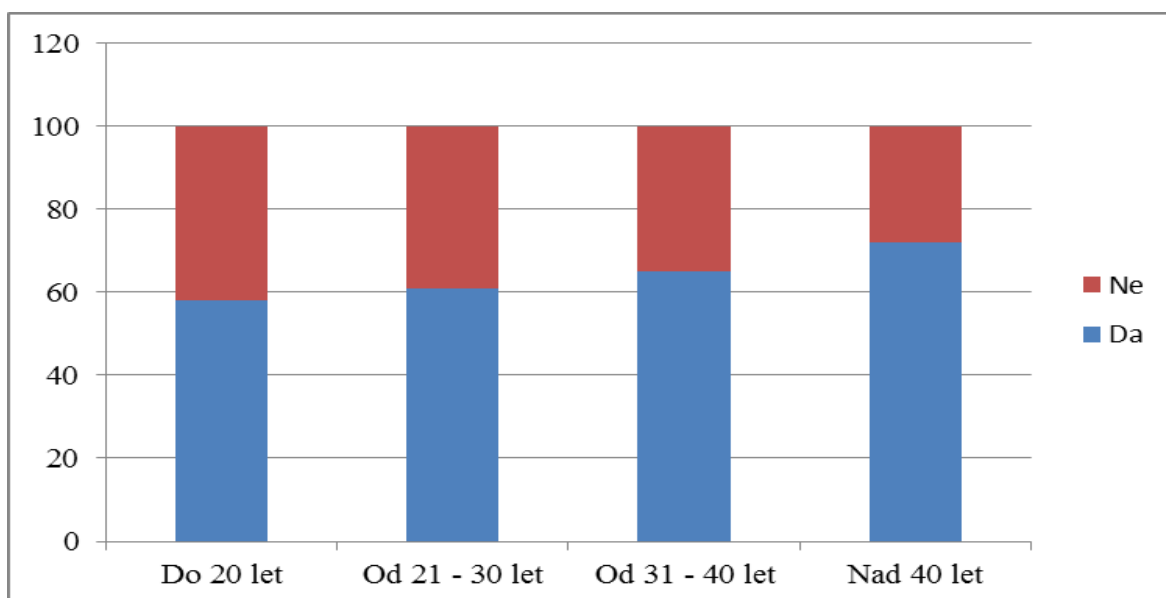


Ker me je presenetil majhen odstotek uporabe računalnika kot učnega pripomočka (predvsem starejša generacija), sem udeležencem izobraževanja odraslih zastavila vprašanje, ali si želijo popraviti svoje znanje s področja informacijsko-komunikacijske tehnologije. Seveda sem pričakovala, da bom dobila različne odgovore glede na različno starost. Vendar pa, kot je razvidno iz Slike 19, kar vsi udeleženci menijo, da bi potrebovali dopolnitev svojega znanja.

Udeleženka (26 let) je dejala, da bi rada dopolnila svoje znanje iz programov Microsoft Excel in Word. Povedala je, da osnovna znanja ima, ampak za stvari, ki jih ne dela pogosto, bi potrebovala obnovitev znanja.

Udeleženka (43 let) je dejala, da je njeno znanje računalniških programov slabo. Nekaj ga je že izpopolnila tekom izobraževanja. Zato bi ji bilo všeč, če bi Ljudska univerza organizirala začetni in izobraževalni tečaj programa Microsoft Word in Excel. Potem bi ji bilo tudi pri samem študiju lažje. Dejala je, da v svojem rednem izobraževanju teh vsebin ni obravnavala, zato se ji zdi, da je kar v neenakovrednem položaju glede na mlajše udeležence izobraževanja.

Slika 19: Odločitev za dopolnitev znanj IKT (v %)



4.5.10 Uspešnost Ljudske univerze Radovljica pri izvajanju andragoškega modela učenja

Preverila sem, kako je Ljudska univerza Radovljica uspešna pri izvajanju andragoškega modela učenja, kakšna je pomembnost tega s strani udeležencev. Uporabila sem samo metodo intervjuja.

Ustvarjanje primerne ozračja – kot prva in po mojem mnenju zelo pomembna komponenta:

- Udeleženci starostne skupine do 20 let. Ti menijo, da je ozračje na Ljudski univerzi sproščeno, prijetno, da so delavci prijazni, čisto nekaj drugega kot na šoli, ki so jo prej obiskovali. Všeč jim je, da so na mizi, ki je namenjena čakanju oziroma počitku, vedno kakšni bomboni ali pa sladkarije, kar jim predstavlja pojem domačnosti. Zdi se jim, da

jih tukaj nihče ne prezira, da znajo sprejemati tudi njihovo drugačnost. Kadar doma pozabijo učne pripomočke, si jih vedno lahko izposodijo pri svetovalcu. Prav tako pri njem dobijo gradiva. Udeleženec je povedal, da je bil izredno vesel, ker ni nihče omenjal njegove preteklosti, niti vsi niso vedeli, da prihaja iz določene skupnosti. Zato se je počutil bolj sproščeno, sprejeto, neobremenjeno.

- Udeleženci starostne skupine 20–30 let. Tudi ti menijo, da je ozračje na Ljudski univerzi prijetno, domače, povsem drugače kot na šoli predhodnega izobraževanja. Všeč jim je, da vsak pozna vsakogar, da se vedno poskuša upoštevati mnenje udeležencev. Opazijo tudi urejene in lepe prostore. Nekdo je omenil, da takšnega odnosa in prijaznosti ne srečaš vedno, pri prejšnji izobraževalni ustanovi tega ni bil deležen, čeprav so se oglaševali kot udeležencem prijazna ustanova.
- Udeleženci starostne skupine od 30 let in več povejo, da sta tudi njim všeč domačnost in sproščenost, ki sta prisotni na Ljudski univerzi Radovljica. Pohvalijo lepe prostore, foto tapete na stenah učilnic, zdi se jim, da delujejo energijsko in motivacijsko. Pohvalijo prijaznost, sproščenost osebja. Vse to rezultira v tem, da jim je bilo le prvič malo neprijetno, sedaj pa gredo tja z veseljem in pravijo, da se bodo še vračali tudi tedaj, ko končajo izobraževanje. Srečala sem udeleženko, ki je prišla na obisk k svetovalki, da ji je sporočila, kaj počne sedaj, kam jo je zanesla življenjska pot. V intervjuju s svetovalcem sem izvedela, da veliko udeležencev kasneje pride povedat, kakšne izobraževalne uspehe so še dosegli in da jim je izobraževanje na Ljudski univerzi odprlo pot naprej.

Pritegnitev udeležencev k skupnemu načrtovanju izobraževanja:

- Udeleženci starostne skupine do 20 let. To se tej starostni skupini ne zdi prav nič pomembno. Ne zanima jih učni načrt in tudi ne standardi znanja. V intervjujih sem spoznala, da jih zanima predvsem, koliko časa bodo porabili, da pridejo do želene stopnje izobrazbe.
- Udeleženci starostne skupine 20–30 let. Zanima jih potek dela pri posameznem predmetu, ne čutijo pa potrebe, da bi o tem razpravljali.
- Udeleženci starostne skupine od 30 in več let. Ti udeleženci radi sodelujejo in tudi radi razpravljajo o učnih ciljih, o standardih znanja, ki jih bodo dosegli pri posameznem predmetu. Želijo vedeti točen potek predavanj in tudi njihovo vsebino, ali bodo zaradi tega znanja konkurenčnejši na trgu dela.

Pritegnitev udeležencev k proučevanju potreb po učenju:

- Udeleženci starostne skupine do 20 let. To so udeleženci, ki nimajo izdelanih potreb po učenju, predstavitev zahtev programa se jim ni zdela potrebna.
- Udeleženci starostne skupine 20–30 let. Ti udeleženci nimajo občutka, da bi se njihove potrebe razlikovale od standardov znanj, ki jih zahteva izbrani izobraževalni program.

Predstavitev zahtev programa glede znanja se jim ni zdela pomembna, jih je pa zanimala.

- Udeleženci starostne skupine od 30 in več. Nimajo občutka, da se njihove potrebe po učenju bistveno razlikujejo od zahtev programa. So pa pohvalili, da svetovalec o tem z njimi razpravlja in si vzame čas za njih.

Pritegnitev udeležencev k oblikovanju učnih ciljev. Odgovori se glede na starostno skupino niso kaj prida razlikovali. Vse je zanimalo, katera pridobljena znanja bodo dosegli in kakšna bo njihova uporaba v praksi.

Pritegnitev udeležencev k oblikovanju osebnega izobraževalnega načrta – svetovalec ga naredi za vsakega udeleženca:

- Udeleženci starostne skupine do 20 let. Predstavitev osebnega izobraževalnega načrta se jim zdi v redu, ni pa jim to tako pomembno.
- Udeleženci starostne skupine 20–30 let. Zdi se jim zelo v redu, da je svetovalec za vsakega posebej izdelal osebni izobraževalni načrt, ki jim bo pomagal, da bodo lažje dosegli načrtovani cilj, ne čutijo potrebe, da pri tem sodelujejo, vse niti so v rokah svetovalca. Strinjajo se tudi s postavitvijo rokov izpitov za posamezne predmete.
- Udeleženci starostne skupine od 30 in več let. Tudi oni verjamejo, da izobraževalni načrt potrebujejo in da bi težko uspeli brez njega. So zelo zadovoljni, da sodelujejo pri oblikovanju svojega izobraževalnega načrta. S svojim sodelovanjem tudi delno premagajo strah pred izpiti.

Udeleženka (starost 43 let) je povedala, da ji je njej izobraževalni načrt v veliko pomoč. Dejala je, da bi ga lahko primerjala s koledarjem, točno določa, kdaj in kako ima določene obveznosti, jasno je prikazana uspešna ali pa neuspešna realizacija le-tega.

Pomoč udeležencem, da uresničijo načrtovano učenje – omogočanje konzultacij:

- Udeleženci starostne skupine do 20 let. Večina udeležencev te starostne kategorije meni, da se je sposobna učiti sama, da snov v celoti razume in da ne potrebuje pomoči s strani izvajalca, zato tudi velikokrat zavrne konzultacije.
- Udeleženci starostne skupine 20–30 let. Tudi tem udeležencem se zdi, da razumejo snov, konzultacije potrebujejo samo v izjemnih primerih (bolezen).
- Udeleženci starostne skupine od 30 in več let. Njim se zdijo konzultacije smiselne. So zelo zadovoljni, da jih izobraževalna ustanova nudi. Udeleženci so povedali, da imajo kar nekaj težav pri ponovnem vključevanju v izobraževanje. Hvaležni so, da jim izobraževalna ustanova nudi konzultacije, saj tako lažje pridejo do zadovoljivega rezultata.

Spodbujanje udeležencev za spremljanje in vrednotenje njihovega dela – svetovalec spremlja vsakega posameznika, ugotavlja uspešnost njegovega dela, tudi pomaga, da doseže potrebne standarde znanja:

- Udeleženci starostne skupine do 20 let. Ne čutijo potrebe po tem, da jih svetovalec spremlja. Včasih imajo občutek, da jim svetovalec »teži«. Neki mlajši udeleženec je povedal, da bi bilo njemu boljše, če ga svetovalec ne bi vseskozi spraševal, kako izpiti, ali se je že kaj učil ...
- Udeleženci starostne skupine 20–30 let. Prisotnost svetovalca se jim zdi smiselna in vseč jim je, da spremlja njihovo delo. Imajo dober občutek, če vedo, da je nekemu mar zanje in za njihove uspehe.
- Udeleženci starostne skupine od 30 in več let. Všeč jim je prisotnost svetovalca in njegovo zanimanje za učne rezultate. Starejši udeleženec izobraževanja je povedal, da se mu je sprva zdelo kar malce čudno, ko ga je svetovalec vseskozi spraševal o uspešnosti izobraževanja, mu predlagal načine dela za dosego ciljev (ni bil vsiljiv), bilo mu je kar malce neprijetno. Potem pa se je tega navadil, vseč mu je, da se svetovalec zanima za njegovo delo, daje mu tudi občutek domačnosti. Nekako tako, je dejal, kot takrat, ko je bil otrok in ga je mama vseskozi spraševala, kako pa je bilo v šoli.

4.5.11 Nadaljevanje izobraževanja po končanem srednješolskem izobraževanju

Prvi cilj izobraževalne ustanove je, da udeleženec uspešno zaključi izobraževanje, drugi po pomembnosti pa je, da začuti potrebo po znanju oziroma nadaljnjem izobraževanju. Zato je sledilo vprašanje: Ali se boste, oz. ali ste se po končanem šolanju na Ljudski univerzi Radovljica odločili za nadaljevanje le-tega?

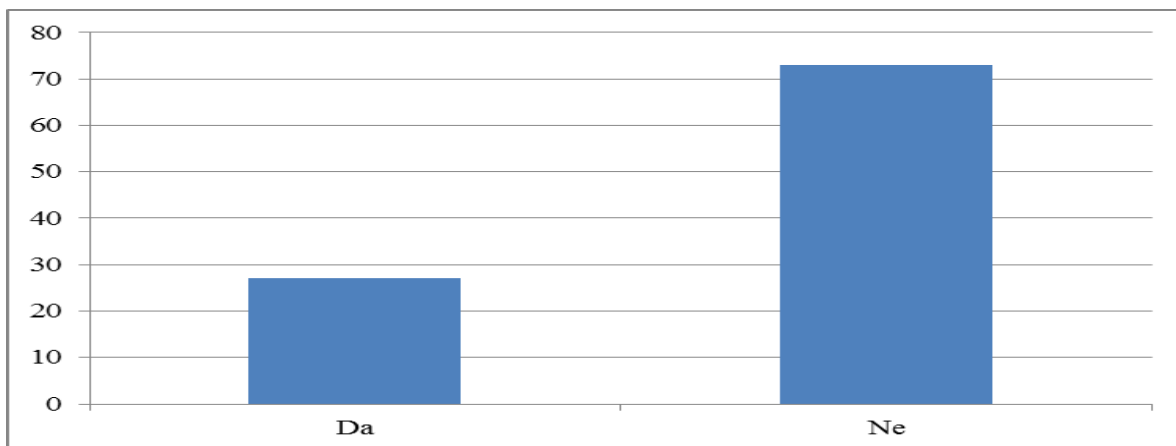
Večina udeležencev se je ali pa se bo odločila, da šolanja ne nadaljuje (71,38 %). Pridobljeni rezultat je v skladu s pričakovanji. Ljudska univerza Radovljica želi v bodoče ta rezultat popraviti. Želijo si, da udeleženci pridobijo potrebo po nenehnem izobraževanju.

Udeleženec mi je ob tem navedel primer svojega prijatelja, ki je srednješolsko izobraževanje zaključil na Ljudski univerzi Radovljica. Kasneje se je odločil za nadaljnje izobraževanje in sedaj končuje študij fizioterapije. Takšne zgodbe so spodbuda za vse delavce univerze.

Udeleženka (starost 29 let) je povedala, da bo šolanje nadaljevala. Odločila se je tudi že za način šolanja, in sicer se bo izobraževala na daljavo. Meni, da ji bo ta način dela zelo ustrežal, ker je organizirana in dosledna oseba. Povedala je tudi, da je v času šolanja pridobila neko željo in potrebo po izobraževanju. Zelo bi ji bilo žal, če bi morala prenehati z izobraževanjem

Udeleženec (starost 26 let) je povedal, da šolanja ne bo nadaljeval. Pravi, da se mu ne da več učiti in sedeti na predavanjih.

Slika 20: Ali bodo po končanem srednješolskem izobraževanju nadaljevali z izobraževanjem (v %)?



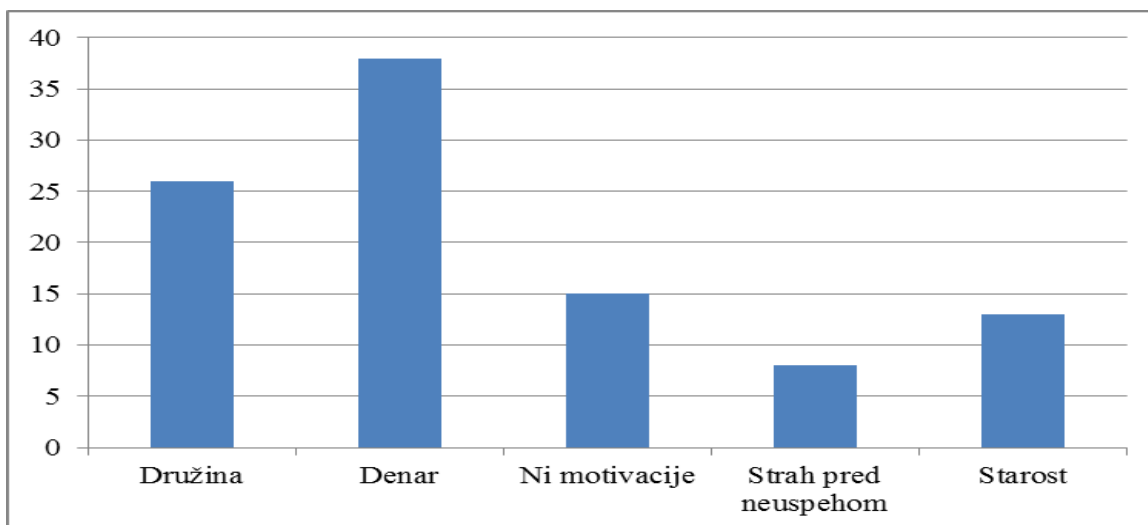
Glede na pridobljen rezultat sem se odločila, da udeležence povprašam, zakaj se ne bodo več izobraževali. Največja ovira za nadaljnje izobraževanje se jim je zdel denar (38 %), sledi družina (26 %) in pomanjkanje motivacije (15 %). V pogovorih z udeleženci sem spoznala, da ima močan vpliv tudi strah pred neuspehom.

Anketiranec (starost 36 let) je podal primer svojega znanca, ki se je vpisal na fakulteto pri 45. letih. Danes obiskuje že drugi letnik in ni mu žal. Res mu izobraževanje vzame veliko časa, ampak mu tudi veliko da predvsem na področju osebnega razvoja.

Udeleženka (starost 33 let) je povedala, da je razmišljala o nadaljnjem šolanju, in sicer da bi se vpisala na višjo strokovno šolo. Tudi doma je sprožila pogovor o tem, vendar je spoznala, da ji to ne bo uspelo na eni strani zaradi družinskih obveznosti na drugi pa tudi zaradi precejšnjega finančnega zalogaja.

Udeleženec (starost 36 let) je povedal, da si po končanju srednješolskega izobraževanja leto želi nadaljevati. S ponovnim izobraževanjem je sicer pričel na zahtevo delodajalca, brez notranje motivacije. Potem pa je spoznal, da v bistvu rad hodi v šolo, da ga to notranje gradi, umirja in mu daje občutek zadovoljstva. Zato intenzivno razmišlja o nadaljevanju šolanja, čeprav ima nekaj pomislekov glede starosti in pa tudi zahtevnosti nadaljnega šolanja. Pogovoril se je tudi že s svetovalcem, ki je bil nad njegovo željo navdušen.

Slika 21: Razlogi za nenadaljevanje izobraževanja ob koncu srednješolskega izobraževanja (v %)



4.6 Predlog za povečanje ponovnega vključevanja odraslih v formalno izobraževanje

Na osnovi opravljene raziskave predlagam povečanje ponovnega vpisa odraslih v izobraževanje z naslednjimi ukrepi:

- spodbujanje dejavnikov, ki motivirajo izobraževanje,
- odpravljanje ovir za izobraževanje,
- povečanje spodbud iz okolja,
- poudarjena vloga svetovalca in predavatelja,
- možnost drugačnih oblik izobraževanja.

Spodbujanje dejavnikov, ki motivirajo izobraževanje. V raziskavi ugotavljam, da so najpomembnejši dejavniki pri motivaciji izobraževanja osebna rast, napredovanje na karierni poti in pridobitev novega znanja. Skupni imenovalec vseh treh dejavnikov je pridobitev novega znanja, to pa bo rezultiralo tudi v osebni rasti udeleženca in posledično tudi v njegovem kariernem napredovanju. To pomeni, da je potrebno okrepiti področje pridobivanja znanja. Zato mora izobraževalna ustanova ponuditi v prihodnosti tiste formalne programe, ki jih sedaj še ne ponuja. Pristopiti mora k razvoju novih programov, ugotoviti mora, kakšne so izobraževalne potrebe okolja. Zato bi bilo pomembno, da v okviru institucije določi osebo, ki bo vodja projekta »Razširimo svoj katalog programov formalnega izobraževanja«. Ta oseba bi morala vzpostaviti kontakt z gospodarstveniki, ki delujejo v okolici in zaznati, kakšne so njihove kadrovske potrebe. Na podlagi tega bi morala sprejeti odločitev, katere programe formalnega izobraževanja naj bi Ljudska univerza Radovljica poleg obstoječih še izvajala. Pregledati bi bilo potrebno, ali

izobraževalna ustanova razpolaga s pogoji, ki so potrebni za izvedbo predlaganih programov. V kolikor Ljudski univerzi Radovljica to uspe, si bo zaradi povečane pestrosti formalnih izobraževalnih programov pridobila nov krog uporabnikov, kar bi pomenilo prednost pred drugimi izobraževalnimi ustanovami, ki teh programov nimajo.

Da pa uspešno izvajamo izobraževanje, je bistveno, da poskuša izobraževalna ustanova vključiti čim več praktičnega dela, mogoče celo k sodelovanju pritegniti strokovnjake iz prakse. Za program ekonomski tehnik bi bilo smiselno pridobiti licenco za računovodski program in del izobraževanja opraviti na programu samem. S tem bi pokazali tudi podjetjem, da je usklajeno delo ljudske univerze in podjetij smiselno in edina pravilna pot v izobraževanju odraslih. Pri programu tehnik računalništva pa bi se lahko povezali z različnimi delodajalci v okolici, za katere bi dijaki lahko pisali programe, ki bi jim koristili pri njihovem delu.

Razmisliti bi bilo potrebno, da bi se Ljudska univerza Radovljica povezala s kakšnim večjim podjetjem v bližini in zanj izvedla določeno formalno izobraževanje. To bi lahko potekalo v njim najbolj ugodnem času in mogoče tudi v prostorih podjetja. Teoretični del bi izvajali predavatelji ljudske univerze, praktični del pa bi lahko izvajali zaposleni tega podjetja v kombinaciji z rednimi profesorji. Vsekakor bi s tem povečali motivacijo udeležencev za izobraževanje, povezali pa bi tudi teorijo s prakso, kar je smisel izobraževanja odraslih.

Odpravljanje ovir za izobraževanje. Med največje ovire za izobraževanje so udeleženci uvrstili stroške izobraževanja, lastno lenobo in pomankanje časa.

Država bi morala nameniti več sredstev za izobraževanje odraslih, kajti zavedati bi se morala, da brez izobraževanja ni konkurenčnega gospodarstva in ni napredka v družbi. Razmisliti bi morala o določenem subvencioniranju. Lahko bi šlo za subvencijo podjetja ali pa bi subvencionirala posameznike. Kriteriji za pridobitev subvencije bi morali biti natančno izdelani. Določiti bi morali, kdo je upravičen do prejema subvencije, v kakšnem obsegu in kakšne rezultate na področju izobraževanja mora doseči. S tem bi država spodbudila na eni strani podjetja, da bi namenjala več sredstev za izobraževanje (z raziskavo smo spoznali, da jih namenjajo malo), na drugi strani pa posameznike, da bi se lažje odločili za izobraževanje. Določitev višine subvencije bi bila kar zapletena naloga, vendar menim, da bi morala biti 50–60 % cene izobraževanja. Pogoj za pridobitev subvencije pa ne bi smela biti omejitev starosti, kajti s tem veliko uspešnih udeležencev ne izpolnjuje kriterija pridobitve subvencije.

Mogoče bi država lahko posebno pozornost namenila najbolj ranljivim skupinam (brezposelni, socialno ogroženi). Tem bi lahko namenila neke vrste denarno pomoč, ki bi jo ob uspešnem zaključku delno vračali. Vračati bi jo pričeli tedaj, ko bi uspeli pridobiti zaposlitev. Tako bi jim omogočila izhod iz težke situacije.

Izobraževalna ustanova bi lahko prišla udeležencem še naproti s ceno programa. Če bi imela več udeležencev, bi lahko z nižjo ceno zagotovila enak finančni rezultat.

Vsa pridobljena sredstva pa bi vezala na uspešen zaključek izobraževanja. V kolikor le-to ne bi bilo uspešno, bi morali udeleženci denarna sredstva vračati. Na ta način bi vzpodbudili udeležence, jih dodatno motivirali, jih »prisilili«, da uspešno končajo študij.

Pri oviri pomanjkanja časa pa lahko ljudska univerza udeležencu priskoči na pomoč tako, da mu nudi čim večjo količino kvalitetnih e-gradiv, da udeleženec lahko predeluje gradivo samostojno, doma, ko ima čas. Tukaj bi prišlo v poštev tudi izobraževanje na daljavo, kjer bi lahko predavanja spremljali iz domačega okolja, udeležencu ne bi bilo potrebno predavanj obiskovati. Posneta predavanja bi si lahko ogledal doma, ko bi imel čas. Tudi izpite bi lahko opravljal doma, seveda pod ustreznim elektronskim nadzorom.

Pomanjkanje časa pa je prav tako povezano z izpolnjevanjem družinskih obveznosti. Veliko udeležencev je v tem starostnem obdobju, ko imajo doma majhne otroke in je varstvo velikokrat ovira pri obiskovanju predavanj. Za rešitev tega problema bi se Ljudska univerza Radovljica lahko povezala z vrtcem, ki ima svoje prostore v isti stavbi. Tako bi bilo varstvo otroka v času predavanj že vključeno v ceno izobraževanja. S tem bi vzajemno rešili več težav. Udeleženci bi lahko hodili na predavanja, vrtec pa bi imel dodaten zaslužek.

Ena izmed ovir je bila tudi pomanjkljiva izobrazba. Ljudska univerza bi lahko za vse udeležence, ki so imeli kar dolgo dobo prekinitve izobraževanja, septembra, pred začetkom novega šolskega leta (ta se v andragoškem izobraževanju prične oktobra), organizirala obnovitvene tečaja znanja in to predvsem za temeljne predmete, kot so matematika, angleščina in slovenščina. Verjetno bi prišel v poštev še tečaj iz osnov računalništva. To bi bilo smiselno za udeležence starostnega obdobja 40 let in več. Pri premagovanju zgoraj navedenih ovir lahko priskoči na pomoč tudi inštruktor. Še boljše pa bi bilo, da bi si udeleženci sami pomagali med seboj. Kot nekakšno tutorstvo. Udeleženci izobraževanja odraslih bi pomagali pri začetnih težavah novih udeležencev. Tako bi vsak nov udeleženec dobil tutorja, ki bi mu razložil, kako izobraževanje poteka, mu pomagal pri učenju, mu svetoval za posamezne predmete, skratka pomagal bi mu priti do zelenega cilja.

V raziskavi spoznavam, da je vsak udeleženec sam sebi največji spodbujevalec. To se mi zdi pozitivna ugotovitev, kajti iz tega sledi, da je njegova notranja motivacija zelo visoka. Zato menim, da je potrebno storiti vse, da posameznikom omogočimo dostop do izobraževanja. Velik spodbujevalec je tudi družina, izobraževalna ustanova bi lahko nudila popuste udeležencem, če bi se v določenem obdobju tukaj šolalo več družinskih članov. Posamezniki pa ne čutijo prav velike spodbude s strani države. Omenjam možnost subvencioniranja države, ki sem jo podrobno že opisala pri ovirah za izobraževanje (stroški izobraževanja). Takšno pasivno obnašanje države je strah vzbujajoče. Država sicer ima

izdelano strategijo izobraževanja odraslih, resolucijo o nacionalnem programu izobraževanju odraslih za obdobje 2013–2020. Posamezniki tudi ne čutijo veliko spodbude s strani delodajalca. Tudi tukaj bi lahko težavo delno rešili s predlagano subvencijo države podjetjem. S tem bi podjetja postala bolj motivirana za izobraževanje svojih uslužbencev. Zavedati bi se morala, da samo kontinuirano izobraževanje rezultira v večjem uspehu podjetja. Prav tako bi se morala podjetja zavedati, da bolj izobražen kader lažje in uspešneje opravlja svoje delovne naloge.

Poudarjena vloga predavatelja in svetovalca. Že v raziskavi sami se odraža pomembna vloga svetovalca. Mogoče bi morali svetovalci razširiti svojo dejavnost tudi izven izobraževalnih ustanov. Pojavljati bi se morali na kariernih sejmih, na raznih gospodarskih srečanjih, kjer bi nastopili z različnimi zanimivimi programi formalnega izobraževanja. Tam bi lahko vzpostavili stik s predstavniki gospodarstva, se dogovorili za razne oblike formalnega izobraževanja.

Raziskava postrega s podatkom, da predavatelj vpliva na motivacijo za izobraževanje, prav tako pa se je udeležencem zdel pomemben pri sami odločitvi za vpis. V delu sem natančno opredelila, kakšen mora biti dober predavatelj. Dinamičnost v svojem izobraževalnem procesu bi moral povečati z različnimi metodami dela in z različnimi oblikami dela. Pri metodah bi moral poleg predavanj uporabljati še druge, kot so diskusija, razgovor, igranje vlog. To vnaša neko svežino v izobraževalni proces, udeleženci se naučijo komunicirati, kar je danes na delovnem mestu še kako pomembno. Prav tako bi moral predavatelj uporabljati različna učna sredstva in s tem popestriti predavanje in ga narediti bolj zanimivega. Bilo bi zanimivo, če bi snov predstavil tudi s pomočjo določenega gosta, katerega dejavnost bi se nanašala na obravnavano vsebino. Tako bi gost lahko podal primere iz prakse. Pri obliki dela pa bi lahko predavatelji večkrat predavali individualno (če so težave) ali pa skupinsko, kajti v manjših skupinah se udeleženci počutijo bolj sproščeno, lažje navežejo stik tako s predavateljem kot tudi med seboj.

Možnosti drugačnih oblik izobraževanja. Izobraževalna ustanova bi se morala lotiti tudi izobraževanja na daljavo. Danes so ljudje precej obremenjeni, razpeti so med različne obveznosti: šola, družina, služba. Zato včasih ne morejo redno obiskovati predavanj in izpopolnjevati svojih šolskih obveznosti. Res je to v andragoškem izobraževanju lažje izvedljivo, vendar spremljanje predavanj po mediju bi bila zelo dobra alternativa. S to obliko izobraževanja pa bi izobraževalna ustanova razširila tudi geografsko območje svojega delovanja. Pri izvajanju izobraževanj na daljavo sedež izobraževalne ustanove ni pomemben, kajti udeleženci vse svoje obveznosti izvajajo preko računalnika. Na ta način bi lahko povečali število vpisanih oseb, ne bi pa bilo zaradi tega potrebno zagotoviti dodatnih izobraževalnih prostorov. Tako bi izobraževalna ustanova tudi prihranila del sredstev.

SKLEP

Vsak posameznik se mora stalno prilagajati novim spremembam, če hoče biti konkurenčen na trgu dela. To pomeni, da mora pridobivati nova znanja, obstoječa pa obnavljati, jih nadgrajevati in prilagajati trenutnim potrebam. Pridobivanje novih znanj pa omogoča izobraževanje. Izobraževanje je proces, s katerim si pridobimo nova znanja in naj bi trajal vse življenje. Časov, ko si je posameznik v mladosti pridobil vso zahtevano znanje, ni več. Z izobraževanjem si pridobimo neko stopnjo izobrazbe, ta pa vpliva na družbeni, ekonomski in socialni status posameznika. Izobraževanje ne omogoča samo pridobitev spretnosti in znanja, ampak človeku omogoča tudi nove izkušnje, pridobitev delovnih navad, oblikuje njegov značaj. Sodoben način življenja je v delovni proces vnesel negotovost, zato je znanje tisto bogastvo, ki človeku omogoča boljše, bolj lagodno življenje. Posameznik si z njim poveča svojo konkurenčnost na trgu dela, hkrati pa ustvarja del človeškega kapitala posameznega podjetja. Največje povpraševanje v prihodnosti bo po tistih posameznikih, ki se bodo hoteli in znali s pomočjo izobraževanja hitro prilagoditi novim razmeram na delovnem mestu.

Želja vseh nas, ki delamo v izobraževanju, pa je, da omogočimo čim večjemu številu ljudi izobraževanje na ustrezni kakovostni ravni. Tako v magistrskem delu iščem tiste motivatorje, ki bi posameznika prepričali v ponovno vključevanje v svet izobraževanja. Analiziram dejavnike, ki pospešujejo motivacijo za izobraževanje. Ugotavljam, da nista najpomembnejša motivacijska faktorja denar ali kariera, ampak da je to osebna rast posameznika, njegova želja po znanju. Prav tako zelo redko vpliva na motivacijo en sam faktor, ampak gre za kombinacijo različnih faktorjev. Zato menim, da je potrebno te dejavnike spodbujati, da je potrebno najti načine, kako izobraževanje omogočiti vsem in ne samo tistim, ki so ekonomsko močnejši, ampak tudi in predvsem državljanom z obrobja družbe, tistim, ki so finančno šibkejši.

Pri tem bi pomembno vlogo morala odigrati država in pripraviti ustrezno strategijo, ki bo posameznike spodbujala k učenju. Zagotoviti bi bilo potrebno finančne vire in pa tudi ustrezne informacije o možnostih in poteku izobraževanja. Predvsem bi bilo ključno, da država pomaga ljudem, ki pripadajo socialno in ekonomsko šibkejšemu sloju družbe. Le tako bi si pridobili ustrezno izobrazbo in se poskušali rešiti iz obstoječe situacije. S tem bi država pomagala tako udeležencem kot tudi sebi.

Država bi morala spodbuditi tudi podjetja, da bi več vlagala v izobraževanje. Prav bi bilo, da podjetja del svojih sredstev namenijo izobraževanju svojih zaposlenih. Država bi morala podjetjem, ki veliko vlagajo v izobraževanje odraslih, nuditi razne subvencije, ali pa bi jim zaradi tega priznala razne davčne olajšave tako, kot jih prizna za investicije. Navsezadnje je pridobivanje znanja tudi investicija, vendar ne v osnovna sredstva podjetja, temveč v delovno silo podjetja, v možgane podjetja. Bolj izobražen kader pa za podjetje pomeni tudi boljšo mednarodno konkurenčnost, pridobitev novih poslov in možnost nadaljnega

razvoja. Več dobrih podjetij v državi vodi k bolj razviti družbi, pospešuje gospodarski razvoj in povečuje družbeno blaginjo.

Tudi izobraževalne ustanove bi morale pristopiti nasproti udeležencem v izobraževalnem procesu odraslih, in sicer tako, da bi jim omogočale dodatno izobraževanje, možnosti plačila na več obrokov, razne popuste (več družinskih članov).

Največja omejitev moje raziskave je število udeležencev. Zato lahko rečem, da moji rezultati niso tako splošni, kot bi bili, če bi proučevala večjo populacijo. Rezultatov ne morem posploševati, ampak jih je potrebno razumeti kot omejene le na ta vzorec. Mogoče bi bilo smiselno enaka vprašanja postaviti tudi udeležencem izobraževanja odraslih v različnih delih Slovenije. Tako bi vsekakor dobili zanimive rezultate in morda pojasnili morebitne nejasnosti.

Prihodnost bo verjetno prinesla še večjo raznolikost in fleksibilnot in s tem tudi kompleksnost v svet izobraževanja. Pomemben izziv družbe bo, kako zagotoviti udeležbo v različnih življenjskih obdobjih. Formalno izobraževanje bo moralo ohraniti značaj središčne osi in biti dostopno vsem. Nujno pa se bo moral krepiti razvoj didaktike, ki bo ustrezala izzivom prihodnosti, razvijati mehanizme, ki bodo zagotavljali priložnost različnim družbenim skupinam.

Izobraževanje odraslih gre predvsem v smeri e-izobraževanja. V letu prihodnosti se bo moral svet izobraževanja še bolj prilagoditi novi generaciji uporabnikov in potrebno bo odpreti pot do znanja vsakemu, ki je znanja željan. Zaposleni bodo z znanjem na tekočem in ga bodo pridobili takrat, ko bo potrebno. Izobraževanje bo potekalo na več napravah, preko tablic, dostopno bo kjerkoli in kadarkoli, tudi z domačega kavča. Izobraževalne ustanove bodo morale združiti klasično izobraževanje z novimi pristopi in poiskati najboljšo kombinacijo med enim in drugim.

Pri reševanju težav izobraževanja odraslih bi se morali združiti vsi trije ključni dejavniki, in sicer so to podjetja, država in izobraževalne organizacije. Združiti bi morali svoje moči, začrtati neko skupno pot, ki bi vodila do uspeha. Voditi bi jih morala želja po skupnem cilju in ta naj bi bil povečanje interesa za izobraževanje v obdobju odraslosti. Skupaj bi morali v družbi graditi spoznanje, da je učenje pomembna komponenta, da se je potrebno učiti celo življenje, ne samo v obdobju mladosti, da je to edina pot do osebne razvoja vsakega posameznika in družbe kot celote. Skupaj bi morali graditi družbo današnjega časa, družbo napredka in razvoja, učečo se družbo. Le to nas vodi do uspešnosti v prihodnosti, ki pa je gibal današnjega časa.

LITERATURA IN VIRI

1. *Splošno o Andragoškem centru*. Najdeno 15. maja 2016 na spletnem naslovu <http://www.acs.si>
2. Barnes, L. B., Christensen, C. R., & Hansen, A. J. (1994). *Teaching and the case method: Text, cases and readings*. Boston (Mass): Harvard Business School Press.
3. Baurner, T., Vivien, M., & Race, P. (1993). *Workshop that work: 100 ideas to make your training events more effective*. London: McGraw-Hill.
4. Beltram, P., Žalec, N., Mirčeva, J., & Turk, A. (2014). *Formalno izobraževanje odraslih v Sloveniji*, Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
5. Bersaukas, P. (2010). *Stories told in the classroom: how to write and teach case method*. Vilnius: ISM University of Management and Economics.
6. Bevc, M. (2004). *Opredelitev, dejavniki in mehanizmi družbe znanja: Raziskovalni projekt*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
7. Brajša, P. (1993). *Pedagoška komunikologija*. Ljubljana: Glotta Nova.
8. Brečko, D. (2002). *Štirideset sodobnih učnih metod; priročnik za predavatelje, učitelje in trenerje*. Ljubljana: Sofos.
9. Cankar, I. (2006). *Motivacija odraslih za izobraževanje* (diplomsko delo). Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
10. Coffield, F. (2000). *Differing visions of Learning Society* (1st ed.) Bristol: The Policy Press.
11. Cross, K. P. (1992). *Adults as learners: increasing participation and facilitating learning*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
12. Čelebič, T. (2010). *Izbrani vidiki izobraževanja odraslih v Sloveniji in mednarodna primerjava z državami EU – 27*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
13. Černetič, M. (2002). Vlaganje v razvoj človeških virov in modeli univerz. *Organizacija*, 35(10), 635–642.
14. Denny, R. (1993). *Motivate to win: Tested techniques for great achievement*. London: Kogan Page.
15. Delors, J. (1996). *Poročilo mednarodne komisije o izobraževanju za enaindvajseto stoletje, priljubljeno za UNESCO*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport republike Slovenije.
16. Dermol, V. (2010). *Usposabljanje zaposlenih ter njihov vpliv na organizacijsko učenje in uspešnost v slovenskih storitvenih podjetjih* (doktorska dizertacija). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
17. Devjak, T., Krek, J., Pšunder, M., Krajčar, M., & Petek, M. (2014). *Sodobni pedagoški izzivi v teoriji in praksi*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
18. Dimovski, V., Peterlin, J., & Penger, S. (2009). *Avtentično vodenje v učeči se organizaciji*. Ljubljana: Planet GV.
19. Dravers, W. A. (1984, 1997). *How to teach adults*. Manhattan, Kansas: The Learning Resources Network.

20. Drogenik, O. et al. (1989). *Nacionalni program za izobraževanje odraslih*. Strokovne podlage. Ljubljana: Andragoški center.
21. Georg, J. M., & Jones, G. R. (1999). *Organizational behavior: understanding and managing*. Reading: Addison – Westly.
22. Golja, K. (2006). *Pomen neverbalnega komuniciranja v izobraževanju odraslih* (specialistično delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
23. Gorjanc, F. (1991). *Avdiovizualna učna sredstva*. Ljubljana: Univerzum.
24. *O Gospodarski zbornici Slovenije*. Najdeno 15. maja na spletnem naslovu <http://www.gzs.si>
25. Halloran, J. (1986). *Personal and Human Resource Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice.Hall, Inc.
26. Herzberg, F. (1987). One more time: How do you Motivate Employees? *Havard Business Review*, 46 (1), 53–62.
27. Hladnik, A. (2016). *Igrifikacija kot nov način izboljšanja pedagoškega procesa* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
28. Jarvis, P. (2004). *Adult education and lifelong learnin* (3rd ed.) London: routledge Falmer.
29. Javrh, P., Jelenc - Krašovec, S., Ličen, N., & Vakounig, V. (2008). *Vseživljenjsko učenje in strokovno izrazje*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
30. Javrh, P. (2010). *Usposabljanje za delo v izobraževanju odraslih in razvoj kariere*. Ljubljana: Andragoška spoznanja.
31. Javrh, P. (2014). *Izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih 2011–2014. Spopolnjevanje za izvajanje programa Usposabljanje za življenjsko uspešnost*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
32. Jelenc, S. (1996). *ABC izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
33. Jelenc - Krašovec, S. (2003). *Univerza za učečo se družbo: kako univerza sledi tokovom sodobnega izobraževanja*. Ljubljana: Sophia.
34. Jelenc - Krašovec, S. (2004). Zaposleni in vseživljenjsko učenje in izobraževanje kot odgovor na neustrezno organiziranost izobraževanja v družbi. *HRM : strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu = human resource management magazin* 2(6), 6–22.
35. Jelenc - Krašovec, S., Knaflič, L., Perme, E., Radovan, M., Rupert, J., Vilič - Klenovšek, T., & Žalec, N. (2007). *Svetovalni pripomočki v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center.
36. Jelenc - Krašovec, S. (2010). Izobraževanje odraslih – dejavnik družbenega razvoja ali zlasti orodje ekonomske uspešnosti. *Sodobna pedagogika*, 127(4), 148–169.
37. Jelenc, Z. (1982). *Svetovalno delo pri vzgoji in izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Univerzum.
38. Jereb, J., & Jug, J. (1987). *Učna sredstva v izobraževanju*. Kranj: Moderna organizacija.
39. Jonson, K., & O'Driscoll, N. (1992). *Exchanging information*. Harlow (Essex): Longman.

40. Klemenčič, S., Možina, T., Svetina, M., Mlinar, V., Vilič - Klenovšek, T., Velikonja, M., & Zupančič, M. (2006). *Oblikovanje izvedbenega kurikulumoma v poklicnem izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center.
41. Kopal, N. (2014). *Poslovni bonton pri medgeneracijskem prenosu znanja* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
42. Košir, S., & Dermol, V. (2008). *Vodnik skozi študijsko leto: priročnik za visokošolske učitelje in sodelavce Mednarodne fakultete za družbene in poslovne študije*. Celje: Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije.
43. Kranjc, A. (1979). *Metode izobraževanja odraslih: andragoška didaktika*. Ljubljana: Delavska enotnost.
44. Kranjc, A. (1982). *Motivacije za izobraževanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
45. Krump, S., & Jelenc - Krašovec, S. (2009). *Vseživljenjsko učenje – izobraževanje starejših odraslih: Znanstveno poročilo*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
46. Kruder, B., & Perme, E. (2009). Vloga in položaj javnih zavodov za izobraževanje odraslih v Sloveniji. *Sodobna pedagogika*, 60 (126), 218-233.
47. Krump, S., & Jelenc - Krašovec, S. (2010). *Prestari za učenje? Vzorci izobraževanja in učenja starejših*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
48. Licen, N. (2009). *Uvod v izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
49. Lipičnik, B. (1996). *Človeški viri in ravnaje z njimi*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
50. Lipičnik, B. (1997). *Človeški viri in ravnaje z njimi*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
51. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
52. Lipičnik, B., & Možina, S. (1993). *Psihologija v podjetjih*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
53. *O Ljudski univerzi Radovljica*. Najdeno dne 15. maja. 2016 na spletni strani <http://www.lu-r.si>
54. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers.
55. Marenčič - Požarnik, B. (1980). *Dejavniki in metode uspešnega učenja*. Ljubljana: Dopolna delavska univerza Univerzum.
56. Marenčič - Požarnik, B. (2000). *Psihologija učenja in pouka*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
57. Marenčič - Požarnik, B. (2002). Notranja učna motivacija kot pogoj in cilj kakovostnega izobraževanja. *Vzgoja in izobraževanje*, 33 (3), 8-13.
58. Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije. (2007). *Strategija vseživljenjskega učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije ter Javni zavod pedagoški inštitut.
59. Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije. (2013). *Sodobni pristopi, metode in tehnike v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije in Andragoški center Republike Slovenije.

60. Moravec, M. (2015). *Analiza motivacijskih dejavnikov, ki vplivajo na vključitev odraslih v programe izobraževanja odraslih*. (magistrsko delo) Celje: Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije.
61. Možina, S., & Jamšek, F. (2002). *Merjenje in ocenjevanje uspešnosti kadrovske dejavnosti ter delovnih dosežkov*. Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
62. Možina, S., Jamšek, F., Svetlik, I., Vodnik, Z., & Zupan, N. (2002). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
63. Možina, T. (2003). *Kakovost v izobraževanju*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
64. Možina, T. (2007). *Merjenje zadovoljstva v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
65. Musek, J. (1982). *Osebnosti*. Ljubljana: Univerzum.
66. Musek, J. (2001). *Psihologija*. Ljubljana: Educy.
67. Ogrizović, M. (1966). *Metode obrazovanja odraslih*. Zagreb: sveučilište »Moša Pijade«.
68. Pečjak, V. (2001). *Učenje, spomin, mišljenje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
69. Radovan, M. (2002). *Motivacija odraslih za izobraževanje*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
70. Radovan, M. (2003). *Motivacija odraslih za izobraževanje*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
71. Rogers, C.R. (1994). *Freedom to learn* (3th ed.). New York: Macmillian College Publishing Company.
72. Rogers, C.R. (1995). *On Becoming a person*. Boston, New York: Houghton Mifflin Company.
73. Rojec, Z. (2012). *Motivacija za vseživljenjsko učenje* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
74. Sanchez, K. E. (2004). Vseživljenjsko učenje in zaposljivost. *Glotta Nova*, 3(9), 4.
75. Steers, R., & Porter, L. (1987). *Motivation and work behavior* (4th edition). New York: McGraw-Hill.
76. Stanič, M., & Macedoni, K. (2004). Merjenje uporabnosti novega znanja in rentabilnost e-izobraževanja. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu = human resource management magazin*, 2(6), 30–35.
77. Sulčič, V. (2000). *Vpliv informacijske tehnologije na izvajanje študija na daljavo*. Ekonomsko-poslovna fakulteta: Maribor.
78. Štilih, G. (1961). *Očrt splošne didaktike*. Ljubljana: DZS
79. Traven, S. (1998). *Management človeških virov* (1. natis). Ljubljana: Gospodarski vestnik.
80. Tuš, J. (2005). Se odrasli lahko nehamo izobraževati? *Andragoška obzorja*, 11 (2), 8–18.
81. Uhan, S. (2000). *Vrednotenje dela II*. Kranj: Moderna organizacija.
82. Urh, I. (2003). Učeca se organizacija. *Sodobna pedagogika*, 54(1), 122–139.

83. Valentinčič, J. (1983). *Sodobno izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Dopolna delavska univerza Univerzum.
84. Van Ments, M. (1998). *The effective use of role-play: handbook for teacher and trainers*. London: Kogan Page.
85. Velikonja, M., Svetina, M., & Možina, T. (2012). *Andragoško vodenje*. Ljubljana: Andragoški center.
86. Vidic, M. (2009). *Financiranje izobraževanja odraslih v Sloveniji* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
87. Vilič - Klenovšek, T., & Klemenčič, S. (2002). *Svetovanje v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
88. *O Kariernem središču*. Najdeno 15. maja. 2016 na spletni strani <http://www.ess.gov.si/ncips/cips>
89. *O Zvezi ljudskih univerz - ZLUS*. Najdeno 15. maja. 2016 na spletni strani <http://zlus.si/si/index.aspx>
90. Živec, M. (2007). *Motivacija v izobraževanju odraslih* (diplomsko delo). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
91. Židan, A. (2004). *Za kakovostnejša družboslovna znanja: didaktični in znanstveni prispevki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
92. Žirovnik Bocelli, M. (2009). »You never get a second chance to make a first impression!«: easy and useful tips to kick-off your professional relationship. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu = human resource management magazin*, 7(32), 78–79.
93. Žirovnik Bocelli, M. (2011a). Can you coach yourself? : or can qualified coach coach him/herself? *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu = human resource management magazin*, 9(42), 56.
94. Žirovnik Bocelli, M. (2011b). Learning is lifelong process. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu = human resource management magazin*, 9(43), 66.
95. Žirovnik Bocelli, M. (2011c). Open – ended contracts. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu = human resource management magazin*, 9(41), 68.
96. Žnidaršič, J. (2003). *Razvijanje podjetnih lastnosti v izobraževalnem sistemu* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
97. Žnidaršič, J. (2012). Continuous education of older employees: cost or benefit? *International business & economics research journal*, 11(8), 911–920.
98. Žnidaršič, J. (2013). Znanje različnih generacij: deliti ali ne deliti – to je zdaj vprašanje. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu = human resource management magazin*, 11(55), 26–32.

PRILOGE

Priloga 1: Anketa

1. Prosim, označite tri dejavnike, ki po vašem mnenju najbolj vplivajo na vaš motiv po izobraževanju?

- a) napredovanje na karierni poti
- b) osebna rast, razvoj
- c) uporabnost znanja
- d) izobraževanje kot sama dejavnost, kjer spoznam prijatelje
- e) želja po znanju
- f) interes, osebno zadovoljstvo

2. Ocenite pomembnost spodaj navedenih dejavnikov, ki vas motivirajo za izobraževanje:

- a) pridobitev novega znanja za lasten razvoj
- b) boljši zaslužek
- c) večja osebna konkurenčnost na trgu dela
- d) večja možnost zaposlitve
- e) izboljšanje izobrazbene ravni
- f) pridobitev novega poklica
- g) družabni stiki
- h) kvalitetnejše delo v poklicu
- i) preizkusiti svoje sposobnosti
- j) postati samostojen in neodvisen
- k) napredovanje v službi
- l) zahteve delodajalca
- m) višja izobrazba glede na partnerja
- n) ustvariti si ugled in vpliv
- o) želja, veselje do učenja in izobraževanja
- p) uspešna kariera
- q) Drugo (navedite)

3. Koliko vas k izobraževanju spodbujajo navedene skupine?

- a) delodajalec
- b) sodelavci
- c) država
- d) stroka
- e) družina
- f) prijatelji
- g) Zavod za zaposlovanje

4. Kako bi ustrezno ocenili svojo motivacijo za izobraževanje?

- a) Nisem motiviran
- b) Zelo redko sem motiviran
- c) Občasno sem motiviran
- d) Vedno sem motiviran

5. Ali menite, da ima svetovalec pomemben vpliv na vašo odločitev glede ponovne odločitve za izobraževanje?

- a) svetovalec nima vpliva
- b) svetovalec delno vpliva
- c) svetovalec pomembno vpliva

6. Ali menite, da je vloga svetovalca pri samem poteku izobraževanja pomembna?

- a) Ne
- b) Da

7. Ocenite pomembnost spodaj navedenih dejavnikov, ki navajajo vlogo svetovalca.

- a) pomaga pri sami vključitvi v izobraževanje
- b) svetuje o snovi, ki jo morajo udeleženci osvojiti
- c) izdelava strategije za doseganje ciljev
- d) ugotavlja, katere naloge pomagajo pri doseganju učnih ciljev
- e) beleži proces izpolnjevanja nalog
- f) pogovarja se o predelani snovi
- g) premisli in analizira ubrani proces doseganja učnih ciljev
- h) prilagaja dejanja, ki so potrebna za doseganje učnih ciljev
- i) pomaga pri vzpostavitvi stika s predavateljem
- j) pomaga pri premagovanju neodločnosti in strahu v procesu ponovnega vključevanja
- k) predlaga metode dela in jih priloži udeležencu
- l) drugo (vpišite)

8. Ali menite, da ima predavatelj vpliv na vašo motivacijo za izobraževanje?

- a) predavatelj nima vpliva
- b) predavatelj delno vpliva na motivacijo
- c) predavatelj pomembno vpliva na motivacijo

9. . Ali je pomembno, kdo je predavatelj?

- a) Da
- b) Ne

10. Katere lastnosti pri predavatelju najbolj cenite?

- a) Prijaznost
- b) Ustrežljivost
- c) Razumljivost
- d) Poštenost
- e) Dinamičnost, raznolikost

11 Ocenite spodaj navedene dejavnike, ki vas najpogosteje ovirajo pri odločanju za izobraževanje.

- a) pomanjkljiva prejšnja izobrazba
- b) stroški izobraževanja
- c) neustrezen izobraževalni program
- d) ni podpore delodajalca
- e) neustrezna organizacija izobraževanj
- f) družinske obveznosti
- g) pomankanje časa
- h) prestar/a za izobraževanje
- i) strah pred izpiti
- j) neustrezen urnik predavanj
- k) prezahteven program izobraževanja
- l) jezikovni razlogi
- m) zdravstveni razlogi
- n) nimam interesa za izobraževanje
- o) pomankanje samozavesti, sposobnosti za izobraževanje
- p) oddaljenost od izobraževalne ustanove
- q) Drugo (vpišite)

12. Katere so najpomembnejše učne metode dela v izobraževanju odraslih?

- a) Metoda predavanj
- b) Metoda razgovora
- c) Metoda diskusije
- d) Metoda vlog
- e) Metoda dela s pisnimi viri

13. Kakšne oblike dela si želite v izobraževanju odraslih?

- a) Skupinsko
- b) Individualno
- c) Delo v paru
- d) Frontalno

14. Ali uporabljate e-gradiva?

- a) Da
- b) Ne

15. Bi se odločili za študij na daljavo?

- a) Da
- b) Ne

16. Kakšne učne pripomočke uporabljate pri učenju?

- a) Tablični računalnik
- b) Knjige, delovne zvezke
- c) Računalnik

17. Ali bi se odločili za izpopolnitev znanj IKT?

- a) Da
- b) Ne

19. Ali boste po končanem srednješolskem izobraževanju le-to nadaljevali?

- a) Da
- b) Ne

20. Zakaj ob koncu srednješolskega izobraževanja le-tega ne boste nadaljevali?

- a) Družina
- b) Denar
- c) Ni motivacije
- d) Strah pred neuspehom
- e) Starost

21. Spol

- a) Moški
- b) Ženski

22. V katero starostno skupino spadate?

- a) do 20 let
- b) 21–30 let
- c) 31–40 let
- d) 41–50 let
- e) več kot 50 let

22. Najvišja stopnja dosežene izobrazbe

- a) osnovna šola ali manj
- b) dveletna ali triletna poklicna šola
- c) štiriletna ali petletna srednja šola
- d) višja, visoka šola
- e) univerzitetna izobrazba
- f) specializacija, magisterij, doktorat

23. Delovne izkušnje

- a) do 5 let
- b) od 6 do 10 let
- c) od 11 do 20 let
- d) od 21 do 30 let
- e) 31 in več