



Projekt: Krepitev vseživljenjskega učenja 2024-2029

Slop 1: Razvoj pismenosti in temeljnih zmožnosti odraslih – za večjo socialno pravičnost

Aktivnost 1.3: Laboratorij za profesionalni razvoj

LABORATORIJ SPRETNOSTI

Strokovne podlage

ACS, december 2025

Naslov publikacije	Laboratorij spretnosti
Avtorji	doc. dr. Petra Javrh, mag. Estera Možina, Jana Plaznik, Alenka Štrukelj
Urednica	doc. dr. Petra Javrh
Kraj založbe, leto izdaje	Ljubljana: Andragoški center Slovenija, 2025
Prevajalec	-
Lektor	Besedilo ni lektorirano
Oblikovalec/ilustrator	-
Navedba izdaje	Elektronska izdaja
Povezava na objavo	https://pismenost.acs.si/wp-content/uploads/2025/12/Strokovne-podlage-za-Laboratorij-spretnosti.pdf

Izdaja je financiranja iz projekta Krepitev vseživljenjskega učenja. Projekt sofinancirata Republika Slovenija, Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada plus.

Publikacija je brezplačna.

Kazalo vsebine

1.	Utemeljitev.....	4
2.	Konceptualna zamisel: Laboratorij spretnosti.....	5
3.	Vsebinska izhodišča.....	7
4.	Vsebinske povezave identiteta - raziskovanje lastne profesionalne prakse	13
5.	Delovanje laboratorija – posamezne naloge in aktivnosti, skozi katere se poganja delovanje laboratorija	15
5.1.	Teorija in stroka v monografiji Opolnomočenje	17
5.2.	Opazovanje drugačnih praks s pomočjo zgledovalnih obiskov	18
5.3.	Osebni pogledi ekspertov na lastni profesionalni razvoj v podkastih	20
5.4.	Filmska zgodba o profesionalnem razvoju.....	22
5.5.	Samodiagnostični inštrumenti in testiranje inštrumentov s praktiki in snovalci opisnikov... ..	23
5.6.	Drobno preizkušanje v okviru akcijskega raziskovanja	25
6.	Literatura	28

1. Utemeljitev

V okviru prvega sklopa Projekta Razvoj kompetenc VŽU smo si zadali nalogo, da bomo za doseganje večje socialne pravičnosti razvijali pismenost in temeljne zmožnosti odraslih. Da bi to dejansko lahko uresničili v razmerah, ko se stari sistemi krhajo in nastajajo povsem nove družbene okoliščine, je potrebno posebno pozornost nameniti tistemu členu v procesu, ki ima neposreden stik z odraslimi – torej strokovnim delavcem, ki delujejo na področju dela z ranljivimi odraslimi. Brez kakovostnega razvoja kompetenc strokovnjakov in poglobljanja v najnovejšo izsledke za boljše razumevanje področja temeljnih zmožnosti odraslih, na drugi strani pa razvijanja primernih orodij in postopkov, da bi spodbudili večje vključevanje odraslih v vseživljenjsko izobraževanje, zgoraj omenjeni cilj ni uresničljiv. Zato se je v načrtovanju projekta celoten vsebinski sklop razvoja kompetenc osredotočil na razvoj novih profesionalnih znanj za boljše predvidevanje potreb po novih kompetencah pri odraslih; na razvoj znanja in orodij za prilagajanje ciljnim skupinam z novimi pristopi, gradivi in programi; še posebej pa na sistematično krepitev specialne usposobljenosti izobraževalcev odraslih, pa tudi novim načinom spodbujanja kariernega razvoja in poklicne mobilnosti omrežij strokovnjakov, ki delujejo na področju izobraževanja ranljivih skupin. S tem se hkrati tudi zapolnjuje vrzel v možnostih profesionalnega spopolnjevanja ekspertov v njim primerni skupnosti. Da bi lahko to dosegli, bo potrebno več novosti, med njimi inoviranje prakse osebnega profesionalnega razvoja.

Naj zaključimo ta uvod z mislijo iz najnovejše strokovne monografije, ki se loteva ene od perečih tematik s področja – dolgoživosti in pravice do druge kariere starejših. V uvodu v monografijo »Vedno radovedni: izzivi in priložnosti za učenje starejših odraslih na univerzah« je zapisano:

»Dolgoživost ni več le del futurologije. Dolgoživost postaja realnost. Življenjska doba se podaljšuje, ljudje se aktivno starajo, ustvarjajo novo razumevanje starosti in staranja. Po mnenju nekaterih nastaja »nov narativ« staranja, drugi poudarjajo, da v vsakdanjem življenju vsakega starejšega človeka vznikajo nove prakse. Odpirajo se nove poti na različnih področjih, zato želimo razumeti nove pojave staranja in dolgih prehodov med (pod)obdobji starosti, izzive, s katerimi se soočajo starejši, ter spodbujati strategije, ki prispevajo k pozitivnemu ali dobremu staranju ... Sodobni starejši niso le pasivni opazovalci razvoja, temveč so vse bolj aktivni soustvarjalci praks, znanja, nosilci življenjske modrosti in vir navdiha.« (Ličen idr., 2025, str. 7).

2. Konceptualna zamisel: Laboratorij spretnosti

Delovanje laboratorija vidimo kot pomemben korak k cilju, da bi končno dosegli bolj vključujočo družbo, ki tudi ranljivim skupinam omogoča ali vsaj daje vzpodbude za polno udeležbo in uspeh na vseh področjih življenja. Zavedamo se, da je pot do te vizije še dolga!

Postavili smo si cilj, da bomo znotraj aktivnosti Razvoj kompetenc razvili možnosti za boljše predvidevanje potreb in dostopanje do ranljivih skupin, ki jih bodo pridobili eksperti s tega področja. S tem želimo ekspertom omogočiti pozitivne profesionalne potrditve, ki so predpogoj za dober karierni razvoj. Ta proces imamo namen zagotoviti z vzpostavitvijo laboratorija spretnosti, ki predstavlja varen prostor. Tu bo mogoče proučevati različna najbolj pereča in aktualna ožja strokovna področja in dileme, predvsem pa zaradi izkustva profesionalne skupnosti pospeševati profesionalni razvoj. Tako zastavljen koncept omogoča sistematično razvojno in strokovno delo ter profesionalno rast kadrov na področju javnoveljavnih programov, po katerih se ne pridobi javnoveljavna izobrazba, in tudi drugih neformalnih izobraževalnih programov, s katerimi želimo omogočiti razvoj temeljnih zmožnosti odraslih v Sloveniji.

V zvezi z zgoraj omenjenimi cilji smo predvideli, da se bo znotraj laboratorija morala odvijati sistematična aktivnost, ki bo pripeljala do aktualnejše konceptualizacije področja, razvoja vsega potrebnega (razvoj pristopov, gradiv, programov) za nov, sodoben razvojni naboj področja ter inovativni način podpore omrežjem strokovnjakov, ki bodo tako deležni spodbudnih oblik profesionalnega razvoja.

Globlji premislek o veščinah dostopanja do ranljivih skupin odraslih

V izhodišču se je potrebno osredotočili na teoretski razmislek o tematiki, kako bolj učinkovito dosegati in osveščati ljudi v praksi delovanja na področju ranljivih skupin odraslih, z najširšega zornega kota. To nam sugerirajo raziskovalni in evalvacijski podatki področja, ki enotno vodijo v zaključek, da ima področje in s tem tudi eksperti, ki delujejo na tem področju na tem segmentu večji problem.

Ugotovili smo, da je potrebno novo znanje, ki bo odprlo možnosti za nove rešitve. Zato smo najprej zasnovali koncept znanstvene monografije. Z pripravo obširnega znanstvenega in strokovnega gradiva smo poglobili in nadgradili ekspertno znanje in razumevanje trenutnega družbenega položaja, planetarnih sprememb in specifičnih potreb ranljivih skupin odraslih. V koncept smo vgradili elemente, ki zagotavljajo, da smo lahko opisali in ovrednotili tudi pretekle izkušnje pri učinkovitem dostopanju, animiranju in motiviranju, ki so ga doslej na terenu samostojno in pogosto v izolaciji izvajali eksperti. Izhajamo namreč iz predpostavke, da bo integracija obstoječega in novih rešitev omogočila pritok sveže motivacije za potovanje k profesionalni odličnosti ekspertov.

V središču razmisleka različnih avtorjev, ki smo jih povabili k pripravi znanstvenega dela, je bilo razgrniti in poglobiti razumevanje, kako novi načini komuniciranja in zaznave, ki so se razvili skupaj s tehnologijo, vplivajo na učne procese in motivacijo odraslih. Na primer: ali se procesi nenamernega učenja in naključnega spoznavanja, ki sta običajna v današnjem informacijsko bogatem okolju, lahko učinkovito uporabijo za dostopanje ranljivih skupin. Monografija je s tem postala ključen vir za študij v okviru Laboratorija spretnosti, saj ima zelo bogat nabor novejših relevantnih literature, ki jo predlagajo sodelujoči avtorji. Koncipirana je z namenom krepiti širšo profesionalno skupnost, da bo zmožna uporabiti naše ugotovitve in strategije za izboljšanje izobraževalnih možnosti za ranljive skupine odraslih.

Monografija je zbirka relevantne literature, ki ekspertu omogoča primeren kurikulum za samostojno profesionalno raziskovanje.

Opredelitev življenjskih spretnosti za preživetje v novih okoliščinah

Brez jasnih opredelitev ciljev je strokovnjak na terenu pogosto v negotovem položaju. Glede na velike izzive v smislu dobrega odzivanja na spremembe tako v družbi, pri delu, v zasebnem vsakodnevem življenju je zelo pomembno vedeti, kaj so najboljše strategije preživetja. V okviru laboratorija smo večji poudarek dali pridobivanju novega znanja in vedenja o kompetencah in temeljnih zmožnostih, ki so aktualne za novo nastajajoče in nepredvidljive družbene razmere.

Da bi se strokovnjaki, ki delujejo na področju ranljivih skupin, lahko ustrezno odzivali na to vprašanje, morajo imeti aktualizirana znanja o točno teh vprašanjih. Preiskovati morajo dilemo, katero novo znanje in vedenje bi dejansko lahko omogočilo boljše predvidevanje sprememb, potreb in ovir pri pridobivanju kompetenc. Delovanje laboratorija je zato usmerjeno tudi v poskus konceptualizacije povsem novih temeljnih zmožnosti, ki bi odraslim omogočale učinkovite preživetvene strategije in aktivno delovanje v kriznih časih. V ta namen smo razvijali strokovne podlage, kjer smo se posebej posvetili vprašanju: »kako naj vemo, katera preživetvena strategija je res pomembna in katera je zgolj ohranjanje dosedanjih vzorcev delovanja«. Izhajamo iz predpostavke, da se je potrebno posebej posvetiti vprašanju, kako poteka učenje odraslih v kriznih situacijah in katera vedenja iz področja izobraževanja odraslih lahko pri tem pomagajo oz. kje je njegov domet.

Vsebinska analiza v laboratoriju poteka z metodo akcijskega raziskovanja. Pri tem je ključno sodelovanje dveh timov: teoretikov in praktikov. Ekipe se znotraj varnega profesionalnega okolja lotevajo raziskovalno in razvojno ene težjih nalog: opredeliti, zakaj je za odrasle, ki želijo ostati vpeti v družbo in njeni polnovredni člani, zelo pomembno, da razvijajo tudi zavest o celoviti povezanosti vseh skupnosti na planetu, t. i. planetarno zavest. Zavedanje o prepletenosti družb, ekosistemov, gospodarstev in kultur je pomembnejše, kot smo predvidevali doslej. Eksperti - in posledično tudi njihovi učenci, torej odrasli - ki ne bodo znali oceniti pomena in posledic posameznih pojavov, ki morda nimajo izvora v bližnji okolici, pa zelo korenito posegajo v njihovo vsakodnevno življenje, se na pojave ne bodo znali pravi čas ustrezno odzivati. Zato kot ključni element delovanja znotraj laboratorija vidimo v smislu, da je to varen prostor raziskovanja in razvijanja, kjer se lahko delajo tudi napake, iskanja v slepih ulicah, popravki smeri, skratka: laboratorij, kjer je mogoče delovati in opraviti poglobljena iskanja, da bi dosegli zastavljene cilje. Tu so enako pomembni znanje, novi uvidi, kot tudi materialna in časovna dimenzija, ki sta omogočeni in rezervirani za tako delovanje. Praviloma je prav to element, ki pri podobnih razvojnih projektih umanjka.

Iskanje izvirnih rešitev v pristopih, gradivih in programih za razvoj kompetenc

Iskanje izvirnih rešitev je proces, ki mu je potrebno nameniti čas in pozornost. V laboratoriju bo s pomočjo različnih aktivnosti kontrolirano tekel razvoj izbranih specialnih znanj in orodij za prilagajanje ciljnim skupinam, priprava gradiv za neposredno uporabo v praksi s specialnimi didaktičnimi prijemi.

Iskanje je umerjeno v dve smeri: v nadgradnjo dosedanjega razvojnega dela z opisniki temeljnih zmožnosti in izkoriščanje izkušenj iz dolgoletne produkcije izobraževalnih filmov za odrasle, ki imajo bogat didaktični potencial. Ugotavljamo namreč, da so se za uporabo e-gradiv v izobraževalne namene z razvojem vizualnih komunikacij spremenila tudi pričakovanja odraslih o tem, kako naj bo pripravljeno e-učno okolje. Pri ranljivih skupinah je to še poseben problem, ker so nagnjene k spremljanju vizualno zelo napadalnih in manj kakovostnih vizualnih sporočil. To oblikuje njihov čut za estetsko, za vizualno, za hitrost in globino sporočila... in vse to predstavlja resno oviro, ko skušamo ranljive odrasle v e-okolju tudi izobraževati. Zaradi zgoraj omenjenih sprememb je potrebno smiselno slediti novim trendom vizualne pokrajine v medijih. Laboratorij spretnosti ima prostor za preizkušanje primernih vizualij, ki bi prav odraslih iz ranljivih ciljnih skupin na eni strani ne odvrčale in hkrati na drugi strani tudi ne napadale v smislu škodljivih in etično mejnih reklamnih in potrošniških prijemov.

V laboratoriju je potrebno razvijati oblike dostopnosti vseh gradiv, ki omogočajo pripravo takih orodij, ranljivim skupinam dostopnih na enostaven način, npr. tudi prek pametnega telefona. Cilj je tudi ekspertom samim omogočiti samostojno platformo za učenje na daljavo in priložnostno učenje. Posebno pozornost bomo posvetili zelo kratkim izobraževalnim filmom. Cilj je učitelju ekspertu omogočiti boljšo izrabo digitalnih pripomočkov pri njegovem vsakodnevem delu. Izhajamo iz hipoteze: če bo strokovnjak sam uporabljal taka gradiva za svoje učenje, bo tudi svojim udeležencem kazal, kako je to mogoče in kakšne pozitivne učinke ima.

3. Vsebinska izhodišča

V situacijah, ko se strokovnjak na področju dela z ranljivimi skupinami sooča s popolnoma novimi okoliščinami, ko se je varnost didaktično opremljene učilnice spremenila v neznano učno okolje v podjetju ali na konkretnem delovnem mestu učečih se, postaneta močna poklicna identiteta in opremljenost z ustreznimi veščinami hitrega pridobivanja novega znanja bistvenega pomena.

Izobraževalci odraslih, ki opravljajo to razvojno izobraževalno delo - še zlasti z ranljivimi ciljnimi skupinami - so pogosto izpostavljeni prekomernemu izgorevanju. Preventiva za te strokovnjake je dodatna usposobljenost in nenehno usposabljanje glede specifik in tekočih potreb pri delu na tem področju. Z vzpostavitvijo laboratorija za profesionalni razvoj bo projekt dodatno pripomogel k opolnomočenju strokovnjakov za specifične izzive na teh področjih.

V okviru laboratorija bomo prav zaradi zgoraj opisanih okoliščin raziskovali iskali primerne oblike opolnomočenja strokovnjakov samih. Te poglede bomo zajeli tudi v petih izobraževalnih filmih, saj predvidevamo, da bo vsebina teh filmov usmerjena v razmišljanje o posamezni pereči strokovni tematiki s področja osebnega profesionalnega razvoja.

Poklicna identiteta je kompleksen in dinamičen proces oblikovanja posameznikove pripadnosti določeni profesiji. Poleg jasnega občutenja pripadnosti vključuje določene vrednote, etiko, vloge in vedenjske norme. Poklicna identiteta se ne more oblikovati v vakuumu.

Zgodovinski pogled na pojem »poklicna identiteta« pokaže, da se ta se razvija že več kot stoletje. Sam izraz se je pojavil že v 18. stoletju, koncept pa se je začel bolj uveljavljati nekako v letih 1950-1960, ko je izšlo prelomno Eriksonovo delo o identiteti (1968). To je eno najpomembnejših Eriksonovih del, kjer jasno razčleni pomen razvoja identitete v mladostništvu in njen vpliv na odraslost. Tu razpravlja tudi že o poklicni usmeritvi. V tem delu že uporabi izraz »psihosocialna identiteta«. Ta vključuje tako dožemanje vloge posameznika v družbi kot tudi poklic ter poudarja, da poklic pogosto postane jedro odrasle identitete, saj se v njej združuje notranji občutek jaza (sebstva) z zunanjimi družbenimi pričakovanji.

Starejša avtorja, ki sta se ukvarjala s tem področjem, sta na primer Bandura (1997) in Sennett (1998, 2008). Med novejšimi avtorji je vrsta raziskovalcev, ki so svoje področje našli v preučevanju poklicne identitete, to so na primer: Berg, Dutton in Wrzesniewski (2013), Pratt in Foreman (2000), in mnogi drugi. Raziskovalci Wrzesniewski, Berg in Dutton (prim. 2013) so danes uveljavljeni strokovnjaki na področju organizacijske psihologije in managementa. Predstavljajo koncept "job crafting" in njegovo znanstveno podlago ter ponujajo vpogled v raziskave, ki potrjujejo učinkovitost preoblikovanja dela za izboljšanje delovne izkušnje.

Sedaj pogosto uporabljeni izraz "job crafting" se nanaša na proaktivno prilagajanje svojega dela, da bi pri svojem delu ustvarili več smisla, zadovoljstva in učinkovitosti. Avtorji raziskujejo, kako lahko posamezniki spreminjajo svoje delovne naloge, odnose in percepcije, da bi bolje ustrezali svojim potrebam, vrednotam in interesom. Ta pristop poudarja, da ni nujno, da se drastično spreminja zaposlitev, temveč je mogoče spremeniti način, kako dojemamo in izvajamo svoje delo.

Avtorji Wrzesniewski, Berg in Dutton (2013) se opirajo na različne znanstvene raziskave, ki podprejo njihove trditve o učinkovitosti job craftinga pri izboljšanju delovne izkušnje in doseganju posameznikovih poklicnih ciljev. Koncept daje vpogled v to, kako lahko odrasli sami aktivno oblikujemo svoje delo in s tem izboljšamo svojo poklicno identiteto, zadovoljstvo in uspeh na delovnem mestu.

Pojem poklicna identiteta se je utrdil na področjih različnih disciplin, kot so zdravje, izobraževanje in psihologija. V Sloveniji lahko govorimo o rasti raziskovanja poklicne identitete po letu 1980 na podobnih področjih. Pojmovanje razvoja poklicne identitete v različnih panogah je lahko nekoliko različen, vse pa poznajo tudi nekaj splošnih zakonitosti.

Teorija oblikovanja poklicne identitete poudarja, da se poklicna identiteta oblikuje postopoma, najprej skozi izobraževanje, nato s prakso in poklicno socializacijo. Posameznik postopoma ponotranja vrednote, norme in vedenja svoje profesije. Uspešna socializacija v določeno delovno okolje pripelje do razvoja občutka pripadnosti in profesionalne samopodobe.

V nadaljevanju navajamo nekaj zelo posplošenih poudarkov o različnih teorijah identitete, ki pomagajo pri razumevanju in postavitvi osnovnih razmerij med ključnimi dejavniki:

1/Splošne teorije o identiteti:

Splošne teorije identitete so prvi okvir za natančnejše razumevanje profesionalne identitete. To vključuje psihodinamične pristope, sociološki vidik ter teorijo vloge in identitete. Nekaj počasneje sta se uveljavila še dva druga za nas tudi zanimiva pristopa: post-strukturalni pristop in pripovedna teorija.

2/Identitetna teorija:

Bistvo te teorije je v razmisleku, kako posamezniki prevzemajo in vzdržujejo različne socialne vloge. Poklicna identiteta se oblikuje skozi potrjevanje lastne vloge v določenem socialnem kontekstu in še posebej skozi interakcije z drugimi. Poseben pomen pri razvoju tako pojmovane poklicne identitete imajo nenehne povratne informacije in socialne potrditve. Razvili pa so se tudi ti. narativni pogledi na poklicno identiteto (Stets in Burke, 2022).

3/Relacijska identiteta in teorija razširjene poklicne identitete:

Teorija razširjene poklicne identitete razširja tradicionalno razumevanje s tem, da v koncept vključuje tudi med-poklicne interakcije, saj posamezniki pogosto delujejo v več-disciplinarnih okoljih, kar vpliva na to, da se na delovnem mestu prepletajo različne profesionalne identitete. Uspešna integracija teh identitet zahteva specifičen razvoj identitete. Pojem relacijske identitete pojasnjuje, kako se identiteta spreminja, ko pride do prehodov med poklici. Relacijska identiteta je, poenostavljeno rečeno, definirana skozi razumevanje pomena in vpliva posameznikove profesionalne vloge v medosebnih odnosih.

4/Poklicna identiteta v izobraževanju:

V izobraževanju so se uveljavili različni avtorji. Lortie (1975) je že zgodaj razpravljal o profesionalizmu učiteljev, medtem ko je v 90. letih Fullan (2002) natančneje osvetlil razvoj učiteljeve identitete v karieri. Proučevanje se je nadaljevalo na področju vpliva kurikula, izkušenj in družbenih pričakovanj na identiteto učiteljev.

Ekspertni razvoj izobraževalca je kompleksnejši in daljši proces, kjer se pozitivne ali negativne izkušnje kopičijo in s tem bodisi zavirajo bodisi pospešujejo razvoj. To je razlog, da je pozornost potrebno nameniti različnim obdobjem razvoja profesionalcev vse od odločitve za pedagoški program še v času študija oziroma poklicne odločitve za delo na področju vzgoje in izobraževanja do vloge obojega v poznem obdobju profesionalne kariere

5/ Novi profesionalizem:

Niemi in Kohonen (1995) sta podrobneje preučevala in opisala značilnosti t. i. novega profesionalizma. Učitelja-profesionalca namreč po njunem mnenju označujejo:

A/ Profesionalna zavezanost k rasti in učenju: učitelj profesionallec zaupa v vrednost svojega dela. Prepričan je, da lahko njegovo delo spremeni življenje učencev. Zaupa v učence in jih spoštuje. Je občutljiv za njihove potrebe, pozoren poslušalec ter opazovalec njihovega ravnanja, besed, občutkov. Je v stiku s samim seboj in svojim procesom rasti. Profesionalno odgovornost in učinkovitost vidi kot delitev zavzetosti med udeleženci, ki temelji na odprti komunikaciji in refleksiji. Je dovolj pogumen, da se sprašuje o lastnem razmišljanju in praksi, prevzema tveganje in tolerira nepredvidljivosti. Sposoben se je učiti iz svojih porazov in uspehov skozi kritično samorefleksijo.

B/ Profesionalna avtonomija: etičnost je temelj dela učitelja profesionalca. Opreديلil je svoje lastne vrednote in pojmovanja o človeku. Zaupa v svoje intuitivno mišljenje in zna poslušati svoj notranji glas. Sebe vidi kot gibalno sprememb za človekovo rast, spodbuja razvoj človeških potencialov. Profesionalno rast vidi kot proces kontinuiranega učenja. Zavezan je rasti, sebe vidi kot spodbujevalca učenja.

C/ Dinamično pojmovanje učenja: profesionalni učitelj podpira učenje in deluje v smeri spodbujanja učenčeve soodgovornosti pri učenju. Sebe vidi kot spodbujevalca različnosti učencev in njihovo različnost sprejema kot izziv. Tudi sam je aktiven in refleksiven "učenec" z namenom večjega razumevanja samega sebe in znanja o sebi kot učitelju. Aktivno skrbi za svoj lastni intelektualni razvoj.

D/ Sodelovanje in povezovanje (interakcija): pripravljen je stopiti iz osamljenosti v aktivno sodelovanje v šolski skupnosti in družbi, v povezovanju z novimi partnerji na področju tehnologije, kulture, poslovnega življenja in socialnega dela. Pripravljen je na participatorno učenje skupaj z drugimi, z namenom razvoja kurikulumu skozi sodelovalno akcijsko raziskovanje in razvojno delo v razredu, šolski skupnosti, lokalni skupnosti in družbi kot celoti, sposoben je delovati in sodelovati v različnih timih. Sebe vidi kot gibalno sprememb za družbeni razvoj (prav tam).

Za dosego opisanih ciljev so po Niemi in Kohonen (1995) potrebni tako notranji kot zunanji pogoji. Razvijanje poučevanja kot profesije zahteva institucionalno, administrativno in organizacijsko strukturo, ki prizna pomembnost strokovnjaka pri učenju učenja in spodbujanju organizacijskega razvoja. Za kontinuirano raziskovanje in učenje potrebuje učitelj določene spretnosti in zavezanost tem procesom. Profesionalno rast moramo po njunem videti kot vseživljenjski proces, ki vključuje nenehno učenje in profesionalni razvoj skozi poklicno pot.

Profesionalni razvoj posameznika je vedno veliko več kot samo sprememba vedenja. Res je, da je mogoče profesionalni razvoj spodbujati in podpirati "od zunaj" – ne moremo pa ga dosegati na tehnološki način. Gre za notranji proces. Za nadaljnje razvijanje profesionalnih kompetenc je zavedanje lastnega profesionalnega razvoja eden od pomembnih pogojev. Slovenski avtorji Muršak, Kalin in Javrh (2011) smo izhajali iz teh predpostavk in v delu Poklicni razvoj učiteljev poudarjali, kako pomembno je, da profesionalni razvoj ni omejen le na razvoj spretnosti, saj pri tem ne gre namreč le za kopičenje znanja in izkušenj, ampak tudi za dozorevanje znotraj osebnosti, kar z drugimi besedami lahko opišemo kot razvoj, ko učitelj postaja reflektivni praktik in ga označujejo fleksibilnost, razločevanje čustev, spoštovanje individualnosti, toleranca konfliktov in nejasnosti, negovanje medosebnih vezi in širša družbena perspektiva.

Večina sodobnih avtorjev vse bolj poudarja, da dejansko gre za globlji proces osebnostnega spreminjanja in rasti in ne le za vedenjske spremembe. Razvoj naj vodi k višjim, boljšim, popolnejšim stopnjam profesionalnosti in širokim ter dobro prenosljivim osebnim kompetencam. Učitelji niso le porabniki profesionalnega znanja, ki ga proizvajajo drugi, morajo biti tudi sami ustvarjalci tega znanja. Prevzeti morajo aktivni del v spremembah svoje profesije, namesto razvijanja reaktivnosti oz. reagiranja na spremembe je veliko pomembnejše v sodobnih razmerah razvijati proaktivno sposobnost predvidevanja (anticipacijo) prihodnjega razvoja in potreb.

Pri razumevanju razvoja poklicne identitete je med drugim še posebej pomembno izpostaviti vpliv poklicne skupine (prim. Muršak idr., 2011). Poklicna skupina pomeni točko reference, ki pravzaprav sploh omogoča ta proces. Referenčna skupina je torej eden od dejavnikov, ki lahko pojasni določen

razvoj oblikovanja poklicne identitete. Prav referenčna skupina pa je tista kategorija, ki je v zadnjem obdobju doživela največ sprememb. Razvoj dela v času digitalizacije namreč zahteva vse bolj izoliranega posameznika, ki v socialne odnose vstopa na simbolnem, veliko manj pa v realnem, socialnem okolju. Komunikacija preko spleta postaja pogostejša, neposredna socialna komunikacija pa redkejša in manj intenzivna. Vsebina in forma poklicne identitete sta precej odvisni od tega, v kakšni referenčni skupini je poklicna socializacija potekala in kakšni so bili rezultanti tenzij med procesoma identifikacije in diferenciacije. Vse to se lahko izraža v različnih prevladujočih občutjih, kot na primer v »občutju skladnosti (uglašenost s samim sabo), vključenosti in »priznanosti«, občutju kompetentnosti, samouveljavitve, pozitivnega vrednotenja samega sebe«.

C. Dubar (1995, str. 22) referenčno skupino deli v dva tipa, na skupino kot skupnost in skupino kot združbo. V prvem primeru je to skupina, ki je socialno homogena in integrirana, z močno stopnjo identifikacije med člani, kar omogoča tudi stabilne socialne odnose. Posameznik sebe doživlja kot del celote, socialnega korpusa, ki mu pripada in od katerega tudi pričakuje ustrezno socialno podporo in zaščito. Drug tip socialne skupine kot združbe posameznikov ne razvija močnega občutka pripadnosti, posameznik nastopa kot individuum, neodvisen od skupnostnega telesa, ne zahteva občutkov pripadnosti in identifikacije, ki bi jih združevalo in omogočalo socialno kohezivnost. Na področju poklicnega dela sta se skozi polpreteklo obdobje prepletali obe formi, kot smo omenili, pa je digitalizacija povzročila spremembe tudi tukaj. Za področje vzgoje in izobraževanja je bilo do pandemije značilno, da je v veliki meri ohranjalo to skupnostno obliko organizacije. Trenutni razvoj pa kaže, da se tudi na tem področju dogaja počasen razpad klasične skupinske organiziranosti. Namesto tradicionalno močno povezane skupine se pojavlja vse bolj izoliran posameznik, ki v mreži svojih razmerij vzpostavlja svojo identiteto kot sistem začasnih identifikacij.

Koncept profesionalnega razvoja se je najprej pospešeno razvijal na področju zdravstva, sledilo mu je izobraževanje

Najmočnejša uporaba pojma se je začela v medicini in nato širila v sorodnih strokah (zdravniki, zobozdravniki, farmacevti, medicinske sestre ipd.). Prav področje zdravstva je tisto, ki je ohranilo mnoge tradicionalne prijeme, kjer se kontroliran razvoj poklicne identitete pojmuje kot ključen dejavnik usposabljanja in prakse. Različne raziskave predvsem s področja medicine in sorodnih ved so večkrat potrdile osnovno Mertonovo predpostavko: da močna profesionalna identiteta (vrednote, normativno vedenje) okrepi zavezanost profesiji in vpliva na kakovost dela (npr. zdravstvene nege ali zdravljenja). Zato ni naključje, da Mertonovo razmišljanje iz leta 1957 o tem, da je treba tudi »razmišljati kot zdravnik« in to v bistvu »biti«, še danes odmeva v študijah poklicnega usposabljanja ne glede na področje, kjer se to izvaja.

V pedagoških in andragoških teorijah je učiteljeva identiteta (»teacher identity«) postala eden od ključnih konceptov od 90. let dalje. Raziskovalci so se usmerili v vprašanje, kako učitelji začetniki internalizirajo vlogo učitelja, katere samopodobe si gradijo in kako spremembe v profesionalnem razvoju vplivajo na identiteto. Kot ugotavlja Deniz (2022), je tematika profesionalne identitete učiteljev po 80. letih postala samostojna raziskovalna veja. Poklicno identiteto preučujejo tudi v družboslovju (socialno delo, ekonomija, pravo, psihologi, psihoterapevti in raziskovalci drugih poklicev), pogosto pa tudi v

profesijah kot so inženirji oz. IT-strokovnjaki. Vsak v svoji disciplini prepoznavajo, kako se poklicna identiteta povezuje z usposobljenostjo, etiko in družbenim zavedanjem poklica.

V naših razmišljanjih smo se naslonili na slovensko teorijo (Muršak idr., 2011). Avtorji na osnovi obsežne literature opredeljujejo dva procesa pri oblikovanju profesionalne identitete na področju pospeševanja profesionalizma v izobraževanju. Ločijo anticipatorno (vnaprejšnjo) poklicno socializacijo in pravo poklicno socializacijo, ki poteka kot ena od faz kariernega razvoja po vstopu v poklic. Poklicna identiteta se oblikuje od zgodnjih faz razvoja posameznika in je nepretrgan proces, ki se prične že pred neposrednim vstopom ali pričetkom dela na določenem poklicnem področju. Proces anticipatorne (vnaprejšnje) identifikacije s poklicno vlogo je pomemben, ker predstavlja temelj, ki ob vstopu v poklic že vnaprej zaznamuje poklicni razvoj posameznika, ko spoznava in interiorizira vrednote referenčne skupine, ki ji želi pripadati. Vnaprejšnja poklicna socializacija je lahko popolnoma spontan proces, npr. ko se otroci poistovetijo z določeno poklicno vlogo. Gre za tako imenovano spontano poklicno socializacijo. Napetost, ki nastane med (vnaprejšnjo) podobo, predstavo o izobraževalcu in dejansko (prvo) izkušnjo, bo tem manjša, čim bolj je bodoči strokovnjak že pred samostojni vstopom v delo opremljen z ustreznimi izkušnjami in čimbolj sam razume svoje ravnanje in odzivanje. Prava poklicna socializacija poteka kot druga glavna faza kariernega razvoja po vstopu v poklic in se dogaja nekje med četrtem in šestim letom delovanja v profesiji.

Nekateri sodobni pogledi na poklicno identiteto, ki jih preizkušamo v laboratoriju

Med metodami proučevanja poklicne identitete je v družboslovju uveljavljen narativni pristop. Ta razlaga, da posamezniki lahko oblikujejo ali korigirajo svojo poklicno identiteto skozi pripovedovanje osebnih zgodb in izkušenj. Omogoča globlje razumevanje, kako posamezniki dojemajo svojo vlogo, vrednote in cilje znotraj profesije. Pripovedovanje zgodb pogloblja refleksijo in integracijo profesionalnih izkušenj v poklicno identiteto, ta pa se postopno integrira v osebno identiteto.

V slovenskem kontekstu so raziskave pokazale, da se poklicna identiteta izobraževalcev odraslih, ki delajo z ranljivimi skupinami, lahko oblikuje skozi preplet izobraževalnega procesa s praktičnimi izkušnjami in mentorstvom (Javrh in Možina, 2023). Poudarek bo v tem primeru na razvoju empatije, nenasilne komunikacije in refleksije, kar naj prispeva k boljši profesionalni samopodobi in učinkovitosti v učiteljskem poklicu.

Spodaj navajamo nekaj izhodišč domačih raziskovalcev in strokovnjakov, ki jih zagovarjamo tudi strokovnjaki Andragoškega centra Slovenije, ki delujemo na področju pismenosti:

- Identiteta je dinamičen proces - Ta ideja poudarja, da je poklicna identiteta fluidna in se oblikuje skozi čas. Raziskovalci so se osredotočili na to, kako se identiteta spreminja glede na poklicne prehode, izkušnje in kontekst.
- Poklicna identiteta in samopodoba - Raziskovali so povezave med poklicno identiteto in samopodobo. Osredotočili so se na to, kako poklicna identiteta vpliva na posameznikovo samospoštovanje, občutek vrednosti in samozaznavo.
- Raznolikost in inkluzivnost poklicne identitete - Od 2020 dalje je bila pomembna tema tudi vprašanje vključevanja različnih identitet v poklicno identiteto. Raziskovalci so preučevali vpliv

spola, rase, etnične pripadnosti, seksualne usmerjenosti in drugih vidikov na oblikovanje in doživljanje poklicne identitete.

- Vpliv organizacijske kulture na poklicno identiteto – Raziskovanje se je osredotočilo tudi na vlogo organizacijske kulture pri oblikovanju in vplivu poklicne identitete. Poudarek je bil na tem, kako organizacija vpliva na oblikovanje identitete zaposlenih.
- Okrepljena poklicna identiteta omogoča, da se izobraževalec odzove na nepredvidljive okoliščine in zahteve. V neposrednih učnih situacijah bolj suvereno izbere prave didaktične elemente in jih uporabil na ustvarjalen način ter v novih pristnih oblikah. Močna poklicna identiteta učiteljev ne pomeni samo poznavanja stroke in obvladanja didaktičnih elementov. Bistveni deli so tudi samopodoba, zavest o poklicnosti in trenutna karierna faza v učiteljevem poklicnem razvoju (Javrh, 2007).

Že pred dvema desetletjema smo v okviru CRP na Univerzi v Ljubljani preučevali mnenja in stališča učiteljev o potrebni profesionalni odličnosti. Terenska raziskava je pokazala (Javrh idr., 2010), da izobraževalci do te teme nikakor niso ravnodušni. Učitelji so še predobro opazili, kakšne napake najpogosteje delajo izobraževalci izobraževalcev, zato so zelo kritično ocenili nivo kakovosti sistema stalnega strokovnega izpopolnjevanja, saj so pričakovali visoko profesionalnost. Ker so se tudi sami kdaj znašli v vlogi izobraževalca izobraževalcev, so hkrati iz drugega zornega kota pokazali, kako težko je kakovostno usposabljanje izkušene strokovnjake. Zanimivo je, da strokovnjaki pričakujejo, da jih bo usposabljal praktik, ki je hkrati strokovna osebnost, avtoriteta in ima visoke človeške kvalitete. V bistvu opišejo najboljšo podobo učitelja »razmišljujočega praktika« oziroma »kritičnega profesionalca«, kot so o njem pisali različni slovenski strokovnjaki (prim. Marentič Požarnik, 2006, Kalin, 1999, Valenčič Zuljan, 1999). Na osnovi tedanjih ugotovitev, je bilo mogoče sklepati, da izobraževalci v bistvu tudi na seminarjih in drugih oblikah usposabljanja potrebujejo model, vzornika, ki bo osvežil in dopolnil njihovo poklicno identiteto, predvsem pa zagotovil visoko kakovost svojega postopanja.

4. Vsebinske povezave identiteta – raziskovanje lastne profesionalne prakse

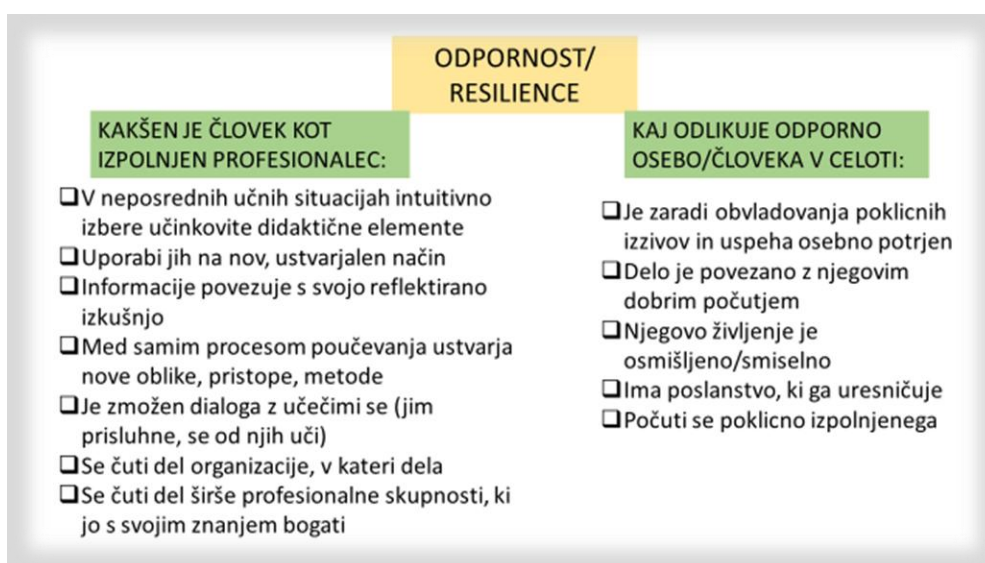
Muršak, Kalin in Javrh (2011, str. 24-25) so identiteto kot splošen koncept opisali kot dinamičen in predvsem spreminjajoč se koncept. Osnovna predpostavka je bila, da je oblikovanje identitete vedno fazni proces, ki poteka velik del življenja, zaznamujejo pa ga ključni dogodki. Je kategorija, preko katere se posameznik vzpostavlja v svojem socialnem okolju, hkrati pa ga ta identiteta vzpostavlja tudi v odnosu do samega sebe. Identiteta, kot pravi C. Dubar (1995), je produkt sukcesivne socializacije »Človekova identiteta ni danost, ki bi jo enkrat za vselej posameznik dobil ob rojstvu: oblikuje se sicer v otroštvu, toda potem se mora na žalost ponovno vzpostavljati skozi vse življenje. Posameznik je nikoli ne oblikuje sam, vsaj toliko je odvisna od sodb drugih, kolikor je posledica lastnih orientacij in samodefinicij.« Socializacijski procesi, katerih posledica je oblikovanje identitete, pa potekajo na različnih področjih življenja in vključujejo vse vloge, v katere posameznik vstopa.

Med temi področji zavzema področje poklicnega dela izjemno pomembno mesto. Posameznikova umestitev v svet dela je ena ključnih socialnih umestitev, ki omogočajo socialno vključenost in

predstavlja trdno osnovo za nadaljnji identitetni razvoj. Nemožnost vzpostavitve identitete zaradi ne vključenosti v svet dela predstavlja veliko oviro v bistvenih identitetnih procesih. Identiteta posameznika je stabilna in zanesljiva, kolikor uspe ustrezno uskladiti različne vloge in v kolikor ne pride do zastoja v posameznih razvojnih fazah. Zaradi negotovosti na področju dela postaja posameznikova poklicna pot in nanjo vezana poklicna identiteta vse bolj kritični element oblikovanja njegove identitete.

V Slovenskem kontekstu izobraževanja odraslih smo v zadnjih 15 letih prav na Andragoškem centru Slovenije skušali slediti opisanemu teoretskemu izhodišču. Prilagojeno metodo akcijskega raziskovanja smo preizkusili kot model profesionalnega razvoja izkušenih izobraževalcev. Sodelovali smo z več skupinami strokovnjakov, ki so bili pripravljeni prispevati svoje neprecenljivo znanje in predvsem izkušnje pri izdelavi opisnikov temeljnih zmožnosti na nacionalni ravni, zato smo oblikovali interdisciplinarno skupino, ki jo je sestavljalo več timov. Ključni v skupini so bili praktiki, ki so s povezovanjem lastne prakse in teorije prispevali nove uvide, kar je z novim znanjem opolnomočilo celotno skupino in omogočilo pravo razvojno delo – s tem pa tudi pojačan profesionalni razvoj vseh sodelujočih.

Profesionalni razvoj je mogoče spodbujati na več načinov, izobraževalni filmi, kjer bodo strokovnjaki spregovorili strokovnjakom, je le eden od načinov. Tim pismenost ACS ima dobre izkušnje na tem področju skozi delo z Izobraževalci odraslih, ki so skozi proces akcijskega raziskovanja poleg strokovne vsebine sistematično raziskali tudi lastne (izobraževalne) izkušnje oziroma bolj ozavestili svoj profesionalni razvoj. To vodeno raziskovanje je pospešilo in v nekaterih primerih celo omogočalo hitrejši in predvsem kakovostnejši profesionalni razvoj. V selekcijskem procesu smo skrbno izbrali skupino izkušenih izobraževalcev, ki je nato dve leti sodelovala z ekspertno skupino strokovnjakov na Andragoškem centru Slovenije. Skupino izkušenih učiteljev smo usmerjali, da so spoznanja sproti preverjali in preizkušali v svoji delovni praksi in nato kritično presojali svoje novo razumevanje lastne profesionalne poti. Proces so sklenili s praktičnimi ugotovitvami, predvsem pa z zlitjem teoretičnih in novih praktičnih spoznanj ter poglobljenim razumevanjem preučevanega pojava. Pomembna inovacija je bila zavestna umestitev koncepta odpornosti v tisti del procesa akcijskega raziskovanja, ki so ga vsi člani izvajali skozi drobno preizkušanje. Kaj v praksi pomeni odpornost (resilience) lepo opiše spodnja shema.



Nacionalno središče, ki bi skrbelo za kontinuiran profesionalni razvoj, je ena od močnih potreb strokovnjakov, ki pogosto delujejo precej izolirani in celo osamljeni znotraj svojih matičnih ustanov. Področje dela z ranljivimi skupinami, s katerim se ukvarjajo, namreč ne more biti paradni konj neke lokalne ustanove, čeprav morda s svojim delom in napori daleč presegajo povprečne rezultate te ustanove. To nam je nesporno pokazala Evalvacija javnoveljavnih programov pismenosti 2009, v kateri smo natančno preučili potrebe specialistov na področju dela z ranljivimi skupinami. Poleg tega rezultati oziroma učinki niso lahko merljivi in tudi ne zelo izraziti, predvsem pa ne kratkoročno opazni. Vse to povzroča pri strokovnjakih za izobraževanje ranljivih skupin intenzivnejše izgorevanje. S tega zornega kota je iskanje kontinuitete v profesionalnem razvoju tistih, ki želijo delati in ostati na tem področju, več kot nujnost. Ta naloga ima cilj iskanje novih oblik odličnega profesionalnega razvoja in napredka. Imamo pa tudi dolgoročno vizijo: na nacionalni ravni želimo vzgojiti mlade strokovnjake, ki imajo afiniteto za področje in vizijo lastnega profesionalnega razvoja v tej smeri, saj v prihodnosti predvidevamo menjavo generacij pri vodenju področja.

5. Delovanje laboratorija - posamezne naloge in aktivnosti, skozi katere se poganja delovanje laboratorija

Naj se v zaključnem delu vprašamo: kaj je torej ključno pri vzpostavitvi Laboratorija spretnosti. Kot smo pokazali skozi strokovne podlage, nas je vodil poglobljen razmislek o tem, kako naša dejavnost, naši izdelki in razvoj teorij v resnici prispevajo k profesionalni rasti strokovnjakov na terenu, s katerimi sodelujemo in za katere smo dolžni tudi skrbeti kot nacionalni zavod. Gre za premislek o tem, koliko lahko pri našem delu ob vsem tem tudi upoštevamo zakonitosti kariernega razvoja in profesionalne odličnosti.

Sklenemo lahko, da nas dosedanja spoznanja in razmisleki vodijo v teh smereh:

- V varnem okolju laboratorija naj bi strokovnjaki imeli možnost bolje razvijati svojo individualno kariero.
- V zaupnem krogu drugih strokovnjakov bi morali dobivati osebne potrditve, ki jih bi utrjevale v profesiji in jim dajale spodbudo za ohranjanje živega in ustvarjalnega odnosa do dela
- V laboratoriju bi se moral ustvariti tudi prostor in čas za izražanje osebnih dilem, skrbi, drobnih razočaranj, zadržkov.
- Ključna točka pa je Laboratorij kot prostor sodelovanja – možnost pretoka izkušenj, znanja, samopomoči...
- Prostor promocije svoje ustvarjalnosti skozi učna gradiva, dosežke, izvirne didaktične prijeme.
- Tu je tudi redko mesto, kjer je mogoče, da praktiki skupaj s teoretiki razvijajo lastno teorijo, ki je praviloma sporadična, in jo po možnosti tudi publicirajo.
- Laboratorij mora zagotoviti tudi mesto, kjer imajo vsi možnost z ustreznimi metodami raziskovati in posledično osmišljati svojo lastno prakso.

V nadaljevanju prikazujemo temeljne elemente delovanja Laboratorija, ki omogočajo pot k opisanim ciljem. Zasnovali smo jih kot samostojne dele, ki povezani vzpostavljajo in pospešujejo profesionalni razvoj na doslej nekoliko manj poznan način. Bistvo tako strukturiranega laboratorija je namreč v tem, da je to prostor raziskovalnega in razvojnega dela, ki ga moramo opraviti v okviru projekta, da bomo prišli do zastavljenih ciljev. Raznolike naloge, ki se izvajajo v okviru laboratorija, so še posebej umerjene v krepitev profesionalnosti in ustrezno specializiranje strokovnega osebja, ki deluje na področju ranljivih skupin. Pomembno pa je, da se ob tem krepí tudi profesionalna skupnost strokovnjakov za izobraževanje ranljivih skupin odraslih. Gre za strukturirano izmenjevanje specialističnega znanja na področju razvoja pismenosti in temeljnih zmožnosti. Zato je laboratorij namenjen tudi preučevanju problema, kako pripraviti gradiva in kako oblikovati procese učenja za točno določene vsebine – saj to predstavlja velik izziv v praksi izobraževanja odraslih, še posebej kadar delamo z ranljivimi odraslimi na daljavo. Laboratorij je primeren prostor za razmislek o praktičnih vprašanjih, kot je na primer vprašanje, koliko je e-okolje dejansko primerno in uporabno za andragoške namene, ko izobražujemo ranljive skupine. Ocena praktikov namreč je, da imajo ranljive skupine zelo omejen dostop do e-okolij, čeprav tehnične možnosti (npr. mobilni telefon) imajo. Ker gre za pomanjkanje razumevanja ustroja delovanja različnih aplikacij, je tudi motivacija problem. Poleg tega je ovira tudi koncentracija, saj so navade, ki jih oblikuje prosto brskanje po spletu v primerjavi z sistematičnim učenjem v e-okolju lahko nepremagljiva ovira. Prav to je točka, kjer je potrebno z inovativnimi pristopi te ovire premagati.



OPOMBA: Razviti nameravamo tudi dva nova programa v okviru našega dela projekta, s katerima bomo krepili in razvijali zmožnost preživetja v kriznih razmerah s posebnim ozirom na ranljive skupine, ob tem pa še posebna programa usposabljanja za izobraževalce, ki bodo na tem področju delali v praksi.

5.1. Teorija in stroka v monografiji Opolnomočenje

Če želimo stopnjevati profesionalni razvoj kadra, ki deluje na področju pismenosti, je potrebno zagotoviti možnost srečevanja, združevanja in izmenjevanja izkušenj, znanja in profesionalnih dilem. Na nacionalni ravni namreč želimo vzgajati mlade strokovnjake, ki imajo afiniteto za to specifično področje in vizijo lastnega profesionalnega razvoja. V prihodnosti predvidevamo menjavo generacij pri vodenju področja.

V okviru laboratorija smo oblikovali uredniški odbor, ki je pripravil obsežno monografijo na več kot 300 straneh, opremljeno z znanstvenimi in strokovnimi prispevki 29 avtorjev, ki delujejo na področju izobraževanja ranljivih skupin odraslih. Med avtorji je bilo 11 zunanjih sodelavcev. Da bi zagotovili visoko kakovost teoretskih prispevkov, so celotno monografijo recenzirali uveljavljeni strokovnjaki s področja. Monografijo smo pripravljali z mislijo na kolege, strokovne delavce na terenu, izobraževalce širom Slovenije, ki se vsakodnevno srečujejo z najrazličnejšimi ciljnimi skupinami, hkrati pa tudi na strokovnjake, ki niso izobraževalci, pa bi znanje o doseganju in ozaveščanju, ki vodita k opolnomočenju, tudi potrebovali. Monografija naj bi služila kot temeljno gradivo za praktično delo in drobno preizkušanje ekspertov. Zasnovana je kot pretehtan strokovni razmislek, opremljen z znanstvenimi podatki. Njen namen je, da spodbudi k iskanju novih praktičnih možnosti. Ključni cilj pa je doseganja opolnomočenja odraslih, ki pomeni proces, s katerim izobraževalci posameznikom ali skupinam omogočajo razvijanje sposobnosti, pridobivanje znanja, spretnosti in predvsem samozavesti za postavitev in uresničevanje lastnih ciljev, premagovanje ovir in večjo avtonomnost pri odločanju o sebi in svojem življenju.

Monografija je pomemben člen v procesih preizkušanja tudi z vidika raznolikosti terminologije, ki se uporablja v tej monografiji. Outreach je v izobraževanju odraslih razumljen kot dvojen način pristopanja do ciljne skupine: doseganje je dejavnost za vzpostavljanje stika z novimi udeleženci, drugi način je ozaveščanje že doseženih in seznanjenih o novih poteh in možnostih s področja izobraževanja, ki najbolje odgovarjajo njihovim potrebam. V posameznih so tudi druge opredelitve izraza, na primer terensko delo. Vsa ta pestrost v pojmovanju koncepta »outreach« je odraz sprememb in raznolikih praktičnih rešitev, ki trenutno nastajajo na področju. Ta trenutek poenotenje še ni mogoče, prav monografija pa prinaša podlago, da bi v prihodnje tudi na tem področju lahko naredili korak naprej.

Specialisti za izobraževanje ranljivih skupin svoj repertoar specialističnega znanja razvijajo postopoma, skozi prakso. Z drobnim preizkušanjem gradijo unikatno zbirko lastnih orodij. kakovost teh orodij je izjemno pomembna, saj opravljajo eno najtežjih strokovnih del v izobraževanju odraslih: pristop k ranljivim odraslim, ki si izobraževanja ne želijo oz. so ga za vselej zavrnil. Samo intenzivni stik s prakso specialista lahko usposobi za kakovostno delo s takimi odraslimi, ob tem pa je zelo pomemben korak reflektiranje te prakse in razumevanje teoretskih predpostavk, iz katerih izhajajo pri svojem delu. Mnogi strokovnjaki prav te težavnosti stika z ranljivimi odraslimi niso zmožni osebno zdržati oziroma prenesti. Zato mnogi s področja odidejo, čeprav imajo ustrezen andragoški eros, dobre rezultate in vizijo svojega dela. Izgorevanje, ki ni samo posledica težavnosti dela, ampak tudi nerazumljenosti, strokovne osamljenosti in odrinjenosti (saj se ukvarjajo z odrinjenimi in izključenimi). Tako področje izgublja odlično osebje. Ta specifični del izobraževanja odraslih posledično kot tako ne postaja prepoznavno kot strokovno eno najbolj zahtevnih, torej kot vredno in cenjeno. Da bi stanje spremenili, smo si zamislili, prav Laboratorij spretnosti kot prostor, kjer lahko izvajamo in preizkušamo intenzivnejše vzgojno in

podporno delo za specialiste, ki izobražujejo ranljive skupine. Predpogoj za to pa je ustrezna strokovna literatura, ki pomaga teoretsko osvetljevati ključne strokovne dileme.

5.2. Opazovanje drugačnih praks s pomočjo zgledovalnih obiskov

Ožji tim, ki deluje v okviru Laboratorija spretnosti, je konec novembra 2025 obiskal na Irsko, kjer smo si v okviru Erasmus+ mobilnosti ogledale delo različnih inštitucij za izobraževanje odraslih. Namen našega obiska je bil spoznati izobraževalni sistem na Irskem, predvsem pa različne pristope in metode dela z najbolj ranljivimi skupinami odraslih ter outreach. Poseben poudarek obiska je bil prav na spoznavanju in neposrednem opazovanju izvajanja programov in pristopov k razvoju pismenosti pri odraslih in pristopov za dvig udeležbe odraslih v izobraževanju odraslih. Obiskali smo šest inštitucij, ki se na različnih ravneh irskega sistema izobraževanja odraslih ukvarjajo z ranljivimi skupinami: brezposelnimi, priseljenci, bivšimi odvisniki in zaporniki ter osebami z duševnimi in telesnimi primanjkljaji.

National Adult Learning Organisation AONTAS, ki je bila naša organizacija gostiteljica, si prizadeva zagovarjati in lobirati za kakovostno izobraževanje za vse odrasle ter ozaveščati o vplivu učenja odraslih na življenja ljudi in na družbo. Druga nacionalna organizacija, ki smo jo obiskali je bila NALA – National Adult Literacy Agency, njeno poslanstvo je izboljšati bralne, pisne, numerične in digitalne spretnosti odraslih ter zagotoviti, da ima vsak odrasli dostop do kakovostnega učenja. Zagotavljajo pa tudi programe za »plain English« in usposabljanja za tutorje in javne ustanove, kako sodelovati z ranljivimi skupinami.

Poleg teh dveh smo si ogledali še štiri organizacije, ki se neposredno ukvarjajo z izobraževanjem ranljivih skupin odraslih. V teh štirih organizacijah smo se srečali tudi z udeleženci in iz njihovih ust slišali, kaj jim pomeni, da se kljub slabim izkušnjam iz osnovnega izobraževanja in manku znanja, lahko spet izobražujejo. Iz njihovih ust smo dobili potrditev besed, ki so nam jih povedali na nacionalnih ustanovah: da je v središču njihovih prizadevanj – pred, med in po izobraževanju - vedno učeči se, njegovo dobro počutje, samozavest in zadovoljstvo. Njegov glas se upošteva tako pri pripravi programov, preverjanju kakovosti izobraževanja kot tudi pri usmerjanju politik. Pravica do izobraževanja je zapisana v irsko ustavo in na to nikoli ne pozabijo, še posebej, ko gre za najbolj ranljive. Ena od oblik, kjer se glas učečega se najbolj upošteva je skupnostno učenje.

Večina programov za ranljive skupine, tudi programov za dvig pismenosti odraslih, je akreditiranih, kar pomeni, da udeleženci lahko pridobijo javno veljavno potrdilo, na katerem je razvidna tudi stopnja, ki so jo dosegli na nacionalnem kvalifikacijskem okvirju. Potrdilo izdaja QQI – Quality and Qualification Ireland, na katere so udeleženci iz ranljivih skupin še posebej ponosni.

IONU je nacionalna organizacija, ki zastopa interese brezposelnih oseb na Irskem in spodbuja njihovo aktivno vključevanje v družbo. S svojimi izobraževalnimi programi za brezposelne skrbi za socialno vključenost, opolnomočenje brezposelnih ter spodbujanje vseživljenjskega učenja kot poti iz socialne izključenosti.

Matt Talbot Community Trust sodeluje z odraslimi, ki so bili v preteklosti izpostavljeni socialni izključenosti, odvisnosti ali kazenskemu sistemu. S celostnim pristopom, ki združuje izobraževanje, svetovanje, terapijo in skupnostno podporo, organizacija pomaga posameznikom ponovno vzpostaviti občutek lastne vrednosti in aktivno sodelovati v družbi. Njihov program deluje po principu projektnega učenja, pri čemer izhajajo iz potreb skupnosti.

DALC je specializiran za individualne in skupinske programe učenja temeljne pismenosti, osnovnih spretnosti in osebnega razvoja za najbolj neizobražene, ob tem uporabljajo še dialoško učenje, model socialne prakse, dejavnosti v razredu in kombinirano učenje z uporabno najbolj osnovnih digitalnih veščin (uporaba Google Drive, Zoom, WhatsApp).

LMETB - Louth & Meath Education and Training Board je največji ponudnik izobraževanj in usposabljanj v irskem okrožju Louth & Meath, ki letno zagotavlja široko paleto izobraževanj in usposabljanj več kot 30.000 študentom in učencem, odgovoren pa je tudi za široko paleto izobraževanj za odrasle v obeh okrožjih, vključno s storitvami učenja odraslih, skupnostnim učenjem, pobudo »Nazaj v izobraževanje« (Back to Education) in svetovanjem za odrasle. Spoznali smo izobraževalne programe skupnosti, v katere se vključujejo posamezniki in skupine, ki se soočajo z izobraževalno/socialno prikrajšanostjo ali socialno izključenostjo, in se izvajajo v neformalnih, skupnostnih okoljih; namenjeni pa so osebnemu razvoju ter razvoju temeljnih spretnosti in življenjskih veščin udeležencev.

Opazovanja dejanske prakse na Irskem bodo posredno koristile iskanjem v okviru Laboratorija za profesionalni razvoj. Pomagala nam bodo pri inoviranju prakse izobraževalcev odraslih, t.j. pri razvoju novih znanj za boljše predvidevanje potreb po novih kompetencah pri odraslih, Vplivale bodo na prilagajanje pristopanja k ciljnim skupinam.

Pred obiskom na Irskem smo pripravili manjšo raziskavo o irskem sistemu izobraževanja odraslih (na Eurydice), da smo lahko našli čim bolj raznolike institucije s čim širšo paleto prizadevanj, programov in pristopov tako k izobraževanju kot pri doseganju različnih skupin ranljivih odraslih, ki jih je najtežje privabiti v izobraževanje. Še posebej dragoceno je, da so nam povsod takoj odprli vrata v učilnice in omogočili neposreden stik z udeleženci. Pred obiskom smo za vsako od udeleženk iz ekipe pripravili individualni učni načrt z zastavljenimi cilji in pričakovanimi učnimi izidi..

Študijski obiski pri sorodnih organizacijah v tujini so nam omogočili, da smo lahko spoznali njihove uspešne pristope in metode dela, ki jih bomo lahko prilagojene prenesli v naše okolje. Erasmus+ izmenjava nam je omogočila navezati žive stike s kolegi iz drugih organizacij, izmenjati dejanske izkušnje in znanja. To odpira nove možnosti za mednarodna partnerstva na prihodnjih projektih ali v drugih oblikah sodelovanja. V laboratoriju imamo novo razumevanje irskega izobraževalnega sistema in institucionalnih pristopov k razumevanju vloge učečega se v izobraževalnem procesu. Lahko smo opazovali, kako se podobni izzivi, s katerimi se soočajo izobraževalci odraslih pri nas, rešujejo v različnih socialnih in organizacijskih okoljih na Irskem. Ko se bodo spoznanja, ki smo jih pridobili na študijskem obisku, nekoliko usedla, bomo lahko kritično razmislili tudi o naših metodah dela v primerjavi z irskimi in kje so možnosti za izboljšave. S tem bomo dobili tudi svež pogled na naše delo in upamo, da tudi motivacijo, da bomo lahko v prihodnje še bolj inovativni ter kreativni pri reševanju izzivov doma. Neposreden stik z uspešnimi praksami in predanimi strokovnjaki pa na nas deluje tudi motivacijsko in nam prinaša novo energijo za delo.

Na obisku na Irskem smo spoznali:

- več uspešnih strategij za ozaveščanje neudeleženih odraslih v vseživljenjsko učenje,
- različne primere dobrih praks za doseganje neaktivnih,
- primere uspešnih modelov in pristopov pri usposabljanju izobraževalcev odraslih za delo z izobraževalno neaktivnimi odraslimi ter
- več skupnostnih modelov pri vključevanju neaktivnih odraslih v vseživljenjsko učenje.

S pridobitvami obiska bomo podrobno seznanili širši krog sodelavcev znotraj projekta EKP 1 Krepitev VŽU; svojo izkušnjo pa bomo predstavili tudi vsem ostalim sodelavcem ACS na enem od petkovih srečanj. Nova spoznanja bomo operacionalizirali tudi za druge potrebe strokovnega delovanja našega zavoda, s čimer bomo krepili širšo profesionalno skupnost. O našem obisku bomo obvestili strokovno javnost z različnimi objavami prek medijev in kanalov obveščanja ACS (eNovičke ACS, Da boste vedeli več, Facebook ACS ..).

5.3. Osebni pogledi ekspertov na lastni profesionalni razvoj v podkastih

Zasnovali smo serijo podkastov »Med poklicem in poslanstvom: zgodbe in izzivi izobraževalcev odraslih«, ki bo v podporo delovanju Laboratorija za profesionalni razvoj. Cilj serije je opolnomočiti organizatorje in učitelje v izobraževanju odraslih za boljši profesionalni razvoj. V njih bomo predstavljali inovativne prakse, strokovne vpoglede izbranih strokovnjakov, s katerimi bomo razpravljali o tem, kako lahko učitelji, izobraževalci, organizatorji, pa tudi drugi sami skrbijo za razreševanje težav v profesionalnem vsakodnevnem življenju.

V podkastih se bomo pogovarjali z ljudmi, ki teorijo uspešno pretvarjajo v prakso. Naši gosti bodo učitelji, izobraževalci, organizatorji, pa tudi drugi strokovnjaki in praktiki, ki v svoje delo načrtno vključujejo skrb za svoj profesionalni razvoj. Osrednji del sogovornikov bomo na začetku črpali iz Laboratorija za profesionalni razvoj. To je jedro strokovnjakov iz vrst izobraževalcev odraslih, ki jih prepoznavamo kot tiste, ki bi svoje znanje in izkušnje lahko učinkovito prenašali na druge oziroma bi se učitelji kasneje lahko obrnili nanje, ko bi potrebovali pomoč, nasvet, vrstniško učenje ipd. Oprli pa se bomo tudi na druge strokovnjake in praktike, ki delujejo širše na področju izobraževanje odraslih in so pri svojem delu uspešni (npr. univerzitetne predavateljke andragogike, praktike družinske pismenosti, promotorje znanja in vseživljenjskega učenja in druge).

Zaradi formata podkasta imajo sogovorniki, člani Laboratorija, možnost, da k soustvarjanju podkasta povabijo tudi enega od udeležencev izobraževanj, ki bi jih sami prepoznali kot neke vrste »promotorje« in bi s svojo navdihujočo zgodbo v izobraževanje pritegnili še druge. Hkrati pa bi na tak način tudi strokovni delavci v izobraževanju odraslih spoznali nekoga z izkušnjo iz prve roke, na katero bi se lahko oprli pri načrtovanju svojih programov in pristopov. Podkasti bodo koristili tudi drugim strokovnjakom: kadrovikom v podjetjih, ki skrbijo za izobraževanje zaposlenih, in vsem drugim, ki v središče svojega dela postavljajo skrb za osebni in karierni razvoj odraslih. Hkrati bodo podkasti namenjeni tudi tistim, ki jih vseživljenjsko učenje zanima in še oklevajo, da bi se ponovno vključili v izobraževanje – formalno ali

neformalno. Ti bodo v podkastu našli zanimive in navdihujoče zgodbe tistih, ki so ta korak že naredili in jim je dodatno izobraževanje prineslo boljšo kakovost in zadovoljstvo v zasebnem in poklicnem življenju.

Preden smo se lotili zasnove podkastov, smo – kot nam narekuje koncept Laboratorija spretnosti – temeljito pregledali nekaj različnih pristopov k pripravi podkastov s področja izobraževanja in številne pogovore z zanimivimi sogovorniki. Poučili smo se, kakšno tehnično in programsko opremo potrebujemo za snemanje in urejanje/montažo podkastov ter naredili temeljit premislek o vsebinah, ki bi jih lahko pokrili v seriji podkastov in bi podpirale profesionalni razvoj izobraževalcev odraslih. Identificirali smo 12 tem za 12 mesečnih podkastov ter pripravili okvirni scenarij poteka snemanja podkasta. Na podlagi premisleka je nastal okvirni Koncept serije podkastov »Med poklicem in poslanstvom: zgodbe in izzivi izobraževalcev odraslih«.

Podkasti so lahko zanimivo orodje za povezovanje, mreženje strokovnjakov za izobraževanje odraslih, za izmenjavo izkušenj, mnenj in stališč, povezanih z njihovim delom, posledično pa tudi za njihov karierni razvoj in krepitev poklicne identitete. Menimo namreč, da so izzivi, s katerimi se soočajo izobraževalci odraslih pri svojem delu, v veliki meri povezani s tem, da se pri tem vsaj občasno počutijo preobremenjene, neslišane, negotove in same, kar vodi v frustracije in tudi izgorelost.

Osebnе zgodbe sodelavcev in drugih strokovnjakov s področja odraslih, ki so se znašli v podobnih zagatah, utrjujejo strokovno pripadnost, saj krepijo občutek, da niso edini, ki se soočajo s tem. Predvidevamo, da jim bo to občutenje vlilo dovolj začetnega poguma in dovoljenje, da se bodo povezali in skupaj skušali najti rešitev, kar bo prispevalo k osebni kot profesionalni rasti. Prepričani smo, da le notranje izpolnjen posameznik, ki je v izobraževanju odraslih našel svoje poslanstvo in ki vsakodnevno – kljub vsem oviram in izzivom – žari za to, da svoje znanje in izkušnje prenaša drugim, lahko polno prispeva tudi k profesionalni rasti skupnosti izobraževalcev odraslih. Zato se bomo v podkastu pogovarjali z skrbno izbranimi zgledi: učitelji, organizatorji in drugimi strokovnimi delavci v izobraževanju odraslih. Teme se bodo dotikale vprašanj, kaj jih žene in motivira, da vztrajajo na svoji poklicni poti, kako rešujejo izzive, s katerimi se soočajo pri svojem delu in kako jih je delo z udeleženci odraslih oblikovalo v osebo, kot so danes.

Še več, zavedamo se, da bo brez povezane množice izobraževalcev odraslih, ki bo delovala za skupni cilj in ki se bo skupaj razvijala, stroka rastla počasneje in ne bo mogla pomembno vplivati na politične odločitve. Zato bodo podkasti tudi edinstvena priložnost za izmenjavo mnenj in stališč o aktualnih vprašanjih, ki pestijo področje izobraževanja odraslih pri nas. Pokrili pa bodo tudi nekaj ključnih vsebin, s katerimi bodo poslušalci osvežili svoje vedenje in znanje s svojega strokovnega področja (npr. kako pripravljati izobraževalne programe).

S poslušanjem podkastov, ki bodo nastali kot ena od dejavnosti Laboratorija za profesionalni razvoj, bodo imeli strokovnjaki priložnost za nenehno izboljševanje svojega znanja, krepitev in širitev mreže stikov, seznanjanje z novostmi in aktualnimi informacijami s področja izobraževanja odraslih. Upamo pa tudi, da jim bodo v navdih pri njihovem osebnem in profesionalnem razvoju.

V okviru projekta smo do sedaj posneli prvo epizodo podkasta, v kateri smo se pogovarjali z dr. Petro Javrh o opolnomočenju. Pred pripravo te epizode smo se seznanili z uporabo tehnične opreme (mikrofonov, slušalk in mešalne mize) ter se naučili uporabe spletne aplikacije Riverside.fm. Po potrditvi končne verzije bo podkast objavljen na spletni strani pismenost.acs.si.

5.4. Filmska zgodba o profesionalnem razvoju

V okviru delovanja laboratorija izdelujemo strokovne, didaktične in tehnične podlage za serijo izobraževalnih filmov, ki naslavlja karierni razvoj strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih, zlasti tistih, ki delujejo z ranljivimi skupinami odraslih. Izobraževalni filmi so zasnovani kot podporno razvojno orodje za delovanje strokovnjakov, katerih praksa se sistematično raziskuje in prevaja v prenosljive učne oblike.

Serija filmov je v izhodišču namenjena razvoju profesionalne skupnosti. Njena ciljna skupina so učitelji in drugi strokovni delavci – profesionalci, ki v praksi delajo z ranljivimi skupinami odraslih. Sestavlja jo več izobraževalnih filmov, obsegajo do 15 minut osebne zgodbe, ki v ospredje postavlja osebno izkustvo profesionalca in jo uporablja kot izhodišče za strokovno refleksijo in učenje. Raziskave v slovenskem prostoru potrjujejo, da se poklicna identiteta učiteljev in andragogov oblikuje v prepletu formalnega izobraževanja, praktičnih izkušenj in mentorstva (Javrh in Možina, 2023). Film sledi tem ugotovitvam in jih konkretizira skozi osebno zgodbo, ki jo teoretski komentar strokovnjaka Andragoškega centra Slovenije interpretira in konceptualno podpre. Takšno prepletanje osebne pripovedi in strokovne analize jasno odraža laboratorijsko delo, v katerem se praksa uporablja kot raziskovalni material za razvoj novih učnih orodij.

Serija izobraževalnih filmov temelji na narativnem pristopu k proučevanju poklicne identitete. Ta pristop izhaja iz razumevanja, da posamezniki svojo profesionalno identiteto gradijo skozi pripovedovanje osebnih zgodb in refleksijo izkušenj. Narativna struktura filma omogoča poglobljeno razumevanje pomenov, ki jih profesionalci pripisujejo svojemu delu, ter razkriva vrednote, prepričanja in notranje mehanizme odločanja v praksi.

Večletna praksa pri zasnovi, produkciji in uporabi video gradiv v izobraževalne namene je pokazala, da z videogradivi in multimedijskimi prijemi kompleksno učinkujemo na posameznikovo zaznavanje, dojetje, pomnjenje, pri čemer filmska govorica, ki temelji na večplastnosti sporočanja omogoča prijazno, bolj celostno učenje, nagovarja čustva, motivira za dejavno udeležbo v učnem procesu, omogoča ugodne okoliščine za učenje s pomočjo empatije, spodbuja odgovornost za druge in sodelovanje. Strokovnjaki Andragoškega centra izkušnje, na katerih sloni nova serija filmov, pridobivajo že vse od leta 2006, kar predstavlja pomembno strokovno podlago laboratorijskega dela.

Serija petih izobraževalnih filmov je zasnovana tako, da posamezen film poglobljeno osvetli enega ali dva vidika profesionalnega razvoja. Zgodba prikazuje specialista, ta zažari v nekem vidiku profesionalnega razvoja pri delu z ranljivimi skupinami. Predstavniki Andragoškega centra, strokovnjaki analizirajo zgodbo oziroma predstavljeno situacijo, jo komentirajo, ponudijo rešitve, ideje. Glavno temo vsebinsko narekuje učitelj – strokovnjak s svojo zgodbo, okoli njegovega področja se nato gradi vsebina filma. Teoretska dopolnitev izpostavlja ključne elemente iz osebne zgodbe in jih teoretsko podpre. Prikazana bo na animiran način, ki predstavlja pomemben didaktični gradnik in dodatno podpre doseganje andragoških ciljev serije.

Priprava prvega filma je temeljila na večplastnem raziskovalno-razvojnem procesu. Tema prvega izobraževalnega filma je samorefleksija profesionalca na njegovi karierni poti. Izhodišče za pripravo scenarija za prvi izobraževalni film je predstavljala hospitacija pri naratorki v realnem izvedbenem okolju – v programu socialne aktivacije, ki je bila nadalje analizirana in interpretirana ter dopolnjena s

teoretskimi izhodišči. Film je tako rezultat sinteze opazovanja, refleksije, teoretskega premisleka in razvojnega odločanja, kar jasno potrjuje njegovo umeščenost v laboratorij kot prostor sistematičnega raziskovanja in razvoja. Hkrati laboratorij deluje kot prostor prenosa tihega znanja izkušenih praktikov v učno obliko, dostopno širši profesionalni skupnosti.

Snemanje filmov poteka v realnih delovnih okoljih naratorjev, v obsegu treh snemalnih dni. Teoretska dopolnitev bo oblikovana kasneje in bo temeljila na podlagi naratorjeve zgodbe oziroma izpostavljenih ključnih andragoških spoznanjih o temi izobraževalnega filma. Takšen način dela omogoča večjo fleksibilnost in ustvarjalnost pri pripravi, hkrati pa zagotavlja dosledno uresničevanje zastavljenih razvojnih in izobraževalnih ciljev.

Za uspešno zasnovo in izvedbo prvega izobraževalnega filma je potrebno zagotavljati celostno podporo s strani tima Andragoškega centra Slovenije, ki se izvaja v laboratoriju: konceptualno vodenje, metodološko podporo, oblikovanje scenarija, reflektivno interpretacijo vsebine ter organizacijsko in produkcijsko koordinacijo snemanja. Oblikovana je bila lastna produkcijska skupina, ki jo sestavljajo: strokovni vodja in avtor gradiv, strokovni sodelavec in organizator produkcije, snemalec-montažer, oblikovalec CGP.

5.5. Samodiagnostični inštrumenti in testiranje inštrumentov s praktiki in snovalci opisnikov

Samodiagnostične animacijske inštrumente smo snovali na podlagi preteklih izkušenj z eksperimentiranjem in razvojem različnih izobraževalnih orodij, zato je v okviru Laboratorija spretnosti to delo lahko lažje steklo in smo tako kompleksno strokovno nalogo prav iz tega razloga uspeli realizirati v okviru dane strukture projekta.

Digitalni samodiagnostični instrumenti odraslim omogočajo, da samostojno preverijo, koliko imajo po lastni oceni razvito posamezno temeljno zmožnost. Inštrumenti temeljijo na opisnikih za osem ključnih kompetenc in so plod večletnega strokovnega razvojnega dela slovenskih strokovnjakov za izobraževanje odraslih pod vodstvom Andragoškega centra Slovenije. Opisniki temeljnih zmožnosti so operacionalizacija Evropskega okvira ključnih kompetenc za slovenski kontekst, predvsem z namenom, da se spodbudi priprava kakovostnih izobraževalnih programov in novi pristopi k razvoju ključnih kompetenc pri najrazličnejših skupinah mladih in odraslih v Sloveniji. Čeprav knjižice z opisniki že vsebujejo samoevalvacijske inštrumente, so ti zasnovani za uporabo v tiskani obliki.

V okviru novega projekta smo posamezne inštrumente konceptualno, vsebinsko in grafično nadgradili za samostojno uporabo na različnih sodobnih digitalnih napravah (računalnik, tablica, telefon). Nadgradnja je med drugim obsegala tudi pripravo individualiziranega posplošenega rezultata samoocenjevanja posamezne temeljne zmožnosti. Samodiagnostični instrumenti so široko dostopni, enostavni za uporabo za različne uporabnike, hitro rešljivi, predvsem pa brezplačni in anonimni. Posameznik po koncu izpolnjevanja takoj dobi rezultat o tem, koliko ima po lastnem mnenju razvito vedenje in znanje ter kakšen je njegov odnos do vrednot, ki so povezane s temeljno zmožnostjo. Hkrati pa lahko primerja svoj rezultat tudi z drugimi, ki so rešili instrument. Ti instrumenti so namenjeni predvsem motivaciji odraslih za vključitev v nadaljnje učenje in izobraževanje, zato ga napotijo tudi k

iskanju dodatnih informacij in izobraževalnih programov po njegovi meri. Tako se z inštrumenti dosežata dva temelja cilja projekta Krepitev VŽU, dostopanje do različnih skupin odraslih in izboljšanja možnosti vseživljenjskega učenja in usposabljanja za vse.

Trenutno je na spletni strani <https://ocenise.acs.si> na voljo že šest samodiagnostičnih instrumentov: Podjetnost in samoiniciativnost, Kulturna zavest in izražanje, Učenje učenja, Digitalna pismenost, Sporazumevanje v tujih jezikih in jezikovne zmožnosti ter Socialne in državljanske kompetence. V okviru projekta bo nastalo skupaj 9 samodiagnostičnih inštrumentov.

V procesu enoletnega razvojnega dela smo izvedli med drugim tudi testiranje (za enkrat 4 instrumentov) pri strokovnjakih praktiki, ki so sodelovali pri pripravi opisnikov, in odraslih udeležencih izobraževanja. Skupaj je inštrumente evalviralo več kot 80 posameznikov, ki so po izpolnjevanju vrnil evalvacijske vprašalnike. Evalvacijske vprašalnike je z veliko mero občutljivosti za andragoško delo povzel študent podiplomskega študija andragogike v okviru študijske prakse. Nagovorjeni posamezniki so povedali naslednje:

Večina udeležencev ocenjuje vizualno podobno kot privlačno, prijazno in estetsko dovršeno, predvsem pa pregledno, enostavno in funkcionalno, spodbuja k reševanju vprašalnika. Redki pogrešajo še več barvitosti ali izrazitejši dizajn. Uporabniška izkušnja je bila prav tako s strani večine ocenjena kot enostavna in nezahtevna, kar nakazuje, da je instrument dostopen za uporabo. Navigacija je jasna in nezahtevna, primerna tudi ta manj digitalno vešče uporabnike.

Vsebinsko se avtorjem opisnikov zdijo instrumenti dobro uravnoteženi, saj pokrivajo ključne vidike posamezne zmožnosti na način, ki je razumljiv in uporaben za posamezne ciljne skupine. Posebej so izpostavili, da inštrumenti poleg samoocene znanja spodbujajo tudi samorefleksijo.

Dolžino instrumentov ocenjujejo kot primerne, nekoliko predolgega so ocenili vprašalnik učenje učenja, pa še to verjetno zato, ker je pri tej zmožnosti le potreben nekoliko daljši razmislek o tem, kako se učimo, nekateri starejši udeleženci tudi že kar nekaj časa niso vključeni v nek »redni« izobraževalni proces, temveč se učijo preko izkušenj in praktičnega dela.

Večina vprašanih je ocenila, da so trditve v instrumentih jasne in razumljive. Vprašanja pa hitro rešljiva, a dovolj obsežna za realno oceno.

Prikaz rezultatov je prijazen, razumljiv in zanimiv, grafični prikaz primerjave z drugimi je pozitivno ocenjen. Ima pozitiven učinek z motivacijo za nadaljnje učenje. hkrati pa tudi smiselna podlaga in spodbuda za nadaljnje delo na posamezni zmožnosti s predlogi in povezavami za nadaljnje delo. – tu smo namreč dodali, da po tem, ko dobi rezultat in se umesti na podlagi regije, spola, izobrazbe in starosti, lahko naredi tudi nadaljnji korak k izboljšanju svoje zmožnosti: lahko si pogleda dobre zgodbe na Lahko.si in ga te dodatno motivirajo k nadaljnjemu izobraževanju, lahko poišče svetovalca v lokalnem okolju in se pozanima, kako naprej ali pa na Kam po znanje že poišče izobraževanje po njegovi meri.

Pokazalo pa se je, da so instrumenti pretežki za samostojno reševanje pri osebah z motnjami v razvoju in zato zanje neuporabni. Predlagana rešitev je bila različica v obliki lahkega branja s kratkimi stavki, preprostimi besedami, slikami ali simboli za lažje razumevanje ter jasno strukturo z naslov, točkami in ponovitvami.

Razvoj samoevalvacijskih inštrumentov za ocenjevanje znanja in spretnosti za uporabo v širši laični javnosti je zelo zahtevna naloga. Poleg poznavanja posameznih področij temeljnih zmožnosti, terja od pripravljavcev veliko znanja o didaktičnih in metodoloških vidikih ocenjevanja kot tudi dobro poznavanje značilnosti sodobnih digitalnih okolij, predvsem z vidika oblikovno tehničnih zahtev in vzdrževanja pozornosti in motiviranosti posameznika, ki vstopi v okolje inštrumenta. Če se slednje mlajšim generacijam bližje in se hitreje priučijo priprave besedil za uporabo v novih digitalnih okoljih, pa so znanja o didaktičnih in metodoloških vidikih ocenjevanja in učenje v digitalnih okoljih manj samoumevna. Mlajše generacije je potrebno postopoma pripraviti na to, da bodo zmožni temeljna andragoška znanja misliti v novih okoljih. Zato nekateri predlogi za nadaljnji razvoj inštrumentov terjajo vzajemni premislek, na primer okoli samodejnega shranjevanja povratnih informacij – rezultatov in možnost, da se rezultati natisnejo (za lastno uporabo), zatem možnosti delitve rezultatov in instrumentov z drugimi prek družbenih omrežij, maila ter nenazadnje tudi okoli tega ali so smiselni izpisi za celotno skupino.

Prilagoditev in razvoj samodiatnostičnih inštrumentov za uporabo v digitalnih okoljih je terjala vsebinsko, konceptualno, metodološko, tehnično, grafično ter didaktično nadgradnjo. Ob začetku dela na prilagajanju inštrumentov še nismo mogli oceniti obsega potrebnih prilagoditev, ki ga zahteva izvedba takega inštrumenta v digitalnih okoljih ter potrebne interdisciplinarnega dela strokovnjakov iz različnih področij na primer andragogov, komunikologov, grafičnih oblikovalcev, programerjev ter na koncu še izobraževalcev odraslih, praktikov in tudi kar narekuje uporabniška izkušnja odraslih uporabnikov teh novih orodij. Skozi pripravo in prilagajanje inštrumentov se je tudi večkrat potrdilo, kako pomembna je jasna in domišljena metodologija priprave, na primer: da ti instrumenti niso pripravljeni z namenom, da bi jih standardizirali in namenili raziskovanju, temveč so promocijski in motivacijski, saj posamezniku dajejo možnost, da preveri, kje približno je na posameznem področju temeljih zmožnosti in ga predvsem spodbudi k nadaljnjemu raziskovanju in učenju. Z mislijo na dostopnost inštrumentov čim širšemu krogu odraslih je bil dodan tudi vtičnik za lažje branje za slabovidne ter tudi vtičnik za prilagoditve za slepe in slabovidne, ki omogoča prilagoditve velikosti, nastavitve fonta (npr. za dislektike), prilagoditve kontrasta, prikaza besedila, bralne vrstica ipd.

5.6. Dročno preizkušanje v okviru akcijskega raziskovanja

Razvijamo javnoveljavni izobraževalni program za odrasle, pri čemer je za nastanek končnega izobraževalnega produkta ključnega pomena tudi laboratorij – strukturiran prostor raziskovalnega in razvojnega dela. Laboratorij v tem kontekstu ne predstavlja fizičnega prostora, temveč procesno uokvirjeno profesionalno skupnost, v kateri se s pomočjo akcijskega raziskovanja sistematično povezujejo praksa, refleksija in razvoj novih programskih rešitev. Akcijsko raziskovanje izvajajo praktiki, ki poskušajo poiskati rešitve za vsakodnevne probleme, s katerimi se srečujejo v pedagoški praksi. Hkrati pridobijo v procesu akcijskega raziskovanja novo znanje in profesionalno napredujejo (Vogrinc, Valenčič Zuljan in Krek, 2007). Metoda akcijskega raziskovanja je strokovnim sodelavcem Andragoškega centra že dobro poznana, po njenih načelih so bili npr. pripravljeni opisniki temeljnih zmožnosti in ključnih kompetenc.

Osrednja je vzpostavitev in delovanje razvojne skupine, katere naloga je razviti javnoveljavni izobraževalni program za odrasle. Program nastaja postopoma, skozi zaporedje raziskovalnih in razvojnih korakov in jasno odraža naravo laboratorijskega dela. V letu 2025 je bila uspešno vzpostavljena razvojna skupina strokovnjakov s področja izobraževanja odraslih – praktikov – iz različnih regij Slovenije, ki skupaj z ožjo skupino teoretikov Andragoškega centra Slovenije analizirajo prakso, jo reflektirajo in na tej podlagi razvijajo ustrezne odgovore oziroma rešitve. Razvojni proces vključuje osem preišljenih strokovnih srečanj razvojne skupine, ki so namenjena raziskovanju prakse, razvoju nove preživetvene kompetence, pripravi javnoveljavnega izobraževalnega programa, pilotni izvedbi ter evalvaciji rezultatov. V letu 2025 so bila izvedena štiri vsebinska srečanja, obseg dela pa se kaže ne le v številu srečanj, temveč tudi v intenzivnem refleksivnem delu praktičnih strokovnjakov, analizah primerov iz realnih okolij, drobnem preizkušanju v praksi ter v postopni konceptualizaciji vsebin.

Za uspešno delovanje razvojne skupine in laboratorija je ključno kontinuirano strokovno, organizacijsko in vsebinsko podporno delo. Ekipa Andragoškega centra Slovenije znotraj laboratorija lahko nudi to podporo, ki vključuje oblikovanje procesnih navodil, metodološko usmerjanje razvojne skupine, zagotavljanje teoretskih utemeljitev ter ustvarjanje varnega in zaupanja vrednega prostora za eksperimentiranje. Pomembno je omeniti dejstvo, da navodila niso pripravljena vnaprej, temveč nastajajo sproti, v odziv na dinamiko skupine in raziskovalna vprašanja, ki se odpirajo v procesu. Tak način podpore potrjuje razumevanje laboratorija kot profesionalnega ekosistema, v katerem se znanje ne prenaša linearno, temveč soustvarja in inovira.

Uvodno srečanje razvojne skupine je bilo namenjeno spoznavanju, predstavitvi projekta in opredelitvi naloge. Potekalo je na daljavo. V tej fazi so člani razvojne skupine pričeli z individualnim raziskovanjem konkretnih primerov ranljivosti v svojih lokalnih ali regionalnih okoljih. Gre za ključno raziskovalno fazo laboratorijskega dela, v kateri se iz izkušenj prakse generirajo razvojna vprašanja, ki predstavljajo izhodišče za oblikovanje vsebin izobraževalnega programa. Na prvem vsebinskem srečanju bili predstavljeni začetni predlogi (npr. Krepitev analogne pismenosti, Usvajanje praktičnih veščin, Medijska pismenost, Psihološka pismenosti, Ekonomika vsakdanjega življenja)

Do drugega vsebinskega srečanja razvojne skupine so člani razvojne skupine svoje razmisleke razširili na nacionalno in globalno raven ter se osredotočili na širše družbene spremembe in izzive sodobnega odraslega človeka, kar predstavlja ključen premik - proces prehajanja od lokalnega empiričnega opazovanja k razvoju tem, ki imajo potencial za sistemsko uporabo in programsko artikulacijo. Postopno so se izoblikovali glavni vsebinski poudarki, kot so: Znanje za življenje, Medijska pismenost (in kritično mišljenje za varno digitalno življenje), Pismenost staranja, Praktične veščine za življenje brez presežkov, Kombinirana življenjska pismenost. Posebej izrazito se je v razpravah razvojne skupine pokazalo prepletanje digitalne in analogne razsežnosti življenja odraslih, kar člani prepoznajo kot eno ključnih napetosti sodobnega časa.

V tej fazi ne moremo obiti drobnega preizkušanja v praksi, ker nam predstavlja raziskovalni podatek, ki je uporaben za kolektivno učenje razvojne skupine. Refleksija drobnega preizkušanja med člani razvojne skupine je omogočila primerjavo različnih preizkusov, kontekstov in pristopov. S tem so posamezni drobni preizkusi postali del skupnega raziskovalnega gradiva, ki je omogočilo prepoznavanje skupnih vzorcev, ponavljajočih se izzivov in uspešnih rešitev. Hkrati pa akcijsko raziskovanje predpostavlja aktivno vlogo praktikov kot so-raziskovalcev, kar pomeni, da morajo biti sposobni prepoznavati lastne

predpostavke, odločitve in učinke svojega dela. Razumevanje drobnega preizkušanja izhaja iz tradicije akcijskega raziskovanja, ki raziskovanje in razvoj prakse obravnava kot sočasna, sodelovalna in reflektivna procesa v realnih delovnih okoljih (Reason & Bradbury, 2008). Prav v tem procesu se laboratorij aktivira kot raziskovalno-razvojni mehanizem profesionalne skupnosti.

Tretje in četrto vsebinsko srečanje, organizirano kot dvodnevni umik razvojne skupine, je pri članih privedlo do izražene kognitivne disonance. Soočenje že oblikovanih programskih predlogov s poglobljenimi teoretskimi vpogledi in terenskim delom je povzročilo, da so posamezni člani začeli dvomiti v ustreznost svojih prvotnih zamisli ter se od njih deloma umaknili ali jih preoblikovali. Laboratorij ni zgolj prostor potrjevanja obstoječih idej, temveč prostor, kjer se skozi raziskovanje in refleksijo omogoča njihovo strokovno prevpraševanje. Na tej podlagi je razvojna skupina prešla v fazo oblikovanja posameznih modulov javnoveljavnega izobraževalnega programa, ki so zasnovani na zlitju teorije in prakse ter naslavljajo sodobne preživetvene potenciale odraslih (npr. umetna inteligenca in medijska pismenost, ekonomika vsakdana, trajnostni način življenja, komunikacija in skupnost). Prav ta premik potrjuje razvojno funkcijo laboratorija znotraj projekta.

V letu 2026 bodo v okviru nadaljevanja akcijskega raziskovanja izvedena preostala štiri vsebinska srečanja razvojne skupine, ki bodo usmerjena v dokončno oblikovanje javnoveljavnega izobraževalnega programa v skladu z veljavnimi Izhodišči za pripravo javnoveljavnih izobraževalnih programov za odrasle. Ta faza bo osredotočena na strukturiranje programskih ciljev, učnih izidov, modulov, metod in načinov preverjanja znanja ter na njihovo medsebojno usklajenost. V nadaljevanju je načrtovana pilotna izvedba programa v realnih izobraževalnih okoljih, ki ji bo sledila sistematična evalvacija pilotiranja. Takšen način dela je skladen z metodologijo akcijskega raziskovanja, saj omogoča preverjanje in izboljševanje programskih rešitev na podlagi izkušenj iz prakse.

6. Literatura

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. W. H. Freeman & Co.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., in Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. V B. J. Dik, Z. S. Byrne, in M. F. Steger (ur.), *Purpose and meaning in the workplace* (str. 81–104). American Psychological Association.
- Dubar, C. (1995). *La socialisation. Construction des identites sociales & professionnelles*. Armand Collin
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: youth and crisis*. Norton & Co.
- Deniz, Ü. (2022). What should we understand from teachers' professional identity? An overview of the literature. *Journal of Innovative Research in Teacher Education*, 3(2), 113–127. <https://doi.org/10.29329/jirte.2022.464.4>
- Fullan, M. (2002). The Role of Leadership in the Promotion of Knowledge Management in Schools. *Teachers and Teaching*, 8(3), 409–419.
- Izhodišča za pripravo javnoveljavnih izobraževalnih programov za odrasle*. (2020). <https://www.acs.si/digitalna-bralnica/izhodisca-za-pripravo-javnoveljavnih-izobrazevalnih-programov-za-odrasle/>
- Javrh, P. (2007). Fazni model razvoja kariere slovenskih učiteljev. *Sodobna pedagogika*, 58(5), 68-87.
- Javrh, P., Kalin, J. in Muršak, J. (2010). Modernizacija šole, medgeneracijsko sodelovanje in stalno strokovno izpopolnjevanje. V: *Kulture v dialogu*, PAD 2010, Zbornik referatov (str. 45 – 47). Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Javrh, P. in Možina, E. (2023). *Močna poklica identiteta je povezana z raziskovanjem lastne profesionalne prakse*. EBSN Conference, 14-16 June 2023, University of Pecs.
- Ličen, N., Furlan, M., Mezgec, M., Lahe, D. in Štrancar, A. (ur.). (2025). *Vedno radovedni: izzivi in priložnosti za učenje starejših odraslih na univerzah*. Založba Univerze v Ljubljani. <https://ebooks.uni-lj.si/ZalozbaUL/catalog/book/823/chapter/4402>
- Lortie, D. (1975). *Schoolteacher: A Sociological Study*. University of Chicago Press.
- Lortie, L. (1975). The Early Teaching of Law in French Canada. *Dalhousie Law Journal*, 2(2), 521–532.
- Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British journal of sociology*, 8(2), 106-120.
- Merton, R. K. (1957). *Social theory and social structure (Rev. ed.)*. Free Press.
- Muršak, J., Kalin, J. in Javrh, P. (2011). *Poklicni razvoj učiteljev*. Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Niemi, H. in Kohonen, V. (1995). *Towards new professionalism and active learning in teacher development: empirical findings on teacher education and induction*. Tampereen yliopiston, University of Tampere.
- Pratt, M. G., in Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *The Academy of Management Review*, 25(1), 18–42.

Reason, P. in Bradbury, H. (ur.). (2008). *The SAGE Handbook of Action Research: Participative Inquiry and Practice*. SAGE.

Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W. W. Norton & Company.

Stets, J. E. in Burke, P. J. (2000): Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224–237.

Vogrinc, J., Valenčič Zuljan, M. in Krek, J. (2007). Akcijsko raziskovanje kot del procesov zagotavljanja kakovosti dela v vzgojno-izobraževalni instituciji. *Sodobna pedagogika*, 5, 2007, str. 48 – 67.

Wrzesniewski, A., LoBulio, N., Dutton, J.E. in Berg, J. (2013). *Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work*. https://justinmberg.com/wp-content/uploads/Wrzesniewski-LoBuglio-Dutton-Berg_2013.pdf