



Ines Stilin, Stanislav Žlof, Zdenka Premoša

**SAMOEVALVACIJSKO POROČILO 2025**

# **RAZVOJNO DELO, UČNA POMOČ IN REZULTATI SVETOVALNE DEJAVNOSTI NA LJUDSKI UNIVERZI CELJE**



LJUDSKA  
UNIVERZA  
CELJE

*Ekipa dobrih ljudi*

**Ljudska univerza Celje**

Cankarjeva ulica 1, 3000 Celje

Tel.: 03 428 67 50

E-mail: [info@lu-celje.si](mailto:info@lu-celje.si)

Spletna stran: <http://www.lu-celje.si>

Oktober 2025

# KAZALO VSEBINE

<b>1</b>	<b>UVOD</b>	<b>1</b>
1.1	PREDSTAVITEV IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE LJUDSKA UNIVERZA CELJE	1
1.1.1	Kratka predstavitev dejavnosti LU Celje	1
1.1.2	Razlogi za izvajanje samoevalvacije	3
<b>2</b>	<b>METODOLOGIJA</b>	<b>4</b>
2.1	IZBRANA PODROČJA, PODPODROČJA IN KAZALNIKI KAKOVOSTI	4
2.2	VSEBINSKI SKLOPI	4
2.3	OSEBE, VKLJUČENE V SAMOEVALVACIJO	5
2.4	UPORABLJENI VIRI	5
2.5	UPORABLJENE METODE	6
2.5.1	Evidentiranje izobraževanj in anketiranje zaposlenih	6
2.5.2	Vodeni intervjuji	6
2.5.3	Analiza dokumentacije	6
<b>3</b>	<b>RAZVOJNO DELO V PODORO IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH</b>	<b>7</b>
3.1	EVIDENTIRANJE UDELEŽBE NA STROKOVNIH SREČANJIH	7
3.2	RAZVOJNO DELO IN STROKOVNO IZPOPOLNJEVANJE ORGANIZATORJEV IZOBRAŽEVANJA – analiza rezultatov	8
3.2.1	Udeležba na strokovnem izobraževanju	8
3.2.2	Uporaba pridobljenega znanja v praksi	8
3.2.3	Prenos znanja znotraj organizacije	9
3.2.4	Podpora organizacije pri strokovnem razvoju	10
3.2.5	Konkretne izboljšave na podlagi strokovnega izpopolnjevanja	10
3.3	DELJENJE ZNANJA V ORGANIZACIJI – analiza rezultatov	11
3.3.1	Ocena deljenja znanja v organizaciji	11
3.3.2	Interpretacija kvantitativnih rezultatov	12
3.3.3	Kvalitativna analiza predlogov zaposlenih	12
3.3.4	Predlogi za izboljšave	12
<b>4</b>	<b>UČNA POMOČ – VODENI STRUKTURIRANI POGOVORI</b>	<b>14</b>
4.1	INTERVJU Z MENTORICO UČNE POMOČI INO GRŽINA	14
4.2	INTERVJU Z MENTORICO UČNE POMOČI NINO ERJAVEC	15
4.3	INTERVJU Z DIREKTORICO INES STILIN	17
<b>5</b>	<b>SVETOVALNA DEJAVNOST - REZULTATI</b>	<b>21</b>
5.1	ŠTEVILO IN VRSTA STORITEV TER STRUKTURA VKLJUČENIH V IZOBRAŽEVANJE	21
5.1.1	Število in vrsta storitev	21
5.1.2	Število in struktura vključenih	26
<b>6</b>	<b>ZAKLJUČEK</b>	<b>33</b>
<b>7</b>	<b>LITERATURA IN VIRI</b>	<b>35</b>
<b>8</b>	<b>PRILOGE</b>	<b>36</b>
	Priloga 1: Načrt samoevalvacije (LU Celje, 2025)	36

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Vključenost zaposlenih v strokovno izobraževanje.....	8
Tabela 2: Mnenje zaposlenih o pridobljenem znanju in njegovi uporabi.....	9
Tabela 3: Mnenje zaposlenih o prenosu znanja na učitelje in zunanje izvajalce .....	9
Tabela 4: Mnenje zaposlenih o podpori organizacije pri strokovnem izobraževanju .....	10
Tabela 5: Mnenje zaposlenih o možnostih deljenja pridobljenega znanja znotraj organizacije .....	11
Tabela 6: Tabela izvajanja učne pomoči v letu 2024.....	18
Tabela 7: Svetovalci, ki so izvajali svetovalno dejavnost .....	21
Tabela 8: Delo svetovalcev po posameznem sklopu nalog.....	22
Tabela 9: Delež neposrednega svetovalnega dela za nadaljnje izobraževanje svetovalcev po mesecih 2024.....	23
Tabela 10: Delež neposrednega svetovalnega dela za samostojno učenje svetovalcev po mesecih 2024.....	24
Tabela 11: Število individualnih obravnav v svetovalni dejavnosti v IO v letu 2024.....	25
Tabela 12: Število skupinskih obravnav v svetovalni dejavnosti v IO v letu 2024.....	25
Tabela 13: Število prvih svetovanj in obravnav na posameznega svetovalca na LUC v letu 2024 .....	26
Tabela 14: Odrasli, ki so se vključili v svetovalno dejavnost v IO v letu 2024.....	27
Tabela 15: Zadnji razpoložljivi uradni podatki SURS za Savinjsko regijo (referenca 2024) ...	27
Tabela 16: Odrasli, ki so se vključili v svetovalno dejavnost v IO, po zaključeni izobrazbi v 2024 .....	27
Tabela 17: Podrobna izobrazbena struktura - prebivalci 15+ let (referenca 2023/24) .....	28
Tabela 18: Odrasli, ki so se vključili v svetovalno dejavnost v IO, po delovnem statusu v 2024 .....	28
Tabela 19: Razširjena struktura prebivalstva 15+ po statusu (Savinjska regija, 2024) .....	29
Tabela 20: Odrasli, ki so se vključili v svetovalno dejavnost v IO, po pripadnosti ranljivim skupinam v 2024 .....	30
Tabela 21: Pregled ranljivih ciljnih skupin pripravljen na podlagi podatkov SURS, MDDSZ in ZRSZ (Savinjska regija, 2024).....	31

# 1 UVOD

Poglobljeno presojanje kakovosti določenih področij našega dela je eden od elementov notranjega sistema kakovosti, ki ga imamo na LU Celje. Proces samoevalvacije je poglobljen pristop k presojanju in razvoju kakovosti. Kot javni zavod se osredotočimo na izbrano področje, podpodročje in kazalnik, ki jih temeljito analiziramo. Pri tem si prizadevamo pridobiti čim bolj verodostojno sliko trenutnega stanja, saj nam to omogoča prepoznati priložnosti za nadaljnji razvoj ter na tej osnovi načrtovati in uvajati smiselne izboljšave.

V tem triletnem ciklusu smo v procesu samoevalvacije izbrali tri različna področja:

- **Prvo področje:** *Podpora posamezniku pri izobraževanju in učenju v organizaciji, podpodročje Učna podpora posamezniku in pri tem kazalnik Učna pomoč.*
- **Drugo področje:** *Razvojno delo v podporo izobraževanju odraslih podpodročje Razvojno delo in pri tem kazalnik Sodelovanje na strokovnih posvetih, konferencah in drugih strokovnih srečanjih;*
- **Tretje področje:** *Rezultati, podpodročje Organizacija spremlja in evalvira rezultate svetovalne dejavnosti in pri tem dva kazalnika 1. Število in vrste storitev in 2. Število in struktura vključenih.*

Zgoraj zapisana področja smo izbrali in jih zapisali v samoevalvacijski načrt, v katerem smo podrobneje opredelili vprašanja, na katera želimo odgovoriti pri samoevalvaciji, metode s katerimi bomo presojali posamezna področja, in vire pridobivanja podatkov o posameznem kazalniku, ki ga bomo presojali.

Kot del samoevalvacijskega procesa smo vključili tudi področje svetovalne dejavnosti. Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih je sistematično razdeljena na področja, podpodročja in kazalnike, kar omogoča njeno smiselno umeščanje v celosten notranji sistem zagotavljanja in razvijanja kakovosti.

V samoevalvacijskem poročilu bomo najprej na kratko predstavili Ljudsko univerzo Celje kot javni zavod ter dejavnosti, ki smo jih izvajali v preteklem letu. V nadaljevanju bomo opisali metodologijo, uporabljeno v postopku samoevalvacije, nato pa predstavili analizo posameznih kazalnikov skupaj s konkretnimi predlogi za izboljšave, ki izhajajo iz ugotovitev te analize.

## 1.1 PREDSTAVITEV IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE LJUDSKA UNIVERZA CELJE

V samoevalvacijskem poročilu bomo pod drobnogled vzeli področja učne podpore posamezniku, razvojno delo v podporo izobraževanju odraslih in spremljanje in vrednotenje rezultatov svetovalne dejavnosti. Najprej bomo na kratko predstavili dejavnosti, ki jih kot javni zavod izvajamo, nato pa razloge, zaradi katerih smo se odločili za poglobljeno analizo izbranih področij.

### 1.1.1 Kratka predstavitev dejavnosti LU Celje

Ljudska univerza Celje (LUC) je javni zavod, katerega ustanoviteljica je Mestna občina Celje (MOC). Njegova ključna dejavnost je izobraževanje odraslih. Poleg Programa osnovne šole za odrasle (OŠO) in številnih srednješolskih programov izvajamo tudi neformalna izobraževanja, nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) in dejavnosti, vezane na različne

razpise. V zavodu izvajamo številne podporne dejavnosti v izobraževanju odraslih (svetovanje, samostojno učenje, učna pomoč (UP), karierni kotiček idr.). Na LUC uspešno deluje tudi Družinski center, ki ga izvajamo kot enega izmed nacionalnih projektov. Ta program predstavlja pomemben del dejavnosti zavoda ter dopolnjuje naše izobraževalne in podporne aktivnosti za različne ciljne skupine. Pri svojem delu se sicer povezujemo tudi z različnimi partnerji doma in v tujini v okviru drugih projektov in programov.

Svojo dejavnost širimo tudi v druga lokalna okolja, kot so npr. Dobrna, Vojnik, Slovenske Konjice, Velenje, Štore in Laško, izvajamo pa jo tudi celjskih zaporih in v Prevezgojnem domu Radeče.

Za ponazoritev lahko povemo, da smo v letu 2024 na LUC izvedli:

- 7 oddelkov Programa osnovne šole za odrasle;
- 10 srednješolskih programov;
- 12 preverjanj in potrjevanj nacionalnih poklicnih kvalifikacij;
- 2 različni delavnici v okviru študijskih krožkov v okolici Celja;
- 19 skupin 180-urnega programa Začetna integracija priseljencev;
- 946 odraslih je obiskalo Svetovalno središče Ljudske univerze Celje, zanje smo opravili 3646 svetovalnih obravnav;
- izvedli smo 1722 ur učne pomoči pretežno za ranljive ciljne skupine;
- 3 neformalni izobraževalni programi za zaprte osebe;
- 7 programov za brezposelne osebe;
- predavanja za starše v okviru Družinskega centra, individualna svetovanja, podporno skupino za starše in za upokojece;
- počitniško varstvo otrok in delavnice za otroke;
- mladinske delavnice na dvanajstih celjskih osnovnih šolah;
- aktivnosti v okviru Točke vseživljenjskega učenja Dobrna;
- počitniške aktivnosti za mlade v okviru Trajnostne strategije za kakovostno sobivanje in sodelovanje vseh generacij v MOC.

V letu 2024 smo bili uspešni na javnem razpisu za sofinanciranje projektov socialne aktivacije+, v okviru katerega smo 1. 9. 2024 v Celju, Slovenskih Konjicah in Velenju pričeli izvajati projekt Socialna aktivacija albansko govorečih žensk 2024–2027. Namen projekta je vključitev 225 udeleženk iz albansko govorečega okolja v 15 dostopnih, raznolikih in kakovostnih programov socialne aktivacije.

S konzorcijskimi partnerji smo prav tako uspešno kandidirali na javnem razpisu za izvedbo izobraževalnih programov za odrasle na področju finančne pismenosti. V okviru projekta Programi finančne pismenosti, katerega namen je povečati finančno pismenost in okrepiti finančno odpornost prebivalcev Slovenije, izvajamo 40-urna oziroma 105-urna izobraževanja za različne ciljne skupine.

Prav tako smo bili s konzorcijskimi partnerji izbrani za izvajalca programov neformalnih izobraževanj za odrasle na področju digitalnih kompetenc za leti 2024 in 2025 (projekt Digitalni koraki 2024–2025). Z udeležbo na neformalnih izobraževanjih udeleženci krepijo zavest o prednostih uporabe digitalnih orodij za življenje posameznika in družbo kot celoto ter si

pridobivajo osnovne in napredne digitalne kompetence. Prav tako pa krepijo zaupanje in razumevanje digitalnih tehnologij ter njihovo odgovorno in varno uporabo.

Poslanstvo ljudske univerze ostaja izobraževanje po načelih vseživljenjskega učenja in skrb za ranljive ciljne skupine – osipnike, mlade, priseljence, brezposelne, zaprte osebe in upokojence v lokalni skupnosti in širše. Velik del svojega delovanja posvečamo dejavnostim javne službe (Program osnovne šole za odrasle, javnoveljavni izobraževalni programi za odrasle ter izvajanje svetovalne dejavnosti za področje odraslih), vse bolj pa se preko projektov udeležujemo tudi v mednarodnem okolju, saj si z novimi izkušnjami pridobivamo kompetence in bogatimo znanje ter nabiramo dobre prakse ter vse to naprej posredujemo našim udeležencem.

### **1.1.2 Razlogi za izvajanje samoevalvacije**

Učna pomoč in svetovalna dejavnost sodita med t. i. podporne dejavnosti, ki jih izvajamo z namenom nudenja pomoči in podpore našim udeležencem, potencialnim udeležencem ter tudi drugim odraslim. Med njimi predvsem tistim, ki potrebujejo informacije in usmeritve za nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje, tudi če se kasneje za vključitev odločijo na drugih institucijah oziroma izobraževalnih ustanovah.

Ko smo izbirali področja poglobljenega presojanja in razvijanja kakovosti, smo ugotovili, da učna pomoč pogosto poteka precej samoumevno. Vsako leto se namreč v program vključujejo novi mentorji učne pomoči, ki jih uvedemo v delo, po približno enem letu pa jih zaradi izteka pogodbe preko javnih del nadomestijo novi. Kakovost izvajanja učne pomoči je zato v veliki meri odvisna od posameznikov, ki jo izvajajo, pri čemer smo vezani na kadre, ki jih napoti območni zavod za zaposlovanje. Morebitne izzive sproti rešujemo v sodelovanju s koordinatorico učne pomoči Metko Arnšek.

Na podlagi teh ugotovitev smo se odločili, da se pri tej podporni dejavnosti zavestno ustavimo, jo podrobneje analiziramo in presodimo kakovost njenega izvajanja ter na tem področju izvedemo postopek poglobljene presoje kakovosti.

Razvojno delo v podporo izobraževanju odraslih je področje, ki na nek način nadaljuje in širi poglobljeno presojanje iz zadnjega samoevalvacijskega poročila. Zaposleni na LUC se udeležujemo številnih izobraževanj, usposabljanj, strokovnih konferenc, letnih posvetov, strokovnih aktivov v okviru Zveze ljudskih univerz Slovenije (ZLUS) idr.. Na vseh teh dogodkih pridobimo zaposleni raznovrstna znanja in spretnosti, vendar jih nemalokrat »obdržimo zase«. Zato smo se odločili poglobiti v to področje in ugotoviti, katera znanja smo pridobili in kako se ta trenutno prenašajo med zaposlenimi, ter preučiti možnost vzpostavitve sistema, ki bi omogočal učinkovitejši prenos znanja znotraj naše organizacije.

Odkar je svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih del javne mreže, se je tudi sistem presojanja in razvijanja kakovosti vključil v celostni notranji sistem kakovosti. Na področju svetovalne dejavnosti smo izbrali področje rezultatov, saj smo želeli preveriti, kako izvajanje svetovalne dejavnosti odgovarja na potrebe in značilnosti lokalnega okolja, v katerem poteka, in v kolikšni meri dosegamo postavljene standarde in normative iz priporočil. Analiza rezultatov svetovalne dejavnosti lahko daje svetovalcem usmeritve pri izvajanju svetovalne dejavnosti.

## 2 METODOLOGIJA

Ob odločitvi za izvedbo poglobljene samoevalvacije smo najprej naredili načrt samoevalvacije, v katerem smo določili področja in podpodročja samoevalvacije, in postavili kazalnike, ki jih bomo poglobljeno presojali. V načrtu samoevalvacije smo si postavili samoevalvacijska vprašanja, s katerimi smo opredelili vsebine, ki nas zanimajo, določili smo subjekte in druge vire, od koder bomo pridobivali podatke, ter metode, s katerimi bomo raziskali izbrano področje.

### 2.1 IZBRANA PODROČJA, PODPODROČJA IN KAZALNIKI KAKOVOSTI

Izbira področja, podpodročja in kazalnikov za poglobljeno samoevalvacijo je osnova za samoevalvacijski načrt. Razloge za izbiro področij, podpodročij in kazalnikov smo navedli zgoraj v prejšnjem poglavju. V nadaljevanju vam izbrana področja prikažemo v tabelarni obliki.

Izbrano področje:	RAZVOJNO DELO V PODPORO IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH
Izbrano podpodročje:	Razvojno delo
Kazalnik kakovosti:	Sodelovanje na strokovnih posvetih, konferencah in drugih strokovnih srečanjih

Izbrano področje:	PODPORA POSAMEZNIKU PRI IZOBRAŽEVANJU IN UČENJU V ORGANIZACIJI
Izbrano podpodročje:	Učna podpora posamezniku
Kazalnik kakovosti:	Učna pomoč

Izbrano področje:	REZULTATI
Izbrano podpodročje:	Organizacija spremlja in evalvira rezultate svetovalne dejavnosti
Kazalnik kakovosti:	Število in vrsta storitev
Kazalnik kakovosti:	Število in struktura vključenih

### 2.2 VSEBINSKI SKLOPI

Temeljne vsebinske sklope smo natančneje opredelili z vsebinskimi vprašanji, s katerimi smo natančneje določili področja, ki nas pri evalvaciji najbolj zanimajo in jih v prihodnje želimo presojati in razvijati. Vse to smo strnili v načrtu samoevalvacije, ki smo ga dodali v prilogo tega poročila.

STANDARD KAKOVOSTI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA
Želimo biti organizacija, ki se redno udeležuje strokovnih posvetov in konferenc, aktivno pridobiva relevantno strokovno znanje ter ga učinkovito prenaša v prakso. Pridobljene dobre prakse in nova znanja želimo deliti znotraj ekipe, tako da prispevajo k izboljšanju kakovosti programa in spodbujanju inovativnega dela.	Ali se udeležujemo strokovnih posvetov in konferenc?
	Ali pridobljeno znanje izboljša posamezen izobraževalni program in delo izvajalcev?
	Ali se pridobljene dobre prakse delijo znotraj ekipe zaposlenih?

STANDARD KAKOVOSTI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA
Organizacija, ki izobražuje odrasle, daje učno pomoč v skladu s potrebami posameznih ciljnih skupin in posameznikov, ki se izobražujejo v njej.	Ali so informacije o možnosti učne pomoči dostopne vsem udeležencem v IO na LUC?
	Ali so mentorji učne pomoči dovolj usposobljeni za opravljanje svojega dela?
	Ali so prejemniki UP zadovoljni s kakovostjo prejete UP?
	Ali z načinom nujenja UP pokrijemo vse potrebe po UP s strani udeležencev v IO na LUC?

STANDARD KAKOVOSTI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA
Organizacija spremlja in evalvira rezultate svetovalne dejavnosti	Ali pri številu in vrsti storitev dosegamo veljavne standarde in normative v IO oziroma od njih odstopamo?
	Ali struktura vključenih v svetovanje odseva strukturo prebivalstva v regiji po posameznih parametrih (izobrazba, zaposlenost, spol, ranljiva ciljna skupina)?

## 2.3 OSEBE, VKLJUČENE V SAMOEVALVACIJO

V proces samoevalvacije smo vključili mentorici učne pomoči, Nino Erjavec in Ino Gržina, ter direktorico Ines Stilin, ki smo jih intervjuvali na temo organizacije in izvajanje učne pomoči. Zaposleni so odgovarjali na dva anketna vprašalnika na temo sodelovanja na različnih strokovnih srečanjih in na temo posredovanja pridobljenega znanja sodelavcem.

VKLJUČENE OSEBE	VLOGA
Mentorici učne pomoči	Voden intervju o izvajanju učne pomoči
Direktorica	Voden intervju o organiziranju in izvedbi učne pomoči
Zaposleni	Anketa – o udeleževanju strokovnih dogodkov Anketa – o prenosu pridobljenega znanja na sodelavce

## 2.4 UPORABLJENI VIRI

Pri pregledu in analizi promocijske dejavnosti na LUC smo uporabili naslednje vire:

- Letni delovni načrt za šolski leti 2023/24 in 2024/25,
- Poslovno poročilo za koledarski leti 2023 in 2024,
- dokumentacijo o letnih razgovorih zaposlenih,
- analizo anketnega vprašalnika o sodelovanju na strokovnih dogodkih,

- analizo anketnega vprašalnika o posredovanju pridobljenega znanja sodelavcem,
- analizo vodenega intervjuja z mentoricama učne pomoči in direktorico ter
- analizo podatkov iz aplikacije Svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih (SDIO).

## 2.5 UPORABLJENE METODE

Za poglobljeno presojanje kakovosti na področju učne pomoči, sodelovanja na strokovnih srečanjih ter izvajanja in učinkovitosti svetovalne dejavnosti na LUC smo uporabili tri metode, in sicer anketiranje zaposlenih, metodo vodenega intervjuja z mentoricama učne pomoči in z direktorico ter analizo podatkov o realizaciji svetovalne dejavnosti.

### 2.5.1 Evidentiranje izobraževanj in anketiranje zaposlenih

V okviru preverjanja kakovosti na področju razvojnega dela in strokovnega izpopolnjevanja smo izvedli sistematično spremljanje ter anketiranje zaposlenih. Evidentiranje udeležbe na strokovnih srečanjih, izobraževanjih in konferencah nam je omogočilo celovit vpogled v strokovni razvoj zaposlenih ter obseg njihovega vključevanja v različne oblike izpopolnjevanja.

Z namenom poglobljenega razumevanja vpliva teh aktivnosti na kakovost dela smo pripravili dva vsebinsko usmerjena anketna vprašalnika. Z njima smo želeli osvetliti uporabo pridobljenega znanja v praksi, prenos znanja med sodelavci ter pomen notranjih oblik deljenja znanja za razvoj organizacije. Anketiranje je predstavljalo priložnost za refleksijo zaposlenih o lastnem strokovnem razvoju ter o podpori, ki jo pri tem nudi organizacija.

Anonimnost vprašalnikov je omogočila iskreno izražanje mnenj, zbrani podatki pa so nam dali vpogled v dejansko stanje ter izzive na področju razvojnega dela. Rezultate smo analizirali in jih predstavili zaposlenim na strokovnem srečanju, kjer so služili kot izhodišče za nadaljnjo razpravo in načrtovanje izboljšav na področju kakovosti.

### 2.5.2 Vodeni intervjuji

Mentorici učne pomoči, ki počasi zaključujeta svoje delo na LU Celje, sta primerni sogovornici na temo izvajanja učne pomoči. S svojimi odgovori sta nam približali pogled izvajalk učne pomoči in izzive, s katerimi sta se pri tem delu soočali. Direktorica, kot vodja našega zavoda, je oseba, ki opravi zaposlitveni razgovor, predstavi delo mentorjev učne pomoči potencialnim kandidatom in kandidatkam in je odgovorna za koordinacijo njihovega dela, zato je dobro seznanjena s situacijo in izzivi pri izvajanju učne pomoči. Voden intervju je način, kako priti do odgovorov, ki so rezultat refleksije lastnega dela in segajo globlje od površinskega opisa izvajanja dejavnosti.

### 2.5.3 Analiza dokumentacije

Presojanje rezultatov z vidika organizacije smo opravili z analizo podatkov iz SDIO aplikacije, v kateri imamo vnesene vse podatke svetovalne dejavnosti za posamezno leto. Pod drobnogled bomo vzeli preteklo leto 2024 in pregledali, kaj nam podatki povedo o rezultatih našega dela in kako so videti ti podatki, če jih primerjamo s standardi in normativi, ki jih imamo postavljene za izvajanje svetovalne dejavnosti, oziroma s statističnimi podatki za Savinjsko regijo, torej lokalno okolje, v katerem izvajamo svetovalno dejavnost.

## 3 RAZVOJNO DELO V PODPORO IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Za preverjanje doseganja standarda kakovosti na področju razvojnega dela in strokovnega izpopolnjevanja smo v okviru samoevalvacije uporabili metodo evidentiranja in anketiranja. Udeležbo zaposlenih na strokovnih srečanjih, izobraževanjih in konferencah za leto 2024 smo na podlagi evidence strokovnih izpopolnjevanj sistematično spremljali, kar nam je omogočilo natančen vpogled v obseg in strukturo strokovnega razvoja zaposlenih. Z anketiranjem smo dodatno preverili vpliv teh aktivnosti na kakovost dela ter prenos pridobljenega znanja v prakso.

Pripravili smo dva ločena, vsebinsko usmerjena anketna vprašalnika, namenjena zbiranju podatkov o deljenju znanja, strokovnem razvoju zaposlenih ter prenosu pridobljenega znanja v prakso. Anketiranje po vprašalniku *Razvojno delo in strokovno izpopolnjevanje organizatorjev izobraževanja* ter *Deljenje znanja v organizaciji* smo izvedli v času od 1. 12. 2024 do 20. 12. 2024.

Prvi anketni vprašalnik *Razvojno delo in strokovno izpopolnjevanje organizatorjev izobraževanja* je bil namenjen presoji vpliva strokovnih izobraževanj na kakovost dela organizatorjev izobraževanja, uporabo pridobljenega znanja pri načrtovanju in izvedbi programov ter prenos znanja na učitelje in zunanje izvajalce. Vprašalnik je zajemal tudi vidik podpore organizacije pri strokovnem izpopolnjevanju in deljenju znanja. Drugi anketni vprašalnik *Deljenje znanja v organizaciji* je bil usmerjen v ugotavljanje, v kolikšni meri zaposleni delijo nova znanja in dobre prakse, kako ocenjujejo koristnost notranjih izobraževanj ter kakšen vpliv ima deljenja znanja na izboljšanje kakovosti dela in izobraževalnih programov. Stopnjo strinjanja s posameznimi trditvami so anketiranci ocenjevali po petstopenjski Likertovi lestvici (od 1 – sploh se ne strinjam do 5 – povsem se strinjam). Oba vprašalnika sta bila anonimna. Zbrane podatke smo analizirali, rezultate pa predstavili zaposlenim na enem izmed strokovnih srečanj. Anketo je izpolnilo 17 zaposlenih, kar predstavlja relevantno podlago za nadaljnje spremljanje in izboljševanje kakovosti na področju razvojnega dela.

### 3.1 EVIDENTIRANJE UDELEŽBE NA STROKOVNIH SREČANJIH

V letu 2024 je bilo evidentiranih 39 različnih izobraževanj, usposabljanj, seminarjev, konferenc in strokovnih srečanj, ki jih je organiziralo več nacionalnih in mednarodnih institucij (ACS, RIC, Šolski centri, Evropska komisija, ministrstva, strokovne organizacije ...). Izobraževanj se je udeležilo 17 strokovnih delavcev organizacije, skupno je bilo zabeleženih 82 udeležb, kar pomeni, da se je posamezen strokovni delavec v povprečju udeležil 4,8 izobraževanja v letu 2024. Izobraževanja so obsegala naslednja področja:

- razvoj digitalnih kompetenc in uporabo sodobnih digitalnih orodij (npr. interaktivne vsebine, umetna inteligenca, digitalna identiteta),
- razvoj kakovosti v izobraževanju odraslih in svetovalni dejavnosti,
- uvajanje sodobnih didaktičnih pristopov in inovativnih metod poučevanja,
- razvoj projektnega dela in sodelovanje v nacionalnih in mednarodnih projektih,
- trajnostni razvoj, družbeno odgovornost in integriteto,
- izboljšanje dela z različnimi ciljnim skupinami udeležencev,
- sodelovanje na strokovnih posvetih, konferencah in strokovnih srečanjih.

Povprečno skoraj pet udeležb na posameznega strokovnega delavca letno potrjuje, da kot organizacija spodbujamo stalno strokovno izpopolnjevanje in krepitev kompetenc zaposlenih. Pridobljena znanja strokovni delavci uporabljajo pri izboljšanju kakovosti izobraževalnih programov, uvajanju novih didaktičnih pristopov, razvoju interaktivnih učnih gradiv, izboljšanju svetovalne dejavnosti ter pri razvoju novih programov in projektov. Pridobljene dobre prakse in nova znanja se delijo tudi znotraj kolektiva, kar prispeva k celostnemu razvoju organizacije.

Na podlagi evidentiranih podatkov ugotavljamo, da kot organizacija na področju razvojnega dela dosegamo zastavljeni standard kakovosti, saj se strokovni delavci redno vključujejo v strokovno izpopolnjevanje, pridobljena znanja pa učinkovito prispevajo k razvoju organizacije in izboljšanju kakovosti izobraževanja odraslih.

### 3.2 RAZVOJNO DELO IN STROKOVNO IZPOPOLNJEVANJE ORGANIZATORJEV IZOBRAŽEVANJA – analiza rezultatov

Anketni vprašalnik smo oblikovali v več vsebinskih sklopih, ki se nanašajo na strokovno izpopolnjevanje, uporabo pridobljenega znanja, prenos znanja ter podporo organizacije. V posamezne sklope smo vključili trditve, ki so jih zaposleni ovrednotili s petstopenjsko Likertovo lestvico od »sploh se ne strinjam« do »povsem se strinjam«. Vprašalnik poleg zaprtih vprašanj vsebuje tudi odprta vprašanja, pri katerih so anketiranci navedli konkretna izobraževanja, opisali uvedene izboljšave ter podali predloge za nadaljnji razvoj področja strokovnega izpopolnjevanja in deljenja znanja. V anketi je sodelovalo 17 organizatorjev izobraževanja odraslih. Zbrane odgovore bomo v nadaljevanju analizirali ter jih predstavili v tabelarični in grafični obliki.

#### 3.2.1 Udeležba na strokovnem izobraževanju

Rezultati kažejo visoko stopnjo vključenosti organizatorjev v strokovno izpopolnjevanje.

Tabela 1: Vključenost zaposlenih v strokovno izobraževanje

Trditev	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Povprečje	Std. odklon
V zadnjih 12 mesecih sem se udeležil/-a strokovnega izobraževanja, posveta ali konference.	3 (18 %)	7 (41 %)	7 (41 %)	4,2	0,8

Povprečna ocena 4,2 potrjuje, da se velika večina organizatorjev aktivno vključuje v strokovno izpopolnjevanje, kar kaže na visoko stopnjo zavedanja pomena stalnega strokovnega razvoja.

#### 3.2.2 Uporaba pridobljenega znanja v praksi

Rezultati potrjujejo, da organizatorji pridobljeno znanje ocenjujejo kot uporabno in ga aktivno vključujejo v svoje delo.

*Tabela 2: Mnenje zaposlenih o pridobljenem znanju in njegovi uporabi*

Trditev	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Povprečje	Std. odklon
Pridobljeno znanje je uporabno pri mojem delu.	6 (35 %)	5 (29 %)	6 (35 %)	4,0	0,9
Pridobljeno znanje uporabljam pri načrtovanju in organizaciji izobraževanja.	5 (29 %)	7 (41 %)	5 (29 %)	4,0	0,8
Pridobljeno znanje izboljšuje kakovost mojega dela.	4 (24 %)	7 (41 %)	6 (35 %)	4,1	0,7

Povprečne ocene med 4,0 in 4,1 kažejo, da organizatorji pridobljeno znanje uspešno uporabljajo pri svojem delu. To prispeva k učinkovitejšemu načrtovanju izobraževalnih programov, izboljšanju organizacijskih procesov in večji kakovosti izvajanja izobraževanja odraslih.

### 3.2.3 Prenos znanja znotraj organizacije

Pomemben vidik strokovnega razvoja je tudi prenos znanja na druge zaposlene.

*Tabela 3: Mnenje zaposlenih o prenosu znanja na učitelje in zunanje izvajalce*

Trditev	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Povprečje	Std. odklon
Znanje prenašam na učitelje.	2 (12 %)	7 (41 %)	8 (47 %)	4,35	0,74
Znanje prenašam na zunanje izvajalce.	3 (18 %)	6 (35 %)	8 (47 %)	4,12	0,84
Nudim strokovno podporo izvajalcem.	3 (18 %)	5 (29 %)	9 (53 %)	4,35	0,78
Prenos znanja izboljšuje kakovost programov.	1 (6 %)	6 (35 %)	10 (59 %)	4,53	0,61

Rezultati kažejo zelo visoko stopnjo prenosa znanja med zaposlenimi. Organizatorji pridobljeno znanje prenašajo na učitelje in zunanje izvajalce preko različnih oblik, ki so jih izpostavili v odgovorih na odprto vprašanje »Kako prenašate znanje na učitelje in zunanje izvajalce?« Odgovori so bili: preko strokovnih srečanj, posredovanja gradiv, individualnega svetovanja ter uvajanja novih pristopov v izobraževalne programe. Poleg tega organizatorji izobraževanja odraslih nudijo strokovno podporo izvajalcem, kar omogoča učinkovito uporabo novih metod in pristopov.

Najvišje povprečje (4,53) smo zaznali pri trditvi, da prenos znanja izboljšuje kakovost programov, kar potrjuje, da organizatorji zaznavajo pozitiven vpliv prenosa znanja na kakovost izobraževalnih programov. Nizek standardni odklon (0,61–0,84) kaže, da so odgovori

anketirancev dokaj enotni, kar pomeni, da obstaja skupno zavedanje o pomenu prenosa znanja.

Tak način prenosa znanja pomembno prispeva k poenotenju kakovosti dela, uvajanju sodobnih pristopov in izboljšanju učinkovitosti izobraževalnih procesov.

### 3.2.4 Podpora organizacije pri strokovnem razvoju

Rezultati potrjujejo, da organizacija aktivno spodbuja strokovni razvoj zaposlenih. Visoke povprečne ocene kažejo, da organizacija ustvarja spodbudno okolje za strokovno izpopolnjevanje ter omogoča uporabo pridobljenega znanja v praksi

*Tabela 4: Mnenje zaposlenih o podpori organizacije pri strokovnem izobraževanju*

Trditev	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Povprečje	Std. odklon
Organizacija spodbuja izobraževanje.	1 (6 %)	7 (41 %)	9 (53 %)	4,5	0,5
Organizacija omogoča uporabo znanja.	2 (12 %)	7 (41 %)	8 (47 %)	4,4	0,6
Organizacija spodbuja prenos znanja.	2 (12 %)	6 (35 %)	9 (53 %)	4,4	0,6

Rezultati kažejo, da organizacija aktivno podpira strokovni razvoj zaposlenih in omogoča uporabo pridobljenega znanja v praksi. Organizatorji izobraževanja ocenjujejo, da obstajajo jasne možnosti za udeležbo v izobraževanjih, prenos znanja ter uporabo novih pristopov pri svojem delu.

Visoka povprečja (4,4–4,5) potrjujejo, da se anketiranci večinoma ali povsem strinjajo, da organizacija spodbuja izobraževanje, omogoča uporabo znanja in spodbuja prenos znanja. Nizki standardni odkloni (0,5–0,6) kažejo, da so odgovori med anketiranci dokaj enotni, kar pomeni, da je zavedanje o podpori organizacije skladno. Tak način podpore organizacije prispeva k učinkovitemu strokovnemu razvoju, boljši uporabi pridobljenega znanja in izboljšanju kakovosti izobraževalnih programov.

### 3.2.5 Konkretna izboljšave na podlagi strokovnega izpopolnjevanja

Iz odprtih odgovorov je razvidno, da organizatorji pridobljeno znanje uporabljajo za uvajanje številnih izboljšav, kot so:

- uporaba digitalnih orodij in platform,
- priprava sodobnih in interaktivnih gradiv,
- izboljšanje organizacije izobraževalnega procesa,
- uvajanje novih organizacijskih in didaktičnih pristopov,
- povečanje učinkovitosti dela.

Te izboljšave prispevajo k večji kakovosti izobraževanja odraslih ter učinkovitejšemu delu organizatorjev izobraževanja.

Na podlagi odgovorov organizatorjev obstajajo možnosti za dodatno izboljšanje deljenja znanja, predvsem z uvedbo bolj sistematičnega pristopa. To pomeni vzpostavitev načrtovanih in organiziranih oblik deljenja znanja (npr. priprava kratkega poročila ali predstavitve po vsakem izobraževanju, organizacija rednih strokovnih srečanj za izmenjavo dobrih praks, interna usposabljanja zaposlenih, predstavitve novih metod dela na strokovnih sestankih, vzpostavitev skupne mape z gradivi in primeri dobrih praks, mentorsko deljenje znanja med sodelavci). Ti pristopi bi omogočili še učinkovitejši prenos znanja ter dodatno izboljšal kakovost dela in izobraževalnih programov.

### 3.3 DELJENJE ZNANJA V ORGANIZACIJI – analiza rezultatov

Anketni vprašalnik smo oblikovali v vsebinskih sklopih, ki se nanašajo na deljenje znanja v organizaciji, možnosti predstavitve novih znanj sodelavcem, koristnost notranjih izobraževanj ter vpliv deljenja znanja na kakovost dela. V vprašalnik smo vključili trditve, ki so jih zaposleni ovrednotili s petstopenjsko Likertovo lestvico od »sploh se ne strinjam« do »povsem se strinjam«. Vprašalnik poleg zaprtih vprašanj vsebuje tudi odprto vprašanje, v katerem so anketiranci podali predloge za izboljšave na področju deljenja znanja in izvajanja notranjih izobraževanj. Zbrane odgovore bomo v nadaljevanju analizirali ter jih predstavili v tabelarični in grafični obliki.

#### 3.3.1 Ocena deljenja znanja v organizaciji

Anketiranci so svoje strinjanje s trditvami ocenjevali na lestvici od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (povsem se strinjam).

*Tabela 5: Mnenje zaposlenih o možnostih deljenja pridobljenega znanja znotraj organizacije*

Trditev	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam	Povprečje	Std. odklon
V organizaciji delimo nova znanja.	7 (41 %)	2 (12 %)	8 (47 %)	4,0	1,0
Imam možnost predstaviti nova znanja sodelavcem.	5 (29 %)	5 (29 %)	7 (41 %)	4,1	0,9
Notranja izobraževanja so koristna.	2 (12 %)	7 (41 %)	8 (47 %)	4,3	0,8
Deljenje znanja prispeva k izboljšanju kakovosti dela.	0 (0 %)	7 (41 %)	10 (59 %)	4,6	0,5

### 3.3.2 Interpretacija kvantitativnih rezultatov

Rezultati kažejo zelo pozitivno zaznavanje deljenja znanja v organizaciji. Ključne ugotovitve:

- **Visoka stopnja strinjanja:** Povprečne ocene vseh trditev so visoke (od 4,0 do 4,6). Najvišjo oceno ima trditev, da deljenje znanja prispeva k izboljšanju kakovosti dela ( $M = 4,6$ ), kar kaže na močno zavedanje pomena prenosa znanja med zaposlenimi.
- **Pozitivna ocena notranjih izobraževanj:** Kar 88 % anketirancev se strinja ali povsem strinja, da so notranja izobraževanja koristna, kar potrjuje ustrezno podporo strokovnemu razvoju zaposlenih.
- **Prostor za izboljšave pri sistematičnosti:** Nekoliko več nevtralnih odgovorov pri prvih dveh trditvah kaže, da deljenje znanja sicer poteka, vendar ni vedno dovolj strukturirano ali redno.
- **Enotnost mnenj:** Relativno nizek standardni odklon (0,5–1,0) kaže na precej enotno zaznavanje kulture deljenja znanja med zaposlenimi.

### 3.3.3 Kvalitativna analiza predlogov zaposlenih

Analiza odprtih odgovorov je pokazala naslednje ključne poudarke:

- **Potreba po več organiziranih oblikah prenosa znanja**

Zaposleni si želijo:

- več prenosov uporabnih znanj,
- več srečanj za izmenjavo dobrih praks,
- pripravo kratkih poročil ali predstavitev po izobraževanjih.

- **Časovne omejitve kot ovira**

Izpostavljena je stalna časovna stiska, zaradi katere se deljenje znanja pogosto odvija neformalno in individualno. Včasih se dodatne aktivnosti doživljajo kot dodatna obremenitev.

- **Pozitivna ocena obstoječega sistema:**

Del zaposlenih poudarja, da organizacija že veliko vlaga v strokovno izpopolnjevanje in omogoča uporabo novih znanj v praksi, kar predstavlja dobro osnovo za nadaljnji razvoj.

### 3.3.4 Predlogi za izboljšave

Na podlagi rezultatov se kot smiselna izboljšava kaže uvedba bolj sistematičnega pristopa k deljenju znanja. To pomeni vzpostavitev načrtovanih in organiziranih oblik deljenja znanja (npr. priprava kratkega poročila ali predstavitve po vsakem izobraževanju, organizacija rednih strokovnih srečanj za izmenjavo dobrih praks, interna usposabljanja zaposlenih, predstavitev novih metod dela na strokovnih sestankih, vzpostavitev skupne mape z gradivi in primeri dobrih praks, mentorsko deljenje znanja med sodelavci), s čimer bi zagotovili rednost, preglednost in večjo učinkovitost prenosa znanja.

Tak pristop bi:

- zmanjšal odvisnost od individualne pobude,
- zagotovil enak dostop do novih informacij,
- povečal uporabnost pridobljenega znanja,
- prispeval k še višji kakovosti dela.

Analiza anket, v kateri je sodelovalo 17 organizatorjev izobraževanja odraslih, kaže, da strokovno izpopolnjevanje pomembno prispeva k izboljšanju kakovosti izobraževalnih

programov ter strokovnega in razvojnega dela organizatorjev izobraževanja odraslih. Organizatorji imajo ključno vlogo pri načrtovanju, organizaciji, spremljanju in izboljševanju izobraževalnih programov, zato njihov strokovni razvoj neposredno vpliva na kakovost izobraževalnega procesa.

Rezultati kažejo, da imamo v organizaciji že dobro razvito kulturo učenja in pozitivno naravnost do deljenja znanja. Zaposleni prepoznavajo pomen prenosa znanja in njegovo vlogo pri izboljšanju kakovosti dela. Z uvedbo bolj strukturiranih in rednih oblik deljenja znanja pa lahko v organizaciji dodatno okrepimo profesionalni razvoj zaposlenih ter dolgoročno še izboljšamo učinkovitost in kakovost svojega delovanja.

## 4 UČNA POMOČ – VODENI STRUKTURIRANI POGOVORI

Za področje podpore posamezniku pri izobraževanju in učenju v organizaciji smo izbrali kazalnik učna pomoč. Mentorici učne pomoči, Nina Erjavec in Ina Geržina, sta po skoraj enoletnem izvajanju programa ustrezni sogovornici, ki sta nam podali informacije o izvajanju učne pomoči, o njihovi usposobljenosti za izvajanje programa, o podpori, ki sta ju bili deležni s strani LUC, in drugih vidikov njenega dela na našem zavodu. Direktorica Ljudske univerze Celje, Ines Stilin, nam je predstavila organizacijski vidik, ki vpliva na kakovost izvajanja učne pomoči. Pogovore smo izpeljali v obliki vodenega strukturiranega pogovora, na katerem smo jim postavili vprašanja, ki se nanašajo na organizacijo, izvedbo in izzive, ki jih prinaša izvajanje učne pomoči.

### 4.1 INTERVJU Z MENTORICO UČNE POMOČI INO GRŽINA

Intervju z mentorico učne pomoči Ino Gržina smo izvedli 23. 9. 2025.

#### 1. Kako ste postali mentorica UP?

Preko zavoda za zaposlovanje sem prejela obvestilo o prostem delovnem mestu za delovno mesto učiteljice za učno pomoč. Začutila sem, da je to delo, ki me zanima, zato sem se odzvala in se prijavila na razgovor.

#### 2. Ali ste prejeli od odgovornih na LU Celje dovolj jasna navodila in pojasnila, ki so se nanašala na vaše delo? Ali ste kaj pogrešali?

Prejela sem dovolj jasna navodila in pojasnila. Res je bilo na začetku veliko informacij, vendar sem hvaležna za sodelavke in sodelavce, ki so mi pomagali z informacijami in usmeritvami. Pogrešala v resnici nisem nič, saj je v "zbirki" veliko vaj, učbenikov, gradiv, dostopen internet in tiskalnik, kar mi je omogočalo, da sem sama iskala gradiva in oblikovala podajanje snovi.

#### 3. Glede na dosedanje izkušnje z delom na UP, ali se vam zdi, da ste dovolj usposobljeni za delo mentorice UP? Ali vam kakšna znanja primanjkujejo? Katera?

Kot izvajalka UP se dobro počutim, uživam v tem delu, saj me različne potrebe učencev spodbujajo, da prisluhnem njihovim potrebam in jih poskušam podpreti po svojih najboljših močeh. Učenci so na kreativne načine usvajali nova znanja in si pomagali z različnimi zanimivimi pristopi učenja. Prav bi mi prišla še dodatna znanja, kako spodbuditi, motivirati nezainteresirane učence.

#### 4. Ali na LU Celje obstajajo gradiva, učbeniki idr. za izvajanje UP? Ali ste jih morda pripravljali sami? Ste imeli pri tem težave? Ali imate kakšne predloge za izboljšave na tem področju?

Na LUC je veliko internega gradiva, prav tako učbenikov. Pomagala sem si tudi z internetom, kjer sem za vsako ciljno skupino iskala primerno gradivo. Težave sem imela pri določenih predmetih, saj nisem bila prepričana, kako obsežno neko snov obravnavati. Na tem področju sem pogrešala bolj jasne in točne okvirje, npr. učni načrt, ki bi bil dostopen v zbornici ali spletni učilnici.

**5. S katerimi ciljnimi skupinami udeležencev ste največ delali? Kaj vam je bilo lažje in kaj bolj zahtevno pri delu z udeleženci iz različnih ciljnih skupin?**

Največ sem delal z udeleženci Programa osnovne šole za odrasle in tujci, ki so se želeli naučiti slovenskega jezika. Lažje mi je bilo individualno poučevati tujce, saj sem se lažje prilagodila njihovim potrebam in sposobnostim. Pri delu z učenci OŠO, ki so bili tudi večinoma tujci z učnimi težavami, sem imela večje izzive, saj je bilo njihovo predznanje slovenskega jezika pomanjkljivo, snov pa precej obsežna. Prav tako bi bilo lažje, če bi bila po poklicu učiteljica slovenskega jezika.

**6. Ste izvajali UP individualno in/ali skupinsko? Je kakšna bistvena razlika med tem dvema oblikama?**

Individualno in skupinsko. Razlika je velika. Individualno delo je bolj intenzivno in poglobljeno, napredek je hitreje opazen in lažje preverljiv med urami. Skupinsko delo je bolj površinsko, nekatera obsežna snov je hitreje obravnavana. Težava je tudi, ker učenci doma praktično ne delajo, saj se sami ne znajdejo ...

**7. Naštete tri največje izzive, s katerimi ste se morali soočiti pri izvajanju mentorstva UP?**

Predajati snov, za katero nisem po profesiji usposobljena, in izvajanje opismenjevanja v celjskem zaporu. To je področje, za katerega nisem izobražena, zato sem se včasih spraševala, kako se lotiti določene teme. Nisem pa imela strahu poučevati v zaporu.

**8. Če bi se danes ponovno kot začetnica pripravljali na izvajanje UP, kaj bi naredili drugače, kot ste pred letom dni (kako bi vnovčili dosedanje izkušnje pri tem)?**

Udeležence OŠO bi poskušala še bolj motivirati, ker jim zelo manjka spodbud in motivacije, nečesa, kar bi jim dalo občutek, da pa so v nečem dobri. Kandidati, ki pridejo na individualno učno pomoč, so običajno veliko bolj motivirani, saj so se zanjo sami odločili.

**9. Ali imate kake predloge za LU Celje ali pa za bodoče mentorje UP, da bi se zaradi upoštevanja le-teh kakovost izvajanja UP še izboljšala?**

Sama sem se na delovno mesto prijavila, ker me je to res veselilo. Vesela bi bila tudi, če bi imela možnost kakšnega dodatnega izobraževanja za mentorje učne pomoči oziroma udeležbe na kakšni delavnici, kjer bi razširila spretnosti na področju podajanja snovi. Mogoče nekaj na temo dela z ranljivimi skupinami ali delavnica na področju dela s tujci ali zaporniki.

## **4.2 INTERVJU Z MENTORICO UČNE POMOČI NINO ERJAVEC**

Intervju z mentorico učne pomoči Nino Erjavec smo izvedli 24. 9. 2025.

**1. Kako ste postali mentorica UP?**

Na Zavodu RS za zaposlovanje sem bila evidentirana kot iskalka zaposlitve, prav tako imam dokončano 7. stopnjo izobrazbe, kar sta zahtevana pogoja za delovno mesto mentorja učne pomoči na Ljudski univerzi Celje.

**2. Ali ste prejeli dovolj jasna navodila in pojasnila glede svojega dela? Ali ste kaj pogrešali?**

Največ informacij o področju dela sem prejela na uvodnem razgovoru. Nadaljnega sistematičnega mentorstva ni bilo, smo pa imeli mesečne sestanke z vodjo programa. Pri

določenih predmetih sem pogrešala strokovno podporo učiteljev, sploh glede obsega učne snovi in zahtevnosti le-te.

**3. Ali se vam glede na dosedanje izkušnje zdi, da ste bili dovolj usposobljeni za delo mentorice UP? So vam morda primanjkovala kakšna znanja?**

Menim, da sem bila za izvajanje učne pomoči dovolj usposobljena. Pri svojem delu nisem zaznala večjih težav ali pomanjkanja znanja.

**4. Ali so bila na voljo ustrezna gradiva? Ste jih pripravljali sami?**

Potrebna gradiva za delo z osnovnošolci so bila na voljo. Za ostale oblike pomoči, zlasti pri individualnem delu in delu s tujci, sem si gradivo večinoma pripravljala sama, predvsem s pomočjo spletnih virov. Pri tem nisem imela večjih težav, vendar bi bila dobrodošla bolj sistematično pripravljena zbirka učnih gradiv.

**5. S katerimi ciljnimi skupinami ste največ delali in kakšne so bile vaše izkušnje?**

Največ sem delala z udeleženci OŠO, ki so se želeli naučiti slovenskega jezika, ter z osnovnošolci iz lokalnega okolja. 2x tedensko sem izvajala učno pomoč v zaporu, ki je zajemala usmerjanje in pomoč pri razumevanju snovi udeležencem OŠO ter opismenjevanje. Najzahtevnejše mi je bilo delo z osnovnošolci, saj le-ti pogosto kažejo nizko motivacijo za šolsko delo. Velik izziv je bilo tudi poučevanje slovenskega jezika albansko govorečim udeležencem, ki ne obvladajo angleščine.

**6. Ali ste izvajali UP individualno ali skupinsko? Kakšne razlike ste zaznali?**

Učno pomoč sem izvajala tako skupinsko kot individualno. Skupinsko predvsem v okviru osnovne šole za odrasle, individualno pa v drugih oblikah pomoči. Ključna razlika je bila v stopnji motivacije – pri individualnem delu je interes za učenje bistveno večji, kar se kaže tudi v hitrejšem napredku.

**7. Naštejte tri največje izzive pri izvajanju mentorstva UP.**

Največji izzivi so bili poučevanje slovenščine albansko govorečim udeležencem brez znanja angleščine ter vzdrževanje discipline in motivacije pri osnovnošolcih. Pri teh je potrebno izpostaviti neudeležbo učencev OŠO oziroma njihovo zamujanje na ure, predčasni odhodi, motenje pouka, prav tako na ure niso prinašali šolskih pripomočkov (zvezkov, pisal itd.).

**8. Kaj bi danes naredili drugače, če bi se ponovno pripravljali na izvajanje UP?**

Delo mi je bilo zelo všeč in bi se ponovno prijavila. Na podlagi izkušenj danes hitreje prepoznam udeležence, ki si resnično želijo znanja in napredka, zato bi se jim posvetila še bolj intenzivno.

**9. Ali imate predloge za izboljšanje kakovosti izvajanja UP?**

Predlagam, da bi imeli izvajalci učne pomoči možnost rednega sodelovanja z učitelji posameznih predmetov, vpogled v učne načrte in preverjanja znanja, saj bi to omogočilo bolj ciljno usmerjeno, učinkovito in kakovostno pomoč.

## 4.3 INTERVJU Z DIREKTORICO INES STILIN

Pogovor z direktorico smo izpeljali 22. 9. 2025 v prostorih Ljudske univerze Celje.

### 1. Kako izvajate UP in komu je predvsem namenjen?

Učna pomoč je program javnih del, ki ga sofinancirajo ZRSZ, Mestna občina Celje in Ljudska univerza Celje, in je ena izmed podpornih brezplačnih aktivnosti na Ljudski univerzi Celje, ki jo izvajata dva mentorja učne pomoči. Program je namenjen vsem udeležencem, ki zaradi različnih razlogov potrebujejo dodatno podporo pri učenju in pomoč, kar pozitivno vpliva na njihovo nadaljevanje izobraževanja in vključevanje v vseživljenjsko učenje. Večinoma se vanj vključujejo udeleženci Programa osnovne šola za odrasle, učenci lokalnih osnovnih šol, posamezniki, ki se soočajo z jezikovnimi ovirami in se želijo naučiti slovenskega jezika, osebe z različnimi učnimi težavami, ki potrebujejo prilagojene metode učenja ter podporo pri le-tem, ter različne ranljive skupine, ki imajo omejen dostop do izobraževanja. Učno pomoč prav tako izvajamo v Zavodu za prestajanja mladoletniškega zapora in kazni Celje, kjer učne vsebine prilagajamo specifičnim potrebam udeležencev (opismenjevanje, osnovna šola za odrasle itd.).

Program učne pomoči na Ljudski univerzi Celje je zasnovan na način, da odgovarja potrebam udeležencev in prispeva k njihovemu uspehu. S spoštovanjem raznolikosti in poudarjanjem individualnih potreb program igra ključno vlogo pri izobraževanju odraslih v lokalni skupnosti in krepi vključevanje vsakega posameznika v izobraževalni proces.

### 2. Ali pri izvajanju UP na LU Celje izstopa kakšna ciljna skupina?

Zadnja leta je učna pomoč osredotočena predvsem na učenje slovenščine, saj je število priseljencev, večinoma iz Bosne in Hercegovine, Srbije, Kosova in Albanije ter Ukrajine, ki se na nas obračajo po pomoč, še vedno v porastu. Učencem in dijakom priseljencem v obdobju socialne, jezikovne in kulturne integracije nudimo pomoč pri učenju slovenskega jezika ter ostalih šolskih obveznostih, ki jim v procesu šolanja delajo preglavice, nudimo jim dodatno razlago pri večinoma naravoslovnih predmetih in jih motiviramo za učenje in aktivnejšo izrabo prostega časa. Udeleženci učne pomoči, ki so vpisani v Program osnovne šole za odrasle, večkrat potrebujejo ponovno ali dodatno razlago, pomoč pri domačih nalogah in usmeritvah pri samostojnem učenju.

### 3. Kako izbirate mentorje za izvajanje UP?

Mentorji učne pomoči morajo imeti VII. stopnjo izobrazbe in izkušnje na področju poučevanja, ki vključujejo različne pedagoške pristope ter metode poučevanja. Za učinkovito izvajanje učne pomoči je zelo pomembno znanje slovenskega jezika ter naravoslovnih vsebin, ključnega pomena pa je še vedno empatija, saj mentorjem omogoča, da bolje razumejo občutke in izzive, s katerimi se soočajo udeleženci, temu prilagodijo metode poučevanja ter ustvarijo podporno učno okolje.

### 4. Kako konkretno poteka uvajanje mentorjev v izvajanje UP?

Ko z mentorjem učne pomoči sklenemo delovno razmerje, mu koordinatorica učne pomoči preda vse pomembne informacije (katere udeležence bo prevzel, kako izdelava izobraževalni načrt udeleženca, kje najde osnovno gradivo za pripravo na učne ure, na kakšen način komunicira z udeleženci, kako si sestavi urnik učne pomoči, kako spremlja dosežke udeleženca in prilagaja cilje učne pomoči, kako potekajo mesečni sestanki s koordinatorico

učne pomoči itd.). Ob pričetku dela so novi mentorji kot opazovalci prisotni na urah učne pomoči, kjer spremljajo delo izkušenih mentorjev. Ta proces jim omogoča, da se seznanijo z različnimi metodami poučevanja, pristopi za podporo udeležencem in dinamiko učnih ur. S tem pridobivajo dragocene vpoglede in znanja, ki jih uporabijo pri lastnem delu. Kasneje pri izvajanju UP pa so mentorji dokaj avtonomni in v kolikor potrebujejo kakšno pomoč, se obrnejo na koordinatorico UP.

## 5. Kdo spremlja mentorje UP? V kaki obliki jim nudite strokovno podporo in pomoč pri njihovem delu?

Kot rečeno je koordinatorica UP odgovorna za strokovno pomoč in podporo mentorjem UP. Občasne hospitacije predstavljajo pomemben korak pri usposabljanju novih mentorjev, saj jim olajšajo prilagoditev na vlogo in zagotavljajo, da bodo lahko učinkovito podpirali udeležence v programu.

## 6. Kako seznanjate potencialne udeležence UP za možnost koriščenja le te?

Učna pomoč je za vse udeležence brezplačna, informacije o vpisu v program pa udeleženci dobijo preko naše spletne strani ali telefona. Informacije o možnosti koriščenja UP dobijo tudi na vseh uvodnih razgovorih, v pogovoru s svetovalci, pri izvajanju osebnega izobraževalnega načrta jih ponovno obvestimo o tej možnosti ...

Udeleženci so v program učne pomoči vključeni največ 6 mesecev. Zaradi izjemnega zanimanja za to podporno dejavnost je ključno, da omogočimo vključitev čim večjem številu posameznikov, ki potrebujejo podporo. Na ta način lahko odgovorimo na potrebe različnih udeležencev in zagotovimo dostopnost učne pomoči tudi tistim, ki čakajo na svoj vstop v program. Za okvirno razumevanja obsega učne pomoči lahko povem, da smo v letu 2024 izvedli 1.722 ur učne pomoči, tako individualne kot skupinske ter učne pomoči v zaporu, kot prikazuje spodnja tabela.

*Tabela 6: Tabela izvajanja učne pomoči v letu 2024.*

	Št. ur individualne UP	Št. ur. skupinske UP	Št. ur UP/ZPMZKZ	Skupaj št. ur UP
Učna pomoč	1.019	448	255	<b>1.722</b>

## 7. Kakšno je delo mentorja UP?

Proces izvajanja UP se začne z uvodnim razgovorom med mentorjem in udeležencem, ki mentorju omogoča, da spozna specifične učne potrebe, predznanje ter cilje posameznika. Na podlagi teh informacij se oblikuje prilagojen načrt učenja in urnik, kar omogoča individualiziran pristop. Mentor se temeljito pripravi na učne ure, kar vključuje poglobljeno raziskovanje učne snovi, pripravo nalog in delovnih listov ter drugega potrebnega gradiva. Ta skrbnost pri pripravi je ključna za zagotovitev kakovostne in ciljno usmerjene podpore pri učenju. Učna pomoč se izvaja bodisi individualno bodisi v manjših skupinah, kar omogoča neposredno interakcijo ter bolj prilagojeno učenje. Pri poučevanju se uporabljajo različne metode aktivnega učenja, ki vključujejo diskusije, praktične naloge in interdisciplinarne pristope. Mentorji spodbujajo udeležence k aktivnemu sodelovanju in samostojnemu reševanju problemov, kar povečuje njihovo samozavest in zmožnost samostojnega učenja.

Poleg poučevanja mentorji nudijo tudi svetovalno podporo, kar vključuje pomoč pri izbiri ustreznega načina učenja, pomoč pri osebnem in poklicnem razvoju ter vključevanju v izobraževalne programe. To je še posebej pomembno za ranljive skupine, saj mentorji razvijajo kompetence za prepoznavanje in odpravljanje učnih, socialnih ter jezikovnih ovir, s čimer prispevajo k enakim možnostim za vse udeležence.

#### **8. Glede na velik obseg raznovrstnih nalog mentorjev me zanima, kako ste zadovoljni z mentorji UP? S kakšnimi težavami se ukvarjate pri zaposlovanju mentorjev?**

Dejstvo je, da je zadnja leta težko priti do ustreznih profilov mentorjev učne pomoči, saj večina kandidatov nima ustrezne izobrazbe oziroma izkušenj s poučevanjem. Težava je, ker številni kandidati ne želijo opravljati tovrstnega dela, še posebej, ko nanese pogovor na delo z zaporniki. Naslednjo težavo zaznavamo, ko je potrebno učno pomoč nuditi na različnih področjih (matematika, tuji jeziki, slovenski jezik, naravoslovni predmet itd.). Določeni kandidati bi poučevali samo slovenski ali angleški jezik, naravoslovna področja jim predstavljajo oviro, tako smo vezani na iskanje kombinacij dveh mentorjev, ki pokrivata različna področja. Prav tako je težava le enoletna možnost vključitve v program javnih del, preko katerega izvajamo učno pomoč. Mentorje, ki se zelo dobro izkažejo pri svojem delu, moramo po tem obdobju zamenjati, čeprav bi jim z veseljem podaljšala pogodbo o zaposlitvi. Posledično se morajo udeleženci navajati na novega mentorja, na njegov način dela itd.. Opažamo, da bi bilo koristno, da bi imeli mentorji učne pomoči koordinatorico učne pomoči, ki bi se lahko poleg vseh svojih obveznosti bolj sistematično posvetila temu področju. O vseh težavah in izzivih se lahko pogovorijo z njo, kakor tudi z drugimi sodelavci, bilo bi pa dobro, da bi imeli bolj aktivnega spremljevalca, ki bi pozorno spremljal njihovo delo in jih pri tem usmerjal in jim pomagal na področjih, kjer se ne znajdejo najbolje. Seveda pa to delovno mesto ni sistemizirano, prav tako ni predvideno financiranje takšne zaposlitve.

#### **9. Ali so udeleženci UP zadovoljni s storitvijo, ki jo dobijo? Ali kdo preverja zadovoljstvo udeležencev s prejeto UP?**

Mentorji redno ocenjujejo učni napredek udeležencev, kar jim omogoča prilagajanje metod in vsebin ter zagotavljanje, da učne aktivnosti ostanejo učinkovite in usmerjene k doseganju zastavljenih ciljev. Kar se tiče zadovoljstva, je pa razgovor med mentorji in udeleženci pred in po zaključku učne pomoči edina povratna informacija, ki jo imamo o zadovoljstvu posameznika pri izvajanju učne pomoči. Razmišljali smo o anonimni anketi o zadovoljstvu, v kateri bi lahko udeleženci lahko podali bolj avtentične povratne informacije.

Če ob zaključku vseh treh intervjujev poskušamo povzeti tiste točke, ki smo jih dejansko skozi intervjuje iskali in so izziv pri razvoju kakovosti nudenja učne pomoči na LUC, bi jih lahko strnili v naslednje točke:

– Obe mentorici sta izpostavili, da bi bilo dobro, če bi poznali učne načrte obravnavane snovi in sistem ocenjevanja pri predmetih, pri katerih nudita učno pomoč. Prav bi jima prišlo bolj aktivno povezovanje z učitelji posameznih predmetov, s katerimi bi lahko konkretizirale obseg obravnavanega znanja.

– Udeleženci OŠO na LU Celje so zelo nemotivirani za delo, kar sta obe mentorici izpostavili kot velik izziv (doma ne delajo, ne nosijo s seboj gradiv in šolskih pripomočkov itd.), pri tem pa je potrebno poudariti, da gre za mladostnike iz depriviligiranih socialnih okolij. Mentorici sta izpostavili, da bi jima pri svojem delu prav prišlo usposabljanje na temo motivacije udeležencev iz ranljivih ciljnih skupin (tudi delo z zaporniki).

- Gradiva, ki so na razpolago za izvajanje UP, so zelo obsežna. Bolje bi bilo, če bi bila sistematično urejena, tako po vsebinah, kot po zahtevnosti.
- Na LUC zbiramo samo sprotne odmeve oziroma povratne informacije udeležencev, ki jih podajo mentorjem učne pomoči. Zaželeno bi bilo, da bi udeleženci po zaključku rešili anketni vprašalnik o zadovoljstvu, saj bi na ta način imeli bolj objektivne povratne informacije samih udeležencev.
- Potrebno bi bilo bolj aktivno spremljati mentorje učne pomoči oziroma uvesti neko obliko mentorstva, ki bi koordinirala delo mentorjev, jim pomagala pri uresničevanju konkretnih nalog ali pa jih spodbudila k usposabljanju.

## 5 SVETOVALNA DEJAVNOST - REZULTATI

Svetovalna dejavnost je podporna dejavnost v izobraževanju odraslih. Kazalnike kakovosti v svetovalni dejavnosti imamo posebej strukturirane in opredeljene. Pri letošnji samoevalvaciji smo se odločili presojati področje rezultatov, in sicer z vidika organizacije, ki svetovalno dejavnost izvaja. Presojali bomo število svetovanj in število obravnav na svetovalca ter število skupinskih svetovanj, ki jih na leto opravimo. Pregledali bomo sklope nalog posameznega svetovalca, ki naj bi jih pri svojem delu po predlaganih procentualnih vrednostih opravil. V drugem delu pa bomo pregledali strukturo svetovancev v svetovalni dejavnosti in v kolikšni meri ta odseva lokalno okolje oziroma je v skladu s priporočili o svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih.

### 5.1 ŠTEVILO IN VRSTA STORITEV TER STRUKTURA VKLJUČENIH V IZOBRAŽEVANJE

V postopku poglobljene samoevalvacije smo za področje svetovalne dejavnosti analizirali in presojali področje rezultatov svetovalne dejavnosti, in sicer iz zornega kota organizacije, ki izvaja svetovalno dejavnost. Predstavili in analizirali bomo podatke iz aplikacije SDIO za leto 2024 in jih primerjali s standardi in normativi, ki so za svetovalno dejavnost v izobraževanju odraslih zapisani v *Zakonu o izobraževanju odraslih (ZIO)*, v *Pravilniku o standardih in normativih za financiranje in izvajanje javne službe na področju izobraževanja odraslih* (pravilnik) in v *Smernicah za izvajanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih, ki se izvaja kot javna služba* (smernice).

Izbrano področje:	REZULTATI
Izbrano podpodročje:	Organizacija spremlja in evalvira rezultate svetovalne dejavnosti
Kazalnik kakovosti:	Število in vrsta storitev
Kazalnik kakovosti:	Število in struktura vključenih

#### 5.1.1 Število in vrsta storitev

Da bomo lahko prikazali doseganje meril pri kazalniku število in vrsta storitev, bomo najprej tabelarično prikazali število svetovalk in svetovalcev, ki so leta 2024 opravljali svetovalno delo, nato doseganje deleža neposrednega svetovalnega dela posameznih svetovalcev. V nadaljevanju bomo prikazali vsebino in strukturo nalog svetovalcev, ki jo na nivoju LUC dosegamo in na koncu vrste izpeljanih storitev.

Tabela 7: Svetovalci, ki so izvajali svetovalno dejavnost

1. 1. 2024–31. 12. 2024			
Zap. št.	Svetovalec	SDIO	SSU
1.	Stanislav Žlof	1	
2.	Helena Povh/Alja Ferme (1. 4.)	0,5	
3.	Andrijana Božič		0,8
4.	Mojca Dorn		0,8
5.	Metka Arnšek		0,7
6.	Zdenka Premoša	0,3	
<b>SKUPAJ</b>		<b>1,8</b>	<b>2,3</b>

V prvi tabeli so predstavljeni svetovalci, ki so v letu 2024 opravljali svetovalno dejavnost. 1. 4. 2024 je svetovalko Heleno Dimnik zamenjala Alja Ferme (delež 50 %). V letu 2024 je svetovalno dejavnost na LUC, ki ji po sprejetih normativih pripada 4,1 svetovalca, opravljalo 6 svetovalcev. Če pogledamo razporeditev po deležih, vidimo, da je v letu 2024 opravljalo svetovanje za področje samostojnega učenja 2,3 svetovalca, za nadaljnje izobraževanje in ugotavljanje in dokumentiranje znanja in spretnosti pa 1,8 svetovalca.

Naslednja tabela prikazuje delo vseh svetovalcev po posameznem sklopu nalog. V smernicah je opisana vsebina in struktura nalog svetovalcev v izobraževanju odraslih. Naloge svetovalcev so razdeljene v šest sklopov, ki jim je dodana tudi procentualna vrednost, v kolikšni meri naj bi svetovalca opravljala posamezni sklop pri izvajanju svetovalne dejavnosti v IO. Sklopi nalog z opredeljenimi vrednostmi so zapisani takole:

- neposredno svetovalno delo: 50–55 %,
- informiranje: 5–10 %,
- načrtovanje, spremljanje in evalvacija svetovalnega dela: 10–15 %,
- razvojne naloge: 5–10 %,
- sodelovanje in povezovanje znotraj in zunaj organizacije: 5–10 %,
- strokovno izpopolnjevanje: 5–10 %.

V tabeli 8, kjer so izpisani podatki za dejansko opravljene ure svetovalnega dela (brez odsotnosti), lahko vidimo, da se na LUC vrednosti opravljanja posameznega sklopa nalog gibljejo okoli priporočenih vrednosti. Tudi pri pregledu tovrstnih podatkov za tri leta nazaj večjih odstopanj ne zaznavamo.

*Tabela 8: Delo svetovalcev po posameznem sklopu nalog*

<b>Struktura nalog/ svetovalci</b>	<b>Skupaj ure vsi svetovalci</b>	<b>Delež ur za vse svetovalce</b>
neposredno svetovalno delo	3.557h 34min	<b>51,15 %</b>
informiranje	695h 50min	<b>10 %</b>
načrtovanje, spremljanje in evalvacija svetovalnega dela	899h 13min	<b>12,93 %</b>
razvojne naloge	673h 39min	<b>9,68 %</b>
sodelovanje in povezovanje znotraj in zunaj organizacije	623h 01min	<b>8,96 %</b>
strokovno izpopolnjevanje	506h 31min	<b>7,28 %</b>
<b>skupaj</b>	6.955h 48min	<b>100 %</b>

V nadaljevanju, v tabelah 9 in 10, prikazujemo delež neposrednega svetovalnega dela posameznega svetovalca, ki ga spremljamo po minutah. Tabela prikazuje, koliko neposrednega svetovalnega dela mora posamezni svetovalca mesečno opraviti (minute), koliko ga je dejansko opravil (SDIO) ter razliko med obema postavkama. Enaka tabela je za svetovanje za samostojno učenje.

SDIO - svetovanje za nadaljnje izobraževanje in ugotavljanje in dokumentiranje znanj

Tabela 9: Delež neposrednega svetovalnega dela za nadaljnje izobraževanje svetovalcev po mesecih 2024

Mesec	Zdenka Premoša			Helena Dimnik			Stanislav Žlof			Alja Ferme		
	MINUTE	SDIO	Razlika	MINUTE	SDIO	Razlika	MINUTE	SDIO	Razlika	MINUTE	SDIO	Razlika
Januar	1.512	1.584	72	2.280	2.850	570	5.040	4.885	-155			
Februar	1.440	1.440	0	1.800	2.030	230	3.840	4.320	480			
Marec	1.512	1.518	6	240	0	-240	4.800	5.350	550			
April	1.512	1.518	6			0	4.560	5.040	480	2.520	3.055	535
Maj	1.224	1.232	8			0	4.560	4.605	45	2.160	2.315	155
Junij	1.224	1.205	-19			0	3.840	3.455	-385	1.920	985	-935
Julij	1.656	1.668	12			0	4.800	5.430	630	2.040	2.555	515
Avgust	432	376	-56			0	1.200	1.210	10	2.280	2.425	145
September	1.008	1.008	0			0	4.080	4.555	475	1.680	2.090	410
Oktober	1.368	1.370	2			0	4.800	5.575	775	2.640	2.994	354
November	1.296	1.299	3			0	4.560	4.600	40	2.400	2.715	315
December	1.368	1.440	72			0	4.080	1.845	-2.235	2.400	1.635	-765
			0						0			0
	<b>15.552</b>	<b>15.658</b>	<b>106</b>	<b>4.320</b>	<b>6445</b>	<b>560</b>	<b>50.160</b>	<b>50.870</b>	<b>710</b>	<b>20.040</b>	<b>20.769</b>	<b>729</b>

SKUPAJ	MINUTE	SDIO
	90.072	93.742
<b>RAZLIKA:</b>		<b>2.105</b>

SSU – svetovanje za samostojno učenje

Tabela 10: Delež neposrednega svetovalnega dela za samostojno učenje svetovalcev po mesecih 2024

Mesec	Andrijana Božič			Mojca Dorn			Metka Arnšek/svetovanje		
	MINUTE	SSU	Razlika	MINUTE	SSU	Razlika	MINUTE	SSU	Razlika
Januar	2.880	3.000	120	4.032	4.094	62	3.528	3.565	37
Februar	3.648	3.595	-53	3.072	3.051	-21	3.360	3.090	-270
Marec	3.840	3.871	31	4.032	4.093	61	3.528	3.568	40
April	4.032	4.154	122	4.032	3.096	-936	3.528	3.558	30
Maj	3.840	3.840	0	3.840	3.898	58	3.360	3.452	92
Junij	2.304	3.035	731	2.880	2.968	88	3.192	3.222	30
Julij	3.840	3.935	95	3.648	3.604	-44	2.520	2.595	75
Avgust	1.920	1.935	15	1.920	2.165	245	1.680	1.722	42
September	3.264	3.325	61	3.840	3.860	20	3.528	3.555	27
Oktober	4.224	4.295	71	3.648	3.689	41	3.696	3.774	78
November	3.840	3.860	20	3.840	3.874	34	3.360	3.471	111
December	3.840	3.880	40	3.648	3.716	68	840	872	32
	<b>41.472</b>	<b>42.725</b>	<b>1.253</b>	<b>42.432</b>	<b>42.108</b>	<b>-324</b>	<b>36.120</b>	<b>36.444</b>	<b>324</b>

SKUPAJ	MINUTE	SSU
	120.024	121.277
<b>RAZLIKA:</b>		<b>1.253</b>

Iz obeh tabel je razvidno, da se pri vseh svetovalcih delež neposrednega svetovalnega dela giblje okoli 50 %. Do manjših odstopanj prihaja v decembru in januarju ter počitniških mesecih (julij in avgust), ko je nekoliko manj neposrednega svetovalnega dela, ter v septembru in oktobru, ob pričetku šolskega leta, ko je neposrednega svetovalnega dela nekoliko več. Prav tako ugotavljamo, da je pri posameznih svetovalcih videti manjša odstopanja v različnih mesecih, kar je povezano z naravo dela svetovalcev, ki niso 100-odstotno razporejeni na svetovalno dejavnost.

Če pogledamo svetovalne obravnave, se pravi vse storitve, ki jih svetovalec opravi v koledarskem letu, opazimo 946 prvih svetovalnih srečanj (1.082 različnih), vseh individualnih obravnav pa je 3.646. V povprečju je vsak svetovalec opravil dobre tri obravnave v svetovalnem procesu. Kot prikazuje tabela 12, smo v letu 2024 izvedli tudi 26 skupinskih informiranj in svetovanj, katerih se je udeležilo 367 udeležencev.

*Tabela 11: Število individualnih obravnav v svetovalni dejavnosti v IO v letu 2024*

Obravnave	Število
prvo srečanje je svet. obravnava pri vključevanju v/nadaljevanje izobraževanja	850
prvo srečanje svet. obravnava pri ugotavljanju in dokumentiranju	63
prvo srečanje je svet. obravnava pri samostojnem učenju	33
prvo srečanje je obisk v SSU: samostojno učenje	31
<b>prva svetovalna srečanja skupaj</b>	<b>946</b>
št. svet. obravnav pri vključevanju v/nadaljevanje izobraževanja	1.319
št. svet. obravnav pri ugotavljanju in dokumentiranju	332
št. svet. obravnav pri samostojnem učenju	1.995
št. obiskov v SSU: samostojno učenje	1.813
<b>št. svetovalnih obravnav skupaj</b>	<b>3.646</b>
zadnje srečanje je svet. obravnava pri vključevanju v/nadaljevanje izobraževanja	329
zadnje srečanje je svet. obravnava pri ugotavljanju in dokumentiranju	31
zadnje srečanje je svet. obravnava pri samostojnem učenju	16
<b>Zadnja srečanja skupaj</b>	<b>376</b>

*Tabela 12: Število skupinskih obravnav v svetovalni dejavnosti v IO v letu 2024*

	Št. skupin	Število udeležencev
skupinske obravnave	26	367

Glede na zakon o izobraževanju odraslih, pravilnik o standardih in normativih ter smernice o svetovalni dejavnosti lahko razberemo, da je normativ za svetovanje v izobraževanju odraslih vezan na neposredno svetovalno delo, ki mora obsegati 50 % dela svetovalnega delavca. V

standardih in normativih ni določeno, koliko novih svetovancev, obravnjav in skupinskih svetovanj naj bi opravili v enem letu. V štirih letih delovanja javne mreže in v okviru neposrednega svetovalnega dela so se oblikovali okvirni normativi, ki jih v letnih delovnih načrtih zapišemo kot referenčno številko, ki jo želimo dosegati. Pri tem določimo 1.000 prvih svetovanj, 3.500 obravnjav in 30 skupin, v katerih izvajamo skupinsko informiranje in svetovanje. V štirih letih delovanja javne mreže smo dosegali te številke z manjšim odstopanjem v pozitivni ali negativni smeri.

### 5.1.2 Število in struktura vključenih

V kazalniku število in struktura vključenih odraslih v svetovalno dejavnost imamo pet meril, ki naj bi jih v svetovalni dejavnosti dosegali:

- število vključenih odraslih na leto na svetovalca glede na standarde in normative;
- sestava vključenih odraslih po spolu glede na istovrstno sestavo prebivalstva v regiji;
- odstotek odraslih, ki imajo končano manj kot štiriletno srednjo šolo glede na izobrazbeno sestavo;
- odstotek vključenih brezposelnih glede na registrirano brezposelnost v regiji;
- odstotek vključenih odraslih, ki izhajajo iz različnih ranljivih ciljnih skupin prebivalstva glede na istovrstno sestavo prebivalstva v regiji.

Če se najprej ustavimo pri številu vključenih odraslih letno na svetovalca, potem lahko najprej povemo, da tudi na tem področju standardi in normativi predvidevajo, da mora posamezni svetovallec v sklopu nalog opraviti vsaj 50 % neposrednega svetovalnega dela, druga polovica delovnega časa pa se porazdeli med ostale sklope nalog, kot smo predstavili zgoraj. V tabeli 13 je prikazano, koliko prvih svetovanj in obravnjav so imeli svetovalci v letu 2024.

Iz tabele je razvidno, da svetovalci, ki delamo na svetovanju za nadaljnje izobraževanje ter ugotavljanju in dokumentiranju neformalno pridobljenih znanj, izvedemo večino prvih razgovorov, medtem ko je prvih svetovanj na področju svetovanja za samostojno učenje relativno malo. Na podlagi tega smo se svetovalci dogovorili, da udeležence usmerjamo v središče za samostojno učenje, ko ugotovimo potrebo po tem. K temu pripomore tudi velik delež tistih, ki se vpišejo v razne tečaje (jezikovne, računalniške, slovenščina za tujce idr.) in najprej poiščejo pomoč pri svetovanju za izobraževanje, naredijo ugotavljanje in preverjanje obstoječega znanja ter se šele nato v teku izobraževanja in usposabljanja vključijo v središče za samostojno učenje.

*Tabela 13: Število prvih svetovanj in obravnjav na posameznega svetovalca na LUC v letu 2024*

Svetovalke/svetovallec	Prvo svetovanje	Različni	Obravnave // %	Delež
Stanislav Žlof	457	676	858 // 23,5 %	1
Helen Dimnik / Alja Ferme	262	373	432 // 11,8 %	0,5
Andrijana Božić	31	175	733 // 20,1 %	0,8
Mojca Dorn	2	146	736 // 20,2 %	0,8
Metka Arnšek	28	121	610 // 16,8 %	0,7
Zdenka Premoša	166	242	277 // 7,6 %	0,3
SKUPAJ	<b>946</b>		<b>3.646 // 100 %</b>	<b>4,1</b>

Tabela 13 nam pokaže, da število obravnav posameznega svetovalca pokaže procentualno ustrezno vrednost obravnav glede na delež, ki ga ima posamezni svetovalec na svetovalni dejavnosti. Vidimo, da so deleži obravnav enakomerno razporejeni in ustrezajo deležu svetovalcev na svetovalni dejavnosti.

Kar se tiče strukture svetovancev glede na spol, izobrazbo, status zaposlitve in ranljive ciljne skupine bomo v nadaljevanju predstavili podatke iz aplikacije SDIO, za Savinjsko regijo, pa smo podatke pridobili iz Statističnega urada Republike Slovenije (SURS).

Če pogledamo sestavo glede na spol odraslih, ki so vključeni v svetovalno dejavnost, in jo primerjamo s strukturo prebivalstva Savinjske regije po spolu, vidimo da je pri slednji skoraj 2 % več moških kakor žensk; pri odraslih, vključenih v svetovanje, pa je odstotek za 2,54 % v korist žensk. Glede na spol se torej razlikujejo vključeni v svetovanje od razmer med lokalnim prebivalstvom za dobre 4 %. Odstopanje je relativno nizko, še posebej v primerjavi z drugimi statističnimi regijami. Na nacionalni ravni je bilo leta 2024 v svetovalno dejavnost vključenih 66,9 % žensk in 33,1 % moških. Pri tem je potrebno poudariti, da na LUC velik delež moških udeležencev, vključenih v svetovalno dejavnost, išče informacije in pomoč pri urejanju dokumentacije za NPK (visoke gradnje in peka slaščic).

*Tabela 14: Odrasli, ki so se vključili v svetovalno dejavnost v IO v letu 2024*

Spol	Št.	%
moški	461	48,73
ženske	485	51,27
<b>skupaj</b>	<b>946</b>	<b>100 %</b>

*Tabela 15: Zadnji razpoložljivi uradni podatki SURS za Savinjsko regijo (referenca 2024)*

Spol	Število prebivalcev	Odstotek (%)
Moški	133.519	50,9 %
Ženske	128.931	49,1 %

Če pogledamo merilo, ki se nanaša na raven izobrazbe, potem opazimo, da je delež odraslih, ki so vključeni v svetovalno dejavnost in nimajo zaključene štiriletne srednje šole, 43,44 %. Delež prebivalstva z nedokončano štiriletno srednjo šolo pa je 49,5 %. Vidimo da obstaja relativno malo odstopanje (dobrih 6 %), kar pomeni, da v svetovalno dejavnostjo v lokalnem okolju vključujemo tiste z nižjo izobrazbo in jim pomagamo pri pridobivanju višje izobrazbe ali določenih kompetenc.

*Tabela 16: Odrasli, ki so se vključili v svetovalno dejavnost v IO, po zaključeni izobrazbi v 2024*

Dokončana izobrazba	Št.	%
nedokončana OŠ	34	3,59
končana OŠ	235	24,84
nižja poklicna, poklicna	142	15,01
štiriletna poklicna, strokovna izobrazba	278	29,39
gimnazija	25	2,64
višja/visoka	126	13,32

univerzitetna	98	10,36
specializacija, magisterij, doktorat	7	0,74
drugo ( <i>naštejte najpogosteje zapisane kategorije</i> )	1	0,11
<b>skupaj</b>	<b>946</b>	<b>100 %</b>

Kot razberemo iz tabele 16, izobrazbena struktura regije odraža močno industrijsko tradicijo, saj ima več kot 55 % prebivalstva srednješolsko izobrazbo (pretežno poklicno), medtem ko delež terciarno izobraženih (23,5 %) zaostaja za slovenskim povprečjem. Zdi se, da bomo z vidika izobrazbene strukture še naprej pozorni na manj izobražene, hkrati pa bo pozornost potrebno preusmeriti na prihajajočo avtomatizacijo delovnih mest in uporabo umetne inteligence. Pri tem ne gre toliko za pridobivanje stopnje izobrazbe, kakor za specializirana znanja kot npr. ravnanje z orodji UI, upravljanje s pametnimi stroji, razumevanje podatkov itd.. Svetovalci pa bodo imeli ključno vlogo tudi pri premagovanju strahov pred soočanjem z novo tehnologijo in s pridobivanjem znanj, ki so s tem povezana.

*Tabela 17: Podrobna izobrazbena struktura - prebivalci 15+ let (referenca 2023/24)*

Stopnja izobrazbe	Delež (%)	Opis in vključene skupine
brez izobrazbe / nepopolna osnovna	~2,2 %	osebe brez šole ali s končanimi le nekaj razredi OŠ
osnovnošolska	~19,8 %	osebe s končano 8- ali 9-letno OŠ
nižja ali srednja poklicna	~27,5 %	2- ali 3-letni programi (npr. frizer, mehanik, mizar)
srednja strokovna in splošna	~28,2 %	4-letne šole: srednje strokovne (npr. tehnik) in gimnazije
višja strokovna	~5,8 %	2-letni višješolski programi (po starem ali novem)
visoka (1. stopnja / univ. / mag.)	~16,5 %	vključuje visoko strokovno, univerzitetno in bolonjski magisterij
doktorat / specializacija	~1,2 %	najvišja stopnja izobrazbe (dr. znanosti)

Ko pogledamo zaposlitveno strukturo udeležencev v svetovanju, potem nas za lokalno okolje v prvi vrsti zanima stopnja registrirane brezposelnosti, ki je bila v letu 2024 2,9 %. V preteklih letih so bili brezposelni ena večjih ranljivih ciljnih skupin, ki smo ji v svetovalni dejavnosti posvečali veliko pozornosti. V zadnjih letih se je stopnja registrirane brezposelnosti prepopolnila in posledično je tudi manj brezposelnih odraslih, ki so iskali svetovalno pomoč za izobraževanje in usposabljanje.

*Tabela 18: Odrasli, ki so se vključili v svetovalno dejavnost v IO, po delovnem statusu v 2024*

Delovni status	Št.	%
zaposlen	547	57,82
brezposelni	230	24,31
upokojenec	82	8,67
kmet		0,00
gospodinja	36	3,81
drugo ( <i>naštejte najpogosteje zapisane kategorije</i> )	51	5,39
<b>skupaj</b>	<b>946</b>	<b>100 %</b>

Primerjava med odraslimi, ki so vključeni v svetovalno dejavnost (24,31 %), in registrirano brezposelnostjo v Savinjski regiji (2,9 %) kaže, da imamo še vedno relativno visok delež brezposelnih, ki so vključeni v svetovalno dejavnost. Največji delež svetovancev na LUC je zaposlenih. Njihov delež relativno dobro odlikava delež zaposlenih med lokalnim prebivalstvom, če k njim prištejemo še samozaposlene in kmete. Vidimo pa lahko, da je delež upokojencev, vključenih v svetovalno dejavnost (8,67 %), precej nižji, kot je delež upokojencev med lokalnim prebivalstvom (28,9 %). Skoraj z gotovostjo lahko trdimo, da je delež upokojencev, ki so udeleženi v svetovalni dejavnosti, omejen na aktivne upokojence, ki so sami iskalci novih znanj in spretnosti, večjo težavo pa predstavlja dostopanje do preostalega dela te ciljne skupine.

*Tabela 19: Razširjena struktura prebivalstva 15+ po statusu (Savinjska regija, 2024)*

Status	Število oseb (ocena)	Delež med 15+ (%)
zaposlene osebe	98.350	44,1 %
samozaposleni (s. p. + kmetje)	12.940	5,8 %
registrirani brezposelni	6.500	2,9 %
upokojenci	64.500	28,9 %
dijaki in študenti	17.800	8,0 %
gospodinje / neaktivni zaradi družine	10.200	4,6 %
*ostali neaktivni (15+) **	12.710	5,7 %
<b>SKUPAJ (15+)</b>	<b>223.000</b>	<b>100 %</b>

Pri analizi podatkov, ki se vsebinsko nanašajo na ranljive ciljne skupine, imamo težavo pri interpretaciji podatkov v prvi vrsti zato, ker so v aplikaciji SDIO drugače vsebinsko opredeljene ranljive ciljne skupine, kot so te opredeljene v podatkih SURS-a, ZRSZZ in MDDSZ, od koder smo črpali podatke. K tej metodološki pripombi dodamo še to, da imamo v aplikaciji možnosti udeležence svetovalne dejavnosti uvrstiti v dve ranljivi ciljni skupini in za prvo velja tista, ki jo opredelimo kot prvo v smislu, da močnejše zaznamuje življenjsko situacijo svetovanca.

Že nekaj let največ odraslih, vključenih v svetovalno dejavnost, prihaja iz skupine priseljencev. Najbolj je izpostavljena potreba po učenju slovenskega jezika, opravljanju izpita iz slovenščine, pomoč pri priznavanju v tujini predhodno pridobljenega znanja ter pridobitev posameznih znanj ali poklica (NPK). V Sloveniji se vedno bolj odraža potreba po delovni sili, ki prihaja iz tujine. V preteklih letih so bili to večinoma delavci iz držav bivše Jugoslavije (BiH, Srbija, Kosovo, Severna Makedonija), danes pa zaznavamo prihod delovne sile iz držav, kot so Filipini, Nepal, Tajska, Indija idr.. Prav tako so v našem lokalnem okolju prisotni Ukrajinci in ostali posamezniki, ki so zaradi službe ali drugih osebnih okoliščin prišli v Slovenijo. Če pogledamo skupino priseljencev, lahko ugotovimo, da je ta ciljna skupina vedno bolj raznovrstna, tako po državah izvora kot po potrebah, željah in interesih. Statistični podatki SURS-a kažejo, da je v Savinjski regiji že 9,6 % tujih državljanov, priseljencev, kar samo potrjuje našo zgoraj opisano izkušnjo dela s priseljenci.

Tabela 20: Odrasli, ki so se vključili v svetovalno dejavnost v IO, po pripadnosti ranljivim skupinam v 2024

Ranjiva skupina	Št.	%
ne spada	181	19,13
odrasli brez pridobljene osnovnošolske izobrazbe	4	0,42
starejši brezposelni	4	0,42
dolgotrajno brezposelni	44	4,65
manj izobraženi brezposelni	40	4,23
starejši zaposleni	1	0,11
manj izobraženi zaposleni	144	15,22
zaposleni, katerih zaposlitev je ogrožena		0,00
mladi, ki zgodaj opustijo šolanje/osipniki	21	2,22
starejši (65+)	60	6,34
Romi		0,00
priseljenci	394	41,65
brezdomci		0,00
invalidi	1	0,11
odrasli z motnjami v duševnem in telesnem razvoju		0,00
odrasli z motnjami v duševnem zdravju		0,00
osebe na prestajanju zaporne kazni	25	2,64
odrasli iz manj razvitih regij/podeželsko prebivalstvo	3	0,32
pripadniki manjšin		0,00
ni privolitve	2	0,21
drugi ( <i>naštejte najpogosteje zapisane kategorije</i> )	22	2,33
<b>skupaj</b>	<b>946</b>	<b>100 %</b>

Druga največja skupina udeležencev v svetovalni dejavnosti izhaja iz skupine manj izobraženih zaposlenih (15,22 %). To skupino lahko do neke mere istovetimo s skupino oseb pod pragom tveganja revščine (13,4 %), saj lahko načeloma z nižjo izobrazbo pridobiš le slabše plačana delovna mesta. Ta ciljna skupina je toliko bolj ranljiva, saj se družba spreminja in sledi naglemu napredku, njihova delovna mesta pa so zaradi avtomatizacije proizvodnih procesov vedno bolj postavljena pod vprašaj. S tem pa se večja potreba po prekvalifikacijah. 9,41 % odraslih, vključenih v svetovalno dejavnost, je brezposelnih. Brezposelnost je relativno nizka, če jo primerjamo s preteklimi leti, s tem pa ostaja profil brezposelnih vedno bolj zahteven. Dolgotrajno brezposelni niso samo osebe brez zaposlitve, ampak imajo še druge osebne okoliščine, ki jih ovirajo pri pridobivanju službe (zdravstvene težave, posebne potrebe, asocialnost, pomanjkanje komunikacijskih spretnosti in manj razvite osebne značilnosti idr.). V tem smislu so brezposelni postali zahtevna ciljna skupina, ki potrebuje strokovno obravnavo, preden se odločijo za vključitev v kakršnokoli obliko vseživljenjskega učenja ali iskanja zaposlitve (programi socialne aktivacije).

21,3 % prebivalcev Savinjske regije (55.900 ljudi) je starejših od 65 let. Pri tej ranljivi ciljni skupini v svetovalnem središču zaznavamo največji razkorak med realnostjo lokalnega okolja in vključitvijo starejših v vseživljenjsko učenje. V svetovalno dejavnost je vključenih 6,34 % upokoencev, ki so starejši od 65 let, kar pomeni, da bomo morali premisliti o promociji in motivaciji starejših za vključitev v dejavnosti vseživljenjskega učenja.

Dejstvo je, da skoraj petina odraslih, vključenih v svetovalno dejavnost, ne spada med ranljive ciljne skupine, kar po drugi strani pomeni, da 80 % naših udeležencev tako ali drugače izhaja iz ranljivih ciljnih skupin. Naj tukaj še dodamo, da je ranljiva skupina v aplikaciji SDIO opredeljena iz vidika izobraževanja in usposabljanja, pa morda samo do določene mere zajame ali pa sploh ne zajame oseb, ki so pod pragom revščine oziroma oseb, ki prejemajo denarne socialne prispevke, enostarševske družine ipd.. Za take primere imamo rubriko 'drugo', kamor jih razvrstimo, če so nam tovrstni podatki v teku svetovalnega pogovora zaupani in jih v soglasju s svetovancem lahko objavimo. V tej rubriki imamo v letu 2024 vpisane samo begunce in osebe z začasno zaščito, kar nakazuje, da smo svetovalci morda premalo pozornosti namenjali prepoznavanju raznovrstnosti in zapisu ranljivih skupin, iz katerih izhajajo svetovalci.

*Tabela 21: Pregled ranljivih ciljnih skupin pripravljen na podlagi podatkov SURS, MDDSZ in ZRSZ (Savinjska regija, 2024)*

Ranljiva skupina	Ocenjeno število / Delež
osebe pod pragom tveganja revščine	~35.200 (13,4 %)
starejši (65+ let)	55.900 (21,3 %)
prejemniki denarne socialne pomoči	~12.800
invalidi (zaposleni in brezposelni)	~14.500
dolgotrajno brezposelni (nad 12 mesecev)	~2.600
brezposelni mladi (do 29 let)	~1.100
tuji državljani (vklj. z begunci)	~25.200 (9,6 %)
enostarševske družine	~11.500

Če za zaključek povzamemo naše ugotovitve, lahko rečemo, da pri kazalniku število in vrsta storitev nismo opazili večjih odstopanj od standardov in normativov, saj svetovalci opravljamo sklop nalog v predlaganih vrednostih, prav tako pa je štiriletna praksa pokazala, koliko svetovanje in obravnav dosežemo v okviru normativa 50 % neposrednega svetovalnega dela.

Pri kazalniku število in vrsta storitev smo videli, da svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih bistveno ne odstopa od preslikave stanja v lokalnem okolju. Pri tem bi izpostavili naslednje izzive svetovalne dejavnosti:

- **Zaposleni z nižjo izobrazbo:** pri tej ciljni skupini je potrebno pozornost usmeriti v prihodnost, ki neizbežno prihaja. Nizka izobrazbenost do neke mere pogojuje posameznika in ga potiska pod prag revščine. Po drugi strani pa nam preti nevarnost izgube delovnih mest in zaradi tega potreba po prekvalifikacijah, pridobivanju dodatnih znanj, predvsem s področja sodobne tehnologije, avtomatizacije in uporabe umetne inteligence. Ta ciljna skupina je vključena v svetovanje in pridobivanje izobrazbe, potrebno pa jih je spodbujati, motivirati in pripravljati na prihajajoče spremembe.
- **Brezposelni:** v primerjavi s preteklimi leti so v manjši meri vključeni v svetovalno dejavnost (9,41 %). Delo z njimi je zahtevnejše in neredko za svoj angažma potrebujejo tudi strokovno pomoč. Morda bi se bilo smiselno pogovoriti s predstavniki območne enote ZRSZZ, v kakšni meri se lahko pri iskanju zaposlitve, dodatne izobrazbe itd. kot svetovalna služba za izobraževanje odraslih vključimo v pomoč brezposelnim.
- **Upokojenci:** kot smo zgoraj zapisali, so upokojenci postali ciljna skupina, ki pri vključevanju v dejavnosti vseživljenjskega učenja predstavlja resen izziv, kateremu se moramo posvetiti.

- **Svetovalci:** svetovalci bodo bolj pozorni pri zaznavanju in zapisovanju ranljivosti ciljne skupine, iz katere prihajajo posamezni odrasli, ki so udeleženi v svetovalno dejavnost. Kot smo opazili v analizi, je opredeljenost ranljivih ciljnih skupin v lokalnem okolju glede na možnosti aplikacije SDIO bolj raznovrstna. Predlagamo srečanje strokovnega aktiva svetovalnih delavcev na temo ranljivih ciljnih skupin v našem lokalnem okolju, z namenom senzibilizirati svetovalce za tovrstno problematiko.

## 6 ZAKLJUČEK

Razvojno delo, učna pomoč in rezultati svetovalne dejavnosti so področja, ki smo jih v samoevalvaciji podrobneje pregledali in analizirali ter na podlagi ugotovitev predlagali izboljšave na posameznih področjih:

- Vzpostavitev načrtovanih in organiziranih oblik deljenja znanja, pridobljenega na različnih izobraževanjih in usposabljanjih (vzpostaviti sistem deljenja znanja, ki bo premostil mejo med »kroničnim pomanjkanjem časa« in koristmi, ki jih podeljeno znanje lahko doprinese pri našem strokovnem delu).
- Obe mentorici učne pomoči sta izpostavili, da bi bilo dobro poznati učne načrte in sistem ocenjevanja pri predmetih, kjer nudita učno pomoč. Prav tako bi bilo smiselno aktivno povezovanje z učitelji posameznih predmetov, saj bi tako lažje konkretizirale obseg obravnavanega znanja.
- Mentorici učne pomoči izpostavljata, da so udeleženci Programa osnovne šole za odrasle zelo nemotivirani za delo (doma ne delajo, ne nosijo s seboj gradiv, šolskih pripomočkov itd.). Potrebno je poudariti, da gre tukaj za mladostnike iz depriviligiranih socialnih okolij, zato bi bilo potrebno razmisliti o vključitvi v usposabljanje na temo motivacije udeležencev iz ranljivih ciljnih skupin. Gradiva za izvajanje UP, ki so na razpolago, so zelo obsežna. Predlagamo, da bi bila gradiva bolj sistematično urejena, tako po vsebinah kot po zahtevnosti.
- Na LUC zbiramo samo sprotne odmeve oziroma povratne informacije udeležencev, ki jih podajo mentorjem učne pomoči. Predlagamo, da bi udeleženci rešili anketni vprašalnik o zadovoljstvu, saj bi na ta način imeli bolj objektivne povratne informacije samih udeležencev.
- Potrebno bi bilo aktivno spremljati mentorje učne pomoči oziroma uvesti neko obliko mentorstva, ki bi koordinirala njihovo delo, jim pomagala pri uresničevanju konkretnih nalog ali pa jih spodbudila k usposabljanju.
- Zaposleni z nižjo izobrazbo: pri tej ciljni skupini je potrebno pozornost usmeriti v prihodnost, ki neizbežno prihaja. Nizka izobraženosti do neke pogojuje posameznika in ga potiska pod prag revščine. Po drugi strani pa preti nevarnost izgube delovnih mest in zaradi tega potreba po prekvalifikacijah in pridobivanju dodatnih znanj, predvsem s področja sodobne tehnologije, avtomatizacije in uporabe umetne inteligence. Tovrstno populacijo imamo v največji meri vključeno v svetovanje in pridobivanje izobrazbe, potrebno pa jih je spodbujati, motivirati in pripravljati na prihajajoče spremembe.
- Brezposelni so v manjši meri vključeni v svetovalno dejavnost (9,41 %), kot so bili v prejšnjih letih. Delo z njimi je zahtevnejše in neredko potrebujejo za svoj angažma tudi strokovno pomoč. Predlagamo sestanek z območno enoto ZRSZZ na temo, v kakšni meri se lahko kot svetovalna služba za izobraževanje odraslih vključimo v pomoč brezposelnim (iskanje zaposlitve, dodatna usposabljanja, izobraževanja itd).

- Upokojenci: nezadostna vključenost upokojencev v dejavnosti vseživljenjskega učenja predstavlja resen izziv. Svetovalcem se zastavlja vprašanje, kako vključiti čim več starejših v raznolike programe.
- Svetovalci bomo pri zaznavanju in zapisovanju ranljivosti ciljne skupine, iz katere prihajajo posamezni odrasli, ki so udeleženi v svetovalno dejavnosti, bolj pozorni. Kot smo opazili v analizi, je opredeljenost ranljivih ciljnih skupin v lokalnem okolju glede na možnosti aplikacije SDIO precej raznovrstna. Predlagamo srečanje strokovnega aktiva svetovalnih delavcev na temo ranljivih ciljnih skupin v našem lokalnem okolju, z namenom senzibilizirati svetovalce za tovrstno problematiko.

Ob predstavljenih priporočilih je pomembno poudariti, da nam delno znana dejstva, ki smo jih izpostavili, pomagajo ozavestiti situacijo in nas usmerjajo k ustreznim ukrepom. S tem bomo dosegli cilj samoevalvacijskega procesa.

## 7 LITERATURA IN VIRI

1. Možina, T., Klemenčič, S., Vilič-Klenovšek, T., Zorić Frantar, M., Jurič Rajh, A., & Orešnik Cunja, J. (2013). Kazalniki kakovosti izobraževanja odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
2. Pavlič, U., & Možina Klenovšek, T. (2022). Kazalniki kakovosti svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
3. Dokumenti in interna gradiva Ljudske univerze Celje.
4. MOZAIK (b. b.). <https://mozaik.acs.si/>.
5. Spletna stran LUC (b. b.). <http://www.lu-celje.si/>.

## 8 PRILOGE

### Priloga 1: Načrt samoevalvacije (LU Celje, 2025)

#### SAMOEVALVACIJSKI NAČRT LJUDSKE UNIVERZE CELJE 2025

**IZOBRAŽEVALNA ORGANIZACIJA:**

Ljudska univerza Celje

Izbrano področje:	9 PODPORA POSAMEZNIKU PRI IZOBRAŽEVANJU IN UČENJU V ORGANIZACIJI
Izbrano podpodročje:	9.2 Učna podpora posamezniku
Kazalnik kakovosti:	9.2.1 Učna pomoč

Kakšni želimo biti?	Kaj nas v samoevalvaciji zanima? Kako bomo preverili, ali že dosegamo standard kakovosti?	Od koga bomo pridobivali podatke?	Kako bomo zbirali podatke?	Iz katerih virov bomo pridobivali podatke?	Kako bomo zbirali podatke?
STANDARD KAKOVOSTI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA	SUBJEKTI	METODE	DRUGI VIRI	METODE
Organizacija, ki izobražuje odrasle, daje učno pomoč v skladu s potrebami posameznih ciljnih skupin in posameznikov, ki se izobražujejo v njej.	Ali so informaciji o možnosti učne pomoči dostopne vsem udeležencem v IO na LUC?	organizatorji IO (OŠO, SŠ, svetovalci)	voden razgovor	dokumentacija OŠO in SŠ	analiza dokumentacije
	Ali so mentorji učne pomoči dovolj usposobljeni za opravljanje svojega dela?	mentorji UP	intervju z mentoricama		
	Ali so prejemniki UP zadovoljni s kakovostjo prejete UP?				
	Ali z načinom nudenja UP pokrijemo vse potrebe po UP s strani udeležencev v IO na LUC?	organizatorji IO (OŠO, SŠ, svetovalci)	voden razgovor		

Izbrano področje:	RAZVOJNO DELO V PODPORO IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH
Izbrano podpodročje:	Razvojno delo
Kazalnik kakovosti:	Sodelovanje na strokovnih posvetih, konferencah in drugih strokovnih srečanjih

Kakšni želimo biti?	Kaj nas v samoevalvaciji zanima? Kako bomo preverili, ali že dosegamo standard kakovosti?	Od koga bomo pridobivali podatke?	Kako bomo zbirali podatke?	Iz katerih virov bomo pridobivali podatke?	Kako bomo zbirali podatke?
STANDARD KAKOVOSTI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA	SUBJEKTI	METODE	DRUGI VIRI	METODE
<b>Želimo biti organizacija, ki se redno udeležuje strokovnih posvetov in konferenc, aktivno pridobiva relevantno strokovno znanje ter ga učinkovito prenaša v prakso. Pridobljene dobre prakse in nova znanja</b>	Ali se udeležujemo strokovnih posvetov in konferenc?	učitelji, organizatorji IO	evidentiranje udeležb	evidenca udeležbe zaposlenih na izobraževanjih in usposabljanjih	analiza dokumentacije
	Ali pridobljeno znanje izboljša posamezen izobraževalni program in delo izvajalcev?	učitelji, organizatorji IO	intervjuji ali ankete o koristnosti pridobljenega znanja	opazovanje izvajalcev in udeležencev med programi	analiza implementacije, spremljanje uporabe
	Ali se pridobljene dobre prakse delijo znotraj ekipe zaposlenih?	učitelji, organizatorji IO	analiza notranjih delavnic, predstavitev, anketa za organizatorje in učitelje o		

Kakšni želimo biti?	Kaj nas v samoevalvaciji zanima? Kako bomo preverili, ali že dosegamo standard kakovosti?	Od koga bomo pridobivali podatke?	Kako bomo zbirali podatke?	Iz katerih virov bomo pridobivali podatke?	Kako bomo zbirali podatke?
STANDARD KAKOVOSTI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA	SUBJEKTI	METODE	DRUGI VIRI	METODE
želimo deliti znotraj ekipe, tako da prispevajo k izboljšanju kakovosti programa in spodbujanju inovativnega dela.			uporabnosti novih pristopov		

Izbrano področje:	REZULTATI
Izbrano podpodročje:	1 Organizacija spremlja in evalvira rezultate svetovalne dejavnosti
Kazalnik kakovosti:	1.1 Število in vrsta storitev
	1.2 Število in struktura vključenih

Kakšni želimo biti?	Kaj nas v samoevalvaciji zanima? Kako bomo preverili, ali že dosegamo standard kakovosti?	Od koga bomo pridobivali podatke?	Kako bomo zbirali podatke?	Iz katerih virov bomo pridobivali podatke?	Kako bomo zbirali podatke?
STANDARD KAKOVOSTI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA	SUBJEKTI	METODE	DRUGI VIRI	METODE
Organizacija spremlja in	Ali pri številu in vrsti storitev dosegamo veljavne standarde in normative v IO ali od njih odstopamo?			aplikacija SDIO	analiza podatkov iz

Kakšni želimo biti?	Kaj nas v samoevalvaciji zanima? Kako bomo preverili, ali že dosegamo standard kakovosti?	Od koga bomo pridobivali podatke?	Kako bomo zbirali podatke?	Iz katerih virov bomo pridobivali podatke?	Kako bomo zbirali podatke?
STANDARD KAKOVOSTI	SAMOEVALVACIJSKA VPRAŠANJA	SUBJEKTI	METODE	DRUGI VIRI	METODE
evalvira rezultate svetovalne dejavnosti					aplikacije SDIO
	Ali struktura vključenih v svetovanje odseva strukturo prebivalstva v regiji po posameznih parametrih (izobrazba, zaposlenost, spol, ranljiva ciljna skupina)?			aplikacija SDIO	analiza podatkov iz aplikacije SDIO