



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA  
ŠOLSTVO IN ŠPORT



Ljudska univerza  
Jesenice



Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
Evropski socialni sklad



PONUDIMO  
ODRASLIM  
KAKOVOSTNO  
IZOBRAŽEVANJE

# POVZETEK SAMOEVALVACIJSKEGA POROČILA

## O KAKOVOSTI IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH NA LJUDSKI UNIVERZI JESENICE

2010

Projekt Andragoškega centra Slovenije:  
**Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje - POKI**

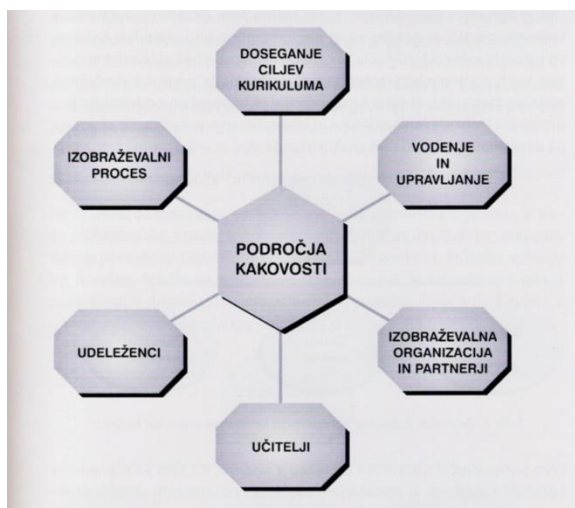
## 1. UVOD

Samoevalvacijski poročilo je pripravljeno na podlagi opravljene analize zbranih podatkov s pomočjo anketiranja, SWOT analize in zgledevalnega obiska.

V njem smo zapisali interpretacijo pridobljenih rezultatov, ovrednotili stanje kakovosti v primerjavi z zastavljenimi standardi kakovosti ter nakazali, kako bi lahko svoje delo in sodelovanje s partnerji še izboljšali.

Samoevalvacija je bila opravljena po modelu POKI (Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje), ki ga je razvil Andragoški center Slovenije kot enega od vzvodov za razvijanje kakovosti v izobraževanju odraslih.

Model POKI vsebuje šest področij, ki skušajo celostno zajeti različne vstopne, procesne, izstopne in kontekstualne dejavnike, na katere smo morali biti pozorni pri presojanju in razvijanju kakovosti dela v izobraževanju odraslih.



**Slika 1:** Temeljna področja kakovosti v modelu POKI  
(vir: <http://kakovost.acs.si/poki/samoevalvacija/potek/index.php?nid=2070&id=707>)

### **Kazalniki kakovosti:**

NAČINI INFORMIRANJA (2.1.)

RAZVOJ IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV (5.2.2.)

VPLIV LOKALNEGA IN ŠIRŠEGA OKOLJA (5.2.3)

## 2. REZULTATI ANKETIRANJA

### 2.1. NASLOV KAZALNIKA: NAČINI INFORMIRANJA

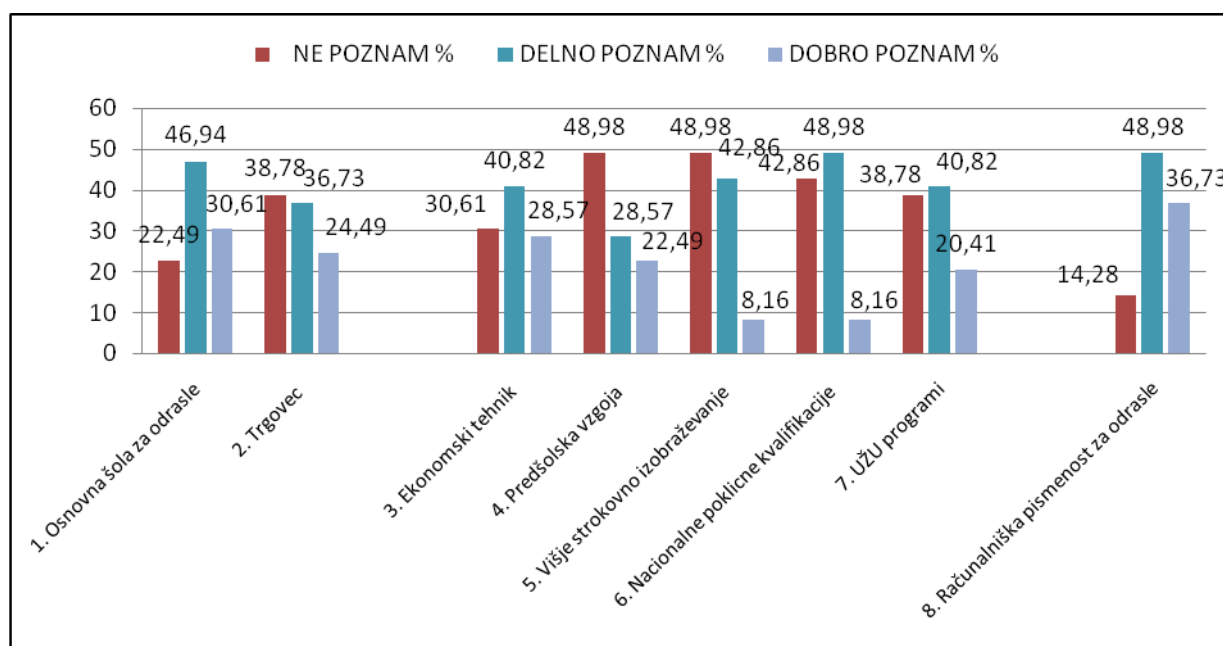
Da bi ugotovili, v kolikšni meri ta standard že dosegamo, smo se odločili, da se bomo v postopku samoevalvacije osredotočili na naslednja samoevalvacijska vprašanja:

1. Ali so partnerji seznanjeni z izobraževalno ponudbo?
2. Kakšne načine obveščanja imamo? Kateri načini obveščanja so partnerjem najljubši?
3. Kako pogosto jim posredujemo informacije o naši izobraževalni dejavnosti?

### PRIKAZ REZULTATOV ANKETIRANJA

#### 2.1.1. Ali so partnerji seznanjeni z izobraževalno ponudbo?

Partnerje smo najprej povprašali po njihovem poznavanju izobraževalnih programov za pridobitev formalne izobrazbe, ki jih ima LUJ v svoji izobraževalni ponudbi. Pridobljene odgovore prikazujemo v spodnjem grafu.



Graf 1: Poznavanje javnoveljavnih programov LUJ s strani partnerjev (N=49).

Kot je razvidno iz grafa 36,73 % partnerjev meni, da dobro poznajo program Računalniška pismenost za odrasle, prav tako tudi program Osnovne šole za odrasle (30,61%). Najslabše so ocenili poznavanje programov Predšolska vzgoja ter programov višjega strokovnega izobraževanja (oboje 44,98%), pa tudi nacionalnih poklicnih kvalifikacij (42,86%)

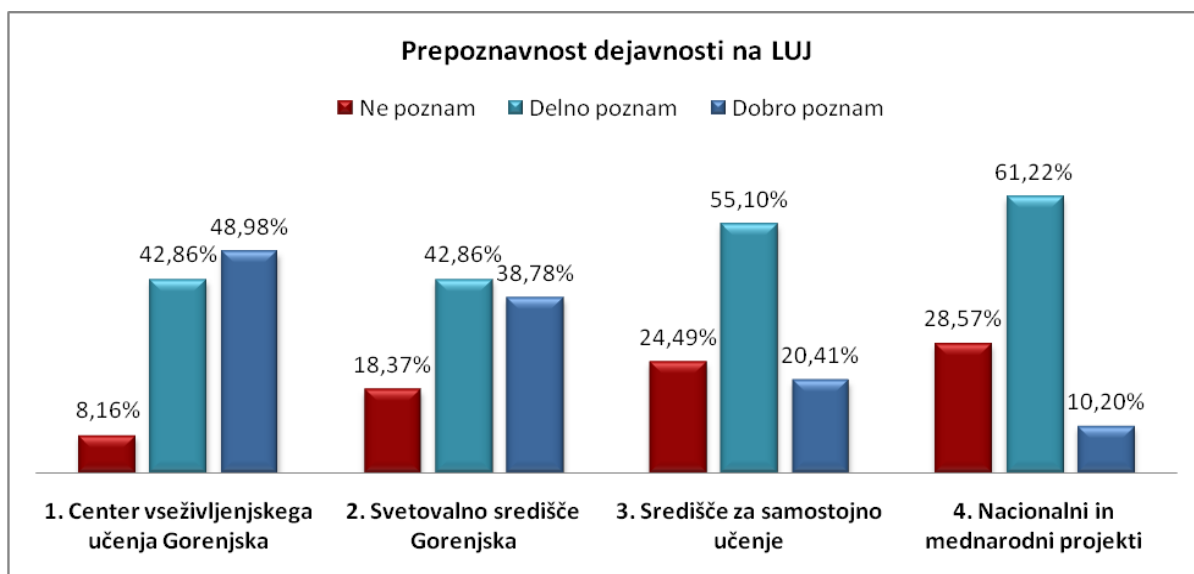
Nato nas je zanimalo njihovo poznavanje programov spopolnjevanja in usposabljanja, ki potekajo na LUJ. Odgovore prikazujemo v spodnji preglednici.

Preglednica 12: Ali partnerji poznajo programe spopolnjevanja in usposabljanja, ki potekajo na LUJ (N=49)?

	Ne poznam		Delno poznam		Dobro poznam		SKUPAJ	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Tečajji tujih jezikov	9	18,37	25	51,02	15	30,61	49	100,00
2. Tečajji računalništva	6	13,95	24	48,98	19	38,78	49	100,00
3. Študijski krožki	19	38,78	23	46,94	7	14,28	49	100,00

Partnerji približno v 50 % menijo, da programe spopolnjevanja in usposabljanja le delno poznajo. Več kot 30% jih dobro pozna tečaje računalništva (38,78%) in tečaje tujih jezikov (30,61%), medtem ko jih kar 38,78 % ne pozna študijskih krožkov.

Nazadnje smo partnerje povprašali še o poznavanju dejavnosti naše izobraževalne organizacije in pri tem dobili rezultate kot jih prikazuje spodnji graf.



Graf 2: Poznavanje dejavnosti LUJ s strani partnerjev (N=49).

Skoraj polovica vprašanih partnerjev (48,98%) dobro pozna dejavnost Centra vseživljenjskega učenja Gorenjska, najmanj pa so seznanjeni z našimi nacionalnimi in mednarodnimi projekti, ki jih kar 28,57% sploh ne pozna. da partnerji v veliki meri kar (91,84 %) dobro oziroma delno pozna.

### **2.1.2 Kakšne načine obveščanja imamo? Kateri načini obveščanja so partnerjem najljubši?**

Pri prvem vprašanju so anketiranci lahko izbrali več odgovorov. Posamični partner je v povprečju obkrožil tri do štiri odgovore.

Preglednica 13: Kako partnerji največkrat dobijo informacije o izobraževalni organizaciji na LUJ (N=49)?

	Odgovori		Odstotek enot (kakšen % oseb se je odločilo za posamezno navedbo)
	N (število odgovorov)	Odstotek (izračunan iz števila odgovorov)	
V vodniku za tekoče šolsko leto, kjer so predstavljeni izobraževalni programi.	5	2,75	10,20
S ponodbami za izobraževanje, ki nam jih pošiljate.	14	7,69	28,57
Po telefonu.	17	9,34	34,69
Na spletnih straneh.	36	19,78	73,47
S plakati.	12	6,59	24,49
Z zgibankami.	17	9,34	34,69
S predstavitvenimi brošurami.	13	7,14	26,53
Po pošti.	9	4,95	18,37
Osebnostno pri ravnatelju/direktorju izobraževalne organizacije.	9	4,95	18,37
Pri zaposlenih v izobraževalni organizaciji, ki se ukvarjajo z izobraževanjem odraslih.	20	10,99	40,82
Pri zdajšnjih in nekdanjih udeležencih izobraževanja.	6	3,30	12,24
Na skupnih sestankih.	18	9,89	36,73
Drugo.	5	2,75	10,20
Informacij ne dobivamo.	1	0,55	2,04
SKUPAJ	182	100,00	

Velika večina partnerjev (73,47 %) pridobiva podatke o naši izobraževalni ponudbi preko spletnih strani, 40,82 % pri zaposlenih v izobraževalni organizaciji, 36,73 % pa na skupnih sestankih. Zanimiv je tudi izpis odprtih odgovorov saj smo pri analizi le teh ugotovili, da udeleženci največ informacij pridobijo preko e-pošte, osebnih predstavitev na občasnih srečanjih, preko sredstev javnega obveščanja (Gorenjski glas, Radio Triglav) in preko samoiniciativnih povpraševanj.

Preglednica 14: Kako zaposleni partnerjem največkrat posredujejo informacije o izobraževalni organizaciji (N=6)?

	N	%	% enot
Po telefonu.	5	25,00	83,33
Po elektronski pošti.	6	30,00	100,00
Po navadni pošti.	2	10,00	33,33
S promocijskim gradivom (zgibanke, plakati, predstavitvene brošure).	3	15,00	50,00
S ponodbami za izobraževanje.	1	5,00	16,67
Na skupnih sestankih.	3	15,00	50,00
Drugo	0	0,00	0,00
SKUPAJ	20	100,00	

Pri tem vprašanju so zaposleni obkrožili več odgovorov. Vsi so izbrali odgovor »po elektronski pošti«, prav tako tudi vsi razen enega odgovor »po telefonu«. Polovica jih partnerje največkrat informira s promocijskih gradivom ter na skupnih sestankih, tretjina pa po navadni pošti. Najmanjkrat uporabljena metoda so ponudbe za izobraževanje (1 odgovor).

Preglednica 15: Kakšne oblike informiranja o izobraževalni ponudbi LUJ partnerji (N=49) pogrešajo (vprašanje odprtega tipa)?

	N	%
Po elektronski pošti.	7	14,29
Osebna predstavitev.	4	8,16
Dostopnost informacij v knjižnicah.	1	2,04
Sredstva javnega obveščanja.	2	4,08
Ne pogrešam ničesar, sem zadovoljen.	20	40,82
Brez odgovora	15	30,61
SKUPAJ	49	100,00

Z analizo odprtih odgovorov smo ugotovili, da so partnerji z našim načinom informiranja večinoma zadovoljni. Najbolj pogrešajo informiranje preko elektronske pošte (14,29%), sledi osebna predstavitev (8,16%), najmanj pa si želijo, da bi bile informacije dostopne v knjižnicah.

### **2.1.3. Kako pogosto partnerjem posredujemo informacije o naši izobraževalni dejavnosti?**

Preglednica 16: Kolikokrat so partnerji informirani o spremembah in novostih v naši izobraževalni ponudbi (N=49)?

	N	%
Vsak mesec.	11	22,49
Enkrat na pol leta.	5	10,20
Enkrat letno.	15	30,61
Nikoli.	6	12,24
Drugo.	12	24,49
SKUPAJ	49	100,00
Odprti odgovori		
Občasno	4	8,16
Sam preko spletnih strani	2	4,08
Od svetovalk	2	4,08
Informacije pridobivamo samo za programe, pri katerih z LUJ že sodelujemo.	1	2,04

Partnerji v 30,61% dobivajo informacije o naši izobraževalni ponudbi enkrat letno, 22,49% partnerjev informacije dobi vsak mesec, manj kot 10% pa le občasno.

Za navzkrižno primerjavo smo tudi naše zaposlene povprašali o mnenju, načinu in pogostosti informiranja partnerjev.

Preglednica 17: Kolikokrat letno zaposleni na LUJ informirajo partnerje o spremembah in novostih v naši izobraževalni ponudbi (N=6)?

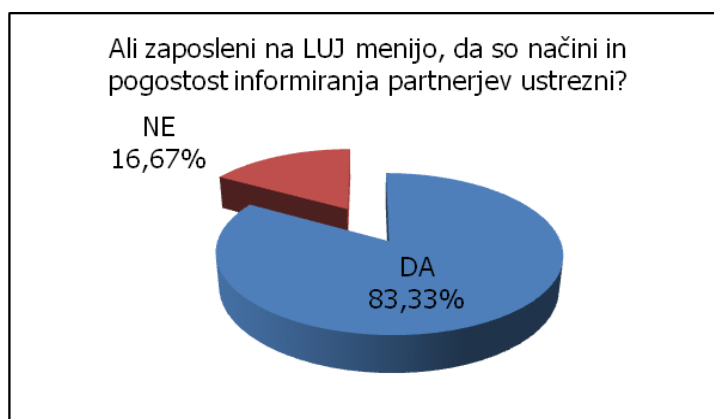
	<b>N</b>	<b>%</b>
Vsak mesec.	2	28,57
Nekajkrat letno.	4	57,14
Po potrebi.	1	14,29
Nikoli.	0	0
SKUPAJ	7	100

Zaposleni na Ljudski univerzi Jesenice navajajo, da partnerje o spremembah in novostih v naši izobraževalni ponudbi informirajo vsak mesec (2 zaposlena) oz. nekajkrat letno (4 zaposleni); en zaposlen pa je odgovoril, da partnerje informira po potrebi, odvisno od sprememb in vrste partnerskega sodelovanja.



Graf 3: Ali bi partnerji želeli, da jih o spremembah in novostih v naši izobraževalni ponudbi pogosteje informiramo (N=49)?

61 % partnerjev si želi, da jih o spremembah in novostih pogosteje obveščamo. S to anketo smo prišli do zanimive ugotovitve, da bi partnerji radi sodelovali z nami v večji meri.



Graf 4: Ali zaposleni na LUJ menijo, da so načini in pogostost informiranja partnerjev ustrezni (N=6)?

Večina zaposlenih na LUJ (83,33%) meni, da so načini in pogostost informiranja partnerjev ustrezni. Vsi zaposleni so ocenjevali le svoj način dela s »svojimi« partnerji in se pri delu osredotočajo le na informiranje partnerjev s katerimi sodelujejo. Kljub temu, da se jim zdijo načini in pogostost informiranja ustrezni, pa nekateri zaposleni predlagajo možne izboljšave (Preglednica 18).

Preglednica 18: Ali zaposleni na LUJ predlagajo možne izboljšave (N=6)?

	N	%
Da, predlagam...	2	33,34
Ne.	4	66,66
SKUPAJ	6	100,00

**Izpis odprtih odgovorov (Da, predlagam...)**

1. Skupen mesečni nabor novosti in pošiljanje vsem partnerjem (partnerji bi imeli možnost odjave od teh obvestil).
2. Predlagam, da nekatere partnerje pogosteje in na več različnih načinov (zgibanke, ponudbe) informiramo o naši ponudbi ter s tem izboljšamo medsebojno sodelovanje.

## 2.2. RAZVOJ IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV (SPOPOLNJEVANJA IN USPOSABLJANJA)

**OPIS PROBLEMA (PREDMET SAMOEVALVACIJE):**

Da bi ugotovili, v kolikšni meri ta standard že dosegamo, smo se odločili, da se bomo v postopku samoevalvacije osredotočili na naslednja **samoevalvacijska vprašanja**:

1. Ali poznamo potrebe naših partnerjev?
2. Na kakšne načine analiziramo in ugotavljamo potrebe partnerjev?
3. Kako analiziramo ustreznost izobraževalnih programov, ki jih izpeljujemo?
4. Ali so partnerji motivirani za skupno razvojno delo?

**PRIKAZ REZULTATOV ANKETIRANJA****2.2.1. Ali poznamo potrebe naših partnerjev?**

Preglednica 19: Kako zaposleni na LUJ menijo, da poznajo potrebe partnerjev po izobraževanju (N=6)?

	N
Zelo slabo.	1
Slabo.	2
Niti dobro niti slabo.	1
Dobro.	1
Zelo dobro.	1
SKUPAJ	6

Zaposleni na LUJ različno dobro poznajo potrebe partnerjev po izobraževanju, največ (2) jih potrebe partnerjev slabo pozna.

Preglednica 20: Kako zaposleni na LUJ menijo, da poznajo potrebe po izobraževanju tistih partnerjev Ljudske univerze Jesenice, s katerimi sami sodelujejo? (N=6)

	N
Zelo slabo.	0
Slabo.	0
Niti dobro niti slabo.	3
Dobro.	1
Zelo dobro.	2
SKUPAJ	6



Iz zgornje tabele je razvidno, da polovica zaposlenih na LUJ (3) potrebe po izobraževanju tistih partnerjev LUJ, s katerimi sami sodeluje, ne pozna niti dobro niti slabo, 2 zaposlena pa menita, da zelo dobro poznata njihove potrebe.

Preglednica 21: Na katerih vsebinskih področjih po mnenju zaposlenih na LUJ partnerji najpogosteje izražajo svoje potrebe po izobraževanju (N=6)?

	<b>N</b>
Izobraževanje za pridobitev formalne izobrazbe na različnih stopnjah.	0
Nacionalne poklicne kvalifikacije.	0
Strokovno spopolnjevanje.	0
Izobraževanje po zakonskih predpisih (voznik viličarja, varstvo pri delu ipd.).	0
Tuji jeziki.	5
Računalništvo.	5
Neformalno izobraževanje za osebnostno rast.	4
Drugo (ne izražajo potreb)	1
<b>SKUPAJ</b>	<b>15</b>

V Preglednici 21 je bilo možno obkrožiti več odgovorov. Zaposleni so v povprečju obkrožili dva do tri odgovore. Po mnenju 5 zaposlenih na LUJ partnerji najpogosteje izražajo svoje potrebe po izobraževanju na področjih tujih jezikov in računalništva, nekoliko manj pa na področju neformalnega izobraževanja za osebnostno rast (4 zaposleni).

### 2.2.2. Na kakšne načine analiziramo in ugotavljamo potrebe partnerjev?

Preglednica 22: Na kakšne načine zaposleni na LUJ ugotavljajo potrebe partnerjev po izobraževanju (N=6)?

	<b>REDKO</b>	<b>VČASIH</b>	<b>POGOSTO</b>	<b>SKUPAJ</b>
Samoiniciativno sporočijo potrebe po novem znanju.	1	2	3	6
Prosim jih, da izpolnijo anketni vprašalnik.	3	3	0	6
V pogovorih, na sestankih z njihovimi predstavniki.	0	3	3	6
Drugo	0	0	0	0
<b>SKUPAJ</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>18</b>

Zaposleni na LUJ potrebe partnerjev po izobraževanju največkrat ugotavljajo v pogovorih (3 odgovori pogosto in 3 včasih), na sestankih z njihovimi predstavniki, ali pa le-ti samoiniciativno sporočijo potrebe po novem znanju (3 odgovori pogosto in 2 včasih). Včasih ali celo redko (obakrat 3 odgovori) pa jih prosimo, da izpolnijo anketni vprašalnik.

Kako zaposleni na LUJ izražene potrebe partnerjev po izobraževanju analizirajo?

Izpis odprtih odgovorov:

- Na skupnih sestankih, ki jih organiziramo, ko so potrebe že delno izražene, po telefonu.

- Pogovori z udeleženci in partnerskimi institucijami, evalvacijski vprašalniki o zadovoljstvu udeležencev v posameznih programih.
- Analiza obstoječih programov – prilagoditev le-teh potrebi partnerja, analiza programov na trgu – prilagoditev, priprava novih programov glede na potrebe.
- Najprej razmislim na kakšen način bi lahko najboljše odgovorila na njihove potrebe, nato pa v sodelovanju z njimi pripravim ustrezne programe (npr. v obliki delavnic za udeležence izobraževanja odraslih).

### 2.2.3. Kako analiziramo ustreznost izobraževalnih programov, ki jih izpeljujemo?

Preglednica 23: Na kakšne načine zaposleni na LUJ (N=6) analizirajo ustreznost izobraževalnih programov, ki jih izpeljujejo (vprašanje odprtega tipa)?

	N	%
Anketni vprašalniki o zadovoljstvu.	4	57,14
Pogovori s kontaktnimi osebami partnerskih institucij	2	28,57
Evalvacija učinka in izvedbe.	1	14,29
SKUPAJ	7	100,00

Zaposleni na LUJ ustreznost izobraževalnih programov, ki jih izpeljujejo najpogosteje analizirajo s pomočjo anketnih vprašalnikov o zadovoljstvu udeležencev v programih, ter tudi v pogovorih z njimi.

Preglednica 24: Kako bi po mnenju zaposlenih na LUJ (N=6) partnerji lahko sodelovali z LUJ pri razvoju novih izobraževalnih programov (vprašanje odprtega tipa)?

	N	%
Z izražanjem njihovih potreb in želja.	4	66,68
Kot člani skupin za pripravo novih programov.	1	16,66
S podporo pri razvoju novih izobraževalnih programov (npr. s strokovnjaki)	1	16,66
SKUPAJ	6	100,00

Zaposleni na LUJ si predvsem želijo, da bi partnerji bolj konkretno izražali svoje potrebe glede izobraževalnih programov.

Naše partnerje (z izjemo podjetij) smo povprašali tudi po mnenju o tem, kdo bi moral sodelovati pri pripravi izobraževalnih programov in kakšna je po njihovem mnenju vloga LUJ.

Preglednica 25: Kateri zastopniki lokalnega okolja bi morali sodelovati pri razvoju novih programov usposabljanja in spopolnjevanja, ki bi pripomogli k reševanju problematike razvoja prebivalstva v regiji (N=43)?

	Nepotrebno		Delno potrebno		Potrebno		SKUPAJ	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Direktorji podjetij (obratovalnic, ustanov)	3	6,98	22	51,16	18	41,86	43	100,00
Zastopniki kadrovske službe podjetij (obratovalnic, ustanov)	2	4,65	12	27,91	29	67,44	43	100,00

Zastopniki ZRSZ - Urada za delo	1	2,33	10	23,26	32	74,42	43	100,00
Zastopniki občine	3	6,98	23	53,49	17	39,53	43	100,00
Zastopniki obrtne zbornice	1	2,33	20	46,51	22	51,16	43	100,00
Zastopniki gospodarske zbornice	1	2,33	20	46,51	22	51,16	43	100,00
Zastopniki razvojne agencije	1	2,33	18	41,86	24	55,81	43	100,00
Strokovnjaki iz podjetij za posamezna vsebinska področja	2	4,65	16	37,21	25	58,14	43	100,00

V izpisu odprtih odgovorov so bili omenjeni še sledeči subjekti:

- predstavnik študentov,
- prebivalci občine,
- predstavniki posameznih zavodov, ki delujejo na določenem območju in izvajajo programe rehabilitacij, prekvalifikacij ali usposabljanja za potrebe ljudi s posebnimi potrebami. zastopniki nevladnih organizacij.

Po mnenju partnerjev bi med zastopniki lokalnega okolja pri razvoju novih programov usposabljanja in spopolnjevanja, ki bi pripomogli k reševanju problematike razvoja prebivalstva v regiji, v prvi vrsti morali sodelovati zastopniki ZRSZ - Urada za delo (za ta odgovor se je opredelilo kar 74,42% anketirancev), s 64,44% sledijo zastopniki kadrovske službe podjetij, najnižji delež pa je v kategoriji »potrebno« pripadel zastopnikom občin (39,53%). V kategoriji »delno potrebno« je večina vprašanih izbrala odgovor zastopniki občin (53,49%), najmanj pa se jih je odločilo za odgovor zastopniki ZRSZ - Urada za delo (23,26% anketirancev).

Preglednica 26: Kje partnerji vidijo mesto LUJ v razvojnih načrtih našega okolja (N=43)?

	N
Spodbujanje vseživljenjskega učenja.	10
LU – povezovalni člen med različnimi organizacijami (organizacija, vodenje, koordinacija) – predvsem na področju projektnega dela.	6
Raziskovanje izobraževalnih potreb.	3
Ne vem.	4
Menijo, da svojo vlogo dobro izpolnjujemo.	6
Organizacija izobraževanja za potrebe trga dela.	3
Drugo.	3
Brez odgovora.	8
SKUPAJ	43

Večina partnerjev (10) pomembno vlogo LUJ v razvojnih načrtih našega okolja vidi predvsem na področju spodbujanja vseživljenjskega učenja, pa tudi kot povezovalni člen med različnimi organizacijami (predvsem na področju projektnega dela (6 partnerjev).

#### 2.2.4. Ali so partnerji motivirani za skupno razvojno delo?

Preglednica 27: Dosedanje sodelovanje partnerjev z LUJ pri razvoju novih izobraževalnih programov (N=49).

	N	%
Doslej nismo sodelovali.	27	55,10
Da, doslej smo že sodelovali.	17	34,70

Nisem seznanjen.	5	10,20
<b>SKUPAJ</b>	<b>49</b>	<b>100,00</b>

Iz tabele je razvidno, da večina partnerjev (55,10%) pri razvoju novih izobraževalnih programov z LUJ doslej še ni sodelovala, 10,20% pa jih je izbralo odgovor »nisem seznanjen«.

Tisti partnerji, ki so z nami že sodelovali, so omenili naslednje prednosti oz. pomanjkljivosti.

<b>Prednosti</b>	<b>N</b>	<b>Pomanjkljivosti</b>	<b>N</b>
Sodelovanje	5	Jih ni/ jih ne zaznavam/ brez odgovora	10
Izmenjava informacij	3	Sodelovanje na področju NPZ-ja	1
Ne vem/brez odgovora	2	Obojestranska premajhna aktivnost za širitev nekaterih programov v okviru VŽU na vsa lokalna področja	1
Profesionalnost	2	Premalo koordinacije in stikov	1
Dostopnost	2	Skromno plačilo	1
Mesečne predstavitve naših aktivnosti	1		
Projekt poteka skozi daljše obdobje	1		
Odprtost, urejenost	1		
Prijaznost	1		
Razvojna naravnost, prilagodljivost	1		
Ugotavljanje stvarnih potreb po sodelovanju v posameznih programih. Premiki na programih s katerimi uporabniki ohranjajo svoje sposobnosti. Boljše medsebojno spoznavanje v okviru obstoječih že izvajanih programov in konstruktivno sodelovanje pri iskanju in uvajanju novih tematik glede na prepoznane potrebe uporabnikov.	1		
<b>SKUPAJ</b>	<b>20</b>		<b>14</b>

Preglednica 28: Ali bi bili partnerji pripravljene tesneje sodelovati pri ugotavljanju potreb po izobraževanju v našem okolju/podjetju (N=49)?

	<b>N</b>	<b>%</b>
Ne	12	24,49
Da	37	75,51
<b>SKUPAJ</b>	<b>49</b>	<b>100,00</b>

Večina partnerjev (75,51%) je pripravljena na tesnejše sodelovanje pri ugotavljanju potreb po izobraževanju v našem okolju/podjetju.

Preglednica 29: Ali so partnerji (podjetja, N=6) v prihodnje pripravljene sodelovati z našo izobraževalno organizacijo pri razvijanju izobraževalnih programov spopolnjevanja in usposabljanja ter na kakšen način?

	<b>Ne</b>		<b>Da</b>		<b>SKUPAJ</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Sporočiti ugotovljene potrebe naših zaposlenih po funkcionalnem znanju, ugotovljenem z uporabo ankete	1	16,67	5	83,33	6	100,00

S skupnimi pogovori z zastopniki vaše izobraževalne organizacije, ki bi jim predstavili potrebe po znanju naših zaposlenih	2	33,33	4	66,67	6	100,00
S posredovanjem pobud za razvoj natančno določenega programa usposabljanja, ko se za to pokažejo potrebe	2	33,33	4	66,67	6	100,00
S sodelovanjem strokovnjakov našega podjetja v delovni skupini za pripravo novih programov spopolnjevanja in usposabljanja	4	66,67	2	33,33	6	100,00
S sodelovanjem pri presojanju kakovosti že obstoječih programov usposabljanja in spopolnjevanja v vaši izobraževalni organizaciji	4	66,67	2	33,33	6	100,00

Med vprašanimi predstavniki podjetij jih je večina (83,33%) zainteresiranih za sporočanje ugotovljenih potreb njihovih zaposlenih po funkcionalnem znanju, ugotovljenem z uporabo ankete, prav tako so povečini (66,67%) zainteresirani za skupne pogovore z zastopniki naše izobraževalne organizacije, ki bi jim predstavili potrebe po znanju njihovih zaposlenih, enak odstotek jih je pripravljenih posredovati pobude za razvoj natančno določenega programa usposabljanja, ko se za to pokažejo potrebe, pol manj (33,33%) pa jih je pripravljenih sodelovati s strokovnjaki njihovega podjetja v delovni skupini za pripravo novih programov spopolnjevanja in usposabljanja, enak odstotek se jih je opredelil tudi za sodelovanje pri presojanju kakovosti že obstoječih programov usposabljanja in spopolnjevanja v naši izobraževalni organizaciji.

Preglednica 30: Ali bi bila podjetja pripravljena sodelovati z nami pri vpeljevanju novih izobraževalnih programov ter na kakšen način (N=6)?

	Ne		Da		SKUPAJ	
	N	%	N	%	N	%
S tehnologijo.	2	33,33	4	66,67	6	100,00
S strokovnjaki.	2	33,33	4	66,67	6	100,00
Pri organiziranju izobraževanja.	3	50,00	3	50,00	6	100,00
Pri določanju strokovnih vsebin strokovno-teoretičnih predmetov.	4	66,67	2	33,33	6	100,00
Pri določanju cene izobraževanja.	4	66,67	2	33,33	6	100,00

Večina podjetij je pripravljenih sodelovati z nami pri vpeljevanju novih izobraževalnih programov, in sicer največkrat s tehnologijo in strokovnjaki (66,67%), polovica (50,00%) pri organiziranju izobraževanja, tretjina (33,33%) pa pri določanju strokovnih vsebin strokovno-teoretičnih predmetov in cene izobraževanja.

Vsa podjetja razen enega so tudi odgovorila, da bi bila pripravljena tesneje sodelovati pri ugotavljanju potreb po izobraževanju v podjetjih.

### 2.3. VPLIV LOKALNEGA IN ŠIRŠEGA OKOLJA

#### **OPIS PROBLEMA (PREDMET SAMOEVALVACIJE):**

Naša organizacija že vrsto let sodeluje v različnih lokalnih, regionalnih in mednarodnih projektih. Na podlagi spremljanja prakse smo ugotovili, da nimamo celostne povratne informacije o tem, ali je naše delo pravi odziv na potrebe lokalnega in širšega okolja. Pri izbranem kazalniku smo zato želeli ugotoviti, ali se zaposleni na LUJ ustrezno odzivajo na

potrebe okolja in ali te potrebe sploh poznajo. Prav tako smo ugotavljali, ali je naša organizacija prepoznavna v lokalnem in širšem okolju in ali je vidna vloga LUJ pri urejanju žgočih problemov lokalnega okolja in regije. Pridobiti smo želeli predloge za še bolj učinkovito vpetost LUJ v razvojne projekte lokalnega in širšega okolja.

Na tem področju želimo dosegati naslednji standard kakovosti: Naša organizacija je vpeta v dejavnosti lokalnega okolja in pri načrtovanju izobraževalne ponudbe upošteva potrebe lokalne skupnosti.

Da bi ugotovili, v kolikšni meri ta standard že dosegamo, smo se odločili, da se bomo v postopku samoevalvacije osredotočili na naslednja **samoevalvacijska vprašanja**:

- Ali poznamo problematiko in razvojne usmeritve lokalnega okolja?
- Ali sodelujemo pri skupnih razvojnih projektih?

## PRIKAZ REZULTATOV ANKETIRANJA

### 2.3.1. Ali poznamo problematiko in razvojne usmeritve lokalnega okolja?

Preglednica 31: Kako zaposleni na LUJ menijo, da poznajo problematiko in razvojne usmeritve lokalnega okolja (N=6)?

	<b>N</b>
Zelo slabo.	0
Slabo.	1
Niti dobro niti slabo.	3
Dobro.	1
Zelo dobro.	1
SKUPAJ	6

Polovica zaposlenih (3) na LUJ meni, da problematike in razvojnih usmeritev lokalnega okolja ne pozna niti dobro niti slabo, ostali pa jih poznajo slabo, dobro ali zelo dobro.

Preglednica 32: Kako se po mnenju zaposlenih na LUJ v naši izobraževalni organizaciji s svojo izobraževalno ponudbo odzivamo na razvojne usmeritve lokalnega in širšega okolja (N=6)?

	<b>N</b>
Zelo slabo.	0
Slabo.	0
Niti dobro niti slabo.	0
Dobro.	5
Zelo dobro.	1
SKUPAJ	6

Zaposleni na LUJ menijo, da se v naši izobraževalni organizaciji s svojo izobraževalno ponudbo dobro (5 odgovorov) ali zelo dobro (1 odgovor) odzivamo na razvojne usmeritve lokalnega in širšega okolja.

Preglednica 33: Kako se po mnenju partnerjev (z izjemo podjetij, N=43) LUJ s svojo izobraževalno ponudbo odziva na razvojne usmeritve lokalnega in širšega okolja?

	N	%
Zelo slabo.	0	0,00
Slabo.	0	0,00
Niti dobro niti slabo.	2	4,65
Dobro.	17	39,53
Zelo dobro.	13	30,23
Ne morem presoditi, ker dejavnosti vaše izobraževalne organizacije ne poznam dovolj.	11	25,58
SKUPAJ	43	100,00

Iz preglednice je razvidno, da so tudi naši partnerji mnenja, da se LUJ s svojo izobraževalno ponudbo dobro (39,53%) oziroma zelo dobro (30,23%) odziva na razvojne usmeritve lokalnega in širšega okolja, 25,58% partnerjev pa je odgovorilo, da ne morejo presoditi, ker dejavnosti naše izobraževalne organizacije ne poznajo dovolj.

Preglednica 34: Predlogi zaposlenih na LUJ, kako bi bila lahko naša izobraževalna organizacija še bolj vpeta v razvojne projekte našega okolja (N=6)?

	N
a) Ne, nimam predlogov.	5
b) Da, predlagam...	1
SKUPAJ	6

### **Izpis odprtih odgovorov (Da, predlagam,...)**

35. Bolj sistematično povezovanje s partnerji (okrepitev partnerske mreže).

Preglednica 35: Predlogi partnerjev, kako bi bila LUJ lahko še bolj vpeta v razvojne projekte našega okolja (N=49).

	N	%
Ne, nimamo predlogov.	40	81,63
Da, predlagamo.	9	18,37
SKUPAJ	49	100,00

### **Izpis odprtih odgovorov (2. Da, predlagamo)**

Izvajanje programa po principih kinestetike v negi.

Izvajanje tečajev tujih jezikov in računalništva.

Menim, da bi bila povezovalna vloga vaše organizacije nadvse koristna za razvoj in večjo kvaliteto izobraževanja v našem lokalnem okolju.

Preko boljše koordinacije ljudskih univerz gorenjske regije

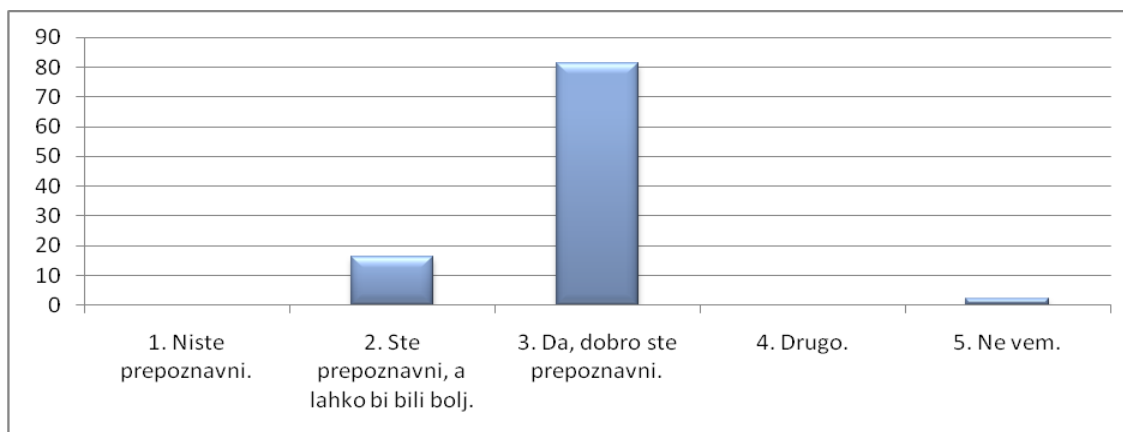
Preko Ljudske univerze Radovljica.

S svojo dejavnostjo in prepoznavnostjo naj bi bila bolj prisotna tudi na območju občine Kranjska Gora (ne le na Jesenicah)

Učenje učenja, sistematičnosti, organiziranosti... in podobnih veščin.

Večja prilagodljivost pri oblikovanju skupin za izvedbo inst. usposabljanj in priprav NPK (zagotavljanje hitrejših vključitev v skupine z manj kandidati oz. kombinacija skupin brezposelnih oseb z drugimi osebami z lokalnega okolja).

Velik prispevek bi pomenila organizacija predstavitvenih delavnic v posameznih občinah, kjer bi se lahko predstavila posamezna invalidska društva ali zavodi, ki obravnavajo ljudi s posebnimi potrebami. Kot primer so občine Žirovnica, Gorje, Kranjska gora in Bohinj.



Graf 5: Mnenje partnerjev glede prepoznavnosti LUJ v lokalnem in širšem okolju (N=43).

Kar 81,40% partnerjev meni, da je LUJ v lokalnem okolju dobro prepoznavna, 16,28% pa jih je mnenja, da bi lahko bili bolj.

### 2.3.2. Ali sodelujemo pri skupnih razvojnih projektih?

Preglednica 36: Ali so partnerji (z izjemo podjetij, N=43) z LUJ doslej že sodelovali pri kakšnih skupnih dejavnostih?

	N	%
Ne.	6	13,95
Da.	34	79,07
Ne vem.	3	6,98
SKUPAJ	43	100,00

Večina partnerjev (79,07%) je z LUJ doslej že sodelovala pri kakšnih skupnih dejavnostih.

Tisti ki so odgovorili pritrdilno, so v odprtem delu navajali sledeče dejavnosti:

	N
Dejavnosti v okviru CVŽU-ja (Točke, svetovalno središče)	18
Teden vseživljenjskega učenja	5
Mednarodni in nacionalni projekti	6
Drugo.	5
SKUPAJ	34



### 3. SKUPNE UGOTOVITVE, ZAKLJUČKI

Sodobne razmere in posledično vse bolj izražena raznovrstnost želja in potreb udeležencev izobraževanja odraslih tudi od ljudskih univerz zahtevajo hitrost, fleksibilnost, inovacije, učenje, večjo učinkovitost. Odgovor na take izzive sodobnega okolja vidimo v konceptu partnerskega povezovanja, saj se zavedamo, da je sodelovanje med organizacijami dandanes bistvenega pomena za delovanje, razvoj in krepitev organizacij. Omogoča vrsto prednosti, kot so možnost boljšega dostopa in pretoka informacij, usklajenega delovanja in učinkovitejšega zastopanja interesov v dialogu z oblikovalci politik. Poleg tega dobro partnersko sodelovanje zagotavlja tudi razne praktične storitve ter izmenjavo izkušenj in znanj, ki lahko bistveno pripomorejo h krepitvi organizacijskih sposobnosti in veščin, ki jih zaposleni potrebujemo pri vsakdanjem delu.

S pomočjo ankete smo ugotovili, da je sodelovanje Ljudske univerze s različni partnerji kvalitetno, saj so skoraj vsi z našim delom zadovoljni.

Nimamo sicer razvitega sistematičnega načina komuniciranja s partnerji in celotnega pregleda nad vsemi področji, saj različne strokovne delavke z njimi sodelujemo na različnih področjih. Kljub temu, da partnerji menijo, da so sorazmeroma dobro seznanjeni z našo izobraževalno ponudbo, nas že dejstvo, da najbolj poznajo dejavnosti Centra vseživljenjskega učenja in Svetovalno središče, ki deluje v okviru le-tega, napeljuje na sklep, da partnerji poznajo večinoma tiste programe, ki jih Ljudska univerza trenutno izvaja, ne poznajo pa celostne ponudbe.

Iz ugotovitev, ki smo jih dobili s pomočjo odgovorov na anketni vprašalnik, izhaja potreba po bolj načrtnem obveščanju partnerjev, ki bo konstantno, redno in poenoteno za vse partnerje. Menimo, da bi bilo smiselno vsak mesec pripraviti informativno zloženko, izobraževalni vodnik oz. bilten (e-oblika), v katerem bi na kratek, jasen in jedrnat način partnerje opozorili na trenutne dejavnosti in splošno ponudbo LUJ. Občine na tak način že obveščamo, to prakso pa bi bilo smiselno razširiti tudi na ostale partnerje.

S tako mesečno predstavitev bi se še bolj približali spoznavanju interesov partnerjev in pri njih spodbudili nove izobraževalne potrebe. Mnenja zaposlenih o tem, ali poznajo potrebe partnerjev, so zelo raznolika. Nekateri menijo, da jih poznajo zelo dobro, drugi menijo, da jih poznajo slabo. Vsi zaposleni pa so si enotni, da bolje oz. dobro poznajo potrebe tistih partnerjev, s katerimi sami sodelujejo. Potrebe partnerjev zaposleni na LUJ ugotavljajo večinoma v pogovorih, na sestankih z njihovimi predstavniki ali pa jih partnerji sporočijo samoiniciativno. Le redko ugotavljajo potrebe s pomočjo anketnih vprašalnikov, saj je to zelo nepriljubljen način, kajti partnerji dobivajo vse preveč anketnih vprašalnikov od različnih institucij, zato jim ne posvečajo dovolj časa in je zelo težko doseči, da bodo odgovori premišljeni, resnični in preudarni.

Vlogo LUJ partnerji vidijo v tem, da nastopi kot povezovalni člen med različnimi organizacijami, ki se ukvarjajo z izobraževanjem. Pričakujejo, da bo ljudska univerza tista, ki bo raziskala izobraževalne potrebe, se nanje ustrezno odzvala in na ta način spodbujala vseživljenjsko učenje. Rezultati ankete so pokazali, da so partnerji, ki so z nami pri pripravi

izobraževalnih programov že sodelovali, z dosedanjim sodelovanjem zadovoljni. Izpostavili so številne dobre strani našega sodelovanja, med drugim tudi: prijaznost, pripravljenost na sodelovanje, razvojno naravnost, prilagodljivost, strokovno znanje in izkušnje na področju izobraževanja ter profesionalen odnos. To so dobri kazalniki kakovosti naše organizacije, zato se bomo trudili, da jih bomo tudi v prihodnosti ohranjali, saj so nekateri izmed njih opisi našega poslanstva in vrednot, katere smo si zastavili kot cilj.

Iz prakse ugotavljamo, da smo v večini primerov pobudnik sodelovanja s partnerji mi sami in da partnerji le redko sami pristopijo k nam z izdelano potrebo po konkretnem sodelovanju.

Z anketnim vprašalnikom smo ugotovili, da so partnerji motivirani za skupno razvojno delo, saj bi bilo kar 75 % partnerjev pripravljenih tesneje sodelovati z nami pri ugotavljanju potreb po izobraževanju v našem okolju. Podjetja so izrazila pripravljenost za sodelovanje z našo izobraževalno organizacijo pri razvijanju izobraževalnih programov spopolnjevanja in usposabljanja, in sicer predvsem na način sporočanja z anketo ugotovljenih potreb njihovih zaposlenih po funkcionalnem znanju, pa tudi s skupnimi pogovori z zastopniki naše izobraževalne organizacije ter s posredovanjem pobud za razvoj natančno določenega programa usposabljanja, ko se za to pokažejo potrebe, bistveno manj pa s sodelovanjem strokovnjakov njihovega podjetja v delovni skupini za pripravo novih programov spopolnjevanja in usposabljanja ter s sodelovanjem pri presojanju kakovosti že obstoječih programov usposabljanja in spopolnjevanja v naši izobraževalni organizaciji.

Prav tako so podjetja pripravljena sodelovati z nami pri vpeljevanju novih izobraževalnih programov, vendar pa veliko bolj s tehnologijo in strokovnjaki kot pri določanju strokovnih vsebin strokovno-teoretičnih predmetov ter cene izobraževanja.

V prihodnje bomo sodelovanje s partnerji še nadgrajevali, poskusili dodatno razširiti partnersko mrežo in izboljšati povezanost predvsem s tistimi partnerji, s katerimi sedaj slabše sodelujemo.

Ugotovili smo, da LUJ problematiko in razvojne usmeritve lokalnega okolja pozna in se s svojo izobraževalno ponudbo dobro oziroma zelo dobro odziva na razvojne usmeritve lokalnega in širšega okolja. Tako namreč meni več kot polovica zaposlenih, prav tako pa je bil to tudi prevladujoč odgovor naših partnerjev.

LUJ bi bila lahko še bolj vpeta v razvojne projekte našega okolja tako, da bi se s partnerji še bolj sistematično povezovala (okrepitev partnerske mreže). Partnerji pa so med drugim predlagali tudi to, da bi LUJ še bolj aktivno prevzela povezovalno vlogo in koordinacijo dejavnosti ljudskih univerz gorenjske regije. S strani partnerjev je bila izražena želja po tem, da naj bi bila LUJ s svojo dejavnostjo in prepoznavnostjo še bolj prisotna tudi na območju občine Kranjska Gora (ne le na Jesenicah).

Izsledki ankete izražajo potrebo po tem, da naj bi LUJ prevzela še bolj aktivno vlogo v lokalnem okolju, saj partnerji LUJ večinoma vidijo kot tisto organizacijo, ki naj bi bila tudi v bodoče nosilka projektov. Razmišljali bomo tudi o večji prisotnosti LUJ v drugih občinah (predvsem Žirovnica, Kranjska Gora in Bled); saj je območje teh občin zelo slabo pokrito z izobraževalno ponudbo. Povezali se bomo z različnimi lokalnimi organizacijami v teh občinah ter z njihovo pomočjo poskusili sistematično ugotavljati potrebe in se nanje čim bolj odzvati.

Sicer pa smo zelo veseli ugotovitve, da je LUJ v lokalnem in širšem okolju dobro prepoznavna. Partnerji so nam zaželeli uspešno delo še naprej, pohvalili naše dosedanje delo

in izrazili željo po nadaljnem sodelovanju. To potrjuje uspešnost našega dela, hkrati pa nam nalaga odgovornost, da izobraževalne potrebe ljudi še naprej zadovoljujemo tako dobro, oz. poskušamo naše delo in sodelovanje s partnerji še izboljšati.

### 3. LITERATURA IN VIRI

- Spletna zbirka vprašanj POKI, ki jo je razvil Andragoški center Slovenije.
- Gradiva za usposabljanje: [http://poki.acs.si/koticek/gradiva/index\\_poki6.php](http://poki.acs.si/koticek/gradiva/index_poki6.php)
  - Informacije o dejavnosti in organiziranosti centra preko spletne strani: <http://www.bc-naklo.si/index.php?id=18>