



Sofinancira  
Evropska unija

## Habitus senzibilno svetovanja za doseganje odraslih iz depriviligiranih okolij

### Priporočila za politiko

Avtorji (po abecednem vrstnem redu): Lisa Bock, Rudolf Götz, Rosemarie Klein, Urška Pavlič, Gerhard Reutter, Jana Váňová, Soňa Veverková, Tanja Vilič Klenovšek

Terensko delo v svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih za zaposlene iz depriviligiranih okolij  
Projekt 2021-2-AT01-KA220-ADU-000048968  
je sofinanciran iz EU programa Erasmus+.

## Vodilni partner

### ÖSB Social Innovation – Avstrija

Kontaktna oseba: Rudolf Götz | [rudolf.goetz@oesb-socialinnovation.at](mailto:rudolf.goetz@oesb-socialinnovation.at)



## Projektni partnerji

### Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) – Nemčija

Kontaktna oseba: dr: Rosemarie Klein | [klein@bbbklein.de](mailto:klein@bbbklein.de)



### Andragoški center Republike Slovenije (ACS) – Slovenija

Kontaktna oseba: Tanja Vilič Klenovšek | [tanja.vilic.klenovsek@acs.si](mailto:tanja.vilic.klenovsek@acs.si)



### Vyzkumny ustav prace a socialnich veci (VÚPSV) – Češka republika

Kontaktna oseba: Jana Váňová | [jana.vanova@vupsv.cz](mailto:jana.vanova@vupsv.cz)



## Obvestilo o avtorskih pravicah



Ta izdelek je licenciran pod CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). Delo morate navesti na način, ki ga je določil avtor ali izdajatelj licence. Pripis je treba navesti na naslednji način: *Bock, Lisa; Götz, Rudolf; Klein, Rosemarie; Pavlič, Urška; Reuter, Gerhard; Váňová, Jana; Veverková, Soňa; Vilič Klenovšek, Tanja. 2023. Habitus senzibilno svetovanje za doseganje odraslih iz depriviligiranih okolij. Priporočila za politiko. Dunaj.* Dajalec licence dovoljuje drugim, da distribuirajo izvedena dela samo pod isto licenco ali licenco, ki je združljiva z licenco, ki ureja delo dajalca licence.

*Financira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so izključno stališča in mnenja avtorjev in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Niti Evropska unija niti EACEA ne moreta biti odgovorni zanje.*

December 2023

# Kazalo vsebine

---

<b>1.</b>	<b>Uvod</b>	<b>4</b>
1.1.	Čemu ta projekt? Izzivi	4
1.2.	Erasmus+ projekt ReachOut	4
<b>2.</b>	<b>Izvajanje svetovanja, senzibilnega za habituse zaposlenih iz depriviligiranih okolij. Kje potrebujemo odločevalce in deležnike?</b>	<b>6</b>
2.1.	Čemu svetovanje, senzibilno za habitus?	6
2.1.1.	Družba se razhaja, izobraževanje izgublja	6
2.1.2.	Nihče ne sme biti zapostavljen. Prispevek svetovanja	7
2.1.3.	V igri je tudi habitus. Pogosto prezrt pojav pri svetovanju	7
2.2.	Kako preoblikovati ponudbe za svetovanje?	9
2.2.1.	Kateri so izzivi svetovanja?	9
2.2.2.	Načini uspešnega soočanja z izzivi	10
2.3.	Kakšna je vloga odločevalcev/deležnikov?	10
2.3.1.	Spodbujanje ozaveščenosti	10
2.3.2.	Zagotavljanje strukturnih okvirnih pogojev	12
2.3.3.	Podpora tistim, ki so v prvi vrsti	13
<b>3.</b>	<b>Razvoj ponudb svetovanja, senzibilnega za habitus</b>	<b>14</b>
3.1.	Nadaljnje usposabljanje svetovalcev je treba razširiti v smislu količine in kakovosti	14
3.2.	Vzpostavitev struktur terenskega dela na področju svetovanja	15
3.3.	Različni pristopi svetovanja na terenu so pomembni za zaposlene iz depriviligiranih okolij	15
3.4.	Vključevanje medkulturnih mediatorjev v dejavnosti terenskega dela	16
3.5.	Razumevanje svetovanja za izobraževanje, kariernega in življenjskega svetovanja kot celote	16
3.6.	Oblikovanje ponudb za svetovanja na način, da bodo dosegle tudi <i>izobraževalno depriviligirana okolja</i>	17
3.7.	Izzivi svetovanja, senzibilnega za habitus na področju kakovosti, podpore, dokumentacije in administracije	17
3.8.	Vzpostavitev dokumentiranja in spremljanja svetovanja	17
3.9.	Svetovanje, senzibilno za habitus potrebuje spremljanje, ki temelji na podlagi kvalitativnih metod	18
<b>4.</b>	<b>Literatura</b>	<b>20</b>

# 1. Uvod

## 1.1. Čemu ta projekt? Izzivi

Ob naraščajoči neenakosti v *zahodnih družbah* se povečuje tudi obseg depriviligiranih okolij. Tak razvoj spodbujajo številni dejavniki, kot so digitalizacija (digitalna pismenost, informacijska pismenost, itd.), polarizacija trga dela (povečanje števila revnih zaposlenih, nove oblike prekarne delo itd.) in priseljevanje.

Izobraževanje ima ključno vlogo v boju proti naraščajoči neenakosti v družbi. Vendar pa je izobraževanje tudi osrednji mehanizem razlikovanja<sup>1</sup> v sodobni družbi in zato ni enako dostopno vsem. Predvsem za tiste iz depriviligiranih okolij primanjkuje svetovalnih in izobraževalnih možnosti ter možnosti nadaljnega izobraževanja.

## 1.2. Erasmus+ projekt ReachOut

Kot odgovor na zgoraj opisane izzive je nastal projekt ReachOut (2022-2024), ki se financira v okviru programa Erasmus+ in:

- **je namenjen** povečevanju zanimanja in vključevanja v izobraževanje odraslih z učinkovitimi pristopi terenskega dela, svetovanja in motiviranja;
- **se osredotoča** na potrebe delovno aktivnih oseb, ki so na višku delovno aktivne dobe, imajo pa manj stabilne oblike zaposlitve (npr. razdrobljeno, prekarno, nizko plačano, marginalizirano, delno prijavljeno delo), težji dostop do izobraževanja in svetovanja, nekateri med njimi pa tudi migracijsko ozadje;
- **izpostavlja** vprašanje *usklajenosti* svetovanja za izobraževanje s potrebami zaposlenih iz depriviligiranih okolij in raziskuje, kako je mogoče v svetovalni dejavnosti podpreti senzibilnost svetovalca za habituse zaposlenih iz depriviligiranih okolij;
- **nagovarja** svetovalce ter njihove organizacije;
- **vključuje objavo** treh rezultatov projekta, namenjenih svetovalcem in drugim deležnikom.

### Nacionalna poročila

„Svetovanje, senzibilno za habituse odraslih iz depriviligiranih okolij“

Vsebina: dobre, uveljavljene prakse in pristopi.

### Priročnik za samostojno svetovalcev

„Izkušnje in primeri svetovanja za odrasle iz depriviligiranih okolij.“

Vsebina: teorija, praksa, primeri, smernice

### Priporočila za politiko

„Svetovanje, senzibilno za habituse odraslih iz depriviligiranih okolij“

Vsebina: informacije za deležnike

Projekt vključuje sodelovanje s tremi glavnimi neposrednimi in posrednimi **ciljnimi skupinami**, z namenom izboljšanja razmer na področju svetovanja za izobraževanje, ki je namenjeno osebam iz depriviligiranih okolij:

<sup>1</sup> Sociologija: razlikovanje članov določenih družbenih skupin med seboj ali od družbe kot celote. Izraz je prvi uporabil sociolog Norbert Elias, populariziral pa ga je francoski sociolog Pierre Bourdieu, zlasti s svojim pomembnim delom *La distinction* iz leta 1979. (<https://www.dwds.de/wb/Distinktion>, preneseno 12. 12. 2023)

A/ **svetovalci** in njihove organizacije, ki se soočajo z izzivi dela z osebami iz depriviligiranih okolij, katerih habitus se močno razlikuje od habitusa svetovalcev (npr. zaradi njihove izobrazbe);

B/ **delovno aktivne osebe iz depriviligiranega okolja**, z manj stabilnimi oblikami dela (npr. razdrobljeno, prekarno, slabo plačano, marginalizirano, delno prijavljeno delo);

C/ **odločevalci** na regionalni, nacionalni in evropski ravni, kot so deležniki, odgovorni za svetovanje za izobraževanje in usposabljanje ter oblikovalci politik na področju razvoja strateških programov in financiranja.

Projekt izvaja evropski konzorcij, ki ga sestavljajo naslednje institucije z dolgoletnim strokovnim znanjem na področju svetovanja za izobraževanje, trga dela ter izobraževalne politike, analize politik, svetovanja in znanstvenih raziskav:

- ÖSB Social Innovation GmbH (Avstrija) – vodilni partner,
- Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) (Nemčija),
- Andragoški center Republike Slovenije (Slovenija),
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – VÚPSV (Češka republika).

## 2. Izvajanje svetovanja, senzibilnega za habituse zaposlenih iz depriviligiranih okolij. Kje potrebujemo odločevalce in deležnike?

### 2.1. Čemu svetovanje, senzibilno za habitus?

#### 2.1.1. Družba se razhaja, izobraževanje izgublja

Nedavne spremembe na trgu dela predstavljajo številne izzive, ki imajo različne vzroke. Te spremembe, ki se običajno imenujejo *megatrendi*, bistveno vplivajo na celotna gospodarstva in posledično na trge dela. Glavni megatrendi vključujejo globalizacijo, digitalizacijo, podnebne, demografske in družbene spremembe. Nekateri od teh trendov povzročajo postopne spremembe, drugi pa so bolj *moteči* ali revolucionarni. Vplivajo na primer na strukturo gospodarstva, trg dela, oblikovanje industrijskih odnosov in razmerja med različnimi oblikami dela, vse to pa povečuje negotovo ravnovesje med prožnostjo in varnostjo na trgu dela.

Vse te spremembe na trgu dela pomembno vplivajo na delovno silo. Delavci se morajo ustrezno odzvati, da ostanejo konkurenčni na trgu dela. Kot se pogosto navaja v literaturi (Bremer 2017), postaja izobraževanje vse bolj ključen in nenehno prisoten dejavnik zaposljivosti in kariernega uspeha.

Zaradi omenjenih sprememb na trgu dela, vključno z naraščajočimi zahtevami po znanju, sta dostop do izobraževanja (odraslih) in pripravljenost na izobraževanje vse pomembnejša. Z vseživljenjskim učenjem lahko zaposlene nagradimo z višjim statusom in zanimivejšim, običajno pa tudi boljše ocenjenim in boljše plačanim delom. Vendar pa na to vplivajo razmere na trgu dela in status določenih delovnih skupin ali individualni položaji zaposlenih in njihov dostop do informacij. A čeprav vseživljenjsko izobraževanje vedno bolj postaja predpogoj za poklicni uspeh, imajo lahko drugi dejavniki večjo težo pri izbiri in razporejanju zaposlenih.

Izobraževanje je bilo v sodobnih družbah vedno ključni mehanizem razlikovanja/segmentacije in je manj odprto za vse, kot se pogosto trdi. Neštete študije okolja dokazujejo, da se posamezniki iz depriviligiranih okolij veliko manj udeležujejo izobraževanja kot drugi – tudi zato, ker imajo do področja izobraževanja *odklonilen odnos* in občutek, da *ne spadajo vanj*. O tem piše tudi Tietgens (1978), ki je ta problem obravnaval že leta 1964 v svoji študiji *Warum kommen wenig Industriearbeiter in die Volkshochschule?* (Zakaj le malo industrijskih delavcev obiskuje centre za izobraževanje odraslih?) in odgovornost pripisal predvsem ustanovam za izobraževanje odraslih in njihovim učiteljem. Če smo razpravljali o objektivnih ovirah za mobilnost, je zdaj treba poudariti, da ravnanje izvajalcev izobraževanja prispeva k temu, da so te ovire nepremostljive.

Zato je udeležba v nadaljnjem izobraževanju/izobraževanju odraslih zelo neenakomerno porazdeljena po družbenih slojih/socialnih okoljih (več v Bremer 2022, 103: »Institucije za izobraževanje odraslih so odprte za vse – vendar se vsi ne vključujejo vanje!«). Pravzaprav za ta razširjeni pojav obstaja poseben strokovni izraz. Strokovnjaki s področja izobraževanja odraslih uporabljajo izraz *Matejev učinek*, ki se nanaša na Matejev evangelij: »Kajti vsakomur, ki ima, bo dano več in bo imel obilje; kdor pa nima, mu bo odvzeto tudi to, kar ima« (Matej 25,29, Revidirana standardna različica Svetega pisma). Posamezniki z višjo stopnjo začetne izobrazbe se veliko bolj udeležujejo učnih dejavnosti (formalnih in neformalnih) kot tisti z nižjo stopnjo začetne izobrazbe, zaradi česar se razlika v doseženi izobrazbi tekom življenja vedno bolj povečuje.

### 2.1.2. Nihče ne sme biti zapostavljen. Prispevek svetovanja

V skladu z *emancipatornimi* pristopi k svetovanju za izobraževanje, katerih cilj je ozaveščanje o prevladujočih strukturah kot vzrokih za težave ter spodbujanje družbene mobilizacije in zagovorništva za spremembo nepravilnih družbenih struktur (več v Sultana 2017, 18), lahko svetovanje za izobraževanje tu prevzame pomembno nalogo.

Svetovanje za izobraževanje bi moralo biti način za uspešno soočenje z izzivom naraščajoče neenakosti v družbi, tako da bi zlasti posameznikom iz negotovih družbenih okolij z nizko stopnjo izobrazbe pomagalo pri vključevanju v nadaljnje izobraževanje in uresničevanju njihovih poklicnih želja.

Ta osrednja naloga in ključna ciljna skupina svetovanja za izobraževanje se močno ujemata s cilji in ciljno skupino tega projekta:

(1) V projektu ReachOut obravnavamo sledečo ciljno skupino: zaposlene posameznike iz depriviliranih okolij, ki imajo manj stabilno obliko plačanega dela (npr. razdrobljeno, prekarno, nizko plačano, marginalizirano, delno prijavljeno delo). Ta družbena skupina je v povprečju nekoliko oddaljena od formalnega izobraževanja in svetovanja. Pogosto gre za nizko kvalificirane osebe z zelo osnovno stopnjo izobrazbe, pa tudi za funkcionalno nepismene. Nekateri od teh zaposlenih posameznikov so lahko migranti ali begunci, zaradi česar slabo poznajo nacionalni jezik ali sisteme.

(2) V projektu ReachOut se ukvarjamo z vprašanjem doseganja depriviliranih oseb in poskušamo obrniti *Matejev učinek*. Želimo ugotoviti:

- Kako lahko podpremo usklajenost svetovanja za izobraževanje z zaposlenimi iz depriviliranih okolij?
- Kako lahko oblikujemo svetovalna okolja/pristope, ki so skladni s potrebami oseb iz depriviliranih okolij?
- Kako lahko, na podlagi pristopa Pierra Bourdieuja, ki temelji na habitusu, v naših ponudbah za svetovanje upoštevamo in naslovimo bistveno drugačen habitus oseb iz depriviliranih okolij in habitus svetovalcev, ki prihajajo iz srednjega družbenega sloja?
- Če povzamemo: kako lahko ponudimo svetovanje za izobraževanje, ki bo senzibilno za habitus?



»Opredelitev svetovanja kot nenehnega procesa, ki državljanom omogoča, da v vseh starostnih obdobjih in vse življenje identificirajo svoje sposobnosti, kompetence in interese, sprejemajo odločitve na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica, ter se usmerjajo v izobraževanje in usposabljanje ter delovna in druga okolja, kjer lahko te sposobnosti in kompetence pridobijo in/ali jih uporabljajo.« (Evropski svet 2004, 2008)

### 2.1.3. V igri je tudi habitus. Pogosto prezrt pojav pri svetovanju

Sodobne družbe so postale zelo raznolike. Gospodarsko oddaljevanje, diverzifikacija in razkroj tradicionalnih družbenih skupin, kot na primer *delovna sila kot družbeni razred*, prevlada ustvarjanja pripadnosti družbeni skupini prek življenjskega sloga in potrošniških vzorcev, globalna širitev območij priseljevanja, če naštejemo le nekaj dejavnikov, so privedli do socialnega in kulturnega raztapljanja družbenih struktur v majhne mehurčke okolja.

Sodobne ponudbe za svetovanje in izobraževanje, ki želijo nagovoriti/doseči določene družbene ciljne skupine, se v svoji konceptualni usmeritvi ne morejo izogniti upoštevanju družbenih okolij in iz njih izhajajočega habitusa članov teh okolij.

*»Družbena okolja združujejo ljudi, ki so si vsaj podobni po življenjskem slogu in načinu življenja, tj. na določen način tvorijo enote v družbi. Po eni strani so okolja hierarhično urejena glede na poklicni status in dohodek, po drugi strani pa so tudi horizontalno postavljena, če se osredotočimo na življenjske sloge in izkustvene cilje različnih okolij, ki jih je mogoče ustvariti preko procesa komunikacije.« (Barz/Tippelt 2009, 125f)<sup>2</sup>*

Usmerjenost v okolje tako ne zajema le objektivnih individualnih podatkov, temveč tudi perspektivo subjektov (Bremer 2017, 15). Okolja *»predstavljajo način življenja, vsakdanjo prakso posameznega razreda, ki temelji na določenem habitusu«* (prav tam)<sup>3</sup>. Habitus razumemo kot skupek dispozicij, stališč in preferenc. Bordieu habitus razume kot ponotranjeno zgodovino, *»ki je postala druga narava, družbena nujnost, preoblikovana v motorične sheme in telesne avtomatizme, ki se kažejo v praksah in izražanjih posameznika«* (Bönisch v Horn 2011, 13).

Ponudba izobraževanja in svetovanja za izobraževanje je usmerjena k vrednotam, ciljem in potrebam (višjega) srednjega razreda ter elit z močjo in vplivom. Po Bourdieuju (1987) sta habitus in kulturni kapital višjih slojev tako zagotovljena v svoji prevladi, medtem ko sta habitus in kulturni kapital nižjih slojev razvrednotena.

Ponudba izobraževanja in svetovanja za izobraževanje, ki je usmerjena k habitusu srednjega in višjega razreda za ljudi iz depriviligiranih okolij pravzaprav predstavlja oviro za vključitev. Izziv na področju svetovanja za izobraževanje v depriviligiranih okoljih izhaja iz soočenja *primarnega habitusa* z institucionalno kulturo svetovalne institucije, ki jo oblikujejo druga izobraževalna okolja. *»Neskladje med vsakdanjo kulturo in institucionalno kulturo (poenostavljeno lahko govorimo tudi o igri na domačem terenu ali v gosteh) zahteva neke vrste premostitveno delo, ki ga morajo opraviti učenci«* (Bremer 2017, 2)<sup>4</sup>.

Ker tako tisti, ki oblikujejo ponudbe izobraževanja in svetovanja, kot tudi tisti, ki jih izvajajo, običajno prihajajo iz podobnih izobrazbenih okolij ali pa so med svojim poklicnim usposabljanjem pridobili podoben izobrazbeni habitus (sekundarni habitus), je to ovira. In naporno prilagajanje ljudi iz izobrazbeno depriviligiranih okolij pogosto zavestno ali nezavedno spregledano in redko upoštevano pri oblikovanju ter izvajanju ponudb izobraževanja in svetovanja.

Ker tako tisti, ki oblikujejo ponudbe izobraževanja in svetovanja, kot tudi tisti, ki jih izvajajo, običajno prihajajo iz podobnih izobrazbenih okolij ali pa so med svojim poklicnim usposabljanjem pridobili podoben izobrazbeni habitus (sekundarni habitus) je to ovira pri prilagajanju ljudem iz izobrazbeno depriviligiranih okolij. Zato je le-to pogosto zavestno ali nezavedno spregledano in ne upoštevano pri oblikovanju ter izvajanju ponudbe izobraževanja in svetovanja.

---

<sup>2</sup> Avtorjev prevod

<sup>3</sup> Prevod avtorjev

<sup>4</sup> Prevod avtorjev



## 2.2. Kako preoblikovati ponudbe za svetovanje?



### Habitus in senzibilnost za habitusa

Habitus je rezultat različnih vplivov, vključno z družbenim ozadjem, kulturnimi vplivi, izobrazbo, življenjskimi izkušnjami in okoljem, v katerem posameznik odrašča. Ustrezno upoštevanje senzibilnosti za habitus pri svetovanju za izobraževanje in kariernem svetovanju je zapleten in večplasten koncept. Senzibilnost za habitus se nanaša na sposobnost ustreznega upoštevanja posameznikovih navad, življenjskih slogov in družbenih okolij. Poleg tega je senzibilnost za habitus zelo odvisna od konteksta in se lahko spreminja glede na okolje in razmere. Življenjske okoliščine, kulturno ozadje in družbene strukture odraslih v svetovalni dejavnosti v IO imajo ključno vlogo. Te vidike pa je pogosto težko zajeti.

### 2.2.1. Kateri so izzivi svetovanja?

Vzpostavitev pristopa, ki dosledno upošteva senzibilnost za habitus pri zasnovi in izvajanju ponudb svetovanja prinaša številne izzive. V nadaljevanju navajamo le nekaj osrednjih razsežnosti, ki jih je treba upoštevati:

#### Pred svetovanjem

- Svetovalci morajo poznati pristop svetovanja, senzibilnega za habitus: znanje – premislek – prepoznavanje – uporaba.
- Ustrezne značilnosti habitusa ciljnega okolja, kot so odnos do izobraževanja, zasnova prostorov, znani kraji ali kultura pogovora, morajo biti poznani vnaprej, da bi lahko ponudbo prilagodili ciljni skupini, predvsem v smislu cilja, pogostosti/tempa, okolja, oblike in metodologije svetovanja.

#### V procesu svetovanja

- Pripravljenost in sposobnost svetovalcev, da razmislijo o svojih predsodkih, povezanih s habitusom in da v svetovanje vključijo s habitusom povezane želje/vrednote/cilje odraslega v svetovalni dejavnosti v IO.
- Pripravljenost in sposobnost svetovalca, da podpre odraslega v svetovalni dejavnosti v IO pri doseganju njegovih resničnih ciljev – tudi če so ti v nasprotju z vrednotami/cilji svetovalca.

#### Po svetovanju

- Omogočiti samorefleksijo in medsebojno refleksijo z drugimi svetovalci – ustvariti priložnosti za razvoj kompetenc.
- Zagotovitev nadaljnje ponudbe namenjene ciljni skupini.

#### In na splošno

- Reševanje naštetih nalog zahteva sredstva – čas, denar in motivacijo.

## 2.2.2. Načini uspešnega soočanja z izzivi

### Pred svetovanjem

- Kompetenca svetovanja, senzibilnega za habitus (vključno s samorefleksijo), bi morala predstavljati standard usposabljanja svetovalcev ter biti stalna sestavina nadaljnega usposabljanja in supervizije. Vendar pa je treba paziti, da se profil kompetenc svetovalcev ne razširi preveč in/ali standardizira, temveč da se ustvari prostor za individualne profile in razvoj. Poleg tega je treba ta koncept vključiti tudi v ukrepe za zagotavljanje kakovosti.
- Vnaprej se je treba natančno seznaniti z okoljem ciljnih skupin in to znanje sproti poglobljati med izvajanjem svetovanja. S tem zagotovimo, da se cilj, pogostost/tempo, okolje, obliko in metodologijo svetovanja postopoma vse bolj prilagodi ciljni skupini.

### V procesu svetovanja

- Za svetovanje, senzibilno za habitus, ki temelji na procesu samorefleksije svetovalca in empatičnem sodelovanju z drugo osebo, je potreben čas. Prilagodljive, večkratna srečanja z zadostno odmerjeno količino časa so primernejše od strogo časovno opredeljenih enkratnih srečanj.
- Resnično opolnomočenje, ki je usmerjeno k ciljem in potrebam ciljnih skupin, zahteva osredotočenost na odprte cilje in prilagodljivost svetovanja.

### Po posvetovanju

- Možnost supervizije in razmišljanja v krogu drugih svetovalcev, z namenom podpore pri njihovem osebnem razvoju (tudi med procesom svetovanja).
- Depriviligirane/ranljive ciljne skupine potrebujejo podporo namesto enkratnih srečanj ter nadaljnje ponudbe na področju izobraževanja in/ali trga dela.

### In na splošno

- Odločevalci morajo ustvariti stabilne in ustrezno financirane strukture, v katerih se lahko izvajajo visokokakovostne ponudbe, ki so skladne s potrebami ciljnih skupin.

## 2.3. Kakšna je vloga odločevalcev/deležnikov?

### 2.3.1. Spodbujanje ozaveščenosti

V številnih političnih analizah je izražena pritožba, da je odnos do izobraževanja še vedno močno podedovan, saj tako imenovane *izobraževalno depriviligirane skupine* niso notranje motivirane za dostopanje do izobraževanja, ki je večinoma brezplačno in odprto za vse.

V večini primerov pa je veliko razlogov, zakaj depriviligirane osebe ne izkoristijo izobraževalnih priložnosti. Od časa in denarja, do potrebnih znanj, pomanjkanja podpore delodajalcev in negativnega odnosa do izobraževanja – veliko dejavnikov lahko postane ovira za izobraževanje. MacKeracher (2006) je razvil pregledno strukturo ovir:

Tabela 1: Ovire za nadaljnje usposabljanje po vzrokih (v Hefler, 2013 na podlagi MacKeracher idr., 2006, str. 94. URL: <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/geringqualifizierte.html>.)

Ovira	Opis	Primeri
<b>Situacijske ovire</b>	Pogoji, ki ovirajo vključitev posameznika	Konflikti vlog, načrtovano življenje, pomanjkanje virov: časa, energije, denarja, pomanjkanje podpore v okolju
<b>Kognitivne ovire</b>	Pomanjkanje spretnosti, ki so pogoj za večino izobraževalnih ponudb	Spretnosti branja, pisanja, črkovanja, računalniške spretnosti, spretnost refleksije, pozornost, iskanje informacij
<b>Institucionalne ovire</b>	Pogoji, ki omejujejo dostop do določene vrste ponudb	Pomanjkanje vstopnih pogojev, pomanjkanje podpore, pomanjkanje možnosti za uporabo znanja
<b>Dispozicijske ovire</b>	Različni vzorci vedenja zaradi katerih se sodelovanje v nadaljnjem usposabljanju zdi nezaželeno	Samozavedanje/samozaupanje, odnos do koristi nadaljnega izobraževanja, negativne predhodne učne izkušnje, občutek osamljenosti v učni skupini, zdravstvene ovire

Nič nenavadnega ni, da so dispozicijski razlogi v ospredju analiz, ki opredeljujejo izobraževanje kot dolg, ki ga je treba poplačati, to so analize, ki skušajo odgovornost za to, da so *izobraževalno prikrajšani* prenesti prav na *izobraževalno prikrajšane*. Študije sociološkega okolja pripovedujejo drugačno zgodbo. Kot je opisano v podpoglavju 2.1.1, izobraževanje prav tako predstavlja osrednji mehanizem razlikovanja v sodobni družbi in zato ni enako dostopno vsem. Zlasti za depriviligirana okolja tako imenovanih *prikrajšanih* primanjkuje izobraževalnih možnosti, ki bi bile primerne njihovemu habitusu. (več v podpoglavju 2.1.1)

V tem kontekstu mora biti naloga političnih akterjev in deležnikov, da prispevajo k opredelitvi izobraževanja kot obveznosti za šibke/ranljive družbene skupine na eni strani in da obravnavajo mehanizme *krepite moči* družbenih elit prek kulturnega kapitala, torej prek izobraževanja, oziroma, da prispevajo k odgovoru na vprašanje kakšno znanje ima vrednost in kdo ter na kakšen način ima dostop do njega?

Odločevalci bi morali zlasti pomagati zagotoviti, da se ljudje, katerih poklic je povezan z izobraževanjem (mediacija, svetovanje, poučevanje itd.), zavedajo vprašanja senzibilnosti za habitus, v kontekstu depriviligiranih okolij in dostopa do izobraževanja. Pomembno je, da poudarimo, da *senzibilnosti za habitus* v tem kontekstu ne smemo razlagati kot hipersenzibilno podrejanje senzibilnosti močno segmentiranim mehurčkom okolja (več v Flaßpöhler 2021, 209), temveč kot senzibilnost za družbene procese diferenciacije in izključevanja, ki (so)določajo *oddaljenost od* depriviligiranih okolij.

### 2.3.2. Zagotavljanje strukturnih okvirnih pogojev

V večini držav je svetovanje za izobraževanje in karierno svetovanje klasičen primer izziva upravljanja na več ravneh. Na horizontalni ravni so ustrezne ponudbe na voljo v široki paleti sektorjev: šola, izobraževanje odraslih, terciarno izobraževanje, institucije trga dela, zagovorniške skupine, prostovoljni sektor, zasebni sektor in drugi. Na vertikalni osi vključuje vse ravni upravljanja, od upravljanja EU do nacionalnih ministrstev ter regionalnih vlad in organov. V teh okoliščinah je usklajeno in dosledno politično upravljanje tega področja velik izziv.

Ta izziv zahteva dobro komunikacijo med različnimi ravnmi, sektorji in akterji. Poleg tega je treba najti dobro ravnovesje pri odločanju o tem, na kateri ravni je treba izvajati dejavnosti in na kateri sprejemati odločitve. Ali naj bo zagotavljanje kakovosti in usposobljenosti svetovalcev vodeno centralno in standardizirano po sektorjih in regijah? (več v Götz, Klein, Reutter 2021)



Zato je smiselno ustanoviti nacionalna koordinacijska telesa, ki bi usklajevala delo različnih služb na področju svetovanja (ali pa to vlogo prevzame eden od obstoječih nacionalnih koordinacijskih teles na področju izobraževanja in/ali politike trga dela). Nacionalna koordinacijska telesa močno podpirajo evropske mreže na področju svetovanja, kot sta Euroguidance (<https://euroguidance.eu/>) in CareersNet (<https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet>).

Po eni strani so za svetovanje, senzibilno za habitus potrebni visoko usposobljeni svetovalci s širokim spektrom svetovalnih spretnosti in visoko stopnjo samorefleksije. Po drugi strani pa svetovanje, senzibilno za habitus zahteva veliko prožnosti pri oblikovanju storitev in ustreznega okolja. Zlasti pristop terenskega dela ima osrednjo vlogo pri obravnavi ranljivih/depriviligiranih ciljnih skupin – ne glede na vse izzive tega pristopa v smislu stroškovne učinkovitosti, dokumentacije in zagotavljanja kakovosti.



V strokovni literaturi je mogoče najti več različnih opredelitev terenskega dela, med katerimi na področju izobraževanja odraslih prevladuje, da »... terensko delo pomeni nagovarjanje manj izobraženih in nizko kvalificiranih odraslih na različne načine, s katerimi se jih ozavešča in seznanja s prednostmi izobraževanja in učenja« (poročilo Eurydice 2015, 98).

Združevanje odličnega strokovnega znanja o svetovanju s prilagodljivostjo ponudbe, usmerjene k ciljnim skupinam, zahteva stabilno strukturno in z viri (denarnimi) povezano vpetost v sistema izobraževanja in trga dela ter visoko stopnjo profesionalizacije. Zato je treba vzpostaviti poklic *svetovanje za izobraževanje in karierno svetovanje*, za katerega so značilne naslednje lastnosti (več v Schiersmann 2013):

- *institucionalizacija* v smislu, da je ponudba svetovanja na voljo povsod, z usklajeno strukturo ponudnikov;
- *pravna ureditev* v smislu pravne zaščite in kodifikacije svetovalčevih družbenih pooblastil;
- *akademizacija* izobraževanja in usposabljanja;

- *znanstvena utemeljenost* z varnim in raznolikim znanstvenim znanjem;
- *profesionalizacija*, med drugim s povečevanjem prevladujoče vloge svetovanja kot glavne karierne poti.

### 2.3.3. Podpora tistim, ki so v prvi vrsti

Menimo, da so osebe na vodilnih položajih dolžne učinkovito podpreti tiste, ki delujejo v prvih vrstah na področju svetovanja. Pri tem želimo poudariti dve področji:

- prvič, usposobljenost za poklicno delovanje in
- drugič, dobro delovno okolje kot predpogoj za strokovno delovanje.

### Strokovna podpora pri sprejemanju kariernih odločitev in odločitev glede izobraževanja

Profesionalnost se nanaša na kompetentno strokovno delovanje. To pomeni, da je profesionalnost sestavljena iz sposobnosti kompetentnega izvajanja dejavnosti na podlagi zagotovljenega znanja in spretnosti, ki si jih delimo v stroki in se zato nanaša predvsem na individualne sposobnosti svetovalcev (več v Schiersmann 2013).

Senzibilnost za habitus je ključna kompetenca pri delu z izobraževalno depriviligiranimi skupinami (več v podpoglavjih 2.1 in 2.2). Svetovalce je treba podpirati pri pridobivanju in stalnem razvijanju te ključne kompetence. Po našem mnenju so pomembne razsežnosti te kompetence naslednje:

- 1) sposobnost razmišljanja o lastnem okolju/kulturnih odtisih ter s tem povezanih vrednotah in predsodkih do drugih okolij/kultur (samorefleksija);
- 2) sposobnost prepoznavanja z okoljem/kulturo povezanih odtisov/vrednot odraslih v svetovalni dejavnosti v IO/svetovancev in njihovo upoštevanje v svetovalnem procesu v vseh fazah in na vseh ravneh (empatija);
- 3) sposobnost podpiranja odraslih v svetovalni dejavnosti v IO/svetovancev pri doseganju njihovih resničnih ciljev – ne glede na *prevladujoče cilje/vrednote* (opolnomočenje);
- 4) sposobnost odpravljanja ovir, povezanih z okoljem/kulturo, v procesu svetovanja – oblika, okolje, pristopi, trajanje/ pogostost, interakcija (odpravljanje ovir);
- 5) sposobnost približati se tujim okoljem/kulturam – obiskati jih v njihovih svetovih (realnih in virtualnih) – svetovanje na terenu/med sprehodom (ustvarjanje dostopa);
- 6) sposobnost, da depriviligirane skupine postanejo osrednja tema lastnega dela – ob upoštevanju interseksionalnosti dimenzij depriviligiranosti (vključevanje).

### Pomembnost stabilnega delovnega temelja

Za svetovanje, senzibilno za habituse zahtevnih ciljnih skupin v skupinskih oblikah in okoljih so potrebne izjemne kompetence svetovanja, sposobnost samorefleksije in visoka raven motivacije za osebni razvoj.

Če želijo odločevalci dobiti *najboljše* za zapleteno in zahtevno izvedbo ponudb svetovanja za izobraževanje in karierno svetovanje, ki je senzibilno za habitus, potem kot vodilo za delovanje stroke priporočamo vpeljavo konceptov *dobrega dela* (kot so tisti, ki so jih predložili nemški sindikati) in *inovacije na delovnem mestu* (več o tem tudi v Frank Pot, Peter Totterdill, Steven Dhondt (2016)

Workplace innovation: European policy and theoretical foundation).

Znotraj področja izobraževanja odraslih v Avstriji in tudi v Nemčiji je opustitev nestabilnega financiranja v okviru projektov nujen prvi korak.

Poleg tega želimo poudariti, da so za razvoj potrebna sredstva. Svetovalci morajo dobiti sredstva, da se poleg nalog, ki izhajajo iz njihove vloge svetovalca ukvarjajo tudi z razvojem vsebine in metod. Le tako bo mogoče vsem zanesljivo ponuditi ustrezno ponudbo svetovanja.

### 3. Razvoj ponudb svetovanja, senzibilnega za habitus

#### 3.1. Nadaljnje usposabljanje svetovalcev je treba razširiti v smislu količine in kakovosti

##### **Svetovanje je postalo zahtevnejše**

Ker družbe postajajo vse bolj raznolike, so zahteve po visokokakovostnem svetovanju za izobraževanje in kariernem svetovanju vse bolj zapletene. Družbena raznolikost zahteva tudi visoko raven senzibilnosti za habitus, ki svetovalcem omogoča, da sprejmejo stališča tistih, katerih razmišljanja in možnosti se bistveno razlikujejo od njihovih lastnih. V družbah, kot je Nemčija, ki ne razpada, temveč se vse bolj razlikuje glede na okolje in mehurčke posameznih okolij, je očitno, »da vsakdanja resničnost ljudi – vzorniki, interesi, navade – določa pripadnost okolju veliko močneje kot socialno-ekonomski življenjski pogoji«<sup>5</sup> (Gieseke, Käßlinger 2023, 45).

Modeli razredov in/ali družbene razslojenosti ne odražajo več ustrezno te raznolikosti, delitev na odrasle v svetovalni dejavnost z nizko formalno izobrazbo ter tiste s kvalifikacijami za delo ali akademskimi kvalifikacijami pa zajema le del družbene realnosti. V številnih evropskih državah je domače prebivalstvo postalo bolj heterogeno. V številnih šolah se je povečal delež učencev z migrantskim ozadjem, med ljudmi z migrantskim ozadjem in begunci pa je bistveno več razlik kot podobnosti, kar kaže na veliko raznolikost okolij in izvornih kultur. Sposobnost razumevanja perspektiv teh različnih okolij in sprejemanje njihovih stališč je za svetovalce velik izziv in da bi se z njim uspešno soočili, potrebujejo stalno usposabljanje. Količina in kakovost obstoječih usposabljanj v Nemčiji, na primer, sta nezadostni, poleg tega pa nista sistematično vpeljani.

##### **Potrebno je okolje, ki omogoča razmislek in medsebojno svetovanje**

Takšna nadaljnja usposabljanja za svetovalce bi morala ponuditi tudi priložnosti za razmislek o lastnem delu in izmenjavo idej s kolegi. Heinemann se v tem kontekstu sklicuje na koncept nadaljnega usposabljanja Spirakove (1999), v katerem opisuje, da je zelo dragoceno prepoznati tudi lastne privilegije kot pomanjkljivost. Kajti, če imaš določene privilegije, ti manjkajo določene izkušnje in s tem tudi določeno znanje, ki bi odprlo prostor za novo razmišljanje in nove priložnosti (Heinemann 2022, 462).

---

<sup>5</sup> Prevod avtorjev

## 3.2. Vzpostavitev struktur terenskega dela na področju svetovanja

### Razširitev struktur terenskega dela

Ponudbe za svetovanje so pogosto še vedno skoraj v celoti usmerjene v strukturo *pridi ti*, tj. v pričakovanje, da bo oseba, ki želi svetovanje, sama poiskala ustrezne ponudbe in ponudnike svetovanja. To pomeni, da so najbolj pomembne skupine nehote izključene iz svetovanja. Kot primer, pri migrantih in beguncih le to pomembno vpliva, saj »obstaja jasno neskladje med potrebami in možnostmi dostopa. To ni povezano le s pomanjkanjem znanja migrantov, temveč tudi z dejstvom, da monokulturna usmerjenost institucij ne vzbuja veliko zaupanja.«<sup>6</sup> (Reichel 2022, 178)

### Doseganje ciljnih skupin

Raziskovalec migracij Uslucan v pogovoru z Reichel pojasnjuje, katera vprašanja o habitusu v tem kontekstu vodijo k izključevanju.

*»Za ljudi iz provincialnega okolja, ki so odraščali v omejenem, skromnem, osamljenem in preprostem okolju, že od nekdaj velja, da imajo drugačen delovni ritem, drugačen odnos do časa ter drugačno dožemanje človeškega in družbenega prostora. Posledično so bili zaradi svojega sociokulturnega habitusa prav tako neprilagojeni na nove življenjske okoliščine pa tudi nagnjeni k domotožju in težavam s kulturnim prilagajanjem.«<sup>7</sup> (Reichel 2022, 177f)*

Pomanjkanje novih terenskih struktur pa ni težava le za priseljence iz provincialnega okolja. Direktor ljudske univerze Hüfner v Gieseke/Käpplinger (2023, 45f) opozarja na ciljne skupine, ki jih ponudbe svetovanja v tradicionalni komunikacijski strukturi ne dosega v zadostni meri.

*»1. Tiste, ki (še) niso prepoznali osebne vrednosti izobraževanja v svojem življenju. Z drugimi besedami, ljudi, ki od institucionaliziranega izobraževanja ne pričakujejo nobene resnične koristi. 2. Poleg tega obstajajo ženske in moški, ki so imeli slabe izkušnje z učenjem, ki jim ni uspelo ... Ti ljudje se pogosto počutijo stigmatizirane in se bojijo ponovno vključiti v učne procese ... 3. In nenazadnje, dvomljivci in skeptiki iz različnih družbenih okolij, ki ne zapajo javnemu izobraževanju, pa tudi medijem, ki jih opisujejo kot 'lažnivi tisk'.«<sup>8</sup> (Gieseke/Käpplinger 2023, 45f).*

Tukaj izraženi pomisleki glede *izobraževanja* veljajo tudi za svetovanje tem ciljnim skupinam. Glede na obseg ciljnih skupin, ki so izključene iz osnovnih komunikacijskih struktur, postane nujnost vzpostavitve struktur terenskega dela zelo očitna.

## 3.3. Različni pristopi svetovanja na terenu so pomembni za zaposlene iz depriviligiranih okolij

### Sindikati lahko odpirajo vrata do svetovanja za izobraževanje

Sindikati in karierni svetovalci si prizadevajo za ustrezen odziv na velike spremembe v svetu dela.

*»Sindikati so se v zadnjih desetletjih soočali s hitro spreminjajočim se okoljem, ki je vplivalo na prestrukturiranje trgov dela, industrijskih odnosov in organizacije dela ... Usposabljanje,*

---

<sup>6</sup> Prevod avtorjev

<sup>7</sup> Prevod avtorjev

<sup>8</sup> Prevod avtorjev



*razvoj spretnosti ter pridobivanje in potrjevanje spretnosti so postali pomembna vprašanja za sindikate, saj si prizadevajo zagotoviti, da bodo njihovi člani za pridobljene spretnosti pošteno plačani in da bodo pripravljeni na pogostejšo menjavo zaposlitve na hitro spreminjajočih se trgih dela.» (Cooney/Stuart, 2012)*

Tesno sodelovanje med sindikati in svetovalci za izobraževanje je idealno, saj lahko svetovalci na skoraj nepristranski način opredelijo dodano vrednost kvalifikacij in nadaljnega usposabljanja za vse vpletene strani ter predstavijo prednosti investiranja v nadaljnje poklicno usposabljanje.

Zlasti predstavniki sindikatov lahko svetovalcu posredujejo informacije o skupinah zaposlenih, ki so slabše obveščeni o možnostih usposabljanja in se usposabljanja redkeje udeležujejo. Predstavniki sindikata se bo osredotočil predvsem na skupine, ki jih delodajalci spregledajo, ko gre za priložnosti za izpopolnjevanje in na zaposlene, ki morda ne potrebujejo znanja izključno za delo, temveč novo znanje potrebujejo tudi za izboljšanje svojega osebnega življenja, sledenje digitalnim novostim v vsakdanjem življenju itd. Svetovalci lahko v sodelovanju s sindikatom organizirajo posebno dejavnost v delovni organizaciji ali uporabijo sindikalne medije za obveščanje zaposlenih.

### **Svetovalci lahko zagotovijo informacije in nasvete v sodelovanju s kadrovsko službo podjetja**

Primer dobre prakse na področju *svetovanja na delovnem mestu* je bil ESS projekt *Svetovanje za zaposlene v Sloveniji* (več v [Nacionalnem poročilu za Slovenijo](#)) ali nacionalni program *Mentorji za nadaljnje izobraževanje* v Nemčiji (več v [Nacionalnem poročilu za Nemčijo](#)).

### **Izvajanje informiranja in svetovanja v sodelovanju z drugimi**

Svetovalci lahko izvajajo dejavnosti informiranja in svetovanja za zaposlene iz deprivilegiranih okolij v sodelovanju z drugimi organizacijami, ki izvajajo dejavnosti za te skupine odraslih, npr. z nevladnimi organizacijami, katerih ciljne skupine so prekarni delavci, migranti ali druge marginalizirane skupine. Aktivnosti na tem področju je treba še okrepiti.

## **3.4. Vključevanje medkulturnih mediatorjev v dejavnosti terenskega dela**

V vseh štirih državah, vključenih v Erasmus+projekt ReachOut (2022-2024), narašča število delavcev z migrantskim ozadjem, ki se pri dostopu do usposabljanja, zaposlitve ali poklicnega razvoja soočajo s številnimi ovirami. V okviru projekta je bilo ugotovljeno, da svetovalci potrebujejo dodatna znanja in usposabljanje za delo s to ciljno skupino. Svetovalcem lahko pomagajo tudi *medkulturni mediatorji*, ki jih v nekaterih državah že poznajo (npr. v Sloveniji in Avstriji). Medkulturni mediatorji pomagajo migrantom pri lažjem vključevanju v družbo, delo in izobraževanje. Medkulturni mediatorji so za to delo usposobljeni in imajo sami migracijsko ozadje ali izkušnje. Njihova prednost je, da poznajo razlike v medkulturnih kompetencah, razumejo težave z razumevanjem jezika, imajo dobre komunikacijske sposobnosti itd.

## **3.5. Razumevanje svetovanja za izobraževanje, kariernega in življenjskega svetovanja kot celote**

Odločitve za določeno izobraževalno pot ali poklicno preusmeritev, ki so posledica ustreznega svetovanja, skoraj vedno vplivajo tudi na zasebno, družinsko ali družbeno okolje, zato morajo biti v svetovanju za izobraževanje in karierno svetovanje vključeni tudi ti aspekti. »*Tako kot ni mogoče ločiti*



življenja in dela, ... mora/bi moralo biti omogočeno, da se v svetovanje za izobraževanje in karierno svetovanje vključijo teme, ki se nanašajo na posameznikovo življenje in družbo ...» (Lohmann 2023, 1).

### 3.6. Oblikovanje ponudb za svetovanja na način, da bodo dosegle tudi izobraževalno depriviligirana okolja

Za odrasle, ki si želijo svetovanja in ne poznajo lokalnih svetovalnih centrov, je iskanje ustreznih tovrstnih centrov pogosto težavna naloga. »Ponudbe, ki so na voljo pogosto niso zelo vidne ali pregleodne za državljane. Ozaveščenost o svetovalnih centrih in ponudbi svetovanja ... bi lahko bila boljša.« (Lohmann, 2023, 3). Zato je treba razvijati načine doseganja odraslih iz depriviligiranega okolja, ki jih bodo nagovorili in spodbudili k vključitvi. Veliko takih načinov se razvija na projektni ravni, zato je uspešne pristope treba vpeljati v sistem.

### 3.7. Izzivi svetovanja, senzibilnega za habitus na področju kakovosti, podpore, dokumentacije in administracije

Svetovanje za izobraževanje in karierno svetovanje ljudem iz depriviligiranih okolij je povezano s številnimi izzivi. Centri za izobraževanje in svetovanje se pogosto soočajo z omejenimi finančnimi sredstvi, zlasti pogosto primanjkuje sredstev za svetovalno delo z depriviligiranimi družbenimi Skupinami. To lahko otežuje zagotavljanje visokokakovostne ponudbe, ki je povezana tudi s stalnim izpopolnjevanjem svetovalcev. Poleg tega so za usposabljanje svetovalcev v smislu senzibilnosti za habitus, potrebna dodatna sredstva.

Zavedati se je treba pa tudi administrativnega dela izvajanja ponudb svetovanja za izobraževanje in karierno svetovanje, saj je le ta pogosto ujet v zapletene birokratske zahteve in upravne postopke, ki jemljejo čas in sredstva. Zato je učinkovito dokumentiranje ključnega pomena za spremljanje potreb in napredka odraslih v svetovalni dejavnosti v IO na eni strani in za spremljanje uresničevanja ciljev na tem področju na sistemski ravni, na ravni politike. Vendar v mnogih primerih (različno po posameznih državah v Evropski uniji) primanjkuje sredstev in zmogljivosti za celovito zbiranje in analizo podatkov.

### 3.8. Vzpostavitev dokumentiranja in spremljanja svetovanja

Na splošno se zdi vzpostavitev spremljanja svetovanja pomembna tako za povečanje preglednosti na področju svetovanja, kot tudi za pridobivanje znanja, ki je pomembno za nadaljnje upravljanje ponudb svetovanja, saj nove ureditve, strukture in načine sodelovanja vedno spremljajo novi procesi vključevanja in izključevanja, ki bi jih bilo mogoče na ta način bolje uskladiti. Dober praktični primer spremljanja svetovanja predstavlja pilotni projekt *Bildungsberatungsradar* (Radar za svetovanje za izobraževanje) mreže svetovalcev za izobraževanje Zgornje Avstrije (Dworschak 2016). Primer dobre prakse vzpostavljenega sistema za spremljanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih je tudi slovenska svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih, ki se izvaja kot javna služba – mreža 35 javnih organizacij za izobraževanje odraslih, ki so enakomerno razporejene po vseh 14 slovenskih regijah. Javno službo sestavlja približno 170 svetovalcev s polnim in krajšim delovnim časom (skupaj za obseg 100 svetovalcev s polnim delovnim časom). Za spremljanje njihovega dela je An-

dragoški center Slovenije (ACS), osrednja nacionalna raziskovalna in razvojna organizacija na področju izobraževanja odraslih, razvil računalniško aplikacijo, v katero vsak svetovalec vpisuje naslednje podatke:

- informacije o odraslih v svetovalni dejavnosti v IO in storitvi svetovanja, demografske podatke o odraslih, podatke o svetovalnem procesu, njegovi vsebini in rezultatih, evidence individualnih in skupinskih oblik svetovanja ter
- informacije o strukturi nalog svetovalcev v izobraževanju odraslih (opredeljenih je šest področij nalog: neposredno svetovanje, informiranje, načrtovanje, spremljanje in evalvacija svetovalnega dela, razvojne naloge, sodelovanje, povezovanje znotraj in zunaj organizacije ter strokovno izpopolnjevanje) (Dovžak idr. 2020, 28).

Podatki iz te računalniške aplikacije predstavljajo eno od podlag za evalvacijo in razvoj kakovosti v skladu s pristopom, posebej opredeljenim za svetovalno dejavnost v izobraževanju odraslih v Sloveniji, ki vključuje (Pavlič idr. 2020):

- samoevalvacijo (na ravni posamezne organizacije),
- spremljanja na letnem nivoju (ACS za mrežo vseh 35 javnih izobraževalnih ustanov, posamezne organizacije) in
- zunanjo evalvacijo (ACS in drugi akterji v sistemu).

Na podlagi analize podatkov in pripravljenih poročil so oblikovana priporočila za izboljšanje kakovosti (učinkovitosti) svetovalne dejavnosti na podlagi opredeljenih in zapisanih strokovnih standardov. Za presojanje in razvijanje kakovosti svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih, ki se izvaja kot javna služba so standardi kakovosti in merila za presojanje opredeljeni na dvanajstih področjih: 1. osebje, 2. prostori, oprema in drugi viri, 3. svetovalni proces, 4. svetovanje pri vključevanju v izobraževanje in nadaljevanje izobraževanja, 5. svetovanje za ugotavljanje in dokumentiranje znanja in spretnosti, 6. svetovanje za samostojno učenje, 7. rezultati, 8. učinek, 9. partnerstva, 10. upravljanje in vodenje, 11. ocenjevanje potreb in promocija, 12. evalvacija in razvoj kakovosti (Pavlič idr. 2020; Jug Došler/Pavlič 2022).

### 3.9. Svetovanje, senzibilno za habitus potrebuje spremljanje, ki temelji na podlagi kvalitativnih metod

Kot smo že opisali, je habitus rezultat različnih vplivov, vključno z družbenim okoljem, kulturnimi vplivi, izobrazbo, življenjskimi izkušnjami in okoljem, v katerem oseba odrašča. Ustrezno ocenjevanje senzibilnosti za habitus v družboslovnih raziskavah in njihovo upoštevanje v svetovanju za izobraževanje in kariernem svetovanju je zapleten in večplasten koncept. Implementacija senzibilnosti za habitus na primer zahteva stalno prilagajanje svetovalnih praks. Na splošno velja, da zlasti kvalitativne metode ponujajo prožnost in poglobljenost, ki sta potrebni za ocenjevanje implementacije senzibilnosti za habitus.

Senzibilnost za habitus se nanaša na sposobnost ustreznega upoštevanja posameznikovih navad, življenjskih slogov in družbenih okolij. Gre za zapleteno in večplastno vprašanje, ki ga s kvantitativnimi meritvami ni mogoče zlahka zajeti, medtem ko kvalitativne metode omogočajo ustrezno raziskovanje globine teh vidikov.

Poleg tega lahko kvalitativne metode kombiniramo z namenom ustreznega razumevanja poudarka na ozadjih in izkušnjah posameznika. Predvsem pa so potrebne podrobne analize, da bi dovolj dobro razumeli zapletenost in večplastnost koncepta habitus in njegovega izvajanja.

Senzibilnost za habitus je zelo odvisna tudi od konteksta in se lahko spreminja glede na okolje in situacijo. Odločilno vlogo imajo okoliščine, kulturno ozadje in družbene strukture odraslih v svetovalni dejavnosti v IO. Te vidike je pogosto težko zajeti. Z uporabo kvalitativnih metod, kot so preučevanje študij primerov ali intervjujev, je mogoče svetovalne situacije in procese obravnavati v njihovem ustreznem kontekstu. Kvalitativne študije primerov med drugim omogočajo poglobljeno preučevanje posameznih primerov. Ponujajo priložnost za osvetlitev zapletenih interakcij med posameznikovim ozadjem, izobraževalnimi potmi in kariernimi odločitvami.

## **Zaključek**

Čeprav obstaja soglasje v praksi izobraževanja in svetovanja, pa tudi v teoriji svetovanja ter v politiki, da se bo zaradi pospešenih sprememb družbenih razmer in razmer na trgu dela potreba po svetovanju v prihodnosti povečala, se ne sprejemajo zadostni politični ukrepi, ki bi ustrezno naslovili to potrebo. *»Trenutno se zdi, da obstaja celo težnja po zmanjšanju svetovalnih zmogljivosti. To se zdi kontraproduktivno tudi z gospodarskega vidika«* (Lohmann 2023, 2). Zato je potrebno odločnejše ukrepanje na ravni politik za okrepitev vloge svetovanja in vseživljenjskega učenja v družbi in v tem dokumentu smo predstavili predloge ukrepov za večjo vključenost zaposlenih in drugih skupin odraslih iz deprivilegiranih okolij.

*»Tako ko smo se ozrli v preteklost, smo videli le napredek. Komaj pa se ozremo v prihodnost, že vidimo le nazadovanje.«* (Roger Willemsen)

## 4. Literatura

- Bönisch, L., (2011). Stichwort Habitus, in: Horn et al. (Eds.), Klinkhard Lexikon Erziehungswissenschaft, Bd. 2, Bad Heilbrunn, pp. 13f.
- Bourdieu, P. (1987). Sozialer Sinn. Frankfurt am Main.
- Bremer, H., (2022). Industriearbeiter, Volkshochschule und „kulturelle Passung“, in: Ciupke, P., Reichling, N., (Eds.), Versachlichen – Deuten – Gegensteuern. Hans Tietgens und die politische Erwachsenenbildung, Bielefeld, pp. 103-119.
- Bremer, H., (2017). Selektive Weiterbildungsbeteiligung und (Bildungs-)Gerechtigkeit. In: Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 2/2017, pp. 115-125.
- Barz, H., Tippelt, R., (2009). Lebenswelt, Lebenslage, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: R. Tippelt & A. von Hippel (Eds.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Wiesbaden, pp. 117-136.
- Cooney, R., Stuart, M. (2012), Trade Unions and Workplace Training: Issues and International Perspective, Taylor & Francis Group
- dvb 2023, Bildungsberatung als fester Bestandteil der Beratungslandschaft, Positionspapier des dvb, Hanno-ver
- Dworschak, H., Hofer, G., Iller, C., Lehner, R., Schmidtke, B., Wimplinger, J. (2016). Das Pilotprojekt "Bildungsberatungs-Radar". In der Beratung generiertes Wissen nützen und weitergeben. In: Magazin erwachsenenbildung.at (2016) 29, 9 online unter: [https://www.pedocs.de/volltexte/2016/12583/pdf/Erwachsenenbildung\\_29\\_2016\\_Dworschak\\_et\\_al\\_Pilotprojekt\\_Bildungsbera-tungsradar.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2016/12583/pdf/Erwachsenenbildung_29_2016_Dworschak_et_al_Pilotprojekt_Bildungsbera-tungsradar.pdf)
- Dovžak, K., Fischinger, L., Marentič, U., Kruder, B., Vilič Klenovšek, T., Zagamajster, M., Dobrovoljc, A., Jug Došler, A., Rozman, P., Centrih, F (2020). Smernice za izvajanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- European Council (2004) Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe. [https://www.cede-fop.europa.eu/files/954-att1-1-Council\\_Resolution\\_on\\_Guidance\\_280504-EN.pdf](https://www.cede-fop.europa.eu/files/954-att1-1-Council_Resolution_on_Guidance_280504-EN.pdf)
- European Council (2008) Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. (2008). <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ%3AC%3A2008%3A319%3A0004%3A0007%3AEN%3APDF>
- Eurydice report. (2015). Adult education and Training in Europe. Widening Access to Learning Opportunities. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- Flaßpöhler, Svenja (2021) Sensible. On Modern Sensitivities and the Limits of the Reasonable.
- Gieseke, W., Käßlinger, B., Hg. 2023, Hans Tietgens und die Erwachsenenbildung. Gespräche über frühe wegweisende Texte, Bielefeld
- Götz, Rudolf, Rosemarie Klein und Gerhard Reutter (2021) Bildungsberatung für neue Arbeits- und Berufsformen – Empfehlungen für Entscheidungsträger. Policy Paper im Rahmen des Erasmus+ Projekts: GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe“

- Heinemann, A. 2022, Von der Ausländerpädagogik zur involvierten Professionalisierung. In: Teixeira, C., Hg., Geschichte der Zuwanderung in Nordrhein-Westfalen. Flucht, Vertreibung, Aussiedlung, Arbeitsmigration. Bonn 2022, 458-464
- Heyes, J., Stuart, M. (1998), Bargaining for Skills: Trade Unions and Training at the Workplace, British Journal of Industrial Relations
- Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (Edit.) (2018) Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism. New York: Routledge
- Jug Došler, A. / Pavlič, U. (2022). Kazalniki kakovosti svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Available at: [https://arhiv.acs.si/strokovna\\_gradiva/Kazalniki\\_kakovosti\\_svetovalne\\_dejavnosti\\_v\\_izobrazevanju\\_odraslih.pdf](https://arhiv.acs.si/strokovna_gradiva/Kazalniki_kakovosti_svetovalne_dejavnosti_v_izobrazevanju_odraslih.pdf)
- Lohmann, B. 2023, Bildungsberatung – steigende Bedeutung, Kommentar zum Positionspapier des dvb 2023, s.o., Hannover
- Pavlič, U., Dobrovoljc, A., Gladek N.A, Mlinar, V., Vilič Klenovšek, T. (2020). Kazalniki kakovosti svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Available at: <https://svetovanje.acs.si/wp-content/uploads/2022/09/N-637-1.pdf>
- Pot, F, P. Totterdill and S. Dhondt (2016) Workplace innovation: European policy and theoretical foundation. In: World Review of Entrepreneurship Management and Sustainable Development 12(1):13
- Reichel, N. 2022, Heimlicher Lehrplan Diskriminierung: Ein Gespräch mit Haci-Halil Uslucan. In: Teixeira, C., Hg., Geschichte der Zuwanderung in Nordrhein-Westfalen. Flucht, Vertreibung, Aussiedlung, Arbeitsmigration. Bonn 2022, 390-399
- Sultana, R. G. (2018) Precarity, Austerity and the Social Contract in a Liquid World: Career Guidance Mediating the Citizen and the State. In: Hooley, T., Sultana; R., Thomsen, R. (Edit.) (2018) Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism, New York: Routledge, S. 64 f.
- Sultana, R. G. (2017) Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt (Titel im Original: Career guidance and the social contract in a liquid world). In: Hammerer, M. et al. (Hg.) Zukunftsfeld Bildungs- und Bildungsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierung und Perspektiven, Bielefeld
- Schiersmann C., Weber, P. (Hrsg.) (2013) Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts, Bielefeld
- Tietgens, H., (1978). Warum kommen wenig Industriearbeiter in die Volkshochschule? In: Schulenberg, W., Hrsg., Erwachsenenbildung, Darmstadt, pp. 98-174.
- Vilič Klenovšek, T., Pavlič, U. (2022). Country Report Slovenia, Habitus Sensitive Guidance for Underprivileged Milieu. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Available at: [https://arhiv.acs.si/rezultati\\_projektov/ReachOut/Habitus\\_Sensitive\\_Guidance\\_for\\_Underprivileged\\_Milieu-Country\\_Report\\_Slovenia.pdf](https://arhiv.acs.si/rezultati_projektov/ReachOut/Habitus_Sensitive_Guidance_for_Underprivileged_Milieu-Country_Report_Slovenia.pdf)