

Upoštevanje izkušenj pri programiranju izobraževanja zaposlenih

*dr. Nena
Mijoč
Filozofska
fakulteta v
Ljubljani*

PROGRAMIRANJE IZOBRAŽEVANJA ZA POSAMEZNIKA, SKUPINO ALI MNOŽICO

Vsako smiselno in učinkovito izobraževanje zaposlenih zahteva poglobljeno in namensko načrtovanje. Ne zgolj načrtovanje izvedbe izobraževalnega programa, temveč tudi vsebinsko programiranje, ki upošteva različne ravni potreb (individualne, potrebe organizacije, lokalne skupnosti, globalne skupnosti) in ciljev ter znanje in izkušnje predvidenih udeležencev izobraževanja.

Za šolsko kurikularno načrtovanje je smiselno, da vnaprej ne pretirano upošteva izkušenj otrok pri izobraževanju, saj jih otroci v večjem obsegu niti še ne morejo imeti. Zato ni smiselno, da bi izobraževalni proces temu preveč prilagajali. Tudi cilji šolanja so predvsem splošnoizobraževalni. Šolski programi zato upoštevajo stopnjo intelektualnega in moralnega razvoja otrok in temu so prilagojene vsebine, metode in cilje izobraževanja. Drugače je v izobraževanju odraslih, predvsem izobraževanje zaposlenih postaja vse bolj specifično, načrtno, strukturirano in racionalno. Včasih celo preozko, tako da se tudi delodajalci že zavedajo potrebe po širjenju obzorja zaposlenih, saj vedo, da se lahko brez njihovega osebnostnega, kulturnega in duhovnega razvoja prezgodaj ustavi tudi njihov strokovni razvoj. Stalni osebnostni razvoj posameznikov je tudi pogoj za strokovno inovativnost in ustvarjalnost.

V izobraževanju odraslih se ciljne skupine, za katere načrtujemo izobraževalni program, zelo razlikujejo. Glede na poklicno strukturo in izobrazbeno raven so zelo enotne, glede na osnovne značilnosti, kot so starost, spol, kraj bivanja, socialno in kulturno okolje, pa se zelo razlikujejo. Vselej se odrasli, potencialni kandidati za izobraževanje, zelo razlikujejo tudi glede na izkušnje. Izkušnje pa niso le leta prakse pri določenem delu, temveč predvsem spoznanja, spretnosti, stališča in navade, ki so si jih pridobili v različnih delovnih in življenjskih okoliščinah. Upoštevanje izkušenj se pri programiranju izobraževanja zaposlenih lotevamo pogosto zelo intuitivno in pozabljamo, da je za dobro načrtovanje izobraževalnih programov pomembno zbrati tudi podrobnejše podatke o tem, kolikšne in kako poglobljene, koliko teoretično podkrepjene so izkušnje posameznikov, ki se vključujejo v izobraževalni program.

Pogosto pozabljamo, da lahko programiranje izobraževanja pri odraslih različno poteka, pa tudi oblike in metode izobraževanja izbiramo glede na zastavljene cilje in raznolike možnosti v primerjavi s šolo, kjer so cilji in možnosti praviloma vnaprej dani in jih večinoma ni moč spreminjati (šolsko leto, pouk, prostor, kadri ipd.).

Situacije programiranja izobraževanja zaposlenih deli C. Houle (1976) na individualne,

*Programiranje
izobraževanja
zaposlenih mora
biti načrtno in
racionalno.*

skupinske, institucionalne in množične glede na to, komu je programiranje namenjeno.

Individualne situacije programiranja

Tako lahko na primer programira posameznik izobraževanje sam zase ali pa v sodelovanju z mentorjem, vodjem, strokovnjakom. Lahko pa zanj pripravlja program skupina strokovnjakov (na primer pripravništvo, izpopolnjevanje in usposabljanje novih profilov strokovnjakov). Vsekakor je priporočljivo, da posameznik pri programiranju sodeluje in razmisli, kako lahko program racionalizira ali dopolni glede na svoje predznanje in izkušnje. Slednje imajo vselej poleg objektivne tudi subjektivno komponento, zato jih ne moremo ugotavljati samo na osnovi dejstev in potrdil. Pogosto pa je smiselno, za tiste, ki so večji izražanja, predlagati posamezniku, naj napravi povzetek izkušenj za področje dela, na katerem se želi izpopolniti. Izbrane izkušnje potem dopolnimo z avtobiografskimi zapisi, ki namenoma povezujejo strokovno terminologijo z opisi naučenega v praksi. V takšnih zapisih ni nič narobe, če se izrazi osebna zavzetost in predanost določenim vrednotam ali stališčem. S tem smo že oblikovali del tako imenovanega portfelja (Mijoč, 2000).

Pri izkušnjah je pomembno, kaj na osnovi prakse ugotovimo, pa tudi, kako se naučimo strokovno razmišljati in sprejemati strokovno kulturo. To niso vselej komponente, ki bi se jih dalo ugotavljati zgolj s potrdili in priporočili. Osebne izkušnje, ki oblikujejo posameznikova spoznanja, lahko načrtovalec programa spozna na osnovi živega (bolj ali manj vnaprej strukturiranega) pogovora z osebo, za katero načrtuje program.

Individualna situacija programiranja izobraževanja ne pomeni, da mora tudi izobraževanje v celoti potekati kot samoizobraževanje. V program vključimo skupinske oblike izobraževanja, na primer specializirane tečaje, seminarje, kadar izpolnjujejo svojo funkcijo glede na cilje programa, kadar pa ni primer-

nih skupinskih programov ali pa posamezniku niso dosegljivi, načrtujemo izobraževanje kot samostojni študij na podlagi pisanih virov, drugih računalniških ali avdio-vizualnih medijev, opazovanja prakse, individualnega ali skupinskega projektne delo, konzultacij in drugače. Pomembno je, da izberemo dosegljive in glede na cilje primerne oblike ter metode izobraževanja in jih ustrezno povežemo med seboj.

Skupinske situacije programiranja

Izobraževalni program lahko načrtuje skupina tudi zase. Takšni so primeri načrtovanja dela v študijskih krožkih, delovnih skupinah, ki se lotevajo novih projektov, vendar ugotovijo, da jim manjkajo specifično znanje in spretnosti. Programiranje izobraževanja lahko začne tudi skupina zaposlenih zase, vendar morajo biti izjemno motivirani za rešitev zapletenih primerov, katerih poglavitni vzrok je pomanjkanje znanja. Te skupine imajo lahko formalno določenega vodjo ali pa ne oziroma se ta vloga izmenjuje. Znanje črpajo iz lastnih izkušenj v zvezi z učenjem na drugih področjih dela ter življenja in iz literature o programiranju izobraževanja odraslih, učenju in osebnotnem razvoju. Dobro je, da si pridobijo nekaj znanja o programiranju izobraževanja odraslih in si načrtno izbirajo učinkovite izobraževalne metode. Pri tem imajo lahko tudi zunanjšega svetovalca, kakor je to predvideno pri projektih tako imenovanega akcijskega učenja (Mijoč, 1986).

Pri nas se pogosteje dogaja, da predavatelji ali skupina predavateljev načrtujejo izobraževalni program za skupino ali nekaj skupin. Lahko pa tudi dve ali več skupin načrtujejo skupne, kombinirane programe za različne skupine. Pri tem mora načrtovalska skupina upoštevati predloge posamezne ciljne skupine ali predstavnikov te skupine, ki poznajo probleme, možnosti in obremenitve predvidene skupine, za katero se načrtuje izobraževa-

nje. Tudi v tej situaciji je pomembno, da upoštevamo izkušnje, ki so skupne vsej skupini, zberemo osnovne podatke o predvidenih udeležencih in se po možnosti odločimo za ugotavljanje specifičnih in splošnih izkušenj, na osnovi katerih bi lahko program čimbolj racionalizirali, prilagodili skupini in predvideli njegov razvejeni del, ki bi se prilagodil delno tudi posameznikovim izkušnjam.

Omeniti je treba tudi programiranje, pri katerem posebna komisija načrtuje izobraževanje za večjo skupino ali celo dve ali več skupin načrtujejo skupne kombinirane programe za skupine. Takšne primere lahko najdemo pri načrtovanju posebnih poklicnih združenj ali društev. Tudi takrat se ne moremo zadovoljiti s prilagajanjem podobnih programov, ki so nastali na pedagoški osnovi in so strukturirani glede na možnosti, predznanje in psihosocialne dispozicije šolske mladine. Programi bi morali upoštevati dejanske in dolgoročnejše potrebe prakse, zahtev dela in seveda tudi znanje ter izkušnje predvidenih udeležencev.

Institucionalne situacije programiranja

Kadar izobraževalne potrebe prerastejo možnosti ponudbe v določenem okolju in institucije ne morejo zadovoljiti potreb po možnostih za izobraževanje na določenem področju, lahko pričakujemo, da bodo delodajalci razmišljali o načrtovanju nove institucije za izobraževanje, če le imajo za to dovolj sredstev in kadrov. Institucije lahko načrtujejo nove oblike izobraževanja (na primer izobraževanje ob pomoči računalnikov, na daljavo, s telefonskimi konzultacijami itd.) ali pa nove vsebine v standardni obliki (na primer za nove poklicne profile, z večernimi šolami, tečajno obliko ipd.).

Lahko pa tudi dve ali več institucij načrtuje skupne, kombinirane programe.

V današnjem času, ko posamezniki menjajo delovna mesta, ko postaja delo vse odvisnejše

od sprememb, je nerazumljivo, da niti v fazi načrtovanja prvih programov ne posvetimo ugotavljanju potreb in izkušenj ciljnih skupin dovolj pozornosti. Programi izobraževanja zaposlenih, pri katerih so bile upoštevane vse faze načrtovanja, od ugotavljanja potreb, definiranja ciljev, izbire primerne oblike in metod, virov znanja, medsebojnih relacij, financiranja, podrobnega načrtovanja izvedbe do evalvacije, so redki.

Pri programiranju izobraževanja zaposlenih se prepogosto zanesemo, da bodo načrtovalci lahko intuitivno upoštevali izkušnje bodočih udeležencev, ugotavljali potrebe po znanju na pamet in prepisovali cilje izobraževanja iz dokumentov.

Ugotavljanju potreb ne posvečamo dovolj pozornosti.

Množične situacije programiranja

Za množico lahko izobraževalne programe načrtujejo posameznik, skupina ali institucija. Takšni primeri so na primer izobraževalni programi, ki so v širšem interesu, na primer ozaveščanje in izobraževanje za bolj zdravo in kakovostno življenje, za več gibanja, za računalniško opismenjevanje, boljše medsebojno sporazumevanje in sodelovanje, učenje tujih jezikov, vodeno samoizobraževanje z najrazličnejših področij. Programi morajo biti dostopni (na primer v centrih za samostojno učenje, v podjetjih, klubih ali v knjižnicah), pogosto pa moramo zagotoviti svetovalno pomoč pri izbiri programov. Pomembno je tudi spodbujanje s posebnimi »izobraževalnimi dogodki« (na primer teden vseživljenjskega učenja, dan odprtih vrat izobraževalnega centra ipd.), pri čemer pohvalimo izobraževanje zaposlenih, pa tudi druge posameznike v vseh življenjskih obdobjih na najrazličnejših delovnih in življenjskih področjih, in poudarimo njegov pomen. Takšni izobraževalni programi lahko potekajo tudi prek množičnih medijev, radia, televizije, tiska, še bolje pa je,

če vključujejo možnost sestavljanja različnih oblik in metod učenja. Žal se takšni programi prepogosto zadovoljijo le z vsebinsko pripravo, premalo pa načrtno spremljajo in preverjajo učinke izobraževanja. Slednje je predvsem posledica pomanjkljivega načrtovanja programa, saj morda načrt kompleksne evalvacije ni bil predviden ali pa ni bil izveden, zato ker je bilo očitno, da je izvedba programa v celoti izpolnila pričakovanja ali pa prepričala izvajalce, da programa ni smiselno ponoviti.

SKLEPNE MISLI

V prispevku smo poudarili različne situacije, v katerih se lahko najdemo kot programerji izobraževanja zaposlenih. Danes je na voljo tudi že precej literature o programiranju izobraževanja odraslih, vendar so vsebine zelo splošne in se komajda dotaknejo vprašanja upoštevanja izkušenj (Svetina, 1998, Goody & Kozoll 1995, Moon, 2001). V literaturi večinoma poudarjajo težnjo po odprtem, nelinearnem in integriranem programiranju izobraževanja odraslih. Poleg začetnega programiranja poudarjajo tudi sprotno programiranje, ki je lahko bolj prilagojeno izkušnjam udeležencev. Seveda pa se posamezniki v skupini upajo deliti svoje izkušnje in spoznanja z drugimi le, kadar vlada v izobraževalnem procesu sodelovanje in zaupanje. Mnogih ustreznih programov tudi še tako razvejena in razširjena ponudba ne bo mogla zagotoviti. Danes, ko je nenehno izobraževanje temeljni pogoj za opravljanje kateregakoli malo zahtevnejše-

ga dela, bi si tudi znanje iz načrtovanja (lastnega) izobraževanja moral pridobiti vsak strokovnjak. Za začetek je pomembno, da znamo analizirati, česa smo se naučili iz izkušenj, kako lahko to dokažemo in kaj to pomeni za nadaljnje načrte našega izobraževanja ter kariere.

LITERATURA

- Goody, A. & Kozoll, C.: Program Development in Continuing Education, Krieger, 1995.
- Houle, C. O.: The Nature of Continuing Professional Education. V: Smith, R.: Adult Learning: Issues and Innovations, ERIC Clearinghouse in Career Education, Northern Illinois University, Chicago, 1976.
- Krajnc, A.: Izobraževanje ob delu, DE, 1979.
- Mijoč, N.: Znanje, pridobljeno z izkustvenim učenjem, Andragoška spoznanja, št. 1, 1999.
- Mijoč, N.: Reševanje odprtih problemov z akcijskim učenjem, Revija za razvoj, Ljubljana, 1987.
- Moon, J.: Short Courses & Workshops, Kogan Page, 2001.
- Svetina, M.: Izobraževalni program za odrasle, ACS, Ljubljana, 1998.

Pod vplivom novih potreb po izobraževanju se pogosto zanašamo na nepreverjene trditve o potrebah in izkušnjah predvidenih udeležencev in sprejmemo program, za katerega kasneje ugotovimo, da sicer ni škodil, ni pa ponudil zaposlenim tistega, kar so pričakovali.