

AKCIJSKO RAZISKOVANJE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

*Akcijsko raziskovanje
zahteva sodelovanje vseh udeležencev
izobraževalnega procesa*



Razprave in razmišljanja o akcijskem raziskovanju, ki jih je bilo mogoče zaslediti v strokovni literaturi pri nas od leta 1990, se nanašajo predvsem na šolske ustanove in z njim povezanim dogajanjem, pogosto pa tudi na družbene pojave (npr. alkoholizem na Slovenskem, boj proti aidsu itd.). Pri izobraževanju odraslih pa o akcijskem raziskovanju ni bilo prav veliko slišati. Kaj je vzrok za to? Ne moremo trditi, da izobraževanje odraslih ni dovolj razvita dejavnost, tako da je nov val akcijskih raziskav še ni zajel. Lahko bi celo pomislili, da je akcijsko raziskovanje morda manj uporabna metoda pri izobraževanju odraslih. V nadaljevanju bom skušala dokazati, da ni tako, oziroma, da akcijsko raziskovanje lahko oplaja izobraževalni proces odraslih in odločilno prispeva k izboljšanju kakovosti.

MOŽNOSTI UPORABE AKCIJSKEGA RAZISKOVANJA V PROCESU IZO- BRAŽEVANJA ODRASLIH

V svoji obravnavi bom skušala prikazati pomen akcijskega raziskovanja pri izobraževanju odraslih v izobraževalnih procesih, pri katerih gre za pridobivanje dodatnega in funkcionalnega znanja zaposlenih. Ne bom torej obravnavala izobraževanja odraslih, ki se izobražujejo v šolskih oblikah, saj se to močno razlikuje od funkcionalnega izobraževanja zaposlenih v podjetjih oziroma delovnih organizacijah (v nadaljevanju podjetja). Menim, da skupna obravnava ni mogoča že zato, ker je šola kot institucionalni aparat (države) v primerjavi s podjetjem na trgu podvržena drugim zakonitostim delovanja.

Izhodišče akcijskega raziskovanja so nerešeni problemi, stiske, nezadovoljstvo s trenutnim stanjem itd.¹ Menim, da bi lahko akcijsko raziskovanje precej pripomoglo k izboljšanju andragoške prakse v podjetjih.

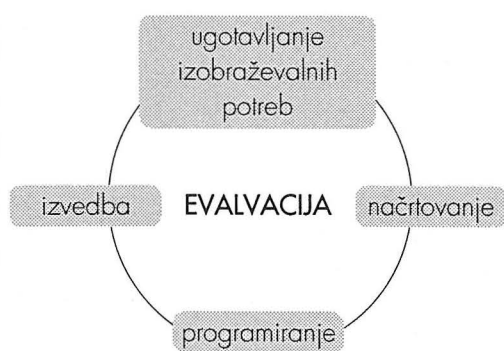
Z akcijskim raziskovanjem želimo namreč doseči troje:

- izboljšati svojo prakso,
- izboljšati svoje razumevanje prakse,
- izboljšati razumevanje splošnega položaja, objektivnih ter subjektivnih okoliščin in omejitev, v katerih poteka praksa (Marentič-Požarnik, 1990, str. 67).

Akcijsko raziskovanje razumemo torej kot preučevanje socialnih razmer, katerega namen je izboljšanje kakovosti akcije v teh razmerah (Elliot, 1981).

Oglejmo si, kako poteka izobraževanje v podjetjih. Najprej moramo ugotoviti potrebe po znanju, narediti okviren načrt, sestaviti programe, nato pa izvedemo izobraževanje. Po končanem izobraževanju pa moramo ovrednotiti naše delo in delo tistih, ki so izobraževanje izvajali.

Skica 1: Faze andragoškega ciklusa



¹ In da je nerešenih problemov v zvezi z izobraževanjem odraslih veliko, se je pokazalo tudi na posvetu Vrednotenje izobraževanja – teorija in izkušnje, ki je bilo septembra 1994 v Ljubljani. Posvet sta vodila mag. Milena Bevc z Inštituta za ekonomska raziskovanja s prispevkom Ekonomska učinkovitost izobraževanja za posameznika, podjetje in družbo in dr. Janez Jereb s Fakultete za organizacijske vede s prispevkom Spremljanje in vrednotenje izobraževanja v podjetjih. S svojimi prispevki so sodelovali tudi mag. Milena Ažman iz podjetja Lek, Božo Kočevar iz Revoza in Slavica Knežević iz Kovinotehne. Predstavili so lastne izkušnje kar zadeva vrednotenje izobraževanja v svojih podjetjih.

Načrtovanje, programiranje in izvedba so razmeroma lahke naloge, kar pa nikakor ne bi mogli trditi za vrednotenje pridobljenega znanja, ki je hkrati tudi osnova za določitev ter ugotavljanje izobraževalnih potreb in določa tudi potek andragoškega ciklusa. Precej ljudi, ki se ukvarjajo z izobraževanjem odraslih, med njimi tudi strokovnjaki, trdi, da se pridobljenega znanja zaposlenih ne splača vrednotiti, saj bi nas takšna prizadevanja stala več kot celoten proces izobraževanja. Dovolj je, če izhajamo iz stališča, da ima izobraževanje pozitivne učinke, njihovo ugotavljanje pa je Siziovo delo.

Ugotavljanje znanja zaposlenih je precej težja naloga kakor ugotavljanje znanja v šoli. Pri šolskem izobraževanju preverjamo znanje zaradi napredovanja iz razreda v razred, iz letnika v letnik. Pri dopolnilnem izobraževanju in usposabljanju odraslih pa ta logika odpove. Izvedeti hočemo več, vedeti želimo, ali je izobraževanje izboljšalo delovno prakso.

Pri vrednotenju znanja zaposlenih se pravzaprav ukvarjamo s transferom in čim večjo uporabnostjo znanja v praksi. Prav tako se ne moremo zadovoljiti le s tem, da je izobraževanje izboljšalo kakovost dela. Zanima nas, kakšni načini posredovanja znanja in kateri izobraževalni program so (bili) najbolj učinkoviti. Andragoški cikel je namreč začaran krog, ki se ne konča z evalvacijo, temveč se neprenehoma ponavlja. Evalvacija pomeni izhodišče za vnovično ugotavljanje potreb. In prav na tem področju bi bila uvedba akcijskega raziskovanja še kako dobrodošla, saj nam gre za to, da izboljšamo prakso na temelju poprejšnjih rezultatov. Lahko bi celo dejali, da bi moralo akcijsko raziskovanje v izobraževalni dejavnosti odraslih potekati ves čas.

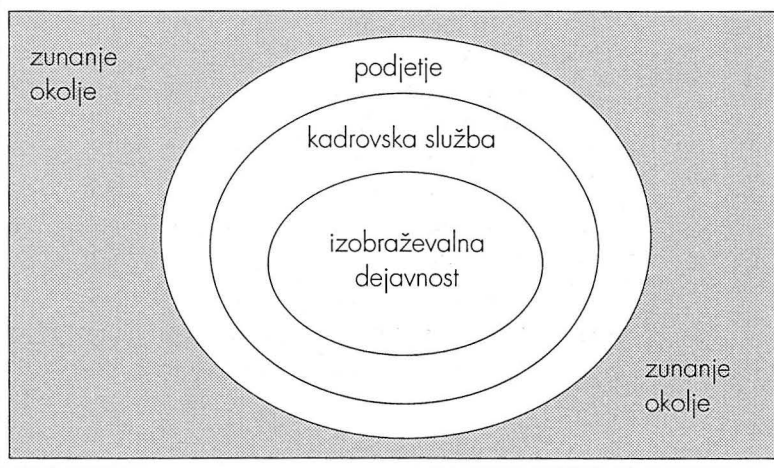
Pri izobraževanju odraslih v podjetjih (pri pridobivanju dodatnega znanja) ponavadi nimamo vnaprej določenih vsebin, te določimo na temelju potreb – primankljaja znanja zaposlenih –, ki pa jih moramo najprej prepoznati. To pa lahko storimo le s sodelovanjem zaposlenih. Pri izbiri izobraževalnih vsebin se lahko sicer odločamo le na podlagi zunanje ponudbe, ki je zadnje čase res ne primanjkuje. V tem primeru govorimo o pasivnem ugotavljanju izobraževalnih potreb, ki razumljivo ne daje tako učinkovitih rezultatov, kot če se odločimo za aktivno ugotavljanje potreb, pri kate-

rem upoštevamo specifične potrebe zaposlenih.

Oglejmo si najprej okolje, v katerem poteka izobraževalni proces v podjetjih. Za primer bomo vzeli idealno podjetje, v katerem je izobraževalna dejavnost vključena v širši kadrovski sistem s strategijo upravljanja s človeškimi viri (human resource management).

Okolje, v katerem poteka izobraževalna dejavnost, je torej v prvi vrsti podjetje in v njegovem sklopu kadrovski sistem, kar lahko ponazorimo s preprosto skico, iz katere je razvidno, da tudi podjetje ni samozadosten sistem, ampak nanj vpliva zunanje okolje. Izobraževalna dejavnost v podjetju je v izredno zapletenem in kompleksnem sistemu, ki pa ga v zvezi s tem ne bomo podrobneje obravnavali. Opozoriti sem želela le na to, da je vsak takšen kompleksen sistem organizem zase in zato neponovljiv. Ukvarjali pa se bomo z delovanjem izobraževalne funkcije v kadrovski službi.

Skica 2: Okolje, v katerem poteka izobraževalna dejavnost



Z izobraževanjem in s posredovanjem dodatnega znanja zaposlenim oziroma z izobraževalno dejavnostjo naj bi v podjetju dosegali večjo učinkovitost pri delu in hkrati skrbeli za osebni razvoj zaposlenih. Za to v nekaterih podjetjih izurijo posebne trenerje, ki morajo zaposlenim posredovati znanje. Lahko bi jih imenovali tudi učitelji, vendar se je izraz trener uveljavil predvsem zaradi praktičnega naboja izobraževalnih programov in dejstva, da gre za urjenje delovnih in socialnih spretnosti.

Akterji izobraževalnega procesa v podjetju so torej: odgovorni za izobraževanje, ki pripravljajo programe, trenerji, ki znanje posredujejo, in delavci, ki se izobražujejo. Omenjene tri

skupine bi sestavljale akcijsko-raziskovalno skupino.



Odgovorne za izobraževanje bom v nadaljevanju imenovala *raziskovalci*, saj so odgovorni za pripravo izobraževalnih programov. Njihova skrb je tudi kakovost izobraževanja, ki jo lahko dosežejo le, če izobraževanje nenehno spremljajo in vrednotijo, pri čemer se pogosto znajdejo v vlogi raziskovalcev. *Trenerji* so pri izvedbi izobraževalne akcije v stalnih stikih z raziskovalci, zato imajo veliko priložnosti, da si izmenjajo izkušnje. Raziskovalci seznajajo trenerje s teoretskimi spoznanji in vmesnimi empiričnimi rezultati. Ti pa dodajo še svoje izkušnje in svoje videnje prakse, vse skupaj pa pomeni za njih pomemben proces učenja, v katerem se tudi sami razvijajo in izpopolnjujejo. S svojimi izkušnjami pa lahko tudi veliko pripomorejo k oblikovanju raziskovalnega problema.

Ugotavljanje manjkajočega znanja je pogoj za učinkovito izobraževanje.

Oglejmo si, kako bi potekala akcijska raziskava v podjetju. Pri tem bom uporabila osnovno strukturo akcijskega raziskovanja, ki jo opisuje Sagadin (1991, str. 67).

Pri **izhodiščni ideji** imamo v mislih določen cilj, ki pa še ni dokončno opredeljen. Vzemimo na primer za cilj izboljšanje oziroma dvig kulture samoizobraževanja zaposlenih v podjetju.

V fazi **poizvedovanja** moramo izhodiščno idejo preučiti v luči razmer, v katerih bo akcijska raziskava potekala. V našem primeru to pomeni, da moramo zbrati podatke o podjetju, razmerah, ki trenutno vladajo, ovrednotiti odnos vodstva do izobraževanja itd. Prej smo videli, da je podjetje kompleksen sistem in da je izobraževalna dejavnost le eden izmed sistemov v njem. Skušamo si pridobiti kar se da natančno sliko stanja. Prav tako preučimo vso dosegljivo literaturo o samoizobraževanju, saj tudi teorije ne kaže zanemariti.

Sedaj, ko že več vemo o razmerah, naredimo načrt; podrobneje opredelimo cilj, kar pome-

ni, da skušamo opredeliti poti, ki vodijo do njega. Zelo prav nam bodo prišle izkušnje trenerjev, ki imajo neposreden stik z delavci, ki se izobražujejo. Določimo tudi okvirno metodologijo, ki jo bomo med akcijo uporabljali (ankete, intervjuji, analize izdelkov itd.) in hkrati pripravimo operativni načrt za prvi akcijski korak.

V **prvem akcijskem koraku** lahko na primer damo delavcem domačo nalogo, seveda, če smo to načrtovali. Določene vsebine morajo sami predelati in napisati poročilo. Izvedbo prvega koraka seveda vestno spremljamo in ovrednotimo. V zvezi s tem je še posebej pomembna refleksija, ki jo izvajajo trenerji. Zelo priporočljivo je, da trenerji svoja opažanja zapisujejo v dnevnik. Prav prve ugotovitve oziroma ugotovitve, do katerih bomo prišli v prvem akcijskem koraku, bodo precej vplivale na naša nadaljnja prizadevanja. Morda bo treba kaj spremeniti, kaj izboljšati ali kaj odvzeti itd. Lahko se celo zgodi, da bomo morali spremeniti našo izhodiščno misel. V tem primeru bomo začeli akcijo spet od začetka.

Aksijska raziskava se konča s poročilom, to pomeni, da se rezultati našega truda zberejo, kot v večini drugih primerov akcijskega raziskovanja, v študiji primera (*case study*), v kateri so opisani posamezni koraki, uvedene novosti, njihovi rezultati, mnenja udeležencev in njihove spremembe v ravnanju. Tako napisano poročilo bo veliko prej doseglo svoj namen kakor klasična poročila. Še vedno namreč velja to: če želimo spreminjati stvari na bolje, moramo spremeniti tudi sebe, kar pa je zahteven in dolgotrajen proces. Ne moremo ga urediti le s prebiranjem *klasičnih raziskovalnih poročil*, polnih podatkov o statistično pomembnih razlikah, saj so ponavadi tako oropana konkretnosti, da v njih zaman iščemo osebno integriteto. Na voljo so nam številke, ki pa ničesar ne povedo o nas samih in o našem ravnanju, zato le malo vplivajo na naše prihodnje ravnanje.

PREDNOSTI IN SLABOSTI AKCIJSKEGA RAZISKOVANJA PRI IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Menim, da ima akcijsko raziskovanje pri izobraževanju odraslih prednost pred drugimi metodami, saj nam ne gre zato, da bi te učinke izobraževanja ugotovili, napisali poročilo in ga zaprli v predal. Z evalvacijo težimo k izboljšanju, v prakso prenašamo novosti, za ka-

tere v samem procesu akcijske raziskave ugotovimo, da jo bodo izboljšale. Klasični eksperiment pri ugotavljanju in vrednotenju učinkov izobraževanja v podjetjih ne bi imel takšne vrednosti kakor pri raziskovanju vzgojno-izobraževalnega polja v šolah. Ugotovitve in rezultate takšnega eksperimenta namreč ne bi mogli uspešno posplošiti na druge populacije (v našem primeru na druga podjetja), saj se podjetja med seboj razlikujejo po svoji osnovni dejavnosti, velikosti, organiziranosti, strategiji upravljanja itd.

Akcijsko raziskovanje je pri izobraževanju odraslih najprimernejša raziskovalna metoda, saj poglobitveni cilj tovrstnega raziskovanja ni testiranje hipotez ali oblikovanje teorije na podlagi empirične evidence, ampak uporaba v povsem določenem okolju, v okolju, kjer je akcijska raziskava potekala.

Ustavimo se še pri odnosih, ki so pomembnejši element akcijskega raziskovanja in hkrati temeljna ločnica med drugimi raziskovalnimi metodami. Izobraževanje v podjetju zajema več oseb, ki se lahko med seboj močno razlikujejo po osebnostnih in psihofizičnih lastnostih, prav tako po življenjskem slogu, vrednotah, svetovnem nazoru, mestu na socialni hierarhični lestvici itd. Te razlike najdemo tudi pri otrocih, vendar so osebnostne lastnosti pri odraslih že močnejše izoblikovane, kar pomeni, da so odrasli za te razlike tudi bolj občutljivi. Ne želijo si manipulativnega odnosa. Pri akcijski raziskavi pa se trudimo, da bi ohranili enakovreden partnerski odnos med vsemi člani akcijsko-raziskovalne skupine.

Še nekaj govori v korist razvoju akcijskega raziskovanja pri izobraževanju odraslih. Pri akcijskem raziskovanju je raziskovanje vključeno v sam inovacijski proces. Ne gre za uporabo raziskovalnih izsledkov v praksi šele po končanem raziskovanju, kar je značilnost klasičnih eksperimentov, ampak za sprotno uporabo (Sagadin, 1991, str. 44). Vmesni raziskovalni rezultati so že vključeni in uvajanje novosti, njihovo izvajanje in preizkušanje med samim potekom raziskave, kar pomeni določeno časovno prednost, predvsem pa fleksibilnost in prilagajanje novostim, kar je nedvomno želja vseh zaposlenih. Izobraževalni sistemi v podjetjih morajo biti veliko bolj prilagodljivi kot okostenele šolske institucije, prilagajati se morajo trenutnim razmeram na trgu.

Do sedaj sem naštevala le prednosti, vendar je

treba dodati, da je akcijsko raziskovanje hkrati tudi metoda spreminjanja prakse. Pri takšnem početju pa velikokrat naletimo na odpor ljudi. Zlasti v podjetjih je odpor zaposlenih velik, saj jih je strah, da bodo morali opravljati dodatno ali nesmiselno delo. Ker gre za raziskavo, v kateri bodo aktivno sodelovali tudi sami, se pojavi strah, da se ne bodo strokovno izkazali, to pa povzroči tudi strah pred izgubo položaja, materialnih nagrad, socialne varnosti in predvsem varnosti, ki jo omogoča ustaljeni način dela.

Lahko tudi pričakujemo, da nove vloge trenerji ne bodo tako radi prevzeli, bolj so pripravljeni zbirati podatke, izpolnjevati ankete, kot pa sodelovati pri oblikovanju raziskovalnega problema, sestavi instrumentov in interpretaciji rezultatov.

Opozoriti je treba še na nevarnosti, ki izhajajo iz površno ali neustrezno načrtovane akcije in neakovostne izvedbe. Veliko oseb, ki so v podjetjih odgovorne za izobraževanje, namreč nima izkušenj z akcijskim raziskovanjem, velikokrat pa tudi ne potrebnega splošnega andrskoškega znanja.

ETIČNA NAČELA PRI AKCIJSKEM RAZISKOVANJU IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH

Videli smo, da je pomembnejša značilnost akcijskega raziskovanja tudi medosebni odnos med raziskovalci, praktiki (trenerji) in osebami, ki so vključene v vzgojno-izobraževalni proces. Šlo naj bi za vzajemno delovanje, v katerem naj bi si raziskovalci in raziskovanci med seboj izmenjali informacije in izkušnje.

Pri akcijskem raziskovanju gre torej za aktivno poseganje v vzgojno-izobraževalno polje z namenom, da nekaj izboljšamo. Vzgojno-izobraževalno polje je poseben organizem, ki nikakor ni občutljiv na poseganje od zunaj.

To je še toliko bolj pomembno pri izobraževanju in vzgoji odraslih, saj bi bila nepopravljiva škoda, če ne bi upoštevali bogatih izkušenj tistih, ki jim je akcijska raziskava pravzaprav namenjena. Pri medosebnih odnosih pa lahko zelo hitro pride do nesporazumov. Prav zato so se pri akcijskem raziskovanju oblikovala določena etična načela, ki naj bi jih upošteval vsakdo, ki se loteva tovrstnega raziskovanja (Marentič-Požarnik, 1991, str. 25). Če se raziskovalčevo delo namreč razhaja s splošnim ravnanjem vzgojno-izobraževalnega organi-

zma, je cilj akcijskega raziskovanja – izboljšanje – ogrožen. Raziskovalec mora biti zelo previden, in to ves čas, saj nasprotno ni v nevarnosti le končni cilj, ampak tudi poprej opravljeno delo. Pri akcijskem raziskovanju odraslih je zato treba upoštevati:

- vključevanje udeležencev raziskave, ne le pri določanju problema, temveč ves čas raziskave, tudi pri interpretaciji rezultatov;
- upoštevati je treba tudi želje vseh tistih, ki v raziskavi ne želijo aktivno sodelovati;
- poročanje o napredku – drugi nam lahko v zvezi z našim poročilom dajo nove predloge ali nam ugovarjajo (včasih je bolje, da to storimo individualno, z vsakim posebej, saj se tako izognemo nezaželenemu izpostavljanju drugim);
- treba je upoštevati zaupnost podatkov – najprej je treba pridobiti dovoljenje za pregleddovanje map, korespondence ali druge dokumentacije;
- načela postopka naj bodo znana vsem, ki so vključeni v projekt akcijskega raziskovanja.

*Pravilno
prepoznavanje
prakse zahteva
načrtno akcijo.*

SKLEP

Na prejšnjih straneh sem skušala prikazati pomen akcijskega raziskovanja v andragoški praksi podjetij in pri izobraževanju odraslih na splošno. Menim, da je vrednost tovrstnih raziskav izjemno velika in tako rekoč pisana na kožo andragoški dejavnosti, zlasti v podjetjih. Trdim celo, da določene elemente akcijskega raziskovanja posamezna podjetja pri nas že uporabljajo, ne bi pa mogli govoriti o načrtnem uvajanju akcijskega raziskovanja. Navedena trditev izhaja iz povzetkov že prej omenjenega posveta Vrednotenje izobraževanja – teorija in izkušnje (glej opombo 1).

V svojem prispevku sem skušala poudariti prednosti akcijskega raziskovanja in nakazati, kako bi lahko prispevalo k razširitvi andragoške prakse v podjetjih. Stalno namreč poudarjamo, da je treba izhajati iz prakse, to pa pomeni, da jo je treba najprej docela spoznati, kar nam bo uspelo le z načrtno akcijo. Menim, da se lahko oseba, ki je odgovorna za izobraževanje v podjetju, sama loti akcijske raziskave in jo opravi brez sodelovanja poklicnega raziskovalca, npr. brez univerzitetnega profesorja. Resda, da bo vrhunski strokovnjak bolje obvladal metodologijo raziskovanja, vendar menim, da je prav pri akcijskem

raziskovanju na prvem mestu refleksija skupinskih procesov. S tem seveda ne želim reči, da strokovnjaki niso potrebni ali celo zanemarljive metode. Hočem povedati le to, da je akcijsko raziskovanje živa dejavnost. Akcijsko-raziskovalna skupina mora biti produktivna, kos problemom in jih ustvarjalno reševati. To pa bo mogoče le, če bo v skupini vladalo ozračje sproščenosti in medsebojnega zaupanja, kajti le tako bodo člani skupine izražali svoja mnenja in čustva. Zunanji raziskovalec lahko v zaprte skupine, v katerih so vsi člani skupine iz istega podjetja, vnese nemir. Kar pa se tiče vrhunskih metod, jih postavljam na drugo mesto, ker se mi zdi pri akcijskem raziskovanju, pri katerem gre za uvajanje novitet, torej sprememb, pomembnejše, da ohranimo dobre odnose, ki omogočajo produktivno delovanje, kot pa vrhunsko poznavanje metodoloških meril. Pri akcijskem raziskovanju lahko uporabljamo tudi bolj preproste metode. Navsezadnje moramo misliti na to, da jih bodo lahko uporabljali tudi drugi člani akcijsko-raziskovalne skupine, pri čemer ne smemo biti prezahtevni, da ne bi uničili motivacije za delo. Vsekakor pa je pred izvedbo akcijskega raziskovanja posvetovanje s strokovnjaki – raziskovalci, ki imajo na tem področju izkušnje, več kot dobrodošlo, če ne celo nujno.

LITERATURA

- Cerar, M.: 1990. Kako se lotimo akcijskega raziskovanja v šoli. (Ur.), SDP, Didakta.
- Cerar, M., Marentič-Požarnik, B.: 1990. Akcijsko raziskovanje v vzgoji in izobraževanju. (Ur.) Zbornik kolokvija SDP, Ljubljana.
- Sagadin, J.: 1991. Razprave iz pedagoške metodologije, Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Krajnc, A.: 1979. Metode izobraževanja odraslih, Delavska enotnost, Ljubljana.