

Učenje in znanje za prihodnost

Nada Mulej

Čas, v katerem živimo, zaznamujejo vedno večje spremembe. Svet okrog nas postaja nepregleden in neobvladljiv. Količina informacij, ki jih moramo vsak dan sprejeti in obdelati, se večja s podvojenjo hitrostjo.

Spremembe, s katerimi se srečujemo, so pogosto kaotične, nepredvidljive in jih je mogoče obvladovati le s prožnim odzivanjem in z novimi, drugačnimi vzorci razmišljanja. Da bi lahko poiskali nove poti, moramo preveriti ustaljene vzorce mišljenja in vedenja, pa tudi prepričanja in vrednote, ki so gonilo našega delovanja.

Spreminjanje vsega je tako edina stalnica v življenju sodobnega človeka - posameznika, organizacije in družbe. Čeprav spremembe sprva povzročajo negotovost, je najbolj smiselno, da jih sprejmemo kot priložnosti, učenje pa kot pot do njihove uresničitve. V takih okoliščinah postaja nenehno, vseživljenjsko učenje najpomembnejša naloga posameznika, skupin in organizacij. Seveda pa se bo kot vse drugo moralo spremeniti tudi učenje.

Tradicionalno kognitivno - racionalno učenje sodobnim zahtevam ne bo več zadoščalo. Sodobna znanost o delovanju možganov in spoznavanju ponuja nove možnosti možganom primerno učenje. Sugestopedija, mentalni trening, miselni vzorci, kineziologija in nevrolingvistično programiranje so le nekatere izmed novih metod, ki kot pomemben izvor učenja upoštevajo tudi nezavedno.

V družbi prihodnosti pa bodo pomembne še druge spretnosti in znanje: o medosebnih odnosih, osebnostnem razvoju, o sodelovanju in skupinah in sistemih. Kompleksnost našega življenjskega okolja povzroča, da smo ljudje vedno bolj odvisni drug od drugega. To se dogaja tudi v delovnih organizacijah, kjer se rušijo hierarhične lestvice, v ospredje pa stopa enkratna vloga posameznika in njegovih posebnih potencialov v določeni delovni skupini. Le motiviran, samouresničen posameznik bo lahko ustvarjalno prispeval največ, kar zmore, k veliki skupni celoti. Pri tem se bo izkustveno učil ob delovnem procesu in od drugih članov skupine. Delo bo postalo učenje in učenje bo postalo delo.

Kakšna pa bo vloga učitelja, mentorja, moderatorja ali trenerja? (V slovenščini smo ob tem poimenovanju v zadregi, saj je izraz »učitelj« v tej zvezi še najmanj primeren, čeprav je najbolj slovenski.)

Sodobno učenje je močno zaznamovano s tehnološkim razvojem, saj novi mediji in učna tehnologija nezadržno prodirajo v učni proces in ga v mnogih pogledih bogatijo. Omogočajo tudi samostojno učenje, v katerem udeleženec ni več odvisen od učitelja, ampak novo znanje pridobiva sam, sam pa spremlja tudi svoj napredek.

Toda tehnični pripomočki in izpopolnjena računalniška tehnologija tudi v prihodnosti ne bodo mogli nadomestiti vodje učnega procesa. Dosedanji učitelj bo moral spremeniti svojo vlogo. Postal bo predvsem moderator skupinskih procesov, svetovalec za nove metode sodelovanja in komuniciranja, spodbujevalec in pospeševalec učnega procesa, v katerem bo ponujal udeležencem pomoč za samopomoč in jih nevsiljivo vodil skozi samostojno, samoodgovorno učenje in osebnostni razvoj.

Če je predavatelj ali moderator v izobraževalnih oblikah - učnih delavnicah in seminarjih - doslej odraslim posredoval pred-



dr. Mona Vogl

vsem nove vedenjske vzorce, jih uril v pozornem poslušanju, govoru, skupinskem delu ipd., bo v prihodnje težišče njegovega dela v spodbujanju strategij ustvarjalnega mišljenja, motivacije ter iskanju osebnih in skupnih ciljev, vrednot in vizij. Udeležencem bo predstavljal tudi model ali zgled za učenje. Vodja take izobraževalne oblike bo svoj (predavateljski, »poučevalski«) položaj moči zamenjal za osebni vpliv.

Te spremembe postavljajo velike zahteve in izzive pred vse, ki se kot moderatorji ali trenerji ukvarjajo z izobraževanjem odraslih in svetovanjem. Težišče svojih prizadevanj bodo morali v prihodnje premakniti od KAJ (informacije) na KAKO (metode, pristopi). To pa je odgovorno in zavezujoče početje. Vendar je vznemirljiv izziv, saj daje možnost vsakomur, ki se ukvarja z izobraževanjem odraslih, da se z novimi pristopi približa dvema privlačnima ciljema: da sam osebno in strokovno raste, ob tem pa pospeši spremembe tudi pri svojih udeležencih izobraževanja. Morda bo takrat začutil svoj širši prispevek, svoje poslanstvo, s katerim bo sebi in drugim ljudem pomagal storiti korak bližje k prihodnosti, kakršno si vsi želimo, k svetu, v katerem je vredno živeti.

Intervju z dr. Mono Vogl

Na Andragoškem centru Slovenije že več kot leto dni poteka izobraževanje, v katerem udeleženci izkustveno spoznavajo novo učenje, o kakršnem govorijo gornje vrstice. To je izobraževanje za praksa nevrolingvističnega programiranja (v nadaljevanju NLP), sodobne metode uspešne komunikacije, osebnostnega razvoja, učenja in svetovanja. V 120-urni program je vključenih že več kot sto udeležencev. Med njimi so predstavniki najrazličnejših strok: učitelji vseh stopenj - od osnovne šole do univerze, šolski svetovalni delavci, socialni delavci, terapevti, izobraževalci odraslih in organizatorji, vodje izobraževanja iz podjetij, študentje, uslužbenci iz državne uprave in podjetniki.

Skupno ugotavljajo, kako z vsakim novim tematskim sklopom pozitivno spreminjajo svoje »notranje programe« mišljenja, podoba o sebi, vzorce komuniciranja v zasebnem in poklicnem življenju ter učne strategije. Poleg uspešnih načinov sporazumevanja udeleženci namreč spoznavajo tudi sodobne ustvarjalne metode učenja in poučevanja, ki jih pri svojem delu uporablja trenerka NLP-ja dr. Mona Vogl. Pri svojem delu upošteva načelo: »O čemer govoriš, tudi uporabljal in izžarevaj!«, zato je poleg strokovne še posebej zanimiva in občudovanja vredna njena metodična kompetentnost, kakršne pri nas ni mogoče pogosto videti. Zato dr. Voglova uteleša tudi eno od temeljnih pred-

postavk NLP-ja - učenje ob modelu - ki predpostavlja, da se ljudje lahko učimo ob odličnih dosežkih drugih, če poznamo njihove strategije, prepričanja in vrednote. V tem pogledu se udeleženci, ki znajo dobro opazovati, imajo kaj naučiti.

Dr. Mona Vogl je diplomirana psihologinja in potrjena trenerka (»master trainer«) nevrolingvističnega programiranja pri izobraževalnem podjetju Stäger in partner v Münchnu. Svojo poklicno pot je začela v psihoterapiji, od leta 1988 pa je svetovalka za menedžment, vodenje, komuniciranje, osebnostni razvoj in skupinsko dinamiko. Sodeluje tudi v mednarodnih projektih iz menedžmenta in vodi certificirana izobraževanja iz NLP-ja. Dodatno se je izobraževala še v hipnoterapiji, celostnih sprostitvenih tehnikah, v pogovorni in »gestaltterapiji« ter v sistemski terapiji. S svojim svetovalnim delom se je dokazala v podjetjih, kot sta npr. Siemens ali Telekom.

V prostem času se ustvarjalno ukvarja tudi z glasbo in slovenski udeleženci njenih seminarjev upajo, da jo bodo morda vsaj ob koncu imeli priložnost videti igrati na »njen« instrument - saksofon.

Ob njenem zadnjem obisku v Sloveniji sem ji postavila nekaj vprašanj o tem, kako vidi vlogo sodobnega učitelja ali moderatorja izobraževanja in kako se počuti v Sloveniji. Takole sva se pogovarjali:

N. M.: Svojo pot ste začeli kot psihoterapevtka, zdaj pa se ukvarjate predvsem s svetovanjem vodilnim delavcem v velikih podjetjih in z vodenjem seminarjev iz NLP-ja. To so na prvi pogled precej različna področja. Ali veliki sistemi - podjetja - podobno kot ljudje, ki so v težavah, tudi potrebujejo zdravljenje? Ali bi lahko rekli, da metode iz psihoterapije prodirajo v podjetniško svetovanje in izobraževanje?

M. V.: Po mojih izkušnjah je diagnoza in zdravljenje osebnih posameznikovih problemov in težav pomemben pogoj za posnetek stanja in izboljšanje delovanja določenega sistema ali organizacije. Tudi podjetja in institucije včasih prebolejajo »boleznice«, v njihovem delovanju nastajajo motnje in težave, ki jih lahko učinkovito »zdravimo« z metodami nevrolingvističnega programiranja in drugimi sistemskimi pristopi. Zelo pomembno je tudi, da izboljšamo delovno ozračje v podjetju. Odnosi med ljudmi so včasih krivi, da sodelavci »zboljšo«, da se na delovnem mestu ne počutijo dobro. Zato je znanje iz psihoterapije koristno tako pri »zdravljenju« velikih sistemov kot tudi pri individualnem svetovanju za menedžerje.

N. M.: Kako ste spoznali NLP in kako je ta metoda vplivala na vaše poklicno in zasebno življenje, odkar jo uporabljate?

M. V.: NLP sem spoznala po naključju. Mojo radovednost je zbudilo nenavadno ime, zato sem se prijavila na informativni seminar. Tam pa me je »virus NLP« povsem okužil in me ni pustil vse do danes. Lahko trdim, da je moje življenje, odkar poznam in uporabljam NLP, vsaj dvakrat lepše in manj naporno kot prej.

N. M.: Udeleženci vašega izobraževanja v Sloveniji prihajajo predvsem iz šol in izobraževalnih podjetij za odrasle. Kakšna je vaša vizija izobraževanja in šole za 21. stoletje? Kakšen bo pri tem lahko prispevek nevrolingvističnega programiranja?

M. V.: Po mojem mnenju je vizija izobraževanja in šole za 21. stoletje podobna viziji podjetja ali organizacije. V njej bi se moral vsak učenec, udeleženec ali zaposleni dobro počutiti in biti motiviran za učenje. Učenje ne bi smelo biti nekaj togega, predpisanega, ampak proces, ki ga sooblikujejo vsi udeleženci, tako da bodo postali enakopravni sodelavci v učni in delovni skupini.

N. M.: Slovenski udeleženci vaših seminarjev so posebej nav-

dušeni nad izvirnimi učnimi metodami in ustvarjalnimi pristopi, ob katerih spoznavajo novo vlogo učitelja oz. moderatorja. Kako pojmuje vlogo sodobnega učitelja?

M. V.: Vedno večje spremembe, ki obvladujejo naše življenje in svet kot celoto, vplivajo tudi na našo vlogo v izobraževalnem procesu. Če je bil še pred nekaj desetletji učitelj najpomembnejši vir in posredovalec informacij, mora znati danes spretno in prožno menjavati štiri enakovredne vloge. V njih je - glede na dogajanje v skupini:

- posredovalec znanja, vir informacij,
- navduševalec, motivator,
- moderator, usmerjevalec procesov v skupini,
- opazovalec in sporočevalec povratnih informacij.

Elegantno gibanje med vsemi štirimi vlogami je skrivnost in umetnost odličnega učitelja ali moderatorja izobraževanja.

N. M.: V Nemčiji je NLP že precej razširjena metoda, brez katere si skoraj ni mogoče več zamišljati svetovalnega dela v podjetništvu ali v psihoterapiji. Veliko dragocenih spoznanj je v njej tudi za učenje otrok in odraslih. Ali imate v Nemčiji že konkretne izkušnje z vpeljevanjem in uporabo teh pristopov v uradnem šolskem sistemu?

M. V.: Res imamo v Nemčiji že kar dolgo tradicijo v uporabi NLP-ja na mnogih področjih. Na različnih šolah je bilo opravljenih nekaj eksperimentov in izkušnje so zelo pozitivne. Žal je naš šolski sistem zelo konservativen in spremembe vanj prodirajo počasi, zato so tudi izkušnje z NLP-jem zgolj posamične. Vendar je to odprta metoda, ki se zelo hitro razvija, zato sem prepričana, da bo njen vpliv z drugih področij, kjer se je pokazala kot zelo učinkovita, kmalu prešel tudi v šolo.

N. M.: Naši udeleženci občudujejo pri vašem delu izredno premišljeno razmerje med količino novih informacij, uporabno vrednostjo znanja in obvladovanje skupinsko-dinamičnih procesov, sposobnost za vzpostavljanje in vzdrževanje stika z učno skupino, ustvarjalne metode poučevanja in izredno sposobnost vizualizacije mišljenja. Kako si pridobimo tako znanje, da bi postali dobri moderatorji, trenerji?

M. V.: Ne verjamem, da so te sposobnosti kaj izjemnega ali da so celo prirojene. Nasprotno, vsak med nami se jih lahko nauči in si izoblikuje svoj osebni, enkratni slog poučevanja in vodenja skupine. Seveda ne gre brez nenehnega izobraževanja, učenja in veliko vaje. Posebno dragocena pa je iskrena povratna informacija kompetentnega kolega, ki traja dlje časa. Res velja to, kar pravijo Američani: »Feedback is the Breakfast for Champions!« (Povratna informacija je hrana zmagovalcev.)

In še enkrat naj poudarim: najpomembnejše je nenehno učenje in izpopolnjevanje, kar tudi sama nadvse rada počnem.

N. M.: Najbrž pa NLP kljub temu ne ponuja rešitev za vse vrste problemov. Kaj še priporočate kot vir dodatnega izpopolnjevanja za dobrega moderatorja, učitelja ali svetovalca?

M. V.: Seveda s samim NLP-jem ne bomo uspešni, če ne bomo imeli trdnega temeljnega strokovnega znanja, ob katerem bi priporočala še obvladovanje kakšne od drugih svetovalnih metod in tehnik, kot so npr: pogovorna terapija Carla Rogersa, obvladovanje temeljev skupinske dinamike in sistemske teorije. To zelo olajša vpeljevanje in uporabo NLP-ja v svetovalno in izobraževalno delo.

N. M.: Kako se počutite v Sloveniji in kako vidite nas, Slovence?

M. V.: Sloveniji se zelo prijetno počutim, saj sem doživela pri vas zelo prisrčen sprejem. Ste zelo odločni, odprti in sprejemljivi

za vse novo. To pri Slovencih in Slovenkah še posebej občudujem, saj tega ne srečaš povsod.

N. M.: Prej ste poudarili pomen vseživljenjskega učenja. Se tudi vi še učite? S čim se zdaj ukvarjate in kakšni so vaši cilji?

M. V.: Poleg zasebnih ciljev se ukvarjam tudi s poklicnimi, in sicer predvsem z biokibernetskimi in konstruktivističnimi pristopi, ki so nastali iz sistemskih modelov. Udeležujem se različnih izobraževanj in ves čas spremljam strokovno literaturo, najbolj ameriško. V prihodnje bi želela delati še v več projektih

reorganizacije podjetij in ustanov. Posebno pa me zanima vse, kar je povezano z medkulturnim sodelovanjem. Tudi zato tako rada prihajam v Slovenijo, ker sem se tukaj sama veliko naučila. Upam, da bom nekoč lahko sodelovala v mednarodnem učnem projektu na evropski ravni, in hvaležna sem vam, ker si smem izkušnje o tem nabirati pri vas. Zavedam se, da je tako sodelovanje pomembno za vse, ki v njem sodelujemo. Svet postaja vse manjši in prihodnost človeštva je edino v medsebojnem povezovanju posameznikov, skupin, narodov, ko se drug od drugega učimo, hkrati pa se bogatimo ob svoji različnosti in enkratnosti.



IZOBRAŽEVANJE

vabi na



DNEVE KADROVSKIH DELAVCEV '96

Hoteli Bernardin, Obala 2, Portorož
18. in 19. april 1996
začetek ob 9. uri

Iz programa

Strateško vodenje in kadrovanje v sodobnih organizacijah
Funkcija kadrovske službe
Nove smernice v odkrivanju in razvijanju človeških potencialov
Razvoj kadrov v teoriji in praksi
Motiviranje sodelavcev
Pogodba o zaposlitvi kot temelj za sklenitev delovnega razmerja
Izvajanje zakona o matični evidenci o zavarovancih in uživalcih pravic iz pokojninskega zavarovanja
Nadzor nad izvajanjem predpisov s področja delovnih razmerij in varnosti pri delu
Aktivna politika zaposlovanja

Vabimo vas, da se Dnevov izobraževanja kadrovskih delavcev udeležite!

Informacije in prijave:

Gospodarski vestnik

Založniška skupina d.d.

Dunajska 5, Ljubljana

tel: 061/133-81-26 in 133-01-27, faks: 061/132-41-87