

# IZOBRAŽEVANJE IN GOSPODARSKA KRIZA

Kriza je nastala nenadoma, tako rekoč čez noč, kot posledica zloma bančnih sistemov. Pri ljudeh povzroča negotovost, strah in čustvene stiske, ker se počutijo ogrožene in jih preplavi občutek, da življenja ne obvladujejo več. Posledično jih popade strah za preživetje. Kriza ima tudi svojo pozitivno stran. Ljudi premakne z mrtve točke, iščejo nove rešitve, se bolj trudijo, bolj so pripravljene tudi na večje napore. Marsikoga bo končno navedla na izobraževanje, da se bo zavzel za lasten razvoj. Izostrila se bodo stališča do izobraževanja v podjetjih, organizacijah in državni politiki. Vse bolj se bomo vrteli okoli znanja in usposabljanja ljudi.

V sklopu reševanja svetovne krize je Evropa razglasila leto 2009 kot leto ustvarjalnosti in inovativnosti. Hitre in velike spremembe v ekonomiji in socialnem okolju zahtevajo primerne, nagle odzive zaposlenih, izobraževalcev in politikov. Evropski center za razvoj in poklicno usposabljanje (CEDEFOP) v svojih raziskavah ugotavlja, da je le 34,6 odstotka zaposlenih pripravljenih za opravljanje tudi zahtevnejših del. Med zaposlenimi, ki pravijo, da nimajo zadostnega znanja za svoje delo, je veliko več ljudi s štiriletno srednjo šolo kot z višjo in visoko izobrazbo (*The Magazin*; št. 31, 2009: 14–15).

Evropski socialni sklad podpira tisoče evropskih projektov, s katerimi med drugim uresničuje »kohezijsko politiko« – zблиževanje stopnje razvitosti med različnimi regijami in znanjsevanje razlik med plastmi prebivalstva s pospešenim usposabljanjem najmanj izobraženih. Največ pozornosti posvečamo pridobivanju temeljnih spretnosti in sposobnosti ljudi:

## UVODNIK



komunikacijskih sposobnosti, sposobnosti odločanja in vodenja, sposobnosti za uspešne in kakovostne medosebne odnose ter sposobnosti za vodenje in prevzemanje odgovornosti za lastno učenje.

Pri reševanju sodobne ekonomske in socialne krize ima zato zelo pomembno vlogo izobraževanje odraslih, saj morajo ljudje v kratkem času povečati svojo usposobljenost, kompetentnost in zvišati stopnjo osebne zaposljivosti. Izobražena in fleksibilna odrasla oseba se bo znala tudi sama umestiti v delo na primernem mestu in se bo znašla v novih razmerah dela v elektronsko vodeni tehnologiji.

Odile Quintin, generalna direktorica sektorja za izobraževanje in kulturo v EU, je zapisala: »Izobraževanje in usposabljanje morata biti v jedru naših načrtov. Kreativnost in inovativnost morata postati lastnosti vsakega človeka v Evropi. V prihodnosti nas čakajo veliki izzivi in tekna na svetovnem trgu je pod vplivom globalizacije neizprosna in velik izziv za vse nas« (*The Magazin*; št. 31, 2009: 9–11).

Na krizo pa lahko gledamo tudi drugače, če jo razumemo in smo bili na tako velike in tako nagle spremembe pripravljeni. Zlom finančnih sistemov in nov način preživetja ljudi v informacijski družbi napovedujejo futurologi (Toffler, Serre, Beck, Neishbit, Rifkin, Drucker) v svojih knjigah že nekaj desetletij. Ali to sploh je kriza? Je samo ena od faz razvoja družbe, ki prehaja iz industrijske v informacijsko. V industrijskem obdobju je večina ljudi preživela s poklicem, s pretežno fizičnim delom, osnovni model je bila

služba za nedoločen čas. Preživetje v informacijski družbi zagotavlja ljudem znanje, ustvarjalnost, sposobnosti in stalno obnavljanje kompetentnosti osebe za življenje in opravljanje določenega dela.

Človek je kompetenten za delo in življenje, če se zmore ustrezno odzivati na sproti nastajajoče življenjske in delovne izzive ter probleme. Kompetentnost ni dana za vedno. Stalno jo moramo obnavljati. Zahtevnost se v okolju povečuje in spremembam ni konca. Zato človek neprestano potrebuje učenje, izobraževanje, osebno rast in razvoj. Toliko bolj to velja za krizno obdobje.

S krizo so se potrebe po izobraževanju nenedoma povečale. Poskusi, da bi brez znanja in brez ustreznega človeškega kapitala premagali krizo, so čista iluzija. Če neka družba, organizacija, podjetje ali posameznik tega dejstva ne sprejme in se zanaša predvsem na kapital in politično moč, ne upošteva dejanske stvarnosti in bo zašel v slepo ulico. Nič ne bo rešil, postal bo žrtev spremembe. Država bi morala reševati ljudi in ne bank.

Kriza je dala priložnost za spoznanja, da tudi kapital in družbeni položaj in z njim povezano družbeno moč lahko čez noč izgubimo. Ko je množici Američanov banka zasegla imetje in so izgubili službo, to se je zgodilo po podatkih, objavljenih v *Guardian International* decembra 2008, kar 277.000 ameriškim družinam samo v mesecu dni, je ljudem ostalo le tisto, kar so imeli v svojih glavah: znanje, sposobnosti in osebne lastnosti. Čez noč so postali povsem odvisni od svojega znanja in sposobnosti. Nič drugega niso imeli, da bi unovčili. Od znanja je bila odvisna njihova nadaljnja usoda, kako bodo ukrepali, kako se bodo znašli, s čim se bodo preživljali v prihodnje in še vse drugo.

V informacijski družbi nam dela ne zagotavlja poklic. Poleg kompetentnosti za delo (ta vsebu-

je šolsko in neformalno izobrazbo, osebni razvoj in določene osebne lastnosti in spretnosti) je postala pomembna tudi stopnja zaposljivosti osebe. Pri nekom je lahko zelo nizka (pri funkcionalno nepismenih osebah, ki znajo opravljati le ozko fazo dela v starih in znanih okoliščinah), pri razvitih in izobraženih ljudeh pa je srednja ali visoka. Pri višji stopnji zaposljivosti lahko ljudje počnejo v življenju več stvari, več vrst dela. Nekdo je na primer dober turistični vodič. Če trenutno nima več možnosti za to delo, lahko postane mentor na seminarjih za pridobivanje retoričnih spretnosti, tudi to dejavnost lahko čez čas zamenja in se na primer pridruži projektu za pisanje priručnika o etnoloških značilnostih krajev, ki jih pozna.

Spreminjanje področij dela pospešuje tudi prenasičenost človeka z dosedanjim delom. V takih primerih ljudje nadaljujejo na povsem drugih, nasprotnih področjih dela. Znan je primer nekdanjega direktorja BBC. Na vrhuncu uspešne kariere pri medijih je službo odpovedal in se v Afriki posvetil raziskovanju živali. Inženir strojništva si je poiskal delo v kulinariki, zdravnik je sprejel delo na televiziji. Zamenjali so področje dela, ker so na prvotnem že vse dosegli in niso imeli več možnosti osebnega razvoja. Podali so se v nove izzive.

Pomemben del izobraževanja odraslih so učna okolja. Porajajo se na delu, v družini, javnem življenju, prijateljskih krogih, pri kulturnem udejstvovanju, na potovanjih, pri športu itn. Med različnimi možnostmi sta najbolj pomembni dve učni okolji: delo in družina. Družina, njena razmerja in odnosi, se sčasoma zelo spreminja, kar prinaša nove izzive za vse člane. Porajajo se novi nepredvidljivi problemi in zahtevajo nove rešitve. Prav to člane družine bogati in razvija; pospešuje njihovo učenje.

Če nekdo predolgo ostane v istem podjetju in pri istem delu se učno okolje in možnosti za učenje in osebno rast hitro izčrpajo. Po nekem obdobju

je zaposlenemu vse jasno. Razmerja med sodelavci se ne spreminjajo. Člani delovne skupine branijo doseženo ravnotežje v medosebnih odnosih in ustaljeni delovni postopek. Ker poteka delo po ustaljenih navadah, zaposlenim ne daje več možnosti za razvoj, zato je čas, da delovno okolje zamenjajo. Analize iz leta 2008 kažejo, da se tudi v Slovenji strokovnjaki odločajo za neko službo predvsem po dveh kriterijih: dobri medosebni odnosi ter možnosti za izobraževanje in osebno rast. Strokovnjak, ki je delal na več področjih in v različnih skupinah ljudi, ima višjo stopnjo zaposljivosti in bo kljub ekonomski krizi vedno dobil delo.

Ljudje vzdržujejo stopnjo zaposljivosti z neprestanim učenjem in razvijanjem, z vzdrževanjem osebne ustvarjalnosti in sposobnosti, da se inovativno odzivajo na reševanje sprotih izzivov, problemov in znajo med mnogimi možnostmi hitro in pravilno izbirati. A. Tough je ugotovil, da samo 15 do 20 odstotkov izobraževanja poteka po formalni poti. Prevladuje neformalno izobraževanje, ki ga vodi oseba sama, ta za uspešno učenje tudi odgovarja. Hitremu tempu življenja in naglim spremembam je prilagojeno predvsem neformalno izobraževanje ljudi: prožno, osebno obarvano in vraščeno v vsakdanje življenje in delo določene osebe. Zato se lahko zanaša predvsem na samostojne oblike učenja.

Iz teh razmerij v praksi nastaja glasna iniciativa ljudi, da bi se naučili, kako se učiti. Človek naj bi bil sam sposoben odkriti potrebo po znanju, sprožiti izobraževanje, izbirati med različnimi učnimi viri in načini učenja, ohraniti motivacijo, odločati in voditi svoje učenje in kritično spremljati učne uspehe. Najnižje izobraženi (funkcionalno nepismeni ljudje) niso usposobljeni, da vodijo svoje izobraževanje, zato izgubijo od 80 do 85 odstotkov možnosti za neformalno izobraževanje. V formalnih oblikah izobraževanja (seminarji, tečaji, javna predavanja) ne morejo primerno dohitevati

skupinskih oblik izobraževanja in kljub temu, da so bili na začetku izobraževanja zainteresirani, kmalu izpadejo. Zelo verjetno je, da bodo prav delavci, najnižje izobraženi, postali žrtve krize. Sindikati zahtevajo le višje plače, za druge razsežnosti socialne varnosti nizko izobraženih delavcev se ne menijo. V času krize in po njej obstaja bojazen, da zaradi pomanjkanja kompetenc, prenizke stopnje zaposljivosti in premalo znanja delavci niti nizko plačanih del ne bodo več mogli dobiti, ker jih ne bo.

Zastarela oprema podjetij je v Sloveniji podaljševala povpraševanje po nekvalificiranih delavcih. Zaradi tega so bili naši izdelki predragi za svetovni trg in so izgubili konkurenčnost, produktivnost ni naredila preskoka od kvantitete izdelkov h kakovosti (z znanjem zasiceni proizvođači), zaostajali smo pri uvajanju nove tehnologije in robotike. Posledično je izobraženost prebivalstva zelo počasi napredovala. Našteti pojavi nas opozarjajo, da bo verjetno pri nas več žrtev ekonomske krize kot v bolj razvitih okoljih. In tudi pot iz nje bo drugačna. Rešitev ni v denarju, ampak v znanju. Šele to bo prineslo denar.

Kriza nam daje priložnost, da prevrednotimo vrednote, da damo med drugim večji pomen izobraževanju in razvoju primerne človeškega kapitala. Stiska nas bo v to prisilila, saj tako velikega vrednostnega premika ne moremo doseči v času, ko gre vsem ljudem lepo. Oddaljili se bomo od uničujočih razmerij potrošniške družbe in opravičeno pričakujemo, da se bo proizvodnja znova podredila potrebam ljudi in ne nasprotno, kot je bilo do zdaj, ko so se ljudje z neprestanim trošenjem in odmetavanjem predmetov prilagajali in se podrejali delovanju proizvodnje. Iz predmetnih razmerij bi nove vrednote omogočile, da pridejo do izraza lastnosti, ki jih ima le človek: čustva, morala, družbena skupnost, medsebojna odgovornost. Spričo takega stanja tudi sistem izobraževanja odraslih ni prišel do veljave in ni dobil v politiki pomena, ki mu v informacijski družbi pripada.

*V podjetjih in tudi v nacionalnem proračunu ga obravnavajo kot nepotreben izdatek. Zato so prve reakcije v času ekonomske krize, da za izobraževanje odraslih ne bo denarja, ker je treba zmanjšati izdatke. Tako stanje v praksi občutimo tudi pri naši reviji. Ukinjamo izobraževanje, tisto, kar bi nas edino rešilo. Zakaj ne zaupamo ljudem, da so se sposobni učiti in da lahko zaživijo samostojno?*

*Kdaj bomo sprejeli dejstvo, da sredstva za izobraževanje niso nepotrebni izdatek, ampak so najbolj zanesljiva naložba v ljudi, v vitalnost družbe, v uspešno ekonomijo in v prihodnost.*

*V nasprotju z zahtevami sindikatov po višjih plačah neizobraženih delavcev naj citiramo staro kitajsko modrost: če človeku daš ribe, ga nasitiš samo enkrat, če si ga naučil loviti ribe, si ga nasitil za vedno. Ostaja odprto vprašanje, kdo bo v času krize in tudi v stabilnem obdobju preživel ljudi, ki ne dohitevajo razvoja in sprememb v okolju? Kdo je odgovoren za to, da jih usposobi za novi način življenja in dela?*

*Kriza nam prinaša nove možnosti za učenje.*

*Odgovorna urednica: prof. dr. Ana Krajnc*

*Ana Krajnc*

