

## UVODNIK

# UČENJE NA DELU: POVEZOVANJE UČENJA, DELA IN RAZISKOVANJA V ČASU NEGOTOVOSTI

Razmerje med izobraževanjem odraslih in delom je zelo intenzivno in večplastno, saj se večina izobraževanja v odraslosti povezuje z delom. UNESCO (2019) v svojem *Četrtem globalnem poročilu o izobraževanju odraslih* ugotavlja, da je skoraj 75 % izobraževanja odraslih povezanih z delom, medtem ko OECD z raziskavo *Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih* (PIAAC) ocenjuje, da je ta delež še večji in se giblje med 85 % in 95 % (Desjardins, 2020). V evropskem prostoru je tovrstnega izobraževanja po podatkih *Raziskave o izobraževanju odraslih* (Eurostat, 2020) 79,4 %.

Učenje in izobraževanje odraslih v povezavi z delom je predmet obsežnega teoretskega in empiričnega raziskovanja. Raziskovalci proučujejo znanje, spretnosti, kompetence, stališča, vrednote, emocionalne in socialne veščine, praktične modrosti na delu in tudi duhovnost na delu ter etičnost, zanimajo jih strategije učenja in različne ciljne skupine, karierni prehodi in koncepti, kot so delovalnost (ang. *agency*), odprta inovativnost, trajnostnost, dolgotrajna zaposljivost (Alessandrini, 2018). Tudi mednarodne organizacije (npr. OECD, ILO, EU) s strategijami pridobivanja spretnosti za profesionalni razvoj odraslih in projekcijami za napovedi o delu namenjajo temu področju posebno pozornost (gl. Tikkanen, Hovdhaugen in Støren, 2018). V slovenskem okolju se s potrebami po razvoju izobraževanja ukvarja tudi akcijski načrt za dvig produktivnosti ministrstva za gospodarstvo (gl. Domadenik, 2020). Med ključnimi dejavniki za dvig produktivnosti navaja vlaganje v znanje, izobraževanje, usposabljanje tako zaposlenih kot tistih skupin, ki čakajo na delo. Raziskave, ki v središče postavljajo učenje na delu, se ukvarjajo z digitalizacijo in robotizacijo ter učenjem, povezanim s tema procesoma ter pojavom četrte industrijske revolucije, z vprašanji novih kognitivnih in emocionalnih kompetenc ob vrstniškem ali kolegalnem informalnem učenju (gl. Riera Claret, Sahagun in Selva, 2020) pa tudi z vprašanji zlorab in nasilja na delu (Boštjančič, 2019).

Na razvijanje razmerja med učenjem, izobraževanjem, usposabljanjem in delom vplivajo procesi na različnih ravneh: (a) na ravni posameznika npr. življenjski prehodi, osebni razvoj, (b) na ravni organizacije npr. učno okolje, ustvarjanje novega znanja ter (c) na družbenopolitični ravni npr. internacionalizacija, globalizacija, digitalizacija, staranje družbe, migracije (Bohlinger, Haake, Helms Jørgensen, Toiviainen in Wallo, 2015).

*Učenje na delu* postaja v sodobnosti nujna sestavina dela in lahko pomeni individualen proces, ki poteka kot samostojno učenje, ali skupinski proces, to je kot učenje, ki poteka prek dialoga in sodelovanja med sodelavci ali prek mentorstva v organizaciji, pa tudi kot organizacijsko učenje, to je prek organizacije, ki ima učenje vgrajeno v sisteme, politike, postopke, delovni proces in informacijske sisteme ter organizacijske miselne modele, znanje pa vključeno v izdelke in storitve (Sutherland Olsen in Tikkanen, 2018; Tynjälä, 2013).

V preteklosti je bilo učenje in izobraževanje priprava na delo, delo je sledilo izobraževanju, ki je posameznika usposabljal za delo; v 80. letih 20. stoletja se vedno bolj izpostavlja tudi pomen učenja na delu (ob tem se seveda učenje in izobraževanje kot priprava na delo ne zanikata), po 90. letih pa največ avtorjev piše o delu in učenju kot prepletenih dejavnostih: učenje je integrirano z delom (npr. Stenström in Tynjälä, 2009; Tynjälä, Stenström in Saarnivaara, 2012). Učenje na delu se začne povezovati tudi z raziskovanjem lastne prakse in razvijanjem novosti, za kar se razvijajo tudi posebne strategije, kakršna je npr. snovalsko razmišljanje (ang. *design thinking*).

Organizirano izobraževanje za delo – formalno in neformalno izobraževanje – ter informalno učenje na delu sta razumljeni kot sistem nenehnega oblikovanja znanja: delo postane okolje formiranja in transformiranja posameznika in skupine. Mreže med učenjem in delom, ki spreminjajo delo in učenje, so implicirane v razmišljanju Gorza, ki je že pred 20 leti pisal o koncu izkoriščevalskega dela (gl. Gorz, 2020). Raziskovalci in menedžerji znanja v podjetjih se sprašujejo, kako povezati delo in informalno učenje. Nameni in rezultati so različni: v nekaterih okoljih podpirajo predvsem povečevanje profita, v drugih primerih razvijajo nove prakse in transformirajo odnose. Nastanejo strategije skupnosti prakse in interesne skupine, v katerih potekata hiter prenos znanja in razvijanje profesionalne identitete ter zavzetosti. Za informalno učenje postaja pomembno načelo povezljivosti. S povezljivostjo označujemo procese, katerih namen je ustvarjati odnose in povezave med različnimi elementi – tudi med različnimi formami znanja – v učnih situacijah, kar se vse združuje v ekosisteme učenja (Nacamulli in Lazazzara, 2019) ali ekologije učenja (Barnett in Jackson, 2019).

V zadnjih 30 letih, odkar poteka poglobljeno raziskovanje učenja na delu, se je zanimanje raziskovalne skupnosti od konceptov, kot so tacitno znanje, učeča se organizacija in menedžment znanja, premaknilo h konceptom, kot so ustvarjalno delo, digitalno učenje na delu, inovativno znanje, praktična modrost, rezilientnost, blaginja na delu (Dhiman, 2020).

Profesionalne prakse se hitro spreminjajo, zato je izziv sodobnih organizacij, kako zaznati in spodbuditi učenje vseh zaposlenih in razvijati kulturo učenja na delu. To pomeni vključevati vse generacije, omogočati medgeneracijski pretok znanja in uporabljati raznovrstne metode (npr. mentorstvo, učenje s posnemanjem, kombinirano učenje, svetovanje, spremljanje, usmerjanje). Pri slednjih Quaglino (2014) in Rago (2010) opisujeta tudi uporabo umetnosti, to je gledališke ter glasbene in filmske metode, v organizaciji, medtem ko Radovan, Kristl in Makovec (2019) opozarjajo na hitro naraščanje števila različnih metod za spletno učenje in povezovanje v virtualnem okolju.

Poseben izziv za učenje na delu kot tudi širše za izobraževanje odraslih danes povzroča aktualna *pandemija COVID-19*, saj so se morale organizacije zelo hitro prilagoditi novim razmeram. Pandemija je ustavila oz. močno prizadela določene sektorje gospodarstva (npr. turizem, transport, naftno industrijo, avtomobilsko industrijo) in celotne izobraževalne sisteme ter sprožila mnogo skrbi, tudi v izobraževanju odraslih (npr. kako zmanjšati socialno neenakost in je ne še povečati ter vključiti odrasle iz ranljivih skupin v izobraževanje na daljavo) (Boeren, Roumell in Roessger, 2020). Poleg tega pa je sprožila tudi veliko učenja na delu ter pospešila rast v določenih sektorjih gospodarstva (npr. informacijska tehnologija, farmacija). V zelo kratkem času od izbruha pandemije so se razvili tudi posebni programi za učenje na daljavo in za delo na daljavo.

V tokratni tematski številki *Andragoških spoznanj*, ki zajema pet člankov, avtorice in avtorji razmišljajo o izzivih učenja in dela z različnih teoretskih zornih kotov in z uporabo različnih raziskovalnih pristopov. Razmerje med učenjem, delom in raziskovanjem proučujejo predvsem na mezo (članki Annabel Jenner, Kristinke Ovesni in Igorja Ivaškovića) in mikro ravni (članek Danijeje Blanuša Trošelj, Karle Franković in Milene Valenčič Zuljan ter članek Marjete Šarić).

Annabel Jenner se v članku *Kako lahko individualno učenje na delovnem mestu prispeva k organizacijskemu učenju? O pogojih in omejitvah z vidika izobraževanja odraslih* sprašuje o razmerju med individualnim in organizacijskim učenjem, izhajajoč iz teorije socialnih sistemov. S kvalitativno raziskavo v nemškem okolju, ki je proučevala procese komunikacije, ki pomagajo preoblikovati individualno v organizacijsko učenje, ugotavlja, da prispevek posameznika k organizacijskemu učenju ni odvisen le od procesov učenja, povezanih z delom, ampak tudi od strukturnih razmer na delovnem mestu.

Kristinka Ovesni v članku *Organizacijska klima in z delom povezano izobraževanje zaposlenih: andragoška perspektiva* predstavlja raziskavo o organizacijski klimi in učenju zaposlenih. Po opravljeni empirični raziskavi v Srbiji z uporabo kvantitativnih in kvalitativnih metod prikazuje tri modele organizacijske klime v povezavi z učenjem na delu – organizacijsko ozračje strahu pred represijo, storitveno naravnano organizacijsko ozračje in organizacijsko ozračje, podporno do učenja – in sklene, da je treba spreminjati/razvijati organizacijsko klimo, ki spodbuja učenje, in da je za to treba angažirati andragoge.

Igor Ivašković v članku *Dileme spremljanja učinkovanja načrtovanega učenja na organizacijsko uspešnost* proučuje problematiko spremljanja rezultatov učenja v organizacijskem kontekstu. S podrobno analizo literature razvije sklepe o kompleksnosti, a nujnosti spremljanja učinkov učenja. Avtor ugotavlja, da je pri spremljanju učinkov učenja treba poznati kontekst organizacije, proces načrtovanega učenja in njegove rezultate pa je treba spremljati večdimenzionalno (vključujoč okoljske, organizacijske in individualne dejavnike) ter na več ravneh.

Danijela Blanuša Trošelj, Karla Franković in Milena Valenčič Zuljan so v članku *Vključenost vzgojiteljev predšolskih otrok v informalno učenje kot pomemben dejavnik njihovega profesionalnega razvoja* proučevale vključenost vzgojiteljev v določene oblike

informalnega učenja – prek izmenjave izkušenj in materialov, reflektivne prakse ter učenja od drugih – in njihov razmislek o vplivu slednjih na njihov profesionalni razvoj. Na podlagi kvantitativne raziskave, v kateri so sodelovale vzgojiteljice iz Hrvaške, ugotavljajo, da so predšolski vzgojitelji najpogosteje vključeni v informalno učenje, ki vključuje dogovor o tem, kako sodelovati s kolegom iz skupine, in dokumentiranje otrokovih dejavnosti.

Marjeta Šarić v članku *Vloga čustev pri učenju na delovnem mestu* prek analize psihološke in socialno psihološke literature opredeljuje pomen in vlogo čustev pri učenju na delovnem mestu. V sodobnosti se tudi v delovnem okolju vedno bolj posvečajo pomenu čustev, a težava nastaja, ker so raziskave razdrobljene glede na različna teoretska izhodišča, ugotavlja avtorica. Na podlagi pregleda literature v prispevku opozarja na pomen čustvenega doživljanja delavcev, ko se učijo na delovnem mestu, ter utemeljuje tezo o pomembni vlogi čustev pri učenju, ki jo velja upoštevati pri spodbujanju kakovostnega učenja na delovnem mestu.

Poleg tematskih člankov pričujoča številka vključuje tudi odprt članek, poročilo, odmev, oceno in tri knjižne recenzije. Barbara Samaluk v članku *Integracija kot večsmerni proces: študija primera inovativnih projektov integracije priseljencev v Sloveniji* proučuje z evropskim denarjem financirane projekte integracije priseljencev, ki so se razvili v Sloveniji, ter ugotavlja, da projekte vzpostavljajo proaktivni aktivisti s pomočjo sredstev EU z namenom profesionalizacije aktivnosti in vzpostavljanja partnerstev za razvoj povezanih in medresorskih storitev, ki izhajajo iz potreb priseljencev in so namenjene njihovemu opolnomočenju ter vzpostavljanju profesionalnih norm in standardov za integracijo migrantov. V poročilu *Podpora mentorjem pri praktičnem usposabljanju vajencev* Tina Klarič predstavlja, kako se znotraj vajeništva, ki v poklicnem izobraževanju teče kot poskus, na delu učijo in usposablajo vajenci, ki se pripravljajo na opravljanje poklica, ter kako ob tem metodično podpreti mentorje v podjetjih. Anja Benko v odmevu *Izobraževanje odraslih praznuje okrogle jubileje in prejema priznanja* piše o priznanju, ki ga je Javni zavod Cene Štupar prejel od Mestne občine Ljubljana. Barbara Šteh daje oceno doktorske disertacije Adrijane Bibe Rebolj z naslovom *Prilagoditve za študente s posebnimi potrebami pri doseganju zahtevanih akademskih standardov*. Številko zaključujejo tri recenzije knjig: *Inequality, Innovation and Reform in Higher Education: Challenges of Migration and Ageing Populations*, ki jo je pripravila Klara Kožar Rosulnik, *Design Thinking Research: Investigating Design Team Performance*, ki jo je pripravil Jurij Ličen, ter *E-izobraževanje za digitalno družbo*, ki jo je pripravila Tanja Urbančič.

*Nives Ličen, Danijela Makovec in Borut Mikulec*

## LITERATURA

- Alessandrini, G. (ur.) (2018). *Atlante di pedagogia del lavoro*. Milano: Franco Angeli.
- Barnett, R. in Jackson, N. (2019). *Ecologies for Learning and Practice*. London: Routledge.
- Boeren, E., Roumell, E. A. in Roessger, K. M. (2020). COVID-19 and the Future of Adult Education: An Editorial. *Adult Education Quarterly*, 70(3), 201–204.
- Bohlinger, S., Haake, U., Helms Jørgensen, C., Toivaiainen, H. in Wallo, A. (ur.) (2015). *Working and Learning in Times of Uncertainty: Challenges to Adult, Professional and Vocational Education*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Boštjančič, E. (ur.) (2019). *Obrazi nasilja na delovnem mestu*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Desjardins, R. (2020). *PIAAC Thematic Review on Adult Learning*. OECD Education Working Paper No. 223. Paris: OECD.
- Dhiman, S. (ur.) (2020). *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*. London: Palgrave Macmillan.
- Domadenik, P. (22. 8. 2020). Če bomo dosegli družbeni konsenz, bomo na dolgi rok vsi bolje živeli. *Delo, Sobotna priloga*, 4–7.
- Eurostat. (2020). *Adult Education Survey*. Pridobljeno s <https://circabc.europa.eu/faces/jsp/extension/wai/navigation/container.jsp>
- Goetz, A. (2020). *Addio al lavoro*. Roma: Castelvecchi.
- Nacamulli, R. C. in Lazazzara, A. (2019). *L'ecosistema della formazione*. Milano: EGEA, Università Bocconi.
- Quaglino, G. P. (ur.) (2014). *Formazione. I metodi*. Milano: R. Cortina.
- Radovan, M., Kristl, N. in Makovec, D. (2019). The community of inquiry as a method of encouraging collaborative learning in a virtual learning environment. V K. S. Ermenc in B. Mikulec (ur.), *Building inclusive communities through education and learning* (str. 58–76). Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars.
- Rago, E. (2010). *L'arte della formazione: Metafore della formazione esperienziale*. Milano: FrancoAngeli.
- Riera Claret, C., Sahagun, M. A. in Selva, C. (2020). Peer and informal learning among hospital doctors: An ethnographic study focused on routines, practices and relationships. *Journal of Workplace Learning*, 32(4), 285–301.
- Stenström, M. L. in Tynjälä, P. (ur.) (2009). *Towards Integration of Work and Learning. Strategies for Connectivity and Transformation*. New York: Springer.
- Sutherland Olsen, D. in Tikkanen, T. (2018). The developing field of workplace learning and the contribution of PIAAC. *International Journal of Lifelong Education*, 37(5), 546–559.
- Tikkanen, T., Hovdhaugen, E. in Støren, L. A. (2018). Work-related training and workplace learning: Nordic perspectives and European comparisons. *International Journal of Lifelong Education*, 37(5), 523–526.
- Tynjälä, P. (2013). Toward a 3-P Model of Workplace Learning: a Literature Review. *Vocations and Learning*, 6(1), 11–36.
- Tynjälä, P., Stenström, M. L. in Saarnivaara, M. (ur.) (2012). *Transitions and Transformations in Learning and Education*. New York: Springer.
- UNESCO. (2019). *4th Global Report on Adult Learning and Education. Leave No One Behind: Participation, Equity and Inclusion*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.