

MOTIVACIJA ZA IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE GENERACIJ Y IN Z V LESARSTVU

EDUCATIONAL MOTIVATION OF GENERATIONS Y AND Z IN THE WOOD SECTOR

Luka Goropečnik¹, Rafael Šenk¹, Matej Jošt¹, Katarina Čufar¹, Jože Kropivšek^{1*}

UDK 674:37.015.3:005.32

Izvirni znanstveni članek / Original scientific article

Prispelo / Received: 5. 11. 2021

Sprejeto / Accepted: 16. 11. 2021

Izveček / Abstract

Izveček: Z industrijo 4.0 vstopamo v digitalno dobo, kjer se bodo tudi v lesnopredelovalnih podjetjih bistveno spremenile zahteve po znanjih in kompetencah zaposlenih. To vpliva tudi na izobraževanje na področju lesarstva. Cilj raziskave je bil ugotoviti, kateri načini poučevanja in učenja najbolj motivirajo predstavnike generacij Y in Z, na različnih nivojih izobraževanja (od poklicnega izobraževanja do magistrskega študijskega programa) v lesarstvu, kakšen način izvedbe izobraževanja je zanje najprimernejši in kaj menijo o študiju na daljavo. V ta namen smo izvedli anketiranje s pomočjo družabnih omrežij in e-učilnice. Rezultati so pokazali, da anketirane najbolj motivira okolje, naravnano k razvoju, je varno in stabilno ter delo v delovni skupini, medtem ko si ne želijo tekmovalnega okolja. Med skupinami na različnih ravneh in načinih izobraževanja (redno, vseživljenjsko) nismo opazili večjih razlik v motivacijskih dejavnikih. Sicer pa glavno motivacijo učečih se v lesarstvu ne glede na generacijo predstavljajo notranje spodbude posameznika, medtem ko se zunanje spodbude med generacijami bolj razlikujejo.

Ključne besede: izobraževanje, lesarstvo, digitalna doba, motivacija, generacija Y in generacija Z

Abstract: With Industry 4.0, we are entering the digital age, which will significantly change the profiles of employees and their necessary competencies. This also affects education in the wood sector. The aim of the research was to find out which teaching methods in learning motivate representatives of generations Y and Z at different levels of education (from vocational to master's degree education) in the wood sector, which form of education is most suitable and what younger people think about distance learning. To this end, we conducted a survey using social media and an e-classroom. The results showed that learners are most motivated by an environment that strives for development, is safe and stable, and is also characterized by teamwork rather than a competitive environment. We did not find much difference in motivational factors between groups at different levels of education or forms of education (full-time, lifelong). Otherwise, the main motivation of learners with regard to the wood sector, regardless of generation, is the internal incentives of the individual, while the external incentives differ more between generations.

Keywords: education, wood sector, digital age, motivation, generation Y and generation Z

1 UVOD

1 INTRODUCTION

Zaradi hitrega tehnološkega razvoja in naraščajoče digitalizacije se poslovno okolje v lesni industriji pospešeno spreminja, kar pa ima močan vpliv tudi na koncept izobraževanja. Svet vstopa v novo industrijsko revolucijo, v tako imenovano industrijo 4.0. Digitalna industrijska revolucija, kot je le-ta tudi pogosto poimenovana, prinaša večjo pri-

lagodljivost, večjo hitrost, boljše kakovost in večjo storilnost (Davies, 2015). Očitno je, da industrija 4.0 ni samo revolucija stroja in tehnologije, temveč bo v lesnopredelovalnih podjetjih bistveno spremenila tudi profile zaposlenih in njihove potrebne kompetence (IN4WOOD, 2017). Pomanjkanje digitalnih kompetenc je eden večjih problemov sedanjega poslovnega okolja (Kropivšek, 2018). Na to se bodo morale odzvati tudi izobraževalne institucije na področju lesarstva, ki bodo morale ponujati drugačne vsebine, predvsem pa spremeniti obstoječe koncepte in načine izobraževanja ter jih podpreti z novimi tehnologijami in storitvami. Uvajanje novih tehnologij in načinov izobraževanja ima velik vpliv praktično na vsa področja izobraževalnega procesa.

¹ Univerza v Ljubljani, Biotehniška fakulteta, Oddelek za lesarstvo, Jamnikarjeva 101, 1000 Ljubljana, SLO

* e-mail: joze.kropivsek@bf.uni-lj.si

Eden pomembnejših izzivov je zagotavljati visoko motivacijo učečih se, ki se odraža v njihovem angažiranju in prispevku k učnemu okolju. Pomanjkanje motivacije je pomembna ovira pri izobraževanju, ki se kaže v občutkih frustracije in neprijetnosti in dolgoročno ovira produktivnost ter dobro počutje (Legault et al., 2006). Na celotni vertikali od poklicnega do magistrskega študijskega programa se trenutno izobražujejo predvsem pripadniki generacije Z, rojeni med leti 1997 in 2012 in deloma pripadniki generacije Y, rojeni med leti 1981 in 1996. Mlajše generacije (predvsem Z) se slabše odzivajo na klasično izvedbo predavanj, želijo si večjo interaktivnost. Z razvojem tehnologij se tradicionalni pristopi izobraževanja zdijo zastareli in mlajšim postajo neučinkoviti oziroma odvečni (Postolov et al., 2017; Šenk, 2021). Zato so tudi s tega vidika spremembe na področju izobraževanja ključne, za zagotavljanje ustreznih kadrov, ki jih bo lesna industrija potrebovala v prihodnosti. Z vključevanjem novih sodobnih vsebin in tehnologij naj bi izobraževalni proces postal bolj dinamičen, interaktiven in predvsem bolj učinkovit, še posebej za mlajše generacije (Z) (Innovae, 2021).

Glavni cilj raziskave je ugotoviti, kateri načini poučevanja in učenja predstavljajo največjo motivacijo učečim se v lesarstvu, tako pri rednem izobraževanju generacije Z (od poklicnega do magistrskega študijskega programa) kot pri vseživljenjskem izobraževanju (generacija Y in druge). Poleg tega smo želeli ugotoviti, kakšen način izvedbe izobraževanja je zanje najprimernejši in kaj menijo o študiju na daljavo.

V besedilu so izrazi učeči se, dijak, študent, učitelj, mentor in podobno zapisani v slovnični obliki moškega spola, uporabljeni kot nevtralni in veljajo enakovredno za oba spola.

1.1 ZNAČILNOSTI GENERACIJ Y IN Z

1.1 CHARACTERISTICS OF GENERATIONS Y AND Z

Predstavniki generacije Y so nasledniki generacije X (posamezniki, rojeni med leti 1965 in 1980) in predhodniki generacije Z. V to generacijo spadajo posamezniki, rojeni med leti 1981 in 1996 (Dimock, 2019). Najpomembnejši dogodki, ki zaznamujejo to obdobje, so na primer tehnološka eksplozija z internetom, družbenimi mediji, razpad Sovjetske zveze. Ta generacija ni živela v svetu brez računalnikov, interneta in mobilnih te-

lefonov. Denar jim ni tako pomemben, veliko pa jim pomeni prispevanje k družbi in njihova družina (Crampton & Hodge, 2009). V literaturi lahko najdemo več različnih imen za generacijo Y. Najbolj je znan naziv milenijci, ki sta ga v svoji knjigi *Generations* skovala Strauss in Howe (Sharf, 2015). Definicija besede milenijci pa se nanaša na človeka, ki doseže polnoletnost v začetku 21. stoletja (Oxford living dictionaries, 2021). Poznamo tudi druga imena, kot so generacija jaz, Peter Pan generacija, saj dlje časa ostajajo doma in ne izražajo velike želje po odraščanju; net generacija ali generacija interneta, ker so bili rojeni v obdobju interneta; izgorela generacija; digitalni domorodci; generacija zakaj, v angleščini se črka y uporablja za okrajšavo angleške besede „why“, ki pomeni zakaj. Njihova najbolj izrazita lastnost je njihova nagnjenost k tehnologiji. Za razliko od predhodnih generacij so predstavniki Y odraščali s prisotnostjo tehnologije in od otroštva sledijo njenemu vsakodnevemu razvoju ter so prilagodljivi na spremembe že od malega. Pripadniki generacije Y razmišljajo bolj globalno kot druge generacije, saj so se rodili v globaliziranem svetu. Spoštujejo druge rase, spole, etnične izvore, kulturne vrednote in spolne odločitve. Želijo si tudi bolj smiselnega in vključevalnega dela. Poudarek dela se je preusmeril v ravnovesje med interesi posameznikov in organizacijskimi potrebami, s povečanimi možnostmi za samorazvoj in avtonomijo (Buckley et al., 2001). Predstavniki te generacije želijo tudi, da bi bilo njihovo delo plodno, ker so odločni in samozavestni, imajo visoko motivacijo. Če so motivirani, lahko delajo več stvari hkrati (Berkup, 2014). Generacija Y razmišlja in se uči drugače kot prejšnje generacije, zlasti zaradi hitro spreminjajočega se visoko tehnološkega okolja, v katerem so bili vzgojeni. Izobraževanje jim predstavlja ključ do uspešnega poslovnega življenja.

Generaciji Y sledi generacija Z, ki trenutno prevladuje med tistimi, ki se redno izobražujejo, tako na osnovnošolski kot na srednješolski in univerzitetni ravni. Različni viri to generacijo postavljajo v različne časovne okvire, največkrat vanjo uvrščajo rojene med leti 1997 in 2012 (Dimock, 2019). Tudi za generacijo Z uporabljamo več imen. V zadnjem času se je zaradi epidemije COVID-19 zanjelo zelo prijelo ime Zoomerji, zaradi uporabe spletne aplikacije Zoom pri spremljanju pouka na daljavo.

Ostala imena, s katerimi nagovarjamo to skupino ljudi, so na primer iGeneracija, net generacija, digitalni domorodci, otroci interneta. Generacija Z predstavlja največji generacijski premik na delovnem mestu doslej (Tulgan, 2013). Obdobje, ko so se rodili predstavniki generacije Z, najbolj zaznamuje razvoj novih tehnologij, socialno gospodarski trendi, odraščanje v svetu po 11. septembru 2001 in velika recesija leta 2008. Rodili so se in odraščali v digitalnem svetu in kar jih ločuje od drugih generacij, je, da je njihovo bivanje bolj povezano s tehnologijo in digitalnim svetom. Za generacijo Z je značilna uporaba pametnih telefonov, iskanje informacij prek spleta in uporaba socialnih omrežij. Na splošno obstaja vsaj 20 skupnih značilnosti te generacije, kot npr. poznavanje tehnologije, uporaba spletnih iskalnikov za iskanje informacij, zanima jih večpredstavnost, ustvarjanje internetnih vsebin, delujejo hitro, učijo se z induktivnim odkrivanjem, učijo se s poskusi in napakami, kratek razpon pozornosti, vizualno komuniciranje, hrepenijo po fizični interakciji itd. (Maulina et al., 2020). Nenehni napredek tehnoloških izdelkov in popularnost družbenih omrežij (Instagram, Facebook, Twitter, WhatsApp, TikTok, ipd.), ki jih uporablja na stotine milijonov uporabnikov, predvsem mladih, povzroča zasvojenost pri generaciji Z in tudi pri generaciji Y. Predstavniki obeh generacij so rojeni v tehnološko-globalnem svetu, v katerem se lahko vzpostavi stik s skoraj katero koli osebo na kateri koli lokaciji na svetu v le nekaj sekundah. Lahko jih imenujemo odvisniki od tehnologije, obvladajo internetno tehnologijo, igranje internetnih iger, druženje v internetnem okolju, saj so povezani s spletom 24 ur na dan 7 dni na teden. Digitalna vez z internetom pomaga mladim pobegniti iz čustvenih in duševnih bojev, s katerimi se spopadajo v življenju brez interneta (Turner, 2015). Živijo bolj počasi, ne tvegajo radi, so izobraženi, se lepo obnašajo, obenem pa jih spremlja stres in depresija (The Economist, 2019). Več časa preživijo za elektronskimi napravami in manj časa pri branju knjig (Ferguson, 2020). Komunicirajo preko socialnih omrežij, kar jim omogoča kontakt s prijatelji, obenem pa nimajo stika v živo, zato se počutijo osamljene in zapuščene. Raje uporabljajo telefone kot računalnike in raje izberejo video vsebine kot besedilne. Tradicionalen način izobraževanja pri mlajših generacijah postaja manj učinkovit. Na trgu dela so potrebe po dobro

izobraženih in usposobljenih delavcih velike, hkrati pa upadajo potrebe po slabo plačanih delih in slabo usposobljenih delavcih. Za sodobne generacije potrebujemo kulturo in izobraževalni sistem, ki bo promoviral vseživljenjsko učenje (Schwab, 2015).

1.2 MOTIVACIJA

1.2 MOTIVATION

Motivacija je „gonilna sila“, s katero si ljudje prizadevamo doseči svoje cilje in izpolniti potrebo ali ohraniti vrednost, kot jo je leta 2002 opredelil Mullins (OpenLearn, 2014). Isti vir pravi, da so gradniki motivacije potrebe (osnovne zahteve za preživetje in so lahko fizične ali psihične; na primer lakota, žeja, ljubezen ali prijateljstvo), vrednote (so stvari, za katere menimo, da so najpomembnejše; na primer družina, zdravje ali bogastvo) in cilji (so rezultati, za katere si prizadevamo). Motivacija kot proces poteka po naravnih zakonitostih v človeku in ga ne znamo v celoti pojasniti (Možina et al., 2002). Med psihologi in drugimi raziskovalci je najbolj v rabi teorija motivacije, ki jo je razvil Maslow na podlagi preučevanja človekovih potreb. Maslow je ugotovil, da ima človek več vrst potreb, ki so razvrščene po hierarhiji. Najprej mora imeti oseba zadovoljene fiziološke potrebe, nato potrebe po varnosti, sledi potreba po pripadnosti in ljubezni, kot četrta nastopi potreba po spoštovanju, zadnja in najvišja potreba je potreba po samouresničevanju (Brečko, 1996). Poznamo pa tudi druge motivacijske teorije, kot so na primer McClellandova motivacijska teorija dosežkov, analiza motivacijskih dejavnikov, motivacijska teorija pričakovanj, motivacijska teorija postavljanja ciljev (Rozman & Kovač, 2012).

Motivi posameznika so različni, saj ima vsak različne potrebe in cilje. Motive avtorji pogosto razdelijo v notranje oz. primarne in zunanje oz. sekundarne (LaBelle, 2005). V osnovi lahko izvor motivov pri posamezniku razdelimo na dve skupini. V prvo se uvrščajo dejavniki, ki izhajajo iz posameznika. V drugo uvrščamo spremenljivke, ki izhajajo iz dela in okolja (Hitt et al., 2009). Notranja motivacija izhaja iz človeka samega. Določeno akcijo izpelje zato, ker mu to narekuje neka notranja potreba, notranji glas. Za to posameznik ne potrebuje dodatnih, zunanjih spodbud niti zgledov. Pod okriljem notranje motivacije se ljudje izobražujemo zaradi lastnega izpopolnjevanja in osebnostnega razvo-

ja. Zunanji motivi za izobraževanje pa so najpogosteje možnost pridobiti več denarja, višji položaj, boljšo službo, včasih gre tudi zgolj za tekmovanje z drugimi. Zunanji motivi so načeloma šibkejši, saj utegnejo nenadoma usahnuti. Pri izobraževanju se kot zunanji motiv velikokrat javlja tudi potreba po druženju in navezovanju družabnih stikov pa tudi strah pred sankcijami in odgovornost do ustanove (Brečko, 1996). V kontekstu izobraževanja moč volje povezuje študente z akademskimi dejavnostmi. Motivacija učencev se odraža v njihovem angažiranju in prispevku k učnemu okolju. Motivirani učenci so običajno aktivno in spontano vključeni v dejavnosti in se jim zdi učenje prijetno, ne da bi pričakovali nagrade. Po drugi strani pa bodo učenci, ki imajo nizko stopnjo motivacije za učenje, pogosto odvisni od nagrad, ki jih bodo spodbudile k sodelovanju v dejavnostih, ki se jim ne zdijo prijetne (Skinner & Belmont, 1993). Pomanjkanje motivacije je pomembna ovira pri izobraževanju, kaže se v občutkih frustracije in neprijetnih občutkov, ki jih imajo tisti, ki se učijo in tisti, ki poučujejo, ter dolgoročno ovira doseganje ciljev in dobro počutje (Legault et al., 2006).

2 MATERIALI IN METODE

2 MATERIALS AND METHODS

2.1 ANKETA O MOTIVIRANOSTI UČEČIH SE V LESARSTVU

2.1 SURVEY ON THE MOTIVATION OF LEARNERS IN THE WOOD SECTOR

Želeli smo preveriti, kaj dijake in študente na področju lesarstva najbolj motivira, zato smo izvedli spletno anketo preko spletnega portala 1ka (1KA, 2021). Anketo smo 29. 7. 2021 najprej poslali v zaprto Facebook skupino, v kateri je 25 študentov iz Oddelka za lesarstvo Biotehniške fakultete in tako preverili ustreznost ter razumljivost vprašalnika. Na podlagi njihovih povratnih informacij smo sklepali, da je anketa ustrezna. Anketa je bila v obdobju od 1. 8. 2021 do 9. 8. 2021 objavljena v več Facebook skupinah, povezanih z lesarstvom: Mizarski stroji, orodje, izdelki, Čar lesa, Mizarji, Znanje za les in oblikovanje, ALUMNI Oddelka za lesarstvo, Les je lep (Facebook, 2021). Skupno število članov vseh skupin je bilo okoli 43 tisoč. Da bi dosegli študente, smo uporabili tudi spletno učilnico Biotehniške fakultete Moodle (Moodle,

2021). Do 12. 8. 2021, ko smo anketo zaključili, je na nagovor kliknilo 693 oseb. Od tega jih je 210 nadaljevalo z reševanjem ankete. Na koncu smo prejeli 86 v celoti izpolnjenih anket, odgovorilo je 18 dijakov, 50 študentov in 18 ostalih (zaposleni, brezposelni, samozaposleni in drugi) anketirancev s področja lesarstva.

Anketa je bila sestavljena iz štirih socialno-demografskih vprašanj, ki so spraševala po spolu, starostni skupini, področju izobraževanja in trenutnem statusu. Nato so sledila štiri vprašanja, ki so spraševala o motivaciji. Na koncu so sledila še tri sestavljena, bolj kompleksna vprašanja o aktualnih vsebinskih področjih (industrija 4.0, krožno gospodarstvo in družbena odgovornost). Večino vprašanj v vprašalniku je bilo zaprtega tipa, nekatera pa polodprtega tipa in so vključevala možnost „drugo“. Pri nekaterih vprašanjih so anketiranci lahko izbirali med več odgovori, pri večini pa so lahko izbrali samo enega. Vsa vprašanja so bila obvezna. Tako je torej anketa vsebovala 10 vprašanj. Če zraven prištejemo še vprašanja znotraj sestavljenih vprašanj (industrija 4.0, krožno gospodarstvo in družbena odgovornost), je anketa skupaj vsebovala 17 vprašanj. V tem prispevku bomo predstavili le nekaj odgovorov iz te raziskave in sicer tiste, ki se navezujejo na motivacijo (slika 1, 2, in 3). Iz vseh odgovorov pa bomo izluščili le odgovore anketirancev s področja lesarstva.

2.2 ANKETA O ŠTUDIJU NA DALJAVO V LESARSTVU

2.2 SURVEY OF DISTANCE STUDY IN THE WOOD SECTOR

Na splošno velja, da imajo povratne informacije zelo pomembno vlogo pri poučevanju (Hattie & Timperley, 2007). Med študenti Oddelka za lesarstvo Biotehniške fakultete smo izvedli anketo, katere namen je bil pridobiti vpogled v mnenje študentov o študiju na daljavo, kot odgovor na pandemijo Covid-19, saj je bila ta oblika študija tako za študente kot za predavatelje dokaj nova in se je zaradi epidemioloških razmer vsaj na začetku izvedla precej improvizirano (Kropivšek et al., 2021). Anketa je bila izvedena v spletni učilnici Moodle (Moodle, 2021), kjer so bili vsi aktivni študenti na Oddelku za lesarstvo povabljeni k izpolnitvi vprašalnika. Raziskava je bila izvedena ob koncu tretjega vala pandemije 16. aprila 2021. Pri raziskavi je sodelovalo

74 študentov lesarstva. Anketa je bila anonimna in je obsegala 86 vprašanj. Večina vprašanj je bila zaprtega tipa v obliki petstopenjske Likertove lestvice z enim možnim odgovorom, nekatera pa so bila odprta. V tem prispevku bomo predstavili odgovore za izbrana vprašanja (slika 4 in 5).

Podatke anket smo analizirali v programu Microsoft Excel 365. Podlaga za analizo je bila frekvenčna distribucija, to je tabelarični povzetek podatkov, ki kažejo pogostost opazovanj v vsaki od več kategorij ali razredov, ki se ne prekrivajo (Anderson et al., 2015; Košmelj, 2007). Frekvenca razreda j je označena kot f_j . Za primerjavo frekvenc različnih razredov se uporablja relativna frekvenca. To pomeni, da je frekvenca razreda enaka deležu opazovanj

$$f_j \% = \frac{f_j}{N} * 100$$

kjer je: f_j frekvenca razreda j in N število opazovanj.

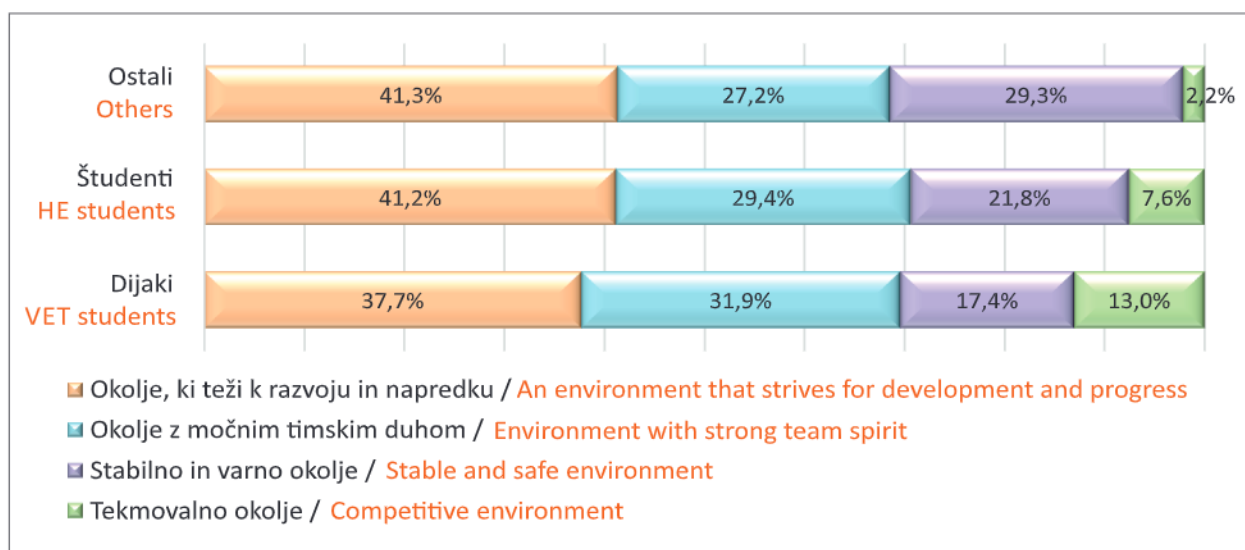
3 REZULTATI

3 RESULTS

Na vprašanje, kakšno izobraževalno/delovno okolje jih najbolj motivira, so vse generacije odgovorile podobno (slika 1). Na vprašanje je bilo možno podati več odgovorov. Vse generacije najbolj motivira okolje, ki teži k razvoju in napredku, najmanj pa jih motivira tekmovalno okolje. Veliko motiva-

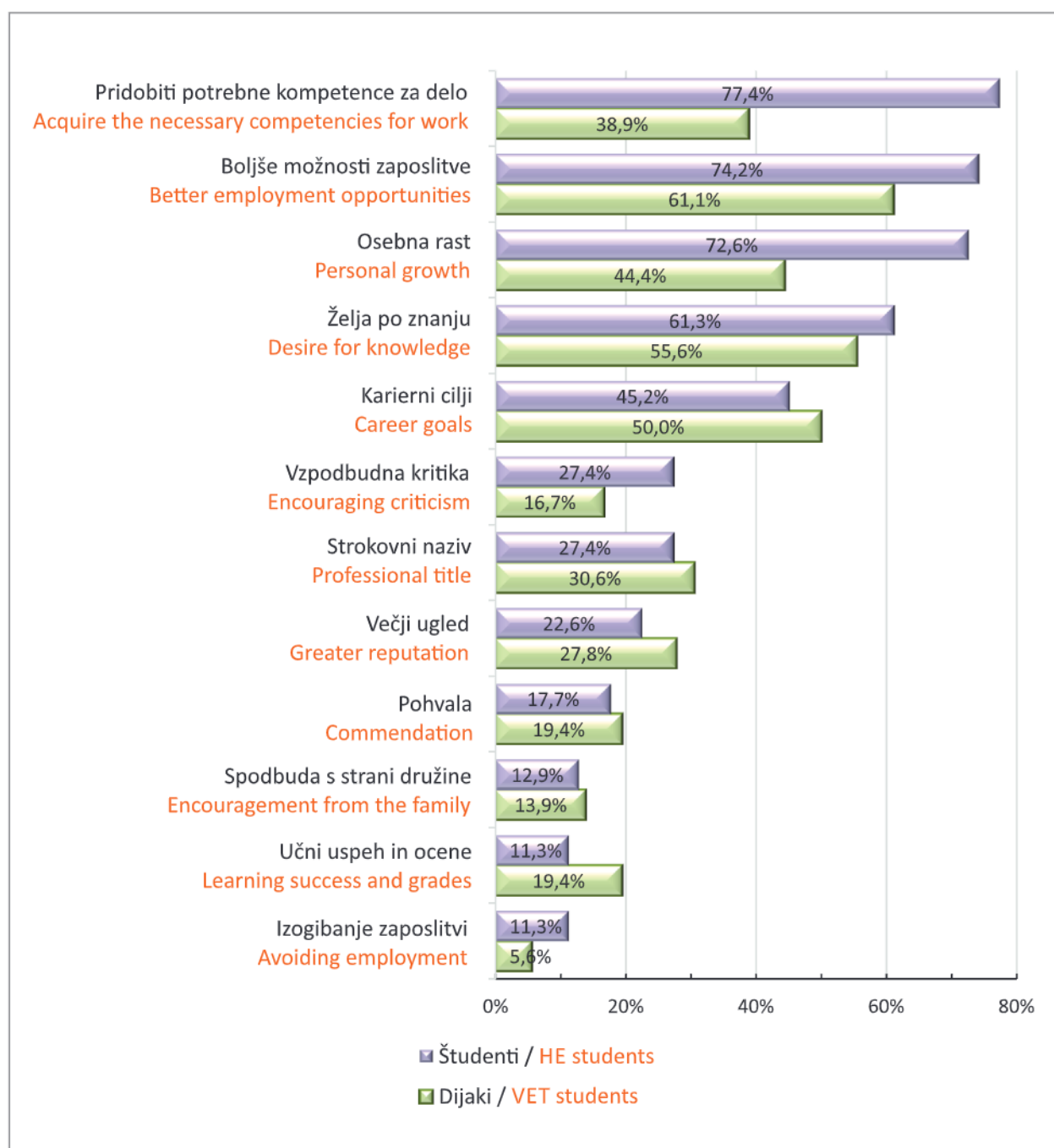
cijo jim predstavlja tudi okolje z močnim timskim duhom. Opazimo tudi, da bolj kot se posamezniki bližajo zaposlitvi, več motivacije jim predstavlja stabilno in varno okolje, medtem ko jim tekmovalno okolje predstavlja manj motivacije.

Pri vprašanju: „Kaj vam predstavlja največjo motivacijo pri rednem izobraževanju in usposabljanju?“ je bilo možnih več odgovorov, na voljo pa je bila tudi možnost „drugo“. Dijakom lesarstva največjo motivacijo pri rednem izobraževanju predstavljajo boljše zaposlitvene možnosti (61,1 %), želja po znanju (55,6 %) in karierni cilji (50 %), najmanjšo pa izogibanje zaposlitvi (5,6 %). Študenti pa so odgovorili, da jim največjo motivacijo pri rednem izobraževanju predstavljajo pridobitev potrebnih kompetenc za delo (77,4 %), boljše možnosti zaposlitve (74,2 %), osebna rast (72,6 %) in želja po znanju (61,3 %). Najmanjšo motivacijo jim predstavlja izogibanje zaposlitvi in učni uspeh/ocene (11,3 %). Vrzeli med motiviranostjo pri izobraževanju dijakov in študentov so najbolj opazne pri vprašanih izobraževanja za pridobitev potrebnih kompetenc za delo in izobraževanja za osebno rast. Večini študentov (≈ 70 %) oboje predstavlja visoko motivacijo, pri dijakih pa je ta delež manjši (≈ 40 %). Drugi odgovori pa so med dijaki in študenti podobni. Na splošno se izobražujejo zaradi boljše možnosti zaposlitve, kariernih ciljev in znanja, ne pa zaradi ocen, izogibanja zaposlitvi, pohval in tekmovanja (slika 2).



Slika 1. Odgovori na vprašanje: „Kakšno izobraževalno / delovno okolje me najbolj motivira?“ (n = 68)

Figure 1. Answers to the question: „What educational / work environment motivates me the most?“ (n = 68)

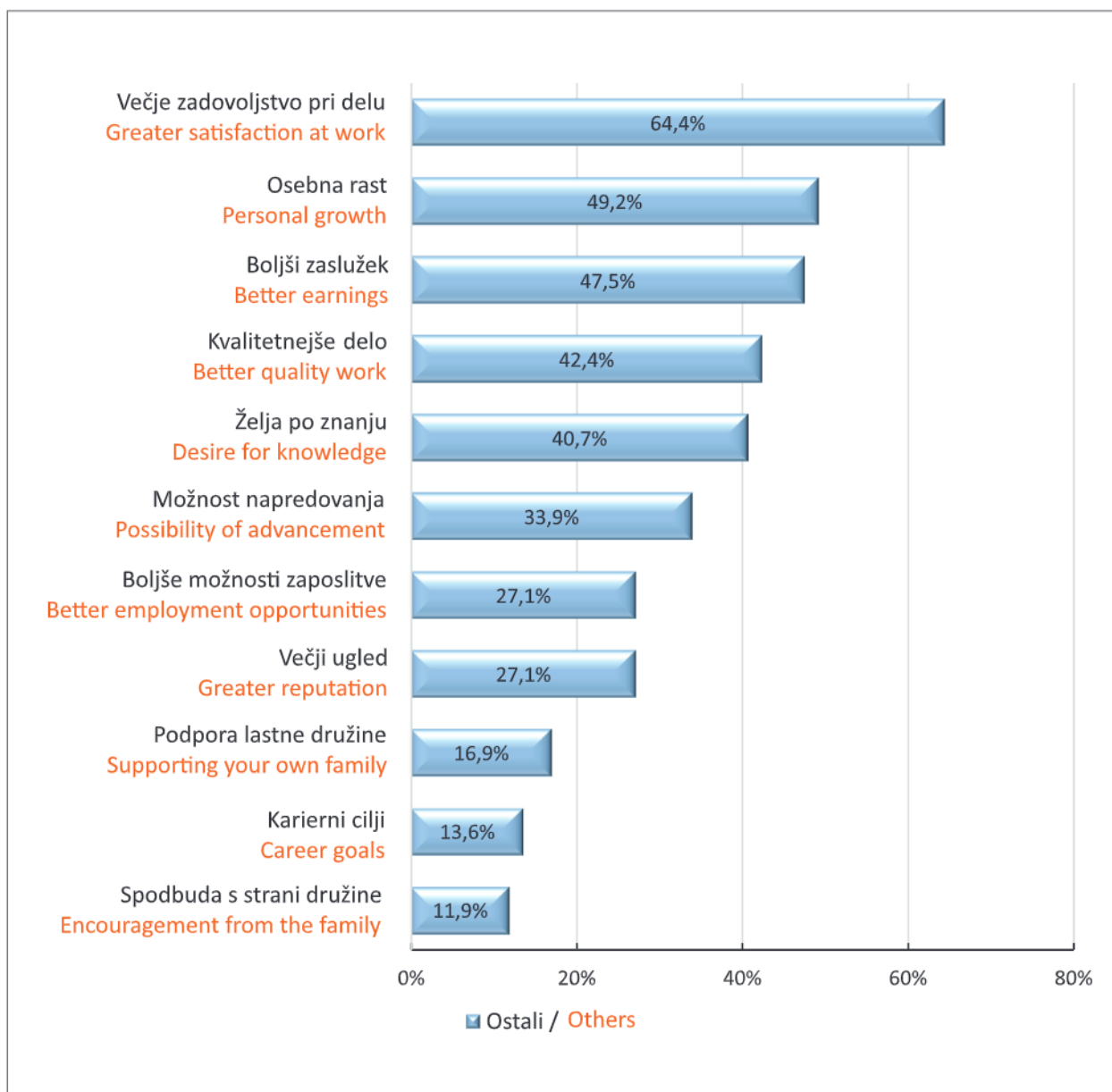


Slika 2. Primerjava elementov motivacije dijakov in študentov pri rednem izobraževanju. (n = 68)

Figure 2. Comparison of motivational elements of students in regular education. (n = 68)

Slika 3 prikazuje odgovore ostalih v lesnem sektorju (tistih, ki niso več del rednega izobraževanja), na enako vprašanje kot na sliki 2 z razliko, da se vprašanja navezujejo na vseživljenjsko in ne na redno izobraževanje. Tudi tukaj je bilo možnih več odgovorov in možnost navedbe svojega razloga pod „drugo“. Največjo motivacijo pri vseživljenjskem iz-

obraževanju anketirancem predstavlja večje zadovoljstvo pri delu (64,4 %), osebna rast (49,2 %) in boljši zaslužek (47,5 %). Malo jih motivira spodbuda s strani družine (11,9 %) in karierni cilji (13,6 %), ki pri dijakih in študentih predstavljajo znatno večji delež motiviranosti.



Slika 3. Motivacija ostalih (izven rednega izobraževanja) pri vseživljenjskem izobraževanju. (n = 18)

Figure 3. Motivation of others (outside of regular education) in lifelong learning. (n = 18)

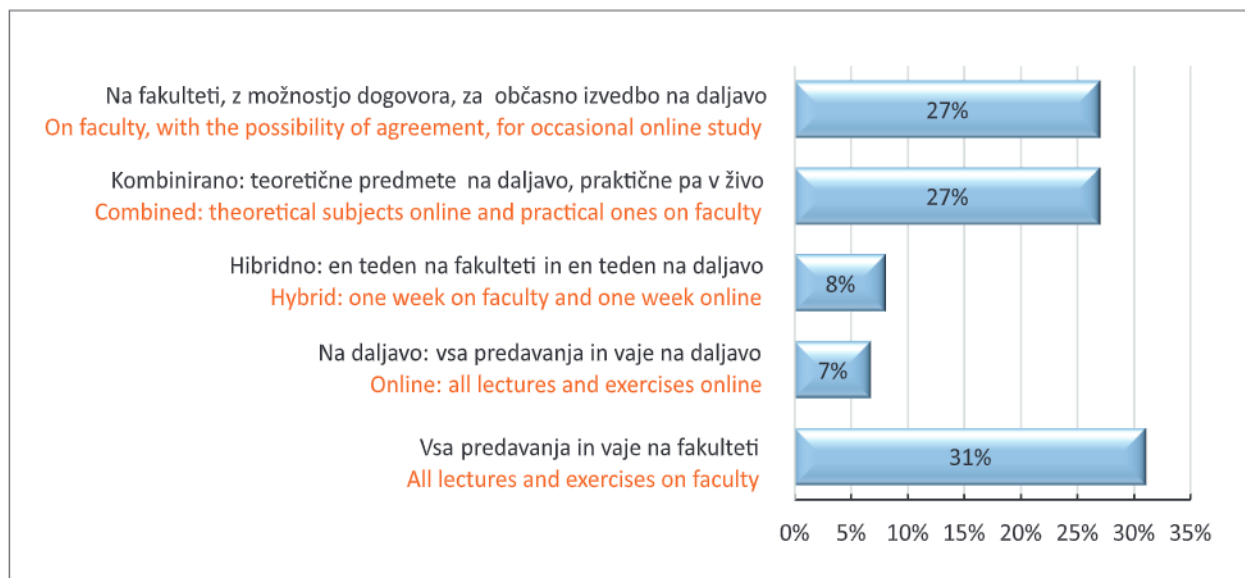
Slika 4 prikazuje odgovore študentov lesarstva na vprašanje: „Kakšen način izvedbe predavanj/vaj vam bi bil ljubši, če ne bi bilo pandemije (ob normalnih razmerah)?“, za katerega so lahko izbrali samo en odgovor. Največ študentov lesarstva bi imelo vsa predavanja in vaje v živo na fakulteti (31 %). Veliko bi jih teoretične predmete imelo na daljavo, praktične pa v živo (27 %), prav tako bi 27 % študentov želelo občasno izvedbo predavanj oziroma vaj na daljavo. Najmanj študentov bi imelo vsa predavanja in vaje na daljavo (7 %) in le 8 % bi jih

želelo hibridno izvedbo predavanj in vaj (en teden v živo na fakulteti in en teden v živo na daljavo).

Pri naslednjem sklopu vprašanj (slika 5) smo študente spraševali o komunikaciji med študenti in predavatelji pri študiju na daljavo. S prvo trditvijo: „Pri študiju na daljavo težje vprašam za ponovno/dodatno razlago snovi.“, se večina študentov popolnoma strinja (27 %) ali strinja (23 %), nekaj jih je neopredeljenih (26 %), manj se jih delno strinja (11 %), ostali pa se s trditvijo ne strinjajo (9 %) ali nimajo mnenja (4 %). Tudi s trditvijo, da je komunikacije

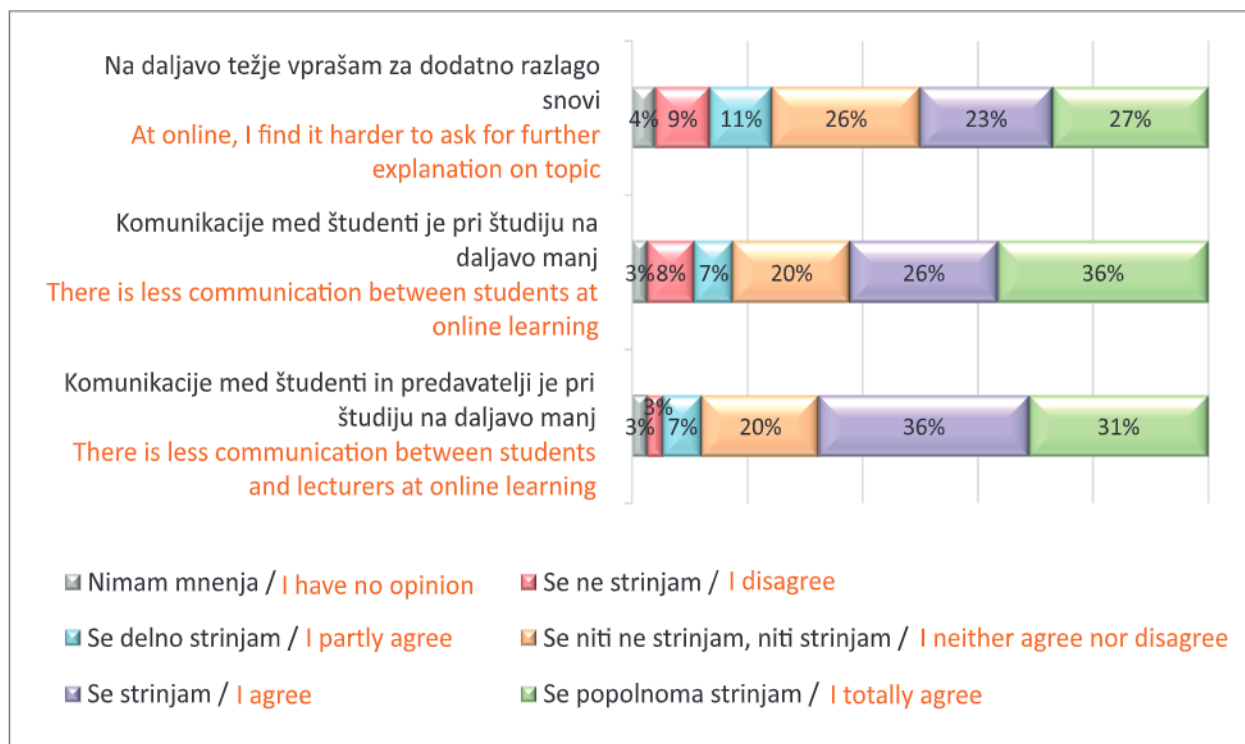
med študenti pri študiju na daljavo manj, se največ študentov popolnoma strinja (36 %) manj pa se jih strinja (26 %), delno strinja (7 %), ne strinja (8 %), ali

pa so neopredeljeni (3 %). Podoben vzorec opazimo pri odgovorih na trditev, da je komunikacije pri študiju na daljavo med predavatelji in študenti manj.



Slika 4. Mnenja študentov o izvedbi predavanj/vaj, če ne bi bilo pandemije. (n = 74)

Figure 4. Students' opinions on the implementation of the lectures / exercises if there were not a pandemic. (n = 74)



Slika 5. Komunikacija pri študiju na daljavo. (n = 74)

Figure 5. Communication in online learning. (n = 74)

4 RAZPRAVA IN ZAKLJUČEK

4 DISCUSSION AND CONCLUSION

Vse tri anketirane skupine (dijaki in študenti lesarstva ter drugi v lesni panogi) so najbolj motivirane v razvojnem okolju, ki teži k napredku in bi jih prisotnost novih konceptov, vsebin in vključevanje orodij industrije 4.0 zagotovo lahko motiviralo pri delu. Da bi bili čim uspešnejši v svojem poklicu, smo se na splošno začeli „specializirati“ (Žorga, 1997), kar pomeni enostranski razvoj naših sposobnosti, ki pa ne omogoča celovitega osebnostnega razvoja. Ljudje se iz dneva v dan bolj zavedajo, da je učenje za osebnostni razvoj in uspešno strokovno delovanje najboljši recept za ohranjanje konkurenčnosti na trgu dela (Cukor, 2019). Videti je, da ima veliko anketirancev visok timski duh, kar pomeni, da so pripravljeni deliti svoje znanje z drugimi in so pripravljene druge podpreti ter jim pomagati pri njihovih nalogah (Burnett & James, 1994; Ibbetson & Newell, 1996). McHugh in Bennett (1999) domnevata, da timsko delo deluje kot protistrup proti nizki stopnji motivacije in morale. Na sploh pa si anketiranci želijo, da je delovno okolje varno in stabilno, vendar manj tekmovalno. Tekmovalno okolje ima lahko nekaj prednosti, npr. spodbudi inovacije, zmanjša brezbriznost in lenobo, povečuje produktivnost tekmovalnih ljudi, prav tako pa nekaterim predstavlja zabavo in jim daje veselje. Vsekakor pa ima tudi veliko slabosti, kot so: (1) sabotiranje timskega dela in sodelovanja, (2) če je tekmovalnost vezana na odpuščanje, se lahko zmanjša morala zaposlenih, (3) ko posameznik ne zmaga, ga lahko to demotivira in nasploh zmanjša njegovo učinkovitost, (4) stalna primerjava je lahko naporna in sčasoma zmanjšuje motivacijo zaposlenih ter ustvarja stresno okolje vsem zaposlenim (Miller, 2014). Ugotovili smo, da bolj ko se anketiranci bližajo zaposlitvi, več motivacije jim predstavlja varno in stabilno okolje, tekmovalno okolje pa se jim zdi nespodbudno. Dijake pri rednem izobraževanju najbolj motivirajo boljše zaposlitvene možnosti, želja po znanju in karierni cilji, študente pa pridobitev potrebnih kompetenc za delo ter prav tako boljše možnosti zaposlitve, osebna rast in želja po znanju. Dijaki in študenti se torej izobražujejo, ker si želijo večjih zaposlitvenih možnosti in nikakor ne zaradi izogibanja zaposlitvi. Tistim, ki pa se ne izobražujejo več redno, največjo motivacijo pri vseživljenjskem izobraževanju predstavlja večje zadovoljstvo pri delu, osebna rast in boljši zaslužek. Manj

pomembne se jim zdijo spodbude s strani družine in karierni cilji, ki dijake in študente zelo motivirajo.

Presenetili so nas odgovori študentov glede izvedbe predavanj oziroma vaj, saj se jim zdita načina izvedbe študijskih obveznosti v živo preko spleta in hibridno najmanj zanimiva. Res pa je, da je bil prehod zaradi pandemije Covid-19 nenaden in je bil študij vsaj na začetku izveden precej improvizirano (Kropivšek et al., 2021), študenti pa so bili prisiljeni delati od doma, kar je pomenilo tudi več sedenja pred računalnikom in opravljanja šolskih obveznosti preko spleta (Vamberger, 2020). Tako pozitivne kot negativne odzive študentov glede študija na daljavo navaja raziskava, v kateri je mnogo študentov imelo negativno mnenje o poučevanju na daljavo zaradi pomanjkanja socialnega življenja in ker so se ob tem počutili osamljene, hkrati pa so izrazili, da ne želijo biti ves čas doma, saj jih to demotivira (Mucci-Ferris et al., 2021). Dietinger (2003) pravi, da je vsak posameznik pri šolanju na daljavo socialno izoliran in da imajo tisti, ki svojih socialnih potreb ne zadovoljijo zunaj procesa izobraževanja, s takim izobraževanjem resne težave, kar je bilo med pandemijo ob zaprtju države še posebej prisotno. Glede na negativna mnenja, zabeležena v številnih raziskavah, nas ne preseneča, da bi večina študentov želela imeti vsa predavanja in vaje v živo na fakulteti ter da bi jih veliko na fakulteti želelo imeti vsaj praktične predmete oziroma vaje. Znatno delež študentov bi se želel o načinu izvedbe študijskih obveznosti dogovoriti sproti. Študij na daljavo je trenutno v veliki meri nepriljubljen zaradi epidemije, saj je veliko razlogov za nepriljubljenost povezanih prav z njo. Študenti si želijo kakovostno dvosmerno komunikacijo, saj ta izboljša sprejemanje informacij, njihovo izmenjavo ter zaznavanje drugačnih mnenj (Jereb & Ferjan, 2007). Večina študentov lesarstva meni, da je dvosmerne komunikacije pri študiju na daljavo manj kot pri klasičnem študiju, saj virtualno okolje otežuje postavljanje vprašanj oz. izmenjave mnenj. To vsekakor ni spodbudno za učeče se, zato mora učitelj, ki izvaja študij na daljavo, premišljeno podajati snov. Pomembno je, da učečim se omogoči komuniciranje in jih vsestransko spodbuja in vzpostavi okolje, kjer vsi skupaj rešujejo probleme, si izmenjujejo mnenja, nove ideje ter gradijo medsebojne odnose (Jereb & Ferjan, 2007).

Z večjo interaktivnostjo bi lahko izboljšali dvosmerno komunikacijo med udeleženci pri klasič-

nem načinu in pri izobraževanju na daljavo. Tu bi si lahko pomagali z novimi sodobnimi digitalni tehnologijami (Goropečnik, 2021). Te tehnologije bi bile lahko spodbudne za mlajše generacije, pri katerih tradicionalni pristopi postajajo neučinkoviti in se jim zdijo odvečni (Postolov et al., 2017). Kot kaže pri vseh generacijah, ki se izobražujejo na področju lesarstva, prevladuje motivacija, ki izhaja iz notranjih spodbud posameznika. To je dobro, saj so zunanji motivi običajno šibkejši kot notranji in lahko hitro usahnejo (Brečko, 1996). Hkrati ne smemo prezreti, da so tudi zunanji motivi pogosto potrebni in učinkoviti, saj nam pomagajo, da lažje opravimo naloge, ki so nam neprijetne in celo dolgečasne ter od nas zahtevajo veliko truda in vztrajnosti (Kure, 2019). Med zunanjimi motivi pri izobraževanju v lesarstvu največjo motivacijo predstavlja boljša možnost zaposlitve/boljši zaslužek. Ko želimo motivirati sebe ali druge, je dobro vedeti, kateri zunanji motivator je za nas ali drugega najbolj učinkovit, saj se s tem lahko hitreje približamo ciljem, ki jih želi doseči posameznik ali skupina (Kure, 2019). Ker je bila naša anketa zaprtega tipa in so bili anketiranci z odgovori omejeni, bi bilo v prihodnje potrebno izvesti raziskavo tudi brez vnaprej postavljenih odgovorov, morda tudi v obliki intervjujev. Prav tako bi v prihodnje lahko posvetili več pozornosti željam in pričakovanjem učečih se v lesarstvu. Upoštevati moramo, da smo ljudje različni in da so zato za posameznike in skupine različni tudi zunanji motivatorji. Rezultati te raziskave kažejo, da bi veljalo tovrstne raziskave izvajati kontinuirano, saj bi samo na takšen način lahko izobraževalni proces sproti prilagajali potrebam različnih generacij učečih.

5 POVZETEK

5 SUMMARY

The current development of technology is leading to major changes in the business world and society in general. The world is at the beginning of a new industrial revolution, Industry 4.0, which is not only a revolution of machines and technologies, but will also significantly change the profiles of employees and their necessary competencies in the wood sector (IN4WOOD, 2017). The lack of digital competences is one of the major problems faced by the current business environment in woodworking enterprises (Kropivšek, 2018). Ed-

ucational institutions in the wood sector will have to respond to current developments, as they will have to offer up-dated contents and, above all, change existing educational concepts and methods which should be supported with new technologies and services. The introduction of new technologies and educational methods has a great impact on all areas of the educational process. Among the most important ones is to ensure the high motivation of the learners, as a lack of motivation is a major barrier in education, leading to frustration and discomfort, and it is also a long-term obstacle to productivity and well-being (Legault et al., 2006). Generation Z currently makes up most of the population in full-time education, while most people just entering the labour market are members of the Generation Y. These generations are different from the previous ones as they have been exposed to modern technologies and the internet practically from birth, and are therefore less responsive to the traditional delivery of lectures as they are used to greater interactivity. With the development of new technologies, traditional educational approaches seem to become obsolete, inefficient or even redundant for the younger generations (Postolov et al., 2017). Therefore, changes in education are also crucial to equip future employees with the appropriate skills that the wood sector will need in the future. The incorporation of modern contents and technologies would make the educational process more dynamic, interactive and, above all, effective, especially for younger people (Innovae, 2021).

The main objective of the present research is to find out which teaching and learning ways motivate learners in the wood sector the most, both in full-time education (from vocational training to higher education) with most learners from generation Z, and in lifelong learning (mainly generation Y). We also wanted to find out what type of teaching the students like, and what was their experience with online learning.

The results showed that the learners in the wood sector are most motivated in an environment that strives for development and teamwork and is safe and stable. A competitive environment does not motivate either generation, and is even less motivating if the students are close to employment or are already employed. We found that the most important reasons for education are better

employment opportunities, personal growth, and acquiring the skills needed for work. The greatest motivation for those in the process of lifelong learning is greater job satisfaction. Students in the wood sector prefer to fulfil their study obligations in-person at the faculty, with exception of few who think that theoretical subjects and topics could take place online. A small number of students would like to have an influence on the way the individual courses take place. The experience of the pandemic is probably the main reason why online learning was less popular. Two-way communication, which is desirable and important for students, was also limited during distance learning, and this was missed by both students and lecturers during the pandemic. With more interactivity, during both traditional teaching and distance learning, two-way communication could be improved, and this could be achieved with today's digital technologies. Especially for the younger generations, such technologies could also be a great motivation to work better. The results indicate that in all generations educated in the wood and furniture sector most motivation is from internal stimuli, which is good since external stimuli are in principle weaker and can suddenly disappear (Brečko, 1996). Nevertheless, external motivation can be very effective, as it helps us to perform tasks which we consider inconvenient or even boring. When we want to motivate ourselves or others, it is good to know which external stimuli are the most effective, as this can help us to achieve our own personal goals or those of a group (Kure, 2019). In the future, we should also pay more attention to students' expectations and desires. It is good to know that everyone is different and that external motivators can also be different for each of us. It would thus be useful to do continuous research on motivation and teaching, to better address the needs of the different generations of learners.

ZAHVALA

ACKNOWLEDGEMENT

Raziskave je finančno podprla Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije (ARRS), v okviru programa Les in lignocelulozni kompoziti (P4-0015). Del raziskave je bil opravljen v okviru Erasmus+ projekta Allview (GA: 621192-EPP-1-2020-1-ES-EPPKA3-VET-COVE).

VIRI

REFERENCES

- 1KA (2021). Spletne ankete. (06.10.2021). <https://www.1ka.si/>
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2015). *Essentials of modern business statistics with Microsoft Office Excel* (6th ed.). Cengage Learning.
- Berkup, S. B. (2014). Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218–229. DOI: <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n19p218>
- Brečko, D. (1996). Motivacija pri izobraževanju na daljavo. *Andragoška Spoznanja*, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.4312/as.2.1.22-32>
- Buckley, R., Beu, S. D., Novicevic, M. M., & Sigerstad, D. T. (2001). Managing Generation NeXt: Individual and Organizational Perspectives. *Review of Business*. 22(1/2), 5.
- Burnett, D., & James, K. (1994). Using the Outdoors to Facilitate Personal Change in Managers. *Journal of Management Development*, 13(9), 14–24.
- Crampton, S. M., & Hodge, J. W. (2009). Generation Y: Uncharted Territory. *Journal of Business & Economics Research*, 7(4), 6.
- Cukor, M. (2019). Supervizija kot podpora za osebnostni in profesionalni razvoj. Univerza v Ljubljani.
- Davies, R. (2015). Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth.
- Dietinger, T. (2003). *Aspects of E-Learning Environments*. University of Technology.
- Dimock, M. (2019). Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Facebook (2021). Spletna platforma. (07.10.2021). <https://www.facebook.com/>
- Ferguson, D. (2020). Children are reading less than ever before, research reveals. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/education/2020/feb/29/children-reading-less-says-new-research>
- Goropečnik, L. (2021). Strategije in modeli za uskladitev izbranih učnih vsebin in konceptov med poklicnim in visokošolskim izobraževanjem v lesarstvu. Magistrsko delo, Oddelek za lesarstvo, Biotehniška fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1). DOI: <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Hitt, M. A., Black, S., & Porter, L. W. (2009). *Management* (2nd ed.). Pearson Prentice Hall.
- Ibbetson, A., & Newell, S. (1996). Winner Takes all. *Management Learning*, 27(2). DOI: <https://doi.org/10.1177/1350507696272001>
- IN4WOOD (2017). Industry 4.0 for Wood and Furniture Manufacturers. Training Path and Learning Content.
- Innovae (2021). Innovae - Industry 4.0 and Augmented and Virtual Reality. (06.10.2021). <https://www.innovae.eu/en/industry-40-augmented-and-virtual-reality/>
- Jereb, E., & Ferjan, M. (2007). Socialni vidiki izobraževanja po internetu. *Socialno Delo*, 46(4/5), 213–220.

- Košmelj, K. (2007). *Uporabna statistika. Druga dopolnjena izdaja*. Ljubljana, Biotehniška Fakulteta. 239.
- Kropivšek, J. (2018). Konceptualni model digitalizacije izobraževanja: Primer visokošolskega izobraževanja v lesarstvu v Sloveniji. *Les/Wood*, 67(2). DOI: <https://doi.org/10.26614/les-wood.2018.v67n02a06>
- Kropivšek, J., Jošt, M., Oblak, L., Zupančič, A., Kitek Kuzman, M., & Goropečnik, L. (2021). Challenges of the transition to the on-line educational process during the pandemic. In Jošt, M. & Bertoncelj, J. (Eds.), *The response of forest-based sector to changes in global economy* (pp. 229–238). International Association for Economics and Management in Wood Processing and Furniture Manufacturing - WoodEMA, i.a.
- Kure, M. (2019). Motivacija - kako se motivirati, tudi ko nimaš motivacije? Inštitut Za Neodvisnost. (19.10.2021) <https://neodvisnost.si/motivacija-kako-se-motivirati-tudi-ko-nimas-motivacije/>
- LaBelle, J. E. (2005). The Paradox of Safety Hopes and Rewards. *Professional Safety*, 36(3), 37–42.
- Legault, L., Green-Demers, I., & Pelletier, L. (2006). Why do high school students lack motivation in the classroom? Toward an understanding of academic amotivation and the role of social support. *Journal of Educational Psychology*, 98(3). DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-0663.98.3.567>
- Maulina, H., Abdurrahman, A., Sukanto, I., Kartika, N., & Nurulsari, N. (2020). Z-generation learner characteristic and expectation in the RI 4.0 era: a preliminary research in physics teacher college in Lampung. *Journal of Physics: Conference Series*, 1572, 6. DOI: <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1572/1/012091>
- Mchugh, M., & Bennett, H. (1999). Introducing teamworking within a bureaucratic maze. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(2), 81–93.
- Miller, B. (2014). Does Competition Among Employees Work as a Motivator? *HR Management & Compliance, Learning & Development*. <https://hrdailyadvisor.blr.com/2014/12/12/does-competition-among-employees-work-as-a-motivator/>
- Moodle (2021). Spletna učilnica. (07.10.2021). <https://moodle.org/>
- Možina, S., Rozman, R., Glas, M., Tavčar, M., Pučko, D., Kralj, J., Ivančko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Tekavčič, M., Dimovski, V., & Kovač, B. (2002). *Management: nova znanja za uspeh* (Možina, S. (Ed.)). Didakta.
- Mucci-Ferris, M., Grabsch, D. K., & Bobo, A. (2021). Positives, Negatives, and Opportunities Arising in the Undergraduate Experience During the COVID-19 Pandemic. *Journal of College Student Development*, 62(2). DOI: <https://doi.org/10.1353/csd.2021.0017>
- OpenLearn (2014). Motivation and factors affecting motivation: 3 Definitions and dimensions of motivation. (06.10.2021). <https://www.open.edu/openlearn/health-sports-psychology/motivation-and-factors-affecting-motivation/content-section-3>
- Oxford living dictionaries (2021). Lexico. (06.10.2021). <https://www.lexico.com/definition/millennial>
- Postolov, K., Magdinceva Sopova, M., & Janeska Iliev, A. (2017). E-learning in the hands of generation Y and Z. *Poslovna Izvršnost - Business Excellence*, 11(2). DOI: <https://doi.org/10.22598/pi-be/2017.11.2.107>
- Rozman, R., & Kovač, J. (2012). Motiviranje. In Kozarov, A. (Ed.), *Management* (pp. 410–420). GV Založba.
- Schwab, K. (2015). The Fourth Industrial Revolution What It Means and How to Respond. *Foreign Affairs*. <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>
- Šenk, R. (2021). Izobraževanje in usposabljanje generacije Y in Z v lesarstvu. *Diplomsko delo, Oddelek za lesarstvo, Biotehniška fakulteta, Univerza v Ljubljani*.
- Sharf, S. (2015). What Is A “Millennial” Anyway? Meet The Man Who Coined The Phrase. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/samanthasharf/2015/08/24/what-is-a-millennial-anyway-meet-the-man-who-coined-the-phrase/?sh=611c89994a05>
- Skinner, E. A., & Belmont, M. J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of Educational Psychology*, 85(4). DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-0663.85.4.571>
- The Economist. (2019). Generation Z is stressed, depressed and exam-obsessed. <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/02/27/generation-z-is-stressed-depressed-and-exam-obsessed>
- Tulgan, B. (2013). Meet Generation Z: The second generation within the giant “Millennial” cohort. *Rainmaker Thinking*, 13.
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and Social Interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2). DOI: <https://doi.org/10.1353/jip.2015.0021>
- Vamberger, T. (2020). Opinions and Responses of Primary School Students about Teleworking. *Challenges and New Opportunities of Distance Learning*, 60–75.
- Žorga, S. (1997). Odprte dileme ob izvajanju profesionalne supervizije : funkcije supervizije in kako jo izvajati. *Socialno Delo*, 36(1), 10.