

Permanentno izobraževanje, današnja potreba ali nujnost?

Organizirano izobraževanje odraslih se prvič pojavi sredi 19. stoletja z ustanavljanjem ljudskih šol, kar je bil odziv na potrebe tedanje industrije, ki je začela množično zaposlovati novo delovno silo. Sredi šestdesetih let dvajsetega stoletja se je z začetkom pojava nove informacijske družbe začelo masovno organizirano izobraževanje odraslih preoblikovati v novo smer, ki ji pravimo permanentno izobraževanje. Ker sproti porajajočih se potreb po znanju ni bilo mogoče več zadovoljevati le z ustaljenim sistemom šolanja, je bilo treba razviti dopolnilno permanentno izobraževanje, ki bo dopolnilo potrebno manjkajoče znanje.



Avtor:
mag. Alan Ninčević,
dipl. var. inž.

Univerzitetni klinični center
Ljubljana,
Služba za varnost
in zdravje pri delu

Poljanski nasip 58
1000 Ljubljana

Časovni razmik med pojavom posamezne potrebe po določenem znanju in časom, ko se mora to znanje uporabiti v praksi, postaja vse krajši, zato je najbolj primerno posamezniku prirojeno fleksibilno izobraževanje, ki mu zagotavlja potrebno znanje, sposobnosti in spretnosti. Neformalno permanentno izobraževanje je najboljši možni odgovor na trenutne razmere in potrebe na trgu dela. S tovrstnim izobraževanjem si posameznik pridobi potrebne osebne in poklicne

kompetence, ki mu zagotavljajo ustrezno funkcionalno pismenost in usposobljenost za kakovostno opravljanje svojega poklica. Strokovni delavci za varnost pri delu pri tem niso izjema, zato so si dolžni pripraviti svoj osebni načrt izobraževanja, s katerim bodo zmožni odgovoriti na obstoječe vsakdanje izzive, razmere, prakso, probleme in potrebe.

Najstarejši ohranjeni spisi so sveti spisi, ki jim pravimo Vede. V Vedah, ki so sestavljene iz štirih delov, je zapisano, da smo ljudje duhovno najvišje razvita živa bitja na tem planetu. Ljudje se od drugih živih bitij ločimo po tem, da nam je dano telo, s katerim lahko delujemo na višji stopnji zavesti. Pomembna prednost pred drugimi živimi bitji je razum, ki ga edini neomejeno lahko razvija le človek. V skladu z zapisi iz Ved nam je dan razum, da ga uporabljamo v pozitivne namene kot pomagalo, da se lahko v popolnosti zavemo svojega resničnega sebe in to tudi na praktičen način spoznamo. Znanje, ki ga poseduje človek, je v skladu z zapisi iz Ved dvojno, in sicer ga imenujemo aparavidjā in paravidjā. Aparavidjā je nepopolno (razumsko) znanje ali tudi

znanje zgolj o materialnem svetu. Paravidjā pa je popolno duhovno znanje ali resnica, ki mu lahko pravimo tudi modrost.¹⁵ Stopnja duhovnega znanja posameznika se kaže v stopnji njegove razvitosti, ki ji drugače pravimo tudi stopnja osebne razvitosti. V današnjem času je to postala ponovno ena pglavitnih lastnosti, na osnovi katere se delodajalci odločajo o tem, katerega kandidata bodo zaposlili na določenem delovnem mestu. Osnovni nabor intelektualnih znanj v posameznem poklicu je zgolj »vstopnica«, da lahko posameznik sploh kandidira za določeno delovno mesto. Bistvena razlika, zaradi katere se delodajalec odloči za posameznega kandidata, pa leži v njegovih osebnostnih kakovosti in sposobnostih, ki se pokažejo v celosti šele po določenem času, ko se posameznik tudi praktično lahko »zlije« s svojim delom. Celostna podoba posameznika zato ne more biti razvita samo s pomočjo vzgoje in izobraževanja, ki ga nudi javno priznan šolski sistem izobraževanja. Da bi lahko celostno napredovali na višjo raven znanja,

potrebujemo dodatno dopolnilno izobraževanje, ki je neke vrste odgovor na naše trenutne izzive, obstoječe razmere, prakso, probleme, inovacije in naše potrebe.

Razvoj organiziranega izobraževanja odraslih

Prve zametke organiziranega izobraževanja odraslih zasledimo na Danskem sredi 19. stoletja, ko je Nikolaj F. S. Grundtvig začel z uvajanjem prvih institucij za izobraževanje odraslih. Uvedel je tako imenovane ljudske šole. Značilnost tedanjih ljudskih šol je bila ta, da so bile internatskega tipa, kamor so se ljudje prihajali učiti za dva do tri tedne. Učenje je potekalo v formalnih in neformalnih oblikah.¹² Dejavnost se je institucionalizirala konec 19. stoletja, kar ni pojav le na Danskem, pač pa po celotni Evropi. Enako se je zgodilo tudi v tedanji Avstriji, kjer so začeli množično ustanavljati visoke ljudske šole, ta proces pa se je razširil tudi na tedanje ozemlje Slovenije in nato v ostala mesta nekdanje



Hrvaške. Med 1. in 2. svetovno vojno se je postopek ustanavljanja ljudskih šol prekinil. Po 2. svetovni vojni pa so nastajale ljudske in delavske univerze. V Sloveniji smo imeli samo delavske univerze, ki so se po osamosvojitvi Slovenije preimenovali v ljudske univerze.⁹ Proces institucionalizacije se je zaključil konec 20. stoletja, ko je prevladal pojav deinstitucionalizacije izobraževanja odraslih. S tem pojavom se pojavi pojem permanentnega ali vseživljenjskega izobraževanja odraslih. Takrat se začnemo zavedati, da izobraževanja odraslih ne more več pokrivati institucija, temveč je edina pot razvoja znanja in vzgoje odrasle osebe vseživljenjsko neformalno izobraževanje.^{9, 10}

Nastanek permanentnega izobraževanja

S pojmom permanentnega ali vseživljenjskega izobraževanja smo se prvič srečali na 2. svetovni konferenci UNESCA o izobraževanju odraslih v Montrealu leta 1960.²⁶ Dva kanadska vzgojitelja odraslih, Roby Kidd in Alan Thomas, sta v svojem delu postopno preoblikovala pojem vseživljenjske vzgoje v vseživljenjsko izobraževanje. Kidd je na omenjeni konferenci o tem govoril kot o enem izmed bistvenih ciljev politike, v katerega naj se usmerijo vlade držav.⁴ Dolgoletni direktor pedagoškega inšti-



tuta v Parizu Paul Lengrand pa je leta 1970 na naslednji mednarodni konferenci UNESCO predstavil koncept permanentnega izobraževanja. V svojem referatu z naslovom *An Introduction to Lifelong Education* (Predstavitev permanentnega izobraževanja) navaja: »Sproti porajajočih se potreb po znanju po starih ustaljenih poteh ni mogoče več zadovoljevati le z ustaljenim sistemom šolanja. Za kakovostno opravljanje poklica to ne zadostuje več. Izobraževanje odraslih dopolnjuje šolsko izobrazbo in nadaljuje izobraževanje odraslih v vse pore družbenega življenja in dela.« Navaja tudi, da je razvoj industrije jasno pokazal, da šola po ustaljenem konceptu ne more pokrivati sproti porajajočih se novih znanj, ki jih zahtevajo številni poklici.^{26, 18} Razkorak med znanjem, ki ga ponujajo sprejeti šolski učni načrti, in znanjem, ki je potrebno za opravljanje dela, je iz leta v leto večji. Tudi številne šolske reforme po celem svetu, ki so poskušale zmanjšati ta razkorak, so se končale kot neuspešne.¹⁷ Zadnja velika reforma o usmerjenem izobraževanju v osemdesetih letih prejšnjega stoletja je jasno pokazala, da šola kot formalna institucija s podreditvijo svojega na-



črta izobraževanja potrebam proizvodnje ne more slediti hitrosti in raznovrstnosti razvoja industrije. Precejšnjega dela znanja preprosto ni mogoče prenesti v učne načrte, ker se znanje prehitro poraja in zastareva, zato so potrebe po njem nenapovedljive.¹⁶ Osnovna naloga šole torej ostaja, da daje posplošeno temeljno znanje, da se lahko zaposlimo kjer koli. Vse sprotne potrebe po znanju pa zagotavlja vzporedno razvit sistem izobraževanja odraslih. Zato danes velja, da je šolski sistem toliko razvit, kolikor je razvit vzporeden sistem izobraževanja odraslih. Sistem izobraževanja odraslih naj bo torej komplementaren šolskemu sistemu. Programiranje izobraževanja odraslih pa izhaja iz posameznika in mora biti zato fleksibilno, saj se prilagaja trenutnim potrebam po znanju.²⁶

Kako definiramo permanentno izobraževanje

Permanentnega oz. vseživljenjskega izobraževanja ne moremo definirati s kratko enoznačno definicijo. Koncept permanentnega izobraževanja v različnih državah definirajo različno glede na celoten izobraževalni sistem, politiko

in strategijo razvoja. Pomenu se najbolj približamo s kratkim opisom pojma.

Koncept permanentnega izobraževanja pomeni, da:

- se ljudje nenehno izobražujejo v vseh življenjskih obdobjih;
- gre za široko paleto znanja in spretnosti, tako splošnih, poklicnih kot osebnih;
- morajo imeti pomembno vlogo formalni sistemi izobraževanja in usposabljanja, pa tudi neformalne aktivnosti zunaj njih, tako v javnem kot zasebnem sektorju;
- je pomembna pridobitev trdnega temeljnega znanja in vzbujena želja ter motivacija posameznikov po učenju že med obveznim izobraževanjem.⁴

Značilnosti današnje družbe

V šestdesetih letih prejšnjega stoletja je več kot 180 let trajajočo klasično industrijsko družbo nadomestila nova, naprednejša oblika družbe, ki so jo poimenovali informacijska ali produktivna družbe. V ZDA je raziskovalec Alvin Toffler prvič opisal pojav, da je industrija prenehala z zaposlovanjem, kar so si najprej razlagali kot obdobje krize. Toffler pa je v svojih študijah opisal ta pojav kot začetek nove postindustrijske družbe, za katero so značilne velike spremembe, tveganje in nenehen razvoj znanja. To družbo so poimenovali tudi družba sprememb, družba tveganja, učeča se družba ali informacijska družba. Značilnost te družbe je, da se velika večina aktivnega prebivalstva obli-





kuje v terciarni sektor, ki ga dopolnjuje visokorazviti kvartarni sektor (tabela 1). Posledice oblikovanja te družbe se kažejo v potrebi po več vzporednih znanjih. Kombinacija različnih znanj je pripeljala do točke, ko je vsakomur jasno, da se bo le z eno zaključeno diplomo le stežka prebil skozi kateri koli poklic. Treba je torej oblikovati osebni izobraževalni načrt glede na življenjske in delovne cilje, ki si jih postavljamo sami. Kombinacija različnih znanj, pridobljena na formalen ali neformalen način, je torej vstopnica za preživetje in kakovostno poklicno kariero.²⁶

Formalno in neformalno izobraževanje

Izobraževanje delimo glede na pot, po kateri poteka učenje, na formalno in neformalno. O formalnem izobraževanju govorimo, ko gre za doseganje vnaprej načrtovane ravni in vrste znanja ter na osnovi tega za pridobitev spričevala, ki potrjuje, da je posameznik usvojil posredovano znanje. Tovrstno izobraževanje se odvija v uradnih ustanovah, institucijah, ki jih je priznala država, kjer poteka sistematičen in strukturiran prenos znanja. Trajanje izobraževanja je načeloma vnaprej predvideno. Formalno izobraževanje je organizirano po predmetih, disciplinah in ravneh ter se zmeraj potrdi s spričevali, diplomami ali potrdili, ki so javno priznani. Gre torej za širšo (splošno) usposobljenost, ki jo pridobimo v



skladu z vnaprej pripravljenim in potrjenim učnim načrtom.

Neformalno izobraževanje se začne v obšolskih dejavnostih v smislu nekonvencionalnega izobraževanja. Lahko je družbeno priznano, bolj priložnostno in nas pogosto spominja na samostojno učenje. Večinoma se dogaja naključno, kjer koli in nenačrtno (ni pomembno, kje in kako smo se neko stvar naučili, ali na televiziji, radiu, delavnici, seminarju ali posvetu, ali nam je to povedal prijatelj, znanec ..., pomembno je le, da to znamo). Pomemben je torej rezultat, to je znanje, in to je glavni ter odločilni kriterij. Pomembno je, da nas osebno spreminja in izpopolnjuje. Za neformalno izobraževanje lahko torej zaključimo, da poteka spontano, nenehno in se lahko zaključi s tako imenovanim neformalnim spričevalom ali potrdilom.²⁹

Glede na današnje stanje in hitrost spreminjanja družbe in informacij lahko govorimo o nenehni potrebi po nadgrajevanju formalno pridobljenega znanja z neformalno pridobljenim znanjem.

Neformalno izobraževanje pridobiva pomen

Permanentno izobraževanje odraslih se uresničuje pretežno v neformalnih oblikah učenja. Ni permanentnega izobraževanja, če ne

Sektor dejavnosti	Razvojne etape družbe		
	Predindustrijska družba	Industrijska družba	Informacijska družba
Primarni sektor (kmetijstvo, gospodarstvo)	80–90 %	20–30 %	6–10 %
Sekundarni sektor (industrija, obrt, rudarstvo)	8–15 %	40–60 %	20–30 %
Terciarni sektor (servisna, uslužnostna dejavnost)	2–5 %	15–25 %	40–60 %
Kvartarni sektor (znanost, raziskave, razvoj)	–	5–15 %	20–25 %

Tabela 1: Pregled razvojnega napredka zaposlovanja delavcev skozi tri etape preoblikovanja družbe²⁶

priznamo prevlade neformalnega izobraževanja. Permanentnega izobraževanja ni mogoče uresničiti samo prek izobraževalnih institucij, temveč pretežno z različnimi dejavnostmi po neformalni poti.² Časovni razmik med pojavom potrebe po znanju in časom, ko se mora to znanje uporabiti, se v današnji družbi vedno bolj krajša. Zato je najbolj primerno fleksibilno izobraževanje, ki ga sestavljajo vsakdanje porajajoče se razmere in konkretne življenjske ter delovne situacije posameznika. Nastaja na kraju samem in ni vezano na predpisano učno metodo ali število porabljenih ur. Vsakršna uporabljena pot do znanja je priznana, če se izkaže kot učinkovita. Torej ni pomembno, kako si je posameznik pridobil znanje in osebne lastnosti, ampak je odločilno, kaj posameznik zna.¹ Posameznik si sam izbere, kako se bo učil, da mu bo kar se da najbolj prijetno in najbolj primerno njegovemu načinu pridobivanja znanj. Zato si posameznik sam oblikuje osebne učne projekte.²⁹ Čeprav je znanje pridobljeno po neformalni poti (z razgovori, bra-

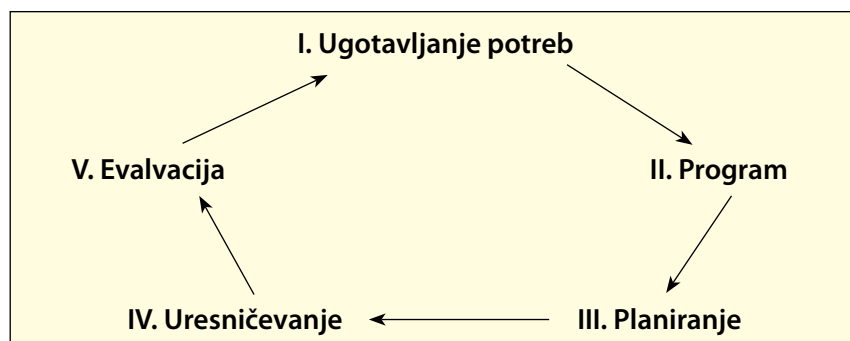


njem, potovanji, mediji, informacijsko tehnologijo, med prijatelji in znanci itd.), težimo k temu, da ga formalno potrdimo.²⁷ Odrasli se izobražujejo zaradi konkretnih potreb, ki se porajajo pri delu in v njihovih življenjskih situacijah. Današnja znanstvena odkritja in postavljene teorije niso več trajne in absolutne resnice, zato postane trajnost znanja časovno omejena. Z informacijsko tehnologijo se je naglo razširilo pridobivanje znanja. Uporaba interneta, elektronske pošte, CD-jev, DVD-jev, elektronskih enciklopedij, revij in baz podatkov, MP3 itd. je pripomogla k temu, da je znanje dostopno tudi doma preko osebnega računalnika, kar omogoča hitro dostopnost in preglednost.⁷ Znanje prehitro zastareva, zato si ga je treba vsakodnevno dograjevati in vgrajevati v lasten miselni okvir. Ni dovolj le, da

posameznik nekaj samo ve, ni pa zmožen tega uporabiti v praksi, ker ni dovolj prodoren, komunikativen, prilagodljiv, kritičen, empatičen in iznajdljiv. Znani indijski modrec in veliki svetnik Sri Kabirdas je nekoč izjavil »Tone teorije ne predstavljajo nič v primerjavi z gramom praktičnega znanja.«¹⁴ Da bi lahko to dosegli, torej potrebujemo osebne lastnosti, s katerimi bomo zmožni posredovano znanje umestiti v vsakdanjo rabo. Nove kategorije permanentnega izobraževanja se gibajo v smeri: formalno → neformalno izobraževanje, skupinsko → individualno izobraževanje, sposobnosti → motivacija, poklic → zaposljivost in kompetentnost.

Razvoj kompetentnosti posameznika

Temeljna struktura izobraževanja odraslih je andragoški cikelus⁸



Slika 1.: Andragoški cikelus je podlaga za vse osebne učne projekte.

Kompetentnost posameznika je širše in bolj kompleksno obeležje od poklica in formalne izobrazbe. Na zdajšnji stopnji razvoja mora biti posameznik sposoben svoje delo tudi socialno umestiti v družbi. Ustrezni dokumenti oz. izkazi, kot so diplome, spričevala in potrdila o izobrazbi, so samo predpogoj, da se kandidat lahko na razpisano delo prijavi. Uspešnost njegovega dela pa je odvisna od



drugih lastnosti osebe, ki se bodo izražale pri premagovanju težav v delovnem okolju (npr. stresna odpornost, komunikacijske spretnosti itd.), da svoje delo pripelje do želenega cilja in ga s tem umesti v odnosu do drugih in širšega okolja. Med danes najbolj pogrešljive lastnosti posameznika se prištevajo samostojnost, osebna odgovornost, samoiniciativnost, motivacija, vztrajnost, marljivost, nove ideje, originalnost, zagnanost idr. Težko bi naštel vse lastnosti, posebnosti in sposobnosti, ki se pojavijo kot kompetentnost za določene delovne in življenjske situacije. Paleta teh je zelo široka in se spreminja. Kompetentnost posameznika je zato odvisna od stopnje razvitosti posameznika in njegovih osebnostnih lastnosti in sposobnosti. S kompetentnostjo danes najtesneje povezujemo zmožnost, da je nekdo usposobljen in lahko opravlja več različnih del.^{7, 29} Kompetentnost osebe ni stalna lastnost, zato jo je treba stalno vzdrževati in dopolnjevati. Ne-prestano je treba slediti novostim. Vzdrževanje osebne kompetentnosti je najširša podlaga za

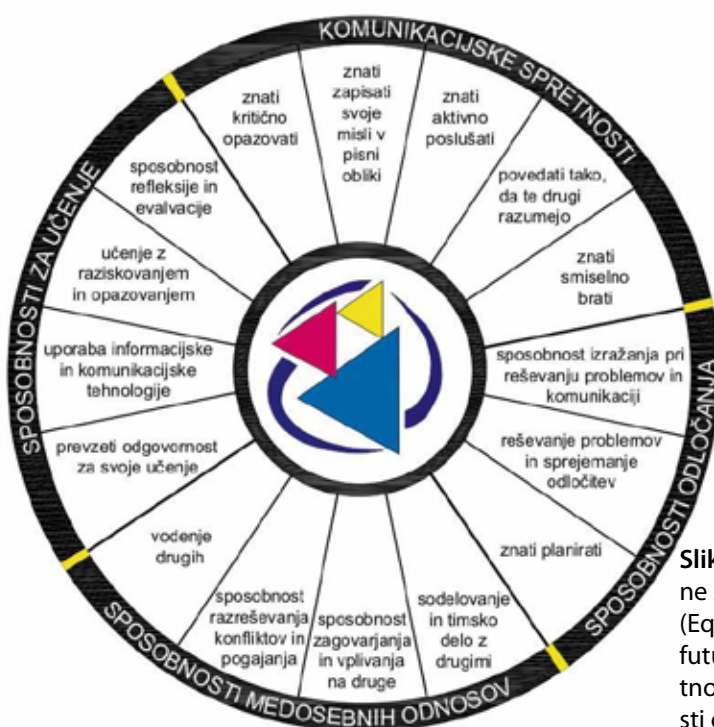
permanentno izobraževanje. Življenje in delo se odvijata v svetu neprestanih sprememb in tveganja. Učna okolja se porajajo v vsakem okolju, zato se z družbenimi spremembami sprti povečujejo tudi možnosti za učenje.^{2, 8} Napredek, ki se odvija vsakodnevno na različnih področjih, zahteva od posameznika, da se stalno prilagaja in dopolnjuje svoje bazično znanje. Dobra temeljna osnova, ki si jo je posameznik pridobil med šolanjem, mu služi le kot osnova, na katero mora dograditi potrebna nova znanja. Za delo varnostnega inženirja ne zado- stuje npr. le znanje, pridobljeno v fazi formalnega izobraževanja na državno priznani javni ustanovi. Sprotne spremembe na trgu dela od posameznika zahtevajo izpopolnjevanja na različnih po-



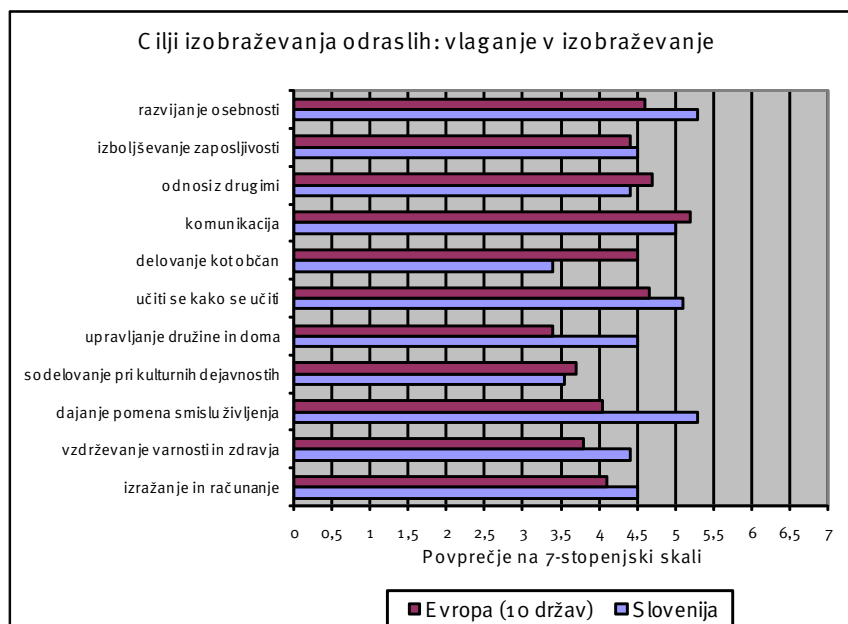
dročjih (npr.: znanje tujih jezikov, uporaba računalniških znanj, znanja na področju komunikacij, organizacije, projektnega vodenja, andragoških znanj, analize stanja itd.). Posameznik naj bi torej danes na osnovi izdelanih andragoških študij in sprejetih standardov izobraževanja razvil naslednje sposobnosti oz. spretnosti:¹⁹

- sposobnosti za učenje,
- komunikacijske spretnosti,
- sposobnosti odločanja,
- sposobnosti medosebnih odnosov.

Cilji izobraževanja gredo zelo v širino. Splošne zahteve današnjega okolja, razvoja in družbe se preli-



Slika 2: Kolo vsebine standarda 16 EFF (Equipped for the future) definira spretnosti in sposobnosti odrasle osebe.²⁸



Slika 3: Študija Eurodelphi 1994–1995 kaže primerjavo politike in naravnosti ciljev, povezanih z izobraževanjem odraslih, med 10 najbolj razvitimi evropskimi državami in Slovenijo.¹¹

stjo, ko je lahko posameznik opravljal svoje delo tako, da je delal v istem poklicu celih 40 let brez pretiranega dodatnega izpopolnjevanja in širjenja znanja na druga dopolnilna področja. Danes številno služb za nedoločen čas upada, kar je trend tudi v razvitem svetu. Vedno več razpisov za delovna mesta je pripravljenih tako, da med svojimi zahtevami navajajo zelene spretnosti in sposobnosti (osebne lastnosti imajo ponekod celo prednost pred splošno priznano formalno izobrazbo, izkazano z javno priznano listino), ki se iščejo od kandidata za posamezno delovno mesto. Na trgu dela danes prevladuje samozaposlovanje, pogodbeno in projektno delo, pri katerih je prisotna koordinacija in usklajevanje med več individualnimi odgovornostmi. Zato potrebujemo tudi bistveno boljše komunikacijske lastnosti in spretnosti. Danes funkcionira le majhen odstotek podjetij na osnovi kontrole oz. nadzora izvajanja dela zaposlenih. Večina stvari se gradi na vrednotah in

vajo v individualne učne projekte. V primeru, da se moramo nekaj zelo hitro naučiti in se za to preprosto nimamo časa postopno izobraževati, lahko uporabimo danes zelo uveljavljeno metodo znanja na posodo. To poteka na način, da svoj problem zaupamo nekemu drugemu, nato pa nam ta oseba svetuje na osnovi svojih izkušenj in znanja, kako bi/ja rešila tak problem. Ob znanju na posodo pa na trgu dela lahko poiščemo pomoč tudi pri raznih svetovalnih službah, katerih razvoj je v zadnjih desetih letih skokovito napredoval.⁹

V Sloveniji so se v zadnjih 15 letih razvile tudi druge zelo priročne in uporabne oblike individualnega izobraževanja odraslih. Največkrat izkoriščene oblike so:⁷

- borze znanja (medsebojno brezplačno izobraževanje v parih, izmenjava različnih znanj, ki jo koordinira računalniško voden center);
- centri za samostojno učenje (organizirane multimedijske zbirke za samostojno učenje, podprte z

izobraževalnim svetovanjem);

- svetovalni centri ali službe za izobraževalno svetovanje (podpora pri oblikovanju osebnega izobraževalnega načrta, povezanega s kariernim načrtom).

Na osnovi predstavljenih področij (slika 2) si bo danes posameznik, če nima poklica, tega veliko lažje pridobil s pridobitvijo naštetih sposobnosti in spretnosti. Z dodatnimi sposobnostmi bo tudi zagotovo lažje zaposljiv in bolj konkurenčen na trgu dela.

Predstavljeni področja in študija Eurodelphi (slika 3) kažejo tudi na to, kaj se danes od posameznika zahteva v primerjavi s preteklo-



Poslovna skupina Sava



zaupanju. Ko delo razdelimo med zaposlene, mora med njimi vladati zaupanje. Po sodobnih normah družbe nihče torej nima pravice kontrolirati (nadzirati) drugega, kvečjemu ga lahko le koordinira.⁸

Kompetence, ki jih zahtevamo od današnjega človeka:

- potencialna rast,
- samouresničevanje,
- izbira med več možnostmi,
- osebno nadziranje,
- fleksibilnost,
- različne socialne vloge,
- sodelovanje,
- iskanje osebnega zadovoljstva,
- osredotočenost na posamezno osebo,
- prevzemanje lastne odgovornosti,
- skrb zase (upoštevanje osebnih potreb).

Katere socialne spretnosti so cenjene danes:

- iniciativnost,
- odločnost,
- odločanje,
- komunikativnost,

- pogajanje,
- povezovanje v mreže,
- sprejemati tveganje,
- poskušati nove stvari (inovacije),
- osebna samostojnost, neodvisnost,
- sposobnost za sprejemanje odgovornosti.

Na čem sloni oz. se gradi današnja družbena moč in avtoriteta:

- na zastavljenih ciljih,
- princip zmagaj/zmagaj,
- postavljena pravila morajo biti utemeljena s pogajanjem z razlago,
- odgovornost vodilnih se spreminja in zmanjšuje,
- sodelovanje in delovanje gradimo na zaupanju.

Na čem sloni logika kontrole zaposlenih:

- odločajo sami, koordinacija,
- delujejo neodvisno, samostojno,
- sodelovanje, podpora,
- priznavanje in odkrivanje pozitivne strani pri vedenju zaposlenih,
- upoštevanje načina delovanja posameznika (priznavanje svojih pozitivnih meja).

Funkcionalna nepismenost

Funkcionalna nepismenost, ki je v Sloveniji še vedno relativno visoka, je določeno stanje razvitosti in nerazvitosti osebe – zakrnelosti v razvoju. Poznamo različne tipe funkcionalne nepismenosti (pisna – dopisi, vabila, glasbena, zdravstvena, likovna, kulturna, računalniška, komunikacijska itd.). Npr.: bistvo komunikacije je v tem, da tisti, ki mu določeno informacijo posredujemo, razume njen pomen. Zato se mora posredovalec informacije prilagoditi stopnji razumevanja prejemnika te informacije (govorimo torej o komunikacijski pismenosti in nepismenosti). Danes potrebujemo znanja (kompetence) za veliko več stvari kot le za opravljanje enega samega poklica, zato je pomembna splošna pismenost na različnih področjih (različni tipi izobraževanja). Ni pomembna samo poklicna pismenost, ampak še druge pismenosti, kot so: varnost, zdravje, obvladovanje problemov v družini, občutek, kako rešiti določen problem, kam se obrniti ... Mnoge odgovornosti prehajajo danes z družbe na posameznika. Še vedno pa velja zakoreninjeno piramidalno prepričanje, da je poklic »relativno samostojna stvar« in da za vse drugo lahko poskrbijo drugi (vzgojiteljica naj skrbi za moje otroke, zdravnik za moje zdravje, varnostni inženir za mojo varnost pri delu ...). Odgovornosti posameznika izvirajo iz vseh družbenih vlog, ki jih imamo (roditeljske, prijateljske, športnega udejstvovanja).^{8, 5}



Nepripravljeni in premalo osebno razviti posamezniki ne morejo biti samozadostni niti v osnovnih življenjskih funkcijah, zato so na današnji stopnji razvoja obsojeni na revščino in družbeno izločenost. To pa za človeka pomeni vsestransko stagnacijo.

Funkcionalno pismen človek dohiteva razvoj okolja in se zna na različne izzive primerno odzvati. Tak človek obvlada dialog z družbo. To doseže, če razume, kar mu govorijo drugi, če zna svoje misli izražati tako, da ga drugi razumejo, če zna smiselno brati tekste in v napisanem ločuje bistvo od nebistvenega in če se zna tudi sam ustrezno pisno izražati. Današnji človek sam odgovarja za svoje preživetje, varnost pri delu, zdravje, socialno varnost, vodenje osebnih in družinskih finančnih sredstev in za to, da se pravilno odloča med številnimi možnostmi.⁶ Ličen navaja, da današnji problemi, povezani z delom, niso hendikepi, ki naj bi nastali zaradi pomanjkanja znanja, povezanega



z izvedbo dela ali stroko, ampak so največji problem medosebni odnosi in neprestani konflikti, ki nastajajo med zaposlenimi. Avtorica navaja, da to posrka večino energije posamezniku, zato v družbi prevladuje nova paradigma, ki ji pravimo osebni razvoj posameznika. Ključni parametri tovrstnega razvoja so: empatija, obvladovanje dialoga, kakovost medsebojnih odnosov in uveljavitev svojih pogledov med drugimi. Zato se splošni formalni pismenosti in poklicni kompetentnosti pridruži tudi osebna kompetentnost. Temu, kar si po poklicu, se pridruži torej tudi to, »kdo si kot osebnost«.¹³

Pomembne točke pri izobraževanju odraslih:⁸

- odrasla oseba je dober učenec in slab šolar;
- pouk je le ena izmed možnih oblik izobraževanja;
- 80 % izobraževanja pri odraslih poteka po neformalni poti;
- vsebine, ki se jih mora nekdo naučiti, so zelo individualne;
- na izobraževanca naravnana vsebina za učenje in ne državno predpisan program učnih znanj;
- vsebine sproti oblikujemo in si jih prirojammo glede na lastne potrebe;
- izobraževanje odraslih je raztegnjeno na 70 let življenja.

Gibanje razvoja osebnosti:

Pasivnost → samostojnost (za nova področja)

Pasivnost → aktivnost

Subjektivnost → objektivnost



Nevednost → razgledanost
Nizke sposobnosti → bolj razvite sposobnosti

Nizka odgovornost → večja odgovornost

Ozki interesi → širši interesi

Egoizem → altruizem

Zavračanje samega sebe → sprejemanje samega sebe

Osredotočanje na posameznosti → osredotočanje na splošne principe

Površinske skrbi → globlje skrbi

Posnemanje → originalnost

Potrebe po gotovosti → dopuščanje dvoumnosti

Impulzivnost → razumskost

Permanentno izobraževanje strokovnih delavcev za varnost pri delu

Eden izmed bistvenih dejavnikov pri razvoju stroke varnosti pri delu je tudi izobraževanje strokovnih delavcev, ki opravljajo naloge varnosti pri delu (varnostnih inženirjev). Po vzoru nekaterih drugih poklicev je ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve leta 2006 izdalo Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju strokovnih delavcev, ki opravljajo naloge varnosti pri delu. Pravilnik je nastal na podlagi večletnih pobud in utemeljevanj strokovne javnosti. Leta 2002 je bila jasno



izražena potreba po ustrezni stimulaciji strokovnjakov, ki delujejo na področju varnosti pri delu, da bi spodbudila njihovo sicer nujno stalno strokovno izobraževanje ter da so se nekako primorani samoizpopolnjevati in dodatno izobraževati na svojem poklicnem področju.²² Namen sprejetega pravilnika je bil pozitiven, saj je želel strokovne delavce stimulirati k dodatnemu izobraževanju. Žal pa v zdajšnji obliki pravilnik ne stimulira dovolj dobro posameznikove aktivnosti, saj razmeroma dobro nagraduje pasiven odnos oz. vlogo slušatelja na raznih strokovnih seminarjih, kongresih in posvetih. Aktivna vloga posameznika, kot so pisanje člankov, knjig, dodaten študij, aktivni nastopi, prevodi strokovnih, znanstvenih člankov itd., so premalo ali nič točkovno nagrajene, da bi stimulirali posameznike k samoizobraževanju in ob tem posledično tudi napredku stroke. Zato lahko k temu dodamo tudi majhno zanimanje za prebiranje tujih strokovnih revij s tega področja.

Tudi ozaveščenost vodstva oz. delodajalcev v zvezi s pomembnostjo zagotavljanja stalnega dodatnega izobraževanja strokovnih delavcev je izredno nizka. Raziskava med strokovnimi delavci je leta 2005 pokazala, da je poznavanje tujih strokovnih predpisov in standardov slabo. Kar 59 % vprašanih je

priznalo, da je njihovo poznavanje tuje literature slabo.²⁰ Tudi analiza, ki jo je opravila ZDVIS, je pokazala, da se je v zadnjih petih letih udeležilo različnih strokovnih seminarjev le 54 % njenih članov.²⁴ Z ukinitvijo edine strokovne knjižnice za varnost pri delu v RS leta 2003, ki je bila organizirana na teden dan Zavodu za varstvo pri delu, se je dostop do strokovne literature s tega področja še poslabšal.²¹ S pomanjkanjem strokovne literature pa se danes ne srečujejo le strokovni delavci za varnost pri delu – varnostni inženirji, ampak tudi študenti in absolventi Fakultete za kemijo in kemijsko tehnologijo – Oddelka za tehniško varnost, ki imajo velike težave pri iskanju in zbiranju gradiva pri študiju in pripravi seminarskih ali diplomskih nalog. Velika večina strokovnih delavcev izmed strokovnih revij na področju varnosti in zdravja pri delu prisega le na domačo revijo *Delo in varnost*. Med strokovnimi delavci pa bi našli tudi le malo takih, ki dokaj redno spremljajo tuje znanstvene in strokovne revije ter s tem predstavljene novosti na področju varnosti in zdravja pri delu. Navkljub omenjenemu je treba spomniti, da je poklic strokovnega delavca za varnost pri delu interdisciplinaren poklic, katerega osnovna naloga je, da širi



svoja znanja tudi izven direktnega polja varnosti in zdravja pri delu in s tem vključuje spoznanja in inovacije drugih znanosti v samo stroko ter znanost varnosti in zdravja pri delu. S takim pristopom bo tudi prepoznavnost področja varnosti in zdravja pri delu ter poklica, povezanega z njim, bistveno pridobila ceno in ugled.

Zaključek

Permanentno izobraževanje odraslih je v današnji informacijski družbi nujnost. Učna okolja se porajajo v vsakem okolju, zato se z družbenimi spremembami povečujejo tudi možnosti za učenje. Tako izobraževanje nas poklicno in osebno spreminja. Izbor vsebin, ki se jih želimo naučiti, nam je prepuščen na lastno izbiro. Prav tako tudi didaktične metode in oblike, preko katerih bomo prejeli novo znanje. Vloga, podpora in motivacija za nenehno dopolnilno izobraževanje odraslih s strani delodajalcev, poklicnih in strokovnih združenj ter države kot zakonodajalca so v tem trenutku še vedno premajhni, da bi lahko adekvatno zadovoljevali po-

trebe sodobne družbe. Današnja družba se zaveda, da znanje, pridobljeno zgolj preko javnega šolskega sistema, ne zadostuje več. Zato prepušča svobodno voljo in odločitev za dodatno izobraževanje posamezniku. Ta pa za ohranitev in nadgradnjo svojih poklicnih kompetenc potrebuje vedno nekaj novega, svežega, s čimer bo lahko konkurenčen na trgu dela.

Ker se bistveno učenje sproži spontano, takrat ko smo pripravljeni na to, poteka večina permanentnega izobraževanja po neformalni poti. Tak način usvajanja znanja je bistveno učinkovitejši, saj nam omogoča dolgoročno osebno spreminjanje. Vsakdo si je zato dolžan pripraviti osebni izobraževalni načrt in si postaviti vrednostne cilje za svoje izobraževanje. Pri tem nedvomno niso izjeme niti strokovni delavci, ki opravljajo

strokovne naloge varnosti pri delu. Njihova naloga je sprejeti odgovornost za lastno izobraževanje in napredek, s čimer bodo zmožni ustrezno in kakovostno odgovoriti na obstoječe razmere, prakso, probleme, inovacije in potrebe, ki jih nudi vsakodnevni trg dela.

Literatura

1. Beck, U. (1992). *Risk society*. London: Sage Publications.
2. Dohmen, G. (1999). *Lifelong learning*. Bonn: Federal Ministry of Education and Research.
3. Drucker, P. (1995). *Managing in a time of great change*. New York: Truman Talley Books/Dutton.
4. EURYDICE. (2000). *Vseživljenjsko učenje: prispevek izobraževalnih sistemov v državah članicah Evropske unije*. Lizbona: Evropska enota EURYDICE – Konferenca ob uvajanju programov SOCRATES II, LEONARDO DA VINCI in YOUTH.
5. Ileršič, A. (2007). Kaj za posameznika pomeni pismenost. Ljubljana: Andragoška spoznanja, Vol. 13, številka 2, str. 37–43.
6. Knaflič, L., Ileršič, A. (2006). Pismenost – stanje in potrebe na slovenskem podeželju. Ljubljana: Andragoška spoznanja, Vol. 12, številka 3, str. 50 – 60.
7. Krajnc, A. (2007). *Andragogika (Izbrana poglavja)*. Ljubljana: Ana Krajnc.
8. Krajnc, A. (2008). *Andragogika*. Ljubljana: Predavanja na Filozofski fakulteti.
9. Krajnc, A. (1978). *Izobraževanje, naša družbena vrednota*. Ljubljana:



na: Delavska enotnost.

10. Krajnc, A. (1979). *Izobraževanje ob delu*. Ljubljana: DDU Univerzum.
11. Kranjc, A. (1996). *Evalvacija stališč o stanju in politiki izobraževanja odraslih v Sloveniji*. Eurodelphi študija 1994–1995. Ljubljana: Andragoški center.
12. Lengrand, P. (1976). *Uvod u permanentno obrazovanje*. Beograd: Beogradski izdavačko – grafički zavod.
13. Ličen, N. (2004). *Kakšne kompetence potrebujejo andragogi*. Ljubljana: Andragoška spoznanja, Vol. 10, številka 3, str. 32–48.
14. Maheshwarananda, P.S. (2005). *Svadhasthana čakra*. Ljubljana: Javno predavanje.
15. Maheshwarananda, P. S. (2002). *The Hidden Power In Humans - Chakras And Kundalini*. Wien: Iberia/European University Press.
16. MŠŠ. (1995). *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v RS*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
17. MŠŠ. (1994). *Development of Education*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
18. Naisbit, J. (2000). *Global Paradox*. New York: Avon Books.
19. National Institute for Literacy. (2002). *Equipped for the future – The standards*. London: National Institute for Literacy.
20. Ninčević, A. (2005). *Ocjena primjenjenosti Zakona o sigurnosti i zdra-*





viju na radu u RS. Magistrski rad. Zagreb: Visoka škola za sigurnost.

21. Pavlič, M. (2004). Određivanje prioriteta u nacionalnom programu sigurnosti na radu u RS. Magistrski rad. Zagreb: Visoka škola za sigurnost.

22. Pavlič, M. (2002). Uvedba licenc na področju varnosti pri delu. Ljubljana: Delo in varnost 47/2002/3, str. 164–165.

23. Rogers, R. C. (1969). Freedom to Learn. Columbus: Charles E. Merrill Publishing Company.

24. Srna, M. (2006). Stalno strokovno usposabljanje in izpopolnjevanje strokovnih delavcev, ki opravljajo naloge varnosti pri delu. Ljubljana: Delo in varnost 51/2006/6, str. 3–4.

25. Toffler, A. (1971). Future Shock. London: Bantam Books.

26. ULLL international conference. (2007). University Lifelong Education in Europe. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

27. http://eff.cls.utk.edu/toolkit/standards_wheel.htm (6. 5. 2008)

28. http://www.kunsthistorik.net/uploads/3letnik/andragogika_98-99.pdf (23. 4. 2008)

OPTIČNO SEVANJE

in Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem (Uradni list RS, št.: 34/2010)

Ponujamo vam paket storitev za obvladovanje optičnega sevanja:

- ocena nevarnosti za posamezna delovna mesta, kjer so prisotni viri umetnih optičnih sevanj,
- izvedba meritev optičnega sevanja na delovnih mestih, kjer je to smiselno in potrebno,
- označevanja naprav z opozorilnimi znaki za nevarnost optičnega sevanja (SIST EN 12198),
- izdelava oz. revizija ocene tveganja na delovnem mestu z opredeljenim tveganjem zaradi prisotnosti umetnih optičnih sevanj,
- izvedba strokovnega usposabljanja za delavce, ki delajo na delovnih mestih v prisotnosti umetnih virov optičnega sevanja,
- preventivni in periodični zdravstveni pregledi za delavce, ki delajo v okolju s povečanim tveganjem.

Kontaktne osebe:

Tom Zickero T: 01 585 51 63 M: 041 674 007
Andraž Tancek T: 01 585 51 96 M: 051 671 809

E: tom.zickero@zvd.si
E: andraz.tancek@zvd.si

ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana - Polje
T: 01 585 51 00
F: 01 585 51 01
W: www.zvd.si
E: info@zvd.si

Z NAMI JE VARNEJE