

UDK 374.7

OHK - Pedagogika in andragogika

Per  
ANDRAGOŠKA SPOZNANJA  
1999 /2

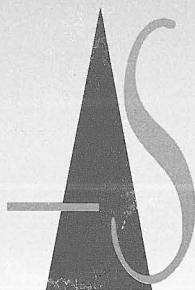
12

374.7



46199900002,3

COBISS



# ANDRAGOŠKA SPOZNANJA

*Prva slovenska revija za izobraževanje odraslih*

**3**

**1999**

**Leto starejših odraslih:**

Paradoks tretjega življenjskega obdobja

Izobraževati starejše delavce?

Vseživljenjski razvoj osebnosti

---

## IMPRÉSUM

---

**Ustanovitelj** Andragoško društvo Slovenije  
**Soustanovitelj** Filozofska fakulteta, Ljubljana

**Glavna urednica/Editor in Chief** dr. Ana Krajnc  
**Odgovorna urednica/Editor** mag. Daniela Brečko  
**Tehnični urednik/Technical Editor** Milan Turel

**Uredniški odbor/Editorial Board** mag. Jordan Berginc,  
mag. Melita Cimerman, mag. Jožko Čuk,  
Jasna Dominko-Baloh, mag. Dušana Findeisen,  
Božo Kočevár, mag. Jože Miklavc,  
dr. Vida Mohorčič-Špolar, Sašo Niklanovič,

**Mednarodni sodelavci:**

Pavel Hartel – Karlova univerza v Pragi;  
Liam Carey – St. Patrick College, Irska;  
Paolo Federighi – Univerza v Firencah;  
Peter Jarvis – Univerza v Surreyju, Velika Britanija;  
Jost Reischmann – Univerza v Bambergu, Nemčija.

**Tajnica uredništva:** Tanja Šulak, tel: 061/176 93 56,  
061/ 176 92 00, faks: 061 125 93 37, 061 125 93 37  
elektronska pošta: tanja.sulak@ff.uni-lj.si

**Oglasi/Marketing:**

Tanja Šulak, tel: 061/176 93 56, faks: 061 125 93 37,  
elektronska pošta: tanja.sulak@ff.uni-lj.si

**Naslov uredništva/Address of the Editorial Office:**

Filozofska fakulteta, Ljubljana, Aškerčeva 2,  
telefon 061/ 176 93 56. Žiro račun/Current Account:  
50100-603-40227, sklic na številko 154005/7626

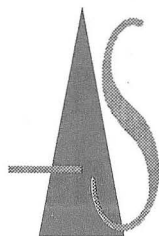
Revija Andragoška spoznanja izhaja štirikrat na leto,  
posamezen izvod je 1700 SIT.  
Letna naročnina za individualne naročnike je 5700 SIT,  
za ustanove in podjetja 8500, za študente 3700 SIT.  
DDV je vključen v ceno.

**Tisk:** Tiskarna Skušek Ljubljana

Revija subvencionira Ministrstvo za šolstvo in šport,  
Ministrstvo za znanost in tehnologijo ter  
Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

---





ANDRAGOŠKA SPOZNAVANJA  
Prva slovenska revija za izobraževanje odraslih  
*Journal of adult education in Slovenia*

## Vsebina

<i>Ana Kranjc</i>	<b>PARADOKS TRETJEGA ŽIVLJENJSKEGA OBDOBJA</b>	5
<i>Dušana Findeisen</i>	<b>IZOBRAŽEVATI STAREJŠE DELAVCE?</b>	19
<i>Daniela Brečko</i>	<b>VSEŽIVLJENJSKI RAZVOJ OSEBNOSTI (2. DEL)</b>	27
<i>Nives Ličen</i>	<b>ČLOVEK NA MARSU, DINOZAVRI NA ZEMLJI</b>	41
<i>Sabina Jelenc Krašovec</i>	<b>RAZMIŠLJANJE O UNIVERZI IN NJENEM POLOŽAJU V UČEČI SE DRUŽBI</b>	45
<i>Karmen Erjavec</i>	<b>MEDIJSKA PISMENOST</b>	55
<i>Zdenka Birman Forjanič</i>	<b>IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH V GOZDARSTVU</b>	61
<i>Sanja Uršič</i>	<b>ČITALNICE - POSEBNOST SLOVENSKE ZGODOVINE</b>	69

<b>KNJIŽNE NOVOSTI</b>	<b>84</b>
<b>POROČILA, ODMEVI, OCENE</b>	<b>88</b>
<b>OBRAČAMO KOLEDAR</b>	<b>94</b>
<b>POVZETKI/ABSTRACTS</b>	<b>98</b>
<b>AVTORJEM NA POT</b>	<b>103</b>



# K Za družbo ljudi vseh starosti

## UVODNIK

Združeni narodi so letošnje leto razglasili za leto »na poti v družbo ljudi vseh starosti«. Ustvarili naj bi torej družbo, v kateri ne bo nasilnih ločnic med ljudmi. V takšni družbi bo tudi znanje starejših ljudi kljub naglemu napredku tehnologije potrebno in zanimivo, rodovi mladih, srednje starih in različnih starostnih skupin starejših se bodo med seboj povezali ob skupnem učenju in delu. Še več, v takšni družbi pravzaprav ne bo več potrebe po drugačnosti izobraževanja starejših, kajti starost ne bo ločnica v človekovem in družbenem življenju. Ljudje bodo preprosto nadaljevali svoje življenje, ne da bi jim družbeno okolje nasilno odvzelo tisti pomembni del identitete, ki izhaja iz poklicnega dela. Družbe ljudi vseh starosti ni mogoče ustvariti z razglasi in na papirju, čeprav tudi to pomaga. Najprej in najbolj naravno se bo oblikovala s skupnim življenjem, učenjem in skupnimi prizadevanji ljudi različne starosti.

Izobraževanje starejših, za katerega si še drugače, bolj javno prizadevamo v tem letu, ni le izobraževanje za tretje življenjsko obdobje. Začenja se takrat, ko se začne starost, ali drugače povedano, ko nam jo napove »družbena ura«, kot menijo nekateri. Ta v današnjem času neoliberalizma za mnoge bije že zelo zgodaj, kmalu po štiridesetem letu, ko človek postane starejši delavec. Zaposljivost teh delavcev je treba podaljševati z dopolnilnim izobraževanjem. O tem govori tudi Resolucija o zaposlovanju starejših delavcev, ki jo je Svet Evrope sprejel že leta 1995. Toda le z izobraževanjem starejših delavcev ne bomo dosegli cilja. Izobraževati je treba hkrati tudi delodajalce, kajti izobraževanje starejših delavcev omogoča usposobljenost, ne vrača pa mladosti, ki

jo delodajalci, ne da bi pravzaprav vedeli zakaj, cenijo. Pri tem se pojavlja tudi potreba po takšni politiki zaposlovanja, ki bo upoštevala prednosti posameznih starostnih skupin in jih povezovala. Francozi denimo razmišljajo o ustanavljanju podjetij mladih pripravnikov pod mentorstvom starejših delavcev. Pa tudi večina delovnih organizacij ustvarja proizvode in storitve za različne starostne skupine, zato je pomembno, da so različne starosti tudi delavci.

Starost je čas sprememb in tako je izobraževanje starejših odraslih pravzaprav vzgoja za spremembe. Te so potrebni tisti, ki se pripravljajo na upokožitev, na iskanje novih temeljev identitete za čas poklicne nedejavnosti ali upokožitve. Poleg njih pa seveda delodajalci, njihova družina in širša javnost. Upokožitev je umetna ločnica, družbena institucija, v mnogočem pa tudi družbena manipulacija za uravnavanje odvečnosti ter zaščito učinkovitosti delovne sile. Če je bila v začetku devetnajstega stoletja, ko so jo prvič uvedli, deloma tudi zaščita delavcev, pa pomeni danes, ko je vsak četrti človek v storitvenem sektorju, v katerem fizične sposobnosti niso pomembne, pogosto nasilje nad posameznikom. Dopovedovati starejšim, da potrebujejo zasluženi počitek, je navadno »pranje slabe vesti« družbe, ki človeka nenadoma odstavi na stranski tir, pogosto tudi proti njegovi volji. Upokožitev je predvsem družbeno priznanje posameznikove nesposobnosti, da bi nadaljeval poklicno delo.

Tudi izobraževanje za razgibano, vedoželjno, obveznosti osvobodeno tretje življenjsko obdobje spremlja vzgoja starejših. Vzgoja za

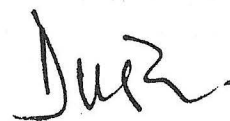
razvijanje in ohranjanje skupnosti ter ponovno vključitev v okolje, ki je širše od temeljne družinske skupnosti. Človek mora namreč vse življenje zadovoljevati svoje psihosocialne potrebe, ne le v družini, marveč tudi v širši skupnosti. Izobraževanje v tretjem življenjskem obdobju temelji na posredovanju za posameznika in družbo pomenljivih znanj ter na prezrtih potrebah starejših ljudi. Med njimi so spoznavne potrebe, potrebe po pripadnosti, koristnosti, lepem.

Izobraževanje starejših je del kontinuuma vseživljenjskega izobraževanja. Kdor je bil deležen izobraževanja odraslih v srednjih letih, so bo lažje vključil v predupokojitveno izobraževanje ali izobraževanje za četrto življenjsko obdobje. Pa vendar, v državah, kjer starost istovetijo z upadanjem, kjer ne uvidijo razvoj-

nih možnosti starejših in njihovega pomena za razvoj celotne družbe, ni veliko birokratskih in drugih struktur, v katerih so starejših lahko dejavni in prek katerih lahko sodelujejo v družbi. Tam so tudi potrebe po vseživljenjskem izobraževanju v starosti manj izrazite ali pa jih obravnavajo le kot socialno storitev, popravljanje družbene krivice.

Pojem starost je obremenjen z mnogimi stereotipnimi razsežnostmi. Te se kažejo v politiki, znanosti, zdravstvu izobraževanju, še najbolj pa pri starejših samih. Izobraževalcem, ki verjamejo v človekov razvoj, nalaga nadaljnja prizadevanja za to, da bi se ti stereotipi zabrisali, pa tudi za to, da izobraževanje starejših odraslih odigra vlogo, ki mu pripada: da izboljšuje življenje ljudi in omogoča napredek skupnosti.

dr. Dušana Findeisen



# K PARADOKS TRETJEGA ŽIVLJENJSKEGA OBDOBJA

*dr. Ana  
Krajnc  
Filozofska  
fakulteta*

*Starejši imajo več osebne svobode,  
možnosti za uresničevanje ciljev pa manj*

Čim bolj ljudem tečejo leta, tem bolj se zavedajo, česa še niso uresničili, menijo, da so se premalo naučili in se vračajo k osebnim neizpolnjenim željam. Marsikaj so si vse življenje želeli, da bi uresničili, vendar so bile druge dolžnosti pomembnejše in lastne želje so potisnili v ozadje. Neizpolnjene želje so vedno tele v njih. Nekateri so se jih celo sramovali ali pa so se jim zdele okoliščine neprimerne, zato o njih niso govorili. Po upokojitvi se osamljeni zazrejo vase. Nikamor več ne morejo pobegniti pred tem, kar je v njih. In kot da vidno tiktaka čas, ki ga še imajo na voljo in ga je čedalje manj, se skrite neuresničene želje še bolj oglašajo in hočejo na dan. Toliko stvari je, ki bi jih radi počeli. Končno je večina obveznosti mimo in lahko se posvetijo sami sebi, so s seboj odkriti in skušajo uresničiti osebne ambicije.

## **SOCIALNE MOŽNOSTI V TRETJEM ŽIVLJENJSKEM OBDOBJU**

In kot da se je vse zarotilo proti njim. Sedaj, ko so postali zvesti sami sebi, ko so si prisluhnili in odkrivajo, kaj si najbolj želijo, ko bi se radi naučili kaj novega in preizkusili talente, se jim družbeno okolje hitro odmika, čedalje bolj so osamljeni in brez moči, da bi svoje ambicije in želje tudi uresničili. Po upokojitvi se v našem okolju so-

cialne možnosti ljudem zelo skrčijo. Okolje pričakuje, da se bodo odpovedali življenjskemu boju, da se bodo predali. S tem se odpovejo tudi novim ciljem in njihovo bivanje v samoti postane zelo medlo, brez življenjske napetosti, pričakovanj, veselja in žalosti. Starejši kmalu začutijo, da bodo še bolj izločeni iz okolja, če ne bodo prevzeli in pravilno odigrali vloge starih, ki jim jo okolje pripisuje. Naša raziskava o stereotipu starosti je pokazala, da so mnenja ljudi o starejših ljudeh zelo enotna. 60–80 odstotkov anketiranih ljudi, starih od 19 do 48 let, je menilo, da so starejši ljudje pasivni, mirni, zlovoljni. Pripisujejo jim temne barve (črno, sivo, temnomodro). Gledajo jih kot breme družbe in manjvredne ljudi. Starejši so po upokojitvi potisnjeni v pasiven položaj odvisnosti od drugih, za družbo so odpisani. Izgubili so svoj socialni status, ki je bil povezan s službo in poklicem, svojo osebno identifikacijo in družbeno moč. Možnosti za življenje v družbi se jim čedalje bolj krčijo. Odnáša jih na rob in tam nemočni čemijo (Krajnc, 1997).

Možnosti za delovanje so s staranjem iz dneva v dan manjše. Človek še želi povedati, kdo je in kaj hoče, vendar ga nihče več ne posluša. Rad bi igral kak glasbeni instrument, napisal knjigo, obvladal računalnik, postal vodilni v kaki skupini, rad bi izstopil iz množice in končno povedal, kdo je, saj je

tisto, kar je razvil v mladosti, samo majhen delček njega samega. V sebi nosi zakladnico bogatih življenjskih izkušenj, v njem so ujeti trenutki družbene in osebne zgodovine, a komu naj to pove, kdo ga bo poslušal. Mlajši hitijo mimo njega. Ne vidi več možnosti.

Paradoks tretjega življenjskega obdobja je nasprotje med osebnim osvobajanjem zunanjih socialnih pritiskov, ki so jih ljudje prej čutili, in dejstvom, da se socialne, ekonomske, kulturne, izobraževalne in druge možnosti z upokojitvijo naglo zmanjšujejo. Kako najti pot iz tega položaja?

Možnosti v okolju se za starejše krčijo zaradi diskriminacije ljudi po starosti. Večini ljudi se zdi »naravno« mnenje, da starejši v nobenem pogledu niso toliko vredni kot mlajši. Starejši se včasih bojijo, kako bodo ravnali z njimi zdravniki, ker niso več mladi, na vodilno mesto tudi ne morejo več priti. Od gospodarstva in drugih vitalnih področij družbe so ločeni. Tam, kjer se srečujejo ljudje z družbeno močjo, jih ni. Tak tok življenja lahko v sedanjih razmerah ustavi le človek, ki ima zelo visok, najvišji, socialni status, na primer vrhunski znanstveniki, umetniki, predsednik države in podobno. Ker imajo ženske na splošno manj družbene moči kot moški, je biti starejša ženska še slabše kot biti star moški. Socialni status

starejših žensk je še nižji od statusa starejših moških.

Nastali paradoks je socialni konstrukt in posledica razširjenega stereotipa o starejših, načina gledanja ljudi nanje. Socialni položaj starejših, v katerega so porinjeni v okolju, ne

ustreza njihovim dejanskim sposobnostim, željam, znanju in izkustvu. Čim bolj so ljudje razviti, čim več osebnih izkušenj imajo, tem bolj se med seboj razlikujejo, okolje pa jih skuša vse strpati v eno šablono, ker so

stereotip o starejših sprejeli brez lastnega premisleka in nekritično. Stereotipe sprejemamo iz okolja. Olajšajo nam življenje, ker bi morali sicer vse na novo premisliti, tako pa nam okolje ponuja že vnaprej izdelane odgovore o tem, kako se pravilno odzvati na dogajanje okrog nas. Človek pa ravna na podlagi stereotipov. S tem se delno odmakne od realnosti.

## NI VSEŽIVLJENJSKEGA IZOBRAŽEVANJA BREZ IZOBRAŽEVANJA STAREJŠIH

V javnosti je bilo precej začudenja, ko smo ustanovili Univerzo za tretje življenjsko obdobje (1985). Ponavljalo se je vprašanje: »Kaj jim bo znanje? Čemu ga še potrebujejo?

Izobraževanje je danes potreba vseh ljudi, ne glede na starost. Če bi se nehalo že pri tridesetih ali štiridesetih letih, ne bi bilo vseživljenjsko. Seveda so se z razvojem, ki je navrgel tudi vseživljenjsko izobraževanje, spremenili tudi cilji izobraževanja. Prej so ljudje mislili, da se izobražujejo le zaradi poklica, službe, napredovanja pri delu, specializacije, delovnih nalog. Vse je bilo povezano z delom. Vsi drugi cilji vzgoje so bili drugotni. Vseživljenjsko izobraževanje se začne razvijati v informacijski družbi ali družbi znanja, ko se cilji vzgoje pomembno razširijo. Po Lengrandovi teoriji permanentnega izobraževanja se pod vplivom sprememb in razvoja ljudje izobražujejo lahko samo sproti, ko se pokažejo potrebe, in si tako razvijejo osebne kompetence za socialne vloge.

Z načrtnim večletnim spremljanjem prakse in iz analize letnih poročil o delu univerz za tretje življenjsko obdobje v Sloveniji smo odkrili nekaj značilnih težav v izobraževanju starejših. Njihovo učenje se povezuje z novimi (drugačnimi od delovno aktivnega prebivalstva) potrebami in psihosocialnimi vzgibi, značilnimi za tretje življenjsko obdobje.

*Neugoden socialni položaj starejših je posledica stereotipov.*

Starejši ljudje nimajo več poklicne vloge. Čeprav so se upokojili, njihova proizvodna vloga ne bi smela prenehati. Usposobiti se morajo, da svoje ekonomske razmere na novo ustvarijo: na primer da drugače, bolj ekonomično ravnajo z izdatki, da stvari, ki bi jih sicer morali plačati, napravijo sami, da občasno pridobitno delajo tudi zunaj doma ali se uveljavijo v okolju s povsem novo dejavnostjo. Za vse so potrebni premislek, nova stališča in pogledi, novo znanje.

Če se nove navade uspešno razvijejo, zmanjšajo padec življenjskega standarda po upokojitvi. Tudi druga kariera naj ne bi bila le iz osebnega zadovoljstva, temveč tudi pridobitna. S stereotipom o starejših pa je povezano tudi mnenje, da naj bi starejši delali brezplačno, »ker jih tako ali tako živi družba«. V resnici se živijo sami, vrača se jim kapital, ki so ga med aktivnim obdobjem plačevali v pokojninski sklad in so ga lahko drugi obračali. Starejši ljudje čutijo, da se je v njih nabralo veliko izkušenj. Radi bi jih prenesli, tako ali drugače, na druge ljudi. Zato se usposabljaajo za pisanje (žurnalizem, literatura), učijo se tujih jezikov ali pa bi radi sebe odkrili z izrazno umetnostjo. Na univerzi za tretje življenjsko obdobje so pogosti študijski krožki za slikarstvo, kiparstvo in tuje jezike. Želja po tem, da bi svoje občutke in misli bolje sporočali, jih žene v nadaljnje izobraževanje.

Naslednja težnja starejših, ki tudi pospešuje izobraževanje, je želja, da bi bolje razumeli svet in ljudi okrog sebe. Vpisujejo se v študijske krožke iz zgodovine, umetnostne zgodovine, literature, medosebnih odnosov, informatike, računalništva, mednarodne politike. Zanima jih tudi futurologija: v kateri smeri se razvija naša družba in svet sploh. Naštete študijske krožke dobro dopolnjujejo krožki iz filozofije, življenjskih pogledov

in študij vrednot določenega okolja (Findeisen, 1997).

Starejši navadno niso zadovoljni samo z racionalno pridobljenim znanjem. Pri izobraževanju želijo tudi nekaj doživeti, se prijateljsko navezati na mentorja in druge udeležence. Študij starejšim daje priložnost, da zadovoljujejo tudi svoje primarne psihosocialne potrebe, kot jih opredeljuje Maslow: potreba po varnosti, socialni pripadnosti, samospoštovanju, odkrivanju neznanega, estetiki in samopotrjevanju (Redenbach, 1994, str. 36).

Med drugim jim tudi izobraževanje pomaga, da pridejo iz osebne krize po upokojitvi, da se iztrgajo iz socialne izolacije in osamljenosti in da se začnejo med ljudmi spet uveljavljati. Veliko starejših živi v samskih gospodinjstvih ali s partnerjem, tako da so se družinski odnosi skrčili. Študijski krožki se zaradi tesnih medosebnih odnosov spreminjajo v primarne socialne skupine. V njih vladajo tudi čustveni odnosi, navezanost in soodgovornost, podpora in pomoč. Izobraževanje tako osmisli tudi ostalo življenje starejših. Med večletno prakso smo večkrat naveli na pripombe sorodnikov ali prijateljev, da so se, odkar se izobražujejo na univerzi za tretje življenjsko obdobje, tudi osebnostno spremenili, so bolj veseli, samozavestni, spet kujejo načrte in ne »čepijo več samo doma«.

### **ALI SE JE TREBA NA TRETJE ŽIVLJENJSKO OBDOBJE PRIPRAVLJATI?**

Vsaka sprememba človeka preseneti. Če pride nepričakovano, povzroča v ljudeh še več napetosti in negotovosti. Ljudje se večinoma sami odločijo, kdaj se bodo upokojili, ali pa jih drugi v to prisilijo; za to vedo bolj ali manj vnaprej. Ne predstavljajo pa si, kakšne spremembe v osebnem življenju in socialnih



odnosih pomeni upokojitev. Zaman bi pričakovali, da bodo vse uspešno obvladali, če se vnaprej ne bodo pripravljali in vsaj približno vedeli, kaj jih čaka.

Ljudje najprej občutijo upokojitev kot dolg, že zdavnaj pričakovan dopust. Po treh ali štirih mesecih začutijo, da ni več povratka, in takrat se navadno začne osebna kriza. Ne vedo, kaj bi. Prejšnji pogojni refleksi, navade ne ustrezajo več. Novih pa še nimajo. Izgubljajo občutek varnosti, čutijo, da nikomur več ne pripadajo in da jih ljudje ne marajo več, da so nekoristni in njihova samopodoba začne razpadati. Poleg vsega jim upada tudi samospoštovanje. Utegne se zgoditi, da se bodo čedalje manj cenili.

Odnos z družbo je načelo daj-dam. Če človek noče, da postane odvisnež od drugih, mora družbi dajati, da bi sprejemal. V drugem življenjskem obdobju je bila najmočnejša vez z družbo služba. Kaj pa sedaj? Razviti je treba nove načine za vključevanje v družbo, se naučiti kaj novega in morda početi kaj povsem novega, drugačnega v primerjavi s prejšnjim poklicnim delom. Naštejmo samo nekaj primerov iz prakse: nekoč uslužbenec – komercialist postane kot upokojenec slikar, nekdanja medicinska sestra študira, da bi postala svetovalka ljudem v stiski (to jo zanima, izkušenj ima veliko, potrebuje le še nekaj znanja iz psihologije), nekdanji trgovec se začne ukvarjati z uokvirjanjem

slik, nekdanja natarica obiskuje novinarski študijski krožek, ker je v lokalnem časopisu objavila že nekaj krajših člankov (vse življenje je rada brala), itd. Prejšnjih sodelavcev ni več in poiskati si morajo novo družbo.

V vsaki starosti potrebuje človek druge ljudi, da ga cenijo in ocenjujejo. S tem ohranja tudi samospoštovanje, sproti oblikuje svojo samopodobo in se razvija. Brez odmevov iz okolja se ne da živeti. Če se ti skrčijo in usahnejo, oseba ne more več zadovoljevati

niti osnovnih psihosocialnih potreb. Ko se ti primanjkljaji večajo, človek postaja čedalje bolj čustven, nato pa tudi vedenjsko moten. Če je zdrave narave in če je normalno reagiral, za izgube ni neobčutljiv, temveč ga prizadenejo. K ponovni integraciji starejših v družbo danes v Sloveniji veliko pripomore izobraževanje in druženje na univerzah za tretje življenjsko obdobje.

## KDO NAS PRIPRAVLJA ZA ŽIVLJENJE V ZADNJIH TRIDESETIH LETIH?

Šole od najnižjih stopenj pa vse do univerze pripravljajo predvsem za poklic, torej za drugo življenjsko obdobje. Družba nikjer ljudi sistematično ne pripravlja na to, kako naj nadaljujejo in uravnavajo svoje življenje po upokojitvi. O tem se je pri nas začelo šele govoriti. V letu 1998 sta Gerontološko društvo Slovenije in Društvo za izobraževanje starejših v sodelovanju z Zavodom za odprto družbo (Open Society Fund) začela pripravljati prvi predupokojitveni program v Sloveniji. Priročnik bo namenjen strokovnjakom (kadrovskim delavcem, andragogom, psihologom, socialnim delavcem in drugim) in obenem ljudem v letih pred upokojitvijo. Po vseh občinah so bili razdeljeni lepaki »Moja upokojitev, moj nov življenjski izziv«, ki osveščajo mimoidoče, da morajo tudi starejši s svojim življenjem nekaj napraviti.

Mreže ustanov, ki bi potrebe starejših načrtno zadovoljevale in podprle njihovo ponovno integriranje v družbo, skoraj nimamo. Vsak se mora še vedno sam znajti, kakor ve in zna. Ljudje z razvito osebnostjo se lažje upirajo zunanji pritiskom gledanja na starejše, ohranijo svoj jaz, se prilagajajo spremembam tako, da si določijo nov način življenja. Manj osebnostno razviti in izobraženi ljudje tudi pri 55 letih in več pričakujejo

**Socialna izolacija pomeni tudi izgubo samospoštovanja.**



pomoč od nadrejenih, se prepustijo stereotipu o starejših. Taki ljudje se v okolju počutijo po upokojitvi izgubljeni, včasih obupane, bežijo v avtodestrukcijo, telesne bolezni in psihično propadajo.

Pojavi in procesi, značilni za tretje življenjsko obdobje, so splošne narave in jih doživi večina starejših ljudi. Če pa jih doživlja vsak človek zase, osamljen na svojem domu, dobi napačen vtis, da se to dogaja samo njemu. Za svoje slabe občutke se čuti krivega, meni, da je z njim nekaj narobe, da mora biti tako. Navadno mu še na misel ne pride, da so reakcije, ki jih doživlja, nekaj normalnega, da tako čutijo tudi drugi in da je treba probleme reševati. Namesto da bi se po upokojitvi, ko imajo več osebne svobode kot prej, še bolj odpirali družbi, kot so se v drugem življenjskem obdobju (v poklicno aktivnem in z mnogimi družinskimi ter socialnimi obveznostmi obremenjenem), se umikajo v samoto in tam fizično ter psihično propadajo.

Razvite evropske države so že pred 25 leti z zakoni predpisale vsakemu delodajalcu, da je dolžan svoje zaposlene (in celo njihove družine) pripravljati na upokojitev. Z osveščanjem, informiranjem, izobraževanjem in vzgojo so pospešili nadaljnji razvoj osebnosti pri starejših, izboljšali mentalno higieno ljudi, preprečevali nastajanje socialne patologije in obogatili družbo s tem, da so tudi starejše generacije ohranjali v srčiki družbe.

Čustvene krize po upokojitvi ne predvidevajo, ta pride nepričakovano, in nimajo niti znanja niti načrta, kako bi jo obvladali. Zato jih življenje zanaša sem in tja. Prav med to krizo nastane preobrat in dokončno obračunajo z načinom prejšnjega, poklicno in družinsko, aktivnega življenja ter novim načinom bivanja v tretjem življenjskem obdobju. Prav v tem hudem kriznem obdobju se odlo-

ča, kam bo človek krenil: ali se bo utapljal v osebni krizi in izgubljal tla pod nogami, podlegel bolezni in propadal ali pa bo zaživel na novo v okviru novih možnosti, ki mu jih ponuja večja osebna svoboda (razbremenjena socialnih obveznosti) tretjega življenjskega obdobja in priložnost, da končno prisluhne sebi, svojim željam in potrebam.

Nekateri se v tej krizi prerodijo in pomlajeni »vzletijo« kot ptič feniks, ustvarjajo in se uveljavljajo ter pozneje ugotovijo, da je bilo tretje življenjsko obdobje za njih najsrečnejše obdobje. Pri prvi skupini pa narašča občutek osamljenosti, negotovosti, obupa, pojavi se bolezen in depresija, tako da je v starosti čedalje več samomorov. Ljudje, ki nimajo v starosti zadovoljenih osnovnih psihosocialnih potreb, postajajo vedenjsko in čustveno moteni. Drugi jih od zunaj vidijo kot sitne, nemogoče, čudaške itd., ker njihovih reakcij v vedenju in čustvovanju ne morejo razumeti.

Erich Fromm je odkril, da je eden od pomembnih principov človeške narave: kdor ne more biti konstruktiven, postane destruktiven. Če človek nima možnosti, da bi ustvarjal, usmeri vso svojo energijo v lasten razkroj ali razkroj okolja. Če družba organizirano ne ponudi možnosti starejšim, da v njej enakovredno sodelujejo in ustvarjalno sproščajo svojo energijo in sposobnosti, se uničevalne sile socialno izločenih ljudi obrnejo proti skupnosti in uničijo tudi druge (Fromm, 1980, str. 145–201).

## PSIHOSOCIALNE POTREBE LJUDI IN TRETJE ŽIVLJENJSKO OBDOBJE

Socialne vloge ljudi se navadno z upokojitvijo bistveno spremenijo in prelevijo v nove. Na to spremembo se naj bi ljudje pripravlja-

*Tretje življenjsko obdobje je priložnost, da (znova) prisluhnemo sebi.*

li že nekaj let pred upokojitvijo. Obdobje starejših enačimo s tretjim življenjskim obdobjem, drugo obdobje je čas aktivne zaposlitve in poklicnega dela, prvo obdobje je čas, posvečen šolanju in študiju.

Osnovne psihosocialne potrebe, kot so potreba po varnosti, socialni pripadnosti in ljubezni, po spoštovanju in samospoštovanju, potreba po znanju, estetske potrebe in potrebe po samopotrjevanju, so lastne vsem ljudem ne glede na starost, spol, raso ali nacionalnost. V času aktivnega poklicnega in družinskega življenja, v drugem obdobju, se te potrebe zadovoljujejo nezavedno in uteče- no prek sproti razvitih pogojnih refleksov in skoraj neopazno postanejo del vsakdanjih navad.

Praznina zazija, ko se z upokojitvijo življenje hitro in radikalno spremeni, ljudje ne spadajo več v prejšnje skupine, kot so bili navajeni (na primer delovna skupina, športni klub v tovarni, skupina vozačev na delo, ljudje v počitniškem domu itd.), in tudi ne zadovoljujejo svojih potreb več tam, kjer so bili navajeni. Zadovoljevanje potreb morajo zastaviti na novo, v novih socialnih skupinah, z novimi ljudmi in skupinami (Maslow, 1971).

Človek ohrani svoje osebno ravnotežje le pod pogojem, da so zadovoljene vse osnovne potrebe, značilne za vse ljudi. Ne dostujeta samo hrana in toplota, človek mora čutiti, kam pripada, kaj pomeni ljudem, imeti mora možnost, da se naprej razvija in uči, da zadovolji potrebo po lepem in se lahko pred ljudmi izkaže (samopotrjevanje). Če nima več možnosti, da bi zadovoljeval le eno od teh potreb, se vedenje in doživljanje osebe spremeni.

Maslow je v svoji teoriji osnovnih človekovih potreb poudaril tudi pomen zaporedja zadovoljevanja. Če ni zadovoljena katera koli nižja potreba (na primer potreba po varnosti ali socialni pripadnosti in ljubezni), ne pridejo na vrsto višje potrebe (vedoželjnost, estetske potrebe ali samopotrjevanje).

Frankl sicer v svoji knjigi Kljub vsemu sem življenju rekel da nasprotuje tako strogo postavljenemu zaporedju zadovoljevanja osnovnih potreb in dokazuje, da se to zaporedje v določenih okoliščinah spremeni: višjo potrebo lahko zadovoljimo, ne da bi prej zadovoljili nižjo. To dokazuje s primeri ljudi v posebnih življenjskih razmerah, na primer koncentracijskih taboriščih. Posebne življenjske razmere pa so tudi spremembe ob upokojitvi (Frankl, 1992).

Večino življenjskih vprašanj ljudje ne moremo sami reševati, rešujemo jih z drugimi in prek drugih ljudi. Tudi med upokojitvijo imajo pomembno vlogo organizirane oblike življenja in možnosti. Univerza za tretje življenjsko obdobje je ena od organiziranih možnosti za izobraževanje starejših.

Ob prehodu iz drugega življenjskega obdobja v tretje so zelo ogrožene zlasti potreba po varnosti in potreba po socialni pripadnosti in navezanosti na ljudi. Pri ljudeh se poraja občutek, da so ogroženi in od drugih zapuščeni. Če se niso že prej, pred upokojitvijo, ko so bili še v razmeroma stabilnem psihosocialnem in ekonomskem položaju, učili, razvijali novih stališč in si pridobivali znanja za življenje po upokojitvi, je manj možnosti, da bodo to počeli, ko so v čustveni krizi in zelo obrambno reagirajo na svoje okolje ter ljudi. Ogrožen človek se uči s težavo, ima manj zaupanja v druge in komunikacija dobi popačen pomen. Ker se med krizo počasneje uči, se še bolj zapleta in se še slabše znajde v novem položaju. Utegne se znajti v začaranem krogu, tako da ne vidi izhoda.

Začudena sem nad pomanjkanjem služb, v katerih bi starejši lahko izbirali in drugim ponudili občasno pomoč, dobili informacije o občasnem delu in ponudili svoje znanje. Pri



slovenski vladi deluje »klub seniorjev«, to je manjša skupina ekspertov, nekdanjih državnih funkcionarjev, ki so pripravljene pomagati s svojimi izkušnjami. Vendar je to le peščica ljudi, v Sloveniji pa je veliko upokoencev.

Zelo pomembno je, da se starejši ljudje naučijo na novo zadovoljevati svoje temeljne potrebe in sproti ohranjajo svoje ravnotežje in osebno srečo. Če jim pri tem ne uspe, postanejo vedenjsko in čustven moteni. Okolica jih označi za »čudake, hudobne, egoiste«. Naravna posledica tega je zapiranje vase.

## **SVOBODA IN NESVOBODA STAREJŠIH, UJETI V STEREOTIPIH**

Starejšim se po upokojitvi (ali pa tudi če se ne upokojijo in ostanejo sami ali s partnerjem v zasebnem življenju) odpirajo nove oblike svobode in postavljajo nove meje živ-

ljenja. Poklicnih dolžnosti nimajo več, tudi družinskih ne, in končno lahko prisluhnejo sebi, svojim neizpoljenim željam in ambicijam. Končno so oni na vrsti. Nekateri se odločijo za redni študij na univerzi, nekdanji profesor tehnike študira umetnostno zgodovino, drugi latinščino, tretji se zagrizeno posveti mineralom, kamninam in fosilom – čeprav je po izobrazbi ekonomist, se njegovo znanje na novem področju tako hitro kopiči, da ga čez nekaj let »okrona« s samostojno razstavo svojih zbirk itd.

V našem družbenem okolju so še vedno zelo živi stereotipi o starosti ali značilni pogledi na starost in starejše, ki se prenašajo iz roda v rod in od osebe do osebe, ne da bi njihov »sprejemnik« preverjal, ali so taka stališča tudi izraz dejanskih razmer. Socialne stereotipe sprejemamo iz svojega okolja tudi o drugih pojavih, ne samo o starosti. Pomagajo nam živeti, ker nam skrajšajo pot do

osebnega mnenja. Kaj bi bilo, če bi morali sami raziskati, koliko trditev je sploh veljavnih? V tem primeru bi bila naše učenje in razvoj za to, da se na okolje primerno odzivamo, zelo počasna. Na mnoga vprašanja sprejmemo že vnaprej pripravljene, dane odgovore. Med drugimi socialnimi stereotipi je v slovenskem kulturno-socialnem okolju zelo pogost stereotip o tem, kakšne lastnosti imajo starejši ljudje.

Med nami živijo starejši, za katere ne vemo, kdo so, kakšni so, ker smo že vnaprej prepričani, da so starejši: ljubeznivo plašni, sitni, potrti, preudarni, molčeči. Poleg teh čustvenih stanj jim pripisujemo tudi vedenje, in sicer, da večinoma mirujejo, sedijo, poležujejo ali pa potujejo. Nikakor pa jih ne vidimo v družbeno dejavni vlogi.

Vsi smo pod vplivom socialnih stereotipov o starejših. Ker so to le predsodki, in ne izraz realnosti, se upravičeno vprašamo, kakšni so zares starejši ljudje.

Na Oddelku za pedagogiko in andragogiko Filozofske fakultete v Ljubljani smo raziskovali socialne stereotipe o starejših v letih od 1994 do 1997. Delna raziskava še vedno poteka. Empirični podatki so pokazali, da ljudje ne glede na starost, spol ali socialni status pripisujejo starejšim zelo podobne lastnosti. V zadnjem desetletju, ko se je tudi pri nas pojavila brezposelnost, se razhajajo mnenja o tem, ali so starejši odvisni od drugih ali so samostojni. Po-

kojnina je videti čedalje bolj zanesljivejši vir dohodka, kot je služba ali plača, zato zmeraj več ljudi ocenjuje starejše osebe kot samostojne. Med zbiranjem podatkov je že skoraj polovica odgovorov potrjevala mnenje, da so starejši samostojni. To se pojavlja zlasti pri mladih ljudeh do dvajsetega leta starosti, ko je doživljanje starih staršev in občutka varnosti ter opore, ki jim ga dajejo, še zelo močno. Ljudje srednje starosti pa vidijo starejše še

vedno pretežno kot odvisne ljudi (Krajnc, 1997).

Pojavlja se vprašanje, ali starejši šlovek biološko ne more biti vesel ali je to del socialne igre, ker mu ne dovolimo, da bi bil vesel, razigran. Javno mnenje starejšim povsem odreja prodornost (0,5 odstotka odgovorov), čeprav se pogosto v različnih položajih zaradi bogatih izkušenj in rutine hitreje znajdejo kot mlajši. Ali res starejši objektivno niso sposobni biti prodorni, kljub svojim bogatim življenjskim in delovnim izkušnjam, ali so taki, ker smo jih socialno izločili in jim prodornost kot sposobnost odrekamo? Starejšim pripisujemo negativna čustva, pomanjkanje sposobnosti, pozabljivost in negotovost. Manj omenjamo kaj pozitivnega. Zato se mlajši starosti bojijo in ne gledajo nanjo kot na obdobje, ko bodo dokončno uživali sadove prejšnjih življenjskih obdobj in svobodo bivanja.

Ljudje pripisujejo starejšim predvsem pasivnost, nedejavnost. Če se vedejo drugače, se jim zdi to neprimerno. Če se kdo ne ravna po teh splošnih vzorcih, mu grozi, da bo postal v očeh ljudi čudaški ali neprilagodljiv, lahko se zgodi, da ga bodo imeli za zlobnega, neumnega, čudaka. Aktivnega življenja si v zvezi s starejšimi ne predstavljajo.

Skladno z razpoloženjem in oblikami vedenja pripisujemo v našem socialnem okolju starejšim tudi temne barve. Prevladuje siva. Živahne barve, rumena in rdeča, skoraj niso omenjene.

S predstavo o starejših okolje hitro vpliva in modelira vedenje ter počutje ljudi po petdesetem letu starosti. Starejša oseba se pod vplivom zunanjih pritiskov lahko zelo hitro vda, zlasti če ni imela že prej v življenju močne lastne identifikacije, razvitega ega in dovolj samozavesti, da se negativnim vplivom upira tudi po upokojitvi, ko svojega socialnega statusa ne more več graditi na službi in poklicu. Starejši se v začetku prilagaja-

*Starosti se ljudje bojimo prav zaradi močno zakoreninjenih stereotipov.*



jo in pretvarjajo, da so to, kar okolje predvideva, sčasoma to tudi postanejo in jim novo vedenje preide v navado.

Še vedno gledamo na starost, kot so gledali v preteklosti. Če se srečamo s starejšimi iz bolj razvitega sveta, na primer ZDA, se nam zdi jo nenavadni in smešni, ker je njihovo vedenje že drugačno, tudi njihove barve so drugačne: živahne in izrazite. Njihov odnos do okolja je pogumnejši, enak, kot so ga imeli, ko so bili še mlajši. Pri nas se socialna zaozalost pozna marsikje in med drugim tudi v odnosu do starejših. Z nadaljnjim socialnim razvojem, ki bi ga organizirano pospešili v naši družbi prek javnih občil in drugih sredstev za množično spreminjanje stališč ljudi, si obetamo, da bo tudi odnos do starejših in pogled nanje postal sodobnejši.

## **VZGOJA KOT USPOSABLJANJE STAREJŠIH ZA OHRANJANJE SOCIALNEGA STATUSA**

Starejših ljudi v družbi skoraj ne zaznavamo, ker se v javnosti ne pojavljajo v skupinah, tako kot se ljudje srednje starosti ali mlajši, ko nastopajo združeni v velikih podjetjih, velikih političnih in drugih organizacijah, prek katerih vstopajo v javnost. Mnogi starejših se po upokojitvi razprši in ponikne ter skoraj nima več priložnosti, da bi se družila v skupinah. Vsak zase doživljajo svojo usodo v samoti in prikrito očem javnosti. Starejši spadajo med socialno izločen del populacije in živijo na robu družbe, ker nimajo družbene moči.

Izobraževanje odraslih ima v drugih državah posebne izobraževalne programe za razvijanje sposobnosti za pridobivanje družbene moči (education for empowerment) in za izboljšanje osebnega socialnega položaja. Ljudem pomagajo, da spreminjajo stališča, se učijo novih vrednot, se ozaveščajo o svojem položaju v družbi in usposabljaajo za in-

tegracijo ter aktivno delovanje v okolju. Podobni izobraževalni programi so na voljo tudi drugim socialno marginaliziranim skupinam: ženskam, mladim brezposelnim in invalidom. V Sloveniji še nismo začeli uvajati izobraževalnih programov za pridobivanje družbene moči. Za nas je to nov pojav, ki še nima niti pravega slovenskega izraza. Ker se danes vse hitro spreminja, predvidevamo, da bo tudi pri nas kmalu spadal med popularne izobraževalne programe, namenjene zaposavljenim, med drugim tudi funkcionalno nepismenemu delu prebivalstva, ki je preživetveno ogroženo.

Glede na zastarele stereotipne poglede na starost prevladuje mnenje, da spada problematika starejših k socialni problematiki in zdravstvu. Starejši večinoma nimajo dostopa do medijev, javnega nastopanja, aktivna vloga v gospodarstvu jim je celo zakonsko omejena, tudi za sodelovanje v kulturi skoraj ni

*Po svetu izobražujejo starejše za vnovično pridobivanje družbene moči.*

Mnenja v raziskavah kažejo, da je organiziranih oblik sodelovanja starejših v družbi veliko premalo, da bi zapolnile socialno praznino, nastalo po upokojitvi. Imeti samo društvo je premalo, saj tudi ljudje srednje starosti ne zadovoljujemo svojih socialnih potreb samo prek društev, temveč smo mnogo širše vpeti v družbo: prek gospodarstva, kulture, športa, izobraževanja, medijev in drugih oblik javnega življenja. Če se vezi s socialnim okoljem pretrgajo (na primer ob upokojitvi), ugaša tudi socialni status osebe in kmalu se znajde izolirana na robu družbe. Tudi starejši bi poleg društva potrebovali še druge organizirane možnosti za nadaljevanje svojega življenja na način, ki ga želijo in zmorejo tudi po upokojitvi. Le tako se bodo njihove primarne psihosocialne potrebe, ki so del narave vsakega človeškega bitja, primerno in sproti zadovoljevale.

možnosti. Organizacija, ki jim je posebej namenjena, je Zveza upokojencev Slovenije. Ta skrbi zlasti za rekreativno dejavnost v društvih, njeno poslanstvo pa bi moralo biti tudi v prilagajanju zakonodaje in družbeno struk-

turnih ovir, ki preprečujejo, da bi v družbi živeli složno ljudje vseh starosti. Za nastajanje družbe vseh starosti, to je moto letošnjega leta starejših, bi moral postati družbeni položaj starejših enakovrednejši drugim. Zakaj bi se morali starejši ljudje otepati z revščino, če želijo še delovati tudi na ekonomskem področju in so za to kompetentni?

## STAREJŠI ODRASLI V ŠTEVILKAH

Od leta 1984 deluje v Sloveniji Univerza za tretje življenjsko obdobje. Ima več kot 7.500 študentov v 18 enotah po vsej Sloveniji. Za izobraževalni program je veliko, če zajame tolikšno število študentov, če pa gledamo z vidika množice upokojencev (457.000), je to malo. Tako Univerza za tretje življenjsko obdobje pokriva le del potreb starejših, da se še naprej osebno razvijajo in izobražujejo, da se sproti usposablajo za to, da se

ustrezno odzivajo na svoje spreminjajoče se okolje. Pomen izobraževanja starejših vidijo tudi v novih možnostih za stike z ljudmi in nove dejavnosti v tretjem življenjskem obdobju.

Starejši in upokojenci nista povsem identični kategoriji prebivalstva. Med upokojenci so tudi mladi ljudje in med starejšimi niso vsi upokojeni. Približno pa se ti dve kategoriji ujemata.

Na splošno se družbe starajo. Delež starejšega prebivalstva je v razvitih državah in v deželah v razvoju čedalje večji. V vseh državah ugotavljajo, da delež otrok in mladine v družbah upada in da narašča število starejših (Krajnc, Findeisen, Mijoč, 1993, str. 14–16).

Starostni razpon je pri upokojencih zelo velik, 69 let. Seveda so to skrajni primeri zelo mladih in zelo starih upokojencev. Pri večini traja tretje življenjsko obdobje 25 do 30 let in ni veliko krajše od poklicnega in tudi

Število upokojencev se v Sloveniji približuje četrtini prebivalstva (22,9 odstotka) in je že preseglo delež šolajočih se otrok, 21 odstotkov leta 1997 (Eurydice, 1998-1, str. 48). Število pa še vedno narašča, v enem letu je naraslo za 0,98 odstotka. Aktivnega prebivalstva je bilo v Sloveniji leta 1998 nekaj manj kot prejšnje leto, 53,1 odstotka, in se je v zadnjih letih zmanjševalo.

sicer aktivnega drugega obdobja življenja. Pomislimo, koliko je v določeni družbi posvečenih ustanov in programov drugemu in koliko tretjemu življenjskemu obdobju, koliko zdravstvenih ustanov, šol, počitniških domov in drugih organizacij je namenjenih prvemu življenjskemu obdobju in koliko tretjemu.

## ODLOČITEV ZA DRUGO KARIERO

Nekateri upokojenci začnejo v tretjem življenjskem obdobju svojo »drugo kariero«. Ti imajo za svoje življenje po upokojitvi bolj dolgoročne cilje. Začnejo se ukvarjati z nečim povsem novim, kot so se prej. Preostane jim še 20 do 30 in nekaterim še več let življenja, da se v novi karieri vzpenjajo navzgor. Tako se na primer nekdanja učiteljica posveti podjetništvu, komercialist slikarstvu (ima čedalje več svojih razstav), nekdanja delavka iz elektroindustrije organizira službo pomoči na domu pri na smrt bolnih bolnikih, njena kolegica pa servis za čiščenje, računovodja se načrtno posveti pisanju otroških zgodb, za začetek jih objavlja v otroških revijah, njegov cilj pa je izdati svojo knjigo itd. Tako ravnajo tisti, ki so zaslutili, da je tretje življenjsko obdobje lahko daljše od drugega in da mora imeti človekovo življenje vsebino, načrte in cilje ali pa bodo podlegli bolezni in sami sebe uničili.

*Delež starejšega prebivalstva narašča povsod po svetu.*

## IMETI ALI BITI?

E. Fromm je že v začetku sedemdesetih let napisal knjigo *Imeti ali biti* (To Have or to Be). Odrasli se na začetku svojega življenja pehajo za tem, da bi materialno čim bolj preskrbeli sebe in svojo družino, osnovni motivi po petdesetem letu starosti pa se prevesijo h kulturnim vrednotam. Največja želja starejših je, da bi svoji osebnosti dodajali nove razsežnosti, da bi postali nekaj novega, kar prej niso bili. Zanima jih zlasti kultura, kakovost medosebnih odnosov, komunikacija z ljudmi in razumevanje sveta. Materialne vrednote se jim zdijo manj pomembne, kar pa ne pomeni, da bi lahko mlajši starejše izkoriščali z brezplačnim delom. Večino navdaja želja, da bi bogastvo svojih izkušenj sporočili drugim, mlajšim in tako še poglobili svoj »biti« (Fromm, 1980).

Kdor se tako sistematično pripravlja na tretje življenjsko obdobje, se mora bolj obsežno in dolgotrajno izobraževati. S tujih univerz nam v mednarodnem združenju za univerze za tretje življenjsko obdobje LiLL (Learning in Later Life) poročajo, da se v rednih programih univerz pojavlja čedalje več ljudi, ki so stari več kot 55 let (New Technologies ..., 1998). Študij vzamejo upokojenci zelo resno in tudi kmalu diplomirajo. Navadno že sproti počnejo to, za kar se učijo, in motivacija za študij je zelo velika.

Še vedno je med starejšimi več takih, ki imajo močan interes, da bi se naučili kaj novega, kar so si že dolgo želeli, a niso imeli časa nikoli uresničiti. Take želje se lahko omejijo na znanje novega tujega jezika, igranje instrumenta, bolj poglobljeno poznavanje fotografije, pisanje za časopise, gojenje kamelij, kiparjenje, klekljanje, plavanje (če prej niso znali plavati), folklorne plesne, gradbeništvo (prezidava hiše), zdravilne rastline, umetnostno zgodovino itd. Vendar želijo tudi to razmeroma manj obsežno znanje po diplomati spremeniti v dejansko aktivnost, z no-

vim znanjem hočejo nekaj početi, da bi tudi drugim ljudem dokazali, kaj znajo. Znanje je mrtvo, če se ne izraža v odnosih do drugih

ljudi (Findeisen, 1999). To svojo željo zadostijo le občasno, ko na primer prevedejo pesniško zbirko, dajo svoje slike na skupinsko razstavo, objavijo članek, uspešno vodijo gradnjo sinove hiše itd.

Občasno prevzemanje odgovornosti in nastopanje v javnosti še ne zadovoljuje stalne potrebe ljudi po samopotrjevanju. Spremeniti bi jih morali v bolj stalne dejavnosti, s katerimi bi trajneje zadovoljevali osnovne psihosocialne potrebe.

## SKLEPNE MISLI

Ali si družbo vseh starosti želijo samo starejši? Ali bi bilo tako geslo sprejemljivo tudi za leto mlajših? Zakaj sploh moramo imeti leto starejših, teden otroka, dan žena itd? Morda zato, ker so naštetih zapostavljeni in jim hočemo posvetiti vsaj malo pozornosti. Kakorkoli že, leto starejših je tu. Nekatere države

*Vrednote starejših se iz materialnega sveta selijo v duhovni svet.*

Gledanje na starejše bi se precej spremenilo, če jih ne bi več obravnavali enako po predsodkih, temveč bi v njih gledali predvsem posameznike, ki so si med seboj zelo različni. S tem bi dobili možnost, da ohranijo svojo družbeno moč in po svojih željah ter sposobnostih nadaljujejo svoje življenje. Sožitja vseh generacij ni brez osveščanja mlajših in starejših. Navlaka v šolskih učbenikih in celo umetniških delih preprečuje, da bi socialni stereotip o starejših vsaj omilili, če že ne zamenjali s sodobnejšim mnenjem. Poleg osveščanja lahko tudi sistematični postopki in ukrepi v javnosti veliko pripomorejo k družbenemu razvoju.

so se ga lotile bolj praktično in bodo pustile za seboj dosežke, kot so borze dela za starejše, založbe za starejše pisce, nove revije, nova mreža univerz za tretje življenjsko obdobje in podobno. Druge, manj razvite, organizirajo različne proslave, govore, tako da

se vse spremeni v besede, za njimi pa kasneje skoraj ni sledu.

Znan tolminski pregovor pravi: »Brez enega človeka lahko shajaš, brez ljudi ne.« To globoko človeško resnico so znanstveniki izrazili s trditvijo, da je človek družbeno bitje in potrebuje ljudi za svoje ravnotežje, za zadovo-

*Geslo letošnjega leta starejših je za družbo vseh starosti.*

ljevanje osnovnih psihosocialnih potreb. To splošno pravilo človeštva velja za vse starosti, rase in oba spola. Ljudje so nam tako potrebni kot voda in hrana. Brez njih ne moremo živeti. Če smo z upoko-

jitvijo izgubili sodelavce, si moramo poiskati druge skupine, v katerih bomo delovali in jim pripadali. Pogosta oblika so tudi študijski krožki na univerzah za tretje življenjsko obdobje in druge.

V medosebnih odnosih naj bi imela oba, ki vstopata v odnos, možnosti, da v tem odnosu vsak odkriva in zadovoljuje svoje potrebe. Če zadovoljuje potrebe samo eden, drugi pa ostane praznih rok, se medosebni odnosi spreminjajo iz uporabe v zlorabo. Človek, ki v odnosu izsili le zadovoljevanje lastnih potreb, izkorišča drugega za svoje namene (Brajša, 1978).

Tretje življenjsko obdobje se je pojavilo z industrijsko revolucijo. V industrijski družbi so bili najpomembnejši fizično delo, moč in zdravje človeka, ideal je bil mlad, močan, zdrav moški. Nihče ni upošteval znanja, izkušenj, sposobnosti in osebnostnih lastnosti starejših. Fizično šibkejši so bili pod vplivom kulta fizične moči odpisani. Tako so postali v tem obdobju starejši socialno izločen del prebivalstva. Pri njih je zadovoljevanje temeljnih psihosocialnih potreb (potrebe po varnosti, socialni pripadnosti, izražanju in sprejemanju čustev, spoštovanju in samospoštovanju, odkrivanju neznanega, estetiki in samopotrjevanju) močno ovirano. Nagel upad socialnega statusa, s tem pa tudi vplivnosti v okolju,

družbene moči in možnosti za delovanje zelo zmanjšajo socialne stike in normalno nadaljevanje življenja tudi po upokojitvi. Šele ponovno pridobivanje družbene moči in enakoverden položaj v družbi bi starejšim ponudil možnosti, da živijo po svojih sposobnostih in željah in lahko o svojem življenju odločajo sami in ne po pavšalnih ocenah drugih.

V kmetijski družbi so živeli ljudje vseh starosti složno. V velikih družinah so bili najstarejši člani ugledni in spoštovani, le njim so pripisovali modrost, zato so jih mlajši upoštevali in spoštovali ter poslušali njihove odločitve. Pripadanje določenemu stanu je jasno začrtalo položaj človeka v kmetijski družbi. Vse življenje je pripadal določenemu stanu, v njem se je znašel že z rojstvom in starost ni spremenila njegovega družbenega položaja. Dninar je ostal dninar, veleposestnik pa je užival ugled bogataša do smrti.

Problem tretjega življenjskega obdobja se pojavi šele v industrijski družbi, socialni status dobi človek glede na službo in poklic (v drugem življenjskem obdobju). Ko se upokoji, to izgubi. Zdi se, kot da bi bil socialni status, določen s službo, ljudem le posojen za nekaj časa, v aktivnem obdobju, ko so zaposleni. Že sama oznaka »aktivno obdobje« (za drugo življenjsko obdobje) nam veliko pove. Če je to aktivno obdobje, je drugo obdobje »pasivno obdobje«.

Diskriminacija po starosti se je začela z nastajanjem industrijske družbe. Industrija je potrebovala zdrave, mlade in fizično močne ljudi. V primerjavi s prejšnjo kmetijsko družbo socialni status starejših med vzponom industrije naglo upada.

Znamenje za razmeroma slabo socialno razvitost pri nas (saj se več desetletij nismo posvečali ljudem, temveč strojem in državi) je še vedno zelo očitna diskriminacija starejših v družbi. Ne glede na to, kakšne prednosti in sposobnosti imaš kot človek, si avtomatično manj vreden, če si starejši. S takim odnosom



Informacijska družba ali družba znanja prinaša nove vrednote. Človeka cenimo po njegovih sposobnosti, ustvarjalnosti, znanju, izkušnjah in kompetencah. Pri delu in v življenju se čedalje bolj poudarjajo intelektualne in druge (tudi čustvene) sposobnosti ljudi, ustvarjalnost in osebnostne lastnosti. S tem se zlasti pohvalijo starejši ljudje, naštetega imajo vsekakor več kot mladi v prvi fazi zbiranja svojih izkušenj.

do starejših veliko izgublja predvsem družba, ker zavrže že doseženo bogastvo »človeških virov«, in posamezniki, ker se po upokojitvi v družbi dušijo v neenakopravnih odnosih, postajajo zaradi razmer čustveno in vedenjsko moteni, nesrečni in nato zbolijo. Doživljajo krivičen odnos družbe do njih in se počutijo zavržene, čeprav so sami prepričani, da bi lahko še veliko ustvarili. Iz tako negativnih čustev se ne more razviti nekaj dobrega. V industrijski družbi so bili po svoje diskriminirani tudi mlajši ljudje in ljudje srednje starosti. Javnost jim je priznala predvsem proizvodno funkcijo, delo, zaposlitev. Sodelovanje v kulturi in skrb za medosebne odnose sta bila porinjena v ozadje in zane-marjena. Vse je bilo podrejeno proizvodnji, tudi človekove potrebe.

Informacijske družbe (razvite države) čedalje bolj izenačujejo položaj ljudi v skupnosti ne glede na starost. Čedalje bolj poudarjajo individualnost in osebnostni razvoj, ker je proizvodno delo odvisno predvsem od ustvarjanja in idej ljudi. Unikatni izdelki, izvirne ideje, proizvodi, ki zahtevajo malo surovin in energije, se najvišje cenijo in so gonilna sila sodobne ekonomije. Postopoma se rehabilitira človek kot vrednota in s tem se izboljšuje tudi položaj starejših v družbi. Človeka cenimo zaradi njegovih lastnosti. Čedalje večjo vlogo ima subjektivnost. Te družbene spremembe vplivajo tudi na živ-

ljenjske razmere mlajših. Čim več izkustev imajo ljudje, tem izvirnejše so njihove ideje in sposobnejši so za ustvarjanje inovacij. Ugotovili so, da se ljudje z leti med seboj zmeraj bolj razlikujemo, ker se čedalje bolj izraža naša individualnost. Navedene ugotovitve nakazujejo, da se bo status starejših v informacijski družbi izboljševal in postopoma izenačil z ljudmi drugih starosti (Toffler, 1991).

Usoda starejših ne more biti brez družbenega načrta in prepuščena vzgibom posameznih ljudi in temu, kako se bo kdo znašel. Tako kot za otroke in mlajše ljudi morajo v družbi delovati mreže ustanov, v katerih se življenje upokojencev normalno nadaljuje tudi po upokojitvi. Tako kot preostali svet smo tudi pri nas sprejeli načelo vseživljenjskega izobraževanja. Oglejmo si, koliko je narejenega za izobraževanje otrok (od ministrstva do številnih šol) in koliko za izobraževanje starejših. Podobno primerjavo lahko naredimo tudi z zavodi za zaposlovanje ljudi srednje starosti in s tem, da starejši nimajo niti ene »delovne borze« v vsej državi, v kateri bi za svoje in družbeno dobro še naprej lahko ponujali svoje storitve.

*Starejši so postali izločen del prebivalstva s pojavom industrijske družbe.*

## LITERATURA

- Krajnc, Ana: Stereotip o starejših v socialno-kulturnih razmerah Slovenije, Filozofska fakulteta, raziskovalna monografija, 1997.
- Maslow, Abraham. The Farther Reaches of Human Nature, The Viking Press, New York, 1971.
- Older Adults and the New Communication Technologies. Learning in Later Life, št. 2, ZAWIW, Ulm, 1998.
- The Use and the Benefits of the Internet in the Seniors' Studies, LiLL Conference, Ulm, 1998.
- Bilten Univerza za tretje življenjsko obdobje, Ljubljana, 1999.
- Statistična dokumentacija, ZPIZ, Ljubljana, 1999.
- Euridyce, Vzgoja in izobraževanje v besedah in številkah, letnik 1998, št. 1, MŠŠ, Ljubljana, 1998.

- Krajnc, Ana, Findeisen, Dušana, Mijoč, Nena: Kako smo snovali slovensko univerzo za tretje življenjsko obdobje, Univerza za tretje življenjsko obdobje, Ljubljana, 1993.
- Fromm, Erich. Anatomija ljudske destruktivnosti, Naprijed, Zagreb, 1980.
- Frankl, Viktor: Kljub vsemu rečem življenju da, Mohorjeva družba, Celje, 1992.
- Redenbach, Sandi: Self-Esteem: Success, Call Central Press, Davis, California, 1994.
- Fromm, Erich: Imati ili biti, Naprijed, Zagreb, 1980.
- Findeisen, Dušana: Jezikovna vzgoja za tretje življenjsko obdobje, Filozofska fakulteta, Ljubljana, 1997.
- Izobraževanje starejših v Franciji, prevod, UNESCO, Univerza za tretje življenjsko obdobje, Ljubljana, 1987.
- Fajdiga - Sever Petja: Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje, Andragoško društvo Slovenije, Ljubljana, 1993.
- Findeisen, Dušana: Družba za ljudi vseh starosti, Šolski razgledi, št. 4, 20. februar, str. 1, 1999.
- Findeisen, Dušana: Je izobraževanje starejših odraslih zrcalo razvitosti civilne družbe, Novičke, ACS, 1999/12, str. 8, Ljubljana, 1999.
- Krajnc, Ana, Findeisen, Dušana, Mijoč, Nena: Kako smo snovali slovensko univerzo za tretje življenjsko obdobje, Univerza za tretje življenjsko obdobje, Ljubljana, 1992.
- Findeisen, Dušana, Krajnc, Ana: The Third Age University in Slovenia, Journal of Educational Gerontology, 6. januar 1991, str. 31-45, University of Lancaster, Lancaster, 1991.
- Brajša, Pavao: Splošna psihodinamika samoupravnega vedenja, Delavska enotnost, Ljubljana, 1978.
- Toffler, Alvin: Power Shift, Bantam Books, New York, 1991.
- Learning in Later Life, A Path to Productive Ageing, poročilo konference, Wolvehampton, NIACE, 1999.

# K IZOBRAŽEVATI STAREJŠE DELAVCE?

*dr. Dušana Findeisen*  
Logos – skupina svobodnih izobraževalcev

## *Delovni položaj starejših delavcev in njihov prispevek k poslovni učinkovitosti*

**N**eki francoski sociolog je nedavno zapisal, da je težava današnjega sveta v tem, da se »godi« zgolj v zdajšnjem trenutku. Sodila za vrednost in primernost vsega okrog nas naj bi se oblikovala danes in sproti. Tako ni nenavadno, da se z izobraževanjem za večjo zaposljivost starejših delavcev, tistih, ki so nosilci izkušenj in znanja delovne organizacije, ukvarjajo predvsem tam, kjer so dojeli, da se v tem skriva tudi njihova tržna prednost.

Na izobraževanje odraslih vplivajo spremembe v posameznikovem življenju in tudi družbene spremembe, med katere spadajo tudi spremembe v gospodarstvu. Spremembe v gospodarstvu so (tako) odločilne za razumevanje sodobnega izobraževanja (Field, 1994). Še več, predmet številnih analiz, ki so jih opravili v zadnjem času, je vpliv načinov organizacije dela in proizvodnje, ki pripadajo »post-fordizmu« ali »novim konceptom proizvodnje«, na izobraževanje in usposabljanje odraslih (Edwards, 1993). Ti novi koncepti proizvodnje namreč zahtevajo znanja in spretnosti ne samo mladih in srednje starih, marveč tudi starejših delavcev, hkrati pa korenito spremembo položaja slednjih.

### **POLOŽAJ STAREJŠIH DELAVCEV**

Od česa je odvisen položaj starejših delavcev? 1. Od tega, da se prebivalstvo stara in

2. od sprememb v gospodarski sestavi. Ko so v ZDA leta 1790 opravili prvo štetje prebivalstva, je bilo le 2 odstotka prebivalcev, ki so imeli 65 let in več. Do leta 1980 se je delež starejših prebivalcev v tej državi povzpел na 11,3 odstotka prebivalstva, do leta 2030 pa pričakujejo, da bo ta delež dosegel 21,1 odstotka. (Beatty in Wolf, 1996). Države, ki se niso sposobne razvijati, upoštevaje to dejstvo, se bodo znašle pred nerešljivim vprašanjem. Staranje prebivalstva doživlja tudi Evropa, hkrati s staranjem delovne sile, ki delodajalcem in načrtovalcem politike postavlja eno težavnejših vprašanj zadnjih desetletij. Poleg tega je treba upoštevati daljšo pričakovano življenjsko dobo (ta se bo v dvajsetih letih predvidoma povečala za pet let in tudi ljudje bodo dalj časa zdravi). K temu se pridružuje še staranje delovne sile, kajti danes imajo petdeset let rodovi iz časov, ko je Evropa doživela izjemen razmah števila novorojenih otrok. K temu dodajmo še, da se število mladih, ki prihajajo iz šol, znižuje. Pri tem pa se sprašujemo, kako to, da se je v zadnjih dvajsetih letih povprečna dolžina delovne dobe skrajšala za približno pet let in neka teri odhajajo v predčasni pokoj. Vzroke je seveda mogoče iskati tudi v tem, da so nekateri zasičeni z delom, ki so ga ves čas oprav-

*Staranje delovne sile narekuje drugačno politiko zaposlovanja.*

ljali na istem delovnem mestu. Včasih celo sami pustijo službo. Še posebej to velja za tiste, ki živijo pod večjim družbenim pritiskom. Nekateri pa se niso voljni nenehno učiti, ne dohajajo nove tehnologije in to jim jemlje pogum.

Položaj starejših delavcev, kot so ga prikazali v številnih študijah, ima seveda tudi druge razloge. Ti so tako gospodarske narave kot posledica spremenjene sestave gospodarstva. »Poglavitni razlogi, zaradi katerih starejših delavcev ni vredno zadržati v službi, so višji stroški in njihova nižja proizvodnost, ta pa je posledica zmanjšane mobilnosti in prožnosti starejših delavcev v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi.« (Rhebergen in Wognum, 1996) V tej trditvi se kaže stereotipno razmišljanje o tem, da so starejši delavci lagodni, »da se jim nič ne da«, razmišljanje, ki mu ni mogoče verjeti kar tako in bi ga morali vsakokrat in v zvezi s posameznim človekom preveriti. Kljub temu starejši delavci odhajajo v predčasen pokoj, čeprav so zdaj v Evropi štiri delovna mesta od petih na storitvenem področju in se čedalje bolj uveljavlja spoznanje, da so potrebe delavcev v storitvenem sektorju gospodarstva drugačne od tistih v industriji. Pri tem so tudi sindikati spoznali, da je predčasni pokoj nesmisel in da je bolje prilagoditi delovne razmere starejšim in spodbuditi dopolnilno izobraževanje teh delavcev.<sup>1</sup>

Današnja delovna mesta zahtevajo manj telesne moči kot nekoč, zato pa večje miselne sposobnosti, kar pomeni, da lahko delavci ostanejo storilni in proizvodni dlje časa, še posebej, če jim omogočimo dopolnilno izobraževanje. Poleg tega je po novejšem pojmovanju predčasno upokojevanje starejših delavcev izguba za gospodarstvo. Zato bosta postala načrtovanje razvoja ter zaposlovanje starejših kmalu prednostna naloga delovnih organizacij in države.

V delovnih okoljih je čedalje več znanja in spretnosti, ki jih imajo le starejši delavci, in to znanje bi bilo treba zadržati. Še več, pre-

malo so upoštevane tudi sposobnosti starejših delavcev in njihove razvojne možnosti. Zaradi majhnega samospoštovanja in negativne percepcije samega sebe, ki sta značilna za starejše delavce, te razvojne možnosti tudi niso upoštevane. Z mentalnega, razvojnega in izobraževalnega vidika so zlasti zanemarjeni fizični delavci.

»V soglasju s stereotipnim odnosom do starejših se zdi, da so potrebe po usposabljanju starejših delavcev na splošno majhne, včasih pa tako mislijo celo starejši delavci sami (...). V povezavi s tem se izbira usposabljanja za posamezno delovno mesto, ob naraščajoči starosti delavca, oža. Z upoštevanjem dejstva, da znanja v slehernem poklicu danes hitro zastarajo, nam zdrava pamet pove, da bi bilo dobro povečati obseg usposabljanja in dopolnilnega usposabljanja v delovnih organizacijah, kjer je vse več starajočih se delavcev. Ker se to doslej še ni zgodilo, lahko sklepamo, da je marginalizirani položaj starejših delavcev predvsem posledica odnosa in vrednot delodajalcev, pa tudi družbe v celoti.« (Schneider, 1994)

To vedenje o položaju starejših delavcev pa je mogoče vključiti v izobraževalne programe, namenjene njim, in osveščanju javnega mnenja. Starejši delavci so »zaradi svojih značilnosti in usposobljenosti«<sup>2</sup> za gospodarstvo koristni, še posebej pri usposabljanju mladih delavcev. Starejše brezposelne delavce pa bi bilo mogoče povezati v istem podjetju z mladimi, ki komaj vstopajo v svet dela.

## STAREJŠI DELAVCI POVEČUJEJO UČINKOVITOST IN PROIZVODNOST PODJETJA

Pojavila pa so se tudi spoznanja, da je smiselno zaposlovati, razvijati, motivirati in zadržati starejše delavce na delovnem mestu,

in sicer iz več razlogov: »Mladi, nedavno usposobljeni in izobraženi delavci pogosto nimajo dovolj pomembnih spretnosti in znanja, ki bi povečali učinkovitost in proizvodnost, ki pa jih bolj izkušeni in zreli delavci morda imajo (...). Svojsko znanje o kulturi posamezne delovne organizacije in kolektivni spomin, ki se navezuje na to organizacijo, ter prenos in posredovanje tega mlajšim so lahko dragoceni pri izvedbi strateških ciljev in ustrezno temu pri oblikovanju nadaljnje poti delovne organizacije« (Nordhaug, 1995; Rheberhen in Wognum, 1996).

Seveda ta znanja ne smemo uporabljati restriktivno, marveč le konstruktivno. Tako je mogoče preprečiti pomanjkanje spretnosti potrebnih za opravljanje dela,<sup>3</sup> zagotoviti večje možnosti izbire delavcev, pa tudi boljše odzivanje na spremembe v sestavi prebivalstva. Pri tem se uveljavlja drugačnost ter različnost na delovnem mestu. Še več, delovna organizacija mora imeti tudi starejše delavce, ker sestava delavcev vseh starosti navadno ustreza tudi temu, da so kupci in odjemalci posameznega podjetja vseh starosti. Pa tudi starejši delavci so zvestejši, bolj so vpeti v socialno mrežo, redko so odsotni z dela, več in bolje naredijo (Eurolink Age, 1998, str. 14). V nekaterih delovnih okoljih se že zavedajo, da je treba uveljaviti tudi vodenje, ki bo upoštevalo starajoče se delavce.

Družbeni stiki pri družbeno organiziranem

Leta 1995 je Svet Evrope pripravil Resolucijo o zaposlovanju starejših delavcev, ki poudarja temeljno potrebo po prizadevanjih, da se poklicno usposabljanje in delovne razmere prilagodijo starejšim delavcem. Tako je treba ustvariti možnosti za učenje starejših delavcev in organizirati izobraževanje, s katerim naj starejši delavci pridobivajo poklicno znanje in ohranjajo ter razvijajo stike z drugimi rodovi in strokovnjaki.<sup>4</sup>

delu vplivajo na uspešnost dela in razvoj identitete starejšega delavca. V zvezi s tem Sainsaulieu (1988) razmišlja tudi o vplivu izobraževanja na odnose v delovnem kolektivu. Razumljivo je, da starejše odtujimo od delovnih odnosov, če jim onemogočamo dostop do izobraževanja. Postanejo negotovi in se začnejo podcenjevati. Zato ni mogoče pričakovati, da bodo na delovnem mestu zagnani in ustvarjalni.

»Usposabljanje ima (namreč) lahko dolgotrajne posledice za odnose v delovnem okolju. Čas usposabljanja je tudi čas učenja medsebojnih odnosov, čas po usposabljanju pa je priložnost, da se preoblikujejo že postavljene strategije vključevanja v delovno organizacijo. Zato prejšnjih horizontalnih odnosov, pa tudi hierarhičnih odnosov ni več mogoče doživljati enako kot poprej. Zdaj je čutiti več kritičnosti do delovne skupine, več zavzetosti v medsebojnih odnosih in več prožnosti v življenju kolektiva.« (Sainsaulieu, 1977)

Za starejše delavce pa je vključevanje v usposabljanje priložnost, da navežejo bližnje odnose tudi z mlajšimi delavci, kar pomaga omiliti »ageism«, ki ga srečujemo ne le v družbi, marveč tudi v delovnih kolektivih.<sup>5</sup>

Vsekakor pa bi bilo treba ustvariti nove delovne razmere za obdobje, ko človek končuje poklicno dejavno obdobje. Starejšim delavcem bi bilo treba omogočiti, da svobodneje razporejajo čas, da lahko delajo doma itn. Če se strinjamo s spoznanjem, da je starejše delavce smiselno zadržati na delovnem mestu, pa slednji poleg prilagojenih delovnih razmer, tj. dela, ki bo prilagojeno njihovim sposobnostim in znanju, prilagojenega delovnega časa ali postopnega zniževanja dolžine delovnega časa, če tako želijo, potrebujejo tudi svetovanje za nadaljevanje poklicne poti.

*Sestava delavcev vseh starosti pozitivno vpliva tudi na trg odjemalcev.*



»Eno prihodnjih ključnih vprašanj (podjetij) je krepitev starejše delovne sile.« (Pearson, 1966) V zvezi s tem Rhebergen in Wognum (1996) opredeljujeta management, ki se zaveda starosti zaposlenih, kot »preventivno politiko podjetja, ki služi temu, da ljudje ostajajo čim dlje zdravi in proizvodni«. Drugače povedano, smiselno bi bilo uvesti takšno politiko zaposlovanja, ki bi upoštevala starost delavcev in temeljila na prednostih njihove starosti. Temu bi seveda moralo slediti tudi izobraževanje delavcev, ki bi upoštevalo prednosti njihovega starostnega obdobja.

Čprav so se že upokojili, se starejši delavci lahko znova vključijo v delo, in sicer v obliki samozaposlitve (druga in tudi tretja poklicna pot), in za to potrebujejo izobraževanje. Starejši pa se s težavo samozaposlijo, če menijo, da »so za kaj takega že zamudili vlak«. Starejši nezaposleni delavci potrebujejo za nadaljevanje poklicnega dela izobraževanje in usposabljanje.<sup>6</sup>

Uvajanje izobraževanja starejših delavcev naj pomaga ustvariti čim boljše razmere zanje. Tako bi bili lahko starejši delavci proizvodni in bi ostali zaposljivi do konca delovne dobe oziroma do upokojitve. Pri tem pa pogosto naletimo na ovire. Prihaja namreč do diskriminacije po starosti.<sup>7</sup> V očeh nepoučenih je namreč obdobje starosti polno neljubih sprememb in prehodov, zato tudi v očeh delodajalcev ni dobrodošlo. Pa vendar, vse »življenje je zaporedje prehodov in tako ni razloga zakaj ne bi na prehode, ki nastopijo v poznejših letih, gledali in jih uporabili povsem pozitivno«. Kljub temu so starejši žrtev številnih predsodkov, pa tudi sami so nagnjeni k temu, da sebe vidijo v slabi luči. Tako kot skupnosti tudi njim manjka znanja o staranju in delu, da bi lahko nase gledali neobremenjeno.

Menimo, da lahko starejše delavce obravnavamo kot katerokoli drugo marginalizirano družbeno skupino, kar pomeni, da mora izobraževanje, ki jim je namenjeno, neizo-

gibno spremljati tudi izobraževanje njihovega delovnega okolja in njihovih bližnjih ter družbe v celoti. Le tako lahko namreč dosežemo vedenje, znanje, spretnosti in tudi spremembo nekaterih stališč do starosti staranja in starejših delavcev.

V pomoč starejšim delavcem je lahko tudi politika, ki podpira razvijanje spodbud in ukrepov, v katero se vključujejo: 1. postopno upokojevanje, 2. zakonodaja o zaposlovanju, 3. izobraževanje javnosti, 4. pravilniki o skrajšanem delovnem času, dopolnilnem izobraževanju in pokojnini, 5. dotacije in nadomestila (Kuhn in drugi, 1998). Postopno upokojevanje je denimo dobro znano v ZDA. Delavci imajo možnost, da se upokojujejo »na obroke«. Tako gredo lahko v pokoj za leto ali dve in se potem spet vrnejo na delo.

## IZOBRAŽEVANJE ZAGOTAVLJA USPOSOBLJENOST, A NE VRAČA MLADOSTI

Namen izobraževanja starejših delavcev je: 1. izboljšati delovne zmožnosti delavcev, 2. krepiti socialne vezi na delovnem mestu, 3.

Izobraževanje lahko omogoči usposobljenost, kvalifikacije, ne more pa vrniti mladosti, ki jo delodajalci pričakujejo. Zato je treba hkrati z usposabljanjem starejših delavcev izobraževati tudi delodajalce. Na Finskem je na primer veliko starejših delavcev po končanem preusposabljanju doživelo razočaranje, ker delovnih mest zanje še zmeraj ni bilo, saj se razmišljanje delodajalcev ni spremenilo. Tako so na Švedskem v javni politiki začeli poudarjati pomen delavcev po petinštiridesetem letu in to je del javne kampanje, animacije in ozaveščanja ljudi, ki običajno spremlja izobraževanje marginaliziranih skupin.

okrepiti položaj celotne družbe ali pa delavcem omogočiti boljše delo ali novo vrsto dela.

Metode animacije si je v takšnem primeru mogoče sposoditi na področju socialnega dela (Henderson, Thomas, 1994) ali izobraževanja za lokalni razvoj, skupnostnega izobraževanja ali morda s področja, ki se imenuje management v kulturi. Gre za ozaveščanje skupnosti za preoblikovanje vedenja, stališč in prepričanja vseh ljudi, ne le delodajalcev in starejših delavcev.

Izobraževanje starejših delavcev ni pomembno samo z družbenega vidika, marveč tudi z gledišča krepitve družbenih vezi v podjetju ali ustanovi.

»Svet vsakodnevnega dela je lahko zgolj mesto strateškega umika za tiste delavce, ki imajo druga polja delovanja, lahko pa je to tisto središčno polje, na katerem se njihovi strateški viri, ki prihajajo od drugod, udejanjijo.« (Sainsaulieu, 1998, str. 406)

Starejši delavci, ki bodo deležni izobraževanja, bodo tako imeli priložnost, da doživijo odzive nase, da vidijo potrdilo zase in za svojo pripadnost delovnemu okolju. Tako bo več možnosti, da tisto, kar doživljajo v okolju, prenesejo na delo v svoji delovni organizaciji. Zdi se, da je uspeh delovne organizacije odvisen tudi od negovanja slehernega delavca v delovnem kolektivu, kajti »prava stvarnost je posameznik na družbenem polju,« meni Jean-Paul Sartre (1960, str. 165). Sem spadajo tudi starejši delavci.

V zvezi s temi spoznanji so v zadnjih letih načrtovalci politike starosti in staranja začeli pospešeno uvajati vključevanje starejših delavcev v svet dela. Med ukrepe, ki so jih pri tem sprejeli, pa so uvrstili tudi: 1. izobraževanje delodajalcev o pomenu starejših delavcev in 2. dvig splošne zavesti o obstoju starostne diskriminacije pri zaposlovanju.

## PREDNOSTI STAREJŠIH DELAVCEV

Pri vključevanju starejših delavcev v delo in pri pripravi izobraževanja zanje je treba poznati nekatere spremembe, ki nastanejo pri starejših delavcih. Zanje so značilni:

- manjša moč in ročnost;
- večja utrujenost ob daljšem fizičnem in psihičnem naporu;
- počasnejše sprejemanje informacij, predelava informacij in počasnejši odziv nanje, še posebej kadar gre za zahtevne delovne procese;
- slabši kratkoročni spomin;
- zmanjšana sposobnost dela pod časovnim pritiskom.

Pri tem pa ostajajo nekatere sposobnosti večinoma enake kot prej. To so:

- sposobnost sprejemanja običajnih fizičnih in psihičnih naporov,
- sposobnost doseganja čim boljših rezultatov v delovnem dnevu;
- hitrost dela, kadar ne pričakujejo skrajnih naporov;
- pozornost in osredotočenost, pridobljeno znanje in znanje jezika.

*Fizična moč starejših resda upada, toda obilica izkušenj omogoča boljše presojanje.*

Po drugi strani pa ugotavljamo tudi povečanje ali izboljšanje nekaterih sposobnosti:

- več delovnih, strokovnih in poklicnih izkušenj;
- boljša sposobnost presoje in sporazumevanja;
- natančnost pri opravljanju nalog;
- samostojnost;
- usposobljenost za kritično razmišljanje;
- smisel za odgovornost;
- večja telesna in miselna usposobljenost, doslednost in stanovitnost, večja zavest o delu in drugih, delovna etika, zrelost in motiviranost.



Spreminjanje položaja starejših delavcev je mogoče le, če starejši to tudi sami želijo. Njihove želje pa so povezane s tem, da se najprej zavedajo pravice, da lahko svoje želje in potrebe izrazijo ter zadovoljijo. Zdi se, da je šele takrat mogoče razmišljati o vsebini in ciljnih izobraževanja, namenjenega tej starostni skupini zaposlenih.

Poglavitni cilji izobraževalnega programa za starejše delavce so :

- izboljšanje zavesti starejših delavcev o tem, v kakšnem delovnem položaju so; o tem, kakšne želje jih vodijo v poklicnem življenju in kaj želijo doseči v življenju;
- izboljšanje posameznikove zavesti o njegovem poklicnem položaju in njegovi povezanosti s potrebami delovne organizacije glede usposobljenosti, prilagodljivosti in učinkovitosti;
- pomoč in spodbuda starejšim delavcem, da vplivajo na načrtovanje svoje poklicne poti;

- pomoč zaposlenim in predelavcem, da skupaj pripravijo načrte lastne poklicne poti;
- pomoč zaposlenim, da ugotovijo možnosti sprememb in organizacije dela ter delovnih nalog, da bi tako dosegli večjo prilagodljivost (Kuhn in drugi, 1998).

## IZOBRAŽEVANJE TUDI ZA DELODAJALCE IN JAVNOST

Izobraževanje starejših delavcev ne more potekati ločeno, marveč le skupaj z izobraževanjem tistih, ki lahko na njihov delovni položaj vplivajo. To so vodstveni delavci. Izobraževalni projekti na tem področju so namenjeni predvsem:

- zagotavljanju široke in poglobljene vednosti o teh vprašanih pri vodstvenih delavcih;
- organizaciji okroglih miz starejših delavcev in vodstvenih delavcev;
- izvedbi seminarjev za vodje oddelkov;
- izvedbi seminarjev za delavce v srednjem življenjskem obdobju, med 45. in 57. letom;
- organizaciji seminarjev za delavce, ki so stari 55 let in več;
- organizaciji srečanj med vodstvenimi delavci in zaposlenimi po končanih seminarjih, da bi skupaj povzeli izkušnje, pridobljene na seminarju, evalvirali spodbude in pregledali ukrepe, ki jih je treba sprejeti;
- vodenim pogovorom med starejšimi delavci in vodstvenimi delavci, da bi določili skupen načrt poklicne poti;
- pripravi načrtov poklicne poti z načrtom poklicnega razvoja, usposobljenosti in sprememb delovnih nalog in delovnih razmer;
- spodbujanju zavezanosti, da se načrt poklicne poti tudi udejanji.<sup>8</sup>

V vseh programih za starejše delavce in delodajalce je mogoče obravnavati:

- staranje in delo ter učenje;



- vprašanja življenjskega kroga in prehodov, spremembe vrednot glede na starost, prednostne vrednote in zanimanja;
- povečanje samospoštovanja in izboljšanje vloge starejših delavcev;
- prednosti starejših in slabosti v primerjavi z mlajšimi delavci;
- potrebo po uvajanju mlajših v delo organizacije in načine, kako to storiti;
- politiko zaposlovanja in razvoja zaposlenih ter politiko zaposlovanja starejših;
- možnosti za prilagoditev poklicne poti in spremembe;
- predloge udeležencev seminarja za spodbude in ukrepe v povezavi s starejšimi;
- izboljšanje vedenja o delu in življenju;
- začetek načrtovanja poklicne poti in ugotovitev vsaj enega cilja za prihodnjo poklicno pot.

V skupini delavcev v starosti 45–55 let je mogoče načeti naslednja vprašanja:

- potreba po nadaljevalnem izobraževanju;
- potreba po razvoju novih sposobnosti;
- možnosti dela na trgu;
- izzivi srednjega življenjskega obdobja in poznih let, ki jih je mogoče udejanjiti v naslednjih 15–20 letih.

Za delavce, ki so stari 58 let in več, je mogoče pripraviti program, ki obravnava:

- postopno upokojevanje;
- zmanjšanje števila delovnih ur;
- zdravje in zmanjšanje obremenitev, zlasti fizične obremenitve, na delovnem mestu;
- znanje za mentorstvo mlajšim.

Navedene vsebine so povzete po Kuhnu in drugih (1998). Ker gre za povsem novo obravnavanje starejših delavcev in njihovega izobraževanja, smo iz navedene raziskave izbrali vsebine, za katere mislimo, da bi bile najbolj uporabne v našem okolju.

Izobraževanje starejših delavcev je tako kot drugo izobraževanje odraslih pod vplivom »teorij o človeškem kapitalu, ki predvidevajo, da mora učenje privedi do večje gospodarske rasti in povečane potrošnje« (Field, 1994, str. 87). Pa vendar, včasih, ko človek ne ostane dolgo na enem delovnem mestu, bi delodajalci morali starejše delavce zadržati več let, da bi amortizirali naložbo vanje. Tako je videti, da jih misel o izobraževanju starejših delavcev ne navdušuje. »Zdi pa se tudi domala nemogoče, da bi (delodajalcem in politikom), denimo, povedali, da več izobraževanja lahko družbi koristi tudi tako, da pripelje k manj, in ne k več proizvodnosti, in to bi se seveda v primeru starejših delavcev zgodilo, saj izkupiček iz njihovega dela ne bi bil zmeraj premosorazmeren z vlaganjem. Koncept učenja starejših odraslih se namreč danes pogosto povezuje tudi s konceptom zaslužka.« (Field, 1994, str. 87)

Kakorkoli že, tovrstni programi lahko v našem okolju nastanejo šele po poprejšnji analizi stanja v naših delovnih organizacijah, iz potreb starejših delavcev in delovne organizacije, na podlagi česar pride do izbire vsebin programov in izvedbenega načrta.

Zdi se nam, da je ena najpomembnejših posledic takšnih programov sprememba odnosa

starejših delavcev do lastnega položaja v delovnem kolektivu in samih sebe ter sprememba odnosa vodstvenih delavcev do starejših in drugih starostnih skupin v delovni organizaciji. Menimo tudi, da tovrstni programi lahko privedejo do sprememb

politike zaposlovanja in izobraževanja starejših delavcev. Njihova pomanjkljivost je nemara v tem, da so nastali iz želje zadržati starejše ljudi na delovnem mestu, vendar ne zato, ker bi bilo državi toliko za osebno rast posameznikov, ti programi so nastali predvsem, ker si države ne morejo več dovoliti tako veli-

*Izobraževanje  
starejših delavcev  
mora popularizirati  
tudi država.*

kega števila odvisnih ljudi in si zato želijo starejše narediti koristne in samostojne. Vsekakor pa lahko pričakujemo, da bo prišlo do skorajšnjega preobrata v odnosu do starejših delavcev, njihove zaposljivosti in izobraževanja, ki naj takšno zaposljivost vzdržuje.

## SKLEPNE MISLI

Nova organizacija dela in novi koncepti proizvodnje, staranje delovne sile, čedalje manj mladih, ki prihajajo iz šol, in daljša pričakovana življenjska doba vplivajo na položaj starejših delavcev in njihove izobraževalne potrebe. Starejši delavci in tisti, ki se upokojijo, so žrtev prepričanja, da niso več učinkovita delovna sila, da tako rekoč niso več sposobni opravljati svojega poklicnega dela.

Delodajalci namreč menijo, da so starejši delavci manj mobilni in prožni v primerjavi z mlajšimi zaposlenimi. Vendar to še ne more biti razlog za to, da jih potisnemo na stranski tir, saj se gospodarstvo čedalje bolj nagiba k storitvenemu sektorju, tam pa je fizična sila manj pomembna, čedalje pomembnejše pa so miselne sposobnosti in sposobnost sporazumevanja. Tako se postopoma širi spoznanje, da je predčasna upokojeitev starejših delavcev nesmisel in da je treba spodbuditi njihovo dopolnilno izobraževanje. Načrtovanje razvoja in zaposlovanja starejših delavcev bo tako kmalu postalo prednostna naloga. Pri tem bi bilo smiselno zadržati v delovnih organizacijah tiste vrste znanja, ki jih imajo le starejši.

## LITERATURA

Beatty, P. T., Wolf, M. A.: Connecting with Older Adults: Educational Responses And Approaches. Malabar, Fla: Krieger, 1996.

Edwards, R.: »The Inevitable Future? Post-Fordism in Work And Learning«, v: R. Edwards, S. Sieminski in D. Zeldin, (ur.): Adult Learners Education And Training, London, 1993.

Field, J.: »Market Forces and Continuing Education«, v: W. Lenz (ur.) Modernisierung Der Erwachsenenbildung, Bôhlau, Wien, 1994.

Henderson, P., Thomas, D. N.: Skills in Neighbourhood Work, 2. izdaja, Routledge, London, 1994.

Sainsaulieu, R.: L'identité au travail, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1988.

Sartre, J. P.: Critique de la raison dialectique, Gallimard, Pariz, 1960.

Schneider, G.: »Ageing Societies: Problems and Prospects for Older Workers«, v: World Labour Report, ILO Office, Ženeva, 1995.

Rhebergen, B., Wognum, I.: »Supporting the Career Development of Older Employees: An HRD Point of View«, v: E. F. Holton (ur.) Academy Of Human Resources Development, 1996, Conference Proceedings, 544-551.

<sup>1</sup> Nedavno je J. K., udeleženec jezikovnega izobraževanja, dejal: »Star sem petdeset let. Le kdo bo še hotel takšnega 'starega junca' poslati na izobraževanje?«

<sup>2</sup> Forum delodajalcev o vprašanih starosti, ki so ga leta 1996 ustanovili v Veliki Britaniji delodajalci sami. Gre za mrežo, ki poudarja prednosti tistih podjetij, ki upoštevajo starostno raznolikost zaposlenih. Namen tega foruma je pomagati organizacijam članicam, da ustvarijo starostno raznoliko delovno silo, vplivajo na družbene spremembe in delodajalce obveščajo o prednostih, ki jih prinaša takšna politika zaposlovanja.

<sup>3</sup> Po lastninskem preoblikovanju nekega slovenskega podjetja so začeli zaposlovati le cenejše, mlade delavce. Starejši, ki so odšli, so s seboj odnesli tudi posebne spretnosti in znanje. Tako se je pretrgala veriga prenašanja znanj, kar je bistveno vplivalo na konkurenčnost podjetja.

<sup>4</sup> P. I. (58) je povedal, da je v svojem nekdanjem podjetju še zmeraj zaposlen po pogodbi. Po povratku s poslovne potovanja se mu je zazdelo, da sveta dela ne razume več, da nima dovolj spodbud in stikov, da bi razumel želje, potrebe in namene svojih poslovnih partnerjev.

<sup>5</sup> »Z njim ni nič. Nič mu ne moreš reči, on je pravi 'Pension-Fux',« so govorili o J. K. (58). Velja namreč stereotipno prepričanje, da se starejšim delavcem pred upokojeitvijo nič ne ljubi in da jih je najbolje pustiti na miru.

<sup>6</sup> Na Univerzi za tretje življenjsko obdobje v Ljubljani so starejši upokojeni ekonomisti dali pobudo za organiziranje notranje borze dela.

<sup>7</sup> Na Nizozemskem prav zdaj pripravljajo zakon o preprečevanju diskriminacije, ki temelji na tako imenovani evropski podlagi ali na »Amsteradam Act«.

<sup>8</sup> V intervjujih, ki smo jih naredili marca 1999 v Utrechtu, na nizozemskem nacionalnem inštitutu za socialno skrbstvo, so med uveljavljenimi metodami »spodbujanja k dejanskemu uresničevanju načrta poklicne poti« navedli tudi pisanje pisem bližnjim prijateljem takoj po končanem seminarju. Vodstvo seminarja zadrži izvod takšnega pisma in ga čez šest mesecev pošlje starejšemu delavcu. Tako ga opozori na obljube in načrte. To je vsekakor ena izmed oblik evalvacije uspešnosti starejših delavcev.

# K VSEŽIVLJENJSKI RAZVOJ OSEBNOSTI (2. del)

mag. Daniela  
Brečko  
Gospodarski  
vestnik

## Teorije osebnostnega razvoja kot osnova za vzgojo odraslih

V prejšnjem prispevku smo kritično analizirali teorije zgodnjega formiranja osebnosti, ki le v manjši meri ponudijo odraslemu možnost spreminjanja in načrtno vzgoje. V nadaljevanju prispevka pa bomo ovrednotili še dve skupini teorij, in sicer teorije stopenjskega razvoja osebnosti in interpersonalne teorije osebnosti, ki dopuščajo veliko več prostora za razmišljanje o vzgoji odraslega.

### TEORIJE STOPENJSKEGA RAZVOJA OSEBNOSTI

Druga večja znanstvenoraziskovalna smer razume razvoj osebnosti kot vseživljenjski proces. Teorijo stopenjskega razvoja osebnosti (Stage Theory of Personality) je razvil Erikson (1959, 1963) na temelju Freudove teorije psihoseksualnega razvoja, ki jo je združil s svojo teorijo o osmih stopnjah osebnostnega razvoja. Eriksonova teorija stopenjskega razvoja je bila prototip vsem drugim teorijam stopenjskega razvoja, predvsem v razumevanju posameznih stopenj oziroma obdobjih razvoja. Glavna značilnost stopenjskega razvoja je sukcesivnost vsakega obdobja, ki ni le kakovostno drugačno, ampak se tudi vsebinsko razlikuje od predhodne stopnje oziroma obdobja. Ločnica med posameznimi obdobji je kriza, kritično odločanje o nadaljnjem življenju, ki je lahko bolj ali manj zahtevno in lahko traja nekaj

mesecev ali celo let. Posamezne stopnje oziroma obdobja so med seboj povezana glede načina razreševanja kriz. Način, na kakršnega je bila kriza predhodnega obdobja razrešena, se manifestira v sposobnosti razreševanja konfliktov v naslednjem obdobju. Vsako novo obdobje pomeni povsem novo raven strukturalne integracije osebnosti.

Eriksonovi teoriji stopenjskega razvoja so sledili tudi drugi in tako se je teorija razvijala naprej.

Pomemben je prispevek Eriksonovih naslednikov (Lowenthal, Thurnher, Chiriboga), ki so se osredotočili na preučevanje družbe, družbenih institucij in družbenih norm kot poglobitvenih instanc vpliva na prehod iz adolescence v odraslo obdobje in kasnejši razvoj v odraslosti. Predvsem so izpostavili pomen šole, poroke, starševstva, upokojitve ... Ugotovili so, da se zaradi delovanja družbenih norm za vsako obdobje ali vlogo pričakuje določeno vedenje oziroma določene spremembe v vedenju, kar jih je vodilo k prepričanju, da je osebnostni razvoj odraslih smiselno preučevati iz sociološke in manj iz psihološke perspektive, predvsem iz perspektive socialnih interakcij, v katere vstopajo posamezniki.

Pojav teorij  
stopenjskega razvoja  
osebnosti je izraz  
splošnega družbenega  
razvoja.

## Eriksonova stopenjska teorija osebnostnega razvoja

Eric Erikson je predlagal osemstopenjski model osebnostnega razvoja od otroštva pa vse do pozne starosti. Na vsaki stopnji pri posamezniku nastopi psihosocialna kriza (1968); to je termin, ki ga je izumil Erikson. Od uspešnosti oziroma neuspešnosti razreševanja krize na vsaki stopnji je odvisno, v katero smer bo šel nadaljnji razvoj. Kako se posameznik prilagodi in doživlja krizo v vsakem prehodnem obdobju, pa je odvisno od epigenetskega principa, ki izvira iz bioloških danosti. V uspehu, s katerim so rešene zahteve posameznega obdobja ali stopnje razvoja, je temelj za razreševanje vseh naslednjih kriz.

Za vsako stopnjo je značilno nekaj drugega, in prehod in ene na drugo stopnjo je

vedno povezan s razreševanjem krize, kjer posameznik razrešuje konflikt med dvema nasprotjema. Stopnji je poimenoval kar karakteristiki, ki si v posameznih obdobjih stojita nasproti.

Prva in najpomembnejša stopnja je stopnja zaupanja nasproti nezaupanju (Trust Versus Mistrust). Časovno jo je umestil v obdobje od rojstva do leta in pol starosti. Zaupanje je označil kot zelo široko učenje o tem, kaj pričakovati od sveta (Dacey, 1982). Pridobitev zaupanja ne pomeni toliko verjeti, da je svet varen, kakor to, da vlada določen red in da so dogodki predvidljivi. Zaupanje vključuje negativna in pozitivna pričakovanja. Pridobiti zaupanje pomeni naučiti se po eni strani, da se lahko nevarni osebi zaupa kot nevarni, po drugi strani pa se lahko na primer staršem zaupa kot svojim skrbnikom. S pojmom zaupanje je Erikson pravzaprav označeval urejanje razmerij med potrebami posameznika in svetom, ki ga obdaja (Evans, 1967, str. 15). Potrebno pa je razviti

pravo razmerje med zaupanjem in nezaupanjem, ki vodi tudi v pridobitev upanja. Svet seveda ni popolnoma predvidljiv, zato je zaželena tudi manjša mera nezaupanja, ki jo Erikson razume v smislu pripravljenosti na nevarnosti. Predpostavi torej, da je nezaupanje v manjši meri prav tako zdravo za osebnost in nadaljnji razvoj.

Drugo stopnjo označuje nasprotje med avtonomijo in sramežljivostjo ter negotovostjo (Autonomy Versus Shame and Doubt). Glavna naloga otrok v starosti od 18 mesecev do treh let je pridobiti nadzor nad svojim telesom. Erikson se strinja s psihoanalitiki, da je navajanje na osebno čistočo ali tako imenovani toaletni trening nadvse pomemben za nadaljnji razvoj osebnosti. Če starši oziroma skrbniki otroka spodbujajo k raziskovanju svojega telesa in s tem tudi k raziskovanju fizičnega in socialnega sveta, se razvije določena stopnja samozavesti. Nasprotno pa se v primeru, da je otrok stalno kritiziran, kadarkoli se loti raziskovanja svojega telesa, ki je pravzaprav prva stopnja na poti k nadzoru telesa, otrok počuti osramočenega, kar vodi h globoki osebni negotovosti. Če smo zaradi tega ali podobnih

Za razvoj zaupanja in avtonomije je značilen močan vpliv ožjega socialnega okolja, ki ga ustvarijo starši oziroma skrbniki, na način razreševanja konfliktov. Prav tako kakor za prvo obdobje je tudi za drugo obdobje značilno, da manjša mera sramežljivosti seveda daje zdrave učinke. Erikson je sledil principu epigeneze in zastopal stališče, da nezaželene in neprimerne razrešitve konfliktov negativno vplivajo na naslednjo stopnjo. Če ima otrok več sramežljivosti in negotovosti kakor avtonomije, pomeni to določen primanjkljaj, pomanjkljivost na naslednji stopnji, ko je glavna naloga osebnosti, da razvije iniciativnost.

*Erikson je osebnostni razvoj definiral kot osemstopenjski proces.*



razlogov v življenju bolj sramežljivi kakor avtonomni, se ves čas počutimo inferiorne in tako tudi reagiramo na zunanje pojave, inferiorno se vedemo celo življenje.

Tretjo stopnjo osebnostnega razvoja torej označuje iniciativnost nasproti občutku krivde (Initiative Versus Guilt). Določeno stopnjo sposobnosti za raziskovanje si je otrok pridobil že na drugi stopnji, ko se je naučil nadzorovati svoje telo. Otroci v obdobju od treh do petih let pa aktivno raziskujejo svoje socialno okolje in kaj kmalu ugotovijo, da imajo tudi oni določen vpliv na druge člane družine in da so lahko zelo uspešni v manipuliranju s svojo okolico. Otroci v tem obdobju zelo veliko sprašujejo z namenom, da si pridobijo znanje in razvijejo sposobnosti; s tem se počutijo bolj udobno, odgovorno in samoiniciativno. Če skrbniki iz kakršnegakoli razloga to iniciativnost zatrejo, se pojavi občutek krivde, ki je notranji odgovor otroka na ta primanjkljaj. Člani družine so otroku model za kasnejše prevzemanje akcij. Če so družinski člani aktivni, bo tudi otrok razvil občutek za osebno iniciativo. Pridobitev občutka za samoiniciativo je idealna razrešitev konflikta na tretji stopnji. Otrok se je naučil, da je za dosego ciljev treba nekaj storiti, torej aktivno delovati v smeri zastavljenega cilja.

Na četrti stopnji razvoja se razrešuje konflikt med produktivnostjo in občutkom manjvrednosti (Industry Versus Inferiority). Časovno pa se ujema z obdobjem elementarnega šolanja (od petega do dvanajstega leta starosti). Bistvena naloga tega obdobja je razrešitev vprašanja, kako iti prek modelov in se naučiti osnovne tehnologije kulture (Dacey, 1982). Otrok v tej starosti začne raziskovati svoje širše socialno okolje in gre prek horizontov, ki mu jih ponuja njegova družina. Želi spoznati tudi, kaj je onkraj varnega družinskega okolja. Z izrazom produktivnost (industry) je Erikson označeval učenje določenih dejav-

nosti v celoti, v smislu dovršenosti izdelka, dejavnosti, zadanega cilja. Če ustrezna stopnja produktivnosti ni dosežena, se lahko tak posameznik celo življenje počuti inferiornega, torej podrejenega in neuspešnega. Pomembno je, da na razreševanje konfliktov na tej in vseh drugih stopnjah močno vpliva razreševanje predhodnih kriz in konfliktov. Če ti niso uspešno rešeni, otrok ne bo sposoben reševati konfliktov na naslednji stopnji. Ali z Eriksonovimi besedami: »Lahko, da si bo otrok še vedno želel mater bolj, kakor si bo želel pridobiti novo znanje in sposobnosti.« (Dacey, 1982, str. 40)

Integrirana identiteta pa se ne more vzpostaviti pred obdobjem adolescence, ker je nujno pogojena s kognitivnimi, fizičnimi in socialnimi pričakovanji, ki se do tega obdobja še niso udejanjila. Če adolescent zgreši v tem iskanju, obstaja velika nevarnost, da vzpostavi konfuzno identiteto, to pomeni, da ne ločuje vlog med seboj.

Peta stopnja je najpomembnejše obdobje za prehod v odraslost, zato ji bomo tudi namenili več pozornosti. Za peto stopnjo je značilno konfliktno razmerje med identiteto in nejasno predstavo o sebi (Identity Versus Role Confusion). Danes to obdobje označujemo tudi kot obdobje adolescence, ki ga označuje kriza identitete. »Vsi se zavedamo, da v tem obdobju ljudje iščemo svojo identiteto, svojo samopodobo, ali drugače povedano, vztrajno iščemo enakost s samim seboj.« (Erikson, 1959, str. 102) To je tudi obdobje, ko prepričanja in vrednote postanejo eno. Identiteta vsebuje organizirano strukturo vrednot in prepričanj o nas samih, ki se izraža v naši izbiri poklica oziroma dela, v naših verovanjih ali religiji, medosebnih odnosih, ki jih vzpostavljamo z drugimi, ter v politični aktivnosti in delovanju predvsem v smislu, koliko nam je mar za družbene stvari in kaj sami naredimo za to, da bi družbo spremenili na bolje.

*Spoštovanje  
identitete drugih je  
nujen del v iskanju  
lastne identitete.*

Iskanje identitete vsekakor ni lahka naloga. Erikson je za to nalogo določil kar dolg moratorij, od 12. do 18. leta starosti. V tem obdobju ima adolescent čas, da eksperimentira z različnimi vlogami in identitetami, ne da bi za to prevzel tudi kakršnokoli odgovornost. Prejšnje identitete, kot na primer »očkov fant« ali pa »mamina punčka«, morajo biti presežene. Toda ta prizadevanja ne potekajo vedno gladko in brez zapletov. Močan vpliv

imajo lahko tudi negativne identitete. Posameznik se lahko zateče tudi k negativni identiteti, kot vsoti vseh tistih identifikacij, ki jih je moral potlačiti, ker so bile nezaželene v njegovem okolju, in ki jih njegova ožja so-

cialna skupina ni sprejela. Včasih se najstniki odločijo živeti s to negativno identiteto vsaj nekaj časa. Oseba z negativno identiteto je sprejela le en vzorec vedenja, ker se je uprla zahtevam, da bi sledila nasprotni vzorec. Na primer mlad fant se bo pridružil skupini pouličnih tatičev, ne zaradi tega, ker bi rad kradel, ampak predvsem zaradi tega, da bo sebi in drugim pokazal, da ni bojzljivec, da bo na ta način skušal dokazati svoj pogum in moškost.

Neugodna rešitev krize v tem obdobju, zmedena identiteta, pa se manifestira v nesposobnosti izbire in sprejemanju odločitev. Adolescent lahko sam sebe vidi kot necenjenega v družbi. Erikson je tudi prepričan, da je identiteta po spolu osrednji element ego identitete. Če adolescent ne vzpostavi jasne spolne identitete, tvega identitetno zmedo, še posebej v okolju, kjer je delitev vlog po spolu fiksna. Vzpostavitev je proces zase, ki sestoji iz dveh ločenih procesov in obsega štiri stopnje. Prvi proces, ki se mora zgoditi, je, da adolescent sam izkusi krizo, to pomeni, da postavi svoja dosedanja prepričanja in verovanja pod vprašaj. Takšna kriza lahko nastopi kot spraševanje o določenem reli-

gioznem prepričanju, o določenem življenjskem slogu, seksualnem vedenju in drugem. Drugi proces, ki je za vzpostavljanje identitete prav tako pomemben, pa je, da posameznik sprejme odločitev in jo tudi uresniči. Na podlagi teh dveh procesov je Eriksonov somišljenik in naslednik Marcia (1966, 1980, 1992) predlagal štiri statuse v vzpostavljanju identitete:

Prvi status: Zmeda ali razpršenost identitete; posameznik še ni doživel lastne krize in ni udejanjil nobene osebne odločitve.

Drugi status: Izključevanje identitet; posameznik še ni doživel krize, je pa že sprejel odločitev in pridobil lastno mnenje o določenih identitetah, predvsem o svojih starih.

Tretji status: Moratorij identitete; lastne izkušnje v doživljanju krize, vendar še ni prišlo do sprejetja in izvršitve odločitve. Moratorij označuje obdobje oddaljitve od drugih socialnih vlog.

Četrty status: Vzpostavitev identitete; adolescent je raziskal več možnih identitet (slog življenja, sistem vrednot ...), izbral med njimi in svojo odločitev tudi udejanjil.

Vzpostavitev identitete je najbolj zaželena oblika razrešitve krize v tem obdobju. Vzpostavitev spolne identitete se manifestira v zvestobi določenemu ideološkemu pogledu. Če kriza v tem obdobju ni uspešno razrešena, se to manifestira v vseh preostalih obdobjih razvoja kot zmedenost vlog, nesposobnost zvestobe samemu sebi in svojim pogledom ter verovanjem.

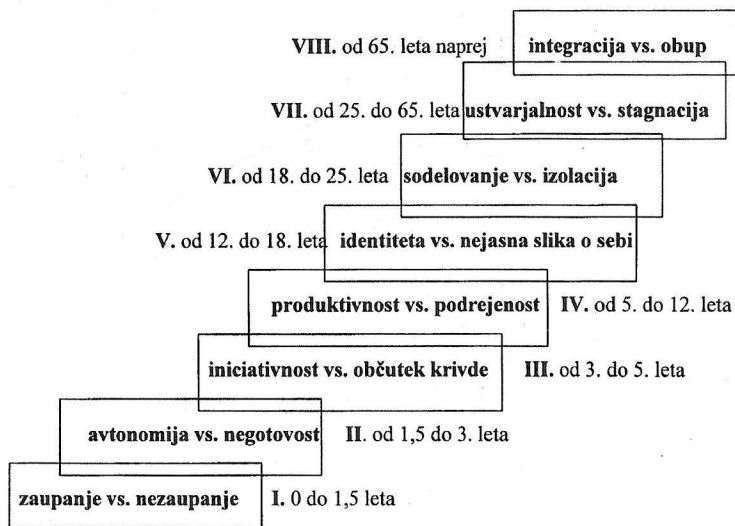
Šesta stopnja nastopi po obdobju intenzivnega iskanja identitete in jo označuje konfliktno nasprotje med intimnostjo in sodelovanjem nasproti izolaciji (Intimacy and Solidarity Versus Isolation). Po vzpostavitvi identitete, Erikson uvršča to obdobje v starost okoli dvajsetega leta, je glavna na-

loga posameznika, da razvije intimne medosebne odnose z drugimi. Predvsem v smislu, da drugim zaupa, da si najde življenjskega partnerja, s katerim deli delo in užitek (Erikson, 1963, str. 266). Poleg tega pa je intimnost zanj več kot le seksualno zблиžanje z drugo osebo. »Intimnost je sposobnost spojiti svojo identiteto z identiteto drugega, brez strahu, da boš pri tem izgubil kaj svojega. Gre za dejansko zlitje dveh oseb v eno.« (Evans, 1967, str. 48) Posameznik, ki je dosegel zaželeno stopnjo intimnosti, lahko uspešno izpolni poslanstvo ljubezni. S tem je Erikson tudi odgovoril na Freudovo vprašanje, kaj naj bi bil normalni človek sposoben početi uspešno. Ljubiti in delati, je bil Eriksonov odgovor. Druga možna razrešitev krize v tem obdobju pa je pripravljenost izolirati se od drugih, če se čutimo prizadete z načinom njihovega vedenja do nas.

Naslednje, sedmo obdobje je po Eriksonu najdaljše, zajema posameznikovo življenje od 25. pa vse do 65. leta starosti. Označuje pa ga nasprotje med generativnostjo in zagledanostjo vase, stagnacijo (Generativity Versus Self-Absorption and Stagnation). Ko je posameznik dosegel zastavljene cilje v zakonskem življenju, ko vidi odraščati svoje otroke, uspeva v poklicnem življenju, lahko postane osredotočen le nase, lahko se prične dolgočasiti, popuščati v svojih prizadevanjih in je nesposoben, da bi prispeval k skupnostni blaginji. Pade v stanje stagnacije. Nasprotno pa generativnost pomeni sposobnost biti koristen sebi in širšemu socialnemu okolju. Generativnost se manifestira predvsem v treh vidikih: v skrbi za druge, v produktivnosti in v zavedanju lastnih potreb. Generativnost torej pomeni biti koristen drugim, lotiti se tudi volonterskih dejavnosti, skratka, v najširšem pomenu besede gre za skrb za naslednje generacije. Doseganje ustrezne ravni generativnosti vodi k vrlini skrbnosti, ki se kaže v skrbi,

da nekaj naredimo, v skrbi za drugega, v skrbi za tiste, ki potrebujejo našo pomoč in pozornost, in v skrbi, da ne naredimo kaj destruktivnega.

Zadnja, osma stopnja in zadnja kriza je kriza posameznikovega osebnega življenja, označuje pa jo nasprotje med integriranostjo in življenjskim obupom (Ego Integrity Versus Despair). Če posameznik doseže integracijo, vidi svoje življenje kot plodno in ustvarjalno, torej kot dobro porabljen in preživet čas. Manifestira pa se v zadovoljstvu starih ljudi, ki s ponosom gledajo na svojo preteklost in življenjske dosežke. V nasprotnem primeru, če kot razrešitev krize nastopi obup, pa se človek počuti razočaranega in meni, da ima za sabo veliko napačnih življenjskih odločitev ali sploh nobene. Obup je često povezan z jezo, da nimamo več druge priložnosti, priložnosti, da bi zamujeno nadomestili in popravili lastne življenjske napake. V večini primerov se ljudje tudi težko sprijaznimo z bližajočim se in neizogibnim biološkim koncem življenja. Radi bi družbi in naslednjim generacijam kaj zapustili.



## Pomen Eriksonove teorije

Erikson je svojo teorijo osebnostnega razvoja zgradil na individualnih študijah primerov, kjer je opazoval načine, kako so posamezne osebnosti reševale krize določenih življenjskih obdobij. V svoji teoriji je želel dokazati, da se življenje ljudi in njihovo vedenje ne da razložiti zgolj na temelju zgodnjetroških travm.

Največji prispevek Eriksonove teorije osebnostnega razvoja je zagotovo njegov koncept vzpostavljanja identitete in razreševanja identitetnih kriz. Osebo identiteto pojmuje kot dinamični mehanizem, prek katerega se uresničuje človekova individualna duševna in družbena narava. Njegova teorija je veliko prispevala k preučevanju kriz v odraslosti, še zlasti krize srednjih let. Prav tako je njegova zasluga, da so začeli strokovnjaki na obdobje odraslosti poslej gledati z drugačnimi očmi. Kar pa je še posebej pomembno, Erikson je s svojo teorijo zagovarjal stališče, da se osebnostni razvoj ne konča v zgodnjem otroštvu, niti ne v obdobju adolescence, temveč se nadaljuje vse življenje, torej tudi v odraslosti, ko veljajo drugačne značilnosti.

Tako je dopolnil dinamični model razvoja osebnosti vse do poznih let človekovega življenja. Prav tako je prvi opozoril na vplive socialnega okolja in presešel enostransko biologistično gledanje na človeka in osebnostni razvoj. Družba s svojimi normami, zahtevami, zapovedmi in pričakovanji pomembno oblikuje posameznika in usmerja njegovo življenje vse do smrti. O družbeni naravi človeka bomo v pričujoči razpravi več spregovorili na naslednjih straneh. Eriksona mnogi štejejo za utemeljitelja vzgoje in osebnostnega razvoja odraslih.

### Erikson in Freud

Čeprav se je Erikson izobraževal v klasični psihoanalizi, pa se njegova teorija v mnogem razlikuje od Freudove. Imel je drugačen pogled na naravo osebnosti in je bil tudi bolj

pozitiven v svoji teoretični usmerjenosti. Za razliko od Freuda je povzdignil Ego, s tem ko je zastopal stališče, da ima Ego svojo lastno energijo. S Freudom se strinja, da je Ego večinoma nastopa na nezavedni ravni, toda ne strinja se z njim v razumevanju funkcije Ega. Erikson je prepričan, da ima Ego unikatno funkcijo pri usmerjanju vedenja ljudi. Nima le negativne funkcije, ki se po Freudu izkaže v razreševanju konfliktov med Idom in Superegom in izogibanju strahu pred kaznijo, ampak ima tudi pozitivno vlogo, ki se kaže v doseganju učinkovite predstave oziroma nastopa. Erikson je tudi prepričan, da – če vemo, kaj gre narobe v posameznih stopnjah razvoja – lahko tudi povemo, kako bi moralo iti in kako je prav. Pomemben del vzgoje odraslih je prav ozaveščanje ljudi o njihovem lastnem stanju, načinih reagiranja in odzivanja ter vzorcih vedenja.

Erikson je svojo teorijo osebnostnega razvoja ustvarjal 50 let za Freudom in pri svojem delu s pacienti opazal nekoliko drugačne težave kakor Freud. »Današnji pacienti trpijo predvsem zaradi težav, ker ne vedo, kaj verjeti in komu pripadati. Pacienti zgodnjih psihoanalitikov pa so trpeli predvsem zaradi lastnih zavor, ki so jim preprečevale, da bi postali to, kar so verjeli, da so.« (Erikson, 1963, str. 279)

Erikson se ni več tako tesno oklepal biološke usmeritve pri razlagi razvoja osebnosti kakor Freud. Verjel je, da bolj kakor biološka narava na posameznikove odločitve vpliva družba s svojimi normami in pričakovanji. V vsako izmed svojih razvojnih stopenj je vključil vpliv kulturnega in socialnega okolja in pričakovanja, ki jih ima do posameznika. Pričakovanja socialnega okolja so mu služila kot vodnik v njegovi teoriji osebnostnega razvoja. Na primer, v stopnji vzpostavitve identitete povzroči krizo identitete predvsem pričakovanje socialnega okolja, ki od adolescence v tem obdobju zahteva, da prevzame



določeno vlogo in odgovornost zanjo ter vstopi v svet odraslih. Njegovo prepričanje se danes v celoti potrjuje, ko se identiteta osebe ne kroji več po masovni podobi identitete ljudi v industrijski civilizaciji, ampak je enkratna in osebna, kakor je tudi socialno okolje posameznika vse bolj enkratno in se oddaljuje od masovnega vzorca. V obdobju industrializacije so lahko takšno osebno identiteto ustvarili le posamezniki, nadpovprečno razviti ljudje, ki so živeli v nadpovprečno spodbudnem okolju.

Seveda pa je bil Erikson še vedno pod močnim vplivom Freuda, ki se kaže predvsem v velikem poudarku psihološkega razvoja otroka.

## Teorija življenjskih nalog

Eriksonova teorija stopenjskega razvoja osebnosti je bila temelj za sistematično razmišljanje in raziskovanje osebnostnega razvoja v odraslosti. Sledili so ji mnogi raziskovalci, med njimi tudi Robert Havighurst (1972), psiholog na področju izobraževanja, ki je skušal definirati osebni razvoj odraslega skozi opravljanje in izpolnjevanje različnih življenjskih nalog, ki jih družba pričakuje od slehernega posameznika. Prehod od izpolnjevanja ene življenjske naloge k izpolnjevanju druge pa v mnogočem odseva Eriksonovo teorijo življenjskih kriz. Še bolj pa poudari vpliv družbe pri določanju življenjskih nalog v posameznih obdobjih človekovega življenja in s tem tudi vpliv socialnega okolja na osebni razvoj odraslih.

Vsaka družba v svojem razvoju vzpostavi nekakšen življenjski urnik pomembnih nalog, ki naj bi jih opravil vsak posameznik.

Po Havighurstovem prepričanju se razvojne naloge pojavijo v določenem obdobju življenja kot rezultat združitve fizične zrelosti in pritiskov socialnega okolja.

Tabela: Življenjske naloge v različnih starostnih obdobjih

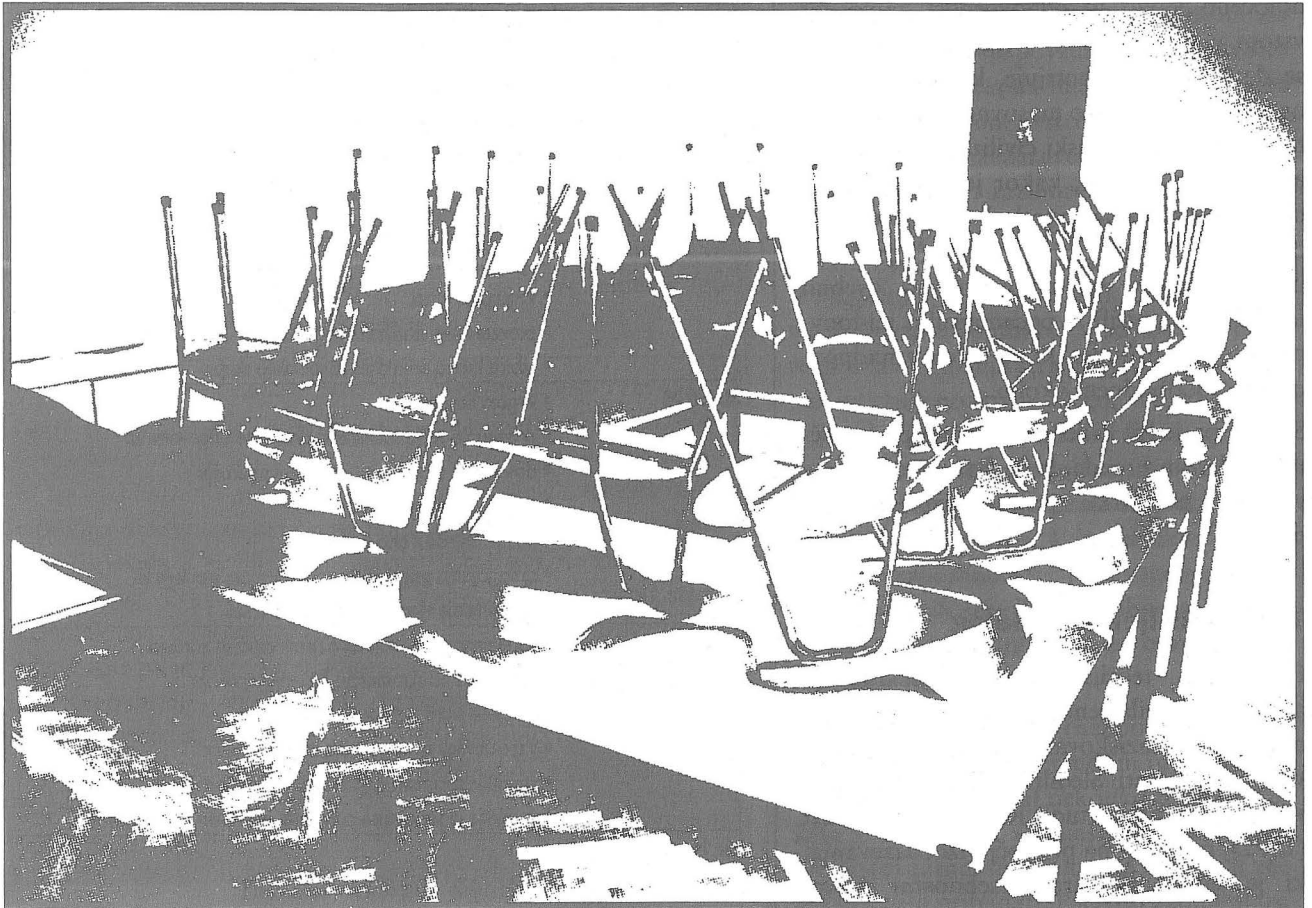
### HAVIGHURSTOVE ŽIVLJENJSKE NALOGE

Starost	Razvojne naloge
18-30 let	<ul style="list-style-type: none"> <li>• čas prve zaposlitve</li> <li>• izbira partnerja</li> <li>• naučiti se živeti v zakonski skupnosti</li> <li>• oblikovanje družine</li> <li>• upravljanje doma</li> <li>• vzgojanje otrok</li> <li>• prevzemanje družbene odgovornosti</li> <li>• izbira kroga prijateljev in socialnih skupin</li> </ul>
30-60 let	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vzgoja adolescenta</li> <li>• doseganje večje socialne in družbene odgovornosti</li> <li>• doseganje uspehov na izbranem področju</li> <li>• razvoj prostočasnih dejavnosti</li> <li>• intimni odnos z eno osebo</li> <li>• prilagajanje psihološkim spremembam srednjih let</li> <li>• sprejemanje vloge starajočih se staršev</li> </ul>
po 60. letu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sprejemanje upadajočih fizičnih moči in zdravja</li> <li>• navajanje na skromnejše življenje v pokojju</li> <li>• sprejetje smrti zakonca</li> <li>• vzpostavitev izrazitih povezav s starejšimi</li> <li>• sprejetje socialnih vlog v razširjeni družini (vnuki, pravnuki...)</li> <li>• sprejetje in soočenje s počasnim pešanjem vseh dejavnosti</li> </ul>

Vir: Havighurst, 1972.

Havighurst jih je imenoval razvojne naloge. Kot psiholog na področju izobraževanja je bil močno zainteresiran, da bi šoli pomagal pri pripravi študentov na zahtevne življenjske naloge, ki jih čakajo ob izstopu iz nje in kasneje v odraslosti. Opredelil je šest do osem takšnih razvojnih nalog v vsakem obdobju življenja (glej tabelo). Njegov sistem je razdeljen na tri daljša obdobja, za katera so značilne posamezne razvojne naloge.

Ljudje zaradi kulturnih pritiskov pričakujejo, da bodo v posameznih življenjskih obdobjih, ki so določena s kronološko starostjo, izpolnili določene življenjske naloge. Ko so te naloge izpolnjene, je osebnost še bolj čvrsta in prepričana vase ter pridobi oziroma še poveča občutek varnosti.



### Pomen teorije življenjskih nalog

Najpomembnejši prispevek teorije življenjskih nalog je zagotovo ideja, da se z določenimi nalogami v življenju sooči vsakdo

izmed nas. In medtem ko se je Erikson v svojih raziskavah osebnostnega razvoja osredotočil na razreševanje življenjskih kriz, se ta teorija optimistično loteva raziskovanja individualnega soočenja s prihajajočimi in pričakovanimi življenjskimi nalogami. Še večji pomen daje socialnemu okolju in njegovim pritiskom.

Koncept teorije življenjskih nalog je seveda nekoliko poenostavljen, saj nekritično in ne-

premišljeno predvideva, da gre vsak posameznik skozi približno enake življenjske naloge; vsi ljudje naj bi se poročili, imeli otroke, in to v točno določenem življenjskem obdobju (poroka in oblikovanje družine naj bi bila življenjska naloga med 18. in 30. letom starosti). Prav izpolnjevanje specifičnih nalog v točno določenem starostnem obdobju je glavna pomanjkljivost in hkrati kritika teorije življenjskih nalog.

Za današnjo družbo pač ni več značilno izpolnjevanje življenjskih nalog v določenih obdobjih, ampak postaja družba vse bolj irelevantna in neobčutljiva na leto starosti. Kronološka starost ne more biti več merilo za izpolnjevanje pričakovanih življenjskih nalog in pričakovanega vedenja. Človeška

*Kronološka starost ni več merilo psihološke odraslosti.*

življenja se med seboj tako razlikujejo, da je nemogoče predvideti življenjski urnik katerikoli posameznika (Neugarten, 1987). To ne velja le za različne generacije, ampak tudi za ljudi iste generacije ali za ljudi, ki so bili rojeni v enem letu na skupnem kulturnem področju.

## V ČEM SE RAZLIKUJEJO TEORIJE STOPENJSKEGA RAZVOJA OD TEORIJ O ZGODNJEM FORMIRANJU OSEBNOSTI?

Teorije stopenjskega razvoja osebnosti se od teorij o zgodnjem formiranju osebnosti razlikujejo v treh bistvenih točkah:

1. Osebnostni vzorec ni povsem formiran in oblikovan v zgodnjem otroštvu, čeprav je ves prihodnji razvoj do določene mere seveda odvisen od načina razrešitve krize prvega obdobja, ki ga tvori konflikt med zaupanjem in nezaupanjem pri Eriksonu, oziroma od izpolnitve posamezne življenjske naloge.

2. Teorije stopenjskega razvoja osebnosti predlagajo in zastopajo stališče, da se ljudje čutijo prisiljene izpolnjevati različne naloge v različnih obdobjih življenja, kar seveda oblikuje posameznikovo osebnost skozi vse življenje.

3. Determinante osebnostnega razvoja ne tvori le biološka narava človeka, ampak v večji meri ožje in širše socialno okolje. Ožje socialno okolje tvori družina, vrstniki in prijatelji, širše socialno okolje pa družba s svojimi institucijami in normami, ki močno posega v posamezna obdobja osebnostnega razvoja posameznika.

Teorije so si zgodovinsko sledile, kar priča tudi o razvoju na področju raziskovanja osebnostnega razvoja, ki se je sprva posvečalo le razvoju otrok, kar je bilo spričo zelo razpoznavnih znakov fizičnega dozorevanja seveda precej bolj očitna in lažja nalo-

ga. Tudi sama teorija o zgodnjem formiranju osebnosti izhaja iz bioloških predpostavk o fizičnem dozorevanju človeka. Z nastopom teorij stopenjskega razvoja se pozornost prenese tudi na obdobje odraslosti. Čeprav v svojih začetkih še izhaja iz biologističnega razumevanja narave človeka, pa kasneje močno poudarja vplive socialnega okolja in družbe nasploh na posameznikov osebnostni razvoj. Vplivu družbe daje celo večji poudarek kot biološkim dejavnikom.

## OD SOCIALNIH DO INTERPERSONALNIH TEORIJ OSEBNOSTNEGA RAZVOJA

Videli smo, da je vsaka izmed predstavljenih teorij poleg posebnih zaslug bila deležna tudi kritike. V nadaljevanju bomo navedli še nekaj pojmovanj osebnosti, ki jim je v prvi vrsti skupno razumevanje človeka kot družbenega bitja, kar v predhodnih teorijah še pogršamo. Te teorije seveda ne izpodbijajo in zametujejo spoznanj svojih predhodnikov, odklanjajo le pretiran poudarek vrednosti človekovih nagonov oziroma nekaterim teorijam očitajo premajhno pozornost in preskromno družbeno analizo.

Posameznik se lahko učloveči le s pomočjo interakcij z drugimi, torej z življenjem v družbi, in prav v socialni interakciji s svojim okoljem, torej v neposredni komunikaciji z drugimi, se osebnostno razvija in zori celo življenje.

Živali imajo prirojen mehanizem, ki jim omogoča bolj ali manj uspešno prilagajanje okolju, in so zato popolnoma usklajene z naravo. Človek pa je to stopnjo v svoji evoluciji že presegel in avtomatično (nagonsko) prilagajanje okolju zamenjal z učenjem.

## Sullivanova interpersonalna teorija osebnostnega razvoja

Za začetnika interpersonalne teorije osebnosti smemo šteti H. S. Sullivana. Njegova teorija je izrazito socialno usmerjena, njen glavni poudarek je na družbenih dejavnikih. Sullivan razume osebnost kot splet relativno trajno ponavljajočih se medosebnih situacij, ki so značilne za posameznikovo življenje (Sullivan, 1953). Osebnost lahko spoznamo z opazovanjem značilnih vzorcev vedenja, ki jih nekdo izraža v odnosih z drugimi. Tako lahko na osebnost gledamo tudi kot na presečišče, kjer se srečujejo vsi medosebni in s tem tudi družbeni odnosi. Za človeka velja načelo skupne eksistence. Človek ne more živeti brez svojega okolja, ki vključuje druge ljudi in dano kulturo.

Kot kliničnemu psihiatru mu patološko ni pomenilo kaj bistveno drugačnega kot normalno. Patološko je opredelil kot posebnost, ki se lahko pojavi v medosebnih odnosih ali pa je izraz razlike v stopnji osebne zrelosti. Razlike v vedenju ljudi pripiše razlikam v stopnji razvoja. Iz njegove teorije pa lahko razberemo, da je razvoj v veliki meri odvisen od komunikacije. Prva oblika komunikacije pred razvojem jezika je empatija. S pomočjo te prvotne oblike komunikacije se prenašajo vzorci vedenja iz katerekoli

*Specifično človeško je to, kar se izraža v socialnih interakcijah z drugimi.*

pomembne osebe v otrokovem okolju nanj. Ko se razvije jezik, pa stopa v ospredje verbalna komunikacija, ki omogoča človeku primerjavo in usklajevanje sprva čisto osebnih pomenov, ki jih pripiše določenim stvarim.

Sullivan povezuje osebnostni razvoj z izkušnjami. Če se v posameznih razvojnih obdobjih ne javljajo določene izkušnje, se pojavijo resne pomanjkljivosti v razvoju osebnosti, kar se kaže v izkrivljanju medosebnih odnosov. Način, na katerega se

izraža osebnost v medosebnih odnosih, je torej odvisen od izkustev v življenjski zgodovini posameznika. Pri tem pa je pomembno, da kljub poudarjanju zgodnjih izkušenj, te izkušnje vendarle še niso tako usodne kot v psihoanalitični teoriji. Posamezniku je na vsaki nadaljnji stopnji razvoja dana možnost za njihovo spremembo.

Zrelost Sullivan označuje kot stanje, ko človek spoštuje sebe in druge in ko se s svobodno osebno iniciativo prilagaja medosebnim situacijam glede na okoliščine, pravila in norme, ki so značilne za socialno okolje in kulturo, ki ji pripada. Zdi se, da je samospoštovanje najvišja vrednota zrele osebnosti. Samospoštovanje je namreč temelj, na katerem je zgrajeno spoštovanje drugih. Samospoštovanje pa se lahko razvije le v medosebnih odnosih z drugimi. Razvije se takrat, ko je posameznik odkril in izrazil vse zadovoljstvo, ki ga daje življenje z drugimi ljudmi. Ko bo premagal občutek nelagodja in strahu ob spoznanju, da so drugi v posameznih pogledih boljši od njega, in ko se ob tem spoznanju ne bo počutil obubožanega in manjvrednega, šele takrat bo dosegel osebno zrelost.

Prav zaradi tega pojmovanja lahko Sullivanovo teorijo uvrstimo med teorije, ki zagovarjajo osebnostni razvoj skozi vse življenje. Najbolj pomemben je njegov prispevek, da se osebnost razvija v medosebnih odnosih z drugimi. Prav v medosebni komunikaciji pridobiva prve kulturne vzorce in slike sveta, v katerem živi. Učenje vedno poteka v socialnih situacijah, ne le v okviru družine, ampak tudi v širšem kulturnem in socialnem okolju. Preučevanje medosebnih odnosov vodi do preučevanja družbenih in socialnih odnosov nasploh, saj se prav v medosebnih odnosih zrcali slika določene družbe, njenih pravil, zapovedi in načina delovanja.



Sullivana lahko povsem upravičeno štejemo za predhodnika interpersonalnih in komunikacijskih teorij osebnosti, saj v temelju prevzemajo njegovo izhodišče interpersonalnih odnosov pri oblikovanju in osebnostnem razvoju posameznika.

## Sodobna interpersonalna teorija osebnostnega razvoja

Sodobne interpersonalne in komunikacijske teorije osebnosti zagovarjajo stališče, da lahko osebnostni razvoj ljudi razumemo in analiziramo šele v luči interpersonalnih odnosov, kjer človek zadovoljuje svoje potrebe, kjer najde svojo varnost in identifikacijo. Zavračajo stališča mnogih predhodnikov, ki so menili, da so nagoni in podzavestna dinamika najbistvenejši oblikovalci osebnosti. Po njihovem mnenju so za osebnostni razvoj bistveni predvsem socialni odnosi, in sicer v obliki komuniciranja v manjših socialnih skupinah.

Sodobna interpersonalna teorija izhaja iz raziskav in del tako imenovane »paloaltovske skupine«, imenovane po kraju Pala Alta v Kaliforniji, ki so jo sestavljali Gregory Bateson, Paul Watzlawick, Virginia Satir in drugi (Brajša, 1994). Pomembna središča predstavnikov interpersonalnih teorij osebnostnega razvoja najdemo tudi Evropi, in sicer v Hamburgu (Schulz von Thun in Fittkau), Landsbergu (Vera Birkenbihl) in v Münchnu (Mandel). Interpersonalna teorija osebnosti je nastala na podlagi dognanj različnih strok in ved, saj se v njej reflektirajo spoznanja mnogih znanih predhodnikov, kot so Erikson, Eccles, Gotlieb, Gordon, Bern ...

Za razvoj identitete in s tem osebnostnega razvoja nujno potrebujemo sodelovanje drugih ljudi, potrebujemo njihove informacije o nas. Vse informacije pa kakovostno drugače interpretiramo v neposredni socialni interakciji in v skupinski komunikaciji s

Bistveno sporočilo interpersonalne teorije osebnosti je, da se človek udejanja šele v procesih medsebojne komunikacije, najprej med otrokom in odraslim, kasneje v odraslem obdobju pa se razvoj nadaljuje v procesih neposredne komunikacije med dvema oziroma več odraslimi osebami. Neposredna komunikacija je osnovni instrument razvoja človekove identitete. Identiteto ljudje razvijamo in udejanjamo z obvladovanjem nekaterih osnovnih življenjskih spretnosti, kot so dajanje, sprejemanje, zadrževanje in osvobajanje, delo, sodelovanje in sprejemanje samega sebe. Ko sprejmemo sebe v celoti, se nerazvita identiteta razvija.

pomočjo množičnih medijev. Le v neposrednem stiku imamo možnost celostnega zaznavanja osebe, ki nam informacijo posreduje. Poleg tega, da jo slišimo, jo tudi vidimo, čutimo, vonjamo... Prav tako pa lahko razumevanje informacije takoj preverimo v povratni zvezi, kar je odločilna prednost interpersonalne komunikacije.

## Pomen interpersonalne teorije za osebnostni razvoj odraslih

Sodobna interpersonalna teorija gradi na že doseženih rezultatih in spoznanjih svojih predhodnikov, pa tudi na dognanjih različnih ved. Prav ta interdisciplinarnost in kritična analiza predhodnega razvoja teorij osebnostnega razvoja pa je njenim predstavnikom omogočila zajeti vso potrebno širino človeka kot socialnega bitja in njegovega bivanja v svetu.

Pri razvoju identitete interpersonalna teorija izhaja iz Eriksonovih spoznanj stopnjskega razvoja osebnosti, s tem da pri tem še posebej opozori na pomen neposredne komunikacije. Medtem ko Erikson zatrjuje, da na razvoj identitete bistveno vpliva družba s svojimi pričakovanji in pravili, pa zastopniki interpersonalne teorije pogledajo

*Osebnostni razvoj odraslih lahko spodbujamo s pozitivno medosebno komunikacijo.*



še globlje v zakulisje socialne dinamike in ugotovijo, da se to dogaja v ožjih socialnih skupinah. Če bi na tem mestu dopolnili Eriksonovo misel, bi lahko natančneje dejali, da na razvoj identitete vpliva družba prek svojih predstavnikov, manjših referenčnih skupin, ki so pomembne za posameznika. Poleg tega lahko prav interpersonalni teoriji priznamo tudi kvalitativen preskok pri razumevanju osebnostnega razvoja odraslih, saj je njihov pogled zelo optimističen. Če se človek razvija v neposredni komunikaciji z drugimi, potem so vse poti osebnostnega razvoja tako rekoč odprte. To pomeni, da lahko pri odraslih, ki niso imeli zadovoljivih medosebnih komunikacij v mladosti, z učenjem le-teh in z vključevanjem v skupine z ugodno komunikacijsko klimo marsikaj popravimo in s tem spodbudimo njihov osebnostni razvoj. Nič ni tako trdno zgrajenega v mladosti, česar ne bi mogli kasneje dopolniti ali popraviti z učenjem, vzgojo in izobraževanjem.

Če je namreč bistveni dejavnik osebnostnega razvoja odraslih predvsem neposredna interakcija z drugimi in ugodno komunikacijsko ozračje, potem je treba najprej definirati, kaj pomeni ugodno oziroma neugodno komunikacijsko ozračje. V tako imenovani informacijski dobi, ko se vse bolj poudarja pomen računalniške tehnologije in popularizira neosebni informacijski svetovni splet in je vrednota dela pretirano poudarjena, je to vse prej kot lahka naloga. Predvsem pa bi najprej morali najti čas za medosebne odnose, kar pa po drugi strani seveda pomeni, da ga bomo imeli toliko manj za uporabo informacijske tehnologije, katere sužnji postajamo.

Z raziskovalnega stališča pa lahko kot slabost te teorije poudarimo predvsem majhno število opravljenih raziskav, ki bi potrjevale in verificirale verodostojnost teorije, vendar lahko takoj najdemo tudi razlog za to. Prvič v tem, da znanstvene vede, ki preučujejo osebnost in osebnostni razvoj, pričakujejo potrditev vsake novonastale teorije o oseb-

nostnem razvoju predvsem v smeri raziskav, ki bi dokazovale, da je možno iz patološkega ustvariti zdravo. Veliko manj pozornosti pa so deležni primeri kontinuiranega napredovanja osebnosti, od manj popolnega k popolnejšemu. Drugič pa velja omeniti tudi precejšnjo nenaklonjenost potrošniške družbe tej teoriji vse dotlej, dokler bo družba delovala po svojih ustaljenih obrazcih in v smeri dosedanjega razvoja. Današnja družba torej (še) ne poudarja vrednote medosebnih odnosov, zato je tudi naloga zastopnikov interpersonalne teorije toliko težja. Morda pa bo v prihodnosti prav sodobna tehnologija spodbudila medosebno komuniciranje. Hitri dosežki na tem področju ustvarjajo vedno nove »delavce«, ki vse bolj prevzemajo dosedanje človekovo delo. Na ta način bi se lahko sprostil čas, ki mu bo treba dati novo vsebino in strukturo. Lahko bomo več časa namenili medosebnemu komuniciranju. Ne glede na težji ali lažji položaj pa je interpersonalna teorija osebnostnega razvoja uspela razviti obsežne raziskave neposrednih komunikacijskih procesov, katerih izsledke danes uspešno apliciramo v vzgojno-izobraževalnem procesu tako odraslih kot otrok. Predvsem pa so dognanja predstavnikov interpersonalne teorije zelo uporabna v poslovnem svetu, ki je, zdi se, prvi začutil problem pomanjkanja ustvarjalnih socialnih odnosov. Monotono, nespodobno socialno okolje in neugodno komunikacijsko ozračje se v delovnem svetu namreč najprej manifestira v zmanjšani uspešnosti in s tem dobičkonosnosti delovnih organizacij. Industrijski delavec, uslužbenec itd. je bil zelo omejen v vzpostavljanju medosebnih odnosov zaradi narave dela in preživetja. Novo obdobje informatike pa sili človeka h komunikaciji. Daje mu možnosti vzpostavitve komunikacije v svetovnem merilu, s čimer se gostota socialnih stikov in razsežnosti poveča, kar ugodno vpliva na osebnostni razvoj.

## Sklepne misli

Različne teorije osebnostnega razvoja, ki so nastajale v različnih časovnih obdobjih, so nedvomno dokaz vse večjega zanimanja za razumevanje človekove osebnosti. Teorije, ki smo jih predstavili v pričujočem prispevku, si namenoma sledijo tudi po kronologiji svojega nastanka, saj smo želeli s tem dokazati, kako je družba v posameznih fazah svojega razvoja narekovala tudi smer znanstvenega raziskovanja. Tako lahko v teorijah o zgodnjem formiranju osebnosti prepoznamo očitno težnjo po priznanju bioloških motivov kot temeljnega gibalna človekove osebnosti in hkrati nevpletenost družbe v osebnostni razvoj. Z biološkim razumevanjem človeka se je seveda družba lagodno izmahnila vsem morebitnim obtožbam za obstoj socialne neenakosti in hkrati ji je prav to razumevanje omogočilo reprodukcijo obstoječih pravil in vzorcev delovanja. Prepričanje, da se osebnost v celoti formira že v zgodnji mladosti in da je kasneje tako ali tako že vse izgubljeno, le še potrjuje strah obstoječe družbe, da ne bi odrasli delovali kot aktivni akterji družbenega dogajanja. Danes, v obdobju intenzivnih sprememb, pa se kaže načrtna vzgoja odraslih kot nujno potrebna, saj spontan razvoj ne zadošča več za obvladovanje sprememb, ki postajajo vse bolj kompleksne, in s tem za obvladovanje vsakokratne družbene realnosti.

Že pojav teorij o stopenjskem razvoju osebnosti pa kaže tudi na drugačen čas in drugačno družbeno dinamiko. Odraslemu se priznava vloga aktivnega družbenega akterja, pod vplivom močnih družbenih pričakovanj pa se vloge posamezniku porazdelijo vzdolž starostnega kontinuuma. Prvič so v teorijah osebnostnega razvoja omenjena tudi pričakovanja socialnega okolja in s tem vloga družbe pri formiranju in nadaljnjem razvoju osebnosti, s čimer se del odgovornosti za človeka prevali tudi na ramena družbe. V teorijah o stopenjskem razvoju osebnosti imajo

socialna pričakovanja, vezana na določeno kronološko starost, osrednjo vlogo. Družbeni analitiki bi v tem zlahka prepoznali močan družbeni vpliv po spolu in starosti deljenih vlog, ki je značilen za družbe, v katerih je še deloval socialni nadzor in je bilo moč pretok informacij še nadzorovati.

Novodobni raziskovalci osebnostnega razvoja odraslih pa se moramo spopasti tudi s problemom starostnih meja osebnostnega razvoja. Nobeno merilo kronološkega razvoja odraslih ne vzdrži več. Življenjske naloge niso več strogo vezane na kronološko starost, niti jih vsi ne izpolnjujejo, pa jih zato družba ne sankcionira. Poiskati je treba drugačne rešitve pri prizadevanjih, da bi doumeli in razložili osebnostni razvoj odraslega. Takšne, ki bodo bolj ustrezale današnjemu času in smeri razvoja ter posebnostim, ki so značilne za današnjo stopnjo družbeno-kulturnega razvoja.

Kadar moramo opisati današnjo družbo in življenje v njej, skorajda zagotovo v naš opis pridamo katerega izmed pridevnikov, kot so informacijska, komunikacijska, globalno povezana, računalniška ... Očitno je torej, da novodobno družbo obvladujejo predvsem komunikacije vseh vrst in da potemtakem ne moremo mimo komunikacijskih procesov, sredi katerih človek živi in ustvarja, sredi katerih biva. Komunikacije obvladujejo svet, in če človek želi obvladovati sebe in najti mesto v informacijskem svetu, jih je prisiljen obvladovati. Obvladovanje komunikacij, od najenostavnejših pa vse do najbolj zahtevnih, je postala osrednja naloga sodobnega človeka, zato ne preseneča, da gredo prizadevanja pri raziskovanju osebnosti in osebnostnega razvoja odraslih v to smer, v smer raziskovanja pomena komunikacij in odnosov za osebno zorenje in spreminjanje v življenju.

*S pojavom teorij stopenjskega razvoja osebnosti se odraslim prvič prizna vloga družbenega akterja.*

## LITERATURA

- Allport, G. V.: (1991) Sklop i razvoj ličnosti, Katarina, Bugojno.
- Aries, P.: (1991) Otrok in družinsko življenje v starem režimu, ŠKUC-Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Bakhurst, D. in Sypnowich, C. (ur.): (1995) The social self, Sage Publications, London.
- Berne, E.: (1961) Transactional analysis in psychotherapy, New York.
- Berne, E.: (1964) Games people play, New York.
- Berne, E.: (1972) What do you say after you say hello?, New York.
- Brečko, D.: (1994) Narava – kultura – vzgoja, v: Sodobna pedagogika, vol. 45, št. 3/4, str. 139–151.
- Brečko, D.: (1995) Osebnostni razvoj in učenje odraslih, v: Andragoška spoznanja, let. 1, št. 1-2, str. 10–13.
- Brečko, D.: (1997) Prihodnost ustvarjamo ljudje, v: Andragoška spoznanja, let. 3, št. 1, str. 1.
- Bruner, J.: (1995) Meaning and Self in Cultural Perspective, v: Bakhurst in Sypnowich.
- Dacey, J.: (1982) Adult development, Glenview.
- De Shazer S.: (1982) Brief Family Therapy. An Ecosystemic Approach, The Guilford Press, New York.
- Erikson, E. H.: (1968) Identity: Youth and crisis, New York.
- Erikson, E. H.: (1980) Identity and the life cycle, New York.
- Evans, F.: (1978) Motivacija, Nolit, Beograd.
- Evans, R. I.: (1967) Dialogue with Erik Erikson, New York.
- Freud, S.: (1940) Massenpsychologie und Ich-Analyse. Ges. Werke Bd. 13, Imago Publications, London.
- Fridgen, J. P.: (1984) Leisure, Work and a Changing Society: An environmental perspective. In M. D. Lee & R. N. Kanungo (Eds.), Management of work and personal life: Problems and opportunities (str. 257–260). New York: Praeger.
- Guntern, G.: (1989) Das syngenetische Programm und seine Rolle in der Verhaltensorgung, Klett, Stuttgart.
- Havighurst, R.J.: (1972) Developmental tasks and education (3<sup>rd</sup> ed.), New York: David McKay.
- Hrnjica, S.: (1975) Pokušaj teorijskog odredjenja in empirijske verifikacije zrelosti ličnosti. Psihologija str. 59–77.
- Jarvis, P.: (1987) Adult learning in the social context, Croom Helm Ltd, Provident House, New York.
- Kelly, G. A.: (1955) The psychology of personal construct, New York.
- Kelly, G. A.: (1963) A Theory of Personality, New York.
- Knowles, M.: (1972) The Modern Practice of Adult Education, Association Press, London.
- Krajnc, A.: (1988) Social isolation and learning effectiveness in distance education, Zentrales Institut für Fernstudienforschung, Hagen.
- Krajnc, A.: (1995) Kje se lahko učimo demokracije, v: Andragoška spoznanja, let. 1, št. 1/2, str. 5–9.
- Krajnc, A.: (1996) Kakšno znanje potrebuje sodobni človek?, v: Andragoška spoznanja, let. 2, št. 3, str. 5–10.
- Krajnc, A.: (1997) Kako živimo zadnjih trideset let življenja, v: Rast, let. 8, št. 1-2 (47–48), Tiskarna Novo mesto.
- L'Abate L.: (1994) A Theory of Personality Development. John Wiley & Sons, INC, New York.
- Lamovec, T. (ur.): (1975) Teorije osebnosti, Cankarjeva založba, Ljubljana.
- Lamovec, T.: (1986) Psihologija motivacije, Filozofska fakulteta v Ljubljani, Oddelek za psihologijo, Ljubljana.
- Mahler, M.: (1978) Die psychische Geburt des Menschen, Fischer, Frankfurt/M.
- Marcia, J. E.: (1966) Development and validation of ego-identity status, v: Journal of Personality and Social Psychology, št. 3, str. 551–558.
- Marcia, J. E.: (1980) Identity in adolescence, v: J. Abelson (ur.) Handbook of adolescent psychology, New York.
- Marcia, J. E.: (1992) Ego psychoanalytic perspectives on identity, Washington.
- Maslow, A.: (1955) Deficiency motivation and growth motivation, v: M. R. Jones (ur.), Nebraska symposium on motivation, Lincoln, University of Nebraska, str. 1–30.
- Maslow, A.: (1971) Motivation and Personality, Harper and Row Publishers, London.
- Messer, D.: (1994) The Development of Communication: From Social Interaction to Language, Wiley, New York.
- Miller, G.A.: (1966) On defining communication: Another stab, v: Journal of communication, Vol. 16, No. 2.
- Musek, J.: (1982) Osebnost, Dopisna delavska univerza Univerzum, Ljubljana.
- Neugarten, B. L. in Neugarten, D. A.: (1987) The changing meanings of age.
- Rot, N.: (1968) Psihologija osebnosti, Cankarjeva založba, Ljubljana.
- Sarbin, T. R., Allen, V. I.: (1968) Role Theory. V G. Lindzey & E. Aronson (Ur.), Handbook of social psychology, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Scheibe, K. E.: (1995) Self studies: The Psychology of Self and Identity, Praeger, Westport.
- Steiner, C. M.: (1974) Scripts people live: Transactional analysis of life scripts, New York.
- Sullivan, H. S.: (1953) The Interpersonal Theory of Psychiatry, W. W. Norton, New York.
- Thomae, H.: (1955) Persönlichkeit. Bonn, Bouvier.
- Toffler, A.: (1975) Šok budućnosti, Otokar Keršovani, Rijeka.
- Trstenjak, A.: (1971) Oris sodobne psihologije, Obzorja, Maribor.
- Trstenjak, A.: (1992) Misli o slovenskem človeku, Mohorjeva družba, Celje.
- Youniss, J.: (1994) Soziale Konstruktion und psychische Entwicklung, L. Krappmann und H. Oswald, Frankfurt/M.

# ČLOVEK NA MARSU, DINOZAVRI NA ZEMLJI

mag. Nives  
Ličen  
Filozofska  
fakulteta

## Bralni študijski krožki ter izobraževanje za strpnost in kakovostne medsebojne odnose

Sodobna pedagoška in andragoška praksa se ukvarja z novimi in novimi področji učenja: ekologijo, prostim časom ... in tudi z vzgojo in izobraževanjem za toleranco v medsebojnih odnosih. Na našem planetu je vedno več ljudi, ki se v procesih selitev med seboj srečujejo. Skupaj bivajo ljudje različnih kultur, različnih navad. Družinskega življenja si ne ustvarjata partnerja iz istega plemena ali sosednje vasi ali istega socialnega sloja, v šolskih klopeh ne sedijo le deklice ali dečki iz domače »fare« ... Od vseh bitij je človek najbolj odvisen od drugih ljudi, z drugimi se uči tako, da se jim prilagaja in hkrati razvija svojo avtonomnost. Ljudje so med seboj različni po naravi in kulturi.

Medsebojne odnose oblikujejo vsi udeleženci, zato postaja čedalje izrazitejša potreba po razvijanju sposobnosti za sprejemanje drugačnosti in za življenje z drugačnimi. Strpnost postaja vokalni kamen kakovostnih medsebojnih odnosov. Z vzgojo in izobraževanjem vplivamo na oblikovanje nekaterih osebnostnih značilnosti, ki človeku omogočajo, da sprejema različnost. Učitelji, pedagogi in andragogi imajo odprte poti za učenje strpnosti v formalnem in neformalnem izobraževanju.

### PODOBNOST IN RAZLIČNOST

Vsak človek je enkrat in hkrati podoben drugim ljudem, v nekaterih potezah pa po-

vsem enak. Ljudje imajo enako zgradbo telesa, vsi imajo srce, jetra, pljuča ..., toda vsak posameznik ima sebi lastne prstne odtise. Po nekaterih značilnostih si je človek z drugimi ljudmi enak, v drugih samo podoben, v tretjih pa povsem različen. Za tolerantnost je pomembno prepoznavanje in sprejemanje razlik ter podobnosti in skupnih lastnosti. Če poudarjamo le podobnosti in zanikamo razlike, vzgajamo nestrpne ljudi, gradimo diktatorsko okolje, v katerem je treba razlike zatreti. Če pa poudarjamo predvsem različnost in načrtno gojimo le razlike kot temeljno vrednoto, oblikujemo anarhično okolje, ki ne upošteva skupnih značilnosti in ne gradi na skupnih potrebah. Vzgoja za tolerantnost ne zanika medsebojnih konfliktov in napetosti, ki nastajajo med ljudmi. Tolerantnost ni sopomenka za bežanje od problemov ne za dopuščanje vsega, za popustljivost nasilju.

### TOLERANTNOST KOT DOPUŠČANJE DRUGAČNOSTI

Tolerantnost pomeni v slovenščini strpnost. Opredelitve pomena te besede segajo od potrpežljivosti, dopuščanja, sprejemanja različnosti do pojmovanja, da se tolerantnost ne kaže le kot sprejemanje različnosti, ampak celo kot spodbujanje različnosti. Slovar

*Upoštevanje obojega - podobnosti in različnosti - vodi v strpno vedenje.*





slovenskega knjižnega jezika (1985, IV, str. 991) pojasnjuje, da je strpen tisti, ki »dopušča o določeni stvari drugačno mnenje, nazor«. V tehničnem besedišču je toleranca »dopusten odstop od predpisane mere«, kar nam jasno pove, da ima tolerantnost svoje meje. Strpnost kot dopuščanje ima kot bog Janus v svoji pojavnosti dva obraza. Z enim obrazom govori o sprejemanju različnosti kot pogoju razvoja, z drugim obrazom pa kaže svojo brezbriznost. Do dejanj drugega je v teh primerih posameznik strpen, ker je ravnodušen, ker ga drugi ne zanima. Drugi vidik strpnosti ne vodi v kakovostne medsebojne odnose, ampak v opuščanje odnosov, ki ne pomenijo hitre zadovoljitve. V družbi odpadkov (throw away society), kot jo imenuje Toffler, niso problem le

AS 3/99

jedrski odpadki, marveč tudi smetišča medsebojnih odnosov. Med drugim tudi zato, ker ne gojimo načrtno svojih sposobnosti za strpnost. Drugega človeka hitro zapustimo, če je drugačen ali če ne ustreza pričakovanjem.

Kot zanimivost povejmo, da je »strpen« deložnik glagola »strpati«, ki pomeni s silo, tlačenjem spraviti nekam. Vzgoja in izobraževanje za tolerantne medsebojne odnose je nasprotje »trpanju«, preseči želi nasilje do drugega in narave. Poudarja pa, da se medsebojni odnosi, ki sežejo dlje od površja, ne razvijejo brez potrpljenja in strpnosti.

### RAZLOGI ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE ZA STRPNOST

Čedalje bolj poudarjamo pomen ustvarjalnosti na različnih življenjskih področjih. Ustvarjalnost je mogoče razvijati le v strpnih okoljih, v okoljih, ki dopuščajo in sprejemajo razlike. Medsebojni odnosi, ki temeljijo na spoštovanju drugega človeka, so mogoči le v tolerantnih socialnih okoljih.

Poleg tega so še nekateri drugi dejavniki sodobnega življenja, ki narekujejo vzgojo in izobraževanje za strpnost in bi jih lahko z eno besedo imenovali spremembe. Te so socialne, tehnološke, biološke. Več ko je sprememb, večje so razlike med posamezniki in skupinami.

Narodi se povezujejo z drugimi narodi in kulturami v procesih integracije ter globalizacije. Poudariti je treba, da strpnost ne pomeni le prilagajanja manjših skupin večjim, marveč iskanje skupnega, negovanje skupnega ob sprejemanju različnega. Pri vstopanju v Evropsko unijo bo treba oplemenititi izkušnje skupnega življenja z drugimi narodi, da ne bo evropska skupnost le nekakšen talilni lonec.



Tudi globalizacija ima pozitivno in negativno stran. Globalizacija je tudi globalizacija izkoriščanja: otroci vzhodne poloble izdelujejo »adidaske« in »najkice« za otroke zahodne poloble. Multinacionalke kot eden od elementov globalizacije in integracije skrivajo tudi princip izkoriščanja. Strpnost ne pomeni, da zamižimo pred tem.

Hitri napredek vodi v razvitih deželah v vsakdanje življenje, ki je fizično manj naporno. Tega se človek hitreje uči kot pa spremenjenih vzorcev v medsebojnih odnosih, ki so bili prej dolga desetletja jasno hierarhično ustaljeni. Ljudje se učijo vsak po svoje in vsak s svojim tempom, zato se je treba prilagajati tej različnosti.

Sodobni mediji ponujajo svet v sliki in zvoiku na doseg roke (beri: daljinskega upravljalca), kar pomeni, da ljudje izvedo za množico nesreč, vendar ostajajo pri tem čustveno neprizadeti. Mediji relativizirajo sočustvovanje. Zaradi hitrosti prenosa informacij se zdijo trupla v potresu, vojne, poplave takšni, kot bi se zgodili v sosednji vasi. Občutek sočasnosti nevtralizira iskreno sočustvovanje. Človeka v fotelju dogodki, prikazani v medijih, ne prizadenejo tako, da bi prenehal jesti krompirček ob poročilih. Načelno je lahko biti strpen do ljudi in dogodkov, s katerimi se sicer ne strinjamo, vendar nas ne motijo, ker nas ne prizadenejo neposredno. Teže je biti strpen s svojimi sosedi.

Urbanizacija življenja prinaša drugačne načine skupnega bivanja. Na majhnem prostoru

Unesco uvršča med štiri osnovne stebre izobraževanja poleg učiti se, da bi vedeli, da bi znali delati, da bi razvijali osebnost, tudi to, da bi znali živeti v skupnosti (Delors, 1996). Za to je potrebno načrtno razvijanje tistih sposobnosti, ki omogočajo kakovostno skupno življenje. Med njimi je na vidnem mestu strpnost.

ru se znajdejo različni ljudje, ki lahko skupaj živijo le, če so strpni eni do drugih. Strpnost v mislih in strpnost v dejanjih se med seboj razlikujeta.

## BRALNI ŠTUDIJSKI KROŽKI KOT NAČIN IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH ZA STRPNOST

Vsak človek je središče spleta odnosov, v katerih se nenehno uči. Ljudje razmišljajo ob drugih ljudeh, človek se uči govoreč z drugim človekom, kot je poudarjal že Sokrat. Bralni študijski krožek je imel predvsem ta namen, da bi se člani pogovarjali o prebranih knjigah. Študijski krožek je deloval v projektu Študijski krožki, ki ga vodi Andragoški center Slovenije. Srečanja je imel na Osnovni šoli Dornberk v šolskem letu 1998/99. Sestavljale so ga učiteljice, ki so si za tako imenovani akcijski cilj zastavile pripravo programa razrednih srečanj, na katerih bi bil poudarek na učenju medsebojne strpnosti. Gre torej za izobraževanje odraslih v neformalni skupini, ki želi spoznanja prenesti v skupine formalnega izobraževanja in na vzgojo otrok.

Izhajali so iz priznavanja pluralizma želja in potreb, iz pomembnosti dialoga in strpnosti. Človek, ki želi otroke vzgajati v tolerantnosti, mora tudi pri sebi razvijati lastnosti, ki tolerantnost omogočajo. Upoštevali so nekatera načela pri delovanju študijskega krožka:

- izogibati se je treba pavšalnim ocenam in stereotipom;
- z branjem je treba razvijati kritično razmišljanje in z analizo prebranega argumentiranja v skupini;
- spoštovati je treba drugega in tudi sebe, spoštovati želje drugega in lastne želje ter potrebe.

*Tolerantnosti se učimo z zgledi.*

Vsebine, o katerih so se pogovarjali, so povezovali s prebranimi knjigami. Dotaknili so se:

- predsodkov, kajti netolerantnost se povezuje s stereotipi, ki jih človek vede ali nevede prevzema in goji;

- spoznavanja sebe in drugih, ker je odnos do soljudi povezan z doživljanjem soljudi, to pa se začne z doživljanjem samega sebe;

- čustvene inteligence, reševanja konfliktov, komunikacijskih spretnosti;

- stališč, prepričanj in moralnega presojanja, sožitja in odgovornosti.

Spraševali so se, ali so lahko strpni do nasilnih učencev, in ugotavljali, da to ni mogoče. Tolerantnost ima svoje meje. Kot je zapisal Popper (1988), se sprejemanje drugega kot drugačnega neha tedaj, ko ta ogroža dosežke drugih. Neomejena tolerantnost je paradoksalna, ker vodi do lastnega propada.

Razvijanje tolerantnosti vključuje kognitivne, afektivne in konativne procese v človekovi osebnosti, zato je pri učenju učinkovitejša manjša skupina kot pa predavanje večjemu številu poslušalcev. Medsebojne interakcije v skupini pospešujejo procese učenja. Samo poučevanje z vidika prenosa znanja ni dovolj. Načini izobraževanja za strpnost temeljijo na poglobljanju posameznika vase in v medsebojne odnose z drugimi, na izkustvenem učenju. Za to potrebuje posameznik razvite sposobnosti opazovanja in samoopazovanja, interpretiranja opaženega in predvsem negovano sposobnost učljivosti. Osnovni cilj študijskega krožka je bil spodbujati premislek o lastnem razvoju, o učečem se človeku in okolju. Učeči se učitelj lažje in bolj prepričljivo spodbuja otroke k nenehnemu učenju.

Pri evalvaciji dela smo ugotovili, da je takšna oblika druženja in pogovorov ustvarila ugodno klimo za medsebojno »krepitev«, ki je izhajala iz odkritih pogovorov o lastnih težavah, pomislekih, problemih. Pogovori so se razmahnili zlasti pri analizi literarnih del. Udeleženske študijskega krožka so ugo-

tavljale, da so učiteljice v procesih poklicnega izgovaranja neopažene. Opažena je le razdražljivost, razočaranost ... Od učiteljic se pričakuje, da bodo prijazne z otroki, z njihovimi starši ... Spraševale so se, kdo je prijazen z učiteljicami. Kot nenačrtovana dejavnost se je v študijskem krožku razvila medsebojna poklicna podpora.

## SKLEPNE MISLI

Ljudje lahko preživimo le v skupnosti z drugimi. Svet postaja odvisen od sodelovanja, ki se ga moramo načrtno učiti. Strpnost je v sodobnih časih osnovni element kakovostnih medsebojnih odnosov. Ne da bi načrtno razvijali sposobnosti za strpno sožitje, se nam utegne zgoditi, da bo človek nekega dne le na Marsu, socialni dinosavri pa na Zemlji.

## LITERATURA

- Ajduković, M., Pečnik, N. (1994): Nenasilno reševanje sukoba. Zagreb: Alinea.
- Bullard, S. (1996): Teaching Tolerance. New York: Doubleday.
- Delors, J. in drugi (1996): Learning: the Treasure within. Pariz: Unesco.
- Kitagawa, H. (1986): The ethical domain. V: Lengrand, P. (ur.): Areas of learning basic to lifelong education. Hamburg: Unesco Institute for Education, str. 181–206.
- Krajnc, A. (1995): Kje se lahko učimo demokracije? Andragoška spoznanja, št. 1-2, str. 5–9.
- Lengrand, P. (1986): Areas of learning basic to lifelong education. Hamburg: Unesco Institute for Education.
- Ličen, N. (1999): Leposlovje kot učbenik tolerance. Primorska srečanja, št. 219-220.
- Pongrac, S. (1996): Koncipiranje obrazovanja za tolerantnost. V: Obrazovanje za tolerantnost: pristupi, koncepcije, rešenja. Rijeka: Pedagoški fakultet, str. 7–15.
- Popper, K. R. (1988): Strpnost in intelektualna odgovornost. Nova revija, str. 1428–1435.

# RAZMIŠLJANJE O UNIVERZI IN NJENEM POLOŽAJU V UČEČI SE DRUŽBI

*mag. Sabina  
Jelenc  
Krašovec  
Filozofska  
fakulteta*

*Ali lahko univerza ohrani avtonomnost, kritičnost, objektivnost in (seveda) znanje v učeči se družbi?*

## UVOD

V hitro spreminjajočih se razmerah, kakršne so značilne za današnji čas in bodo opredeljevale tudi prihodnji razvoj, se zastavljajo tudi v zvezi z univerzo vprašanja o njeni vlogi in razvojnih usmeritvah v nastajajoči družbi, ki jih v mnogih evropskih in svetovnih dokumentih o izobraževanju, delu, zaposlovanju ter tudi o siceršnjem ekonomskem in socialnem razvoju omenjajo tudi kot uveljavljanje učeče se družbe. Koliko bo to vplivalo na univerzo, za katero vemo, da se le s težavo spreminja in prilagaja spremembam? Učečo se družbo nekateri, med njimi še posebej andragogi, zagovarjajo kot možnost za bolj celosten in uravnotežen razvoj družbe, predvsem pa kot možnost vsakega posameznika, da si kadarkoli v življenju na podlagi različnih virov in v različnih okoliščinah pridobiva znanje. Nekateri strokovnjaki pa zagovornikom takšnega razvoja očitajo, da so pretirano optimistični, da se zavzemajo za neuresničljiv ideal ali »mit«. Vprašujejo se tudi, ali lahko družbo sploh tako imenujemo in ali je učeča se družba, katere bistvo je vseživljenjsko učenje, tisti cilj, h kateremu stremimo z razvijanjem raz-

ličnih možnosti učenja in izobraževanja, navsezadnje tudi s pomočjo univerze.

Pri navedenih vprašanjih se z vso ostrino postavlja tudi vprašanje razmerja med univerzo in (učečo se) družbo, ki povzroča polemične in tudi žolčne razprave zaradi spreminjanja prve ter čedalje bolj ofenzivnih in specifičnih zahtev posameznih segmentov druge.

V tem prispevku ne želim dajati odgovorov na navedena vprašanja, saj nikakor niso enostavna in lahko rešljiva. Zdi pa se mi potrebno ali celo nujno, da nanje opozorim in predstavim nekatera razmišljanja v zvezi z njimi. Zato je treba moj prispevek razumeti kot poskus, da bi osvetlili problem, s katerim se čedalje pogosteje srečujemo in ki se ga nekateri avtorji, pri tem je manj domačih kot tujih, s svojimi razpravami že lotevajo, manj pa jih znanstveno raziskujejo.

Spraševala se bom, ali bi in kako bi univerza kot institucija, ki je z družbo neločljivo povezana, lahko ohranjala svojo avtonomnost, ostajala vir objektivnosti, kritičnosti in znanja, če bi se znašla v učeči se družbi.

*Učeča se družba kot možnost za vsakogar, da si pridobi znanje na podlagi različnih virov.*

## UNIVERZA V PROCESIH SPREMINJANJA DRUŽBE

Ugotavljanje vloge univerze v spreminjajoči se družbi že takoj načena nekaj vprašanj oziroma trditev, ki so za medsebojno razmerje ključne:

- v kakšnem odnosu je univerza do »učee se družbe« in v kakšnem odnosu je »učee se družba« do univerze;
- ali univerza lahko postane »učee se organizacija«;
- ali bi spremenjena univerza lahko ohranila svojo temeljno vlogo, poslanstvo in značilnosti;
- kakšna bo prihodnja vloga univerze v družbi.

To so ključna vprašanja, zato si ne bomo postavljali morebitnih nadaljnjih in podrobnejših vprašanj. Izzive, s katerimi se srečuje univerza, bom skušala predstaviti vsaj iz nekaj zornih kotov.

Že v 19. stoletju se je začel hiter industrijski razvoj, ki je vplival na razvoj znanosti in tehnologije, tako da je postajala, kot pravi Sonja Kump (1993: 30), na univerzah čedalje pomembnejša »uspešnost v produkciji poklicno usposobljenih uslužbencev«, razblinjala pa se je »enciklopedična enotnost univerzitetnih disciplin«.

Družba različno vpliva na visokošolsko izobraževanje: ker ni nič več stalno, ker s težavo definiramo veljavno znanje, ker v ospredje stopa potreba po ustreznih kadrih, to močno vpliva na kurikulum in samo organizacijo delovanja visokošolskih institucij. Te so bile namreč vajene relativne avtonomije pri izbiri vsebin in tudi pri načinih podajanja znanja, danes pa doživljajo čedalje močnejše pritiske. Univerzo moramo definirati glede na demografske,

Univerza se že od nekdaj zelo dobro prilagaja spremembam, sicer bi že propadla. P. Scott (1996) meni, da se do poznega 20. stoletja ni ohranila le zaradi svoje odličnosti, temveč zaradi nenehnega prilagajanja. Vendar so bile spremembe v preteklosti drugačne in niso vplivale na poglobitve značilnosti sistemov vzgoje in izobraževanja – na strokovno znanje, avtoriteto in hierarhijo, ki so zdaj oslabljeni – tako pomembno kot sedaj. Težnje po avtonomiji univerze ostajajo enako glasne, povečuje pa se nadzor univerze, ki ga izvajajo država in drugi subjekti v družbi.

socialno-ekonomske in intelektualne okoliščine – univerze torej nastajajo pod vplivom okolja, pričakuje pa se, da nanj tudi vplivajo. Medsebojno vplivanje pa zaradi omenjene relativne zaprtosti in vzvišenosti visokošolskih institucij nad drugim dogajanjem v okolju do zdaj ni bilo izrazito.

Če se bo učee se družba v prihodnosti zares uveljavila, bo tudi univerza do nje morala ustvariti določeno razmerje. Tu se upravičeno postavlja vprašanje, ali bo univerza želela prevzeti nekatere značilnosti učee se organizacije, ki bi jih od nje, kot subjekta v učee se družbi, pričakovali. Ali bo sploh mogoče ustvariti univerzo, ki bo hkrati ohranila svoje temeljne značilnosti, zaradi katerih ima pomembno vlogo v družbi (predvsem objektivnost znanja in kritičnost), in se bo hkrati tudi dovolj odprla v okolje? Razmišljanja mnogih strokovnjakov dokazujejo, da se objektivnost in kritičnost lahko pojavljata in ohranjata le v medsebojnem razmerju univerze in družbe in da nasprotno kritičnost in objektivnost nista mogoči. Iz tega lahko sklepamo, da v zdajšnjih razmerah, ko želi biti univerza samozadostna, ti dve komponenti nista v celoti doseženi in bi se resnično razvili šele v razmerah, ko

*Očitno je, da je na univerzo čedalje večji pritisk glede izbire vsebin.*



bi bili nekateri elementi učeče se družbe v določenem obsegu že ustvarjeni.

Kateri bi bili lahko razlogi za uveljavitev učeče se družbe? To je koncept, ki ga mnogi strokovnjaki opredeljujejo kot ideal oziroma stanje, h kateremu stremimo in za katerega trenutno še težko trdimo, da je v celoti uresničljiv oziroma realen. V zvezi z uveljavljanjem učeče se družbe se pojavlja mnogo vprašanj, na katera še ni ustreznih odgovorov in za katera bomo lahko iskali odgovore sproti, glede na nadaljnji razvoj družbe.

## NEKAJ RAZLOGOV ZA UVELJAVITEV UČEČE SE DRUŽBE

Nanizati bom skušala nekaj razlogov oziroma dejavnikov, ki že vplivajo na uveljavljanje učeče se družbe oziroma kažejo na njeno uresničevanje.

1. Na prvem mestu je gotovo hiter razvoj družbe, prežete z informacijami, ki so zdaj vsakomur na voljo. Vsak ima možnost prebrati, se naučiti, biti učenjak in, kot meni Barnett (1994), izobraževanje ni le pravica, temveč nujnost za vsakogar. Vloga izobraževanja je torej predvsem vsakomur ponuditi čim več ali vse možnosti, da se bo lahko uspešno prilagajal novim ekonomskim in tehnološkim izzivom. O ljudeh se govori kot o človeškem kapitalu, pri tem pa smo priča le gori podatkov in informacij, ki jih lahko skladiščimo, prodamo ali kupimo, o »družbi razumevanja« ali »pametni družbi« (Barnett 1994: 42) pa se večinoma ne govori. Globalna konkurenčnost sili države, eno za drugo, v usposabljanje kadrov. Pri tem se lahko upravičeno vprašamo, ali ni tako pojmovanje pomena učenja in izobraževanja preozko, saj vendar ne gre le za uspešen nastop na trgu delovne sile, temveč tudi za ohranjanje drugih človekovih prednosti, ki z zaposlitvijo niso povezane, čeprav morda

nanjo vplivajo. Motivacija odraslih za učenje in izobraževanje je resda pogosteje povezana s praktičnimi dejavnostmi, vendar Hedoux s svojo raziskavo dokazuje, da se je 90 odstotkov odraslih udeleževalo učnih aktivnosti, ki niso bile povezane z njihovo zaposlitvijo (Mc Givney, 1990). Učenje in izobraževanje, povezano s konkurenčnostjo, je sicer pomembno, vprašanje pa je, ali naj bi res zavzemalo osrednje mesto v učeči se družbi.

2. Drugi dejavnik, ki vpliva na družbo, je kopičenje znanja, kar povzroča spreminjanje njegove vloge. V ospredje spet prihajajo socialna znanja, ki glede na naravoslovna spet postajajo pomembnejša. Res pa je, da se to dogaja tudi zaradi njihovega pomena za uspešnost pri delu, pri katerem so ta znanja, opredeljena tudi kot spretnosti, bolj cenjena zaradi procesov globalizacije in medsebojnega sodelovanja zaposlenih. Prav zaradi potrebe po stalnem obnavljanju in bogatenju znanja postajata vseživljenjsko učenje in izobraževanje temelj učeče se družbe.

*Izobraževanje odraslih ne bi smelo biti povezano le s konkurenčnostjo človeškega kapitala.*

Znanje ne pripada več le izobraževalnim institucijam in nekaterim skupinam izstopajočih posameznikov, temveč prežema celotno družbo in lahko si ga pridobimo kjerkoli. Izobražencev je čedalje več. Družbi jih zagotavlja sistem visokega šolstva, ki se je iz elitnega spremenilo v množično. Sočasno pa se pojavljajo že omenjene druge institucije in viri, ki lahko prav tako dajejo zelo kakovostno znanje. Zahteve po znanju zaradi čedalje večjega števila visoko izobraženih naraščajo, hkrati pa se povečujejo tudi kakovostna raven in različne možnosti za učenje ter izobraževanje.



3. Zaradi povečane specializacije postajajo strokovna področja čedalje bolj specifična, kar precej onemogoča povezovanje znanstvenih disciplin in njihovih ugotovitev. Osmišljanje znanja postaja čedalje težavnejše, s tem pa tudi celostno razumevanje nekaterih fenomenov. Sprašujem se, ali bi z uveljavljanjem učeče se družbe, ki spodbuja ustvarjanje omrežij znanja na različnih ravneh, lahko presegli pretirano specializacijo, ki ima tudi škodljive vplive.

4. Vloga posameznika se v družbi spreminja. Giddens (1994) govori o povečani socialni odzivnosti, ki posameznika usmerja od bolj tradicionalnih vrednot k detradicionalizaciji. To od posameznika zahteva fleksibilnost, sprejemanje novih vrednot, prilagodljivost in odprtost, ne velja pa le za posameznike, temveč tudi za organizacije in javno življenje na splošno. To pomeni, da bi morale institucije v učeči se družbi, kar velja tudi za univerzo, postati bolj fleksibilne in odprte za zaznavanje družbenih sprememb ter jih pri svojem razvoju upoštevati in se na njih odzivati. Ostaja pa pomislek, ali je to v interesu univerze, saj vsako odpiranje navzven pomeni prilagajanje njenega delovanja, uvajanje novih strategij organiziranja in sodelovanja, uvajanje novih metod prenašanja znanja, pa tudi dodatnih virov znanja.

To je le nekaj značilnosti, ki vplivajo na potrebo po stalnem, torej vseživljenjskem uče-

nju, in na uveljavitev učeče se družbe kot pričakovane organizacije družbenega bivanja in delovanja.

Ideal učeče se družbe je postal zelo aktualen šele v zadnjem desetletju, sproža pa mnoge razprave o tem, kako

naj bi se učeča se družba izražala in ali jo lahko dosežemo. Mnogi njen pomen povezujejo z ekonomskim razvojem družbe, drugi

jo vidijo širše. Vsekakor je učeča se družba povezana z vpeljevanjem in udejanjanjem koncepta vseživljenjskosti učenja, ki pa je kot tak pozitiven in prenaša težišče z izobraževanja v otroštvu in mladosti na vse življenje, torej tudi v obdobje odraslosti. Uveljavljanje učeče se družbe bo vplivalo na spreminjanje vseh segmentov družbe, od posameznikov do organizacij. Posamezniki postajajo učeči se posamezniki, organizacije pa učeče se organizacije, z nekaterimi značilnostmi, povezanimi z učenjem. Vseživljenjsko učenje je povezano s socialno interakcijo, ki pa ne pomeni le razvitih spretnosti timskega dela, s katerimi se posameznik dobro prilagaja različnim delovnim razmeram, ter z razvijanjem kritičnega mišljenja. Opozarja na to, da učenje ne poteka le v za to določenih in javno pooblaščenih institucijah in na uveljavljene načine, temveč tudi drugje, predvsem pa, da sta znanje in razumevanje dobrini, ki si ju ne moremo pridobiti in ustvariti enkrat za vselej, temveč nista nikoli dokončani in dokončni.

Kot eno izmed možnosti razmišljanja o univerzi v učeči se družbi predstavljam tri okvirne koncepcije učeče se družbe, v katerih bom skušala poiskati mesto univerze. Vsak od ponujenih konceptov bi od univerze zahteval nekoliko drugačno vlogo v okolju in v njenem odnosu do drugih institucij in države, vprašanje pa je, kateri bi ji bil najbližji in kakšne vrste prilagajanja bi od nje zahteval. In tudi, ali bi se morala univerza prilagoditi različnim potrebam.

## OKVIRNE KONCEPCIJE UČEČE SE DRUŽBE IN VLOGA UNIVERZE V NJIH

Učeča se družba je hkrati pogoj za uveljavitev vseživljenjskega učenja in sočasno njegov rezultat (Edwards, 1997), saj je vseživljenjsko učenje paleta različnih učnih možnosti. Edwards (prav tam) navaja tri temelj-

*Učeča se družba se izraža tudi v tem, da si je znanje moč pridobiti kjerkoli.*



ne smeri razprav o učeči se družbi, to so učeča se družba kot izobražena družba, učeča se družba kot trg učenja in učeča se družba kot omrežje učenja.

Prvi koncept pojmuje učečo se družbo kot »izobraženo družbo« (educated society). Gre za zgodnejše poglede, ki so poudarjali predvsem preskrbo z drugimi oblikami izobraževanja in učenja, ko posamezniki niso izrabili možnosti začetnega izobraževanja. To se označuje kot »druga možnost za izobraževanje« za čim širši krog ljudi. Pri tem ni šlo za izboljšanje ekonomskega položaja ali boljšo usposobljenost za delo, saj so ideje nastale v času večje ekonomske stabilnosti in še niso bile pod vplivom procesov globalizacije, temveč za razvijanje sociokulturnega okolja, iz katerega izhaja tudi ozaveščanje ljudi za dejavnejše delovanje v družbi.

Če pogledamo na univerzo iz zornega kota takšnega pojmovanja, vidimo, da ne deluje povsem (čeprav verjetno še najbolj) kot institucija, ki zagotavlja drugo možnost za izobraževanje čim širšemu krogu ljudi v »izobraženi družbi«. Razen »izrednega študija«, ki pa je tudi v Sloveniji večinoma sredstvo za pridobivanje dodatnih finančnih virov, hkrati pa ni prilagojen spremenjenim zahtevam odraslih kot udeležencev učnega procesa,<sup>1</sup> največkrat ne ponuja drugih oblik učenja in izobraževanja, vsaj ne zadostno.

Iz koncepta izobražene družbe (ta ima še vedno svoje privrženice med strokovnjaki, ki se ne morejo sprijazniti z oženjem pomena učenja in izobraževanja) sta izšla druga dva koncepta učeče se družbe: učeča se družba kot trg znanja ter učni trg (learning market) in učeča se družba kot učna omrežja.

Vprašanje je, ali je univerza institucija, ki bi želela delovati kot ponudnik na trgu učenja, vsaj v ekonomskem pogledu. V družbi se sicer pojavljajo čedalje glasnejše zahteve po ustvarjanju »takih in takih diplomantov« z dokaj natančno določenimi znanji. Če bi se univerza odzvala tem zahtevam in se usmerila predvsem k produciranju diplomantov, pripravljenih na delovanje v globalni družbi ekonomske tekmovalnosti, torej vnašanje koncepta podjetnosti (Barnett, 1994), bi zanikala temeljno idejo univerze, zaradi katere si je skozi zgodovino pravzaprav pridobila poseben status avtonomne institucije – to pa je razvijanje sistema neodvisnega znanja in vedenja, razvijanje sposobnosti kritičnega mišljenja pri študentih, ohranjanje različnih alternativnih oblik mišljenja, skratka, kot meni Barnett, osebno in socialno prosvetljevanje.

Pri pojmovanju učeče se družbe kot trga učenja je poudarek na ekonomski vrednosti znanja. Tako so določene vrste znanja pogoj za konkurenčnost na globalnem trgu, večja pozornost pa je usmerjena k posamezniku, ki je zdaj odgovoren za svoje učenje in znanje ter ga »trži« ves čas svojega življenja. Ker zdaj izobraževanje ni več le zadeva izobraževalnih institucij, temveč postaja »javna skrb« ali, bolje rečeno, skrb posameznih zainteresiranih podjetij, institucij, trga dela v celoti in tudi države, so zdaj v te razprave vključeni zaposlovalci, politiki, izobraževalci in drugi. Učeči se so porabniki in tudi ponudniki znanja ter spretnosti.

*Ali bo univerza v učeči se družbi kulturna institucija ali servisna služba?*

Prav te značilnosti diplomantov visokošolskega izobraževanja pa v današnji družbi niso več tako zaželene, saj niso dovolj učinkovite v konkretnih delovnih razmerah. Zunanji subjekti, ki zaposlujejo diplomante, seveda želijo čim ustrežnejše mlade kadre, pri katerih bo pravo znanje čimprej uporabno. Zato postajajo pritiski zaposlovalcev na sodelovanje pri oblikovanju visokošolskih kurikulumov v zadnjem času izrazitejši. Zanimivo je razmišljanje S. Kump (1993, 1999) o univerzi, ki se

giblje med dvema poloma – o univerzi kot kulturni instituciji in univerzi kot servisni službi. In univerza je zaradi naštetih dejavnikov čedalje bolj potisnjena k slednjemu.

To bi pomenilo privolitev univerze na spreminjanje kurikuluma: iz kurikulumu, ki izhaja iz interesov akademskega sveta, v kurikulum, ki izhaja iz zunanjih interesov; po drugi strani pa iz kurikulumu, ki ima specifične cilje (za stroko pomembna znanja), v kurikulum, ki razvija splošne cilje – osebne, »transferrable skills« (Barnett, 1994: 63). Te »prenosljive spretnosti« sploh postajajo jedro razprav o potrebnem znanju in usposobljenosti diplomantov.

Pri tretjem konceptu (učeča se družba kot učno omrežje) gre predvsem za »družbo brez meja« oziroma družbo, v kateri so meje presežene in nejasne; posameznik ni več pripadnik določenega okolja, temveč deluje znotraj različnih omrežij, ki povezujejo lokalne, regionalne, nacionalne, mednarodne in globalne družbe. Družba je torej interaktivni prostor, z različnimi kulturnimi in socialnimi strukturami ter posebnostmi. Globalizacija vpliva na nadnacionalno integracijo, tako da gre za preseganje različnosti in njeno povezovanje v »učeči se narod«.

In kakšen je odnos univerze do učeče se družbe kot omrežja učenja?

Univerza je institucija, ki naj bi bila izobraževalno in kulturno jedro določene družbe. Hkrati jo vidimo – kot institucijo, ki naj bi družbo oskrbovala z najkakovostnejšim znanjem – tudi kot del ali celo gonilno silo pri ustvarjanju omrežja znanja. Vprašanje je, ali se ni univerza v dalj časa trajajočem mirovanju za takšno vlogo preveč uspavala in ali morda ne obvladujejo novih izzivov uspešneje mnoge druge institucije, raziskovalni inštituti, društva, predstavniki civilne družbe in drugi. Pri tem se lahko tudi vprašamo, kako spremenjen odnos družbe do univerze, in nasprotno, vpliva na zagotavljanje

nje kakovosti dela na univerzi (poučevanja in raziskovanja ter njunega povezovanja) in ali bodo visokošolske institucije pripravljene privoliti tudi v zunanje vrednotenje.

Izbrala sem le okvirne opredelitve učeče se družbe, saj so razprave o tem obsežne in interdisciplinarne.

## KAJ BI SPREMINJANJE UNIVERZE POMENILO?

Pritiski in napetost v družbi se stopnjujejo; zaradi zelo razvitih informacijskih sistemov je možnost socialnega nadzora skoraj neomejena. Znanje, ki je temelj učeče se družbe, ni le teoretično, konceptualno ali metaznanje (Scott, 1996), temveč zajema veliko število informacij, ki so zanimive tudi za druge subjekte (medije, informacijske službe ipd.) in niso v izključni domeni (ali sploh ne) univerze. Tako izginja pomen modrosti, objektivne vednosti, vrednot, ki so univerzo naredile za univerzo.

Vprašanje je, ali je univerza, taka kot je, ustrezna, ali potrebuje zunanje vplive, da bi izboljšala kakovost svojega delovanja. Ali podrejanje vplivom in pritiskom, kakršni so, univerzi ne bo prineslo poleg večje konkurenčnosti tudi izginjanja bistva univerze? To pa bi pomenilo, da pritiski po večji produktivnosti in uspešnosti odplavijo tudi ostanke kritičnosti in objektivnosti (ki jih je morda res le še nekoliko, vendar so in bodo morda spet začeli pridobivati večjo veljavo). Družba brez kritičnega zrcala lahko postane le učeča se družba z omejeno veljavnostjo. Univerza, ki se medtem spreminja iz »univerze za družbo« v »družbeno univerzo« (Barnett, 1994: 67) ali družbeni aparat, pomeni, da njen vpliv blede in da s tem blede tudi neodvisna, nepolitična, neekonomska znanost.

Jedro učeče se družbe je pozitivno. Osrednjo vlogo v njej ima znanje, spreminjanje, prilagajanje in pestrost. To velja zlasti za možnosti oziroma ponudbo učenja in izobraževanja. Ker je univerza del te družbe, ker družba nanjo vpliva in ker hkrati univerza vpliva na družbo, bo verjetno morala tudi univerza v delovanju svojih visokošolskih institucij nekatere zadeve spremeniti. Predvsem bi morala ohraniti temeljni koncept (univerza kot kulturna institucija), a tudi izboljšati svojo organiziranost in ponudbo, ki mora biti odprta navzven.

## KAJ SPREMENITI?

V učeči se družbi nastajajo in se ustrezno razvijajo učeče se organizacije. Omenila sem že, da lahko tudi univerza pod določenimi pogoji postane učeča se organizacija, menim pa, da lahko njen koncept neodvisne institucije še vedno preživi. Učeča se organizacija ima na splošno predvsem značilnosti, ki vanjo kot temeljno načelo vnašajo učenje – to je na univerzi tako ali tako temeljna dejavnost –, vnašajo pa ga za vse in z različnimi viri ter na različne načine. Tu je gotovo že prvi preizkusni kamen za visokošolsko izobraževanje, saj vemo, da poteka večina izobraževanja in učenja v pedagoškem procesu dokaj enotno, kot predavanja in seminarji.

Spremembe, ki nastajajo pri učenju in izobraževanju zunaj visokošolskega izobraževanja (v skladu z miselnostjo, da je učenje lahko tudi prijetno), gotovo vplivajo tudi na oblikovanje drugačnih pogledov študentov na učni proces v visokem šolstvu in njihove spremenjene zahteve. Pri tem ne mislim, da bi moral učni proces na univerzi potekati le kot skupinsko delo, razgovori, izkušnjsko učenje, ipd., vendar bi moral te oblike tudi

*V učeči se družbi bi morala univerza dajati najbolj nevtralnno znanje.*



uporabljati in tako bolj razvijati kritično razmišljanje, vrednotenje, razpravljanje in razvijanje poglobljenega razumevanja, ki je povezano z lastnimi stališči. Spreminjanje univerze naj bi bilo predvsem notranje, organizacijsko, izvajalsko, toda v skladu z njenim poslanstvom. Morda je v zvezi s tem smiselno postaviti vprašanje o poslanstvu univerze, ki v resnici postaja institucija za množično izobraževanje. Barnett (1994) v zvezi s tem meni, da se bo ekspertno znanje med seboj še vedno razlikovalo, čeprav lahko vsak postane izobražen (tudi na drugih institucijah, ne le na univerzi). Torej naj v tem pogledu univerza daje najboljše, najbolj poglobljeno, najbolj nevtralnno znanje, kar je še posebej pomembno. To pa zahteva, da je razmerje med raziskovalnim in pedagoškim delom uravnoteženo.

V premislek dajem bralkam in bralcem nekaj predlogov, ki so jih na univerzi v Queenslandu (v projektu, ki je potekal v letih 1993–1994) označili kot pomembne za razvijanje vseživljenjskega učenja in ki naj bi jih njihova univerza upoštevala pri razvoju znanj in stališč diplomantov, poleg strokovnih vsebin (Field, 1996: 9):

- razvijanje pozitivnih stališč do vseživljenjskega učenja kot temeljni cilj vseh diplomskih programov;
- izobraževanje in usmerjanje akademskega osebja k priznavanju pomena vseživljenjskega učenja;
- seznanjanje študentov z alternativnimi učnimi strategijami in učno tehnologijo, ki spodbuja samostojno učenje;
- sistem vrednotenja programov, ki bo ugotavljal, koliko razvijajo spretnosti in stališča do vseživljenjskega učenja.

Field pa dodaja še:

- povezovanje izobraževanja diplomantov s skupnostjo, s prostovoljskimi organizacijami;

- spodbujanje kritičnega razumevanja medijev, »medijska pismenost«;
- kritično sprejemanje zahtev, ki izhajajo iz aktivnosti strokovnih zvez in drugih organizacij za nadaljnji osebni razvoj po diplomii;
- predvsem pa ustvarjanje institucijske kulture, ki je do idej, znanja in sprememb odprta, raziskujoča, kritična in radovedna.

Sprašujem se, ali niso pri visokošolskem izobraževanju pri nas kar precej zapostavljene »življenjske oblike znanja«, to je znanje, ki je bolj osebno, tiho znanje, znanje, pridobljeno z izkušnjami, razumevanjem, ipd.

Univerza na splošno ni usmerjena k razvijanju sodelovanja, kritičnega osebnega ozaveščanja. Premalo tudi spodbuja uveljavljanje strategije vseživljenjskega učenja in izobraževanja (oziroma ga sploh ne spodbuja, saj ga verjetno zares ne priznava), ki ni pravo »akademsko« znanje, čeprav gre za razvijanje stališč, vrednot in strategij, ne le spretnosti. Če bo univerza želela postati učeča se univerza, se bo morala začeti učiti tudi sama, saj lahko brez učenja in prilagajanja potrebam izgubi svoj pomen.

Zagovarjanje čiste Newmanove ideje idealne univerze, ki bi predvsem razvijala sposobnosti možganov, namesto da obravnava množico informacij, bi bilo danes morda nesmiselno. Vendar pa se večina strokovnjakov, ki razmišljajo o vlogi univerze, od nje ne more povsem ločiti. Tako Barnett (v: Duke 1993: 28–29) meni, da bi morala biti univerza:

- iskanje resnice in objektivnega znanja,
- raziskovanje,
- liberalno izobraževanje,
- institucionalna avtonomija,
- akademska svoboda,



- nevtralen in odprt prostor za razpravljanje,
- racionalnost,
- razvoj sposobnosti kritičnega mišljenja pri študentih,
- razvoj avtonomije študentov,
- oblikovanje osebnosti študentov,
- ohranjanje univerze kot jedra kritičnosti v družbi,
- ohranjanje intelektualne kulture družbe.

Vidimo torej, da je v vsem tem zajeta tudi ideja o vseživljenjskem učenju in izobraževanju, ki ima torej mesto na univerzi. Univerza bi morala biti bolj odprta, sodobna, fleksibilna. V tem prispevku sicer nisem načevala vprašanj o kakovostnejšem vključevanju izobraževanja odraslih v univerzo, vendar je iz povedanega očitno, da bo to ena njenih temeljnih nalog, ki ji bo treba nameniti v prihodnosti čedalje večjo pozornost.

## KAJ PA MISLIMO V SLOVENIJI?

Tudi slovenski univerzi z naštetimi značilnostmi ni prizaneseno. D. Štrajn (1999: 10–11) razmišlja o globalni krizi univerze takole: »Bolj ko narašča pomen znanosti, bolj ko visoko izobraževanje postaja za posameznika zanesljivejša pot do zaposlitve in družbenega položaja, bolj se univerze soočajo z zagatami, krizami, notranjimi nesoglasji, finančnimi primanjkljaji in negotovostjo o njihovi vlogi v nastajajoči informacijski družbi.« To je razmišljanje, ki dokazuje, da se bo morala univerza dejansko spremeniti, če bo hotela ohraniti pomemben položaj v družbi. Knjiga, ki je izšla pred kratkim in ki obravnava problematiko slovenske univerze, se ukvarja predvsem s pomenom njene avtonomije. Ta problem vključuje nekatera temeljna vprašanja o vlogi univerze v prihodnosti, o njeni dejavnosti, organiziranosti in navsezadnje kakovosti visokošolskega izobraževanja.

Razmišljanja avtorjev, ki objavljajo v knjigi svoje prispevke, potrjujejo, da se z univerzo in visokošolskimi institucijami nekaj dogaja. Proces spreminjanja družbe se je vpletel tudi v njihovo, do nedavnega dokaj stabilno strukturo.

D. Jelovac (1999: 84) razmišlja zelo kritično, ko meni, da je univerza mesto reprodukcije zaželenih kadrov in rezultatov, namesto da bi bila mesto, kjer poteka svobodno, kulturno miselno dogajanje in se gradi intelektualna skupnost, in to označuje takole: »Univerza je paradigma 'izma', torej, zaprt, psevdonavtonomen, delegitimen, privilegiran, s tabuji frustriran, z danim sorazumevanjem omejen in v pedagoško rutino ukleknjen metafizični zavod spoznanja, znanosti in znanstvenikov.«

Takšno razmišljanje v akademskih in širših krogih ni edino, pomeni pa, da bo verjetno morala tudi univerza za svoje sprejeti nekatere imperitive, ki izhajajo iz spremenjenih pogojev učenja in izobraževanja. Te spremembe bodo njeno strukturo razgibale, treba pa bo še naprej razmišljati o spreminjanju odnosov med zaposlenimi na univerzi, posodabljanju učnega procesa z vpeljevanjem bolj interaktivne in k udeležencu usmerjene metode dela, vnašanjem nove tehnologije v učni proces, ustreznim vrednotenjem poučevanja in raziskovanjem ter odpiranjem v okolje.

Na koncu se sprašujem, kako bomo razgibali univerzo, da bo njeno znanje dostopno čim širšemu krogu ljudi. Kako bomo spremenili stališča ljudi, da bodo od univerze zahtevali odgovore, ki jih lahko ponudi? Ali so procesi, ki potekajo, že del prizadevanj za spreminjanje visokošolskih institucij v učeče se organizacije?

## LITERATURA

- Barnett, R. (1996): Situating the Learning University. *International Journal of University Adult Education*, 1, 13–27.
- Barnett, R. (1994): The Limits of Competence. Know-

ledge, Higher Education and Society. Buckingham: SRHE and Open University Press.

Cross, P. (1989): The Changing Role of Higher Education in the United States. *International Journal of University Adult Education*, Vol. XXVIII, No. 1, str. 1–14.

Duke, C. (1992): *The Learning University. Towards the New Paradigm?* Buckingham: The Society for Research into Higher Education and Open University Press.

Giddens, A. (1994): *Beyond Left and Right. The Future of Radical Politics.* Stanford: Stanford University Press.

Husen, T. (1994): *The Learning Society.* London: Methuen.

McGivney, V. (1990): *Access to education for non-participant adults.* Leicester: NIACE.

Scott, P. (1996). The idea of the university in the 21st century: a British perspective. V: Raggatt, P. in drugi (ed). *The learning society. Challenges and Trends. Adult Learners, Education and Training 2.* London; New York: Routledge.

Jelovac, D. (1999): *Zadnji tango univerze.* V: Majerhold, K. (ed.). *Univerza pleše avtonomno? Prispvki k repertoarju univerze za tretje tisočletje.* Ljubljana: ŠOU in Zavod Radio Študent.

Kump, S. (1993): *Doktorska disertacija.* Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Kump, S. (1999): *Perspektive univerze v 21. stoletju.* V: Majerhold, K. (ed.). *Univerza pleše avtonomno? Prispvki k repertoarju univerze za tretje tisočletje.* Ljubljana: ŠOU in Zavod Radio Študent.

Štrajn, D. (1999): *Univerza, ki se je vrnila v prihodnost, misleč, da se vrača v preteklost.* V: Majerhold, K. (ed.). *Univerza pleše avtonomno? Prispvki k repertoarju univerze za tretje tisočletje.* Ljubljana: ŠOU in Zavod Radio Študent.

Zgaga, P. (1999): *Avtonomija, to večno vprašanje.* V: Majerhold, K. (ed.). *Univerza pleše avtonomno? Prispvki k repertoarju univerze za tretje tisočletje.* Ljubljana: ŠOU in Zavod Radio Študent.

<sup>1</sup> Dodaten dejavnik pa je gotovo tudi to, da se mnogo študentov, ki ne izpolnjujejo pogojev za redni študij, odloči za izredni vpis, kar spet povzroča neenakomerno razmerje med odraslimi z bogatimi izkušnjami (odrasli jih večinoma imajo) in mladimi takoj po končanem srednješolskem izobraževanju. Število odraslih študentov na univerzah v svetu in tudi pri nas sicer narašča, kar je v skladu z idejo vseživljenjskosti učenja in izobraževanja, to pa žal še ne pomeni, da se s tem povečuje tudi kakovost dela.

# ✓ MEDIJSKA PISMENOST

## Kakšno znanje potrebuje državljan v »medijski družbi«?

*dr. Karmen Erjavec  
Fakulteta za  
družbene vede*

**D**emokratična družba lahko deluje le v določenih razmerah. Ključen pogoj vsake demokracije so državljani, ki aktivno sodelujejo v njej. Prav tako kot je bila osnovna pismenost državljanov vedno nujno orodje uspešnega delovanja demokracije, je medijska pismenost bistvena za demokratično zdravje sodobnih medijsko zasičenih družb.

Spremembe v politični, ekonomski in kulturni sferi ob koncu 80. let v Sloveniji so nakazale možnosti za aktivnejšo vključitev državljanov v odločanje o družbeni realnosti. Vendar so na novo nastale družbene razmere hitro povzročile upad navdušenja za politično soodločanje. Večina prej delujoče civilne družbe se je utopila v vladajoči eliti. Političnim strankam ni uspelo zgraditi mostu med državo in civilno družbo. Zmanjšala se je socialna varnost ljudi in tudi v Sloveniji se je začela, kot že nekaj desetletij v drugih zahodnoevropskih državah, pojavljati čedalje večja politična abstinenca državljanov.

Ta članek se ukvarja z vprašanjem: kakšno znanje, vrednote in veščine potrebuje državljan v medijsko zasičeni dobi? Vzgoja za medije nam ponuja odgovor: medijsko pismen državljan ima dostop do medijev, zna analizirati, kritično ocenjevati in izdelovati raznovrstne komunikacijske oblike (tisk, televizija, internet itd.) ter aktivno participirati v družbenem življenju. Medijsko pismena oseba razume, kako in zakaj nam mediji ponujajo določene vsebine, pozna različne žan-

re in njihove zakonitosti, zna uporabljati sporočila množičnih medijev preudarno in ustvarjalno, nadzoruje svojo medijsko izkušnjo, in ne nasprotno.

Grožnja demokratičnim vrednotam je v vrzeli med močnimi medijskimi ustvarjalci in lastniki ter medijskim občinstvom. Ljudje se (bomo) delimo/(li) na medijsko pismene in na medijsko nepismene. Na tiste, ki imajo dostop do raznolike vsebine v medijih, ki znajo razumeti, kritično analizirati, oceniti njeno vrednost in na podlagi kakovostnih informacij družbeno delovati, ter na tiste, ki vsega tega nimajo oziroma ne znajo. Vzgoja za medije je ena od redkih orožij, ki jih imajo sodobne družbe, da premostijo neenakost v znanju in moči (Masterman, 1994). Kajti le državljan, ki je medijsko pismen in izbira kakovostno medijsko vsebino, je dovolj informiran, da lahko odgovorno participira v demokratičnem sistemu.

*V Sloveniji smo  
priča čedalje večji  
politični abstinenca  
državljanov.*

### ČEMU VZGOJA ZA MEDIJE?

Uvedba vseživljenskega učenja o medijih še nikoli ni bila tako nujna kot danes. Naštejmo nekaj najpomembnejših razlogov:

- porast medijske produkcije,
- visoka raven medijske porabe in medijske zasičenosti v sodobnih družbah,
- ideološka pomembnost medijev in njihov vpliv na spoznavanje družbene realnosti,

- odločilen vpliv medijev na politiko,
- prevlada vizualne komunikacije,
- deregulacija tiska in RTV-sistemov,
- nacionalni in internacionalni pritiski na privatizacijo informacij ter
- pomembnost izobraževanja mladih ljudi za izzive prihodnosti.

V tržnem gospodarstvu se lahko obdržijo predvsem (izstopajo tisti mediji, ki dobijo finančno pomoč v obliki subvencij) tisti mediji, ki ponujajo popularno vsebino (nasilje, nesreče, spolnost, razvedrilo itd.). Danes je avtonomija novinarstva podrejena predvsem logiki ekonomske uspešnosti. Državna javna televizija je bila v preteklosti pretežno podvržena političnim pritiskom, komercialna pa ekonomskim, pri čemer ravno ti pritiski (oglaševalci) omogočajo njeno delovanje. Ker so tudi javne televizije čedalje odvisnejše od oglaševalskega dohodka, se je ekonomski pritisk na te postaje (tudi v Sloveniji) povečal.

V zadnjem desetletju so se v zvezi z mediji zgodili veliki premiki, med katerimi je najvplivnejša njihova komercializacija. Čedalje šibkejša javna televizija se priključuje usmeritvi komercialnih televizij, ki ponujajo zmeraj več »infotainmenta« (razvedrila, škandalov, novic o znanih osebnostih itd.) in manj kakovostnih novic o tako imenovanih javnih zadevah (politika, ekonomija, sociala, kultura). Ta vsebina nagovarja občinstvo kot potrošnike na trgu, in ne kot državljane. Čedalje več vsebine zavzemajo v novinarski žanr oblikovana sporočila odnosov z javnostmi, oglasi, sponzorska sporočila in druge promocijske vsebine. Jasna delitev na novinarski del na eni strani ter politični in ekonomski marketing na drugi strani izginja. Koncentracija medijskega kapitala omogoča, da postajajo mediji orožje peščice ljudi. Ključno načelo medijev je postalo maksimiranje dobička s produkcijo za široko občinstvo s kar se da nizkimi stroški.

Ne glede na medijske strukture v različnih državah je koncentracija poglavitna svetovna

usmeritev, saj prehajata zaradi razširitve naložb v medije finančni nadzor in produkcija v roke konglomeratov, ki edini lahko zberejo zagonski in upravljalški kapital. Naraščajoča komercializacija medijev in načelo maksimiranja dobička na račun pluralnosti za javnost pomembnih vsebin je ena od temeljnih groženj novinarski avtonomiji in hkrati izpričani svobodi ter enakosti državljanov.

Mediji kot predstavniki interesov javnosti oziroma kot posredniki med civilno družbo in državo naj bi konstituirali in zagotavljali javni nadzor nad dejavnosti v družbi. Osnovni pogoj za opravljanje te funkcije je takšna stopnja njihove avtonomije, da lahko posredujejo v interakciji med politično javnostjo in javno oblastjo. Mediji naj bi bili področje kritične razprave o dejavnosti države in institucionalen okvir oblikovanja javnega mnenja, ki bi pomenilo soglasje med različnimi družbenimi akterji.

Naštete usmeritve zahtevajo primeren obseg kritične zavesti in koherentno razvit vzgojni

Mediji imajo odločilno vzgojno vlogo pri preživljanju posameznikovega prostega časa. Taka vloga ga lahko dehumanizira ali osvobodi. V prvem primeru to pomeni, da medij posameznika »zasvoji« in ga odtegne od njegovih lastnih izkušenj. V drugem primeru pa mu medij predstavlja kulturno raznolikost, namesto standardizacije in uniformnosti pa mu omogoča samoizpolnitev z možnostjo izbire različne medijske vsebine. Mediji lahko podpirajo socializacijsko vlogo nespremenljivosti v družbi ali ustvarjalno spremembo v pogledu obogatitve družbe. Zato je ključna naloga vzgoje za medije pomagati ljudem, da postanejo aktivni, svobodni udeleženci v komunikacijskem procesu, ne pa pasivni, statični, neodgovorni služabniki medijskih podob in vrednot v enosmernem komunikacijskem procesu.





program, ki bo spodbudil kritično avtonomijo državljana. Danes večino informacij o političnem življenju dobimo v medijih. Politične izkušnje pridobivamo predvsem iz sekundarnih virov, iz medijev. Mediji kot bistveni dejavniki sekundarne socializacije so pomembni vzgojni dejavniki. Medijsko občinstvo je medijsko socializirano, kar pomeni, da se nikakor ne more izogniti vplivu množičnih medijev.

Vsaka novica, ki jo objavijo mediji, ima politično sporočilo. Čeprav se nekateri množični mediji opredelijo kot »nepolitični« in predvajajo le zabavno glasbo ter glasbene novice ali objavljajo škandale filmskih zvezd, so politični zaradi izbire vsebine, dajanja prednosti posameznim temam. Ti mediji nam sporočajo, da ima svet zabave in blišča prednost pred družbenimi konflikti. Množični mediji vedno uresničujejo politične cilje, čeprav ti niso jasno opredeljeni.

Kljub izrednemu vplivu televizije ta nepo-

sredno ne služi demokraciji. Večina televizijskega programa je namenjena zabavi. Državljeni se ob gledanju televizije zabavajo, a premalo informirajo. Zato so se v strokovni javnosti povečale zahteve po vlogi televizije kot podpornice demokracije. Ta je odvisna od javne razprave o pomembnih dnevnih temah in javnega oblikovanja soglasja, ki je podpora za nadaljnjo dejavnost. Če je demokracija »umetnost možnega«, ne vemo, kaj je možno ali zaželeno v skupnosti, ker ne vemo, kakšno mnenje ima skupnost o različnih javnih temah.

## VZGOJA ZA MEDIJE V SVETU

S povečanim vplivom medijev v življenju otrok in odraslih so ti postali »vzporedna šola«. Razprava o vzgoji za medije in o medijih kot o vzporedni šoli ni nekaj novega. Že leta 1964 je UNESCO podprl idejo o vzgoji za medije. Leta 1976 je z delovno

skupino strokovnjakov izdelal model za množično vzgojo za medije, ki bi otroke in mladostnike naučila kritičnega sprejemanja medijev. Januarja 1982 so v Nemčiji na mednarodnem simpoziju Vzgoja za medije sprejeli deklaracijo, ki jo je podpisalo 19 držav. V njej poudarjajo pomen vzgoje, ki bo pripravila mlade na odgovorno državljanstvo in povečevala kritično zavest medijskih uporabnikov.

Finska znanstvenica Sirkka Minkkinen je leta 1978 ponudila sistematičen uvod v vzgojo za medije. Po njenem mnenju mora ta razvijati večine v kognitivnem, etičnem, filozofskem in estetskem pogledu. Po zgledu

*Vzgoja za medije postaja obvezni del izobraževalnih programov.*

Lasswellove formule je medijsko vzgojo razdelila na: a) zgodovino komuniciranja, b) produkcijo množičnih medijskih sporočil, c) vsebino množičnega komuniciranja, č) vpliv množičnih komunikacij (Minkkinen, 1978: 53–54). Njen pristop temelji na zgodnjih teorijah množičnega komuniciranja.

Komunikološko-pedagoško in andragoško raziskovanje je usmerjeno predvsem v analizo občinstva, sprejemnikov sporočil. Do nedavnega so bili mediji razumljeni kot institucije s skrajno negativnimi učinki, ki na ljudi vplivajo s propagando in lažmi, danes pa jih razumemo v dvojnem pomenu: množični mediji imajo še vedno močan vpliv na občinstvo, toda tudi to ni povsem pasivno. Posledica tega je novo pojmovanje vzgoje za medije kot razmerja med medijskimi ustvarjalci, besedilom in občinstvom. Po njem je vzgoja za medije sproščen, pluralistični in na vseh izobraževalnih ravneh v kurikulum integriran pristop.

Zgodnje vidike vzgoje za medije v Evropi lahko imenujemo »aristokratski pristop«, ker je ljudem posredovala znanje o dobrem okusu in visoki kulturi kot kulturnem kapi-

talnu, pridobljenem v izobraževalnem procesu. Novejši modeli vzgoje za medije so bolj »populistični«, ker sprejemajo, na primer, popularno kulturo brez kakršnekoli kritike. Drugi novejši pristopi k vzgoji za medije vključujejo kombinacijo lastne medijske produkcije in analizo medijev.

V Evropi so uvedli vzgojo za medije najprej v Franciji, kjer so gojili predvsem filmsko vzgojo. V Veliki Britaniji, Kanadi, Avstraliji, na Škotskem in drugih državah je medijska pismenost obvezni del jezikovnega pouka od sedmega do dvanajstega razreda. Večina usposabljanja, ki so ga deležni učitelji v ZDA, se zgleduje po modelih britanskih strokovnjakov, kot so Len Masterman, David Backingham, David Lusted in Cary Bazelle. Pomen vzgoje za medije hitro narašča tudi v Nemčiji. Na Švedskem je vzgoja za medije obvezen predmet od leta 1980. Na Norveškem je vzgoja za medije sestavni del vseh predmetov v osnovni šoli. Tudi v drugih državah, na primer v Španiji in Avstriji, so opravili številne raziskave in oblikovali modele za vključitev vzgoje za medije v šolski predmetnik na vseh izobraževalnih ravneh (Schorb, 1992).

## CILJI VZGOJE ZA MEDIJE

Vzgoja za medije bo medijsko opismenjevala ljudi za kritično in ustvarjalno uporabo sporočil v medijsko zasičeni družbi. Pridobili si bodo znanje in navade, s katerimi se bodo iz pasivnih potrošnikov oblikovali v aktivne državljanke. Vzgoja za medije vključuje tri pomembne pristope.

Prvi pristop temelji na kognitivnih in intelektualnih elementih, ki poudarjajo »znanstveno razmišljanje« z iskanjem resnice in s potrditvijo veljavnih dejstev o medijskih vsebinah, institucijah, procesih in družbeni povezavi.

Drugi pristop vključuje estetske in kreativne elemente z uporabo umetniških standardov.

Ljudje si bodo pridobili sposobnost ocenjevanja kakovosti medijske vsebine na podlagi posredovane teorije in meril ter lastnih izkušenj. Tako bodo z večjim znanjem in razumevanjem obogatili svojo osebnost: domišljijo, čustva in zavest. Z vzgojo za medije bodo dobili znanje o množičnem medijskem oblikovanju sporočil in tudi o sposobnostih izražanja mnenja z aktivno participacijo v medijih.

Tretji pristop postavlja v ospredje etične elemente in tradicionalne človeške vrednote v povezavi z medčloveškimi odnosi v družbi. Poudarja vlogo posameznika v človeški družbi ter njegove informacijske in kulturne potrebe v demokraciji (ne le iskanje dobička).

Kognitivna zasnova vzgoje za medije izhaja iz specifičnega interesa posameznika in njegovih izkušenj iz javne ter zasebne sfere. Razvijanje kritične zavesti do medijev pa omogoča spoznavna vsebina, ki vstopa v pedagoški proces prek predavane literature ter osebnih izkušenj, dogodkov in razmišljanja udeležencev.

Medijsko pismeni državljan:

- zna kritično analizirati, ocenjevati in izdelovati raznovrstne medijske oblike;
- je informacijsko in funkcionalno pismen ter uporablja mediateke;
- zna analizirati lastne navade spremljanja medijev, odpraviti morebitno medijsko zasvojenost ter ustvarjalno in kritično izbirati medijska sporočila;
- pozna delovanje medijskih institucij (kdo sporoča in zakaj), medijskih kategorij (za katero besedilo gre), medijskih tehnologij (kako se sporoča), medijskega jezika (kako vemo, kakšen je pomen medijskih sporočil), občinstva (kdo in kako sprejema medijska sporočila);
- se zaveda, da mediji:
  - konstruirajo realnost;

– delujejo po lastnih kodah, pravilih in oblikah;

– posredujejo ideološka in vrednostna sporočila;

– večinoma delujejo po tržnih načelih;

– posredujejo sporočila občinstvu, ki jih subjektivno interpretira;

• aktivno sodeluje pri družbenem odločanju ter ima razvite veščine in lastnosti, ki so pogoj razvoja posameznikove pozitivne samopodobe in samostojnega družbenega delovanja:

– komunikacijske veščine;

– sposobnost izražanja mnenja in razpravljanja;

– sposobnost sprejemanja različnih mnenj ...

Medijsko pismen posameznik zna analizirati komunikacijski proces v družbi, pozna njegove ideološke vplive in družbene posledice, zna selektivno izbirati kakovostne informacije in je sposoben sodelovati v družbenem življenju in pozna načine komuniciranja z mediji. Po različnih kanalih (na primer pisma bralcev, pisanje urednikom, organiziranje tiskovnih konferenc in medijskih akcij) lahko izraža svoje mnenje v medijih in jih tako predstavi javnosti. Vzgoja za medije tako posreduje znanje, ki ni cilj, temveč sredstvo za doseganje cilja.

Ključni namen vzgoje za medije je pomagati ljudem, da ozavestijo pomen množičnih medijev v naši družbi in se naučijo aktivno izbirati med invazijo medijskih informacij tako, da so ta kreativno in koristno uporabljena ter vzbujajo zadovoljstvo in odgovornost. Vzgoja za medije bo pomagala ljudem razviti kognitivne in čustvene ter tudi vedenjske veščine in vrednote v celovito izkustvo v povezavi z družbenim okoljem slovenske kulture ter naroda. Naš cilj je oblikovati pri ljudeh kritični in avtonomni pogled na medijsko vsebino, sposobnost samostojnega ocenjevanja značilnosti sodobnih medijskih

oblik, selekcije medijskih vsebin in odgovornega aktivnega komuniciranja v participativni demokraciji.

Vzgoja za medije poudarja aktivno vlogo sprejemnika informacij v komunikacijskem procesu. Koncept analize medijev vključuje tudi specifičnosti slovenskega okolja (maj-

**Končni cilj vzgoje za medije je avtonomnost posameznika in informiranost za odločanje.**

hen medijski trg, raznolikost tujih vplivov), v katerem se je razvil in deluje slovenski medijski sistem. Bistvo učinkovitega vzgojnega procesa v zvezi z vzgojo za medije je spoštovati individualnost. Tako ljudem ne bodo vcepljene tuje ideje in mnenja,

ampak si bodo znanje pridobili s procesom učenja selektivnega razlikovanja, analitičnega opazovanja in vzročnih ocen dejstev glede na ključna merila. Takšen pristop vključuje družbo, družino, šolo, podjetje, prijatelje, spoštovanje posameznika kot edinstvene osebnosti, pa tudi mladostnikove medijske izkušnje. Vzgoja za medije bo združevala posameznikovo svobodo in avtonomnost ter sposobnost informirane odločitve.

### SKLEPNE MISLI

V javno izobraževalno politiko in splošno medijsko pismenost je treba vključiti zahtevo po družbeno podprtem izobraževanju za medijsko pismene državljane. Pri tem je bistveno, da medijska pismenost postane javna zadeva in da lahko postane medijsko pismen vsak državljan. S tem ko je naša družba postala medijsko odvisna, je sprejela tudi odgovornost, da državljanom zagotovi znanje ter veščine poznavanja in razumevanja medijskega procesa ter njegovih izdelkov.

Vzgoja za medije mora postati javni projekt, ki bo skušal vključiti čim več državljanov v participacijo v demokratičnem življenju. Temeljni pogoj odgovornega odločanja v de-

mokraciji je dobra informiranost. Zato mora vsak državljan znati analizirati komunikacijski proces v družbi, njegove ideološke vplive in družbene posledice ter izbrati kakovostne informacije. Vsak odgovoren državljan je najprej kritičen, selektiven in avtonomen član medijskega občinstva.

Vzgoja za medije je celovit in vseživljenski proces, ki ni omejen le na obvezno izobraževanje. Tovrstno izobraževanje mora potekati od vrtca do različnih oblik izobraževanja odraslih. Zato moramo danes govoriti že o nekakšnem gibanju za medijsko pismenost.

Pri tem se pobudniki vzgoje za medije zavedamo, da bo uresničevanje vsesplošne medijske pismenosti zahtevalo še mnogo truda. Vendar je bila tudi socialna varnost najprej le nepomembna ideja, preden so jo zakonsko regulirali in začeli uresničevati. Pri uveljavitvi določene ideje je vpliv okolja odločilen. Zato bo treba začeti transformirati idejo, namesto v glavah posameznikov naj bo v javni areni, kjer jo bodo ljudje analizirali in postopoma sprejemali.

### LITERATURA

Masterman, L. (1994) Media Education and its Future. V: Hamelink, C. J. and Linee, O. (ur.) Mass communication research: on problem and policies: »the art of asking the right question«. New Jersey: Ablex Publishing Company: 309–316.

Mikkinen, R. (1978): A General Curricular Model for Mass Media Education, Pariz: Unesco.

Schorb, B. (1992) Media education in Europe, München: KoPäd Verlag.



# KIZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH V GOZDARSTVU

Zdenka  
Birman -  
Forjanič  
Andragoški  
center Slovenije

## Značilnosti in način izobraževanja delavcev v gozdarstvu

Vemo, da je Slovenija gozdnata dežela, saj več kot polovico njene površine pokrivajo gozdovi. Ti dajejo smisel življenju pokrajine, pa tudi ljudem, ki tam živijo. Delo z gozdom na videz sicer ni tako pomembno, saj lahko oblikujemo gozdove že z manj obsežnimi, naravi prilagojenimi ukrepi. Nasprotno pa lahko z napačnim posegom gozd hitro uničimo in za seboj pustimo dolgotrajne posledice. Izobraževanje ima pri tem odločilno vlogo.

Pred letom 1950 v Sloveniji izobraževanja gozdarskih delavcev nismo poznali. Gozdarskega delavca začetnika so vključili v delovno skupino in najprej je začel opravljati najmanj zahtevna dela. Takšno uvajanje je lahko trajalo kar nekaj let, odvisno pa je bilo predvsem od sposobnosti delavca in potreb po novih delavcih. Splošno gledano pa so bili gozdarski delavci v tedanjih razmerah, čeprav so bili že samostojna družbena skupina, prepuščeni samim sebi in svojim delovnim izkušnjam. Leta 1952 je bila sprejeta ustrezna državna zakonodaja. To je bilo obdobje oblikovanja formalnih osnov za priznanje gozdarskih proizvodnih poklicev in osnov za temeljno izobraževanje. Oblikovani so bili tudi ustrezni izpitni programi in organizirani izpiti. Izobraževalni program je bil oblikovan tako, da je omogočal vključevanje rednih učencev, ki so jih obravnavali kot delavsko učno skupino. Zaposleni de-

lavci pa so se lahko pri nekaterih gozdno-gospodarskih organizacijah izobraževali v njihovih izobraževalnih centrih po izobraževalnih programih za poklice ožje poklicne narave, to je za gozdarskega sekača in gojitelja, kar je zagotovo pripomoglo k dvigu izobrazbene ravni gozdarskih delavcev v Sloveniji.

Splošno in strokovno znanje je pri gozdarskem poklicnem delavcu pomembno kot pri drugih poklicih. Treba je predvsem poudariti delež splošne izobrazbe. Večja splošna izobrazba gozdarske-  
mu delavcu omogoča lažje

obvladovanje strokovnega znanja, večjo razgledanost in dovezetnost za napredovanje v poklicnem delu, lažje prilagajanje pri spremembah v okviru njegovega poklica, boljše možnosti prekvalifikacije zaradi zdravstvenih razlogov ali delovnih razmer, ugodnejšo primerjavo z drugimi poklici, močnejši je tudi občutek pripadnosti svojemu poklicu.

Družbene spremembe, ki so se zadnjih nekaj let zgodile v Sloveniji, so privedle tudi do velikih sprememb v slovenskem gozdarstvu. Gre za novosti v organizaciji gozdarske službe, njenega financiranja in navsezadnje tudi izobraževanja.

V pravnem pogledu je vse omenjene spre-

V letu 1965 je začela v Sloveniji delovati prva šola za izobraževanje poklicnih gozdarskih delavcev - gozdarjev.

membe v slovenskem gozdarstvu uredil Zakon o gozdovih, ki je bil sprejet 26. maja 1993.

Novi zakon o gozdovih prinaša slovenskemu gozdarstvu nekaj temeljnih sprememb. Prva je značilna za gospodarjenje z gozdovi, in sicer gozdov v zasebni lasti, s katerimi zdaj v sodelovanju z gozdarsko stroko gospodari lastnik, in gozdov v državni lasti, s katerimi sedaj gospodari Sklad kmetijskih zemljišč in gozdov RS. V preteklosti je bilo namreč gospodarjenje z gozdovi namesto lastnikom gozdov naloženo gozdnim gospodarstvom. Druga temeljna sprememba, ki jo prinaša novi zakon o gozdovih, je ločitev načrtovanja in usmerjanja sonaravnega razvoja gozdov od izvajanja ukrepov oziroma del v gozdovih, tj. ločitev javnih in gospodarskih funkcij tudi v državnih gozdovih.

Zaradi teh temeljnih vsebinskih sprememb so bile v slovenskem gozdarstvu potrebne tudi organizacijske spremembe. Gozdna gospodarstva so se namreč po zakonu preoblikovala v gozdarska in izvajalska podjetja ter zadruge, z zakonom pa je bil ustanovljen tudi Zavod za gozdove Slovenije, h kateremu so bili v prvi fazi razdružitve premoženja in delavcev gozdnih gospodarstev (konec aprila 1994) premeščeni tudi delavci javne gozdarske službe in lovstva.

## GOZDARSTVO IN PODJETNIŠKA LOGIKA

Temelji vsakega podjetja so njegovi zaposleni. Podjetje je sposobno in močno toliko, kot so sposobni in močni zaposleni v njem. Če želimo podjetje, ki bo sposobno in učinkovito, jih moramo vzgojiti in izobraziti. Obvladati morajo določena znanja, predvsem pa morajo imeti razvita merila za uspešno in učinkovito delovanje. Zato se uspešna podjetja zavedajo, kako sta potrebna nenehno in ponovno usposabljanje ter razvijanje zaposlenih na vseh ravneh, tudi v zvezi z upravljanjem, komu-

nikacijami, osebnostnim razvojem, razvojem in raziskovanjem ipd. Čedalje bolj se uveljavlja tudi koncept presoje o ustreznosti izobrazbe. Zato se povečuje potreba po nenehnem učenju strokovnega in drugega osebja ter po razvoju dolgoročne strategije vseživljenjskega izobraževanja za vse zaposlene.

Za uspeh podjetja je izredno pomembna tudi pripravljenost in vnema vseh vodilnih in odgovornih v njem, ki ustvarjajo klimo v svojih okoljih. Pozitivno ozračje v delovnem okolju bo spodbudilo posameznike k udeležbi v učnih procesih in jih tudi motiviralo k samoizobraževanju.

Sodobno podjetje združuje delo in učenje, navdihuje ljudi za iskanje kakovosti, popolnosti in nenehnega izboljševanja obeh. Odziva se tudi na širše potrebe okolja in družbe, v kateri posluje in spodbuja ljudi, da ravnajo enako. Uči in izboljšuje znanje zaposlenih, da bi ostali inovativni, sveži in dejavni na svojem področju.

Te naloge so si zadali tudi na Zavodu za gozdove Slovenije (v nadaljevanju ZGS). Andragoški center Slovenije že dalj časa uspešno sodeluje z njimi, zato smo se odločili, da preučimo gozdarske delavce kot ciljno skupino, ugotovimo, kako so v tej dejavnosti razvijali izobraževanje doslej in kakšne so njihove nadaljnje potrebe po znanju ter izobraževanju.

## RAZISKOVALNI PRISTOP

Predmet raziskovanja je bila izobraževalna dejavnost v slovenskem gozdarstvu. Zastavili smo si te cilje:

- preučiti razmere v zvezi z izobraževanjem gozdarskih delavcev v Sloveniji;
- razčleniti značilnosti in način izobraževanja v gozdarstvu;

- ugotoviti izobraževalne potrebe zaposlenih v Zavodu za gozdove Slovenije;
- prikazati razvojne smernice na tem področju v prihodnosti.

Z raziskavo smo želeli ugotoviti značilnosti in način izobraževalne dejavnosti v slovenskem gozdarstvu. Zanimalo nas je, kakšne so izobraževalne potrebe zaposlenih in na kakšni ravni je zadovoljevanje izobraževalnih potreb, katera so tista področja in dejavnosti, ki jih vključujejo v program izobraževanja zaposlenih, katere oblike izobraževanja uporabljajo in v kolikšnem obsegu, kakšna je časovna organiziranost izobraževalne dejavnosti, kako je z organizacijo in samo izvedbo izobraževalnega procesa.

Raziskovalno problematiko smo razčlenili na te raziskovalne sklope:

- splošne ugotovitve o izobraževanju gozdarjev v Sloveniji,
- prispevek ZGS k izobraževanju v gozdarstvu,
- analiziranje podatkov anketne empirične raziskave, ki jo je ZGS opravil v letu 1997.

Zanimalo nas je predvsem:

- kako izobraženi so gozdarji,
- kakšna je njihova lastna izobraževalna aktivnost,
- kakšne so njihove potrebe po nadaljnjem izobraževanju?

## TEMELJNE UGOTOVITVE

Zadostno število in organiziranost kvalitativnih strokovnih kadrov je eden temeljnih pogojev za razvoj sleherne stroke, tudi gozdarske. Od njihove strokovnosti, kritičnosti in upoštevanja nenapisane gozdarske etike je odvisno delo z gozdom in njegova prihodnja podoba.

## IZOBRAŽEVANJE GOZDARSKIH STROKOVNJAKOV V SLOVENIJI

Oddelek za gozdarstvo kot del Biotehniške fakultete deluje že več kot 45 let. Ves ta čas se je tudi razvijal in dograjeval, konceptualno, vsebinsko in kadrovsko.

Prvi študijski programi so bili sestavljeni predvsem na podlagi izkušenj drugih gozdarskih fakultet, pomembnejša diferenciacija pa je nastala s postopno izločitvijo in osamosvojitvijo lesarskega študija. Pomembnejše spremembe v študijskem programu so bile leta 1976, ko je bil izdelan povsem nov študijski program in ko so bili vključeni novi predmeti. Pomembnejša sta postala predvsem samostojno delo študentov in njihovo uvajanje v raziskovalno delo.

Slovensko gozdarstvo je izobraževanju in vlogi gozdarskih kadrov ves čas namenjalo veliko pozornosti. Zavedajo se, da so lahko samo strokovno usposobljeni lastniki gozdov in gozdarji vseh izobrazbenih stopenj, od gozdnega delavca do doktorja znanosti, pravo izhodišče gospodarjenja z gozdovi v Sloveniji. Posebno vlogo ima pri tem Zavod za gozdove Slovenije.

## IZOBRAŽEVANJE V ZAVODU ZA GOZDOVE SLOVENIJE

Zavod za gozdove skuša pomagati vsem zaposlenim pri pridobivanju, izpopolnjevanju in dopolnjevanju njihovega znanja. Omogoča jim študijsko izpopolnjevanje na ustreznih pedagoških ustanovah in zagotavlja sodelovanje zaposlenih na različnih seminarjih ter tečajih, tudi v tujini.

Izobraževanje v ZGS opredeljujeta Zakon o gozdovih in Program razvoja gozdov v Sloveniji. Po 71. členu zakona imajo strokovni delavci Zavoda pravico in dolžnost, da se strokovno izpopolnjujejo, zato jim mora biti omogočeno stalno spremljanje razvoja gozdarskih ved, občasno praktično izpopolnjevanje v ustreznih organizacijah in preverjanje teoretičnega ter praktičnega znanja.



Po programu razvoja gozdov Slovenije »sonaravni in večnamenski način ravnanja z gozdom zahteva univerzalnega in stalnega strokovnjaka, specialisti pa so mu pri tem v pomoč. Strokovnjak javne gozdarske službe mora biti usposobljen za usmerjanje razvoja

*Zakon o gozdovih  
nalaga zaposlenim  
v gozdarstvu  
nenehno strokovno  
izpopolnjevanje.*

celotne gozdnate krajine, za gospodarjenje z ekosistemi nad zgornjo gozdno mejo, za gospodarjenje z divjadjo in drugimi prostoživečimi živalmi, za varstvo naravne dediščine in za upravljanje zavarovanih območij, za revitalizacijo degradiranega sveta,

za razvijanje okolju prijaznega turizma in rekreacije na prostem ter za naloge na področju urbanega turizma«. (Program razvoja ..., 1995, 39)

Iz navedenega izhajata dve temeljni usmeritvi izobraževanja v Zavodu za gozdove Slovenije:

- zaposleni v ZGS se morajo izobraževati in strokovno izpopolnjevati za kakovostno opravljanje svojih nalog;
- zaposleni v ZGS morajo izobraževati javnost in lastnike gozdov.

**Analiza podatkov vprašalnika ZGS**

Znano je, da vodilni delavci zelo vplivajo na strategijo, razvoj in poslovno uspešnost podjetja. Njihova stališča se kažejo v odnosih, ki jih imajo do širšega delovnega okolja. Zato je njihov odnos do prenosa znanja in razvoja stroke za podjetje, ki želi postati uspešno, zelo pomemben dejavnik.

In Zavod za gozdove je med tistimi organizacijami, ki želijo biti uspešne in se vidijo v aktivni vlogi v izobraževanju v gozdarstvu, pri zagotavljanju razmer za izobraževanje strokovnjakov Zavoda in izobraževanju gozdnih posestnikov ter javnosti. Zavedajo se, da bo v spremenjenih razmerah gospo-



darjenja z gozdovi mogoče dosegaati zahtevno postavljene cilje le, če bodo zaposleni pridobili novo, dodatno in predvsem uporabno znanje na vseh področjih in ravneh poslovanja ter dela. Za uspešno tekmovanje z najboljšimi je potrebna strokovna in delovna usposobljenost za obvladovanje napredka znanosti, trga, konkurence in tehnologije povezovanja dejavnikov, ki vodijo hkrati k večji kakovosti in produktivnosti.

Vsekakor so gozdovi za Slovenijo, ki nima veliko drugih naravnih virov, tudi gospodarsko zelo pomembni. Ohranjeni gozdovi omogočajo med drugim tudi razvoj turizma in rekreacije, saj je privlačnost ohranjene gozdne krajine ena slovenskih bistvenih primerjalnih prednosti.

Zahtevajo tudi široko izobraženega gozdarskega strokovnjaka.

### Kako izobraženi so gozdarji?

Posledica sprememb gospodarstva v Sloveniji, prehoda na tržno gospodarstvo in osamosvojitve Slovenije je težnja k večji kakovosti. Zahteva po bolj usposobljenih, motiviranih in podjetju privrženih kadrov se je zelo povečala. Pri tem ima nepogrešljivo vlogo izobraževanje.

Pregled zaposlenih po stopnji izobrazbe kaže, da ima največ delavcev srednjo strokovno izobrazbo, ki pa se v več kot 30 odstotkih izobražujejo ob delu za pridobitev VI. stopnje izobrazbe, ker zahteva višjo izobrazbo njihovo delovno mesto. V letu 1998 se je

v formalnem izobraževanju (šolskih ustanovah) izobraževalo 266 zaposlenih. Od tega se jih je 239 izobraževalo na višji šoli, smer gozdarstvo, 6 na visoki šoli za pridobitev VII. stopnje in 21 na podiplomskem študiju (VIII. stopnja).

### Lastna izobraževalna aktivnost zaposlenih

Skladno z zahtevanimi vsebinami dela, ki jih na ravni gozdnega revirja določa Zakon o gozdovih, je Pravilnik o notranji organizaciji in sistematizaciji delovnih mest v Zavodu za gozdove Slovenije določil, da mora imeti revirni gozdar višješolsko izobrazbo gozdarske smeri. Pravilnik določa, da morajo revirni gozdarji, ki nimajo zahtevane izobrazbe ali 15 let delovnih izkušenj v gozdarstvu, do konca leta 1999 pridobiti višjo izobrazbo.

Zato je bilo v letu 1994 poleg 90 že vpisanih gozdarskih tehnikov s srednješolsko izobrazbo (večinoma iz ZGS) vpisanih na višješolski študij še 161 na Zavodu zaposlenih gozdarskih tehnikov. V Programu razvoja gozdov Slovenije (1994, 56) je med drugim zapisano, da bo za nemoteno obnovo strokovnega kadra na 453 sistematiziranih delovnih mestih ZGS, za katera se zahteva višješolska izobrazba, treba na leto izobraziti približno 15 do 20 gozdarskih strokovnjakov z višješolsko oziroma visoko strokovno šolsko izobrazbo. Z dopolnitvijo visokošolskega študijskega programa v letu 1992 je postal program bolj razširjen in obravnava večino obnovljivih naravnih virov. Vendar ga je treba sprotno dograjevati in posodabljati v skladu s spreminjenimi razmerami v gozdarstvu.

Uspešno izvajanje podiplomskih študijskih programov na gozdarskem oddelku Biotehniške fakultete ostaja torej nujno za hiter

*Država je leta 1994 predpisala minimalno izobrazbo za opravljanje gozdarske dejavnosti.*

Tabela 1: Izobrazbena struktura zaposlenih

Izobrazbena stopnja zaposlenih	število	v odstotkih
Nižja strokovna	2	0,25
Srednja strokovna	395	50,19
Višja strokovna	138	17,53
Visoka strokovna	248	31,51
Magisterij	4	0,51
Skupaj	787	100

razvoj stroke na vseh področjih gozdarstva tudi v prihodnje. S študijskim letom 1994/95 so vsebine programov bolj prilagajane željam kandidatov, večja pa je tudi možnost vpisa interdisciplinarnih programov.

**Ali se zaposleni izobražujejo formalno za pridobitev višje stopnje izobrazbe?**

Kot je razvidno iz podatkov, se 34 odstotkov zaposlenih izobražuje ob delu za pridobitev

**Tabela 2: Izobraževanje ob delu**

stopnja	število	v odstotkih
VI.	239	30,4
VII.	6	0,8
VIII.	21	2,7
Skupaj	266	33,8

višje stopnje izobrazbe. Tako množično izobraževanje ob delu je povezano z odredbo Ministrstva za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, objavljeno v Uradnem listu, št. 5, iz leta 1994. Ministrstvo je takrat

določilo minimalno predpisano izobrazbo za posamezna delovna mesta v gozdarstvu.

### Interno izobraževanje zaposlenih

Človek, ki je usposobljen za opravljanje določenega dela, se nenehno srečuje z razvojem in inovacijami. Prisiljen je, da prvotno pridobljene spretnosti, navade in sposobnosti izpopolnjuje, dopolnjuje in specializira. To izhaja iz neposrednih zahtev dela in drugih potreb, ki mu omogočajo sprejemanje in obvladovanje novih dosežkov.

Če pa je predvideno, da bo moral znanje, ki si ga je pridobil, posredovati naprej, tudi drugim zaposlenim, je izobraževanje še toliko bolj nepogrešljivo. Neformalnih izobraževalnih dejavnosti na različnih strokovnih in drugih področjih se je v letu 1998 udeležilo 2.046 zaposlenih v ZGS. Ta je s svojimi zaposlenimi izvedel na različnih strokovnih področjih 43 različnih oblik neformalne izobraževalne dejavnosti.

**Katere oblike izobraževanja uporabljajo zaposleni pri svojem delu, da lahko izobražujejo druge zaposlene?**

**Tabela 3: Oblike izobraževanja**

Oblike izobraževanja	število	v odstotkih
Predavanja, seminarji, predstavitve	109	16,8
Mentorstvo pripravnikom	100	15,4
Izobraževalni sestanki	152	23,4
Mentor kot vodja pri določanju nalog	45	6,9
Ne izobražujejo drugih zaposlenih	330	50,8
Skupaj	736	113,2

\* Možnih je bilo več odgovorov, zato vsota odstotkov ni enaka 100.

Iz podatkov je razvidno, da več kot polovica zaposlenih ne izobražuje drugih zaposlenih. Ko pa jih izobražujejo, se udeležujejo izobraževalnih sestankov (23,3 odstotka), sledijo predavanja, seminarji in predstavitve (16,8 odstotka), mentorstvo pripravnikom (5,3 odstotka), na zadnjem mestu pa je mentor kot vodja pri določenih nalogah (7 odstotkov).

### Druga splošna znanja, ki jih želijo pridobiti zaposleni

Gozdarski delavec z dobro splošno izobrazbo lažje obvladuje strokovno znanje. Večja razgledanost in sprejemljivost za napredovanje v poklicnem delu mu omogočata lažje prilagajanje spremembam v njihovem pokli-

**Tabela 4: Druga splošna znanja**

Dodatna splošna znanja	Stopnja izobrazbe, od V. do VII. stopnje	
	število	v odstotkih
Retorika, javno nastopanje	362	55,7
Predavateljske in moderatorske veščine	125	19,2
Uporaba video gradiva	137	21,1
Izdelava gradiva	81	12,5
Veščine pisanja	118	18,2
Veščine komuniciranja pri svetovanju lastnikom gozdov	241	37,1
Veščine komuniciranja v odnosih s sodelavci	125	19,2
Veščine organizacije časa	132	20,3
Veščine samoizobraževanja	133	20,5
Veščine dela z mladimi	137	21,1
Veščine nastopanja na radiu in TV	70	10,8
Skupaj	1661	255,5

\* Možnih je bilo več odgovorov, zato vsota odstotkov ni enaka 100.

cu, s tem pa je močnejši tudi občutek pripadnosti poklicu.

Zanimalo nas je, katera dodatna znanja si želijo zaposleni pridobiti.

Iz podatkov je razvidno, da je bila v skoraj 40 odstotkih izražena potreba po znanju in veščinah iz komuniciranja pri svetovanju lastnikom gozdov.

Za lastnike gozdov bodo najpomembnejši tisti gozdarski strokovnjaki, s katerimi bodo lahko neposredno sodelovali in ki bodo stalno delovali na istem terenu. Za dobre odnose med lastniki gozdov in gozdarskimi delavci pa so potrebna tudi znanja iz psihologije, navezovanja stikov in ustvarjanja zaupanja pri lastnikih gozdov. Lastniški gozdovi potrebujejo namreč terenskega strokovnjaka takoj.

## SKLEPNE MISLI

Sodobne družbene in tehnološke spremembe zahtevajo drugačen pogled na organizacijo in posameznika. Organizacija in posameznik bosta morala biti pripravljena spreminjati in učiti se.

Vsak dan prinaša poleg novih dolžnosti tudi nova spoznanja, neznanke in ovire. Uspešne so tiste organizacije in ustanove, ki vedo, da je njihova pomembna funkcija tudi nenehno izobraževanje zaposlenih. Tega se mora še posebno zavedati njihovo vodstvo. Posameznik s svojim znanjem in sposobnostmi

Upravljanje s človeškimi viri je pogoj za napredek in razvoj podjetij in organizacij. To je tisti vidik upravljanja, ki ima opravka s človeškim kapitalom podjetja in odnosi med podjetjem oziroma organizacijo in zaposlenimi. Zato so pridobivanje kadrov, razvoj, izobraževanje, izpopolnjevanje in motivacija delavcev postali osnovna naloga podjetja.

postaja kot univerzalen človeški vir za organizacijo izjemno pomemben.

Na obzorju je tudi nova podjetniška revolucija. Podjetja in podjetniki klasičnega kova se morajo umakniti novemu valu dinamičnih, razvijajočih se, prilagodljivih podjetij, ki temeljijo na znanju in inovacijah. Spremembe, ki prihajajo, nakazujejo možnost za drugačno prihodnost, zahtevajo drugačno obnašanje ljudi in – kar je najbolj pomembno – se nikoli ne zgodijo brez ljudi.

Raziskava je potrdila, da je področje izobraževanja zaposlenih izredno pomembno. Hkrati je nakazala pomembno vlogo kadrovske funkcije v podjetju, ki mora vpeljati sistem upravljanja s človeškimi viri, ker bosta le tako izobraževanje in načrtovanje kariere del celotnega sistema. V podjetje morajo uvesti vodenje s cilji. Omogočalo bo, da se bodo delovni rezultati vrednotili, hkrati pa se bo na tej osnovi načrtoval nadaljnji razvoj zaposlenih. Povezanost med cilji podjetja, zaposlenimi in izobraževanjem bo ugodno vplivala na celotno delovanje podjetja. Pri tem ne smejo pozabiti na posameznike, saj jim le tako lahko prilagodijo delovne in izobraževalne razmere. Andragog kot strokovnjak v podjetju je pri tem lahko v veliko pomoč.

Spremembe na družbenem področju so privedle tudi do velikih sprememb v slovenskem gozdarstvu. Tukaj ne gre le za ožje strokovne novosti, temveč za spremembe v zvezi s celotno organizacijo gozdarske službe – od financiranja do izobraževanja. V sedanjih razmerah, ko je večina gozdov zasebnih, je izvajanje del v zasebnih gozdovih odločilno za razvoj gozdnega bogastva države. Lahko rečemo, da bomo imeli takšne gozdove, kot nam jih bo uspelo vzgojiti v razmerah zasebne lastnine.

## LITERATURA IN VIRI

Hartel, P. (1987). Motivacija za izobraževanje v gospodarstvu in poklicu. *Sodobna pedagogika* 1-2, str. 83-95.

Houle, C. (1989). *Continuing Learning in the Professions*, Jossey-Bass Publishers. San Francisco, Oxford.

- Jelenc, Z. (1989). Izobraževanje odraslih kot dejavnik našega razvoja. Pedagoški inštitut pri Univerzi Edvarda Kardelja v Ljubljani in Skupnost izobraževalnih centrov, Ljubljana (Konceptija izobraževanja odraslih v Sloveniji, 1).
- Jelenc, Z. (1991). Terminologija izobraževanja odraslih. Pedagoški inštitut pri Univerzi v Ljubljani, Ljubljana.
- Jelenc, Z. (1994). Teoretična izhodišča za sistemsko urejanje poklicnega izobraževanja odraslih. V: Sistemsko urejanje poklicnega izobraževanja odraslih. Andragoški center RS, Ljubljana (Raziskovalno poročilo 3).
- Jelenc, S. (1996). ABC izobraževanja odraslih. Andragoški center Slovenije, Ljubljana.
- Jelenc, Z. (1998). Ciljne skupine pri izobraževanju odraslih. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Jereb, J. (1989). Vloga sistema razvoja kadrov v podjetju. Kadrovski zbornik, Ljubljana.
- Jereb, J. (1987). Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov. MO, Kranj.
- Konrad, E. (1990). Vodenje in motivacija za delo. Zbornik XVII, XVIII, posvetovanje psihologov, Radenci.
- Kavčič, B. (1995). Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Zveza društev za kadrovsko dejavnost, Ljubljana.
- Kavran-Florjančič (1992). Kadrovska funkcija, management. MO, Kranj.
- Kejžar, I. (1989). Preobrazba in posodabljanje sistema vzgoje in izobraževanja. Sistem izpopolnjevanja znanja zaposlenih v povezavi s prestrukturiranjem gospodarstva. V: Izobraževanje, delo, tehnologija. Univerza Maribor, Fakulteta za organizacijske vede Kranj, Kranj.
- Knowles, M. (1975). The Modern Practice of Adult Education. New York, Association Press.
- Krajnc, A. (1979). Metode izobraževanja odraslih. Delavska enotnost, Ljubljana.
- Lipičnik, B. (1998). Ravnanje z ljudmi pri delu (Human Resources Management). GV, Ljubljana.
- ✕ Mijoč, N. (1995). Izkustveno učenje odraslih glede na sociokulturni sloj in poklicno strukturo. Ljubljana (doktorska disertacija).
- Mohorčič Špolar, A. V. (1996). Planiranje izobraževanja in razvoja človeških virov v pogojih socialnih sprememb in nove tehnologije. Ljubljana (doktorska disertacija).
- ✕ Muršak, J. (1985). Vrednotenje in spremljanje vzgojno izobraževalnega dela v OZD. V: Znanje za razvoj, str. 103–108. Skupnost izobraževalnih centrov, Ljubljana.
- Mrmak, I. (1992). Planiranje izobraževanja v organizacijah združenega dela. DZS, Ljubljana.
- Nadler, L. . Nadler, Z. (1989). Developing Human Resources, 3.izdaja, San Francisco.
- Pastuovič, N. (1994). Teoretična in metodična izhodišča razvoja programov v izobraževanju odraslih. V: Programi, oblike in metode izobraževanja odraslih, str. 62–101. Andragoški center RS, Ljubljana (Raziskovalno poročilo 2).
- Potočnik, M. (1990). Kaj mora vedeti vodja o vodenju ljudi. Izobraževanje odraslih in Evropa 92, zbornik, Škofja Loka.
- Wayne Pace, R. in drugi (1991). Human resource development. The Field, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey .
- Poročilo Zavoda za gozdove (1998).
- Program razvoja gozdov RS (1995). Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, Ljubljana .
- Zakon o gozdovih s komentarjem RS (1996). Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, Ljubljana.
- Zveza gozdarskih društev Slovenije (1988). Zbornik posvetovanja: Izobraževanje odraslih kot strateški dejavnik pospeševanja našega družbenega in tehnološkega razvoja, Ljubljana.
- Zveza gozdarskih društev Slovenije (1994). Zbornik posvetovanja: Gozdarsko izobraževanje, Ljubljana.



# K ČITALNICE - POSEBNOST SLOVENSKE ZGODOVINE

Sanja Uršič  
Filozofska  
fakulteta

## Nastanek, mreža in programi čitalnic v obdobju 1860-1900 ter njihov pomen za izobraževanje odraslih

Razsvetljenstvo je dalo idejo, da je napredek države odvisen od stopnje kulturnega razvoja. Širjenje pisane besede med ljudi je temeljni pogoj za napredek kulture in razvoj jezika. Na slovenskem ozemlju tedanje Avstrije je vladala nepismenost. Tako je leta 1865 avtor prispevka o slovenskih čitalnicah zapisal: »... Lahko je torej umeti, da se vsak narod more in torej tudi mora izobraževati po svoje, zlasti v svojem jeziku ... Torej zastonj iščemo izobraženega naroda brez omikanega jezika, zastonj omikanega jezika pri neizobraženem narodu. Kdor hoče izobraziti narod, skrbi naj, da se mu mika tudi jezik ...« (Koledar slovenski za navadno leto 1865, str. 103–104). Izobraževanje odraslih je bilo v 19. stoletju povezano s kulturnimi in socialnimi razmerami.

Čitalnice veljajo za posebnost slovenske zgodovine, vendar je njihova izobraževalna plat večinoma zapostavljena, saj jo podrobneje omenjajo le redki avtorji. Zaradi tega se mi je zdelo pomembno, da delovanje čitalnic in njihove značilnosti podrobneje raziščem z andragoškega vidika. Želela sem predstaviti čitalnice, njihov nastanek, mrežo in programe na slovenskem ozemlju tedanje Avstrije in ugotoviti, s kakšnimi izobraževalnimi dejavnostmi oziroma programi so se ukvarjale. Po pregledu literature o tem obdobju in arhivskih virov sem se odločila, da bom podrobneje obravna-

vala čitalnice med letoma 1860 in 1900. Okrog leta 1900 so se v slovenskem narodnem taboru začela nesoglasja in ta politična diferenciacija je vplivala na ljudskoprosvetno delo. Tedaj je začelo število čitalnic upadati. Začele so izgubljati svojo osnovno nalogo. Ciljna skupina čitalnic kot najpomembnejšega vira izobraževanja odraslih v tedanjem času zajema ljudi, ki ne hodijo več v redno šolo in ki tako pridobivajo informacije in znanje.

### IZVOR, ZAMETKI ČITALNIŠKIH DRUŠTEV

V obdobju revolucije (1848) je slovensko narodno gibanje črpalo pobude iz dejavnosti kulturnih in političnih društev v Ljubljani, Gradcu in na Dunaju. Ta društva, meni Prunk (1992), so imela velik pomen, ker so s svojim delovanjem in propagando vplivala na to, da se je zganila večina slovenskega kmečkega prebivalstva. Začetki in zametki čitalnic so bila bralna društva. Bralna društva oziroma bralne družbe so se kot tip združevanja meščanov pojavila v 18. stoletju v zahodni Evropi, v srednji Evropi pa so se uveljavila v 19. stoletju. V njih so se zbirali meščani, brali časopise in razpravljali o njihovi vsebini, se ukvarjali s politični-

V letih 1848-1849 so na Slovenskem ustanavljali bralna društva.

mi dejavnostmi ter prirejali zabave (Hartman, 1987, str. 169).

Njihov prvi in poglobitveni namen je bil, da se člani naučijo slovenščine in drugih slovanskih jezikov, da se goji in širi slovenska narodna zavest. Naročeni so bili na različne časopise in imeli so knjižnico. Vendar pa ta društva niso bila namenjena vsemu ljudstvu, ampak predvsem mestni oziroma trški inteligenci.

### **ZAČETNIKI, SNOVALCI, OBLIKOVALCI ČITALNIŠKEGA GIBANJA NA SLOVENSKEM**

Za najpomembnejše pobudnike čitalniškega gibanja štejemo staroslovence. Predstavljal jih je dr. Bleiweis s svojim krogom »prvakov«, njegova najpomembnejša sodelavca pa sta bila dr. Toman in dr. Costa. Vodili so previdno politiko, nagnjeno h kompromisom, bali so se revolucionarnih teženj in ekstremnih stališč. Po letu 1864 so doživljali čedalje ostrejšo kritiko Frana Levstika in okrog njega delujočega mladoslovenskega gibanja (Torkar, 1991, str. 10). Za čitalnice po vzoru hrvaških »čitaonic« se je najprej navdušil dr. Janez Bleiweis, vodilni slovenski politik. Leta 1860 je v Novicah poročal o obnovitvi čitalnice v Zagrebu. Kasneje je objavljajl članke prof. Janeza Trdine, ki je poročal o živahnosti čitalnice na Reki. V njej so se od leta 1851 družili rodoljubni »Hrvatje, Srbi, Slovenci, Čehi in celo nekateri Nemci ... na zabave, čitanje in pomenke« (Hartman, 1987, str. 171). Končna spodbuda je prišla od stalnega dopisnika iz Zagreba (Kočevar - Žavčanin), ki je napisal serijo člankov z naslovom Slovenske narodne potrebe. V njih je poudaril, da bi morala biti Ljubljana zgled drugim slovenskim mestom (Priatelj, 1956).

Med slovenskim kmečkim prebivalstvom so slovenski duhovniki kot najštevilčnejša skupina slovenske inteligence prevzeli vodilno vlogo pri narodnem prebujanju. Z ustanav-

ljanjem cerkvenih pevskih zborov, zadrug in društev so predvsem med kmečko mladino vzbudili narodno zavest in borbo za pravice slovenskega naroda. Največkrat je imel slovenski duhovnik tudi vlogo političnega voditelja, gospodarskega svetovalca in kulturnega delavca (Kramar, 1991).

### **KAJ JE ČITALNICA IN NJEN NAMEN?**

Čitalnice so skušale povezati Slovence in jim vzbuditi občutek narodne pripadnosti. Njihov temeljni namen je bil oblikovati in omikati slovensko besedo in petje, kar je bil privlačen in zanimiv cilj tudi za nižje plasti slovenskega naroda. Na Slovenskem so čitalnice nastajale zlasti v mestih, trgih in manjših upravnih središčih. V njih se je zbiralo domače meščanstvo in narodno zavedna inteligenca (Žontar, 1980). Kasneje so jih začeli ustanavljati tudi v manjših krajih. Poleg podeželskih veljakov so vključevale tudi kmete. To je najbolj opazno na primorskem podeželju. Čitalnice, ki so jih ustanavljali po vaseh, so se zlasti na Goriškem (Tul, 1994)

V čitalnicah so budili in utrjevali narodno zavest ter pospeševali uporabo slovenskega jezika. Zanimanje so ustvarjali s čim bolj razgibanim društvenim delovanjem, s poudarkom na kulturnem in družabnem življenju ter narodno-političnem prebujanju (Žontar, 1980). Spoznavali so literarna, glasbena in gledališka dela, zgodovino, razpravljali so tudi o političnih vprašanjih, čeprav so v svojih pravilih izrecno izključili politiko. Vendar je bil najpomembnejši namen čitalniških prireditev narodno prebujanje. To je razvidno iz mnogih uvodnih govorov. Tako je na primer dr. Lavrič maja 1863 govoril o pomenu ljudskega petja za vzgojo ljubezni do domovine in svobode (Priatelj, 1956, str. 170).

imenovale tudi bralna društva oziroma narodna, slovenska, kmečka in rokodelska, kmečka čitalnica. Bralna društva so imela podobne naloge kot čitalnice: njihov namen je bil »izobraževati ljudstvo z dobrimi knjigami in primernimi predavanji« (Cizej, 1994, str. 297). Očitna razlika je bila v socialni sestavi članov, saj so bralna društva »izobraževala in spodbujala narodnost bolj preprostemu ljudstvu« (Žontar, 1980, str. 27). Zelo pomembne so postale tako imenovane bésede. To so bile prireditve z igrami, recitacijami, napitnicami oziroma zdravljicami, petjem, koncertnimi točkami, tombo in predavanji; vedno pa so se končale s plesom in veselico (Melik, 1994, str. 198).

Hartman (1987) meni, da smo izraz čitalnica (hrvaško – čitaonica) prevzeli iz hrvaščine in da bi se morale v slovenskem knjižnem jeziku imenovati »bralnice«. Opozarja še na dvojni pomen besede čitalnica v slovenščini: osnovni pomen označuje prostor, kjer se kaj bere (Lesesaal), preneseni pa društvo – družbo, ki se zbira v takšnem prostoru (Leseverein).

Iz virov je mogoče razbrati, kako so cilji opisani v pravilniku:

»a) olikovati manj olikane družabnike, b) vse družabnike sploh po mogočnosti kratkočasiti« (ARS, št. 230), »c) napredovanje v omiki sploh in posebno v maternem t. j. slovenskem jeziku« (ARS, št. 80).

Te cilje dosežejo:

»a) z branjem časopisov in knjig slovenskih, pa tudi dobrih časopisov in knjig pisanih v drugih jezicih, b) s predavanjem iz raznih koristnih in primernih predmetov, ali branjem koristnih in kratkočasnih spisov v društvenih večerih, c) z razširjevanjem slovenskih gospodarskih listov med kmeti, d) z razveseljevanjem v 'besedah' s petjem, govori, deklamacijami, gledišnimi igrami, tombo, ...« (ARS, št. 230).

Niso pozabili tudi na »razgovarjanje o vseh

prikaznih na polju narodnega napredka« (ARS, št. 282) in »proslavljanje za slovensko književnost zaslužnih mož« (ARS, št. 284).

Čitalnice so delovale kot centri kulturno-prosvetnega dela (glej Tul, 1994, str. 254), saj so pod njihovim okriljem zaživel pevske zbori, pevske šole in godbe, knjižnice, gledališke skupine. Tako je slovenski narod dobil potrebni zagon za razširjanje čitalniških okvirov in začel organizirati tabore ter politična društva.

## ORGANIZACIJA ČITALNIC

### Člani, obiskovalci čitalnic

Iz podatkov (ARS, zbirka: Društvena pravila) je razvidno da »Ud društvu zamore biti vsak, kogar postava od 15. 11. 1867 dopušča ...« (št. 211) in »ki je polnoleten ali vsaj samovlasten« (Torkar, 1991, str.15). Člane razdelijo še na »samce, kateri žele samo za svojo osebo pristopiti in ude, ki pristopijo s svojo rodbino« (ARS, št.155). Ženske se kot samostojne članice ne morejo včlaniti, to lahko storijo le prek zakonskega partnerja.

Pravice članov so navedene: »Vsak družbenik ima pravico:

- a) v zbornico zahajati, časopise in knjige čitati, ter se drugače v njej kratkočasiti, zmiraj pa se mora možko obnašati,
- b) vsih veselic udeležvati se in sme k tistim tudi svojo rodbino pripeljati,
- c) podajati odboru nasvete o društvenih razmerah,
- d) vsak sme zunanje poštene može v čitalnico pripeljati,
- e) po določenem redu prejemat knjige za domačo rabo.« (ARS, št. 79).

Člani se delijo na:

- notranje – tisti, ki živijo v mestu ali trgu s čitalnico;
- na zunanje – tisti, ki živijo zunaj mesta in so »čez eno uro oddaljeni« (ARS, št. 212);
- častne člane – slednji so lahko »zgolj mož-

je, ki imajo zasluge za narodni napredek« (ARS, št. 282).

Vpis je potekal takole: »Kdor želi pristopiti v društvo, se naj osebno ali pismeno oglasi pri predsedniku. Predsednik naznani to društvenemu odboru, kateri sklepa po večini glasov, se naj oglasnik za društvenega uda sprejme ali ne; vendar pa odbor ni nikomur odgovoren za svojo odločbo.« (ARS, št. 59) Z vstopom se je član »zavezal redno plačevati mesečnino celo leto, zato da bode moglo društvo životariti« (ARS, št. 79).

Poleg tega so lahko prišli na vsak občni zbor, volili odbor in sodelovali v razpravah, ki so zadevale društvo. Število članov je nihalo in se spreminjalo. Osnovni razlog za to ni bil samo pritisk nemške vlade, temveč predanost njenih članov. Kot primer naj navedem Škofjo Loko, ki je imela v drugi polovici 19. stoletja približno dva tisoč prebivalcev. Število članov v čitalnici pa se je ves čas gibalo od 60 do 70. Gorje pri Bledu je imelo na primer 450 prebivalcev, bralno društvo pa vedno približno 70 članov (Žontar, 1980, str. 17–25).

## ČLANI - SOCIALNA SESTAVA

Čeprav naj bi čitalnica s svojo aktivnostjo spodbujala ves slovenski narod, se je kmalu izkazalo, da je namenjena meščanom in inteligenci. V čitalnicah so največkrat zastopa-

ni ti poklici: odvetniki, sodniki, notarji, uradniki (sodnijski, odvetniški, posojilniški, davčni), duhovniki, zdravniki, inženirji, profesorji, učitelji, časnikarji, posestniki, višji sloj obrtnikov. Bile so tudi izjeme: tako so

ob ustanovitvi celjske čitalnice sporočili, da je med njenimi 130 člani veliko predstavnikov kmetov (Cizej, 1994, str. 292). Vendar je dr. Bleiweis ves čas poudarjal, da »čitalnice niso samo za mesta, marveč tudi za selo,

kjer biva narod naš. Človek na deželi potrebuje cerkev, šolo, urad in čitalnico« (Priatelj, 1956, str. 190).

Socialna sestava se razlikuje iz kraja v kraj, odvisno od gospodarske razvitosti mesta, prometne povezanosti, bližine meje ... Slojevska zaprtost in nedostopnost je bila temeljni razlog, da se nižji sloji niso včlanjevali. To se je dogajalo tudi zaradi visoke članarine, ki je nižji sloji niso mogli plačevati. Kasneje so skušali članarino zanje odpraviti, saj »se od revnejših slojev sploh ne sme pobirati članarina, sicer se ne prikaže nikoli« (Hartman, 1979, str. 321).

## VODSTVO ČITALNIC

Dejavnost čitalnic je bila odvisna predvsem od njenega vodstva: od njegove sposobnosti, zavzetosti, predanosti in politične usmerjenosti. Slovenski intelektualci, izobraženci in duhovniki so s svojo sposobnostjo, razgledanostjo in vplivom dosegli širše slovenske množice. Dr. Tonkli je julija 1863 v goriški čitalnici poudaril pomembnost sodelovanja treh »narodnih faktorjev«: duhovnikov, županov in učiteljev, saj morajo biti »slovenstva stebri in podpora, in jez proti navalom potujčevanja« (Priatelj, 1956, str. 176). Za predsednike so v začetku čitalniškega gibanja največkrat volili prve pobudnike za ustanovitev čitalnic, od osemdesetih let 19. stoletja pa tudi može, ki so imeli pomembno vlogo v mestni ali državni politiki (Torkar, 1991). Gonilna sila so bili: dr. Bleiweis, dr. Toman in dr. Costa. Ljudje so menili, da imajo največ zaslug za razvoj čitalnic.

Iz podatkov ARS je razvidno, da so vodstvo čitalnice vsako leto volili člani. To vodstvo je bilo sestavljeno iz predsednika, tajnika, blagajnika in članov odbora ter knjižničarja in pevovodje. Po izobrazbi oziroma statusu so bili to navadno župani, posestniki, sodni uradniki, odvetniki, učitelji, profesorji, du-

*Čitalnice so  
večinoma obiskovali  
meščani in  
inteligenca.*



hovniki, trgovci, pisatelji, pesniki, politiki. V pravilniku so bile vedno opisane njihove naloge. Predsednik »vodi društvo po pravih, sklicuje zборе, skrbi za red, zastopa društvo v zunanjih zadevah, ravna zmirom po odborovem nasvetu in mora izvrševati vse sklepe odbora«. Tajnik »je društveni pisar in podpisava s predsednikom vred društvena pisma«. Blagajnik »ali denarničar spremlja vse dohodke ... odgovoren za društveno premoženje«. Knjižničar »mora skrbeti, da se knjige ne izgube, vselej zapisati, komu da je to ali uno knjigo izposodil, da ve potem je li bravec knjigo kaj poškodoval ali ne. On je odgovoren za izposojene knjige« (ARS, št. 80).

## ČITALNIŠKE PRIREDITVE IN PROGRAMI

V čitalnicah so člani »pridno se zbirali, pretresali to ali uno reč in mnenje, se pogovarjali o znanstvenih, zgodovinskih, jezikoslovnih in drugih narodnih, se ve da ne političnih zadevah in predmetih, pevali, igrali ali drugače kratkočasili se ...« (Cizej, 1994, str. 292). Čitalniške prireditve so bile organizirane le za člane čitalnice, vendar so ti s seboj na prireditve ali v samo čitalnico lahko pripeljali tudi ljudi, ki niso živeli v kraju, kjer je delovala čitalnica. Čitalniške prireditve oziroma njeni programi pa so imeli dvojno nalogo. Bili naj bi izobraževalni oziroma, kot so to nalogo označili v pravilniku, »podučevni in koristni« ter razvedrilni oziroma »ugodni in prijetni« (prav tam, str. 293).

Najbolj slovesno so organizirali odprtje čitalnic. Čitalniške prostore so okrasili z zastavami, cvetjem, sestavili so poseben kulturni program, godba je igrala slovenske budnice, ljudje so vpili »živio« in »slava jim«, obiskovalci pa so bili iz bližnje in daljne okolice. Zelo pomembno je bilo, da so prišli ugledni gostje iz drugih slovenskih

Čitalniške prireditve so se delile po pomembnosti:

– Najbolj obiskane so bile »velike bésede«, ki so zajemale govore, solistično in zborovsko petje, recitacije, igranje in gledališke nastope.

– »Male bésede« so bile skromnejše.

– Predavanjem so bile namenjene prireditve, ki so imela različna imena, na primer v mariborski čitalnici »jour fixe« (Hartman, 1979, str. 298), v celjski čitalnici pa male skupščine (Cizej, 1994, str. 292).

– Zabavno naravo so imele tombole, šaljive loterije, veselice, veliki in mali plesi, maškarade, silvestrovanja, pevske vaje in izleti v okolico. Najraje in največkrat so priredili veselice, ki so imele različna imena: bal, venček, tihi večer, ples, ples s srečkanjem (Hartman, 1979; Ternovec, 1995).

čitalnic. Na otvoritvi Čitalnice v Boljuncu 15. 5. 1870 se je zbralo več kot dva tisoč ljudi (Kramar, 1991, str. 346).

Čitalničarji so navadno potrebovali dva prostora. Večjega so uporabljali kot dvorano za družabne prireditve. V njej so lahko tudi kartali, igrali domino, streljali v tarčo in proti koncu stoletja igrali šah. Hartman (1979) jo imenuje kar »igralna soba«. V manjšem prostoru so bili spravljani časniki, časopisi, revije, knjige, to je bila »bralnica«. Največkrat so prostore najeli pri narodnozavednih gostilničarjih, da so imeli pri roki tudi hrano in pijačo. Ker je bila čitalnica središče slovenskega dogajanja, so v čitalniških prostorih potekali sestanki, pogovori, shodi, zborovanja in skupščine slovenskih združenj in ustanov, ki so delovale v kraju. »Bésede« so prirejali ob praznovanju državnih praznikov (na primer cesarjev rojstni dan), ob obletnicah smrti ali rojstva različnih slovenskih velikanov (na primer Jenka, posebno bogate programe pa so prirejali v spomin Vodniku in Prešernu), ob ustanovitvi čitalnice in njenih kasnejših obletnicah, ob praznovanju novega leta, pusta, ob martinovanju, v dobrodelne namene (pomoč revnim dijakom, ob naravnih katastrofah). »Bésede«

so navadno začeli z otvoritvenim govorom, velikokrat je bilo to predavanje, sledil je kulturni spored, z deklamacijami in glasbenopevskimi točkami, na koncu je bil ples, včasih pa zabava s tombolo. Na »bésedah« so občinstvu predstavili svoje literarne prispevke tudi domači avtorji, na primer slovenski pesniki Fran Levstik, Simon Jenko, Fran Cegnar. Zanimivejše govore so velikokrat natisnile tudi Novice.

Programe so, poleg obveznega plesa in veselice, sestavljali:

### 1. Glasbena dejavnost

Slovenska kultura je imela nekatere samo-svoje poteze, po katerih se je razlikovala od nemške, čeprav sta si skozi stoletja delili skupni prostor. Te so izvirale iz preprostosti slovenskega ljudstva in so se najbolj kazale v vokalni glasbi – solistični ali zborovski. Brez

glasbe ni minila nobena »béseda«, čitalniški pevski zbor je navadno deloval že od ustanovitve čitalnice. Zanimiv je podatek, da je ptujska čitalnica za otroke svojih članov leta 1883 ustanovila glasbeno šolo, ki pa je že čez

štiri leta prenehala delovati (Alič, 1962, str. 260). Čitalničarji so glasbene sporede sestavili z vokalnimi skladbami slovenskih komponistov, popestrili pa z deli čeških in hrvaških glasbenikov. Besedila s patetično in domoljubno vsebino so puščala na obiskovalcih močan vtis. Čitalniške prireditve so tako oblikovale značilen tip koncertnega programa. Glasbeni del je bil največkrat sestavljen iz deklamacij, resnih in šaljevskih pevskih točk ter slovenskih budnic. Zadnje so sestavljale že kar obvezen glasbeni del, na primer Jenkova Naprej, Vilharjevi Ne vdajmo se in Hrast in lipa, Ipavčeva Ilirija oživiljena in šele leta 1866 prvič zaigrana Jenkova pesem Morje adrijansko (Priatelj, 1956). Pri tem

so bili pomembni tudi češki glasbeniki, ki so službovali v Ljubljani, vendar so zaradi nacionalne solidarnosti sodelovali v slovenskih čitalnicah (Hartman, 1987). Več težav je bilo z instrumentalno glasbo, kajti slovensko meščanstvo ni bilo zadosti glasbeno izobrazeno, da bi lahko sodelovalo v večjih instrumentalnih orkestrih. Pogosti pa so bili solistični nastopi posameznikov, največkrat pianistov.

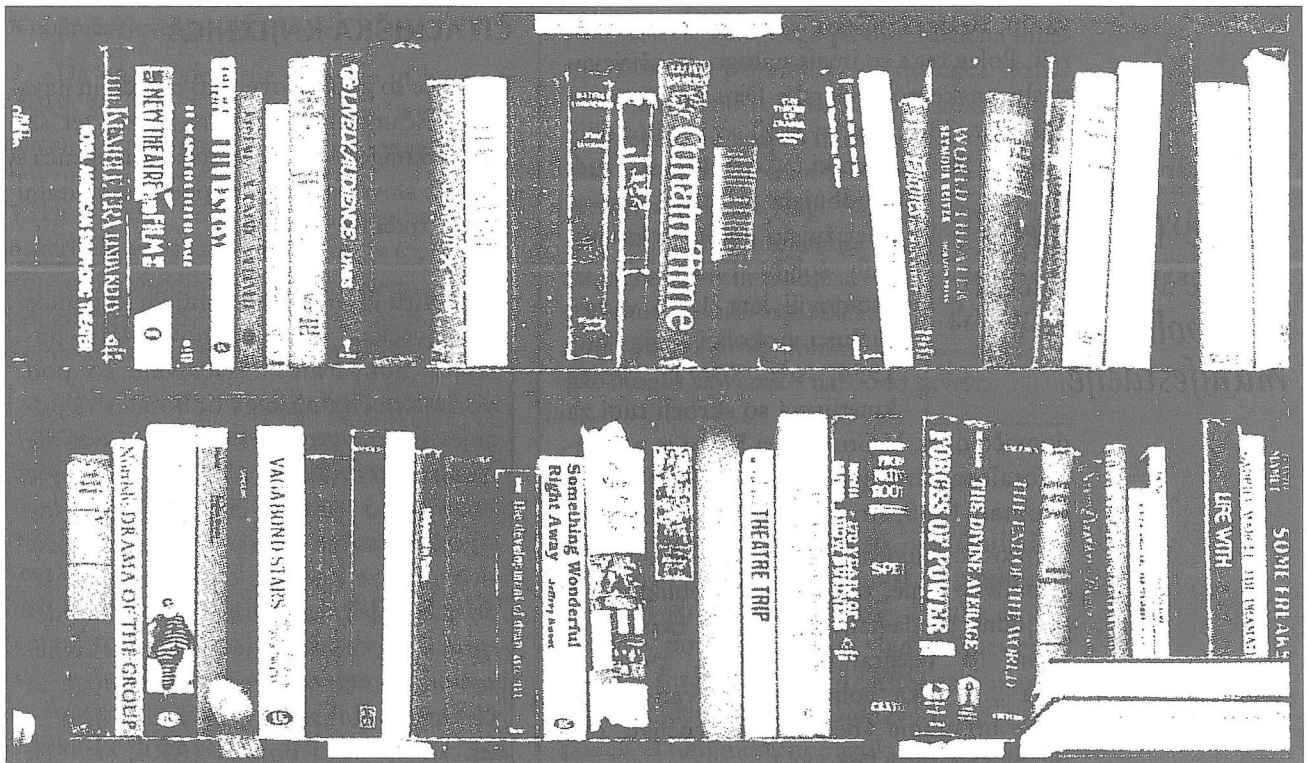
### 2. Gledališka dejavnost

Čitalnice so bile začetnice dramskega in gledališkega delovanja, ki je imelo neprecenljiv pomen za razcvet slovenske kulture. Čitalniške prostore so morali navadno poiskati v gostilnah, kajti narodne domove so na Slovenskem začeli graditi šele mnogo kasneje. V prostorski stiski so amaterski igralci igrali na zložljivih odrih, pri čemer so prišle v poštev le enodejanke, navadno narodne agitke in burke. Naslednja ovira je bila naraščajoče nasprotovanje Nemcev, zaradi katerega so se čitalnice večkrat selile v druge prostore. Velikokrat se je tudi zgodilo, da je kateri od amaterskih igralcev dobil ukaz o preselitvi. Tako je gledališka skupina morala zanj poiskati nadomestilo, kar je spet upočasnilo njeno delovanje.

Slovenskih gledaliških besedil je primanjkovalo in novomeški dopisnik je izrazil željo, »da bi pisatelji naši bolj marljivi bili v spisovanju slovenskih bodisi izvirnih bodisi prevedenih iger ... kajti zapazili smo, da so naši

*Glasba je bila ena od pomembnejših sestavin čitalničnega delovanja.*

Najpomembnejša naloga gledaliških iger v čitalnicah je bila vzbuditi in širiti domoljubna čustva, tako da je bila kakovost teh predstav šele na drugem mestu. Kritike v časopisih so se zato močno izogibali, ker bi škodila ne samo igralcem, marveč celotnemu narodnemu delovanju (Torkar, 1991, str. 21).



slovenski igropisci nekoliko zadremali, ker to kar sedaj imamo so le dela prejšnjih let« (Ternovec, 10. 8. 1995, str. 14).

Pri izbiri so upoštevali želje občinstva, ki je imelo najraje komedije, burke, skeče, igrice, velikokrat spremljane s pesmimi. Prevladovale so torej šaljive enodejanke, včasih pa so bile na sporedu tudi daljše igre. Vendar je občinstvo menilo, da »resne igre niso za naš oder« (Torkar, 1991, str. 21). To je razburjalo predvsem krog mladoslovencev, ki so se trudili gledališke igre in drugo kulturno delovanje dvigniti na višjo raven.

### 3. Predavanja in govori

V prvih letih je bila značilna za predavanja predvsem narodna tematika. Namenjena so bila predvsem razsvetljevanju in obveščanju Slovencev o narodnem napredku. Obravnavala so uporabo slovenskega jezika v javnem življenju, literarno ustvarjanje in razvi-

janje slovnice, odkrivanje zgodovine Slovencev in naših prednikov, zdravo življenje in pravilno prehrano, življenje in zasluge pomembnejših slovenskih ustvarjalcev (duhovnika Vertovec in Gabrijan, Ciril in Metod, Prešeren, Vodnik). Niso izpustili tudi pravil lepega vedenja in kreposti žensk. Med pomembnejše predavatelje štejemo J. Bleiweisa, E. H. Costo, J. Tonklija, D. Trstenjaka in dr. Lavriča.

Pomembna tema predavanj je bil pomen izobraževanja in izobraževalne potrebe kmetov in delavcev. V čitalnici v Brezovici sta decembra 1882 predavala J. Kociper in P. Medvešček. Prvi o izobraževanju kmetov, drugi o slabem stanju šolstva in potrebi po bolj organizirani izobrazbi mladine na vasi (Kramar, 1991, str. 350). Na predavanjih so obravnavali tudi gospodarsko tematiko, značilno za »kmetijske« čitalnice. Te so prirejele pogovore in predavanja o kmetijstvu, na primer o pravilnem kmeto-

vanju, vinogradništvu, sadjarstvu in živinoreji. Poleg tega so imele nalogo »razširjevati slovenske gospodarske liste med kmeti« (ARS, št. 230). Predavatelji so bili potujoči učitelji in duhovniki. Čitalnice so tudi

*Konec 19. stoletja so bile v čitalnicah tudi politične manifestacije.*

spodbujale vaščane, naj se udeležujejo pouka v kmetijskih šolah. Eno takih so ustanovili leta 1891 v vasi Juršinci v okolici Ptuja (Jug, 1994, str. 70–71). Poleg kmetijstva so skrbeli tudi za domačo obrt. V Gorjah pri Bledu je v okviru bralnega društva delovala čipkarska šola (Žontar, 1980, str. 25).

Preprostim ljudem so želeli približati tudi strokovne teme, zato so jih preoblikovali v poljudna predavanja, ki so bila razumljiva vsem (o telegrafiji, elektriki, pridelavi vina ...). Taka poljudna predavanja so v svoje programe »bésed« prve vpeljale primorske čitalnice leta 1863.

#### 4. Druge dejavnosti

V okviru kulturnih dejavnosti so v poletnem času prirejali tudi izlete v okolico, ki so jih popestrili z nastopi. V zvezi s socialnim zavarovanjem ni bilo veliko poskusov. Izjema je bralno društvo v Trziču, ki je za svoje člane ustanovilo starostni, invalidski in sirotinski sklad (Žontar, 1980, str. 25). Ob zimskih večerih so ženske šivale obleke, ki so jih ob novem letu ali kakšni drugi priložnosti razdelili sirotam (Jug, 1994a, str. 351).

Poleg kulturnih dejavnosti so čitalnice prirejale tudi politične manifestacije, čeprav je bilo v pravilniku določeno, da se ne bodo vpletale v politične zadeve. Politične manifestacije so bile dodatna dejavnost čitalnic v devetdesetih letih 19. stoletja, saj prej za to ni bilo možnosti. Kot guverniki so nastopali priznani slovenski politiki in voditelji čitalnic.

## ČITALNIŠKA KNJIŽNICA

Čitalnice so gojile slovensko besedo in navedile meščanstvo na slovenski jezik ter slovensko knjigo. Mestna in trška inteligenca si je lahko slovenske knjige sposojala v čitalniški knjižnici.

V okviru čitalnic so nastajale knjižnice in največkrat so jih imenovali kar »narodne bukvarnice«. Delovale so pod vodstvom čitalniškega odbora in »s posojevanjem svojih knjig pospeševale ljudstveno omiko« (ARS, št. 71), saj je ena izmed pravic čitalniških članov »po določenem redu prejemati časopise in knjige za domače čitanje« (ARS, št. 55). V knjižnico je lahko prišel »slehern šoli odrasli, ki je poštenega življenja in pametnega vedenja«. Knjige in časopise »dobivajo pri knjižničarju in jih lahko bero doma« (ARS, št. 71). Vendar so morali nanje paziti, saj »vsak društvenik mora društveno knjigarnico odškodovati če jej kako knjigo ali časnik znatno poškodva ali celo zapravi. V kakoršnem stanu gre berilo iz knjigarnice, v takem se ji mora vrniti. Zatoraj da se knjige zlasti pa časniki doma po kotih ne valjajo in trgajo naj se kakor hitro mogoče prebirajo.« (ARS, št. 234)

Na pomen knjig in knjižnic so opozarjali tudi članki v časnikih. Josip Godina - Verdelški je aprila 1862 zapisal, da moramo ustanavljati ljudske knjižnice in »marljivo delati in se truditi za izdajo slovenskih knjig« (Pirjevec, 1940, str. 113). Levstikov časopis Naprej je leta 1863 objavil, da »ni tako važno knjige imeti, ampak je važnejše prebirati jih« (prav tam, str. 114). Preprosti ljudje so si bolj izposojali Mohorjeve knjige, izobraženci pa izdaje Slovenske matice in Matice Hrvatske (Alič, 1962).



Knjižničarjeve naloge so bile:

1. »Da nabira denarne doneske in knjige.« (ARS, št. 71); 2. »Da naročuje, kupuje in ohranja društvene časopise in knjige kakor mu odbor ali občni zbor naroči.« (ARS, št. 131); 3. »Da se knjige ne pogube, mora oskerbnik vselej zapisati komu je to, ali uno knjigo izposodil; tudi mora vediti kašno knjigo izposodi, da ve potem je li čitavec knjigo poškodoval ali ne.« (ARS, št. 74)

Na začetku skromni knjižnični fondi so z leti naraščali s kupljenimi in podarjenimi knjigami. Knjige so velikokrat podarili duhovniki in učitelji. Knjige in koledarje za tekoče leto sta izdajali Mohorjeva družba in Slovenska matica. Med njunimi naročniki pa niso bile samo čitalnice in različna društva, temveč tudi zasebniki. Knjižnice so bile naročene na domače in tuje časopise. Naročali so slovenske, nemške, hrvaške, češke, ruske, italijanske in francoske časopise, tako da so sprti spremljali dogajanje pri nas in po svetu. Izbira časopisov v čitalnicah se je z leti spreminjala, glede na želje članov, časopise, ki so bili na trgu, in odločitve čitalničnega odbora. Kaj se je zgodilo s časopisi na koncu leta? To je bilo odvisno od posamezne čitalnice. Kolikor sem lahko ugotovila v razpoložljivih virih, so časopise največkrat prodajali trafikantom kot star papir, na licitaciji pa posamezne številke ali cele letnike. V sredini šestdesetih let 19. stoletja so ugotovili, »da bi morali slovensko časopisje ohranjati kot pomemben vir historične informacije« (Hartman, 1979, str. 315). Časopise, ki se jih je odbor odločil obdržati, so shranili v knjižnici in jih na koncu leta dali vezati.

Kako je slovensko časopisje vplivalo na izobraževanje odraslih? Časopis kot najpomembnejši izobraževalni medij odraslih je imel takrat več pozitivnih lastnosti. Posamezna poučna poglavja so bila napisana sistematično in bralec je (po potrebi) znanje lahko obnavljal. Časopis je sprti prinašal

tudi novice. Poleg tega pa tudi različna mnenja, odmeve, pripombe, ki so bralca seznanile z določeno tematiko. Bil je lahko dosegljiv, saj se ga je dalo naročiti tudi po pošti in cena je bila razmeroma nizka (Jug, 1994, str. 368). Najpomembnejša naloga takratnih časopisov in časnikov je bilo ozaveščanje ljudi, saj so širili (kolikor so pač mogli) slovensko narodno zavest.

*Sredi 19. stoletja so v knjižnicah začeli arhivirati časopise.*

## ČITALNIŠKA PRAVILA

Osnova za delo društva so bila čitalniška pravila, napisana po zakonskih predpisih. Sestavili so jih ustanovitelji društva in jih poslali v potrditev deželni vladi. Na izvornih listinah shranjenih pravil (ARS) sem ugotovila dva datuma z nekajdnevno, tedensko, ponekod tudi mesečno razliko. Prvi se nanaša na dan, ko so ustanovitelji čitalnice napisali in poslali pravilnik deželni vladi, drugi pa pomeni, kdaj so bila pravila potrjena. Ponekod je bil zapisan samo datum potrditve pravilnika.

Pravilniki se med seboj razlikujejo le po besedni formulaciji, tako da je možno izluščiti: kdo so ustanovitelji društva; kakšen je namen društva in s čim dosežejo ta namen; način ustanovitve društva; vzdrževanje in dohodke društva; kdo so lahko člani in kakšne so njihove pravice in dolžnosti; pravice in dolžnosti društvenega odbora; kako poteka vodenje in sklic občnega zbora; sedež društva; oskrbovanje in upravljanje društvenega premoženja; reševanje problemov med čitalniškimi člani; kaj se zgodi z društvenim premoženjem, če društvo preneha delovati.

Ohranjeni društveni pravilniki, ki sem jih pregledovala, so večinoma pisani v slovenščini, v prvih šestdesetih letih pa v nemščini. Zgodilo se je tudi, da je bil pravilnik čez deset ali več let ponovno napisan in poslan v

potrditev. Vendar je bistvo društev ostalo enako. Razvoj se je pokazal z izpopolnitvijo in dopolnitvijo ciljev, zahtev, pravic in dolžnosti, vendar je bilo to zaradi družbenega napredka razumljivo.

## MREŽA ČITALNIC V DRUGI POLOVICI 19. STOLETJA

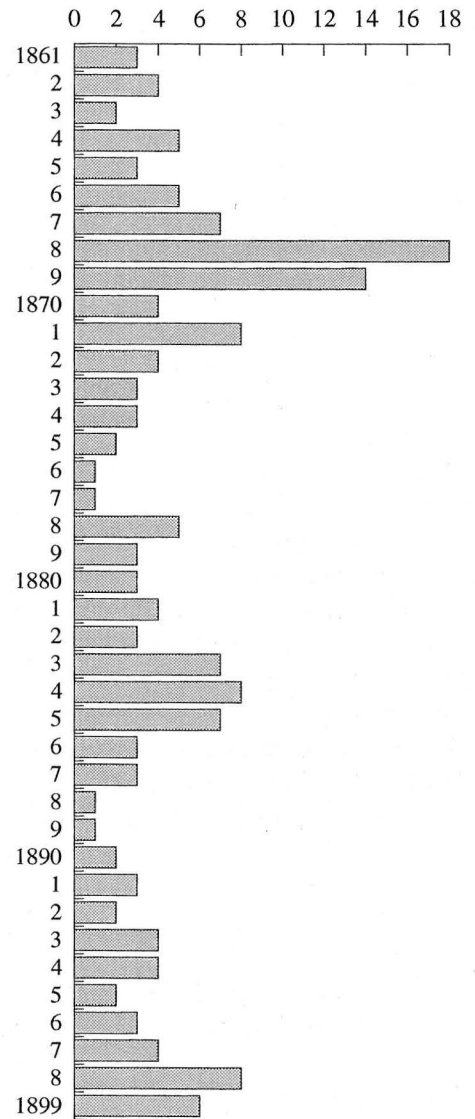
### Ustanavljanje čitalnic

Lahko rečemo, da je obdobje v letih od 1860 do 1870 najpomembnejše za čitalniško gibanje, kajti v tem času so čitalnice opravljale svojo temeljno nalogo, saj so pomenile resnejši množični začetek kulturnega ozaveščanja Slovencev v mestih in na podeželju, ustanovljale so društva, ki naj bi s pevskimi zbori in dramsko dejavnostjo gojila slovensko besedo in petje, budila slovensko narodno zavest in z občasno dejavnostjo opravljala nalogo političnih društev (Marušič, 1968). Na Slovenskem so čitalnice ustanovljali tudi v naslednjih desetletjih, toda takrat so v igri že dejavniki (politični boji in nesoglasja med Slovenci), ki so vlogi prvih čitalnic odvzeli marsikatero pomembno nalogo.

Tudi kulturna področja, na katerih so delovale čitalnice in bralna društva, so se po letu 1900 tako razširila, da so začela preraščati v samostojne kulturne ustanove (Žontar, 1980, str. 31). Navadno so bila to dramska in telovadna društva, pevski zbori in glasbene šole, ljudske knjižnice, krajevni muzeji (na primer v Kranju). Iz Arhiva RS je razvidno, da število čitalnic po letu 1900 upada, namesto njih pa najdemo vse več »izobraževalnih, prosvetnih, katoliško izobraževalnih« društev.

Čitalnice in bralna društva, ki so jih ustanovili v letih od 1861 do 1899, so predstavljene v grafu, ki prikazuje število na novo ustanovljenih čitalnic in bralnih društev v tem obdobju.

Čitalnice in bralna društva v letih od 1861 do 1899



Povprečno število novoustanovljenih čitalnic in bralnih društev na leto znaša 4,5. Če izločimo oba vrhunca leta 1868 in 1869, je povprečno število 3,9.

Najprej njihovo število počasi, z vzponi in padci, narašča. V letih od 1866 do 1869 je bil čas pravega razcveta, saj čitalnice in bralna društva niso več nastajale v tako velikem številu. O strmem vzponu pričajo po-

datki: leta 1866 je bilo ustanovljenih pet čitalnic oziroma bralnih društev, leta 1867 sedem, leta 1868 osemnajst in naslednje leto štirinajst. Obdobje izredno živahnega ustanavljanja čitalnic in bralnih društev pretrga obdobje najhujšega protislovenskega pritiska nemške liberalne vlade, ki so ga občutila tudi narodna društva in šole. Število na novo ustanovljenih čitalnic je leta 1870 padlo na bore štiri, se naslednje leto povečalo na osem, nato pa do leta 1877 postopno padalo. Leta 1876 in 1877 so na novo ustanovili samo dve čitalnici. V letih od 1873 do 1882 so na leto ustanovili povprečno tri čitalnice. Protislovenski pritisk se je leta 1879 z nastopom Taaffejeve vlade omilil in oviranje delovanja ter ustanavljanja slovenskih društev ni bilo več tako močno. Slovenska društva so bila še vedno vsenarodna, na zunaj so klerikalci in liberalci še vedno nastopali složno. V letih od 1882 do 1886 se je število novih čitalnic zopet povečalo; leta 1884 je bilo ustanovljenih osem novih društev. V letih od 1887 do 1892 je bilo obdobje največje stagnacije, saj so v tem času ustanovili povprečno le 2,4 čitalnice na leto. V tem obdobju so se začela kazati znamenja nesoglasja med klerikalno in liberalno stranjo. Ker sta bili preveč zaposleni s prepiri in sami s seboj, se nista posvečali razvijanju čitalnic in bralnih društev toliko, kot bi se morali. Politična sloga med liberalci in klerikalci se je dokončno razbila leta 1892, po volitvah v državni zbor leta 1891, ko se jim je še uspelo zediniti glede skupnega kandidata. Razkol na političnem področju je vplival tudi na čitalnice in bralna društva, ki so dobivale bolj ali manj strankarsko naravo. V letih od 1886 do 1894 je število bralnih društev nihalo od samo enega bralnega društva leta 1888 in 1889 do štirih leta 1893 in 1894. Leta 1896 je začelo število naraščati in leta 1898 so ustanovili osem novih bralnih društev in čitalnic.

## RAZŠIRJENOST ČITALNIC PO SLOVENIJI

### 1. Obdobje 1861–1870

Do leta 1864 je bilo v različnih slovenskih krajih ustanovljenih 14 čitalnic: Trst, Ljubljana, Maribor, Celje, Tolmin, Gorica, Škofja Loka, Kranj, Celovec, Ajdovščina, Vipava, Ptuj, Ilirska Bistrica in Planina.

Decembrska ustava iz leta 1867 in uvedba dualizma sta bili razlog, da se je v dveh letih število čitalnic povečalo na 61. Po Costovem pregledu (1869) in po drugih virih je leta 1870 delovalo 69 čitalnic:

na Kranjskem jih je bilo 12 (Ljubljana, Škofja Loka, Kranj, Planina, Metlika, Novo mesto, Šentvid pri Ljubljani, Črnomelj, Kamnik, Postojna, Sodražica, Ribnica);

na Goriškem 26 (Tolmin, Gorica, Ajdovščina, Vipava, Ilirska Bistrica, Idrija, Skopo,

Lokavec, Branik, Črniče, Volče, Solkan, Komen, Kanal, Podraga, Vipavski Križ, Vrtojba, Podnanos, Senožče, Cerkno, Prvačina, Miren, Sežana, Sv. Andrej, Štanjel, Dornberk); na Tržaškem 12 (Trst, Rojan, Barkovlje, Opčine, Sveti Ivan, Rocol, Ščedna, Brežine, Kolonja, Nabrežine, Dolina, Boljunec); na Štajerskem 13 (Maribor, Celje, Ptuj, Sevnica, Slovenska Bistrica, Vransko, Ormož, Sv. Benedikt, Laško, Žalec, Vojnik, Ruše, Ljutomer); v Slovenski Istri dve (Jelšane, Dekani); na Koroškem dve (Celovec, Železna Kapla); na hrvaški strani sta bili čitalnici v Kastavu in Pulju, namenjeni tudi Slovencem.

Čitalnice na Kranjskem, Štajerskem in Koroškem so nastajale predvsem v mestih in trgih, na Primorskem pa po vaseh in manjših zaselkih.

V tem obdobju je bila mreža čitalnic najgostejša na Primorskem. Po mojih ugotovitvah je bilo leta 1870 na Slovenskem 69 čitalnic,

*Leta 1869 so imele čitalnice na Slovenskem približno 4.000 članov.*





od teh na današnjem Primorskem 38, kar je 3/5 slovenskih čitalnic. Do podobnih ugotovitev je prišel tudi B. Marušič (1968), ki meni, da je leta 1869 delovalo na Primorskem 31 od skupaj 56 čitalnic. Primorske čitalnice so zanimive zato, ker so jih pretežno ustanavljali po vaseh, v večjih krajih in mestih pa jih je bilo 11 (Trst, Tolmin, Gorica, Ajdovščina, Vipava, Ilirska Bistrica, Idrija, Komen, Kanal, Cerklje, Sežana). Posebej sta bili pomembni solkanska in kanalska čitalnica. Solkan je bila prva vas v okolici Gorice, ki je imela čitalnico. Z njo so začeli Slovenci izboljševati svoj položaj v narodnostno mešani Gorici. Kanal je s svojo industrijo in obrtjo privabljal veliko tujcev, zato je bila ustanovitev čitalnice toliko bolj potrebna (Marušič, 1968).

## 2. Obdobje 1871–1880

V drugem obdobju so se čitalnice v enakem številu pojavile na Gorenjskem, in sicer v manjših krajih poleg večjih mest (Gorje, Kropa, Selca, Trata, Sora, Dob, Moravče, Šmartno, Bizovik, Črni vrh, Žiri, Dobrova), in na Primorskem (Kobarid, Podmelec, Vojško, Števerjan, Štandraž, Slap, Razdrto, Senožeče, Prosek, Koper, Materija, Podgrad).

Nekaj so jih ustanovili tudi na Notranjskem (Vrhnika, Borovnica, Zagorje, Sv. Peter, Cerklje, Stari trg, Senožeče, Razdrto), na vzhodu Slovenije, razen v Lendavi, pa niso ustanovili nobene čitalnice.

## 3. Obdobje 1881–1890

Tudi v tretjem obdobju so največ čitalnic ustanovili na Gorenjskem (Jesenice, Tržič, Radovljica, Bohinjska Bistrica, Železniki, Kranj, Šenčur, Mengeš, Dol, Polhov Gradec, v predmestju Ljubljane – na Viču in v karlovske delu) ter na Primorskem (Tolmin, Šenčur, Idrija, Col, Branik, Vremski Britof, Brezovica, Jelšane, Črni Kal, Kubed, Marezige, Šmarje). Pridružili sta se še Notranjska (Gor-

nji in Dolnji Logatec, Podnanos, Lozice, Orehek, Begunje, Cerklje) in Dolenjska (Višnja Gora, Velike Lašče, Trebnje, Semič, Žužemberk). V Beli krajini so ustanovili čitalnici v Semiču in Dobličah, v Zasavju pa v Vačah. Na vzhodu Slovenije pa le v Ormožu.

Za ustanavljanje in porast čitalnic je bil služen časnik Slovenski narod. Leta 1885 je začel akcijo, s katero naj bi pospešil nastajanje bralnih društev na Gorenjskem. V članku z naslovom Snujmo bralna društva so poudarili pomen bralnih društev za preproste ljudi. Ugotovili so, da bralnih društev in čitalnic po vaseh sploh ni, čeprav bi bile potrebne v vsaki večji župniji, za njihovo širjenje pa bi morali skrbeti učitelji in duhovniki (Žontar, 1980, str. 24).

## 4. Obdobje 1891–1899

Stanje se je spremenilo v četrtem obdobju, ko je viden občuten napredek v vzhodnem delu Slovenije. Na Štajerskem, v okolici Ptujja, so se pojavila bralna društva v Vitomarcih, Krčevini, Dornavi vasi, Gorišnici, Cirkovcih, Hajdini, Markovcih, Cirkulanah.

Dejavni so bili tudi rodoljubi v Zasavju, saj so ustanovili kar šest čitalnic (Gornji Grad, Sv. Jedert, Ponikva, Petrovče, Zagorje, Radeče).

Na Gorenjskem so ustanovili čitalnice v Mostah pri Ljubljani, Domžalah, Radomljah, Škofji Loki, Dolenji vasi, Brniku, Dvorjah, Dražgošah, Kamni Gorici, na Bledu in Jesenicah. Na Dolenjskem pa v Robu, Dobropoljah, Dvoru, Travniku, Sv. Vidu in Sv. Petru. V Beli krajini so ustanovili čitalnico na Vinici. V Pišecah in Krški vasi so ustanovili bralno društvo, na Primorskem pa v Podkraju in v Kozini.

Pri širjenju čitalnic in bralnih društev v drugi polovici 19. stoletja se najprej opazi zakonitost policentričnega širjenja. Čitalnice so najprej ustanavljali po večjih mestih in trgih, razen na Primorskem, kjer so jih ustanavlja-

li tudi po manjših zaselkih. Proti koncu 19. stoletja so v manjših krajih in manjših skupnostih zaživela predvsem bralna društva. Vse slovenske pokrajine imajo v tem obdobju svoje čitalnice ali bralna društva. Na Koroškem sta se pojavili čitalnici le v Celovcu in Železni Kapli. Hkrati gre še za zakonitost verižnega razvoja, saj je nastanek čitalnice v kraju spodbudil tudi ustanavljanje v bližnjih krajih. Najmočnejši središči čitalniškega gibanja sta bila Trst in Gorica, sledila sta jima Ljubljana in Ptuj.

### SKLEPNE MISLI

Do prve svetovne vojne sta na Slovenskem prevladovala nemški in italijanski jezik. Nemci in Italijani so z ustanavljanjem svojih društev, ki so gojila kulturni in zabavni program, hoteli z izobraževanjem odraslih utrditi nemški oziroma italijanski jezik ter tako doseči prevlado nad Slovenci. Slovenske društva, ki so takrat nastajala, so se temu upirala z izobraževanjem v slovenskem jeziku.

V čitalnicah je izobraževanje odraslih dobilo poseben pomen, saj so z njimi želeli:

1. vzbuditi v Slovencih nacionalno identiteto;
2. dvigniti izobrazbeno raven in odpraviti nepismenost;
3. z družabno-kulturnimi prireditvami pa razvedriti ljudi.

Nosilci čitalniškega gibanja so si za ciljno skupino izbrali vse Slovence. Toda v prvih letih so se v čitalnicah zbirali predvsem predstavniki višjega sloja.

Vendar so se čitalnice bolj posvečale kulturnim in družabnim dejavnostim. Izobraževanje ni bilo preveč organizirano, pobuda zanj je bila bolj prepuščena posameznikom. Čitalniški odbori so k izobraževanju pripomogli z:

1. organiziranjem tečajev (jeziki, stenografija);
2. organiziranjem poljudnoznanstvenih predavanj (govori z narodno buditeljsko tematiko, predavanja z gospodarsko tematiko);

Čitalnica je najprej veljala za zbirališče slovenske elite in s svojim zaprtim krogom ni bila privlačna za nižje sloje. Plačevanje visoke članarine so si namreč kmetje le s težavo privoščili, poleg tega pa se na veselnicah in gledaliških predstavah med ljudmi uglajenega vedenja ter v dragih, lepih oblekah niso počutili prijetno. Kmalu so voditelji začeli pritegovati nižje sloje, saj so se zavedali, da slovenski narod ne bo preživel, če ne bodo izobraženi tudi preprosti ljudje. Do njih so morali pristopiti drugače, saj je imela ta ciljna skupina drugačne značilnosti in je drugače dojemala spremembe. Tu se pokaže enkratnost čitalnic. Čitalnice so ljudi v svoje okrilje privabile na poseben način. Navzven so organizirale opazne veselice, zabave s petjem, plesi, govori, deklamacijami, hkrati pa so dvigovale izobrazbeno raven svojih članov, spodbujale branje časnikov, knjig, organizirale predavanja in pogovore o problemih pri nas in po svetu. S slovensko pesmijo in plesom so v Slovencih prebujali občutek pripadnosti in narodno zavest.

3. knjižnicami (kjer so bili na voljo časopisi, časniki, koledarji, knjige).

Čitalničarji so začeli navezovati stike z okolico in njenimi prebivalci ter tako razvijali lokalno skupnost. Pomembno je, da so ljudje s pomočjo pobudnikov sami ustanavljali čitalnice, se vanje prostovoljno vključevali, skrbeli za njihov razvoj in napredek ter se začeli samostojno učiti.

Začeli so ustanavljati tudi bralna društva, njihovi člani so bili samo kmetje. Poleg kulturno-zabavnih programov so dajali prednost poučevanju članov o gospodarskih temah. Velikokrat se je izkazalo, da so člani teh društev premgli več navdušenja in pleta kot marsikateri čitalniški član. Včlanjevali so se v čedalje večjem številu in nekaj let po ustanovitvi začeli graditi narodne domo-

ve. Bralna društva so imela v primerjavi s čitalnicami skromnejše fonde knjig in časopisov, vendar po zanimanju in izposoji niso zaostajala za njimi.

## LITERATURA

- Alič, F. (1962). Nekdanja čitalnica in stari Narodni dom v Ptujju. V: Ptujski zbornik. Ptuj: Zgodovinsko društvo. str. 253–266.
- Costa E. H. Statistični pregled vseh slovenskih čitalnic. LMS 1869, str. 282–296.
- Cizej, Z. I. (1994). Izobraževanje v okviru celjskih društev do 1918. V: Nastanek in razvoj izobraževanja odraslih na Slovenskem od 1774 do 1918, poročilo, Kranj: Fakulteta za organizacijske vede, str. 283–307.
- Domač koledar slovenski za navadno leto 1861, 1862, 1863, 1864, spisal P. Hitzinger.
- Gestrin, F.-Melik, V. (1966). Slovenska zgodovina od konca 18. stol. do 1918. Ljubljana: DZS.
- Govekar - Okoliš, M. (1998). Vloga izobraževanja odraslih v razvoju lokalne identitete. Andragoška spoznanja, št. 3-4, str. 63–68.
- Hartman, B. (1979). Slovenska čitalnica v Mariboru in njeni knjižnici. Časopis za zgodovino in narodopisje, letnik 50, št. 102, str. 295–340.
- Hartman, B. (1987). Čitalnice jedro slovenskega kulturnega razvoja. V: Internationales Symposion Mogersdorf - Eisenstadt 1984, Eisenstadt, str. 169–186.
- Hojan, T. (1994). Izobraževanje odraslih od 1774 do 1918. Nastanek in razvoj izobraževanja odraslih na Slovenskem od 1774 do 1918, poročilo. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede, str. 88–146.
- Jug, J. (1991). Oris andragoških dejavnosti v Mariboru. Vzgoja in izobraževanje, letnik 22, št. 5, str. 30–35.
- Jug, J. (1994). Izobraževanje odraslih v slovenskem strokovnem tisku. Nastanek in razvoj izobraževanja odraslih na Slovenskem od 1774 do 1918, poročilo, Kranj: Fakulteta za organizacijske vede, str. 320–339.
- Jug, J. (1994). Ekstenzivne oblike izobraževanja odraslih v časopisju – Novice. Nastanek in razvoj izobraževanja odraslih na Slovenskem od 1774 do 1918, poročilo, Kranj: Fakulteta za organizacijske vede, str. 339–371.
- Jug, J. (1994). Oris andragoških dejavnosti v Ptujju in okolici od druge polovice 19. stoletja do 1918. Organizacija in kadri, letnik 27, št. 1, str. 61–73.
- Koledar slovenski za navadno leto 1865, izdala Matica Slovenska.
- Kolerič, T. (1970). Nastanek, razvoj in uničenje slovenskih knjižnic. V: Hlavaty, R. (eds): Prosветni zbornik 1868–1968. Trst: Slovenska prosvetna zveza, str. 112–147.
- Kramar, J. (1991). Narodna prebujala istrskih Slovencev. Koper: Lipa.
- Krajnc, A. (1982). Motivacija za izobraževanje. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Letopis Narodne čitalnice v Ljubljani, 50-letnica 1861–1911. Založila Narodna čitalnica, 1912.
- Mal, J. (1928–1939, 1993). Zgodovina slovenskega naroda. Celje: Mohorjeva založba.
- Marušič, B. (1968). Ob 100-letnici rihemberške čitalnice. Čitalniško gibanje na Primorskem in nastanek Narodne čitalnice v Rihemberku. Branik: revija Goriška srečanja.
- Melik, V. (1975). Slovenski razvoj v drugi polovici 19. stoletja. V: 11. seminar slovenskega jezika, literature in kulture, Ljubljana. str. 107–120.
- Melik, V. (1980). Razvoj slovenskega narodnega gibanja in društva, Kulturna društva na Gorenjskem v letih od 1860 do 1914: razstava Gorenjskega muzeja. Kranj: Gorenjski muzej.
- Melik, V. (1988). Zgodovinski razvoj oblikovanja slovenskega naroda. V: 24. seminar slovenskega jezika, literature in kulture. Ljubljana, str. 191–199.
- Murovec, I., Humar, J. (1957). Od čitalnic do Svobod. V: Goriški zbornik 1947–1957. Okrajni svet svobod in prosvetnih društev Gorica, str. 233–253.
- Novice, kmetijske in rokodelske ..., letnik 1861, letnik 1867, letnik 1868, urednik: dr. J. Bleiweis
- Pahor, S. (1970). Prebujanje slovenske narodne zavesti. V: Prosветni zbornik. Trst: Slovenska prosvetna zveza, str. 11–120.
- Pirjevec, A. (1940). Knjižnice in knjižničarsko delo. Celje. Družba sv. Mohorja.
- Pivk, O. (1994). Izobraževanje odraslih v okviru društev na področju Ljubljane in okolice, Nastanek in razvoj izobraževanja odraslih na Slovenskem od 1774 do 1918, poročilo, Kranj: Fakulteta za organizacijske vede, str. 228–249.
- Prijatelj, I. (1956). Slovenska kulturnopolitična in slovstvena zgodovina 1848–1895, II. knjiga, Ljubljana: DZS.
- Prunk, J. (1992). Slovenski narodni vzpon. Ljubljana: DZS.
- Ternovec, M. (1995). Društveno življenje v Novem mestu v obdobju od 1865 do 1889. Dolenjski list, letnik XLVI, od 1. 6. do 28. 9. 1995.
- Torkar, Z. (1991). Narodna čitalnica v Kamniku. Kranj: Gorenjski tisk.
- Tul, V. (1994). Izobraževanje v okviru društev od 1850 do prve svetovne vojne. Nastanek in razvoj izobraževanja odraslih na Slovenskem od 1774 do 1918, poročilo. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede, str. 249–283.
- Žontar, M. (1980). Razvoj kulturnih društev na Gorenjskem od 1860 do 1914. Kulturna društva na Gorenjskem v letih od 1860 do 1914: razstava Gorenjskega muzeja. Kranj: Gorenjski muzej.

### Arhivski viri

- Arhiv Republike Slovenije, Fond Ministrstvo za kulturo, zbirka Društvena pravila, fascikli od št. 4417 do 4948.
- Arhiv Republike Slovenije, Zbirka Društvena pravila, po katastru od št. 1 do 1000, 1101 do 1200, 1401 do 1500, 2201 do 2300, 2401 do 2500, 2701 do 2800.

# K Prihodnost izobraževanja odraslih v Evropi

*Vseživljenjsko izobraževanje za vse v spremenjenih učnih okoljih*

*(avtor: prof. dr. Günther Dohmen)*

**G**ünther Dohmen: *The Future of Continuing Education in Europe, Lifelong Learning for All, in changed learning environment, Federal Ministry of Education and Research, Bonn, 1998*

Pred letom dni je izšla pri zveznem ministru za izobraževanje in znanost v Bonnu po obsegu sorazmerno majhna (90 strani), toda zelo pomembna in teoretično zgoščena knjiga Güntherja Dohmna, svetovno znanega avtorja in raziskovalca izobraževanja odraslih. Univerza v Tübingenu in Univerza v Ljubljani že tradicionalno sodelujeta, povezuje ju tudi naša kulturna zgodovina, Trubar in sodobniki. Günther Dohmen je bil večkrat gost Filozofske fakultete, Oddelka za pedagogiko in andragogiko, zato je našim strokovnjakom znan tudi po tem. Napisal je nekaj zanimivih razprav o Primožu Trubarju kot prosvetitelju in ideologu razvoja.

Knjiga je razdeljena na sedem poglavij: Prihodnost učenja, Prihodnost izobraževanja odraslih, Prihodnja vloga ustanov za izobraževanje odraslih in promocija vseživljenjskega učenja za vse, Nova informacijska in komunikacijska tehnologija in njuna podpora vseživljenjskemu učenju, Prihodnost tiskanih učnih gradiv v vseživljenjskem učenju, Razvoj krajevnih učnih okolij in njih povezovanje v

model nove učeče se družbe, Povzetek in prvi koraki h koordinirani uporabi strategije.

Knjiga je temeljno konceptualno-teoretično delo o izobraževanju odraslih. Sintetično niza pogloblitve o spremembah v procesu izobraževanja odraslih. Avtor pojasnjuje pojave v okviru novih paradigem. Govori o učnih okoljih, vlogi institucij pri razvoju vseživljenjskega učenja, podpori nove informacijske in komunikacijske tehnologije izobraževanju odraslih. Zelo pomembno se mu zdi razvijanje lokalnih učnih okolij in njihovo povezovanje v skupni model učeče se družbe. Lokalne skupnosti so pomembna žarišča za neformalno in samostojno (self-directed) učenje ljudi. Učeča se družba lahko nastaja samo tam, kjer so ljudje, njihovi problemi, stremjenja in konkretni dogodki. Razume jo kot rezultanto skupnih prizadevanj med seboj tesneje povezanih ljudi. Lokalne skupnosti (občina, kraj) so žarišča razvoja in mesto preizkušanja nove učeče se družbe.

Za evropski model vseživljenjskega izobraževanja sta značilna konstruktivistično razumevanje učenja in pragmatizem, naravnana akcija. Temelji na naravni radovednosti ljudi. Avtor opredeli cilj vseživljenjskega učenja kot: »... neprestan razvoj, izboljšanje in obogatitev razumevanja ljudi in njihovih



kompetenc za akcijo, kar dosegajo z učinkovitim vsrkavanjem in konceptualno obdelavo, vrednotenjem in interpretacijo in komparativno integracijo novih informacij in vtisov«. (Dohmen, str. 9) Prilagajanje spremembam ne more biti nekritično. Pomembna je razvita osebna identifikacija kot izhodišče za razumevanje lastnega življenja in življenja drugih ljudi, kultur. Iz razumevanja se razvija vplivanje na dogajanje v okolju.

Delo postaja začasno, timsko in s polnim prevzemanjem odgovornosti za to, kar kdo dela. Poklicna fleksibilnost in mobilnost ljudi narekujeta sprotno učenje. Poklicno delo ljudje čedalje pogosteje zamenjujejo. Spreminjajo se tudi učna okolja in vzorci življenja. »Življenje postaja splošna funkcija življenja« (prav tam, str. 11), vpletena v vsak trenutek bivanja. Vloga izobraževanja narašča sočasno s kompleksnostjo in dinamičnostjo življenja, dela in komunikacij z novo elektronsko tehnologijo.

»Po novem bodo nepismeni tisti ljudje, ki se ne znajo sami učiti.« (prav tam, str. 9)

»Vseživljenjsko izobraževanje se uresničuje predvsem neformalno, sredi življenja in v kontekstu aktivnosti, zunaj institucionaliziranih šol in izobraževalnega sistema.« (prav tam, str. 42) Čim bolj se kopičijo informacije, tem bolj postaja za ljudi pomembno, da jih znajo selekcionirati in strukturirati v znanje.

Dohmen loči med avtonomnim učenjem (autonomous learning) in samovodenim učenjem (self-directed learning). Slednje naj bi bilo nekje na sredi med avtonomnim učenjem in učenjem, povsem dirigiranim od zunaj.

Vzorci in način dela, življenja in izobraževanja se sočasno spreminjajo, nove oblike preživetja so prodrle v vse pore posameznikovega in družbenega življenja. Dohmen primerja prejšnje, preživele paradigme z novimi, nastajajočimi:

– od razdrobljenega znanja, razdeljenega po

znanstvenih disciplinah, in formalno ločenega od drugega v družbi k interdisciplinarnemu, holističnemu, problemsko naravnemu učenju v povezavi z različnimi življenjskimi okoliščinami in v okviru raznih aktivnosti;

– od vnaprej načrtovanega in predpisanega učenja k učenju po izbiri študentov in njihovih odločitve;

– od predpisanih učnih načrtov k široki ponudbi izobraževalnih možnosti, med katerimi lahko učeči se po svoje izbirajo in povezujejo;

– od pouka k projektному učenju;

– od teoretično verbalnega k praktičnemu, situacijskemu učenju;

– od interakcije učitelj – učenec k interakcijam med učenci in problemskim področjem;

– od skladiščenja znanja k oblikovanju aktivnega znanja in obnavljanja znanja;

– od učenja za spričevalo k učenju za pomoč pri reševanju problemov in boljšo kakovost življenja;

– od učenja v posebnih izobraževalnih institucijah k učenju na podlagi raznolikih aktivnosti in pluralnih učnih okolij, med katerimi je šola samo eno od pomembnih okolij.

Podrobnosti o novih paradigmah in spreminjanju izobraževalne prakse v Evropi bo bralec sam prebral. Knjiga je pomembno izhodišče za nadaljnji razvoj andragoške teorije in prakse. Zainteresirani jo lahko naročijo (v nemščini ali angleščini) pri zveznem ministrstvu (Public Relations Department, D-53170 Bonn, faks: 228-573 917).

Morda se bo glede na domače razmere zdela knjiga utopična. Utopična? Da, vendar to je utopija, ki jo že živimo. Ne zatiskajmo si oči pred resničnostjo. Globalizacijski procesi potekajo čez nacionalne meje in presegajo politične sisteme ter spreminjajo naše delo, življenje in izobraževanje.

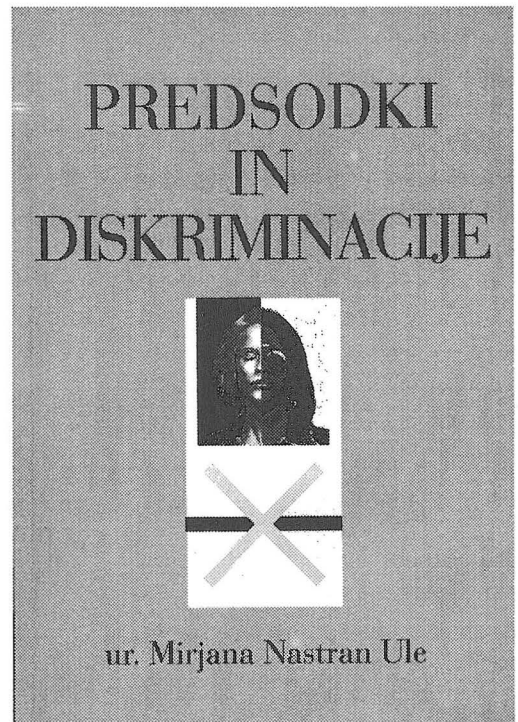
dr. Ana Krajnc

# K Predsodki in diskriminacije

(uredila: Mirjana Nastran Ule)

Urednica knjige Mirjana Nastran Ule je slovenskim bralcem znana kot avtorica več knjig s psihološko in socialnopsihološko tematiko, veliko pa se ukvarja tudi z raziskovanjem in pisanjem o mladih in mladosti. Tokrat je uredila publikacijo z naslovom *Predsodki in diskriminacije*, ki je v letošnjem letu izšla pri ljubljanski založbi Znanstveno in publicistično središče. V njej so zbrane temeljne študije iz socialne psihologije v tujini priznanih avtorjev, ki se ukvarjajo s problematiko predsodkov, stereotipov, rasizma in diskriminacije, med njimi pa je tudi nekaj klasičnih besedil, ki pri nas še niso bila objavljena.

V knjigi se s svojimi študijami predstavljajo naslednji avtorji: Alexander Mitscherlich – K psihologiji predsodkov, Rupert Brown – Socialna kategorizacija in predsodek, Penelope J. Oakes s sodelavci – Politika, predsodki in mit v preučevanju stereotipov, Julian Henriques – Socialna psihologija in politika rasizma, T. W. Adorno – Avtoritarna osebnost, Michael Billing – Spomin in vsakdanji nacionalizem, Kurt Lewin – Samosovražstvo med Judi, Lerita M. Coleman – Stigma – razkrita enigma, Nira Yuval – Davis – Ženske in biološka reprodukcija nacije, Erica Burman – Kaj je? Maskulnost in feminost v kulturnih reprezentacijah otroštva, Ivana Markova – Znanstveno in poljudno znanje o aidsu: problem njune integracije, Celia Kitzinger in Sue Wilkinson – Heteroseksualnost v teoriji in Mirjana Nastran Ule



s spremno študijo Socialna psihologija predsodkov.

Avtorica poudarja, da se predsodki v sodobni družbi izražajo posredno in mnogo bolj prikrito kot nekdanji tradicionalni predsodki, zato so še nevarnejši. Prav zato je za strokovnjake, ki delajo z ljudmi, zelo pomembno poznavanje polja delovanja, izvora in razvoja predsodkov. Ti se zmeraj kažejo pri vsakdanji interakciji z drugimi in delujejo na robu zavesti posameznikov. Nevarni pa so zlasti zato, ker so nadomestki za resnico. V

sodobnih demokratičnih družbah so predsodki potisnjeni v anonimni svet vsakdanjega življenja in se kažejo v jeziku, željah, predstavah in fantazmah.

Zato je zelo pomembno, da se oblikuje kritična javnost (k čemur prav gotovo precej pripomore branje besedil, kot so zbrana v tej knjigi), ki opozarja na nevarnost in škodljive posledice predsodkov ter diskriminacije, ki navsezadnje, kot kažejo študije, vplivajo tudi na samopodobo posameznikov, ki so sami njihove žrtve in njihovi objekti.

**Tanja Šulak**

# K Študijski primer andragoške poletne šole '99

## Znanja in vloga starejših delavcev

Amiens, Francija

Kosi karbona različnih velikosti, od velikosti šivanke do velikosti zidaka, čakajo, da jih delavci prebodejo, oblikujejo, ožlebičijo in opremijo z bakrenimi nitkami in da kasneje iz njih nastane tisto, kar imenujejo »električna metla«, skozi katero teče električni tok v različne motorje: od tistih, ki so vgrajeni v sušilce las, do tistih v stikalu za zagon avtomobilskega motorja.

V Franciji »električno metlo« izdelujejo le v tovarni Carbone Loraine, v Amiensu. ki je na koncu sedemdesetih let štela več kot tisoč delavcev, zdaj v devetdesetih letih pa le devetdeset. Zaradi krize se je močno zmanjšala proizvodnja, avtomatizacija pa je pripomogla k temu, da so na čakanje pred upokojitvijo poslali mnoge starejše delavce.

### POSEBNOST

Leta 1995 so dobili mnogo naročil in ta pomenijo zaposlovanje: zaposlili so 100 delavcev, od tega 60 odstotkov v proizvodnji, in sicer med letoma 1995 in 1998. Toda takrat je tovarna morala plačati ceno za to, da deset let ni zaposlovala novih delavcev: najbolj kvalificirani, najboljše usposobljeni so tisti, ki so tudi najstarejši. Ti odhajajo v pokoj, ne da bi imeli čas, da bi na novo zaposlene prenesli znanja in spretnosti, pa tudi »trike« svojega poklica.

»Delavec potrebuje od tri mesece do tri leta, da postane poklicno usposobljen«, meni Phillipe Jolivet, direktor oddelka za razvoj zaposlenih. »Tako smo morali najti načine, da prav hitro izboljšamo usposobljenost tistih, ki smo jih na novo zaposlili.«

### MLADIH DELAVCEV NE MORE NIHČE DRUG BOLJE IZOBRAZITI KOT STAREJŠI IN IZKUŠENI DELAVCI

S takšnimi vprašanji se srečujejo v mnogih francoskih podjetjih. V tovarni Carbone pa so našli dokaj izviren način reševanja problema, drugačen od večine znanih in ustaljenih rešitev. Izbrali so šestnajst najstarejših delavcev. Petnajst mesecev so se ti udeleževali izobraževanja mentorjev. Program in izvedba tega izobraževanja sta bila rezultat skupnega dela starejših delavcev in vodstva tovarne ter treh univerzitetnih učiteljev raziskovalcev z univerze v Rouenu. Slednji so člani razvojnega centra, ki sodeluje s centrom za preučevanje in raziskovanje kvalificiranosti delavcev.

Teh petnajst delavcev je približno vsaka dva tedna (»Pri tem ne upoštevamo ur, ki smo jih v ta namen porabili doma,« so dodali vprašani delavci) porabilo en dan za natančen opis poklicne prakse. Sodelovali so pri popisu del za referenčne knjižice, ki zajemajo vse poklice v podjetju. »Gre za ta težaven proces, ki vodi od besed k dejanjem,« je pri-



stavil Alain Kokosowski, eden od strokovnih sodelavcev, ki so jih poklicali na pomoč.

»Morali smo jih opremiti z vsem potrebnim in jim pomagati, da razvijejo nekatere andrugoške spretnosti v povezavi z njihovim novim poslanstvom, namreč spretnosti za to, da lahko postanejo 'delavci mentorji'. To izobraževanje,« je povedal Alain, »je v letu 1997 končalo le osem starejših delavcev. Od takrat so ti delavci odgovorni za vse nove delavce, ki prihajajo. Med njimi so mladi, pravkar zaposleni, pa tudi tisti, ki jih premestijo na novo delovno mesto. Naloga delavcev mentorjev je, da te 'nove' privedejo iz stanja začetnikov v stanje poklicne usposobljenosti.«

»Za takšen način izobraževanja smo se odločili,« je povedal Phillipe Jolivet, »zaradi posebnosti naših proizvodov in zaradi posebnih spretnosti in znanj, ki jih zahteva naša proizvodnja. Takšnih spretnosti ne da noben program poklicnega izobraževanja in tudi ne poklicna matura. Tudi pomoč izobraževalne organizacije in razvoj ustreznega programa ne bi dala rezultatov. Izobraževanja tudi ni bilo mogoče zaupati predelavcem in vodjem obrata, saj za kaj takega nimajo dovolj časa.« Nazadnje so se v tovarni odločili za učenje v praksi, na mestu samem ...

## TEŽAVE

Nekateri vodje obratov niso dovolili, da bi si delavci mentorji po svoje organizirali čas med proizvodnjo in izobraževanjem. »V začetku leta nisem biti mentor drugim, kajti le jaz znam nastaviti stroje,« je povedal eden od delavcev. »Poleg tega je v letu dni posamezni mentor izobrazil le od enega od petih delavcev. Tako smo doslej izobrazili le dvajset delavcev,« je še povedal Philippe Jolivet. V sindikatu pa so nam zaupali, da »čeprav so bili delavci zelo počasčeni, da upoštevajo

njihovo poklicno usposobljenost, za to niso bili nič bolje plačani«.

## POSODOBITEV

Ko bodo tovarno posodobili, bodo starejši delavci sistematično prenašali znanje na vse zaposlene. To je že drugače, pravijo, kajti izobraziti novince ali tiste, ki so v tovarni le štiri do pet let, je nekaj drugega, kot če znanje prenašamo na tiste, ki so z nami že trideset let.

Povzetek in priredba po časopisu Le Monde, maj 1999

Pripravila dr. Dušana Findeisen

## K 2. SLOVENSKA KONFERENCA O RAVNANJU Z LJUDMI PRI DELU

### *Razvijmo prednosti posameznika, učinkovitost timov in uspešnost organizacije*

Gospodarski vestnik je letos organiziral že drugo slovensko konferenco Ravnanje z ljudmi pri delu. Letošnja konferenca, ki je bila 4. in 5. oktobra na Bledu, je potekala z motom: Razvijmo prednosti posameznika, učinkovitost timov in uspešnost organizacije. Čedalje jasneje je namreč, da bodo naše organizacije uspešne le, če bodo uspešni naši zaposleni, in le toliko, kolikor nam bo uspelo izvabiti iz njih ustvarjalnosti. In to je po novem naloga kadrovskih managerjev. Sicer nadvse težavna naloga, ki zahteva veliko znanja, občutka za ljudi, predvsem pa tudi položaj v podjetju, saj opisanih nalog ni mogoče izpolniti brez moči v podjetju oziroma organizaciji.

V svetu je bilo narejenih že veliko raziskav s področja kadrovske dejavnosti in o vlogah, ki bi jih morala izpolnjevati. Prav tako tudi o mestu, ki bi moralo pripadati kadrovske funkciji v sodobnem in v prihodnost usmerjenem podjetju. Naj omenim le eno izmed njih. Po podatkih Wyatt Worldwide Study's Study je v organizacijah, v katerih se razvoj sposobnosti zaposlenih povezuje s poslovno strategijo, dohodek za 40 odstotkov višji kot drugje. Iz te in še mnogih drugih raziskav lahko sklepamo, kako zelo pomembno je, da imajo kadrovske strokovnjake pri svojem delu dovolj avtonomije in odgovornosti ter seveda znanja, da lahko opravljajo čedalje zahtevnejšo in uglednejšo poslovno funkcijo.

Zato ne bo odveč, če ponovim misli Susan Fa-

bre, svetovno priznane strokovnjakinje za ravnanje s človeškimi viri, ki je med drugim izrazila prepričanje, da »kadrovske strokovnjake v organizacijah igrajo polnopravno vlogo poslovnega partnerja; da so notranji svetovalci in vodje sprememb in da lahko skozi te nove vloge veliko prispevajo k dobrim odločitvam in poslovnim rezultatom«.

Na drugi slovenski konferenci o ravnanju z ljudmi pri delu smo torej iskali odgovore na vprašanja, kako umestiti kadrovske funkcije v podjetju in jo skladno povezati s poslovno strategijo, kateri sodobni koncepti ravnanja z ljudmi pri delu so najprimernejši za naše poslovno okolje, kako najti najustreznejše matrike za uvajanje pozitivnih sprememb, kako z alternativnimi tehnikami ter metodami pridobiti in obdržati najboljše kadre ter kakšne so najnovejše svetovne razvojne smernice kadrovske stroke.

Na konferenci so predavatelji predstavili veliko zanimivih spoznanj. Brane Gruban je v svojem predavanju Obvladovanje sprememb ali upravljanje presenečenj udeležence seznanil z dejstvom, da se je po raziskavah vodilnih svetovnih poslovnih revij, kot sta Fortune in Forbes, že povsem uveljavilo spoznanje, da se uresniči le 10 odstotkov poslovnih strategij. Vplivi iz okolja so namreč tako hitri in nepredvidljivi, da jih ni mogoče več nadzorovati. Prav zato je po mnenju vodilnih svetovnih gurujev managementa pomembno energijo usmeriti predvsem v hitro učenje in spreminjanje. Odločilno vlogo pri

tem ima kadrovska funkcija, saj se prav kadrovske sistem ukvarja z ljudmi, s človeškimi dilemami, in ne le s strategijami.

Velikokrat je že bilo rečeno, da sta kapital in tehnologija danes razmeroma lahko dostopna in da je treba izvor konkurenčnosti iskati predvsem v ljudeh, v njihovem znanju ter ustvarjalnosti. Toda še tako lepe besede bodo brez učinka, če si podjetja ne bodo prizadevala za skladno povezavo med strategijo ravnanja z ljudmi pri delu in poslovno strategijo podjetja, je v prispevku *Strateška povezava med kadrovske funkcije in uspešnostjo poslovanja* menila dr. Nada Zupan. V vseslovenski raziskavi o obnašanju slovenskih podjetij v obdobju prehoda v tržno gospodarstvo, med drugim je zajela tudi raziskovanje modelov, ki jih uporabljajo slovenska podjetja pri izvajanju kadrovske funkcije, se je izkazalo, da v slovenskih podjetjih že lahko najdemo primere sodobnih pristopov povezovanja teh dveh strategij. Dr. Zupanova je predstavila osem pristopov, z namenom, da bi udeleženci med njimi izbrali tistega, ki bi ga lahko uporabili tudi v svojem delovnem okolju.

V svetu izenačenih materialnih in tehnoloških možnosti so človeški potenciali konkurenčna prednost in uspeh. Priznavanje pomena vlaganja v zaposlene načeloma ni sporno, zaplete pa se pri obsegu, ekonomiki in merljivih učinkih ter odgovornosti vključenih za vračanje vloženega, je poudaril dr. Janko Berlogar v svojem prispevku *Kako prepoznati odličnost v kadrovske managementu*. V kadrovske dejavnosti ni nikoli miru in ne medalj, ker pod tovrstnim delom pač ni mogoče preprosto potegniti črte in v zvezi z njim izračunati dobička. Če ste pri svojem delu uspešni, morate to tudi pokazati in dokazati. Samo to namreč šteje. Odličnost je predvsem učinkovitost, učinkovitost pa mora biti ekonomsko merljiva. Problem ekonomike in dokazovanja učinkov vlaganja v ljudi pa je končno postal tudi rešljiv, kajti v Veliki Britaniji so razvili standard odličnosti vlaganja v ljudi, ki daje pravo veljavo tudi kadrovske mana-

gementu. Standard »vlagatelji v ljudi« (Investors in people) se prek multinacionalne nezadržno širi tudi k nam, kar je za razvoj in navsezadnje tudi ugled kadrovske stroke v Sloveniji zelo pomembno.

Na prvi slovenski konferenci *Ravnanje z ljudmi pri delu*, ki je bila lani novembra v Čatežu, smo ugotovili, da bo timsko delo tista oblika dela, ki bo prevladovala v prihodnosti. O tem je prepričana tudi Christine Davies, tuja gostja letošnje konference, ki je prišla iz Velike Britanije. V svojem prispevku *Sodobna kadrovske strategije upravljanja in razvoja timov* je poročala, da se v svetovnem merilu čedalje več organizacij, ki so uvedle timsko delo, lahko pohvali, da je timsko delo celo učinkovitejše, kot so pričakovali. Uspešnost organizacij temelji na delovnih timih, ki se sami vodijo. Ko so leta 1995 delali raziskavo o prihodnosti timskega dela, le eden izmed desetih managerjev ni verjel, da bodo čez dve do tri leta imeli v njegovi organizaciji time, ki bodo delovali samostojno. Timi, ki se sami vodijo, pa zahtevajo od managementa, da ponovno razmisli o svoji vlogi, saj prihodnost od njih zahteva, da se bodo morali iz nadzornikov preleviti v inštruktorje in notranje svetovalce timov, predvsem pa odstopiti del moči vodjem timov.

Strokovni program konference je zajemal tudi delo v petih izbirnih sekcijah.

V sekciji *Razvoj kadrov v modelu poslovne odličnosti* je Sandi Jerman poudaril, da je kakovost nekoč res pomenila konkurenčno prednost, danes pa je pogoj, da se organizacija in podjetje sploh lahko pojavi na trgu. S kakovostjo se ukvarja čedalje več strokovnjakov, kljub temu pa se ta pojem še vedno uspešno izmika nedvoumni in enotni definiciji. Najprej smo govorili o kakovosti izdelkov in storitev, nato smo na kakovost gledali skozi prizmo zadovoljnih kupcev, od leta 1988 pa imamo Evropsko združenje za upravljanje s kakovostjo, ki je razvilo model odličnosti. Ta postaja čedalje bolj priljubljen okvir za ocenjevanje stanja v organizaciji. Pozitivno je, da so v ta model

vključeni tudi ljudje, torej vsi zaposleni. Sandi Jerman je tako korak za korakom gradil most med modelom in praktičnim razvojem odličnosti organizacije, pri čemer je še posebej poudaril, da morajo kadrovske strokovnjaki nenehno meriti zadovoljstvo zaposlenih, kajti to je pomemben indikator napovedovanja poslovne uspešnosti in seveda poslovne odličnosti.

Eno izmed osrednjih vprašanj kadrovskega svetovalca ob prihodu v podjetje je: ali imate dovolj »pravih« ljudi na »pravih mestih«, da si zagotovite varno poslovno prihodnost?

Presenetljivo je, koliko zaposlenih ustreza vsem formalnim zahtevam delovnega mesta, njihovi rezultati pa so podpovprečni, je v sekciji Kako privabiti in prepoznati ustrezne kadre ugotavljal Radovan Kragelj. V evropski raziskavi MCE, v kateri je sodelovalo več kot 700 kadrovskega managerjev, se je pokazalo, da je največji problem privabiti in obdržati »prave« nadarjene posameznike, ki so kos vsakdanjim izzivom. Radovan Kragelj, specialist za razvoj kadrov pri Združenju bank Slovenije, je udeležencem predstavil sodobne tehnike in metode pridobivanja kadrov, pri čemer je poudaril, da je treba začeti že pri objavi razpisa za prosto delovno mesto. Pri nas namreč še ni razpisov, v katerih bi bila navedena tudi višina plače. In zakaj ne? Udeležencem je predstavil tudi podroben opis psiholoških postopkov in faz pri izbiri najprimernejših kandidatov.

Bolniške odsotnosti ne hromijo le delovnega ritma, temveč postajajo tudi čedalje pomembnejša ekonomska kategorija, s katero se spopadajo današnja podjetja. Vladimir Pirc je v sekciji Zmanjševanje bolniške odsotnosti udeležence seznanil s podatkom, da povprečno v Sloveniji na dan izostane z dela kar 35.000 ljudi. To pomeni izgubljena finančna sredstva, hkrati pa teh 35.000 ljudi medtem ne ustvarja nove vrednosti. Problem bolniških izostankov najučinkoviteje rešujemo projektno. Najprej je treba ugotoviti in opredeliti vse pomembnejše dejavnike, ki vplivajo na bolniško odsotnost, nato

jih lahko s pravim pristopom obrnemo v prid zmanjševanja bolniške odsotnosti. Razlog mnogih bolniških izostankov namreč ni bolezen, temveč nezadovoljivi medosebni odnosi na delovnem mestu, nerazumevanje delavčevih težav, nezadovoljene poslovne in delovne ambicije, preobremenjenost ... Bolezen kot vzrok za izostanek z dela je po rezultatih raziskav šele na sedmem mestu.

Ljudje, ki iščejo novo zaposlitev, se nedvomno želijo zaposliti v dobrem podjetju. Ugled podjetja je torej zelo pomembno merilo za odločitve za prijavo na razpis za delovno mesto. V nenehnem boju za najboljše kadre se je v skladu s tem spoznanjem razvilo v okviru kadrovske dejavnosti novo strokovno področje, to je tako imenovani kadrovskega marketing, ki ga je udeležencem konference predstavil dr. Miro Kline. Posebno pozornost je namenil oglaševanju delovnih mest in ugledu podjetja. Podjetje, ki razpisuje novo delovno mesto, ima enkratno priložnost, da prav s kadrovskega oglasom še dodatno gradi ugled podjetja. Če bomo na to pozornejši in če bomo resnično skrbeli za estetiko in domišljenost kadrovskega oglasov, bomo imeli dvojno korist – utrjevali bomo ugled podjetja v javnosti in hkrati pritegnili najboljše kandidate za določeno delovno mesto. Kadrovskega oglasi namreč ne komunicirajo le z morebitnimi kandidati za delovno mesto, temveč tudi z javnostjo, ki je zainteresirana za pridobivanje informacij o naši organizaciji.

Kadar razpišemo določeno delovno mesto, imamo v mislih tudi to, kakšne sposobnosti in osebnostne lastnosti bi moral imeti kandidat. Iz stotine ponudb, ki jih po navadi dobimo, pa lahko razberemo le želje po delu, redni službi, zaslužku ... Le malo ali pa nič nam te prošnje, čeprav so nekatere zelo skrbno izdelane, povedo o človeku samem. Kako prepoznati drugo plat medalje, nam je v sekciji Kaj nam razkriva pisava – grafologija in kadrovanje predstavil Borut S. Pogačnik, ki je med drugim povedal, da po svetu že dolgo posegajo po alternativnih

kadrovskih prijemih, med katere spada tudi grafološka analiza prejetih prošenj in življenjepisov. V Nemčiji grafološko analizirajo kar 70 odstotkov vseh prejetih prošenj. Grafološka analiza temelji na znanstveni metodi, ki razčleni pisavo na 33 parametrov. Z njimi se ugotavlja jo prosilčeve lastnosti, ki so bolj ali manj zaželeni za določeno delovno mesto. V Sloveniji uporabljajo grafološko analizo že v kar nekaj podjetjih, pričakovati pa je, da se bo ta alternativna metoda še bolj razširila, saj kadrovski strokovnjaki stalno iščejo nove načine in poti za prepoznavanje ustreznih kadrov. V pisavi se namreč razkriva posameznikova samozavest, kritičnost, zmožnost samoobvladovanja, storilnost, energetska opremljenost, vztrajnost ... in prav zato je lahko grafologija nadvse učinkovit pripomoček pri kadrovanju.

Na konferenci smo spregovorili tudi o Vlogi delovne organizacije pri preprečevanju in zdravljenju različnih oblik zasvojenosti. Še pred dobrimi tremi leti se o tem tako rekoč ni govorilo. Alkohol, cigarete in druge droge so bili za poslovni svet tabu. Toda ne moremo si več zatisniti oči pred dejstvom, da zasvojenost vseh vrst v razvitih deželah zelo narašča in postaja čedalje večji problem tudi za delovne organizacije, je opozorila Jasna Čuk, ki vodi enega izmed slovenskih centrov za preprečevanje in zdravljenje odvisnosti. V državah v prehodu zaradi negotovosti in velikih delovnih zahtev ter pritiskov še posebej narašča število posameznikov, ki posegajo po alkoholu in drugih drogah. Tudi v Sloveniji se je poraba alkohola v zadnjih 30 letih znatno povečala. Pri katerikoli obliki zasvojenosti pa slej ali prej pride do upada delovne motivacije in delovne storilnosti na splošno. Prav zato je zelo pomembno sodelovanje, ki ga lahko ogroženi osebi ponudijo delovna organizacija in sodelavci. Nekatera znana in uspešna svetovna podjetja so že razvila interne programe skrbi za zaposlene, za obvladovanje kajenja, odvisnosti od alkohola in drugih drog, za kulturo prehranjevanja in gibanja, ki jih je

predavateljica udeležencem tudi podrobneje predstavila.

Za razvoj stroke je izjemno pomembno, da upošteva svetovne usmeritve. Nedvomno je v kadrovski dejavnosti sprožilo pravo revolucijo spoznanje o emocionalni inteligentnosti.

Inteligentni količnik in tehnične sposobnosti so vsekakor pomembni, toda premalo za današnji poslovni svet, je v prispevku Emocionalni kapital podjetja – razvoj emocionalne inteligentnosti zaposlenih poudarila ameriška svetovalka mag. Sandi Redenbach. Številne raziskave uspešnih in neuspešnih posameznikov so potrdile, da prav čustvena inteligentnost vpliva na povečanje učinkovitosti zaposlenih in ločuje zmagovalce od poražencev. In kaj je čustvena inteligentnost? Predvsem sposobnost prepoznavanja, obvladovanja in izražanja občutkov ter spretnost ravnanja s čustvi soljudi. Opredeljuje jo pet sestavin, in sicer: samozavedanje, samoobvladovanje, motivacija, empatija in medosebni odnosi, ki jih lahko razvijamo vse življenje.

Sklep letošnje konference bi lahko izrazili z znamenitim stavkom Dana Kendalla, znanega kadrovskega managerja iz podjetja Anthem, ki je zapisal: »Sporočilo je jasno; kadrovska funkcija ne sme biti le strošek za podjetje, ampak mora s svojimi aktivnostmi dosegati pozitivne spremembe pri zaposlenih in s tem dodajati novo vrednost delovni organizaciji.« Ta naloga vsekakor ni lahka, saj imamo opravka z ljudmi, in ne s stroji ter delovnimi procesi. Vsak posameznik je unikat, vsakdo stopi pred nas s svojimi potrebami, hotenji, željami ... Od kadrovske funkcije pa se pričakuje, da iz vsakega takšnega unikatnega posameznika izvabi najboljšo za delovno organizacijo. Ko bomo to zares dosegli in znali to izmeriti ter ovrednotiti tudi s finančnimi in ekonomskimi kazalci, morda res ne bo več daleč čas, ko bodo podjetja pravzaprav vodili kadrovski strokovnjaki oziroma tisti, ki bodo imeli največ znanja in moči za to, kako pri delu učinkovito ravnati z ljudmi.

mag. Daniela Brečko



*Veliko vabil na konference in posvete se pojavlja na internetu in sami si jih lahko preberete. V reviji jih ne bomo ponavljali. Iz kupa poštnih vabil smo izbrali informacije o najpomembnejših konferencah. Konference s svojimi temami in predstavitvami časovno prebijejo izdajanje strokovnih knjig. Najbolj smo strokovno obveščeni, če se udeležujemo posvetov in konferenc s svojega področja. Konference so priložnost, da tudi osebno srečamo raziskovalce, katerih članke in knjige sicer beremo, so priložnost za dialog in srečevanje s kolegi. Ne imejte pomislekov glede tujih jezikov, na konferenci boste gotovo srečali ljudi s slabšim obvladovanjem angleščine ali nemščine. Stran z njimi!*

#### **41. letna konferenca RAZISKOVANJE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH**

Prvič se bo zgodilo, da bo pet mednarodnih organizacij za raziskovalce v izobraževanju odraslih nastopilo na skupni konferenci. Sestali se bodo v Kanadi, v Vancouverju, University of British Columbia. Poročali in razpravljali bodo o najnovejših znanstvenih dosežkih v izobraževanju odraslih. Dve podobni konferenci, vendar manjši po obsegu, sta bili že v Veliki Britaniji: 1988 v Leedsu in 1997 na univerzi v Londonu. Ne glede na to, ali ste član katere od petih mednarodnih organizacij za raziskovalce v izobraževanju odraslih, ali imate svojo raziskavo, se oglasite in pošljite svoj prispevek. Na tej svetovni konferenci boste imeli priložnost, da o svojih izsledkih razpravljate s kolegi in jih predstavite širši javnosti. Pohitite! Kmalu bo seznam nastopajočih poln.

#### **Informacije in prijave:**

Thomas J. Sork, Dept. of Educational Studies, University of British Columbia, 2125 Main Mall, VANCOUVER, BC V6T 1Z4, CANADA  
 tel.: 604-822-5702, e-pošta: tom.sork@ubc.ca,  
 www.educ.ubc.ca/edst/aerc

Čas: 2.–4. junija 2000

Kraj: Vancouver v Kanadi

#### **18. evropska konferenca EUCEN SPREMINJANJE DELA IN IZOBRAŽEVALNIH POTREB**

Spreminjanje dela vpliva na izobraževanje in vzgojo. Z vidika tistih, ki zagotavljajo vzgojo, bi težko našli pomembnejšo temo. Katere vrste dela se pojavljajo hkrati z družbenimi spremembami in kaj to pomeni za vzgojo ter izobraževanje? To so ključna vprašanja za vse tiste, ki načrtujejo izobraževanje. Odgovori nanje jim pomagajo, da bolje razumejo družbo in se pravil-

neje odločajo. Tema konference postaja še toliko aktualnejša, če upoštevamo nekatere vidne težnje v družbah, kot so: pod vplivom informacijske družbe se delo naglo spreminja, naglo narašča število začasnih del (za določen čas) in ljudje hitreje izpadejo iz kategorije aktivne delovne sile. Vse evropske družbe se srečujejo z enakimi vprašanji:

- Kako se lahko univerzitetno dopolnilno izobraževanje odzove na spreminjajoča se delovna okolja?
  - Kakšno odgovornost imajo univerze za zaposlovanje svojih diplomantov in kakšno vlogo ima pri tem dopolnilno izobraževanje?
    - Kako lahko univerze in še posebej dopolnilno izobraževanje rešujejo probleme čedalje večje brezposelnosti starejše generacije?
      - Kakšne spremembe opazimo v delu učiteljev in kako se lahko dopolnilno izobraževanje odzove tudi na te spremembe?

#### Informacije in prijave:

Karelia Congress/Ms. Arja Hukkanen, Continuing Education Centre, University of Joensuu, JOENSUU, FINLAND, tel.: 358-13 251 4217, e-pošta: arja.hukkanen@joensuu.fi

Čas: 1.–4. decembra 1999

Kraj: Joensuu na Finskem

#### **Mednarodni seminar STRATEŠKE OSNOVE ZA RAZVOJ UČEČE SE DRUŽBE**

Teme seminarja so:

- Stanje na Vzhodu in izkustva Zahoda
- Kako država ureja izobraževanje odraslih?
- Mesto izobraževanja odraslih v nacionalnih razvojnih načrtih
- Raziskovanje v izobraževanju odraslih v baltičkih državah, nekdanjih sovjetskih republikah in državah Vzhodne in Srednje Evrope
- Od ideje o vseživljenjskem učenju do učeče se družbe: strategije in pristopi

Informacije in prijave: Ene Käpp, Eve Pärnapuu, Tallin University of Educational Sciences, Centre for the Education of Adults, Lasnamäe Str. 52, TALLIN, 11413 ESTONIA, Tel.: 372-6 380 180, e-pošta: andras@andras.ee

Čas: 25.–28. novembra 2000

Kraj: Talin v Estoniji

## Seminar po internetu za učitelje KAKO UČITI ODRASLE

Seminar je namenjen začetnikom in tudi izkušenim učiteljem odraslih, ne glede na predmet, ki ga učijo. Seminar bo prek interneta vodil William A. Draves, ena najvidnejših avtoritet s področja vseživljenjskega učenja in avtor uspešnice Kako učiti odrasle.

Udeleženci se lahko kadarkoli med petdnevnim tečajem prijavijo v internetni konferenčni center na LERN-ovi domači strani, in to tolikokrat, kot želijo. Da bodo lahko poslušali predstavitve, potrebujejo avdioprogram (Real Audio), ki ga lahko posnamejo brezplačno na naslovu: <http://www.realaudio.com>. Vprašanja lahko postavljajo voditelju seminarja Williamu Dravesu ali pa izmenjajo zamisli z drugimi udeleženci v »kotičkih za klepet« (chat rooms).

Da bi bil učinek seminarja čim večji, prej preberite knjigo Kako učiti odrasle Williama A. Dravesa. Seminar po internetu bo usklajen s poglavji v knjigi.

Teme seminarja so:

Prvi dan: Kako se odrasli učijo

Drugi dan: Kako pripraviti svoj tečaj? Uvod v tehniko DIVE

Tretji dan: Kako preučiti udeležence in jih dejavno vključiti

Četrti dan: Načini spreminjanja tehnik poučevanja

Peti dan: Kako energizirati učno okolje

Posamezniki plačajo 25 ameriških dolarjev. Cena ne vključuje navedene knjige.

Organizacije, članice LERN, lahko brezplačno prijavijo do pet učiteljev. Knjigo po ceni 14,95 ameriškega dolarja lahko naročite pri MBS.

**Informacije in prijave:** 1-800-678-376 ob delavnikih med 8. in 17. uro po osrednjem evropskem času. Kontaktna oseba in informacije: Tammy Smith, [tammy@lern.org](mailto:tammy@lern.org). Več informacij tudi na: [www.lern.org](http://www.lern.org)

**Čas:** od 17. do 21. januarja 2000





# Povzetki/Abstracts

dr. Ana Krajnc

## Paradoks tretjega življenjskega obdobja

Prehod iz drugega v tretje življenjsko obdobje je pomembna prelomnica v življenju. Starejšega doletijo različne spremembe: izgubi prejšnji socialni status, ki ga je imel glede na svoj poklic in službeni položaj, skrčijo se odnosi z drugimi ljudmi, zato čedalje težje zadovoljuje svoje osnovne psihosocialne potrebe (potrebo po varnosti, socialni pripadnosti in ljubezni, spoštovanju in samospoštovanju, potrebo po spoznavanju novega in odkrivanju neznanega, potrebo po lepem in samopotrjevanju). Nenadoma se mora veliko naučiti.

Predupokojitveno izobraževanje naj bi človeka vsaj delno pripravilo na spremembe, ki ga čakajo po upokojitvi. Osamljenost in socialna izoliranost ga sicer čedalje bolj zanašata na rob družbe in že nekaj mesecev po upokojitvi se nabere toliko psihičnih šokov, da zapade v krizo.

Izobraževanje za tretje življenjsko obdobje ima več vzgojno-izobraževalnih ciljev. Mreža univerz za tretje življenjsko obdobje ponuja v študijskih krožkih izobraževanje in usposabljanje za nove dejavnosti, uresničevanje neizpoljenih želja. Z znanjem pomaga ljudem, da spremenijo nekatera stališča, se otresejo predsodkov, si oblikujejo nove vrednote, novo osebno identifikacijo, zavestno branijo svoj družbeni položaj, izboljšajo predstavo o sebi in sproščeno nadaljujejo svoje življenje tudi po upokojitvi.

V letu starejših je moto »za družbo vseh starosti«. Raziskave nam dokazujejo, da je v Sloveniji preživelo gledanje na starejše kot socialni stereotip še vedno zelo zakoreninjen in starejšega poriva na dno socialne lestvice. Spreminjanje družbene zavesti bo možno, če bomo ozavestili vse generacije.

Ana Krajnc, Ph. D.

## The Paradox of Life's Third Age

The transition from the second to the third age of life is an important milestone in life. Senior citizens experience different changes: They lose their former social status arising from their occupation and employment status; Relationships with other people are reduced, which means that they satisfy their basic psychological and social needs with increasing difficulty (need for safety, social affiliation, love, respect and self-esteem; the need to learn new things and discover the unknown; the need for beauty and self-affirmation). Suddenly, they must learn a great deal.

Pre-retirement education should prepare a person – at least to some extent – for the changes that await him in retirement. Loneliness and social isolation steer him increasingly closer to the margins of the society and only a few months after retirement so many psychological shocks accumulate that he lapses into a crisis.

Education for the third age has several training and educational goals. The network of third-age universities offers study courses on how to learn new activities and how to realise unfulfilled desires. Through knowledge third-age universities help people change some of their viewpoints, get rid of prejudices, adopt new values and a new personal identification; consciously defend their social status, improve their self-image and continue their life in a relaxed manner also after retirement.

The motto of the year of the elderly is »For a Society of All Ages.« Research indicates that in Slovenia the obsolete view of the elderly as a social stereotype is still deeply rooted relegating the elderly to the bottom rung of the social ladder. A change in the social awareness will be possible only

if all generations are made aware of this issue.

dr. Dušana Findeisen

## Izobraževati starejše delavce?

Nova organizacija dela in novi koncepti proizvodnje, vse manjše število mladih, ki prihajajo iz šol, daljša pričakovana življenjska doba, vse to vpliva na položaj starejših delavcev in njihove izobraževalne potrebe. V delovnih organizacijah bi bilo smiselno zadržati posebna znanja, ki jih imajo le starejši, denimo posebno znanje o kulturi delovne organizacije in kolektivni spomin v zvezi z njo. Starejši delavci potrebujejo nova znanja in želijo razvijati stike z drugimi rodovi ter strokovnjaki. Usposabljanje starejših skupaj z mlajšimi omili »ageism« v delovni organizaciji, povečuje uspešnost mentorstva starejših, ohranja usposobljenost starejših za samozaposlitev po upokojitvi. Z izobraževanjem starejših delavcev bi lahko opozorili tudi na to, da bi bilo dobro proizvodnjo zmanjšati v korist zaposlenih in ljudi na splošno.

Dušana Findeisen, Ph. D.

## Educate elderly workers?

Organisation of work and new concepts of production, as well the diminishing number of young school leavers and the longer average life expectancy have changed the position of the elderly workers and their educational needs. It would be reasonable to retain specific knowledge and skills of the elderly workers for the benefit of the working organisation, their knowledge being related to the culture of the working organisation and to its collective memory. Elderly workers need new knowledge and they need to be related to other generations and professionals.



As a result of the training of the elderly ageism in the working organisations is less present and the effectiveness of the mentoring performed by the elderly is increased. Finally education of the elderly workers could also lead to a lower production for the benefit of the employed and for the community on the whole.

mag. Daniela Brečko

### Vseživljenjski razvoj osebnosti (2. del)

Avtorica v drugem delu svojega prispevka opiše in komentira teorije stopenjskega razvoja osebnosti, ki dopuščajo več razmišljanja o možnostih vzgoje in osebnostnega razvoja odraslih. Podrobneje opiše Eriksonov opus znanstvenega razmišljanja, ki je bil podlaga tudi za nastanek vseh drugih teorij v sklopu teorij o stopenjskem razvoju osebnosti. Med njimi predstavi tudi Havighurstovo teorijo življenjskih nalog. Prav tako se v prispevku loteva razlage in opisa kronološko najmlajših teorij, tako imenovanih interpersonalnih teorij osebnostnega razvoja, ki priznavajo in spodbujajo osebnostni razvoj odraslih predvsem na podlagi komunikacijske klime in spodbudnih ter bogatih medosebnih komunikacijskih povezav. Pri vsaki izmed teorij predstavi tudi njen pomen za nadaljnji razvoj in strokovno razmišljanje o osebnostnem razvoju ter vzgoji odraslih.

Daniela Brečko, M. Sc.

### Lifelong Personality Development - Part 2

In the second part of her article the author describes and comments on the theories of the personality development stages, which lead to more ideas on the possibilities of education and personality development of adults. She discusses in more detail Erikson's writings on scientific thinking, which also provided the groundwork for the emergence of all other theories dealing with the personality development stages. One of these theories discussed

by the author is also Hovighurst's theory on life tasks. In addition the author in her article tackles the explanation and description of chronologically most recent theories, the so-called inter-personal theories of personality development, which acknowledge and encourage personality development in adults, primarily on the basis of the communicational climate and the many encouraging interpersonal communication links. Along with each theory discussed the author also presents their significance for further development and professional considerations of personality development and education of adults.

mag. Nives Ličen

### Človek na Marsu, dinozavri na Zemlji

Avtorica v prispevku opredeljuje nekatere dejavnike sodobnega življenja, ki narekujejo vzgojo in izobraževanje za kakovostne medsebojne odnose. Poroča o izobraževanju odraslih za strpnost, ki je potekalo v bralnem študijskem krožku. Udeleženke te neformalne oblike izobraževanja so bile osnovnošolske učiteljice z različnih predmetnih področij, zaposlene na različnih šolah. Poleg izobraževalnih ciljev so si postavili tudi nalogo, da bodo razvili program za vzgojo strpnosti v formalnem izobraževanju otrok.

Nives Ličen, M. Sc.

### Humans on Mars, Dinosaurs on Earth

In her article the author defines several factors of modern living that dictate the guidance and education that are required for sound interrelationships. She reports on adult education of tolerance, which took place in a reading study course. The female participants of this informal type of education were elementary schoolteachers who teach different subjects and are employed at various schools. In addition to educational goals the participants set for themselves the task of

developing a programme of teaching tolerance as part of the formal education of children.

mag. Sabina Jelenc Krašovec

### Razmišljanje o univerzi in njenem položaju v učeči se družbi

Avtorica se v pričujočem prispevku sprašuje, kako bi lahko univerza kot institucija, ki je neločljivo povezana z družbo, ohranjala svojo samostojnost, objektivnost, kritičnost in ponujala študentom neodvisno znanje v učeči se družbi. Pri tem ugotavlja, da je uvajanje učeče se družbe nujnost predvsem zaradi porasta informacij in hitrega razvoja družbe, kopičenja znanja, povečane specializacije in večje socialne odzivnosti posameznikov. Predstavi tri sodobne koncepte učeče se družbe, in sicer koncept izobražene družbe, učečo se družbo kot trg učenja in učečo se družbo kot učno omrežje. V zvezi s posameznim konceptom predstavi tudi svoje razmišljanje o vlogi univerze. Ugotavlja, da bi morala tudi v učeči se družbi univerza ponujati ljudem čim bolj nevtrarno znanje in biti v tem pogledu »kulturna ustanova«, in ne zgolj servisna služba potreb gospodarstva in zahtev kapitala, vendar se bo morala v prihodnosti tudi univerza zazreti vase in izboljšati predvsem način posredovanja znanja ter razvijati pozitivna stališča do vseživljenjskega učenja in oblikovati ustrezen sistem vrednotenja študijskih programov.

Sabina Jelenc Krašovec, M. Sc.

### Some Ideas on the University and Its Status in the Learning Society

In this article the author considers the question how the university – as an institution inseparably tied to the society – could retain its autonomy, objectivity, critical attitude and offer to the

students independent knowledge in the learning society. The author also concludes that the learning society is a must, primarily due to the increased volume of information, rapid development of the society, accumulation of knowledge, increased specialisation and greater social response of the individual. The author discusses three contemporary concepts of the learning society, namely the educated society, the learning society as the market for learning and the learning society as a learning network. Tied to each of the concepts, the author also presents her ideas on the role of the university. She maintains that in the learning society as well, the knowledge provided by the university to the people should be as neutral as possible; in this sense the university should be a »cultural institution,« and not merely a service provider for the needs of the economy and requirements of capital. Indeed, in the future the universities will have to reconsider their role and improve, in particular, the method of transferring knowledge and developing a positive attitude towards lifelong learning as well as formulating a suitable system of assessing study programmes.

---

**dr. Karmen Erjavec**  
**Medijska pismenost**

Mediji zavzemajo središčno vlogo v naši družbi. Zato je medijska pismenost bistvena za demokratično zdravje sodobnih medijsko zasičenih družb. Kajti le državljan, ki je medijsko pismen in izbira kakovostno medijsko vsebino, je dovolj informiran, da lahko odgovorno participira v demokratičnem sistemu. Vzgoja za medije si je v številnih državah pridobila pomembno mesto v izobraževalnem procesu. Zato ni bistveno vprašanje, ali naj bo vzgoja za medije vseživljensko izobraževanje, temveč zakaj tako dolgo čakamo na njeno vključitev v različne ravni izo-

brazevanja. Ta članek odgovarja na vprašanje: kakšno znanje, vrednote in veščine potrebuje državljan v medijsko nasičeni dobi? Vzgoja za medije ponuja odgovor: medijsko pismen državljan ima dostop do medijev, zna analizirati, kritično ocenjevati in izdelovati raznovrstne komunikacijske oblike ter aktivno participirati v družbenem življenju.

**Karmen Erjavec, Ph. D.**  
**Media Literacy**

The media occupy a central place in our society, which makes media literacy essential for the democratic health of the contemporary, media-saturated society. Only a media-literate citizen, who selects good-quality media content, is sufficiently informed to participate responsibly in the democratic system. In many countries education about the media acquired a prominent place in the educational process. Consequently, the question is not whether education about the media should be a lifelong educational process, but rather, why it is taking us so long to introduce this kind of education at the various levels of education. This article answers the question What are the values, skills and knowledge that a citizen needs in a media-saturated society? Education about the media provides the answer: A media-literate citizen has access to the media; He knows how to analyse, critically evaluate and formulate various forms of communication and can also actively participate in the social life.

---

**Zdenka Birman - Forjanič**  
**Izobraževanje zaposlenih v gozdarstvu**

Pri varovanju in delu z gozdovi je izobraževanje zaposlenih v gozdarstvu izjemno pomembno. Avtorica predstavlja v članku del raziskave, katere cilji so bili preučiti razmere glede izobraževanja gozdarskih delavcev, prepoznati njihove temeljne značilnosti in način izobraževanja, ugotoviti, kakšne so izobraževalne potrebe zaposlenih, in prikazati, kakšne bodo smernice v zvezi z

izobraževanjem v gozdarski stroki v prihodnosti. Ugotavlja, da ima največ zaposlenih v gozdarski dejavnosti srednjo izobrazbo. V raziskavi pa je tudi ugotovila, da se visok odstotek zaposlenih izobražuje ob delu in da potrebe po novih znanjih zadovoljujejo tudi z internim izobraževanjem. Zanimive so tudi ugotovitve o izobraževalnih potrebah zaposlenih, ki izražajo predvsem potrebe po znanju iz komuniciranja pri svetovanju lastnikom gozdov. Osrednja ugotovitev raziskave je, kot meni avtorica, da ima izobraževanje v gozdarstvu dve temeljni usmeritvi in nalogi: izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje za kakovostno opravljanje nalog ter usposobitev za izobraževanje lastnikov gozdov in drugih javnosti.

**Zdenka Birman - Forjanič**  
**Education of Forestry Workers**

Education of forestry workers is of exceptional importance for the protection and management of forests. In this article the author presents a part of the research study whose objective was to study the conditions in the education of forestry workers; to recognise their basic characteristics and the method of education; to determine the educational needs of the workers and to indicate the future educational guidelines in the forestry sector. The author determined that most workers employed in forestry have secondary education. The author also found that a high percentage of forestry workers receive part-time education and that the needs for new knowledge are met through in-house training. Interesting are also the findings on the educational needs of workers who primarily expressed the need for communication skills required for counselling forest owners. The central finding of the research study, according to the author, is that forestry education has two fundamental objectives and tasks: education and professional training to ensure efficient performance of tasks and skills to educate forestry owners and the public at large.

Sanja Uršič

### Čitalnice – posebnost slovenske zgodovine

V drugi polovici 19. stoletja so se čitalnice z vlogo narodnih buditeljic razširile po vsej Sloveniji. Čitalniške družabne in kulturne prireditve so povezovalle ljudi. Tako so se v kraju, kjer je delovala čitalnica ali bralno društvo, med ljudmi stkale vezi. Srečevali so se v čitalniških prostorih, se zabavali, si v pogovorih izmenjavali znanje in izkušnje ter skrbeli za razvoj kraja. Čitalnice so dokaz, kako pomembna je povezava med kulturo in izobraževanjem. Ljudje, ki so s svojimi sposobnostmi in znanjem nastopali v amaterskih gledališčih, pevskih zborih, orkestrih, se udeleževali izletov in zabav, so vanje vnesli svoje želje, predloge in zamisli. Iz dejavnosti čitalnic so se kasneje razvile samostojne dejavnosti (knjižnica, gledališče, pevski zbor, glasbena šola, muzej), v katerih še danes potekajo kulturni programi. Avtorica meni, da je največ čitalniških značilnosti obdržala prav knjižnica. V njej so še vedno mize in stoli ter revije in časniki, ki jih lahko prebirajo obiskovalci. Knjižnica prireja veliko dejavnosti, ki so namenjene vsej populaciji.

V drugi polovici 19. stoletja so potovale informacije v primerjavi z današnjim časom zelo počasi. S splošno pismenostjo se je ljudem odprl nov vir informacij, iz katerih so lahko črpali znanje. Slovenski časniki, časopisi, knjige, priročniki in koledarji so prinašali nove nacionalne, politične, kulturne in gospodarske vsebine. Čitalnice, kjer so potekali govori, predavanja, tečaji, pogovori s prijatelji, so prenašale znanje in stališča, ki jih ljudje v takratnem času ne bi mogli dobiti kje drugje.

national awakers, spread throughout Slovenia. Social and cultural events based on reading brought people closer together. Thus in a community where a reading circle or a reading society was active, close ties were established among the people. People met in reading halls to have fun, to exchange knowledge and experiences through conversation and to take care of the community's development. Reading societies bear out the fact that ties between culture and education are of great importance. People who, thanks to their capabilities and knowledge, performed in amateur theatres, choirs, orchestras and participated in excursions and entertainment events, introduced their own desires, proposal and ideas into these activities. Later, independent institutions (library, theatre, choir, music school, museum) developed from reading societies where cultural programmes continue to be staged to this day. The author believes that it is the library that retained the most characteristics of the reading society. It is still furnished with tables and chairs and offers daily newspapers and other periodicals for the visitors to read. Furthermore, the library organises many activities intended for the entire population.

In the second half of the 19<sup>th</sup> century information travelled very slowly compared to the present time. Thanks to widespread literacy new information sources became available from where people could draw knowledge. Slovenian periodicals, newspapers, books, manuals and calendars brought new national, political, cultural and economic contents to its readership. Reading societies, where speeches, lectures, courses, friendly discussions were held, provided the knowledge and viewpoints, which could not be obtained elsewhere in those days.

Sanja Uršič

### Reading Societies - A Unique Feature of Slovenian History

In the second half of the 19<sup>th</sup> century reading societies, playing the role of