

# P Kakovost usposabljanja samozaposlovalcev

Neva Maher

*Ekonomске, politične in socialne razmere bodo v Sloveniji še naprej vplivale na nezmanjšane potrebe po samozaposlovanju odraslih. Ker je pričakovati, da zaradi še zmeraj neresenih temeljnih strukturnih neskladij v slovenskem gospodarstvu vzrokov nestabilnosti ne bomo odpravili, ostaja aktualno vprašanje: kako glede na relativno visoka sredstva, namenjena izobraževanju nezaposlenih, povečati njihovo direktno in indirektno učinkovitost.*

V preteklih letih se je razmahnilo podjetništvo. Z njim je povezano tudi samozaposlovanje nezaposlenih. Podjetništvo pa niso samo majhna podjetja (ali s. p.), niso samo visokoleteči cilji in ni samo način življenja. Je tudi nov, celovito inovativen pristop posameznika, ki zazna priložnost.

Z razmahom podjetništva se je intenziviralo izobraževanje in usposabljanje vseh vrst, bistveno se je spremenila njegova kvantiteta in kvaliteta. Pri usposabljanju za samozaposlovanje želim opozoriti prav na nekaj kvalitativnih vidikov: kaj dejansko pomeni večja kvaliteta. Ali je to višja raven strokovnega znanja? Ali je naš cilj obogatiti samozaposlovalce z nujno potrebnimi funkcionalnimi znanji, ki jim bodo v primerno preoblikovani didaktični obliki, še zlasti pa upoštevajoč njihov specifičen položaj, pomagala, da bodo z danimi resursi čimveč dosegli, našli in izrabili podjetniško priložnost.

Toda podjetniška priložnost ni samo zeleno prihodnje stanje: priložnost je zlasti prepričanje, da je mogoče uspeti.

Menim namreč, da bi lahko ne samo povečali število samozaposlitev, temveč tudi, da je še nekaj možnosti pri usposabljanju in še zlasti motiviranju za to, da bi bile tudi samozaposlitve za posameznike ekonomsko ne samo čimbolj uspešne, ampak tudi bolj profitabilne. Če bi namreč, ne samo na zavodih za zaposlovanje, še bolje poskrbeli za to, da bi odpravili čustveno in motivacijsko zavoro, s katero se srečujejo nezaposleni.

Podjetniška priložnost namreč in to, kako jo bo posameznik izkoristil, sta odvisna od:

- njega samega,
- od okolja,
- od možnosti pristopa do potrebnih sredstev,
- časa, ki je na razpolago.

## Čemu izboljšati kakovost učenja oziroma usposabljanja za samozaposlitev

Znano je dejstvo, da je izobrazbena struktura nezaposlenih, ki se samozaposlujejo, slaba. Tako zelo slaba, da se težko zaposlijo. Še težje jim je odkriti primerno, svojim sposobnostim in finančnim možnostim, tržno priložnost.

Sodobni podjetnik išče tržno priložnost, kot to uči večina podjetniških šol (pri tem so zelo strokovne): domnevajo absolvirano ustrezno raven poprejšnje izobrazbe in veliko motivacijo. Po definiciji je podjetnik zelo motivirana, inovativna oseba, ki poskuša čim bolj izrabiti vsa svoja znanja in sposobnosti za to, da bo pri poslu uspel.

Poleg dejstva, da je izobrazba slaba, pa tudi med šolanjem niso dobili določenih znanj, ki jih zahteva posel (načelo minimizacije stroškov, načelo maksimizacije poslovanja, marketinška znanja...).

Znanje, ki ga je treba posredovati, je obsežno: sega od tega, kako in kje naj pri samozaposlovanju bodoči podjetnik ali obrtnik išče svojo poslovno in življenjsko priložnost, preverjanja podjetniške ideje, možnosti trženja in poslovanja sploh do izdelave poslovnega načrta...

Zato bi bilo dobro, da bi v prihodnje – tako kot se je veliko naredilo v zvezi s strokovnimi vsebinami – naredili še več na tistih področjih, ki vplivajo na to, da je slušatelj ne samo bolj dojemljiv za pridobljeno znanje in usposabljanje, temveč tudi na to, da bo čimbolj motiviran za učinkovit prenos tega znanja v prakso.

Kako torej motivirati ljudi za usposabljanje, saj se marsikateri na seminarjih ali predavanjih sploh ne identificira, ali pa premalo za prihodnjega samostojnega podjetnika, s podjetniško kariero?

Ne smemo namreč pozabiti, da je odločitev za izobraževanje njegov pomembni »salto mortale«, ena od stopnic na poti k razrešitvi njegovega problema: navsezadnje ne smemo pozabiti, koliko energije je v to odločitev vložil tudi svetovalec na zavodu.

Množica oseb, ki se samozaposlujejo ali se bodo samozaposlovali, postaja namreč ekonomsko, socialno in politično breme: neposredno za ljudi in njihove družine same, posredno pa na drugih ravneh družbenega in gospodarskega dogajanja.

Učenje podjetništva je samo del izobraževanja in usposabljanja odraslih. Pri tem naj bi pridobili tista znanja in sposobnosti, ki so nujne, če želijo pri delu uspeti. Stroka je, kot smo že omenili, v minulih letih pripravila veliko strokovno kvalitetnih programov, toda kaj, ko sta dva pomembna kazalnika še zmeraj neugodna:

– 69%–83% je še zmeraj tistih ljudi, ki se izobražujejo, a so skeptični do podjetniške kariere (M. Glas, Ekonomska fakulteta v Ljubljani, 1994, Razvoj podjetniškega učenja in usposabljanja v Sloveniji);

– velik je odstotek samozaposlitve podjetnikov, ki ne poslujejo dovolj uspešno.

## Vplivi na kakovost pridobivanja znanja samozaposlovalcev

Uspešnost pridobivanja znanja je bistveno odvisna od sposobnosti in predvsem od motivacije. So obdobja, ko smo pripravljene za učenje in za to, da nas poučujejo. Nezaposleni so odrasli in ne

več otroci. Marsikaterega samozaposlovalca, kot sami pripovedujejo, je doma sram povedati, da gre spet v šolo, v šolsko klop torej; kot za kazen, ker je moral prenehati delo.

Odraslemu pa pripada drugačna vloga kot otroku: je delavec, je eden staršev, uredil si je že dom in ima obveznosti tudi do svojih staršev, je državljan, je prijatelj. Teh vlog je veliko in hkrati se od odraslega tudi pričakuje, da bo te vloge izpolnjeval:

- da bo oblikoval odraslo, državljansko in socialno odgovornost;
- da bo vzpostavil in zadržal standard;
- da bo pomagal odrasčajočim otrokom, ki naj bi postali odgovorni in srečni državljani;
- da bo oblikoval do zakonskega partnerja resno osebno razmerje;
- da bo sprejel in se prilagodil psihološkim spremembam v srednjih letih.

Ko se je odrasel prisiljen samozaposliti, je torej ob novem življenjskem pomembnem preživetvenem cilju močno ogrožena njegova varnost. Breme odgovornosti je veliko. To je treba razumeti in upoštevati tudi pri neposrednem usposabljanju, četudi predavatelj predava računovodstvo ali poslovni načrt.

V takšnem položaju si nikakor ne moremo kaj dosti pomagati z njihovo notranjo motivacijo. V normalnih okoliščinah, poročajo raziskave, so glavni motivi odraslih v tem, da dobijo ustrezní certifikat ali ustrezno spričevalo, da imajo neposredno materialno korist, da širijo splošno kulturo, vedoželjnost ali da se izobražujejo celo zaradi razvedrila.

Pri usposabljanju za samozaposlovanje je treba torej izhajati iz zunanje motivacije. Odraslemu se je treba znati približati, še zlasti pa mu je treba nekako, kljub velikim skupinam, pokazati, da je osebnost. Pri usposabljanju je namreč marsikdo od njih v hudi krizi.

## Odrasla oseba in andragoški proces

Odrasel človek nikakor ni kot otrok, torej odvisna oseba, temveč je bitje z lastnimi usmeritvami. Ko prevzame že naštetó vrsto vlog, se zave svojega statusa: takšnega so ga videli drugi. Sedaj je brezposeln: ali ga takšnega vidijo tudi drugi.

Zato potrebuje spoštovanje. Pri poučevanju odraslih, še zlasti pri samozaposlitvah, zato upoštevamo individualnost odrasle osebnosti. Navedeno mora vplivati na to, da smo izrecno tankočutni, kadar:

- ustvarjamo razpoloženje za učenje, na primer ne uporabljamo črne table kot nekoč v šoli;
- učimo, je priporočljivo poznati imena oseb in jih upoštevati kot sebi enake...;
- načrtujemo proces: pri andragogiki je ta vloga enakopravno razdeljena med učitelja in odraslega, ki se izobražuje;
- vodimo izobraževalni proces: učenje v majhnih skupinah, na delovnih sestankih...;
- vrednotimo učenje: nič ni slabšega, kot da odraslim delimo sodbe;
- določamo potrebe: čeprav andragoška stroka uči, da so na splošno odrasli zelo motivirani za učenje in je videti, da vedo, kaj potrebujejo, je pri samozaposlitvi treba prebiti ovire.

Izkušnja odrasle osebnosti je drugačna, kot je otrokova; izkušnja samozaposlovalca, ki je izgubil zaposlitev, pa je še posebej kruta. Za otroka je izkušnja sedanost – tisto, kar se mu dogaja. Za odraslega je izkušnja preteklost, vse, kar se mu je do danega trenutka zgodilo in bistveno vplivalo tudi na njegovo osebnost in na njegov odnos do zunanjega sveta. Zelo je ranljiv in občutljiv, zato je treba dopolnjevati njegovo sedanje znanje, na kakršni ravni že je.

Naštetó mora vplivati na to, kar moramo upoštevati pri usposabljanju:

- odrasli morajo aktivno sodelovati: zelo pogosto so prav oni dragocen vir informacij;

– ker imajo odrasli bogatejše izkušnje, so prav oni spet dragocen vir za posredovanje izkušenj drugim;

– ker pa imajo več izkušenj, so manj pripravljeni na spremembe kot mladi.

Tehnologija andragoškega procesa se naj osredotoči zato zlasti:

– na uporabo eksperimentalnih tehnik: študije primerov, delo v skupinah, simulacije primerov, razni projekti, skupinska terapija, seminarji, svetovanje, mentorstvo;

– na to, da se bo teorija maksimalno povezovala s praktičnimi primeri, in to, s konkretnimi praktičnimi primeri iz slovenske ekonomske oziroma podjetniške prakse (družbeno-ekonomski način gospodarjenja namreč določa temeljne možnosti ekonomskega subjekta, kako bo reševal tri temeljna ekonomska vprašanja: kaj in koliko ter kako proizvajati);

– na to, da se bodo izkušnje in učenje prenašale z enega na drugega, odrasel človek želi znanje takoj uporabiti, zato mu učenje ne pomeni akumuliranje znanja za zorenje njegove osebnosti, ampak je nagnjen k problemskem učenju: želi pridobiti znanje, ki ga bo uporabil za reševanje konkretnega problema.

## Učitelj, mentor, svetovalec, trener ali animator za posredovanje podjetniških znanj samozaposlovalcem

Kakšni učitelji morajo poučevati brezposelne: čim večji strokovnjaki na svojem področju? Premalo. Zelo pomembno je, da so najprej pozitivno naravnani in da to energijo oddajajo. Hkrati pa morajo poznati in uveljaviti sodobne postopke prenašanja znanja v izobraževanju odraslih.

Zgodilo se bo, da bodo na tečajih slušatelji le telesno navzoči, z mislimi pa drugje. Zato je pomembno, da mentor pozna posebnosti odraslih in brezposelnih v izobraževanju in tudi ve, kako je treba primerno ravnati. Teoretično znanje in prakso mora povezati še z osebnostnim čustvenim razvojem udeležencev, saj bo le tako mogoče celostno vplival na spreminjanje ravnanja in stališč. Tako bo v ospredju kakovost znanja in ne količina.

Seveda ne sme ostati tako razmišljujoči in delujoči mentor osamljen v svojih prizadevanjih za kvalitetno, dolgoročno, ciljno usposabljanje samozaposlovalcev. Dobro bi namreč bilo, da bi učitelje, ki posredujejo potrebna podjetniška znanja brezposelnim, dodatno obogatili z ustreznimi znanji. Ker poučevanje odrasle skupine, še zlasti brezposelnih, zahteva bolj vsestransko odgovorno ravnanje predavateljev, bi jih bilo dobro seznaniti s potrebnimi metodami in tehnikami, s tem, kako spoznavati udeležence izobraževanja (glede na njihove osebnostne lastnosti, na njihov kognitivni stil ipd.), kako upoštevati njihovo prejšnje znanje in izkušnje, kako vrednotiti njihovo nanovo pridobljeno znanje.

## Sklepne misli

Na koncu in navsezadnje, menim, da lahko glavne probleme in mogoče odgovore za bolj uporabno kvalitetno usposabljanje samozaposlovalcev iščemo in organiziramo v naslednjih smereh:

- predavatelje seznaniti s potrebnimi tehnikami in metodami izobraževanja odraslih, posebno s specifičnostjo motiviranja brezposelnih oseb;
- omogočiti bolj enakopravne stike med slušatelji in predavatelji ter stimulirati zaupanje in sodelovanje,
- poenostaviti strokovne vsebine.

---

mag. Neva Maher, dipl.oec.  
direktorica podjetja Vitalis, d. o. o.

---