

Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 1998. (Zbirka Profesija). 525 strani

ALOJZIJA ŽIDAN

Živimo v času, v katerem dobiva (mora dobivati) izobraževanje vse večji pomen. Izobraževanje prodira v vsa področja našega zapletenega, kompleksnega družbenega življenja. Danes so sicer (u)porabniki izobraževanja drugi in drugačni, kot pa so le-ti bili v preteklosti. Če poskusimo današnje izobraževance konkretizirati, potem lahko sodimo, da so le-ti: (u)porabniki računalniških tečajev, tujih jezikov, seminaristi za bolj kakovostno preživljanje prostega časa, seminaristi študijskih krožkov itd. Konkurenca, potekajoča tako v našem kot v tujem družbenem kontekstu, zahteva od posameznika nenehno izpričevanje tako intenzivne kot ekstenzivne profesionalne ponudbe.

Svoje poklicno delo mora posameznik opravljati kar najbolj kakovostno. Kar najbolj kakovostno mora udejanjati svojo kontaktno kulturo. Kar z najbolj kakovostnimi vsebinami si mora seveda tudi polniti svoje življenje. Za dosego vseh navedenih smotrov pa mu je potrebno znanje. Znanje, pomembni duhovni kapital, ki si ga lahko posameznik pridobiva v formalnem izobraževalnem procesu. Pa tudi tedaj, ko se uči čisto osebno na lastnih izkušnjah.

Človek je s svojim velikim duhovnim kapitalom - znanjem tudi steber managerske družbe. Toda, kako ta njegov kapital kar najbolje oplemenititi? Prav s tem vprašanjem se bavi delo, ki nosi naslov "Management kadrovskih virov". Njegov izdajatelj je bila v letu 1989 zbirka Profesija na Fakulteti za družbene vede.

Pri nastanku dela je sodelovalo več sodelavcev. Povedano je vidno tudi v bogastvu zelo raznolikih vsebin, ki jih delo vključuje. V našem prikazu nas bodo še posebej zanimale tiste vsebine, ki zadevajo področje izobraževanja. Ter tudi edukacije. Se pravi tisti področji, ki sta pomembni za slehernega človeka. Saj je pravica človeka do kakovostne edukacije in izobraževanja njegova temeljna pravica. Še več. Opozorili smo že, da je danes nujno, da človek nenehno uresničuje svoji tovrstni pravici na zelo kakovosten način in s kakovostnimi vsebinami.

V delu je govor o vedno večji vlogi, ki jo ima izobraževanje zaposlenih tako v svetu kot v našem družbenem prostoru. Prav izobraževanje je tisti dejavnik, ki človeku omogoča kakovostno opravljanje njegovega poklicnega dela. Oziroma denimo drugače: kakovostno izpričevanje njegove poklicne kulture. Sodobni človek je osebnost, ki se lahko stalno izobražuje. Postati in ostati mora učeča se osebnost.

V današnjem času se opozarja na nastop paradigmatičnega premika od izobraževanja k učenju. Učenje je skriti zaklad človekove osebnosti. Pravica slehernega posameznika je, da si kopiči ta zaklad. Ta zaklad je za človeka sredstvo, odgovornost.

Predstavljalo pa naj bi mu še tudi veselje.

Pravkar poudarjeno je tudi veljavno za odraslega človeka. Tudi odraslost sama po sebi ni nepremagljiva ovira za proces učenja. Nasprotno. Sodi se, da je odrasla oseba vsebovalka takšnih kvalitetnih prvin, ki lahko njen bistveni proces učenja celo bogatijo.

V procesu učenja je namreč lahko odrasla oseba bolj pozorna. Izpričuje tudi lahko večje logično pomneje učnih vsebin. Njihovo večjo sposobnost razumevanja, saj se uči z obilico svojih že pridobljenih tako delovnih kot življenjskih izkustev. Sploh pa naj bi

bila odrasla oseba dinamična, polivalentna, hitro prilagodljiva v procesu nastopa vedno novih sprememb. Tudi odrasli osebi morajo biti, tako kot slehernemu učečemu se subjektu sploh, razumljivi njeni izobraževalni cilji. Ti ji predstavljajo temeljni gradbeni kamen njenega izobraževalnega dela.

Delo, ki ga predstavljamo nam tudi pove, da znanost še ni uspela v celoti razdeliti vseh zapletenih zakonitosti človekovih učnih in miselnih procesov.

In, kaj je sploh učenjski proces? Le-tega je mogoče razumevati z zelo različnih vidikov: z informacijskega, z vidika psihologije vedenja, z vidika teorije predstave ter tudi kot pouk.

V učenjskem procesu gre za sprejemanje in oddajanje informacij. Pod vplivom učenjskega procesa osvajamo ter spreminjamo naše načine vedenja.

S pomočjo učenjskega procesa si človek dejanje, ki ga mora opraviti, najpopreje zamisli.

Najbolj organizirano potekajoče učenje pa je v pouku. Pouk je zelo diferencirana dejavnost. In to glede na cilje, vsebine, potrebe, starostne in druge značilnosti izobraževancev.

Pouk je zelo velika civilizacijska pridobitev.

Seveda mora biti človek za učenjski proces motiviran. Tvorci njegove edinstvene motivacijske strukture so lahko zelo različne potrebe. Denimo, po eksistenci, stikih, osebnostni rasti itd.

Zelo veliko vlogo v učenjskem procesu ima vodja. Vodja kot učitelj (tisti, ki veliko nauči). Vodja kot vzornik (kot oseba, od katere se lahko veliko nauči z opazovanjem). Vodja kot spodbujevalec (kot oseba, ki v težavah spodbuja). Skratka, vodja, kot uspešen vodja (njegov uspeh je tudi moj uspeh). Učenjski proces je zelo pomembni proces v prav vseh obdobjih izgrajevanja posameznikove kariere. Je spremljevalec prav vseh njenih stopenj. Te pa so: izobraževanje za pridobitev poklica, izobraževanje v pripravništvu, izobraževanje na začetni poklicni poti, na srednji stopnji poklicne poti, na zadnji stopnji poklicne poti.

Prav izobraženi človek je tudi bolj osredotočen k estetiki dela. Zanj je delo zelo velika vrednota, ki lahko nenehno prispeva k bogatitvi njegove osebnosti. Vsled tega tudi v obdobju morebitnega pojava nezaposlenosti kakršnegakoli dela. Temveč le tistega, ki zadovoljuje njegovo osebnost.

Publikacija je tudi ponudnica opisa zelo različnih metod, ki lahko koristijo za izgrajevanje kakovostnih didaktičnih delovnih prijemov. Le kakovostna didaktizacija pa lahko prispeva h kakovostnemu učenjskemu procesu.

Delo nas tudi bogati s tujimi izkušnjami. Še zlasti v tistem kontekstu, ko je govor o takoimenovanih krožkih za kvaliteto. To v tujini uporabljajo za doseg večje kvalitete dela v delovnem procesu. Kvaliteta mora tudi postati stalna sopotnica našega življenja.

Vredno je tudi opozoriti, da je v prikazanem delu govor še o mnogih drugih pedagoških temah. Kot so denimo: programirani pouk, ocenjevanje itd.

To je le skromen prikaz mnogih dragocenih misli, ki jih delo vsebuje.

Že kar nekako utečenost je, da si ob koncu zastavimo vprašanje: komu in čemu delo ponuditi v branje?

Če poskusim konkretizirati odgovor na vprašanje komu, potem lahko sodim: učiteljem, kadrovníkom, andragogom, didaktikom, managerjem.

In, če poskusim konkretizirati odgovor na vprašanje čemu, potem lahko odgovorim: zaradi tega, da bi vsi omenjeni (u)porabniki z novo pridobljenimi spoznanji publikacije lahko lažje kakovostno obvladovali nenehne izzive, ki jim jih prinaša vse bolj zapleteno, dinamično družbeno življenje.