

ŽIVLJENJSKO SVETOVANJE IN IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH ZA RAZVOJ KARIERE IN OSEBNOSTNI RAZVOJ

POVZETEK

Zadnji dve desetletji smo bili priče nezadržni gospodarski rasti, ki je bila plod rasti cen delnic, rasti cen na nepremičninskem trgu in eksponentne proizvodnje ter še večje potrošnje. Vendar pa smo leta 2008 prišli v gospodarsko krizo, ki je podobna tisti iz leta 1929, danes pa nam zaradi dogodkov v Grčiji grozi, da se bo tudi Evropa znašla v podobni krizi kot leta 1930 Nemčija. Menedžerji in finančniki so bili in so še vedno eden največjih akterjev gospodarske rasti (in tudi zloma), zato je danes, v obdobju velike negotovosti in počasnega gospodarskega ter družbenega okrevanja, še posebno pomembno, da si predočimo, kaj so temeljne predpostavke naše družbe in njenega delovanja. Zato v članku poskušamo razumeti temeljne pojme, na katerih gradi sodobna postmoderna in postindustrijska družba (njen gospodarski in izobraževalni sistem), kot kaj je znanje oziroma vednost, resnica, kaj je delo, smisel, dodana vrednost (inovacije) in osebno zadovoljstvo zaposlenega. Pri razumevanju teh pojmov izhajamo predvsem s stališča življenjskega svetovanja ter ga povezujemo z izobraževanjem odraslih za razvoj kariere in osebnostni razvoj.

Ključne besede: izobraževanje odraslih za razvoj kariere in osebnostni razvoj, osebno zadovoljstvo zaposlenih, življenjsko svetovanje, filozofija, znanje, delo, menedžment, dodana vrednost (inovacije), korporativna in osebna kultura, osebni učni načrt

LIFE COUNSELING AND ADULT EDUCATION FOR CAREER DEVELOPMENT AND PERSONAL GROWTH – ABSTRACT

In the last two decades we witnessed uncontrollable economic growth resulting from increases in stock and real estate market prices, exponential growth of production and higher consumption. In 2008, however, we plunged into an economic crisis, similar to the one in 1929, and today, due to the developments in Greece, we are facing in Europe the threat of a crisis resembling that of Germany in 1930. Management and financial experts have had, and still have, a rather decisive role in economic growth (and economic collapse), therefore, it is vital that today, in the time of great uncertainty and slow economic and social recovery, we should establish what the fundamental premises of our society and its operations are. This article endeavours to define the fundamental concepts underlying the contemporary post-modern and post-industrial society (its economic and educational system), such as, knowledge, truth, work, sense of purpose, added value (of an innovation), employee job satisfaction, etc. In dealing with these concepts we proceed from the standpoints of life counseling, connecting it with adult education for career development and personal growth.

Keywords: adult education for career development and personal growth, employee job satisfaction, life counseling, philosophy, knowledge, work, management, added value (of an innovation), corporate and personal culture, personal syllabus

Zadnji dve desetletji smo bili priče nezadržni gospodarski rasti, ki je bila plod rasti cen delnic, rasti cen na nepremičninskem trgu in eksponentne proizvodnje ter še večje potrošnje. Vendar pa smo leta 2008 prišli v gospodarsko krizo, ki je podobna tisti leta 1929, danes pa nam zaradi dogodkov v Grčiji grozi, da se bo tudi Evropa znašla v podobni krizi kot leta 1930 Nemčija. Menedžerji in finančniki so bili in so še vedno eden največjih akterjev gospodarske rasti (in

tudi zloma), zato je danes, v obdobju velike negotovosti in počasnega gospodarskega ter družbenega okrevanja, še posebno pomembno, da si predočimo, kaj so temeljne predpostavke naše družbe in njenega delovanja in kako se spopasti s krizo. Kajti ko se občutek negotovosti poveča zaradi vseh sprememb in premikov v družbi, moramo poiskati trdnjše temelje, predvsem pa moramo ponovno raziskati, kaj si želimo kot posamezniki in kot družba; kaj nas navdihuje,

kaj zato počnemo in kam želimo iti. Enako velja, da si morajo tudi menedžerji in zaposleni znati zamisliti prihodnost in prevzeti pobudo za uresničitev ciljev v prihodnosti, morajo pa tudi znati razmišljati širše o stvareh, ki zadevajo več kot zgolj poslovno uspešnost, ampak tudi blagor vseh zaposlenih in celotne družbe ter ne nazadnje planeta.

Skratka, za drugačno delo in delovanje je potrebno širše razumevanje temeljnih pojmov našega časa in prostora in obrat k tistim znanjem, ki lahko ponudijo drugačen pogled na današnjo socialno-družbeno, gospodarsko in osebno situacijo ter pripomorejo k izhodu iz krize. Življenjsko svetovanje (za menedžerje in zaposlene) lahko ponudi takšno dodatno znanje in izkušnje pri izobraževanju odraslih za razvoj kariere in osebni razvoj. V tem članku bomo prav tako pokazali, kako lahko izobraževalec odraslih za razvoj kariere črpa iz prakse življenjskega svetovalca in kako lahko slednji pripomore k boljšemu načinu izobraževanja odraslih tako za razvoj kariere kot osebnega zadovoljstva.

Najprej lahko življenjski svetovalec predstavi značilnosti postmoderne dobe, v kateri živimo. Zanj je značilno, da so Norme z veliko začetnico iz mode, saj te namigujejo na neko univerzalnost, ki se je v drugi polovici prejšnjega stoletja izgubila. Namesto tega smo dobili množstvo norm, zaradi česar različna socialna okolja uporabljajo različne norme in vrednote. V modernizmu so sicer mislili, da bo razum ponudil jasne in nevtralne smernice, vendar pa se je tudi to, kar so predpostavljali, da je nevtralno in nepristransko mišljenje, izkazalo za pristransko. Norme, ki temeljijo na izključnosti in pristranskosti, pridejo v veljavo tam in takrat, ko so začrtane meje in stvari ali ljudje izključeni. Ključni kulturni preobrat za zlom Norme z velikim N je bila druga svetovna vojna. Po drugi svetovni vojni so se namreč ljudje vedno bolj spraševali, ali sploh še obstajajo splošne smernice, napotki, vodila za napredek in moralno pravičnost. Nietzsche, ki je prvi

podvomil o univerzalnih vrednotah kot temelju moralnosti in napredka, je tako znan kot prvi postmoderni mislec.

V postmoderne dobi imamo tako opravka z radikalnimi spremembami sveta in družbe, izvor tega pa sta Kapital in kapitalistična ureditev. Danes smo priče tretji fazi zgodovinskega razvoja kapitala – multinacionalnemu kapitalu. Ta se z bliskovito hitrostjo prefinjeno in premeteno giblje skozi računalniške in komunikacijske mreže po vsem svetu. Ravno zaradi svojega učinkovitega računalniškega in medijskega sistema pa se dobesedno izmikata možnosti določitve njegovega centra, središča njegovega izvora. »Tehnologija sodobne družbe /.../ ponuja neko privilegirano reprezentacijsko bližnjico za dojemanje moči in nadzora, ki jo naš um in domišljija še težje dojameta: celotno novo razsrediščeno globalno mrežo tretje stopnje kapitala samega.« (Jameson, 1992: 40) Posledica današnjega multinacionalnega prostora kapitala je hiperprostor razsrediščenih mrež, v katerem se subjekt ne znajde več prav dobro. V postmodernem prostoru smo »potopljeni v njegovih odslej napolnjenih in razpršenih prostorninah do točke, ko so naša telesa oropana prostorskih koordinat in skoraj nezmožna postavljanja distanc« (ibid.: 50). Ljudje niso več sposobni vzpostavljanja distanc do kapitala – kapital urejuje njihova življenja, gospodarja prostoru: arhitektonskim kompleksom, pedagoški kulturni produkciji (ki je izgubila svoj polavtonomni status in stopila v korporacijo s kapitalom); računalniškim in komunikacijskim mrežam ter oblasti.¹ Kapital priča zgolj o nenehno vrtljivem, pretočnem, gibljivem, neopredeljivem, nepredvidljivem toku denarja, ki vse posrka vase in so mu vsi enako pomembni in nepomembni – Kapital ne pozna načelnosti in ne univerzalnosti in etike kot take. Za Kapital ne obstaja nobena Norma in zanj ni prepovedi.

Tako bi lahko tudi rekli, da je današnja družba kibernetični sistem, komunikacijska mreža s stičišči, kamor se steka komunikacija in od koder se znova razdeljuje. Stekališča in distributerji

informacij, ki jih porajajo določene naravoslovne in tehniške znanosti, pa so najmočnejši ekonomski in politični subjekti. Tako imamo recipročen odnos med tehniko in ekonomijo oziroma bogastvom. Družba pa obstaja in napreduje le, če so sporočila, ki v njej krožijo, bogata z informacijami in jih ni težko dekodirati.

In kakšno mesto ima v naši družbi resnica? Po mnenju Foucaulta je tudi resnica podvržena

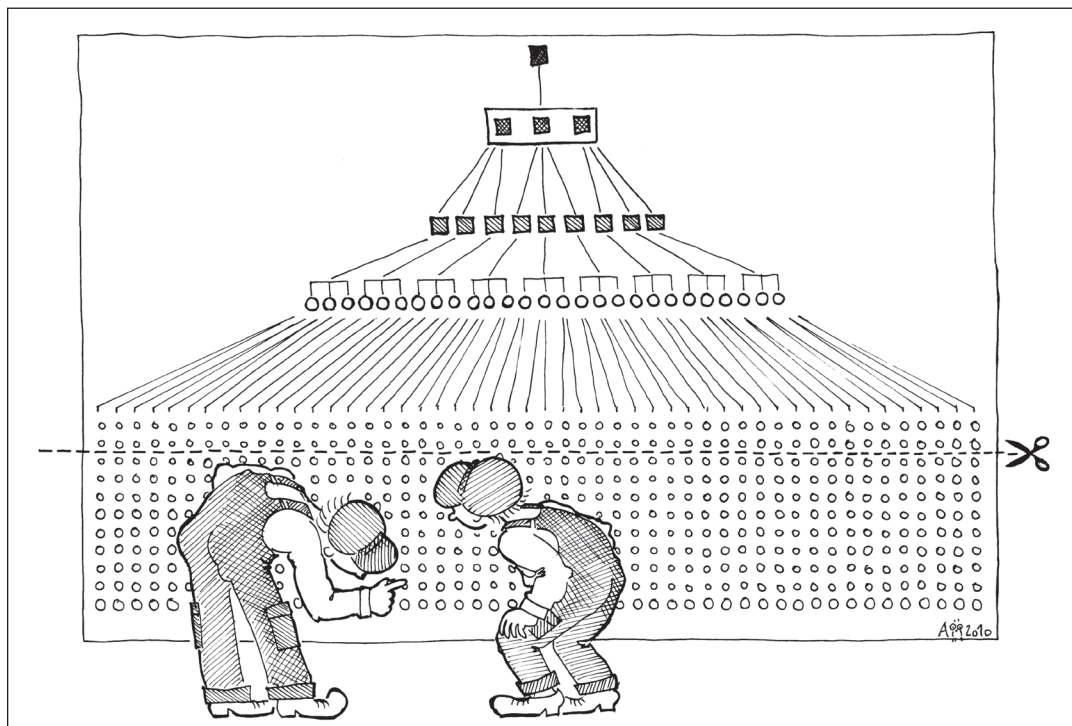
V postmodernizmu smo priče zlomu splošnih, univerzalnih resnic in norm.

nenehnemu ekonomskemu in političnemu spodbujanju ter je predmet z ogromno razširjenostjo in potrošnjo; kot dokaz temu pa navaja, da se proizvaja in posreduje pod kontrolo nekaj velikih političnih in ekonomskih aparatov (univerza, javna občila, vojska).

(Foucault, 1996: 73) »Resnica je v krožnem razmerju povezana s sistemi oblasti, ki jo proizvajajo in vzdržujejo, in z učinki oblasti, ki jih proizvajajo in ki jo reproducirajo.« (Foucault, 1996: 74) Gre za »režim resnice«, ki ni zgolj

ideološki ali del nadgradnje; bil je pogoj za formiranje in razvoj kapitalizma. »Ne gre za to, da bi resnico emancipirali od vsakega sistema oblasti (kar bi bila utvara, zakaj resnica je že oblast), temveč za to, da bi moč/oblast resnice ločili od socialnih, ekonomskih in kulturnih oblik hegemonije, znotraj katere deluje danes. Skratka, politično vprašanje ne zadeva pomote, iluzije /.../, zadeva resnico samo.« (Ibid.) Zato Foucault pravi, da je produkcija resnice političen proces in že od nekdaj nakuže oblastna razmerja.

In ker imamo v postmodernizmu, kot že rečeno, opravka z zlomom splošnih in objektivnih resnic in norm, so namesto splošnih in abstraktnih smernic glavno vodilo našega delovanja konkretne situacije in različni osebni stili oziroma je resnica resnica »oblastnikov in zmagovalcev« (zgodovino, pravi rek, pišejo zmagovalci, resnico pa oblastniki). A brez splošnih in abstraktnih pravil in smernic, »materije«, ki drži skupaj družbo, smo soočeni s praznino in vrženi »nazaj vase«. Slednje pa je



Tako je temelj življenjskega svetovanja dva tisoč let stara Sokratova izjava, da »nereflektirano življenje ni vredno življenja«, njegove dialoge s sogovorniki, v katerih jih skuša spodbuditi h kritičnemu in kreativnemu razmišljanju o njihovih predpostavkah (argumentih, prepričanjih, vrednotah), pa življenjski svetovalci jemljejo za temeljno metodo svojega dela. Seveda je skladno s predstavljenim jasno, da Sokratov primer ni identičen z »modernim« gibanjem, ki se je začelo nedavno tega – natančneje leta 1982, torej pred 28 leti, ko je Gerd Achenbach blizu Kölna odprl prvo prakso življenjskega svetovanja, temu pa so sledile prakse po vsem svetu.

lahko primeren temelj za relativizem, indiferečnost, apatijo, nejevero in zmedo. Po drugi strani pa lahko ta situacija prav tako pripravi ljudi, da preizprašajo lastne vrednote, vrednotni sistem, prioritete, želje ipd. in razvijejo lasten svetovni nazor oziroma pogled na svet. Tako se lahko odpre smiseln dialog posameznika s svetom, ideologije, ki so sicer naravnane na množice, pa omogočijo spoštovanje in sprejemanje individualnosti ter pluralizma.

In na tem mestu lahko nastopijo življenjski svetovalci, ki poskušajo ljudem ponuditi drugačen pogled na njihov svetovni nazor (bolj ali manj (ne)argumentirana in privzeta prepričanja o sebi, družbi in svetu), ki temelji na dialogu, preizpraševanju, refleksiji, raziskovanju in preiskovanju nasprotujočih si vrednot, problematičnih predpostavk, definicij, konfliktnih čustev, dvomljivih prepričanj, neupravičene pristranskosti in podobno. Izraelski (filozofski in življenjski) svetovalec Ran Lahav namreč »trdi, da je interpretacija svetovnega nazora temeljni element /.../ življenjskega svetovanja« (Lahav v Majerhold, 2006: 123). Toda kanadski življenjski svetovalec Peter B. Raabe se s tem le delno strinja in pravi, da je svetovni nazor »posledica ali končni izdelek raziskovanja in koncipiranja človekovega načina življenja« (Raabe, 2001: 206).

Ter nadaljuje, da tako kot ne moremo pričakovati, da bi lahko dobili vpogled v strankine težave, ne da bi pri tem raziskali njen svetovni nazor, tako ne moremo pričakovati, da bi lahko stranki pomagali interpretirati njen svetovni nazor, ne da bi uporabili vsaj nekaj elementov iz kritičnega in kreativnega mišljenja ter na splošno (filozofskega) raziskovanja. »/.../ to postavlja

kreativno in kritično mišljenje, v nasprotju z interpretacijo svetovnega nazora, za temelj življenjskega svetovanja« (Raabe v Majerhold, 2006: 114). In lahko rečemo, da je primerna metafora za razmerje med življenjskim svetovalcem in stranko ples. Tako kot pri plesu človek včasih vodi, včasih pa se prepusti, je najtežji del naučiti se, kako se soplesalcu umakniti. »Kot življenjski svetovalec moraš zelo dobro vedeti, kako se giba tvoj soplesalec, če naj mu slediš, se gibaš z njim, vodiš ali se mu umakneš«, pravi kanadski svetovalec Raabe (2001: 208).

Nizozemski življenjski svetovalec Ad Hoogendijk (1995) je opredelil šest metod življenjskega svetovanja, ki jih uporablja pri svojem svetovalnem delu (za menedžerje in zaposlene), in sicer: *konceptualna analiza, reflektiranje temeljnih konceptualnih mrež, kritično mišljenje, raziskovanje predpostavk, uporaba dialoga in utopično mišljenje*. Če so filozofi te metode nekoč uporabljali zgolj za analiziranje abstraktnih problemov ali za napade na nasprotnike, jih življenjski svetovalci danes uporabljajo za izostritev konceptov, argumentov, vrednot, ki bodo prinesli razrešitev strankinega problema, konflikta ali dileme. Po Hoogendijku se mišljenje vedno nanaša na kombiniranje številnih filozofskih trenutkov kot elementov mišljenja. Pomembni elementi mišljenja so, kakor smo jih že omenili, temeljna refleksija o odnosih, preizpraševanje predpostavk in samoutemeljnih resnic, postavljanje vprašanj, logično in kritično mišljenje, iskanje širše slike, dialog, kar med drugim implicira tudi znanje poslušanja, in etično preizpraševanje tega, kaj je dobro in slabo. Tako življenjsko svetovanje človeku ponuja umsko

orodje, s katerim se nauči kritičnega mišljenja in presojanja, na podlagi katerega je bolj samostojen, svoboden in samozavesten, saj mu to omogoča, da lahko seže onkraj standardov in tradicionalne domene, kar je v današnjem času zapovedane inovativnosti in inovacij izjemnega pomena.

Znanje je kombinacija implicitnega in eksplicitnega znanja.

In ko govorimo o tem, kako lahko svetovalec za menedžerje in zaposlene pomaga izobraževalcu odraslih pri razvoju kariere in osebnostnem razvoju, je to predvsem z razumevanjem pojmov, kot so, kaj so znanje oziroma vednost, delo, delo in smisel, delo in dodana vrednost ipd., s katerimi operira pri svojem svetovanju in poskuša pomagati menedžerjem in zaposlenim pri njihovem poslu, dodatnem strokovnem izobraževanju in doseganju osebnega zadovoljstva na delovnem mestu ter na splošno v življenju.

KAJ JE ZNANJE OZIROMA VEDNOST?

Obstajajo številne definicije znanja, saj se opredelitve znanja spreminjajo z dobo in ugotovitvami dobe. Tako lahko najdemo definicijo, da je to informacija, ki je smiselno povezana, koristna in veljavna. Druge definicije so, da je znanje aktivna informacija ali poznavanje, ki si ga pridobimo z izkušnjami. Pogosto se uporablja klasifikacija znanja, kot jo je postavil madžarski filozof, ekonomist in kemik Michael Polany.

- *Tiho znanje* (ang. Tacit Knowledge). Znanje, ki je osebno obravnavano in ga je težko formalizirati in posredovati naprej. Posameznik ga pridobi neposredno iz izkušenj. Tiho znanje je cenjeno, saj je zakoreninjeno v posameznikovih izkušnjah, vrednotah in dejanjih. Ta vrsta znanja je v bistvu genera-

tor novih idej, rešitev in novih znanj. Ključ ustvarjanja znanj naj bi tako ležal v aktiviranju in pretvorbi tihih znanj.

- *Izraženo (eksplicitno) znanje* (ang. Explicit Knowledge). Znanje, ki je zapisano v formalnem sistematičnem jeziku in je zaradi tega prenosljivo. Izvira iz različnih dokumentov (navodila, slike, filmi itd.). To je znanje, ki ostane v organizaciji tudi takrat, ko jo posameznik zapusti.

Polany meni, da je tiho znanje pomembnejše za človeški razvoj, saj ljudje in organizacije pridobivajo znanje predvsem z izkušnjami oziroma s svojim obstojem. Znanje, ki ga lahko zapišemo s črkami oziroma številkami, je po njegovem mnenju samo vrh ledene gore. Cilj in želja vsake organizacije, ki želi upravljati znanje, je, da tiho znanje dokumentira in s tem pretvori v zapisano znanje.

Za Lyotarda pa je vsa vednost (in zato vsi družbeni odnosi) vprašanje jezikovnih iger, iger, v katerih je najpomembnejša lastnost stavkov njihova uporaba. Stavki so poteze v igri, v kateri »govoriti pomeni bojevati se«. Seveda pa vednost ni isto kot znanost. Lyotard razlikuje med vednostjo na splošno (*savoir*) in znanstvenim ali diskurzivnim spoznanjem (*connaissance*). Znanstveno spoznanje vsebuje denotativne in »metapreskriptivne« stavke znanstvene skupnosti. Spoznanje v vsakdanjem življenju pa poleg teh obsega še etične, estetske, tehniške in druge tipe stavkov. Legitimacijo takih stavkov konstituirajo udeleženi sogovorniki. Pragmatika znanstvenega spoznanja se močno razlikuje od pragmatike vsakdanjega ali »narativnega« spoznanja. V znanstveni pragmatiki so stavki v glavnem denotativni. Tukaj mora govorec A z dokazi prepričati svojega sogovornika B, da je stavek C resničen. Sogovornik B je dejansko znanstvena skupnost enakovrednih, ki so partnerji v vsestranskem boju. Partnerji delujejo po metapreskriptivnih pravilih; v ta okvir – prek univerze – od časa do časa vpeljejo nove udeležence.

Znanstveno spoznanje je bilo do pred kratkim glede svojega legitimiranja odvisno od nara-

Vednost so jezikovne igre in njihova uporabnost.

tivnega spoznanja, od metazgodbe (te niso potrebovali denotativni stavki, ampak igra sama). Legitimizacijo moderne znanosti sta tvorili dve metazgodbi. Prva taka metazgodba je bila razsvetljenska paradigma, da ima vsak pravico do znanosti – vsak lahko s pomočjo izobrazbe postane znanstvenik, spoznanje pa mora biti tako ali drugače funkcionalno za družbo. To je legitimiranje s pomočjo splošne funkcije spoznanja, z zgodbo o emancipaciji. »Če inštitucije visokega šolstva cesarska politika resnično namenja temu, da služijo kot vzgajališče državnih kadrov in dodatno tudi kadrov civilne družbe, potem to pomeni, da mora prek administracij in poklicev, v katerih se bo izvajala njihova dejavnost, narod sam osvojiti svoje svoboščine, in sicer pa zaslugi širjenja novih vednosti med prebivalstvom.« (Lyotard, 2002: 56–57) V tem primeru je država prevzela izobraževanje ljudstva v imenu naroda.

Po drugi strani pa si je Napoleonov vladni aparat kot obstoječi vladajoči razred (zemljiška aristokracija in industrijsko meščanstvo) prizadeval za nadomestitev prejšnjega religioznega ideološkega aparata države z novimi ideološkimi aparati, od katerih je najpomembnejši prav šolski ideološki aparat. Zanimivo je, da je šola (osnovna, srednja ali visoka) še danes najmočnejše in najpomembnejše »ideološko orodje«, s katerim se država prikrito reproducira. Kajti prav »priučevanje nekaterih spretnosti, ovitih v množično vtepanje ideologije vladajočega razreda, v veliki meri reproducira produkcijska razmerja kapitalistične družbene formacije /.../ Mehanizme, ki proizvajajo ta za kapitalistično ureditev življenjsko pomembni rezultat, seveda prekriva in prikriva vsesplošna ideologija o šoli /.../: ideologija, ki šolo predstavlja za nekaj nevtralnega, nekaj, kjer ni ideologije (ko pa je /.../ laična), kjer učitelji s spoštovanjem do 'zavesti' in do 'svobode' otrok, ki jim jih (z vso zaupljivostjo) zaupajo 'starši' /.../, tem otrokom pomagajo na poti k svobodi, moralnosti in odgovornosti odraslih ljudi.« (Ibid.: 82.)

KAJ JE DELO?

Glede dela imamo že nekaj časa dvojne standarde: po eni strani črpamo našo samozavest, status, identiteto in pozitivno samopodobo iz našega dela, po drugi strani se pretvarjamo, da je naše zasebno življenje prav tako zelo pomembno. Takšno stališče je precej zanimivo, saj se glede na število ur, ki ga porabimo za delo, pravzaprav to (iz)kaže kot najpomembnejše v našem življenju. Zanimivo pa je, da so antični Grki delo povezovali z revščino in zmanjšano avtonomijo posameznika. Naravnost na racionalno organizirano in plačano delo se je razvila šele v modernem veku. In ko sta reformatorja, kot sta Luter in Kalvin, verjela, da se »vera« udejanja skozi plačano delo, je delo postalo nekaj dobrega in posvečenega. Thomas Moore pa je delo opisal kot obliko »kolektivnega samonadzora«, zato je disciplina postala zapoved dneva in tista, ki uravnava vse naše dnevne navade in običaje, od prehranjevanja do spanja. Vendar pa je delo postalo pravi simbol bogastva šele v 19. stoletju, prej je bilo, kakor rečeno, povezano z revščino, saj so delali le tisti, ki se niso mogli preživeti s svojo dediščino. Tako skladno z zahodnjaško ideologijo delo daje možnost samouresničitve. Vendar pa razdrobljeno (fragmentarno) delo, kakršnega poznamo danes, ne more uspešno voditi do razvoja in samouresničitve posameznika. Na začetku je bilo delo povezano izključno s preživetjem, proizvodnja in potrošnja pa sta bili povezani z vsakodnevnim življenjem in preživetjem (pridelalo se je toliko, kot se je potrošilo). Z razvojem tehnike in tehnologije so se vzpostavila delovna mesta, zgodila se je ločitev javne in zasebne sfere, pa tudi ločitev proizvodnje od potrošnje. Človek ni imel več neposrednega vpliva na lastno preživetje in je postal odvisen od plačanega dela. Zato so se ljudje začeli upirati takšni odvisnosti in razmerjem moči, ki so se vzpostavila na podlagi tega, pa tudi proti ločitvi javnega in zasebnega (kar v današnjem času koncu koncev botruje

tudi počasnemu »razpadu« družine kot atomarne enote). V bistvu se ljudje temu upirajo že dobrih 400 let. Še vedno pa mislijo, da se je življenje z leti izboljšalo. Skladno s socialnim antropologom M. Sahlinsom pa to ne drži povsem, saj še nikoli nismo toliko delali kot danes.

Delo v veliki meri določa kakovost življenja človeka.

Zaradi dela se je spremenila tudi vloga žensk. Skozi zgodovino so bile ženske vedno tako ali drugače izigrane. V nekem trenutku naj bi opravljale delo, ki je za moške preveč umazano, v naslednjem trenutku pa

so (bile) prenežne za delo, ki naj bi bilo moško. Sociolog Sullerot zato trdi, da so ženske še posebno žrtve industrijske revolucije, saj se jim nenehno določajo delovna mesta, primerna za njihov spol. Na začetku so v tovarnah delali otroci in ženske, takoj ko je delo dobilo primeren družbeni status in bilo »dostojno« plačano, je postalo »moško«. Zato so ženske tudi v industrijskem obdobju (in ponekod tudi v postindustrijskem) ostajale doma in opravljale delo gospodinje ter matere s polnim delovnim časom (tako kot od samega začetka civilizacije), le da to delo ni (bilo) plačano – takšno delo nekateri imenujejo »delo v senci« in je v primerjavi s plačanim delom prevladujoče.

Marx pa je delo označil kot edino sredstvo za ustvarjanje smisla v življenju. A delo z napredkom industrializacije postane »pluralistično«. Cilje in navodila postavljajo drugi. Delo začne postajati vedno bolj abstraktno in za delavca izgublja pomen in vrednost. Delavec se tako odtuja od izdelka in nazadnje tudi od svojega dela in od samega sebe. Ker je delo bistven

del človeka, človek ne postane odtujen le od sebe, ampak tudi od drugega v širšem pomenu. Marx je zato želel spremeniti koncept »delati, da bi živeli« v koncept »živeti, da bi delali«. Ne glede na to, da je imel Marx številne zadržke glede dela, pa je tako kot preostali takratni svet povzdigoval plačano delo. In ker je delo postajalo čedalje bolj brez smisla, je bilo treba vzpostaviti močno delovno etiko, hkrati pa je bila ta neke vrste oblika protesta proti sodobnemu zaslužnjanju z delom.

DELO IN SMISEL

Danes resnično lahko opazujemo spremembe v pogledu na delo. Na začetku so na delo gledali predvsem v luči uporabnosti in koristnosti za delodajalca in delavca. Počasi pa so ljudje prišli do tega, da delo v veliki meri določa kakovost življenja. Kar pomeni, da so se ljudje po eni strani pripravljali bojevati za primeren položaj na trgu dela, po drugi strani pa vedno bolj gledajo na delo tudi v luči tega, kaj človek želi od svojega življenja. V tem smislu delo pridobiva globlji pomen in »stara« vprašanja, kot so, kdo sem, kaj želim, kaj lahko naredim, se kažejo v novi luči. Ustvarja se nova vez med delom in smislom. Seveda lahko pojem »kakovost dela« interpretiramo na različne načine. Kakovost se lahko nanaša na stopnjo avtonomije ali kakovost končnega izdelka, ki ga je delavec opravil.

Tisto, kar se zdi posamezniku pomembno v življenju, se pogosto odraža tudi v njegovem delu, zato je pomembno, da se življenjski svetovalci ozrejo na tiste kvalitete in lastnosti, ki

Tako je delo po eni strani postalo problem, po drugi strani pa je biti brezposeln enako problematično. Delo je v naši družbi nekaj samoumevnega. Da bi si lažje predstavljali, kaj je to, lahko uporabimo diagram Hannah Arendt, ki je v *Viti Activi* (1996) zapisala, da delo sestavljajo tri kategorije: *Animal Laborans*, *Homo Faber* in *Vita Activa*. *Animal Laborans* dela, da živi; *Homo Faber* živi, da bi delal, in *Vita Activa* predstavlja posameznika, ki se ukvarja s samozakrivanjem. Skozi ta diagram lahko pogledamo na delo in raziščemo, do katere mere posamezniki, npr. udeleženci izobraževanja odraslih, delujejo za razvoj kariere in osebno zadovoljstvo, ter jim tako pomagamo pri njihovem strokovnem usposabljanju in osebni izpopolnjevanju.

Na koncu pa sta svetovni nazor posameznika in pogled posameznika nase, kakor že rečeno, najpomembnejša za to, da zaposleni opravlja delo, ki mu najbolj ustreza, in mu pomagata pri tem, da vstopi v smiseln dialog s svetom. Če posameznik ve, kaj hoče od sveta, potem mu to pomaga pri pogajanjih s svetom, ne da bi ga svet »povozil«, kajti posameznik potrebuje temelj, iz katerega črpa – to pa je ravno njegov svetovni nazor. Skratka, da bi posameznik sprejel temeljne odločitve glede dela, mora vedeti, kaj resnično hoče. Kajti v njegovih pričakovanih se skrivajo njegova vitalnost, kreativnost, originalnost, produktivnost in želja po angažiranju. Življenjski svetovalec zato jemlje resno ambicije svojih strank in jih spodbuja, da so aktivne ter kreativne v svojem delu, saj jim to daje osebno zadovoljstvo, kakor tudi poveča kakovost in odgovornost pri njihovem delu. Izobražuje jih v smeri osebnega zadovoljstva in angažiranja pri delu, ki je tisto, kar pravzaprav osmišlja delo. Smisel izvira iz odnosa med osebo in njegovim delom v podjetju. V luči tega odnosa se mora zaposleni vprašati, ali je dovolj produktiven in angažiran.

imajo prednost v posameznikovem življenju. Še več, če je posameznik nezadovoljen s svojim delom, mora svetovalec to vzeti resno in ga spodbujati, da se vpraša o tem, zakaj je nezadovoljen in kako bi lahko povečal svoje zadovoljstvo na delovnem mestu oziroma morda celo zamenjal delovno mesto.

Skratka, uporabnost nečesa lahko bolj ali manj objektivno merimo, medtem ko smisla, ki daje zadovoljstvo na delovnem mestu in sicer v življenju, ne moremo. Smisel je nekaj striktno osebnega in je še posebno povezan s pričakovanji, interesi, željami in vrednotami posameznika oziroma zaposlenega. Omenjene vidike lahko povežemo s (filozofsko) dimenzijo (po) dajanja smisla, pogledom posameznika na svet, sebe in druge, preteklost in prihodnost posameznika. Ti pogledi v končni fazi določajo mišljenje, čustvovanje in odločitve, ki jih izbira posameznik/zaposleni. Določeni modeli lahko zadostijo procesu odgovarjanja na temeljna vprašanja, kot so, kdo sem, kaj zares mislim in kaj želim. Pri tem je na ta vprašanja dobro odgovarjati v parih, npr. glede na to, kakšno filozofijo življenja ima posameznik v kontrastu s pogledom na njegovo prihodnost:

- Katere vrednote ga vodijo v vsakdanjem življenju? Katere kriterije uporablja pri sprejemanju odločitev?
- Katere vrednote ima zdaj in za katere si bo prizadeval v prihodnosti? Katere vrednote pripomorejo k večji kakovosti njegovega življenja? Zakaj se želi bojevati v življenju?

Ta tip vprašanj pomaga pri razločevanju med trenutno situacijo in realnostjo, ki jo posameznik želi oblikovati v prihodnosti. Zato je za življenjske svetovalce za menedžerje in zaposlene pomembno, da se zavedajo omenjenih prepričan in pogledov zaposlenih, ki pripeljejo do nezadovoljstva in s tem zmanjšanja učinkovitosti na delovnem mestu.

ZNANJE, DELO IN DODANA VREDNOST (INOVACIJE)

Razvite države že vrsto let razglašajo, da živimo v na znanju temelječi družbi, v kateri je inovacija opredeljena kot tista, ki nam lahko prinese največje blagostanje in razcvet družbe, saj nosi najvišjo dodano vrednost ter povečuje konkurenčnost gospodarstva neke države. Enako lahko rečemo za podjetje – tudi za podjetje velja, da mu inovacije prinašajo največje blagostanje.

A kaj je pravzaprav inovacija? Inovacijo lahko definiramo kot novo rešitev (na področju izdelka, storitve, procesa) glede na predhodne in jo dojamemo kot izboljšavo predhodnega modela. Novo je zdaj v razmerju do starega (tradicionalnega) in do tistega, česar drugi še nima – inovacija je operacija, s katero prevrednotimo vrednost tistega, kar smo že videli in že poznamo, s tem dobimo neko novo vrednost. Toda če inovacija operira le z že obstoječim, ki ima v valoriziranem kulturnem spominu določeno vrednost, in želi zgolj spremeniti/zamenjati razmerja teh

vrednosti, torej prevrednotiti vrednote, potem to resnično pomeni, da je inovacija sama prvotno neke vrste ekonomska operacija, trdi teoretik Boris Groys. Še več, inovacija je temeljno go-

Inovacija je nova rešitev glede na predhodne in jo dojamemo kot izboljšavo predhodnega modela.

nilo ekonomskega napredka, saj v procesu »ustvarjalne destrukcije« revolucionira in obnavlja podjetniško strukturo od znotraj. Potrebo po inovacijah lahko razumemo tudi iz same narave. Sodobna sociobiologija gleda na človeško družbo v okviru velikih sistemov: posameznika nadomesti populacija, osebnost pa geni kot hitro in

uspešno prenašanje kodnih zapisov neke vrste. Naravo razumemo v okviru genskega dobička, reprodukcija pa je naravni imperativ. Kot ka-

Inovacije nastanejo na presečišču podjetništva, znanosti in ekonomske politike.

terikoli kapitalistični sistem so tudi sistemi naravne reprodukcije ves čas prisiljeni izumljati radikalne novosti, če nočejo, da jih premaga dinamična konkurenca. Spolnost je v svetu genetike takšna prednost. Po drugi strani pa spolnost pome-

ni oviro za oblikovanje družbe, ker posamezniki, ki se spolno razmnožujejo, niso genetsko enaki, torej tekmujejo z različnimi investicijskimi strategijami. Zakaj bi torej

tvegali nevarna investicijska vlaganja? Ker pospešijo inovacije – hitro produkcijo novih genotipov, ki so se zmožni prilagoditi spremembam v okolju in drugim naključjem. Takšna pestrost zelo povečuje možnosti za dolgoročen uspeh. Skratka, če to prevedemo v podjetniški žargon, lahko rečemo, da so inovacije, čeprav od podjetja zahtevajo velik in tvegan vložek ali izdatek, kompetitivna prednost pred preostalimi podjetji na trgu, saj pomenijo, da je podjetje prej kot drugi dojelo ali ustvarilo spremembe na trgu in jih uspešno zapakiralo v določen produkt ter s tem pridobilo prednost pred tekmeci. Skratka, inovacija je ključni »oglaševalski« moment, s katerim podjetje izstopi iz množice anonimnosti in pritegne pozornost potrošnikov, kar mu zagotovi nadaljnji obstoj.

Inovacije ponavadi nastanejo na presečišču podjetništva, znanosti in ekonomske politike, zato je za razvoj inovacijskega potenciala zelo pomembno partnerstvo med podjetji, državo in znanostjo (univerzo). Odnos med državo, univerzo in podjetjem nizozemska raziskovalca Etkowitz in Leydesdorff (1997) opredelita kot: tradicionalna vloga država je zagotovitev pravnega okvira, znanost išče odkritja, podjetja proizvajajo. Vloga omenjenih akterjev pa se s časom spreminja – znanost se usmerja v iskanje uporabnih rešitev, pravni sistem, ki ga zagotavlja država, prerašča v aktivno spodbuja-

In kar je povedal tudi Lyotard, ko je zapisal, da imamo recipročen odnos med znanostjo (in tehniko) in ekonomijo oziroma bogastvom: »/.../ tehnični dispozitiv zahteva investiranje; ker pa optimira učinkovitost, na katero je apliciran, lahko optimira tudi presežno vrednost, ki je rezultat te večje učinkovitosti. Zadostuje, da je ta presežna vrednost realizirana, tj. da je produkt učinkovitosti prodan. Sistem lahko zaokrožimo na naslednji način: del produkta te prodaje absorbirajo fondi raziskovanja, ki so namenjeni nadaljnjemu izboljšanju učinkovitosti. Prav v tem trenutku postane znanost produkcijska sila, se pravi neki moment znotraj cirkulacije kapitala.« (Lyotard, 2002: 77–78) Ali povedano drugače: »'Vnovični ekonomski razvoj' v trenutni fazi kapitalizma, ki ga podpira mutacija tehnike in tehnologije, se odvija vzporedno s spremembo funkcije in s podporo države in družbe.« (Lyotard, 2002: 30) In kakor pravita Etkowitz in Leydesdorff, da znanje in informacija kot koordinacijska mehanizma družbe spodbujata in preoblikujeta politično ekonomijo. »Tako kot razvoj svetovnih trgov se ta tranzicija vednosti dogaja na ravni globalnega režima /.../ Na znanje orientirana konstrukcija novih povezovalnih funkcij je potrebna zato, ker mora politični sistem ponuditi iniciativo strukturiranja lokalnega inovacijskega sistema z namenom ohranjanja bogastva, ki ga potencialno lahko dobimo iz pričakovanih inovacij.« (Etkowitz, Leydesdorff, 2001: 7)

nje inovacij z davčnimi olajšavami, možnostmi ugodnega financiranja t. i. tveganega kapitala, gospodarstvo pa se prestrukturira tako v smislu nadzora kot prilagoditve novim tehnološkim možnostim, ki jih ponuja znanost.

A da bi se podjetja resnično lahko prilagodila novim razmeram v družbi in na trgu, mora to spremembo miselnosti sprejeti tako višji kot srednji menedžment in sami zaposleni. Da pa bo lahko nižji menedžment dajal konstruktivne nasvete za podjetja in zaposlene, mora najprej narediti analizo korporativne kulture. Šele na tem temelju se lahko vzpostavijo izhodišča za nova pogajanja in nove predpostavke inovativnega delovanja. Korporativna kultura v bistvu predpostavlja kolektivno mišljenje vseh zaposlenih. Kolektivno mišljenje je referenčni okvir ali paradigma in ima velik vpliv na motivacijo zaposlenih. Referenčni okvir sestavljajo predpostavke, tiha stališča in podobno. Kultura je tisto, kar se dogaja vmes – skrite norme, vrednote, pravila ... – to so vodilna načela podjetja in postavljajo okvir za odgovor na vprašanje, kaj je pomembno.

A kakor rečeno, za podjetje ni pomembna le korporativna, ampak tudi »osebna kultura«. Pomembno ni upoštevati le uradne in »strateške« dokumente, ampak tudi to, kar se dejansko dogaja v podjetju, kako se zaposleni obnašajo na delovnem mestu, kako se počutijo, o čem se pogovarjajo na sestankih, kaj govorijo, ko je zraven šef in ko ga ni, kaj se zaposleni pogovarjajo med odmori, ali se ljudje bojijo medsebojne različnosti ali pa so te sprejete in konstruktivno uporabljene, ali se upajo sproščeno pogovarjati o delu s svojimi menedžerji in šefi, kakšna je odgovornost zaposlenih do podjetja in prihodnosti. Vsi ti podatki so pomembni za analizo korporativne kulture. Treba je namreč izvedeti, ali je korporativna kultura nekaj, kar revitalizira in navdihuje zaposlene ali jih zavira in omejuje pri njihovem delu in zmanjšuje zadovoljstvo.

Korporativna kultura in organizacijska struktura sta ločeni entiteti, vendar ker imata druga na drugo tako močan vpliv, ju je pogosto težko ločiti. Svetovni trg zahteva fleksibilnost in kor-

porativne kulture ni vedno lahko prilagoditi hitro spreminjajočemu se svetu. To je ena izmed težjih nalog menedžerja. Tako je naprej treba narediti analizo dejanske korporativne kulture in nato pripraviti dobro strategijo, kako mobilizirati ključne elemente v korporaciji, da bi se ti prilagodili nenehno spreminjajočim se trgom. Analiza kulture korporacije lahko namreč razkrije edinstvene poslovne priložnosti. Hkrati pa je pomembno izvedeti tudi, kako so zaposleni v podjetju zadovoljni s samim stilom vodenja.

Življenjsko svetovanje tako lahko menedžmentu in menedžerjem pomaga na različne načine: z njim razvijajo kritično in reflektivno razmišljanje o trenutnem položaju podjetja na trgu glede na splošne svetovne trende – kako naj analizirajo svoje produkte v širšem kontekstu svetovnih razmer in kam naj se usmerijo v prihodnosti. Ker so bogastvo vsakega podjetja zaposleni, lahko življenjski svetovalci, kakor že rečeno, pomagajo pri nujni analizi stanja zadovoljstva in angažmaja zaposlenih, pri analizi njihovih želja, aspiracij in potreb, kako naj se oblikuje primerna komunikacija med zaposlenimi in šefi, primerno delovno okolje in pogoji (npr. fleksibilen delovni čas ...), nagrajevanje, in ne nazadnje, kaj delavce žene danes in kaj jih bo gnalo jutri. Poleg tega so življenjski svetovalci zanimivi za tista podjetja, ki iščejo kreativni input in fleksibilnost, ki jih zanima etično poslovanje in se ne bojijo samokritičnosti, na podlagi katere podjetje raste in napreduje, ko odkriva svoje šibkosti in prednosti.

Ker so smisel, motivacija in inovativnost notranje povezani, je pomembno tudi, da svetovalec motivira stranko – zaposlenega za njegovo delo – ustvari kontekst, znotraj katerega ta lahko najde svojo motivacijo za to, da poveže delo in smisel. Prav tako je spodbujanje motivacije pomembno za to, da svetovalec ugotovi, koliko se zaposleni resnično identificira s podjetjem. Kar v bistvu pomeni, da mora ta imeti:

- prostor za osebni angažma;
- možnost za kreativno delo, ki mu omogoča rast;

- možnost preizkušanja novih idej;
- povratne informacije o rezultatih lastnega dela
- in možnost sodelovanja pri praktičnih in neformalnih stikih s svojimi kolegi.

Temeljni pogoj za zadovoljujoče in kreativno produktivno delo je prav tako dobra komunikacija. Neposredna komunikacija in osebni stiki so kar najbolj pomembni. Zato mora življenjski svetovalci za menedžerje in zaposlene ali andragog za razvoj kariere te učiti, kako znati poslušati in slišati, kaj se zaposleni med seboj resnično pogovarjajo, in ne le, kar govorijo, saj se le tako lahko vzpostavi smiseln dialog med udeleženci pogovora.

Podobno piše andragoška strokovnjakinja za razvoj kariere Daniela Brečko, da se mora v sodobnih učečih se organizacijah vsak učiti, od vodilnega menedžerja do delavca. Vzroki za spremembe morajo priti od zgoraj, kar pomeni, da morajo vodilni promovirati kulturo učenja. Menedžerji morajo ozavestiti spremembe v identiteti delavcev znanja. »Ne gre več za vodenje po načelu 'naredi, kar ti je bilo naročeno', temveč za to, da jim pokažemo

Šele izobraževanje odraslih daje možnost za individualizacijo učenja.

najboljše možne načine izvajanja nalog in svetujemo, kako lahko prispevajo k svojemu poklicnemu in osebostnemu razvoju. Klasična funkcija menedžerja se torej vse bolj seli na področje trenerja, svetovalca in mentorja zaposlenim ...

Vodstveni delavci, še posebej tisti na srednji ravni, vse bolj postajajo odgovorni za ustvarjanje novih idej, moderatorji skupinskih diskusij, motivatorji timov ter posameznikov na eni strani ter vodniki, svetovalci, izobraževalci in informatorji podrejenih na drugi strani.« (Brečko, 2007: 60) Tako menedžerji postanejo svetovalci zaposlenim, s tem pa ustvarjajo takšne odnose z zaposlenimi, ki temeljijo na zupanju in manj na nadzoru, vodijo pogovore o potrebah in željah zaposlenih v zvezi z delom in prihodnjimi nalogami.

KAJ LAHKO PONUDI ŽIVLJENJSKO SVETOVANJE ZA MENEĐERJE IN ZAPOSLENE PRI IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH ZA RAZVOJ KARIERE IN OSEBNI RAZVOJ?

Kakor piše Dobnikova v članku Osebni izobraževalni načrt, se poklicne in življenjske situacije, v katerih se porajajo nove potrebe po znanju in spretnostih, spreminjajo z veliko dinamiko in razvoj izobraževanja se v sodobni družbi nezadržno seli od množičnih oblik izobraževanja v individualno sfero. Funkcija množičnih, skupinskih oblik izobraževanja je danes predvsem zviševanje splošne ravni izobrazbe, ne morejo pa zadovoljiti potreb po posebnih vrstah znanja in spretnostih, ki jih ljudje potrebujejo v vsakdanjem življenju (Dobnik, 2000: 66).

S tem, po njenem, postaja vse bolj individualno tudi delo andragogov (za razvoj kariere in zaposlenih), ki bi bili primerni za širok krog ljudi. Tako je avtonomnost posameznika pri iskanju in kombiniranju virov znanja bistveno povezana z njegovo izobrazbo in osebostnimi lastnostmi. V tem smislu je funkcija andragoga dvojna, saj gre po eni strani za svetovanje ljudem, ki se svojih potreb po znanju sicer zavedajo, vendar ne znajo poiskati pravih virov in si zastaviti primerne izobraževalnega programa skladno s svojimi osebostnimi lastnostmi in preferencami, po drugi strani pa gre za pomoč in svetovanje ljudem, ki se svojih potreb po znanju pogosto sploh ne zavedajo, čeprav zaradi neznanja životarijo.

Tako je andragoško svetovalno delo pri izbiri vsebinskih virov zelo kompleksno in zahtevno, saj mora svetovalci izhajati predvsem iz tega, kar je v ljudeh samih, iz tega, kakšne predstave imajo o sebi, o učenju, kakšne učne navade imajo, skratka njihove osebostne in učne biografije. »Pri manj izobraženih ljudeh je vsak še tako majhen korak na poti zavestnega učenja in pridobivanja novega znanja ter

spretnosti izjemno pomemben, saj se začneta s tem spreminjati njihova samopodoba in njihov odnos do okolja.« (Ibid.)

Podobno meni tudi Krajnc, ko trdi, da šele izobraževanje odraslih daje možnost za individualizacijo. »Na osnovi analize podatkov iz andragoške prakse je razvidno, da povpraševanje po individualnem izobraževanju /.../ čedalje bolj narašča. Vse več ljudi povprašuje, na primer, po konzultacijah in svetovanju med učenjem in po drugih izobraževalnih storitvah. To, da si mora izdelati vsak svoj izobraževalni načrt, če hoče postati enkrat in neponovljiv, marsikoga preseneti. Sam ga ne zna izdelati niti ga ne zna izdelati za svoje otroke. Zato poišče strokovno pomoč.« (Krajnc, 2000: 49) Jakopova prav tako piše, da proces razvijanja učnega stila izobraževalca in izobraževanca vključuje tri stopnje: raziskovanje, refleksijo in uporabo. Raziskovanje vključuje aktivnosti, kot so odkrivanje, imenovanje, oblikovanje, definiranje, razvrščanje in kategoriziranje (večino aktivnosti pomeni raziskovanje in zbiranje informacij ter interpretacija teh informacij). Refleksija obsega preučevanje informacij o naših prepričanjih in vedenju, ki smo jih zbrali. V ta okvir sodijo aktivnosti, kot so spraševanje, primerjanje, eksperimentiranje, vrednotenje in pregledovanje razmerja med teorijo in lastno prakso. Uporaba pa omogoča, da neskladja izginejo ter da prepričanje in vedenje postaneta usklajena. (Jakop, 2000: 19) Po njenem je učni stil vsota posameznikovih osebnostnih drž. »Če pregledamo vse definicije in se ozremo na nekatere besede, kot so konstrukt, paradigma, značilnosti, kvaliteta, lahko vidimo, da se te definicije nanašajo na učni stil kot na nekaj večdimenzionalnega, logičnega, dinamičnega. Pri raziskovanju lastne notranjosti bomo našli globoko varovane vrednote, prepričanja in stališča, ki vplivajo na naše vedenje in bivanje.« (Ibid.: 20) In vse to, piše Dobnikova, je zanimivo za razvoj učnega stila tako za izobraževalca kot udeleženca izobraževanja za zaposlene. Kakor pravi Brečkova,

je tak učni načrt pomemben tudi zato, ker »če šola pripravlja posameznika na delovno življenje v obliki določenih znanj oz. z razvijanjem določenih spretnosti, pa ga toliko manj oz. nič ne pripravi na sprejemanje realnosti, ki se veže na medsebojne odnose, sistem vrednot in prepričanj, skratka na šok, da ne bo mogel popolnoma prevzeti nadzora nad svojim delom, ampak bo moral delati in sodelovati z drugimi ljudmi znotraj organizacije, ki mislijo, čutijo in delajo drugače« (Brečko, 2003: 22).

Pri vsem tem pa je za andragoga pomembno tudi kritično mišljenje in učenje takega mišljenja kot ene najpomembnejših aktivnosti v odrasli dobi, saj naj bi bilo po mnenju Jelenc-Krašovčeve v tem obdobju kritično mišljenje povezano z našim celotnim življenjem, s celim spektrom različnih področij. Predvsem je pomemben namen kritičnega mišljenja v tem, da skušamo uvideti, da naše dosedanje razmišljanje ali ravnanje ni nujno edino pravilno ali celo najustreznejše. S kritičnim presojanjem odkrivamo alternative, med katerimi nato glede na cilje, ki jih želimo doseči, izbiramo za nas najustreznejšo možnost. »Pomen kritičnega mišljenja, še posebno v dobi odraslosti, zato narašča. Vedno bolj se poudarja aktivnost in samoiniciativnost posameznikov, ki naj sami spreminjajo svoje okolje. To velja za proces učenja v odraslosti in tudi za vsa druga življenjska področja.« (Jelenc, 1996: 9) Za andragogiko pa je kritično mišljenje zanimivo predvsem, »ker je pomembno tudi pri učenju, ki obsega učenje socialnih, komunikacijskih spretnosti in tudi osebnostnih lastnosti ter vedenja, česar se posamezniki učijo pri drugih vsebinah. Bolj ko postajajo posamezniki samostojni in kritični, bolj je kvalitetno tudi njihovo učenje, ki poleg širine pridobiva tudi globino.« (Ibid.)

Brečkova pa v članku Konstruktivni pristop k načrtovanju osebne kariere opiše tudi postopek samoanalize osebnosti za razvoj kariere v

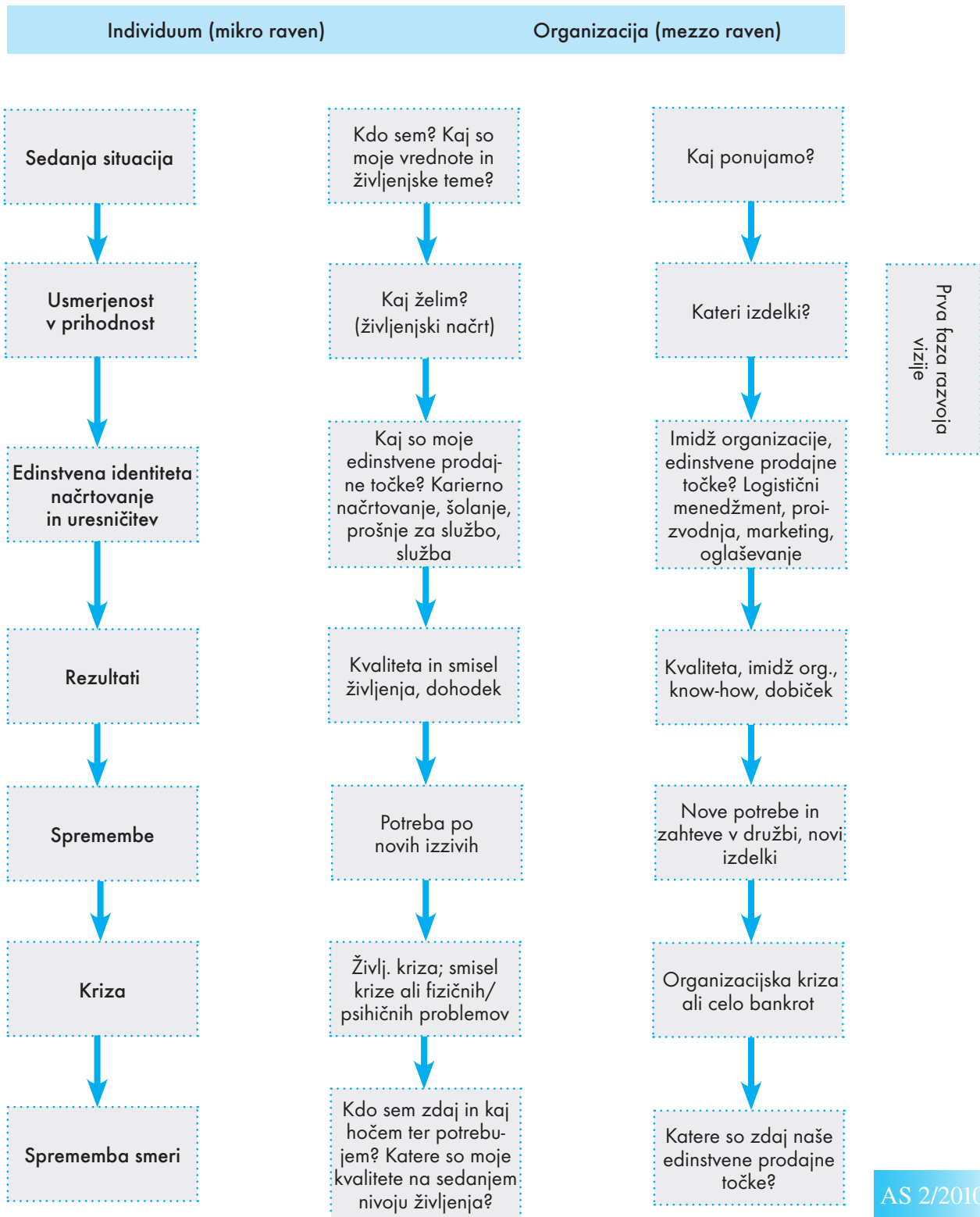
Učni stil je vsota posameznikovih osebnostnih drž.

okviru analize SWOT, tj. analize prednosti, pomanjkljivosti, priložnosti in nevarnosti. »Če si analizo SWOT podrobneje pogledamo, zlahka opazimo, da se vsi elementi nanašajo na samouvid, torej na spoznavanje lastne osebnosti. Še zlasti prva dva, kar pa se tiče priložnosti in nevarnosti, moramo vsekakor poznati trenutno situacijo na trgu dela in dinamiko ter zakonitosti določenih organizacijskih vlog (poklicev) ter narave dela.« (Brečko, 2004: 35). K temu pa dodajajo, da učni viri za konstruktivno načrtovanje kariere še nikoli niso bili tako bogati in tako dostopni kot danes. Za temeljne izobraževalne vsebine poklicne socializacije Brečkova sicer šteje: vzpostavljanje medosebnih odnosov, reševanje konfliktnih situacij, organizacijsko kulturo, obvladovanje sprememb in odpora proti njim, naučiti se delati, osebnostni razvoj skozi prizmo odvisnosti/neodvisnosti in timsko delo ter naučiti se »shajati« s šefom (Brečko, 2003). Poleg tega pravi, da je sodobno izobraževanje zaposlenih usmerjeno na izobraževanje in učenje kar na delovnem mestu, in to v okviru osebnih in razvojnih organizacijskih projektov podjetja. »Zato v ospredje prihajajo interni izobraževalni programi podjetja, za katere sicer lahko najamemo zunanjo izobraževalno institucijo /.../ pogosto pa podjetja uporabljajo tudi druge, še učinkovitejše možnosti, da recimo izobraževanje in usposabljanje prevzamejo notranji trenerji« (Brečko, 2007: 62). Prednost izobraževanja na delovnem mestu so takojšnja uporaba znanja na delovnem mestu, preverjanje znanja na konkretnih nalogah in hitro odpravljanje napak. Tako ima podjetje dvojno nalogo pri izobraževanju zaposlenih: zadostiti mora tistim izobraževalnim potrebam, ki bodo omogočale opraviti trenutno delo s trenutnimi sposobnostmi, obenem pa mora pripravljati zaposlene, da bodo kos tudi prihodnjim nalogam, in jim razviti sposobnosti, ki bodo potrebne jutri. Skratka, glede na povedano lahko rečemo, da lahko andragogi pri oblikovanju svojega izobraževalnega programa odraslih za razvoj kariere in osebnostnega razvoja mirne volje

črpajo tudi iz nabora znanj življenjskega svetovanja, saj iz pričujočega članka vidimo, da imajo andragogi (za razvoj kariere in osebnosti) veliko skupnega z življenjskim svetovanjem: spodbujanje kritičnega in ustvarjalnega mišljenja, raziskovanje prepričanj, vrednot, svetovnega nazora menedžerjev in zaposlenih/posameznikov, raziskovanje, refleksija, načrtovanje in uporaba osebnega učnega stila in kariernega načrta ter podobno.

Dodatek: članku prilagamo tudi konkretne napotke oziroma vprašanja življenjskega svetovalca za menedžerje in zaposlene, ki so lahko v pomoč izobraževalcem odraslih, ko pripravljajo učni program za razvoj kariere in osebnostni razvoj.

- Kakšen odnos ima udeleženec izobraževanja ali stranka do postmoderne relativnosti in reka »anything goes«?
- Ali imata njegov osebni življenjski in delovni stil več skupnega z modernimi ali postmodernimi značilnostmi?
- Stranka ali udeleženec izobraževanja naj pove definicijo »modrosti«, kakor jo razume sam, v desetih besedah ali manj.
- Ali sta organizacijska in korporativna struktura v njegovi organizaciji enotni?
- Našteje naj deset stališč in mnenj, ki veljajo za medosebne odnose v njegovem podjetju.
- Koliko sodelavce in zaposlene v njegovem podjetju spodbujajo, da prevzamejo iniciativo?
- Kateri vidiki/postopki delujejo pri višjem in nižjem menedžmentu v njegovem podjetju?
- Opiše naj, kako usklajuje distanco in angažiranost pri svojem delu v podjetju.
- Zamisli naj si dejavnosti, ki bi jih še naprej opravljal, če bi ohranil svoje delovno mesto (in tudi plačo), če bi delal polovični delovni čas?
- Katere dejavnosti bi opravljal za podjetje v na novo pridobljenem prostem času?
- Kako pridobiva nova znanja, s katerimi učnimi pripomočki si pomaga?
- Potek življenja posameznika (mikro raven) in podjetja (mezzo raven)



LITERATURA

- Marx, K. Engels, F. (1977). Zbrana dela. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Brečko, D. (2007). »Razvoj kariere v učeči se organizaciji«. *Andragoška spoznanja 1*: 58–73.
- Brečko, D. (2003). »Izobraževanje v obdobju poklicne socializacije«. *Andragoška spoznanja 1*: 21–34.
- Dular, B. (2007). »Znanje kot strateški element konkurenčne prednosti«. *Andragoška spoznanja 1*: 73–72.
- Brečko, D. (2004). »Konstruktivni pristop k načrtovanju osebne kariere«. *Andragoška spoznanja 1*: 28–43.
- Jakop, A. (2000). »Razvijanje učnega stila v izobraževanju odraslih«. *Andragoška spoznanja 3*: 19–28.
- Jelenc, S. (1996). »Razvoj kritičnega mišljenja in njegova uporaba v obdobju odraslosti«. *Andragoška spoznanja 4*: 5–10.
- Krajnc, A. (2000). »Spontano individualno izobraževanje«. *Andragoška spoznanja 3*: 48–52.
- Sullerot, E. (1974): *Women, Society and Change*. New York: McGraw Hill.
- Jameson F. (1992): *Postmodernizem*, Ljubljana: Analecta.
- Foucault M. (1996). *Oblast-vednost-subjekt*. Ljubljana: Krt.
- Lyotard, J. F. (2002). *Postmoderno stanje*. Ljubljana: Analecta.
- Arendt H. (1996): *Vita Activa*. Ljubljana: Krt.
- Etkowitz, H., in Leydesdorff, L. (1997): *A Triple Helix of University-Industry-Government Relations*. New York: Continuum.
- Majerhold, K. (2006). »Kaj je filozofsko/življenjsko svetovanje?« *Časopis za kritiko znanosti*, letnik 33, št. 222.
- Raabe, P. B. (2001). *Philosophical Counselling: Theory and Practice*. Westport: CT.
- Hoogendijk, A. (1995). »The Philosopher in Business World as a Vision Developer.« V: Lahav, R., in Tillmans, M. (urednika): *Essays on Philosophical Counselling*. University Press of America.
- Hoogendijk, A. (1991): *Philosophy for Managers*. Rotterdam: Veen.

¹ Gre za vzpostavitev organizacije sistema oblasti, ki je podobna (kompleksni) mreži, kakor pravi Foucault: »In ne samo, da individui krožijo med njenimi nitmi; vedno so v poziciji hkratne izpostavljenosti in izvajanja te oblasti. Niso samo njena inertna ali dopuščajoča tarča, vedno so tudi elementi njene artikulacije« (Foucault, 1996: 33), kajti temeljni pomen mreže je, da se vrhnji in spodnji elementi, elementi bliže središču in oddaljeni od središča, medsebojno pogojujejo in podpirajo; »gre torej za nekakšno vzajemno in neskončno podkupovanje« (Foucault, 1996: 51).