

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Maja Živec

MOTIVACIJA V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Maja Živec

Mentorica: doc. dr. Alojzija Židan

MOTIVACIJA V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

MOTIVACIJA V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Zaradi hitrega tehnološkega razvoja, procesa globalizacije, razvoja informacijske tehnologije in s tem razvoja novih načinov komuniciranja in dela, znanje izjemno hitro zastareva. Če želimo biti uspešni in iti v korak s spremembami, je potrebno neprestano dopolnjevati in izpopolnjevati naše znanje, ne samo za kvalitetno opravljanje dela, ampak tudi za naš osebni razvoj in za kakovostnejše življenje v družbi. Izobraževanje je eden temeljnih virov pridobivanja novega znanja, spretnosti in sposobnosti. Posameznik se mora vključevati v procese izobraževanja v vseh obdobjih svojega življenja, tudi v odraslem obdobju. Pripravljenost odraslih za vključevanje v različne oblike izobraževanja in uspeh, ki ga bodo pri tem dosegli, pa je odvisen od številnih dejavnikov. Eden od teh dejavnikov je motivacija, ki posameznika vodi k doseganju zastavljenih ciljev. Namen diplomske naloge je ugotoviti, zakaj se odrasli odločajo za izobraževanje, kaj jih pri tem spodbuja in kaj jih ovira pri vključevanju v različne izobraževalne programe. S pomočjo anketnega vprašalnika je bila izvedena raziskava, katere rezultati kažejo, da odrasle zelo motivira za izobraževanje predvsem želja po pridobitvi novega znanja, ki jim bo omogočilo lasten razvoj in želja po preizkušanju svojih sposobnosti. Najbolj pa jih pri tem ovirata dva dejavnika: pomanjkanje časa in stroški izobraževanja. Med odraslimi najdemo težnjo, da bi preko izobraževanja dosegli svoje lastne cilje in s tem osebno rast. Samomotivacija je ključ do uspešnega soočanja z izobraževanjem, kar odraslim omogoča, da bolj vrednotijo znanje in s tem vlagajo vanj več napora.

Ključne besede: izobraževanje odraslih, motiv, motivacija, demotivacija.

MOTIVATION IN ADULT EDUCATION

Quick technological development, globalisation process, information technology development with new ways of communication and work have had an influence on knowledge, passing rapidly out of uses. To be successful and in step with changes we should continually keep on improving and completing our knowledges, not only for quality of work but also for personal development and better social life. Education is one of the essential sources of getting new knowledges, skills and abilities. Individuals should educate themselves in any period of their lives, as well as in adulthood. There are several factors affecting adult education and its success. Motivation is one of them and helps people to achieve their purposes. The main purpose of this diploma work is to find out and present reasons of adult education, stimulations and eventual obstacles when they decide to attend various educational programs. According to research results made by a survey, adults are mostly motivated for acquiring new knowledges and testing their abilities. Two factors hindering the most adult education are: lack of time and costs. With education adults tend to attain their goals and consequently personal development. Self motivation, as an aid to successful confrontation with education, helps them to appreciate more their knowledge and therefore they put more efforts in it.

Key words: adult education, reason, motivation, demotivation

KAZALO VSEBINE

1.	UVOD	7
2.	OPREDELITEV SPLOŠNIH POJMOV	9
2.1	MOTIV IN MOTIVACIJA	9
2.2	UČENJE IN IZOBRAŽEVANJE	11
2.2.1	Izobraževanje odraslih.....	11
3.	MOTIVACIJSKE TEORIJE	15
3.1	MASLOWA TEORIJA MOTIVACIJE	16
3.2	HERZBERGOVA TEORIJA MOTIVACIJE.....	17
3.3	MCGREGORJEVA TEORIJA MOTIVACIJE	18
3.4	MOTIVACIJA Z VIDIKA SOCIALNOKOGNITIVNE TEORIJE ALBERTA BANDURE.....	18
3.5	SKINNERJEVA TEORIJA PODKREPITVE	19
4.	ZNAČILNOSTI IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH.....	20
4.1	ODRASLI IN NJIHOVE SPOSOBNOSTI ZA UČENJE	21
4.2	UDELEŽBA ODRASLIH V IZOBRAŽEVANJU	23
5.	ZNAČILNOSTI (VLOGA) MOTIVACIJE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH.....	24
5.1	DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA MOTIVACIJO ODRASLIH ZA IZOBRAŽEVANJE	25
5.1.1	Notranji dejavniki motivacije za izobraževanje	26
5.1.2	Zunanji dejavniki motivacije za izobraževanje.....	27
5.2	MOTIVI ODRASLIH ZA IZOBRAŽEVANJE	30
5.3	DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA DEMOTIVACIJO ODRASLIH ZA IZOBRAŽEVANJE	32
5.4	VLOGA RAZLIČNIH AKTERJEV IN INSTITUCIJ PRI MOTIVACIJI ODRASLIH ZA IZOBRAŽEVANJE.....	38
6.	RAZISKAVA	44
6.1	ČAS POTEKA IN VSEBINA RAZISKAVE	44
6.2	METODOLOŠKA IZHODIŠČA IN PREDPOSTAVKE.....	45
6.2.1	Namen raziskave	45
6.2.2	Metoda zbiranja podatkov	46

6.2.3	Sestava in struktura vprašalnika.....	46
6.2.4	Obdelava podatkov.....	47
6.2.5	Hipoteze	48
6.3	REZULTATI RAZISKAVE	48
6.3.1	Značilnosti analiziranega vzorca.....	48
6.3.2	Preverjanje hipotez.....	59
6.4	SKLEPNE UGOTOVITVE	64
6.5	PRIMERJAVA REZULTATOV RAZISKAVE Z NEKATERIMI DRUGIMI RAZISKAVAMI S PODROČJA MOTIVACIJE ODRASLIH ZA IZOBRAŽ.	66
7.	ZAKLJUČEK.....	67
8.	LITERATURA IN VIRI.....	69
9.	PRILOGE	72
	Priloga A	72
	Priloga B.....	76

KAZALO TABEL IN GRAFOV

Tabela 5.1.2.1: Kdo je predlagal udeležbo glede na vrsto izobr., 1998 (dejavni odrasli).....	29
Tabela 5.2.1: Razlogi za izobraževanje, 1998 (dejavni odrasli).....	32
Tabela 5.3.1: Ovire v zvezi z izobr. za delo ali drugim izobr., ki so preprečevale udeležbo v izobraževanju, usposabljanju ali izpopolnjevanju, 1998.....	36
Tabela 5.3.2: Ovire v zvezi z izobr.za delo ali drugim izobraževanjem, ki so preprečevale udeležbo v izobraževanju, usposabljanju ali izpopolnjevanju, 1998.....	36
Graf 6.3.1.1: Porazdelitev po spolu.....	48
Graf 6.3.1.2: Porazdelitev po starosti.....	49
Graf 6.3.1.3: Porazdelitev po stopnji izobrazbe.....	49
Graf 6.3.1.4: Porazdelitev po zaposlitvenem statusu.....	50
Graf 6.3.1.5: Porazdelitev glede na področje zaposlitve.....	50
Graf 6.3.1.6: Porazdelitev glede na zadovoljstvo s trenutno stopnjo izobrazbe.....	51
Graf 6.3.1.7: Porazdelitev glede na želeno stopnjo izobrazbe.....	51
Graf 6.3.1.8: Porazdelitev glede na vključenost v izobr.ali usposabljanje v zadnjem letu.....	52
Graf 6.3.1.9: Motivi, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju.....	53
Graf 6.3.1.10: Ocena lastne motivacije za izobraževanje.....	54
Graf 6.3.1.11: Prekinitev študija zaradi pomanjkanja motivacije.....	54
Graf 6.3.1.12: Kdo motivira odrasle za izobraževanje.....	55
Graf 6.3.1.13: Ovire pri izobraževanju odraslih.....	57
Graf 6.3.1.14: Porazdelitev glede na upoštevanje, kdo so bodoči predavatelji pri odločanju za izobraževanje.....	58
Graf 6.3.1.15: Vpliv predavatelja na motivacijo za izobraževanje.....	58
Tabela 6.3.2.1: Povezanost med zaposlitvenim statusom in oceno motivacije za študij.....	59
Tabela 6.3.2.2: Povezanost med stopnjo izobrazbe in željo po pridobivanju znanja za lasten razvoj.....	60
Tabela 6.3.2.3: Povezanost med stopnjo izobrazbe in oceno motivacije za študij.....	61
Tabela 6.3.2.4: Povezanost med zaposlitvenim statusom in zadovoljstvom s trenutno stopnjo izobrazbe.....	62
Tabela 6.3.2.5: Povezanost med željo po boljšem zaslužku in stroški izobraževanja.....	62
Tabela 6.3.2.6: Povezanost med spolom in pomanjkanjem časa za izobraževanje.....	63

1. UVOD

Dandanes ima znanje nedvomno zelo pomembno mesto v našem življenju. Vsakdo, ki hoče v življenju nekaj doseči oziroma izkoristiti možnosti, ki jih daje življenje, ve, da mora vlagati v svoje znanje. Znanje omogoča tako osebni razvoj posameznika kot tudi razvoj celotne družbe. Izobraževanje je eden temeljnih virov pridobivanja novega znanja, spretnosti in sposobnosti. Prav zaradi tega je pomembno, da se posameznik vključuje v proces izobraževanja v vseh obdobjih svojega življenja. Tradicionalna delitev izobraževanja na obdobje otroštva in mladosti ter na obdobje odraslosti ne sledi več zahtevam sodobnega življenja, saj nihče ne more pričakovati, da si bo v mladosti nabral dovolj znanja za vse življenje. Zaradi hitrega tehnološkega razvoja, procesa globalizacije, razvoja informacijske tehnologije in s tem razvoja novih načinov komuniciranja in dela, znanje izjemno hitro zastareva. Če želimo biti uspešni in iti v korak s spremembami, je potrebno neprestano dopolnjevati in izpopolnjevati naše znanje, ne samo za kvalitetno opravljanje dela, ampak tudi za naš osebni razvoj, bolj kakovostno preživljanje prostega časa in življenja v družbi. Izobraževanje je torej postalo ali mora postati del življenja vsakega posameznika.

Izobraževanje ima danes drugačne značilnosti kot v preteklosti. Spreminjajo se vsebine, struktura in metode, preko katerih posamezniki pridobivajo novo znanje. Tudi celoten izobraževalni sistem ima danes bistveno širše razsežnosti kot v preteklosti, saj vključuje nenehno oziroma vseživljenjsko izobraževanje, ki predstavlja sredstvo za uspešno prilagajanje spremembam na delovnem mestu in v življenju nasploh. Izobraževanje odraslih pa je pomemben del tega procesa. Odrasli in njihove potrebe po nadaljnjem izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju so danes, tako v svetu kot tudi v Sloveniji, označeni kot ključni člen izobraževalnega sistema.

Pripravljenost odraslih za vključevanje v različne oblike izobraževanja in tudi uspeh, ki ga bodo pri tem dosegli, pa je nedvomno odvisen od številnih dejavnikov. Eden od teh dejavnikov je motivacija. Motivacijska vprašanja v izobraževanju so večno aktualna vprašanja, s katerimi se spopadajo številni strokovnjaki. Če posameznik izobraževanja ne vidi kot sredstvo za doseganje pomembnih ciljev, za izobraževanje ni motiviran. Prav motivacija vodi posameznika k doseganju zastavljenih ciljev in s tem vpliva na njegovo delovanje in reagiranje v določeni situaciji. Celotne sposobnosti posameznika velikokrat ne

zadostujejo za doseganje zelenih rezultatov, če ni motivacije. Motivirati posameznika za nekaj, pomeni razumeti, kaj ga žene in spodbuja k določenemu ravnanju. Pri tem so seveda pomembne potrebe posameznika in pomen, ki ga posameznik pripisuje posamezni potrebi.

Namen diplomske naloge je ugotoviti, zakaj se odrasli odločajo za pridobivanje novih znanj in dopolnjevanje starih, kaj jih pri tem spodbuja in kaj jih ovira pri vključevanju v različne izobraževalne programe. Vse to pa zagotovo odločilno vpliva na uspeh, ki ga posameznik doseže v izobraževanju. Zagotovo velja, da ljudje, ki so močno motivirani za izobraževanje, dosegajo pri tem tudi dobre rezultate. V skladu s tem sem oblikovala šest hipotez:

Hipoteza 1: Brezposelni so bolj motivirani za izobraževanje kot zaposleni.

Hipoteza 2: Pridobivanje znanja za lasten razvoj je pomembnejši motiv za odrasle z višjo izobrazbo.

Hipoteza 3: Odrasli z nižjo stopnjo izobrazbe so manj motivirani za izobraževanje.

Hipoteza 4: Brezposelni so manj zadovoljni s trenutno stopnjo dosežene izobrazbe.

Hipoteza 5: Tiste odrasle, ki jih za izobraževanje motivira boljši zaslužek, hkrati ovirajo stroški izobraževanja.

Hipoteza 6: Pri odločanju za dodatno izobraževanje pomanjkanje časa bolj ovira ženske kakor moške.

Na samem začetku diplomskega dela so opredeljeni splošni pojmi, ki se nanašajo na motivacijo, izobraževanje in učenje ter specifično na izobraževanje odraslih. V nadaljevanju so opisane nekatere motivacijske teorije in njihov prispevek k proučevanju motivacije v izobraževanju odraslih. V četrtem poglavju so predstavljene značilnosti in posebnosti izobraževanja odraslih kot sestavnega dela vseživljenjskega izobraževanja. Peto poglavje je namenjeno proučitvi vloge in pomena, ki ga ima motivacija pri izobraževanju odraslih. Predstavljeni so dejavniki, ki vplivajo na motivacijo odraslih za izobraževanje in dejavniki, ki vplivajo na njihovo demotivacijo za izobraževanje. Opredeljena je tudi vloga različnih akterjev in institucij pri motivaciji odraslih za izobraževanje. V šestem poglavju je predstavljena empirična raziskava, namenjena ugotavljanju motiviranosti odraslih za izobraževanje. Osredotočila sem se na motivacijsko dejavnost, ki se izvaja na lokalni ravni, kar pomeni, da sem v svojo raziskavo vključila posamezna podjetja in lokalni Urad za delo.

2. OPREDELITEV SPLOŠNIH POJMOV

2.1 MOTIV IN MOTIVACIJA

Različni avtorji opredeljujejo pojem motiv in pojem motivacija na različne načine oziroma z različnimi definicijami. Slovar slovenskega knjižnega jezika razlaga pojem motiv kot nekaj, kar povzroča neko dejanje, ravnanje, nagib, spodbudo; pojem motivirati pa opisuje kot navdušiti oziroma spodbuditi nekoga za nekaj (Slovar slovenskega knjižnega jezika 1998: 577). Beseda motivacija izhaja iz besede motiv.

Uhan opredeljuje motiv kot razlog in hotenje, da človek deluje. Motivacijo pa pojmuje kot usmerjanje človekove aktivnosti k želenim ciljem s pomočjo njegovih motivov. Motivacija je torej spodbujanje motivov, nastalih na podlagi človekovih potreb. Uspešnost delovanja vsakega posameznika pa je odvisna tudi od njegovega znanja, usposobljenosti, psihofizičnih in spoznavnih sposobnosti, kar lahko uporabi pri uresničevanju svojih ciljev (Uhan 2000: 11).

»Motivacija je proces izzivanja (zbujanja) človekove aktivnosti, njenega usmerjanja na določene predmete in uravnavanja, da bi se dosegli določeni cilji. Gibalne sile, ki aktivnosti izzivajo, krepijo in usmerjajo v cilje, imenujemo motive« (Marentič–Požarnik 1980: 81).

O motivaciji se sprašujemo takrat, kadar želimo pojasniti izvore človekovega delovanja. Motivacija ima predvsem dve temeljni funkciji: spodbujanje in usmerjanje (Radovan 2003: 5).

Motivi izzovejo v nas določeno aktivnost, jo usmerjajo in vodijo k določeni vrsti dejavnosti in k določeni vrsti ciljev. Usmerjajo torej naše vedenje in imajo različne vloge v posameznikovem življenju (Lipičnik 1998: 156). Preko aktivnosti, ki jo izzove motivacija, posameznik uresničuje svojo individualno (osebne potrebe, vrednote, interesi) in družbeno komponento (življenje v družbi). Motivacije posameznika ne moremo neposredno opazovati, ampak lahko o njej zgolj sklepamo na podlagi njegovih dejanj oziroma njegovega ravnanja v določeni situaciji in na podlagi tistega, kar nam o lastni motivaciji in seveda o lastnih ciljih pove sam.

Motivacija je nedvomno zelo kompleksen pojav, saj se posameznik navadno ne zaveda, kateri dejavnik ga potiska v določeno smer oziroma proti dosegu določenega cilja. Za doseganje želenih rezultatov niso dovolj zgolj posameznikove sposobnosti, ampak tudi motivi, ki nas usmerjajo k zastavljenim ciljem.

Različni avtorji uporabljajo različne kriterije za razvrščanje motivov, kar je odvisno predvsem od tega, kako opredeljujejo posamezne motive. Lipičnik (1998: 156–157) uporablja tri glavne kriterije za razvrstitev motivov. Prvi kriterij se nanaša na vlogo, ki jo ima posamezni motiv v človekovem življenju. Glede na to ločimo: primarne motive (motivi, ki nas usmerjajo k tistim ciljem, ki nam omogočajo preživetje) in sekundarne motive (motivi, ki v primeru, da so zadovoljeni, v človeku zbujejo zadovoljstvo; v primeru, da jih človek ne zadovolji, pa ne ogrožajo njegovega življenja). Glede na nastanek ločimo motive na podedovane in na pridobljene. Tretji kriterij za razvrstitev motivov pa se nanaša na razširjenost med ljudmi. Na podlagi tega lahko ločimo: motive, ki jih imajo vsi (univerzalni motivi); motive, ki so značilni le za posamezna področja (regionalni motivi) in motive, ki so značilni za posameznike (individualni motivi).

Ločimo tri skupine silnic, ki sprožajo motive in s tem usmerjajo človekovo aktivnost (Lipičnik 1998: 157):

- *primarne biološke potrebe*, ki omogočajo preživetje (podedovane in univerzalne);
- *primarne socialne potrebe*, ki jih posameznik mora zadovoljevati, če želi nemoteno življenje v družbi (potreba po uveljavljanju, potreba po druženju,...); te potrebe so večinoma pridobljene iz okolja;
- *interesi, stališča in navade* (ti motivi so individualni, pridobljeni in se nanašajo na socialni del človekovega življenja).

Musek (1993: 14–22) loči tri ravni delovanja človekovih motivov:

1. človeški nagoni (biološko-nagonsko delujoče potrebe),
2. socialni motivi (regulirajo posameznikove odnose z drugimi),
3. duhovni ideali in vrednote (urejajo človekovo osebnost, duhovno rast).

2.2 UČENJE IN IZOBRAŽEVANJE

Učenje lahko opredelimo kot vsako namerno, nenamerno ali naključno dejavnost, s katero posameznik spreminja samega sebe. Pri tem vpliva nanj družbeno okolje, vse dejavnosti, ki se jih udeležuje oziroma jih zgolj spremlja, ali pa njegova načrtna dejavnost, da vire učenja iz okolja prilagodi svojim potrebam. *Izobraževanje* pa je sestavljeno iz bolj ali manj organiziranih položajev, ki posamezniku omogočajo učenje in sprejemanje informacij (Jelenc 1996: 10).

» S pojmom *učenje* zajemamo najširši proces spreminjanja človeka in njegove dejavnosti pod vplivom izkušenj, načrtno in nenačrtno pridobljenega znanja, doživetij in spoznanj. *Izobraževanje* je samo del tega procesa: zanj je značilna načrtnost in sistematičnost, s katero osvajamo novo znanje, si pridobivamo spretnosti in navade, ob tem pa si oblikujemo tudi celotno osebnost« (Valentinčič 1983: 32).

Pečjak v svoji knjigi *Učenje, spomin, mišljenje* opisuje učenje kot spreminjanje dejavnosti pod vplivom izkušenj, kar ima razmeroma trajni učinek. Posameznikova dejavnost se v življenju spreminja predvsem zaradi procesa učenja in procesa zorenja organizma. Ko posameznik doseže zgornjo mejo svojih učnih zmogljivosti oziroma svojo fiziološko mejo učenja, se lahko učinek učenja povečuje le, če je posameznik dodatno motiviran za vložitev večjih naporov (Pečjak 2001: 23).

Iz navedenih definicij je razvidno, da ni natančne ločnice med pojmom učenje in izobraževanje. Oba pojma vključujeta pridobivanje novega znanja in spretnosti. Nedvomno pa je pojem učenje širši od pojma izobraževanje, saj je izobraževanje del učenja, prav tako pa učenje obsega tudi izobraževanje. Poleg procesa izobraževanja obsega pojem učenje tudi vsakršno načrtno ali nenačrtno prizadevanje, da bi pridobili nove informacije, da bi razumeli nove stvari in pridobili nove izkušnje.

2.2.1 Izobraževanje odraslih

Izobraževanje je danes nepogrešljiv sestavni del našega življenja in predstavlja ključni element tako razvoja vsakega posameznika kot celotne družbe. Pomembno je poudariti, da izobraževanje ni zgolj dejavnost, ki je povezana z otroštvom oziroma z obdobjem mladosti,

temveč poteka v vseh obdobjih človekovega življenja. Človek se uči in izobražuje do konca svojega življenja (vseživljenjsko izobraževanje), saj nenehno potrebuje novo znanje.

Za pojem *odraslosti* je težko oblikovati enotno definicijo, saj ga pogojujejo številni dejavniki in tudi merila, po katerih bi lahko odraslega človeka razlikovali od mladostnika, niso povsem enotna. Številni avtorji povezujejo pojem odraslosti s pojmom zrelosti, ki jo posameznik doseže s polnoletnostjo. Drugi menijo, da zrelost ni statičen pojav, ampak gre za proces osebnostnega razvoja, ki traja vse življenje in ga torej ni mogoče opredeliti s kronološko starostjo.

Andrilović razlikuje štiri poglavitne vrste zrelosti, ki pogojujejo odraslost posameznika: biološko zrelost (posameznikova zunanost), psihološko zrelost (zmožnost presojanja, odzivanja, nadziranja čustev), socialno zrelost (komunikacija in interakcija z drugimi ljudmi) in poklicna zrelost (zmožnost izbire poklica, lastnega finančnega vzdrževanja). Vsaka od naštetih vrst zrelosti ima svoje značilnosti in svoje zahteve po doseganju določenih ciljev (Andrilović v Jelenc 1996: 17–18).

Različni avtorji delijo odraslost na več obdobji oziroma stopenj. Osnovna delitev obsega tri stopnje: mladost – srednja leta – starost. Nekateri to delitev razčlenijo še bolj podrobno – od prve mladosti do pozne starosti. Drugi razlikujejo v odraslosti samo »razvojno« in »upadajoče« obdobje oziroma »rast do viška življenjskih sil in upadanje ali pešanje koncu naproti«. Merila, po katerih lahko delimo odrasla leta, torej niso natančno določena (Valentinčič 1983: 32).

»Oznaka biti odrasel je relativna. Odvisna je od pričakovanj družbe in časa, v katerem posameznik živi. Različne družbe pričakujejo različne vloge, ki naj bi jih odrasla oseba sprejela« (Ličen 2006: 30).

A. Krajnc (1979: 46) v svojem delu *Izobraževanje ob delu* opredeljuje andragoško definicijo odrasle osebnosti, ki pravi, da »katerokoli osebo, ki je prekinila redno šolanje in je prevzela nove družbene vloge, poleg tega pa se še od časa do časa izobražuje ali pa neprekinjeno izobražuje, obravnavamo v vzgojnoizobraževalnem procesu odraslega. Ni nujno, da je to socialno, emocionalno in mentalno zrel človek, ker bomo po potrebi še vedno na razvoj enega in drugega lahko vplivali z vzgojo in izobraževanjem.«

Andragoška definicija odrasle osebnosti izhaja predvsem iz posebnosti, ki so značilne za izobraževalni proces odraslih in posledično iz drugačnega pristopa do izvajanja izobraževanja odraslih (Krajnc 1979: 46).

Glede na kontinuiteto življenja lahko celotno obdobje izobraževanja razdelimo na dve fazi (Jelenc 1996: 13):

1. fazo začetnega izobraževanja, ki traja od vstopa v šolo do izstopa iz šolanja na katerikoli stopnji, ko posameznik opusti izobraževanje, kot dejavnost, ki jo opravlja s polnim časom; to fazo imenujemo tudi **izobraževanje otrok in mladine**, ki je namenjeno predvsem pridobitvi splošne in poklicne izobrazbe, ter na
2. fazo nadaljevalnega izobraževanja, ko se posameznik po prekinitvi začetnega izobraževanja ponovno vključi v namerno in organizirano izobraževanje, to je **izobraževanje odraslih**, ki služi pridobivanju višjih stopenj izobrazbe, dodatnega usposabljanja in izpopolnjevanja za življenje in delo.

Pomembno je, da razlikujemo pojma učenje in izobraževanje odraslih, saj se velikokrat zgodi, da ju med seboj pomešamo. To pa se zgodi predvsem zaradi pojmovanja učenja odraslih kot procesa, ki se izvaja zgolj v organiziranih oblikah izobraževanja.

Jelenc (v Brečko 1998: 132) definira *izobraževanje odraslih* kot »tiste dejavnosti, ki so usmerjene k razvijanju znanja, moralnih vrednot in razumevanju na vseh življenjskih področjih, kot pa znanje in spretnosti za ozko omejene naloge. Smoter izobraževanja je zagotoviti bistvene možnosti, da bomo: razumeli tradicije in ideje, ki vplivajo na družbo v kateri živimo, razvijali svojo kulturo in naravne zakone, ter si pridobivali jezikovno in drugo znanje, ki je potrebno za učenje in sporazumevanje.«

Učenje odraslih pa lahko opredelimo kot: »dejavnost, s katero osebe, ki so intelektualno, telesno in socialno dozorele, pridobivajo novo znanje, spretnosti in vedenje. Obenem pa izraz učenje označuje tudi proces, v katerem odrasli pridobivajo novo znanje in spretnosti ter razvijajo nova stališča, in dejavnike, ki vplivajo na te procese, zlasti tisti, ki se razlikujejo od podobnih dejavnikov pri učenju otrok in mladine« (Jelenc v Brečko 1998: 132).

Učenje je torej proces prenašanja ali sporočanja informacij z namenom, da bi pri posamezniku dosegli določene vedenjske spremembe, ki so povezane s socialnim okoljem v katero je

posameznik vključen. »Z učenjem se posameznik prilagaja svojemu socialnemu okolju in hkrati z učenjem vpliva na svoje okolje. Rezultati učenja se v največji meri manifestirajo v interakcijah z drugimi ljudmi« (Brečko 1998: 136).

»Izobraževanje odraslih (po Unescovi definiciji) je celota organiziranih izobraževalnih procesov katere koli vsebine, stopnje in uporabljenih metod, bodisi formalno ali drugačno bodisi, da nadaljuje ali nadomešča začetno izobraževanje v šolah, kolidžih in univerzah, z oblikami usposabljanja vred. V teh procesih osebe, ki jih v posameznih družbah štejejo za odrasle, razvijajo svoje zmožnosti, bogatijo svoje znanje, izboljšujejo ali spreminjajo svojo strokovno in poklicno usposobljenost, stališča in vedenje, da bi se lahko polnovredno osebno razvijale in sodelovale pri oblikovanju uravnoteženega in neodvisnega socialnega, gospodarskega in kulturnega razvoja« (Jelenc Z. v Jelenc S. 1996: 13).

Začetno izobraževanje (izobraževanje otrok in mladine) in nadaljevalno izobraževanje (izobraževanje odraslih) pojmuje kot enako pomembna dela izobraževalnega sistema, ki vsak po svoje pripomoreta k posameznikovemu celostnemu razvoju. Začetno izobraževanje predstavlja temelj za nadaljevalno izobraževanje, ki ponuja vnovično možnost tistim, ki svojih ciljev niso dosegli v začetnem izobraževanju, hkrati pa omogoča tudi osvežitev in bogatitev že pridobljenega znanja (Jelenc 1996: 9).

Izobraževanje odraslih lahko na splošno razdelimo na formalno in neformalno. Po Unescovi definiciji je *formalno izobraževanje* tisto, ki nam omogoča doseganje formalno potrjenih izobraževalnih rezultatov, torej pridobitev javno veljavne izobrazbe, diplome ali poklicne kvalifikacije, *neformalno* pa je tisto izobraževanje, ki se ne dokazuje z uradnim potrdilom o javni veljavnosti izobraževanja (Jelenc Z. v Jelenc S. 1996: 14).

Neformalno izobraževanje je kljub temu, da se ne dokazuje s formalno veljavno listino, namenjeno pridobivanju, obnavljanju, poglobljanju, razširjanju in posodabljanju znanja. Posameznik se glede na lastne potrebe in želje odloči, katero izobraževanje je zanj najprimernejše.

3. MOTIVACIJSKE TEORIJE

Motivacija je kompleksen pojem, ki ga lahko obravnavamo z vidika različnih ved, saj na njo vplivajo različne socialne, ekonomske in psihološke okoliščine. Zaradi tega strokovnjaki proučujejo motivacijo iz različnih zornih kotov oziroma v okviru različnih disciplin. Strokovnjaki so tako razvili številne teorije, katerih namen je razložiti, zakaj ljudje reagiramo na določen način in kaj nas spodbuja k določenemu ravnanju. Pa vendarle se posamezniki med seboj razlikujemo in je zato tudi motivacija posameznikov različna. Zagotovo ne moremo nobeno izmed obstoječih teorij opredeliti kot najboljšo oziroma najprimernejšo za vsakogar. Tudi izobraževanje je dejavnost, h kateri nas silijo določeni motivi, ki vplivajo tako na odločitev posameznika za vključitev v izobraževanje, kot na vztrajnost za dokončanje določenega izobraževalnega programa in s tem na doseganje zastavljenih ciljev na področju izobraževanja.

Pri proučevanju motivacije se je razvilo več skupin motivacijskih teorij, med katerimi lahko izpostavimo tri večje skupine: vsebinske teorije, procesne teorije in behavioristične teorije.

- *Vsebinske teorije* temeljijo na razlagi človeških potreb in pri tem poudarjajo predvsem karakteristike posameznika. Pojasnjujejo, zakaj nekateri ljudje želijo določene faktorje (samostojnost, varnost, odgovornost, višjo plačo) in zakaj jih drugi ne želijo. Osredotočajo se na cilje, ki jih posameznik želi doseči in prav cilji so temelj za analizo potreb. Med te teorije med drugimi uvrščamo tudi *Maslowo in Herzbergovo teorijo* motivacije.

- *Procesne motivacijske teorije* proučujejo ključne procese ravnanja ljudi, ki vodijo do določenih ciljev. Te teorije izhajajo iz zavestnega in premišljenega ravnanja posameznika, ki stremi k doseganju določenega rezultata. Te teorije imenujemo tudi kognitivne teorije, ker se nanašajo na posameznikovo percepcijo okolja in na načine, kako to percepcijo interpretira. *McGregorjevo teorijo in teorijo Alberta Bandure* lahko uvrstimo v to skupino.

- *Behavioristične teorije* (npr.: *Skinnerjeva teorija*) so usmerjene na ravnanje ljudi in iščejo vzroke za človeško ravnanje v zunanjem svetu. Poleg vzrokov pa obravnavajo tudi posledice tega ravnanja, saj človek ravna glede na posledice, ki ravnanju sledijo (Marzel 2000: 349).

3.1 MASLOWA TEORIJA MOTIVACIJE

Maslow je bil eden izmed prvih avtorjev, ki je podrobneje opredelil teorijo motivacije. Menil je, da je človeško obnašanje na nek način povezano z njegovimi potrebami in da si človekove potrebe sledijo v določenem zaporedju. Hierarhijo potreb je razdelil na pet stopenj (Maslow v Uhan 2000: 23):

1. fiziološke potrebe (hrana, voda),
2. potrebe po varnosti in zaščiti,
3. socialne potrebe (pripadnost, ljubezen, prijateljstvo),
4. potrebe po samospoštovanju in ugledu,
5. potrebe po samouresničevanju in samopotrjevanju (kreativnost, razvoj sposobnosti).

Maslow pravi, da potrebe nastajajo v naštetem zaporedju in se v tem zaporedju tudi zadovoljujejo. Najprej mora posameznik zadovoljiti svoje fiziološke potrebe, zato da lahko preživi. Dokler te potrebe niso zadovoljene, drugih potreb človek praktično nima. Ko so zadovoljene fiziološke potrebe, se aktivirajo potrebe po varnosti, nato socialne potrebe in tako naprej; do potreb po samouresničevanju in samopotrjevanju. Potreba, ki je zadovoljena, ne motivira več, ampak se pojavi naslednja (višja) potreba, ki deluje kot motivacijski dejavnik. Lahko pa se zgodi, da se, kljub temu da je bila že zadovoljena, nižja potreba ponovno aktivira. V tem primeru se posameznik pomakne po lestvici navzdol.

Maslowska hierarhija potreb predvideva, da če se posameznik iz nižjega družbenega razreda odloči za izobraževanje, bo izbral tak program in vsebino, ki mu omogoča izpolnjevanje osnovnih življenjskih potreb. To pomeni, da bo izbral izobraževanje, ki vsebuje krajše programe in ki mu bo omogočalo uporabo znanja v praksi. Ljudje, ki imajo osnovne življenjske potrebe zadovoljene (predvsem so to pripadniki srednjega in višjega razreda), pa bodo iskali takšne izobraževalne programe, ki jim bodo omogočili uspešno samorealizacijo, samorazumevanje in osebni razvoj (Cross 1981: 112). Potreba po izobraževanju je torej v veliki meri odvisna tudi od socialnega okolja, v katerem živi posameznik. Če se le-ta srečuje s težavami pri zadovoljevanju svojih osnovnih življenjskih potreb (npr.: fiziološke potrebe), bo njegova potreba po pridobivanju znanja in izobraževanju majhna ali pa je sploh ne bo.

3.2 HERZBERGOVA TEORIJA MOTIVACIJE

Herzbergova motivacijska teorija, imenovana tudi dvofaktorska teorija, razlaga motiviranost na podlagi ugotovitve, da določene okoliščine povzročajo nezadovoljstvo, če so odsotne, a njihova prisotnost ne povzroča zadovoljstva. Na podlagi tega je potrebe razdelil na higienike (ali satisfaktorje) in motivatorje.

Higieniki so dejavniki, ki povzročajo nezadovoljstvo, če so odsotni, po drugi strani pa njihova prisotnost ne prinaša zadovoljstva (denar, položaj, varnost). Higieniki sami ne spodbujajo k aktivnosti, ampak odstranjujejo napetosti, neprijetnosti, preprečujejo nezadovoljstvo in s tem ustvarjajo pogoje za motiviranost.

Motivatorji pa so po drugi strani tisti dejavniki, ki povzročajo zadovoljstvo, če so; če jih ni, pa ne povzročajo nezadovoljstva. Motivatorji nas neposredno spodbujajo k določeni aktivnosti oziroma nas neposredno motivirajo. Med motivatorje lahko štejemo: priznanje za dosežene rezultate, odgovornost, pridobivanje novega znanja, osebni razvoj,... (Uhan 2000: 24–25).

Upoštevajoč Herzbergovo teorijo je za povečanje motivacije v izobraževanju potrebno usmeriti potek izobraževanja tako, da postane bolj zanimivo in da posamezniku daje možnost za večjo avtonomijo in osebni razvoj. Motivatorji so pri izobraževanju lahko: možnost uporabe pridobljenega znanja in sposobnosti, možnost za pridobitev odgovornejšega, zanimivejšega ali boljše plačanega delovnega mesta, ki bo posamezniku dostopno z novim znanjem oziroma višjo stopnjo izobrazbe. Pomembno je torej, da izobraževanje posamezniku prinaša zadovoljstvo, kar bo zagotovo vplivalo na uspešnost pri študiju.

Herzbergova in Maslowa teorija sta si predvsem podobni v tem, da obe poudarjata rast potreb posameznika in demokratičen način vodenja oziroma usmerjanja posameznika. Maslow je predvsem osredotočen na individualne potrebe in na njihovo prepoznavanje, Herzberg pa te potrebe razširi tudi na delovno mesto. Poglavitna razlika med tema dvema teorijama pa je v tem, da prva trdi, da je vsaka potreba lahko motivator, druga pa, da lahko samo potrebe višje stopnje služijo kot motivatorji (Lipičnik 1998: 164–171).

3.3 MCGREGORJEVA TEORIJA MOTIVACIJE

McGregorjeva teorija izhaja iz prepričanja, da je motivacija zaposlenih ključnega pomena za uspešnost organizacije, pri kateri imajo ključno vlogo vodilni delavci. Ta teorija se torej nanaša bolj na področje dela, vendar pa nekatere njene značilnosti lahko prenesemo tudi na področje izobraževanja. McGregor je ljudi razdelil na dva osnovna tipa: tip X in tip Y. Iz te delitve je oblikoval dve teoriji:

1. *Teorija X* pravi, da ljudje po naravi ne delajo radi, da so leni, nimajo ambicij, zanimajo jih zgolj lastni interesi in jih je k delu potrebno prisiliti. K izobraževanju jih je torej nenehno potrebno siliti, jih nadzorovati, jim določati cilje, jih nagrajevati in jim groziti s sankcijami (Brajša 1995: 70).
2. *Teorija Y* pa pravi, da ljudi ni potrebno siliti k delu in tudi ne nadzorovati. Načeloma so ljudje delavni, disciplinirani in sposobni dosegati lastne cilje. V izobraževanju jih je torej potrebno zgolj usmerjati, jim svetovati in jim tako omogočiti samouresničevanje.

3.4 MOTIVACIJA Z VIDIKA SOCIALNOKOGNITIVNE TEORIJE ALBERTA BANDURE

Socialnokognitivne teorije motivacije obravnavajo predvsem tiste vidike motivacije, ki so povezane z načinom sprejemanja, dekodiranja in predelave informacij. Hkrati pa gre za poudarek na interpretaciji informacij in s tem povezanostjo posameznika s svojim socialnim okoljem (Radovan 2000: 116).

Po Banduri socialnokognitivna teorija povezuje motivacijo s sposobnostjo samoregulacije, ki kot sestavni deli sistema jaza posamezniku omogočajo vzpostavljanje kontrole nad lastnim mišljenjem, čustvovanjem in aktivnostjo. Človekovo delovanje je zato odvisno od medsebojne interakcije med sistemom jaza in povratnimi informacijami iz okolja (Bandura v Radovan 2000: 117). Obnašanje torej ni zgolj reagiranje na izzive iz okolja in prav tako ni pogojeno genetsko, ampak večinoma temelji na zmožnosti samoregulacije in samomotivacije glede na cilje, ki se posamezniku zdijo pomembni in glede na prepričanja o lastni učinkovitosti. Temeljna predpostavka Bandurove teorije je torej ta, da posameznik v svojem vedenju ni determiniran s prirojenimi danostmi ali z okoljem. Potrebno pa je poudariti, da pri tem ne gre za odsotnost vseh notranjih ali zunanjih vplivov, temveč za zmožnost zavestnega

vplivanja na lastne odločitve in vedenje in s tem vplivanja na lastno motivacijo (Radovan 2000: 117).

Po tej teoriji je v procesu izobraževanja ključnega pomena dejstvo, da imajo udeleženci realistične predstave o lastni učinkovitosti oziroma o lastnih sposobnostih. Ključni element teh predstav pa so posameznikove izkušnje. Prepričanja o lastni učinkovitosti imajo tako ključno vlogo pri sprejemanju odločitev glede vključevanja v proces izobraževanja in glede na napor, ki ga bo posameznik vložil v izobraževanje, pa tudi koliko časa bo pri tem vztrajal (Radovan 2000: 116).

3.5 SKINNERJEVA TEORIJA PODKREPITVE

Ta teorija predpostavlja, da so za izvajanje in ponavljanje določenega ravnanja pomembne predvsem njegove posledice. Učenje je opredelil kot spremembo v vedenju, ki jo lahko odkrijemo z opazovanjem in nanjo vplivamo s podkrepitvijo, ki sledi vedenju. Motivacija je po tej teoriji funkcija podkrepitve. Kar zadeva izobraževanje, ima po tej teoriji posameznik večjo spodbudo, če je njegova aktivnost pozitivno podkrepljena s pohvalo ali z nagrado. Taka povratna informacija ima motivacijsko funkcijo, ki posameznika spodbudi, da vztraja in da dosega čim boljše rezultate. To pomeni, da je posameznikovo vedenje vodeno od zunaj; s sistemom nagrad in kazni (Marentič–Požarnik 2000: 185).

4. ZNAČILNOSTI IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH

Pojmovanje znanja in izobraževanja, ki je značilno za današnjo dobo, se močno razlikuje od pojmovanja, ki je prevladovalo v preteklosti. Nekoč je znanje, ki so ga ljudje pridobili v mladosti, zadostovalo za celo življenje. Kot odgovor na hiter gospodarski, tehnološki in tudi družbeni razvoj, je danes potrebno neprestano pridobivati nova znanja, če hočemo iti v korak s časom. Izobrazba danes zelo hitro zastareva. Treba se je vključevati v nove izobraževalne programe. Predvsem pa je pomembno, da posameznik zna ne samo pridobiti znanje, ampak ga tudi uporabiti pri svojem delu in v življenju nasploh.

Valentinčič (1983: 21) v svoji knjigi *Sodobno izobraževanje odraslih* pravi, da postaja sodobna družba nenehno učeča se družba oziroma družba učenja in izobraževanja. Poglavitni značilnosti te družbe sta:

- izobraževanje kot nepogrešljiv sestavni del človekovega življenja in dela ter
- izobraževanje kot človekova stalna pravica in obveznost (razvojna nujnost).

»Skrb za izobraževanje in vzgojo postane stvar celotne družbe, ne samo izobraževalnih organizacij. V učeči se družbi je človek subjekt izobraževanja in vzgoje, tako kot je subjekt družbenega razvoja in odločanja. Izobraževanje poteka na vseh ravneh, z novimi sredstvi in mediji. Samoizobraževanje dobiva v človekovem življenju čedalje pomembnejšo vlogo« (Valentinčič 1983: 21).

Izobraževanja ne smemo obravnavati kot način »zapolnjevanja izobrazbenih manjkov« posameznikov, ki so nastali v njihovi mladosti, temveč kot normalno sestavino življenja, s katero posameznik dopolnjuje že doseženo znanje in preko katere krepi svoj osebni razvoj (Ule v Možina 2003: 18–19).

Značilnosti izobraževanja odraslih lahko strnemo v nekaj ključnih točk (Brookfield v Možina 2003: 27–29):

- odrasli se vključijo v izobraževanje po svoji izbiri – lastna motiviranost, prepričanost v uporabnost pridobljenega znanja (zagotovo pa se velikokrat tudi zgodi, da jih v izobraževanje napotijo delodajalci, s čimer izvajajo nad njimi nekakšen pritisk),

- večina odraslih ima zelo konkretne in kratkoročne cilje, ki bi jih radi čim prej dosegli in nadaljevali svoje življenje (pridobitev natančno določenih spretnosti in znanja),
- odrasli imajo različne življenjske in delovne izkušnje, katerih pomen narašča z naraščanjem starosti udeležencev izobraževanja (vsebino izobraževalnega programa primerjajo s svojimi izkušnjami in se na nek način čutijo ogroženi, če novega znanja ne zmorejo povezati s svojimi izkušnjami),
- odraslim s pozitivno samopodobo po navadi ponovno vključevanje v izobraževanje ne povzroča velikih težav,
- velikokrat pričakujejo, da bodo lahko v izobraževalnem programu sami izbrali oblike in metode dela, ki bodo ustrezale njihovemu prejšnjemu znanju in ciljem, ki jih želijo doseči z izobraževanjem (samoiniciativnost, samostojnost pri delu); odrasli pričakujejo, da bodo v izobraževalnem procesu obravnavani kot enakovreden partner, da bo izobraževanje potekalo kot dvosmerna komunikacija in da ne bodo prisiljeni zgolj v nekritično sprejemanje novega znanja (kar pa zagotovo ne velja predvsem za tiste, ki potrebujejo nekaj časa, da premagajo strah pred ponovnim učenjem, morebitnim neuspehom ipd.),
- starejši udeleženci izobraževanja imajo svojevrstne fizične zahteve (več odmorov, večje črke,...).

Naštete značilnosti odraslih, ki se vključujejo v različne oblike izobraževanja, je potrebno upoštevati pri načrtovanju in oblikovanju izobraževalnih programov, metod učenja, učnih pripomočkov ipd.. Pomembno je, da se ne opiramo samo na eno značilnost, temveč si je potrebno ustvariti predstavo o skupini ali posameznem udeležencu, ki se vključuje v izobraževanje, na podlagi različnih informacij. Učni proces mora biti osnovan na principu dvosmerne komunikacije, predvsem pa je pomembno, da se odrasli udeleženci izobraževanja ne počutijo potisnjene v podrejeno vlogo oziroma v vlogo otroka.

4.1 ODRASLI IN NJIHOVE SPOSOBNOSTI ZA UČENJE

Pretekla pojmovanja sposobnosti odraslih za učenje so predvsem poudarjala dejstvo, da imajo odrasli manjše sposobnosti za pridobivanje novega znanja kot mladina. Danes velja, da si odrasli ravno tako dobro zapomnijo stvari kot mladi. Lažje pa si zapomnijo predvsem smiselne in logične vsebine. Pomemben element, ki odločilno vpliva na učne sposobnosti odraslih so, kot sem že prej omenila, njihove izkušnje (delovne in življenjske). Odrasli nove

vsebine zmeraj primerjajo z že dojetimi dejstvi, spoznanji, spretnostmi, navadami in stališči. Dejstvo pa je, da lahko izkušnje tudi zavirajo proces sprejemanja novih informacij. To se zgodi predvsem v primeru, ko nova informacija ne pomeni nadgradnje ali dopolnitve že obstoječe izkušnje in je zato za posameznika na nek način nerazumljiva. Na sposobnost odraslih za učenje vplivajo poleg izkušenj tudi številni drugi dejavniki, kot so: starost, stalnost miselne dejavnosti, prejšnje znanje in izobrazba, poklic, ki ga opravljajo, učne navade, pristop k učenju in nenazadnje tudi način življenja (Jelenc 1996: 21–27).

Odrasli velikokrat dvomijo v svoje učne sposobnosti. Razlog za to je predvsem strah pred morebitnim neuspehom. Številne raziskave pa so pokazale, da je učni potencial odraslih zelo visok. »Zaradi daljšega sistematičnega izobraževanja v mladosti tudi intelektualne sposobnosti trajajo dalj časa in dosegajo višjo raven. Intelektualizacija dela, bogatejša miselna in izobraževalna aktivnost v zrelih letih ter vsestransko udejstvovanje ohranjajo intelektualne sposobnosti in miselno svežino odraslih mnogo dlje kot некоč« (Valentinčič 1983: 40).

Andrilović (v Jelenc 1996: 22–23) navaja tri ključne lastnosti, ki so pomembne za učenje v obdobju odraslosti:

- *senzorične lastnosti* (to so tiste sposobnosti, ki s staranjem upadajo – stanje čutil, živčnega sistema, telesna energija in kondicija),
- *intelektualnospoznavne lastnosti* (sposobnost učenja, hitrost in kakovost, mentalna kondicija, inteligentnost in spomin; s starostjo upada predvsem hitrost, ne pa toliko moč intelektualnega funkcioniranja),
- *emocionalnomotivacijske lastnosti* (so v največji meri določene z odraslostjo oziroma z zrelostjo – emocionalna stabilnost, jasni motivi odraslega za učenje, odgovornost, potrpežljivost pri doseganju ciljev).

Uspeh, ki ga bodo odrasli dosegli v izobraževanju, je odvisen od treh ključnih dejavnikov (Krajnc 1979: 61): motivacije, sposobnosti in učnih tehnik oziroma navad. Samo sposobnosti so seveda premalo, potrebni so tudi motivi, ki odraslega spodbujajo k uporabi svojih sposobnosti. Učinkovite učne tehnike in navade pa so prav tako pogoj, da lahko odrasli pridobivajo novo znanje. Ne moremo namreč pričakovati, da bomo dosegli zastavljen cilj, če do njega ne potujemo po pravi poti.

4.2 UDELEŽBA ODRASLIH V IZOBRAŽEVANJU

Pri proučevanju udeležbe odraslih v izobraževanju je potrebno izpostaviti pojem *pripravljenosti za izobraževanje*, ki ga Ana Krajnc (1979: 85–88) definira kot določeno naravnost oziroma željo po učenju, odprtost za sprejemanje novih spoznanj o določenih pojavih. Za odrasle je značilno, da se natančneje zavedajo, kakšno znanje potrebujejo in kje ga bodo lahko uporabili. Hkrati pa se pripravljenost odraslih za izobraževanje pojavlja neenakomerno, kar pomeni, da se pojavlja na različnih področjih, predvsem v povezavi z družbenim, ekonomskim in tehničnim razvojem. Prednost ima tisto znanje, ki je najbolj potrebno oziroma uporabno.

Zmotno je misliti, da poteka učenje in izobraževanje odraslih zgolj v šolah in v drugih, za ta namen ustanovljenih institucijah. Zoran Jelenc (1989) v svoji knjigi *Odrasli prebivalci Slovenije v izobraževanju* ugotavlja, da se veliko več odraslih udeležuje zunajšolskega izobraževanja (90,6%), kot šolskega izobraževanja (9,4%). Ugotavlja tudi, da se skoraj vsi odrasli tako ali drugače učijo. Delors (v Židan 2007: 20) navaja štiri vzgojno-izobraževalne stebre, ki nam prikazujejo, zakaj se je vredno in nujno izobraževati:

- »1. Zato, da bi vedeli.
2. Zato, da bi znali kakovostno živeti.
3. Zato, da bi znali graditi medsebojne sožitvene odnose.
4. Zato, da bi znali kakovostno delati.«

Strokovnjaki ugotavljajo, da se nekatere skupine odraslih izrazito manj udeležujejo izobraževalnih procesov. To so zlasti: posamezniki z nizko stopnjo izobrazbe, starejši ljudje, ljudje z nizkimi dohodki, brezposelni iskalci zaposlitve, imigranti, revnejši ljudje in tudi nekatere skupine žensk. Predvsem so to ekonomsko in socialno prikrajšani ljudje.

Razlogi, zaradi katerih se odrasli ne udeležujejo izobraževanja, so številni in velikokrat povezani med seboj. Ti razlogi so lahko:

- strah pred udeležbo,
- pomanjkanje informacij (o možnostih za izobraževanje),
- stališča do izobraževanja (stereotipen odnos do izobraževanja – negativne izkušnje),
- zmanjšana sposobnost načrtovanja prihodnosti – doseganja ciljev,
- pomanjkljivosti v predstavitvi izobraževalnih programov,
- socioekonomski položaj (McGivney v Jelenc 1996: 35–36).

5. ZNAČILNOSTI (VLOGA) MOTIVACIJE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Odgovor na vprašanje, zakaj se odrasli odločajo za ponovno vključevanje v izobraževalni proces, je potrebno iskati na treh ključnih področjih: v njihovi osebnosti (potrebe in težnje k doseganju določenih ciljev), v njihovi aktivnosti oziroma obnašanju in v okolju, ki jih obdaja. Posameznikova motivacija za izobraževanje ima pomemben vpliv na uspešnost v izobraževanju. Pomembno je tudi poudariti, da se motivacija odraslih za izobraževanje razlikuje od motivacije otrok in mladine za izobraževanje in da vključuje nekatere specifične lastnosti.

Motivacija je proces in ne produkt, ki vključuje vse tisto, kar je znotraj ali zunaj nas in nas usmerja k določenim objektom (Musek v Radovan 2003: 5).

»Motivacija je pojav, ki ga je težko opazovati, meriti ali nanj vplivati. Če želimo na motivacijo vplivati in jo spreminjati, si moramo razjasniti kateri so tisti pokazatelji, po katerih lahko sklepamo o posameznikovi motiviranosti za določeno aktivnost« (Radovan 2003: 5).

Motivacijo v izobraževanju bi lahko nasplošno definirali kot vse, kar posamezniku daje spodbudo za učenje, ga usmerja in vse tisto, kar vpliva na intenzivnost, kakovost in trajanje procesa izobraževanja. Od motivacije je odvisno, ali bo pridobljeno znanje dolgotrajno in kako ga bo mogoče uporabiti tudi v drugih življenjskih situacijah. Pri proučevanju in spodbujanju motivacije za izobraževanje, je pomembno razlikovati tri stvari: razlog – zakaj se posameznik izobraževanja sploh loteva, odločitev - da bo v izobraževanje vložil čas in napor in vztrajanje - da izobraževanje izpelje do konca (Marentič–Požarnik 2000: 184). Motivi, ki odrasle usmerjajo v izobraževanje, so zelo raznoliki, saj vključujejo različne cilje. Uspeh pri doseganju teh ciljev pa je močno odvisen od vrste in stopnje motivacije.

Motivacija ima v izobraževanju odraslih zelo pomembno vlogo. Njen vpliv se kaže pri vključevanju odraslih v izobraževanje, pri vztrajanju na poti do ciljev in pri učni storilnosti. »Od tedaj, ko se odrasli vključijo v izobraževalni proces, sodi razvijanje, krepitev in ohranjanje njihove motivacije med temeljne zahteve in prvine samega izobraževanja. Pri tem imajo odločilno vlogo zlasti: učni programi (skladnost s pričakovanji, potrebami, interesi udeležencev), celotna organizacija učnega procesa (dinamika smotrno izbranih oblik in

metod, ritem učnih korakov) ter medsebojni odnosi pri izobraževanju« (Valentinčič 1983: 47).

Strokovnjaki so ugotovili, da so odrasli višje motivirani za učenje kot otroci, saj stremijo k doseganju konkretnih ciljev, ki jih bodo preko izobraževanja lahko dosegli. Po drugi strani pa motivacija odraslih za izobraževanje neprestano niha pod vplivom različnih pojavov in dejavnikov, medtem ko motivacija za izobraževanje pri otrocih bolj enakomerno narašča in upada (Krajnc 1982: 161–165).

5.1 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA MOTIVACIJO ODRASLIH ZA IZOBRAŽEVANJE

Na motivacijo odraslih za izobraževanje vplivajo številni dejavniki. Predvsem jo pogojujejo: starost, spol, socialno okolje, predhodna izobrazba, izobraževalne izkušnje, želja po novem znanju in novih spretnostih, želja po dokončanju prekinjenega izobraževanja, spremembe v organizaciji, medosebni odnosi v organizaciji, podpora organizacije, v kateri je posameznik zaposlen in nenazadnje tudi želja po napredovanju in višjem dohodku. Uspeh v izobraževanju ni toliko odvisen od tega, kakšni so posameznikovi motivi za izobraževanje, ampak predvsem od tega, kakšen pomen jim pripisuje oziroma od stopnje motivacije. Doseganje zelenih rezultatov in ciljev ni zgolj odvisno od naših sposobnosti in spretnostih, ampak tudi od motivacije za doseganje le-teh.

Motivacija odraslih za učenje in izobraževanje je na eni strani odvisna predvsem od stika osebnih ciljev in identitete posameznika, na drugi strani pa od okolja, ki posameznika spodbuja oziroma zavira pri uresničevanju teh ciljev (Radovan 2002: 10). Strokovnjaki v splošnem delijo dejavnike, ki vplivajo na motivacijo odraslih za izobraževanje, v dve skupini: notranji ali subjektivni dejavniki in zunanji ali objektivni dejavniki. Na podlagi te delitve je mogoče razlikovati tudi dve vrsti motivacije: notranjo ali intrinzično in zunanjo ali ekstrinzično motivacijo.

5.1.1 Notranji dejavniki motivacije za izobraževanje

Med notranje dejavnike motivacije za izobraževanje uvrščamo tiste, ki so v nas samih oziroma tiste, ki izvirajo iz vsakega posameznika. To so lahko pridobljene ali prirojene sposobnosti, ki jih posameznik potrebuje za izobraževanje.

B. Marentič Požarnik (1980: 10–11) razlikuje dve glavni vrsti notranjih dejavnikov motivacije za izobraževanje: fiziološke in psihološke dejavnike. Med fiziološke dejavnike uvršča posameznikovo zdravstveno stanje in počutje, med psihološke dejavnike pa uvršča: stopnjo zanimanja za izobraževanje, prirojene in pridobljene sposobnosti, količino predhodnega znanja, učne navade, spretnosti in metode, ki omogočajo pridobivanje novih znanj, pripravljenost posameznika za izobraževanje, cilje in vrednote, ki so povezane z izobraževanjem. Radovan (2001a: 15–16) poudarja, da so pri motivaciji odraslih za izobraževanje pomembne predvsem delovne izkušnje, interesi ter sposobnosti in znanje, ki ga je posameznik pridobil s predhodnim formalnim ali neformalnim izobraževanjem.

Želja po znanju in nadaljnjem izpopolnjevanju je ena od ključnih prvin, ki vplivajo na motivacijo odraslih za izobraževanje. Le-ta pa izvira največkrat iz dela, iz poklicne ali iz družbene aktivnosti. Povezana je z interesi, doživetimi izkušnjami in s potrebami posameznika po osebni in poklicni napredovanju (Valentinčič 1983: 46).

Krajnc (1982: 193–196) pravi, da se interesi posameznika razvijajo na podlagi učenja, splošnih izkušenj in sposobnosti. V veliki meri pa so odvisni tudi od socialnega okolja, v katerem živi posameznik.

Za večjo motivacijo pri izobraževanju je potrebno v posamezniku spodbujati njegove notranje dejavnike motivacije (željo po pridobivanju novega znanja ali dopolnjevanju starega, željo po osebni bogatenju, uspehu, razvijanju svojih sposobnosti, interesov,...). Na razvoj notranjih dejavnikov pa imajo zagotovo močan vpliv tudi zunanji dejavniki motivacije za izobraževanje, ki jih bom obravnavala v nadaljevanju.

5.1.2 Zunanji dejavniki motivacije za izobraževanje

Zunanji dejavniki motivacije za izobraževanje so tisti dejavniki, ki izhajajo iz okolja, v katerem posameznik živi oziroma tisti, na katere le-ta nima neposrednega vpliva. *Socialno okolje* je eden od teh dejavnikov. Krajnc (1982: 165–168) pravi, da se hierarhija socialno pogojenih motivov za izobraževanje spreminja v odvisnosti od okolja, v katerem živi posameznik. Bolj kot je socialno okolje razvito, tembolj je izobraževanje odvisno od notranjih motivov posameznika. V manj razvitem okolju pa imajo večji vpliv zunanji motivi. Valentinčič (1983: 21) opredeljuje »družbeno vrednotenje izobraževanja« kot enega od dejavnikov, ki odločilno vpliva na motivacijo odraslih za izobraževanje. Družba, ki z različnimi ukrepi daje večjo veljavo znanju in izobrazbi, vpliva tudi na večjo motivacijo odraslih za izobraževanje.

V povezavi s socialnim okoljem lahko opredelimo kot dejavnik, ki vpliva na motivacijo za izobraževanje tudi *družbeni sloj* posameznika, ki se kaže v izobrazbi, poklicu in dohodkih svojih pripadnikov. A. Krajnc (1977) v svojem delu *Izobraževanje, naša družbena vrednota* ugotavlja, da se motivi za izobraževanje razlikujejo med pripadniki različnih družbenih slojev. Pripadniki nižjega družbenega sloja vidijo kot cilj izobraževanja predvsem izboljšanje svojega ekonomskega položaja oziroma boljše plačanega dela, ki jim bo omogočilo zadovoljitev svojih materialnih potreb. V srednjem družbenem sloju imajo posamezniki zadovoljene svoje materialne potrebe, z izobraževanjem želijo doseči predvsem višji in uglednejši položaj v družbi. Višji družbenoekonomski položaj povzroči, da posamezniki višje vrednotijo izobraževanje. Tako je tudi izobrazbena struktura višja. Pripadniki višjega družbenega sloja pa pojmujejo izobraževanje povsem drugače. Njihova aktivnost je predvsem usmerjena v ohranitev svojega socialnega in ekonomskega položaja, saj se nahajajo na vrhu družbene lestvice. Izobraževanje jim predstavlja sredstvo za ohranitev njihovega položaja.

Tudi *delovni status* močno pogojuje motivacijo odraslih za izobraževanje. Na podlagi delovnega statusa ločimo dve skupini odraslih: zaposlene in brezposelne. Zaposleni imajo ponavadi drugačne »poklicne« motive za izobraževanje kot brezposelni. V izobraževanje jih usmerja predvsem razvoj in spremembe v stroki, ki zahtevajo nadgradnjo njihovega znanja in s pomočjo katerih bodo ohranili zaposlitev ter se strokovno razvijali. Brezposelne pa motivira predvsem potreba po znanju, ki jim bo omogočilo pridobitev nove zaposlitve in s tem odpravo materialnih in psihosocialnih težav, v katerih so se znašli (Možina 2003: 35).

Zaposlitev oziroma delodajalec je zelo pomemben vir motivacije odraslih za izobraževanje. Delodajalci danes namenjajo veliko več sredstev za izobraževanje zaposlenih kot v preteklosti, kar pojasnjuje zvišanje udeležbe zaposlenih v različnih izobraževalnih programih. Raziskava (Mednarodna raziskava pismenosti), ki je bila izvedena leta 1997 kaže, da se je več kot polovica udeležencev izobraževanja in usposabljanja odraslih udeleževala dejavnosti, ki jih je financiral delodajalec. Hkrati pa sta delodajalčeva pripravljenost finančno podpreti posameznikovo izobraževanje in tudi posameznikova lastna pobuda za vključitev v izobraževanje, močno odvisni od možnosti za uporabo znanja pri delu. Pomembna je tudi ugotovitev, da na vključevanje zaposlenih v izobraževanje in usposabljanje odločilno vpliva tudi velikost podjetja, vrsta dela in sektor zaposlitve. V velikih podjetjih se namreč izobražuje več zaposlenih kot v malih in srednje velikih podjetjih. Največjo podporo za izobraževanje imajo strokovnjaki, tehniki in menedžerji (Drofenik 1999: 309–320).

Družina je tudi eden od dejavnikov, ki vplivajo na motivacijo odraslih za izobraževanje. Odnos do vseživljenjskega učenja se oblikuje v družini in se na podlagi tega krepi v šolskem sistemu. Izobrazba staršev ima pomemben vpliv na posameznikovo odločanje glede vključevanja v izobraževalni sistem (Drofenik 1999: 301–304). V obdobju odraslosti pa imajo nove družinske vloge tudi ključen vpliv na posameznikovo pripravljenost za udeležbo v izobraževanju. Obveznosti, ki nastanejo v okviru družine, lahko odločilno vplivajo na odločanje posameznika glede ponovnega vključevanja v izobraževanje. Po drugi strani pa je lahko prav družina odločilen dejavnik, ki posameznika spodbuja in motivira za izobraževanje. Posamezniku pomeni veliko oporo, če najde v družini spodbudo in čuti, da njegovi bližnji verjamejo v njegov uspeh.

V raziskavi, ki jo je izdal Andragoški center Republike Slovenije leta 2001, najdemo podatke o dejavnikih, ki so odrasle spodbudili za udeležbo v izobraževanju.

Tabela 5.1.2.1: Kdo je predlagal udeležbo glede na vrsto izobraževanja, 1998 (dejavni odrasli).

<i>Predlagatelj udeležbe</i>	<i>Pridobitev spričevala/diplome (v %)</i>	<i>Izpopolnjevanje in usposabljanje (v %)</i>
Sami	78	58
Delodajalec	32	62
Prijatelji ali družina	23	5
Zakonske ali poklicne zahteve	4	14
Drugi zaposleni	4	5
Del kolektivne pogodbe	1	5
Sindikati ali poklicna organizacija	0	2
Zavod za zaposlovanje	1	1

Vir: povzeto po Radovan in Vilič–Klenovšek 2001:115.

Kot je razvidno iz tabele, so se udeleženci raziskave odločali za izobraževanje predvsem na podlagi svojih notranjih dejavnikov oziroma na podlagi lastnih interesov in želja. Na drugem mestu najdemo spodbudo delodajalcev, za tem pa spodbudo prijateljev ali družine.

Posameznikova osebna odločitev za izobraževanje je nedvomno pomemben dejavnik, ki vpliva na kakovost izobraževanja. Svobodna in premišljena izbira zagotovo vpliva tako na pripravljenost za vključitev v izobraževanje, kot na uspeh pri le-tem. Ampak kot vemo, izobraževanje ni vedno popolnoma svobodna izbira posameznika. Odrasle velikokrat »silijo« v izobraževanje številne zunanje okoliščine. Mednje lahko štejemo predvsem delodajalce in zahteve delovnega mesta po nenehnem pridobivanju novega znanja ter različne življenjske vloge (npr.: družina). Pomembno je poudariti, da so dejavniki motivacije povezani med seboj in je zaradi tega motivacija odraslih za izobraževanje velikokrat odvisna od več dejavnikov, ki součinkujejo med seboj.

Na podlagi opredelitve nekaterih dejavnikov motivacije za izobraževanje, lahko opredelimo motive odraslih za izobraževanje.

5.2 MOTIVI ODRASLIH ZA IZOBRAŽEVANJE

Motivi odraslih za izobraževanje so zelo različni in se velikokrat med seboj prepletajo in dopolnjujejo.

Krajnc (1982: 243–264) je motive za izobraževanje razdelila na:

- *notranje motive* (samostojnost in odvisnost, biti usposobljen za življenje, preizkusiti svoje sposobnosti, pridobiti si nove prijatelje, nov poklic, priti v stik z ljudmi, tekmovanje z drugimi, izmikati se težavam)
- *zunanje motive* (boljše delovno mesto, boljši zaslužek, kvalitetnejše delo v poklicu, večji ugled, spodbuda v delovnem kolektivu, podpora lastne družine).

Tough v svojih raziskavah ugotavlja, da je za odraslega človeka najmočnejša motivacija za izobraževanje »predvidevanje o možnosti *uporabe znanja*, spretnosti, sposobnosti za nek določen namen« (Jelenc 1989: 95). Odrasli se torej ne osredotočajo zgolj na pridobitev določenih dokazil o pridobljenem znanju ali spretnostih, ampak predvsem na pridobivanje praktičnega znanja, ki jim bo služilo pri opravljanju svojega dela.

Interesi odrasle osebe se razlikujejo od interesov mladostnikov. Motivi in cilji odraslih glede izobraževanja so jasni, pri doseganju le-teh pa so odrasli vztrajnejši kot mladostniki. Na konfliktno in frustracijske situacije se odrasla oseba praviloma ne odziva tako intenzivno, kot se je v mladosti (Radovan 2001a: 14).

P. Cross (1981) navaja devet skupin motivov, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju:

1. *osebni cilji*,
2. *osebnostno bogatenje*,
3. *verski cilji*,
4. *pridobivanje znanja*,
5. *vedenje o kulturi*,
6. *socialni cilji*,
7. *skupnostni cilji*,
8. *beg iz položaja*,
9. *izpolnjevanje dolžnosti*.

Prvih pet skupin ciljev izvira predvsem iz potreb posameznika po osebostnem razvoju. Socialni in skupnostni cilji so usmerjeni v kakovostnejšo in bogatejšo interakcijo z okoljem,

beg iz položaja pa izhaja predvsem iz potrebe po izhodu iz neprijetne situacije (doma ali v službi) ali iz bega pred dolgočasjem.

Titmus (v Možina 2003: 21) navaja štiri kategorije motivov oziroma ciljev, ki odrasle spodbujajo za izobraževanje:

- *zapolnjevanje izobrazbenih primanjkljajev* - predvsem glede pridobitve temeljnega znanja, ki ga odrasli niso uspeli pridobiti v začetnem izobraževanju;
- *izobraževanje za različne družbene vloge* - zajema vloge v družbeni skupnosti (aktivni državljan, član društev) in osebne vloge (starš, zakonec ipd);
- *poklicno izobraževanje in usposabljanje* – namenjeno pridobivanju znanja in spretnosti, ki so potrebne za opravljanje določenega dela;
- *izobraževanje za osebni razvoj* – namenjeno razvoju posameznika na glede na njegove ekonomske in družbene vloge (vključuje vsakršno izobraževanje, ki ne sodi v druge tri kategorije).

Motivi odraslih za izobraževanje so zelo raznoliki, saj kot že rečeno, obsegajo različne cilje. Mnenja različnih strokovnjakov glede tega, kateri motivi prevladujejo pri vključevanju odraslih v izobraževanje, so zelo različna. S. Jelenc (1996: 42) pravi, da sta *napredovanje in prestiž* veliko redkeje v ospredju, kot bi si lahko na prvi pogled mislili. *Osebna rast, osebno zadovoljstvo, razvijanje lastnih sposobnosti, uresničevanje lastnih aspiracij in uspešno delovanje*, so še vedno motivi, katerim odrasli pripisujejo večji pomen. Tudi Z. Jelenc (1989: 98) v svoji raziskavi Odrasli prebivalci Slovenije v izobraževanju ugotavlja, da so: *lasten razvoj, pridobitev novega znanja in uspešnost pri delu*, najpomembnejši motivi, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju. Nekateri avtorji pa pravijo, da je *želja po napredovanju* in s tem *želja po boljšem materialnem položaju in družbenem statusu* v ospredju.

V že omenjeni raziskavi Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih avtorji ugotavljajo, da odrasle spodbujajo k izobraževanju naslednji motivi:

Tabela 5.2.1: Razlogi za izobraževanje, 1998 (dejavni odrasli).

<i>RAZLOGI</i>	<i>%</i>
Pridobitev novega znanja, lasten razvoj	25
Uspešnost pri delu, v stroki	20
Zahteve delodajalca	16
Izboljšanje izobrazbene ravni	10
Želja, veselje do učenja in izobraževanja	10
Izboljšanje svojega položaja, uspešna kariera	7
Večja uspešnost, uveljavitev v družbi	5
Možnost zaposlitve ali prezaposlitve	4
Družabni stiki	3
Drugo	1

Vir: povzeto po Radovan in Vilič–Klenovšek 2001:103.

Iz tabele št. 5.2 je razvidno, da je v Sloveniji najpomembnejši motiv odraslih za izobraževanje *pridobitev novega znanja in lasten razvoj*, za tem pa *uspešnost pri delu* oziroma v stroki in *zahteve delodajalca*. *Poklicni motivi* prevladujejo nad motivi *osebnega interesa* (Radovan in Vilič–Klenovšek 2001: 102). Delo oziroma poklic, ki ga posameznik opravlja, je zelo pomemben vir motivacije odraslih za izobraževanje. Motivi za izobraževanje se lahko ujemajo z zahtevami delovnega mesta ali pa izhajajo iz nezadovoljstva z določenim delom in iz želje po pridobitvi drugačnega delovnega mesta.

5.3 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA DEMOTIVACIJO ODRASLIH ZA IZOBRAŽEVANJE

Poleg motivov, ki odrasle spodbujajo za izobraževanje, je potrebno poudariti tudi pomen ovir, pred katerimi se znajdejo odrasli pri odločanju o vključevanju v različne oblike izobraževanja. Obravnavanje teh ovir je pomembno, ker lahko te močno vplivajo na zmanjšanje motivacije za izobraževanje ali pa lahko posameznika celo odvrnejo od želje po izobraževanju.

Ovire pri izobraževanju odraslih lahko razdelimo v tri glavne skupine (Jelenc 1996: 46–47):

- situacijske ovire: izhajajo iz posameznikovega trenutnega položaja in se izražajo v prezaposlenosti - pomanjkanju časa, pomanjkanju denarja (zlasti brezposelne osebe ali osebe z nizkimi dohodki), družinskih problemih (zlasti ženske – varstvo otrok) in v oddaljenosti kraja izobraževanja;

- institucijske ovire: tu gre predvsem za problem neustreznosti ponudbe izobraževalnih programov, možnosti vpisnih pogojev, neprilagojeno organizacijo programov (urniki, lokacija, vsebina, način posredovanja znanja) in neinformiranost o možnostih izobraževanja;
- dispozicijske ovire: te so povezane s psihološkimi značilnostmi posameznika, kot so negativna samopodoba (prestar sem za študij), nizka samozavest (dvom v lastne zmogljivosti in sposobnosti za učenje, strah pred preizkušnjami), nizka stopnja aspiracije, negativen odnos in stališča do izobraževanja, pomanjkljiva predhodna izobrazba, ipd.

S problemom ustreznosti izobraževalnih programov se srečujejo predvsem nižje izobraženi in tisti, ki se navadno ne odločijo za izobraževanje. Obstoječa ponudba izobraževalnih programov daje prednost potrebam bolj izobraženih, saj so na trgu prisotne predvsem različne oblike strokovnega izpopolnjevanja, kot so računalniški tečaji, tečaji za vodstvene delavce ipd. Izbira med programi temeljnega izobraževanja za odrasle z nižjo izobrazbo pa je dokaj majhna. Pri vključevanju v te programe se odrasli srečujejo predvsem z dispozicijskimi ovirami. Razlogi so predvsem: slabe izkušnje z izobraževanjem v otroštvu, slaba samopodoba in strah pred neuspehom (Jelenc 1996: 46–47).

Izkušnje, ki jih imajo odrasli v zvezi z izobraževanjem, so velikokrat pomemben dejavnik, ki vpliva na zmanjšanje motivacije za izobraževanje. Neuspešnost v šoli ali slabi spomini nanjo vplivajo tudi na poznejše odločitve glede izobraževanja.

Odrasli velikokrat navajajo *pomanjkanje časa* kot razlog, zakaj se ne udeležijo izobraževanja ali usposabljanja. Velikokrat je to zgolj izgovor, s katerim prikrijejo dejanske ovire, zaradi katerih se ne odločijo za izobraževanje (slabe izkušnje z izobraževanjem, strah pred neuspehom, premalo energije in veselja do izobraževanja,...).

»Raziskave na splošno kažejo, da dovolj časa ne pomeni tudi večje aktivnosti ali vključevanja v izobraževanje. Po navadi se odrasli, ki so zelo zaposleni, odločijo še za izobraževanje, ki poteka v njihovem prostem času, saj imajo jasnejše izoblikovane cilje in zato tudi veliko motivacijo za izobraževanje« (Jelenc 1996: 33).

Odrasli se pri odločanju, v katero obliko izobraževanja se bodo vključili in koliko časa bodo pri tem vztrajali, obnašajo racionalno. To pomeni, da pred sprejemanjem odločitev ocenijo

tveganja in koristi, ki jih bo prineslo izobraževanje. Odločitev glede izobraževanja se razlikuje od posameznika do posameznika celo takrat, ko so vsi ostali dejavniki izenačeni (Radovan 2001a: 3). Če se posameznik zaveda, da mu primanjkuje znanja, to še ne pomeni, da se je pripravljen izobraževati. Pojavijo se lahko različne ovire ali pomisleki, ki pa so lahko dejanski ali pa namišljeni. Te ovire so lahko: pridobljena izobrazba – pomanjkljivo predznanje, pomanjkljive učne navade in učne tehnike (Krajnc 1982: 283–287).

Raven dosežene izobrazbe je pomemben dejavnik, ki vpliva na motiviranost za izobraževanje. Odrasli z nižjo izobrazbo imajo zagotovo drugačen odnos do izobraževanja kot odrasli z višjo izobrazbo. Razlike se kažejo predvsem v interesih, aspiracijah, vrednotah in posledično v obnašanju. Posamezniki z nižjo izobrazbo so bolj usmerjeni v sedanost in se zaradi tega skušajo izogibati naporom, ki bi jim prinesli koristi šele čez nekaj let. Drogenik (1999: 296–318) pravi, da so posamezniki z višjo izobrazbo bolj nagnjeni k razvijanju svojih sposobnosti in spretnosti, saj opravljajo vrsto dejavnosti (na delu in zunaj njega), ki zahtevajo dopolnjevanje njihovega znanja. Odrasli z nižjo izobrazbo pa so nagnjeni k temu, da teh dejavnosti ne opravljajo toliko ali pa sploh ne. Posamezniki z višjo izobrazbo imajo hkrati več možnosti, da dobijo zahtevnejša in bolj plačana delovna mesta in imajo posledično tudi večji dostop do izobraževanja, ki ga financirajo delodajalci. Delodajalci raje vlagajo v že izobražene zaposlene, ker se jim taka naložba povrne. Pri vlaganju v neizobražene obstaja namreč večja nevarnost, da izobraževalnega programa ne bodo uspešno končali in da bodo zaradi tega koristi delodajalcev občutno manjše. Zasedanje zahtevnejših delovnih mest vključuje tudi večjo potrebo po nenehnem izobraževanju in usposabljanju. Številne raziskave kažejo, da se prav nizko izobraženi odrasli najredkeje udeležujejo programov izobraževanja in usposabljanja.

Motiviranost odraslih za vključevanje v organizirane oblike izobraževanja se spreminja v posameznih življenjskih obdobjih. Raziskave kažejo, da udeležba zmerno upada z naraščanjem *starosti* udeležencev. Naglo upadanje udeležbe se pojavi zlasti po 55. letu starosti. S starostjo upada tudi povprečno število ur trajanja izobraževanja. Izobraževanje traja najdlje pri mlajših odraslih - od 16 do 25 let (Drogenik 1999: 305–306).

Tuje državljanstvo oziroma *narodnost* lahko včasih negativno vpliva na posameznika pri odločanju glede vključevanja v izobraževanje. Pripadniki etničnih manjšin se pri vključevanju v izobraževanje pogosto srečujejo s številnimi ovirami, kot so: stereotipi, kulturne razlike,

neznanje jezika, revščina, brezposelnost, neskladnost izobraževalnih sistemov, pomanjkanje samozaupanja ipd. (Možina 2003: 36).

Tudi *spol* lahko pogojuje vključevanje odraslih v izobraževanje. Različne življenjske vloge, ki jih prevzemajo posamezniki v obdobju odraslosti, lahko vplivajo tako na njihovo pripravljenost kot na njihovo dejansko možnost za izobraževanje. Te omejitve so predvsem prisotne pri ženskah, zaradi njihove vloge v družini, ki jih velikokrat časovno omejuje in s tem vpliva na njihovo udeležbo v izobraževanju.

Družina pogojuje skoraj vse življenjske odločitve posameznika. Odločitev odrasle osebe glede vključitve v izobraževanje je pomembna odločitev, ki tako ali drugače vpliva na družinsko življenje. Do nasprotovanja družinskih članov pride lahko iz več razlogov. V ospredju je predvsem strah, da bo čas, ki ga bo določena oseba namenila izobraževanju, odvzet od časa, ki ga običajno namenja družini. V družini pa lahko pride tudi do pomislekov glede materialnih stroškov izobraževanja in kasnejšega izboljšanja materialnega položaja.

»Če posameznik, ki se poteguje za novo znanje, ne najde opore v svojih najbližjih, potem je v nevarnosti, da se bo začelo postopoma tudi njemu zdeti celotno prizadevanje nesmiselno, in bo začel učenje opuščati, da bi na ta način zbrisal konfliktno situacijo v skupini, ki ji pripada« (Krajnc 1982: 287). Zagotovo se vpliv, ki ga ima družina na odločanje posameznika, razlikuje od posameznika do posameznika, kar seveda velja tudi za druge dejavnike demotivacije. Odločilnega pomena je, kaj vsak posameznik postavlja v ospredje oziroma katerim ciljem daje prednost.

Raziskava, objavljena v knjigi Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih, je glede ovir s katerimi se pri izobraževanju srečujejo dejavni in morebitno dejavni odrasli, pokazala naslednje rezultate:

Tabela 5.3.1: Ovire v zvezi z izobraževanjem za delo ali drugim izobraževanjem, ki so preprečevale udeležbo v izobraževanju, usposabljanju ali izpopolnjevanju, 1998.

<i>OVIRE (dejavni odrasli)</i>	<i>Delo (v %)</i>	<i>Druge potrebe (v %)</i>
Prevelika zaposlenost, pomanjkanje časa	31	42
Predrago izobraževanje, pomanjkanje denarja	19	11
Prevelika zaposlenost na delovnem mestu	14	12
Ni bilo ponudbe za to izobraževanje	8	11
Ni bilo podpore delodajalca	11	3
Družinske obveznosti	8	10
Izobražev. je potekalo ob neprimernem času	4	7
Jezikovni in zdravstveni razlogi	2	2
Drugo	3	1
Pomanjkljiva predhodna izobrazba	0	0

Vir: povzeto po Radovan 2001b: 131.

Tabela 5.3.2: Ovire v zvezi z izobraževanjem za delo ali drugim izobraževanjem, ki so preprečevale udeležbo v izobraževanju, usposabljanju ali izpopolnjevanju, 1998.

<i>OVIRE (morebitno dejavni odrasli)</i>	<i>Delo (v %)</i>	<i>Druge potrebe (v %)</i>
Prevelika zaposlenost, pomanjkanje časa	26	32
Predrago izobraževanje, pomanjkanje denarja	22	18
Družinske obveznosti	12	14
Ni bilo ponudbe za to izobraževanje	13	12
Prevelika zaposlenost na delovnem mestu	6	4
Izobražev. je potekalo ob neprimernem času	6	4
Ni bilo podpore delodajalca	6	3
Jezikovni in zdravstveni razlogi	5	8
Drugo	4	5
Pomanjkljiva predhodna izobrazba	2	1

Vir: povzeto po Radovan 2001b: 131.

Med dejavne odrasle so v zgornji raziskavi upoštevali tiste, ki so se v času raziskave ali v letu pred raziskavo že izobraževali, medtem ko so med morebitno dejavne odrasle vključili tiste, ki so se v času raziskave želeli izobraževati, pa se iz različnih razlogov niso (teh je bila več kot petina vseh anketiranih). Zgornji dve tabeli nam kažeta, da je tako za dejavne kot za morebitno dejavne odrasle poglavitna ovira za vključevanje v izobraževanje prevelika

zaposlenost oziroma pomanjkanje časa. Na drugo mesto pa so anketirani postavili pomanjkanje denarja. V ospredju so torej, tako pri dejavnih kot pri morebitno dejavnih odraslih, situacijske ovire. Pomanjkanje denarja in družinske obveznosti se kažejo bolj kot ovira pri morebitno dejavnih, medtem ko je pomanjkanje časa bolj v ospredju pri dejavnih odraslih. Le-ti so kot oviro za izobraževanje čutili tudi odsotnost podpore delodajalca. Pri morebitno dejavnih odraslih se pojavlja tudi ovira pomanjkljive predhodne izobrazbe, kar za dejavne odrasle ponavadi ni ovira. Kot sem že prej omenila, je po mojem mnenju pomanjkanje časa velikokrat izgovor, ki prikriva številne druge ovire, predvsem dispozicijske. Mišljenje odraslih, da niso sposobni za ponovno vključitev v izobraževanje ali pa slabi spomini na šolo so lahko zelo močne ovire, ki odraslega spremljajo skozi vse življenje.

5.4 VLOGA RAZLIČNIH AKTERJEV IN INSTITUCIJ PRI MOTIVACIJI ODRASLIH ZA IZOBRAŽEVANJE

»Andragogika je veda, ki se ukvarja z izobraževanjem in vzgojo odraslih, njena temeljna naloga je proučevanje ciljev, vsebine, zakonitosti in načel, oblik in metod izobraževanja in vzgoje odraslih ter odkrivanje osnovnih zakonitosti na tem področju« (Valentinčič 1983: 30). Med andragoške delavce štejemo strokovnjake iz različnih področij, to so predvsem: »učitelji, predavatelji, svetovalci, usmerjevalci izobraževalnega procesa, avtorji učbenikov in učnih gradiv, analitiki za ugotavljanje in proučevanje izobraževalnih potreb, programerji vzgojnoizobraževalne dejavnosti, inštruktorji« (Krajnc 1979: 138).

Proces izobraževanja odraslih nikakor ne moremo enačiti s procesom izobraževanja otrok (s katerim se ukvarja pedagogika). Obstajajo namreč nekatere ključne razlike med tema dvema procesoma, ki jih Filipovič (v Brečko 1998: 133) opredeljuje kot:

- *princip permanentnosti*, ki se danes vse bolj nadomešča s principom vseživljenjskosti;
- *princip funkcionalnosti*, saj mora biti rezultat učenja uporaben;
- *princip demokratičnosti*, ker si odrasli v izobraževanju želijo enakovreden odnos z učiteljem;
- *princip prostovoljnosti*, saj se odrasli glede izobraževanja odločajo prostovoljno, načeloma jih v to nihče ne sili, za otroke pa je obiskovanje osnovne šole po zakonu obvezno;
- *princip raznovrstnosti in dinamičnosti*, ker so interesi odraslih številni in se njihova pozornost seli, glede na dejavnost, ki jo v določenem trenutku opravljajo;
- *princip integriranosti*, saj jim transfer med različnimi področji vedenja omogočajo predvsem raznovrstne izkušnje;
- *princip aktivne udeležbe*, ker odrasli v izobraževalne procesu želijo aktivno sodelovati in hkrati sproti preverjati naučeno.

Otroci in odrasli se razlikujejo predvsem v psihosocialnih značilnostih, kar zahteva drugačen pristop k procesu izobraževanja. Otroke je v izobraževanju potrebno usmerjati in voditi, saj so še nesamostojni in zaradi tega igrajo pretežno vlogo podrejenega učenca. Učenje poteka predvsem po principu enosmerne komunikacije, saj šolska disciplina velikokrat zahteva zgolj poslušanje. To pa zagotovo negativno vpliva na otrokovo motivacijo za učenje, kar ima lahko

posledice tudi, ko otrok odraste. Slabi spomini na šolo in strah pred dolgočasjem, lahko posameznika odvrnejo od ponovne vključitve v izobraževanje (Brečko 1998: 134).

Odrasli bolj natančno poznajo cilje, ki jih želijo doseči z izobraževanjem. Zaradi tega obstaja večja nevarnost, da prekinejo izobraževanje, če ugotovijo, da ni v skladu z njihovimi pričakovanji ali če ugotovijo, da jim ne ustrezajo vsebine ali metode izobraževanja. Pomembno je zlasti, da jih učitelj obravnava kot enakovredne partnerje, da poteka izobraževanje v obliki dvosmerne komunikacije in da se teorija povezuje s prakso. Vse to omogoča spodbujanje interesov in lastne iniciative odraslih udeležencev izobraževanja.

V učnem procesu imajo odrasli precej drugačne zahteve do učitelja kot mlajši udeleženci. Skozi podajanje informacij namreč začutijo, kakšen odnos ima učitelj do povedanega; ali se s podano snovjo strinja in ali ima osebno stališče do povedanega. Učitelj, ki verjame v to, kar posreduje drugim, bo to veliko lažje posredoval in bo hkrati tudi v to veliko lažje prepričal svoje poslušalce (Brečko 1998: 147). Učiteljeva spodbuda in pohvala nedvomno pomembno vplivata na posameznikovo vztrajnost, samozaupanje in končno tudi na uspeh v izobraževanju. Spodbudna beseda zmanjšuje strah pred neuspehom pa tudi negotovosti in dvome v lastne sposobnosti.

»Na splošno se v izobraževanju odraslih srečujemo s potrebami in interesi različnih skupin na eni strani ter na drugi strani z množico izobraževalnih programov, ki jih ponujajo različne izobraževalne organizacije. Nenehne potrebe po razvoju v svetu dela na eni in na drugi strani, prav tako v človekovem osebostnem razvoju in razvoju družbe kot celote postavljajo posameznika pred odločitev in izbiro za nadaljnje izobraževanje in učenje. Tem potrebam pa se morajo prilagajati tudi izobraževalne organizacije ter pripravljati in izpeljevati to, kar potrebujejo odrasl.« (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 14–15).

Osredotočanje na potrebe in želje odraslih glede izobraževanja in na potrebe, ki jih narekuje družbeni razvoj, je ključni dejavnik razvoja učinkovitega izobraževalnega sistema odraslih.

Pomembno je poudariti, da je motivacija odraslih za izobraževanje res močno odvisna od samega izvajalca izobraževalnega programa oziroma učitelja, ampak to predpostavlja, da so odrasli že vključeni v izobraževanje oziroma so izobraževalno dejavni. Obstajajo namreč številni odrasli, ki se iz različnih razlogov nočejo vključiti v izobraževanje in odrasli, ki bi se

radi udeležili izobraževanja, pa jim različne ovire ali pomanjkanje informacij to onemogoča (izobraževalno nedejavni).

Obe skupini odraslih, tako izobraževalno dejavni kot nedejavni odrasli, potrebujejo svetovalno pomoč pri sprejemanju odločitev glede izobraževanja. Vloga svetovalca je predvsem v tem, da odrasle motivira za izobraževanje in jim pomaga, da sami raziščejo svoj položaj in da odkrijejo svoje želje in zmožnosti. Svetovanje v okviru izobraževanja ni povezano zgolj s pomočjo pri izbiranju in odločanju glede vključitve v izobraževanje, ampak tudi s pomočjo in podporo med samim izobraževanjem in tudi ob koncu izobraževanja (pri načrtovanju nadaljnje izobraževalne poti). Informativno–svetovalna dejavnost poteka v okviru sodelovanja različnih institucij s področja svetovalnega dela, izobraževanja in zaposlovanja (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 11–14).

V Sloveniji imamo v okviru sistema izobraževanja odraslih razvite različne vrste izobraževalnih organizacij za odrasle: *ljudske univerze, srednje šole, ki izobražujejo tudi odrasle, zasebne izobraževalne organizacije,...*, ki se razlikujejo tako po svoji ponudbi programov, kot po obsegu svoje dejavnosti. Izobraževalna ponudba za odrasle postaja v zadnjih letih vse bolj raznolika in razčlenjena, zaradi tega potrebujejo odrasli vse več pomoči pri iskanju in odločanju glede svoje izobraževalne poti. V izobraževalnih organizacijah si vse bolj prizadevajo, da bi odraslim posredovali potrebne informacije o svojih izobraževalnih programih in jih s tem motivirali za udeležbo. Izobraževalne organizacije imajo različno organizirano svojo dejavnost informiranja in svetovanja, ki je predvsem odvisna od števila udeležencev. Večje organizacije imajo ponavadi ustanovljeno posebno enoto, ki se ukvarja z informativno-svetovalno dejavnostjo, v kateri je eden ali več strokovnih sodelavcev. Manjše organizacije pa ponavadi nimajo zaposlenih posebnih strokovnjakov v ta namen, ampak se s to dejavnostjo, kot delom svojih nalog, ukvarjajo zaposleni (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 56–60).

V okviru informativno-svetovalne dejavnosti pa imajo za motivacijo odraslih za izobraževanje pomembno vlogo tudi druge, neizobraževalne organizacije. Na nacionalni ravni so to predvsem (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 62–126):

- Andragoški center Slovenije,
- Center za informiranje in poklicno svetovanje,
- Gospodarska zbornica Slovenije,

- Obrtna zbornica Slovenije,
- Zavod RS za zaposlovanje.

Na lokalni ravni pa so to predvsem:

- Uradi za delo,
- podjetja,
- druge neizobraževalne organizacije.

Andragoški center Slovenije je osrednja nacionalna organizacija, ki se ukvarja z raziskovanjem, razvojem in svetovanjem v izobraževanju odraslih. Ključni cilj te institucije je razvoj vseživljenjskega izobraževanja. Odrasli se na Andragoški center Slovenije obračajo predvsem z željo po pridobitvi formalne izobrazbe na višji ravni, izobraževanju za potrebe dela, izobraževanju za osebni razvoj, informacijah o možnostih za sofinanciranje izobraževanja in z željo po svetovanju zaradi različnih težav pri učenju (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 98–100). Andragoški center Slovenije organizira številna srečanja, delavnice in tako imenovane andragoške kolokvije, na temo motivacija v izobraževanju odraslih, kjer se razpravlja o tem problemu.

Center za informiranje in poklicno svetovanje (ki je statusno povezan z Zavodom RS za zaposlovanje) je nacionalna institucija, ki odraslim svetuje pri izbiri poklica in jim daje informacije o možnostih za izobraževanje in o zaposlitvenih možnostih. Odraslim so tam na voljo informacije o izobraževalnih programih in drugih značilnostih posamezne izobraževalne organizacije (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 104–106).

Gospodarska zbornica Slovenije deluje na področju izobraževanja odraslih in mladine, s sodelovanjem pri pripravi izobraževalnih programov in pri zagotavljanju izobraževalnih mest pri delodajalcih, za programe poklicnega izobraževanja. Na področju izobraževanja odraslih pa se ukvarja predvsem z že zaposlenimi. Seznanja jih s pogoji in načini opravljanja delovodskega ali poslovodskega izpita in različnimi možnostmi pridobivanja kvalifikacij v posamezni panogi (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 111–112).

Obrtna zbornica Slovenije ima oblikovano posebno Službo za izobraževanje, ki skrbi za izobraževanje mladine in odraslih, za poklice v obrti. »Obrtna zbornica uresničuje interes in potrebe zaposlenih v obrti na več področjih izobraževanja odraslih:

- pospešuje poklicno izobraževanje zaposlenih na vseh ravneh,
- razvija stalno funkcionalno izobraževanje zaposlenih v obrti,
- razvija možnosti za nadaljevanje poklicne kariere s sistemsko umeščnim mojstrskim izpitom.« (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 117–118)

Zavod RS za zaposlovanje deluje organizacijsko oziroma funkcionalno na sedežu Zavoda z vodstvom in Centralno službo, ter v Območnih službah s pripadajočimi Uradi za delo, ki so locirani v vseh Upravnih enotah, s čimer si Zavod RS za zaposlovanje zagotavlja teritorialno pokritost celotne mreže svojih dejavnosti (<http://www.ess.gov.si>). Zavod RS za zaposlovanje ima zelo pomembno vlogo pri informiranju, svetovanju in motiviranju odraslih za izobraževanje, vendar je njegovo delo predvsem usmerjeno k brezposelnim. Dejavnosti, s katerimi se Zavod RS za zaposlovanje ukvarja, lahko povzamemo v naslednje ključne točke:

- zaposlitveno svetovanje in posredovanje zaposlitev,
- poklicno svetovanje,
- programi pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve: razvijanje ali financiranje različnih programov usposabljanja, kot so: programi informiranja in motiviranja, delavnice za odkrivanje poklicnega cilja, ipd. (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 124–126).

Poleg zgoraj naštetih institucij, ki delujejo na nacionalni ravni, so pomembne tudi institucije, ki delujejo na lokalni ravni. Predvsem so to Uradi za delo (ukvarjajo se večinoma z brezposelnimi) in podjetja (le-ta se ukvarjajo z zaposlenimi).

Urad za delo nudi brezposelnim pomoč pri načrtovanju in odločanju glede nadaljnega izobraževanja. Nudi jim predvsem: informacije o posameznih izobraževalnih programih, ki jih ponuja ali tudi financira urad, svetovanje ob izbiri izobraževalnega programa, svetovanje med izobraževanjem in svetovanje po končanem izobraževanju (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 62–63).

Podjetja so glede izobraževanja svojih zaposlenih različno organizirana. Z dejavnostjo vključevanja zaposlenih v različne oblike izobraževanja in usposabljanja se lahko ukvarja zgolj vodstvo podjetja ali pa zgolj kadrovska služba ali pa gre za sodelovanje med obema. Večja podjetja imajo lahko oblikovano posebno službo za izobraževanje zaposlenih, ki je del izobraževalne in kadrovske dejavnosti podjetja. V manjših podjetjih pa se zaposleni ponavadi

poslužujejo drugih svetovalnih služb za zaposlene (Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije, Andragoški center Slovenije,...). Večja podjetja lahko razvijajo lastne izobraževalne programe, ki so povezani s potrebami podjetja, manjša podjetja pa si ponavadi tega kadrovske in finančno ne morejo privoščiti in se zaradi tega njihovi zaposleni poslužujejo obstoječe izobraževalne ponudbe v okolju (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 65–66).

Druge neizobraževalne organizacije v lokalnem okolju, ki se ukvarjajo s svetovanjem in motivacijo odraslih za izobraževanje, so predvsem (Vilič–Klenovšek in Klemenčič 2002: 67–71):

- Center za socialno delo (odraslemu pomaga reševati njegove socialne težave, ki vplivajo na izobraževanje, mu svetuje glede vključitve v izobraževanje),
- Zdravstvene ustanove (izobraževanje za zdravo življenje, izobraževanje za preprečevanje obolenj, soočanje z različnimi boleznimi,...),
- Knjižnice (nudijo različne baze podatkov, gradiva, ki odrasle informirajo o možnostih za izobraževanje),
- Društva in prostovoljne organizacije (nudijo svojim članom pregled izobraževalne ponudbe s področja, s katerim se društvo ali organizacija ukvarja).

Vse naštetе institucije, ki delujejo bodisi na nacionalnem bodisi na lokalnem nivoju, imajo zelo pomembno vlogo pri svetovanju in s tem motiviranju odraslih za izobraževanje ali usposabljanje. Odraslim nudijo usklajevanje svojih potreb in želja po izobraževanju z različnimi možnostmi za izobraževanje, ki so na razpolago v njihovem okolju. Cilj današnje družbe je namreč pritegniti čim več odraslih v izobraževanje in s tem povečati razvoj celotne družbe.

Institucije, ki se ukvarjajo z informacijsko–svetovalno dejavnostjo na lokalnem nivoju, torej Uradi za delo in podjetja, bodo tudi predmet moje raziskave, ki jo bom predstavila v nadaljevanju.

6. RAZISKAVA

6.1 ČAS POTEKA IN VSEBINA RAZISKAVE

Po spoznanju različnih teoretičnih izhodišč in obravnnav problematike motivacije odraslih za dodatno izobraževanje in usposabljanje, sem s pomočjo anonimnega anketnega vprašalnika ugotavljala njeno empirično pojavnost in značilnosti. Raziskavo sem izvajala v mesecu januarju in februarju 2007. Osredotočila sem se na lokalni nivo obravnave, kar pomeni, da sem v svojo raziskavo vključila podjetja in Urad za delo. Raziskavo sem izvedla na področju Krasa, in sicer v štirih različnih podjetjih, ki delujejo na tem področju in na Uradu za delo Sežana. V raziskavo so torej vključeni odrasli, ki so zaposleni in odrasli, ki so prijavljeni na URADU ZA DELO SEŽANA, kot iskalci zaposlitve. Podjetja vključena v raziskavo so: KRASOPREMA – Tovarna pohištva d.d., ISKRA AVTOELEKTRIKA – Livarna Komen d.o.o., VINA KRAS z.o.o. in KRAS d.d.. Ta podjetja sem izbrala, ker menim, da gre za štiri izmed najpomembnejših podjetij, delujočih na področju Krasa in so zaradi tega tudi ključni vir razvoja tega področja.

Krasoprema - Tovarna pohištva d.d. s sedežem v Dutovljah, je lesno predelovalno podjetje, ki se ukvarja s proizvodnjo ploskovnega pohištva. Ustanovljeno je bilo leta 1947. V podjetju izdelujejo spalnično pohištvo, pohištvo za dnevne sobe, regale in avdio-video omarice. V letu 2005 je bilo v podjetju zaposlenih 87 oseb (<http://www.krasoprema.si>).

Iskra Avtoelektrika Livarna Komen d.o.o. je hčerinsko podjetje Iskre Avtoelektrike d.d., s sedežem v Šempetru pri Gorici. Podjetje je bilo ustanovljeno leta 1960 v okviru podjetja Aluminij Komen, leta 1978 pa je Livarno Komen odkupila Iskra Avtoelektrika d.d.. Glavna dejavnost podjetja je proizvodnja aluminijastih odlitkov v tehnologiji tlačnega litja, mehanska obdelava odlitkov ter v manjšem obsegu izdelava orodij za tlačni liv in obrezovanje odlitkov predvsem za lastne potrebe. V podjetju je zaposlenih 129 oseb (<http://www.iskra-ae.com>).

Kmetijska zadruga Vinakras z.o.o. ima sedež v Sežani. Ustanovljena je bila leta 1955. Glavna dejavnost podjetja je odkup in predelava grozdja in vina. Podjetje se ukvarja tudi s trgovinsko dejavnostjo, saj ima v svoji lasti tudi tri trgovine in vinotoče. V podjetju je zaposlenih 47 oseb (<http://www.vinakras.si>).

Kras d.d., s sedežem v Šepuljah, je mesnopredelovalna industrija, ki se ukvarja s proizvodnjo in predelavo mesa. Podjetje je bilo ustanovljeno leta 1978 in ima trenutno zaposlenih 167 oseb (<http://www.kras.si>).

Urad za delo Sežana spada v Območno službo Koper. Urad teritorialno obsega: občino Sežana, občino Hrpelje Kozina, občino Divača in občino Komen. V letu 2006 je bilo na območju, ki ga obsega Urad za delo Sežana 9.379 delovno aktivnih oseb. Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti v letu 2006 je bila 5,6%, kar je za 0,6% manj kot v letu 2005 in hkrati je bila ta stopnja najmanjša v primerjavi z drugimi Uradi za delo Območne službe Koper (Ilirska Bistrica, Koper, Izola, Piran, Postojna). Osebe, ki imajo kakršnekoli ovire pri iskanju zaposlitve, Urad napoti k svetovalcem specialistom kot so: poklicni svetovalec, rehabilitacijski svetovalec,... Svetovalci nato na tiskih posvetih, ki so organizirani tedensko, poiščejo rešitev problema brezposelnosti posameznika. Brezposelne osebe, za katere je ovira za pridobitev zaposlitve pomanjkljiva izobrazba, vključujejo v različne programe izobraževanja ali usposabljanja. Osebe, ki se vključijo v program formalnega izobraževanja, sistematično spremljajo, ugotavljajo vzroke morebitnega neuspeha in poskušajo le-te odpraviti (<http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/LetnaPorocila.htm>).

6.2 METODOLOŠKA IZHODIŠČA IN PREDPOSTAVKE

6.2.1 Namen raziskave

Namen moje raziskave je ugotoviti, kaj odrasle vzpodbuja k vključevanju v različne oblike izobraževanja in usposabljanja, ter kateri so dejavniki, ki jih pri tem ovirajo. V raziskavo sem vključila tako odrasle, ki so zaposleni, kot tudi brezposelne. Zanima me, kako eni in drugi vrednotijo vseživljenjsko izobraževanje in kako se z njim soočajo. Vlogo različnih motivov, ovir in akterjev, ki vplivajo na motivacijo za vključevanje v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, bom ugotavljala s pomočjo nekaterih hipotez, ki jih bom predstavila v nadaljevanju.

6.2.2 Metoda zbiranja podatkov

Za zbiranje podatkov sem uporabila pisni anketni vprašalnik. Anketiranje je potekalo v dveh smereh. Določeno število anket sem razdelila med štiri podjetja, in sicer tako, da sem s pomočjo oseb, zaposlenih v kadrovskih službah, ankete razdelila med zaposlene. Sodelujoče zaposlene osebe so bile izbrane naključno. Izpolnjene ankete so nato zaposleni vrnil v nabiralnike kadrovskih služb. Druga smer anketiranja pa so bile brezposelne osebe. Anketiranje le-teh sem izvedla na srečanjih, ki jih zanje organizira Urad za delo. Ankete sem razdelila prisotnim osebam in počakala, da so jih izpolnili. Od skupno 120 razdeljenih anket sem dobila vrnjenih le 81 izpolnjenih.

Metoda anketiranja se mi je zdela najprimernejša, saj anketirancem omogoča anonimno odgovarjanje in s tem izogibanje strahu, da se nad njimi izvaja kontrola s strani podjetja ali Urada za delo. To dejstvo omogoča večjo iskrenost pri odgovarjanju in s tem pridobitev realnejših podatkov. Anketiranci si pri odgovarjanju lahko vzamejo več časa za razmislek, kar pripomore k temu, da so odgovori bolj premišljeni in natančnejši. Poleg dobrih lastnosti pa ima anketiranje velikokrat tudi slabe strani. V mojem primeru je ena od teh ta, da sem dobila vrnjenih le dve tretjini razdeljenih anket. Anketiranci velikokrat niso razpoloženi za reševanje ankete, na vprašanja odgovarjajo površno ali pa vprašanj ne razumejo. Ta dejstva pa nedvomno pripomorejo k manj realnim rezultatom raziskave.

6.2.3 Sestava in struktura vprašalnika

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz petnajstih vprašanj. Vprašanja so bila zaprtega tipa, pri treh vprašanjih pa sem anketirancem ponudila tudi možnost dodatnega odgovora. Taka so bila vprašanja o področju zaposlitve, o motivih, ki jih spodbujajo k izobraževanju in vprašanje o ovirah za izobraževanje.

Prvih pet vprašanj je bilo namenjenih pridobitvi demografskih podatkov o anketirancih, in sicer sem jih povprašala po spolu, starosti, stopnji izobrazbe, zaposlitvenem statusu in področju zaposlitve.

Sledila so vprašanja o zadovoljstvu s trenutno stopnjo izobrazbe, o želeni stopnji izobrazbe in vprašanje o vključenosti v izobraževanje ali usposabljanje v zadnjem letu.

Osrednji del vprašalnika je vseboval vprašanja, ki so se nanašala na motivacijo za izobraževanje. Pri devetem vprašanju so anketiranci označevali koliko jih posamezen motiv

spodbuja k izobraževanju. Ocenjevali so pomen sedemnajstih motivov z lestvico od »nepomembno« do »zelo pomembno«. Pri naslednjem vprašanju so anketiranci ocenjevali svojo splošno motivacijo za izobraževanje. Na voljo so jim bili trije odgovori, ki so prehajali od »vedno dovolj motivirani za izobraževanje« do »vedno primanjkuje motivacije«. Povprašala sem jih tudi o tem, ali so kdaj prekinili študij zaradi pomanjkanja motivacije. Vprašani dvanajst in trinajst sem anketirancem postavila z namenom, da bi ugotovila, kdo jih motivira za izobraževanje in kaj jih ovira pri izobraževanju. Ocenjevali so pomen posameznih akterjev in ovir z lestvico od »nič« do »zelo«. Zadnji dve vprašanji pa sta bili namenjeni ugotavljanju pomena in vloge predavatelja pri motivaciji odraslih za izobraževanje.

6.2.4 Obdelava podatkov

Podatke pridobljene z anketnim vprašalnikom sem obdelovala s pomočjo programa SPSS for Windows 10.0. Za pridobitev demografskih in nekaterih drugih podatkov sem uporabila univariatno analizo, s pomočjo katere sem izračunala frekvenčne porazdelitve (Frequencies). Stopnjo povezanosti med spremenljivkami pa sem ugotavljala z bivariatno analizo. Računala sem Pearsonov koeficient korelacije in oblikovala kontingenčne tabele s H_i^2 porazdelitvijo. Pri merjenju povezanosti med spremenljivkami sem oblikovala ničelno in osnovno hipotezo:

- H_0 : na populaciji spremenljivki nista povezani ($H_i^2 = 0$)
- H_1 : na populaciji sta spremenljivki povezani ($H_i^2 > 0$)

Pri preverjanju hipotez je potrebno upoštevati signifikanco, ki prikazuje tveganje, s katerim zavrnilo ničelno hipotezo in sprejmemo osnovno. S tem tveganjem trdimo, da sta spremenljivki na populaciji povezani. Signifikanca običajno ne sme biti večja od 0,05, kar pomeni, da smo pripravljeni zavrniti ničelno hipotezo in sprejeti osnovno, če tveganje ni večje od 5%. Pri izvajanju H_i^2 testa je potrebno upoštevati predpostavko, da najnižja pričakovana frekvenca v vsaki celici ne sme biti manjša od 5.

Uporabila sem tudi Pearsonov koeficient korelacije, ki omogoča ugotavljanje povezanosti med dvema intervalnima spremenljivkama, ki sta normalno porazdeljeni. Ta koeficient je definiran na intervalu med -1 in $+1$. Če je koeficient enak -1 , pomeni največjo možno obratnosorazmerno povezanost med spremenljivkama; 0 pomeni, da spremenljivki nista povezani; če pa je koeficient enak $+1$, sta spremenljivki med seboj popolnoma linearno povezani (Kropivnik in drugi 2006: 39).

6.2.5 Hipoteze

Postavila sem šest hipotez, ki jih bom z analizo podatkov dobljenih iz raziskave, potrdila ali zavrnila. Hipoteze so naslednje:

Hipoteza 1: *Brezposelni so bolj motivirani za izobraževanje kot zaposleni.*

Hipoteza 2: *Pridobivanje znanja za lasten razvoj je pomembnejši motiv za odrasle z višjo izobrazbo.*

Hipoteza 3: *Odrasli z nižjo stopnjo izobrazbe so manj motivirani za izobraževanje.*

Hipoteza 4: *Brezposelni so manj zadovoljni s trenutno stopnjo dosežene izobrazbe.*

Hipoteza 5: *Tiste odrasle, ki jih za izobraževanje motivira boljši zaslužek, hkrati ovirajo stroški izobraževanja.*

Hipoteza 6: *Pri odločanju za dodatno izobraževanje pomanjkanje časa bolj ovira ženske kakor moške.*

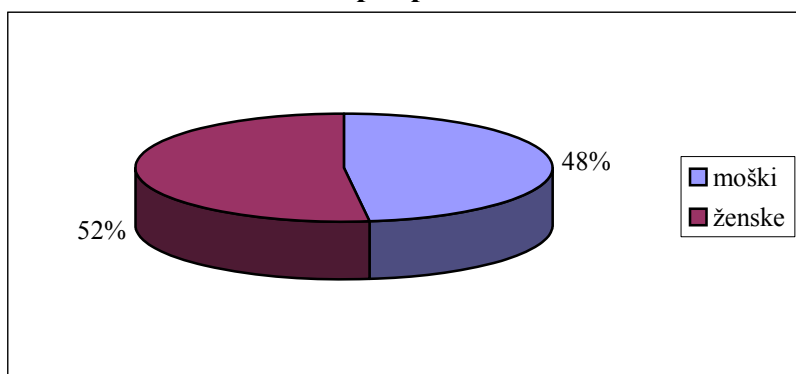
6.3 REZULTATI RAZISKAVE

6.3.1 Značilnosti analiziranega vzorca

Spol:

V raziskavo je bilo vključenih 81 odraslih oseb, med katerimi je bilo 52% žensk in 48% moških.

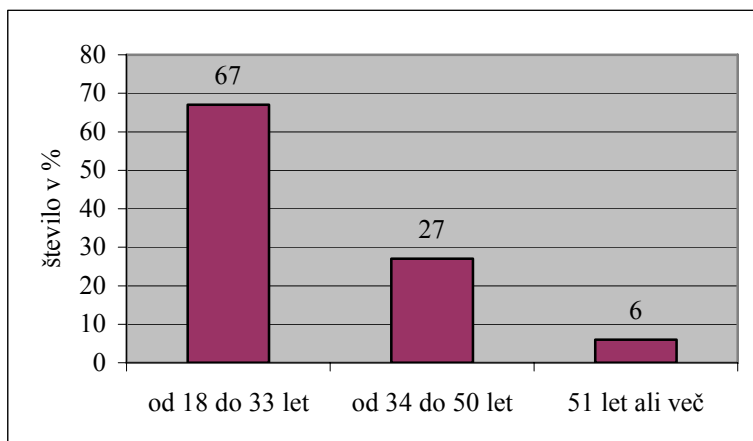
Graf 6.3.1.1: Porazdelitev po spolu.



Starost:

Na vprašanje o starosti so odgovorili vsi anketiranci. Največ (67%) jih je bilo starih med 18 in 33 let, 27% jih je bilo starih med 34 in 50 let, starejših od 51 let pa je bilo le 6% anketirancev.

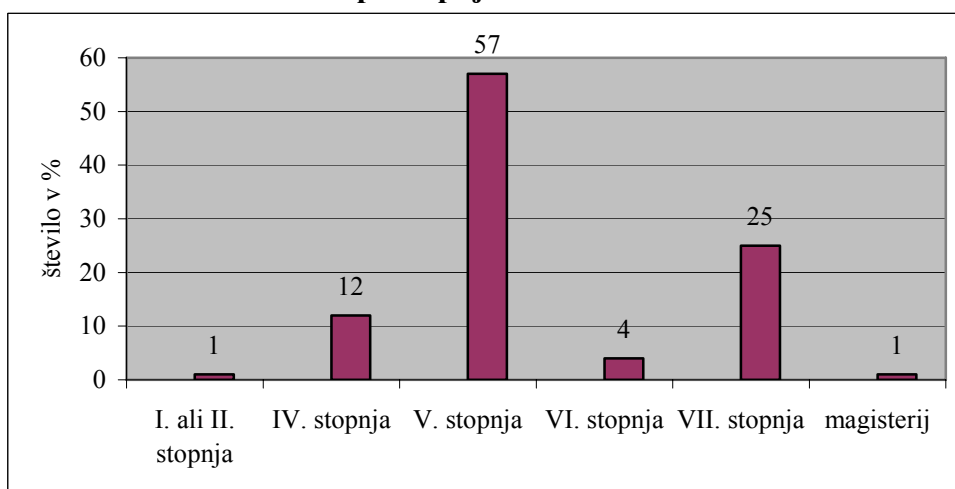
Graf 6.3.1.2: Porazdelitev po starosti.



Stopnja izobrazbe:

Največ anketiranih ima končano peto stopnjo izobrazbe (57%), na drugem mestu je 25% anketirancev s sedmo stopnjo izobrazbe, sledijo anketiranci s četrto stopnjo izobrazbe (12%). Zelo malo je tistih s šesto stopnjo izobrazbe (4%), najmanj pa je tistih s prvo oziroma drugo stopnjo izobrazbe in z magisterijem.

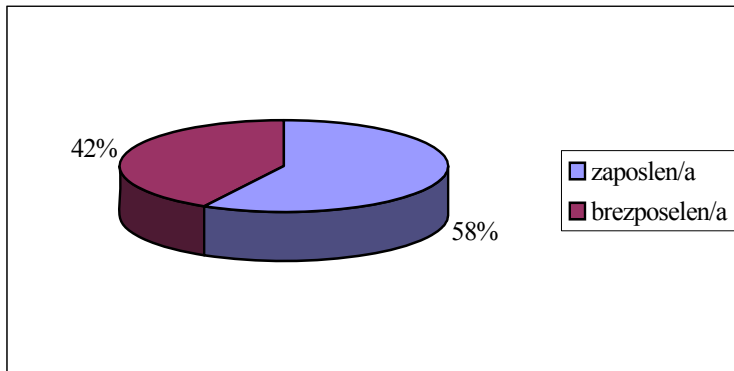
Graf 6.3.1.3: Porazdelitev po stopnji izobrazbe.



Zaposlitveni status:

V raziskavo sem vključila 34 (42%) brezposelnih in 47 (58%) zaposlenih oseb.

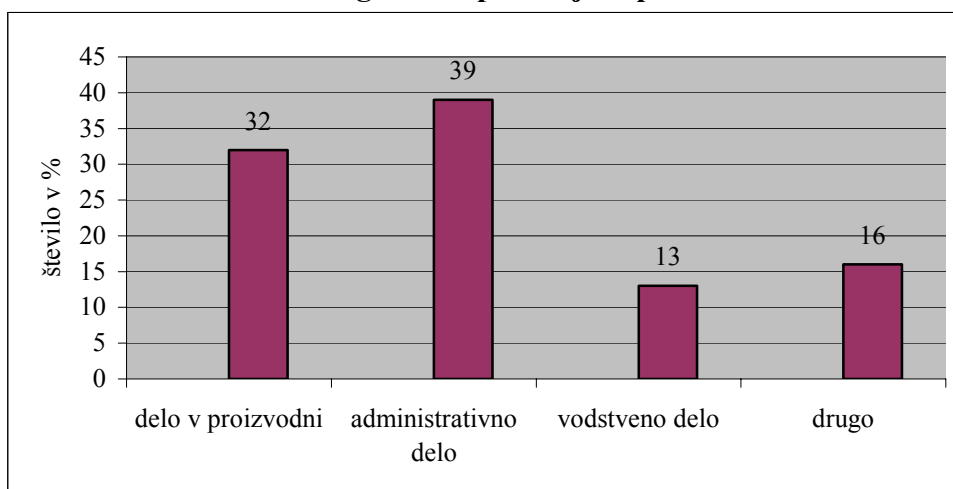
Graf 6.3.1.4: Porazdelitev po zaposlitvenem statusu.



Področje zaposlitve:

Na vprašanje o področju zaposlitve so odgovarjale zgolj zaposlene osebe in sicer je bilo dobljenih odgovorov 38, devet zaposlenih anketirancev pa na to vprašanje ni odgovorilo. Prevladujejo zaposleni, ki opravljajo administrativna dela in sicer je teh 39%, nekaj manj jih dela v proizvodnji (32%). Najmanj je tistih, ki opravljajo vodstvena dela in tistih, ki so svoje delo uvrstili v skupino drugo, in sicer so to predvsem: delo na terenu, vzdrževalna dela,...

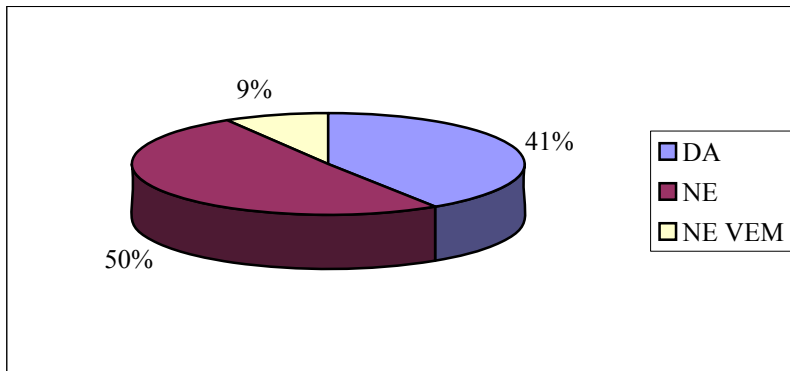
Graf 6.3.1.5: Porazdelitev glede na področje zaposlitve.



Zadovoljstvo s trenutno stopnjo izobrazbe:

Na vprašanje »Ali ste zadovoljni s trenutno stopnjo izobrazbe?«, je polovica anketirancev odgovorila z »NE«. Kot zadovoljni s trenutno stopnjo izobrazbe pa se je opredelilo 41% anketirancev.

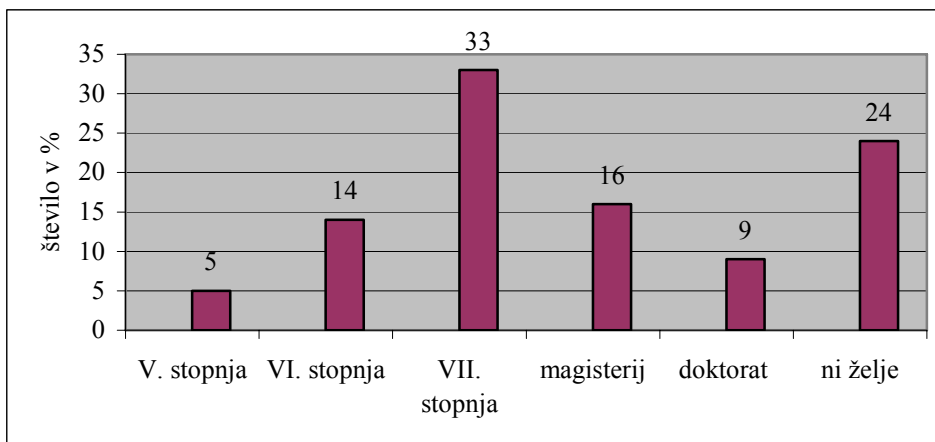
Graf 6.3.1.6: Porazdelitev glede na zadovoljstvo s trenutno stopnjo izobrazbe.



Želena stopnja izobrazbe:

Na vprašanje o željeni stopnji izobrazbe je odgovorilo 80 anketirancev, med katerimi jih največ (33%) želi doseči sedmo stopnjo izobrazbe, po odstotkih si nato sledijo: magisterij (16%), šesta stopnja (14%), doktorat (9%) in peta stopnja (5%). Četrtnina anketirancev pa nima želje po višji izobrazbi.

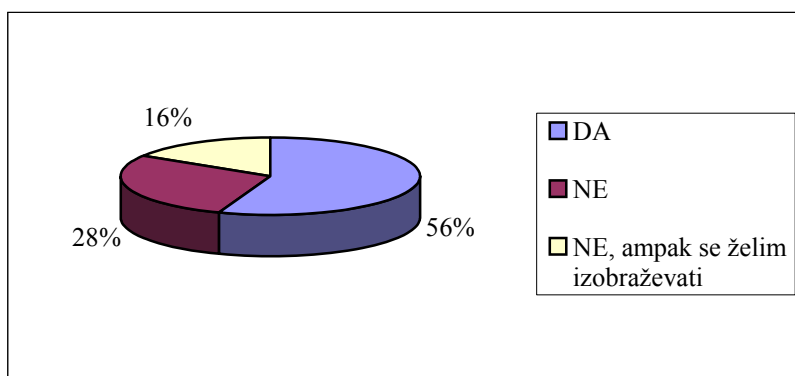
Graf 6.3.1.7: Porazdelitev glede na želeno stopnjo izobrazbe.



Vključenost v izobraževanje ali usposabljanje v zadnjem letu:

V zadnjem letu je bilo v kakršnokoli obliko izobraževanja in usposabljanja vključenih 56% anketirancev, medtem ko je bilo 16% takih, ki v izobraževanje niso bili vključeni, ampak bi se želeli izobraževati. Anketirancev, ki se v zadnjem letu niso udeležili nikakršne oblike izobraževanja in usposabljanja, pa je bilo 28%.

Graf 6.3.1.8: Porazdelitev glede na vključenost v izobraževanje ali usposabljanje v zadnjem letu.

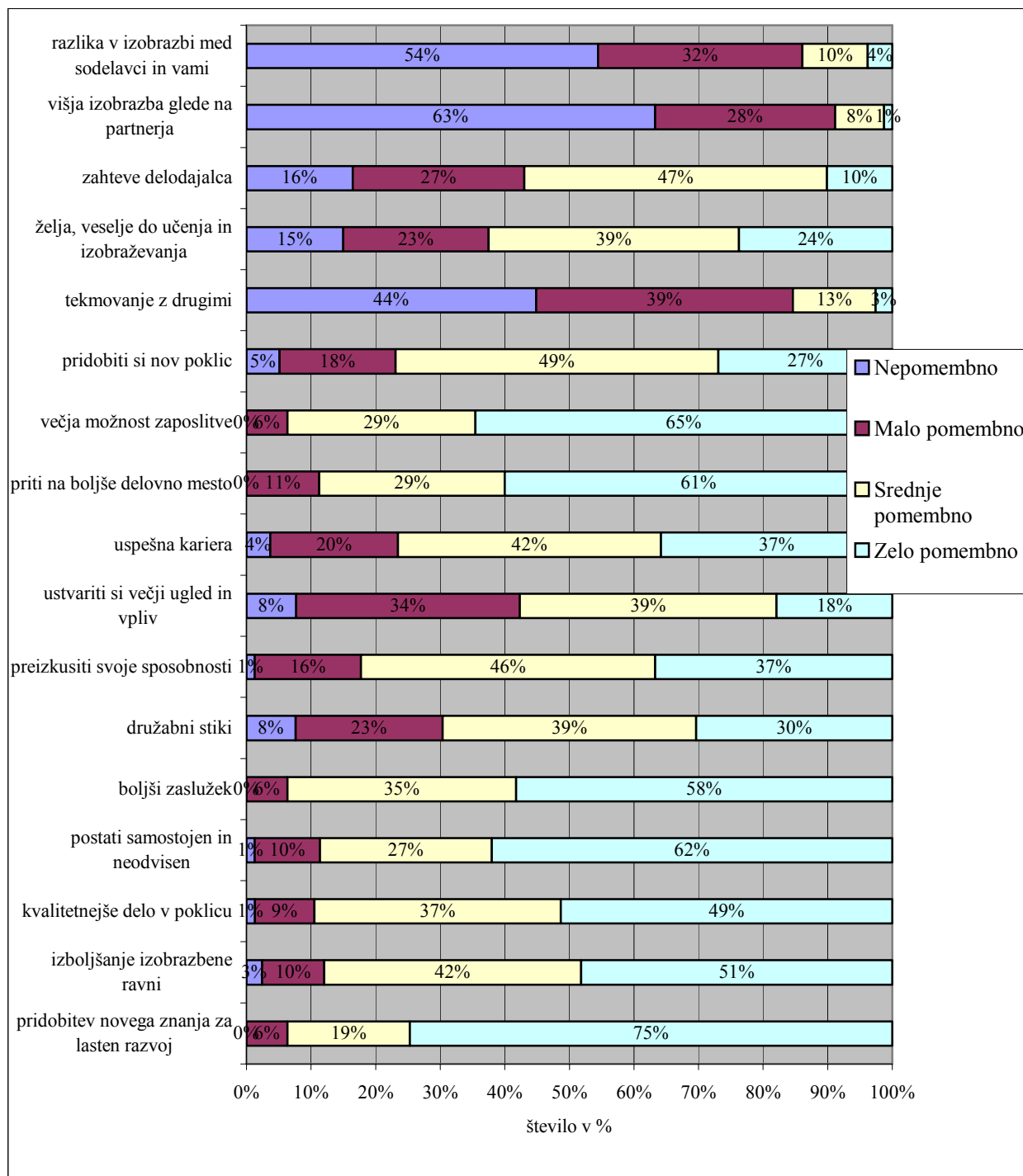


Motivi, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju:

Pri vprašanju o pomembnosti različnih motivov, ki jih vzpodbujajo k izobraževanju, so anketiranci pomen posameznega motiva ocenili s pomočjo lestvice: »nepomembno, malo pomembno, srednje pomembno in zelo pomembno«. Ocenjevali so pomen sedemnajstih motivov. Kot motive, ki jih najmanj motivirajo za izobraževanje, so odrasli označili: »višja izobrazba glede na partnerja« (63%), sledi »razlika v izobrazbi med sodelavci in vami« (54%) in »tekmovanje z drugimi« (44%). Največ anketirancev (75%) je označilo, da je pridobitev novega znanja za lasten razvoj zelo pomemben motiv, ki jih vzpodbuja k izobraževanju. Velik odstotek anketirancev meni, da jih zelo motivirata tudi večja možnost zaposlitve (65%) in želja po boljšem delovnem mestu, slednjih je 61%. Kot zelo pomembna motiva za izobraževanje, so odrasli označili tudi željo po večji samostojnosti in neodvisnosti (62%) in željo po boljšem zaslužku (58%). Kar polovica anketirancev je označila kot precej pomembna motiva za izobraževanje, tudi izboljšanje izobrazbene ravni in kvalitetnejše delo v poklicu. Kot precej pomembne motive pri odločanju glede izobraževanja pojmujejo anketiranci tudi: željo po uspešni karieri, željo po preizkušanju svojih sposobnosti, ter družabne stike.

Odgovori anketirancev glede ostalih motivov za izobraževanje pa so se v večji meri porazdelili med srednja dva odgovora: »malo pomembno« in »srednje pomembno«. Ti motivi so: zahteve delodajalca, želja po večjem ugledu in vplivu in veselje do učenja in izobraževanja.

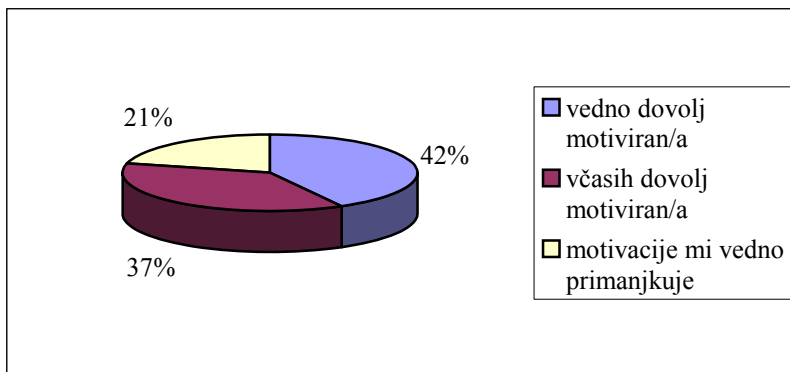
Graf 6.3.1.9: Motivi, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju.



Ocena lastne motivacije za izobraževanje

Na vprašanje o splošni oceni motivacije za študij, je kar 42% anketirancev odgovorilo, da so vedno dovolj motivirani za izobraževanje, 37% pa jih meni, da so samo včasih dovolj motivirani za izobraževanje. Najmanj je bilo tistih, ki menijo, da jim motivacije vedno primanjkuje, in sicer je bilo takih 21%.

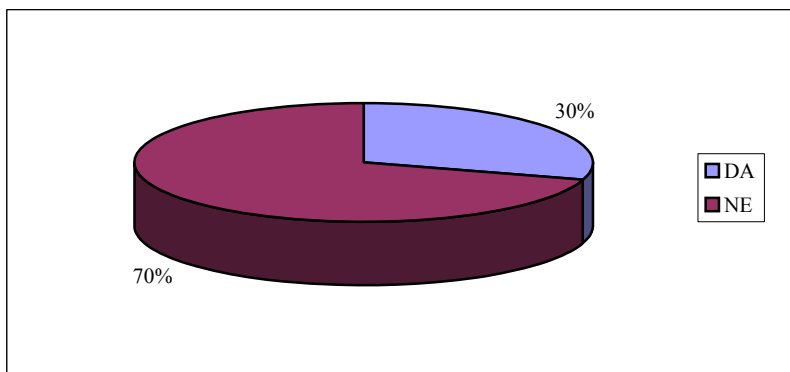
Graf 6.3.1.10: Ocena lastne motivacije za izobraževanje .



Prekinitev študija zaradi pomanjkanja motivacije:

Anketirancem sem postavila vprašanje: »Ali ste kdaj za daljše obdobje prekinili študij zaradi pomanjkanja motivacije?«. Velika večina (70%) anketirancev ni nikoli prekinila študija zaradi pomanjkanja motivacije.

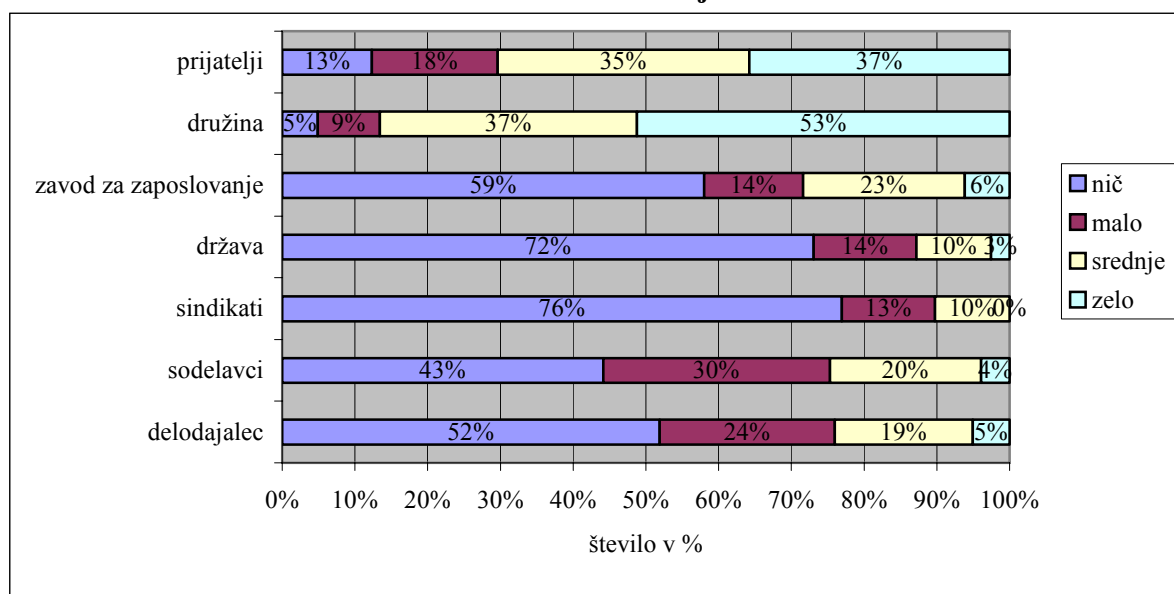
Graf 6.3.1.11: Prekinitev študija zaradi pomanjkanja motivacije.



Kdo motivira odrasle za izobraževanje:

Anketiranci so pri dvanajstem vprašanju ocenjevali, koliko jih posamezne skupine spodbujajo k izobraževanju. Pomen vsake skupine so ocenili z lestvico od »nič« do »zelo«. Rezultati kažejo, da jih najbolj motivirata za izobraževanje družina in prijatelji. Več kot polovica (53%) jih namreč meni, da jih družina zelo vzpodbuja, 37% pa jih meni, da jih zelo vzpodbujajo prijatelji. Zanimiva je ugotovitev, da sta bili družina in prijatelji tudi skoraj edini dve skupini, pri katerih so anketiranci označili, da jih vzpodbujata k izobraževanju. Ostale skupine se po mnenju anketirancev zelo malo zavzemajo za njihovo izobraževanje. Najmanjšo vlogo imajo pri tem sindikati, država in Zavod za zaposlovanje. Sodelavci in delodajalec imajo nekoliko večji odstotek odgovorov »malo in srednje spodbujajo«, vendar imajo kljub temu tudi kar velik odstotek odgovorov, ki pravijo, da odrasle nič ne spodbujajo k izobraževanju. Delodajalec ima 52% takih odgovorov, sodelavci pa 43%.

Graf 6.3.1.12: Kdo motivira odrasle za izobraževanje.

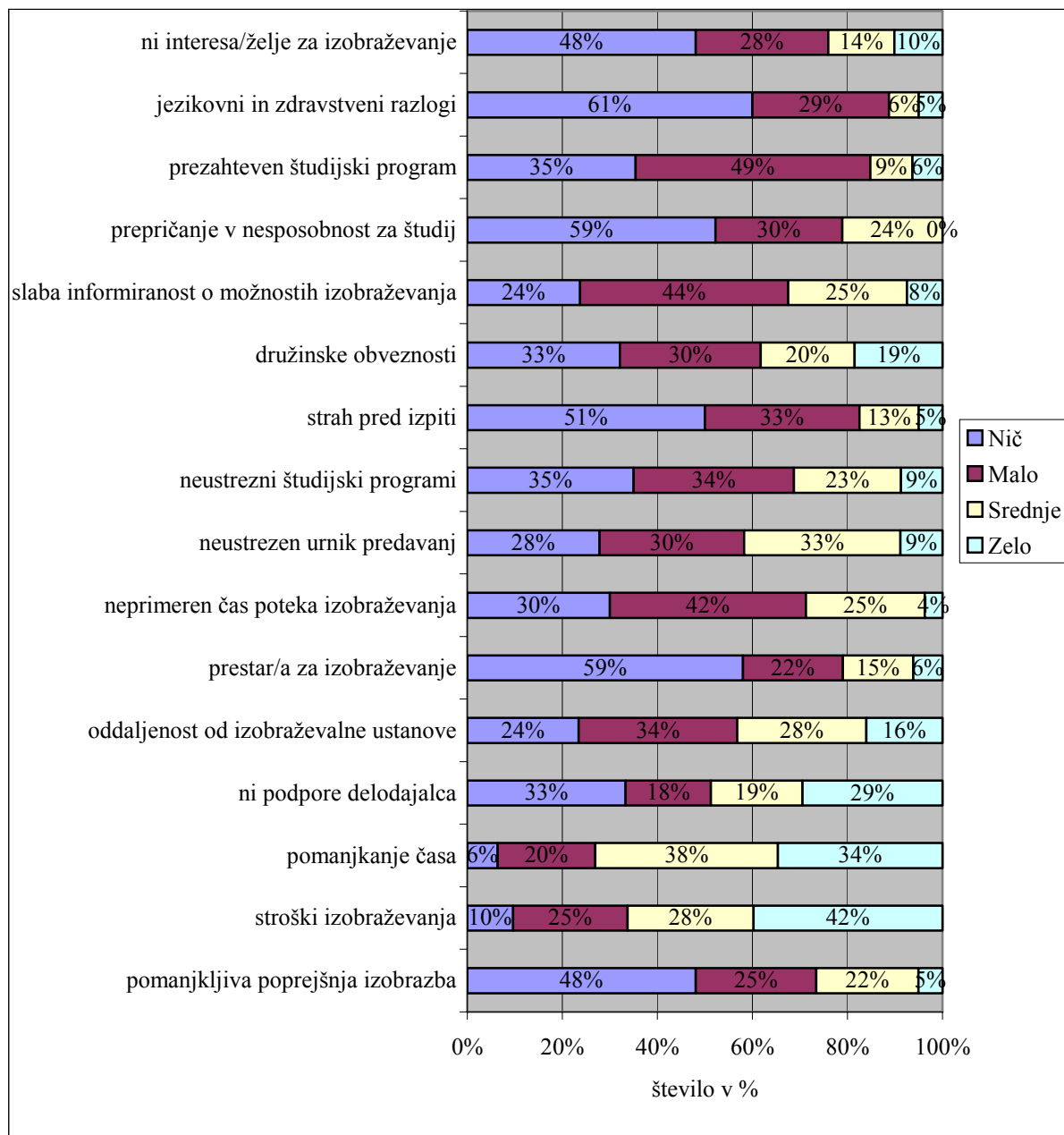


Ovire pri izobraževanju odraslih:

Anketirance sem povprašala tudi po dejavnikih, ki jih ovirajo pri odločanju za vključitev v izobraževanje ali med izobraževanjem. Pomen posamezne ovire so ocenili z lestvico od »nič« do »zelo«. Najmanj jih pri izobraževanju ovirajo jezikovni in zdravstveni razlogi, saj jih 61% meni, da jih to nič ne ovira. 59% jih meni, da jih nič ne ovira prepričanje v nesposobnost za študij in to, da so prestari za izobraževanje. Velik odstotek (51%) jih nič ne ovira tudi strah

pred izpiti, skoraj polovica anketirancev pa meni, da jih nič ne ovirata tudi pomanjkljiva predhodna izobrazba in pomanjkanje interesa oziroma želje za izobraževanje. Veliko je takih ovir, za katere anketiranci bolj ali manj menijo, da jih nič ali malo ovirajo za izobraževanje, te so predvsem: prezahteven študijski program, slaba informiranost o možnostih izobraževanja, neustrezni študijski programi, neustrezen urnik predavanj in neprimeren čas poteka izobraževanja. Nekoliko večji odstotek odgovorov »srednje« ali »zelo« ovirajo, pa najdemo pri naslednjih ovirah: družinske obveznosti, oddaljenost od izobraževalne ustanove in pomanjkanje podpore delodajalca. Pri slednji je kar 29% anketirancev odgovorilo, da jih zelo ovira. Kot največji oviri za izobraževanje so anketiranci označili pomanjkanje časa in stroške izobraževanja. Pomanjkanje časa zelo ovira 34% anketirancev, stroški izobraževanja pa 42% vprašanih.

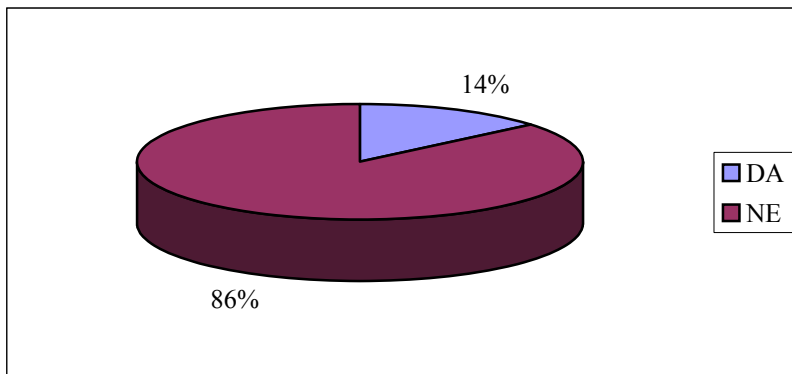
Graf 6.3.1.13: Ovire pri izobraževanju odraslih.



Bodoči predavatelji:

Zadnji dve vprašanji v anketi sem namenila pomenu, ki ga odrasli pripisujejo svojim predavateljem. Štirinajsto vprašanje se je glasilo tako: »Ali se pri odločanju za izobraževanje ozirate tudi na to, kdo so vaši bodoči predavatelji?«. Rezultati kažejo, da se anketiranci ne ozirajo na to, saj jih je kar 86% na to vprašanje odgovorilo z »ne«.

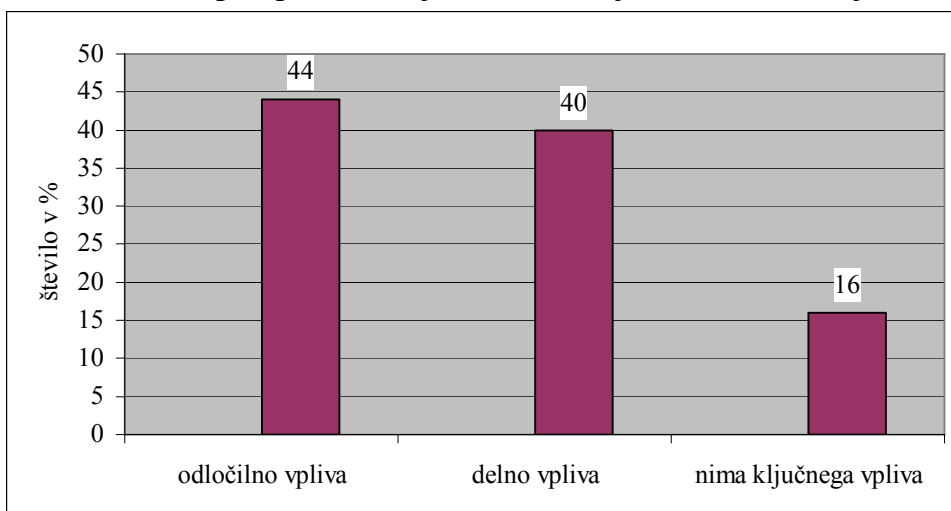
Graf 6.3.1.14: Porazdelitev glede na upoštevanje kdo so bodoči predavatelji, pri odločanju za izobraževanje.



Vpliv predavatelja na motivacijo za izobraževanje:

Na vprašanje o tem kakšna je vloga predavatelja pri motivaciji za izobraževanje, je 44% vprašanih odgovorilo, da predavatelj odločilno vpliva na motivacijo za študij, 40% jih meni, da ima predavatelj delni vpliv na motivacijo, medtem ko 16% vprašanih meni, da vloga predavatelja nima ključnega vpliva na motivacijo za študij.

Graf 6.3.1.15: Vpliv predavatelja na motivacijo za izobraževanje.



6.3.2 Preverjanje hipotez

Hipoteza 1: *Brezposelni so bolj motivirani za izobraževanje kot zaposleni.*

Tabela 6.3.2.1: Povezanost med zaposlitvenim statusom in oceno motivacije za študij.

			ocena motivacije za študij			skupaj
			vedno dovolj motiviran/a	včasih dovolj motiviran/a	vedno primanjkuje motivacije	
zaposlitveni status	zaposlen	število	16	20	11	47
		%	34,0%	42,6%	23,4%	100,0%
	brezposelen	število	18	10	6	34
		%	52,9%	29,4%	17,6%	100,0%
skupaj (med vsemi anketiranci)		število	34	30	17	81
		%	42,0%	37,0%	21,0%	100,0%

Med brezposelnimi je kar 52,9% takih, ki pravijo, da so vedno dovolj motivirani za izobraževanje, medtem ko je vedno dovolj motiviranih 34% zaposlenih. Med tistimi, ki so odgovorili, da so zgolj včasih dovolj motivirani za izobraževanje, pa je več zaposlenih (42,6%) kot brezposelnih (29,4%). Na odgovor, da motivacije vedno primanjkuje, je odgovorilo nekoliko več zaposlenih (23,4%) kot brezposelnih (17,6%).

Rezultati kažejo na to, da so brezposelni res bolj motivirani za izobraževanje kot zaposleni, vendar ne moremo trditi, da sta spremenljivki na populaciji povezani, saj signifikanca znaša 0,23. Tveganje pri sprejetju osnovne hipoteze je torej večje kot 5%, zaradi tega zavrnilo osnovno hipotezo in sprejmemo ničelno, ki pravi, da spremenljivki na populaciji nista povezani.

Hipoteza 2: Pridobivanje znanja za lasten razvoj je pomembnejši motiv za odrasle z višjo izobrazbo.

Tabela 6.3.2.2: Povezanost med stopnjo izobrazbe in željo po pridobivanju znanja za lasten razvoj.

			lasten razvoj			skupaj
			malo pomembno	srednje pomembno	zelo pomembno	
stopnja izobrazbe	poklicna šola ali manj	število	2	4	4	10
		%	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
	srednja šola	število	3	7	36	46
%		6,5%	15,2%	78,3%	100,0%	
višja šola ali več	število		4	20	24	
	%		16,7%	83,3%	100,0%	
skupaj (med vsemi anketiranci)		število	5	15	60	80
		%	6,3%	18,8%	75,0%	100,0%

Pridobivanje znanja za lasten razvoj je zelo pomemben motiv za 40% odraslih s poklicno šolo ali manj, medtem ko je ta odstotek mnogo večji pri odraslih s srednjo šolo (78,3%) in pri odraslih z višjo izobrazbo (83,3%). Kot malo pomemben je ta motiv označilo 20% tistih s poklicno šolo ali manj, 6,5% odraslih s srednjo izobrazbo in nobeden izmed odraslih z višjo izobrazbo.

Za ugotavljanje povezanosti med spremenljivkama »stopnja izobrazbe« in »pridobivanje znanja za lasten razvoj«, sem uporabila Pearsonov koeficient korelacije, ki v tem primeru znaša 0,28. To pomeni, da sta spremenljivki linearno povezani, torej višja kot je izobrazba, pomembnejši je motiv pridobivanje znanja za lasten razvoj. Signifikanca znaša 0,01, kar pomeni, da lahko s 5% tveganjem trdimo, da sta spremenljivki povezani. Zavrnilo lahko ničelno hipotezo in sprejmemo osnovno, ki pravi, da sta spremenljivki povezani.

Hipoteza 3: Odrasli z nižjo stopnjo izobrazbe so manj motivirani za izobraževanje.

Tabela 6.3.2.3: Povezanost med stopnjo izobrazbe in oceno motivacije za študij.

			ocena motivacije za študij			skupaj
			vedno dovolj motiviran/a	včasih dovolj motiviran/a	vedno primanjkuje motivacije	
stopnja izobrazbe	poklicna šola ali manj	število %	3 27,3%	4 36,4%	4 36,4%	11 100,0%
	srednja šola	število %	18 39,1%	17 37,0%	11 23,9%	46 100,0%
	višja šola ali več	število %	13 54,2%	9 37,5%	2 8,3%	24 100,0%
skupaj (med vsemi anketiranci)		število %	34 42,0%	30 37,0%	17 21,0%	81 100,0%

Vedno dovolj motiviranih je 27,3% odraslih, ki imajo končano poklicno šolo ali manj, medtem ko je 36,4% odraslih s končano poklicno šolo ali manj zgolj včasih dovolj motiviranih za izobraževanje in prav tolikšen odstotek (36,4%) jih meni, da jim motivacije vedno primanjkuje. 39,1% odraslih, ki imajo končano srednjo šolo meni, da so vedno dovolj motivirani za izobraževanje, 37% jih je samo včasih dovolj motiviranih in najmanj (23,9%) je tistih, ki menijo da jim motivacije vedno primanjkuje. Več kot polovica (54,2%) odraslih, ki imajo končano najmanj višjo šolo, je vedno dovolj motivirana za izobraževanje, 37,5% jih je včasih dovolj motiviranih in najmanj (8,3%) jih meni, da jim motivacije vedno primanjkuje.

Za preverjanje te hipoteze sem uporabila Pearsonov koeficient korelacije, ki nakazuje obratnosorazmerno povezanost med spremenljivkama, saj znaša -0,23. Ker stopnja izobrazbe narašča (od poklicna šola ali manj do višja šola ali več), ocena motivacije pa pada (od vedno dovolj motiviran do vedno primanjkuje motivacije) to pomeni, da višja kot je stopnja izobrazbe, višja je tudi ocena motivacije za izobraževanje. Odrasli z nižjo izobrazbo so torej manj motivirani za izobraževanje. Signifikanca znaša 0,03, kar pomeni, da lahko s 5% tveganjem sprejemem svojo osnovno hipotezo, ki pravi, da sta spremenljivki povezani. Zavrnem torej ničelno hipotezo, ki pravi, da spremenljivki nista povezani.

Hipoteza 4: Brezposelni so manj zadovoljni s trenutno stopnjo dosežene izobrazbe.

Tabela 6.3.2.4: Povezanost med zaposlitvenim statusom in zadovoljstvom s trenutno stopnjo izobrazbe.

			zadovoljstvo s trenutno stopnjo izobrazbe		skupaj
			da	ne	
zaposlitveni status	zaposlen	število	18	23	41
		%	43,9%	56,1%	100,0%
	brezposelen	število	15	18	33
		%	45,5%	54,5%	100,0%
skupaj (med vsemi anketiranci)		število	33	41	74
		%	44,6%	55,4%	100,0%

Kot je razvidno iz tabele št. 6.19, se odstotki odraslih, ki so zadovoljni oziroma nezadovoljni s svojo trenutno stopnjo izobrazbe, ne razlikujejo bistveno glede na njihov zaposlitveni status. Zaposlenih, ki so zadovoljni s svojo izobrazbo, je 43,9%, med brezposelnimi pa je takih 45,5%. Nezadovoljnih s svojo stopnjo izobrazbe je med zaposlenimi 56,1% odraslih, med brezposelnimi pa 54,5% vprašanih.

Nepovezanost med spremenljivkama potrjuje tudi signifikanca, ki je mnogo večja od 0,05, saj znaša 0,89. Zaradi tega zavrnem svojo osnovno hipotezo in sprejemem ničelno hipotezo, ki pravi, da spremenljivki nista povezani.

Hipoteza 5: Tiste odrasle, ki jih za izobraževanje motivira boljši zaslužek, hkrati ovirajo stroški izobraževanja.

Tabela 6.3.2.5: Povezanost med željo po boljšem zaslužku in stroški izobraževanja.

			stroški izobraževanja				skupaj
			nič	malo	srednje	zelo	
boljši zaslužek	malo pomembno	število	3	2			5
		%	60,0%	40,0%			100,0%
	srednje pomembno	število	1	6	10	11	28
		%	3,6%	21,4%	35,7%	39,3%	100,0%
	zelo pomembno	število	3	12	12	19	46
		%	6,5%	26,1%	26,1%	41,3%	100,0%
skupaj (med vsemi anketiranci)		število	7	20	22	30	79
		%	8,9%	25,3%	27,8%	38,0%	100,0%

Odrasli, ki menijo, da je boljši zaslužek zelo pomemben motiv za izobraževanje, so v večji meri tudi označili, da so stroški izobraževanja zelo pomembna ovira za izobraževanje, takih je kar 41,3%. Zgolj 6,5% vprašanih je označilo, da je boljši zaslužek zelo pomemben motiv, hkrati pa so stroški izobraževanja nepomembna ovira za izobraževanje. Med odraslimi, ki jim je boljši zaslužek malo pomemben motiv (potrebno je poudariti, da je takih zelo malo- 5 oseb), so 3 osebe (60%) odgovorile, da jih tudi nič ne ovirajo stroški izobraževanja, 2 osebi (40%) pa stroški izobraževanja zgolj malo ovirajo za izobraževanje.

Pearsonov koeficient korelacije v tem primeru znaša 0,23, kar pomeni, da je med spremenljivkama nakazana linearna povezanost. Bolj kot je boljši zaslužek za odrasle pomemben motiv za izobraževanje, bolj jih pri tem ovirajo stroški izobraževanja. Signifikanca znaša 0,04, kar je manj kot 0,05, zato lahko s 5% tveganjem zavrnem ničelno hipotezo in sprejem osnovno, ki pravi, da sta spremenljivki povezani.

Hipoteza 6: *Pri odločanju za dodatno izobraževanje pomanjkanje časa bolj ovira ženske kakor moške.*

Tabela 6.3.2.6: Povezanost med spolom in pomanjkanjem časa za izobraževanje.

			pomanjkanje časa				skupaj
			nič	malo	srednje	zelo	
spol	moški	število	1	4	19	14	38
		%	2,6%	10,5%	50,0%	36,8%	100,0%
	ženska	število	4	12	11	15	42
		%	9,5%	28,6%	26,2%	35,7%	100,0%
skupaj (med vsemi anketiranci)		število	5	16	30	29	80
		%	6,3%	20,0%	37,5%	36,3%	100,0%

Pomanjkanje časa za izobraževanje zelo ovira 36,8% moških in 35,7% žensk. Kot srednje pomembno oviro je pomanjkanje časa označilo 26,2% žensk in kar polovica moških.

Rezultati kažejo na to, da ni bistvenih razlik med moškimi in ženskami glede pomanjkanja časa za izobraževanje. Nekoliko večji je odstotek moških, ki jim pomanjkanje časa predstavlja pomembno oviro za izobraževanje. Pri preverjanju te hipoteze nisem mogla izvesti testa s H_i^2 , saj je bila najnižja pričakovana frekvenca v dveh celicah manjša od 5 in je zaradi tega test neveljaven. Osnovno hipotezo zavračam in sprejem ničelno, ki pravi, da spremenljivki nista povezani.

6.4 SKLEPNE UGOTOVITVE

Rezultati raziskave kažejo, da so odrasli relativno visoko motivirani za izobraževanje. Nekaj manj kot polovica anketiranih namreč meni, da so vedno dovolj motivirani za izobraževanje, tretjina pa jih je včasih dovolj motiviranih. Precej anketirancev je bilo tudi v zadnjih dvanajstih mesecih vključenih v izobraževanje ali usposabljanje in velika večina vprašanih ni nikoli prekinila študija zaradi pomanjkanja motivacije.

Spodbudno je spoznanje, da odrasli želijo dopolnjevati svoje znanje in s tem razvijati tako svojo osebnost, kot svoje sposobnosti pri opravljanju dela. To sklepam iz dejstva, da je zelo veliko anketirancev označilo, da jih zelo motivira za izobraževanje predvsem želja po pridobitvi novega znanja, ki jim bo omogočilo lasten razvoj in želja po preizkušanju svojih sposobnosti.

Kot zelo pomemben motiv za izobraževanje so anketiranci označili tudi željo, da bi s pomočjo novega znanja postali bolj samostojni in neodvisni. V raziskavo je bilo vključenih zelo veliko mladih oseb - predvsem med brezposelnimi, kar pa seveda ni bilo namerno. Želja po večji samostojnosti je zagotovo povezana s starostjo.

Precej velik odstotek je bilo tudi tistih, ki jih motivira želja po boljšem delovnem mestu in posledično tudi želja po boljšem zaslužku. Poudariti je potrebno, da so bile v raziskavo vključene tudi brezposelne osebe, za katere je večja možnost zaposlitve zelo pomemben razlog za vključevanje v različne oblike izobraževanja. Večjo možnost zaposlitve pa bodo brezposelni zagotovo dosegli tudi preko izboljšanja svoje izobrazbene ravni.

Najmanj pomembni motivi za izobraževanje so za anketirance tisti, ki so povezani s »tekmovanjem« z drugimi, bodisi, da so to sodelavci ali partner. To pa zopet potrjuje moje začetno razmišljanje, da se odrasli izobražujejo predvsem zaradi svojih notranjih oziroma lastnih interesov in manj zaradi zahtev ali teženj okolja, ki jih obdaja.

Anketirance najbolj spodbujata k izobraževanju družina in prijatelji, najbolj pa jih pri tem ovirata dva dejavnika: pomanjkanje časa in stroški izobraževanja. Situacijske ovire so torej glavni dejavnik demotivacije odraslih za izobraževanje. Anketiranci, ki so zaposleni, pri izobraževanju precej pogrešajo tudi podporo delodajalca. Najmanj jih pri izobraževanju ovira prepričanje v nesposobnost za študij, strah pred izpiti, pomanjkljiva predhodna izobrazba in pomanjkanje interesa oziroma želje za izobraževanje. Dispozicijske ovire so torej najmanj prisotne pri odločanju odraslih za izobraževanje.

Večina odraslih, ki so sodelovali v raziskavi, se pri odločanju za vključitev v dodatne oblike izobraževanja ne ozira na to, kdo so bodoči predavatelji. Zanimiva pa je ugotovitev, da tudi večina vprašanih meni, da predavatelj ima vpliv na motivacijo za izobraževanje. Predavatelj je torej pomemben akter pri motiviranju odraslih za izobraževanje, kljub temu pa je delež tistih odraslih, ki se predhodno pozanimajo, kdo jim bo posredoval znanje, zelo majhen.

Pri preverjanju zastavljenih hipotez sem potrdila svojo začetno domnevo, da je motivacija za izobraževanje odvisna od predhodne izobrazbe. Višja kot je predhodna izobrazba, večja je tudi motivacija za izobraževanje. Za odrasle torej velja, da več znanja kot imajo, bolj želijo to znanje izpopolnjevati oziroma pridobivati novo. Posledično lahko potrdimo tudi hipotezo, da je pridobivanje znanja za lasten razvoj pomembnejši motiv za odrasle, ki imajo višjo izobrazbo. Z naraščanjem izobrazbene stopnje narašča med odraslimi tudi želja, da bi jim izpopolnjevanje znanja omogočilo razvijanje svojih sposobnosti in s tem lastni razvoj.

V svojih hipotezah sem domnevala tudi, da so brezposelni manj zadovoljni z doseženo stopnjo izobrazbe in da so bolj motivirani za izobraževanje kot zaposleni. Hipotezi ne morem potrditi, kar dokazuje dejstvo, da je tudi med zaposlenimi veliko takih, ki niso zadovoljni z doseženo stopnjo izobrazbe in so zaradi tega bolj motivirani za izobraževanje. Dokaj visoko zadovoljstvo med brezposelnimi z doseženo stopnjo izobrazbe si lahko razlagamo tudi z dejstvom, da je bil med brezposelnimi velik delež odraslih z višjo izobrazbo.

Sprejmemo lahko tudi hipotezo, ki pravi, da so za tiste odrasle, ki menijo, da je boljši zaslužek pomemben motiv za izobraževanje, stroški za izobraževanje zelo pomembna ovira. Željo po boljšem zaslužku je veliko anketirancev označilo kot pomemben motiv za izobraževanje. Posledično jih tudi previsoki stroški, ki so povezani z izobraževanjem, pri tem močno ovirajo.

Pomanjkanje časa so anketiranci v večini označili kot zelo pomembno oviro za izobraževanje. Zanimalo me je, če je ta ovira bolj pomembna za ženske kot za moške. Hipoteze, da je pomanjkanje časa za izobraževanje večja ovira za ženske kot za moške, ne moremo potrditi, saj je analiza pokazala, da je tako za moške kot za ženske ta ovira pomemben dejavnik demotivacije. Vzroke za to lahko pripišemo današnjemu načinu življenja, kjer je tradicionalna delitev vlog med spoloma močno zabrisana in kjer so se obveznosti obeh spolov povečale in med seboj prepletle.

6.5 PRIMERJAVA REZULTATOV RAZISKAVE Z NEKATERIMI DRUGIMI RAZISKAVAMI S PODROČJA MOTIVACIJE ODRASLIH ZA IZOBRAŽEVANJE

Dobljene rezultate raziskave bom primerjala še z nekaterimi drugimi raziskavami s področja motivacije odraslih za izobraževanje. Analizirala bom raziskave izvedene v podjetjih Vzajemna d.d. (Burja 2006), Mobitel d.d. (Šmigoc 2006), Abanka Vipa d.d. (Podgoršek 2003), raziskavo objavljeno v knjigi Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih (Radovan in Vilič–Klenovšek 2001) in raziskavo v članku Posebnosti v izobraževanju odraslih na samostojnih visokošolskih zavodih v Sloveniji (Starc 2002).

Ugotovitve - tako moje, kot tudi drugih analiziranih raziskav, razen v podjetju Abanka Vipa d.d., kažejo na splošni premik iz zunanje k notranji motivaciji odraslih za izobraževanje. Odrasle k izobraževanju spodbujajo predvsem motivi kot so: izobraževanje za pridobitev novega znanja oziroma želja po lastnem razvoju in izobraževanje za večjo samostojnost in neodvisnost. V podjetju Abanka Vipa d.d. je motiv pridobitve novega znanja za večjo samostojnost in neodvisnost najmanj pomemben, največji poudarek pa dajejo zaposleni izobraževanju za uspešnejše opravljanje dela. Nekoliko večji poudarek na zunanjih motivih za izobraževanje najdemo tudi v raziskavi Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih, kjer kar velik odstotek odraslih meni, da jih za izobraževanje motivirata uspešnost pri delu in zahteve delodajalca.

Kot največjo oviro za nadaljnje izobraževanje so odrasli, tako v moji, kot tudi v vseh analiziranih raziskavah, označili pomanjkanje časa in prezaposlenost. Ovirajo jih tudi previsoki stroški izobraževanja in pomanjkanje podpore s strani delodajalca.

Ugotavljam, da rezultati analiziranih raziskav ne odstopajo bistveno od rezultatov, ki sem jih dobila z lastno raziskavo. Najpomembnejši motivi za izobraževanje so za odrasle tisti, ki izhajajo iz njihovih lastnih oziroma notranjih interesov, kot dejavniki demotivacije za izobraževanje pa prednjačijo situacijske ovire.

7. ZAKLJUČEK

Eden od temeljev sodobne družbe je znanje. Znanje omogoča razvoj in zato je pomembno, da so težnje po pridobivanju novega znanja prisotne skozi vse življenje posameznika. V izjemno hitro spreminjajoči se družbi, se je potrebno neprestano prilagajati novim zahtevam, ki se pojavljajo na vseh področjih življenja. Izobraževanje je eden temeljnih virov, ki nam omogoča pridobivanje novih sposobnosti in spretnosti, s katerimi lahko sledimo toku sprememb. Hitre in nepredvidljive spremembe na trgih, demografske, socialne in politične spremembe, ki se pojavljajo na ravni lokalnih skupnosti, države in v globalnem pogledu, vse bolj zastrujejo konkurenčne razmere. Vlaganje v izobraževanje omogoča dvig konkurenčnosti posameznika, podjetij in gospodarstva nasploh. Prav zaradi tega se v zadnjem času oblikujejo novi pogledi in tudi novi pristopi do učenja in izobraževanja. Gre za razvoj v smeri vseživljenjskega izobraževanja in učeče se družbe.

Odrasli so danes aktivni udeleženci procesa izobraževanja. Udeležujejo se najrazličnejših oblik učenja in izobraževanja, tako v okviru delovnega mesta kot tudi izven njega. Namen moje diplomske naloge je bil ugotoviti, kaj odrasle motivira za pridobivanje novih znanj in dopolnjevanje starih in kaj jih ovira pri vključevanju v različne izobraževalne programe. Motivacija je kompleksen pojav, kar nam potrjuje tudi dejstvo, da so bile v teku njenega proučevanja oblikovane številne teorije in pristopi, s katerimi so številni avtorji skušali in še vedno skušajo proučiti njene značilnosti. Pri tem je nedvomno potrebna uporaba interdisciplinarnega pristopa, ki njeno pojavnost proučuje iz različnih zornih kotov.

V okviru diplomske naloge sem izvedla raziskavo, v katero sem vključila odrasle, ki so zaposleni in odrasle, ki iščejo zaposlitev. Ugotoviti sem želela, kaj ene in kaj druge motivira za to, da se izobražujejo. Zanimiva je ugotovitev, da oboje najbolj motivira želja, da bi si z izobraževanjem pridobili novo znanje, ki bi jim omogočilo lasten razvoj. Med odraslimi najdemo torej težnjo, da bi preko izobraževanja dosegli svoje lastne cilje in s tem osebno rast. Motive, ki odrasle spodbujajo k izobraževanju, lahko opredelimo kot silnice, ki jih vodijo k samomotivaciji. Samomotivacija oziroma notranja motivacija je ključ do uspešnega soočanja z izobraževanjem, kar odraslim omogoča, da bolj vrednotijo znanje in s tem vanj vlagajo več napora. To se jim obrestuje tudi na delovnem področju.

Podjetja težijo k temu, da si pridobijo čim bolj sposobne in perspektivne kadre, hkrati pa je pomembno, da neprestano vlagajo v izobraževanje zaposlenih. Za doseganje uspeha na tem področju pa je potrebno, da podjetja oblikujejo najrazličnejše prijeme, ki bodo v zaposlenih spodbudili željo po pridobivanju novih znanj in izkušenj. Eden od teh prijemov je tudi odstranjevanje ovir, ki odraslim otežujejo vključevanje v izobraževanje in usposabljanje. Moja raziskava je pokazala, da sta to predvsem pomanjkanje časa in previsoki stroški izobraževanja.

Produktivnost podjetja ni odvisna le od ustaljenega dela, ampak tudi od tega, kakšne možnosti imajo delavci, da lahko razvijajo nove zmožnosti in ustvarjajo novo znanje. Upravljanje znanja, intelektualni kapital in učeča se organizacija, so trije temeljni koncepti, na katerih sloni izobraževanje v podjetjih (Ličen 2006: 172).

Na državni ravni je glede vprašanja o motivaciji odraslih za izobraževanje potrebno oblikovati ustrezne strategije, ki bodo odraslim omogočile razvijanje lastnih sposobnosti in uporabo teh sposobnosti na delovnem področju. Potrebno je nadaljevati z oblikovanjem različnih izobraževalnih ustanov in izobraževalnih programov. Odraslim je potrebno nuditi ustrezne finančne podpore in informacije o izobraževalnih možnostih, predvsem pa dostop do le-teh.

Vse tri omenjene ravni obravnavanja motivacije odraslih za izobraževanje (posamezniki, podjetja in država), je potrebno spremljati in razvijati v duhu globalne konkurenčne družbe. Znanje je namreč ključni vir tako ekonomske rasti kot družbenega napredka. S stalnim vlaganjem v izobraževanje se bomo učinkovitejše prilagajali globalizacijskim procesom, hitro spreminjajoči se informacijski tehnologiji in novim življenjskim zahtevam. V vsem tem pa bodo uspešni zgolj visoko motivirani posamezniki.

8. LITERATURA IN VIRI

Knjige in zborniki

Brajša, Pavao (1995): *Sedem skrivnosti uspešne šole*. Maribor: Doba.

Brečko, Daniela (1998): *Kako se odrasli spreminjamo*. Radovljica: Didakta.

Brečko, Daniela (2002): *Štirideset sodobnih učnih metod: priročnik za predavatelje, učitelje in trenerje*. Ljubljana: Sofos.

Cross K., Patricia (1981): *Adults al Learners: Increasing Participation and Facilitating Learning*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Drofenik, Olga in sod. (1999): *Nacionalni program izobraževanja odraslih: strokovne podlage (zvezek 2)*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.

Jelenc, Sabina (1996): *ABC izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.

Jelenc, Zoran (1989): *Odrasli prebivalci Slovenije v izobraževanju*. Ljubljana: Skupnost izobraževalnih centrov v Sloveniji in pedagoški inštitut.

Krajnc, Ana (1977): *Izobraževanje, naša družbena vrednota*. Ljubljana: Delavska enotnost.

Krajnc, Ana (1979): *Izobraževanje ob delu*. Ljubljana: Dopisna delavska univerza Univerzum.

Krajnc, Ana (1982): *Motivacija za izobraževanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.

Kropivnik, Samo, Tina Kogovšek in Meta Gnidovec (2006): *Analize podatkov z SPSS-om 12,0*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ličen, Nives (2006): *Uvod v izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko in andragogiko.

Lipičnik, Bogdan (1998): *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Marentič Požarnik, Barica (1980): *Dejavniki in metode uspešnega učenja*. Ljubljana: Dopisna delavska univerza Univerzum.

Marentič Požarnik, Barica (2000): *Psihologija učenja in pouka*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Možina, Tanja (2003): *Kakovost v izobraževanju*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.

Musek, Janek (1993): *Osebnost in vrednote*. Ljubljana: Educy.

- Pečjak, Vid (2001): *Učenje, spomin, mišljenje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Pečjak, Vid (2007): *Psihologija staranja*. Bled: samozaložba.
- Podgoršek, Urška (2003): *Motivacija zaposlenih za nadaljnje izobraževanje – Abanka Vipa d.d.* Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Radovan, Marko (2001a): *Motivacija odraslih za izobraževanje: vrednotni, kognitivni in socialno – kulturni vidiki motivacije brezposelnih za izobraževanje*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Radovan, Marko (2001b): Ovire odraslih pri vključevanju v izobraževanje. V Vida Mohorčič Špolar (ur.): *Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih*, 129–141. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Radovan, Marko (2002): *Motivacija odraslih v izobraževanju: rezultati dveh raziskav*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Radovan, Marko (2003): *Motivacija zaposlenih za izobraževanje: aplikacija TpV v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Radovan, Marko in Tanja Vilič Klenovšek (2001): Razlogi za izobraževanje in pomoč odraslim pri učenju. V Vida Mohorčič Špolar (ur.): *Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih*, 102–128. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Slovar slovenskega knjižnega jezika* 1998. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Uhan, Stane (2000): *Vrednotenje dela II*. Kranj: Moderna organizacija.
- Valentinčič, Jože (1983): *Sodobno izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Dopisna delavska univerza Univerzum.
- Vilič Klenovšek, Tanja in Sonja Klemenčič (2002): *Svetovanje v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Židan, Alojzija (2007): *Vzgoja za evropsko demokracijo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Članki

- Govekar-Okoliš, Monika (1998): Vloga izobraževanja odraslih v razvoju lokalne identitete: razvoj lokalnih skupnosti v goriški pokrajini in v Trstu z okolico. *Andragoška spoznanja* (3–4), 63–68.
- Marzel, Kornelija (2000): Pomen motivacije za razvoj, pripadnost in delovno uspešnost upravnih enot v Republiki Sloveniji. *Teorija in praksa* 37(2), 349.

Radovan, Marko (2000): Motivacija z vidika socialnokognitivne teorije Alberta Bandure. *Anthropos* 32(3–4), 116–117.

Starc, Jasmina (2002): Posebnosti v izobraževanju odraslih na samostojnih visokošolskih zavodih v Sloveniji. *Pedagoška obzorja* (3–4), 108–124.

Internetni viri

Andragoški center Republike Slovenije (2001): *6. andragoški kolokvij–Motivacija v izobraževanju odraslih*. Dostopno na <http://tvu.acs.si/prireditve/kolokvij> (12. avgust 2007).

Burja, Irena (2006): *Motivacija zaposlenih za dodatno izobraževanje–Vzajemna d.v.z.* Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno na <http://dk.fdv.uni-lj.si/DelaFDV> (26. marec 2007).

Iskra Avtoelektrika d.d. (2007): *Predstavitev družbe*. Dostopno na <http://www.iskra-ae.com> (12. avgust 2007).

Kras d.d. (2007): *Kras d.d.*. Dostopno na <http://www.kras.si> (12. avgust 2007).

Krasoprema–Tovarna pohištva d.d. (2007): *Predstavitev podjetja*. Dostopno na <http://www.krasoprema.si> (12. avgust 2007).

Šmigoc, Lea (2006): *Motivacija zaposlenih za izobraževanje in usposabljanje–primer Mobitel d.d.* Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno na <http://dk.fdv.uni-lj.si/DelaFDV> (26. marec 2007).

Vinakras z.o.o (2006): *Predstavitev podjetja*. Dostopno na <http://www.vinakras.si> (12. avgust 2007).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje–Območna služba Koper (2007): *Poročilo za leto 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/LetnaPorocila/LetnaPorocila.htm> (20. avgust 2007).

9. PRILOGE

Priloga A: Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Moje ime je Maja Živec in sem absolventka sociologije na Fakulteti za družbene vede. Pripravljam diplomsko nalogo na temo Motivacija v izobraževanju odraslih. V ta namen bom opravila krajšo empirično raziskavo, pri kateri bom uporabila sledeči anketni vprašalnik.

Na Vas se obračam s prošnjo, da izpolnite anketni vprašalnik in na ta način prispevate k uresnitvi moje diplomske naloge. Vaši odgovori so za mojo raziskavo zelo pomembni, zato Vas prosim, da ob izpolnjevanju upoštevate naslednje:

- ni pravih ali napačnih odgovorov, zanima me le Vaše mnenje;
- Vaši odgovori so anonimni, zato Vas prosim, da ste pri odgovarjanju iskreni;
- pridobljene podatke bom uporabila izključno za potrebe moje diplomske naloge.

Za sodelovanje se Vam najlepše zahvaljujem!

VPRAŠALNIK: MOTIVACIJA V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

- 1) Spol: 1. M 2. Ž

- 2) Starost: 1. 18-33 let 2. 34-50 let 3. 51 let ali več

- 3) Stopnja izobrazbe: 1. končana osnovna šola ali manj (I. ali II. stopnja)
 2. poklicna šola (IV. stopnja)
 3. srednja šola (V. stopnja)
 4. višja šola (VI. Stopnja)
 5. visoka šola (VII: stopnja)
 6. magisterij
 7. doktorat

- 4) Zaposlitveni status: 1. zaposlen/a 2. brezposelen/a

- 5) V primeru, da ste zaposleni označite področje zaposlitve:
 1. delo v proizvodnji
 2. administrativno delo
 3. vodstveno delo
 4. drugo: _____

- 6) Ste zadovoljni s trenutno stopnjo izobrazbe? 1. da 2. ne 3. ne vem

- 7) Katero stopnjo izobrazbe, bi v prihodnosti želeli doseči?
(Označite najvišjo želeno stopnjo)
 1. srednjo
 2. višjo
 3. visoko
 4. magisterij
 5. doktorat
 6. nimam želje po višji izobrazbi

- 8) Ali ste bili v zadnjih 12 mesecih vključeni v kakršnokoli obliko izobraževanja ali usposabljanja?
 1. da 2. ne 3. ne, ampak se želim izobraževati

9) Ocenite pomembnost spodaj navedenih motivov, ki vas spodbujajo k izobraževanju:

	nepomembno	malo pomembno	srednje pomembno	zelo pomembno
1. pridobitev novega znanja za lasten razvoj				
2. izboljšanje izobrazbene ravni				
3. kvalitetnejše delo v poklicu				
4. postati samostojen in neodvisen				
5. boljši zaslužek				
6. družabni stiki				
7. preizkusiti svoje sposobnosti				
8. ustvariti si večji ugled in vpliv				
9. uspešna kariera				
10. priti na boljše delovno mesto				
11. večja možnost zaposlitve				
12. pridobiti si nov poklic				
13. tekmovanje z drugimi				
14. želja, veselje do učenja in izobraževanja				
15. zahteve delodajalca				
16. višja izobrazba glede na partnerja				
17. razlika v izobrazbi med sodelavci in vami				
18. drugo (vpišite):				

10) Kako bi na splošno ocenil/a svojo motivacijo za študij?

1. menim, da sem vedno dovolj motiviran/a
2. samo včasih imam dovolj motivacije
3. mi je vedno primanjkuje

11) Ali ste kdaj za daljše obdobje prekinili študij zaradi pomanjkanja motivacije?

1. da
2. ne

- 12) Koliko se po vašem mnenju spodaj navedene skupine zavzemajo za Vaše izobraževanje in Vas pri tem spodbujajo?

	nič	malo	srednje	zelo
1. delodajalec				
2. sodelavci				
3. sindikati				
4. država				
5. zavod za zaposlovanje				
6. družina				
7. prijatelji				

- 13) Ocenite pomen spodaj naštetih dejavnikov, ki Vas najpogosteje ovirajo pri odločanju za izobraževanje ali med izobraževanjem.

	nič	malo	srednje	zelo
1. pomanjkljiva poprejšnja izobrazba				
2. stroški izobraževanja				
3. pomanjkanje časa				
4. ni podpore delodajalca				
5. oddaljenost od izobraževalne ustanove				
6. prestar/a za izobraževanje				
7. neprimeren čas poteka izobraževanja				
8. neustrezen urnik predavanj				
9. neustrezni študijski programi (neustrezna ponudba za izobraževanje)				
10. strah pred izpiti				
11. družinske obveznosti				
12. slaba informiranost o možnostih izobraževanja				
13. prepričanje, da nisem sposoben/a študirati				
14. prezahteven študijski program				
15. jezikovni in zdravstveni razlogi				
16. ni interesa/želje za izobraževanje				
17. drugo (vpišite):				

14) Ali se pri odločanju za izobraževanje ozirate tudi na to, kdo so vaši bodoči predavatelji?

1. da 2. ne

15) Kakšna je po Vašem mnenju vloga predavatelja pri motivaciji za izobraževanje?

1. predavatelj odločilno vpliva na motivacijo za študij
2. predavatelj delno vpliva na motivacijo za študij
3. vloga predavatelja nima ključnega vpliva na motivacijo za študij

Priloga B: Rezultati statističnih analiz

Povezanost zaposlitvenega statusa z oceno motivacije za študij (Hi-kvadrat test)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,910 ^a	2	,233
Likelihood Ratio	2,913	2	,233
Linear-by-Linear Association	2,023	1	,155
N of Valid Cases	81		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,14.

Povezanost med stopnjo izobrazbe in izobraževanjem za lasten razvoj (Pearsonov koeficient korelacije)

		STOPNJA stopnja izobrazbe	M1 lasten razvoj
STOPNJA stopnja izobrazbe	Pearson Correlation	1,000	,286*
	Sig. (2-tailed)	,	,010
	N	81	80
M1 lasten razvoj	Pearson Correlation	,286*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,010	,
	N	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Povezanost med stopnjo izobrazbe in oceno motivacije za študij (Pearsonov koeficient korelacije)

		STOPNJA stopnja izobrazbe	OC ocena motivacije za študij
STOPNJA stopnja izobrazbe	Pearson Correlation	1,000	-,235*
	Sig. (2-tailed)	,	,035
	N	81	81
OC ocena motivacije za študij	Pearson Correlation	-,235*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,035	,
	N	81	81

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Povezanost zaposlitvenega statusa z zadovoljstvom s trenutno stopnjo izobrazbe (Hi-kvadrat test)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,018 ^b	1	,894		
Continuity Correction ^a	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,018	1	,894		
Fisher's Exact Test				1,000	,540
Linear-by-Linear Association	,018	1	,895		
N of Valid Cases	74				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,72.

Povezanost med izobraževanjem za boljši zaslužek in stroški izobraževanja (Pearsonov koeficient korelacije)

		M5 boljši zaslužek	O2 stroški izobraževanja
M5 boljši zaslužek	Pearson Correlation	1,000	,230*
	Sig. (2-tailed)	,	,041
	N	79	79
O2 stroški izobraževanja	Pearson Correlation	,230*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,041	,
	N	79	81

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Povezanost spremenljivke spol z pomanjkanjem časa za izobraževanje (Hi-kvadrat test)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,787 ^a	3	,051
Likelihood Ratio	8,107	3	,044
Linear-by-Linear Association	2,638	1	,104
N of Valid Cases	80		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,38.