

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

TANJA ČARMAN

IZOBRAŽEVALNE FUNKCIJE GZS

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

TANJA ČARMAN

Mentor: red. prof. dr. MIROSLAV STANOJEVIĆ

IZOBRAŽEVALNE FUNKCIJE GZS

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2007

ZAHVALA

Moje diplomsko delo je plod večmesečnega sodelovanja in razpravljanja z najrazličnejšimi osebami, od mojih študijskih kolegov, zaposlenih na GZS, prijateljev, sodelavcev pa vse do moje družine in dragega Nejca, ki so mi stali nenehno ob strani in me bodrili do končnega cilja.

Iskrena hvala vsem skupaj.

Zahvaljujem se tudi profesorju dr. Miroslavu Stanojeviću in ga. Andreji Krnjajić.

Tanja Čarman

IZOBRAŽEVALNE FUNKCIJE GZS

Izobraževanje v družbi predstavlja pomembno funkcijo. V Sloveniji se srečujemo s stalnimi spremembami izobraževalnega sistema, kar je posledica spreminjajočih se tržnih razmer in vedno novih zahtev delodajalcev. Za kvalitetno poklicno in strokovno izobraževanje so ključnega pomena delodajalci in Gospodarska zbornica Slovenije. Gospodarska zbornica Slovenije, kot predstavnik delodajalcev aktivno sodeluje pri oblikovanju in izvajanju izobraževanja. Hkrati ugotavlja potrebe po kadrih za posamezne dejavnosti ali regije, sodeluje pri pripravah nomenklatur poklicev in poklicnih standardov, ki so podlaga za izobraževalne programe in nacionalne poklicne kvalifikacije ter povezuje aktivnosti posameznih strokovnih združenj in območnih zbornic na področju izobraževanja. V nalogi sem posebno pozornost namenila razvoju dualnega sistema poklicnega izobraževanja, organizaciji in razvoju sistema delovodskih in poslovodskih izpitov ter pripravljanju strokovnega gradiva in publikacij za področje izobraževanja.

Naloga je nastajala v času pred sprejetjem novih, spremenjenih pogojev članstva v GZS ter Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki prinaša postopno nadomestitev vajeniškega sistema z posodobljenim sistemom poklicnega izobraževanja.

Ključne besede: GZS, izobraževanje, kvalifikacija

EDUCATIONAL FUNCTIONS OF THE CCIS

In society, education represents a very important function. In Slovenia we encounter constant changes of the educational system, which are the result of changing market conditions and constant new requirements of the employers. Employers and the Chamber of Commerce and Industry of Slovenia are of key importance for quality vocational and professional education. As the representative of employers, the Chamber of Commerce and Industry of Slovenia actively participates in forming and implementation of education. At the same time, it assesses the needs for personnel in individual activities and regions, and participates in preparations of nomenclatures of professions and professional standards, which are the basis of educational programmes and national professional qualifications. In addition, it connects activities of individual professional organizations and regional chambers in the area of education. In the diploma work, I devoted special attention to the development of the dual system of vocational education, organization and development of the foreman and plant manager examinations and to the preparation of expert studies and publications for the area of education.

The diploma work was taking shape in the time prior to the adoption of new, changed conditions of the membership in the CCIS and of the Act on Vocational and Technical Education, which brings gradual replacement of the apprenticeship system with the modernized system of vocational education.

Key words: CCIS, education, qualification

KAZALO

1. UVOD	8
2. GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE	10
3. ORGANIZIRANOST GZS	13
3.1 IZOBRAŽEVALNI CENTRI	15
3.2 OBMOČNE ZBORNICE	17
3.3 ZDRUŽENJA DEJAVNOSTI	19
4. VLOGA ŠOLE IN PODJETIJ PRI POKLICNEM IZOBRAŽEVANJU	20
4.1 VLOGA ŠOLE	20
4.2 VLOGA PODJETIJ	24
5. IZOBRAŽEVALNI PROGRAMI	25
5.1 POKLICNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE	25
5.2 KAJ JE DUALNI SISTEM POKLICNEGA IZOBRAŽEVANJA?	25
5.3 KAJ DUALNI SISTEM IZOBRAŽEVANJA OMOGOČA DIJAKU?	26
5.4 KAJ DUALNI SISTEM IZOBRAŽEVANJA OMOGOČA DELODAJALCU?	28
5.5 PRIMER IZ PRAKSE	29
5.6 POZITIVNE IN NEGATIVNE STRANI SISTEMA	32
6. DUALNI SISTEM V EVROPI	36
6.1 NEMČIJA	38
6.2 FRANCIJA	38
6.3 ITALIJA	39
6.4 KOMPATIBILNOST Z EVROPSKIMI SISTEMI	39
7. VIŠJE IN VISOKO STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE	41
7.1 VIŠJE STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE	41
7.2 VISOKOŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE	43
7.3 NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE	43
8. ZAKLJUČEK	45
9. LITERATURA	46

KAZALO SLIK

Slika 2.1: Pogled na GZS iz zraka	11
Slika 3.1: Glavna področja delovanja organiziranosti GZS	13
Slika 3.1.1: Organiziranost CPU-ja	16
Slika 3.2.1: Prikaz območnih zbornic po regijah	18
Slika 5.5.1: Dijaki na praksi.....	30
Slika 7.3.1: Prikaz nacionalne poklicne klasifikacije.....	44

KAZALO TABEL

Tabela 3.1: Glavne naloge delovanja GZS	14
Tabela 3.2.1: Dejavnosti združenj.....	19
Tabela 4.3.1: Poklici prihodnosti	21
Tabela 5.2.1: Srednje šole – izvajalke dualnega sistema poklicnega izobraževanja v Sloveniji v šolskem letu 2001/2002	26
Tabela 5.5.1: Ugotovitve za posamezne poklicne izobrazbe, ki so jih zbrali Obrtna zbornica Slovenije, GZS in Center za poklicno izobraževanje	30
Tabela 5.6.1: Skupno število razpisanih učnih mest in zasedenost na podlagi sklenjenih učnih pogodb od šolskega leta 1997/1998 do 2001/2002.....	34

SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV

CPI Center RS za poklicno in strokovno izobraževanje

CPU Center za poslovno usposabljanje

EU Evropska unija

GZS Gospodarska zbornica Slovenije

OZ Območna zbornica

1. UVOD

V visoko socialno-ekonomsko in kulturno razvitih družbah postaja izobraževanje izredno pomemben pojav bodisi zato, ker vse več ljudi obiskuje šole, ali zato, ker vsak delovni proces zahteva določeno stopnjo izobrazbe. Kdorkoli začne delo v nekem delovnem procesu, mora imeti široko in utrjeno osnovno znanje. Boj za socialno enakost in uvedba sodobnih tehnologij v delovni proces sta dvignila ne le življenjsko, ampak tudi kulturno raven celotne populacije. Izobraževanje je pomemben dejavnik v družbi, saj je značilen za celostni razvoj družbe.

V Sloveniji se srečujemo s problemi prestrukturiranja gospodarstva. S tem je tesno povezano tudi ustrezno prilagajanje sistema usposabljanja in izobraževanja delovne sile. Zaradi spreminjajočih se tržnih razmer in prestrukturiranja gospodarstva je Slovenija začela reformo svojega izobraževalnega sistema.

Republiški zavod za zaposlovanje opozarja, da ponudba izobraževalnih programov še vedno ni povsem ustrezna. To je moč zaslediti pri starejši populaciji, pri težje zaposljivih osebah, saj težko pridobijo ustrezne kvalifikacije, ki bi jim omogočale enake možnosti za zaposlitev. Zavod za zaposlovanje objavlja najrazličnejše razpise za izvedbo novih programov usposabljanja za težje zaposljive.

Problemi se pojavljajo tudi pri zaposlovanju mladih. Prizadevanja agencij za zaposlovanje so neuspešna, saj se delodajalci pritožujejo nad pomanjkanjem ustrezno usposobljenega kadra. Delodajalec želi največkrat zaposliti formiranega delavca, ni pa pripravljen, da bi usposabljal mlade, ki začenjajo svojo poklicno pot brez praktičnih izkušenj.

GZS* je kot predstavnica podjetij prevzela javna pooblastila na področju poklicnega izobraževanja. Posebno pozornost je namenila razvoju dualnega sistema poklicnega izobraževanja, organizaciji in razvoju sistema delovodskih in poslovodskih izpitov ter pripravljanju strokovnega gradiva in publikacij za področje izobraževanja.

Cilj naloge je predstaviti funkcijo izobraževanja v sklopu GZS. Preučiti želim, kakšno vlogo ima GZS na področju izobraževanja v Sloveniji in pokazati njen pomemben delež pri tem. Ugotoviti želim morebitne napake in predlagati izboljšave.

Zavedam se, da sem si zastavila široko in predvsem dokaj novo področje, saj se sistemska vprašanja in predlogi poklicnega izobraževanja šele odpirajo in razrešujejo. Moja naloga nastaja ravno v trenutku, ko je še vse nedoločeno.

Nalogo sem razdelila na pet tematskih sklopov. V prvem poglavju sem predstavila pojem »gospodarska zbornica«. Drugo poglavje predstavlja organiziranost zbornice in v sklopu le-te funkcijo izobraževanja. Tretje poglavje je namenjeno vlogi šole in podjetij pri poklicnem izobraževanju. V četrtem poglavju je predstavljen dualni sistem izobraževanja, njegove prednosti in slabosti za vse udeležence izobraževanja. V petem poglavju sem pripravila kratek pregled dualnega izobraževanja po Evropi. V zadnjem poglavju sem predstavila višje in visoko strokovno izobraževanje ter enotno nacionalno poklicno klasifikacijo.

* *Naloga je nastajala v času pred sprejetjem novih, spremenjenih pogojev članstva v GZS.*

2. GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE

Gospodarske zbornice so interesne organizacije, ki združujejo podjetja, podjetnike in druge gospodarske subjekte. Izraz gospodarska zbornica je vsebinsko širši od izrazov, ki jih srečamo v primerjalnih ureditvah. Najpogosteje najdemo termin trgovinska zbornica (Chamber of Commerce, Chambre de Commerce), včasih pa tudi trgovinska oz. industrijska zbornica (v Franciji: Chambre de Commerce et d'Industrie). To terminološko razhajanje lahko deloma pripišemo enačenju pojma »trgovinski« in »gospodarski« v zahodnih državah. Pojem »trgovinska zbornica« nikjer ne ustreza vsebini. Zbornice ne zajemajo zgolj sektorja trgovine. Pojem »trgovinska zbornica in industrijska zbornica«, ki ga uporabljajo od leta 1960 Francozi, je vsebinsko ustrežnejši. Zbornice večinoma res zajemajo gospodarske subjekte. Pa vendar je pojem »trgovinska in industrijska zbornica« preozek, saj ne vključuje sektorja storitev. Iz navedenih razlogov se nam zdi primerno vztrajati pri izrazu »gospodarske zbornice«, če sistem zbornic ohranja neko integracijsko kvaliteto, upošteva gospodarske interese vseh ali skoraj vseh sektorjev (Virant 1992: 447).

Gospodarska zbornica Slovenije je samostojna, poslovno neprofitna organizacija in je hkrati tudi pravna oseba. Za svoje delovanje ima zakonsko podlago v Zakonu o Gospodarski zbornici Slovenije (Ur. l. RS, 14/1990 in . 19/2000). V GZS se včlanijo:

- *podjetja, njihove sestavljene oblike, banke in druge finančne organizacije, zavarovalnice ter druge pravne osebe, ki opravljajo gospodarsko dejavnost in imajo sedež v Republiki Sloveniji;*
- *fizične osebe, ki kot posamezniki opravljajo gospodarsko dejavnost, obratovalnice, obrtne zadruga in oblike njihovega združevanja preko obrtne zveze;*
- *kmetijske in gozdarske zadruga ter druge oblike združenega organiziranja na področju kmetijstva in gozdarstva preko svoje zadružne zveze, ustanovljene za celotno območje Republike Slovenije.*

V zbornico se lahko včlanijo organizacije, ki opravljajo družbeno dejavnost, poklicna in strokovna društva, združenja ter druge organizacije, ki s svojo dejavnostjo pospešujejo delo in poslovanje gospodarskih subjektov.

Slika 2.1: Pogled na GZS iz zraka



Storitve GZS vplivajo na večjo konkurenčnost posameznih podjetij, posledično tudi gospodarstva. Z vzpostavljanjem sistema za stalno spremljanje razvojnih trendov omogočajo oblikovanje strateških razvojnih usmeritev, stališč, predlogov in projektov za podporo konkurenčnosti podjetij.

Cilji gospodarske zbornice so:

- izboljšanje učinkovitosti dela in poslovanja članov, nudenje pomoči pri razvijanju posameznih strok, uvajanju sodobnih tehnologij in razvijanju kadrov;
- oblikovanje skupnih stališč in predlogov ekonomske politike in gospodarskega sistema;
- nudenje strokovne pomoči in poslovnih storitev svojim članom;
- spoštovanje dobrih poslovnih običajev in razvijanje poslovne morale.

Njena temeljna funkcija je zastopanje interesov članov in dejavnosti v povezavi z državo in drugimi interesnimi organizacijami.

Renata Kranjc je leta 1995 ugotovila, da je gospodarska zbornica pokazala interes za prevzemanje javnih pooblastil na področju poklicnega izobraževanja in ponovno pričela oživljati izobraževalno vlogo združenj, regionalnih zbornic in izobraževalnih centrov. Vzpostavila so se nova razmerja med podjetji in šolami. GZS je zagotovila in vzpostavila organizacijske temelje za uspešno uresničevanje vloge socialnega partnerja v procesu oblikovanja poklicnega in strokovnega izobraževanja. V delo so se vključila vsa združenja in preko njih več kot tristo strokovnih sodelavcev iz gospodarstva.

Pridružujem se mnenju, da je njihovo sodelovanje garancija, da so v izobraževalnih programih poklicnega in strokovnega izobraževanja tiste vsebine, ki jih gospodarstvo potrebuje za zagotavljanje pogojev razvoja, kajti znano je, da zna biti razkorak med teorijo in prakso velik.

Nadalje je Kranjc zapisala, da služba za izobraževanje GZS ugotavlja potrebe po kadrih za posamezne dejavnosti ali regije, sodeluje pri pripravah nomenklatur poklicev in poklicnih standardov, ki so podlaga za izobraževalne programe in nacionalne poklicne kvalifikacije, povezuje aktivnosti posameznih strokovnih združenj in območnih zbornic na področju izobraževanja in zastopa interese GZS v nacionalnih organih, ki sprejemajo odločitve na tem področju, kar velja še danes (glej Kranjc 1995: 3).

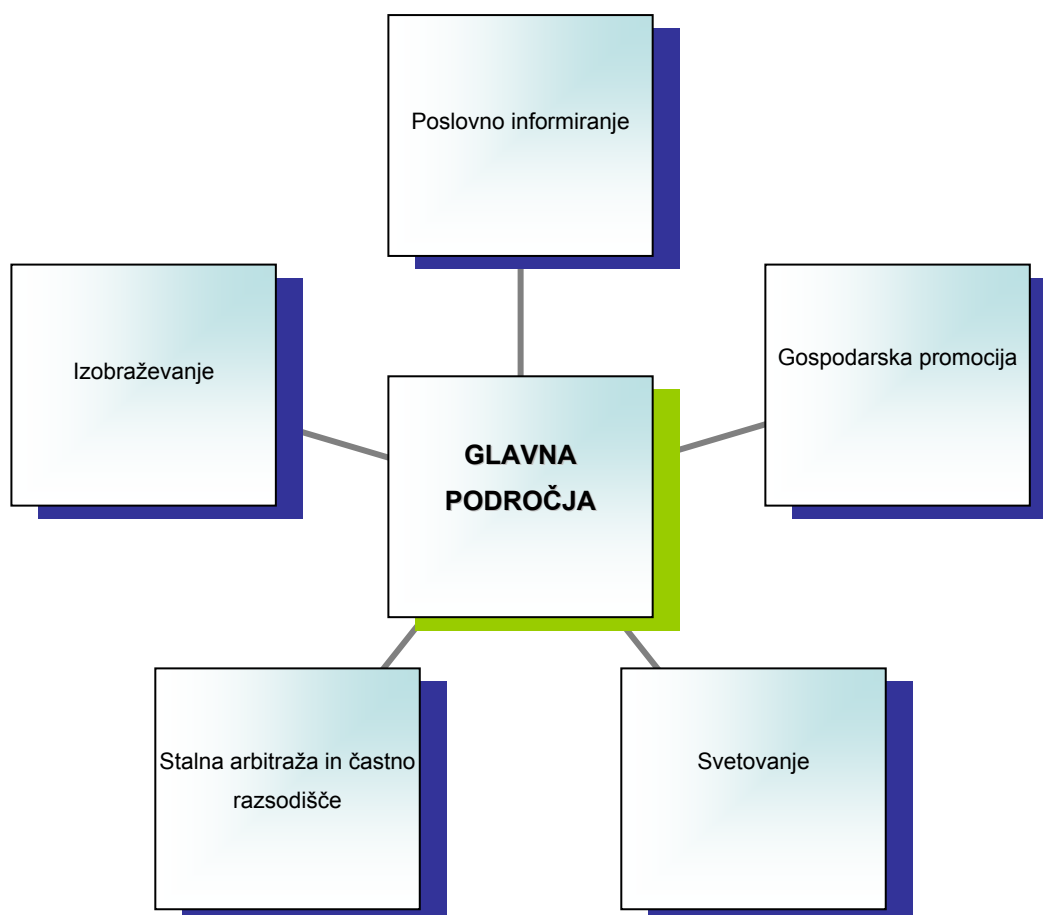
Po mnenju gospe Barbare Krajnc, samostojne svetovalke, zadolžene za izobraževanje na GZS, mora zbornica kot področje delovanja opredeliti: cilje, področja, organiziranost in odnose znotraj sistema poklicnega izobraževanja, torej vse, kar želi in potrebuje ter kako bo to uresničevala.

GZS kot združenje delodajalcev mora zastopati dolgoročne interese svojih članov tudi na področju izobraževanja. Brez potrebnih investicij v človeške resurse in kvalifikacije svojih kadrov podjetja ne morejo ustrezno izkoristiti potencialne zmožnosti novih proizvodnih procesov in doseči konkurenčne zahteve svetovnega trga, posebej v smeri kvalitete proizvodov oz. storitev.

3. ORGANIZIRANOST GZS

Organiziranost združbe je temeljnega pomena za njen nadaljnji uspešni razvoj. Trenutno GZS za svoje člane opravlja naslednje naloge: zastopa interese svojih članov pred državnimi organi, organizira izobraževanje in usposabljanje, organizira obiske poslovnih delegacij, sejemske predstavitve, seminarje in konference ter druge predstavitvene dogodke, članom pošilja poslovne informacije in jim poslovno svetuje, sodeluje pri navezovanju poslovnih stikov in povezav in strokovno pomaga članom.

Slika 3.1: Glavna področja delovanja organiziranosti GZS



Vir: Svetovalni center GZS za mala in srednje velika podjetja 2005. Infopika, Ljubljana, 8.

Tabela 3.1: Glavne naloge delovanja GZS

Glavna področja	Glavne naloge
Stalna arbitraža in častno razsodišče	↔ strokovne službe nudijo oporo pri oblikovanju stališč gospodarstva, opravljajo svetovalne in druge poslovne storitve za potrebe članstva ter izvajajo pomembna javna pooblastila
Svetovanja	↔ Evropski uniji ↔ o delovnih razmerjih in kolektivnih pogodbah ↔ o mednarodnem gospodarskem sodelovanju ↔ o zagotavljanju kakovosti ↔ o tehnološkem razvoju in varstvu okolja ↔ o gospodarski zakonodaji, politiki in sistemu
Gospodarska promocija	↔ izdajanje javnih listin in publikacij ↔ organizacija sejmskih nastopov ↔ organizacija poslovnih stikov
Poslovne informacije	↔ tržni podatki in raziskave ↔ statistični podatki in informacije ↔ pogoji poslovanja in ekonomska politika ↔ informacije o postopkih v zunanji trgovini ↔ informacije o konjunktornih gibanjih ↔ informacije o poslovnih priložnostih in poslovnih stikih
Izobraževanje	↔ organizacija in razvoj izobraževanja ↔ organizacija in izvedba tečajev in seminarjev ↔ pridobivanje in potrjevanje kvalifikacij

Vir: Svetovalni center GZS za mala in srednje velika podjetja 2005. Infopika, Ljubljana, 7.

Služba za izobraževanje zastopa članice pri oblikovanju izobraževalne zakonodaje in razvoju šolskega sistema.

Vloga službe za izobraževanje v sodelovanju s strokovnimi združenji je:

- *pripravljanje analize potreb po kadrih za posamezna strokovna področja,*
- *koordiniranje priprave poklicnih standardov,*
- *sodelovanje z delovnimi skupinami za izobraževanje pri združenjih,*
- *sodelovanje z institucijami socialnega partnerstva,*
- *promoviranje poklicnega in strokovnega izobraževanja,*
- *skrb za organizacijo dualnega izobraževanja,*

- *koordiniranje priprave strokovnih vsebin za delovodje in poslovodje ter izvajanje delovodskih in poslovodskih izpitov,*
- *priprava programov usposabljanja in izpopolnjevanja,*
- *izvajanje izpitov za ugotavljanje in potrjevanje usposobljenosti po svojih programih,*
- *izvajanje postopkov za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije,*
- *sodelovanje v različnih projektih,*
- *verificiranje učnih mest za višje strokovno izobraževanje (<http://www.GZS.si/Nivo3.asp?IDpm=8198>).*

3.1 IZOBRAŽEVALNI CENTRI

GZS ima v svoji organizacijski strukturi tudi izobraževalni center, to je center za poslovno usposabljanje, ki neposredno zagotavlja pokrivanje izobraževalnih potreb podjetij po funkcionalnem izpopolnjevanju in usposabljanju vodilnih in strokovnih kadrov.

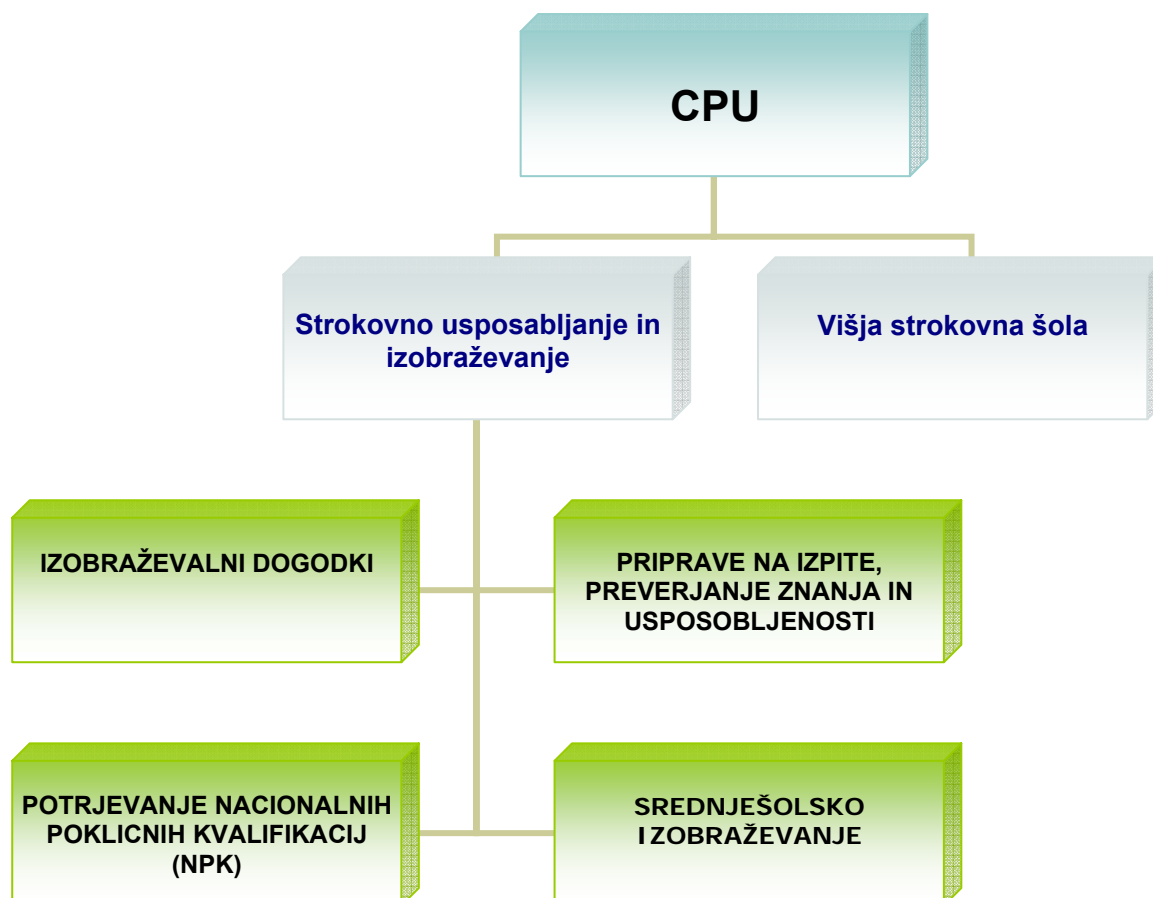
Center za poslovno usposabljanje je specializirana institucija GZS za verificirane oblike izobraževanja in usposabljanja ter eden največjih ponudnikov in izvajalcev strokovnega izobraževanja v Sloveniji. S svojo izobraževalno svetovalno ponudbo pokriva različna področja, kot so:

- management kakovosti,
- trženje in prodaja,
- proizvodni in razvojni management,
- kadrovske izobraževalni management,
- davki, finance, računovodstvo,
- nepremičninsko poslovanje,
- mednarodno poslovanje,
- motivacija,
- komuniciranje...

Center se trudi slediti tekočim tržnim razmeram in temu prilagaja svoje programe in projekte. Poleg dopolnilnega izobraževanja in usposabljanja je razvil tudi izredni študij po programih srednjega in višjega strokovnega izobraževanja in tako pomembno prispeva k izboljševanju izobrazbene sestave zaposlenih v slovenskem gospodarstvu.

Temeljni cilji funkcionalnega izobraževanja in usposabljanja managementa in strokovnih delavcev na različnih področjih in nivojih dela so povečanje produktivnosti, ekonomičnosti in kakovosti poslovanja ter višja kakovost izdelkov in storitev. Poslovno dejavnost izpeljujejo zelo dobri domači strokovnjaki, dopolnjujejo jih pa tudi velikokrat gostujoči zunanji, tako slovenski, kot tuji strokovnjaki, kar zagotavlja širino znanja (glej <http://www.cpu.si/Kontakti/Reference.asp>).

Slika 3.1.1: Organiziranost CPU-ja



Barbara Krajnc, samostojna svetovalka, zadolžena za izobraževanje na GZS, mi je v intervjuju obrazložila, da ima vsaka institucija svojo zaokroženo ponudbo programov za pridobitev izobrazbe, programov usposabljanja in izpopolnjevanja ter kratkih programov za različne ciljne skupine za različna področja in dejavnosti.

Poleg CPU-ja je bila gospodarska zbornica tudi soustanoviteljica GEA Collega.

GEA College je bil ustanovljen leta 1990 kot Podjetniško izobraževalni center GEA College, d.o.o. Ustanovilo ga je 43 družbenikov na pobudo skupine podjetnikov in profesorjev Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Prva v vrsti ustanoviteljev je bila GZS. Ustvarja podjetniško znanje na najvišji ravni. Odlikuje se po drugačnih, unikatnih pristopih in metodah dela, prilagojenih potrebam podjetnikov, ki spodbujajo sposobnosti, veščine in znanja posameznika. Prednosti GEA Collega:

- jasen in tržno usmerjen izobraževalni program,
- mednarodno uveljavljeni in priznani predavatelji, ki imajo bogate praktične izkušnje,
- povezovanje znanj posameznih predmetov s ciljem realizacije v praksi,
- majhne in mentorsko vodene skupine študentov,
- prvi mednarodni študij podjetništva, kjer predavajo tudi gostujoči tuji predavatelji (glej <http://gea-college.si>).

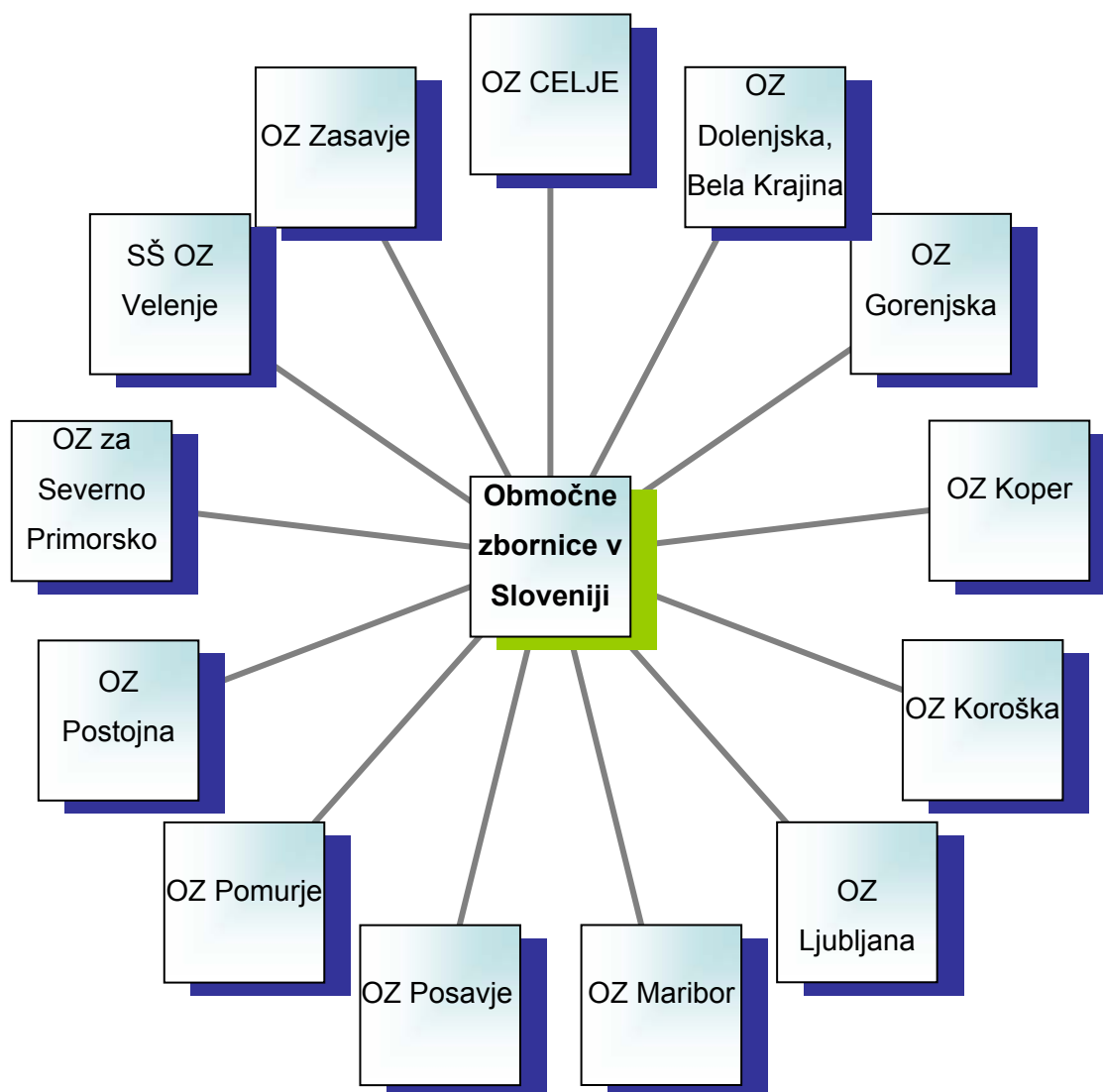
Sprva je bil Gea College pojmovan kot izobraževalna institucija GZS. Kasneje se je osamosvojil, čeprav ga še vedno najdemo pod izobraževalnimi centri GZS na njeni spletni strani.

3.2 OBMOČNE ZBORNICE

Območne zbornice skrbijo za neposredni stik s članicami v regijah. Oblikujejo stališča in predloge o razvojnih vprašanjih posameznih območij, zagotavljajo

pomoč in svetovanje pri prestrukturiranju gospodarstva regije. Za mala in srednja podjetja oblikujejo kontaktne svetovalne storitve in vrsto promocijskih aktivnosti, kot so seminarji, poslovne konference, posveti, organizacijo poslovnih delegacij doma in v tujini ter udeležbe na sejnih.

Slika 3.2.1: Prikaz območnih zbornic po regijah



3.3 ZDRUŽENJA DEJAVNOSTI

Članice lahko svoje interese in potrebe neposredno uveljavljajo ne le v obrtnih zbornicah, ampak tudi v 26-ih različnih združenjih dejavnosti, vse od energetike do izvajalskega inženiringa.

Združenja dejavnosti oblikujejo pobude in predloge, ki so povezani s pravno regulativo in pogoji gospodarjenja v posamezni gospodarski veji. Zastopajo interese delodajalcev v pogajanjih s sindikati in državo. Združenja spremljajo tekoča gospodarska gibanja v dejavnostih in oblikujejo stališča glede reševanja tekočih in razvojnih vprašanj. Mnogo nalog je povezanih z vprašanji prilagajanja podjetij na pogoje gospodarjenja v Evropski uniji. Strokovno svetujejo članicam in so dejavna pri promociji v tujini, s čimer podpirajo internacionalizacijo poslovanja podjetij
(<http://www.GZS.si/DRNivo1.asp?IDpm=2>).

Tabela 3.2.1: Dejavnosti združenj

Združenje drobnega gospodarstva	Združenje za nekovine
Združenje kemijske tehnologije	Združenje za poslovanje z nepremičninami
Združenje kovinske industrije	Združenje za promet in zveze
Združenje kovinskih materialov	Združenje za svetovalni inženiring
Združenje lesarstva	Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno industrijo
Združenje računovodskih servisov	Združenje za tisk in medije
Združenje za celulozno, papirno in papirno predelovalno industrijo	Združenje za trgovino
Združenje za elektroindustrijo	Združenje za turizem in gostinstvo
Združenje za energetiko	Združenje za varstvo okolja
Združenje za gozdarstvo	Združenje za živilske industrije
Združenje za gradbeništvo in IGM	Združenje za podjetnikov Slovenije
Združenje za informatiko in telekomunikacije	Združenje za izvajalski inženiring
Združenje za menedžment svetovanje	Združenje grozdov in tehnoloških mrež pri GZS

Vir: GZS (2006), Dejavnosti združenj.

4. VLOGA ŠOLE IN PODJETIJ PRI POKLICNEM IZOBRAŽEVANJU

Ob sprejemanju nove šolske zakonodaje na področju poklicnega izobraževanja je bilo tako s strani šolnikov, kot tudi podjetij čutiti strah v povezavi z dualnim sistemom. Šolniki so se zbal, da bodo sčasoma izgubili kompetence pri izobraževanju in mogoče delovna mesta. Imeli so občutek, da jim država jemlje pristojnosti pri izvajanju poklicnega izobraževanja. Podjetniki pa so imeli občutek, da jim država poleg vseh bremen nalaga še novo – skrbeti za izobraževanje mladih.

Ta način razmišljanja na obeh straneh kaže na konfliktnost in kontradiktornost položaja. Konfliktni položaj nakazuje možnost rušenja razvoja poklicnega šolstva, če se praktično izobraževanje prenese na podjetja.

Kljub nasprotujočim si težnjam se je sistem začel izvajati. Čas je pokazal, da mora biti takšno izobraževanje resničen odsev razvojnih kadrovske potreb in ne le želja po poceni delovni sili. Hkrati pa je dobra izvedba sistema plod sodelovanja med šolo in podjetji.

4.1 VLOGA ŠOLE

Primarna naloga šole je, da učencem pomaga pridobiti ustrezno temeljno znanje in usposobljenost za poklicno življenje. Pripraviti jih mora na sprejemanje sprememb in živeti v svetu mnogoterih nasprotij, sporov in različnosti. Učence je potrebno pripraviti na prilagajanje poklicem, ki se razvijajo z novimi trendi.

Menim, da bi se moral vsak posameznik samostojno odločati o smeri študija na osnovi osebnih želja, vendar je nujno potrebna strokovna pomoč, ki bodočemu učencu omogoča odločitve tudi na podlagi ocene zaposlitvenih

možnosti. Ta način bi zagotavljal večje število kvalitetnih posameznikov in lažjo možnost zaposlitve.

Na podlagi mnenja slovenskih kadrovnih strokovnjakov iz zaposlitvenih agencij je bil sestavljen seznam poklicev in delovnih mest, ki pri nas veljajo za najperspektivnejše.

Tabela 4.3.1: Poklici prihodnosti

POKLICI PRIHODNOSTI	KAJ POČNE?	ZAKAJ JE TO POKLIC PRIHODNOSTI?
<p>OSEBNI FINANČNI SVETOVALEC</p> <p>FINANČNI ANALITIK</p>	<p>Svetuje posameznikom glede osebne naložbene strategije, ki zadovoljuje njihove lastne potrebe ter sodeluje pri pripravi premoženjskega načrta. Poznati mora lokalni in mednarodni trg vrednostnih papirjev, druge naložbene možnosti, ponudbo zavarovalnic pa tudi dogajanje na nepremičninskem trgu. Njegovo delo brez analize številnih naložbenih možnosti ni mogoče.</p>	<p>Struktura prebivalstva se stara, vse več dobro situiranih starejših ugotavlja, da bodo od pokojnine bolj slabo živeli in da morajo za stara leta imeti »zlato rezervo«. Poleg tega se vse več mlajših odloča za fleksibilnejše oblike zaposlovanja, zaradi česar imajo presežek denarja, ki bi ga sicer v obliki prispevkov plačali državi. Oboji v poplavi naložbenih možnosti cenijo in plačajo dober nasvet. Zaposlitvene možnosti so predvsem v večjih finančnih družbah in bankah.</p>
<p>KEMIK</p> <p>BIOKEMIK</p>	<p>Paleta možnih zaposlitev tega poklicnega profila je nadvse široka, zajema najperspektivnejše in najhitreje razvijajoče se panoge, v prvi vrsti farmacevtsko, kemijsko in živilsko. Zaposlitvene možnosti se kažejo v vseh podjetjih, ki uporabljajo moderne biotehnoške postopke, pri razvoju zdravil in izboljšavah obdelave živil, v raziskovalno-razvojnih enotah in kontrolnih</p>	<p>Podjetja v omenjenih panogah so lahko konkurenčna le ob nenehnih inovacijah, zaradi česar na tem področju potrebujejo usposobljen kader. Slovenski strokovnjaki pričakujejo povečanje vlaganj v raziskave in razvoj, predvsem v gospodarstvu, kjer so podjetja iz omenjenih panog že tako med uspešnejšimi.</p>

BIOMEDICINEC	laboratorijih omenjenih industrij, v razvojnih oddelkih kliničnih laboratorijev, znanstveno-raziskovalnih institucijah pa tudi državnih službah zdravstvenega in tržnega nadzora.	
SISTEMSKI ADMINISTRATOR SISTEMSKI ANALITIK	Administrator skrbi za to, da informacijski sistem podjetja deluje s čim manj težavami. Ob uvedbi nove tehnologije v poslovne procese je obstoječi sistem pogosto potrebno nagraditi ali pa ga v celoti zamenjati. Preučitev situacije in odločitev o spremembah je delo systemskega analitika.	Nobeno podjetje ne bo odvrгло računalnikov in vsako, ki namerava preživeti, bo te prej ali slej moralo nadgraditi, nato pa redno vzdrževati.
MENEDŽERSKI SVETOVALEC	Za to delo se uporabljajo različni izrazi, katerih skupni imenovalac je svetovanje: za strateški marketing, za učinkovitost poslovanja, za izboljšanje poslovnih procesov, za ravnanje s človeškimi viri. Da ga lahko posameznik opravlja, seveda potrebuje izkušnje – ne more svetovati, če prej ni delal v praksi in nima stika z najnovejšimi trendi na področju menedžmenta, trženja oziroma drugega področja, za katerega je specializiran. Veliko svetovalcev je lastnikov svojih podjetij.	Na tem področju je precej konkurence, vendar so redki svetovalci resnično cenjeni in odlično plačani. Ti se izkažejo v praksi, ta pa kaže na vedno večjo potrebo po izboljševanju konkurenčnosti slovenskih podjetij, kar brez ustrezne strokovne pomoči ne bo možno.
ORGANIZATOR DOGODKOV	Poskrbi za idejno zasnovo, organizacijo in celotno izvedbo poslovnega ali drugega dogodka, pri čemer je pogosto poudarek na promociji podjetja, posameznika ali blagovne znamke ter pridobivanju publicitete. Pomembni so najmanjši detajli, ki se odražajo tako v dovršeni tehniki kot v scenariju,	Tako imenovani »happeningi« so pri podjetjih vse pogostejši. Stvar prestiža je najeti priznanega organizatorja, ki zna iz navadnega dogodka ustvariti atrakcijo. Slovenska podjetja so se začela zavedati, da je komuniciranje z javnostmi in ustvarjanje prepoznavne blagovne

	scenografiji in ostalih organizacijskih dejavnostih, kot so vabila, animacija, sestavljanje seznama povabljenih, določanje ciljne skupine, odnosi z mediji.	znamke povezano tudi z organizacijo dogodkov.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

Vir: Portal znanja (2006), Poklici prihodnosti.

Svetlik pripisuje izobraževanju bistveno vlogo v razvoju družbe. Pravi, da je imelo izobraževanje v zgodovini človeštva vedno revolucionarno naravo. Novo znanje odpira nove rešitve, ki porajajo nove tehnologije, novosti pa ustvarjajo nove proizvodjalne odnose, ki zahtevajo novo in drugačno oblikovanje mladih rodov.

Zelo pomembno se mu zdi, kakšno pozornost namenja poklicna šola vzgoji, predvsem oblikovanju lastnosti, vrednotam ter normam poklicnega dela. Le-te naj bi namreč znanje aktivirale. Znanje je sicer pogoj za uspešno delo, toda raba tega znanja je povsem odvisna od posameznikove motivacije. Samo znanje brez norm in vrednot ima nizko motivacijsko vrednost. Slabo motiviran učenec, ki ga spodbujajo predvsem zunanje motivacijske spodbude (ocene, denarna nagrada itd.), je pri delu malo učinkovit. Če šola prevzema v vzgojno-izobraževalnem procesu premalo pobud, se poveča prostor za nenamerno vzgojo in negativne pojave pri mladini.

Njegov namen je bil poudariti potrebo, da poklicna šola v celotnem režimu svojega dela in življenja vtke vrednote in norme ter razvija socialno-antropološke funkcije posameznika (glej Svetlik 1993: 64–67).

Znanje, čeprav je še tako trdno, ne pomeni veliko, če ga posameznik ne zna izkoristiti in uporabiti. Še ne dolgo tega so naši mediji veliko pisali o tem, da se v naših šolah učna snov kopiči.

Šoli ne sme biti vseeno, kakšno znanje in v kolikšnem obsegu ga bodo učenci prejeli. Zavedati se mora, da so učenci na vrhuncu iskanja svoje poklicne, osebne in družbene identitete. Pomembno je, da nudimo mladim kakovostne programe in možnosti prehoda študija na sorodne smeri.

4.2 VLOGA PODJETIJ

Pri praktičnem izobraževanju v podjetju se učenci srečajo tako z iniciacijo in konverzacijo. Inicijacija pomeni uvajanje učenca v želeno poklicno kulturo, med konverzacijo pa učenec kreira podobo o sebi. To učencu omogoča, da razvije lastno identiteto, vezano na poklic in zmožnost prilagajanja delovnemu okolju (Gerbenšek 1990: 80).

Učenec se nauči timskega dela in pridobi občutek pripadnosti določeni skupini. Timsko delo mu omogoča spoznati delo iz različnih zornih kotov, obogatitev znanja in izkušenj. Posledično postaja samostojen in uspešen. Najpomembneje je, da razvije delovne navade, pridobi smisel za odgovornost in red, zanimanje za delo, kritičnost in vztrajnost.

Izobraževalec mora biti profesionallec. Spoznati se mora na delo, znati mora posredovati znanje. V mladem človeku mora vzbuditi zanimanje in ga ustrezno motivirati.

Pojavlja se problem, da pogosto delodajalec v vlogi izobraževalca nima ustreznih pedagoških izkušenj. Lahko je sicer dober strokovnjak na svojem področju, vendar ima probleme z usmerjanjem dijaka.

V podjetju je potrebno vzdrževati ravnotežje med zaposlenimi in dijaki. Dijak v očeh zaposlenega zbuja konkurenco in strah pred izgubo lastnega delovnega mesta. To je moč opaziti še posebej v profilih, kjer prevladuje nizka izobrazba. Tam je konkurenca toliko bolj huda.

Podjetja morajo skrbeti za stalno izobraževanje vseh svojih zaposlenih.

5. IZOBRAŽEVALNI PROGRAMI

5.1 POKLICNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE

Pojem poklicnega izobraževanja številni avtorji opredeljujejo različno, tako ne najdemo splošno sprejete definicije. V Slovenski enciklopediji je poklicno izobraževanje opredeljeno kot šolanje za določen poklic v vseh vrstah in stopnjah šol ter permanentno izobraževanje v poklicu, ki zajema dokvalifikacijo, prekvalifikacijo, izpolnjevanje in specializacijo (Medveš in Muršak 1993: 10).

Lahko trdimo, da je strokovno izobraževanje nadgradnja poklicnega. Poklicno izobraževanje je mišljeno bolj rokodelsko in usmerjeno v produkte storitev.

5.2 KAJ JE DUALNI SISTEM POKLICNEGA IZOBRAŽEVANJA?

Dualna organizacija poklicnega izobraževanja temelji na izobraževanju z delom in izobraževanju v poklicnih srednjih šolah. Vajenec pri poklicnem izobraževanju na delovnem mestu pridobi teoretično in splošno znanje.

Osnovna značilnost dualne organizacije poklicnega izobraževanja je, da so znanje in spretnosti pridobljene skupaj z delovnimi izkušnjami, kar omogoča vajencu, da se izobrazi v želenem poklicu. Preko dela se nauči prilagajati stalnim spremembam v poklicu, kot tudi sprejemati socialne odnose, ki obstajajo v delovni sferi. Z delom ustvarja novo podobo o samem sebi, samoiniciativnosti in občutku odgovornosti

(glej v <http://www.GZS.si/Nivo3.asp?ID=1214>).

Tabela 5.2.1: Srednje šole – izvajalke dualnega sistema poklicnega izobraževanja v Sloveniji v šolskem letu 2001/2002

Srednja šola	Poklici
Srednja lesarska šola Maribor	mizar
Srednja lesarska šola Škofja Loka	mizar, tapetnik
Srednja lesarska šola Ljubljana	mizar
Poklicna tehniška gradbena in lesarska šola NM	mizar
Poklicna gostinska in lesarska šola Slovenj Gradec	mizar
Šolski center Ptuj	avtomehanik, avtoklepar, klepar - krovec
Srednja šola Domžale	avtomehanik, avtoklepar, instalater
Šola za strojništvo Škofja Loka	avtomehanik, avtoklepar
Srednja strokovna in poklicna šola Celje	avtomehanik, frizer
Srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad - Lj.	avtomehanik
Poklicna in tehniška strojna šola Novo mesto	avtomehanik
Srednja kovinarska, strojna in metalurška šola MB	avtomehanik, avtoklepar
Živilska šola Maribor	mesar, pek, slaščičar
Poklicna in tehniška gradbena šola Celje	zidar, tesar
Srednja strojno-kovinska šola Ravne na Koroškem	zidar, tesar
Srednja tekstilna šola Maribor	frizer
Vrtnarska šola Celje	cvetličar, vrtnar
Srednja šola za gostinstvo in turizem Maribor	kuhar, natakar
Kmetijska in gospodinjska šola Šentjur	slaščičar
Srednja gradbena šola Maribor	zidar, slikopleskar
Srednja gozdarska in lesarska šola Postojna	mizar
Srednja poklicna in tehniška šola MS	zidar, tesar
Srednja šola za gostinstvo in turizem Lj.	kuhar, natakar
Srednja šola Sevnica	mizar
Srednja frizerska šola Ljubljana	frizer
Srednja šola Muta	šivilja/krojač
Srednja lesarska šola Nova Gorica	zidar

Vir: Poročilo o izvajanju praktičnega dela zaključnega izpita v programih z dualno organizacijo srednjega poklicnega izobraževanja 2003. GZS, Ljubljana, 28.

5.3 KAJ DUALNI SISTEM IZOBRAŽEVANJA OMOGOČA DIJAKU?

V skladu z veljavnimi predpisi dobi dijak delovno knjižico, čeprav ni v delovnem razmerju. Zavarovalna doba, to je 6 mesecev za 1 leto učnega razmerja, ki je vajencu priznana po Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju in Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, se vpiše

v delovno knjižico na podlagi zaključnega spričevala na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Po Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju se bruto nagrada vajenca določi v odstotku od povprečne bruto plače v gospodarstvu Republike Slovenije. Ker pa je povprečno bruto plačo v gospodarstvu Republike Slovenije nadomestila začasna osnova za določanje plač in drugih prejemkov (Zakon o začasni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, Ur. l. RS, št. 19/97), se bruto nagrada določi v odstotku od začasne bruto osnove za določanje plač, in sicer najmanj:

- 10 % za prvi letnik,
- 15 % za drugi letnik in
- 20 % za tretji letnik.

Pri obračunu nagrade se prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje obračuna v skladu z določbo 41. člena Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju, po kateri plačujeta prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje vajencev država, v celoti za prvi letnik in 50 % za naslednje letnike, delodajalec pa razliko do polnega zneska prispevka.

Delodajalec mora za vajence v času praktičnega usposabljanja plačati mesečni pavšalni prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Nagrada vajencu po Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju pripada ves čas izobraževanja, ne le v času praktičnega izobraževanja pri delodajalcu.

Vajencem pripada tudi pravica do dodatka za opravljeno delo in stroški za prehrano med delom. Vprašanje stroškov prevoza na praktično izobraževanje pa delodajalci rešujejo različno.

5.4 KAJ DUALNI SISTEM IZOBRAŽEVANJA OMOGOČA DELODAJALCU?

Obstoječ sistem poklicnega izobraževanja že omogoča vključitev v izobraževalni proces in tako vpliva na njegovo kvaliteto ter s povratno informacijo vpliva na spremembe, posodabljanje, aktualiziranje učnih vsebin in učnih metod pri poučevanju v poklicni šoli.

Prilagojeni programi imajo za potrebe obrti in podjetij povečan obseg praktičnega področja, v katerega izvajanje se vključujejo tudi posamezna podjetja in obratovalnice. Drugi programi tudi dopuščajo izvajanje praktičnega izobraževanja v podjetju. Teh možnosti ne izkoriščamo dovolj. Vzroki so najverjetneje predvsem v nepripravljenosti delodajalcev ali njihovi nezmožnosti (katere vzrok je gospodarski položaj), da bi ponudili kvalitetna učna mesta.

Po mojem mnenju je največje zanimanje za to obliko izobraževanja v velikih sistemih. To pomeni, da mora biti podjetje dovolj veliko, da lahko izbere primerne mentorja. Mentor mora imeti čas, ustrezno izobrazbo, vedeti mora, kaj počne z vajencem, ukvarjati se mora s »15-letnim otrokom«, hkrati mu mora biti za vzor, znati mora brati kataloge itd.

Podjetje ima možnost izbire kadra s pomočjo štipendiranja, vključevanja v dualni sistem izobraževanja in šolske prakse. Na ta način si lahko podjetje izoblikuje ustrezen profil kadra. Velik problem predstavlja uhajanje mladih v dodatno izobraževanje. Prebivalstvo se mora izobraževati, vendar mora nekdo opravljati enostavna dela, kot so zidar, pečar, slaščičar. Po moji oceni je to ovira za razmah dualnega sistema na tem področju.

Trenutno sta za izobraževanje pri delodajalcu odgovorni Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtna zbornica Slovenije, ki izvajata nadzor in organizirata praktični del zaključnega izpita.

Podjetje je odgovorno za izvedbo praktičnega izobraževanja in za ocenjevanje vajenca v skladu s predpisanimi standardi. Del praktičnega pouka mora vajenec opraviti v šolski učni delavnici. V prvem letniku govorimo o osnovnih praktičnih znanjih in spretnostih, v višjem letniku pa o dopolnilnih oz. izpopolnjevalnih znanjih.

5.5 PRIMER IZ PRAKSE

V dualnem sistemu poteka poklicno izobraževanje pri delodajalcu in v šoli. Ta izvaja teoretični del izobraževanja, medtem ko podjetje praktičnega.

Gospodarska in obrtna zbornica za vsako šolsko leto objavi razpis prostih učnih mest pri delodajalcu. Kdor se odloči za izobraževanje po dualnem sistemu, mora z delodajalcem podpisati učno pogodbo, v kateri so natančno opredeljene njegove in delodajalčeve pravice in obveznosti. Pogodbo je potrebno registrirati pri pristojni zbornici. S podpisom učne pogodbe si posameznik pridobi status vajenca, kar mu omogoča vpis v poklicno šolo, ki izvaja dualni sistem.

V času vajeniškega razmerja dijak pred strokovno komisijo pristojne zbornice opravlja vmesni preizkus praktične usposobljenosti. Vsebina in način vmesnega preizkusa sta določena v izpitnem katalogu. Po končanem izobraževanju je potrebno še uspešno opraviti zaključni izpit, ki dokazuje, da je posameznik zadostno usposobljen za samostojno delo. Z zaključnim izpitom vajenec pridobi ustrezno izobrazbo in ta je hkrati pogoj za vpis v nadaljnje izobraževanje na srednjih poklicno-tehničnih šolah.

Na primer – program pek traja tri leta. V dualnem sistemu poteka izobraževanje pri delodajalcu in je del izobraževanja. Za vključitev v to izobraževanje mora kandidat z delodajalcem podpisati učno pogodbo, s katero si pridobi status vajenca. Izobraževanje se zaključi z zaključnim izpitom, katerega praktični del organizirata in nadzirata obe zbornici.

Slika 5.5.1: Dijaki na praksi



Vir: Šolski center Šentjur (2006), Dualni sistem.

Dijaki se naučijo praktičnega in teoretičnega znanja s področja tehnologije kruha in krušnih izdelkov, kreativnosti in občutka za estetiko, osnovnega znanja higijene in varstva pri delu. Izobraževanje je namenjeno predvsem fantom, ki so uspešno končali osnovno šolo. Po končanem šolanju z zaključnim izpitom se lahko dijaki zaposlijo v proizvodnji kruha in krušnih izdelkov ali nadaljujejo izobraževanje v diferencialnih programih na šoli. Tako si dijaki pridobijo V. stopnjo izobrazbe in lahko šolanje nadaljujejo na visokošolskih strokovnih šolah (<http://www.GZS.si/?ID=28286&IDpm=-1>).

Tabela 5.5.1: Ugotovitve za posamezne poklicne izobrazbe, ki so jih zbrali Obrtna zbornica Slovenije, GZS in Center za poklicno izobraževanje

AVTOMEHANIČAR, AVTOKLEPAR	Zbornici sta (razen za eno šolo) izvedli zaključne izpite pri delodajalcih, s katerimi so imeli vajenci sklenjene učne pogodbe. Ker se je izpit za večino šol opravljal pri delodajalcu in so bile izpitne naloge določene glede na potrebe dela, so vajenci pri zaključnem izpitu večinoma opravljali servis vozil, ne pa tudi kompleksnejših nalog. Dopolniti in posodobiti je treba nabor nalog za zaključni izpit in jih podrobneje opisati. V času izobraževanja
--------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	je potrebno več pozornosti nameniti pripravi dokumentacije, ker je bila v nekaterih primerih pripravljena pomanjkljivo.
MIZAR, TAPETNIK	Sodelovanje med šolami, zbornicami in izpitnimi odbori je bilo uspešno. Potrebno je preveriti nabor nalog za zaključni izpit, dati več pozornosti varstvu pri delu, pripraviti dokumentacijo, ki so jo vajenci v nekaterih primerih pomanjkljivo pripravili.
CVETLIČAR, VRTNAR	Izpitna naloga je bila enotna in je bila predhodno pripravljena v skladu z izpitnim katalogom za cvetličarje in vrtnarje. Pri spremljavi ni bilo ugotovljenih posebnosti.

Vir: Poročilo o izvajanju praktičnega dela zaključnega izpita v programih z dualno organizacijo srednjega poklicnega izobraževanja 2003. GZS, Ljubljana, 28.

Na Srednji agroživilski šoli v Ljubljani sem povprašala učence, kaj menijo o obliki dualnega izobraževanja in kaj jim ta prinaša. Povedali so mi sledeče:

- *Mateja, 2. letnik:*

»Dualni sistem dijaku nudi več praktičnega dela in manj teoretičnega. Uči nas, kako se prilagajati delovnemu kolektivu. Teorijo spreminjamo v prakso.«

- *Jošt, 3. letnik:*

»Za dijaka je zelo dobro, da podpiše Vajeniško pogodbo, saj ima v njej urejene delovne kot tudi socialne pogoje.«

- *Adel, 1. letnik:*

»Če si tip človeka, kateremu učenje ne gre ravno najbolje, se veliko naučiš na praksi. Seveda najprej opravljaš tista najosnovnejša dela, garaška: ribanje, čiščenje, prenašanje, sortiranje... in kasneje, ko si mojster fizičnih del, se začneš učiti pravih stvari. Če si delaven in dober pek, imaš še možnost zaposlitve v podjetju, kjer se izobražuješ. Tako je nam, dualistom, bistveno lažje dobiti službo kot teoretikom.«

- *Samira, 2. letnik: :*

»Dualno izobraževanje mi je od klasičnega bistveno bolj všeč, ker se srečujemo s sodobnimi kuhinjami in ne z našo šolsko, zastarelo. Učimo se novih metod, ki jih drugače verjetno ne bi poznali.«

- *Sanja, 1. letnik:*

»Ni mi všeč, da moram vedno prati posodo, pospravljati kuhinjo, šteti zaloge v skladišču, še manj pa naročati surovine. Po srcu sem slaščičarka in ne skladiščnik. Zato bi mi bilo ljubše, če bi več pomagala slaščičarjem pri peki kot pa pri ostalih delih.«

- Dina, 2. letnik:

»Meni predstavljajo problem tisti dnevniki za delodajalca, pa za šolo ... Preveč je administracije.«

Če vse skupaj strnemo v celoto, dobimo cilje skupnega izvajanja programov srednjega poklicnega izobraževanja:

- zagotavljanje enakega standarda dualne in šolske oblike,
- izvajanje praktičnega izobraževanja v delovnem procesu,
- izobraževanje za poklice z majhnim vpisom in deficitarne poklice,
- poenotenje obsega in vsebine splošnoizobraževalnega pouka.

5.6 POZITIVNE IN NEGATIVNE STRANI SISTEMA

V sami nalogi sem že predhodno navedla posamezne pozitivne in negativne strani tega sistema. Menim, da sam sistem ni zasnovan najboljše. Izpostaviti želim problem vajencev in njihovega izobraževanja. Finančne olajšave za delodajalce z vajenci predstavljajo dvorezen meč, saj lahko učne pogodbe sklepajo delodajalci, ki nimajo namere vzgojiti določenega profila delavcev, ampak izkoristiti denarne olajšave.

Vendar obstajajo tudi kontrole. V intervjuju z Barbaro Krajnc, specialistko za dualni sistem na GZS, sem izvedela, da so v šolskem letu 2005/2006 izvedli čez 400 ogledov firm, delovnih mest, razgovorov tako med delodajalci kot tudi vajenci. To je po moji oceni premalo. Zavedam se, da so na obeh straneh takšni in drugačni ljudje, toda na podlagi pogovorov z mladimi sem izvedela, da marsikateri vajenec dela dnevno več ur, kot je dovoljeno.

Pogodbo o vajeništvu podpišeta delodajalec in vajenec oz. starši. Za izobraževanje pri delodajalcu sta odgovorni Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtna zbornica Slovenije, ki to izobraževanje nadzirata in organizirata praktični del zaključnega izpita.

Učna mesta naj bi vajencem zagotavljala:

- delovno pravno, socialno in zdravstveno zaščito,
- usposobljenega in osebnostno primernega izobraževalca,
- upoštevanje tehničnih in varnostnih predpisov,
- nudenje praktičnih znanj in spretnosti.

V projekt dualnega izobraževanja je vključenih preveč različnih subjektov. Če si ogledamo, koliko je različnih organov za izvedbo praktičnega dela zaključnega izpita v dualni organizaciji izobraževanja, lahko zagotovo trdimo, da nastajajo veliki stroški in nepotrebna odvečna administracija.

Državno komisijo za izvedbo praktičnega dela zaključnega izpita v dualni organizaciji imenuje minister za šolstvo na podlagi 20. člena Pravilnika o zaključnih izpiti. Sestavlja jo devet članov, in sicer štiri člani pristojnih zbornic, dva člana reprezentativnih sindikatov, CPI ter po en član ministrstva, pristojnega za šolstvo in za delo. Vendar to še ni vse. Predstavniki sindikatov sodelujejo v neposredni spremljavi praktičnega dela zaključnih izpitov. Državni izpitni center opravlja statistično spremljavo uspeha pri zaključnih izpiti, tehnično in administrativno podpora.

Poleg tega sodeluje še Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, ki opravlja koordinacijo zaključnih izpitov, strokovne in razvojne naloge. Preveč je administracije, stroškov in različnih subjektov.

Prvi programi srednjega poklicnega izobraževanja v dualni organizaciji so bili v skladu z novimi šolskimi predpisi na Strokovnem svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje potrjeni leta 1996, izvajati so se začeli v šolskem letu 1997/1998. V naslednjih letih se je ponudba programov vsako leto širila, kar

pa ne velja za zadnja leta, saj je prenova izobraževalnih programov nekoliko zastala.

Ne glede na to je bilo do konca leta 2002 pripravljenih že 41 programov v dualni organizaciji. Ta številka kaže na dokaj široko in raznovrstno ponudbo programov, žal pa statistični podatki o njihovem uvajanju in o vpisu v programe kažejo manj spodbudno sliko.

Tabela 5.6.1: Skupno število razpisanih učnih mest in zasedenost na podlagi sklenjenih učnih pogodb od šolskega leta 1997/1998 do 2001/2002

Šolsko leto	Razpis			Vpis v programe	
	OZS	GZS	Skupaj	Skupaj	
	Št.	Št.	Št.	Št.	%
1997/1998	1.706	703	2.409	694	28,8
1998/1999	1.542	593	2.135	913	42,7
1999/2000	1.567	426	1.931	1.058	54,8
2000/2001	1.656	986	2.642	1.075	40,7
2001/2002	1.404	784	2.188	854	39,0

Vir: Poročilo o izvajanju praktičnega dela zaključnega izpita v programih z dualno organizacijo srednjega poklicnega izobraževanja 2003. GZS, Ljubljana, 13.

Barbara Krajnc je obrazložila, da tabela prikazuje odstotek zasedenosti učnih mest v razdobju od 1997/1998 do 2001/2002. Podatki nazorno kažejo, kako sta ponudba in povpraševanje odvisna zlasti od tržnih zakonitosti, nenehnih sprememb razmerja med potrebami delodajalcev in nenazadnje od zanimanja učencev za določene poklice.

Primerjava razpisa in zasedenosti učnih mest na podlagi sklenjenih učnih pogodb za posamezna šolska leta kaže, da se odstotek prijav vajencev iz leta v leto spreminja – od 29 % v prvem letu vpeljevanja dualne organizacije do 54 % v tretjem letu in vnovičnega padca na okoli 40 % v šolskem letu 2000/2001 in 2001/02. Navedeni podatki kažejo, da mehanizem ponudbe in povpraševanja ne zagotavlja skladnega razvoja vseh poklicnih področij, to pa lahko povzroči motnje v kadrovski reprodukciji (Poročilo o izvajanju praktičnega dela zaključnega izpita 2003: 14).

Ti rezultati so odsev različnih dejavnikov. Dejstvo je, da imamo iz leta v leto manjše generacije, kar delno vpliva na zmanjšanje vpisov na posamezne programe. Poleg tega z razvojem tehnologije določeni poklici izumirajo in se rojevajo novi. Mislim, da se najde tudi kakšen program, za katerega se izobraževanje še ni organiziralo ter je prepuščeno zgolj posameznikovi kreativnosti in iznajdljivosti, npr. črkoslikar.

S pomočjo intervjujev med dijaki sem ugotovila, da so se vajenci pri delodajalcu večinoma dobro počutili. Za večino je bilo moteče, da so morali opravljati dela, ki niso povezana s poklicem.

Slabe izkušnje s praktičnim delom izobraževanja, ki so jih kandidati poudarili, so:

- opravljanje del, ki niso vezana s poklicem (pomivanje posode, čiščenje itd.),
- nekateri delodajalci ne izplačujejo redno nagrad in drugih pravic, ki izhajajo iz učne pogodbe,
- izkoriščanje vajencev (delo v nočni izmeni, nadurno, ob vikendih, težka fizična dela...).

Dobre izkušnje pa so naslednje:

- pri praktičnem izobraževanju so se naučili veliko več kot v šoli,
- dobri odnosi s kolektivom.

Sistem po moji oceni ni povsem ustrezen, saj predstavlja velik finančni zalogaj, odvečno administracijo, slab nadzor nad delodajalci, izpitni katalogi so na posameznih programih nepopolni oz. zastareli, sodelovanje šol in delodajalcev pa je slabo.

6. DUALNI SISTEM V EVROPI

Izobraževalni sistemi v različnih državah Evrope se razvijajo skupaj z njihovimi političnimi, upravljalnimi, administrativnimi in gospodarskimi strukturami. Z naraščanjem sodelovanja med podjetji, z dvigom evropskega gospodarskega in političnega »nivoja« se krepijo skupni elementi izobraževalnih sistemov. Zbornice in združenja se povezujejo kot javne službe na mednarodnem nivoju. Poklicno izobraževanje postaja pomemben cilj Evropske unije.

UEAPME je s članicami povzela primere za krepitev zaposljivosti z vajeništvom in jih predstavila v 11 kriterijih za večjo kvaliteto vajeništva, ki jih prirejene povzemam po zborniku konference Employability through apprenticeship, Best practices in Crafts, trades and SME's (glej http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/zakonodaja/pdf/zakon_poklicno_izob_predlog_7_2_06.pdf), ki je bila 10. in 11. decembra 1998 v Grazu:

1. Izobraževanje na dveh mestih, v šoli in v realnem delovnem okolju, kjer predstavlja večinski delež izobraževanja pri delodajalcu.
2. Vajeniška pogodba je pravna podlaga za ureditev izobraževanja, v njej so urejeni delovni in socialni pogoji.
3. Standardi praktičnega in teoretičnega znanja so medsebojno povezani in se dopolnjujejo; sprejeti so na nacionalnem nivoju po načelih socialnega partnerstva.
4. Vsebine in metode poučevanja sledijo tehnološkemu in gospodarskemu razvoju.
5. Zbornice, panožna združenja in druge pristojne institucije zagotavljajo pomemben del pri organizaciji in izvajanju vajeniškega izobraževanja, pri svetovanju vajencem in delodajalcem in izobraževanju mojstrov.
6. Zbornice ali druge pooblašene institucije nadzirajo standarde praktičnega izobraževanja pri delodajalcih, šolski del izobraževanja nadzirajo pristojne javne institucije.

7. Pri financiranju izobraževanja pri delodajalcih sodelujejo delodajalci, financiranje teoretičnega dela je stvar javnih sredstev.
8. Izobraževanje izvaja kvalificirano osebje; praktični del pri delodajalcih mojstri, ki izpolnjujejo nacionalno zahtevane pogoje, teoretični del zaposleni, ki so izbrani v skladu z zakonskimi merili na nacionalnem nivoju.
9. Ocenitev znanja na koncu izobraževanja je organizirana z udeležbo strokovnjakov iz gospodarstva.
10. Za pridobivanje vajencev je odgovoren delodajalec; vajeništvo je primerno tako za izjemno nadarjene kot tudi za ljudi z motnjami v razvoju.
11. Vajeništvo je sestavni del nacionalnega izobraževalnega sistema in ena od poti, ki vodi v nadaljnje izobraževanje.

Ob vsem navedenem ugotavljam, da dualni sistem v Evropski uniji načeloma pomeni tisto organizacijo poklicnega izobraževanja, pri kateri sta šola in podjetje enakovredno odgovorna za poklicno kvalificiranje. Razlike, ki se pojavljajo v državah članicah Evropske unije, so plod zasnove šolskega sistema kot celote, tradicije, organizacije gospodarskih subjektov in razvitosti socialnega partnerstva. Vsem je skupno, da si prizadevajo z dualnim sistemom kot klasično ali alternativno obliko poklicnega izobraževanja tesneje povezati izobraževalno in delovno sfero, omogočiti mladim (pa tudi drugim brezposelnim) znanje in kompetence za uspešen vstop na trg delovne sile in večje možnosti za zaposlitev. S tem pa zmanjševati stroške države za socialne transferje, preprečevati strukturna in socialna neskladja, ki jih povzročata nezaposlenost in trg delovne sile, ki ne more ustrezno odgovoriti na spreminjajoče se kadrovske potrebe gospodarstva.

Posledično bo nadaljnji razvoj celotnega slovenskega izobraževanja, tudi poklicnega, v veliki meri odvisen od tehnološkega, znanstvenega, gospodarskega, kulturnega in splošnega družbenega razvoja. Naša družba se vse bolj odpira v Evropo. Zato se mora naš vzgojno-izobraževalni sistem približevati evropskim standardom izobraževanja in se zgledovati po njih. Le tako se bomo hitreje in bolj kakovostno razvijali.

6.1 NEMČIJA

Režek pravi, da je v večini držav članic Evropske unije vajeništvo alternativa šolskemu poklicnemu izobraževanju, razen v Avstriji in Nemčiji, kjer je dualni sistem edina možnost za pridobitev poklicne izobrazbe v precejšnjem delu panog gospodarstva.

Režek je tudi analiziral sisteme poklicnega izobraževanja različnih držav. Zapisal je, da se po nemškem dualnem sistemu zgledujejo druge države Evropske unije, vendar ga ne kopirajo, ker upoštevajo svoj obstoječi šolski sistem, tradicijo poklicnega izobraževanja ter pripravljenost in sposobnost gospodarstva, da prevzame del izobraževalnih nalog. Pravi, da dualni sistem v Nemčiji predstavlja jedro celotnega sistema poklicnega izobraževanja in je uveljavljen skupaj s socialnim partnerstvom. Pri kreiranju, razvoju programov in financiranju so vključene še deželne regije in lokalni nivo (glej Režek 1992: 4).

6.2 FRANCIJA

Režek v nadaljevanju tudi navaja, da so nasprotje Nemčije države, kjer vajeništvo sploh ne sodi v okvir pristojnosti države ali pa ne sodi v pristojnost šolskega ministrstva, temveč ministrstva za delo (Velika Britanija, Italija, Francija). Čeprav je tehnično-tehnološki razvoj in z njim povezane potrebe dela med posameznimi državami mogoče primerjati in bi zato sklepali, da je poklicna priprava na delo sorodna glede na doseženo stopnjo razvoja, je na podlagi mednarodnih primerjav in analiz mogoče ugotoviti, da bi v Evropski uniji le težko našli enovit model ali takšne rešitve v sistemih poklicnega izobraževanja, za katere bi lahko rekli, da so njihova skupna značilnost.

Zato v francoskem sistemu poklicnega izobraževanja vidi dva načina urejanja:

- Prvi vidik, ki je sistemsko–organizacijsko urejen enako za mladino in za odrasle, se nanaša na temeljno poklicno izobraževanje, ki omogoča pridobitev

kateregakoli poklica ali stopnje izobrazbe, ne omogoča pa nadgradnje izobrazbe zgolj v poklicu ali stroki. Na tak način si država zagotovi obstoj določenega profila kadra v želeni panogi.

- Možnosti za prekvalifikacijo in dokvalifikacijo so v Franciji samo v sistemu nadaljevalnega izobraževanja, ki predstavlja drugi vidik poklicnega izobraževanja. V ta namen ustanovljajo obrtne zbornice za pospešeno poklicno usposabljanje (glej Režek 1992: 3).

6.3 ITALIJA

Nadalje je Režek opisal še izobraževalni sistem v Italiji. Pravi, da je Italija ena od tistih evropskih držav, v katerih je poklicno izobraževanje najmanj razvito. Država te oblike izobraževanja nikoli ni načrtno urejala, ampak je njen razvoj prepuščala lokalnim interesom. Pri izobraževanju mladine so znotraj samega izobraževalnega sistema na voljo nekatere izobraževalne poti, ki pomenijo možnost nadgradnje poklicne izobrazbe, vendar pomenijo pripravo na vpis v visoko šolstvo. V zvezi z izobraževanjem odraslih govorimo le o posameznih centrih izobraževanja in izpopolnjevanja, ki so se razvili predvsem na iniciativo posameznih večjih podjetij (Fiat, Zanussi ...) (glej Režek 1992: 3).

6.4 KOMPATIBILNOST Z EVROPSKIMI SISTEMI

Medveš in Muršak se zavedata, da v evropskih državah obstajajo različni sistemi poklicnega izobraževanja, vendar sta opazila v sedanjih razvojnih trendih znotraj EU številne skupne značilnosti. Predvsem postaja vse bolj pomembno iskanje kompatibilnosti v sistemu klasifikacij oziroma v pripravi konkretnih programov poklicnega izobraževanja, katerih nosilec je EU. Naš sistem kvalifikacij se še vedno opira na tako imenovano kvalifikacijsko lestvico z osmimi kvalifikacijskimi stopnjami, ki niti ni ustrezno izpeljana, kar kažejo notranja neskladja lestvice, ki je narejena po zahtevnosti izobraževanja, ne po zahtevnosti dela. Druga skupna značilnost evropskih sistemov je iskanje

različnih poti povezovanja med šolo in podjetjem pri izvedbi poklicnega izobraževanja. Tretja skupna značilnost je delitev odgovornosti za področje poklicnega izobraževanja med različnimi socialnimi partnerji (glej v Medveš, Muršak 1993: 5).

Glede na to je potrebno:

- sistem prilagoditi obstoječim dogovorom o kvalifikacijskih stopnjah v EU,
- razviti pogoje za sodelovanje šole in podjetij pri poklicnem izobraževanju.

Združljivost je pomembna zaradi dolgoročnih perspektiv razvoja Slovenije, saj z njenim vključevanjem v skupne evropske gospodarske in družbene tokove dosežemo primerljivost in medsebojno priznavanje poklicnih stopenj. (glej Režek 1992: 3)

7. VIŠJE IN VISOKO STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE

7.1 VIŠJE STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE

V letu 2004 je začel veljati novi Zakon o višjem strokovnem izobraževanju. Razveljavil je določbe o višjem šolstvu v Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju ter Zakonu o izobraževanju odraslih. Sistemska ureditev v Zakonu o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Ur. l. RS, št. 115/2003 – prečiščeno besedilo) je ohranjena, v novem zakonu so podrobneje ali drugače urejene predvsem nekatere njegove določbe, ki urejajo status višjih strokovnih šol, sprejemanje oziroma akreditacijo programov, verifikacijo šol ter kadrovske pogoje. Pripravljajo se novi podzakonski akti.

Prvi, Pravilnik o vpisu v višje strokovno izobraževanje, je izšel v Uradnem listu RS, št. 6/2005. Višje strokovno izobraževanje dopolnjuje ponudbo v terciarnem izobraževanju in je postalo njegov nepogrešljivi del. V Sloveniji je bil višješolski študij temeljito prenovljen v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, saj z uveljavitvijo Zakona o visokem šolstvu ob koncu leta 1993 ta študij na visokošolskih zavodih ni bil več mogoč.

Leta 1996 so bili sprejeti prvi novi, evropsko primerljivi dveletni višješolski študijski programi. Nastali so iz dejanskih kadrovskih potreb gospodarstva. Podlago za ustanovitev višjih strokovnih šol in sprejemanje študijskih programov sta omogočila tega leta sprejeta Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja ter Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju. Pomembnost višjega strokovnega izobraževanja se kaže ob naraščanju števila višjih šol in študijskih programov od njihove uvedbe v letu 1996, saj je preseglo vsa pričakovanja. S 5-ih šol in 5-ih različnih programov se je število povečalo na 48 šol in 22 programov, razpisanih za študijsko leto 2005/2006. Ob takem razvoju višješolskega izobraževanja doma se je pokazalo, da je treba spremeniti višješolsko zakonodajo in predpise.

Pomanjkljivosti so se kazale predvsem pri: zakonskih določbah glede statusa tako javnih kot zasebnih višjih šol, zagotavljanju kakovosti v njih in nadzoru nad njihovim delovanjem, kadrovskih pogojih, položaju študentov in uresničevanju njihovih pravic iz statusa. Podpis Deklaracije o evropskem visokošolskem prostoru v Bologni junija 1999 pomeni ureditev položaja višjih šol in vpeljavo instrumentov (kreditni sistem študija, priloga k diplomu, zagotavljanje in spremljanje kakovosti).

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju je bil sprejet avgusta 2004. V njem je upoštevana struktura terciarnega izobraževanja oz. njegova ureditev v drugih državah Evropske unije, še posebej t. i. kratki 2-letni programi. Osnovna naloga poklicnih standardov, ki so podlaga za nastanek študijskih programov, mora biti primerljivost zaradi prostega pretoka oseb in priznavanja poklicnih kvalifikacij v državah EU. To je pomembno zato, ker si Evropa čedalje bolj intenzivno prizadeva za prepoznaven, kakovosten, pregleden in primerljiv izobraževalni sistem (glej v <http://www.mss.gov.si/index.php?id=141>).

Cilji višje šole:

- na mednarodno primerljivi ravni posreduje znanje in spretnosti, potrebne za delo in za nadaljnje izobraževanje,
- spodbuja vseživljenjsko izobraževanje,
- omogoča razvoj ustvarjalnosti,
- razvija samostojno kritično presojanje in odgovorno ravnanje,
- razvija sposobnosti za opravljanje nalog vedenja, načrtovanja in nadzora v delovnih procesih,
- omogoča pridobitev poklicnih kompetenc v skladu s poklicnim standardom.

Kakšna pa je vloga zbornic pri višjem strokovnem izobraževanju? Sodelujejo v strateških svetih višjih šol, opravljajo verifikacijo in vodijo register študijskih učnih mest, določajo materialne in kadrovske pogoje za verifikacijo študijskih

učnih mest v podjetjih ter vodijo register pogodb o zagotavljanju mest za praktično izobraževanje, sklenjenih med šolami in delodajalci.

7.2 VISOKOŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE

Spremembe Zakona o visokem šolstvu so nujne, saj je visokošolski sistem potrebno prilagoditi Bolonjskemu procesu ter zagotoviti primerljivost in fleksibilnost nacionalnih sistemov.

Trenutna vloga zbornic v visokošolskem izobraževanju je sodelovanje v Svetu RS za visoko šolstvo in v Svetu RS za evalvacijo v visokem šolstvu. Predlagajo člane za evalvacijo visokošolskih zavodov, pripravljajo mnenja k visokošolskim programom ter pripravljajo in sodelujejo pri analizah o kadrovske dejavnosti.

Predlog delovanja GZS in strokovnih združenj je, da po principu srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja ter višje strokovnega izobraževanja poteka koordinacija dela preko službe za izobraževanje.

Strokovno izobraževanje v pogojih tržne ekonomije je delo službe za izobraževanje, ki motivira kadrovske potencial. Prav to, da podjetja sprejemajo praktično usposabljanje študentov kot sestavino kadrovske funkcije je najboljša pot, da dobijo ustrezne diplomante po lastnih potrebah.

7.3 NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE

Nacionalna poklicna kvalifikacija je formalno priznana usposobljenost, potrebna za opravljanje poklica na podlagi nacionalnega poklicnega standarda.

Nacionalno poklicno kvalifikacijo je v Sloveniji mogoče pridobiti na naslednje načine:

- z dokončanjem programa poklicne oziroma strokovne izobrazbe ali po delih (modularno zgrajenega) programa,
- s preverjanjem in potrjevanjem NPK.

Izobraževalni programi se pripravljajo in izvajajo v skladu z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju (1996). Izobraževalni program okvirno določa pot pridobivanja NPK (predmeti, ure, razmerje teorija - praksa, normativi in standardi izvedbe). Težišče se vse bolj premika proti učnim dosežkom, ki se preverjajo z zaključnim izpitom oziroma s poklicno matura.

Šolsko spričevalo zgublja vlogo edinega garanta o poklicni kompetentnosti njegovega nosilca. Po Evropi se razvijajo modeli certificiranja kot sistemi preverjanja in potrjevanja po neformalnih poteh pridobljenega znanja. Ob iskanju metod za merjenje pristojnosti se težišče vse bolj prenaša na zmožnost mobiliziranja znanj, spretnosti, navad, ravnanj za opravljanje delovnih nalog v različnih okoliščinah (glej <http://www.nrpslo.org/npk.aspx>).

Slika 7.3.1: Prikaz nacionalne poklicne klasifikacije



Vir: GZS (2006), Nacionalna poklicna kvalifikacija.

8. ZAKLJUČEK

Menim, da bi GZS morala opredeliti svojo pripravljenost, da sodeluje v izobraževalnem procesu poklicnega izobraževanja, zagotoviti pogoje za njegovo uveljavljanje, spodbuditi podjetja, da se aktivno vključujejo v preobrazbo poklicnega izobraževanja, na razpolago pa mora imeti dovolj finančnih sredstev.

Dobro bi bilo, da bi skupaj z ustreznimi institucijami dosegla ustrezno zakonsko ureditev, opredelitev do poklicnega izobraževanja in ustrezno finančno podporo.

Ob proučevanju dualnega sistema se poraja zaključek, da bo sprejem ustrezne zakonodaje veliko enostavnejši kot pa njeno udejanjanje, za katero bo bistvena družbena podpora in finančna sredstva.

Zato bodo ključnega pomena za ponovno oživljanje, v kolikor se bo v prihodnje izkazala potreba po dualnem sistemu poklicnega izobraževanja, čim bolj racionalne rešitve v zvezi s praktičnim usposabljanjem mladine in odraslih ter porazdelitev bremena financiranja tega izobraževanja na širšo družbeno skupnost, ob podpori sredstev, ki jih ES namenja za financiranje svojih izobraževalnih projektov.

Poklicno izobraževanje postaja vse manj zanimivo tudi zaradi skromnih možnosti za zaposlovanje. Menim, da je nujno potrebno ustvarjanje pozitivne podobe poklicnega izobraževanja. Za povečanje atraktivnega poklicnega izobraževanja bo potrebna temeljita reforma. Pred tem je še potrebno opraviti obsežno raziskavo trga, da bi ugotovili, kakšne kadre pravzaprav potrebujemo. Obdobje vsesplošne produkcije izobraževanja je že dolgo za nami. Potrebno se je obrniti v prihodnost ter šolajočim ponuditi kakovosten program izobraževanja in predvsem zagotoviti potrebna delovna mesta ter s tem človeku dostojno življenje.

9. LITERATURA

CPU, *Predstavitev GZS – centra za poslovno usposabljanje*. Dostopno na <http://www.cpu.si/Kontakti/Reference.asp> (14. september 2006).

Gea Collage, *Osebna izkaznica Gea Collage*. Dostopno na <http://gea-college.si> (13. september 2006).

Gerbenšek, Anton (1990): *Metode poklicnega usposabljanja*. Ljubljana: Skupnost izobraževalnih centrov v republiki Sloveniji.

Gospodarska zbornica Slovenije, *Dejavnosti združenj*. Dostopno na <http://www.GZS.si/DRNivo1.asp?IDp=2> (27. julij 2006).

Gospodarska zbornica Slovenije, *Dijaki na praksi*. Dostopno na <http://www.utrip.net/arhiv/html/okt00/14.htm> (25. maj 2006).

Gospodarska zbornica Slovenije, *Dualno izobraževanje*. Dostopno na <http://www.GZS.si/Nivo3.asp?ID=1214> (25. maj 2006).

Gospodarska zbornica Slovenije, *Prednosti prakse*. Dostopno na <http://www.GZS.si/?ID=28286&IDp=-1> (25. maj 2006).

Gospodarska zbornica Slovenije, *Vloga službe za izobraževanje*. Dostopno na <http://www.GZS.si/Nivo3.asp?IDp=8198> (2. marec 2006).

Gospodarska zbornica Slovenije (2003), *Poročilo o izvajanju praktičnega dela zaključnega izpita v programih z dualno organizacijo srednjega poklicnega izobraževanja*. Ljubljana.

Infopika (2005): *Svetovalni center GZS za mala in srednje velika podjetja*. Ljubljana. Interno gradivo GZS.

Kranjc, Renata (1995): *Vloga Gospodarske zbornice pri poklicnem izobraževanju*. Diplomaska naloga. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Medveš, Zdenko in Janko, Muršak (1993): *Izhodišča s predlogom za sistemsko ureditev poklicnega izobraževanja v Sloveniji*. Ljubljana: Interno gradivo GZS.

Ministrstvo za znanost, šolstvo in šport, *Osnovna naloga poklicnih standardov*. Dostopno na <http://www.mss.gov.si/index.php?id=141> (6. september 2006).

Ministrstvo za znanost, šolstvo in šport, *UEAPME*. Dostopno na http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/zakonodaja/pdf/zakon_poklicno_izob_predlog_7_2_06.pdf (30. december 2006).

Nacionalno informacijsko središče za poklicne klasifikacije Slovenije, *Nacionalna poklicna klasifikacija*. Dostopno na <http://www.nrpslo.org/npk.aspx> (6. september 2006).

Portal znanja, *Poklici prihodnosti*. Dostopno na <http://www.portalznanja.com/izobrazevalne-vsebine/clanki/Default.aspx?plD=6&showID=543&n=140> (8. september 2006).

Pravilnik o vpisu v višje strokovno izobraževanje, Uradni list RS, 6/2005, 3278.

Režek, Vilma (1992): *Mesto in vloga GZS v sistemu poklicnega izobraževanja*. Ljubljana: Interno gradivo GZS.

Svetlik, Ivan (1993): *Izobraževanje in trg dela*. Ljubljana: Andragoški center RS.

Šolski center Šentjur (2006): *Dualni sistem*. Dostopno na <http://www.sc-s.si/sola/content/images/803668b45ff259c78d222c7537675bae.jpg> (2. september 2006).

Virant, Gregor (1992): *Ključne dileme organizacije in delovanja gospodarskih zbornic v Sloveniji*. Diplomaska naloga. Ljubljana: Višja upravna šola.

Zakonu o Gospodarski zbornici Slovenije. Uradni list RS, 14/1990, 743 in 19/2000, 1892.

Zakon o začasni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Uradni list RS, 19/97, 1541.

Zakonu o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. Uradni list RS, 115/2003, 15678.