

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Biljana Trivičević Intihar

**Strategija izobraževanja odraslih v Sloveniji v kontekstu uresničevanja
evropske dimenzije vseživljenjskega učenja ter vloga delodajalcev**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Biljana Trivičević Intihar

Mentorica: doc. dr. Alojzija Židan

**Strategija izobraževanja odraslih v Sloveniji v kontekstu uresničevanja
evropske dimenzije vseživljenjskega učenja ter vloga delodajalcev**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Zahvaljujem se svoji mentorici, doc. dr. Alojziji Židan, za spodbudne besede ob prevzemu mentorstva in vso podporo pri pisanju diplomskega dela.

Rada bi se zahvalila tudi moji družini, ki mi je brezpogojno stala ob strani in me spodbujala v času celotnega študija.

Strategija izobraževanja odraslih v Sloveniji v kontekstu uresničevanja evropske dimenzije vseživljenjskega učenja ter vloge delodajalcev

Vseživljenjsko učenje (VŽU) so začeli raziskovati in preučevati že v začetku sedemdesetih letih dvajsetega stoletja. VŽU obsega celotno učno pot posameznika, od rane mladosti pa do zrelih let, tudi potem, ko posameznik zaključi z aktivnim delovnim obdobjem, se upokoji. Zato pomemben del VŽU predstavlja izobraževanje odraslih, ki svoje znanje nadgrajujejo tudi potem, ko so zaključili začetno izobraževanje. To lahko storijo s formalnim, neformalnim ali priložnostnim učenjem. S konstantnim pridobivanjem novih znanj in spretnosti si posamezniki dvigujejo samozavest, povečujejo zaposlitvene možnosti in pretok na trgu dela, prispevajo k ekonomskemu uspehu organizacije, aktivnemu državljanstvu.... V procesu izobraževanja odraslih imajo pomembno vlogo tudi delodajalci oziroma učeče se organizacije. Ob osamosvojitvi se je Slovenija soočala z mnogimi težavami, ki so bile posledica prejšnjega sistema: visoka brezposelnost, visoka stopnja odraslih z nedokončano ali dokončano samo osnovno šolo, nizka udeležba odraslih v procesu izobraževanja... Zato je bilo potrebno veliko sprememb na področju izobraževanja, še posebej na področju izobraževanja odraslih. V samo dvajsetih letih je Slovenija dosegla zelo veliko. Po številu udeležencev v izobraževanju odraslih je v zgornji tretjini med članicami EU.

Ključne besede: vseživljenjsko učenje, odrasli, učeča organizacija.

Strategy of Adult Education in Slovenia in context of realisation European dimension of lifelong learning and role of Employers

Lifelong learning (LLL) was explored and studied in the early seventies of the twentieth century. LLL covers the entire educational path of an individual, from early childhood up to mature years, even after the individual has ended with an active working period, has retired. Therefore, an important part of LLL is an education of adults, who upgrade their skills even after they have completed their initial education. This may be done through formal, informal or informal learning. With the constant acquisition of new skills, individuals are raising self-esteem, increase employment opportunities, and movement on the labor market, contribute to the economic success of the organization, active citizenship.... An important role in the process of adult education play employers and learning organizations.

After independence, Slovenia has faced with many difficulties, which were caused by the previous system: high unemployment, a high rate of adults with incomplete or only completed primary school, low participation of adults in education... Therefore, a lot of changes were necessary in education, especially in education of the adults. In just twenty years, Slovenia has achieved a lot. The number of participants in adult education is in the top third among EU.

Key words: lifelong learning, adults, learning organisation.

KAZALO

2	POMEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA IN IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH	8
2.1	Razmejitev pojmov učenje, izobraževanje in usposabljanje	9
2.1.1	Povezanost in enakopravnost izobraževanja in učenja.....	10
2.1.2	Vseživljenjsko učenje ali učenje skozi vse življenje	11
2.2	Opredelitev temeljnih pojmov v izobraževanju odraslih.....	13
2.3	Klasično pojmovanje izobraževanja v primerjavi s konceptom vseživljenjskega izobraževanja	16
3	EVROPSKA DIMENZIJA VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA.....	18
3.1	Stremenje k novim temeljnim spretnostim za vse	19
3.2	Dvigovanje vlaganj v človeške vire v organizacijah	20
3.3	Inovacije v poučevanju in učenju	20
3.4	Vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja	21
3.5	Usmerjanje in svetovanje o učnih možnostih po vsej Evropi in skozi vse življenje	22
3.6	Približevanje učenja bliže domu s pomočjo IK tehnologije	24
4	IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH V SLOVENIJI.....	25
4.1	Razvoj izobraževanja odraslih v Sloveniji	27
4.1.1	Ocena stanja izobraženosti odraslih	28
4.1.2	Vključenost odraslih v izobraževanje in usposabljanje.....	32
4.2	Povzetek Zakona o izobraževanju odraslih (ZIO).....	33
4.3	Razvoj kulture vseživljenjskega izobraževanja v prihodnosti.....	35
5	VLOGA DELODAJALCEV V PROCESU VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA	36
5.1	Koncept vseživljenjskega učenja in učeča se organizacija.....	36
5.1.1	Organizacijsko učenje	37
5.1.2	Učeča se organizacija	38
5.2	Vloga delodajalcev v procesu izobraževanja zaposlenih	40
5.3	Vseživljenjsko učenje in usposabljanje zaposlenih kot ključni dejavnik konkurenčnosti in razvoja moderne organizacije.....	42
6	RAZISKAVA O ODNOSU SLOVENSКИH PODJETNIKOV DO SPODBUJANJA VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA IN IZOBRAŽEVANJA ZAPOSLENIH.....	44
6.1	Uvod k raziskavi.....	44
6.2	Metodologija raziskovanja	44
6.3	Opis vzorca	45
6.4	Predstavitev rezultatov	47
6.4.1	Dejavniki, ki vplivajo na uspeh podjetja	53
6.5	Potrditev hipotez.....	59
7	ZAKLJUČEK	60
8	LITERATURA	63
	PRILOGA A: Vprašalnik	65

1 UVOD

Izobraževanje odraslih me je začelo zanimati, ko sem po nekaj letih prekinitve študija, zopet sedla v šolske klopi. Sama sem postala del procesa izobraževanja odraslih. Spoznala sem, da sem v tem času, ne glede na to, da sem bila izključena iz procesa izobraževanja, pridobila določena znanja in spretnosti, ki sem jih lahko uporabljala v svojem zasebnem življenju in delovnem procesu. Obenem sem se seznanila s konceptom vseživljenjskega učenja in njegovega pomena in se odločila, da bi to bila zanimiva tema za diplomsko delo.

Upoštevanje in sprejemanje koncepta in strategije permanentnosti oziroma vseživljenjskosti učenja spodbudno vpliva na splošni razvoj izobraževanja odraslih in ponotranjenje ideje permanentnosti učenja. To zahteva široko mrežo možnosti za izobraževanje, kot so formalno in neformalno izobraževanje ter samostojno učenje, kot tudi »uporabo drugačnih metod učenja, spreminjanje razmišljanja in vedenja odraslih in pozitivno sprejemanje sprememb v življenju« (Jelenc 1996, 10).

»Za starajočo se družbo, kamor spada tudi Slovenija, je razvoj kulture vseživljenjskega učenja ključnega pomena za ohranjanje zaposljivosti aktivnega prebivalstva in s tem ohranjanja konkurenčnosti gospodarstva, hkrati pa se bo s tem zmanjšal tudi pritisk na zgodnje upokojevanje«. Vseživljenjsko izobraževanje zaposlenih predstavlja glavni ukrep pri izboljševanju konkurenčnosti podjetij in prispeva k izboljševanju zaposljivosti ljudi z vidika regije kot celote (MDDSZ 2001,10). Z diplomskim delom nameravam prispevati k večjemu prepoznavanju možnosti vseživljenjskega izobraževanja zaposlenih, ki so na razpolago zlasti delodajalcem, ter glavne ovire pri njihovem izkoriščanju, tako z vidika posameznika kot širše družbe.

Cilji diplomskega dela so naslednji: (i) identificirati dejavnike, ki vplivajo na uveljavljanje koncepta vseživljenjskega izobraževanja odraslih na ravni slovenskega gospodarstva v kontekstu evropske dimenzije vseživljenjskega učenja, (ii) ugotoviti ključne naloge in možnosti delodajalcev ter ukrepe, s katerimi lahko pripomorejo k uresničevanju koncepta vseživljenjskega učenja.

Temeljni hipotezi v diplomskem delu sta: (i) vlaganje podjetij v izobraževanje oziroma znanje zaposlenih je pogojeno z velikostjo in preteklo poslovno uspešnostjo podjetij, (ii) delodajalci

pričakujejo, da bo pridobivanje in izboljševanje kvalifikacij oziroma razpoložljivega znanja zaposlenih prispevalo k večji produktivnosti in konkurenčnosti posameznega podjetja. Glede na izbrano tematsko področje, pomen naloge ter hipoteze, ki jih želim potrditi ali zavrniti, bodo uporabljeni naslednji metodološki prijemi:

- (1) Metoda analize vsebine, kjer gre za preučevanje teoretičnih podlag, na osnovi katerih posamezni avtorji opredeljujejo izobraževanje odraslih ali npr. vseživljenjsko učenje.
- (2) Raziskovalna metoda anketiranja izbranega vzorca podjetnikov v Sloveniji, ki opredelijo svoje motive za vlaganje v izobraževanje.
- (3) Primerjalna metoda: primerjava teoretičnih razlag avtorjev s področja različnih družboslovnih ved ter primerjava izsledkov lastne raziskave z ugotovitvami nekaterih drugih raziskav.

Diplomska naloga je razdeljena na dva dela: teoretični in praktični (empirični) del. Teoretični del obsega osnovno opredelitev pojmov, kot so opredelitev vseživljenjskega učenja, obravnavanje glavnih razlik med klasičnim pojmovanjem izobraževanja in konceptom vseživljenjskega izobraževanja, predvsem razlike v njihovih ciljih ter pristopih. Nadalje bo v teoretičnem delu predstavljena utemeljitev koncepta vseživljenjskega učenja z vidika države in njegova umestitev v nacionalne razvojne projekte. Praktični del pa bo napisan na podlagi raziskovalnega projekta, ki ga bom izvedla med slovenskimi podjetji. Za potrebe raziskovalnega projekta sem pripravila vprašalnik, ki bo razposlan slovenskim podjetjem, cilj je pridobiti vsaj 30 izpolnjenih vprašalnikov, kar lahko predstavlja kritičen vzorec za preveritev zastavljenih hipotez v diplomskem delu.

2 POMEN VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA IN IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH

Vseživljenjsko izobraževanje pridobiva vse večji pomen, ker znanje pridobljeno »v mladosti ne zadošča več ne posamezniku ne sodobni družbi«. Pomembno je poklicno in splošno izobraževanje, ki posameznikom daje znanja in sposobnosti, da se razvijajo na osebni in kulturni ravni. To jim omogoča, da upravljajo s svojim življenjem in sprejemajo odločitve, ki vplivajo na kulturno in družbeno-politično življenje (Bela knjiga v ReNPIO13-20).

Demografske spremembe (staranje prebivalstva) so v zadnjih desetletjih, tako v Sloveniji kot v drugih članicah Evropske unije (v nadaljevanju: EU), vplivale na strukturne spremembe v gospodarstvu, v vseh segmentih družbe so vidni vplivi globalizacije. »Vse to je vplivalo na to, da je Slovenija sprejela pomembne zgodovinske odločitve in leta 2004 postala polnopravna članica EU, leta 2010 pa tudi članica Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj – OECD« (ReNPIO13-20).

Zaradi gospodarske krize, smo začeli iskati nove rešitve: ekologija je namreč postala pomemben faktor na gospodarskem, družbenem in okoljskem področju. Cilj je povečati energetske, okoljske in družbene učinkovitost, ne pa povečevati porabe prostora, surovin in energije. Gospodarska kriza je razlog, da se Slovenija oddaljuje od zastavljenih strateško razvojnih ciljev, ki so se nanašali na obdobje 2005-2013, kar lahko spremenimo v načrtu za novo razvojno obdobje 2014-2020 (ReNPIO13-20).

Spremembe, ki se dogajajo v domačem in svetovnem okolju, zahtevajo tudi spremembe v izobraževalnem sistemu, »ne glede na to ali govorimo o izobraževanju mladih ali o izobraževanju odraslih za osebni in socialni razvoj ter potrebe trga dela« (ReNPIO13-20).

Povečan interes za vseživljenjsko učenje in učečo se družbo moramo pravzaprav razumeti v kontekstu sodobnega globalnega kapitalizma. »Globalni kapitalizem je odvisen od, in je tudi nastal kot proizvod, novih informacijskih in komunikacijskih tehnologij, ki omogočajo kapitalu, da se preko elektronskih medijev seli iz enega kontinenta na drugega tako rekoč takoj«, kar pa ima vpliv na nacionalna in druga gospodarstva ter trge dela. Takšno novo gospodarstvo prinaša za mnoge blaginjo, hkrati pa lahko izloča države in cele kontinente.

Mnogi teoretiki (npr. Field v Mohorčič Špolar in drugi 2011, 17) se strinjajo, da je to doba, ki poudarja vlogo znanja v družbi. Ob takem delodajalci pričakujejo, da so delojemalci fleksibilni, se učijo in iščejo vedno nova znanja (Mohorčič Špolar in drugi 2011, 17).

2.1 Razmejitev pojmov učenje, izobraževanje in usposabljanje

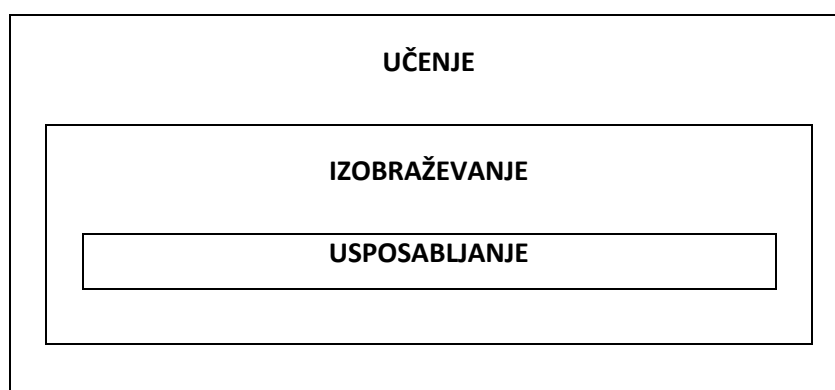
Ko govorimo o pridobivanju znanja, uporabljamo različne izraze od učenja, izobraževanja do usposabljanja. Vsi se nanašajo na pridobivanje znanja posameznika, vendar pa obstaja vsebinska razlika med njimi, zato jih bomo poskušali v nadaljevanju opredeliti.

»Za učenje bi lahko dejali, da je to vsaka oblika dejavnosti posameznika ali skupine ljudi, s katero dosežemo spremembe v njihovem vedenju, le-te pa se nanašajo na spoznavne, socialne, poslovne ali delovne sestavine« (Možina in drugi 2002, 17).

Učenje ima najširši pomen in je povezano z izobraževanjem in z usposabljanjem. Izobraževanje ima nekoliko ožji pomen, »nanaša se na pridobivanje znanja, izobrazbe za določeno delo, poklic. Usposabljanje ima najožji pomen in je zasnovano na oblikovanju sposobnosti, spretnosti, navad, ki jih posameznik potrebuje za izvajanje določenega dela, nalog. Razmerje med temi pojmi prikazuje slika 2.1« (Možina in drugi 2002, 17).

Učenje zajema tudi sestavine drugih dveh oblik pridobivanja znanja: »izobraževanja in usposabljanja. Kot lahko rečemo je to vsaka dejavnost, ki privede do spreminjanja vedenja posameznika pod vplivom okolja. Vsaka učna izkušnja povzroči v posamezniku rahlo spremenjeno stanje, ki ga lahko prenaša v novo učno situacijo. Učenje ni samo pridobivanje znanj, spretnosti, navad, ampak tudi njihovo povezovanje, prilagajanje ter uresničevanje v praksi, v organizaciji« (Možina in drugi 2002, 17–18).

Slika 2.1: Odnos med učenjem, izobraževanjem in usposabljanjem



Vir: Možina in drugi (2002, 18).

Učenje je iskanje informacij, ki jih lahko uporabimo v zasebnem življenju ali na delovnem mestu, z namenom da dosežemo zastavljene cilje.

Stalno učenje posameznika je nuja, ker vpliva na dolgoročne spremembe vedenja posameznika. S pridobljenim znanjem in sposobnostmi posameznik bolje izvršuje svoje poslovne naloge. Organizacije lahko, na osnovi rednih nalog in zahtev v sami organizaciji in zahtev na trgu, načrtujejo izobraževanje svojih zaposlenih. Zaradi neprestanih sprememb, je potrebno skrbeti za stalno izobraževanje zaposlenih (Možina 2002, 209).

2.1.1 Povezanost in enakopravnost izobraževanja in učenja

Ko govorimo odnosu med izobraževanjem in učenjem, ki temeljita na namernem in organiziranem učenju, lahko v procesu izobraževanja odraslih, rečemo, da vse bolj prihaja v ospredje proces učenja, ki poudarja samostojno učenje, pred izobraževanje, ki temelji na poučevanju (Pastuović v Krek 1997, 309).

Učenje postaja temeljni nadredni pojem, ki vključuje poučevanje in izobraževanje – izobraževanje postaja s tem tehnologija učenja. Takšno pojmovanje omogočata procesa, ki se dogajata pri organiziranem učenju: (i) prilagajanje učenja dejavnosti posameznika in (ii) prilagajanje učenja dejavnosti okolja. Tako lahko posameznik »za svoje učenje organizira tudi vire, ki jih opredelimo kot t.i. nenamerno učenje (na primer splošni radijski ali televizijski program, internet, strokovne revije, izrabljanje informacij iz različnih

specialističnih virov itn)«. Takemu učenju ali izobraževanju rečemo tudi aformalno izobraževanje (Pastuović v Krek 1997, 309).

Spreminjanje razmerja med izobraževanjem in učenjem je posledica hitrega razvoja tehnologije. Nekatere raziskave kažejo, da naj bi se organizirano učili skoraj vsi ljudje. »Pri izobraževanju odraslih bo potrebno v prihodnosti enakovredno upoštevati tako izobraževanje kot tudi učenje, ob pogoju, da imamo tudi ustrezne možnosti za pomoč in svetovanje posamezniku ter zagotavljanje, ocenjevanje in potrjevanje znanja, ki je pridobljeno z neformalnim in aformalnim izobraževanjem« (Krek 1997, 309).

2.1.2 Vseživljenjsko učenje ali učenje skozi vse življenje

Šolski sistemi v razvitem svetu so se konec šestdesetih let dvajsetega stoletja, po nemirih in študentskih demonstracijah spomladi 1968 v posameznih evropskih državah, znašli v razmerah, ko je bilo treba preučiti vlogo in naloge izobraževanja v nadaljnjem družbenem, gospodarskem in tehnološkem razvoju (Lipužič 2002, 49). Leta 1970 je tako generalna konferenca Unesca obravnavala poročilo o uvajanju vseživljenjskega učenja in ustanovila mednarodno komisijo o razvoju izobraževanja, katere predsednik je bil nekdanji francoski minister za izobraževanje Edgar Faure. Mednarodna komisija Unesca pod vodstvom Jacquesa Delorsa je leta 1996 objavila svojo publikacijo, znano kot »Delorsovo poročilo, o izobraževanju za enaindvajseto stoletje Učenje: skriti zaklad« (Lipužič 2002, 51). Definicija vseživljenjskega učenja poudarja osebno odgovornost. Naj torej izpostavimo definicijo, ki si jo je izbrala ELLI¹, »ki temelji na potrebah posameznikov in na procesu, ki daje pomen vseživljenjskemu učenju v vseh okoliščinah: Vseživljenjsko učenje je razvoj človeških zmožnosti z nenehnim podpiranjem, ki spodbuja posameznike in jim daje moč, da si pridobijo znanje, vrednote, spretnosti in razumevanje, ki jih bodo potrebovali vse življenje in jih uporabljali z zaupanjem, ustvarjalnostjo in veseljem v vseh vlogah, okoliščinah in okoljih« (Možina 2002, 209). V nadaljevanju si oglejmo pojem vseživljenjskega učenja ali učenje skozi vse življenje.

¹ ELLI - Evropska pobuda za vseživljenjsko učenje.

Pomembno vlogo ima začetno (temeljno) izobraževanje, ki naj bi mladim dalo pozitiven odnos do učenja in jih naučilo učiti se. Vendar pa to znanje ne bo dovolj za celo življenje, zato je potrebno nadaljevati s poklicnim izobraževanjem in pridobiti nova znanja in spretnosti, ki jih bodo potrebovali v »na znanju temelječem gospodarstvu«. Pomembno je, da vseživljenjsko učenje postane del življenja odraslih, ki pa se bodo učili le, če bo to ustrezalo njihovim potrebam. Pomemben dejavnik, ki vpliva na nadaljnje izobraževanje odraslih so osebne izkušnje z izobraževanjem v mladosti. Za učenje se bodo odločili, če jim bo ponudba učnih programov dosegljiva glede na časovno usklajenost, hitrost, lokacijo in preskrbljenost. Prav tako pa morajo biti pridobljena znanja in spretnosti priznana, »zaradi osebnih razlogov ali potreb pri zaposlovanju. Posameznikova motivacija za učenje in raznovrstnost učnih priložnosti je zelo pomembna za uspešno uveljavljanje vseživljenjskega učenja. Bistveno je dvigniti tako povpraševanje po učenju kot tudi ponudbo, posebej še za tiste, ki niso imeli koristi od izobraževanja in usposabljanja« (Memorandum o vseživljenjskem učenju, v nadaljevanju Memorandum). Zgoraj navedeni razlogi na nek način prinašajo spremembe v samem učenju in posledično v izobraževalnem sistemu.

Opredelimo lahko tri temeljne kategorije namerne učne aktivnosti (Memorandum):

- (1) Formalno učenje se odvija v institucijah za izobraževanje in usposabljanje ter vodi do priznanih diplom in kvalifikacij.
- (2) Neformalno učenje se odvija izven glavnih sistemov izobraževanja in usposabljanja in ni nujno, da vodi do formaliziranih certifikatov. Neformalno učenje je lahko zagotovljeno na delovnem mestu, z aktivnostmi organizacij in skupin civilne družbe (kot so mladinske organizacije, sindikati in politične stranke). Lahko se zagotavlja tudi z organizacijami in službami, ki so bile ustanovljene kot komplementarne formalnemu sistemu izobraževanja (kot npr. ure umetnosti, glasbe, športa, privatne inštrukcije kot priprava za izpite).
- (3) Informalno (priložnostno) učenje je naravni spremljevalec vsakdanjega življenja; za razliko od formalnega in neformalnega učenja za to učenje ni nujno, da je namerno. Zato ni nujno, da ga prepoznajo celo posamezniki sami kot tisto vrsto učenja, ki prispeva k njihovemu znanju in spretnostim.

Vseživljenjsko učenje bolj obsega »neformalno in priložnostno učenje. Neformalno učenje ostaja izven institucij za izobraževanje in je na nek način podcenjeno, ker se nanj ne gleda kot na »resnično« učenje, pa tudi njegovi dosežki nimajo vrednosti na trgu dela. Priložnostno učenje je najstarejša oblika učenja in ostaja prevladujoča oblika učenja v zgodnjem otroštvu«. Na pomembnost priložnostnega učenja nas opozarja »dejstvo, da se je računalnik uveljavil v

domovih še preden se je uveljavil v šolah. Priložnostno učenje predstavlja ogromen učni rezervoar in je lahko pomemben vir inovacij v metodah poučevanja in učenja« (Memorandum).

Vseživljenjsko učenje pomeni nenehno ali občasno »učenje skozi vse življenje«. Vse bolj se uveljavlja tudi izraz večrazsežnostno učenje (»lifewide«), ki definira razširjenost »učenja, ki se lahko odvija v razsežnosti celotnega človekovega življenja, na katerikoli stopnji našega življenja«. V tem primeru lahko učenje poteka v službi ali v družbi. »V večrazsežnostnem učenju se prepletata dve vlogi - učiti se in poučevati, ki ju lahko spreminjamo in zamenjamo v različnih časih in na različnih mestih« (Memorandum).

Dandanes je opaziti viden premik politike k integriranju družbenih in kulturnih ciljev »z ekonomskim principom za vseživljenjsko učenje«. Izobraževanje in usposabljanje dajeta ljudem možnost, da napredujejo v življenju. »Zaposljivost je ključni rezultat uspešnega učenja« (Memorandum).

2.2 Opredelitev temeljnih pojmov v izobraževanju odraslih

Da bomo lažje razumeli izobraževanje odraslih kot strokovno področje in vedo, ki se hitreje razvija šele v zadnjih desetletjih, ter s tem razvojem povezanih področij izobraževanja odraslih, ki so se pojavila, bomo na kratko opredelili nekatere temeljne pojme s tega področja (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 13).

Glede na kontinuiteto življenja in po načelu permanentnosti lahko celotno izobraževanje razdelimo na dve fazi, in sicer (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 13):

- (1) začetno izobraževanje, ki traja vse od vstopa v šolo do izstopa iz šolanja na kateri koli stopnji po končani šolski obveznosti, ko posameznik opusti izobraževanje kot temeljno življenjsko funkcijo, ki jo opravlja s polnim časom (»full-time«), da bi prevzel kako drugo življenjsko vlogo; to je izobraževanje otrok in mladine, ki je namenjeno predvsem za pridobitev temeljne splošne in poklicne izobrazbe po stopnjah in za optimalni razvoj osebnosti ter pripravo na življenje in delo,
- (2) nadaljevalno izobraževanje, ki se začne tedaj, ko se posameznik po prekinitvi začetnega izobraževanja ali po začetnem izobraževanju znova kakor koli včleni v izobraževanje, vendar pri tem upoštevamo le tisto izobraževanje, ki je namerno in organizirano; to je izobraževanje

odraslih, ki omogoča pridobivanje višjih stopenj izobrazbe in tudi vse vrste usposabljanja in izpopolnjevanja znanja za življenje in delo in tudi za nadaljnje razvijanje človekove osebnosti.

Izobraževanje odraslih po Unescu 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, fakultetah 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 uravnoveženega in neodvisnega socialnega, gospodarskega in kulturnega razvoja (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 13).

Vrste izobraževanja odraslih lahko opredelimo glede na to: (i) Ali z izobraževanjem pridobimo javno priznane stopnje izobrazbe ali usposobljenosti? in (ii) Ali je izobraževanje namenjeno opravljanju poklica, poklicnemu delu ali za druge splošne človekove potrebe? Na osnovi tega lahko opredelimo štiri temeljne kategorije (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 14):

- (1) »formalno izobraževanje za pridobitev javno priznane stopnje splošne izobrazbe,
- (2) formalno izobraževanje za pridobitev javno priznane stopnje strokovne ali poklicne izobrazbe,
- (3) neformalno splošno izobraževanje in
- (4) neformalno izobraževanje za poklic ali poklicno delo«.

»Formalno izobraževanje je tisto, ki naj privede do neke vrste formalno potrjenih izobraževalnih rezultatov, kot so dosežena stopnja izobrazbe, diploma ali poklicna kvalifikacija, neformalno pa tisto, pri katerem ne gre za pridobitev javno veljavne stopnje izobrazbe ali kvalifikacije in se zato ne zahteva verifikacija izobraževanja z uradnim potrdilom o javni veljavnosti izobraževanja« (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 14).

»Formalno izobraževanje za pridobitev splošne izobrazbe obsega: (i) osnovno izobraževanje odraslih (pridobitev osnovnošolske izobrazbe), (ii) splošno srednje izobraževanje. Ti dve vrsti izobraževanja omogočata odraslim, da si pridobijo izobrazbo, ki si je med začetnim šolanjem iz različnih razlogov niso pridobili – »second chance education« ali v slovenskem prevodu druga priložnost za izobraževanje« (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 14).

»Formalno izobraževanje za pridobitev strokovne ali poklicne izobrazbe:

- izobraževanje za pridobitev poklicne in strokovne izobrazbe na srednji, višji in visoki stopnji, ki se konča z javno priznanim spričevalom,
- specializacije z javno veljavno potrditvijo posebne usposobljenosti,
- drugo izobraževanje in usposabljanje za poklicno delo ali poklic« (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 15).

»Neformalno splošno izobraževanje:

- izobraževanje za lastni osebni ali osebnostni razvoj (splošno izobraževanje o umetnosti, zgodovini, filozofiji ipd.),
- izobraževanje za družbene vloge,
- izobraževanje za družbeno blaginjo« (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 15).

»Neformalno izobraževanje za poklic ali poklicno delo:

- uvajanje ali privajanje na delo ali drugo usposabljanje za opravljanje delovnih ali poklicnih nalog ali funkcij (usposabljanje),
- izpopolnjevanje (razširjanje, poglobljanje, posodabljanje, prilagajanje itn. poprejšnje formalne izobrazbe ali drugače pridobljenega znanja)« (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 15).

Nekatere vrste in oblike izobraževanja odraslih lahko razvrstimo v več kategorij, kot npr. »izobraževanje za pridobitev pismenosti ali funkcionalne pismenosti. Ta oblika je lahko definirana kot formalno in neformalno izobraževanje, kot izobraževanje za splošne potrebe – za lastni osebni ali osebnostni razvoj – in tudi za potrebe poklica ali poklicnega dela, saj je praviloma prvi pogoj za opravljanje takšnega dela« (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 15).

Pri izobraževanju odraslih lahko govorimo o: (i) temeljnem in (ii) nadaljnjem izobraževanju.

Temeljno izobraževanje zadovoljuje temeljne potrebe in zahteve, in s tem pojmom označujemo pridobitev temeljnega znanja – za poklic ali poklicno delo ali za splošne človekove ali družbene potrebe; nadaljnje izobraževanje pa pomeni, da se z izobraževanjem po obsegu, stopnji, vsebini itn. povečujeta obseg in kakovost pridobljenega znanja in gre torej za nadgradnjo temeljnega znanja in izobrazbe. Če sklepamo iz prej navedenega, lahko opredelimo štiri temeljne vrste izobraževanja odraslih in učenja: (i) formalno izobraževanje, (ii) neformalno izobraževanje, (iii)

organizirano samostojno učenje in (iv) priložnostno učenje (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 15–16).

Za učenje, za katero poskrbi posameznik sam, brez pomoči drugih oseb ali ustanov, lahko rečemo, da je organizirano samostojno učenje. Za priložnostno učenje pa lahko rečemo, da poteka vse življenje in v različnih situacijah vsakdanjega življenja (Jelenc Z. v Jelenc 1996, 16).

2.3 Klasično pojmovanje izobraževanja v primerjavi s konceptom vseživljenjskega izobraževanja

V procesu učenja posameznik črpa informacije iz okolja, ki ga obdaja in jih sproti prilagaja svojim potrebam. Celoten proces lahko poteka »namerno, nenamerno ali naključno« (Jelenc 1996, 10).

Proces izobraževanja je vnaprej pripravljen in določen. Izobraževanje je lahko formalno ali neformalno. V večini primerov posameznik nima vpliva na vsebino in sam potek učenja. Učenje je širši pojem od izobraževanja (Jelenc 1996, 10), kar sem natančneje opredelila že v poglavju 2.1.

Šolanje je le del sistema izobraževanja. A. Thomas (Thomas v Jelenc 1996, 10) pravi »da je izobraževanje le ena od mogočih tehnologij učenja, je javni odgovor na dejstvo, da se ljudje učijo. V njej je precej prisile in zahtev po prilagajanju in podrejanju veljavnim predpisom«.

Upoštevanje in sprejemanje koncepta in strategije »vseživljenjskosti izobraževanja spodbudno vpliva na splošni razvoj izobraževanja odraslih« in ponotranjenje ideje permanentnosti izobraževanja; to zahteva široko mrežo možnosti za izobraževanje (formalno, neformalno izobraževanje in samostojno učenje), »uporabo drugačnih metod izobraževanja, spreminjanje razmišljanja in vedenja odraslih in pozitivno sprejemanje sprememb v življenju« (Jelenc 1996, 10).

Izobraževalna dejavnost je zelo pomemben dejavnik razvoja vsake družbe. »Skozi čas sta se pomen in vloga izobraževanja spreminjala, vedno pa je bilo izobraževanje povezano z razvojem in napredkom« (Jelenc 1996, 7).

»Človek se ves čas srečuje z različnimi izzivi, ki ga spremljajo na vsakem koraku«. Ti izzivi so raznovrstni: od prostega časa, informacij, političnih izzivov, kriz ideologije, hitrih sprememb do demografske ekspanzije, krize življenjskih vzorcev, razvoja znanstvenih in tehnoloških spoznanj. Temu lahko človek sledi le s stalnim učenjem, ki ga spremlja celo življenje. »Iz tega spoznanja izhaja ideja permanentnosti izobraževanja, ki poudarja, da je le tako izobraževanje pogoj zadovoljnega in uspešnega življenja« (Jelenc 1996, 7).

Izobraževanje, ki traja celo življenje je pomembno za vse ljudi, še posebej pa za tiste skupine posameznikov, ki se znajdejo v osebni ali ekonomski krizi. Ta zaradi svoje narave zahteva akcijo, ki bi stanje izboljšala. Zato prav učenje in izobraževanje omogočita tem ljudem osebnosti napredek in kvalitetnejše življenje (Jelenc 1996, 8).

»Sprejemanje in uresničevanje koncepta permanentnosti ali vseživljenjskosti izobraževanja sta pogoja za posameznikov razvoj. Ne govorimo le o pridobivanju znanja zaradi znanja, temveč predvsem ali samo zaradi razvoja posameznika – po njegovih potrebah in možnostih«. Vedno obstajajo (Jelenc 1996, 8): (i) posameznikove notranje potrebe po izobraževanju ter (ii) zunanje zahteve.

V procesu vseživljenjskega učenja je pomembno, da sta si izobraževanje otrok in odraslih enakovredna. Izkušnje, ki jih pridobimo v procesu izobraževanja otrok so pomemben dejavnik v kasnejšem procesu izobraževanja odraslih, saj so negativne izkušnje lahko bistvena ovira na poti vseživljenjskega učenja. »Nenehno izobraževanje lahko omogoči samo odprt sistem izobraževanja, ki ceni učenje in znanje«, ne glede na to na kakšen način je bilo le-to pridobljeno. (Jelenc 1996, 9).

Dewey, znanega ameriškega utemeljitelja najbolj pragmatične pedagogike, ki se je zavzemal za alternativne ideje, pomembne za razvoj stalnega izobraževanja, pojmuje kot pomembnega misleca tudi pri oblikovanju teorije izobraževanja odraslih. Poudarjal je, »da mora biti izobraževanje sestavni del življenja, in vsak korak v izobraževanju je le eden od mnogih v celotnem življenju. Izobraževanje je ena pglavitnih podlag za bogato življenje, vendar le, če se ne konča v otroštvu in ne temelji le na izobraževanju v tem obdobju« (Jelenc 1996, 9).

3 EVROPSKA DIMENZIJA VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Na sestanku »Evropskega sveta v Lizboni marca 2000 so sprejeli sklepe, ki pomenijo odločilen korak za politiko in dejavnost EU. Sprejeti sklepi potrjujejo, da je Evropa prestopila v obdobje znanja, z vsem, kar ta termin pomeni za kulturno, ekonomsko in družbeno življenje. Vzorci življenja, učenja in dela se hitro spreminjajo. To pomeni, da se morajo posamezniki prilagajati in spremeniti se morajo tudi utečeni načini opravljanja stvari« (Memorandum).

Če želimo uveljaviti vseživljenjsko učenje, moramo to spodbujati tudi v gospodarstvu in družbi. To bo povzročilo veliko sprememb v izobraževalnih sistemih. »V Memorandumu o vseživljenjskem učenju (v nadaljevanju Memorandum) je vseživljenjsko učenje definirano kot namerna učna aktivnost, ki teče s ciljem, da se izboljšajo znanje, spretnosti in veščine«. Vsem posameznikom morajo biti zagotovljene enake možnosti, da sodelujejo v vseživljenjskem učenju (Memorandum).

Poleg vseživljenjskega učenja, sta pomembna tudi aktivno državljanstvo in zaposljivost evropskih državljanov. Spremembe, ki se dogajajo na gospodarskih in družbenih področjih, vplivajo na drugačen odnos do učenja. Vseživljenjsko učenje je skupna formula, ki združuje vse vrste učenja in poučevanja. »Skladna strategija vseživljenjskega učenja za Evropo bi morala« (Memorandum):

- zagotoviti splošen in nenehen dostop do učenja za pridobitev in obnovo spretnosti,
- bistveno dvigniti raven vlaganj v človeške vire,
- razviti učinkovite metode učenja in poučevanja ter okoliščine za nenehno učenje,
- izboljšati poti, ki nam omogočajo, da razumemo in ocenjujemo udeležbo in dosežke, še posebej v neformalnem in priložnostnem učenju,
- zagotoviti, da bo vsakemu omogočen enostaven dostop do kakovostnega informiranja in svetovanja o učnih možnostih po vsej Evropi in skozi vse življenje,
- zagotoviti možnosti za vseživljenjsko učenje vsakemu posamezniku kolikor je le mogoče blizu, v njihovih lastnih okoljih in s podporo informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT), kjer je to primerno.

Če želimo doseči uspeh, moramo vsi državljani Evrope prevzeti odgovornost za vseživljenjsko učenje. Naš skupni »cilj je razviti Evropo, v kateri bo vsak imel priložnost, da

v celoti razvije svoje potencialne, da bo čutil, da lahko prispeva k temu razvoju in da mu tudi pripada« (Memorandum).

3.1 Stremenje k novim temeljnim spretnostim za vse

Nove temeljne spretnosti predstavljajo »bistven temelj za aktivno državljanstvo in zaposljivost v Evropi 21. Stoletja«. Spremembe, ki se dogajajo na ekonomskem in družbenem področju, vplivajo tudi na temeljne spretnosti. »Med nove temeljne spretnosti spadajo informacijska tehnologija (IT), spretnosti, tuji jeziki, tehnološka kultura, podjetništvo in socialne spretnosti, še vedno pa je pomembno branje in računanje. Označuje široko opredeljena področja znanja in spretnosti, ki se med seboj prepletajo. Splošne, poklicne in socialne spretnosti se vse bolj prekrivajo, tako vsebinsko kot tudi funkcionalno« (Memorandum).

Nove temeljne spretnosti so tiste, ki vplivajo na naše vključevanje v družbo znanja in na trg dela. Na novo se pojavlja digitalna pismenost, medtem ko je bilo učenje tujih jezikov že od prej, vendar pa zaradi globalizacije družbe pridobiva na pomenu. Vse bolj so pomembne »socialne spretnosti, samozavest, samoorientacija, sprejemanje rizika, podjetniške spretnosti. Delodajalci vedno bolj upoštevajo sposobnost učenja in hitrega pridobivanja novih spretnosti ter prilagajanja novim izzivom in situacijam« (Memorandum).

Pomembno je, da posameznik obvlada te spretnosti, obenem pa mora slediti neprestanim spremembam na trgu, ki zahteva prilagajanje spretnosti. Tisti posamezniki, ki ne dosegajo temeljnih spretnosti, so po navadi ujeti v vrtincu brezposelnosti. Vsem tem mora biti omogočeno, da to store, ne glede na razlog, zakaj tega še niso dosegli. »Sistemi formalnega izobraževanja in usposabljanja so odgovorni, da zagotovijo, da bo prav vsak posameznik dosegel, izpopolnil in obdržal dogovorjen prag spretnosti. Področja neformalnega učenja morajo tu odigrati pomembno vlogo. Vse to zahteva zagotovitev visoko kakovostnih učnih izkušenj in učnih dosežkov za čim več ljudi in nenehno preverjanje stopnje dogovorjenih temeljnih spretnosti« (Memorandum).

3.2 Dvigovanje vlaganj v človeške vire v organizacijah

Evropski svet v Lizboni je določil »jasne cilje za vse tiste, ki jih to zadeva – povečati letni vložek »per capita« v človeške vire«. Te cilje pa je težko določiti, ker predpisi v članicah EU niso enotni in bo zato potrebno več rešitev. Lahko pa »sprejmejo okvirni sporazum o vseživljenjskem učenju nasploh, s tem da opredelijo cilje za nadaljevalno usposabljanje, ki bo temeljilo na najboljših praksah« (Memorandum).

Na individualni ravni bi morali razviti bolj spodbudna merila. Ljudi bi lahko spodbudili, da prispevajo k stroškom lastnega učenja. Nekatera podjetja namenijo zaposlenim del časa in denarja za učenje po želji in izbiri zaposlenega, nekatera pa financirajo učenje povezano s poklicem. Glede izobraževanja, vezanega na delo, ali tistega, ki iz dela izhaja, bo posebna pozornost v naslednjih desetih letih morala biti namenjena tistim, ki so starejši od 35 let. Delno so razlog za to demografski trendi, ki bodo povečali strateško pomembnost starejših zaposlenih. Prav tako udeležba v nadaljevalnem izobraževanju in usposabljanju ostro upada s starostjo, še posebej pa pri delavcih z nižjimi kvalifikacijami in na nižjih delovnih mestih (Memorandum).

V zadnjih letih se pojavlja povečano povpraševanje po zaposlitvi za polovični delovni čas, delno so »razlogi povezani z družino, delno pa tudi zaradi nadaljevanja izobraževanja. Pomembno je, da socialni partnerji sklenejo sporazum, ki bo omogočal izobraževanje in usposabljanje zaposlenih. Vlaganje v človeške vire predstavlja precejšen izziv učečim se organizacijam« (Memorandum).

3.3 Inovacije v poučevanju in učenju

»Metode poučevanja naj bi se prilagodile zelo različnim interesom, potrebam in zahtevam, tako posameznikov kot posebnih interesnih skupin v multikulturnih evropskih družbah. S tem bomo omogočili posameznikom, da postanejo aktivni učenci in da bodo znali izkoristiti možnosti, ki jih ponuja IKT in cela vrsta učnih okoliščin« (Memorandum).

Brez udeležbe strokovnjakov s področja izobraževanja bo možnih zelo malo učinkovitih sprememb in inovacij. »IKT učne tehnologije ponujajo velik potencial za inovacije v metodah

poučevanja in učenja, čeprav praktiki vztrajajo, da morajo biti te tehnologije vpete v »realen čas« in odnose med udeležencem in učiteljem, če želimo, da so učinkovite. Nove metode morajo tudi upoštevati spreminjajočo se vlogo mentorjev in učiteljev, ki jih od študentov loči razdalja in čas«. Večina izobraževalnih sistemov in usposabljanja se ni spremenila vsaj pol stoletja. Zato se morajo učni sistemi spremeniti in prilagoditi situaciji v družbi (Memorandum).

»To je še posebej pomembno za doseganje enakosti med spoloma« in zato, da poskrbimo za povečano aktivnost državljanov v tretjem življenjskem obdobju. Še vedno se na primer premalo ve o tem, (i) kako generirati produktivno samostojno učenje, (ii) »kako se starejši občani najbolje učijo, (iii) kako prilagoditi učno okolje, da bi lahko omogočili integracijo tistih s posebnimi potrebami ali (iv) kakšen je lahko potencial mešanih skupin za razvoj kognitivnih, praktičnih in socialnih spretnosti« (Memorandum).

V poučevanju bodo v naslednjih desetletjih sledile številne spremembe, »učitelji in vzgojitelji postajajo vodniki, mentorji in posredovalci«. Ključnega pomena je vloga učitelja, ki pomaga in podpira udeležence, da le-ti skrbijo za svoje učenje. Učitelji bi morali imeti sposobnost, da razvijajo in udeležajo odprte in participativne učne metode v »formalnih in neformalnih učnih okoljih. Aktivno učenje predpostavlja motivacijo za učenje, sposobnost kritičnega ocenjevanja in spretnosti vedenja o tem, kako se učiti. Nenadomestljivo bistvo vloge učitelja je prav v tem, da neguje te človekove sposobnosti za ustvarjanje in uporabo znanja« (Memorandum).

»Danes se upravičeno opozarja na pomembno dejstvo: moderno mišljenje zahteva drugačno izobraževanje. Dodajmo: moderno izobraževanje, tudi če poteka v šoli v naravi, zahteva informacijsko izobraževanje. Če je v preteklosti industrijska oblika dela zahtevala industriji prilagojene izobraževalne prakse, postavlja današnja informacijska delovna oblika zahtevo po informacijskih izobraževalnih praksah« (Židan 2007, 15).

3.4 Vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja

»V ekonomiji znanja, ki bo razvijala in uporabljala človeške vire v njihovi polnosti, je odločilen faktor – ohranjanje konkurenčnosti. Zato so diplome, certifikati in kvalifikacije

pomembne tako za delodajalce kot za posameznike na trgu dela in v podjetjih«. Zahteve po priznanem učenju so višje kot kdaj koli prej, skladno s povečanimi zahtevami po »kvalificirani delovni sili s strani delodajalcev in povečana tekmovalnost med posamezniki, da bi pridobili in ohranili zaposlitev«. Pojavljajo se tudi zahteve, da bi bili znanje, spretnosti in kvalifikacije prenosljivi po celotni EU (Memorandum).

S priznavanjem bi motivirali brezposelne, ki že dalj časa niso delali. S certificiranjem neformalnega učenja se razvija visoko kakovosten sistem ugotavljanja in priznavanja predhodnega in izkustvenega učenja (»Accreditaion of Prior and Experiential Learning - APEL). Sistem APEL ocenjuje in priznava obstoječe znanje posameznika, spretnosti in izkušnje, ki so pridobljene v daljšem obdobju in v različnih okoliščinah, vključujoč neformalne in priložnostne okoliščine. Delodajalce in tiste, ki sprejemajo v izobraževanje in usposabljanje, je treba prepričati o vrednosti te vrste certificiranja. Uporabljene metode lahko odkrijejo spretnosti in sposobnosti, za katere posamezniki morda niti niso sami vedeli, da jih imajo in da jih lahko ponudijo delodajalcem. Sam proces zahteva aktivno udeležbo kandidata, ki že sama po sebi dviguje posameznikovo samozavest in samopodobo (Memorandum).

Vendar pa je treba biti previden, saj je transparentnost in medsebojno priznavanje tvegana naloga, ker obstajajo različne nacionalne terminologije. Bistvenega pomena pri pripravi in vodenju zanesljivih in veljavnih sistemov je vrnitev k tehničnemu strokovnemu znanju. »Zelo pomembno je, da so v ta proces vključeni tisti, ki potrjujejo priporočila v praksi in ki se spoznajo na načine, ki jih posamezniki in podjetja uporabljajo v vsakdanjem življenju« (Memorandum).

3.5 Usmerjanje in svetovanje o učnih možnostih po vsej Evropi in skozi vse življenje

V preteklosti so mladi po zaključku šolanja poiskali zaposlitev in se morda še nekajkrat vmes poklicno usposabljali; prehodov med izobraževanjem in trgom dela je bilo malo. Dandanes pa je situacija bistveno drugačna in bo potrebno večkrat v življenju pridobiti informacije in nasvet o tem, kaj storiti po končanem šolanju. Morda se bo to zgodilo tudi čisto nenapovedano. »Tehtanje opcij, sprejemanje odločitev gotovo zahteva ustrezne in točne

informacije, profesionalni nasvet pa lahko mnogokrat pomaga razjasniti misel« (Memorandum).

Takšne okoliščine zahtevajo »nov pristop, ki predvideva svetovanje kot nenehno dostopno službo za vse, ne glede na to ali gre za« izobraževalno, poklicno in osebno svetovanje. Družba znanja zahteva aktivne državljane, ki si prizadevajo za svoj vsesplošni razvoj. »To pomeni, da se morajo sistemi, ki to zagotavljajo, preusmeriti od pristopa ponudbe k pristopu povpraševanje, s tem da postavijo potrebe in zahteve uporabnikov v središče svojega zanimanja« (Memorandum).

»Naloga praktikov je, da posameznike spremljajo na njihovi edinstveni poti skozi življenje, tako da sproščajo motivacijo, zagotavljajo informacije in pomagajo pri sprejemanju odločitev«. Vloga profesionalcev bo v prihodnosti temeljila na svetovanju kot »posredništvu«. Svetovalec posrednik bo pripravil široko paleto informacij, ki bo sestavljena na osnovi interesov klienta in mu bo pomagala pri odločitvi za smer delovanja v prihodnosti. Viri informacij, ki temeljijo na IKT, omogočajo kvalitetnejše usmerjanje in svetovanje posameznikom, ne more pa nadomestiti vloge strokovnjaka. Nove tehnologije pa lahko prinesejo nove potencialne probleme, saj se bodo morali svetovalci dodatno usposobiti za predelavo in analizo pridobljenih informacij. Med vsemi možnimi informacijami bodo morali poiskati tiste, ki so pomembne za posameznika, potrebno pa bo tudi »svetovanje o kvaliteti ponudbe. Zaradi naštetih razlogov se morajo usluge svetovanja preusmeriti v bolj celovite načine oskrbe«, saj so potrebe in zahteve posameznikov zelo raznolike. Nekako samoumevno je, da so take službe dostopne lokalno. Pomemben dejavnik pri svetovanju je, da svetovalci poznajo »osebne in družbene okoliščine tistih, katerim je namenjeno informiranje in svetovanje, ravno tako je pomembno, da poznajo razmere na lokalnem trgu dela in potrebe delodajalcev. Usluge usmerjanja in svetovanja morajo biti tesneje povezane z mrežami sorodnih osebnih, socialnih in izobraževalnih služb« (Memorandum).

V zadnjih letih se veliko informacij in svetovanja pridobi po neformalni poti. »Tudi uradne službe usmerjanja in svetovanja so jih začele upoštevati pri načrtovanju manj zahtevnih uslug v poznanih okoljih«. Te strategije izboljšujejo dostop za marginalne skupine. »Usmerjanje in svetovanje je bilo tradicionalno zagotovljeno kot javna služba in v začetku zasnovano kot pomoč pri začetnem prehodu med šolo in trgom dela. V zadnjih tridesetih letih so se službe, temelječe na trgu, razrasle in razmahnile, še posebej za tiste z visokimi kvalifikacijami«.

Velikega pomena je tudi to, da so »podjetja sama začela vlagati v svetovalne službe za svoje zaposlene«. Vseeno pa mora javni sektor pripraviti dogovorjene minimalne standarde kakovosti in opredeliti upravičence (Memorandum).

3.6 Približevanje učenja bliže domu s pomočjo IK tehnologije

Večina ljudi se izobražuje v domačem kraju. Zato je potrebno poskrbeti, da imajo tudi lokalne skupnosti »dostop do vseživljenjskega učenja, vključno z otroškim varstvom, prevozom in socialnim skrbstvom«. V lokalnem okolju imajo svoje najmočnejše korenine, ogromno znanja, vedenja in izkušenj o lokalni skupnosti, organizacije in združenja civilne družbe. Na nivoju EU je zelo pomembno ohraniti kulturno raznolikost. Domače okolje zbuja zaupanje in zagotavlja socialno mrežo, kar je »pomembno zato, ker daje učenju smisel in podpira pozitivne učne dosežke« (Memorandum).

Tisti, ki ne želijo zapustiti domačega kraja, se lahko učijo in usposablajo v lokalnem okolju, IKT pa jim omogoča »učenje in komunikacijo, ki služi za ohranjanje skupnostne identitete ne glede na velike razdalje«. Dostopnost učenja vedno in vsepovsod, omogoča »vsakomur, da najbolje izkoristi svoj čas za učenje, ne glede na to, kje se fizično nahaja« (Memorandum).

»To, da pripeljemo učenje bliže domu, bo tudi zahtevalo reorganizacijo in ponovno razmestitev virov za ustanovitev primernih vrst učnih centrov na vsakodnevnih lokacijah, kjer se ljudje zbirajo – ne samo v šolah, temveč tudi, na primer v mestnih hišah, nakupovalnih središčih, knjižnicah, muzejih, parkih in javnih trgih, vlakih, avtobusih, zdravstvenih domovih in rekreacijskih centrih ali menzah na delovnih mestih« (Memorandum).

4 IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH V SLOVENIJI

Med pomembnejšimi družbeno-ekonomskimi cilji EU je zagotavljanje visoke ravni zaposlenosti, kar je posledica vztrajno visoke brezposelnosti v Evropi v devetdesetih letih.

V skladu z Amsterdamsko pogodbo so vse članice dolžne pripraviti dolgoročne strategije zaposlovanja, letne akcijske načrte za zmanjševanje brezposelnosti in letne preglede dogajanj na trgu dela. V letu 1997 so bile prvič oblikovane skupne usmeritve zaposlovanja v EU, ki določajo štiri osnovne stebre te politike (MDDSZ 2001, 1):

- (1) povečevanje zaposljivosti prebivalstva,
- (2) pospeševanje podjetništva in podjetniške miselnosti,
- (3) pospeševanje in spodbujanje prilagodljivosti posameznikov in podjetij in
- (4) izenačevanje možnosti zaposlovanja moških, žensk in prizadetih skupin.

Izhajajoč iz primerjave trga dela v Sloveniji z EU, lahko za naš trg dela opredelimo naslednje probleme (MDDSZ 2001, 3):

- velika dolgotrajna brezposelnost,
- velik obseg brezposelnih v skupinah, kot so npr. mladi brez ustrezne izobrazbe, starejši od 50 let, osebe z zmanjšano stopnjo zaposljivosti zaradi zdravstvenih in drugih razlogov, invalidi in druge prizadete skupine; delež teh skupin je skoraj polovica brezposelnih,
- nizka stopnja aktivnosti starejših od 50 let,
- previsok priliv nekvalificiranega aktivnega prebivalstva iz šolskega sistema, kot posledica obsega izpada iz sistema poklicnega izobraževanja,
- visoka izobrazbena, poklicna in regionalna neskladja,
- velik obseg zaposlovanja in dela na črno,
- pomanjkanje ustreznih institucij, ki bi v zadostnem obsegu omogočale sodobne pristope na področju usposabljanja in preusposabljanja aktivnega prebivalstva,
- nezadostna vključenost odraslih v programe izobraževanja in usposabljanja,
- prevelike ovire za nastanek in razvoj malih in srednjih podjetij,
- prevlada pasivnih ukrepov politike zaposlovanja (neugodno razmerje med porabo sredstev za pasivne in aktivne ukrepe),
- premajhna vključenost vseh socialnih partnerjev pri razreševanju brezposelnosti,
- pomanjkanje programov in spodbud za razvoj socialne ekonomije,
- premajhna fleksibilnost aktivnega prebivalstva.

Zaradi prej navedenih razlogov in skladno z Zakonom o izobraževanju odraslih, smo v letu 2004 v Sloveniji sprejeli Resolucijo o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v

Republiki Sloveniji za obdobje od 2005 do 2010 in leta 2013 še za obdobje 2013 do 2020, v katerih so določena tri prednostna področja:

- prvo prednostno področje se nanaša na splošno izobraževanje in učenje odraslih: pomembna je skrb za vključevanje odraslih v proces izobraževanja, skrb za zdravo življenje in varstvo okolja, za razvijanje pisnih spretnosti in pridobivanje novih temeljnih spretnosti idr,
- drugo prednostno področje se nanaša na izobraževanje za dvigovanje izobrazbene ravni: spodbuditi čim več odraslih brez dokončane osnovne šole, da to storijo, in na splošno dvig ravni izobrazbe,
- tretje prednostno področje pa obravnava izobraževanje in usposabljanje za potrebe trga dela: izobraževalni programi bodo prilagojeni potrebam trga dela (ReNPIO in ReNPIO13-20).

Za doseganje zgoraj navedenih ciljev bo potrebno dvigniti raven vključenosti odraslih v izobraževanje (delež odraslih vključenih v izobraževanje leta 2002: v Sloveniji 8,8%, EU 8,5%; cilj EU do leta 2010 pa je 12,5%). Če želimo povečati udeležbo zaposlenih in brezposelnih v programih izobraževanja, je potrebno izboljšati sodelovanje z delodajalci, spodbujati večjo kakovost pri izvajanju izobraževalnih programov, pripraviti predlogov katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti ter postopkih potrjevanja in preverjanja strokovnih znanj in spretnosti. Vsekakor je pomembno, da država spodbuja delodajalce za večja vlaganja in večje vključevanje v izobraževanje in usposabljanje vseh zaposlenih ter k ustvarjanju novih delovnih mest. Za dvigovanje izobrazbene ravni aktivnega prebivalstva pa je pomemben tudi nadaljnji razvoj certifikatnega sistema in izvedba načrtovanih sprememb v sistemu poklicnega in strokovnega izobraževanja (MDDSZ 2001, 6).

V letu 2005 je bila udeležba odraslih (25 do 64 let) v izobraževanju in usposabljanju v EU-27 najvišja, in sicer 9,6%, nato je nekoliko upadla. Iz tega lahko sklepamo, da željene stopnje 12,5% udeležbe, ki je bila pričakovana do leta 2010, nismo dosegli. Med sedmimi državami, ki pa so to stopnjo dosegle, je bila tudi Slovenija z 16,2%, nato je v letu 2011 ta udeležba nekoliko padla na 15,9%, kar je bilo še vedno nad ciljno vrednostjo 15 %, v letu 2012 pa se je spustila na 14,5 %« (ReNPIO13-20).

4.1 Razvoj izobraževanja odraslih v Sloveniji

Z osamosvojitvijo Slovenije, leta 1991, je prišlo do mnogih sprememb na političnem, gospodarskem in družbenem področju. Na vseh področjih so se kazale pomanjkljivosti prejšnjega sistema, tudi na področju izobraževanja, kjer je bilo potrebno storiti še veliko na poti do vključitve v EU.

Analize razvoja izobraževanja odraslih v Sloveniji v primerjavi z drugimi razvitimi državami, so pokazale (Krek 1997, 295):

- Razvojni zaostanek v izobraževanju odraslih v Republiki Sloveniji je v primerjavi z razvitejšimi državami Evrope precejšen: prebivalec Slovenije je hodil v šolo povprečno le 9,8 leta, državljani razvitih držav pa vsaj kako leto dlje, in da se zaposleni v Sloveniji izobražujejo v povprečju kar desetkrat manj ur na leto, kot se na primer v najrazvitejših državah Evrope (Bevc v Krek 1997, 295).
- Izobraževanje odraslih je bilo praktično izključeno iz sistema javnega financiranja, čeprav je moralo po vseh drugih merilih delovati kot javna služba.
- Izobraževanje odraslih se ni razvijalo v specifičen, samostojen in kompleksen ter raznovrsten sistem, ki temelji na značilnostih, potrebah in možnostih odraslih ljudi ter na družbenih potrebah in interesih v zvezi z odraslo populacijo.
- Nimamo dovolj razvitega in raznovrstnega omrežja ter infrastrukturnih dejavnosti za izvajanje javne službe v izobraževanju odraslih, kar je sicer značilno za razvite evropske države. Ponudba je neenakomerno porazdeljena po območjih države in ni enako dostopna vsem povpraševalcem.
- Izobraževanje odraslih tudi v upravni ureditvi dolgo časa ni imelo ustreznega položaja, zato tudi ni bilo dolgoročneje in bolj načrtovane izobraževalne politike na nacionalni ravni.

Spremembe na področju izobraževanja odraslih, ki so se zgodile v prvi polovici devetdesetih: ustanovljen je bil Andragoški center Republike Slovenije, na Filozofski fakulteti so uvedli študij andragogike, financiranje izobraževanja odraslih iz proračuna, urejeno je financiranje osnovnošolskega izobraževanja odraslih. Ustanovljena je bila komisija »za izobraževanje odraslih pri Stokovnem svetu RS za vzgojo in izobraževanje, opravljene so bile tudi mnoge študije, ponudba programov za izobraževanje odraslih je postajala pestrejša, vključili smo se v številne mednarodne organizacije« in začele so se priprave na novo zakonodajo (Krek 1997, 295–296).

S pripravo in uresničevanjem predlagane zasnove razvoja izobraževanja odraslih v Sloveniji smo želeli doseči naslednje temeljne cilje (Krek 1997, 296):

- (1) omogočiti osebni razvoj in dvigniti kakovost življenja ljudi, spodbuditi njihovo ustvarjalnost in inovativnost, povečati njihove zaposlitvene možnosti in mobilnost pri delu in v življenju.
- (2) zvišati raven znanja, izobrazbe in usposobljenosti prebivalstva za gospodarski, tehnološki, kulturni in socialni razvoj, za razvoj demokracije, za spoštovanje pravic in svoboščin človeka in za družbeni razvoj.
- (3) dohiteti razviti svet v razvitosti izobraževanja odraslih, v standardih izobraževalne dejavnosti in njenih rezultatih, v izobraženosti prebivalstva in njegovi vključenosti v vseživljenjsko izobraževanje. Naš cilj pri tem mora biti, da dosežemo na leto vsaj povprečno 30 ur izobraževanja na prebivalca oziroma 40 ur izobraževanja na zaposlenega.

4.1.1 Ocena stanja izobraženosti odraslih

V naslednjem poglavju bom prikazala, kakšno je bilo stanje na področju izobraženosti v Sloveniji v devetdesetih in na začetku novega tisočletja ter podala nekaj primerjav z drugimi evropskimi državami.

Po izobrazbeni sestavi prebivalstva lahko ugotovimo, »kakšen potencial ima neka družba v znanju in sposobnostih. Raven dosežene izobrazbe« kaže, s kakšnim znanjem in sposobnostmi razpolagajo udeleženci na trgu delovne sile. Sklepamo lahko, da prebivalci, ki imajo višjo raven izobrazbe, živijo bolj kakovostno življenje, se aktivneje vključujejo v družbeno in kulturno življenje (ReNPIO13-20).

V obdobju od leta 1991 do 2002 se je izobrazbena sestava v Sloveniji močno spremenila:

- delež odraslih z dokončano največ osnovno šolo se je iz 47,2% v letu 1991 znižal na 33,1%,
- srednješolsko izobrazbo ima v letu 2002 54,1%, v letu 1991 je ta delež znašal 43,1%,
- višjo in visoko izobrazbo ima v letu 2002 13% odraslih, deset let prej pa 8,9% (glej tabela 4.1) (ReNPIO).

Tabela 4.1: Primerjava izobrazbene sestave prebivalstva leta 1991 in 2002

Prebivalstvo, staro 15 let in več, po izobrazbi in spolu, Slovenija, popisa 1991 in 2002						
1991				2002		
Izobrazba	Skupaj	moški	Ženske	skupaj	moški	ženske
SKUPAJ	1514722	718867	795855	1663869	804286	859583
Brez izobrazbe	9848	3611	6237	11337	4093	7245
Nepopolna osnovna	253640	111209	142421	104219	42400	61819
Osnovna	451222	169473	281749	433910	169509	264401
Srednja	652292	358887	293405	899341	487288	412053
Višja	69509	30303	39206	84044	36083	47961
Visoka	65240	39146	26094	131018	64914	66104
Neznano	12971	6238	6733	-	-	-
STRUKTURNI DELEŽI (%)						
SKUPAJ	100	100	100	100	100	100
Brez izobrazbe	0,7	0,5	0,8	0,7	0,5	0,8
Nepopolna osnovna	16,7	15,5	17,9	6,3	5,3	7,2
Osnovna	29,8	23,6	35,4	26,1	21,1	30,8
Srednja	43,1	49,9	36,9	54,1	60,6	47,9
Višja	4,6	4,2	4,9	5,1	4,5	5,6
Visoka	4,3	5,4	3,3	7,9	8,1	7,7
Neznano	0,9	0,9	0,8	-	-	-

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj, 2002 (ReNPIO).

Pa pogledjmo, kako se je stopnja izobrazbe v Sloveniji spremenila v naslednjih devetih letih (2002-2011):

- delež odraslih z dokončano največ osnovno šolo se je iz 33,1% v letu 2002 znižal na 29,1%,
- srednješolsko izobrazbo ima v letu 2011 53,4%, v letu 2002 je ta delež znašal 54,1%,
- višjo in visoko izobrazbo ima v letu 2002 13% odraslih, v letu 2011 pa znaša ta delež 17,5% (ReNPIO).

V tem obdobju se je zmanjšalo število odraslih z najmanj osnovno šolo, največji napredek v tem času je bil dosežen na področju visokošolskega izobraževanja. Precejšen napredek je bil dosežen tudi na področju srednješolskega izobraževanja. Za primerjavo lahko povemo, da je imelo leta 2002 62,8% odraslih najmanj srednjo poklicno izobrazbo, v letu 2011 pa je ta delež

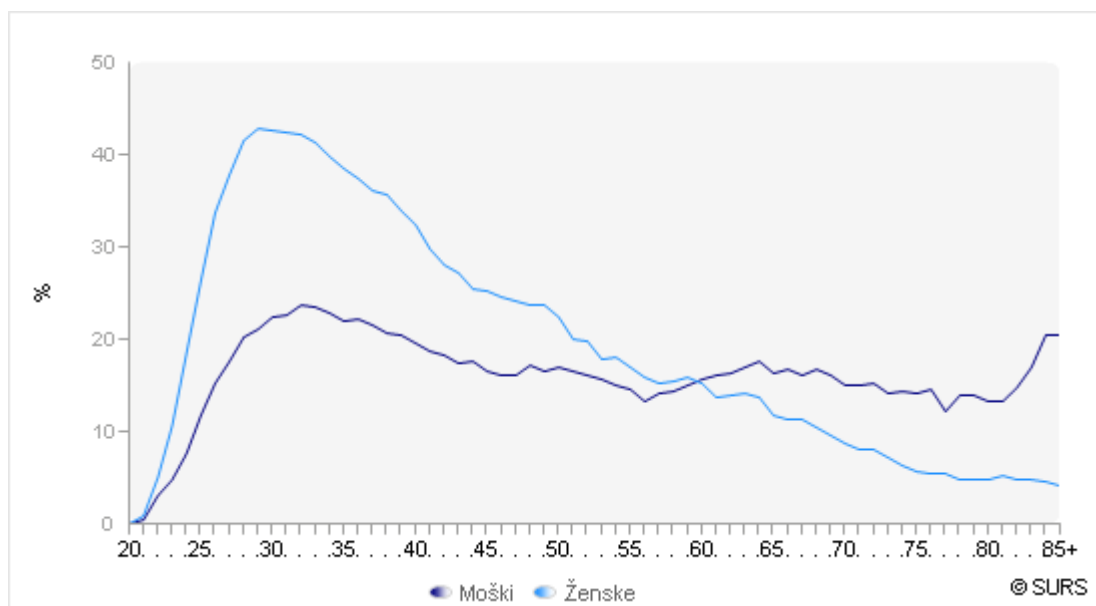
znašal 69,3%, kljub temu da statistični podatki kažejo nekolikšno zmanjšanje deleža prebivalcev s srednjo šolo. Razlog za to je porast odraslih z visokošolsko izobrazbo. (SURS).

Če podatke primerjamo po starostnih skupinah, ugotovimo, da je največji del odraslih z dokončano največ osnovno šolo, starih 65 let in več, med njimi je več žensk kot moških. Najvišji delež višješolske izobrazbe imajo odrasli stari od 25 do 34 let in tudi v tej starostni skupini ima večji delež ženski del populacije (ReNPIO13-20).

Glede na to, da stremimo k temu, da bi bila srednješolska izobrazba minimalni standard izobrazbe, si pogledajmo podatke za prebivalce stare od 25 do 64 let. Ugotovimo lahko, da ima dokončano najmanj srednješolsko izobrazbo 84% odraslih starih do 39 let, stari od 25 do 29 let celo 89,2%, odrasli v starosti od 40 do 54 let dosegajo 72%, starejši od 55 let pa 64%. Če pa podrobneje pogledamo to starostno skupino, se izkaže, da ima le 57% odraslih dokončano štiriletno srednjo šolo ali več, kar je osnova za vključitev v višješolsko izobraževanje. »Prav pri deležu prebivalstva z višješolsko izobrazbo močno zaostajamo za razvitejšimi državami: Slovenija 16,77% v primerjavi z Norveška 34%, Finska 32%, Irska 25%, Nemčija 22%« (ReNPIO13-20).

Če primerjamo odrasle z visokošolsko izobrazbo po spolu, se izkaže, da ima od leta 2002 več žensk visokošolsko izobrazbo kot moških. V letu 2011 je imelo več žensk visokošolsko izobrazbo kot moških do starosti približno 60 let, v starosti nad 60 let pa prevladujejo moški (graf 4.1). Iz tega lahko sklepamo, da so bile ženske v preteklosti v procesu izobraževanja zastopane, vendar pa se je ta trend obrnil in v zadnjih letih je pri vpisih v višješolske programe približno za 38% več žensk kot moških. Če upoštevamo celotno žensko populacijo ima 20% žensk višješolsko izobrazbo, v starostni skupini od 30 do 34 let dosegajo ženske 41,5% (moški 22,9%), kar presega evropsko strategijo do leta 2020, ki ima za cilj 40% višješolsko izobraženost za starost 30 do 34 let (SURS).

Graf 4.1: Prebivalci Slovenije z najmanj višješolsko izobrazbo, stari 20 ali več let, po spolu in starosti, 1. januar 2011



Vir: SURS (2011).

Kljub vse višji stopnji izobraženosti slovenskega prebivalstva, se nekatera strukturna neskladja ohranjajo: velik delež brezposelnih predstavljajo »mladi brez ustrezne izobrazbe, starejši od 50 let, invalidi« (ReNPIO).

V letu 2012 je bilo na Zavodu za zaposlovanje povprečno prijavljenih 109.266 oseb, od tega 9,6% starih do 26 let. Starejši od 50 let predstavljajo 35,1 % brezposelnih, 34,8% oseb pa nima poklicne ali strokovne izobrazbe (ReNPIO 13-20).

Pisne spretnosti pri odraslih

V letu 1998 je bila opravljena mednarodna raziskava o doseženih ravneh pisnih spretnosti. Rezultati so pokazali podpovprečno raven usposobljenosti Slovencev za rokovanje s pisnimi gradivi, kar lahko vpliva na omejevanje »možnosti za aktivno državljanstvo in družbeno življenje« (ReNPIO).

Če upoštevamo, da je za potrebe tehnološko razvite družbe potrebna tretja stopnja pisnih spretnosti, potem ima lahko 75% Slovencev težave pri ravnanju z informacijami, ki se

nahajajo v različnih besedilih, obrazcih in pri uporabi računskih operacij v vsakdanjem življenju (ReNPIO).

Pri pisnih spretnostih se je pokazala povezava med stopnjo pismenosti in stopnjo izobrazbe, osebe z višjo izobrazbo so dosegle višjo stopnjo pismenosti. Stopnja izobrazbe, ki zagotavlja doseganje sprejemljive ravni pismenosti, je dokončana štiriletna srednja šola (ReNPIO).

»Čeprav gre za stare podatke, nas ti vseeno opozarjajo na problem kakovosti izobrazbe in vplive življenjskega in delovnega okolja pri ohranjanju in razvijanju znanja, pridobljenega v šoli« (ReNPIO13-20).

»Nova mednarodna raziskava o dosežkih v pismenosti (PIAAC 2016), v katero je od leta 2012 vključena tudi Slovenija«, kaže, da smo še vedno pod evropskim povprečjem. Približno eden od štirih slovenskih odraslih je »skromno podkovan v pismenosti, računanju in reševanju problemov, kar je precej več kot v drugih državah članicah OECD. Kljub temu pa so se dosežki odraslih na področju besedilnih spretnosti izboljšali v zadnjih dveh desetletjih«. Najvišjo raven besedilnih spretnosti je v Sloveniji doseglo 5,6 % odraslih (povprečje v OECD 10,6%). Nekaj več kot 30% (povprečje OECD 35,4%) odraslih v Sloveniji razume in se pravilno odzove na zgoščena in daljša besedila, v katerih so pogosto prisotne nasprotujoče si informacije (Hadner 2016).

Na področju matematičnih spretnosti smo bili boljši kot na področju besedilnih. »Znanje računanja so s četrto oziroma peto stopnjo ocenili pri 8,6% vključenih v raziskavo, povprečje na tem področju znaša 11,3%«. Prvo stopnjo znanja računanja (to so osnovni matematični postopki v konkretnih kontekstih) je doseglo 25,8% sodelujočih, pri čemer povprečje držav pri tej stopnji znaša 22,7% (Hadner 2016).

4.1.2 Vključenost odraslih v izobraževanje in usposabljanje

Pomen izobraževanja odraslih z demografskimi spremembami, staranje prebivalstva v Sloveniji in v svetu, vse bolj narašča. Staranje prebivalstva v Evropi in drugih razvitih državah pomeni, da se delež delovno aktivnega prebivalstva nenehno zmanjšuje. »Po napovedih Eurostata se bo do leta 2060 zmanjšala predvsem starostna skupina prebivalstva od

15 do 64 let, precej pa se bo povečal delež prebivalstva starejšega od 65 let. Pričakuje se tudi podaljševanje delovne aktivnosti prebivalstva, ter povečan pomen izobraževanja, ki bo prispevalo k ohranjanju zaposljivosti in prilagodljivosti starejših na trgu dela« (Čelebič v Mohorčič Špolar in drugi 2011, 41).

Vse večja zahtevnost in kompleksnost dela vpliva na vse večjo potrebo po izobraževanju po zaključku rednega šolanja. Meje med delom in nedelom vse bolj izginjajo, v ospredje pa prihajajo bolj fleksibilne, pluralne oblike zaposlovanja (Mohorčič Špolar in drugi v Mohorčič Špolar in drugi 2011, 43).

Povprečni delež odraslih starih od 25 do 64 let v EU, ki se izobražujejo, je bil leta 2002 8,5%, v Sloveniji 8,8% (ReNPIO). V letu 2012 je ta v Sloveniji znašal 14,5%, v državah Evropske unije 9,1% (ReNPIO13–20).

Najvišja vključenost v izobraževanje je v starostni skupini od 25 do 34 let, najnižja pa pri starih od 50 do 64 let. Izobraževanje je bolj povezano s pričakovanimi donosi na trgu delovne sile, zato ti z leti upadajo. Dosežena izobrazba se običajno izkaže za zelo pomemben dejavnik pri udeležbi v izobraževanju odraslih. Udeležba narašča z višanjem dosežene izobrazbe – ta je v povprečju najvišja pri odraslih s končano visoko šolo ali več, najnižja pa pri nizko izobraženih (Mohorčič Špolar in drugi 2011, 48–49).

Slovenija nameni 5,9% BDP za izobraževanje, kar pomeni, da smo nad evropskim povprečjem, ki je 5,5% (ReNPIO). Zaostajamo pa za skandinavskimi državami, ki za izobraževanje namenijo precej več, npr.: Danska 8,1%, Švedska 7,7%, Norveška 7,6%.

4.2 Povzetek Zakona o izobraževanju odraslih (ZIO)

Leta 1996 smo sprejeli Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO, Ur. l. št. 12-572/96), ki je opredelil »izobraževanje odraslih kot izobraževanje, izpopolnjevanje, usposabljanje in učenje oseb, ki so izpolnile osnovnošolsko obveznost in si želijo pridobiti, posodobiti, razširiti in poglobiti znanje, pa pri tem izobraževanju nimajo statusa učenca, dijaka ali študenta« (ZIO, 1. člen).

Načela, ki so temelj izobraževanja odraslih (ZIO, 2. člen):

- načelo vseživljenjskosti,
- izobraževanje mora biti vsem dostopno pod enakimi pogoji,
- vsak posameznik se svobodno odloča v procesu izobraževanja,
- izobraževanja odraslih se opravlja kot javna služba,
- izobraževalci so strokovno in etično odgovorni,
- spoštovanje osebnosti in dostojanstva vsakega udeleženca in
- izobraževanje odraslih je enakovredno izobraževanju mladine.

ZIO opredeljuje še naslednje:

- udeležence izobraževanja odraslih,
- izobraževalne programe,
- določa pogoje, ki so potrebni za opravljanje izobraževanja odraslih,
- definira ustanovitev in organe javne organizacije, ki izvaja proces izobraževanja odraslih,
- sprejem in vsebino nacionalnega programa izobraževanja odraslih,
- sprejem in izvajanje letnega programa izobraževanja odraslih,
- finančna sredstva za izvajanje letnega programa,
- sklade,
- organizacije izobraževanja,
- državni izpitni center,
- zbiranje podatkov in skrb za varstvo osebnih podatkov,
- kazenske določbe,
- nadzor in
- prehodne in končne določbe.

Sprejem nacionalnega programa izobraževanja odraslih je določen v 22. in 23. členu ZIO (Ur. l. RS, št. 12/96). Z njim se določi javni interes v izobraževanju odraslih, sprejme pa ga državni zbor Republike Slovenije. Z njim se:

- opredeli cilje izobraževanja odraslih,
- določi prednostna področja izobraževanja odraslih,
- opredeli dejavnosti, potrebne za izvajanje izobraževanja odraslih in
- določi globalni obseg javnih sredstev (ZIO, 23. člen).

4.3 Razvoj kulture vseživljenjskega izobraževanja v prihodnosti

V Sloveniji moramo spodbujati za razvoj vseživljenjskega učenja na vseh področjih kulturnega in gospodarskega področja. Le s tem bomo spodbudili aktivne prebivalce v zaposlovanje, skrbeli za ohranjanje in tudi povečanje konkurenčnosti našega gospodarstva. Ukrepi, s katerimi bi to pospeševali, so (MDDSZ):

- razvijanje programov, ki bodo omogočili pridobivanje znanja za zviševanje kvalitete življenja, informiranosti, kulturne in civilizacijske ravni, za ohranjanje kulturne tradicije in narodne identitete, za sobivanje različnih kultur in za varovanje okolja, omogočili možnosti za izobraževanje za zviševanje izobrazbene ravni na vseh stopnjah; srednješolska izobrazba bo osnovni izobrazbeni standard,
- zagotovitev, v sodelovanju s socialnimi partnerji, različnih oblik in možnosti izobraževanja zaposlenim in brezposelnim, prednostno pa tistim, ki so slabše izobraženi in usposobljeni: za zviševanje dosežene ravni formalne izobrazbe in kvalifikacije, za ohranjanje, posodabljanje, poglobljanje znanja in usposobljenosti ter za razvijanje in uporabo vrhunskega znanja,
- povečati motivacijo za povečevanje izobraženosti in usposobljenosti,
- poskrbeti za potrjevanje znanj pridobljenih po neformalnih poteh (certifikati o poklicni oziroma strokovni usposobljenosti),
- povečanje kakovosti izobraževanja odraslih,
- spodbujanje motiviranosti in vlaganja v izobraževanje pri posameznikih, v podjetjih,
- spodbujanje lokalne ravni za načrtovanje razvoja in vlaganje v izobraževanje,
- usklajevanje spodbud in ukrepov za uresničevanje nacionalnega programa izobraževanja odraslih.

5 VLOGA DELODAJALCEV V PROCESU VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

5.1 Koncept vseživljenjskega učenja in učeča se organizacija

»Ideja o tem, da se morajo organizacije učiti, se je pojavila« že v začetku dvajsetih let 20. stoletja, kar nekako sovпада z umirjanjem industrijske revolucije in liberalnega ekonomskega modela. Obdobje med obema vojnama pa je nekako tudi čas iskanja novih modelov gospodarske rasti, v katerih bi lahko imelo učenje pomembno vlogo. Pojem učenje se je pozneje povezoval s pojmi usposabljanje, organizacijski razvoj ali organizacijsko učenje. S to tematiko so se v preteklem stoletju ukvarjali številni avtorji. Proti koncu stoletja se je pri teoretikih organizacijskih modelov uveljavil pojem »učeča se organizacija«.

»Učeča se organizacija« je po mnenju Davida A. Garvina tista »organizacija, ki je sposobna ustvarjati, pridobivati in prenašati znanje, obenem pa tudi spreminjati vedenje tako, da odseva novo znanje in razumevanje stvari ali pojavov«. V čedalje bolj konkurenčnem poslovnem okolju lahko nesposobnost za učenje vodi do izgube poslovnih priložnosti in posledično propada organizacije. Ob propadu organizacije pa največ izgubi prav posameznik, zaradi česar mora učenje doseči prav vse ravni organizacije. Vodstvo nastopa v vlogi spodbujevalca in nagrajevalca prizadevanj zaposlenih, ki sodelujejo v učenju. »Brez učenja bi organizacije in posamezniki ponavljali preteklo prakso, vsaka sprememba pa bi se pojavila naključno. Stalno in organizirano učenje v organizaciji je vir, ki prispeva k ustreznim spremembam vedenja posameznikov. Nenehne spremembe pa porajajo nove potrebe po organiziranem učenju« (Možina in drugi 2002, 16–17).

Po mnenju številnih teoretikov s področja upravljanja in vodenja organizacij je znanje najpomembnejša konkurenčna prednost, saj ga ni mogoče hitro posnemati. Znanje je edinstveno, medtem ko so naravni viri, proizvodi, tehnologije, proizvodni procesi in tržni kanali tisti strateški dejavniki, ki so pod bolj ali manj podobnimi pogoji na trgu dostopni vsem. Zlasti pomembno je tisto znanje, ki je v lasti posameznih zaposlenih, saj je tega težje odtujiti kot tisto znanje, ki je formalno izraženo in dostopno vsem. »O tem je prepričan tudi Drucker. Pravi, da vstopamo v družbo znanja, kjer bo osnovni ekonomski vir znanje in kjer bodo nosilci znanja odigrali ključno vlogo. Uspešne bodo tiste organizacije, ki bodo bolje upravljale z znanjem; se pravi tiste, ki bodo znanje znale poiskati, zavarovati, porazdeliti, povečevati, izkoristiti ipd« (Možina in drugi 2002, 18).

Meja med organizacijskim učenjem in učečo organizacijo je tudi po mnenju številnih teoretikov pogosto zabrisana ali težko določljiva. Večina opredelitev izpostavlja pomen pridobivanja, dopolnjevanja, izboljšanja in prenašanja znanja (Reynolds in Ablett 1998, 26).

Tjepken in Wognum sta opredelila mejo med organizacijskim učenjem in učečo organizacijo tako (Reynolds in Ablett 1998, 26): Učeča organizacija se odziva na spremembe v okolju s pomočjo proaktivnega organizacijskega učenja; celo več, namenoma razvija in izboljšuje sposobnost učenja. Da bi uresničevali učenje na organizacijskem nivoju, učeča organizacija izrablja učenje vseh zaposlenih, pri čemer stremi k oblikovanju takšnega delovnega okolja, ki vzpodbuja in podpira učenje.

Potemtakem je »organizacijsko učenje stopnica, ki naj bi jo podjetje premagalo, če želi doseči stanje učeče se organizacije. Ko postane organizacijsko učenje samoumeven del obnašanja in razmišljanja v podjetju, se lahko začne govoriti o učeči organizaciji«. Gre za organizacijo, kjer se napake, spremembe in probleme obravnava kot priložnosti za učenje (Reynolds in Ablett 1998, 26). V nadaljevanju bomo podrobneje obravnavali povezavo koncepta vseživljenjskega učenja s konceptom učeče se organizacije.

Najpomembnejši dejavniki uspešne vpeljave organizacijskega učenja so pogoji učenja. Med pogoje učenja spadata tudi okolje in prostor učenja. Spodbujevalne pogoje ustvarjajo predvsem vrhnji menedžerji z vpeljavo določenih poslovnih politik in procesov (Rifkin in Fulop 1997, 137). Pravzaprav gre za skupino posameznikov, ki podpirajo učenje. Pomemben je dialog, ki omogoča izmenjavo mnenj in tudi posredovanje znanj znotraj same organizacije.

5.1.1 Organizacijsko učenje

Učenje v podjetju je možno, če so izpolnjeni pravi pogoji. Pridobljeno znanje namreč vodi do spremembe v organizacijskem obnašanju. »Argyris in Schön opozarjata, da je organizacijsko učenje kolektivna izkušnja posameznikov v organizaciji, vidna le ob spremembah postopkov, ki so doslej v podjetju opredeljevali in predpisovali način pridobivanja znanja. Če v podjetju ne pride do sprememb v organizacijskem obnašanju in kulturi, so s tem povezane aktivnosti zgolj poraba energije in ustvarjanje nepotrebnih stroškov« (Argyris in Schön v Henderson 1997, 100).

»Organizacijsko učenje ne more biti umetno vgrajeno v organizacijo«. Posamezniki, ki sestavljajo organizacijo, so gibalno organizacijskega učenja v podjetju. »Da lahko govorimo o organizacijskem učenju, morajo v podjetju potekati 3 procesi: (i) proces pridobivanja znanja, (ii) proces širjenja znanja in (iii) proces uporabe znanja«. Ti trije procesi tvorijo »krog učenja«. To je tudi nujni pogoj, da je organizacijsko učenje sploh možno. Podjetja so najpogosteje prisiljena v vzpostavitev sistema organizacijskega učenja zaradi sprememb v zunanjem okolju organizacije. Te spremembe izvirajo bodisi iz spremenjenih navad kupcev na trgu bodisi iz naraščajoče konkurence med ponudniki blaga in storitev. Bolj kot bo podjetje pripravljeno na te spremembe, bolj bo uspešno. Bolj kot se bo podjetje s svojimi procesi in produkti prilagodilo zunanjemu okolju, manjši bodo zunanji vplivi na uspešnost poslovanja. »Zato organizacijsko učenje ne bo omogočalo podjetju samo ohranitve konkurenčnih prednosti, temveč tudi možnost vpliva na evolutijski proces poslovnega sveta« (DiBella in Nevis 1998, 38).

»Organizacijsko učenje je najpogosteje opredeljeno kot dinamičen proces ustvarjanja, pridobivanja in posredovanja znanja (Venugopal in Baets 1995, 23). Simptomi učenja organizacije so«:

- ko organizacija zbira in analizira informacije iz okolja in na podlagi teh informacij oblikuje svojo razvojno strategijo;
- ko zaposleni oblikujejo skupno znanje kot odziv na dogajanje zunaj in znotraj svoje organizacije;
- ko si zaposleni vsakodnevno izmenjujejo informacije;
- ko so zaposleni nenehno pozorni na spremembe v okolju, da lahko čim hitreje ukrepajo.

5.1.2 Učeča se organizacija

V družbi, kjer so edina stalnica spremembe, že preizkušene metode izobraževanja ne zadoščajo več za rast in razvoj. Vir znanja zaposlenih že dolgo niso zgolj seminarji ali delavnice, ki jih organizirajo zunanji ponudnik, in študij ob delu. Podjetja čedalje bolj uporabljajo modele, ki so prilagojeni zgolj potrebam samega podjetja. Tako lahko poteka usposabljanje na samem delovnem mestu, kadar gre za reševanje problemov pri delu. »Kadar gre za vsebine, kjer je pomembna medosebna interakcija, bo podjetje izbralo učenje v

skupinah«, ki jih lahko sestavljajo zgolj zaposleni ali tudi zunanji udeleženci. Menedžerji morajo nenehno slediti spremembam v podjetju in posledično prilagajati učne pristope in metode. »Od timov v učeči se organizaciji se pričakuje, da bodo samostojno reševali svoje notranje probleme, tako mora biti učeča se organizacija sposobna pospešiti procese svojega lastnega učenja in rasti« (Brečko v Možina in drugi 2002, 24).

Učeča se organizacija naj bi imela sledeče značilnosti (Možina in drugi 2002; Dimovski in drugi 2005):

- je fleksibilna oz. prožna;
- ima nizko stopnjo hierarhije;
- je decentralizirana, saj so skupine znotraj nje samostojne, posameznikom pa je dana večja odgovornost;
- ima oblikovan sistem vrednot in način dela, ki ga sprejmejo vsi;
- ima prepoznavno in na znanju temelječo organizacijsko kulturo;
- je odprta za izzive iz zunanjega okolja;
- vodi takšno politiko, ki zaupa svojim zaposlenim;
- zaposleni so samoiniciativni in odgovorni;
- ima hiter pretok informacij;
- konkurenčna prednost temelji na znanju.

Pomembno vlogo pri vzpostavitvi učeče se organizacije ima predvsem razvoj novih informacijskih in komunikacijskih tehnologij. »Razvoj novih informacijskih in telekomunikacijskih tehnologij je korenito spremenil način poslovanja sodobnih družb. Zaradi hitrejšega pretoka informacij se podjetja preoblikujejo v učeče se organizacije, globalno informacijsko omrežje pa omogoča uporabo novih, računalniško podprtih tehnologij, s katerimi sodobne organizacije lahko vzpostavijo sistem managementa znanja« (Dimovski in drugi 2005, 25).

»V učeči se organizaciji je zelo pomembna komunikacija in sodelovanje med člani«. Zaposleni so vsakodnevno vpeti v prepoznavanje in reševanje problemov. Na ta način je organizacija zmožna hitreje zaznati bodisi priložnosti bodisi nevarnosti iz zunanjega okolja. Medtem ko je cilj tradicionalnih organizacij učinkovito poslovanje, učeče se organizacije na prvo mesto postavljajo reševanje problemov. V učečih se organizacijah so zaposleni vir

izboljšav in novih vzorcev delovanja, ki so jih pripravljene deliti med seboj. »Organizacija na ta način lahko uporabi najboljše izkušnje in znanje, je odprta za okolje, sposobnosti za učenje pa si želi še povečevati. Našteti trije dejavniki so ključnega pomena za dvig kakovosti, izboljševanje odnosov s kupci in dobavitelji, uspešnejše uresničevanje strategij, večje zadovoljstvo kupcev in doseganje trajne dobičkonosnosti« (Dimovski in drugi 2005, 80–81).

»Normativni pogled definira učečo organizacijo kot stanje, ki odseva idealnost forme, ki jo opredeljujejo notranji pogoji, in omogoča organizaciji možnost povečane uspešnosti poslovanja« (DiBella in Nevis 1998, 7).

Največjo oviro pri vzpostavitvi učeče organizacije predstavlja prav njen najpomembnejši del – človeški faktor. Zaposleni so namreč navajeni stabilnosti, saj ta posledično zagotavlja tudi varnost. Prehod na učečo organizacijo pomeni tudi korenitejše spremembe, »pri čemer je potrebno spremeniti tudi organizacijsko kulturo«. Spreminjanje organizacijske kulture pa je proces, ki terja veliko časa, zavzetosti vodstva in motivacije zaposlenih. Poleg tega mora vodstvo dobro poznati sedanje stanje in se zavedati, ali so se posamezniki pripravljene spremeniti, da bi se razvili znotraj učeče organizacije. Zaposleni morajo namreč aktivno sodelovati pri učenju, si pomagati in spremljati predvidene rezultate. Organizacija se mora tudi primerjati z drugimi, da bi lahko prešla na višje stopnje razvoja (Možina in drugi 2002, 40). Prehod v učečo organizacijo prinaša številne pozitivne učinke. Tako je po Mirvisu »učeča organizacija tista organizacija, ki odpravlja kaos in neodločenost, ki zmanjšuje več-nivojskost organizacij, povečuje decentralizacijo, vzpodbuja zaposlene, poudarja skupinsko delo, teži k oblikovanju med-sektorskih (med-oddelčnih) delovnih skupin, uvaja mrežne odnose, poudarja nove tehnologije in nove oblike vodenja ter svetovanja« (Mirvis v Rifkin in Fulop 1997, 137).

5.2 Vloga delodajalcev v procesu izobraževanja zaposlenih

Ker so kvalifikacijske zahteve delovnih mest čedalje višje, dajejo delodajalci prednost izobraženi delovni sili, ki naj bi imela poleg dobre formalne izobrazbe tudi druge spretnosti. Te druge spretnosti naj bi omogočale vseživljenjsko učenje in hitro prilagajanje spreminjajočim se okoliščinam opravljanja dela. Obenem se je v zadnjih desetletjih spremenila tudi struktura podjetij, na kar kažejo statistični podatki. V Sloveniji se namreč

zmanjšuje zaposlovanje v industriji in povečuje v storitvenem sektorju, predvsem v javnih in poslovnih storitvah (Eurostat v Mohorčič Špolar in drugi 2011, 84). Podatki o poklicni strukturi zaposlenih potrjujejo, da se povečuje zaposlovanje v poklicih, ki temeljijo na višjih stopnjah izobrazbe, zmanjšuje pa se zaposlovanje v manj zahtevnih poklicih (Ivančič v Mohorčič Špolar in drugi 2011, 84).

Konkurenčna prednost slovenskih podjetij temelji predvsem na inovativnosti, pri čemer to ni zgolj inovativnost v obliki novih proizvodov in storitev, temveč inovativnost v smislu novih procesov in organizacij dela. »Med te se uvršča tudi hitrost pridobivanja tujega znanja in prenašanje kakršnega koli znanja v proizvodnjo« (Svetličič 2015, 46). Predpogoj za krepitev inovativnosti in posledično tudi konkurenčnosti so dobri kadri, ki so plod učinkovitega izobraževalnega sistema ter uspešnega raziskovalnega dela. Svetličič in Pavlin sta v prispevku *Izobraževanje in konkurenčnost* (Svetličič in Pavlin v Svetličič 2015, 46) prikazala pozitivno povezavo med izobraževanjem in konkurenčnostjo ter vpliv izobraževanja na rast (Svetličič 2015, 46).

Tudi raziskava med slovenskimi podjetji, ki jo bom predstavila v poglavju 6, je pokazala, da je izobraževanje in usposabljanje zaposlenih prineslo pozitivne rezultate. Podjetja so ocenila, kakšne rezultate je imelo izobraževanje v zadnjih petih letih na letni dobiček podjetja, produktivnost dela, konkurenčnost podjetja in zadovoljstvo zaposlenih. Ocena odgovorov je pokazala, da je na vseh področjih prišlo do povečanja, kar govori v prid izobraževanju in usposabljanju zaposlenih.

Tabela 5.1: Rezultati izobraževanja v zadnjih petih letih

Učinek izobraževanja	Ocena pomembnosti v odstotkih					Ocena*
	zmanjšanje	enako stanje	povečanje	znatno povečanje	nimamo podatkov	
letni dobiček podjetja	0,0	31,7	40,6	2,0	25,7	3,2
produktivnost dela	1,0	22,2	53,5	10,1	13,1	3,1
konkurenčnost podjetja	1,0	27,8	39,2	14,4	17,5	3,2
zadovoljstvo zaposlenih	1,0	18,0	46,0	22,0	13,0	3,3

*ocena je izračunana tako, da sem pripisala oceno 1 (zmanjšanje), 2 (enako stanje), 3 (povečanje), 4 (znatno povečanje), 5 (nimamo podatkov)

Vsekakor lahko rečemo, da za »kakovostnim delom vselej stojijo tako znanje, izkušnje, veščine kot tudi odnos do dela. V današnji informacijski družbi delodajalci ne iščejo delavcev, ki imajo samo (formalno) znanje. Predvsem so iskani takšni (tisti) delavci znanja, ki imajo tudi razvite kompetence – torej tiste, ki znajo zapleteno delo tudi kakovostno, odlično opraviti« (Židan 2015, 15).

5.3 Vseživljenjsko učenje in usposabljanje zaposlenih kot ključni dejavnik konkurenčnosti in razvoja moderne organizacije

Permanentnemu oz. vseživljenjskemu učenju lahko pripišemo naslednje značilnosti, in sicer (Možina 2002, 17):

- organizacija mora prepoznati vlogo učenja in znanja, ki prispevajo h končnim rezultatom in neposrednim ciljem;
- organizacija se mora naučiti tudi pozabljanja oz. opustitve tistega znanja, procesov in nalog, ki ne vodijo k predvidenim dosežkom;
- zaposleni v organizaciji se morajo zavedati potreb po znanju in morajo biti motivirani;
- učenje v organizaciji je stalno dogajanje, ki ga načrtujejo, organizirajo in ocenjujejo zlasti menedžerji.

Zaradi nenehnih sprememb zunaj in tudi znotraj podjetja se posameznikovo učenje ne konča ob zaključku šolanja in prvi zaposlitvi. Učenje kot vseživljenjski proces naj bi potekalo skozi »celotno aktivno delovno dobo posameznika in tudi po njej«.

Pri zaposlovanju ljudi podjetja iščejo in izbirajo tiste kandidate, ki imajo poleg formalne izobrazbe tudi nekatere posebne lastnosti, ki jih zahteva delo, kot so na primer fleksibilnost, ustvarjalnost, timsko delo, sposobnost in motiviranost za učenje. »Organizacijo sestavljajo in gradijo ljudje, ki so kreativni in razvijajo nove ideje, ki so sposobni delovati samostojno in skupaj z drugimi ter so se sposobni učiti sami, kakor skupaj z drugimi« (Možina 2002, 209).

Po Drucknerju (Druckner 2001 v Kohont 2011, 50) »bo najpomembnejši izziv, s katerim se bo moral soočiti menedžment v 21. stoletju, povečanje produktivnosti umskega dela in delavca«. Produktivnost bo tako postala osrednja točka upravljanja s človeškimi viri. Z vidika produktivnosti bo potrebno oblikovati drugačne predpostavke o zaposlenih, vodenju in

organizacijah, katerih cilj je ustvariti čim večjo produktivnost na podlagi znanj vsakega posameznika. »V družbi znanja zato organizacije na pritiske odgovarjajo z novo filozofijo vodenja in opolnomočenja sodelavcev« (Boxall in Purcell 2003 v Kohont 2011, 50) ter poskušajo na ta način aktivirati potencialne zaposlenih. Znanje in usposobljenost zaposlenih namreč omogoča podjetjem oz. organizacijam prožnost. »Ob menedžmentu kompetenc postaja za organizacije vse pomembnejši menedžment znanja«. Znanje pa je tisti dejavnik uspešnosti, glede katerega sta si enotna tako delodajalec kot delojemalec.

6 RAZISKAVA O ODNOSU SLOVENSКИH PODJETNIKOV DO SPODBUJANJA VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA IN IZOBRAŽEVANJA ZAPOSLENIH

6.1 Uvod k raziskavi

Namen raziskave je ugotoviti, koliko in ali sploh slovenska podjetja vlagajo v izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlenih, kakšni so učinki izobraževanja in usposabljanja zaposlenih na poslovanje podjetja. Pomembno vprašanje je bilo tudi, ali zaposleni in delodajalci sploh želijo izobraževanja oziroma kakšna je klima v podjetju, ko gre za vprašanje izobraževanja. Zanimalo nas je, koga od zaposlenih izobražujejo delodajalci, glede na doseženo izobrazbo, in kako pogosto so zaposleni vključeni v proces izobraževanja.

Kot smo v prejšnjih poglavjih že poudarili, je izobraževanje zaposlenih zelo pomemben dejavnik pri uspešnosti podjetij, konkurenčnosti in hitrejšem prilagajanju spremembam na trgu.

Vsako leto poteka konferenca Izobraževalni management, na kateri razglasijo »deset slovenskih podjetij, ki največ vlagajo v izpopolnjevanje znanja in usposabljanje zaposlenih«. Značilno za vseh top deset izobraževalcev je, da beležijo rast prihodkov. V letu 2014 je bil v teh podjetjih zaposleni »deležen dobrih 48 ur usposabljanja, podjetje pa je za to v povprečju namenilo 872 eur« (Rupar, 2015).

6.2 Metodologija raziskovanja

Podatki iz raziskave slovenskih podjetij so bili zbrani z anketiranjem po pošti. Instrument zbiranja podatkov je bil standardiziran vprašalnik oz. vprašalnik z danimi odgovori (Priloga 1). Vprašalnik je bil narejen na podlagi nekaterih drugih raziskav in zlasti na podlagi lastnih spoznanj in ugotovitev, do katerih sem prišla ob preučevanju literature.

Vprašalnik je okvirno možno razdeliti v štiri dele. Prvi del se nanaša na same rezultate podjetja, ki so tudi posledica izobraževanja, in pomembnost vira financiranja izobraževanja. Drugi del zajema strukturo zaposlenih, ki so vključeni v izobraževanje, po izobrazbi, pogostosti izobraževanja. Tretji del obravnava odnos podjetja do različnih dejavnikov, ki

vplivajo na uspeh podjetja, odnos zaposlenih in vodstva do izobraževanja. Zadnji del se nanaša na demografska vprašanja, ki omogočajo razvrstiti podjetja.

Izbira vzorca raziskovalnega projekta je temeljila na lastni slučajni izbiri podjetnikov iz Poslovnega imenika 2013. Ker formalni, splošno dostopen vzorec, ki bi temeljil na slučajnosti izbiri podjetij, ne obstaja, je bilo v vzorec vključenih 350 podjetij. Na raziskavo se je odzvalo 105 podjetij, kar pomeni 30% odziv.

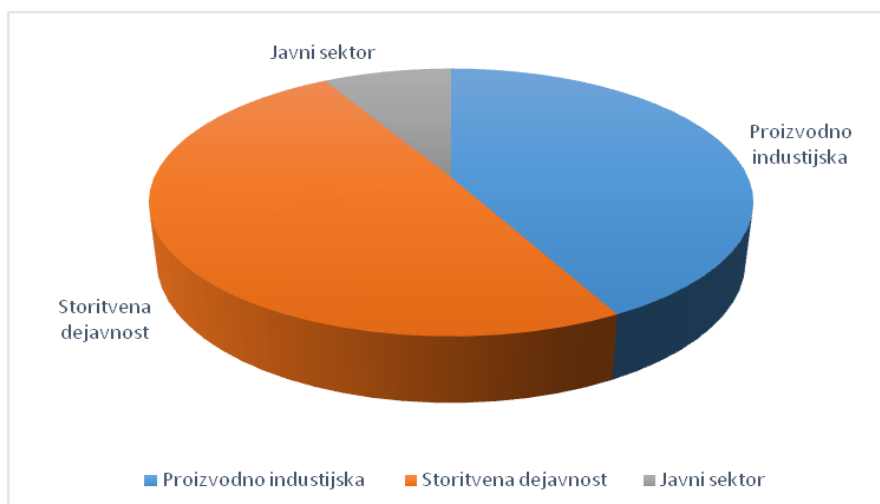
V nadaljevanju sledi analiza odgovorov in predstavitev rezultatov z metodo dokazovanja/zavračanja hipotez na podlagi analize. Podatki so bili obdelani s statističnim programskim paketom SPSS 8.0 za Windows.

6.3 Opis vzorca

Omenili smo, da je bil del anket poslan samostojnim podjetnikom oz. osebnim družbam, del pa gospodarskim družbam. Na raziskavo se je odzvalo 9 samostojnih podjetnikov (8,6% celotnega vzorca), kar predstavlja približno desetino celotnega vzorca, ter 96 gospodarskih družb (91,4% celotnega vzorca).

Skoraj polovica podjetij iz raziskave se ukvarja s storitveno dejavnostjo, 49,5%. Sledi proizvodno industrijska dejavnost, ki jo opravlja 42,3% anketirancev in nekaj podjetij iz javnega sektorja, ta predstavlja 8,2% od celotnega vzorca (slika 6.1).

Slika 6.1: Dejavnost podjetij v raziskavi



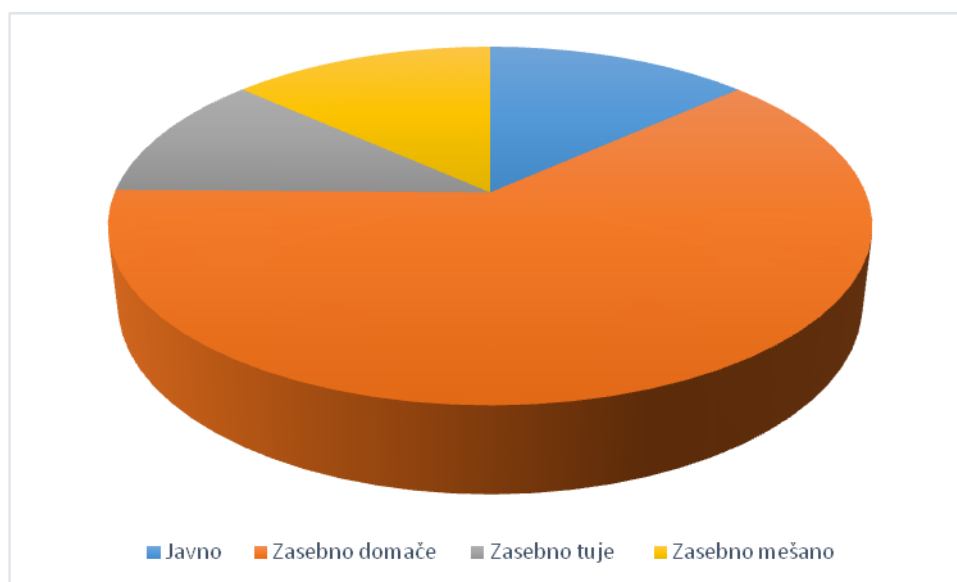
Na anketo je odgovorilo največ velikih podjetij, ki zaposlujejo nad 250 ljudi (32,4%), sledijo jim mala podjetja, ki imajo od 10 do 49 zaposlenih (28,6%), na tretjem mestu so mikro podjetja z do 9 zaposlenimi (21,9%), medtem ko so najmanj odgovorov prispevali iz srednjih podjetij, ki zaposlujejo od 50 do 249 ljudi (17,1%) (tabela 6.1).

Tabela 6.1: Število zaposlenih v podjetjih iz raziskave

	št. zaposlenih	podjetja	v odstotkih
Mikro podjetja	od 0 do 9	23	21,9
Mala podjetja	od 10 do 49	30	28,6
Srednja podjetja	od 50 do 249	18	17,1
Velika podjetja	nad 250	34	32,4
	skupaj	105	100,0

Velika večina podjetij je v zasebnem domačem lastništvu, ta delež predstavlja 61,9% vseh anketirancev. Enak delež predstavljata zasebno mešano lastništvo in javno lastništvo, po 13,3%, najmanjši delež predstavljajo podjetja v zasebno tujem lastništvu (slika 6.2).

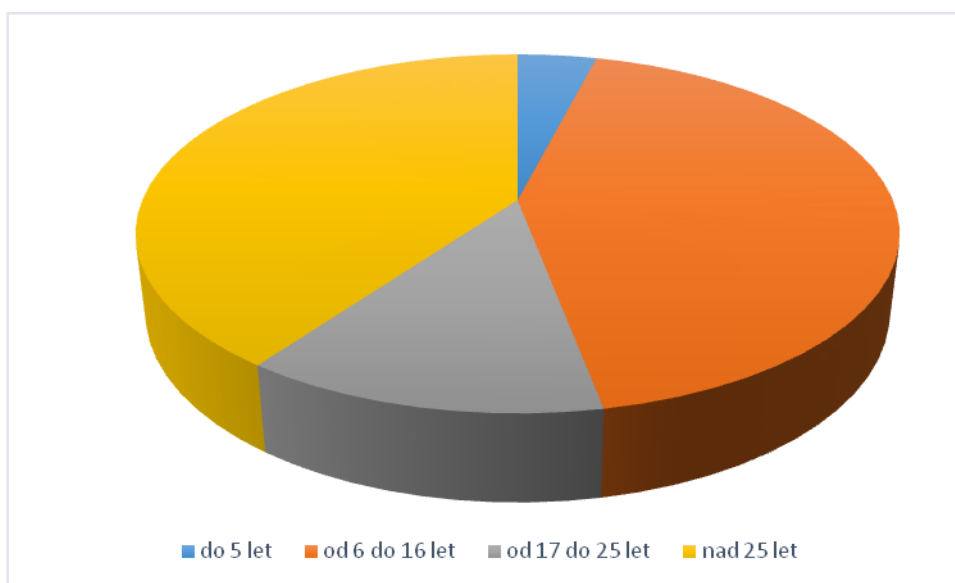
Slika 6.2: Oblika lastništva podjetij v raziskavi



Največ podjetij, ki je sodelovalo v raziskavi, deluje od 6 do 16 let, te predstavljajo kar 43,0% delež od celotnega vzorca. 40,0% vseh podjetij deluje več kot 25 let, iz česar lahko sklepamo,

da so bila ta podjetja ustanovljena še pred osamosvojitvijo Slovenije. 13,0% anketiranih podjetij je dejavnih od 17 do 25 let, najmanjši odstotek pa predstavljajo podjetja, mlajša od 5 let, in sicer 4,0% (slika 6.3).

Slika 6.3: Starost podjetij v raziskavi



6.4 Predstavitev rezultatov

Pogostost izobraževanja zaposlenih

Raziskava je pokazala, da 58,8% podjetij izobražuje svoje zaposlene glede na potrebe poslovnega procesa. Iz tega gre sklepati, da v teh podjetjih ne načrtujejo procesa izobraževanja, ampak se za to odločajo sproti, ko pride do nastale situacije oz. se pojavijo potrebe po novem oziroma dodatnem znanju. Ugotovili smo, da je ta delež približno enak, ne glede na število zaposlenih v podjetju, in sicer delež varira od 13,7% v velikih podjetjih (nad 250 zaposlenih) do 15,7% v podjetjih, ki imajo zaposlenih od 10 do 49 ljudi. V mikro in srednje velikih podjetjih je ta delež 14,7% (tabela 6.2).

Tabela 6.2: Povezava pogostosti izobraževanja s številom zaposlenih

Pogostost izobraževanja	Število zaposlenih v podjetju				Skupaj
	0 do 9	od 10 do 49	od 50 do 249	nad 250	
nikoli	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
skoraj nikoli	2,9	2,9	0,2	1,0	7,0
sproti v skladu z zahtevami poslovnega procesa	14,7	15,7	14,7	13,7	58,8
stalno	2,9	9,8	2,9	18,6	34,2
skupaj	20,5	28,4	17,8	33,3	100,0

Proces stalnega izobraževanja je prisoten v 34,2% podjetjih. Tu pa so razlike glede na velikost podjetja značilne. Največji delež stalnega izobraževanja izvajajo velika podjetja (18,6% delež celotnega vzorca), sledijo mala podjetja, najmanj pa mikro in srednje velika podjetja, ki imajo zopet enak delež: 2,9% od celotnega deleža.

V 6,9 % anketiranih podjetij pa skoraj nikoli ni prisotno usposabljanje in izobraževanje zaposlenih.

V procesu izobraževanja oziroma usposabljanja so bili največkrat vključeni tisti zaposleni, katerih delovno mesto je to zahtevalo (64,4%), sledijo zaposleni z višjo šolo ali več in s srednjo šolo po 14,9%, nato zaposleni z eno do tri letno poklicno srednjo šolo (4%) in na koncu zaposleni z osnovno šolo (2%) . Če pa pogledamo še obliko lastništva ($\chi^2 = 20,001$; Sig = 0,067), pa dobimo naslednje rezultate:

- glede na zahteve delovnega mesta največkrat izobražujejo v zasebnem domačem podjetju 38,6%, v javnem in zasebnem tujem podjetju je ta delež 8,9% in 7,9% v zasebnem mešanem podjetju,
- z višješolsko izobrazbo ali več največkrat izobražujejo v zasebnem domačem podjetju 7,9%, sledijo podjetja v javni lasti z 4,0%, nato zasebna tuja podjetja z 2,0% in zasebna mešana podjetja
- zaposlene s srednješolsko izobrazbo (poklicna in splošna srednja izobrazba) izobražujejo največkrat v zasebnih domačih podjetjih 14,9%, v javnih in zasebnih tujih podjetjih je ta delež po 1,0%, v zasebnih mešanih pa 2,0%.

- izobraževanje zaposlenih z največ osnovno šolo poteka v 2,0% zasebnih mešanih podjetjih.

Sredstva financiranja

Poleg potreb po izobraževanju zaposlenih je seveda pomembno, koliko sredstev podjetja namenijo za sam proces izobraževanja. Skoraj šestdeset odstotkov podjetij nameni za izobraževanje od 0 do 1 odstotka dohodka, okoli sedemnajst odstotkov pa nad enim do dveh odstotkov dohodka, kar visok odstotek podjetij (15,4%) nameni izobraževanju nad pet odstotkov celotnih dohodkov. Najmanj podjetij (9,2%) pa vložijo v izobraževanje nad dva do pet odstotkov (tabela 6.3).

Tabela 6.3: Odstotek dohodka, ki ga podjetja namenijo izobraževanju zaposlenih

% dohodka	podjetja	v odstotkih
0 do 1	38	58,5
nad 1 do 2	11	16,9
nad 2 do 5	6	9,2
nad 5	10	15,4
Skupaj	65	100,0

Zelo veliko podjetij (58,5%) nameni manj kot 1% sredstev za izobraževanje zaposlenih. Lahko sklepamo, da so to tista podjetja, ki v izobraževanje ali usposabljanje zaposlenih vlagajo sproti, ko se pojavi potreba po tem. Glede na to, da znanje predstavlja pomembno konkurenčno prednost, bi lahko rekli, da je to zelo slabo za vsa ta podjetja, ki še niso sprejela koncepta, da le z vlaganjem v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, prispevajo k svoji poslovni uspešnosti.

Leta 2002 so v podjetju Planet GV začeli meriti sredstva, ki jih podjetja vlagajo v izobraževanje zaposlenih. V tem času se je izobraževalni proračun s 0,66% od skupnih stroškov dela v prvem letu dvignil na 2,5% v letu 2013 oziroma na 1,8% v letu 2014 (Rupar 2015). Z merjenjem so spodbudili, da se izobražuje celoten kader, od vodilnih do najnižje zaposlenih. S tem se zvišuje inovativnost izobraževanja, povečuje se število notranjih mentorjev, narašča dodana vrednost na zaposlenega. To nam dokazuje, da je izobraževanje najučinkovitejše orodje razvoja kadra (Brečko v Rupar 2015). V enem izmed teh podjetij je

udeležba zaposlenih v izobraževanju skoraj 98%. Večino izobraževanj, programov je interno prilagojenih, ponujajo pa tudi študij ob delu (Rupar 2015).

Viri financiranja

Glede na prejete odgovore iz raziskave lahko sklepamo, da večina podjetij izobražuje zaposlene iz lastnih finančnih sredstev, saj je 86% podjetij odgovorilo, da so lastna sredstva pomembna oziroma zelo pomembna. Največje število teh podjetij je v zasebnem domačem lastništvu (57,4% celotnega vzorca). Le 6% vseh anketiranih podjetij meni, da lastna finančna sredstva niso pomembna, medtem ko 8 % anketiranih podjetij meni, da niso niti nepomembna niti pomembna (tabela 6.4).

Tabela 6.4: Pomen financiranja izobraževanja zaposlenih iz lastnih sredstev glede na obliko lastništva družbe

Pomen financiranja z lastnimi sredstvi	Oblika lastništva podjetja				Skupaj
	javno	zasebno domače	zasebno tuje	zasebno mešano	
povsem nepomembno	1,0	0,0	0,0	1,0	2,0
nepomembno	2,0	1,0	1,0	0,0	4,0
niti niti	1,0	4,0	0,0	3,0	8,0
pomembno	4,0	17,8	5,0	4,9	31,7
zelo pomembno	4,9	39,6	4,9	4,9	54,3
Skupaj	12,9	62,4	10,9	13,8	100,0

Velik pomen financiranju izobraževanja zaposlenih iz lastnih sredstev pripisujejo tudi v velikih podjetjih, ki zaposlujejo več kot 250 ljudi. Ta delež zajema 28,7% celotnega vzorca, sledijo mala podjetja s 24,8%, mikro podjetja z 18,8% in na koncu še srednje velika podjetja, katerih delež je bil 13,9% od celotnega vzorca (tabela 6.5).

Tabela 6.5: Pomen financiranja izobraževanja zaposlenih iz lastnih sredstev glede na število zaposlenih v podjetju

Pomen financiranja z lastnimi sredstvi	Število zaposlenih v podjetju				Skupaj
	0 do 9	od 10 do 49	od 50 do 249	nad 250	
povsem nepomembno	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0
nepomembno	1,0	2,9	0,0	0,0	3,9
ni niti	2,0	1,0	2,9	2,0	7,9
pomembno	8,9	12,9	4,0	5,9	31,7
zelo pomembno	9,9	11,9	9,9	22,8	54,5
Skupaj	21,8	28,7	16,8	32,7	100,0

Pri uresničevanju evropske dimenzije vseživljenjskega izobraževanja ima zelo pomembno vlogo tudi država, ki s svojimi ukrepi spodbuja izobraževanje odraslih. Kako pomemben faktor pri izobraževanju zaposlenih pa so državna sredstva oziroma subvencije smo preverili v raziskavi, ki je dala naslednje odgovore. Odgovori so, v primerjavi z odgovori na vprašanje o lastnem financiranju, nekako pričakovani (tabela 6.6).

Tabela 6.6: Pomen subvencij države glede na obliko lastništva podjetja

Pomen subvencij države	Oblika lastništva podjetja				Skupaj
	javno	zasebno domače	zasebno tuje	zasebno mešano	
povsem nepomembno	2,2	24,9	7,6	2,2	36,9
nepomembno	0,0	7,6	0,0	1,1	8,7
ni niti	1,1	8,7	2,2	3,3	15,3
pomembno	5,4	12,0	2,2	4,3	23,9
zelo pomembno	5,4	8,7	0,0	1,1	15,2
skupaj	14,1	61,9	12,0	12,0	100,0

Velika večina podjetij meni, da so subvencije države nepomembne oziroma povsem nepomembne (45,6% celotnega vzorca). To je lahko tudi posledica dejstva, da je večina podjetij, ki so zajeta v raziskavi, v zasebni lasti, 40,1% celotnega vzorca. 39,1 % anketiranih podjetij meni, da so državna sredstva pomembna ali zelo pomembna, pri čemer gre za podjetja, ki so 10,8% v javni lasti in 22,9% v zasebni lasti (statistično značilna pozitivna

povezanost med pomembnostjo subvencij države in obliko lastništva podjetij: $\chi^2 = 18,700$; Sig = 0,096).

Zelo podobne odgovore kot pri subvencijah države smo prejeli tudi za evropska sredstva, namenjena izobraževanju zaposlenih. Statistično značilna pozitivna povezanost med pomembnostjo evropskih sredstev in obliko lastništva podjetij je bila: $\chi^2 = 20,014$; Sig = 0,067.

- Kot nepomembna in povsem nepomembna evropska sredstva so označili v 46,8% celotnega vzorca. Največji delež so prispevala podjetja v zasebni lasti (43,5%).
- Pomembna in zelo pomembna so evropska sredstva za proces izobraževanja v 35,7% primerih, od tega je 21,6% podjetij v zasebni lasti, v javni lasti pa je 8,7%.
- Evropska sredstva so kot niti pomembna niti nepomembna ocenili v 18,5% celotnega vzorca, od tega je največ podjetij v zasebni lasti.

Če primerjamo pomen subvencij države glede na dejavnost podjetja, pa se izkaže, da so podjetja ocenila, da so subvencije države najbolj pomembne ali zelo pomembne v proizvodno industrijski dejavnosti (16,6% celotnega vzorca), kot nepomembne ali povsem nepomembne pa so največkrat odgovorili v storitveni dejavnosti (26,2% celotnega vzorca), javni sektor označuje subvencije države kot pomembne in zelo pomembne (tabela 6.7).

Tabela 6.7: pomen subvencij države pri izobraževanju zaposlenih glede na dejavnost podjetja

Pomen subvencij države	proizvodno industrijska	storitvena	javni sektor	skupaj
povsem nepomembno	10,7	23,8	1,2	35,7
Nepomembno	6,0	2,4	0,0	8,4
niti niti	9,5	6,0	0,0	15,5
Pomembno	11,8	8,3	3,6	23,7
zelo pomembno	4,8	7,1	4,8	16,7
skupaj	42,8	47,6	9,6	100,0

$\chi^2 = 17,312$; Sig = 0,027

Iz rezultatov, ki se nanašajo na subvencije države v proizvodno industrijski dejavnosti, lahko sklepamo, da so v tej dejavnosti zaposleni kadri z različno stopnjo izobrazbe, od najnižje izobrazbe v proizvodnji do visoko izobraženih vodilnih kadrov. Država s svojimi

subvencijami spodbuja usposabljanja zaposlenih, in sicer so največkrat ta sredstva namenjena starejšim od 50 let, odraslim z največ dokončano osnovno šolo in invalidom. Prejeti odgovori nam kažejo, da jih nekatera od proizvodno industrijskih podjetij tudi izkoristijo.

6.4.1 Dejavniki, ki vplivajo na uspeh podjetja

Podjetja so v raziskavi ocenila, kako pomembni so različni dejavniki za uspeh podjetij. Oceniti so morali naslednje dejavnike: izobrazbo, izkušnje, denar in kapital, ustvarjalnost, pripravljenost tveganja podjetja, pomoč države, trdo delo, uvajanje novosti, dobro vodenje in vlaganje v usposabljanje zaposlenih. Rezultate sem predstavila v Tabeli 6.8.

Tabela 6.8: Dejavniki, ki vplivajo na uspeh podjetja

Dejavniki, ki vplivajo na uspeh družbe	Ocena pomembnosti v odstotkih					Ocena*
	povsem nepomembno	nepomembno	niti niti	pomembno	zelo pomembno	
izobrazba	1,0	1,0	12,4	67,5	18,1	4,0
izkušnje	0,0	0,0	1,0	31,4	67,6	4,7
denar, kapital	3,8	0,1	12,5	54,8	28,8	4,0
ustvarjalnost	1,0	1,0	3,8	34,6	59,6	4,5
pripravljenost tvegati	1,0	1,0	20,3	51,5	26,2	4,0
pomoč države	14,4	10,6	34,6	27,9	12,5	3,1
trdo delo	1,0	0,0	14,7	52,9	31,4	4,1
uvajanje novosti	1,0	0,0	2,9	40,8	55,3	4,5
dobro vodenje	0,0	0,0	0,0	13,6	86,4	4,9
vlaganje v usposabljanje	0,0	1,0	7,7	32,7	58,6	4,5

*ocena je izračunana tako, da sem pripisala oceno 1 (povsem nepomembno), 2 (nepomembno), 3 (niti niti), 4 (pomembno), 5 (zelo pomembno)

Ocena rezultatov raziskave je pokazala, da so podjetja v večini primerov odgovorila, da so navedeni dejavniki pomembni, z izjemo pomoči države, za katero anketirana podjetja menijo, da ni niti pomembna niti nepomembna. Kot zelo pomembne so označili izkušnje, ustvarjalnost, uvajanje novosti, dobro vodenje in vlaganje v usposabljanje. Nekateri od teh dejavnikov so se pokazali kot pomembni tudi v povezavi z nekaterimi neodvisnimi

spremenljivkami (starost podjetja, dejavnost podjetja, registracija podjetja). Te rezultate predstavljam v nadaljevanju.

Tabela 6.9: Pomen izobrazbe za uspeh podjetja glede na starost podjetja

Pomen izobrazbe	Starost podjetja				Skupaj
	do 5 let	od 6 do 16 let	od 17 do 25 let	nad 25 let	
povsem nepomembno	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
nepomembno	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
ni niti	1,0	8,0	1,0	3,0	13,0
pomembno	2,0	27,0	8,0	30,0	67,0
zelo pomembno	0,0	8,0	3,0	7,0	18,0
Skupaj	4,0	43,0	13,0	40,0	100,0

Izobrazba se je pokazala kot zelo pomemben dejavnik pri uspehu podjetja v 85% primerih vseh podjetjih, zajetih v raziskovalni nalogi ($\chi^2 = 35,034$; Sig = 0,000). Največ podjetij, ki zagovarjajo pomembnost izobrazbe pri uspehu podjetja, deluje več kot 25 let (37%), sledijo jim podjetja, ki delujejo od 6 do 16 let. Najmanjši pomen izobrazbi pa priznavajo podjetja stara do 5 let. Predvidevamo lahko, da so podjetja, ki so stara 25 let in več, bila ustanovljena še v bivši državi ali pa vsaj takoj po osamosvojitvi Slovenije in so tranzicijsko obdobje preživela tudi z vlaganjem v izobraževanje zaposlenih, kar je eden glavnih argumentov vseživljenjskega učenja. Z vlaganjem v izobraževanje zaposlenih povečamo svojo konkurenčnost, lažje se prilagajamo spremembam na trgu, povečamo zadovoljstvo zaposlenih, ...

Glede na dejavnost, ki jo opravlja podjetje, so prišli v ospredje naslednji dejavniki, ki vplivajo na uspeh podjetja: ustvarjalnost, pripravljenost tvegati, trdo delo, uvajanje novosti.

Tabela 6.10: Pomen ustvarjalnosti glede na dejavnost podjetja

Pomen ustvarjalnosti	proizvodno industrijska	storitvena	javni sektor	Skupaj
povsem nepomembno	0,0	0,0	1,0	1,0
nepomembno	1,0	0,0	0,0	1,0
ni niti	2,1	2,1	0,0	4,2
pomembno	17,7	13,5	2,1	33,3
zelo pomembno	20,9	34,4	5,2	60,5
skupaj	41,7	50,0	8,3	100,0

Raziskava je pokazala, da je ustvarjalnost v podjetju pomembna ali zelo pomembna v 93,8% celotnega vzorca ($\chi^2 = 15,813$; Sig = 0,045). Največji delež predstavljajo podjetja, ki opravljajo storitveno dejavnost (47,9%), sledijo jim podjetja proizvodno industrijske dejavnosti (38,6%) in nazadnje javni sektor (7,3%). Današnja tržišča so lahko zelo negotova, zato morajo biti podjetja, da bi ohranila konkurenčno prednost pred drugimi, včasih tudi ustvarjalna v svojem poslovanju.

Na uspeh podjetja vpliva tudi pripravljenost tveganja v procesu poslovanja, ki je v povezavi z dejavnostjo podjetja dala naslednje rezultate ($\chi^2 = 14,284$; Sig = 0,075):

- Kot zelo pomembno so jo opredelili v 24,2% podjetij, največji delež pripada storitveni dejavnosti, 12,6%.
- Pripravljenost tvegati je pomemben dejavnik v 52,6% podjetij, najvišji odstotek ima storitvena dejavnost.
- Kot niti pomembno niti nepomembno se je opredelilo 21,0% podjetij od celotnega vzorca, od tega jih 11,5% opravlja proizvodno industrijsko dejavnost.

Tabela 6.11: Pomen pripravljenosti tveganja podjetij glede na dejavnost, ki jo opravljajo:

Pomen pripravljenosti tvegati	proizvodno industrijska	storitvena	javni sektor	Skupaj
povsem nepomembno	0,0	0,0	1,1	1,1
nepomembno	0,0	1,1	0,0	1,1
niti niti	11,5	7,4	2,1	21,0
pomembno	21,1	28,3	3,2	52,6
zelo pomembno	9,5	12,6	2,1	24,2

Trdo delo je ravno tako pomemben dejavnik za uspeh podjetja, ne glede na dejavnost, ki jo podjetje opravlja ($\chi^2 = 12,744$; Sig = 0,047):

- 83,0% od celotnega vzorca je trdo delo označilo kot pomemben ali zelo pomemben dejavnik za uspeh podjetja, največji delež predstavljajo podjetja, ki opravljajo storitveno ali proizvodno industrijsko dejavnost,
- 15,9% je bilo neopredeljenih,
- 1,1% ga je označilo kot povsem nepomembno, tu pa celoten delež predstavlja javni sektor.

Uvajanje novosti je še en dejavnik, ki je v raziskavi pokazal, da vpliva na uspeh podjetja ($\chi^2 = 15,044$; Sig = 0,020). Zelo velik pomen so uvajanju novosti pripisali v 95,7% podjetij, največji delež predstavljajo podjetja, ki opravljajo storitveno dejavnost, sledijo jim proizvodno industrijska podjetja. Z uvajanjem novosti podjetja skrbijo, da so pred svojo konkurenco.

Naslednji dejavnik, ki vpliva na uspeh podjetja, glede na registracijo podjetja, je vlaganje podjetja v usposabljanje zaposlenih ($\chi^2 = 18,803$; Sig = 0,000).

Tabela 6.12: Pomen vlaganja v usposabljanje glede na registracijo podjetja

Pomen vlaganja v usposabljanje	Registracija podjetja		Skupaj
	s.p.	Gospod . družba	
povsem nepomembno	0,0	0,0	0,0
nepomembno	0,0	1,0	1,0
niti niti	3,8	3,8	7,6
pomembno	1,9	30,8	32,7
zelo pomembno	2,9	55,8	58,7
skupaj	8,6	91,4	100,0

Glede na majhen delež samostojnih podjetnikov bi lahko rekli, da jih dobra polovica meni, da je usposabljanje zaposlenih pomembno in zelo pomembno, malo manj kot polovica pa je nevtralnih do tega vprašanja. Drugačna situacija pa je v gospodarskih družbah, ki predstavljajo 91,4% celotnega vzorca in je vlaganje v usposabljanje zaposlenih pomembno in zelo pomembno v več kot 90% teh družb.

Z izobraževanjem in usposabljanjem zaposlenih pri samostojnih podjetnikih in v gospodarskih družbah se je produktivnost dela ($\chi^2 = 14,560$; Sig = 0,006):

- povečala ali znatno povečala v 63,6%, in sicer je tako odgovorilo 64,1% gospodarskih družb, 57,2% samostojnih podjetnikov,
- ostala enaka v 22,2% podjetjih, to predstavlja 28,6% samostojnih podjetnikov in 21,7% gospodarskih družb,
- 13,1% podjetij nima podatkov, kakšen učinek ima izobraževanje zaposlenih na njihovo produktivnost dela,

- 1,0% podjetij pa je odgovorilo, da se je ta zmanjšala.

Zelo podobne odgovore smo prejeli v zvezi izobraževanjem in usposabljanjem zaposlenih in konkurenčnostjo podjetja ($\chi^2 = 15,142$; Sig = 0,004):

- povečala ali znatno povečala v 53,6%, in sicer je tako odgovorilo 54,4% gospodarskih družb, 42,9% samostojnih podjetnikov,
- ostala enaka v 27,8% podjetjih, to predstavlja 28,6% samostojnih podjetnikov in 27,8% gospodarskih družb,
- 17,5% podjetij nima podatkov, kakšen učinek ima izobraževanje zaposlenih na njihovo konkurenčnost,
- 1,0% podjetij pa je odgovorilo, da se je ta zmanjšala.

Raziskava je na nek način potrditev teoretičnega dela, ko govorimo o učečih se organizacijah in vlaganju v izobraževanje zaposlenih. Torej če svoje zaposlene izobražujemo in usposabljam, dvigujemo njihovo izobraževalno raven, obenem pa skrbimo za povečanje produktivnosti in konkurenčnosti svojega podjetja.

Anketirance smo vprašali o tem, kako pomembni se jim zdijo posamezni tečajji oziroma usposabljanja. Odločati so morali o računalniških tečajjih, tečajjih tujih jezikov, usposabljanju za delo z delovnimi stroji, tečajjih motivacije, računovodskih tečajjih in tečajjih s področja davčnih uredb. Vsi tečajji, glede na povprečno oceno, so se jim zdeli pomembni. Največjo pomembnost so pripisali tečaju tujih jezikov, sledi računalniški tečaj in tečaj s področja davčnih uredb.

Tabela 6.13: Pomembnost posameznih tečajev oz. usposabljanj

Tečajji oz. usposabljanja	Ocena pomembnosti v odstotkih					Skupaj	Ocena*
	povsem nepomembno	nepomembno	niti niti	pomembno	zelo pomembno		
računalniški tečajji	3,9	3,9	17,5	53,4	21,3	100,0	3,8
tečajji tujih jezikov	1,9	3,9	20,4	50,5	23,3	100,0	3,9
usposabljanje za delo z delov. stroji	15,7	8,8	11,8	38,2	25,5	100,0	3,5
tečaj motivacije	6,8	8,7	29,1	35,0	20,4	100,0	3,5
računovodski tečajji	8,8	10,8	21,6	43,1	15,7	100,0	3,5
tečajji s področja davčnih uredb	9,0	6,0	22,0	42,0	21,0	100,0	3,6

*ocena je izračunana tako, da sem pripisala oceno 1 (povsem nepomembno), 2 (nepomembno), 3 (niti niti), 4 (pomembno), 5 (zelo pomembno)

Tečajji motivacije so se pokazali kot pomembni ali zelo pomembni v 60,0% gospodarskih družb, pri samostojnih podjetnikih pa so skoraj nepomembni ($\chi^2 = 14,281$; Sig = 0,006).

Računalniški tečajji so pomembni ali zelo pomembni v 74,8% podjetij, od tega jih 29,1% zaposluje več kot 250 ljudi, 20,3% jih ima od 10 do 49 zaposlenih, 12,6% jih zaposluje od 50 do 249, 12,6% jih ima od 0 do 9 zaposlenih. Kot nepomemben ali povsem nepomemben je odgovorilo 7,8% anketirancev. Rezultat je nekako pričakovan, saj živimo v dobi, ko je informacijsko komunikacijska tehnologija zelo pomembna in nam je ves svet dostopen preko računalnika. V 21. stoletju si ne predstavljamo več življenja brez računalnika, ne doma in ne v službi. Podobne odgovore smo prejeli za tečaje tujih jezikov.

Analiza podatkov je pokazala statistično značilno pozitivno povezanost med računovodskimi tečajji in številom zaposlenih v podjetju: $\chi^2 = 33,028$; Sig = 0,001. V poslovanju vsakega podjetja igra pomembno vlogo računovodstvo, zato ni presenečenje, da je prišlo do te povezave:

- kot pomembno ali zelo pomembno je računovodske tečaje označilo 58,8% vseh podjetij, od tega 22,6% podjetij, ki zaposlujejo več kot 250 ljudi, 15,7% podjetij z od 10 do 49 zaposlenimi, sledi 12,7% podjetij z od 50 do 249 zaposlenimi in 7,8% tistih, ki zaposlujejo do 9 oseb.
- da je tečaj računovodstva povsem nepomemben je odgovorilo 8,8% vseh anketirancev, od tega 6,9% podjetij, ki zaposlujejo do 9 ljudi in 2,0% podjetij z od 10 do 49 zaposlenih.

Podobne odgovore smo prejeli tudi v povezavi s tečajji s področja davčnih uredb.

6.5 Potrditev hipotez

V diplomskem delu sem opredelila dve hipotezi:

1. vlaganje podjetij v izobraževanje oziroma znanje zaposlenih je pogojeno z velikostjo in preteklo poslovno uspešnostjo podjetij,
2. delodajalci pričakujejo, da bo pridobivanje in izboljševanje kvalifikacij oziroma razpoložljivega znanja zaposlenih prispevalo k večji produktivnosti in konkurenčnosti posameznega podjetja.

Hipotezo št. 1 lahko delno potrdimo, saj več kot 55% podjetij, ki zaposlujejo več kot 250 ljudi, stalno izobražujejo svoje zaposlene (glej tabelo št. 6.2), ne moremo pa potrditi tisti del hipoteze, ki se veže na preteklo uspešnost podjetja.

Hipotezo št. 2 lahko tudi potrdimo, saj je vlaganje v izobraževanje pokazalo rezultate, ki kažejo na povečanje letnega dobička podjetja, produktivnost dela, konkurenčnost podjetja in nenazadnje tudi zadovoljstvo zaposlenih (glej tabelo št. 5.1).

7 ZAKLJUČEK

Učimo se celo življenje. Znanje in sposobnosti pridobivamo doma, v vrtcu, šoli, službi in celo v prostem času. Znanje tako pridobivamo od naših staršev, starih staršev, učiteljev, sodelavcev in prijateljev, obenem pa ga tudi mi prenašamo naprej. V nekaterih situacijah smo učenci, zopet v drugih "učitelji". Učenje se prične skoraj tisti trenutek, ko se rodimo in traja vse do naše smrti. Govorimo o vseživljenjskem učenju, ki ima v 21. stoletju zelo pomembno vlogo. Gre za učenje v vseh aspektih našega življenja, ne glede na to ali gre za formalno, neformalno ali priložnostno učenje. Docentka dr. Židanova je opredelila vseživljenjsko učenje kot »dinamični koncept tretjega tisočletja, ki stalno s svojo odprtostjo omogoča posameznikom pridobivanje vedno novih družboslovnih ter humanističnih znanj« (Židan 2015, 15).

Pomen vseživljenjsko učenje se je z leti spremenil – od Faurovega (Faure v Mohorčič Špolar in drugi 2011, 15) maksimalističnega, humanističnega in osvobajajočega do instrumenta, ki ga promovirajo OECD, Svetovna banka in Evropska skupnost. Vseživljenjsko učenje obravnavajo kot sredstvo produktivnosti in konkurenčnosti gospodarstev na nacionalni ravni ter za doseganje zaposljivosti in s tem osmiselitve človekovega življenja na ravni posameznika (Mohorčič Špolar in drugi 2011, 15).

Vrednote vseživljenjskega učenja je potrebno negovati že od zgodnje mladosti, ker ko posameznik zaključi z začetnim izobraževanjem, se njegova učna pot še ne konča. Ko pride do prehoda iz izobraževalnega sistema na trg dela, se mora posameznikovo učenje nadaljevati oziroma nadgrajevati. V tem primeru govorimo o izobraževanju odraslih, ki je po definiciji Zakona o izobraževanju odraslih namenjen tistim osebam, ki so izpolnile osnovnošolsko obveznost in želijo pridobiti določena znanja, pa pri tem nimajo statusa učenca, dijaka ali študenta. Gre za nadaljevalno izobraževanje, ki se začne takrat, ko se posameznik, po prekinitvi začetnega izobraževanja, ponovno vključi v proces organiziranega izobraževanja.

Pri tem imajo pomembno vlogo izobraževalne organizacije in izobraževalci, kajti z razvojem informacijsko-komunikacijske tehnologije se spreminja tudi sam način učenja, odnosi med učiteljem in učencem so drugačni, v ospredje prihajajo bolj fleksibilni pristopi v procesu izobraževanja. To pa je še posebej pomembno pri izobraževanju odraslih, ki se za izobraževanje odločijo le, če to izpolnjuje njihova pričakovanja ali če bodo od tega imeli neke

koristi. »Glede na razvojne dosežke v preteklih desetletjih bi kazalo, med drugim, izboljševati izobraževalni sistem in okrepiti stalno izobraževanje, saj so kakovostni strokovnjaki prvi pogoj za hitro in ustrezno, po možnosti vnaprejšnje odzivanje na izzive globalne ekonomije« (Svetličič 2015, 37).

Posameznik, ki se stalno izobražuje in s tem širi in nadgrajuje svoje znanje, prispeva k svojemu osebnemu, socialnemu in ekonomskemu napredku. Govorimo o učečem se posamezniku, ki je pomemben člen tudi v organizaciji, v kateri je zaposlen, ker se je pripravljen učiti, prenašati svoje znanje na sodelavce, s svojim znanjem prispevati k večji konkurenčnosti svoje organizacije. V tretjem tisočletju morajo tudi organizacije skrbeti za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, če hočejo biti in ostati pred konkurenco. Pomembno je, da se učijo vsi zaposleni, ne glede na to kakšno delo opravljajo, med njimi teče odprta komunikacija in prenos znanja od zgoraj navzdol in obratno. Ko stalno učenje v organizaciji postane konstantna nezavedna dejavnost, lahko govorimo o učeči se organizaciji, ki predstavlja najvišjo obliko razvoja neke organizacije. V raziskavi, ki sem jo opravila med slovenskimi podjetji, se je pokazalo, da je odnos delodajalcev in zaposlenih do izobraževanja in usposabljanja pozitiven.

Tabela 7.1: Odnos zaposlenih in delodajalcev do izobraževanja

	odnos zaposlenih do izobraževanja	odnos delodajalcev do izobraževanja
izrazito pozitiven	18,2	24,8
Pozitiven	65,7	60,3
Nevtralen	12,1	10,9
Negativen	3,0	3,0
izrazito negativen	0,0	1,0
ne vem	1,0	0,0
Skupaj	100,0	100,0
ocena*	2,0	2,0

*ocena je izračunana tako, da sem pripisala oceno 1 (izrazito pozitiven), 2 (pozitiven), 3 (nevtralen), 4 (negativen), 5 (izrazito negativen), 6 (ne vem)

Na nivoju države je potrebno vzpostaviti fleksibilen trg delovne sile, enako »pomemben element je izobraževanje. Dvig izobrazbene ravni pomeni višje realne plače ter odpiranje možnosti napredovanja po lestvici dodane vrednosti navzgor. Zadrževanje rasti plač skladno z rastjo produktivnosti in vlaganje v znanje sta torej dve pomembni strateški usmeritvi krepitvi konkurenčnosti« (Svetličič 2015, 43).

Pozitivne posledice učenja so mnogotere. Učenje lahko izboljša kakovost posameznikovega življenja v finančnem smislu, pa tudi na nefinančen način, kot je boljše zdravje in več družabnih stikov. Socialne prednosti so prav tako lahko finančne ali nefinančne, saj lahko udeležba v izobraževanju zmanjša verjetnost brezposelnosti in povečuje možnost zaposlitve. S tem vpliva na lokalno (in globalno) gospodarstvo, povečuje družbeno kohezivnost in podobo (Mohorčič Špolar in drugi 2011, 41).

Tudi Slovenija je pristopila k strategiji vseživljenjskega učenja in je v petindvajsetih letih po osamosvojitvi dosegla precej, še vedno pa je pred nami nekaj izzivov. Učinek promoviranja in vlaganja v vseživljenjsko učenje je prinesel pozitivne rezultate v dvigu izobrazbe na vseh stopnjah: število odraslih (15 let in več) z nedokončano ali samo osnovno šolo je bilo leta 1991 47,2%, v letu 2011 pa 28,1%, srednjo izobrazbo je imelo leta 1991 43,1%, v letu 2011 pa 69,3%, višjo ali visoko izobrazbo je imelo leta 1991 8,9% prebivalstva, leta 2011 pa 17,5%. Največja udeležba v izobraževanju odraslih je v starostni skupini od 25 do 34 let, najnižja pa pri starih 50 do 64 let. Ravno slednja skupina je tista, ki ima nižjo stopnjo izobrazbe, v primerjavi z mlajšimi in tudi veliko trajno brezposelnih izhaja iz te skupine. Eden od izzivov, ki je pred nami, je ta, kako skupino starejših, nad 50 let in brez ustrezne izobrazbe, pripraviti do tega, da se začne izobraževati.

Slovenija je dober primer, kako pametno je vlagati v vseživljenjsko učenje. Slovenija se nahaja v zgornji tretjini EU po udeležbi odraslih v procesu izobraževanja, vendar si želimo doseči stopnjo, ki jo imajo skandinavske dežele (okoli 90%) in upajmo, da nam bo s skupnimi močmi tudi uspelo.

8 LITERATURA

1. Argyris, Chris in Donald A. Schön. 1996. *Organizational Learning II*. Reading: Addison-Wesley Publishing.
2. Buckler, Bill. 1996. A Learning Process Model To Achieve Continuous Improvement And Innovation. *The Learning Organization* 3, (3): 31–39.
3. DiBella, Anthony J. in Edwin C. Nevis. 1998. *How Organizations Learn: An Integrated Strategy For Building Learning Capability*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
4. Dimovski, Vlado, Sandra Penger, Miha Škerlavaj in Jana Žnidaršič. 2005. *Učeča se organizacija: ustvarite podjetje znanja*. Ljubljana: GV Založba.
5. Hadner, Sergeja. 2016. *OECD: Slovenci po pismenosti podpovprečni*. Dostopno prek: <http://www.zurnal24.si/slovenski-odrasli-po-pismenosti-racunanju-in-resevanju-problemov-pod-povprecjem-oecd-clanek-273425> (29. junij 2016).
6. Henderson, Steven. 1997. Black Swans Don't Fly Double Loops: The Limits Of The Learning Organization. *The Learning Organization* 4 (3): 99–105.
7. Jelenc, Sabina. 1996. *ABC izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
8. Kohont, Andrej. 2011. *Vloge in kompetence menedžerjev človeških virov v kontekstu internacionalizacije (50)*. Ljubljana: FDV
9. Krek, Janez. 1997. *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
10. Lipužič, Boris. 2002. *Globalna in razvojna vprašanja izobraževanja v Evropi: primerjalna analiza izobraževalnih politik v državah EU, EFTE in predpristopnih kandidatkah za EU*. Nova Gorica: Educa.
11. *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. Delovno gradivo. Dostopno prek: <http://linux.acs.si/memorandum/html/> (29. april 2010)
12. Mohorčič Špolar, Vida, Marko Radovan in Angelca Ivančič. 2011. *Vseživljenjsko učenje – tek čez ovire? Mednarodni vidiki politike vseživljenjskega učenja in udeležbe v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
13. Možina, Stane, Rudi Rozman, Miroslav Glas, Mitja Tavčar, Daniel Pučko, Janko Kralj, Štefan Ivako, Bogdan Lipičnik, Jože Gričar, Metka Tekavčič, Vlado Dimovski in Bogomir Kovač. 2002. *Management : nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.

14. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije (MDDSZ). 2001. *Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 (NPZapos)*. Dostopno prek: http://www.sigov.si/mddsz/pdf/nacionalni_program_razvoja_trga_dela_inzaposlovanja_doleta_2006.pdf (14. oktober 2006).
15. *Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji do leta 2010 (ReNPIO)*. Dostopno prek: http://www.dz-rs.si/si/aktualno/spremljanje_zakonodaje/sprejeti_akti/sprejeti_akti.html (14. oktober 2006).
16. *Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020 (ReNPIO13-20)*. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=114925> (16. maj 2016).
17. Reynolds, Rysia in Anne Ablett. 1998. Transforming The Rhetoric Of Organizational Learning To The Reality Of The Learning Organisation. *The Learning Organization*5(1): 24–35.
18. Rifkin, Will in Liz Fulop. 1997. A Review And Case Study On Learning Organizations. *The Learning Organization*4(4): 135–148.
19. Rupar, Ana. 2015. *To so podjetja, ki največ vlagajo v znanje zaposlenih*. Dostopno prek: <http://siol.net/novice/moja-sluzba/to-so-podjetja-ki-najvec-vlagajo-v-znanje-zaposlenih-392966> (28. junij 2016)
20. Russell, Peter. 1990. *Knjiga o možganih: Spoznajte svoj razum in se ga naučite uporabljati*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
21. *Statistični urad Republike Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazinovico?id=4412> (28. avgust 2016)
22. Svetličič, Marjan. 2015. *Zamujene razvojne priložnosti Slovenije*. Ljubljana: FDV.
23. Tobin, Daniel R. 1996. *Transformational Learning: Renewing Your Company Through Knowledge and Skills*. John Wiley & Sons.
24. Venugopal, V. in Walter RJ Baets. 1995. Intelligent Support Systems For Organizational Learning. *The Learning Organization* 2 (3): 22–34.
25. *Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO)*. Ur. l. RS 12/1996 (29. februar 1996)
26. Židan, Alojzija. 2007. *Vzgoja za evropsko demokracijo*. Ljubljana: FDV
27. --- 2015. *Temeljne značilnosti postmoderne didaktike družboslovja*. Ljubljana: FDV.

PRILOGA A: Vprašalnik

1. Izobraževanje zaposlenih je v našem podjetju, v zadnjih petih letih, dalo naslednje rezultate:

	Zmanjšanje	Enako stanje	Povečanje	Znatno povečanje	Nimamo podatkov
Letni dobiček podjetja	1	2	3	4	5
Produktivnost dela	1	2	3	4	5
Konkurenčnost podjetja	1	2	3	4	5
Zadovoljstvo zaposlenih	1	2	3	4	5

2. V program izobraževanja in usposabljanja zaposlenih so vključeni predvsem (obkrožite 1 odgovor):

1. zaposleni z osnovno šolo ali manj
2. eno-tri letno poklicno srednjo šolo
3. s srednjo šolo
4. višjo šolo ali več
5. vsi tisti zaposleni, katerih delovno mesto to zahteva, ne glede na izobrazbo.

3. Kako pomembni so navedeni viri financiranja za plačevanje izobraževanja in usposabljanja v vašem podjetju?

	povsem nepomembno	nepomembno	niti pomembno niti nepomembno	pomembno	zelo pomembno
lastna sredstva podjetja	1	2	3	4	5
subvencije države	1	2	3	4	5
evropska sredstva	1	2	3	4	5
del sredstev krijejo zaposleni iz svojih plač	1	2	3	4	5

4. Kako pomembni se vam zdijo za uspeh podjetja naslednji dejavniki:

	povsem nepomembno	nepomembno	niti pomembno niti nepomembno	pomembno	zelo pomembno
izobrazba	1	2	3	4	5
izkušnje	1	2	3	4	5
denar, kapital	1	2	3	4	5
ustvarjalnost	1	2	3	4	5
pripravljenost tvegati	1	2	3	4	5
pomoč države	1	2	3	4	5
trdo delo	1	2	3	4	5
uvajanje novosti	1	2	3	4	5
dobro vodenje	1	2	3	4	5
vlaganje v usposabljanje	1	2	3	4	5

5. Kako bi ocenili:

● odnos zaposlenih do izobraževanja		● odnos vodstva do izobraževanja
1. Izrazito pozitiven		1. Izrazito pozitiven
2. Pozitiven		2. Pozitiven
3. Nevtralen		3. Nevtralen
4. Negativen		4. Negativen
5. Izrazito negativen		5. Izrazito negativen
6. Ne vem		6. Ne vem

6. Označite, v kolikšni meri se vam zdijo pomembni naslednji tečajji oz. usposabljanja v vašem podjetju:

	povsem nepomembno	nepomembno	ni pomembno ni nepomembno	pomembno	zelo pomembno
računalniški tečajji	1	2	3	4	5
tečajji tujih jezikov	1	2	3	4	5
usposabljanje za delo z delovnimi stroji	1	2	3	4	5
tečajji motivacije	1	2	3	4	5
računovodski tečajji	1	2	3	4	5
tečajji s področja davčnih uredb	1	2	3	4	5

7. Kako pogosto poteka usposabljanje in izobraževanje zaposlenih v vašem podjetju:

1. nikoli
2. skoraj nikoli
3. sproti v skladu z zahtevami poslovnega procesa
4. stalno.

8. Kolikšen delež v odstotkih od dohodka podjetja namenjate izobraževanju? _____**9. Koliko ljudi zaposlujete? _ _ _****10. Koliko let obstaja podjetje? _ _****11. V katero od oblik registracije spadate?**

1. samostojni podjetnik (s.p.)
2. gospodarska družba (d.o.o., d.d., k.d., ...)

12. Vrsta dejavnosti, katero opravljate: _____**13. Oblika lastništva:**

1. javno
2. zasebno domače
3. zasebno tuje
4. zasebno mešano.