

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anja Huzjak

**Usklajenost ponudbe in povpraševanja po izobraževalnih
programih za obrtna podjetja v Pomurju**

Magistrsko delo

Ljubljana 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anja Huzjak
Mentor: doc. dr. Branko Ilič

**Usklajenost ponudbe in povpraševanja po izobraževalnih
programih za obrtna podjetja v Pomurju**

Magistrsko delo

Ljubljana 2017

Zahvala

Iskreno se zahvaljujem mentorju doc. dr. Branku Iliču za vse nasvete, usmerjanje in pozitivne besede pri izdelavi diplomskega dela.

Zahvaljujem se zaposlenim na Območni obrtno-podjetniški zbornici Murska Sobota in Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije za strokovno pomoč in pridobivanje statističnih podatkov.

Hvala pa tudi partnerju, družini in prijateljem za vso moralno podporo, brez vas mi ne bi uspelo.

Usklajenost ponudbe in povpraševanja po izobraževalnih programih za obrtna podjetja v Pomurju

Za napredek družbe, rast gospodarstva in karierni razvoj posameznikov je izobraževanje bistvenega pomena. Regionalni trg izobraževalnih programov ima na eni strani obrtnike kot povpraševalce in na drugi strani izvajalce kot ponudnike. Za uspešno delovanje trga dela morata biti ti dve strani usklajeni. K temu pripomore socialno partnerstvo, ki zagotavlja medsebojno sodelovanje in ustvarjanje izobraževalnega okolja, da se lahko regija uspešno razvija. Mikro in mala podjetja so pomembna, saj predstavljajo največji delež obrtnih podjetij v Pomurju. Kot ključen izvajalec izobraževalnih programov so se izkazale Območne obrtno-podjetniške zbornice v Pomurju. Te so tudi vodilne v informiranju obrtnikov o možnostih izobraževanja. Pri vključevanju v izobraževanja se obrtniki srečujejo z več ovirami. Najbolj izpostavljeno je pomanjkanje časa, ki je posledica velikosti podjetja. Obrtniki se najbolj udeležujejo neformalnih izobraževalnih programov, ki so aktualni, specifični in kratkotrajni ter jim ob nenehnih zakonodajnih in tehnoloških spremembah najbolj ustrezajo. Glavna motiva za vključevanje v izobraževanje pri obrtnikih sta povečanje uspešnosti, ki je odraz ekonomske rivalitete na trgu, in nujnost zaradi potrebe, ki je odraz restriktivne zakonodaje in hitrih tehnoloških sprememb. Obrtnim podjetjem v Pomurju ponudba izobraževalnih programov po večini ustreza, vendar se mora, da bo le-ta usklajena s povpraševanjem, oblikovati strategija državnih politik z učinkovitim sistemom stimulacij za delodajalce in zaposlene ne glede na starost ali stopnjo izobrazbe.

Ključne besede: izobraževanje, izobraževalni programi, izvajalci izobraževalnih programov, Pomurje.

Coordination between supply and demand of educational programs for craft enterprises in Pomurje

Education is essential for social progress, economic growth and career development of individuals. The regional market for educational programs has craftsmen as demanders on the one side and providers as suppliers on the other side. Both sides must be coordinated for successful functioning of the market. This is supported by social partnership, which provides mutual cooperation in creating an educational environment so that the region can develop successfully. Micro and small enterprises are important, since they account for the largest share of craft enterprises in Pomurje. The District Chambers of Craft and Small Business of Pomurje have proven to be the key education program provider. They are also leading in informing craftsmen about the possibilities of education. Dealing with education, craftsmen encounter several obstacles which interfere with their participation in education. The most important obstacle for craftsmen is lack of time, which is the result of the size of the company. Craftsmen participate mostly in non-formal education programs that are topical, specific, short-termed and they are best suited for them because of constant legislative and technological changes. The main motives for engaging in education in crafts are the increase in economic performance as a reflection of economic rivalry in the market, and the need of necessity as a reflection of restrictive regulations and rapid technological changes. The supply of educational programs mostly suits the craft enterprises in Pomurje. However, in order for the supply to be in line with the demand, political strategies should develop an effective system of incentives for employers and employees regardless of their age or their level of education.

Keywords: education, educational programs, providers of educational programs, Pomurje.

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	9
1.1	NAMEN IN CILJI MAGISTRSKEGA DELA	9
1.2	METODOLOGIJA DELA IN HIPOTEZE.....	11
1.3	STRUKTURA MAGISTRSKE NALOGE	13
2	IZOBRAŽEVANJE	15
2.1	VRSTE IZOBRAŽEVANJA.....	16
2.1.1	Formalno in neformalno izobraževanje	16
2.1.2	Interno in eksterno izobraževanje.....	17
2.1.3	Začetno in nadaljevalno izobraževanje oziroma izobraževanje odraslih	18
2.1.4	Vseživljenjsko izobraževanje	19
2.1.5	Šolsko in zunajšolsko izobraževanje	19
2.1.6	Splošno in poklicno ali strokovno izobraževanje	20
2.1.7	Usposabljanje in izpopolnjevanje	21
2.2	MOTIVACIJA ZA IZOBRAŽEVANJE.....	22
2.3	OVIRE PRI IZOBRAŽEVANJU.....	23
2.4	IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH	27
2.4.1	Učeča se organizacija	29
2.5	EKONOMIKA IZOBRAŽEVANJA	31
2.5.1	Izobraževalne storitve.....	32
2.5.2	Izobraževanje kot kvazi-javna dobrina.....	33
3	IZOBRAŽEVALNI PROGRAMI.....	35
3.1	PROGRAMI FORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA.....	35
3.1.1	Programi za pridobitev poklicne in strokovne izobrazbe	35
3.1.1.1	Srednješolsko izobraževanje.....	35
3.1.1.2	Terciarno izobraževanje.....	37
3.1.2	Programi za izpopolnjevanje in specializacijo	38
3.2	NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE	38
3.3	PROGRAMI NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA	39
3.4	PONUDBA IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV V SLOVENIJI	41
3.4.1	Neravnovesje med ponudbo in povpraševanjem po izobraževalnih programih	44
4	IZVAJALCI IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV	47
5	OBRT IN IZOBRAŽEVANJE.....	52

5.1	RAZVOJ OBRTI IN IZOBRAŽEVANJA V SLOVENIJI	53
5.2	MALO GOSPODARSTVO IN OBRT V SLOVENIJI.....	56
5.2.1	Izobraževanje v malih podjetjih	58
6	IZOBRAŽEVANJE IN OBRT V POMURJU	60
6.1	OBRT V POMURJU	61
6.2	IZVAJALCI IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV V POMURJU	63
6.2.1	Ljudske univerze v Pomurju.....	63
6.2.2	Izobraževalni center v Pomurju.....	65
6.2.3	Institucija, združenja, društva in organizacije v Pomurju	67
6.2.3.1	Območne obrtno-podjetniške zbornice v Pomurju	67
6.2.3.2	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Pomurski območni zavodi)	69
6.2.3.3	Regionalne razvojne agencije	71
6.2.3.4	Pomurski tehnološki park	71
6.2.3.5	Lokalna razvojna fundacija za Pomurje	71
6.2.3.6	Raziskovalno izobraževalno središče Dvorec Rakičan	72
6.2.3.7	Pomursko društvo za kakovost	73
6.2.3.8	POMELAJ, zadruga za razvoj podeželja	73
6.2.4	Zasebne izobraževalne organizacije v Pomurju	74
6.2.4.1	SUN Gornja Radgona d.o.o.	74
6.2.4.2	Pomurska izobraževalno razvojna agencija, PIRA.....	74
6.2.4.3	Avtobusni promet Murska Sobota d.d.	74
7	RAZISKAVA O PONUDBI IN POVPRASEVANJU PO IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMIH	75
7.1	RAZISKOVALNI INSTRUMENT IN ZBIRANJE PODATKOV	75
7.2	UPORABLJENE METODE IN OBDELAVA PODATKOV	75
7.3	VZOREC RAZISKAVE	76
7.4	PREVERJANJE HIPOTEZ IN INTERPRETACIJA.....	79
7.4.1	Hipoteza 1	79
7.4.2	Hipoteza 2.....	82
7.4.3	Hipoteza 3.....	85
7.4.4	Hipoteza 4.....	88
7.4.5	Hipoteza 5.....	92
7.4.6	Hipoteza 6.....	94
8	UGOTOVITVE IN PREDLOGI	98

9 ZAKLJUČEK.....	105
LITERATURA	108
PRILOGE	119
PRILOGA A: PONUDBA IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV LJUDSKE UNIVERZE MURSKA SOBOTA	119
PRILOGA B: IZOBRAŽEVALNI PROGRAMI, KI SE IZVAJAJO V OKVIRU OPERACIJE PRIDOBIVANJE KOMPETENC 2016 DO 2019	121
PRILOGA C: PONUDBA IZOBRAŽEVANJ OBMOČNIH OBRTNO-PODJETNIŠKIH ZBORNIC V POMURJU GLEDE NA VSEBINO IN PLAČLIVOST V LETU 2016	122
PRILOGA Č: VSEBINSKI SKLOPI V VPRAŠALNIKU.....	125
PRILOGA D: ANKETNI VPRAŠALNIK.....	126

KAZALO GRAFOV

Graf 2.1: Ovire delovno aktivnega prebivalstva (N=1680), 2004.....	25
Graf 3.1: Ponudba izobraževalnih programov po vrsta izobraževanja v šol. letu 2016/2017 ..	42
Graf 4.1: Število izvajalcev izobraževanja odraslih po ustanovah v šolskem letu 2016/2017.	51
Graf 5.1: Delež obrtnih obratov glede na dejavnost v letu 2015	57
Graf 6.1: Število obrtnih obratov v Pomurju med letoma 2006 in 2016	62
Graf 7.1: Anketirani glede na spol	76
Graf 7.2: Anketirani glede na izobrazbo	77
Graf 7.3: Anketirani glede na starost.....	77
Graf 7.4: Anketirani glede na velikost podjetja.....	78
Graf 7.5: Anketirani glede na dejavnost	78
Graf 7.6: Izobraževalne vsebine, ki jih anketirani pogrešajo	82
Graf 7.7: Izvajalec rednega informiranja o ponudbi izobraževanj v Pomurju	84
Graf 7.8: Način obveščanja o ponudbi izobraževanj v Pomurju	85
Graf 7.9: Glavna ovira za redko vključevanje zaposlenih v izobraževalne programe	86
Graf 7.10: Vključevanje v izobraževanja Pomurskih izvajalcev.....	91
Graf 7.11: Vrste izobraževalnih programov, v katere so anketirani vključeni.....	92
Graf 7.12: Pogostost vključevanja v izobraževanje glede na ustreznost izobraževalnih programov.....	94
Graf 7.13: Razlogi za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe	95

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Ovire, zaradi katerih se anketiranec ni udeležil izobraževanja in usposabljanja glede na demografske značilnosti, povprečje za EU, 2007	26
Tabela 4.1: Nadaljnje izobraževanje, Slovenija, šolsko leto 2014/2015	50
Tabela 5.1: Število podjetij in število zaposlenih glede na velikost v letu 2015	57
Tabela 6.1: Delovno aktivno prebivalstvo v Pomurju glede na doseženo izobrazbo v letih med 2014 do 2016	60
Tabela 6.2: Število udeležencev nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Pomurju v letih med 2013 do 2015	60
Tabela 6.3: Gospodarstvo Pomurja v številkah, podatki za leto 2016	61
Tabela 6.4: Ponudba izobraževalnih programov v šolskem letu 2016/2017 v MIC Pomurje	66
Tabela 6.5: Pomurski zunanji izvajalci izobraževalnih programov v okviru APZ	70
Tabela 6.6: Ponudba izobraževalnih programov v RIS Rakičan.....	72
Tabela 7.1: Hi-kvadrat preizkus o ustreznosti ponudbe izobraževanj.....	79
Tabela 7.2: Frekvenčna analiza ustreznosti ponudbe izobraževanj po izvajalcih v Pomurju ..	80
Tabela 7.3: Hi-kvadrat preizkus o pogošanih vsebinah izobraževanj	81
Tabela 7.4: Hi-kvadrat preizkus o informacijah o ponudbi izobraževalnih programov.....	83
Tabela 7.5: Hi-kvadrat preizkus vrednotenja posameznih ovir pri vključevanju v izobraževanja	87
Tabela 7.6: Frekvenčna analiza vrednotenja posameznih ovir pri vključevanju v izobraževanja	88
Tabela 7.7: Pogostost vključevanja v izobraževanje glede na izobrazbo	89
Tabela 7.8: Hi-kvadrat preizkus: Vključevanje v izobraževanja Pomurskih izvajalcev	90
Tabela 7.9: Hi-kvadrat preizkus: Vrste izobraževalnih programov, v katere so anketirani vključeni	91
Tabela 7.10: Pogostost vključevanja v izobraževanje glede na ustreznost izobraževalnih programov.....	93
Tabela 7.11: Hi-kvadrat preizkus vrednotenja razlogov za vključevanje v izobraževanja	96
Tabela 7.12: Frekvenčna analiza vrednotenja razlogov za vključevanje v izobraževanja	97

1 UVOD

Izobraževanje je vseživljenjski proces. Začnemo se izobraževati v vrtcu, nadaljujemo z osnovno in srednjo šolo, po lastni želji končamo tudi fakulteto. Formalno izobraževanje se na tej točki načeloma zaključi, vendar proces učenja ni končan. Ko posameznik zasede delovno mesto, se za njega začne nov cikel izobraževanja, ki mu ga narekuje delodajalec, delovno mesto ali lastni razvoj. Zaposlitev zahteva vedno več znanja, saj delo ni več specifično, ampak multidinamično.

Ponudba izobraževalnih programov se v zadnjem času povečuje zaradi večje potrebe gospodarstva po izobraženi delovni sili, zato se zaposleni udeležujejo različnih formalnih in neformalnih izobraževalnih programov. Pri tem je zelo pomembno, da ponudba izobraževalnih programov ustreza potrebam, pričakovanjem in koristim povpraševalcev, torej da je izobraževalna ponudba v skladu s potrebami trga dela. Tako morajo regionalni ponudniki izobraževalnih programov spremljati potrebe specifičnih znanj, ki jih zahtevajo nenehno izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje.

Koncept vseživljenjskega izobraževanja na dolgi rok namreč prinaša ugodne neposredne ekonomske in neekonomske koristi na družbeni ravni s povečano gospodarsko rastjo, večjo zaposlitvijo, nižjo brezposelnostjo in enakomernejšo razporeditvijo dohodka, na ravni podjetja z uspešnimi kazalci poslovanja in razvojem ter na ravni posameznika z večjo plačo, večjo socialno vključenostjo in osebno rastjo.

Tako tradicionalna znanja in spretnosti mikro in malih podjetij niso več dovolj za potrebe malega gospodarstva. Izobraževalna ponudba mora biti aktualna in vsebinsko prilagojena malim obrtnim podjetjem, ki poleg svoje osnovne dejavnosti opravljajo vse funkcije velikega podjetja.

1.1 Namen in cilji magistrskega dela

Izobraževanje pokriva širok spekter aktivnosti in ta spekter se bo še povečal, saj postaja izobraževanje ključni element v družbi znanja. Izobraževanje predstavlja vedno večji »industrijski« sektor ter postaja najbolj pomembna gonilna sila v gospodarskem in družbenem razvoju družbe. Rast je hitra predvsem na področju neformalnega izobraževalnega sektorja. Temu se prilagaja tudi formalno izobraževanje, saj vseživljenjsko učenje ponuja možnost prekvalifikacije zaposlenih in s tem izpolnjuje zahteve novih tehnologij in organizacij delovnih

mest. Izobraževalni trg storitev bo na ta način zadovoljil naraščajočemu povpraševanju posameznikov po izobraževanju (Mercer 1999, 130; Vilič Klenovšek 2013a, 68).

Vendar je za ustrezno razumevanje udeležbe v izobraževalne programe potrebno tudi prepoznati ovire, ki posameznikom preprečujejo vključevanje v izobraževalne programe. Te so lahko situacijske, sistemske ali dispozicijske, kamor spada tudi ustrezna ponudba izobraževalnih programov (Mohorčič Špolar in drugi 2011, 61).

V magistrski nalogi sem preučila ponudbo izobraževalnih programov za obrtna podjetja v Pomurju in ustreznost le-te s strani podjetij. Tako sem ugotavljala, ali obstaja trg izobraževalnih programov za obrtna podjetja. Gre namreč za ekonomski interes obrtnih podjetij za izobraževalne programe, da lahko iz dobre ponudbe izberejo ustrezne izobraževalne programe in s tem omogočijo razvoj podjetju in karierni razvoj sebi in zaposlenim. Oboje v končni fazi doprinese k uspešnemu poslovanju (Ličen 2009, 173). Mnogi mislijo, da izobraževanje prakticirajo samo velike korporacije, ki imajo dovolj finančnih sredstev in samostojne oddelke, odgovorne za izobraževanje zaposlenih (Sargenat 1996, 5). Zato sem se v tej magistrski nalogi osredotočila na malo gospodarstvo, ki predstavlja največji delež slovenskega gospodarstva, in bi prav tako moralo biti motivirano za vključevanje v izobraževalne programe in si s tem omogočilo razvoj organizacij, večjo produktivnost in učinkovitost ter konkurenčnost.

Cilji teoretičnega dela so:

- analizirati in ugotoviti vrste in pomen izobraževanja,
- analizirati in ugotoviti razvoj obrti in izobraževanja za obrtne poklice,
- analizirati in proučiti ključne izvajalce izobraževalnih programov za obrtna podjetja v Pomurju, in
- analizirati in proučiti ponudbo ključnih izvajalcev izobraževalnih programov za obrtna podjetja v Pomurju.

Cilji empiričnega dela so:

- ugotoviti ustreznost ponudbe izobraževanih programov za obrtna podjetja v Pomurju,
- ugotoviti vsebino povpraševanja po izobraževalnih programih za obrtna podjetja v Pomurju,
- ugotoviti glavne ovire pri vključevanju v izobraževane programe,
- analizirati delovanje trga izobraževalnih storitev za obrtna podjetja v Pomurju, in

- oblikovati predloge in priporočila za prepoznavnost ponudbe izobraževanih programov glede na izobraževalne potrebe obrtnih podjetij.

1.2 Metodologija dela in hipoteze

V okviru teoretičnega dela sem predelala domačo in tujo literaturo. Opisala in analizirala sem sekundarne vire, ki sem jih pridobila preko Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije, Območnih obrtno-podjetniških zbornic v Pomurju, Statističnega urada Republike Slovenije, Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve, Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ter Andragoškega centra Republike Slovenije. Z metodo kompilacije sem povzemala in citirala domače in tuje avtorje, z metodo sinteze pa sem na koncu spoznanja povezala z lastnimi ugotovitvami, ki so v skladu s cilji magistrske naloge.

Za doseg ciljev empiričnega dela sem uporabila kvantitativno metodo anketnega vprašalnika. Izdelala sem elektronsko obliko ankete z orodjem 1KA (EnKlikAnketa). Bazo obrtnih podjetij sem pridobila s pomočjo Območne obrtno-podjetniške zbornice Murska Sobota za obrtna podjetja na območju Murske Sobotice, preko spletnega portala Moj obrtnik pa sem pridobila elektronske naslove za obrtna podjetja na področju Lendave, Ljutomera in Gornje Radgone. Osrednja metoda empiričnega dela je sintetična metoda, s katero sem pri raziskovanju hipotez ugotovitve združevala ali povzemala. Za preverjanje veljavnosti hipoteze enake verjetnosti sem izvedla Hi-kvadrat test. Z njim sem preverila, ali so v osnovni množici kategorije spremenljivk enako zastopane. Pri hipotezah, kjer se ugotavlja odvisnost, sem uporabila Hi-kvadrat preizkus za preverjanje hipoteze neodvisnosti ter nato v primeru premajhnih teoretičnih celičnih frekvenc uporabila Hi-kvadrat preizkus z razmerjem verjetij. Izvedla sem tudi deskriptivno analizo podatkov, in sicer absolutno in relativno frekvenčno analizo podatkov ter izračun srednjih vrednosti, kjer je bilo glede na vrsto spremenljivke to možno. Rezultate sem predstavila opisno in v obliki strukturnih tabel in grafov.

Za lažjo orientacijo sem opredelila naslednje raziskovalno vprašanje: »Kakšna je ponudba in povpraševanje po izobraževanih programih obrtnih podjetij v Pomurju?«

Ali se bo nekdo izobraževal ali ne, je odvisno od posameznikovih sposobnosti in objektivnih možnosti, poleg tega pa tudi od njegovega stališča do izobraževanja, ki je pogoj za motiviranost ali nemotiviranost in se kaže v ovirah za izobraževanje. Individualno vrednotenje je torej tesno povezano z obstoječimi družbenim vrednotenjem izobraževanja, na katerega vpliva dosežena stopnja družbenoekonomskega razvoja, kulturna tradicija in narava družbenih

odnosov (Bevc 1991, 49). Vrednotenje izobraževanja pa je v prvi vrsti najbolj odvisno od materialnih možnosti, v katerih se kaže tudi količina in kakovost ponudbe izobraževalnih programov. Ta ima vzročno-posledično povezanost z regijo. Ponudba izobraževalnih programov izobraževalnih organizacij vpliva na regionalni razvoj in regionalno okolje vpliva na strukturo in delovanje izobraževalnih organizacij (Bevc 1991, 54). Iz tega sledi, da je zelo pomembno, kako je oblikovan trg izobraževalnih storitev oziroma ali sta ponudba in povpraševanje v določeni regiji usklajena ali ne.

Pomurska regija v Sloveniji spada med manj razvite regije in čeprav se stanje na področju izobraževanja skozi leta počasi izboljšuje, je za razvoj regije zelo pomembno, da se temu področju posveča več pozornosti. Ker delovna mesta postajajo dinamična, je za večjo produktivnost podjetja potrebno vlagati v človeške vire. Na tem mestu morajo izvajalci izobraževalnih programov ugotoviti izobraževalne potrebe posameznikov. Ugotovitve so temelj za izobraževalni program, ki bi se morali prilagoditi potrebam podjetja (Ličen 2009, 103). Povpraševalci bodo namreč posegali po tistih izobraževalnih storitvah, ki bodo dosegle pričakovano kakovost in ustrezno zadovoljstvo ter določene koristi (Možina 2001, 18). Torej bi se morali na regionalnem trgu izobraževalnih storitev na eni strani pojaviti ustrezni ponudniki formalnih in neformalnih izobraževalnih programov, na drugi strani pa motivirani in informirani povpraševalci izobraževalnih programov.

Obrtna podjetja v Pomurju predstavljajo velik del malega gospodarstva. So del regionalne tradicije, kakor tudi pomemben del gospodarskega razvoja. Hitre spremembe v gospodarstvu, organizaciji dela in potrebah po novih obrtnih poklicih je zahtevalo tudi hitre odzive izobraževalnega sistema in izvajalcev izobraževalnih programov. Obrtniki so se morali hitro prilagajati tem spremembam ter temu primerno prilagoditi kadrovanje. Potrebe po poklicno izobraženih kadrih, z ustreznimi poklicnimi kompetencami in spodobnosti za uspešno delo v posamezni stroki, so bile v obrti vedno pomemben del razvoja (OZS 2016a). K temu so pripomogle ali tudi ne državne politike, regijske izobraževalne organizacije pa so tiste, ki imajo največjo možnost hitrega prilaganja potrebam na trgu izobraževalnih storitev.

V Pomurju je tako veliko izvajalcev izobraževalnih programov. Za obrtna podjetja so v prvi vrsti najbolj pomembne Območne obrtno-podjetniške zbornice v Murski Soboti, Gornji Radgoni, Ljutomeru in Lendavi, ki redno izvajajo izobraževanja aktualnih tem. V regiji imajo na področju izobraževanja veliko vlogo tudi Ljudske univerze, ki ponujajo tako formalna kot neformalna izobraževanja za zaposlene in brezposelne odrasle. Povezovalno organizacijo šolskega in delovnega okolja pa predstavlja Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje, ki

zagotavlja praktična usposabljanja in izpopolnjevanja v okviru poklicnega izobraževanja ter splošnega tehnološkega razvoja regije.

Da bi raziskala, kako deluje trg izobraževalnih storitev za obrtna podjetja v Pomurje, sem tako preverjala naslednje hipoteze:

H1: Ponudba izvajalcev izobraževalnih programov ne ustreza potrebam obrtnih podjetij v Pomurju.

H2: Obrtna podjetja nimajo dovolj informacij o ponudbi izobraževalnih programov.

H3: Obrtna podjetja redko vključujejo zaposlene v izobraževalne programe zaradi previsokih stroškov udeležbe v izobraževalnih programih.

H4: Višja kot je izobrazba anketiranca obrtnega podjetja, pogosteje je vključevanje zaposlenih v izobraževalne programe.

H5: Ustreznejša je ponudba izobraževalnih programov Območno obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), pogosteje obrtna podjetja vključujejo zaposlene v izobraževalne programe.

H6: Glavni razlog za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe sta povečanje uspešnosti dela in nujnost zaradi potrebe.

1.3 Struktura magistrske naloge

Magistrska naloga skupaj z uvodnim delom obsega devet poglavij. V teoretičnem delu sem najprej opredelila pomen izobraževanja na ravni posameznika, organizacije in družbe. Izobraževanje sem razvrstila po vrstah in se posvetila izobraževanju zaposlenih in njihovi motivaciji ter ovirah pri izobraževanju. Te so razvrščene po Crossovi (1981) klasifikaciji na strukturne, institucionalne in dispozicijske ovire. Nadalje sem obravnavala ekonomiko izobraževanja.

Tretje poglavje je o izobraževalnih programih, kot predmetu ponudbe na izobraževalnem trgu. Izobraževalne programe delimo na formalne izobraževalne programe, programe certifikatnega sistema nacionalnih kvalifikacij in neformalne izobraževalne programe. V zadnjem podpoglavju je govora o ponudbi izobraževalnih programov v Sloveniji. Obravnavala pa sem tudi neravnovesje med ponudbo in povpraševanjem po izobraževalnih programih, ki izhaja

predvsem iz sprememb v poklicni socializaciji, nadaljevanju šolanja in negativnega vrednotenja praktičnih poklicev.

V četrtem poglavju sem obravnavala izvajalce izobraževalnih programov, od katerih je odvisno, kakšni izobraževani programi se bodo pojavili na izobraževalnem trgu. Ti so razvrščeni po Klemenčičevi (1995) klasifikaciji. Predstavila sem tudi stanje v Sloveniji, ki izhaja iz raziskave Andragoškega centra Slovenije.

V petem poglavju je govora o obrti, njenem razvoju in poteku izobraževanja za obrtne poklice. Proučevala sem tudi malo gospodarstvo, saj so obrtni obrati del njega. Kot pomemben del sem se posvetila tudi izobraževanju v malih podjetjih, ki se po finančnih zmožnostih razlikuje od velikih podjetjih, po sami funkciji pa ne. Mala podjetja bi se še toliko bolj morala izobraževati, ker so delovna mesta bolj splošna in morajo zaposlenih opravljati širši aspekt delovnih nalog.

V šestem poglavju sem vse splošne teoretične pojme prenesla na Pomursko regijo. Tako sem najprej obravnavala Pomurje in nadaljevala z razvojem obrti v Pomurju. Potem sem po Klemenčičevi (1995) razporedila glavne izvajalce izobraževanih programov v Pomurju. Osredotočila sem se na Območne obrtno-podjetniške zbornice v Pomurju, Ljudske univerze v Pomurju in Medpodjetniški centru v Pomurju. Naredila sem tudi analizo njihove ponudbe izobraževalnih programov za obrtna podjetja.

Sedmo poglavje obsega empirični del. Tako sem najprej opredelila raziskovalni instrument, vzorec raziskave in metodologijo, nato pa sem predstavila rezultate in jih interpretirala. V osmem poglavju sledijo še ugotovitve raziskave ter možni predlogi.

2 IZOBRAŽEVANJE

Skozi večji del človeške zgodovine so ljudje pridobivali znanje in sposobnosti za delo ter dobit celotne družbe brez formalnega izobraževanja. Večina otrok je tradicionalno nadaljevalo s poklici svojih staršev in ni bilo potrebe po izobraževanju. Vendar se je to bistveno spremenilo. Izobraževanje je postal pomemben dejavnik v posameznikovem življenju, ki mu predstavlja možnost za zaposlitev, zaslužek in status (Davies in Ryan 2011, 31).

Izobraževanje kot družbena dejavnost in kot dejavnost posameznika ima velik pomen v razvoju vsake družbe. Izobraževanje je od samega začetka povezano z razvojem in spremembami, le njegova vloga in pomen sta se spreminjala. Ker človeštvo že od nekdaj gospodari, se človek bori s problemom relativne redkosti dobrin in zadovoljivosti posameznikovih potreb. Zato izobraževanje postane zavestna dejavnost, s katero posameznik rezultate svoje dejavnosti miselno ustvari z razmišljanjem, preučevanjem, sklepanjem in inovativnostjo. Posameznikovo izobraževanje kot zadovoljevanje življenjskih potreb zato vsebuje dve komponenti izobraževanja. Prva je delovna komponenta, pri kateri gre za načrtno pridobivanje znanja in sposobnosti za obvladovanje načinov za zadovoljevanje potreb; druga je vzgojna komponenta, pri kateri gre za pridobivanje življenjskih in delovnih izkušenj ter razvijanje kritičnega odnosa do dela, dobrin, vrednot in okolja nasploh (Svetlik in drugi 2009, 480–481).

Izobraževanje je potrebno iz več razlogov. Jereb (1989, 50) omenja tako imenovane spremembe v gospodarstvu in družbi, ki posledično vplivajo na potrebe in povpraševanje po izobraževanju. Torej spreminjajoča struktura vpliva na organizacijske odnose kot tudi medosebne odnose, kar posledično zahteva stalno izobraževanje posameznikov. Zato se tudi poudarja koncept vseživljenjskega učenja. Tako ima izobraževanje dva pomena (Pavlovič Ilovar 2005, 12):

- v širšem smislu je to izobraževalni proces, v katerem osebe, ki so končale cikel začetnega šolanja, zavestno začenejajo naslednje in organizirane dejavnosti, s katerimi želijo spremeniti informiranost, znanje, spretnosti, veljavo ter stališča;
- v ožjem smislu pa je to izobraževalni proces, v katerem osebe, ki so končale cikel začetnega šolanja, začenejajo naslednje in organizirane dejavnosti, ki so usmerjene k pridobitvi poklica.

Izobraževanje je pojem, ki ga avtorji definirajo na različne načine. Jereb (1998, 17) pravi, da k doseganju vzgojnega smotra prispeva tudi izobraževanje, ki je »dolgotrajen in načrten proces

razvijanja posameznikovih znanj, sposobnosti in navad, ki omogočajo vključitev v družbeno življenje in delo ter oblikujejo znanstveni pogled na svet«.

Mihaličeva (2006, 190) definira izobraževanje kot »sistematičen in načrten proces razvijanja in pridobivanja tako splošnih, kot strokovnih in tudi znanstvenih znanj, sposobnosti, veščin, navad in drugih kompetenc posameznega zaposlenega.« Torej je izobraževanje dolgotrajen proces, kjer posamezniki izpopolnjujejo znanje, sposobnosti in navade, kar jim pomaga v družbenem življenju in pri delu.

2.1 Vrste izobraževanja

Izobraževanje opravlja več funkcij in glede na to poznamo več vrst izobraževanja. V nadaljevanju sem tako opredelila naslednje: formalno in neformalno izobraževanje, interno in eksterno izobraževanje, začetno in nadaljevalno izobraževanje oziroma izobraževanje odraslih, vseživljenjsko izobraževanje, šolsko in zunajšolsko izobraževanje, splošno in poklicno izobraževanje ter usposabljanje in izpopolnjevanje.

2.1.1 Formalno in neformalno izobraževanje

Izobraževanje se lahko v osnovi deli na formalno in neformalno izobraževanje. Formalno izobraževanje je po Jelencu in drugih (1991, 30) »strukturirano, kronološko urejeno izobraževanje, ki ga organizirajo osnovne in srednje šole ter univerze ali specializirane tehniške in visoke šole v posebnih programih za študente s polnim študijskim časom«. Nadalje je po Pevec Grmovi in drugih (2006, 13) formalno izobraževanje »namerna institucionalizirana, sistematična, vnaprej načrtovana in organizirana izobraževalna aktivnost«, za katero se pridobi javnoveljavna izobrazbe in javnoveljavna listina.

Na drugi strani Pevec Grmova in drugi (2006, 14) definirajo neformalno izobraževanje »kot vsako organizirano in namerno izobraževalno dejavnost, ki potekaj zunaj formalnega sistema vzgoje in izobraževanja«. Izobraževalne aktivnosti so usmerjene na specifično ciljno skupino in se izvajajo v okviru različnih okoliščin, pri katerih učenje ni nujno poglavitna dejavnost. Projektna dela, delavnice, tečaji, seminarji, predavanja, ekskurzije in podobne izobraževalne aktivnosti omogočajo pridobivanje posameznih neformalnih znanj s področij, ki jih posameznik med formalnim izobraževanjem mogoče ni oziroma ne more osvojiti. Vendar ključno razlikovanje od formalnega izobraževanja je v dejstvu, da udeleženec ob koncu neformalnega izobraževanja ne pridobi javno veljavne listine ali kvalifikacije.

Pri neformalnem izobraževanju pa se ne sme pozabiti tudi priložnostno učenje. To je učenje, ki je vsebinsko razpršeno in se izvaja v raznolikih okoliščinah in načinih. Tako Svetina (2013, 26) definira priložnostno izobraževanje kot »proces, ki poteka vse življenje in pri katerem vsak oblikuje stališča, pridobiva vrednote, spretnosti in znanje iz vsakodnevnih izkušenj, izobraževalnih vplivov ter virov v svojem okolju, družini, soseski, pri delu in igri, nakupovanju, v knjižnici in iz javnih občil.« Torej priložnostno učenje poteka skozi celotno življenje posameznika in ni namerno oziroma načrtno izpeljana dejavnost, kot je to neformalno izobraževanje.

Neformalno izobraževanje na delovnem mestu je bolj učinkovito kot formalno izobraževanje v primeru učenja in usvajanja znanj na delovnem mestu, saj so ta specifična znanja slabo vpletena v programe formalnega izobraževanja in tudi izvajalci teh izobraževanj pogosto nimajo dovolj vpogleda v realni svet, da bi lahko teorijo povezali s prakso. Tako formalno izobraževanje ni dovolj za potreben hiter razvoj družbe, saj je preveč rigidno, da bi bilo sposobno slediti potrebam trga delovne sile in trga dela, kjer se na drugi strani neformalno izobraževanje in priložnostno učenje pokazeta kot zelo učinkovita. Kljub prednostim in pomanjkljivostim se vse tri oblike izobraževanja morajo dopolnjevati in povezovati, saj so nujna in vseživljenjski proces vsakega posameznika (Kyndt in drugi 2009, 370).

2.1.2 Interno in eksterno izobraževanje

V splošnem se lahko delijo vsa izobraževanja tudi na interna in eksterna izobraževanja. Interna izobraževanja se izvajajo z zaposlenimi znotraj organizacije, eksterna izobraževanja pa se izvajajo zunaj organizacije, torej se plačajo oziroma najamejo zunanji izvajalci. Tako pri internem kot eksternem izobraževanju poznamo naslednje oblike izobraževanja, in sicer: samostojno samoizobraževanje zaposlenih, timsko izobraževanje, skupinsko izobraževanje in kombinirane oblike izobraževanja (Mihalič 2006, 190).

Le te oblike pa se lahko organizirajo preko različnih podoblik oziroma učnih metod, kot so predavanja, tečaji, delavnice, seminarji, posveti, problemske konference, simpoziji, kolegiji, delovni sestanki, konzultacije, študije primerov, kroženje, programirano učenje itd. (Mihalič 2006, 190; Svetlik in drugi 2009, 495–497).

V okviru internih izobraževanj, ki so namenjena predvsem pridobivanju splošnih znanj, katerih potreba je večjega obsega in je namenjena večjemu številu zaposlenih v organizaciji, se lahko izvajajo zlasti funkcionalna interna izobraževanja, usposabljanje zaposlenih na delovnem mestu

in ob delu, uvajanje zaposlenih, pripravnštvo, usposabljanje v poskusnem obdobju in usposabljanje v obdobju prakse (Mihalič 2006, 190).

Eksterna izobraževanja pa so na drugi strani namenjena pridobivanju specifičnih strokovnih znanj, katerih potreba je manjšega obsega in zadeva manjše število zaposlenih v organizaciji. Tovrstna izobraževanja pa se lahko izvajajo kot funkcionalna eksterna izobraževanja, izobraževanje ob delu in iz dela, samostojno izobraževanje in izpopolnjevanje na konferencah, predavanjih, seminarjih, delavnicah, tečajih, simpozijih in podobno (Mihalič 2006, 191).

Pri odločitvi, ali bo podjetje izvajalo interno ali eksterno izobraževanje, bodo v prvi vrsti ekonomski faktorji. Ta ozka osredotočenost se opravičuje z dejstvom, da nekatere raziskave¹ kažejo, da je razmerje med stroški in koristmi glavni dejavnik pri presoji, ali sploh bo podjetje izvajalo izobraževanje za zaposlene ali ne. Ko se podjetje odloči, da bo izobraževalo zaposlene, ima razmerje med stroški in koristmi še vedno pomemben vpliv. Zato je pomembno, da se najprej jasno opredelijo potrebe izobraževanja in posledično vrste izobraževanj, na podlagi katerih lahko podjetje izbere eksterno izobraževanje kot alternativo internemu in pri tem upošteva pravilo najnižjih stroškov z največjimi koristmi (Walther in drugi 2005, 252).

2.1.3 Začetno in nadaljevalno izobraževanje oziroma izobraževanje odraslih

Začetno izobraževanje je izobraževanje, ki traja od vstopa v organizirane procese vzgoje in izobraževanje do tedaj, ko oseba opusti izobraževanje kot svojo temeljno dejavnost in se zaposli ali prevzame kakšen drug status. Začetno izobraževanje je sinonim za izobraževanje otrok in mladine, ki mu sledi po idejni zasnovi vseživljenjskega izobraževanja nadaljevalno izobraževanje ali izobraževanje odraslih (Jelenc in drugi 1991, 74).

Po Hamburški deklaraciji, ki jo je sprejel UNESCO, pa je nadaljevalno izobraževanje oziroma izobraževanje odraslih skupek procesov učenja, formalnega ali katerega drugega tipa, s katerim ljudje, ki jih družba, kateri pripadajo, priznava kot odrasle, razvijajo svoje sposobnosti, bogatijo znanje, izboljšujejo ali spreminjajo svoje tehnične in profesionalne kvalifikacije tako, da koristijo sebi in družbi (Ličen, 2009, 17).

Izobraževanje odraslih vključuje vse dejavnosti, v katerih sodelujejo odrasli z namenom, da bi si pridobili nova znanja, spretnosti, veščine, vrednote in stališča. Lahko gre za poklicno

¹ Walther in drugi (2005, 252) navajajo raziskave avtorjev Wolter in Schweri (2002), Wolter in drugih (2006) ter Muhlemann in drugih (2007).

izobraževanje, lahko pa udeleženci le izpopolnjujejo svoje znanje na humanističnem, socialnem ali ekonomskem področju. Tako ima izobraževanje odraslih dva pomena:

- zajema procese izobraževanja in razmerja v izobraževalnih dejavnostih, vrste organizacij, ki opravljajo dejavnost, cilje dejavnosti, kar označijo kot namerno in organizirano dejavnosti, ter
- kot drugo pomeni učenje v odraslosti, ki se dogaja v vsakdanjem življenju, vsebuje »naravne« učne procese in je prepoznavno kot priložnostno učenje (Ličen 2009, 17–18).

Torej je tudi izobraževanje odraslih razvrščeno v štiri temeljne kategorije. Te so:

- formalno izobraževanje za pridobitev javno priznane stopnje splošne izobrazbe,
- formalno izobraževanje za pridobitev javno priznane stopnje strokovne ali poklicne izobrazbe,
- neformalno splošno izobraževanje in
- neformalno izobraževanje za poklic in delo (Vukovič in Miglič 2006, 17–18).

2.1.4 Vseživljenjsko izobraževanje

Zasnova vseživljenjskega izobraževanja je eden izmed ključnih pojmov pri vstopu v 21. stoletje in presega tradicionalno ločevanje med začetnim in nadaljevalnim izobraževanje. Je odgovor na izzive, ki jih prinašajo hitre spremembe sveta (Delors in drugi 1996, 20).

Vseživljenjsko izobraževanje je torej neprekinjen proces, ki posameznikom pomaga pri dopolnjevanju in prilagajanju svojih znanj in spretnosti, presoji in delovanju. Omogoča, da se posamezniki zavedajo sebe in okolja ter odigrajo družbeno vlogo v tako osebnem kot poslovnem življenju. Vseživljenjsko izobraževanje predstavlja razvoj prirojenih sposobnosti in pridobitev novih preko prepletanje formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja. Zahteva trud, ki je nagrajen v prvi vrsti z zadovoljstvom ob odkrivanju naučenega. Je posebna izkušnja vsakega posameznika in hkrati zapleten družben odnos, ki hkrati vključuje aktivno državljanstvo, socialno povezanost in zaposljivost (Delors in drugi 1996, 94; Mohorčič Špolar in drugi 2011, 40).

2.1.5 Šolsko in zunajšolsko izobraževanje

Šolsko izobraževanje pomeni izobraževanje, ki se izvaja v sklopu šolskega sistema. Je oblika izobraževanja vezana na neposredno učno pomoč, ob profesionalno usposobljenem učitelju, pri pouku, v za te namene primernih prostorih. Prednost je, da učitelj mlademu ali odraslemu

učencu zagotavlja načrtno, organizirano in sistematično uvajanje v svet splošnih znanstvenih ter poklicnih spoznanj in vrednot ter omogoča razvijanje psihofizičnih spretnosti in sposobnosti. Pomanjkljivost pa je pogosto premajhna življenjskost. Šolsko izobraževanje zajema osnovnošolsko, srednješolsko in terciarno izobraževanje (Jelenc in drugi 1991, 75; Blažič in drugi 2003, 64).

Po drugi strani zunajšolsko izobraževanje zajema vse izobraževanje, ki poteka zunaj formalnega šolskega in visokošolskega izobraževalnega sistema, kjer je izjema le poklicno usposabljanje. Lahko je zagotovljeno na delovnem mestu, z aktivnostmi organizacij in skupin civilne družbe, kot so društva, sindikati, politične stranke, fundacije, neprofitne organizacije in drugo, lahko pa se zagotavlja tudi z organizacijami in službami, ki so ustanovljene kot komplementarne šolskemu sistemu izobraževanje (Jelenc in drugi 1991, 75; Komisija Evropskih skupnosti 2000).

2.1.6 Splošno in poklicno ali strokovno izobraževanje

Po namenu in vsebini se lahko izobraževanje deli na splošno in strokovno. Če se izobraževanje osredotoča na posredovanje znanj o naravi in družbi, ki jih posameznik nujno potrebuje za življenje, gre za splošno izobraževanje. To se ne prične in konča z osnovno šolo, temveč se lahko nadaljuje tudi v srednji, višji in visoki šoli. Še več, splošno se posameznik ne izobražuje samo v šoli, ampak tudi v družini, delovnem in življenjskem okolju in seveda tudi sam. Torej se splošno izobraževanje prepleta tudi s pojmom vseživljenjskega izobraževanja (Jereb 1998, 18).

Kadar gre pri izobraževanju za posredovanje in sprejemanje znanja in razvijanja sposobnosti in navad, ki jih posameznik potrebuje za opravljanje določenega strokovnega oziroma poklicnega dela, gre za poklicno ali strokovno izobraževanje. Poklicno izobraževanje je v širšem smislu definirano kot kakršenkoli tip učenja, ki je povezan z delom in izhaja iz posameznikove produktivnosti. Posameznik se lahko izobražuje preko izobraževanih programov formalnih poklicnih in strokovnih šol, v centrih za usposabljanje ali na delovnem mestu znotraj kot izven delovnega časa (Jereb 1998, 18; Tsang 1999, 79).

Poklicno izobraževanje opravlja tri bistvene funkcije. Prvič, izpeljuje prehod od šole v delo, drugič, omogoča izobraževanje za graditev poklicne kariere v posamezni poklicni hierarhiji in tretjič, omogoča stalno izpopolnjevanje človekove pripravljenosti na razvoj dela. Tako poklicno izobraževanje po Medvešu in Muršaku (1993, 19–20) temelji na dveh temeljnih načelih, ki sta:

- enotnost in kontinuiranost poklicnega izobraževanja mladih ter odraslih in
- povezanost šolske in delovne sfere, saj poklicno izobraževanje ni izvedljivo zgolj v klasičnih šolskih oblikah in institucijah ter ni izvedljivo brez sodelovanja institucij, za potrebe katerih se poklici oblikujejo.

2.1.7 Usposabljanje in izpopolnjevanje

Proces razvijanja sposobnosti, ki jih posameznik potrebuje pri opravljanju konkretnega dela v okviru določene dejavnosti, se označuje s pojmom usposabljanje (Jereb 1998, 17). Gre za vmesno stopnjo med izobraževanjem, ki ni ločena enota, ampak zaključna stopnja procesa izobraževanja. Lahko se usposabljanje definira tudi »kot načrtno in sistematično spremembo vedenja posameznika, do katerega pride na podlagi načrtnega in organiziranega učenja, ki posamezniku omogoča razviti določene sposobnosti, potrebne za izvajanje konkretnega, natančno določenega dela (Svetlik in drugi 2009, 483).« Torej usposabljanje zajema različne izobraževalne procese in dejavnosti v organizaciji. Oblike usposabljanja so: pripravništvo, uvajanje, dopolnilno uvajanje, priučitev, preusposabljanje ipd. (Svetlik in drugi 2009, 484).

Namen usposabljanja, predvsem v delovnih razmerah, je razviti sposobnosti posameznika in zadovoljiti obstoječe in prihodnje potrebe organizacije, saj lahko organizacija s sistematičnim in sprotim analiziranjem trenutnih sposobnosti zaposlenih mnogo lažje napove in premaga potencialne ovire pri svojem napredku in razvoju, kar se v današnjem času hitrega napredka lahko zgodi. Zaposleni morajo biti fleksibilni, ustvarjalni, sposobni reševati probleme in samoiniciativni pri prevzemanju odgovornosti, da ohranjajo in dopolnjujejo ustrezen nivo usposobljenosti ter si s tem povečajo dodano vrednost (Cvetko 2002, 90; Miglič 2002, 126; Vukovič in Miglič 2006 22–23).

Pod pojmom izpopolnjevanje pa se razume procese dopolnjevanja, sistematiziranja in spreminjanja že osvojenega znanja, spretnosti, navad in razvitih sposobnosti. Posameznik, usposobljen za opravljanje določenega dela v neki organizaciji, se v današnjem času neprestano sooča z novostmi pri svojem delu in je zato prisiljen, da prvotno osvojeno znanje, spretnosti, navade in sposobnosti izpopolnjuje, dopolnjuje ali specializira. Če bi namreč posameznik ostal na začetnem nivoju usposobljenosti in ne bi svoje znanje izpopolnjeval, bi ga razvoj v njegovi stroki kaj hitro prehitel, kar bi se kazalo v negativnih kazalcih njegovega dela. Torej izpopolnjevanje omogoča posamezniku, da vse svoje življenje osvežuje, dopolnjuje, širi in pogloblja svojo izobrazbo (Jereb 1998, 19).

2.2 Motivacija za izobraževanje

Pojem motivacija je v znanstvenem jeziku zelo pogost pojem. Na splošno je to psihološki koncept, ki se nanaša na notranje stanje posameznika. Motivacija je največkrat odvisna od vzgoje, okolja in materialnih zmožnosti posameznika, zato ta pri posamezniku ni stalen pojav, ampak se spreminja glede na različne faze njegovega življenja. (Treven 1998, 106).

Pri proučevanju motivacije v organizacijah sta značilni zunanja in notranja motivacija. Tako kadrovski menedžment, kot linijske vodje oziroma v malih podjetjih vodilni kader vlagajo trud in čas, da zaposlene motivirajo k izobraževanju, ki je sicer zamuden proces, vendar se na koncu obrestuje z višjo produktivnostjo, učinkovitostjo in prizadevnostjo zaposlenih. Zato menedžment igra ključno vlogo pri motiviranju zaposlenih, kar je pomemben del strategije podjetja. V tem primeru gre za zunanjo motivacijo (Mankin 2009, 131).

Ker človeška motivacija izhaja iz posameznikovih globljih potreb in vrednot, morajo menedžerji pomagati zaposlenim pri spreminjanju njihovih potreb, da se želja po osebnih dosežkih pri delu sovpadе z dosežki zastavljenih ciljev celotne organizacije. Brez te ustrezne notranje motivacije zaposleni niso zmožni uspešno opravljati delovnih nalog in zadovoljiti lastnih potreb, zato je potrebno, da imajo zaposleni motivacijo za delo, ki jim predstavlja izziv, od njih zahteva največ, glede na zmožnosti zaposlenih, s prevzemanjem odgovornosti za doseganje lastnih ciljev in ciljev organizacije (Merkač Skok 2005, 195).

Razlogi za vključevanje v izobraževanje so slika posameznikovih pričakovanj glede izobraževalnega programa in so tudi na nek način izražene potrebe, zaradi katerih je do vključevanja v izobraževanja sploh prišlo. Vsako vključevanje v izobraževanje pa se začne z namenom, ki se pogosto opisuje s konceptom motivacije. Tako so Ivančičeva in drugi (2010, 68–72) opredelili motivacijske profile glede na vloge vseživljenjskega učenja na naslednji način:

1. profil: Človeški kapital, ker se posamezniki osredotočajo na izobrazbeno in poklicno napredovanje, povečanje zaposljivosti, konkurenčnost na trgu dela, boljšo plačo itd.
2. profil: Socialni kapital, kjer je posameznikom cilj postati dejaven državljan, vzpostaviti nove družbene mreže, postati del skupnosti itd.
3. profil: Osebna izpolnitev, pri čem se posameznik osredotoča na osebni razvoj, postane aktiven, pridobi praktično znanje in spretnosti itd.
4. profil: Družbeni nadzor, ker se posamezniki vključujejo v izobraževanje zaradi zunanjih zahtev, ker jim tako določa delodajalec, zakonodaja, drugi itd.

2.3 Ovire pri izobraževanju

Za ustrezno razumevanje udeležbe v izobraževanju je potrebno tudi prepoznati ovire, ki posameznikom preprečujejo vključevanje v izobraževalne programe. Ovire pri izobraževanju lahko najsplošnejše razdelimo na finančne in nefinančne ovire. Finančne ovire se nanašajo na stroške izobraževanja in višino dohodka posameznika oziroma višino razpoložljivih sredstev podjetja, nefinančne ovire pa se nanašajo na pomanjkanje časa, geografske ovire (razdalja med krajem bivanja in krajem izobraževanja, čas izobraževanja), jezikovne ovire, socio-ekonomske ovire, neustrezna ponudba izobraževanja, kulturne, etične in psihološke ovire (neustrezna samopodoba, starost, podoba izobraževalne ustanove) in informacijske ovire (pomanjkanje usmerjanja in svetovanja) (Evropske skupnosti 2005, 67).

Višina posrednih in neposrednih stroškov izobraževanja je lahko pomembna ovira pri vključitvi posameznika v izobraževanje, predvsem če za to ni razpoložljivih sredstev. Neposredni stroški izobraževanja so vpisnina, šolnina ali kotizacija, posredni stroški izobraževanja pa so stroški prevoza, prehrane, bivanja v času izobraževanja, odsotnost z dela (Čelebič 2010, 32).

Najpomembnejši prispevek k razumevanju ovir pa je naredila Patricia Cross (1981). Ovire je razvrstila na situacijske in institucionalne oziroma sistemske in dispozicijske (Mohoričič Špolar in drugi 2011, 64; Žalec in drugi 2004, 92).

Za situacijske ovire je značilno, da izhajajo iz posameznikovega trenutnega položaja in se kažejo v pomanjkanju časa, denarja, oddaljenosti kraja izobraževanja itd. (Mohoričič Špolar 2011, 64).

Dispozicijske ovire se povezujejo s psiho-socialnimi značilnostmi posameznika, kamor spadajo stališča in vrednote, samopodoba, motiviranost, prepričanja o sposobnosti, strah pred izpiti, starost in preizobrazba. Te ovire pogosto izhajajo iz negativnih preteklih izkušenj ali predsodkov in je na njih najtežje neposredno vplivati s posegi v samem izobraževanju odraslih ali v nekaterih drugih družbenih podsistemih, kot je na primer zaposlitveni podsistem (Radovan 2003, 29; Mohoričič Špolar in drugi 2006, 50; Mohoričič Špolar in drugi 2011, 64).

Institucionalne ovire se sestojijo iz vseh praks in postopkov izobraževalnih ustanov, katere odvrčajo odrasle od udeleževanja v izobraževalnih programih, saj včasih tudi sami izvajalci izobraževalnih programov onemogočijo udeležbo odraslih v programih izobraževanja z neustrezno izobraževalno ponudbo, nerealističnimi zahtevami programa, neprilagojeno organizacijo izobraževanja, vpisnimi pogoji, slabo informiranostjo o programih, neustreznimi

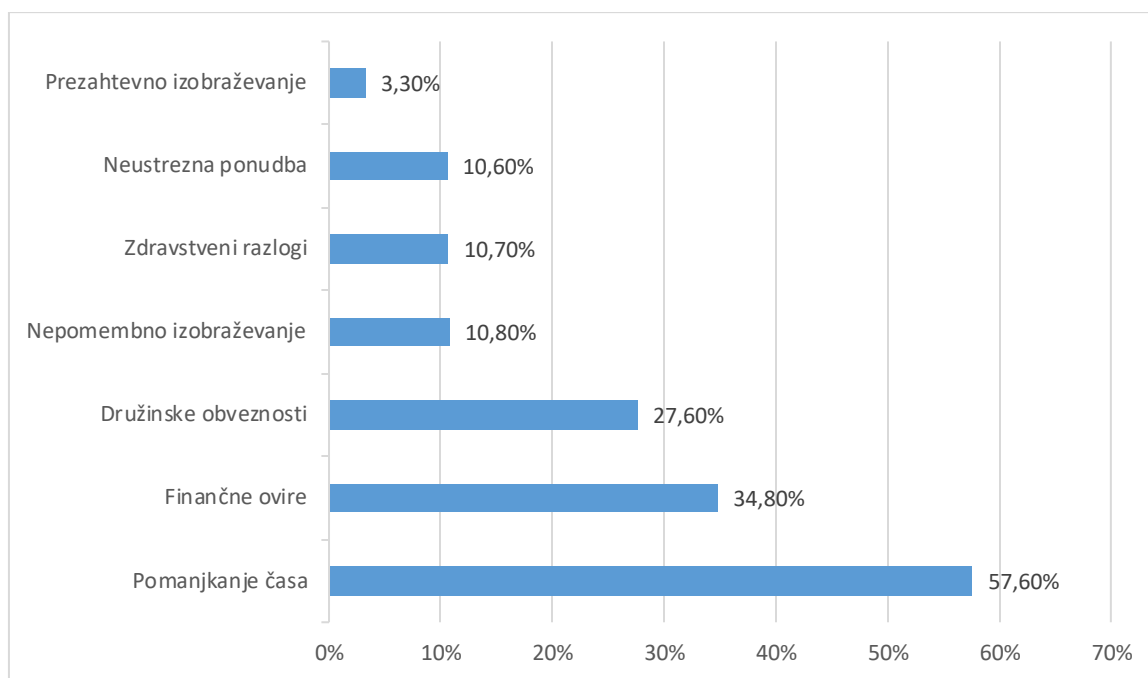
učnimi metodami in nemogočimi urniki programov (Radovan 2003, 29; Mohoričič Špolar in drugi 2011, 64).

Kvalificiranje ovir pri izobraževanju pa se niso končala pri Crossovi. Darkenwald in Merriam (1982) v Mohoričič Špolarjevi in drugih (2011, 67) sta natančneje opredelila njeno tridelno klasifikacijo in razvrstila ovire v štiri skupine: situacijske, institucionalne, informacijske in psihosocialne. Situacijske in dispozicijske sovpadajo s Crossovo klasifikacijo, informacijske ovire vsebujejo pomanjkanje informacij o izobraževalni ponudbi in so po mnenju avtorja najpomembnejša za neprivilegirane odrasle. Psihosocialne ovire pa izhajajo iz vrednot in stališč, ki jih imajo odrasli do izobraževanja in se delita na dve kategoriji. Prva vključuje negativno ocenjevanje uporabnosti, primernosti in prijetnosti, druga pa vključuje negativno samoocenjevanje odraslega v vlogi učenca. Dodajanje psihosocialne dimenzije je pomembno, saj poudarja povezanost med neudeležbo in motivacijskim profilom določenih socialno-ekonomskih skupin odraslih.

Rezultati Mohoričič Špolarjeve in drugih (2006, 50) v slovenski raziskavi Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere iz leta 2004 kažejo (glej Graf 2.1), da je med odraslimi najpomembnejša ovira pri udeležbi izobraževanja pomanjkanje časa. Ta rezultat ni presenetljiv, saj je v skladu z rezultati nacionalnih in mednarodnih raziskav. Poleg pomanjkanja časa so anketiranci pripisali največjo vrednost še finančnim oviram in družinskim obveznostim. Torej situacijske ovire so tiste, ki najbolj ovirajo posameznike pri udeležbi izobraževanja.

Kot manj pomembne ovire se kažejo dispozicijske in institucionalne ovire, kamor se med prve prištevajo zdravstveni razlogi in mnenje o pomembnosti izobraževanja, med druge pa pomanjkljiva ponudba. Kot je razvidno iz grafa, je najmanj pomembna institucionalna ovira prezahtevno izobraževanje (Mohoričič Špolar in drugi 2006, 50).

Graf 2.1: Ovire delovno aktivnega prebivalstva (N=1680), 2004



Vir: Mohorčič Špolar in drugi (2006, 51).

Naprej Mohorčič Špolarjeva in drugi (2011, 65–66) analizirajo ovire po Anketi o izobraževanju odraslih (Eurostat) iz leta 2007. Kot je razvidno iz Tabele 2.1 ugotavljajo, da so situacijske ovire tiste, ki najbolj ovirajo posamezne skupine posameznikov pri udeležbi izobraževanja, razen nekaterih skupin. Naslednje so institucionalne in na koncu še dispozicijske. Stopnja izobrazbe ni izrazit dejavnik razlik med ovirami. Tisti z višjo izobrazbo se srečujejo več s situacijskimi ovirami, tisti z 2/3-letno izobrazbo pa bolj z institucionalnimi ovirami. Po zaposlitvenem statusu vidimo, kot je pričakovano, da se zaposleni srečujejo predvsem s situacijskimi ovirami, upokojenci pa z dispozicijskimi. Na koncu so raziskovali tudi ovire glede na poklic. Pri vseh poklicih prevladujejo situacijske ovire, naslednje so institucionalne in potem še dispozicijske. Obrtni poklici ne izstopajo v nobenem primeru.

Tabela 2.1: Ovire, zaradi katerih se anketiranec ni udeležil izobraževanja in usposabljanja glede na demografske značilnosti, povprečje za EU, 2007

	Situacijske ovire	Institucionalne ovire	Dispozicijske ovire
Izobrazba			
Osnovna šola ali manj	44	21	35
2/3-letna SŠ	35	50	15
4-letna SŠ	51	25	24
Visoka šola ali več	52	33	15
Zaposlitveni status			
Zaposleni	56	28	15
Brezposelni	42	21	37
Upokojeni	16	29	55
Drugi	43	18	39
Poklic			
Zakonodajalci in strokovnjaki	54	37	9
Tehniki in uradniki	58	31	11
KV storitveni poklic	60	27	14
KV obrtni poklici	56	27	17
KV industrijski poklici	55	28	17
Elementarni poklici	59	20	22
KV in NK kmetijski poklic	51	25	24

Vir: Mohorčič Špolar in drugi (2011, 65–66).

Andragoški center Slovenije je 2014 izdelal nalogo Motivacije in ovire pri izobraževanju za potrebe trga dela z namenom analize motivacije in ovir na makro oziroma državni ravni. Za statistično analizo so uporabili bazo Eurostat (2011) oziroma Anketo o delovni sili (2012), kjer so vključili samo aktivno prebivalstvo. Anketiranci so kot najpomembnejšo oviro opredelili »Ni interesa (tudi starost)«, ovira, ki sledi, je »pomanjkanje časa«. Rezultati so nekoliko presenetljivi, saj se običajno kot glavne ovire izkažejo pomanjkanje časa, predrago izobraževanje in družinske obveznosti, ki so situacijske ovire. To potrjujejo tudi novejše raziskave². Ti odstopajoči rezultati lahko odražajo metodološko pomanjkljivost anketnih raziskav zaradi drugačne lestvice in metodologije zbiranja podatkov (Radovan in Mirčeva 2014, 96–97).

Primerjava pomembnosti ovir z izobrazbo kaže, da predstavlja »odraslim z višjo ali visokošolsko izobrazbo pomanjkanje časa in prevelika zaposlenost na delovnem mestu večjo oviro kot odraslim z nižjo izobrazbo (Radovan in Mirčeva 2014, 99)«. Nižje izobraženi pa navajajo kot najpogostejšo oviro predrago izobraževanje. Dispozicijske ovire so izražene v

² Radovan in Mirčeva (2014, 97) navajata raziskave Mohorčič Špolarjeve in drugih (2001), Mohorčič Špolarjeve in drugih (2005) ter Radovana in Ivančičičeve (2011).

enakem deležu kot situacijske in dvakrat pogostejše od institucionalnih ovir ter so najpogostejše pri starejših in manj izobraženih odraslih. Ovine se razlikujejo tudi glede na zaposlitveni status. Tako zaposleni kot najpomembnejšo oviro najpogostejše navajajo pomanjkanje časa in prezaposlenost, brezposelni pomanjkljivo ponudbo in predrago izobraževanje, upokojenci pa zdravstvene razloge in pomanjkanje interesa (Radovan in Mirčeva 2014, 100).

Po podatkih iz raziskave (Mohorčič Špolar in drugi 2006, 65–66) delodajalci krijejo stroške izobraževanja predvsem tistim, ki so najbolj izobraženi in najmanj tistim, ki so najslabše izobraženi. Pri vlaganju delodajalcev v izobraževanje zaposlenih ni bistvene razlike med majhnimi in velikimi podjetji. Res je, da je velika podjetja namenjajo več denarja za izobraževanje svojih zaposlenih, vendar majhna podjetja veliko ne zaostajajo. Je pa udeležba javnih sredstev v manjših podjetjih nižja kot v večjih, torej samozaposleni z zaposlenimi ali brez zaposlenih ne dobijo ali ne izkoristijo finančna sredstva, ki jim jih ponuja država. Država namreč s finančnimi spodbudami in ugodnostmi omogoča, da podjetja dobijo predvsem nepovratna sredstva za izobraževanja odraslih.

2.4 Izobraževanje zaposlenih

Zaradi hitrega razvoja se je na ravni podjetij pokazala potreba po sposobnosti prilagajanja in kakovosti delovne sile. Razumljivo je torej, da postaja spreminjanje ali celo prehitavanje tehnoloških sprememb, ki stalno vplivajo na naravo in organizacijo dela, bistvenega pomena. Na vseh področjih, vključeno z obrtnimi podjetji, potrebujejo ljudi s temeljnimi in uporabnimi znanji ter izumiteljskimi sposobnostmi. Z razvojem se večja tudi delež tako imenovanih nematerialnih naložb, kot je vlaganje v izobraževanje in usposabljanje, ki sorazmerno raste z učinki »revolucije uma«. Torej gre pri izobraževanju in usposabljanju zaposlenih za strateško investicijo, ki zahteva vključevanje ljudi in različnih ustanov, kot so šole, delodajalci in predstavniki zaposlenih (Delors in drugi 1996, 63; Appleby in drugi 2003, 253).

Poleg nenehnih sprememb v okolju je izobraževanje zaposlenih potrebno tudi zaradi izboljšanja sposobnosti izvrševanja trenutnih nalog s ciljem, da se dela in naloge opravljajo brez napak in tudi z namenom uvajanja novincev v podjetje. Premik paradigme v izobraževanju zaposlenih se kaže v poudarjanju izobraževanja, ki bo usposabljal za nenehno samostojno učenje, kritično razmišljanje in razvijalo odgovornost zaposlenih za širjenje delovnih zmožnosti. Pri tem ne gre le za zagotavljanje minimuma šolanja in poklicnega usposabljanja, temveč tudi neformalno

izobraževanje in izpopolnjevanje strokovnjakov (Delors in drugi 1996, 62; Ličen 2009, 174; Svetlik in drugi 2009, 486).

Po Vilič Klenovškovi in drugih (2011, 114) so torej lahko koristi izobraževanja za zaposlene naslednje:

- Ohranjanje zaposlitve in povečanje konkurenčnosti na trgu dela, h kateremu lahko prispeva ali zvišanje izobrazbene ravni ali zvišanje splošne ravni izobrazbe s pridobitvijo temeljnih kompetenc ali tudi nenehno posodabljanje poklicnih kompetenc.
- Nadaljnji razvoj kariere zaposlenega, ki nima le možnosti do vertikalnega napredovanja (napredovanje navzgor po hierarhični lestvici), temveč tudi horizontalnega (prehajanje med različnimi delovnimi mesti), kar prinaša večje zadovoljstvo in boljšo kakovost dela.
- Izboljšanje gnotnega (višja plača) in socialnega položaja (glede na vrsto delovnega mesta, na kakovost dela in delovnih razmer pa tudi glede na neformalno vrednotenje novega znanja v delovni organizaciji ipd.).
- Večja osebna rast, ne le na poklicnem področju, kar prinaša poklicno znanje in izkušnje, ampak tudi osebni razvoj in dejavnejše družbeno delovanje oziroma razumevanje in obvladovanje vsakodnevnih dejavnosti sodobnega časa.

Vse to pa prispeva v končni fazi k večji produktivnosti dela, ekonomski rasti in če gledamo širše, tudi k rasti človeškega kapitala celotne družbe.

V podjetju se priprava na izobraževanje najprej začne s preučitvijo ciljev in vizijo podjetja. Ugotavlja se, kateri zaposleni so nosilci avtoritete v podjetju, katerim osebam zaposleni zaupajo, ker ti vplivajo na oblikovanje socialnega ozračja, stališča zaposlenih in socialne mreže. Na podlagi tega opazovanja, vizije podjetja in skupku ekonomskih, kulturnih, naravnih, političnih in socialnih značilnosti, ki bodo vplivale na izobraževanje, se pripravi podrobnejši načrt za raziskovanje izobraževalnih potreb, ki obsega časovni načrt, cilje, ki se jih želi doseči in metode, ki se bodo uporabljale pri izobraževanju (Ličen 2009, 103).

Specifične potrebe organizacije izhajajo iz izobrazbenih in strokovnih zahtev zaposlenih, ki predstavljajo poslanstvo, namene in dolgoročne cilje podjetja. Trg delovne sile nudi informacije o razpoložljivosti usposobljenega kadra in če ga le ta ne omogoča, podjetje nima druge možnosti, kakor da razvije za svoje kadre načrte izobraževanja, usposabljanja ali izpopolnjevanja. V praksi poudarek na formalni stopnji izobrazbe nima posebne vrednosti, zato je pomembna analiza funkcionalnih potreb, saj posameznik z zahtevano stopnjo formalne izobrazbe še ne pomeni, da je dovolj usposobljen za opravljanje določenega dela. Tu se pojavi

vesplošen problem poudarka teoretičnega znanja napram praktičnemu. Zato je pregled izobraževalnih potreb s strani podjetij nujen za ugotavljanje ujemanja med izobrazbo in izkušnjami v primerjavi z delovnimi nalogami in funkcijami (Vukovič in Miglič 2006, 124).

Informacijski sistem igra pomembno vlogo pri spodbujanju zaposlenih k izobraževanju, saj mu olajša proces odločanja, zastavljanje ciljev in iskanje primerne programe izobraževanja. Učinkovito informiranje in ustrezno vodenje podjetja ali svetovalnih služb tako pomagata ustvariti dostopno izobraževalno okolje, ki spodbuja zaposlene k učenju ne glede na starost, spol ali stopnjo izobrazbe (Evropska komisija 2015, 105).

Informacije pridejo do zaposlenih na dva načina. Prvič kot priložnostno seznanjanje, ko se dobi informacija nenadzorovano oziroma se sliši od nekoga, ki se je že izobraževal ali naključno prebere v časopisu. Drugič kot strokovno izoblikovane informacije, ki prihajajo načrtno, preko svetovalnih služb, telefonskega sporočanja ali s pošiljanjem tiskanega gradiva in e-gradiva. Informacije torej pridejo do zaposlenih interno ali eksterno. Interno preko internih glasil, interneta, elektronske pošte, telefona ali neposredno od delodajalca. Eksterno pa se informacije pojavijo preko časopisov, revij in oglasnikov, letakov in brošur, objav na radiu, televiziji in spletu itd. (Habjanič in Ušaj 1998, 107; Ličen 2009, 111).

Posamezniki torej imajo veliko možnosti pridobivanja informacij o razvoju kariere ali možnostih izobraževanja. Po evropski Anketi o izobraževanju odraslih (Eurostat) iz leta 2014 se posamezniki najbolj informirajo preko interneta (61 %), ki je najbolj učinkovit medij, saj omogoča natančno doseganje ciljnih skupin na kreativen način preko spletnih strani, elektronske pošte ali internetnih oglasov. Slovenija je celo nad tem povprečjem z 68 %. Naslednji vir informacij o ponudbi izobraževanj je delodajalec (30 %), sledijo pa izvajalci izobraževalnih programov (25 %). Pomemben vir informacij predstavljajo tudi znanci, družina, sosedge ali sodelavci (21 %), na koncu pa še množični mediji (11 %), knjige (11 %) in svetovalne službe (10 %). Slednje so koristne v primeru, ko posameznik ve kaj si želi, ampak ne ve kako to doseči. V tem primeru so svetovalne službe na ravni podjetja, lokalne skupnosti ali države zelo koristne (Vukovič in Završnik 2010, 153; Evropska komisija 2015, 110).

2.4.1 Učeča se organizacija

Organizacije so socialne institucije, ki so načrtovane za različne namene, v primeru podjetij je to ustvarjanje dobička. Hkrati so organizacije tudi skupnosti ljudi, ki so v medsebojnih odnosih in pridobivajo znanje iz vsakodnevnih dejavnosti. Iz teh dveh polj izhajajo spremembe in

učenje. Upravljanje je namreč močno povezano z ustvarjanjem novega znanja. Produktivnost ni več odvisna le od ustaljenega dela, ampak tudi od tega, kakšne možnosti imajo delavci, da lahko razvijejo svoje potencial in ustvarjajo novo znanje. Trije temeljni koncepti, na katerih sloni izobraževanje v podjetjih, so torej: upravljanje znanja, intelektualni kapital in učeča se organizacija (Ličen 2009, 172–173).

Koncept učeče se organizacije ni nov. Obstaja veliko definicij in pristopov, nekateri so zadovoljni z njimi, drugi spet ne. Po mnenju Garvina v Možini in drugih (2002, 17) je učeča se organizacija tista, ki je sposobna ustvarjati, pridobivati in prenašati znanja in na tej podlagi spreminjati svoje vedenje tako, da odseva novo znanje ter razumevanje stvari ali pojavov. To velja za vse zaposlene, ki se permanentno in načrtno izobražujejo in sicer ne glede na delovno mesto, ki ga zasedajo in ne glede na organizacijski nivo, na katerem se nahajajo. Izobraževanje je dolžnost in pravica vsakega zaposlenega in znanje je resnično vrednota (Mihalič 2006, 96).

Po Marsick in Watkins v Sung in Baek-Kyoo (2011, 355) so glavne karakteristike učeče se organizacije naslednje:

- Permanentno učenje: učenje je prepleteno z delom, tako da se zaposleni učijo dnevno ne glede na delovno mesto. Omogočena so konstantna izobraževanja in rast.
- Dialog: zaposleni pridobijo spodobnosti sklepanja, da lahko izrazijo svoja stališča in izzivajo poglede drugih. Organizacijska kultura podpira spraševanje, povratne informacije in eksperimentiranje.
- Timsko učenje: delo je namenjeno skupinskemu razmišljanju. Od skupin se pričakuje, da delajo in se učijo skupaj. Sodelovanje je vrednota in se nagrajuje.
- Vgrajeni sistem: tako nizki kot visoki tehnološki sistem delita znanje in sta ustvarjena tako, da sta integrirana v delo. Dostop je omogočen vsem, sistemi pa so redno vzdrževani.
- Opolnomočenje: zaposleni so vključeni v opredelitev in izvajanje skupne vizije. Odgovornost je razporejena, tako da so ljudje motivirani, da se naučijo in nosijo posledice svojega dela.
- Povezava z okoljem: zaposleni vidijo učinke njihovega dela na delovanju celotne organizacije. Organizacija pa je povezana z njenimi skupnostmi.
- Strateško vodenje: vodstvo uporablja strateško učenje za poslovne rezultate.

Vendar brez ustrezne organizacijske strukture, kulture in klime ne gre. Za učeče se organizacije je značilno, da je najbolj ugodna zelo fleksibilna organizacijska struktura, ki je zelo sploščena

z izjemno malo organizacijskimi nivoji, decentralizirana in ki prvenstveno temelji na timskem učenju in delu. To je potrebno za zelo hiter pretok informacij in znanja, enostaven dostop do le-teh in hitro odzivnost na spremembe (Mihalič 2006, 104). Organizacijska kultura v učeči se organizaciji spodbuja odprtost, enakost, neprestane izboljšave in spremembe, zato je treba stare vrednote nadomestiti z vrednotami, kot so prilagajanje, učenje, prevzemanje tveganj in izmenjavanje znanja (Dimovski in drugi 2005, 302–303). Organizacijska klima je v učečih se organizacijah zelo sproščena in »zdravo tekmovalna«, predvsem pa pozitivno naravnana, kar omogoča enostavno in hitro učenje vseh zaposlenih (Mihalič 2006, 105).

2.5 Ekonomika izobraževanja

Danes več ni dvoma o veliki vlogi in pomenu izobraževanja, znanja ali človeških virov v ekonomskem in družbenem razvoju. Razvoj ekonomskega pogleda v izobraževanju ima posebno vlogo v vseh razvitih družbah. Ekonomiko izobraževanja zanima predvsem ekonomski aspekt sprememb, ki jih povzroča izobraževanje pri posameznikih v posameznih delih družbe ali družbi kot celoti³. Po Cohnu se ekonomika izobraževanja definira na podlagi sinteze definicije ekonomike in izobraževanja. Tako je na eni strani upoštevana potreba po racionalni uporabi redkih dobrin, na drugi pa dejstvo, da je izobraževanje proces pridobivanja znanja, sposobnosti, oblikovanja značaja itd. (Bevc 1991, 31–32; Černetič 2006, 13).

Z ekonomskega vidika ima izobraževanje dvojno naravo. Z ene strani je to investicija, z druge potrošnja. Ta dvojna funkcija izobraževanja v družbenem razvoju se kaže v učinkih izobraževanja ter jo je mogoče aplicirati na mikro in makro raven. Izobraževanje kot investicija v človeški kapital je analogna investiciji v osnovna sredstva. Posamezniki se odločijo investirati v izobraževanje do določene stopnje na enak način, kot se podjetje odloči za investiranje v novi stroj. Investicija v obeh primerih primerja trenutne stroške s koristmi v prihodnosti. Izobraževanje tako predstavlja ekonomske učinke, ki se jih da izmeriti. Na eni strani imajo ti učinki vpliv na gospodarsko rast države, na drugi strani pa na posameznikov osebni dohodek. Izobraževanje kot potrošnja pa ima neekonomske učinke, ki se izražajo v posameznikovem razvoju sposobnosti in kreativnosti, možnosti zanimivega in polnega življenja, širjenju želja in novih potreb, kakor tudi v vitalnosti in večjih sposobnostih razsojanja ter mišljenja. Torej posameznik povprašuje po izobraževanju na eni strani zato, da bi vlagal za višje dohodke v

³ Ekonomiko izobraževanja zanimajo vpliv izobraževanja na individualno in družbeno produktivnost, vpliv izobraževanja na proizvodne, potrošne, kulturne itd. funkcije človeka ter upravičenost investicij v izobraževanje posameznikov ali posameznih dejavnosti (Černetič 2006, 12).

prihodnosti, na drugi strani pa zato, ker je izobrazba potrošna dobrina, ki prinaša zadovoljstvo v sedanosti in prihodnosti. (Bevc 1991, 4; Johnes in Johnes 2004, 1; Černetič 2006, 14).

Pri ekonomskih in neekonomskih učinkih se pojavi vprašanje povezano s stroški, saj je to pojmovanje pomembno za zagotavljanje zadostnih sredstev za izobraževanje in s tem zagotavljanje razvoja gospodarstva in družbe. Tako v teoriji obstaja dve pojmovanji stroškov oziroma izdatkov za izobraževanje. Prvi so potrošni izdatki, po katerem se vsi neposredni družbeni izdatki za izobraževanje sklepajo kot tekoča poraba, pri tem pa se predpostavlja, da prinaša izobraževanje le potrošne učinke. Posledica tega pojmovanja je, da je razvoj izobraževanja določen z velikostjo razpoložljivega dohodka, pri čemer se lahko zgodi, da druge družbene dejavnosti v zaostrenih gospodarskih razmerah dobijo večjo prednost. Drugi pa so investicijski izdatki, ki zajemajo vsa porabljenaa sredstva za izobraževanje kot naložbo in se jih primerja z ekonomskimi koristmi izobraževanja. Z vidika dolgoročnega razvoja izobraževanja gre za naložbo v proizvodne sposobnosti in znanje, ki zagotavlja hitrejšo gospodarsko rast (Bevc 1991, 45–46). »Ali vlagamo v izobraževanje preveč ali premalo, ni odvisno od razpoložljivega družbenega proizvoda (za porabo), ampak od tega, ali izobraževanje prispeva k povečanju družbenega proizvoda več (premajhna vlaganja) ali manj (prevelika ali zgrešena vlaganja) kot druge naložbe, torej naložbe v druge oblike kapitala oziroma v druge proizvodne dejavnike (Bevc 1991, 46).«

2.5.1 Izobraževalne storitve

Izobraževanje uvrščamo med profesionalne storitve, katerih temeljna skrb za kakovost je skrb za potrebe udeležencev, ki so lahko tako posamezniki kot fizične osebe ali organizacije. Brez zadovoljnega uporabnika ni dolgoročne uspešnosti izobraževalnih programov, zato je kakovost temeljnega pomena (Pavlovič Ilovar 2005, 32).

Torej je izobraževanje dejansko proces ali serija procesov, ki se jih upravlja v posamezniko vo korist. Je storitev in se jasno razlikuje od nestoritvenih izdelkov. Barnes (1993, 69) tako navaja naslednje značilnosti izobraževalnih storitev:

- Izobraževanje je neotipljivo, saj se ga ne da shraniti ali pridobiti v kakršnem koli materialnem pomenu. Lastništva nad izobrazbo ni mogoče prenesti na udeleženca.
- Izobraževanje je povezano s človeškim dejavnikom, neločljivo je povezano s tistimi, ki so odgovorni za storitev: predavatelji in organizatorji, katerih sposobnosti, spretnosti in osebnostne značilnosti so integrirani del storitve.

- Zaupanje je tudi značilnost izobraževalnih storitev. Zaradi minljivosti izobraževanja udeleženci ne morejo vedeti, kaj bodo s storitvijo prejeli. Izobraževalne storitve je mogoče le opisati, ne da pa se jih meriti ali fizično ovrednotiti pred plačilom. Na potencialnih udeležencih je, da se odločijo za izobraževalne storitve na podlagi lastnih pričakovanj, da jim bodo res koristne.
- Izobraževanje se kaže v številnih materialnih lastnostih. Čeprav je izobraževalna storitev minljiva, pa zajema številne otipljive elemente, kot so knjige, računalniške učilnice, poslopja, knjižnice, specializirane učilnice, itd.
- Izobraževalno storitev sestavljajo tako osrednji kot obrobni elementi. Osrednji vidik so večinoma neotipljive koristi, ki temeljijo na subjektivni oceni udeleženca, na drugi strani pa so obrobni elementi tisti, ki so zunanji in otipljivi (učilnice, oprema, itd.).

2.5.2 Izobraževanje kot kvazi-javna dobrina

Javne izobraževalne organizacije kot neprofitne organizacije je družba ustvarila zato, da zadovolji družbeno potrebo po ustvarjanju novih kadrov. S tem namenom organizacije zadovoljijo tako individualne kot družbene potrebe po izobraževanju. Izobraževalne storitve nastajajo kot menjava med izvajalci in uporabniki, in da bi nastala kakovostna izobraževalna storitev, morajo organizacije upoštevati potrebe in interese družbe ter posameznikov. Izobraževalne organizacije delujejo v pogojih odsotnosti konkurence in tržnih zakonitosti, njihova neprofitna naravnost in avtonomnost države pa botrujeta v odsotnost usmerjenosti v uporabnike. Torej šole kot neprofitne javne institucije, za razliko od podjetij, delujejo na kvazi-javnem trgu. Vendar se je na področju sekundarnega in terciarnega izobraževanja pojavila konkurenca. Zaradi upada generacij kot posledica nizke natalitete se številni izvajalci borijo za svoj obstoj. Da bi upravičili lastni obstoj, si morajo zagotoviti podporo uporabnikov, ki izhaja iz dialoga s socialnimi partnerji, da ustvari zaupanje, varnost in razvoj. Zato se odpirajo vrata alternativnim institucijam in potem do znanja, ki ga posamezniki in družba potrebujejo za svoj razvoj. S koncem monopolističnega položaja bodo šole pridobile na kakovosti, kajti v odsotnosti konkurentov so postale ovire lastnemu razvoju (Zupanc Grom 1997, 852).

Faganel in Trnavčevičeva (2016, 18) pravita, da se izobraževanje dojema kot izdelek ali storitev, katerega se lahko kupi na izobraževalnem trgu. Posledično se posameznikov ne zazna več kot upravičencev javne dobrine oziroma kot ključnih uporabnikov izobraževanega procesa, temveč kot potrošnike. V tem primeru je trg sredstvo na poti do cilja. Na drugi strani pa še

vedno obstaja želja po čvrstem usmerjanju politike, kar spodbija argumente zagovornikov prostega trga.

Tako javni kot zasebni izvajalci izobraževanja se torej morajo močno potruditi, da bodo pritegnili zadovoljivo število uporabnikov izobraževalnih storitev, saj bodo na trgu ostali le najuspešnejši in najkakovostnejši ponudniki. Uporabniki oziroma povpraševalci (dijaki, študenti, zaposleni, delodajalci, brezposelne osebe itd.) bodo namreč posegali po tistih izobraževalnih storitvah, ki bodo dosegle pričakovano kakovost in ustrezno zadovoljstvo ter koristi (Možina 2001, 18).

3 IZOBRAŽEVALNI PROGRAMI

Izobraževalni programi so programi, na podlagi katerih se izvaja izobraževanje in omogoča pridobivanje izobrazbe. Bolj natančno, gre za obliko organizacijskega okvira, v katerem so učne aktivnosti organizirane kot zaporedje in kjer se z različnimi metodami usvaja znanje pri različnih predmetih. Izobraževalni program je z vidika izobraževalne vsebine opredeljen kot niz izobraževalnih aktivnosti, ki se organizirajo z namenom, da bi dosegli vnaprej določen niz izobraževalnih nalog (SURŠ 2006, 5).

Najkvalitetnejši izobraževalni programi temeljijo na aktivnem učenju, kar zagotavlja dvojno korist. Po eni strani takšni programi zagotavljajo usvajanje pomembnih in uporabnih veščin skozi reševanje problemov in analitičen prostor, ki omogoča koncentracijo ter osredotočanje na aktualno problematiko, po drugi strani pa v takem programu posamezniki prejmejo gradivo in materiale, ki pomagajo pri bodočem delu voditi in usmerjati usvojene kompetence (Zupanc Grom 2013, 32).

Klasifikacija vrst aktivnosti in izidov izobraževanja in usposabljanja (KLASIUS-SRV) ponudbo izobraževalnih programov razvršča glede na vrsto izobraževanja v temeljno stopenjsko izobraževanje oziroma formalno izobraževanje, certifikatni sistem nacionalnih kvalifikacij, in neformalno (dopolnilno) izobraževanje (Andragoški center Slovenije 2015, 19).

3.1 Programi formalnega izobraževanja

Po Jerebu (1998, 29) se programska struktura izobraževanja deli na programe za pridobitev poklicne in strokovne izobrazbe ter programe za izpopolnjevanje in specializacijo. Pri oblikovanju in sprejemanju vseh vrst izobraževalnih programov se uporablja ustrezna metodologija za oblikovanje vzgojnoizobraževalnih programov.

3.1.1 Programi za pridobitev poklicne in strokovne izobrazbe

Programi za pridobitev poklicne in strokovne izobrazbe omogočajo pridobitev ustreznih sposobnosti in znanj za začetno in nadaljevalno izobraževanje. Zajemajo srednješolsko in terciarno izobraževanje (Logaj in drugi 2014, 15).

3.1.1.1 Srednješolsko izobraževanje

Programi za pridobitev poklicne in strokovne izobrazbe zajemajo srednješolsko izobraževanje v okviru katerega se izvajajo programi nižjega poklicnega izobraževanja, programi srednjega

poklicnega izobraževanja, programi srednjega tehniškega in strokovnega izobraževanja, programi poklicnega tehniškega izobraževanja, programi poklicnih tečajev ter mojstrski, delovodski in poslovodski izpiti (Logaj in drugi 2014, 15–17).

Programi nižjega poklicnega izobraževanja so namenjeni pridobivanju poklica za vstop na trg dela in trajajo dve leti. Majhen del programa vsebuje splošnoizobraževalne predmete, večji del pa je posvečen praktičnemu delu, ki zajema praktični pouk v šoli, praktično usposabljanje in odprti del, ki ga določijo šole v sodelovanju z gospodarskimi združenji. Programi nižjega poklicnega izobraževanja se izvajajo za manj zahtevne poklice, vendar omogočajo posamezniku nadaljevanje šolanja v programih srednjega poklicnega in nadaljevalnega izobraževanja (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport 2014, 29).

Programi srednjega poklicnega izobraževanja so zasnovani tako, da omogočajo usposabljanje za več sorodnih poklicev, ki se bistveno ne razlikujejo po splošnih in strokovno teoretičnih znanjih. Srednje poklicno izobraževanje je namenjeno tudi tistim, ki želijo nadgraditi svoje znanje in si s tem pridobiti dodatne poklicne kompetence (OZS 2015, 2).

Programi srednjega tehniškega in strokovnega izobraževanja so programi z dvojno naravo. Na eni strani je njihov namen pridobitev poklica za vstop na trg, na drugi strani pa omogočajo nadaljevanje izobraževanja v programih terciarnega izobraževanja. Programi obsegajo v manjšem delu splošnoizobraževalne predmete, večji del pa je posvečen obveznim in strokovnim modulom, praktičnemu izobraževanju v šoli in pri delodajalcu, del programa pa je odprti del, ki se določi glede na zahteve gospodarskih združenj (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport 2014, 28).

Programi poklicnega tehniškega izobraževanja so namenjeni tistim, ki so uspešno končali srednje poklicno izobraževanje. Omogočajo doseganje višje ravni poklicne izobrazbe in trajajo dve leti (OZS 2015, 3).

Programi poklicnih tečajev trajajo eno leto in so namenjeni posameznikom, ki imajo priznane splošnoizobraževalne predmete in imajo v tem programu le strokovne module s praktičnim usposabljanjem z delom. S poklicnim tečajem se lahko doseže tudi naziv strokovne izobrazbe (Logaj in drugi 2014, 17)

Mojstrski, delovodski ali poslovodski izpiti so namenjeni posameznikom, ki so končali srednjo poklicno šolo in imajo najmanj tri leta ustreznih delovnih izkušenj. Z opravljenim izpitom se preverja usposobljenost kandidata za samostojno delo v obratovalnici. Za mojstrsko opravljanje

poklica in za praktično usposabljanje kandidatov, si kandidat pridobi spričevalo o opravljenem mojstrskem, delovodskem ali poslovodskem izpitu ter srednjo strokovno izobrazbo. Za opravljanje izpitov so pristojne zbornice (Logaj in drugi 2014, 17–18).

Za obrtno dejavnost je možnost mojstrskega izpita zelo pomembna. Posamezniku omogoča pridobiti strokovno izobrazbo, kar omogoča nadaljevanje šolanja na višjih strokovnih šolah. Mojstri in šola medsebojno sodelujejo in skupaj izvajajo izobraževalni program. V šoli se izvaja teoretični del, v podjetjih pa praktično usposabljanje za poklic. Z mojstrskim izpitom se pridobijo ustrezna znanja za opravljanje obrtnih dejavnosti, znanja za praktično usposabljanje vajencev in potrebna poslovna znanja za samostojno vodenje obrtnega podjetja (Grah 2002, 176). Mojstrski izpit je tako sestavljen iz štirih delov:

1. Praktični del zajema praktično delo v stroki in obsega mojstrsko izpitno delo ter delovni preizkus.
2. Strokovno-teoretični del zajema strokovna in teoretična znanja, ki se nanašajo na stroko.
3. Poslovno-ekonomski del zajema področje poslovođenja, osnov marketinga, finančno ekonomsko področje, zakonodajo in varstvo okolja.
4. Pedagoško-andragoški del zajema področja: psihološke osnove učenja, načrtovanje in izvajanje učnega procesa, metodika praktičnega izobraževanja, spremljanje in preverjanje učnih rezultatov ter izobraževalni sistem (OZS 2017a).

Poleg napredovanja v stopnji izobrazbe pa je mojstrski izpit tisti, ki predstavlja časten naziv in konkurenčno prednost na trgu. Mojster namreč velja za strokovnjaka, ki temeljito pozna svojo stroko in poklic, zna voditi obrtno podjetje in je hkrati tudi sposoben prenesti svoje znanje na mlajše generacije. Torej strokovnosti, kakovostna izobrazba in podjetniška znanja so ključne lastnosti obrtnega mojstra (Grah 2002, 177).

3.1.1.2 Terciarno izobraževanje

Programi terciarnega izobraževanja obsegajo programe višje strokovnega izobraževanja in visokošolske študijske programe. Višje strokovno izobraževanje omogoča zadovoljevanje potreb mikro in makro gospodarstva, ob upoštevanju poklicnih profilov. Programi trajajo dve leti in so izrazito praktično naravnani ter tesno povezani z delom. Ob končanju študija posameznik pridobi poklicno kvalifikacijo, ki mu omogoča začetek dela na konkretnih področjih v poklicu (Černoša 2012, 14).

Visokošolski študijski programi se izvajajo na visokošolskih javnih ali zasebnih univerzah in javnih ali zasebnih samostojnih visokošolskih zavodih. Univerzitetni programi so bolj teoretsko

zasnovani in pripravljajo posameznike na zahtevne poklice, nadaljevanje študija in raziskovalno delo (Černoša 2012, 15).

V Zakonu o visokem šolstvu (2004, 33. čl.) se »študijski programi za pridobitev izobrazbe razvrščajo v tri stopnje. Prva stopnja zajema visokošolske strokovne študijske programe in univerzitetne študijske programe. Druga stopnja obsega magistrske študijske programe in enovite magistrske študijske programe. Tretja stopnja pa zajema doktorske študijske programe.« Prenovljeni izobraževalni programi po bolonjski deklaraciji prve stopnje so dodiplomski študijski programi, izobraževalni programi druge in tretje stopnje pa podiplomski študijski programi.

3.1.2 Programi za izpopolnjevanje in specializacijo

Programi za izpopolnjevanje in specializacijo se od programov za pridobitev izobrazbe razlikujejo predvsem po tem, da so ožje zastavljeni. Programi temeljijo na že pridobljeni strokovni izobrazbi in delovnih izkušnjah posameznikov ter omogočajo razširjanje, poglobljanje, posodabljanje in dopolnjevanje znanja (Jereb 1998, 31).

Ti izobraževalni programi zajemajo na eni strani programe za izpopolnjevanje po končanih programih za pridobitev strokovne izobrazbe, ki omogočajo sistematično izpopolnjevanje na določenem področju dela in so oblika vseživljenjskega učenja, namenjena za izpopolnjevanje, dopolnjevanje, razširjanje, poglobljanje in posodabljanje znanja, ki ga terjajo potrebe delovnega procesa. Na drugi strani pa v te programe spadajo še programi za specializacijo za zahtevnejša dela v okviru pridobljenega poklica, ki omogočajo pridobitev naslova specialist. Ti programi omogočajo pridobivanje posebnega teoretičnega in praktičnega znanja v primerih, ko programi za pridobitev strokovne izobrazbe niso dovolj ozko nastavljeni. V te programe se lahko vključujejo posamezniki, ki so si na podlagi srednje strokovne izobrazbe ali terciarne izobrazbe že pridobili ustrezne delovne izkušnje (Jereb 1998, 32; Logaj in drugi 2014, 21).

3.2 Nacionalne poklicne kvalifikacije

Z Nacionalno poklicno kvalifikacijo (v nadaljevanju NPK) posameznik dokazuje neformalno in priložnostno pridobljeno znanje, ki je potrebno pri opravljanju posameznega poklica ali na določeni ravni zahtevnosti delovnih nalog. Certifikat o NPK je javno veljavna listina, ki ga posameznik pridobi v postopku preverjanja in potrjevanja NPK z neposrednim preverjanjem strokovnih znanj, spretnosti in sposobnosti. Te so določene v katalogu standardov strokovnih

zanj in spretnosti ali na podlagi listin, pridobljenih po izobraževalnih programih. Torej posameznik mora dokazati skrito pridobljeno znanje in spretnosti, ki jih je osvojil s samoizobraževanjem, z delovnimi izkušnjami, s prostovoljnim delom ali s prostočasnimi aktivnostmi (OZS 2016b).

Do NPK se da priti na dva načina. Prvi je po šolski poti preko poklicnega, strokovnega in višje strokovnega izobraževanja ali po poti priznavanja neformalnega učenja oziroma preko sistema NPK. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju povezuje oba sistema, na podlagi katerega je opredeljen nacionalni poklicni standard, ki definira učne izide in ki je osnova za vsak NPK. Poklicni standard določa vsebino, zahtevnost in potrebna znanja, spretnosti in poklicne kompetence. V ta proces priprav so vključeni ključni socialni partnerji na nacionalni ravni, kakor tudi subjekti s področja industrije, obrti in storitev. Na tej podlagi so oblikovani izobraževalni programi za poklicno, strokovno in višje strokovno izobraževanje kakor tudi katalog za NPK. Poklicni standard je torej povezovalni člen poklicnega izobraževanja in sistema NPK (Marentič in drugi 2013, 16–18).

Rezultat pridobivanja NPK po šolski poti je pridobitev stopnje izobrazbe, medtem ko je v sistemu NPK rezultat certifikat. Ker je postopek pridobitve certifikata hitrejši od pridobitve formalne izobrazbe, sistem NPK omogoča hitro prilagajanje spremembam na trgu dela, večjo prožnost zaposlenih in zaposljivost brezposelnih (Pavlič 2013, 40).

3.3 Programi neformalnega izobraževanja

Sistem vzgoje in izobraževanja se stalno spreminja. Nastajajo nove kategorije izobraževalnih programov in izobrazb, ki jih prej ni bilo. Uzakonjena je možnost pridobitve certifikata o nacionalni poklicni kvalifikaciji, to je o delovni poklicni ali strokovni usposobljenosti, ki je potrebna za opravljanje poklica za znanja, ki so pridobljena preko neformalnih programov izobraževanja. Tako postajajo v sodobni družbi poti in oblike pridobivanja temeljnega znanja in kompetenc vse bolj raznolike. Družbenoekonomski razvoj razširja šolsko izobraževanje v proces vseživljenjskega učenja, katerega posamezniki usvajajo preko velike ponudbe neformalnih programov (SURS 2016a, 3).

Odnos do neformalnega in priložnostnega učenja se izboljšuje. Zaznavajo se pozitivne spremembe in povečan interes za odpiranje sistema formalnega izobraževanja z integracijo neformalnega in priložnostnega pridobivanja znanja, spretnosti in kompetenc (Vuković in drugi 2008, 17).

Programi neformalnega izobraževanja nadgrajujejo znanje pridobljeno na formalen način. Področja neformalnega izobraževanja tako predstavljajo izobraževalne programe za poklic in delo ter izobraževalne programe za družbeno politično delovanje in zadovoljevanje potreb povezanih s človekovim osebnim zanimanjem in vlogami v življenju (Jelenc in drugi 1991, 40).

Neformalno izobraževanje ima fleksibilne vsebine in načine izvajanja. Izvajalci programov neformalnega izobraževanja niso vezani na uradno sprejet učni program in lahko organizirajo programe glede na trenutne potrebe, konstantno raziskujejo nove možnosti in sproti pripravljajo trgu zanimive programe. Programi neformalnega izobraževanja se vežejo na priložnosti za učenje, ki so postale sestavni del trga učenja kot enega izmed elementov učeče se družbe, na katerem si posamezniki na podlagi svojih potreb izberejo učni program. Programi neformalnega učenja pokrivajo življenjska področja spreminjanja znanja, kamor na prvem mestu spada dela, potem pa mu sedijo medsebojni odnosi, razvedrilo, kraj bivanja, materialne razmere, telesno zdravje, pomoč drugim ljudem, religija, branje, voziške spretnosti, jeziki itd. Tako neformalni izobraževalni programi spodbujajo in omogočajo vseživljenjsko učenje, osebnosti in karierni razvoj, večjo zaposljivost, aktivno državljanstvo, civilno družbo, prenos osnovne etike in morale ter učenje kulturnih, duhovnih in estetskih vrednot (Jelenc in drugi 1991, 40; Hozjan 2010, 21–22).

Sistem vrednotenja in priznavanja neformalnega izobraževanja se uporablja na področju trga dela in v šolskem sistemu. V primeru trga dela se upošteva vse znanje, sposobnosti in kompetence posameznika in jih lahko le ta objektivno prikaže pri prijavljanju ali izvajanju delovnih nalog za določeno delovno mesto. Med te spadajo delovne izkušnje, razvitost specifičnih znanj, spretnosti in spodobnosti itd. V šolskem sistemu pa je priznavanje neformalnega in priložnostnega dela vezano na izobraževalne programe poklicnega in strokovnega izobraževanja (Hozjan 2010, 73).

Priznavanje neformalnega in priložnostno pridobljenega znanja namreč na eni strani omogoča zaposlenemu, da ohranja usposobljenost za delovno mesto, zmanjša tveganje za izgubo zaposlitve, pridobiva specifična znanja, ki so posledica hitrih sprememb v delovnem procesu, prožno prehaja med delovnimi mesti, razvija poklicno kariero vertikalno in horizontalno, nadaljuje formalno in/ali neformalno izobraževanje, pridobi nacionalno poklicno kvalifikacijo, si omogoči višjo plačo itd. (Vilič Klenovšek 2013a, 65–69)

Na drugi strani pa ugotavljanje in priznavanje neformalnega in priložnostnega znanja omogoča podjetju, da pridobi boljši vpogled v razvitost kadrov ter lažje načrtuje razvoj in izobraževanja

zaposlenih. Tako organizacija dela postane bolj prožna, saj zaposleni lahko zasedajo več delovnih mest hkrati, zmanjša se tveganje zaradi pomanjkanja specifičnega znanja v podjetju, ter omogoča sodelovanje z drugimi podjetji v panogi ali regiji in na ta način možnost deljenja in nadgradnje znanja in izkušenj zaposlenih (Vilič Klenovšek 2013a, 69–70).

3.4 Ponudba izobraževalnih programov v Sloveniji

Andragoški center Republike Slovenije vsako leto izda Poročilo o izobraževanju odraslih v Sloveniji. V šolskem letu 2016/2017 je bilo ponujenih 3463 izobraževalnih programov za odrasle. Skozi vsa leta⁴ ugotavlja, da največji del izobraževalne ponudbe obsega programe neformalnega izobraževanja. Kot je razvidno iz Grafa 3.1, delež neformalnih programov v šolskem letu 2016/2017 predstavlja 72 %. To ni presenetljivo, saj so programi neformalnega izobraževanja fleksibilni, kar omogoča prilagajanje trenutnim potrebam trga in so tudi kratkotrajni, kar omogoča posameznikom hitrejšo usvojitev znanja. Neformalno izobraževanje pa ne odgovarja samo na trenutne potrebe trga, ampak tudi na aktualne potrebe vsakdanjega življenja vseh starostnih in izobrazbenih skupin odraslih (Mohorčič Špolar in drugi 2011, 95; Andragoški center Slovenije 2016, 15).

Izobraževalna ponudba neformalnih programov je namenjena predvsem za splošne potrebe in prosti čas ter izobraževanje in usposabljanje za potrebe poklicnega dela in strokovnega razvoja. To izhaja iz dejstva, da je srednja starostna skupina odraslih v tem času v najbolj produktivnem obdobju in je zato tudi pripravljena vlagati v razvoj kariere, hkrati pa so vanje pripravljene vlagati tudi delodajalci. V šolskem letu 2016/2017 so tako v ponudbi neformalnih programov prevladovali izobraževalni programi tujih jezikov, računalniški programi, izobraževalni programi s področja temeljnih komunikacijskih spretnosti in znanj, programi s področja poslovnih in upravnih ved, ter programi s področja osebnostnega razvoja (Mohorčič Špolar in drugi 2011, 96; Andragoški center Slovenije 2016, 15).

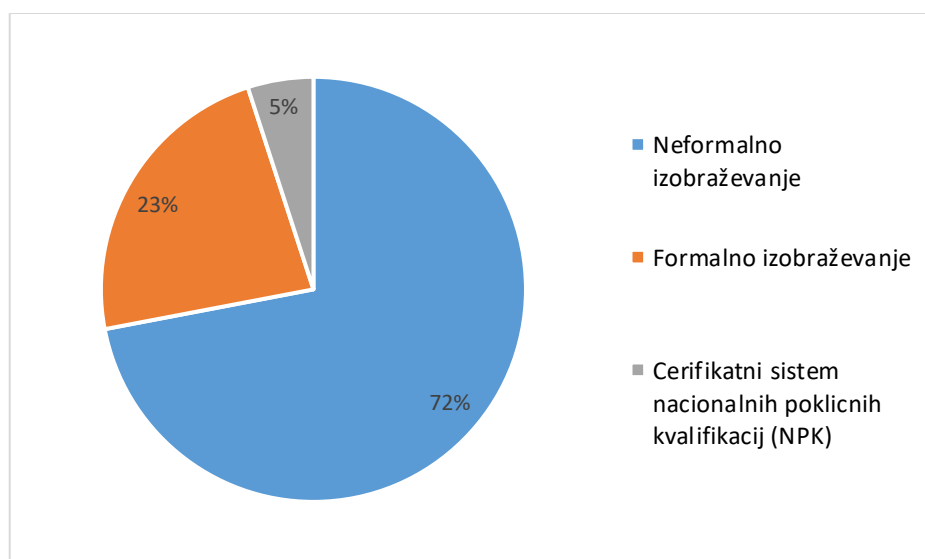
Ponudba formalnih izobraževalnih programov je v šolskem letu 2016/2017 predstavljala 23 % izobraževalne ponudbe za odrasle. Tako so prevladovali programi srednjega tehniškega in strokovnega izobraževanja ter splošnega izobraževanja (program Ekonomski tehnik, program Predšolska vzgoja, program Logistični tehnik in program Strojni tehnik), programi srednjega

⁴ V šolskem letu 2015/2016 so programi neformalnega izobraževanja predstavljali 73 % izobraževalne ponudbe, programi formalnega izobraževanja 22 % in programi NPK 5 %. V šolskem letu 2014/2015 so programi neformalnega izobraževanja zastopali 75 %, formalni programi 20 % in programi NPK 5 %. V šolskem letu 2013/2014 pa so programi neformalnega izobraževanja predstavljali 75 %, programi neformalnega izobraževanja 21 % in programi NPK 4 %.

poklicnega izobraževanja (program Trgovec, program Administrator, program Bolničar-negovalec, program Gastronomske in hotelske storitve, program Električar in program Računalnikar) in programi visokošolske izobrazbe prve stopnje (program Ekonomist, program Poslovni sekretar in program Informatik) (Andragoški center Slovenije 2016, 15).

Programi za priprave in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij pa predstavljajo 5 % celotne ponudbe izobraževalnih programov (Andragoški center Slovenije 2016, 15).

Graf 3.1: Ponudba izobraževalnih programov po vrsta izobraževanja v šol. letu 2016/2017



Vir: Andragoški center Slovenije (2016,5).

Po podatkih Ankete o izobraževanju odraslih (2016) se v programe formalnega in/ali neformalnega izobraževanja vključuje 47 % odraslih⁵. V obeh oblikah se vključuje nekoliko več žensk kot moških. Od tega je bilo 11,1 % vključenih v formalno izobraževanje, 40,3 % v neformalno izobraževanje ter 46,6 % v formalno in/ali neformalno izobraževanje. Začasni podatki kažejo, da se je 63 % odraslih izobraževalo priložnostno, kar pomeni, da so pridobivali znanja s pomočjo znancev, knjig, časopisov, preko interneta ali televizije (SURs 2017a).

Glede na starosti se delež odraslih vključenih v programe formalnega in/ali neformalnega izobraževanja zmanjšuje. Tako kažejo tudi podatki Ankete o izobraževanju odraslih⁶ (2016). Vključenost v izobraževanje je po pričakovanju najvišja v najmlajši starostni skupini in s starostjo hitro upada ter je v najstarejši skupini najbolj nizka. Po pričakovanju zato, ker starejši pričakujejo manj koristi od izobraževanja kot mlajši, a tudi potrebe dela zahtevajo vedno nova

⁵ Osebe stare med 18 in 69 let.

⁶ V starostni skupini 18–24 let se je v formalno in/ali neformalno izobraževanje vključilo 81 % odraslih, v starostni skupini 25–34 let 56 % odraslih, med 35–49-letniki 53 % odraslih, med 50–64-letniki 33 % oseb in med 65–69-letniki pa samo 16 % odraslih.

znanja, katera mlajši usvajajo hitreje. Ker se mlajši tega zavedajo, je v tej starostni skupini pogostejše vključevanje v programe formalnega izobraževanja. Formalna izobrazba namreč prinaša izboljšanje lastnega človeškega kapitala, konkurenčnost pri vključevanju na trg dela in dostop do boljšega položaja v podjetju (Čelebič 2010, 20; Mohorčič Špolar in drugi 2011, 81–83; SURS 2017a).

Mohorčič Špolarjeva in drugi (2011, 101) ugotavljajo, da je za vključevanje v neformalno izobraževanje pomembna vrsta poklica, ki ga posameznik opravlja. V programe neformalnega izobraževanja se namreč slabo vključujejo tisti, ki so nižje v poklicni hierarhični lestvici, v primerjavi z referenčno skupino strokovnjakov, upravljalcev, in višjih administratorjev. Izjemo predstavljajo kvalificirani storitveni poklici. Čelebičeva (2010, 23) to potrjuje in ugotavlja, da se v formalno in neformalno izobraževanje najbolj vključujejo osebe, ki opravljajo poklice 1–3⁷ po standardni kvalifikaciji poklicev (v nadaljevanju SKP) in najmanj osebe, ki opravljajo poklice 8–9⁸ po SKP. Tako je vključenost v izobraževanje višja pri odraslih, ki opravljajo višje intelektualno delo, za katere je potrebna tudi višja izobrazba.

Pri vključevanju odraslih v izobraževanje igra pomembno vlogo do takrat dosežena izobrazba⁹. Vključenost odraslih v formalno in neformalno izobraževanje z višanjem dosežene izobrazbe hitro narašča in je najvišja pri odraslih, ki imajo doseženo terciarno izobrazbo. Najnižja pa je vključenost oseb z največ končano osnovno šolo, ki močno zaostaja za vključenostjo odraslih v srednješolsko in terciarno izobraževanje. Nizka vključenost manj izobraženih je tesno povezana s stroški izobraževanja, saj imajo nizko izobraženi v povprečju nižje dohodke kakor višje izobraženi, zato so stroški izobraževanja pri njih pogostejša ovira (Čelebič 2010, 21).

To potrjuje tudi Anketa o izobraževanju odraslih (2016), ki kaže, da se je vključilo v formalno in/ali neformalno izobraževanje z doseženo največ osnovnošolsko izobrazbo 19 % odraslih, 43 % je predstavljalo oseb s srednješolsko izobrazbo in kar 69 % z doseženo terciarno izobrazbo (SURS 2017a).

Torej iz tega izhaja dejstvo, da je dosežena stopnja izobrazbe posameznika odločilna pri vključevanju v kakršnokoli obliko izobraževanja. Tako se kaže linearen vpliv; čim višja je dosežena stopnja izobrazbe, tem večja je verjetnost, da se bo posameznik vključil v

⁷ Zakonodajalci, visoki uredniki in menedžerji (SKP 1), strokovnjaki (SKP 2) ter tehniki in drugi strokovni sodelavci (SKP 3).

⁸ Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci (SKP 8) in poklici za preprosta dela (SKP 9).

⁹ Ta problem ugotavljajo tudi v Resoluciji o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020, ki je strateški dokument na nacionalni ravni, na podlagi katerega se konkretno načrtujejo programi za izobraževanje odraslih

izobraževanje tudi po končanem trenutnem izobraževanju, in obratno, čim nižja je dosežena stopnja izobrazbe, tem manjša je verjetnost, da bo posameznik nadaljeval formalno in/ali neformalno izobraževanje (Mohorčič Špolar in drugi 2011, 91).

V okviru Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji 2013–2020 je pri izobraževanju za dvig izobrazbe poudarek na povečanju vključevanja odraslih z nizko izobrazbo v programe za nadaljevanje izobraževanja, spodbujanju nadgrajevanja poklicne izobrazbe, povečanju deleža odraslih z dokončano štiriletno srednjo šolo in dokončano višjo strokovno izobrazbo, prekvalificiranju zaradi razvojnih, organizacijskih ali zdravstvenih razlogov ter ugotavljanju in priznavanju na različne načine pridobljenih znanj. Ministrstva, strokovni organi in izvajalci bodo dosegali te cilje z vpeljavo ukrepov za dokončanje osnovne šole za odrasle in nižjega poklicnega izobraževanja, s spodbujanjem priznavanja pridobljenega formalnega in neformalnega znanja, s sofinanciranjem izobraževanj s poudarkom na deficitarnih poklicih ter z razvijanjem e-izobraževanja in različnih oblik mobilnega učenja (Andragoški center Slovenije 2015, 42–43).

Podatki po evropskem merilu kažejo, da Slovenija vključuje 15,9 % odraslih v formalni in neformalni sistem izobraževanja in usposabljanja. Uresničevanje Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji (ReNPIO) 2006-2011 je znatno izboljšala materialne pogoje za izobraževanje odraslih, kar je povečalo vključevanje v programe izobraževanja in usposabljanja (Logaj in drugi 2014, 23).

3.4.1 Neravnovesje med ponudbo in povpraševanjem po izobraževalnih programih

Za programe srednjih šol sta značilni dve strukturalni nasprotji. Na eni strani se povečuje vpis v štiriletne srednje šole, še posebej gimnazije, na drugi strani pa se opaža neravnovesje med ponudbo in povpraševanjem po določenih izobraževalnih programih. Oboje vodi v strukturalno neravnovesje, še posebej znotraj poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ti pojavi se kažejo kot posledice tranzitnih procesov in se lahko delno pripišejo povpraševanju na trgu dela. Konkretno se kažejo v močnem znižanju vpisa v šole za določene poklice, kar je pripeljalo do ukinitve določenih izobraževalnih programov. To se je pogosteje dogajalo na področju tehničnih poklicev oziroma strok (Zgaga in drugi 2004, 14).

Zato se v zadnjem času zaradi sprememb v poklicni socializaciji, povezanimi z negotovostjo zaposlovanja, spremembami vsebine dela in odnosih pri delu, zastavlja sistemsko vprašanje o umeščenosti srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, saj se vidijo problemi v

spremenjenih funkcijah poklicnega in strokovnega izobraževanja. Kaže se, da je trenutni sistem daleč preozek okvir, na katerem bi se lahko ustrezno oblikovali izobraževalni programi z veljavnostjo, ki bi zadostili potrebam na trgu dela. Tako se pojavljajo neskladja s trgom dela. Prav tako je problem, da je funkcija poklicnega in strokovnega izobraževanja prvotno predstavljala pripravo posameznikov na sedanja, kakor tudi perspektivna poklicna okolja, zdaj pa izobrazbeni tokovi kažejo, da je segment poklicnega in strokovnega izobraževanja predvsem v funkciji nadaljnjega izobraževanja, ne pa priprave na začetek dela (Muršak 2009, 165–169).

Problematično je tudi negativno vrednotenje praktičnih poklicev. Svetlik v Čakš (2004, 35) pravi, da ima Slovenija zakoreninjen vrednotni sistem, iz katerega izhaja, da je nefizično oziroma intelektualno delo bolj cenjeno od fizičnega. Fizično delo je manj plačano, je težko in vpliva na zdravje posameznika, zato je manj vredno in zaradi tega se mladi in njihovi starši ne odločajo za vpis v poklicno in strokovno izobraževanje.

Tudi na visokošolskem področju se Slovenija srečuje z neravnovesjem med ponudno študijskih programov in povpraševanjem po vpisanih mestih. To je močno povezano s povpraševanjem na trgu dela, vendar na specifičen način. Na začetku tranzicije je bil vpis v visokošolski študij zavarovanje pred nezaposlenostjo, ki je zaradi ekonomskih razmer in tehnološke preobrazbe grozila mnogim po končanju srednje šole. Na drugi strani je tranzicija s krizo nekdanjih vodilnih podjetij neposredno vplivala na podobo določenih tradicionalno visoko vrednotenih tehnoloških strok. Odločitve o izbiri študija pa se v precejšnji meri določajo na podlagi trenutnih razmer, ne pa za realnost nekaj let kasneje (Zgaga in drugi 2004, 19).

Tako kot v svetu, bi visokošolski sistem moral ponujati vse večje možnosti za vseživljenjsko učenje. Poleg tradicionalnih rednih in izrednih študijskih programov, bi se več pozornosti moralo namenjati krajšim oblikam študija za izpopolnjevanje, posodabljanje, dopolnjevanje in poglobljanje znanja. Poleg teh oblik, ki se izvajajo v oblikah formalnega izobraževanja, je pomembna ponudba neformalnega in priložnostnega učenja. Te oblike bi se morale v Sloveniji ob spremembah, ki vnašajo v sistem več fleksibilnosti, hitreje razvijati, saj so pomembne tako v zaposlitvenem in gospodarskem pogledu, kakor tudi v pogledu dvigovanja splošne kulturne. Programi izobraževanja velikokrat niso dovolj prilagojeni potrebam odraslih, njihovim zmožnostim, predznanju in izkušnjam. Tako imajo bolj izobraženi na voljo več izobraževalne ponudbe, saj ti največkrat izkoristijo strokovno izpopolnjevanje, nižje izobraženi pa bi potrebovali programe osnovnega izobraževanja, katerih ponudba je majhna (Radovan 2003, 29).

Trenutna programska struktura je zelo raznolika. Možnosti na ravni sistema so celo preširoke, saj je veliko alternativnih poti, ki vodijo k istemu ali podobnemu poklicu ali možnosti nadaljnjega študija. To na formalni ravni spodbuja izobraževanje odraslih, vendar se v praksi kaže, da te poti niso ustrezno izkoriščene, nekatere med njimi pa so že na ravni programske ponudbe slabo razvite in tako neprepoznave, saj v preveliki meri izražajo tradicionalno obrtno strukturo poklicev in strok. Posledice tega se na eni strani kažejo kot nerazvita programska ponudba, na drugi pa kot neracionalnost mreže šol. Zato se mora ponudba izobraževalnih programov dograjevati in razvijati v nove izobraževalne programe znotraj obstoječih sistemskih rešitev z naprednimi področji informatike, komunikacije, financ in drugih storitev (Zgaga in drugi 2004, 12–15).

Zato mora sistem izobraževanja izhajati iz strukture družbene produkcije, tendence njenega razvoja in strukturiranja, zlasti pa pogojev zaposlovanja. Neskladje med družbenimi potrebami in ureditvijo izobraževanja ima na področju izobraževanja vsestransko negativne posledice. Namreč, izobraževanje je smiselno in smotno, če bo posameznik pridobljeno znanje lahko uporabil na določenem področju dela in če mu bo to zanje omogočalo tudi osebni razvoj znotraj določene stroke. Zato je poklicno izobraževanje po svoji naravi izrazito funkcionalno. Vendar se zaradi dinamike tehnološkega razvoja spreminja pogled na poklicno izobraževanje, v katerem ozko funkcionalni elementi poklicnega usposabljanja odstopajo mesto strokovnim in poklicnim znanjem s širšim transferom (Medveš in Muršak 1993, 17–19).

4 IZVAJALCI IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV

V izobraževalnem procesu imamo na eni strani izobraževance na drugi strani pa izvajalce izobraževanj. To so različne institucije, ki organizirajo in izvajajo izobraževalne programe. Avtorji delijo te institucije glede na različne klasifikacije. Merriam in Brockett v Možina (2003, 50) povzemata Schroederjevo delitev izvajalcev izobraževalnih programov na štiri tipe:

- Izvajalci tipa I so organizacije, ki so ustanovljene za potrebe izobraževanja odraslih.
- Izvajalci tipa II so organizacije za izobraževanje mladine, ki tudi izvajajo programe za izobraževanje odraslih. To so srednje, višje in visoke šole ter fakultete.
- Izvajalci tipa III so namenjeni izobraževanju odraslih in zadovoljevanju drugih potreb skupnosti. Sem spadajo knjižnice, muzeji, zdravstvene in socialne organizacije.
- Izvajalci tipa IV pa so ustanovljene za zadovoljevanje potreb ciljnih skupin. V to skupino se šteje izobraževanje v gospodarstvu, nevladnih organizacijah, fundacijah, zavodih itd.

V Sloveniji se še vedno najbolj uporablja klasifikacija izvajalcev izobraževanih programov po Klemečičevi (1995). Prikazala je izvajalce izobraževanih programov v naslednjih skupinah:

- Ljudske univerze so ustanovljene od lokalne skupnosti in so glavne izvajalke izobraževanja odraslih na področju formalnega in neformalnega izobraževanja, za poklicne in osebne ter tudi splošne potrebe. Prednost ljudskih univerz je v tem, da se prilagajajo regionalnim potrebam, saj se hitro odzovejo na lokalne, kakor tudi individualne potrebe okolja.
- Izobraževalni centri v podjetjih skrbijo predvsem za izobraževanje svojih zaposlenih. V nekaterih organizacijah so zelo razviti in imajo zaposlenih veliko strokovnjakov, spet v drugih delujejo v okviru kadrovske ali druge službe z enim zaposlenim. Čeprav se ti dve skrajnosti po obliki precej razlikujeta, je glavna funkcija teh institucij strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje za potrebe zaposlenih v podjetju. Načeloma izvajajo neformalno strokovno izobraževanje v obliki združitve izobraževanja srednje šole in podjetniškega izobraževanega centra.
- Srednje, višje in visoke šole ter fakultete. Srednje šole imajo status opredeljen kot dopolnilna dejavnost otrok in mladine, vendar nekatere ponujajo tudi izobraževanja za odrasle. V tem primeru imajo za to zaposlene posebne strokovnjake. Višje in visoke šole ter fakultete pa so le redke študijske smeri, ki ne omogočajo tudi izobraževanja odraslih.

- Izobraževalni centri pri delodajalskih organizacijah, kot so Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Združenje menedžerjev itd. Ti centri delujejo v celoti ali deloma samostojno ter so namenjeni zahtevnemu strokovnemu usposabljanju vodstvenega in vodilnega kadra.
- Institucije, združenja, društva in organizacije, ki po svoji dejavnosti niso opredeljene kot izobraževalne organizacije, vendar se s to dejavnostjo ukvarjajo kot dopolnilni del svojega programa. Sem spadajo poklicna in strokovna društva in združenja in njihove zveze, javna uprava, druga različna interesna združenja in društva ter organizacije v okviru nevladnega sektorja. Raznolikost ponudbe izobraževalnih programov je zelo pestra, saj pokriva tako vse vrste izobraževanja.
- Zasebne izobraževalne organizacije so se začele ustanavljati s prehodom v tržno gospodarstvo in izvajajo tako formalno kot neformalno izobraževanje. Izobraževalni programi obsegajo poklicno in strokovno izobraževanje na celotni vertikali od srednje so podiplomske ravni, na neformalni ravni pa se izvajajo programi za zadovoljevanje individualnih potreb in interesov (Klemenčič 1995, 9–12; Možina 2003, 51–52; Čelebič in drugi 2011, 125–126).

Posamezniki se vse pogosteje izobražujejo tudi na daljavo. Odprte univerze in zasebne izobraževalne organizacije zagotavljajo nove priložnosti in učenje preko spleta za potrebe izobraževanja zaposlenih in odraslih. S tem se izvajalci izobraževanj prilagajajo na spremenjene razmere na trgu izobraževalnih storitev. E-učenje postaja pomemben razvojni trend, ki obljublja odpiranje novih izobraževalnih priložnosti za izobraževanje odraslih. Izvajalci e-izobraževanj so dobro integrirali tehnologijo kot element izobraževanja na prilagojenih pedagoških modelih in pri tem upoštevali tudi sposobnost okolja (Bregar in drugi 2010, 24–25).

Močno se povečuje tudi število zasebnih izvajalcev izobraževanj, ki poskušajo ponuditi programe, ki so specifična in težje dostopna v javnem izobraževanju. Ponavadi se specializirajo za določena poklicna področja ali ciljne skupine. Ne nazadnje se tudi delodajalci ter združenja vse pogosteje pojavljajo kot izvajalci izobraževanj in usposabljanj odraslih. Sem spadajo izobraževalni centri in izobraževalne službe v podjetjih (Čelebič in drugi 2011, 121).

Raven raznolikosti izvajalcev izobraževanj je odvisna od tradicije na tem področju in od stopnje vključenosti in naraščajočega interesa za vseživljenjsko izobraževanje kot način za povečevanje zaposljivosti, konkurenčnosti in socialne kohezivnosti. Odvisno je tudi glede na obseg sredstev, ki se namenjajo za financiranje izvajalcev izobraževanj in glede na delitev med javnimi in

zasebnimi sredstvi ter sredstvi podjetij in posameznikov, ki se vlagajo v izobraževanje (Čelebič in drugi 2011, 121).

Vse več prihaja tudi do tripartitnih povezav med državo, civilno družno in podjetji. Ta javno-zasebna partnerstva dobivajo ob zmanjševanju obsega javnih sredstev za potrebe izobraževanja vse večji pomen. Pri tem imajo veliko vlogo zbornice in izobraževalni centri (UNESCO 2016, 150).

V Sloveniji se struktura izvajalcev izobraževalnih programov odraslih po raznolikosti približuje strukturi drugih evropskih držav. Problem je v močnem neravnovesju med zasebnimi in javnimi izvajalci za izobraževanje odraslih, pri čemer se število javnih izvajalcev na eni strani zmanjšuje, na drugi strani pa prenaša dejavnost za izobraževanje odraslih na prosti trg, kar še posebej velja za neformalno izobraževanje. Vendar kljub temu se v analizi ReNPIO 2015–2010 ocenjuje, da so največji prispevek k uresničitvi prispevale javne izobraževalne institucije, ki so tudi izvedle največji delež javnoveljavnih programov, namenjenih ciljnim skupinam z namenom zvišanja izobrazbene ravni (Čelebič in drugi 2011, 140; Andragoški center Slovenije 2014, 23–27).

Medtem ko javni izvajalci za izobraževanje najpogosteje izvajajo izobraževalne programe za prikrajšane ciljne skupine in programe za dvigovanje stopnje izobrazbe, izvajalci neformalnega izobraževanja namenjajo največ pozornosti programom, po katerih je največje povpraševanje in so tržno zanimivejši, ali programe, ki so namenjeni potrebam članov interesnih skupin, kot so zaposleni in delodajalci (Čelebič in drugi 2011, 141–142).

Po podatkih SURSa (2016b) so v Tabeli 4.1 prikazani vsi izvajalci programov nadaljnjega izobraževanja, ki zajema neformalno izobraževanje odraslih in mladine. V šolskem letu 2014/2015 je bilo izvedenih 30.632 programov nadaljnjega izobraževanja pri 517 izvajalcev. Ljudskih univerz je bilo 32, njihov delež programov zajema splošne programe za ranljive ciljne skupine. Zelo močne so specializirane organizacije za izobraževanje odraslih, pri katerih se v največji meri vključujejo odrasli v javnoveljavne programe in jezikovne tečaje. Največji delež pri povečanju gre na račun zakonsko določenih javnoveljavnih programov, ki se jih morajo udeležiti zaposleni (kot je varstvo pri delu in higienski minimum). Največje število odraslih beležijo enote pri podjetjih, katerih programi niso javnoveljavni in so namenjeni usposabljanju za potrebe dela (Andragoški center Slovenije 2014, 23–25).

Med splošno neformalno izobraževanje se šteje delovanje nevladnih organizacij, ki prispevajo k razvoju ter širitvi znanj, vedenj in veščin. Njihova socializacijska vloga ter razvijanje in

vzdrževanje različnih oblik družbenosti imajo v družbi velik pomen. Pomemben del k vseživljenjskemu izobraževanju pa so prispevala tudi različna državna ministrstva (Andragoški center Slovenije 2014, 26–27).

Tabela 4.1: Nadaljnje izobraževanje, Slovenija, šolsko leto 2014/2015

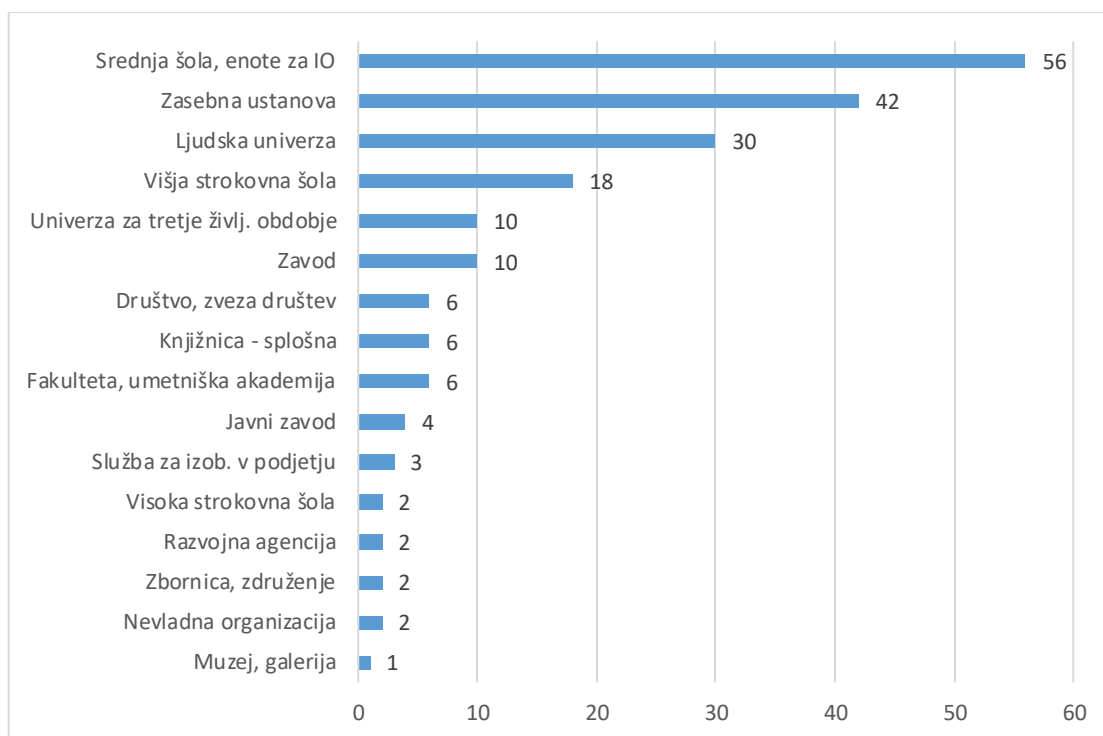
Vrste izvajalcev	Izvajalci	Udeleženci			
		skupaj	v programih, ki niso javno veljavni	v javnoveljavnih programih	v jezikovnih programih
Skupaj	517	430.109	364.121	37.161	28.827
Ljudske univerze	32	36.902	29.820	1.538	5.544
Specializirane organizacije za izob. odraslih	192	101.305	78.158	11.087	12.060
Enote pri šolah	35	15.681	10.334	1.180	4.167
Enote pri podjetjih itd.	32	195	193.655	258	1.078
Izobraževalni centri pri zbornicah	7	13.939	12.425	1.464	50
Nevladne organizacije	61	26.689	23.927	21	2.741
Vozniške šole	129	21.544	0	21.544	0
Drugi izvajalci	29	19.057	15.802	69	3.186

Vir: SURS (2016b).

Po podatkih iz Pregleda ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji 2016/2017 je razvidno, da izobraževanje odraslih poteka v raznovrstnih organizacijah, ki v svoji glavni dejavnosti niso nujno izobraževalne ustanove. Kot je razvidno iz Grafa 4.1, je v šolskem letu 2016/2017 v raziskavi sodelovalo 200 izvajalcev izobraževanih programov. Med ponudniki izobraževalnih programov prevladujejo srednje šole in enote za izobraževanje odraslih pri srednjih šolah. Sledijo zasebne ustanove in ljudske univerze. Zbornice in združenja so šele na štirinajstem mestu, s samo dvema predstavnikoma v Sloveniji (Andragoški center Slovenije 2016, 13).

Čelebičeva in drugi (2011, 142) iz pregleda izvajalcev izobraževanih programov na koncu ugotavljajo, da je potrebno stalno spremljanje in preučevanje ustreznosti delovanja mreže organizacij za izvajanje izobraževanih programov za odrasle z vidika usklajenosti njihove ponudbe z dejanskimi izobraževalnimi potrebami odraslih v vseh okoljih, kajti le na podlagi teh analiz je mogoče zagotoviti ustrezno delovanje.

Graf 4.1: Število izvajalcev izobraževanja odraslih po ustanovah v šolskem letu 2016/2017



Vir: Andragoški center Slovenije (2016, 13).

5 OBRT IN IZOBRAŽEVANJE

Obrt je ena izmed gospodarskih panog in je sestavljena iz različnih področij. Zajema storitve, predelavo in v manjših količinah tudi proizvodnjo. Obrtno dejavnost izvajajo strokovno usposobljeni mojstri, pomočniki in vajenci. Obrtnik je lahko lastnik delovnih sredstev, delo pa se praviloma opravlja na stalnem delovnem mestu ali kot servis, poteka pa povečini ročno in v današnjem času z uporabo sodobnih orodij. Poenostavljeno je obrt pridobitna dejavnost, katere namen je ustvarjanje dobička kot posledice razlike med vrednostjo uporabljenih sredstev in vrednostjo izdelka ali storitve (Mlakar Adamič 2013, 10).

V Sloveniji je obrt definirana v Obrtnem zakonu (2013, 5. čl.), ki pravi:

Obrtna dejavnost je dejavnost, za katero veljajo naslednje značilnosti:

- *da gre za proizvodno ali storitveno dejavnost na podlagi individualnih naročil, da se opravlja proizvodnja le v majhnih serijah ter da serijska proizvodnja ne obsega pretežnega dela dejavnosti,*
- *da se uporabljajo stroji, orodja in tehnične naprave, ki so primerne za opravljanje dejavnosti po predhodni alineji in da nimajo značilnosti tekočih trakov ali avtomatiziranega delovnega procesa,*
- *da je osebni angažma v proizvodnji, izvajanju storitev ali pri vodenju podjetja prevladujoč,*
- *da se opravlja trajno.*

Poleg poklicne oziroma redne obrti, ki pomeni zaposlitev za polni delovni čas, se domača obrt izvaja vzporedno s primarno zaposlitvijo obrtnika. Pogosto se uporablja termin skupaj z umetno obrtjo, ki vsebuje maloserijsko in unikatno ustvarjalnost. Izdelki domače obrti predstavljajo tradicijo starih vzorcev oziroma nadaljevanje izročila (Mlakar Adamič 2013, 11).

Čeprav se v modernem svetu opredelitev malega gospodarstva meša s pojmovanjem obrti, se je ta status do dandanes obdržal v mnogih razvitih državah. Prvi razlog za to je tradicija, saj je obrt ena najstarejših gospodarskih dejavnosti značilna za vse kulture in obdobja. Tradicionalna domača opravila, ki so izvirala iz agrarnega načina proizvodnje, so presegla prag domače dejavnosti na točki, ko so rokodelska znanja in spretnosti postala sredstvo za zaslužek. Med prave obrti starejše dobe pa se štejejo tiste, kjer so delovni postopki zahtevnejši, pripomočki specializirani, znanja in veščine pa specifični. Mojstrstvo je prehajalo iz roda v rod s priučitvijo, nastajala so obrtna združenja in obrtne šole, država pa je priznala obrt kot pomemben del

gospodarstva, kar daje težo obrni dejavnosti (Oglin in Došenovič 2003, 12; Mlakar Adamič 2013, 11).

Drugi razlog za ohranitev obrtne dejavnosti v obstoječi obliki je raven gospodarskega razvoja. Obrtna podjetja predstavljajo največji delež podjetij v gospodarstvu, so pomemben vir ustvarjanja delovnih mest, predstavljajo pomemben delež bruto domačega proizvoda in so v svoji tradicionalni obliki pomembna za blaginjo tako mestnih kot ruralnih območij. S povečevanjem družb z omejeno odgovornostjo znotraj obrtnih podjetij, se kaže tudi lastninsko prilagajanje sodobnim konkurenčnim razmeram na trgu. Tako se obrtna podjetja nagibajo k rasti s strateškimi usmeritvami sodobnih podjetij in se s tem prilagajajo sodobnim tendencam v gospodarstvu (Oglin in Došenovič 2003, 12; Buschfeld in drugi 2011, 11).

Tretji razlog pa je sodobna konkurenca. S pojavom necenovne konkurence postane kupec zaščiten pred nizko kakovostjo proizvodov in storitev. Na številnih področjih ta splošna značilnost ne prevladuje. To velja za proizvode, ki se pojavljajo predvsem v storitvenem sektorju in posamični proizvodnji, torej tudi v obrtnih podjetjih. V teh dejavnostih se lahko zgodi, da ponudniki krepijo svoj konkurenčen položaj z zniževanjem kakovosti. Zato je mojstrski naziv, ki temelji na podlagi strokovnosti, usposobljenosti in kompetencah, garancija kakovosti v obrtni dejavnosti (Oglin in Došenovič 2003, 12; OZS 2016c).

Torej odprava opredeljevanja obrti kot samostojnega dela gospodarstva bi lahko privedla do:

- prevlade manj kakovostne ponudbe v obliki zniževanja kakovosti za kupca in njegovega oškodovanja zaradi nesistematičnih informacij na trgu;
- do krize obstoječega sistema izobraževanja;
- do potrebe novih zakonskih rešitev, ki bi nadomeščale sedanje;
- do širjenja državne uprave, ki bi prevzela obstoječe delo obrtnih zbornic; in
- do propada nekaterih obrtnih poklicev in del ter obrtnih trgov (Oglin in Došenovič 2003, 12).

5.1 Razvoj obrti in izobraževanja v Sloveniji

Obrt je ena najstarejših proizvajalnih dejavnosti. V preteklosti so bili ljudje primorani, da si s svojim delom zagotovijo dobro življenje, zato so izdelovali in pridelovali različne rokodelske izdelke. Izobraževanje za obrtne poklice je bilo vedno izredno dinamično. Hitre spremembe v gospodarstvu, organizaciji dela in potreb po novih poklicih je zahtevalo hitre odzive izobraževalnega sistema in izvajalcev izobraževalnih programov (OZS 2016a).

Obrtniki so za na začetku združevali v obrtne panoge ali cehe, kar jim je dajalo zaščito in izključno pravico do opravljanja poklica. To je povzročilo močno konkurenco, kar je z nižanjem cen ogrožalo male obrtnike. Zato so sprejeli obrtni zakon, ki je postavil enotna merila za obrtništvo in obenem ukinil cehovstvo. Za posamezne obrti ni več zahteval dotlej nujnega spričevala o usposobljenosti, kar je povzročilo hitro naraščanje poklicne oziroma storitvene obrti (Pešek Mikec 1998, 61–62).

Med in po drugi svetovni vojni je močno upadalo število obrtnikov zaradi močne konkurence med domačimi obrtniki in pojavom industrializacije, saj je industrija prevzela storitveno obrt s serijsko proizvodnjo. Vendar kljub temu je obrt dobivala obrtne delavnice družbenih in združenih organizacij ter s tem ohranjala status na gospodarskem trgu (Tome 1999, 104).

Država je z Zakonom o vajencih zagotovila tudi razvoj vajenskega izobraževanja kot specifičnega načina izobraževanja kadrov na področju obrti, trgovine in določenih industrijskih dejavnosti. V Uredbi o vajencih se prvič pojavi obrtna zbornica, kot organizator preizkusa praktičnega znanja vajenca ob koncu vsakega šolskega leta in koncu izobraževanja. Istočasno je bila sprejeta tudi Uredba o strokovnih šolah, ki je uvedla strokovne šole, katere so vključevale praktičen pouk ter srednje in mojstrske šole (Pešek Mikec 1998, 63; Tome 1999, 104).

V 70-ih je Zakon o srednjem šolstvu ukinil vajeniške šole in strokovne šole s praktičnim poukom in jih nadomestil s poklicnimi šolami. Zmanjševati se je začel pomen mojstrov, kar je pripeljalo do odprave izobraževanja za pridobitev mojstrskega naziva (Tome 1999, 109).

V 80-ih letih se je uvedla reforma pod imenom usmerjeno izobraževanje, ki je na srednješolski ravni poenotila splošno, poklicno in strokovno izobraževanje. Usmerjeno izobraževanje je bilo kritizirano, saj je zviševalo raven splošne izobrazbe in zmanjševalo strokovno-praktično znanje v izobraževalnih programih. Obrtniki so bili v tej reformi prezrti, saj praviloma niso izvajali delovne prakse (Tome 1999, 110).

V letu 1994 je bil sprejet Obrtni zakon, ki posebnem poglavju ureja temeljne zadeve s področje poklicnega izobraževanja za področje obrti. Zakon že pred sprejemom novega Zakona o poklicnem izobraževanju nakazuje uvedbo dualnega sistema poklicnega izobraževanja, vajencev z učno pogodbo, pomočniškega oziroma zaključnega in mojstrskega izpita. Na področju izobraževanja dobiva obrt prek Obrtne zbornice Slovenije neposreden vpliv na izobraževanje, s čimer se zagotavlja kakovostno izobraževanje kadrov za potrebe obrti in tudi druge dele gospodarstva (Sedovnik 1995, 14).

V letu 1996 je bil sprejet novi Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki je poklicno izobraževanje organiziral v treh oblikah. Prvo je bilo šolsko poklicno izobraževanje, kjer je za celotni izobraževalni program odgovorna šola. Druga oblika je poklicno izobraževanje v dualnem sistemu. Dualnost temelji na načelu, ki govori o povezovanju dela in šole. To pomeni, da se praktični del opravlja izven šole, v dejanskem delovnem okolju, pod mentorstvom osebe, ki ima poseben status za to. Tretja oblika pa je poklicno izobraževanje po programih, ki so prilagojeni za obrt in drobno gospodarstvo. To izobraževanje se je v prvem šolskem letu izvajalo za 21 poklicev v osmih izobraževalnih programih. V tem primeru se opravlja večji del praktičnega izobraževanja na učnem mestu v podjetju. Za izvajanje tovrstnega izobraževanja imata Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtna zbornica Slovenije z Ministrstvom za šolstvo in šport podpisan dogovor, s katerim sta pooblaščenici za pripravljanje razpisov učnih mest in verificiranje (Glas gospodarstva 1997, 1–3; Štefèrl 1998, 82–83).

Od leta 2000 je Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije je pristojna za izvajanje mojstrskih izpitov. Do danes omogoča pridobitev 52 mojstrskih nazivov, ki zajemajo večino deficitarnih poklicev, za katere se redni izobraževalni programi več ne izvajajo (OZS 2016c).

S spremembo Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju iz leta 2006 je bil opuščen dualni sistem poklicnega izobraževanja, saj se ni izkazal za smotrnega. S tem se izenači status vajenca s statusom dijaka in se vzpostavi sodelovanje šole in delodajalca kot obvezen način izobraževanja, ki lahko zagotovi kompetenčno poklicno in strokovno izobraževanje (Kern 2005, 79).

Do danes se za obrtna podjetja izvaja šolsko poklicno in strokovno izobraževanje. V letih 2007 in 2008 so bili celovito prenovljeni izobraževalni programi na vseh ravneh od nižjega do višjega izobraževanja. Ključno vlogo pri uresničevanju socialnega partnerstva na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja imajo zbornice, v katerih se prostovoljno (Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije in Trgovinska zbornica Slovenije) ali po zakonu (Kmetijsko gozdarska zbornica Slovenije) združujejo delodajalci na določenem področju ali območju. Center RS za poklicno izobraževanje je osrednja strokovna institucija za razvoj poklicnega in strokovnega izobraževanja (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport 2011, 223–226).

S šolskim letom 2017/2018 se v Sloveniji ponovno uvaja vajeništvo kot oblika izobraževanja v srednjem poklicnem izobraževanju in v programih nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja. Za prvo poskusno leto se bodo izvajali štiri programi srednje poklicnega

izobraževanja, in sicer oblikovalec kovin – orodjar, kamnosek, mizar in gastronom – hotelir. Vajeniška oblika izobraževanja tako ponovno prinaša možnost aktivnega sodelovanja na trgu dela. O točni obliki Zakona o vajeništvu potekajo še debate, saj imajo deležniki vsak svoje interese pri regulaciji zakona (GZS 2017).

5.2 Malo gospodarstvo in obrt v Sloveniji

Zakon o gospodarskih družbah deli organizacije glede na velikost na mikro, majhna, srednja in velika podjetja. Za razvrstitev mora organizacija izpolnjevati dva kriterija od treh. Ti so:

1. povprečno število zaposlenih v poslovnem letu,
2. čisti prihodek od prodaje in
3. vrednost bilance na bilančni presečni dan letne bilance stanja zadnjega poslovnega leta (OZS 2013, 11).

Tako Zakon o gospodarskih družbah (2015, 55. čl.) opredeljuje mikro, majhne, srednje in velike družbe na naslednji način. V mikro družbi povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega deset, čisti prihodki od prodaje ne presegajo 700.000 eurov, in vrednost aktive ne presega 350.000 eurov. V majhni družbi povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega 50, čisti prihodki od prodaje ne presegajo 8.000.000 eurov, in vrednost aktive ne presega 4.000.000 eurov. V srednji družbi povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega 250, čisti prihodki od prodaje ne presegajo 40.000.000 eurov, in vrednost aktive ne presega 20.000.000 eurov. Velika družba je družba, ki ni mikro družba ali majhna družba ali srednja družba po prejšnjem odstavku.

Pomen malega gospodarstva se najbolj kaže v številkah. Iz Tabele 5.1 je razvidno, da je bilo v letu 2015 v Sloveniji registriranih 134.541 podjetij. Od tega je 94,7 % vseh podjetij predstavljala mikro podjetja, 4,3 % majhna podjetja, 0,8% srednje velika podjetja in le 0,2 % velika podjetja. Malo gospodarstvo zaposluje 54,3 % vseh zaposlenih v gospodarstvu (SURS 2016a).

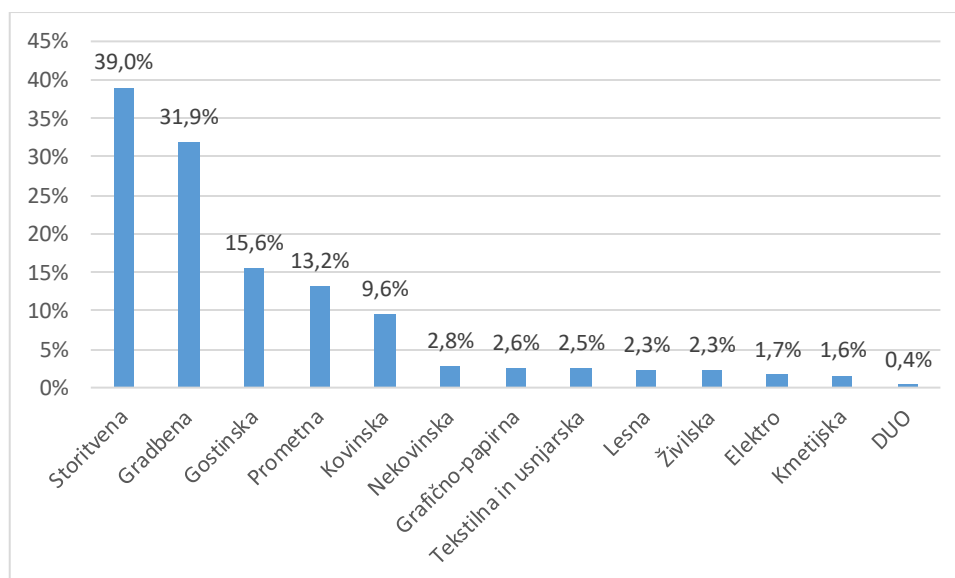
Tabela 5.1: Število podjetij in število zaposlenih glede na velikost v letu 2015

	Podjetja po velikosti v letu 2015				
	Mikro (0-9 oseb)	Majhna (10-49 oseb)	Srednja (50-249 oseb)	Velika (250+ oseb)	Skupaj
Število podjetij	127.411	5.785	1.076	269	134.541
Delež števila podjetij	94,7 %	4,3 %	0,8 %	0,2 %	100 %
Število zaposlenih	210.974	109.919	114.056	155.423	590.963
Delež števila zaposlenih	35,7 %	18,6 %	19,3 %	26,3 %	100 %

Vir: SURS (2016a, 74); lastni izračuni.

V obrtnem registru je bilo na dan 31.12.2015 vpisanih 64.833 obrtnih podjetij, od česar je bilo 65 % samostojnih podjetnikov in 35% gospodarskih družb. Torej obrtna podjetja predstavljajo 48,2 % vsega gospodarstva v Sloveniji. V primerjavi z letom 2014 je število obrtnih podjetij naraslo za 1,8 %. Kot je razvidno iz Grafa 5.1 se največ obrtnih obratov ukvarja s storitveno dejavnostjo in gradbeništvom. Največ novih podjetij je bilo odprtih v kmetijski, gostinski in storitvenih dejavnostih. Zapirala pa so se podjetja iz gradbene in elektro dejavnosti, domače in umetnostne obrti, ter tekstilne in usnjarske dejavnosti (OZS 2016č, 16).

Graf 5.1: Delež obrtnih obratov glede na dejavnost v letu 2015



Vir: OZS (2016č, 17).

Po podatkih iz obrtnega registra se je v letu 2015 število zaposlenih v obrtnih podjetjih povečalo za 4,8 %. Zaposlovala so gospodarske družbe, medtem ko se je število zaposlenih pri samostojnih podjetnikih zmanjšalo (OZS 2016č, 16).

Iz tega je razvidno, da obrtna podjetja niso zanemarljiv del slovenskega gospodarstva, saj zastopajo skoraj polovico vseh podjetij. Zato je potrebno, da imajo obrtna podjetja ustvarjene pogoje za gospodarjenje obrti, da bodo lahko zagotavljala večjo konkurenčnost in zaposlenost ter ohranjala obrtno tradicijo, kar se bo kazalo v pozitivnih kazalnikih v prihodnje.

5.2.1 Izobraževanje v malih podjetjih

Mala podjetja imajo sposobnost hitrega odziva na spremembe, so manj formalna in imajo skupne vrednote. Velikost podjetja pomeni, da zaposleni imajo pregled in razumevanje vseh procesov v podjetju. Prav zato je izobraževanje zelo pomembno za mala podjetja. Izobraževanje mora biti vrednota malih podjetij, saj so delovna mesta zaposlenih bolj splošno opredeljena in zato morajo znati opravljati širši spekter delovnih nalog. Ker obstaja nevarnost, da izobraževanja postanejo preveč splošna, je potrebno, da sami lastniki delujejo kot spodbujevalci učenja (Sargeant 1996, 5; Mankin 2009, 364).

Po teoriji virov, ki obravnava znanje in njegovo rabo v malih podjetjih velja, da je pomembnost znanja glede na druge vire v malih podjetjih zelo visoka. To se sklepa iz dejstva, da mala podjetja razpolagajo z manjšo količino virov, njihova majhnost in s tem nižja finančna sposobnost pa ponujata majhne možnosti za obvladovanje trga. Iz tega sledi, da je zelo pomembno, kaj zaposleni v majhnih podjetjih znajo. Zato je potrebno spodbujati idejo vseživljenjskega učenja. Ta koncept je enako pomemben ne glede na velikost podjetja ali njegovega proračuna, ki vlagajo v izobraževanje in usposabljanje, saj bodo podjetja imela koristi od zaposlenih, ki jim bodo z novimi znanji in sposobnostmi povrnili stroške izobraževanja in konkurenčnost na trgu (Sargeant 1996, 5; Gomezelj Omerzel 2008, 64).

Kljub majhnosti malih podjetij so njihove odločitve pomembne. Zaposliti dodatnega delavca predstavlja enako pomembno odločitev kot izobraziti zaposlenega, zaradi rizika odpovedi, pri čemer naložbo v izobraževanje »odnese« s sabo. Zato menedžerji majhnih podjetij izvajajo stroškovne analize pred kakršnimi koli oblikami izobraževanj in usposabljanj, in ugotavlja se, da so pripravljene investirati v izobraževanja le na podlagi tega, če vidijo takojšnje rezultate, se pravi ko so koristi takoj vidne pred stroški. Zato so majhna podjetja specifična pri izbiri izobraževanj. Kot velike organizacije gledajo najprej stroškovno plat izobraževanja, pri izbiri eksternega ali internega izobraževanja pa so precej specifični (Sargeant 1996, 5).

Merkač Skokova (2005, 175) ugotavlja, da se sistem izobraževanja in usposabljanja glede na velikost podjetja razlikuje. Velika podjetja imajo ta sistem razvit, srednja in mala pa le redko.

Za mala podjetja v Sloveniji je značilno, da izvajajo interna usposabljanja, po vsebini pa se držijo predvsem zakonsko predpisanih, omogočajo pa še strokovne ogleda in sejme. Tovrstni pristop ima svoje prednosti, saj se na ta način neposredno izmenjujejo informacije o delovnem področju, spoznavajo se novosti, in se pridobi strokovna literatura na kraju dogodka. V malih podjetjih so nosilci znanja najprej vodje, ki prenesejo novosti in znanja na zaposlene.

Usposabljanje je pomembna sestavina malih podjetij, saj gradi podjetništvo in spodbuja inovacije. Tako predstavlja zagotavljanje formalnega ali neformalnega izobraževanja in usposabljanja močno spodbudo za zaposlene v malih podjetjih. Formalno izobraževanje je manj zanimivo za mala podjetja, kar je povezano predvsem s stroški, časom in neustrezno izobraževalno ponudbo¹⁰. Zato so neformalna izobraževanja toliko bolj pomembna. Učenje na delovnem mestu, uporaba poslovne mreže in znanje, ki ga je mogoče uporabiti enostavno in hitro, zadostijo potrebam malih podjetij, kar izhaja iz potreb podjetja oziroma trga, na katerem delujejo (Dawe in Nhi 2007, 12; Bishop 2011, 328).

Podatki različnih raziskav¹¹ kažejo, da se delodajalci vse bolj zavedajo priznavanja neformalnega in priložnostno pridobljenega znanja zaposlenih, ki ga tudi upoštevajo pri zaposlovanju in napredovanju. Ta znanja so z delom pridobljene izkušnje in rokodelske izkušnje iz vsakodnevnih delovnih in življenjskih izkušenj, kakor tudi znanja neformalnega izobraževanja in usposabljanja. Težave se pojavijo pri ugotavljanju le-teh, saj mala podjetja nimajo izoblikovanih postopkov ugotavljanja in potrjevanja znanja (Vilič Klenovšek 2013b, 258).

Pri procesu izobraževanja malih podjetij imajo veliko vlogo tudi deležniki. Gibb v Bishop (2011, 328) pravi, da je sposobnost preživetja malih podjetij odvisna od sposobnosti učenja od deležnikov, saj gledajo na širše poslovno okolje, ter na podlagi tega opredelijo prihodnje potrebe. Znanje in sposobnosti so običajno razvijala ter pridobivala preko nenačrtovanih interakcij z različnimi interesnimi skupinami. Zato majhna podjetja raje pridobijo znanje preko neformalnih mrež ali preko izkustva v svojem procesu dela, kot preko sistematičnega iskanja primernega izvajalca izobraževanja.

¹⁰ V raziskavi Merkač Skokove (2005, 178) je 27 % slovenskih podjetij nezadovoljnih z izobraževalnimi programi, ki niso prilagojeni njihovim potrebam.

¹¹ Evalvacija vloge delodajalcev za razvoj sistema NPK v raziskavi Andragoškega centra Slovenije iz leta 2012 (Vilič Klenovšek 2013b, 258).

6 IZOBRAŽEVANJE IN OBRT V POMURJU

Pomurje kot obmejna slovenska regija obsega 6,6 % celotne površine Slovenije in 6 % njene populacije. Zajema sedemindvajset občin, ki predstavljajo stičišče kultur, verstev in etničnih skupin, kar omogoča specifični značaj in enkratno dediščino. Pomurska regija ima 115.818 prebivalcev. Odročna lega negativno vpliva na gospodarski položaj regije in življenjske pogoje prebivalcev, kar se kaže v nizkem BDP na prebivalca, najnižjem razpoložljivem dohodku na prebivalca, najvišji stopnji registrirane brezposelnosti v državi, večletnem negativnem naravnem prirastu, visoki povprečni starosti, nizki stopnji izobrazbi, majhnih zaposlitvenih možnostih ter visoki stopnji bega možganov (SURS 2017b, 22–23).

Pregled strukturne brezposelnosti in potreb na trgu delovne sile kaže razkorak med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Neugoden je tudi trend vpisov v družboslovne in manj tehnične izobraževalne programe. Ta razkorak se poskuša regija reševati s kadrovske in drugimi štipendijami. Kot je razvidno iz Tabele 6.1 in Tabele 6.2, se stanje na področju izobraževanja izboljšuje, saj se povečuje stopnja izobrazbe zaposlenih, kakor tudi pomen vseživljenjskega izobraževanja (RRA Mura 2015a, 19).

Tabela 6.1: Delovno aktivno prebivalstvo v Pomurju glede na doseženo izobrazbo v letih med 2014 do 2016

	2014	2015	2016
Osnovnošolska ali manj	5.695	5.013	4.620
Srednješolska	24.202	24.101	24.410
Višješolska, visokošolska	9.699	10.057	10.540
Neznano	0	0	0

Vir: SURS (2017c).

Tabela 6.2: Število udeležencev nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Pomurju v letih med 2013 do 2015

	2013	2014	2015
Število udeležencev v izobraževalnih programih, ki niso javnoveljavni	1.702	1.765	3.772
Število udeležencev v javnoveljavnih izobraževalnih programih	1.641	835	916

Vir: SURS (2016c); SURS (2016č).

Kot je razvidno iz Tabele 6.3 je v letu 2016 v Pomurju delovalo 4.633 gospodarskih subjektov. Od tega je bilo 2.761 samostojnih podjetnikov in 1.872 gospodarskih družb, kar predstavlja

3,73 % vseh poslovnih subjektov v Sloveniji. Pomursko gospodarstvo zaposluje 18.391 delavcev in je v letu 2016 ustvarilo 2.479.811 € čistega prihodka od prodaje (AJPES 2017a, 39; AJPES 2017b, 23).

Tabela 6.3: Gospodarstvo Pomurja v številkah, podatki za leto 2016

	Samostojni podjetniki	Delež	Gospodarske družbe	Delež	Skupaj
Število	2.761	4,70 %	1.872	2,90 %	4.633
Število zaposlenih	2.740	6,60 %	15.651	3,40 %	18391
Čisti prihodki od prodaje (€)	224.332	4,80 %	2.255.479	2,80 %	2.479.811

Vir: AJPES (2017a, 39); AJPES (2017b, 23).

V prihodnosti bo za pomursko gospodarstvo bistvenega pomena njegovo prestrukturiranje. Preoblikovati se bo moralo iz tradicionalnih panog v panoge, kjer se uporabljajo sodobne in napredne tehnologije s snovno in energetsko učinkovitostjo. Podpreti se bo moralo znanje, spodbujati mreženje ter povezovanje z znanostjo in gospodarstvom, da se bo ustvarilo okolje za nastanek novih, visokotehnoloških podjetij in netehnoloških inovacij s področij, za katere znanje in viri že obstajajo. Ta področja zajemajo kovinsko-predelovalno in elektro industrijo, gradbeništvo, živilsko-predelovalno industrijo in tekstilno industrijo (RRA Mura 2015a, 25).

6.1 Obrt v Pomurju

Obrtništvo v Pomurju sega v leto 1894, ko je bil položen temeljni kamen za izgradnjo obrtne šole in doma obrtnikov v Murski Soboti. Takratno združenje je obstajalo do leta 1920, ko je število obsegalo 1.320 članov. Po tem letu so se reorganizirali v skupno obrtno zadrugo, ki je delovala do leta 1950. V letih 1951 in 1952 je bil zgrajen dvonadstropni obrtniški dom, v istem letu pa je bila ukinjena takratna obrtna zadruga in vse do leta 1968 je nastala praznina v organiziranosti obrtništva v Pomurju (OOZ MS 2008, 4).

Decembra 1968 je na podlagi lastnega interesa obrtnikov nastalo Združenje samostojnih obrtnikov in gostincev za Pomurje, ki je na društveni in prostovoljni ravni združevalo maloštevilne obrtnike s področja občin Lendava, Murska Sobota in Gornja Radgona (OOZ MS 2008, 5).

Razvoj obrtništva in spremembe v gospodarstvu so zahtevale reorganizacijo samostojnega obrtništva in s sprejetjem obrtnega zakona 1978 so nastala obrtna združenja z obveznim članstvom vseh obrtnikov posameznih občin. Delovanja Obrtnih združenj je bilo usmerjeno na

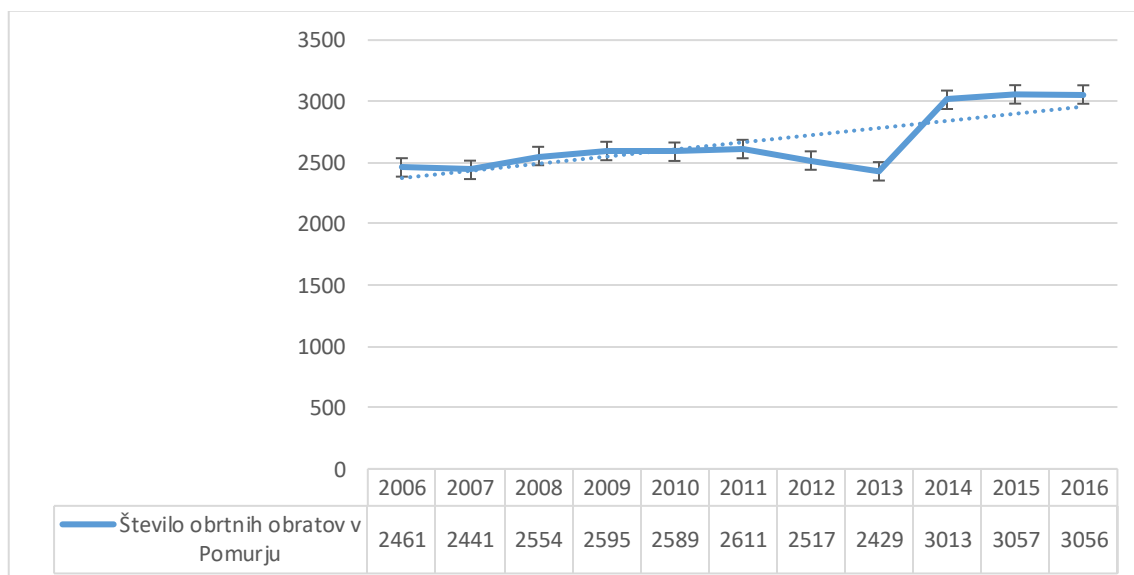
področja enačenja obrtnikov z drugimi gospodarskimi subjekti, vključevanju v razna izobraževanju in udejstvovanje v družbeno političnemu in družabnemu življenju (OOZ MS 2008, 5).

Obdobje velikih organizacijskih sprememb za obrtništvo v Pomurju je bilo tudi v letu 1991, ko je bila ustanovljena Obrtna zbornica Murska Sobota, saj je po tem letu slovenska obrt doživela ponoven razmah z zavestnim podpiranjem malega gospodarstva (OOZ MS 2008, 6).

Pomurska regija danes pod okriljem Obrtno podjetniške zbornice Murska Sobota, Lendava, Gornja Radgona in Ljutomer združuje interese pomurskih obrtnikov, ki medsebojno sodelujejo in pod vodstvom Obrtno podjetniške zbornice Slovenije delujejo na področjih zastopanja, svetovanja, informiranja, promocije in izobraževanja (OZS 2013, 13).

V letu 2016 je bilo na področju Pomurja registrirano 3056 obrtnih podjetij s statusom samostojnega podjetnika ali družbe. V primerjavi z vsemi gospodarskimi subjekti v Pomurju predstavljajo obrtna podjetja 65,96 % delež, kar je precejšnja številka za tako majhno področje. Podatki iz dne 27.07.2017 kažejo, da je število vpisanih v obrtni register 3.105, kar indicira, da bo se bo letos spet povečalo število obrtnih podjetij. Tudi podatki iz Grafa 6.1 kažejo, da število obrtnih podjetij skozi leta počasi narašča. Iz tega se vidi, da se obrtna tradicija na področju Pomurja uspešno razvija (OZS 2017c).

Graf 6.1: Število obrtnih obratov v Pomurju med letoma 2006 in 2016¹²



Vir: OZS (2017č).

¹² Črtkana črta kaže trendno gibanje, saj število obrtnih podjetij skozi leta sorazmerno narašča. V letu 2013 je bilo število obrtnih obratov najnižje in je v letu 2014 precej naraslo. To dejstvo je zanimivo, saj je v letu 2013 članstvo v Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije postalo prostovoljno.

6.2 Izvajalci izobraževalnih programov v Pomurju

Izobraževanje je pomemben dejavnik regionalnega razvoja. Izobraževanje kot del gospodarskega razvoja ima v regiji dvojno vlogo. Kot prvo izvajalci izobraževalnih programov posameznikom dajejo določene kvalifikacije in sposobnosti, s katerimi vstopajo na regionalni trg dela in spreminjajo izobrazbeno strukturo njegove ponudbe, ki bi se moralo skladati z njegovim povpraševanjem. Kot drugo pa izvajalci izobraževalnih programov »proizvajajo« in širijo znanje, ki je potrebno regionalnemu gospodarstvu, kar se bo kazalo v pozitivnih učinkih na lokalno okolje, kot je večja produktivnost, vlaganje v človeške in materialne vire, zaposlovanje itd. V vsakem primeru so regionalni ponudniki izobraževalnih programov tisti, ki urejajo regionalna neravnotežja med ponudbo in povpraševanjem (Bevc 1991, 55).

V Pomurju je veliko ponudnikov izobraževalnih programov. V nadaljevanju bodo po Klemenčičevi klasifikaciji predstavljeni tisti, za katere se sklepa, da so pomembni.

6.2.1 Ljudske univerze v Pomurju

Na področju Pomurja so oblikovane štiri ljudske univerze v Murski Soboti, Gornji Radgoni, Lendavi in Ljutomeru. Trenutno delujejo prve tri navedene ljudske univerze, saj je Javni zavod za šport, izobraževanje odraslih in mladino Ljutomer (v nadaljevanju ŠIM Ljutomer) od februarja 2017 v likvidacijskem postopku zaradi finančnih težav.

Ljudska univerza Murska Sobota, zavod za permanentno izobraževanje (v nadaljevanju Ljudska univerza Murska Sobota) je bila ustanovljena leta 1960. Deluje že 55 let in je vodilna regionalna ter v nacionalnem prostoru priznana ustanova za izobraževanje odraslih, svetovanje in vseživljenjsko učenje. Izobraževalna ponudba se prilagaja in usklajuje s potrebami posameznikov in okolja. Redno se vključuje v razvojne programe in projekte na lokalni, nacionalni in mednarodni ravni (Ljudska univerza Murska Sobota 2017a).

Ljudska univerza v Lendavi deluje od leta 1959. Njena osnovna dejavnost je izobraževanje odraslih ob delu, in iz dela v vseh oblikah izobraževanj za potrebe občanov, družbenopolitičnih organizacij in skupnosti. Za njene ustanoviteljice Občino Lendava, Občino Turnišče, Občino Odranci, Oblino Kobilje in Občino Dobrovnik tako izvajajo programe na področju splošnega in kulturnega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja ter pridobivanja izobrazbe (Ljudska univerza Lendava 2017).

Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona deluje na področju Gornje Radgone, Apač, Radencev in Svetega Jurija ob Ščavnici od leta 1960. Javni zavod ima dve organizacijski enoti, ki sta

izobraževanje in knjižnica. Obe enoti izvajata vrsto izobraževanj z načeli vseživljenjskega učenja, kot so učenje za pridobivanje znanja, učenje za usposabljanje za delo in učenje za bivanje v skupnosti ter učenje za osebno rast (Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona 2017).

ŠIM Ljutomer je bil ustanovljen leta 1959. Po reorganizaciji leta 2005 so v okviru javnega zavoda delovale organizacijske enote za šport, izobraževanje odraslih – Ljudska univerza in mladino. Programi izobraževanja odraslih vključujejo izvajanje nacionalnih programov izobraževanja odraslih, spodbujanje in omogočanje čim večjemu številu prebivalcev vseživljenjsko učenje ter javno veljavne izobraževalne programe, tečaje in seminarje (ŠIM Ljutomer 2015).

Ljudska univerza Murska Sobota ponuja največji izbor izobraževalnih programov v Pomurju. Aktivno sodeluje z ostalimi pomurskimi ljudskimi univerzami, kakor tudi z Zavodom RS za zaposlovanje, Državnim izpitnim centrom in drugimi lokalnimi ustanovami.

Kot je razvidno iz Priloge A Ljudska univerza Murska Sobota ponuja 4 programe priprav za potrjevanje NPK, 19 programov usposabljanja in izpopolnjevanja, omogoča dokončanje osnovne šole za odrasle in izvaja 3 srednješolske izobraževalne programe, kakor tudi zaključne izpite in poklicno maturo. V sodelovanju z DOBA Fakulteta izvaja srednješolske programe na daljavo, in namreč Gimnazijski program in program Ekonomski tehnik. Preko DOBA Fakulteta pa omogoča tudi možnost študiranja na višjih programih in univerzitetnih programih (Ljudska univerza Murska Sobota 2017b).

V okviru jezikovnih izobraževanj izvaja tečaje za deset tujih jezikov, za angleški in nemški jezik pa še izobraževanja glede na specifične potrebe pri zaposlovanju, poslovanju in zdravstvu. Gre za neformalna izobraževanja, vendar zaradi sodelovanja z Državnim izpitnim centrom imajo posamezniki možnost potrditve pridobljenega znanja, za kar se pridobi certifikat (Ljudska univerza Murska Sobota 2017b).

V sklopu računalniškega izobraževanja izvajajo program Računalniško opismenjevanje odraslih, kjer posamezniki pridobijo neformalna osnovna znanja za delo z računalnikom. Poleg vseh teh formalnih in neformalnih izobraževalnih programov ponujajo še mnoga druga izobraževanja, kakor tudi opravljajo več storitev, ki se financirajo iz evropskih sredstev (Ljudska univerza Murska Sobota 2017b).

V letu 2016 je bila Ljudska univerza Murska Sobota izbrana za vodjo projekta Pridobivanje kompetenc 2016 do 2019. Projekt traja od 20. junija 2016 do 31. marca 2019. V tem projektu

sodeluje skupaj z Ljudsko univerzo Lendava, Javnim zavodom Knjižnica Gornja Radgona, Ustanovo Lokalna razvojna fundacija za Pomurje in Gimnazijo Franca Miklošiča Ljutomer. Izobraževalni programi so namenjeni samo zaposlenim, starejšim od 45 let, ki imajo končano manj kot 4 letno srednjo šolo, vendar če se ta ciljna skupina v zadostni meri ne prijavi, so izobraževalni programi namenjeni prav vsem zaposlenim. Programi so brezplačni in predstavljajo odlično priložnost vseživljenjskega učenja za zaposlene brez finančnega bremena za podjetja (Ljudska univerza Murska Sobota 2016a).

V sklopu projekta Pridobivanje kompetenc 2016 do 2019 se izvajajo Programi splošnega neformalnega izobraževanja, Programi računalniškega in digitalnega opismenjevanja, Programi priprav pridobivanja kvalifikacije oziroma certifikata, Programi usposabljanja za življenjsko uspešnost in Programi namenjeni tujcem oziroma priseljencem, zaposlenim v podjetjih, kot je razvidno iz Priloge B (Ljudska univerza 2017c).

Projekt Pridobivanje kompetenc 2016 do 2019 tako ponuja vrsto izobraževalnih programov, ki v dobi hitrih sprememb, razvoja informacijsko komunikacijske tehnologije in multikulturalnosti omogočajo pridobivanje raznovrstnih kompetenc zaposlenim, podjetjem in širši družbi za trajnostni razvoj. Vsi izobraževani programi so primerni tudi za obrtna podjetja (Ljudska univerza Murska Sobota 2016b).

6.2.2 Izobraževalni center v Pomurju

Izobraževalni centri v podjetjih v Pomurju so pomrli skupaj s slabo gospodarsko situacijo regije. Vendar se je v skladu z 8. členom Zakona o razvojni podpori Pomurski regiji v obdobju 2010–2015 financiral projekt Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje (v nadaljevanju MIC Pomurje), ki je organizacijska enota Srednje poklicne in tehniške šole Murska Sobota (v nadaljevanju SPTŠ), da v okviru svojega delovanja ponudi izobraževalne programe in usposabljanja za posameznike, podjetja in obrtnike ter hkrati tudi sama zagotavlja izvedbo praktičnega pouka za udeležence izobraževalnih programov (SPTŠ 2017a).

Namen MIC Pomurja je dvigniti nivo kakovosti izvajanja strokovnih izobraževanj in usposabljanj ter povezovanje šolskega in delovnega okolja, saj predstavlja glavno vez med šolami na eni strani ter podjetji, obrtniki, Zavodom RS za zaposlovanje, regionalnimi razvojnimi institucijami, zbornicami pomurske regije na drugi strani. Zagotavlja praktična usposabljanja in izpopolnjevanja v okviru sodobnega poklicnega izobraževanja ter splošnega

tehnološkega razvoja regije in države. S tem prispeva k izobraževanju kadrov iz potreb gospodarstva in k razvoju malih podjetij ter predelovalnih obratov (SPTS 2017a).

Dolgoročni namen MIC Pomurja je vzpostavitev regijskega centra, ki ima tri glavne naloge. Prva naloga je izvajanje funkcionalnega usposabljanja za potrebe trga dela v Pomurju, druga je izvajanje praktičnega usposabljanja dijakov, študentov in odraslih ter izvajanje izobraževalnih programih srednjega in višjega strokovnega izobraževanja in tretja naloga je pripravljanje kandidatov na preverjanje za pridobitev nacionalnih certifikatov Nacionalne poklicne kvalifikacije – specializacije in mojstrskih izpitov (SPTS 2017a).

V okviru izobraževanja odraslih ponuja izobraževalne programe in usposabljanja za posameznike, podjetja in obrtnike. Izobraževalni programi zajemajo teoretična in praktična znanja, ki povečujejo intelektualni kapital zaposlenih in konkurenčnost podjetij. Ponudba izobraževalnih programov v šolskem letu 2016/2017 obsega 17 poklicev kot je razvidno iz Tabele 6.4. Od tega je deset programov srednjega poklicnega izobraževanja, štirje programi poklicno-tehničnega izobraževanja in štirje programi srednjega strokovnega izobraževanja. Vsi programi so primerni za poklice obrtne dejavnost (SPTS 2017b).

Tabela 6.4: Ponudba izobraževalni programov v šolskem letu 2016/2017 v MIC Pomurje

Ime programa	Naziv poklicne/ strokovne izobrazbe	Vrsta izobraževalnega programa
Avtoserviser	Avtoserviser	Program srednjega poklicnega izobraževanja
Elektrikar	Elektrikar	Program srednjega poklicnega izobraževanja
Inštalater strojnih inštalacij	Inštalater strojnih inštalacij	Program srednjega poklicnega izobraževanja
Izdelovalec kovinskih konstrukcij	Izdelovalec kovinskih konstrukcij	Program srednjega poklicnega izobraževanja
Izvajalec suhomontažne gradnje	Izvajalec suhomontažne gradnje	Program srednjega poklicnega izobraževanja
Klepar-krovec	Klepar-krovec	Program srednjega poklicnega izobraževanja
Mizar	Mizar	Program srednjega poklicnega izobraževanja
Tesar	Tesar	Program srednjega poklicnega izobraževanja
Ustvarjalec oblačil	Ustvarjalec oblačil	Program srednjega poklicnega izobraževanja
Zidar	Zidar	Program srednjega poklicnega izobraževanja
Elektrotehnik	Elektrotehnik	Program poklicno-tehničnega izobraževanja
Gradbeni tehnik	Gradbeni tehnik	Program poklicno-tehničnega izobraževanja
Oblikovalec modnih oblačil	Oblikovalec modnih oblačil	Program poklicno-tehničnega izobraževanja
Strojni tehnik	Strojni tehnik	Program poklicno-tehničnega izobraževanja
Elektrotehnik	Elektrotehnik	Program srednjega strokovnega izobraževanja
Strojni tehnik	Strojni tehnik	Program srednjega strokovnega izobraževanja
Tehnik računalništva	Tehnik računalništva	Program srednjega strokovnega izobraževanja
Okoljevarstveni tehnik	Okoljevarstveni tehnik	Program srednjega strokovnega izobraževanja

Vir: SPTS (2017b).

6.2.3 Institucija, združenja, društva in organizacije v Pomurju

Na področju Pomurja deluje veliko institucij, združenj, društev in organizacij, ki se postransko ukvarjajo tudi z izobraževalno funkcijo. Ti izobraževalni programi izkazujejo potrebe izobraževalnega trga v regiji in so mnogi sofinancirani preko evropskih razpisov. Za obrtna podjetja so najpomembnejše Območne obrtno-podjetniške zbornice v regiji, na katerih bo v nadaljevanju tudi poudarek.

6.2.3.1 Območne obrtno-podjetniške zbornice v Pomurju

V okviru Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije na področju Pomurja delujejo štiri Območne obrtno-podjetniške zbornice. To so: Območna obrtno-podjetniška zbornica Murska Sobota, Območna obrtno-podjetniška zbornica Gornja Radgona, Območna obrtno-podjetniška zbornica Ljutomer in Območna obrtno-podjetniška zbornica Lendava. Njihove glavne naloge zajemajo več področji delovanja. Na prvem mestu je svetovalna dejavnost, ki zajema vse potrebne informacije glede odprtja in zaprtja obrti, davčnega, delovno-pravnega, finančnega in drugega področja, kakor tudi pomoč pri razreševanju zahtevnejših vprašanj z drugimi institucijami (OOZ MS 2005).

Območne obrtno-podjetniške zbornice izvajajo tudi redno informativno dejavnost, saj tekoče obveščajo člane in širšo javnost o aktualnih zadevah pomembnih za obrt in podjetništvo. To dejavnost izvajajo dnevno preko elektronske pošte in enkrat na mesec preko mesečnega informatorja Pomurskega obrtnika, ki zajema vse od aktualnih informacijah, aktualni zakonodaji in aktualnih javnih razpisih, obvestil o izobraževanjih, obvestil iz dela sekcij in iz dela zbornic, informacijah iz uradnih listov ter osnovnih podatkih za obračun plač (OOZ MS 2005).

Pomembna dejavnost je tudi informacijska dejavnost, saj ažurno vodijo obrtni register, vodijo in usklajujejo tudi register obrtnikov z registri drugih institucij, kot je AJPES ter delanje statistik, ki so s tem povezane. Ta dejavnost je močno povezana z izvajanjem javnih pooblastil, kot so izdajanje obrtnih dovoljenj, vodenje poslovnega registra, sodelovanje in pomoč pri izdajanju licenc za opravljanje cestnega prometa za fizične osebe ter pomoč pri izvajanju mojstrskih izpitov (OOZ MS 2005).

Redno izvajajo tudi izobraževalno dejavnost, saj sodelujejo z osnovnimi šolami za promocijo obrtnih poklicev, organizirajo in izvajajo pedagoško-andragoške seminarje za mentorje, pomagajo pri verificiranju obratovalnic obrtnikov in podjetnikov, sodelujejo pri prenovah šolskih programov, svetujejo in pomagajo pri izvajanju mojstrskih izpitov, izvajajo

pripravniske izpite in organizirajo ter izvajajo različne vrste neformalnih izobraževanj (OOZ MS 2005).

Območne obrtno-podjetniške zbornice pomagajo tudi pri delovanju različnih sekcij. Tako izvajajo promocijske in sejemske dejavnosti namenjene pospeševanju kakovosti. Za sekcije usmerjajo, pripravljajo in organizirajo posebna dopolnilna izobraževanja, ki zajemajo razne strokovne ekskurzije, sejme, seminarje in strokovne posvete. Zato so tudi aktivni s sejmsko dejavnostjo, saj organizirajo skupne promocije blaga in storitev članov na raznih sejmih doma in v tujini, dajejo finančne subvencije za razstavljanje na sejmih, izdajajo skupni promocijski material ter se udeležujejo raznih poslovnih srečanj za navezovanje novih stikov (OOZ MS 2005).

Redno pa se povezujejo znotraj zborničnega sistema in širše, saj sodelujejo z Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije in vsemi Območnimi obrtno-podjetniškimi zbornicami po Sloveniji, udeležujejo se regijskih posvetov pomurskih obrtnih zbornic pri oblikovanju skupne strategije in izvajanje skupnih projektov, sodelujejo z obrtnimi zadrugami, z lokalnimi razvojnimi centri in ostalimi institucijami v lokalnem in širšem okolju (OOZ MS 2005).

Območne obrtno-podjetniške zbornice Pomurja pri oblikovanju ponudbe sodelujejo s Svetovalnim centrom OZS in strokovnimi sekcijami, ki imajo znanje, izkušnje, informacije ter neposreden stik z obrtniki, katerim so izobraževanja namenjena. Posebna pozornost se namenja izboru izvajalcev, ki morajo biti strokovnjaki, da se znanje prenese tako, da ga obrtniki lahko uporabijo v svoji praksi vsakodnevno. Pri tem se povezujejo z mnogimi izvajalci iz lokalnega, državnega in mednarodnega okolja (OZS 2017b).

Na letni ravni so Območne obrtno-podjetniške zbornice Pomurja izvedle kar nekaj tematskih neformalnih izobraževalnih programov kot je razvidno iz Priloge C. Formalne izobraževalne programe ne izvajajo samostojno, ampak v povezavi z Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije. Gre za mojstrske izpite, program pedagoško-andragoškega usposabljanja mentorjev, izvajanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij in temeljnih kvalifikacij ter usposabljanja in izpiti za sodne izvedence in cenilce za področje obrti. Pri tem obrtnikom pomagajo s svetovanjem in informiranjem o vseh potrebnih postopkih (Pomurski obrtnik 2016).

Največ izobraževanj izhaja iz računovodske, knjigovodske in davkarske ter zakonodajne vsebine, kar je razumljivo, saj se ta področja spreminjajo najbolj hitro in dinamično. Obrtniki so odgovorni za svoje poslovanje in knjigovodenje v skladu z vsemi državnimi predpisi, zato morajo biti v toku z aktualnostmi. Tega se Območne obrtno-podjetniške zbornice Pomurja

zavedajo, zato so z izobraževanji iz tega področja zelo ažurne, saj so v letu 2016 izvedle kar 18 seminarjev in delavnic na teme iz osnov računovodstva, DDV-ja, obračunov, letnih poročil, normirancev, inšpekcijskih pregledov, Zakona o delovnih razmerjih, davčnih reformah, zaposlovanju in odpuščanju itd. (Pomurski obrtnik 2016).

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije povezuje svoje člane tudi po dejavnostih. Te skrbijo med drugim za redno in dopolnilno strokovno izobraževanje obrtnikov ter tako organizirajo vrsto strokovnih usposabljanj in izpopolnjevanj. V Pomurski regiji so najbolj aktivne: sekcija za gostinstvo in turizem, sekcija za promet, sekcija avtoserviserjev, sekcija gradbinec, sekcija kovinarjev in plastičarjev ter sekcija frizerjev in kozmetikov. To je razvidno iz Priloge C po vrsti raznolikih strokovnih usposabljanjih in izpopolnjevanjih v obliki delavnic, seminarjev, posvetov, srečanj, ekskurzij in sejmov. Sekcije z izbiro aktualnih tem omogočajo razvoj znotraj dejavnosti, kar jih vodi v kakovost in konkurenčnost na domačem in tujem trgu (Pomurski obrtnik 2016).

Poleg vsega tega ponujajo izobraževanja s področja varstva pri delu in varovanje zdravja, delovnega življenja ter poslovanja in upravljanja. Ker veliko obrtnikov v Pomurski regiji dela na področju Avstrije, se ob spremembah mednarodne zakonodaje redno izobražujejo tudi na tem področju (Pomurski obrtnik 2016).

Izobraževalni programi tujih jezikov in računalništva so se v letu 2016 izvajali v okviru projekta Pridobivanje kompetenc 2016 do 2019 z Ljudsko univerzo Murska Sobota na čelu. Sodelovanje poteka na način, da Območne obrtno-podjetniške zbornice Pomurja zberejo prijave, Ljudske univerze pa prilagodijo izobraževalne programe glede na potrebe prijavljenih obrtnikov. S tem se ne pridobijo samo splošna znanja, ampak praktična, ki jih obrtniki lahko takoj uporabijo pri poslovanju (Pomurski obrtnik 2016).

Delavnice in seminarji so plačljivi ali brezplačni. Brezplačna izobraževanja v celoti financirajo Območne obrtno-podjetniške zbornice za vse svoje člane, nečlani pa jih morajo plačati. Plačljiva izobraževanja se prav tako razlikujejo za člane in nečlane, saj člani plačajo le del stroška izobraževanja, preostanek subvencionirajo Območne obrtno-podjetniške zbornice, medtem ko nečlani plačajo celotni strošek izobraževanja (Pomurski obrtnik 2016).

6.2.3.2 *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Pomurski območni zavodi)*

Zavod RS za zaposlovanje je javni zavod, ki je v Sloveniji ključna institucija na področju trga dela in nudi storitve vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve brezposelnim osebam in ostalim uporabnikom ter zagotavlja zaposlitvene storitve za

delodajalce. Kot je razvidno iz Tabele 6.5 Območni zavodi za zaposlovanje v Pomurju sodelujejo s podjetji pri izvajanju ukrepov Aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ). Z javnim pozivom se podjetja vpišejo v register, kjer se pridobijo predloge izvajalcev za izvajanje programov usposabljanja v okviru APZ. Programi neformalnega izobraževanja in usposabljanja so namenjeni brezposelnim osebam in tudi drugim iskalcem zaposlitve, da si pridobijo znanja in veščine potrebne glede na zahteve trga dela. Tako se podjetja obrtnih poklicev lahko izobražujejo tudi na ta način (ZRSZ 2010; ZRSZ 2017a).

Tabela 6.5: Pomurski zunanji izvajalci izobraževalnih programov v okviru APZ

Naziv zunanje izvajalca	Dejavnost zunanje izvajalca
SUN, Gornja Radgona	Drugo podjetniško in poslovno svetovanje
	Drugo nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje
Ljudska univerza Murska Sobota, Zavod za permanentno izobraževanje	Drugo nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje
Raziskovalno izobraževalno središče Dvorec Rakičan	Drugo nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje
Razvojna agencija Sinergija	Drugo podjetniško in poslovno svetovanje
	Drugo izobraževanje
Ljudska univerza Lendava	Drugo nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje
Avtobusni promet Murska Sobota	Medkrajevni in drugi cestni potniški promet
	Drugo nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje
POMELAJ, zadruga za razvoj podeželja	R&R dejavnost na drugih področjih naravoslovja in tehnologije
	Drugo nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje
Biotehniška šola Rakičan	Srednješolsko splošno izobraževanje
Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona	Srednješolsko poklicno in strokovno izobraževanje
	Drugo nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje
Pomurski tehnološki park	Drugo podjetniško in poslovno svetovanje
	Drugo nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje
Pomurska izobraževalno razvojna agencija PIRA	Drugo nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje
Srednja poklica in tehniška šola Murska Sobota	Srednješolsko poklicno in strokovno izobraževanje

VIR: ZRSZ (2017b).

6.2.3.3 Regionalne razvojne agencije

Regionalne razvojne agencije so nastale kot vzpostavitev preglednega sistema pospeševanja regionalnega razvoja in zakonskih ter materialnih pogojev za učinkovito izvajanje regionalnih razvojnih programov. Zato so v vseh regijah v Sloveniji oblikovani celoviti programi, katerih cilj je razvoj vsakega izmed področij, na državni ravni pa zmanjševanje razlik v razvitosti med regijami. Ustanovitev agencij je korak bliže pri vzpostavljanju usklajenega sistema delovanja in razvojnih partnerstev med agencijami, državo in gospodarstvom (RRA Mura 2015b).

Razvojni center Murska Sobota je nosilna regionalna institucija, ki je vpisana v evidenco regionalnih razvojnih agencij za programsko obdobje 2014–2020. Je primarna regionalna agencija za izvajanje temeljnega strateškega in programskega dokumenta regije, Regionalni razvojni program Pomurske regije za obdobje 2014–2020. Poleg Razvojnega centra Murska Sobota so za opravljanje splošnih razvojnih nalog v Pomurju pristojne tudi Razvojna agencija Sinergija, Prleška razvojna agencija, GIZ in PORA, Razvojna agencija Gornja Radgona. Temeljna dejavnost regionalnih agencij je opravljanje razvojnih nalog z namenom pospeševanja podjetniškega in gospodarskega razvoja občin in regije. Ena izmed pomembnih nalog je tudi prenos znanja in dobrih praks regionalnega razvoja, na podlagi katere se izvajajo tudi različne izobraževalne delavnice in seminarji različnih vsebin za delodajalce in zaposlene (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2017; Razvojni center Murska Sobota 2015).

6.2.3.4 Pomurski tehnološki park

Pomurski tehnološki park je aktivno središče inovativnih, tehnoloških in na znanju temelječih podjetij. Institucija ponuja infrastrukturo za start-up in razvojno naravnana podjetja, svetovalne storitve, ki zajemajo tudi usposabljanja, mentorstvo in coaching za mala podjetja. Raziskovalno–razvojne aktivnosti so usmerjene v projekte s področja agroživilske dejavnosti in nutricevtike, mehatronike, energetske učinkovitosti, IKT in oblikovanja. V teh dejavnostih se najdejo tudi mlada obrtna podjetja, ki jim ponudba projektov in delov njihovega delovanja lahko zelo pomagajo, saj je pri večini projektov cilj prav prenos znanja in praks med izobraževalno sfero ter gospodarstvom (PGZ 2012, 78).

6.2.3.5 Lokalna razvojna fundacija za Pomurje

Lokalna razvojna fundacija za Pomurje (v nadaljevanju LRF za Pomurje) je ustanovljena kot ustanova, ki združuje že skoraj 450 različnih nevladnih organizacij. Njen glavni namen je spodbujanje razvoja filantropije, prostovoljnega dela in financiranje javno koristne

nepridobitne dejavnosti na področju Pomurja. Redno informira o aktualnih novicah, razpisih, dogodkih, brezplačnih izobraževanjih, zakonodajnih spremembah ter drugih aktualnih vsebinah s področja nevladnega sektorja. Eden izmed ciljev je tudi povezovanje in sodelovanje za reševanje lokalnih potreb na področju izobraževanja, usposabljanja, zdravja, varstva okolja, ipd. V sklopu tega cilja so vzpostavljena partnerstva z regionalnimi institucijami, mediji, podjetji in drugimi akterji. Tako se v aktivnosti LRF za Pomurje lahko vključujejo tudi obrtna podjetja (LRF za Pomurje 2015).

6.2.3.6 Raziskovalno izobraževalno središče Dvorec Rakičan

Raziskovalno izobraževalno središče Dvorec Rakičan (v nadaljevanju RIS Rakičan) je javni zavod, ki v svoji ponudbi zajema storitve iz področja turizma, raziskovanja in izobraževanja. Organizirajo formalna in neformalna izobraževanja, ki se pripravljajo na podlagi lokalnih in državnih aktualnih potreb. Tako skrbijo za sistematičnost izobraževanja v regiji ter promocijo pomena človeških virov. Sodelujejo z Fakulteto za kmetijsko in biosistemske vede Maribor in Izobraževalnim centrom ERUDIO, s katerimi izvajajo programe višjega strokovnega izobraževanja in visokošolska strokovna študijska programa kot je razvidno iz Tabele 6.6 (RIS Rakičan 2017).

Tabela 6.6: Ponudba izobraževalnih programov v RIS Rakičan

Ime izobraževalnega programa	Izvajalec/vrsta izobraževalnega programa
<i>Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede Maribor</i>	
Management v agroživilstvu in razvoj podeželja - MARP	Visokošolski strokovni študijski program
<i>Izobraževalni center ERUDIO (E-študij)</i>	
Ekonomist	Programi višje strokovnega izobraževanja
Organizator socialne mreže	Programi višje strokovnega izobraževanja
Gradbeništvo	Programi višje strokovnega izobraževanja
Logistično inženirstvo	Programi višje strokovnega izobraževanja
Podjetništvo in mednarodno poslovanje	Visokošolski strokovni študijski program

Vir: RIS Rakičan (2017).

Pri organizaciji neformalnih izobraževanih programov se prilagajajo gospodarskim in drugim potrebam in jih nadgrajujejo v skladu z mednarodnimi trendi. Tako izvajajo neformalne programe s področja poslovanja v mednarodnem okolju, aplikacij informacijske in komunikacijske tehnologije, izobraževanja vodilnih kadrov v gospodarstvu in nevladnem sektorju itd. Ponujajo tudi jezikovne tečaje, ki jih po dogovoru prilagodijo določenim ciljnim

skupinam. Primer takšnega izobraževani program je JOBCLUB auf DEUTSCH, pri katerem gre za usposabljanje za nastop na nemško govorečem trgu delovne sile (RIS Rakičan 2017).

Zavedajo se tudi pomena vseživljenjskega učenja, zato spodbujajo razvoj programov medgeneracijskega sodelovanja in organizirajo raznolike seminarje in predavanja namenjene široki javnosti, so odprti za nova partnerstva na izobraževalnih projektih regionalnega in državnega pomena. S svojimi vsebinami odgovarjajo tudi potrebam obrtnih podjetij, za katere so primerni tako formalni kot neformalni izobraževalni programi (RIS Rakičan 2017).

6.2.3.7 Pomursko društvo za kakovost

Pomursko društvo za kakovost povezuje strokovnjake iz različnih področjih z namenom pridobivanja in prenašanja znanj in dobrih praks ter organizira za podjetja različne oblike izobraževanj in seminarjev ter ponuja svetovanja pri uvajanju in vzpostavljanju različnih sistemov vodenja ter pridobivanju certifikatov s področja kakovosti. Sodeluje tudi z vrtni ter osnovnimi, srednjimi in višjimi šolami. Vsebina, obseg in termini izobraževanj se prilagajajo glede na potrebe, tako da si obrtna podjetja lahko izberejo izobraževanja s področja kakovosti, sistemov vodenja, poslovnih procesov, stalnih izboljšav, vodenja projektov, managementa, vodenja in organizacije, upravljanja sprememb ter inovativnosti in ustvarjalnosti (Pomursko društvo za kakovost 2017a; Pomursko društvo za kakovost 2017b).

6.2.3.8 POMELAJ, zadruga za razvoj podeželja

POMELAJ, zadruga za razvoj podeželja skrbi na področju Pomurja za ohranjanje starih rokodelskih obrti, saj so imele rokodelske obrti in domače dejavnosti v preteklosti pomembno ekonomsko in socialno vlogo. Danes so te dejavnosti, znanja in veščine že skoraj izumrle. Kot projektni partner so zato na podlagi razpisov oblikovali projekt Rokodelska akademija, ki deluje na podlagi mreženja z rokodelci, lokalnim okoljem, ranljivimi skupinami ter izobraževalnimi in kulturnimi institucijami. Ta predstavlja mednarodni interdisciplinarni center neformalne ga izobraževanja in usposabljanja za rokodelske poklice ter ustvarjanje novih rokodelskih izdelkov in storitve. V sklopu čezmejnega projekta Rokodelska akademija omogoča tudi brezplačno usposabljanje za pridobitev NPK za rokodelski poklic pletar. V sklopu delovanja organizirajo tudi delavnice s področja promocije zdravja na delovnem mestu (POMELAJ 2013; POMELAJ 2015).

6.2.4 Zasebne izobraževalne organizacije v Pomurju

S poudarjanjem izobraževanja v družbi se je na področju Pomurja ustanovilo tudi veliko zasebnih izobraževalnih organizacij, ki ponujajo tako formalna kot neformalna izobraževanja. Zaradi novosti na različnih področjih je zato tudi ponudba pestra z različnimi izobraževalnimi vsebinami.

6.2.4.1 *SUN Gornja Radgona d.o.o.*

Na področju Gornje Radgone deluje podjetje SUN Gornja Radgona d.o.o., katera je primarna računovodska dejavnost, vendar poleg tega ponujajo tudi usposabljanja in izobraževanja. Izvajajo delavnice z davčnega področja za podjetnike Območne-podjetniške zbornice Gornja Radgona in Murska Sobota, izvajajo delavnico s področja marketinga in financiranja, v sklopu Aktivne politike zaposlovanja sodelujejo z Zavodom RS za zaposlovanje, v okviru katere izvajajo različne delavnice za brezposelne, vodijo motivacijske delavnice za Sklad dela Prekmurje in Sklad dela Pomurje, izvajajo pa tudi različne uvodne in nadaljevalne delavnice za računovodje (SUN Gornja Radgona 2017).

6.2.4.2 *Pomurska izobraževalno razvojna agencija, PIRA*

Pomurska izobraževalno razvojna agencija, PIRA (v nadaljevanju Agencija PIRA) je zavod, ki na področju Pomurja organizira načrtovana izobraževanja za podjetja in posameznike. Tako se prvotno ukvarjajo z organizacijo strokovnih izobraževanj in izobraževanj mehkih vsebin, pripravljajo dokumentacijo in prijave na razpise, poslovne načrte in investicijske programe, ukvarjajo pa se tudi s svetovanjem pri vzdrževanju in uvajanju standardov kakovosti. Torej ponujajo neformalne izobraževalne programe iz strokovnih področij računovodstva, financ, marketinga, upravljanja s človeškimi viri, računalništva, osebne rasti in tuje jezike. Pri planiranju izobraževanj upoštevajo tudi želje naročnikov, saj nudijo tudi izobraževanja po meri. Vsebina izobraževanja se potem lahko prilagodi delovnim procesom, nalogam, timu in zadolžitvam v podjetju (PIRA 2017).

6.2.4.3 *Avtobusni promet Murska Sobota d.d.*

Avtobusni promet Murska Sobota d.d. je na področju Murske Sobote pooblaščen center za usposabljanje poklicnih voznikov motornih vozil. Kodo 95 oziroma temeljno kvalifikacijo voznik potrebujejo vsi vozniki, ki opravljajo prevoz blaga ali potnikov in jo morajo redno obnavljati. Poleg tega ponujajo tudi tečaje cestno prometnih predpisov in tečaj varne vožnje. Z njim redno sodeluje Zavod RS za zaposlovanje, kakor tudi Območne obrtno-podjetniške zbornice v Pomurju in s tem omogočajo redno izobraževanje obrtnikom, ki izvajajo prometno dejavnost (Avtobusni promet Murska Sobota 2017).

7 RAZISKAVA O PONUDBI IN POVPRASEVANJU PO IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMIH

7.1 Raziskovalni instrument in zbiranje podatkov

Osrednji raziskovalni instrument je anketni vprašalnik. Nastal je na podlagi študija literature in lastnega poznavanja obravnavanega področja. Podatke za empirični del naloge sem zbirala v obdobju od 6. junija do 6. julija 2017. Izdelala sem elektronsko obliko ankete z orodjem 1KA (EnKlikAnketa). Povezavo do elektronske ankete sem posredovala Območni obrtni-podjetniški zbornici Murska Sobota, ta pa je anketo posredovala vsem članom preko elektronske pošte. Obrtnikom iz območja Ljutomer, Gornja Radgona in Lendava sem povezavo na anketo poslala neposredno na elektronske naslove, ki sem jih našla na portalu Moj obrtnik. Za izpolnitev ankete so posamezniki potrebovali približno 8 minut časa. Vprašalnik je obsegal vprašanja iz šestih vsebinskih sklopov, ki so navedena v Prilogi Č, sam vprašalnik pa je celoti naveden v Prilogi D.

7.2 Uporabljene metode in obdelava podatkov

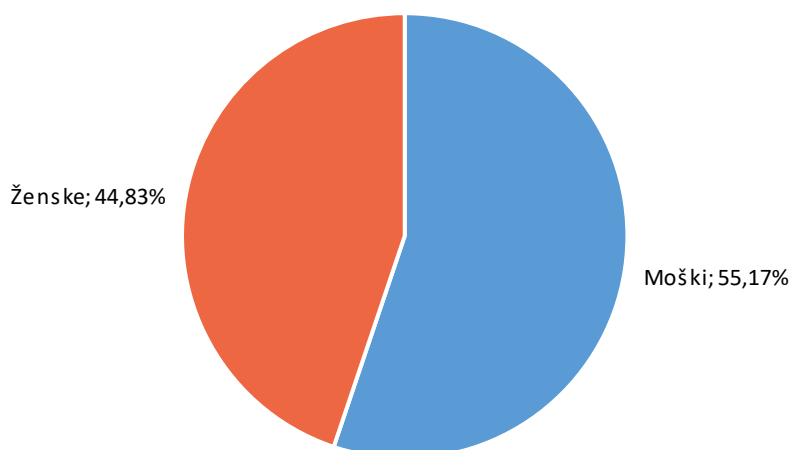
Osrednja metoda empiričnega dela je sintetična metoda, in sicer pri potrjevanju raziskovalnih hipotez ugotovitve združujem in povzemam. Zbrane podatke sem obdelala s statističnim programskim paketom SPSS, grafe sem oblikovala v orodju Microsoft Excel. Za preverjanje veljavnosti hipoteze enake verjetnosti sem izvedla Hi-kvadrat test. Z njim sem preverila, ali so v osnovni množici kategorije spremenljivk enako zastopane. To pomeni preverjanje ali med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik. Pri Hi-kvadrat testu sem pri prikazu rezultatov v primeru več spremenljivk oblikovala tabelo vrednosti signifikance (p), in sicer $p < 0,05$, $p < 0,01$ in pa $p < 0,001$. Pri hipotezah, kjer se ugotavlja odvisnost, sem uporabila Hi-kvadrat preizkus za preverjanje hipoteze neodvisnosti ter nato v primeru premajhnih teoretičnih celičnih frekvenc uporabila Hi-kvadrat preizkus z razmerjem verjetij (angl. *Likelihood Ratio*), ki je po izidu enak Kullbackovemu $2\hat{I}$ preizkusu. Izvedla sem tudi deskriptivno analizo podatkov, in sicer sem izvedla absolutno in relativno frekvenčno analizo podatkov ter izračun srednjih vrednosti, kjer je glede na vrsto spremenljivke to bilo možno. Rezultate v nadaljevanju razlagam opisno in v obliki strukturnih tabel in grafov.

7.3 Vzorec raziskave

Vzorec raziskave magistrske naloge sestavlja 58 priložnostno izbranih anketiranih, ki so v celoti ali delno pravilno izpolnili anketni vprašalnik s področja usklajenosti ponudbe in povpraševanja po izobraževalnih programih za obrtna podjetja v Pomurju. Anketirani, vključeni v vzorec, se med seboj razlikujejo glede na spol, izobrazbo, starost, velikost podjetja, iz katerega izhajajo, in obrtno dejavnost, ki jo opravljajo. Osnovna množica raziskave je hipotetična, vanjo sodijo vsi, ki so podobni enotam vzorca. V nadaljevanju podrobneje predstavljam vzorec raziskave.

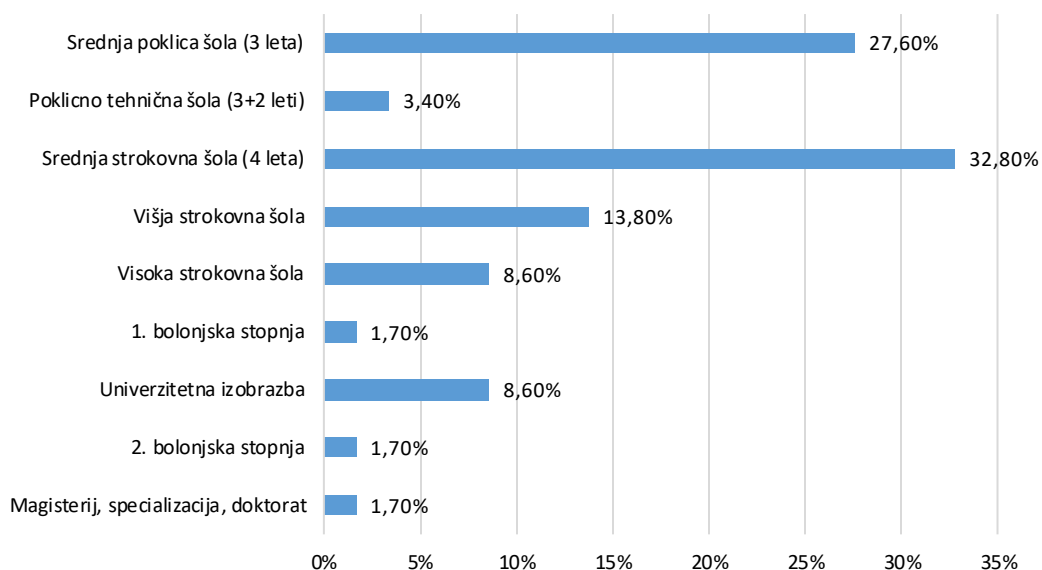
Graf 7.1 prikazuje sestavo anketiranih glede na spol. Vzorec sestavlja 23 oz. 44,83 % žensk in 32 oz. 55,17 % moških.

Graf 7.1: Anketirani glede na spol



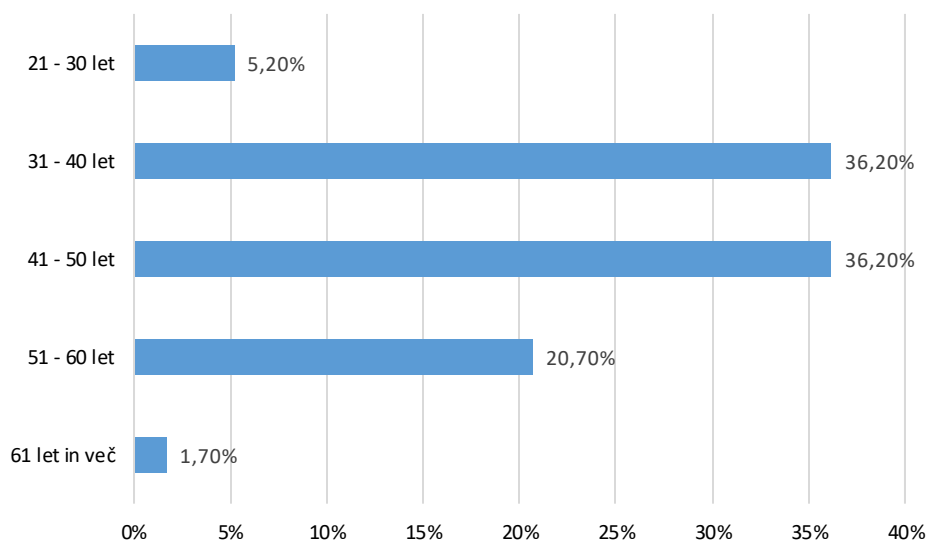
Za izobrazbo sem oblikovala 13 vrednosti, poleg navedenih na Graf 7.2, še nedokončana osnovna šola, dokončana osnovna šola, nacionalna poklicna kvalifikacija in pa nižja poklicna šola (2 leti). Nobeden izmed anketiranih nima zaključene najvišje ravni izobrazbe na eni izmed teh navedenih izobrazbenih ravneh. Največ anketiranih (19 oziroma 32,80 % vseh anketiranih) ima zaključeno srednjo strokovno šolo (4 leta). Sledijo anketirani z zaključeno srednjo poklicno šolo (3 leta), in sicer je takih 16 oziroma 27,60 % vseh anketiranih. Večjo izobrazbeno skupino predstavljajo še anketirani, ki so zaključili višjo strokovno šolo, in sicer je takih 8 oz. 13,80 % vseh anketiranih.

Graf 7.2: Anketirani glede na izobrazbo



Pri ugotavljanju starosti anketiranih sem naprej oblikovala 6 skupin, in sicer do 20 let, 21–30 let, 31–40 let, 41–50 let, 51–60 let in 61 let in več. Uvrstitev anketiranih iz vzorca v starostne skupine prikazuje Graf 7.3. Največ anketiranih (21 oz. 32,20 % vseh anketiranih) je starih od 31 do 40 let, enako število pa jih je starih tudi od 41 do 50 let. Sledijo stari od 21 do 30 let in pa stari 61 let ali več.

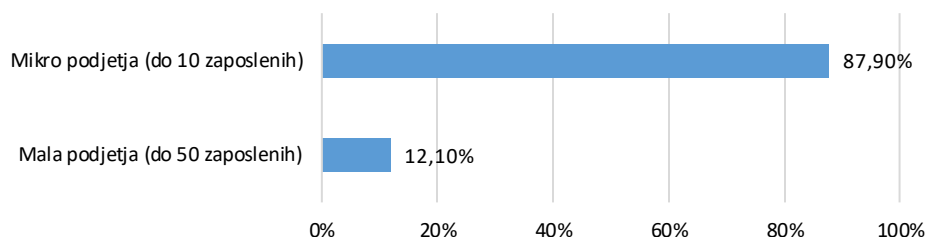
Graf 7.3: Anketirani glede na starost



Ugotavljala sem tudi, v katero skupino spada podjetje, iz katerega izhaja anketirani, glede na velikost. Oblikovala sem 4 skupine, in sicer mikro podjetja (do 10 zaposlenih), mala podjetja (do 50 zaposlenih), srednje velika podjetja (do 249 zaposlenih), in velika podjetja (250 in več zaposlenih). Anketirani prihajajo samo iz dveh izmed oblikovanih skupin, in sicer prihaja

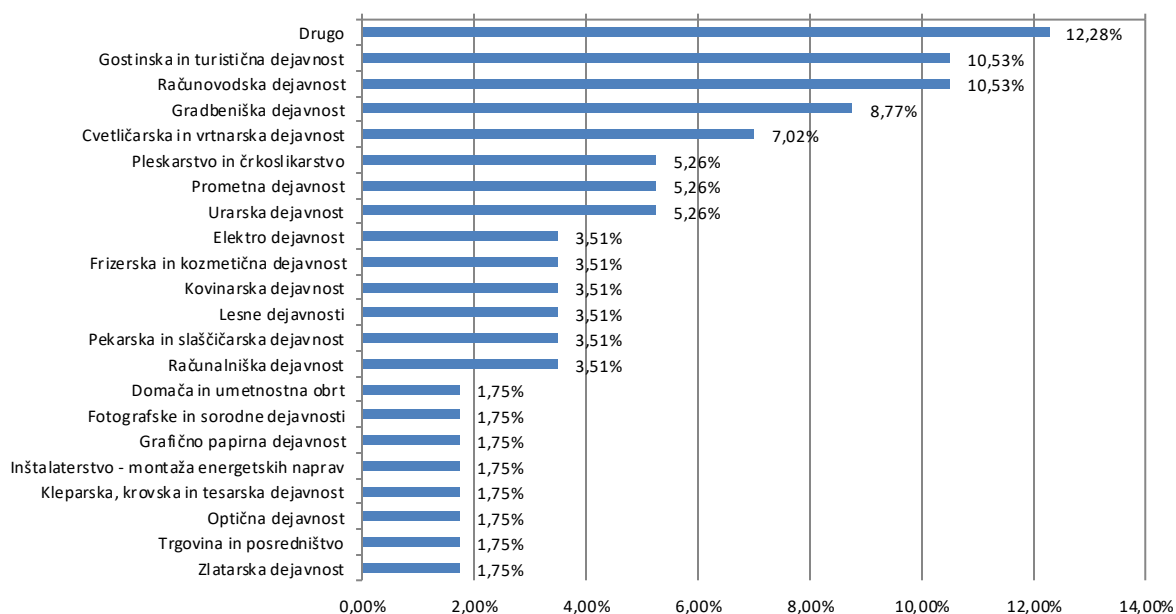
največ anketiranih (51 oz. 87,90 % anketiranih) iz mikro podjetij (do 10 zaposlenih), 7 oz. 12,10 % anketiranih pa jih prihaja iz malih podjetij (do 50 zaposlenih). Anketirani glede na velikost podjetja iz katerega izhajajo so prikazani na Grafu 7.4.

Graf 7.4: Anketirani glede na velikost podjetja



Glede na obrtno dejavnost največ anketiranih spada v kategorijo »drugo«, torej v kategorijo, ki je nisem posebej imenovala, eden od anketiranih pa ni navedel, v katero kategorijo spada. V kategorijo »drugo« spada 7 oz. 12,28 % anketiranih, pri čemer tisti, ki so pojasnili dejavnost drugo navajajo naslednje dejavnosti: avtomehaničarska in ličarska dejavnost, transportna dejavnost, steklarska dejavnost, gozdarska dejavnost in dejavnost farmacije. Sledita gostinska in turistična dejavnost in pa računovodska dejavnost, vsaka s 6 oz. 10,53 % vseh anketiranih iz navedene dejavnosti. Sledi gradbeniška dejavnost itn. Anketirani glede na dejavnost podjetja iz katerega izhajajo so prikazani na Grafu 7.5.

Graf 7.5: Anketirani glede na dejavnost



7.4 Preverjanje hipotez in interpretacija

V predelku Preverjanje hipotez in interpretacija ugotavljam veljavnost uvodoma zastavljenih raziskovalnih hipotez. Hipoteze preverjam, jih potrjujem ali zavračam na temelju različnih statističnih testov, rezultate pa poskušam posplošiti na osnovno množico. Pri vseh hipotezah smiselno glede na vsebino rezultate dodatno pojasnujem še s prikazom izračunanih absolutnih in relativnih celičnih frekvenc ter srednjih vrednosti.

7.4.1 Hipoteza 1

H1: Ponudba izvajalcev izobraževalnih programov ne ustreza potrebam obrtnih podjetij v Pomurju.

S hipotezo 1 (H1) uvodoma v sklopu raziskave ugotavljam, kako posamezniki iz podjetij Pomurske regije vrednotijo ponudbo izvajalcev izobraževalnih programov z vidika potreb obrtnih podjetij v Pomurju. Nadalje me zanima še, katere vsebine med ponujenimi izobraževanji v Pomurju predstavniki anketiranih podjetij najbolj pogrešajo.

Preverjanja veljavnosti hipoteze sem začela z izvedbo testa za preizkus hipoteze enake verjetnosti. S testom ugotavljam, ali so v osnovni množici kategorije spremenljivk enako zastopane oziroma ali med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik. Izveden je bil Hi-kvadrat preizkus, rezultati pa so prikazani v Tabeli 7.1.

Tabela 7.1: Hi-kvadrat preizkus o ustreznosti ponudbe izobraževanj

	<i>p</i>
Ustreznost ponudbe izobraževanj podjetju (Q4)	0,036*
Ustreznost ponudbe izobraževanj po izvajalcih v Pomurju (Q5)	
Območne obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava)	0,000***
Ljudska univerza Murska Sobota	0,001**
Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona	0,017*
Ljudska univerza Lendava	0,017*
Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje	0,001**

Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Iz prikazanih rezultatov testa v Tabeli 7.1 izhaja, da v osnovni množici v odgovorih posameznikov iz podjetij Pomurske regije glede ponudbe izvajalcev izobraževalnih programov z vidika potreb obrtnih podjetij v Pomurju obstajajo statistično značilne razlike ($p < 0,05$). Hipotezo enake verjetnosti zavrnem in sprejemem nasprotno hipotezo, torej da vsi odgovori v

osnovni množici niso enako pogosti oz. verjetni. Nadalje sem izvedla frekvenčno analizo, da bi ugotovila kakšno oceno ustreznosti izobraževanj v Pomurju podajajo anketirani predstavniki podjetij.

Frekvenčna analiza je pokazala, da se 37 oz. 63,79 % anketiranih strinja s trditvijo, da ponudba izobraževanj v Pomurju ustreza potrebam podjetja, iz katerega izhajajo. 21 oz. 36,21 % na drugi strani meni, da ponudba podjetju, iz katerega anketirani izhaja, ne ustreza. Nadalje sem izvedla podrobno analizo ustreznosti ponudbe izobraževanj v Prekmurju po izvajalcih (Tabela 7.2). Anketirani so ocenjevali pet ključnih izvajalcev izobraževanj za podjetja v Pomurju, pri čemer v primeru, da z izvajalcem nimajo izkušenj, odgovora ni bilo treba podati. Numerus je tako pri oceni posameznega izvajalca različen.

Tabela 7.2: Frekvenčna analiza ustreznosti ponudbe izobraževanj po izvajalcih v Pomurju

		Ocena ustreznosti	Sploh ne ustreza	Ne ustreza	Niti ne ustreza niti ustreza	Ustreza	Zelo ustreza	SKUPAJ	\bar{x}
Izvajalci v Pomurju (Q5)									
Območne obrtno-podj. zbornice	f	2	1	10	35	9	57	3,84	
	f [%]	3,51	1,75	17,54	61,40	15,80	100,00		
Ljudska univerza Murska Sobota	f	5	5	15	14	1	40	3,03	
	f [%]	12,50	12,50	37,50	35,00	2,50	100,00		
JZ Knjižnica Gornja Radgona	f	12	4	18	8	0	42	2,52	
	f [%]	28,57	9,52	42,86	19,05	0,00	100,00		
Ljudska univerza Lendava	f	9	5	12	4	1	31	2,45	
	f [%]	29,03	13,13	38,71	12,90	3,23	100,00		
Medpodjetniški izo. center Pomurje	f	8	1	17	6	0	32	2,66	
	f [%]	13,79	1,72	29,31	10,34	0,00	100,00		

Na podlagi rezultatov izvedene frekvenčne analize ugotavljam, da anketirani vključeni v vzorec različno pomembno vrednotijo ustreznost ponudbe izobraževanj po izvajalcih v Pomurju. Da podjetju ustrezajo izobraževanja Območno obrtno-podjetniških zbornic (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), je navedlo 35 oz. 61,40 % anketiranih, da podjetju zelo ustrezajo izobraževanja tega ponudnika izobraževanj, pa še dodatnih 9 oz. 15,80 % anketiranih, skupaj torej 44 oz. 77,20 % anketiranih. Za ostale navedene izvajalce izobraževanj v Pomurju anketirani niso najbolj prepričani o ustreznosti njihove ponudbe, saj so večinoma izbrali odgovore, da jim izobraževanja niti ne ustrezajo niti ustrezajo. Tako je 15 oz. 37,50 % anketiranih navedlo, da jim niti ne ustreza, niti ustreza ponudba izobraževanj Ljudske univerze Murska Sobota, enako 18 oz. 42,86 % anketiranih za Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona, 12 oz. 38,71 % anketiranih za Ljudsko univerzo Lendava in 17 oz. 29,31 % anketiranih za Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje. Kot je razvidno iz Tabele 7.2, so za odgovore na

5-stopenjski lestvici izračunane tudi srednje vrednosti. Anketiranim najbolj ustreza ponudba izobraževanj Območno obrtno-podjetniških zbornic (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava) (srednja vrednost odgovorov na 5-stopenjski lestvici znaša 3,84), sledi Ljudska univerza Murska Sobota (srednja vrednost odgovorov 3,03), Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje (srednja vrednost odgovorov 2,66), Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona (srednja vrednost odgovorov 2,52) in Ljudska univerza Lendava (srednja vrednost odgovorov 2,45).

V sklopu hipoteze 1 sem preverila še, katero vsebino pogrešajo anketirani predstavniki podjetij med ponudbo izobraževanj v Pomurju. Izveden test preizkusa hipoteze enake verjetnosti kaže, da med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik. Izveden je bil Hi-kvadrat preizkus, rezultati pa so prikazani v Tabeli 7.3.

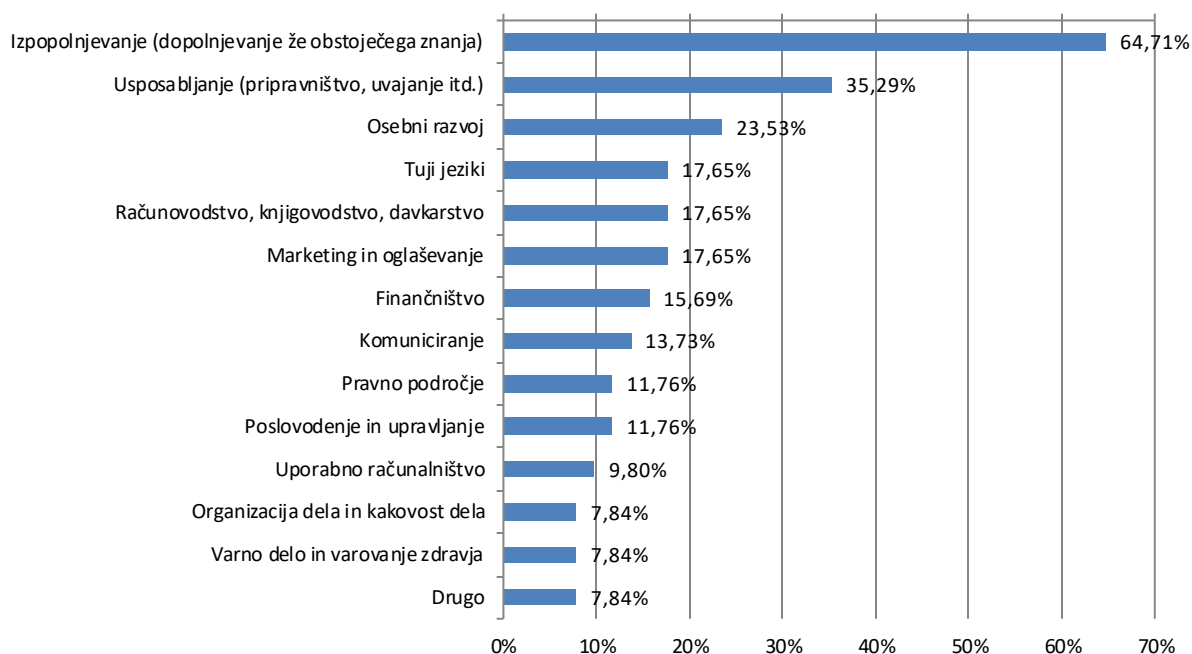
Tabela 7.3: Hi-kvadrat preizkus o pogrešanih vsebinah izobraževanj

	<i>p</i>
Vsebina, ki jo anketirani pogrešajo med ponudbo izobraževanj v Pomurju (Q6)	
Izpopolnjevanje (dopolnjevanje že obstoječega znanja)	0,036*
Usposabljanje (pripravnništvo, uvajanje itd.)	0,036*
Osebni razvoj	0,000***
Tuji jeziki	0,000***
Računovodstvo, knjigovodstvo, davkarstvo	0,000***
Marketing in oglaševanje	0,000***
Finančništvo	0,000***
Komuniciranje	0,000***
Pravno področje	0,000***
Poslovanje in upravljanje	0,000***
Uporabno računalništvo	0,000***
Organizacija dela in kakovost dela	0,000***
Varno delo in varovanje zdravja	0,000***
Drugo	0,000***

Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Na vprašanje je odgovorilo 51 anketiranih, odgovori pa so prikazani na Grafu 7.6, iz katerega je razvidno, da anketirani v največji meri pogrešajo izpopolnjevanje (dopolnjevanje že obstoječega znanja) (takega mnenja je 33 oz. 64,71 % anketiranih) in usposabljanje (pripravnništvo, uvajanje, dopolnilno uvajanje, priučitev, preusposabljanje itd.) (takega mnenja je 18 oz. 35,29 % anketiranih). V najmanjši meri anketirani predstavniki podjetij navajajo organizacijo in kakovost dela ter varno delo in varovanje zdravja. Posamezno od teh dveh vsebin so izbrali štirje anketirani oz. 7,84 % vseh, ki so odgovorili na to vprašanje.

Graf 7.6: Izobraževalne vsebine, ki jih anketirani pogrešajo



Na podlagi prikazanih izračunov hipotezo 1 **zavrnem**. Ugotovila sem, da večina anketiranih meni, da ponudba izvajalcev izobraževalnih programov ustreza potrebam obrtnih podjetij v Pomurju.

7.4.2 Hipoteza 2

H2: Obrtna podjetja nimajo dovolj informacij o ponudbi izobraževalnih programov.

S hipotezo 2 (H2) ugotavljam, ali imajo obrtna podjetja dovolj informacij o ponudbi izobraževalnih programov. Nadalje me zanima še, kateri izvajalec jih redno informira o ponudbi izobraževanj v Pomurju in na kakšen način so obveščeni o ponudbi izobraževanj v Pomurju.

Tudi v sklopu H2 sem uvodoma izvedla test za preizkus hipoteze enake verjetnosti. S testom ugotavljam, ali so v osnovni množici kategorije spremenljivk enako zastopane oziroma ali med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik. Izveden je bil Hi-kvadrat preizkus, rezultati pa so prikazani v Tabeli 7.4.

Tabela 7.4: Hi-kvadrat preizkus o informacijah o ponudbi izobraževalnih programov

	<i>p</i>
Dovolj velika informiranost o ponudbi izobraževanj (Q8_2)	0,793
Izvajalec, ki redno informira o ponudbi izobraževanj v Pomurju (Q7)	
Območne obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava)	0,000***
Pomurska gospodarska zbornica	0,018*
Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Pomurski območni zavodi)	0,000***
Ljudska univerza Murska Sobota, Zavod za permanentno izobraževanje	0,000***
Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona	0,000***
Javni zavod za šport, izobraževanje in mladino - ŠIM Ljutomer	0,000***
Ljudska univerza Lendava	0,000***
Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje	0,000***
Srednje poklicne in strokovne šole v Pomurju	0,000***
Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola	0,000***
Pomurski tehnološki park	0,000***
Razvojni center Murska Sobota	0,000***
Razvojna agencija Sinergija	0,000***
Pomurska izobraževalno razvojna agencija PIRA	0,000***
Prleška razvojna agencija, GIZ	0,000***
PORA, razvojna agencija Gornja Radgona	0,000***
Lokalna razvojna fundacija za Pomurje	0,000***
Raziskovalno izobraževalno središče Dvorec Rakičan	0,000***
Pomursko društvo za kakovost	0,000***
SUN Gornja Radgona d.o.o.	0,000***
POMELAJ, zadruga za razvoj podeželja z.o.o.	0,000***
Avtobusni promet Murska Sobota d.d.	0,000***
Drugo	0,000***
Način obveščanja o ponudbi izobraževanj v Pomurju (Q8)	
Pošta	0,000***
Elektronska pošta	0,000***
Časopisje	0,000***
Spletne strani ponudnikov	0,000***
Izobraževalni sejmi	0,000***
Priporočila	0,000***
Drugo	0,000***

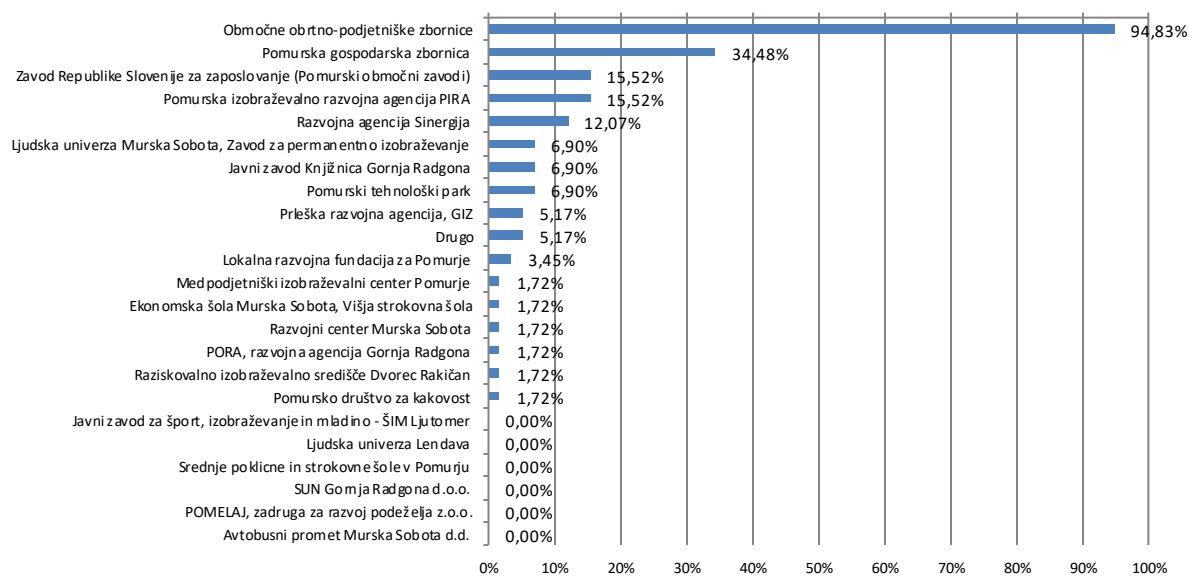
Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Iz prikazanih rezultatov testa v Tabeli 7.4 izhaja, da v osnovni množici v odgovorih posameznikov iz podjetij Pomurske regije glede o informacij o ponudbi izobraževalnih programov v Pomurju obstajajo statistično značilne razlike ($p < 0,05$) pri odgovorih na vprašanje o izvajalcu, ki jih redno informira o ponudbi izobraževanj v Pomurju (Q7) in na vprašanje o načinu obveščanja o ponudbi izobraževanj v Pomurju (Q8). Statistično pomembne značilnosti nisem ugotovila za oceno mere informiranosti o ponudbi izobraževanj (Q8_2). Kot je razvidno nadalje iz frekvenčne analize, gre v tem primeru za nominalno spremenljivko z dvema vrednostima, odgovori pa so skoraj v enakem razmerju porazdeljeni med njiju. Za prvi

dve spremenljivki zavrnamo hipotezo enake verjetnosti in sprejmemo nasprotno hipotezo, da vsi odgovori v osnovni množici niso enako pogosti oz. verjetni. Za zadnjo navedeno spremenljivko tega ne morem trditi.

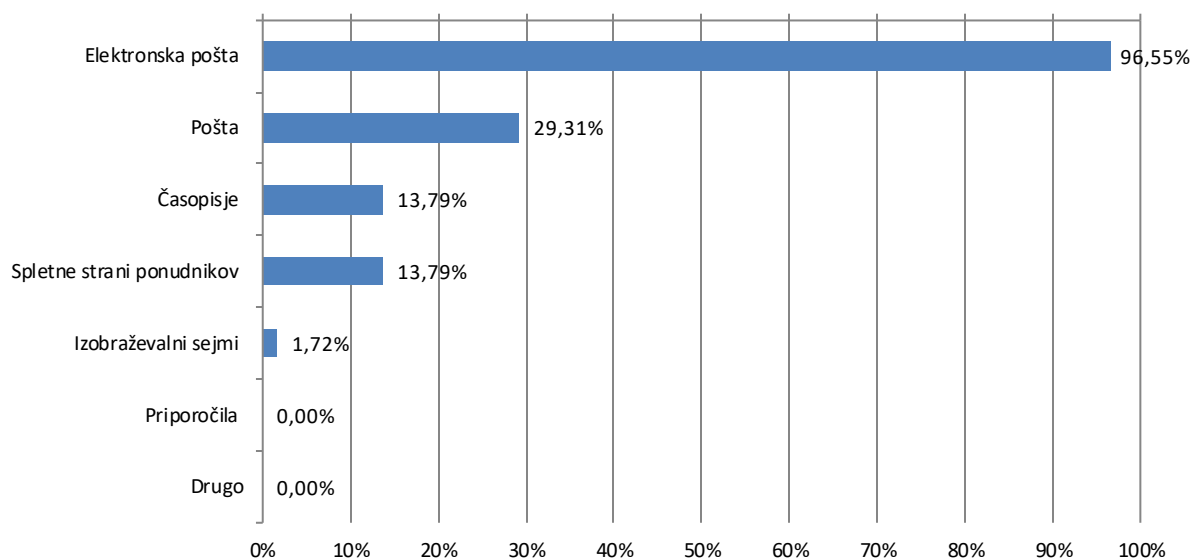
Frekvenčna analiza je pokazala, da se 30 oz. 51,72 % anketiranih strinja s trditvijo, da so bili o ponudbi izobraževanj v Pomurju dovolj informirani, 28 oz. 48,28 % pa, da o ponudbi izobraževanj v Pomurju niso bili dovolj informirani. Anketirani so torej pri tem vprašanju razdeljeni v dve, skoraj enako veliki skupini. Nadalje sem izvedla podrobno analizo odgovorov na vprašanje, kateri izvajalec anketirane redno informira o ponudbi izobraževanj v Pomurju. Iz Grafa 7.7 lahko razberem, da anketirani to vlogo pripisujejo v največji meri Območnim obrtno-podjetniškim zbornicam (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava). Kar 55 oz. 94,83 % anketiranih je takšnega mnenja. Nadalje so anketirani kot ključne izvajalce rednega informiranja navedli še Pomursko gospodarsko zbornico (20 oz. 34,48 % anketiranih), Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Pomurski območni zavodi) (20 oz. 15,52 % anketiranih) in Pomursko izobraževalno razvojno agencijo PIRA (prav tako 20 oz. 15,52 % anketiranih).

Graf 7.7: Izvajalec rednega informiranja o ponudbi izobraževanj v Pomurju



V sklopu hipoteze 2 sem preverila še, na kakšen način so podjetja obveščena o ponudbi izobraževanj v Pomurju. Izvedla sem frekvenčno analizo, rezultati so prikazani na Grafu 7.8. Ugotavljam, da so anketirani v največjem obsegu obveščeni o ponudbi izobraževanj v Pomurju preko elektronske pošte. Takih je 56 oz. 96,55 % vseh anketiranih. Sledijo pošta (17 oz. 29,31 % vseh anketiranih) in časopisje ter spletne strani ponudnikov, posamezni odgovor z 8 oz. 13,79 % odgovorov anketiranih.

Graf 7.8: Način obveščanja o ponudbi izobraževanj v Pomurju



Na podlagi prikazanih izračunov hipoteze 2 **ne morem potrditi**. Za vzorec sem sicer z majhno večino ugotovila, da imajo obrtna podjetja dovolj informacij o ponudbi izobraževalnih programov.

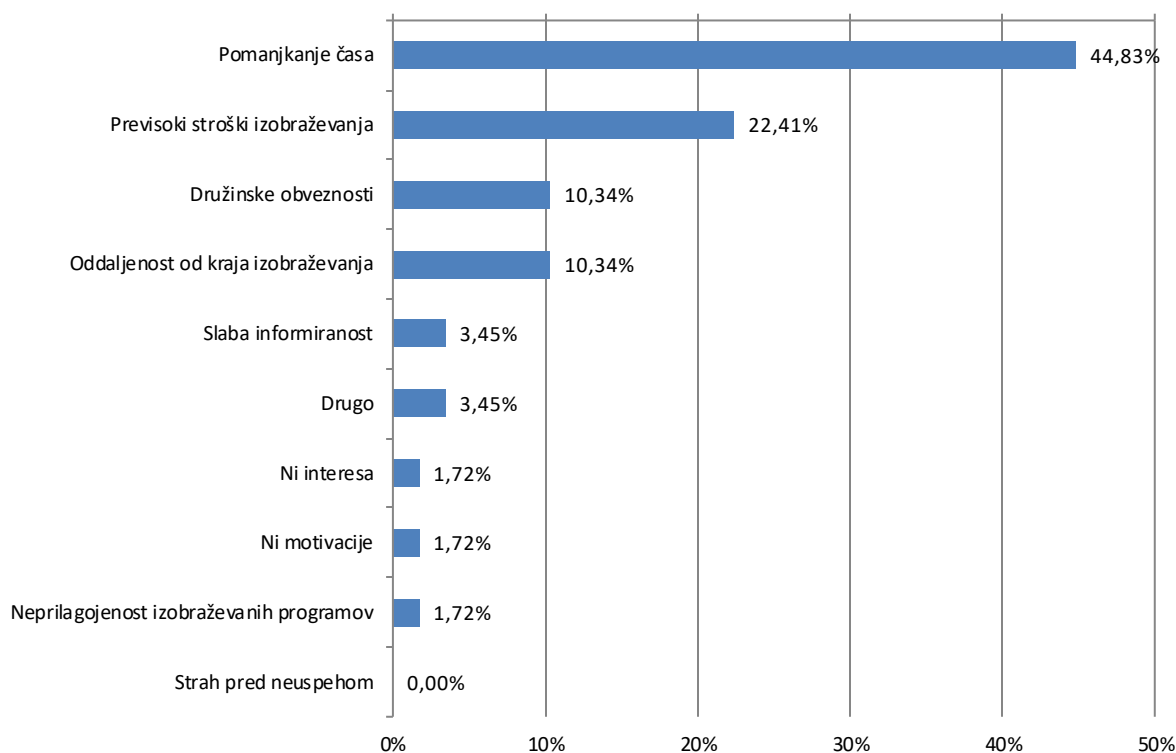
7.4.3 Hipoteza 3

H3: Obrtna podjetja redko vključujejo zaposlene v izobraževalne programe zaradi previsokih stroškov udeležbe v izobraževalnih programih.

S hipotezo 3 (H3) ugotavljam, kaj posamezniki iz podjetij Pomurske regije navajajo kot ključen razlog (glavno oviro) za redko vključevanje zaposlenih v izobraževalne programe. Nadalje me zanima še, kako pomembno anketirani vrednotijo posamezne ovire pri vključevanju v izobraževanja.

Za preverjanje veljavnosti hipoteze sem uvodoma izvedla test za preizkus hipoteze enake verjetnosti. Izvedla sem Hi-kvadrat preizkus in ugotovila, da v osnovni množici v odgovorih posameznikov iz podjetij Pomurske regije glede ključnega razloga (glavne ovire) za redko vključevanje zaposlenih v izobraževalne programe obstajajo statistično značilne razlike ($p = 0,000 < 0,05$). Hipotezo enake verjetnosti zavrnemo in sprejmemo nasprotno hipotezo, da vsi odgovori v osnovni množici niso enako pogosti oziroma verjetni. Nadalje sem izvedla frekvenčno analizo, da bi ugotovila ključen razlog (glavno oviro) za redko vključevanje zaposlenih v izobraževalne programe. Rezultati so prikazani na Grafu 7.9.

Graf 7.9: Glavna ovira za redko vključevanje zaposlenih v izobraževalne programe



Ugotavljam, da anketirani kot ključen razlog (glavno oviro) za redko vključevanje zaposlenih v izobraževalne programe navajajo pomanjkanje časa. Naveden odgovor je izbralo 26 oz. 44,83 % vseh anketiranih. Sledijo previsoki stroški izobraževanja, takega mnenja je 13 oz. 22,41 % vseh anketiranih. V enakem razmerju sledijo družinske obveznosti in oddaljenost od kraja izobraževanja, in sicer je posamezni odgovor izbralo 6 oz. 10,34 % vseh anketiranih. V sklopu hipoteze 3 sem nadalje preverila še, kako pomembno anketirani vrednotijo posamezne ovire pri vključevanju v izobraževanja. Izveden test preizkusa hipoteze enake verjetnosti kaže, da med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik ($p < 0,05$). Hipotezo enake verjetnosti zavrnem in sprejmem nasprotno hipotezo, da vsi odgovori v osnovni množici niso enako pogosti oz. verjetni. Izveden je bil Hi-kvadrat preizkus, rezultati pa so prikazani v Tabeli 7.5.

Tabela 7.5: Hi-kvadrat preizkus vrednotenja posameznih ovir pri vključevanju v izobraževanja

	<i>p</i>
Ovire pri vključevanju v izobraževanja (Q12)	
Previsoki stroški izobraževanja	0,000***
Pomanjkanje časa	0,000***
Družinske obveznosti	0,000***
Oddaljenost od kraja izobraževanja	0,005**
Ni interesa	0,002**
Ni motivacije	0,011*
Strah pred neuspehom	0,000***
Neprilagojenost izobraževanih programov	0,007**
Slaba informiranost	0,039*
Drugo	0,030*

Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Nadalje sem izvedla frekvenčno analizo in izračunala srednje vrednosti za posamezne ovire na pet-stopenjski lestvici, rezultati pa so prikazani v Tabeli 7.6. Anketirani so na pet-stopenjski lestvici ocenjevali ovire pri vključevanju v izobraževanja, pri čemer so lahko oceno posamezne ovire preskočili, če so tako želeli. Numerus je tako pri oceni posamezne ovire pri vključevanju v izobraževanje različen. Ugotavljam, da tudi iz podrobne analize sledi, da sta ključni oviri pri vključevanju v izobraževanja previsoki stroški izobraževanja in pomanjkanje časa. 36 oz. 78,73 % vseh anketiranih, ki je za navedeno oviro podalo oceno, previsoke stroške izobraževanja ocenjuje kot pomembne ali zelo pomembne. Pomanjkanje časa kot pomembno ali zelo pomembno oviro ocenjuje 42 oz. 79,24 % vseh anketiranih, ki so za navedeno oviro podali oceno. Temu sledijo tudi izračunane srednje vrednosti, in sicer znaša srednja vrednost odgovorov na pet-stopenjski lestvici za oviro previsoki stroški izobraževanja 4,06, za pomanjkanje časa pa 4,08. Najnižjo srednjo vrednost sem izračunala za oviro strah pred neuspehom, in sicer znaša izračunana srednja vrednost odgovorov na pet-stopenjski lestvici 2,57.

Tabela 7.6: Frekvenčna analiza vrednotenja posameznih ovir pri vključevanju v izobraževanja

Ovira izobraževanja (Q12)	Ocena pomembnosti	Zelo nepomembna	Nepomembna	Niti pomembna, niti nepomembna	Pomembna	Zelo pomembna	SKUPAJ	\bar{x}
Previsoki stroški izobraževanja	f	2	1	7	19	17	47	4,06
	f [%]	4,26	2,13	14,89	40,43	38,30	100,00	
Pomanjkanje časa	f	3	1	7	20	22	53	4,08
	f [%]	5,66	1,89	13,21	37,74	41,50	100,00	
Družinske obveznosti	f	1	3	6	23	13	46	3,96
	f [%]	2,17	6,53	13,04	50,00	28,26	100,00	
Oddaljenost od kraja izobraževanja	f	2	5	10	17	12	46	3,70
	f [%]	4,35	10,86	21,74	36,96	26,09	100,00	
Ni interesa	f	4	12	18	8	3	45	2,87
	f [%]	8,89	26,66	40,00	17,78	6,67	100,00	
Ni motivacije	f	5	13	15	10	2	45	2,80
	f [%]	11,11	28,90	33,33	22,22	4,44	100,00	
Strah pred neuspehom	f	5	20	12	8	1	46	2,57
	f [%]	10,87	43,48	26,09	17,39	2,17	100,00	
Neustreznost iz. pro. s potrebami podjetja	f	3	7	13	17	6	46	3,35
	f [%]	6,52	15,22	28,26	36,96	13,04	100,00	
Neprikladnost iz. programov	f	3	7	13	15	8	46	3,39
	f [%]	6,52	15,22	28,26	32,61	17,39	100,00	
Slaba informiranost	f	3	6	10	16	11	46	3,57
	f [%]	6,52	13,04	21,74	34,79	23,91	100,00	

Na podlagi prikazanih izračunov hipotezo 3 **zavrnem**. Ugotovila sem, da obrtna podjetja redko vključujejo zaposlene v izobraževalne programe predvsem zaradi pomanjkanja časa, sledijo pa previsoki stroški udeležbe v izobraževalnih programih.

7.4.4 Hipoteza 4

H4: Višja kot je izobrazba anketiranca obrtnega podjetja, pogosteje je vključevanje zaposlenih v izobraževalne programe.

S hipotezo 4 (H4) ugotavljam, ali se anketiranci obrtnega podjetja z višjo izobrazbo pogosteje vključujejo v izobraževalne programe v primerjavi z anketiranci z nižjo izobrazbo. Nadalje me v sklopu hipoteze zanima še pri katerih pomurskih izvajalcih in v katere vrste izobraževalnih programov se anketirani (in drugi zaposlenimi) vključujejo.

Da bi lahko ugotovila, kako izobrazba vpliva na pogostost vključevanja zaposlenih v izobraževalne programe, sem uvodoma oblikovala novo spremenljivko za izobrazbo. Obstoječa ima namreč 13 kategorij in jo glede na numerus kot tako ni smiselno vključiti v statistično

obdelavo, saj zaradi majhnih celičnih teoretičnih frekvenc ni pričakovati ustreznih statističnih značilnosti. Prvotno je izobrazba razdeljena na 13 kategorij, z novo spremenljivko pa sem oblikovala tri skupine: nižja raven izobrazbe, srednja raven izobrazbe in visoka raven izobrazbe. V nižjo raven sem uvrstila: nedokončano osnovno šolo, dokončano osnovno šolo, nacionalno poklicno kvalifikacijo in nižjo poklicno šolo (2 leti). V srednjo raven sem uvrstila: srednjo poklicno šolo (3 leta), poklicno tehnično šolo (3+2 leti), srednjo strokovno šolo (4 leta), višjo strokovno šolo in visoko strokovno šolo. V visoko raven sem uvrstila še preostale izobrazbene ravni: 1. bolonjska stopnja, univerzitetna izobrazba, 2. bolonjska stopnja, magisterij, specializacija in doktorat.

Nadalje sem z namenom, da bi ugotovila, ali se pogostost vključevanja zaposlenih v izobraževalne programe statistično pomembno ($p < 0,05$) razlikuje glede na izobrazbo, uporabila Hi-kvadrat preizkus za preverjanje hipoteze neodvisnosti, pri čemer sem upoštevala problem majhnih teoretičnih celičnih frekvenc. V primeru premajhnih teoretičnih celičnih frekvenc sem nato uporabila Hi-kvadrat preizkus z razmerjem verjetij (angl. *Likelihood Ratio*), ki pa je po izidu enak Kullbackovemu $2\hat{I}$ preizkusu. Ugotovila sem, da se pogostost vključevanja zaposlenih v izobraževalne programe statistično pomembno ne razlikuje glede na izobrazbo anketiranih ($\chi^2(2) = 3,56, p = 0,169 > 0,05$). Da bi vseeno prikazala ugotovitve, ki veljajo za vzorec, sem nadalje izvedla še frekvenčno analizo in izračunala srednje vrednosti za posamezno izobrazbeno skupino, kot je prikazano v Tabeli 7.7.

Tabela 7.7: Pogostost vključevanja v izobraževanje glede na izobrazbo

Pogostost vključevanja v izob.		Redko	Včasih	Pogosto	SKUPAJ	\bar{x}
Izobrazbena raven						
Nižja raven	f	0	0	0	0	0,00
	f [%]	0,00	0,00	0,00	0,00	
Srednja raven	f	12	33	5	50	2,86
	f [%]	24,00	66,00	10,00	100,00	
Visoka raven	f	1	4	3	8	3,25
	f [%]	12,50	50,00	37,50	100,00	
SKUPAJ	f	13	37	8	58	2,91
	f [%]	22,40	63,80	13,80	100,00	

Izračun kaže, da za vzorec velja, da višja kot je izobrazba anketiranca obrtnega podjetja, pogosteje se zaposleni vključujejo v izobraževalne programe. V vzorcu ni vključenih anketiranih iz oblikovane nižje izobrazbene ravni, so pa iz srednje in visoke izobrazbene ravni. Srednja vrednost odgovorov na oblikovani tri-stopenski Likertovi lestvici za anketirane s

srednjo ravniyo izobrazbe znaša 2,86, za anketirane z visoko ravniyo izobrazbe pa 3,25. Velja torej, da višja kot je izobrazba anketiranih v vzorcu, pogosteje se vključujejo v izobraževanja.

Nadalje sem preverila še, pri katerih pomurskih izvajalcih se anketirani vključujejo v izobraževanja. Izvedeni test preizkusa hipoteze enake verjetnosti kaže, da med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik ($p < 0,05$). Hipotezo enake verjetnosti zavrnamo in sprejmemo nasprotno hipotezo, da vsi odgovori v osnovni množici niso enako pogosti oz. verjetni. Izveden je bil Hi-kvadrat preizkus, rezultati pa so prikazani v Tabeli 7.8.

Tabela 7.8: Hi-kvadrat preizkus: Vključevanje v izobraževanja Pomurskih izvajalcev

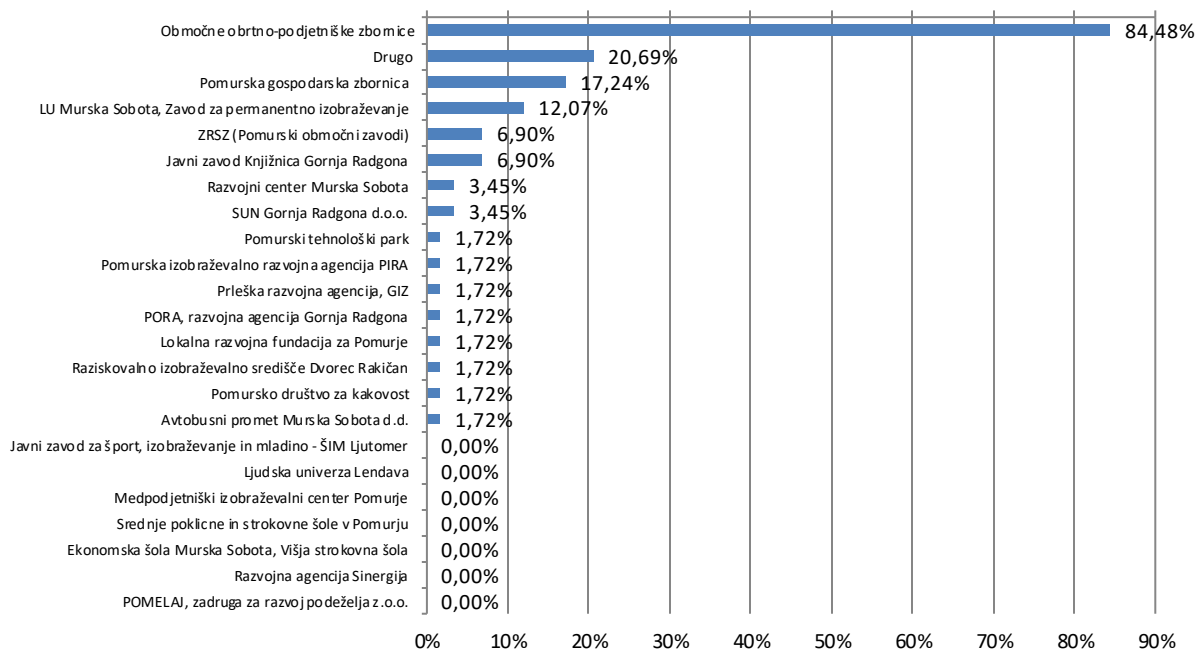
	<i>p</i>
Vključevanje v izobraževanja Pomurskih izvajalcev (Q2)	
Območne obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava)	0,000***
Pomurska gospodarska zbornica	0,000***
Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Pomurski območni zavodi)	0,000***
Ljudska univerza Murska Sobota, Zavod za permanentno izobraževanje	0,000***
Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona	0,000***
Javni zavod za šport, izobraževanje in mladino - ŠIM Ljutomer	0,000***
Ljudska univerza Lendava	0,000***
Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje	0,000***
Srednje poklicne in strokovne šole v Pomurju	0,000***
Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola	0,000***
Pomurski tehnološki park	0,000***
Razvojni center Murska Sobota	0,000***
Razvojna agencija Sinergija	0,000***
Pomurska izobraževalno razvojna agencija PIRA	0,000***
Prleška razvojna agencija, GIZ	0,000***
PORA, razvojna agencija Gornja Radgona	0,000***
Lokalna razvojna fundacija za Pomurje	0,000***
Raziskovalno izobraževalno središče Dvorec Rakičan	0,000***
Pomursko društvo za kakovost	0,000***
SUN Gornja Radgona d.o.o.	0,000***
POMELAJ, zadruga za razvoj podeželja z.o.o.	0,000***
Avtobusni promet Murska Sobota d.d.	0,000***
Drugo	0,000***

Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Anketirani so lahko izbrali več ponudnikov izobraževanj, rezultati frekvenčne analize pa so prikazani na Grafu 7.10. Ugotavljam, da se anketirani v največji meri udeležujejo izobraževanj Območne obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava). Takih je 49 oziroma 84,48 % vseh anketiranih. Sledijo drugi izvajalci izobraževanj (12 oziroma 20,69 % vseh anketiranih jih obiskuje), pri tem pa izpostavljajo predvsem samostojno

izobraževanje in izobraževanje izven regije. Sledi Pomurska gospodarska zbornica, tam se izobražuje 10 oziroma 17,24 % vseh anketiranih in pa Ljudska univerza Murska Sobota, Zavod za permanentno izobraževanje, kjer se izobražuje 7 oz. 12,07 % anketiranih.

Graf 7.10: Vključevanje v izobraževanja Pomurskih izvajalcev



Kot tretji element vključevanja v izobraževanja pri Pomurskih izvajalcih sem preverila še, v katere vrste izobraževalnih programov se anketirani skupaj z zaposlenimi vključujejo. Z izvedenim testom preizkusa hipoteze enake verjetnosti (Hi-kvadrat preizkus) sem ugotovila, da med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik ($p < 0,05$). Hipotezo enake verjetnosti zavrnemo in sprejmemo nasprotno hipotezo, da vsi odgovori v osnovni množici niso enako pogosti oziroma verjetni. Rezultati pa so prikazani v Tabeli 7.9.

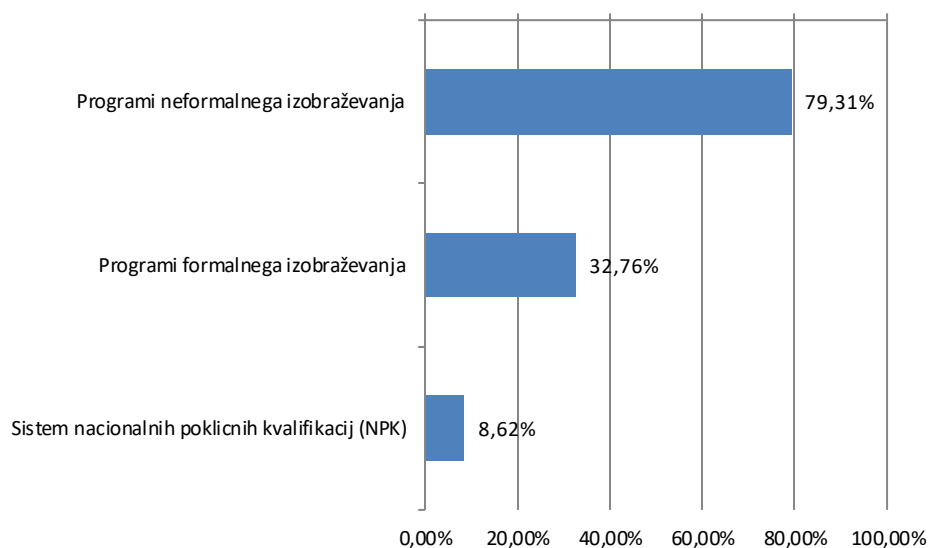
Tabela 7.9: Hi-kvadrat preizkus: Vrste izobraževalnih programov, v katere so anketirani vključeni

	<i>p</i>
Vrste izobraževalnih programov, v katere so anketirani vključeni (Q3)	
Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK)	0,000***
Programi neformalnega izobraževanja	0,000***
Programi formalnega izobraževanja	0,000***

Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tudi v sklopu tega vprašanja so lahko anketirani izbrali več odgovorov, torej vrst izobraževalnih programov, v katere so skupaj z zaposlenimi vključeni, rezultati frekvenčne analize pa so prikazani na Grafu 7.11. Ugotavljam, da so anketirani v največji meri vključeni v programe neformalnega izobraževanja (46 oziroma 79,31 % vseh anketiranih), sledijo programi formalnega izobraževanja (vključenih je 19 oziroma 32,76 % vseh anketiranih) in na koncu programi sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij (vključenih je 5 oziroma 8,62 % vseh anketiranih).

Graf 7.11: Vrste izobraževalnih programov, v katere so anketirani vključeni



Na podlagi prikazanih izračunov hipoteze 4 **ne morem potrditi**. Za vzorec sem sicer ugotovila, da višja kot je izobrazba anketiranca obrtnega podjetja, pogosteje se ta z zaposlenimi vključuje v izobraževalne programe.

7.4.5 Hipoteza 5

H5: Ustreznejša je ponudba izobraževalnih programov Območno obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), pogosteje obrtna podjetja vključujejo zaposlene v izobraževalne programe.

S hipotezo 5 (H5) ugotavljam, ali drži, da ustreznejša kot je ponudba izobraževalnih programov Območno obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), pogosteje obrtna podjetja vključujejo zaposlene v izobraževalne programe. Da bi ugotovila, ali se pogostost vključevanja zaposlenih v izobraževalne programe statistično pomembno ($p < 0,05$) razlikuje glede na ustreznost ponudbe izobraževalnih programov Območno obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), sem uporabila Hi-

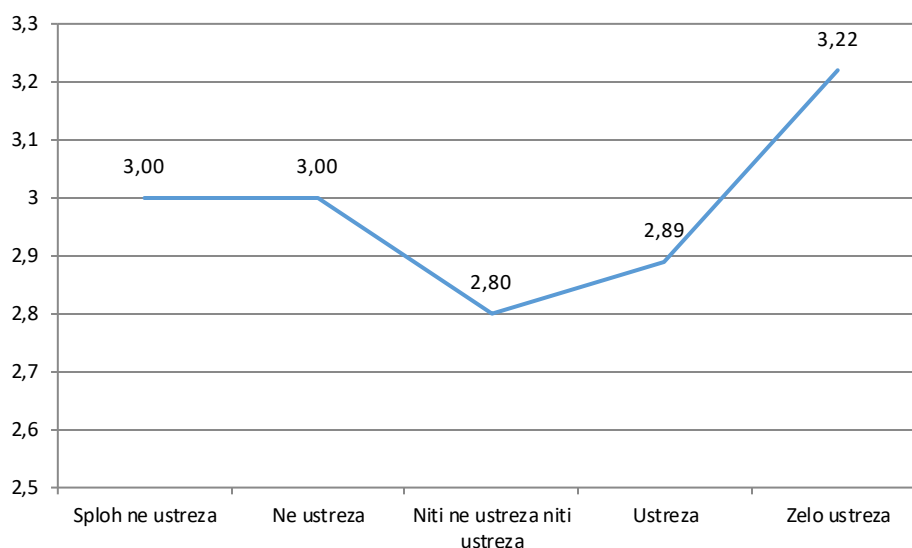
kvadrat preizkus za preverjanje hipoteze neodvisnosti. V primeru premajhnih teoretičnih celičnih frekvenc sem nato uporabila Hi-kvadrat preizkus z razmerjem verjetij (angl. *Likelihood Ratio*), ki je po izidu enak Kullbackovemu $2\hat{I}$ preizkusu. Ugotovila sem, da se pogostost vključevanja zaposlenih v izobraževalne programe statistično pomembno ne razlikuje glede na izobrazbo anketiranih ($\chi^2(8) = 9,10, p = 0,334 > 0,05$). Da bi vseeno prikazala ugotovitve, ki veljajo za vzorec, sem nadalje izvedla še frekvenčno analizo in izračunala srednje vrednosti za posamezno stopnjo pogostosti vključevanja ustreznosti ponujenih izobraževalnih programov Območno obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), kot je prikazano v Tabeli 7.10.

Tabela 7.10: Pogostost vključevanja v izobraževanje glede na ustreznost izobraževalnih programov

Pogostost vključevanja v izob.		Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Zelo pogosto	SKUPAJ	\bar{x}
Ocena ustrežanja (Q5a)								
Sploh ne ustreza	f	0	1	0	1	0	2	3,00
	f [%]	0,00	50,00	0,00	50,00	0,00	100,00	
Ne ustreza	f	0	0	1	0	0	1	3,00
	f [%]	0,00	0	100,00	0	0,00	100,00	
Niti ne ustreza niti ustreza	f	0	3	6	1	0	10	2,80
	f [%]	0,00	30,00	60,00	10,00	0,00	100,00	
Ustreza	f	0	7	25	3	0	35	2,89
	f [%]	0,00	20,00	71,43	8,57	0,00	100,00	
Zelo ustreza	f	0	1	5	3	0	9	3,22
	f [%]	0,00	11,11	55,56	33,33	0,00	100,00	
SKUPAJ	f	0	12	37	8	0	57	2,93
	f [%]	0,00	21,05	67,91	14,04	0,00	100,00	

Izračuni tudi za vzorec kažejo, da težko potrdim, da ustrežnejša kot je ponudba izobraževalnih programov Območno obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), pogosteje obrtna podjetja vključujejo zaposlene v izobraževalne programe. Če primerjam odgovore tistih, ki jim izobraževanja Območne obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava) sploh ne ustrezajo, s tistimi, ki jim ta izobraževanja zelo ustrezajo, lahko za vzorec trdim, da slednji v večji meri vključujejo zaposlene v izobraževalne programe. Srednja vrednost na pet-stopenjski lestvici za slednje znaša 3,22, medtem ko za prvo skupino 3,00. Kljub temu pa, kot lahko razberem iz Grafa 7.12, trend v vzorcu ni tak, da bi lahko ustrezno razmerje potrdili vsaj na danem vzorcu, to pa je povezano predvsem z omejitvami raziskave in omejenem vzorcu raziskave.

Graf 7.12: Pogostost vključevanja v izobraževanje glede na ustreznost izobraževalnih programov



Na podlagi prikazanih izračunov hipoteze 5 **ne morem potrditi**. Tudi za dani vzorec ne morem potrditi, da ustrenejša kot je ponudba izobraževalnih programov Območno obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), pogosteje obrtna podjetja vključujejo zaposlene v izobraževalne programe.

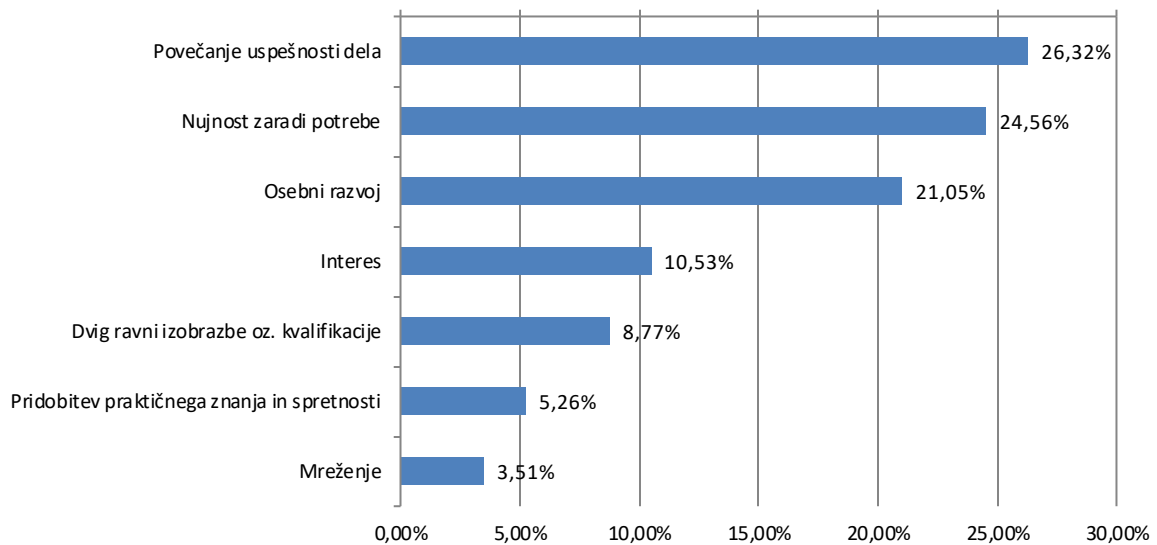
7.4.6 Hipoteza 6

H6: Glavni razlog za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe sta povečanje uspešnosti dela in nujnost zaradi potrebe.

S hipotezo 6 (H6) ugotavljam, kaj so glavni razlogi za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe. Nadalje me zanima še, kako pomembni so posameznikom različni razlogi pri vključevanju v izobraževanja.

Pri preverjanju veljavnosti hipoteze sem uvodoma izvedla test za preizkus hipoteze enake verjetnosti. Izvedla sem Hi-kvadrat preizkus in ugotovila, da v osnovni množici v odgovorih posameznikov iz podjetij Pomurske regije glede ključnega razloga za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe (Q9) obstajajo statistično značilne razlike ($p = 0,002 < 0,05$). Hipotezo enake verjetnosti zavrnemo in sprejmemo nasprotno hipotezo, da vsi odgovori v osnovni množici niso enako pogosti oziroma verjetni. Nadalje sem izvedla frekvenčno analizo, da bi ugotovila ključen razlog za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe. Rezultati so prikazani v Grafu 7.13.

Graf 7.13: Razlogi za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe



Ugotavljam, da anketirani kot ključen razlog za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe navajajo povečanje uspešnosti dela. Naveden odgovor je izbralo 15 oz. 26,32 % vseh anketiranih (na vprašaje je odgovorilo 57 anketiranih). Sledi nujnost zaradi potrebe, in sicer je takega mnenja 14 oz. 24,56 % vseh anketiranih. V nekoliko manjšem obsegu sledi osebni razvoj, in sicer je odgovor izbralo 12 oz. 21,05 % vseh anketiranih. V sklopu hipoteze 6 sem nadalje preverila še, kako pomembni so posameznikom različni razlogi pri vključevanju v izobraževanja. Izveden test preizkusa hipoteze enake verjetnosti kaže, da med teoretičnimi in dejanskimi frekvenca prihaja do statistično pomembnih razlik ($p < 0,05$). Hipotezo enake verjetnosti zavrnamo in sprejmemo nasprotno hipotezo, da vsi odgovori v osnovni množici niso enako pogosti oziroma verjetni. Izveden je bil Hi-kvadrat preizkus, rezultati pa so prikazani v Tabeli 7.11.

Tabela 7.11: Hi-kvadrat preizkus vrednotenja razlogov za vključevanje v izobraževanja

	<i>p</i>
Razlogi za vključevanje v izobraževanja (Q10)	
Zahteva delodajalca	0,000***
Nujnost zaradi potrebe	0,000***
Boljša plača	0,000***
Povečanje uspešnosti dela	0,000***
Dvig ravni izobrazbe oz. kvalifikacije	0,000***
Razvoj kariere	0,000***
Napredovanje	0,000***
Mreženje	0,000***
Osebni razvoj	0,000***
Interes	0,000***
Pridobitev praktičnega znanja in spretnosti	0,000***

Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Nadalje sem izvedla frekvenčno analizo in izračunala srednje vrednosti za posamezne razloge za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe, rezultati pa so prikazani v Tabeli 7.12. Anketirani so na pet-stopenski lestvici ocenjevali razloge za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe, pri čemer so lahko oceno posamezne ovire preskočili, če so tako želeli. Numerus je tako pri oceni posameznega razloga različen. Nadalje ugotavljam, da rezultati podrobne analize pomembnosti posameznih razlogov za vključevanje v izobraževalne programe, kot jih vidijo anketirani, ne sledijo povsem ugotovitvam iz predhodnih odstavkov, ko so anketirani navedli glavni razlog za vključitev v izobraževalne programe. Kot najpomembnejši razlog po mnenju anketiranih za vključitev v izobraževanje bi bil njihov interes. Srednja vrednost na pet-stopenski lestvici za ta razlog znaša 4,20. Sledita osebni razvoj, srednja vrednost na pet-stopenski lestvici znaša 4,16, in pridobitev praktičnega znanja in spretnosti (srednja vrednost 4,12). Enako povprečno mero pomembnosti anketirani pripisujejo tudi razlogu nujnost zaradi potrebe, razlogu, ki so ga v predhodno obravnavanem vprašanju izpostavili kot ključnega za njihovo udeleževanje na izobraževanjih. Razloga za vključitev v izobraževanja in ocena posameznika o pomembnosti razloga, zaradi katerega bi se vključili v izobraževanje, se torej razlikujeta.

Tabela 7.12: Frekvenčna analiza vrednotenja razlogov za vključevanje v izobraževanja

Ocena pomembnosti		Zelo nepomembna	Nepomembna	Niti pomembna, niti nepomembna	Pomembna	Zelo pomembna	SKUPAJ	\bar{x}
Razlog vključitve (Q10)								
Zahteva delodajalca	f	3	3	12	24	10	52	3,67
	f [%]	5,77	5,77	23,08	46,15	19,23	100,00	
Nujnost zaradi potrebe	f	2	1	7	21	21	52	4,12
	f [%]	3,85	1,92	13,47	40,38	40,38	100,00	
Boljša plača	f	5	5	15	12	10	47	3,36
	f [%]	10,64	10,64	31,91	25,53	21,28	100,00	
Povečanje uspešnosti dela	f	4	1	7	21	18	51	3,94
	f [%]	7,84	1,96	13,73	41,18	35,29	100,00	
Dvig ravni izob. oz. kvalifikacije	f	4	1	12	22	8	47	3,62
	f [%]	8,51	2,13	25,53	46,81	17,02	100,00	
Razvoj kariere	f	1	0	9	26	12	48	4,00
	f [%]	2,08	0,00	18,75	54,17	25,00	100,00	
Napredovanje	f	5	2	12	18	9	46	3,52
	f [%]	10,87	4,35	26,09	39,12	19,57	100,00	
Mreženje	f	2	3	14	19	9	47	3,64
	f [%]	4,26	6,38	29,79	40,42	19,15	100,00	
Osebni razvoj	f	1	0	6	26	17	50	4,16
	f [%]	2,00	0,00	12,00	52,00	34,00	100,00	
Interes	f	1	1	3	26	18	49	4,20
	f [%]	2,04	2,04	6,12	53,07	36,73	100,00	
Pridobitev prakt. znanja in spretnosti	f	3	0	5	21	20	49	4,12
	f [%]	6,12	0,00	10,20	42,86	40,82	100,00	

Na podlagi prikazanih izračunov hipotezo 6 **potrdim**. Ugotovila sem, da sta glavna razloga za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe povečanje uspešnosti dela in nujnost zaradi potrebe. Sem pa nadalje ugotovila, da se razlog za (trenutno) vključitev v izobraževanja in ocena posameznika o pomembnosti razloga, zaradi katerega bi se vključili v izobraževanje, razlikujeta.

8 UGOTOVITVE IN PREDLOGI

Za obrtnike je ustrezna ponudba izobraževalnih programov ključnega pomena. Izobraževalni programi velikokrat niso prilagojeni potrebam odraslih, njihovim zmožnostim, predznanjem in izkušnjam. Možnosti izobraževalnih programov so na ravni izobraževalnega sistema zelo raznolike, vendar niso ustrezno oblikovane, kar se kaže v neustrezni programski ponudbi (Radovan 2003, 29; Zgaga in drugi 2004, 12). Kljub temu sem hipotezo, »Ponudba izvajalcev izobraževalnih programov ne ustreza potrebam obrtnih podjetij v Pomurju«, zavrnila, saj sem ugotovila, da večina anketiranih meni, da ponudba izvajalcev izobraževalnih programov ustreza potrebam obrtnih podjetij v Pomurju.

Nadalje sem analizirala ustreznost ponudbe izobraževanj v Prekmurju po izvajalcih in ugotovila, da anketiranim najbolj ustreza ponudba izobraževanj Območno obrtno-podjetniških zbornic (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), kar je bilo za pričakovati, saj zbornice redno spremljajo aktualne teme, na podlagi katerih organizirajo različne seminarje in delavnice za obrtnike. Sledi ponudba Ljudske univerze Murska Sobota, ki je vodilna regionalna ustanova za izobraževanje odraslih. Trenutno je tudi nosilka projekta Pridobivanje kompetenc 2016 do 2019, v sklopu katerega ponuja vrsto izobraževalnih programov za zaposlene, starejše od 45 let, z dokončano manj kot štiriletno srednješolsko izobrazbo. Projekt ponuja brezplačne izobraževalne programe različnih vsebin ter omogoča pridobivanje in izpopolnjevanje kompetenc zaposlenih v obrtnih podjetjih ter realizacijo koncepta vseživljenjskega učenja. Glede na ustreznost ponudbe obrtniki še navajajo Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje, katerega je namen dvigniti kakovost izvajanja strokovnih izobraževanj in usposabljanj ter povezovanje šolskega sistema z delovnim okoljem.

Med ponudbo izobraževalnih programov anketirani najbolj pogrešajo vsebino izpopolnjevanja (dopolnjevanje že obstoječega znanja) in usposabljanja (pripravnništvo, uvajanje, dopolnilno uvajanje, priučitev, preusposabljanje itd.), kar izhaja iz dejstva, da je izobraževanje smiselno in smotno samo, če zaposleni pridobljeno znanje lahko uporabijo na delovnem mestu in jim le to hkrati omogoča osebni razvoj znotraj stroke.

Zaradi majhnosti trga dela, kot je slovenski, morajo biti izobraževalni programi široko zastavljeni. Ti obsegajo več splošnega znanja, iz česar izhaja pomembna vloga formalnega izobraževanja. Po drugi strani pa morajo izobraževalni programi ustrezati potrebam delodajalcev, iz česar izhaja zahteva po usposabljanju in izpolnjevanju, ki prinaša praktična znanja v delovni proces in upraviči v izobraževanje vložen denar, čas in trud. Zato je potrebno,

da kakovostno formalno in neformalno izobraževanje temelji na programih, ki vsebujejo splošna, strokovna in praktična znanja.

Da bo ponudba izobraževalnih programov ustrezna in raznolika, je potrebno oblikovati izobraževalne programe, ki zadovoljujejo trenutne potrebe trga dela, in tudi izobraževalne programe za znanja in poklice, kateri bodo v prihodnje v porastu. Obrtni poklici so v izobraževalnem sistemu tretirani kot tradicionalni poklici z nerazvito programsko ponudbo. Zato je treba te programe dograditi in razviti v nove izobraževalne programe znotraj obstoječega sistema, da bo perspektivna storitvena dejavnost vključila napredna IKT-področja robotike in avtomatizacije, učečih se naprav in umetne inteligence ter naprednih materialov (nanotehnologija, biotehnologija) (Sever 2017, 6). To so stvari, ki se zdijo še daleč v prihodnosti, vendar se narava poklicev zaradi zgodovinskih, izobraževalnih, tehnoloških, kulturnih in socio-psiholoških dejavnikov spreminja konstantno, zato je potrebno gledati naprej in ne nazaj.

Informacijski sistem ima pomembno vlogo pri vključevanju v izobraževalne programe, saj se posamezniki na podlagi ustrezne informacije odločijo o načinu izobraževanja, o izobraževalnem programu, o ciljih izobraževanja in nasploh o sami odločitvi vključevanja. V času, ko se v izobraževalnem sistemu pojavlja konkurenca, ki odpira vrata mnogim alternativnim izobraževalnim institucijam, imajo zaposleni veliko možnosti prejemanja informacij o razvoju kariere in možnostih izobraževanja. Evropska komisija (2015, 110) ugotavlja, da je internet najbolj učinkovit medij pri posredovanju informacij o izobraževanju.

Podobno velja tudi za vzorec anketiranih. Najpomembnejši medij je internet, saj se pomurski obrtniki najbolj informirajo o ponudbi izobraževalnih programov preko elektronske pošte in spletnih strani ponudnikov. Del informacij pridobijo tudi preko pošte in časopisja, kar lahko pripišem mesečnemu glasilu Pomurski obrtnik, ki ga v sklopu informativne dejavnosti izdajajo Območne obrtno podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer in Lendava) ter mesečni reviji Obrtnik podjetnik, ki ga izdaja Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. To potrjujejo tudi anketiranci, ki največjo informativno vlogo pripisujejo Območnim obrtno-podjetniškim zbornicam (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava). Anketirani so kot ključne regijske izvajalce rednega informiranja navedli še Pomursko gospodarsko zbornico, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Pomurski območni zavodi) in Pomursko izobraževalno razvojno agencijo PIRA. S tem je pokrit širok spekter izvajalcev izobraževanj, ki zajema vse pomembne lokale deležnike, kot tudi del zasebnega sektorja. Glede na sklop spremenljivk o informiranosti ponudbe izobraževanj, hipoteze »Obrtna podjetja nimajo dovolj

informacij o ponudbi izobraževalnih programov«, ne morem potrditi, sem pa za vzorec, sicer z majhno večino ugotovila, da imajo obrtna podjetja dovolj informacij o ponudbi izobraževalnih programov.

Ustrezno informiranje o ponudbi in koristi izobraževalnih programov za poklice je pomembno že med osnovnošolskim izobraževanjem. Sistem poklicne orientacije je treba prilagajati novim globalnim in tehnološkim časom. Premalo ustreznih informacij, ki se nanašajo na programe formalnega in neformalnega izobraževanja, ima negativne posledice na vrednotenje praktičnih poklicev in s tem na celotno gospodarstvo, zato morajo lokalne in regionalne institucije posvečati temu več pozornosti in se medsebojno povezovati dovolj zgodaj, kar bi moralo postati splošna praksa in eden od elementov systemskega pristopa v poklicni orientaciji na regionalnem nivoju. S tem bi se na dolgi rok zmanjšala neuskkljenost ponudbe in povpraševanja izobraževalnih programov v regiji.

Pri vključevanju v izobraževanje je potrebno prepoznati vse ovire, ki preprečujejo posameznikom vključevanje v izobraževalne programe. Glede na to, da so obrtna podjetja predvsem mikro podjetja, ki razpolagajo z manjšo količino virov in imajo manjšo finančno sposobnost, je ne vključevanje v izobraževanja povezana predvsem s stroški, saj obrtniki delujejo v zaostrenih gospodarskih pogojih, kot so vsesplošna gospodarska kriza, izguba trgov in močna konkurenca velikih podjetij. Tako gledajo na izobraževanje kot strošek in ne kot način ustrezno usposobljenega kadra (Gomezelj Omerzel 2008, 64).

Analiza podatkov je pokazala, da je glavna ovira za redno vključevanje v izobraževalne programe pomanjkanje časa, sledijo previsoki stroški izobraževanja, v enakem razmerju pa sledijo še družinske obveznosti in oddaljenost od kraja izobraževanja. Najmanjša ovira je strah pred neuspehom. Tako so situacijske ovire najbolj pomembne, sledijo institucionalne in na koncu dispozicijske. Hipotezo, »Obrtna podjetja redko vključujejo zaposlene v izobraževalne programe zaradi previsokih stroškov udeležbe v izobraževalnih programih«, sem zavrnila, saj sem ugotovila, da obrtna podjetja redko vključujejo zaposlene v izobraževalne programe predvsem zaradi pomanjkanja časa.

Ugotavljam, da obrtniki primarno ne gledajo na izobraževanje kot strošek. Ker gre pri vzorcu obrtnikov predvsem za mikro podjetja, tudi samozaposlene osebe, je pomanjkanje časa razumljiva glavna ovira. Vsak dober obrtnik ima poleg rednih strank tudi kakšne večje projekte, kakor tudi zainteresirane nove stranke, zato je težko organizirati čas še za izobraževanje.

Vendar kljub temu je za obrtnike potrebno, da se zavedajo koristi izobraževanj in se vključujejo v izobraževalne programe, ki jim na dolgi rok prinašajo pozitivne učinke.

V sklopu spremenljivk vključevanje zaposlenih v izobraževalne programe me je najprej zanimalo, v katere izobraževalne programe so se anketirani vključevali. Poročila o pregledu izobraževanja odraslih v Sloveniji kažejo, da se odrasli vključujejo najbolj v programe neformalnega izobraževanja, nato formalnega izobraževanja in na koncu programe sistema NPK. Enako sliko kaže tudi vzorec obrtnikov in njihovih zaposlenih. To ni presenetljivo, saj so programi neformalnega izobraževanja aktualni, fleksibilni in kratkotrajni. Glede na to, da so formalni izobraževalni programi bolj rigidni, se je relativno velik delež obrtnikov vključil tudi v te programe. Ti obrtniki se zavedajo pomena vlaganja v človeški kapital in konkurenčnosti na trgu. Nekaj anketirancev pa se je vključilo tudi v sistem NPK, ki omogoča hitro prilagajanje spremembam na trgu dela, večjo fleksibilnost zaposlenih ter ugotavljanje in potrjevanje neformalnih in priložnostno pridobljenih znanj.

Nadalje sem preverjala, pri katerih pomurskih izvajalcih se anketirani vključujejo v izobraževanja. Ugotovila sem, da se anketirani v največji meri udeležujejo izobraževanj Območne obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava). Sledijo drugi izvajalci izobraževanj, pri tem obrtniki izpostavljajo predvsem samostojno izobraževanje in izobraževanje izven regije. Sledi Pomurska gospodarska zbornica in Ljudska univerza Murska Sobota. Izobraževalno okolje ter socialni partnerji na lokalni in regionalni ravni so tisti, ki spremljajo neskladje med ponudbo in povpraševanjem izobraževalnih programov za določene poklice. Zato je pomembno, da ti deležniki delujejo povezovalno in sledijo potrebam trga ter v svojo ponudbo vključujejo tisto, kar trg potrebuje, z namenom prenosa znanja in krepitev kompetenc.

Nato sem ugotavljala, ali se obrtniki z višjo izobrazbo pogosteje vključujejo v izobraževalne programe v primerjavi z obrtniki z nižjo izobrazbo. Hipoteze, »Višja kot je izobrazba anketiranca obrtnega podjetja, pogosteje je vključevanje zaposlenih v izobraževalne programe«, na podlagi analize sicer ne morem potrditi, zaradi omejenega vzorca raziskave, čeprav sem ugotovila, da višja kot je izobrazba anketiranca obrtnega podjetja, pogosteje se ta z zaposlenimi v vzorcu vključuje v izobraževalne programe.

To sovпада s polarizacijsko tezo, pri kateri gre za naraščajočo delitev med primarnim trgom dela, kjer prevladujejo višje kvalifikacije, visoka stopnja avtonomije zaposlenih, z možnostmi za izobraževanje in usposabljanje ter ustrezni ukrepi za napredovanje v poklicni karieri, in

sekundarnim trgom, kjer vodstvo veliko ne vlaga v izobraževanje zaposlenih, ampak poskuša doseči večjo produktivnost z intenzifikacijo dela po poti dekvifikacije in intenzivnejše neposredne kontrole zaposlenih. To je rezultat tehnoloških sprememb povezanih z ravni avtomatizacije, z organizacijskim okoljem in s širšimi demografskimi in ekonomskimi trendi (Ivančič in drugi 1996, 8–7).

Polarizacijska teza kaže na črno točko v izobraževalnem procesu po principu hipoteze kumulativne vzročnosti: tisti, ki so višje izobraženi, se bolj vključujejo v izobraževanja, kot tisti ki so nižje izobraženi, kar je v skladu z mnogimi nacionalnimi in mednarodnimi raziskavami. Ta vzročnost ima velike socialne implikacije, saj prinaša razlike v prihodkih in posledično kakovosti življenja ter družbeno neenakost, ki lahko nevarno povečuje regionalne razlike in krepí marginalne skupine.

Vseh teh nevarnosti se zavedajo tudi državne politike. Za te je potrebno, da oblikujejo učinkovit sistem spodbud za delodajalce za lažje vključevanje v izobraževanja. V okviru Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji 2013–2020 je pri izobraževanju za dvig izobrazbe poudarek na povečanju vključevanja odraslih z nizko izobrazbo v programe za nadaljevanje izobraževanja, spodbujanju nadgrajevanja poklicne izobrazbe, povečanju deleža odraslih z dokončano štiriletno srednjo šolo in dokončano višjo strokovno izobrazbo, prekvalificiranju zaradi razvojnih, organizacijskih ali zdravstvenih razlogov ter ugotavljanju in priznavanju na različne načine pridobljenih znanj (Andragoški center Slovenije 2014, 42–43). Tako tudi Ljudska univerza Murska Sobota s projektom Pridobivanje kompetenc 2016 do 2019 doprinaša k tem ciljem.

Projekt Pridobivanje kompetenc 2016 do 2019 je v regiji zelo dobrodošel, saj redki projekti zajemajo skupino zaposlenih. Čeprav projekt cilja na ranljivo skupino starejših nad 45 let, s končano najmanj štiriletno srednjo šolo, se do polne zasedenosti izobraževalni programi izvajajo tudi za mlajše z višjo izobrazbo. Menim, da so tovrstni projekti zelo koristni, saj ne samo da mlajši in višje izobraženi zaposleni imajo večji elan in interes, ampak se v formalnih izobraževalnih programih ne naučijo vsega. Zato je dobro, da se izvajajo tudi projekti, ki stimulirajo k učenju vse zaposlene ne glede na starost ali stopnjo izobrazbe.

Območne obrtno-podjetniške zbornice so krovne institucije za obrtna podjetja na regionalni ravni. Opravljajo svetovalno, informativno, informacijsko in izobraževalno dejavnost ter se povezujejo znotraj sistema in širše, saj sodelujejo z vsemi pomembnimi državnimi in regionalnimi akterji, kot so ljudske univerze, uradi za delo, regionalne šole, razvojne institucije,

kakor tudi zasebni ponudniki izobraževanj. Predstavljajo povezovalni člen med obrtniki na eni strani in deležniki na drugi. Za obrtnike torej predstavljajo prvo instanco glede vseh vprašanj in jim redno ponujajo vrsto izobraževanj aktualnih vsebin. Glede na to sem oblikovala hipotezo, »Ustreznejša je ponudba izobraževalnih programov Območno obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), pogosteje obrtna podjetja vključujejo zaposlene v izobraževalne programe«, ki pa je ne morem potrditi. Izračuni za vzorec namreč kažejo, da težko potrdim, da ustreznejša kot je ponudba izobraževalnih programov Območno obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava), pogosteje obrtna podjetja vključujejo zaposlene v izobraževalne programe. Če primerjam odgovore tistih, ki jim izobraževanja Območne obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava) sploh ne ustrezajo, s tistimi, ki jim ta izobraževanja zelo ustrezajo, lahko za vzorec trdim, da se slednji v večji meri vključujejo v izobraževalne programe, vendar trend v vzorcu ni tak, da bi lahko ustrezno razmerje potrdila vsaj na danem vzorcu, to pa je povezano predvsem z omejitvami raziskave in omejenem vzorcu raziskave.

S hipotezo, »Glavni razlog za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe sta povečanje uspešnosti dela in nujnost zaradi potrebe«, ugotavljam, kateri so glavni razlogi za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe. Vsako vključevanje v izobraževanje se začne z razlogi oziroma motivi, ki ustvarijo sliko posameznikovih pričakovanj in prikažejo njihove potrebe. Motivacija prihaja iz notranjih ali zunanjih virov in je tako prepletena s konceptom vlaganja v človeški kapital, socialni kapital, osebno izpolnitev in družbenim nadzorom (Ivančič in drugi 2010, 68–72). Na podlagi rezultatov lahko hipotezo potrdim.

Ugotovila sem, da sta glavna razloga za vključevanje zaposlenih v obrtnih podjetjih v izobraževalne programe povečanje uspešnosti dela in nujnost zaradi potrebe. Sem pa nadalje ugotovila, da se razlog za (trenutno) vključitev v izobraževanja in ocena posameznika o pomembnosti razloga, zaradi katerega bi se vključili v izobraževanje, razlikujeta. Glede na pomembnost razlogov pri vključevanju v izobraževanja so anketirani navedli kot prvo njihov interes, sledita osebni razvoj, pridobitev praktičnega znanja in spretnosti ter nujnost zaradi potrebe, razlogu, ki so ga v predhodno obravnavanem vprašanju izpostavili kot ključnega za njihovo udeleževanje na izobraževanjih.

Menim, da razlika med odgovori prihaja iz dveh razlogov. Prvi razlog izhaja iz metodoloških omejitev raziskave, drugi pa izhaja iz razklanosti obrtnikov. Na eni strani obrtniki doživljajo izobraževanje kot družbeni nadzor, ki je posledica zaradi konstantnih zakonodajnih in

tehnoloških sprememb, na drugi strani pa se zavedajo, da jim izobraževanje prinaša tudi osebno izpolnitev, ki se kaže v kariernem in osebnem razvoju, aktivnosti in pridobivanju praktičnih znanj in spretnosti. Torej se obrtniki zavedajo, da je izobraževanje nujno za obstoj in hkrati razvoj.

Če povzamem, moja glavna priporočila izhajajo iz koncepta povezovanja oziroma sodelovanja. Brez sodelovanja med državo, izvajalci izobraževalnih programov in obrtniki ne gre. Primarno bi bilo potrebno analizirati trg dela in ugotoviti dejanske potrebe obrtnikov ter jih uskladiti s potrebami trga delovne sile. Odgovorne državne institucije v sodelovanju z Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije, Gospodarsko zbornico Slovenije, lokalnimi in regionalnimi akterji, bi na podlagi analiz oblikovale izobraževalne programe, ki nakazujejo trenutne in bodoče potrebe trga. V obrtnih poklicih bi bil poudarek na storitvenih dejavnostih, ki izhajajo iz IKT-področij. Ustrežno informiranje je naslednji korak. Sistem informiranja mora odvzeti negativno konotacijo tradicionalnih obrtnih poklicev in se mora vpeljati že v mlade generacije, saj gre za dolgoročen proces. Nato bi država izdelala načrt stimulacij, kjer bi se opredelile finančne in organizacijske subvencije pri vključevanju v izobraževanja. Obrtniki so pa na koncu tisti, ki bi ne glede na raznovrstne ovire morali motivirati sebe in zaposlene za izobraževanje, ki prinaša dolgoročne koristi na družbeni, gospodarski in posameznikovi ravni.

9 ZAKLJUČEK

Izobraževanje je bistveno za razvoj družbe, gospodarstva in posameznika, vendar ustreznost izobraževalnega sistema ni samoumevna. Potrebno je, da ponudba izobraževalnih programov ustreza povpraševanju, saj le na ta način gospodarstvo razpolaga z delovno silo, ki ustreza njegovim zahtevam, kar vodi v pozitivne mikroekonomske in makroekonomske kazalnike, kakor tudi rast posameznika.

Na strani ponudnikov se v današnjem času pojavlja močna konkurenca. Zasebno izobraževanje nam je za petami in se je na področju terciarnega izobraževanja že precej razširilo. Za specifične potrebe gospodarstva je na trgu velika ponudba neformalnih izobraževalnih programov, katerih se udeležujejo vodstva podjetij in njihovi zaposleni. Ta izobraževanja so predvsem plačljiva, kar malim obrtnikom predstavlja veliko finančno breme. Vendar je analiza pokazala, da je njihova največja ovira pri izobraževanju pomanjkanje časa. To je razumljivo, saj večina obrtnikov spada v mikro podjetja in si ne more privoščiti dolgotrajne odsotnosti z delovnega mesta. Tako vidimo, da se stroškovna stran izobraževanja izniči, če so koristi večje od samega stroška.

V ponudbi izobraževalnih programov so neformalni programi najbolj razširjeni in obiskani, saj so kratkotrajni in glede vsebine aktualni in specifični. Ob hitrih računovodskih, zakonodajnih in drugih administrativnih spremembah se morajo obrtniki konstantno izobraževati, če želijo ustrezati vsem zakonom in standardom, ter si ne morejo privoščiti izostanka zaradi restriktivnih inšpekcijskih in drugih nadzorov. Poleg tega pa morajo obrtniki slediti še novostim v dejavnosti in tehnološkim spremembam, ter se v okviru tega redno strokovno izobraževati, iz česar izhaja njihova konkurenčna prednost na trgu.

Da bi bili ustrezni tudi programi formalnega izobraževanja, je potrebno, da temeljijo na povezovanju splošnega, strokovnega in praktičnega znanja ter da se modernizirajo oziroma prilagodijo trenutnim in bodočim potrebam trga. Na žalost so obrtni poklici še vedno povezani s predsodki, ki izhajajo iz preživelega tradicionalnega vrednotenja poklicev in pomanjkljive promocije teh poklicev. Mehanizem ponudbe formalnih izobraževalnih programov in povpraševanja ne zagotavlja skladnega razvoja poklicnih programov, ki v veliki meri sledijo potrebam industrijskih in klasičnih obrtnih poklicev, zato je potrebno, da se poklicna struktura razvija v smeri novih storitvenih poklicev. Ob ponovni uvedbi vajeništva je slutiti spremembe tudi na tem področju, ki pa bodo vidne šele na dolgi rok. V primeru ugotavljanja in potrjevanja

neformalno in priložnostno pridobljenih znanj je aktualen certifikatni sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij, katerega se zavedajo tudi obrtniki v Pomurju.

Za obrtna podjetja v Pomurju so Območne obrtno-podjetniške zbornice tiste, ki imajo najbolj ustrezno ponudbo izobraževanj in se zato tudi obrtniki najbolj vključujejo v njihova izobraževanja. Zbornice predstavljajo obrtnike v širšem smislu in jim redno ponujajo izobraževanja aktualnih tematik. So zelo ažurne, odzivne in informativno usmerjene, predvsem pa so povezovalni člen med državnimi institucijami in lokalnim gospodarstvom.

Kot pomemben del izobraževalne ponudbe v regiji so tudi ljudske univerze, ki zajemajo raznovrstno ponudbo za izobraževanje odraslih. Trenutno izvajajo pomemben projekt Pridobivanje kompetenc 2016 do 2019 za starejše zaposlene z nižjo izobrazbo, ki predstavlja v regiji odlično priložnost za delodajalce in njihove zaposlene, da na različnih področjih usvojijo ali nadgradijo svoja znanja. V bodoče se pozdravljajo tovrstni projekti, ki pa bi morali zajemati vse zaposlene, ne samo tiste iz ranljivih skupin. Po končanju formalnega izobraževanja imajo mladi sveženj znanj, vendar se ta znanja mnogokrat ne skladajo s potrebami, ki jih zahteva delovno mesto. Zato bi projekti morali zajemati vse zaposlene, ki imajo željo, interes in potrebo po izpopolnjevanju. Za obrtna podjetja v Pomurju pa je ključnega pomena tudi Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje, ki glede na aktualne potrebe trga oblikuje in razpisuje izobraževalne programe, ki predvsem sovpadajo z obrtno dejavnostjo. Vse lokalne in regionalne institucije, ki se ukvarjajo z izobraževalno dejavnostjo, morajo medsebojno sodelovati in ustvarjati izobraževalno okolje za delodajalce in zaposlene, da se bo lahko regija uspešno razvijala.

Na strani povpraševalcev so pomurski obrtniki, ki predstavljajo pomemben del gospodarstva. Obrt izhaja iz tradicije, se skozi leta povečuje in zagotavlja kakovost, kar na dolgi rok pomeni večjo konkurenčnost in zaposljivost. Sistem izobraževanja razvija osebnostne lastnosti in sposobnosti, ki so pomembne za posameznikovo življenje in so temelj poklicne socializacije. Temeljni cilj le-te pa je v tem, da posamezniki razumejo in spoznajo delo, ga spoštujejo in si hkrati ustvarijo pozitivno samopodobo. Glavni motivi obrtnikov izhajajo iz družbenega nadzora. Povečanje uspešnosti je odraz ekonomske rivalitete na trgu, nujnost zaradi potrebe pa odraz restriktivne zakonodaje in hitrih tehnoloških sprememb. Te zaostrene gospodarske razmere na trgu so tiste, ki zahtevajo od obrtnikov, da se izobražujejo, čeprav bi bilo boljše gledati na izobraževanje kot na razvoj človeškega in socialnega kapitala ali osebne izpolnitve.

Pomembna ugotovitev na strani povpraševalcev se kaže v mnogih mednarodnih in nacionalnih razlikovanjih. Namreč, pokazalo se je, da velja, da se višje izobraženi bolj vključujejo v izobraževanja kot nizko izobraženi. To je problematično področje, saj so nizko izobraženi ranljiva skupina že sama po sebi. Na nacionalni ravni mora državna politika angažirati finančne spodbude, da aktivira to skupino v vlaganje v lastni razvoj, na ravni gospodarstva pa so podjetja tista, ki bi morala motivirati svoje zaposlene k izobraževanju. Vlaganje v človeški kapital je na ravni podjetja rizično. Zaposleni namreč lahko prekine delovno razmerje in odide kadar koli. Zato so obrtniki lahko skeptični pri odločitvi ali investirati v zaposlene ali ne. Vendar gre pri tem za širšo sliko, saj izobraževanje ni samo korist podjetja, ampak je družbena dobrina. Na koncu imamo vsi koristi od izobraževanja.

Torej je učinkovito socialno partnerstvo, vzpostavljanje primerne okolja za izobraževanje, zagotavljanje motivacijskih ukrepov s strani države in podjetij ter oblikovanje trgu potrebnih izobraževalnih programov tisto, kar bo vzpostavilo usklajen trg ponudbe in povpraševanja po izobraževalnih programih za obrtna podjetja ter jim omogočilo inovativnost in prodornost, ki sta potrebni za razvoj podjetij.

LITERATURA

1. AJPES. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. 2017a. *Informacija o poslovanju gospodarskih družb v Republiki Sloveniji v letu 2016*. Ljubljana: Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve.
2. --- 2017b. *Informacija o poslovanju samostojnih podjetnikov posameznikov v Republiki Sloveniji v letu 2016*. Ljubljana: Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve.
3. Andragoški center Slovenije. 2014. *Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013-2020*. Dostopno prek: http://arhiv.acs.si/dokumenti/ReNPIO_2013%E2%80%932020.pdf (26. avgust 2017).
4. --- 2015. *Ponudba izobraževanja za odrasle – šolsko leto 2014/2015*. Dostopno prek: <http://arhiv.acs.si/InfO-mozaik/2015/72.pdf> (31.03.2016).
5. --- 2016. *Pregled ponudbe izobraževanja odraslih v Sloveniji 2016/2017. Zaključno poročilo*. Dostopno prek: <https://pregled.acs.si/index.php/porocila/porocilo-2015-2017> (25. marec 2017).
6. Appleby, Alex, Andrew Robson in Jane Owen. 2003. Learning for learning providers. *Education + Training* 45(5): 253–266.
7. Avtobusni promet Murska Sobota. 2017. *Usposabljanje poklicnih voznikov*. Dostopno prek: <https://www.apms.si/go/591/502/Usposabljanje-poklicnih-voznikov-> (25. julij 2017).
8. Barnes, Chris. 1993. *Practical Marketing for Schools*. Oxford: Blackwell Business.
9. Bevc, Milena. 1991. *Ekonomski pomen izobraževanja*. Radovljica: Didakta.
10. Bishop, Dan. 2011. The importance of being an insider: How networks influence the small firm's engagement with formal training. *Journal of European Industrial Training* 35 (4): 326–344.
11. Blažič, Marjan, Milena Ivanuš Grmek, Martin Kramar in France Strmčnik. 2003. *Didaktika: visokošolski učbenik*. Novo mesto: Visokošolsko središče.
12. Bregar, Lea, Margerita Zgajmajster in Marko Radovan. 2010. *Osnove e-izobraževanja: priručnik*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
13. Buschfeld, Detlef, Bernadette Dilger, Luisa Sabine Hess, Kurt Schmid in Eckhard Voss. 2011. *Identification of future skills needs in micro and craft(-type) enterprises up to 2020. Final report*. Dostopno prek: http://www.craftstraining.eu/pdf/SkillsNeeds_Final_Report_EN_16_02_2011_final.pdf (17. september 2017).

14. Cvetko, Roman. 2002. *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno raziskovalno središče Republike Slovenije.
15. Čakš, A. 2004. Raje z rokami kakor z glavo. *Obrtnik* 33 (9): 35–36.
16. Čelebič, Tanja. 2010. *Izbrani vidiki izobraževanja odraslih v Sloveniji in mednarodna primerjava z državami EU–27*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2010/dz08-10.pdf (27. avgust 2017).
17. ---, Olga Drofjenik, Angelca Ivančič, Sabina Jelenc Krašovec, Vida A. Mohorič Špolar in Eva Zver. 2011. *Izobraževanje odraslih v Sloveniji – stanje in izzivi*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
18. Černetič, Metod. 2006. *Management ekonomike izobraževanja*. Kranj: Moderna organizacija.
19. Černoša, Slavica. 2012. *Razvoj sistema izobraževanja v Sloveniji v luči uresničevanja skupnih evropskih ciljev. Analiza uresničevanja ciljev »izobraževanje in usposabljanje 2010« 2000–2010*. Dostopno prek: http://www.pei.si/UserFilesUpload/file/zalozba/ZnanstvenaPorocila/01_12_cernosa_razvoj_sistema.pdf (26. avgust 2017).
20. Davies, John in Mike Ryan. 2011. Vocational education in the 20th and 21st centuries. *Management Services* 50 (2): 31–36.
21. Dawe, Susan in Nguyen Nhi. 2007. *Education and training that meets the needs of small business: A systematic review of research*. Dostopno prek: https://www.ncver.edu.au/_data/assets/file/0027/5778/sr5002.pdf (1. september 2017).
22. Delors, Jacques, In'am Al Mufti, Isao Amagi, Roberto Carneiro, Fay Chung, Bronislaw Geremek, William Gorham, Aleksandra Kornhauser, Michael Manley, Marisela Padron Quero, Marie - Angélique Savane, Karan Singh, Rodolfo Stavehagen, Myong Won Suhr in Zhou Nanzhao. 1996. *Učenje – skriti zaklad: poročilo mednarodne komisije o izobraževanju za enaindvajseto stoletje, pripravljeno za Unesco*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
23. Dimovski, Vlado, Sandra Pengler, Miha Škerlavaj in Jana Žnidaršič. 2005. *Učeča se organizacija: ustvarite podjetje znanja*. Ljubljana: GV Založba.
24. Evropska komisija. 2015. *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. Eurydice Report*. Dostopno prek: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/179EN.pdf (27. avgust 2017).
25. Evropske skupnosti. 2005. *Task force report on adult education survey*. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-05-005/EN/KS-CC-05-005-EN.PDF (27. februar 2014).

26. Faganel, Armand in Anita Trnavčević. 2016. *Diskurz marketizacije javnega visokošolskega izobraževanja skozi časopisne članke*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
27. *Glas gospodarstva*. 1997. Novost – dualni sistem poklicnega izobraževanja. Dostopno prek: http://www.gzs.si/slo/skupne_naloge/trzne_storitve/knjigarna_gzs/glas_gospodarstva/arhiv/letnik_1997/4978 (29. marec 2015).
28. Gomezelj Omerzel, Doris. 2008. *Znanje zaposlenih ter poslovna uspešnost malih in srednje velikih podjetij*. Koper: Fakulteta za management.
29. Grah, Miha. 2002. *Obrtni mojster – garant vrhunskosti kvalitete izdelkov in storitev*. Dostopno prek: http://www.fos.unm.si/media/pdf/forum/14_forum/14_forum2002_grah.pdf (05.april.2016).
30. GZS. *Gospodarska zbornica Slovenije*. 2017. *Vajeništvo*. Dostopno prek: https://www.gzs.si/skupne_naloge/izobrazevanje/vsebina/Javnapooblastila/Vajeni%C5%A1tvo (25. marec 2017).
31. Ivancič, Angelca, Zoran Jelenc in Vida Mohorčič Špolar. 1996. *Izobraževanje delovne sile in transformacija na trgu dela. Raziskovalno poročilo*. Dostopno prek: <http://arhiv.acs.si/skenirana%20porocila/1996/Izobrazevanje%20delovne%20sile.pdf> (14. september 2017).
32. ---, Vida A. Mohorčič Špolar in Marko Radovan. 2010. *Formalno izobraževanje odraslih v Sloveniji: percepcije in izkušnje udeležencev*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
33. Habjanič, Darja in Tanja Ušaj. 1998. *Osnove trženja*. Ljubljana: I&S Aladin.
34. Hozjan, Dejan. 2010. *Sistemske vidike priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja*. Koper: Fakulteta za management.
35. Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona. 2017. *O nas*. Dostopno prek: <http://www.lugradgona.si/index.php/about/jz-knjiznica-gornja-radgona> (29. maj 2017).
36. Jelenc, Zoran, Metka Svetina, Janez Jereb in Jurij Jug. 1991. *Terminologija izobraževanja odraslih: z gesli in pojasnili v slovenščini ter z gesli v angleškem, francoskem, španskem, nemškem in italijanskem jeziku*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
37. Jereb, Janez. 1989. *Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
38. --- 1998. *Teoretične osnove izobraževanja*. Kranj: Moderna organizacija.
39. Johnes, Geraint in Johnes Jill. 2004. *The International Handbook on the Economics of Education*. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/215785110_The_International_Handbook_on_the_Economics_of_Education (27. avgust 2017).

40. Kern, M. 2005. Obetajo se nam vsebinske spremembe zakona. *Obrtnik* 34 (4): 79–80.
41. Klemenčič, Sonja. 1995. *Mreža organizacij za izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
42. Komisija Evropskih skupnosti. 2000. *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. Dostopno prek: <https://linux.acs.si/memorandum/html/> (6. september 2017).
43. Kyndt, Eva, Filip Dochy in Hanne Nijs. 2009. Learning conditions for non-formal and informal workplace learning. *Journal of Workplace Learning* 21 (5): 369–383.
44. Ličen, Nives. 2009. *Uvod v izobraževanje odraslih: izobraževanje odraslih med moderno in postmoderno*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
45. Ljudska univerza Lendava. 2017. *O nas*. Dostopno prek: <http://lulendava.si/domov/> (18. april 2015).
46. Ljudska univerza Murska Sobota, Zavod za permanentno izobraževanje. 2016a. *Pridobivanje kompetenc 2016-2018*. Dostopno prek: <http://www.lums.si/program/37/pridobivanje-kompetenc-2016-2019.html> (29. maj 2017).
47. --- 2016b. *Nove priložnosti nova znanja! Pridobivanje kompetenc 2016-2019*. Dostopno prek: http://www.lums.si/uploaded/datoteke/prenovljen_miz%C5%A1.pdf (29. maj 2017).
48. --- 2017a. *Predstavitev*. Dostopno prek: <http://www.lums.si/program/3/134/vizija-poslanstvo-vrednote.html> (29. maj 2017).
49. --- 2017b. *Aktualno*. Dostopno prek: <http://www.lums.si/aktualno.html> (29. maj 2017).
50. --- 2017c. Dostopno prek: <http://www.lums.si/> (29. maj 2017).
51. Logaj, Vinko, Klara Skubic Ermenc, Roberto Biloslavo, Meta Drobnikar, Urška Marentič in Borut Mikulec. 2014. *Umeščanje slovenskega orodja kvalifikacij v evropsko orodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje in evropsko orodje visokošolskih kvalifikacij: zaključno poročilo*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
52. LRF za Pomurje. Lokalna razvojna fundacija za Pomurje. 2015. *Regionalno stičišče nevladnih organizacij Pomurja*. Dostopno prek: <http://www.lrfp2t.lrf-pomurje-test.v-izdelavi.si/spletne strani.com/regionalno-sticisce-nvo/osnovne-informacije/> (24. julij 2017).
53. Mankin, David. 2009. *Human Resource development*. New York: Oxford University Press.
54. Marentič, Urška, Barbara Kunčič Krapež, Klement Drofènik, Katja Kavnik, Boštjan Košorok, Nika Mustar, Majda Stopar, Darja Štarkl, Valer Urh in Barbara Velikov

- Rozman. 2013. *Poklicni standardi in nacionalne poklicne kvalifikacije 2000–2012*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
55. Medveš, Zdenko in Janko Muršak. 1993. *Poklicno izobraževanje: Problemi in perspektive*. Ljubljana: Znanstveni inštitut FF.
56. Mercer, David. 1999. Lifelong learning is the future: opportunities for education providers. *Foresight* 1 (2): 125–130.
57. Merkač Skok, Marjana. 2005. *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za management.
58. Miglič, Gozdana. 2002. *Analiza potreb po usposabljanju*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Urad za organizacijo in razvoj uprave.
59. Mihalič, Renata. 2006. *Managemnet človeškega kapitala*. Škofja Loka: Založba Mihalič in Partner.
60. Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. 2017. *Regionalne razvojne agencije*. Dostopno prek: http://www.mgrt.gov.si/si/delovna_podrocja/regionalni_razvoj/institucije_regionalnega_razvoja_na_ravni_razvojnih_regij/regionalne_razvojne_agencije/ (24. julij 2017).
61. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. 2011. *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek: http://pefprints.pef.uni-lj.si/1195/1/bela_knjiga_2011.pdf (25. marec 2017).
62. --- 2014. *Vzgoja in izobraževanje v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek: <http://203.gvs.arnes.si/BROSURA-vzgoja-in-izobrazevanje-v-RS2/#/4/> (27. avgust 2017).
63. Mlakar Adamič, Jana. 2013. *Obrt v Zasavju: šušter, šnajder, mojškra. O čevljarstvu, krojaštvu in šiviljstvu ali kar se obleče in obuže*. Trbovlje: Zasavski muzej.
64. Mohorčič Špolar, Vida A., Angelca Ivančič, Jasmina Mrčeva in Marko Radovan. 2006. *Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere. Zaključno poročilo*. Dostopno prek: http://porocila.acs.si/datoteke/Model%20poklicne%20kariere%20_koncni%20txt_.pdf (16. april 2016).
65. ---, 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.
66. Možina, Stane, Rudi Rozman, Miroslav Glas, Mitja Tavčar, Danijel Pučko, Janko Kralj, Štefan Ivanko, Bogdan Lipičnik, Jože Gričar, Metka Tekavčič, Vlado Diomovski in Bogomir Kovač. 2002. *Management nova znanja za uspehe*. Radovljica: Didaktika.

67. Možina, Tanja. 2001. Ugotavljanje in razvoj kakovosti v izobraževanju odraslih. *Andragoška spoznanja* 7 (1): 17–28.
68. --- 2003. *Kakovost v izobraževanju: od tradicionalnih do sodobnih modelov ugotavljanja in razvijanja kakovosti v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
69. Muršak, Janko. 2009. Kriza poklicne identitete: vloga poklicnega in strokovnega izobraževanja. *Sodobna pedagogika* 60 (1): 154–171.
70. OZZ MS. Območna obrtno-podjetniška zbornica Murska Sobota. 2005. *Aktivnosti*. Dostopno prek: <http://www.ooz-ms.si/prispevek.asp?IDpm=3012> (25. julij 2017).
71. --- 2008. *Katalog obrti in podjetništva 2008*. Murska Sobota: Območna obrtno-podjetniška zbornica Murska Sobota.
72. OZZS. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. 2013. *Statistični pregled. Obrt v številkah 2013*. Dostopno prek: <http://www.ozs.si/Portals/0/Media/Dokumenti/OZZS/Statistika%20obrnega%20registra/Obrt%20v%20C5%A1tevilkah%202013.pdf> (25. marec 2017).
73. --- 2015. *Kako do poklica? Srednje poklicno in strokovno izobraževanje*. Dostopno prek: http://www.ozs.si/Portals/0/Media/Dokumenti/ZA%20CLANE/Izobrazevalni%20center/Poklic_%20izobr_/zgibanka%20o%20poklicih.pdf (27. avgust 2017).
74. --- 2016a. *Srednje poklicno, strokovno in višje strokovno izobraževanje*. Dostopno prek: <http://www.ozs.si/Za%C4%8Dlane/Izobra%C5%BEEvalnicenter/Poklicnoizobra%C5%BEEvanje.aspx> (25. marec 2016).
75. --- 2016b. *Nacionalne poklicne kvalifikacije in temeljne kvalifikacije*. Dostopno prek: <http://www.ozs.si/Za%C4%8Dlane/Izobra%C5%BEEvalnicenter/NacionalnepoklicnekvalifikacijeNPK.aspx> (27. avgust 2016).
76. --- 2016c. *Mojstrski izpiti - pridobitev srednje strokovne izobrazbe*. Dostopno prek: <http://www.ozs.si/Za%C4%8Dlane/Izobra%C5%BEEvalnicenter/Mojstrskiizpiti.aspx> (25. marec 2016).
77. --- 2016č. *Najboljši servis za obrt in malo gospodarstvo*. Ljubljana: Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije.
78. --- 2017a. Potek opravljanja mojstrskega izpita. Dostopno prek: <http://www.ozs.si/Za%C4%8Dlane/Izobra%C5%BEEvalnicenter/Mojstrskiizpiti/Potekopravljanjaizpitainizpitniroki.aspx> (25. julij 2017).
79. --- 2017b. *Izobraževalni center OZZS*. Dostopno prek: <http://www.ozs.si/Za%C4%8Dlane/Izobra%C5%BEEvalnicenter.aspx> (25. julij 2017).

80. --- 2017c. *Obrtni register*. Dostopno prek: <http://www.ozs.si/Ponudba/Registri/Obrtniregister.aspx> (27. julij 2017).
81. --- 2017č. Interni statistični podatki organizacije. Ljubljana, 25. julij.
82. *Obrtni zakon* (ObrZ). Ur. l. RS 36/2013. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO355> (23. november 2014).
83. Oglin, Nina in Petra Došenovič. 2003. Obrt, njena opredelitev ter organiziranost v Sloveniji in EU. V *Slovenska obrt in gospodarska politika Republike Slovenije, Dnevi slovenske obrti in VII. strokovno posvetovanje Obrtne zbornice Slovenije ter Društva ekonomistov Ljubljana*, ur. Društvo ekonomistov Ljubljana, 5–16. Ljubljana: Društvo ekonomistov.
84. Pavlič, Urška. 2013. Slovenske in evropske strokovne in strateške usmeritve na področju vrednotenja in priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja. V *Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih*, ur. Tanja Vilič Klenovšek in Urška Pavlič, 38–57. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
85. Pavlovič Ilovar, Jurka. 2005. *Celovita kakovost profitnih in neprofitnih izobraževalnih ustanov, Marketinški pristop*. Univerza v Ljubljani: Fakulteta za družbene vede.
86. Pešak Mikec, Barbara. 1998. Obrt na slovenskem in njeno arhivsko gradivo. V *Obrt v našem kraju: Zbornik: strokovni seminar za mentorje zgodovinskih krožkov*, ur. Marko Štepec, 61–63. Ljubljana: Zveza prijateljev mladine Slovenije.
87. Pevec Grm, Slava, Klara S. Ermenc, Darko Mali, Primož Hvala Kamnešček, Branko Slivar, Špela Pogačnik in Mirjana Kovač. 2006. *Kurikul na nacionalni in šolski ravni v poklicnem in strokovnem izobraževanju*. Ljubljana: CIP, Center za poklicno izobraževanje.
88. PGZ. Pomurska gospodarska zbornica. 2012. *Pomurje, Regija poslovnih možnosti. Gospodarstvo regije*. Dostopno prek: http://www.p-tech.si/shared_files/rra/economy.pdf (24. julij 2017).
89. PIRA. Pomurska izobraževalno razvojna agencija, PIRA. 2017. *Pogosta vprašanja in odgovori*. Dostopno prek: <http://www.pira.si/program/4/pogosta-vprasanja.html> (25. julij 2017).
90. POMELAJ, zadruga za razvoj podeželja. 2013. *Povabilo na brezplačno usposabljanje – pletarstvo*. Dostopno prek: <http://www.pomelaj.si/povabilo-na-brezplacno-usposabljanje-pletarstvo/> (25. julij 2017).

91. --- 2015. *Rokodelska akademija 2*. Dostopno prek: <http://www.pomelaj.si/rokodelska-akademija-2/> (25. julij 2017).
92. *Pomurski obrtnik*. 2016. Analizirano besedilo glasila (januar-december). Murska Sobota: Območne obrtno-podjetniške zbornice Gornja Radgona, Lendava, Ljutomer in Murska Sobota.
93. Pomursko društvo za kakovost. 2017a. *Predstavitev društva*. Dostopno prek: <http://www.pdk-drustvo.si/predstavitev-drustva/> (24. julij 2017).
94. --- 2017b. *Izobraževanje*. Dostopno prek: <http://www.pdk-drustvo.si/izobrazevanje/> (24. julij 2017).
95. Radovan, Marko. 2003. *Motivacija zaposlenih za izobraževanje: aplikacija TvP v izobraževanju odraslih. Raziskovalno poročilo*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
96. --- in Jasmina Mirčeva. 2014. Izobraževalna udeležba in ovire odraslih – primerjava in logistična analiza. V *Motivacije in ovire pri izobraževanju za potrebe trga dela*, ur. Margerita Zagmajster, 91–114. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
97. Razvojni center Murska Sobota. 2015. *O nas*. Dostopno prek: <http://rcms.si/sl/kdo-smo> (24. julij 2017).
98. RIS Rakičan. Razvojno izobraževalno središče Dvorec Rakičan. 2017. *Izobraževanje*. Dostopno prek: <http://www.ris-dr.si/go/488/291/IZOBRAZEVANJE> (25. julij 2017).
99. RRA Mura. Regionalna razvojna agencija Mura. 2015a. *Regionalni razvojni program Pomurja 2014-2020*. Dostopno prek: http://rcms.si/sites/default/files/datoteke/staticne/RRP%202014-2020_1.0_maj%2015%20FINAL.pdf (18. april 2017).
100. --- 2015b. *Predstavitev*. Dostopno prek: <http://www.rra-giz.si/predstavitev.htm> (25. februar 2015).
101. Sargeant, Adrian. 1996. Training for growth: how can education providers assist in the development of small businesses? *Industrial and Commercial Training* 28 (2): 3–9.
102. Sedovnik, Pavel, ur. 1995. *Obrtni zakon s komentarjem*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
103. Sever, Sanja. 2017. *Novi poklici: izziv (psihološke) prihodnosti? Seminarsko delo pri predmetu Psihološka diagnostika in ukrepi v delovnem okolju*. Dostopno prek: https://psihologijadela.files.wordpress.com/2017/03/sever_novi-poklici-pdudo-seminar.pdf (14. september 2017).
104. SPTŠ. Srednja poklica in tehnična šola. 2017a. *O MIC-u*. Dostopno prek: <http://www.s-ssts.ms.edus.si/stran/o-mic-u> (29. maj 2017).
105. --- 2017b. *Izobraževanje odraslih*. Dostopno prek: <http://www.s-ssts.ms.edus.si/stran/o-mic-u> (29. maj 2017).

106. SUN Gornja Radgona. 2017. *Usposabljanja in izobraževanja*. Dostopno prek: <https://www.sun.si/poslovno-svetovanje/usposabljanja-in-izobrazevanja/> (25. julij 2017).
107. Sung, Jun Jo in Baek-Kyoo (Brian) Joo. 2011. Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 18 (3): 353–364.
108. SURS. Statistični urad Republike Slovenije. 2006. *Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije izobraževanja*. Dostopno prek: <https://www.stat.si/klasius/NewsShow.aspx?id=16> (18.03.2016).
109. --- 2016a. *Statopis. Statistični pregled Slovenije 2016*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/9199/statopis-2016.pdf> (25. maj 2017).
110. --- 2016b. *Zanimanje za slovenščino kot tuji jezik v šolskem letu 2014/1015 večje kot v letu pred tem*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/5982> (2. september 2017).
111. --- 2016c. *Udeleženci v programih, ki niso javnoveljavni, po spolu, statistične regije, Slovenija, letno*. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0953801S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/11_drugo_izobraz/01_09538_nadaljnje_izobraz/&lang=2 (26. julij 2017).
112. --- 2016č. *Udeleženci v javnoveljavnih programih po spolu, statistične regije, Slovenija, letno*. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0953803S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/11_drugo_izobraz/01_09538_nadaljnje_izobraz/&lang=2 (26. julij 2017).
113. --- 2017a. *V Sloveniji je bilo v izobraževanje (formalno in/ali neformalno) vključenih 47 % oseb (18–69 let)*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6786> (27. avgust 2017).
114. --- 2017b. *Regije v številkah. Statistični portret slovenskih regij 2017*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/9374> (25. julij 2017).
115. --- 2017c. *Delovno aktivno prebivalstvo po statističnih regijah prebivališča, statusu zaposlitve, doseženi izobrazbi in spolu, Slovenija, letno*. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0764711S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/06_akt_preb_reg_viri_strukturni/03_07647_del_aktivni_izobrazba/&lang=2 (26. julij 2017).
116. Svetina, Metka. 2013. Vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja v luči koncepta vseživljenjskega učenja. V *Ugotavljanje,*

- vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih*, ur. Tanja Vilič Klenovšek in Urška Pavlič, 14–37. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
117. Svetlik, Ivan, Nada Zupan, Miroslav Stanojević, Stane Možina, Andrej Kohont in Robert Kaše. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
118. ŠIM Ljutomer. Javni zavod za šport, izobraževanje odraslih in mladino Ljutomer. 2015. *Poslanstvo*. Dostopno prek: <http://www.simljutomer.si/Podatki/ArtMID/2816/ArticleID/31/Poslanstvo> (18. april 2015).
119. Šteferl, Ignac. 1998. Problemi in stališča slovenske obrti v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja ter povezave z zaposlovanje. V *Strokovno posvetovanje: Slovenski obrtnik in njegovo uspešno gospodarjenje v sedanjih gospodarskih razmerah v Sloveniji*, ur. Društvo ekonomistov Slovenije, 81–85. Ljubljana: Obrtna zbornica Slovenije.
120. Tome, Marija. 1999. Poklicno izobraževanje v preteklosti na Slovenskem. *Sodobna pedagogika* 50 (106): 101–122.
121. Treven, Sonja. 1998. *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
122. Tsang, Mun C. 1999. The cost of vocational training. *Education + Training* 18 (1/2): 79–97.
123. UNESCO. Institute for Lifelong Learning. 2016. *3rh Global Report on Adult Learning and Education*. Dostopno prek: <http://uil.unesco.org/system/files/grale-3.pdf> (7. september 2017).
124. Vilič Klenovšek, Tanja, Jerca Rupert in Sabina Jelenc Krašovec. 2011. *Svetovna dejavnost v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
125. --- 2013a. Nameni ugotavljanja in priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja. V *Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih*, ur. Tanja Vilič Klenovšek in Urška Pavlič, 58–75. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
126. --- 2013b. Partnerstvo v postopkih ugotavljanja in priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja. V *Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih*, ur. Tanja Vilič Klenovšek in Urška Pavlič, 246–263. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
127. Vukovič, Goran in Gozdana Miglič. 2006. *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
128. --- in Bruno Završnik. 2010. *Marketing*. Kranj: Moderna organizacija.

129. Vuković, Andrej, Helena Žnidarič, Barbara Kunčič in Marija Šibanc. 2008. *Priznavanje in potrjevanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
130. *Zakon o gospodarskih družbah* (Zgd-1). Ur. l. RS 55/2015. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4291> (25. marec 2017).
131. *Zakon o visokem šolstvu* (ZViS-UPB2). Ur. l. RS 63/2004. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/51192> (4. avgust 2017).
132. Zgaga, Pavel, Alojz Pluško, Janez Krek, Mojca Kovač-Šebart, Ljubica Marjanovič-Umek in Zdenko Medveš. 2004. *Izobraževanje in izobraževalni sistem: gradiva za pripravo Strategije razvoja Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/zr.pdf> (18.03.2016).
133. ZRSZ. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010. *Poslanstvo, vizija in ključne vrednote*. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/o_zrsz/vizija (24. julij 2017).
134. --- 2017a. *Register zunanjih izvajalcev*. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/o_zrsz/register_zunanjih_izvajalcev#Register%20izvajalcev (24. julij 2017).
135. --- 2017b. *Register zunanjih izvajalcev aktivnosti programov APZ*. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/8313/Seznam_vpisanih_v_register_vsi_sklopi.pdf (24. julij 2017).
136. Zupanc, Grom Renata. 1997. Ocena možnosti in potrebe po uvedbi marketinga v javnih šolah. *Teorija in praksa* 34 (5): 849–866.
137. --- 2013. Ugotavljanje potreb po izobraževanju odraslih. V *Ugotavljanje potreb, organizacija in vodenje programov neformalnega izobraževanja odraslih. Učbenik programa za usposabljanje strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih*, ur. Boris Bukovec 19–35. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Gradiva_ESS/NIO/NIO_40ZLUS_Ugotavljanje.pdf (6. september 2017).
138. Žalec, Natalija, Sonja Klemenčič, Tanja Možina, Tanja Vilič Klenovšek, Marija Velikonja, Nataša E. Jelenc, Sonja Benčina Crnić in Andreja Dobrovoljc. 2004. *Osební izobraževalni načrt*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
139. Walther, Belinda, Jürg Schweri in Stefan C. Wolter. 2005. Shall I train your apprentice? *Education + Training* 47 (4/5): 251–269.

PRILOGE

Priloga A: Ponudba izobraževalnih programov Ljudske univerze Murska Sobota

Vrsta izobraževalnega programa	Ime izobraževalnega programa
Programi priprav za potrjevanje NPK (za brezposelne osebe)	Viličar
	Maser
	Pomočnik natararja
	Izdelovalec kruha, potic, peciva in testenin na tradicionalen način
Programi usposabljanja in izpopolnjevanja (za brezposelne osebe - financira ZRSZ)	Voznik viličarja
	Upravljanje dviznih naprav
	Upravljanje težke gradbene mehanizacije
	Skladiščnik
	Sobarica
	Zidar
	Tesar opažev
	Polagalec keramičnih oblog
	Pleskar
	Fasader
	Osnove suhomontažne gradnje
	Maser
	Poseben program za etnično skupino Romov
	OTI - oblikovalka tekstilnih izdelkov z elementi tradicionalne tekstilne dediščine
	Družabnik/ družabnica za starejše osebe
	Ponudnik tradicionalnih pridelkov, izdelkov, storitev
UŽU - program usposabljanja za življenjsko uspešnost	
Strojnik centralnega ogrevanja	
Strojnik kompresorskih in hladilnih naprav	
Osnovna šola za odrasle	
Srednješolski programi	Cvetličar
	Vrtnar
	Trgovec
	Zaključni izpiti
	Poklicna matura
	Srednješolski programi na daljavo - DOBA (Gimnazija in Ekonomski tehnik)
Študijski programi	DOBA - Višja strokovna šola Maribor
	DOBA - Fakulteta za uporabne in družbene študije Maribor
Jezikovno izobraževanje (sodelovanje z Državnim izpitnim centrom izvajanje izpitov (Izpiti RIC) na nižji in višji ravni iz angleščine in nemščine, kjer se lahko potrdi pridobljeno znanje)	Tečaji tujih jezikov za otroke
	Angleščina
	Nemščina
	Madžarščina
	Italijanščina
	Španščina
	Francoščina
	Latinščina
	Ruščina in Poljščina
	Arabščina
	Nemščina za potrebe dela v tujini
	Nemščina za zaposlene v zdravstvu
	Englisch za biznis
	Poslovna angleščina in Poslovna nemščina
Računalniško izobraževanje	RPO - Računalniško opismenjevanje odraslih
	Študijski krožki

Vrsta izobraževalnega programa	Ime izobraževalnega programa
Ostale izobraževalne oblike	PUM - Projektno učenje mlajših odraslih
	PRERO - Posebni program za etnično skupino Romov
	UŽU - program usposabljanja za življenjsko uspešnost
	1. Usposabljanje za življenjsko uspešnost - Beremo in pišemo skupaj
	2. Usposabljanje za življenjsko uspešnost - Most do izobrazbe
	3. Usposabljanje za življenjsko uspešnost - Moj Korak
	Priprave na maturo iz matematike
	Priprave na maturo iz nemškega jezika
Priprave na maturo iz angleškega jezika	

Vir: Ljudska univerza Murska Sobota (2017c).

Priloga B: Izobraževalni programi, ki se izvajajo v okviru operacije Pridobivanje kompetenc 2016 do 2019

Programi splošnega neformalnega izobraževanja	
Učenje tujih jezikov	Splošni tečaji angleščine, nemščine, madžarščine, francoščine, italijanščine, španščine, ruščine, hrvaščine, slovaščine ali poljščine. Kombinirani tečaj angleščine in nemščine. Specifični tečaji tujega jezika (prilagojeni podjetjem).
Pridobivanje komunikacijskih veščin	Veščine dobre komunikacije oziroma sporazumevanja.
Spoznavanje zdravega življenjskega sloga	Ohranjanje delovne kondicije zaposlenih.
Izboljševanje finančne pismenosti	Učenje finančne varnosti in vodenja osebnega proračuna. Osnove računovodstva za mala podjetja.
Ozaveščanje o energetske učinkovitosti in trajnostno naravnem bivanju	Opolnomočenje posameznika za učinkovito ravnanje z energijo in okoljem,
Spodbujanje podjetnosti, samoicativnosti in osebni razvoj	Izboljšanje pomembnih veščin za uspešno lotevanje znovimi nalogami, tveganji in priložnostmi.
Programi računalniškega in digitalnega opismenjevanja	
Računalniška pismenost za odrasle	Javno veljavni program za začetnike.
Programi za izboljševanje splošne računalniške in digitalne pismenosti	Programi s posebnimi vsebinami (e-zdravje, e-uprava, e-finance, e-zavarovanje, e-izobraževanje, digitalna fotografija, spletna omrežja, dropbox, mobitel, androidi...), ki se prilagodijo potrebam podjetij.
Programi priprav pridobivanja kvalifikacije oziroma certifikata	
S temi programi pridobi posameznik javno veljavno listino oziroma certifikat, ki delodajalcem dokazuje usposobljenost za opravljanje poklica ali določenih del v okviru poklica, raven zahtevnosti ali znanja in spretnosti, ki jih zaposleni pridobi.	
1. priprave na izpit iz znanja slovenščine kot drugega in tujega jezika na osnovni ravni	
2. priprave na izpit iz znanja nemščine na osnovni ravni	
3. priprava na certificiranje računalniškega znanja: e-Citizen, ECDL start	
4. priprava na certificiranje poklicnih znanj in veščin: Čistilec prostorov; Izdelovalec kruha potic, peciva in testenin na tradicionalni način; Zeliščar; Čebelar.	
Programi usposabljanja za življenjsko uspešnost	
Most do izobrazbe	Program, ki je kombiniran z različnimi vsebinami (računalništvo, jezik, komunikacija, zdrav življenjski slog, poklicna znanja itd.), kjer zaposleni pridobijo in nadgradijo potrebna znanja za uspešnost pri delu in kakovostno življenje.
Moje delovno mesto	Obširnejši program, ki je kombiniran z vsebinami povezanim z delom in delovnim okoljem, ki se določijo v sodelovanju z delodajalcem.
Programi namenjeni tujcem oziroma priseljencem, zaposlenim v podjetjih	
Začetna integracija priseljencev	Program omogoča učenje osnov slovenskega jezika in politike zaposlovanja v Sloveniji (poti iskanja dela, organizacijska in delovna kultura – etika, zdravstveno in socialno zavarovanje, vprašanja materialne varnosti, nadaljevanje izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji itd.)
Slovenščina kot drugi tuji jezik	Program je namenjen osebam, ki se učijo slovenskega jezika kot drugega in tujega ter želijo svoje znanje preveriti in ga potrditi.

Vir: Ljudska univerza Murska Sobota 2016b.

Priloga C: Ponudba izobraževanj Območnih obrtno-podjetniških zbornic v Pomurju glede na vsebino in plačljivost v letu 2016

Finančništvo	
BREZPLAČNO IZOBRAŽEVANJE IN SVETOVANJE ZA ZAPOSLENE 2016 - 2019: Finančna pismenost in osebni proračun	Brezplačno
Računovodstvo, knjigovodstvo in davkarstvo	
Delavnica: Branje in razumevanje bilanc	Plačljivo
Delavnica: Letno poročilo in davčni obračun za leto 2015	Brezplačno
Delavnica: Aktualne dileme na področju DDV	Plačljivo
Delavnica: Davčni in računovodski vidik obračunavanja in knjiženja osebnih in drugih prejemkov fizičnih oseb	Plačljivo
Seminar: Osnove računovodenja in davkov	Plačljivo
Seminar: Davčni in poslovni vidik normirancev ter davčne novosti za leto 2017	Plačljivo
Delavnica: Priprava dolgoročnih sredstev za inventurni popis in letno poročilo	Plačljivo
Delavnica: Obdavčitev prejemkov fizičnih oseb in povračil potnih stroškov s poudarkom na aktualnih primerih in novostih	Plačljivo
Seminar: "Kaj o podjetju „povesta“ bilanca stanja in izkaz poslovnega izida ob koncu poslovnega leta"	Brezplačno
Delavnica: "Kaj lahko z davčnega vidika še naredim za moje podjetje in novosti z letom 2017?"	Plačljivo
Strokovno praktičen seminar: Računovodski in davčni obračun za leto 2016 ter davčne novosti 2017:	Plačljivo
Seminar: "Na kaj mora biti podjetnik pazljiv pri sestavi davčnega obračuna za leto 2016 in novosti pri obračunu prispevkov, ki nam jih prinaša ZPIZ-2"	Brezplačno
Poslovanje in upravljanje	
Seminar: Poslovanje v Avstriji	Plačljivo
Delavnica: Uporaba MINI BLAGAJNE po korakih	Plačljivo
Delavnica: Delo v tujini novosti in na kaj moramo biti pazljivi	Plačljivo
Delavnica: Opravljanje čezmejnih storitev v Avstriji ter novosti v letu 2016 in predlog Zakona o napatitvi delavcev v tujino	Brezplačno
Seminar: Opravljanje čezmejnih storitev v Avstriji ter novosti v letu 2017: zakon o preprečevanju dampa pri plačah in socialnih prispevkih	Brezplačno

Tuji jeziki	
BREZPLAČNO IZOBRAŽEVANJE IN SVETOVANJE ZA ZAPOSLENE 2016 - 2019: Splošni tečajji tujega jezika (angleščina, nemščina ali ostali jeziki po dogovoru)	Brezplačno
Delovno življenje (uvajanje, organiziranje dela, kakovost dela)	
Delavnica: Poslovni bonton in komunikacija na delovnem mestu	Brezplačno
BREZPLAČNO IZOBRAŽEVANJE IN SVETOVANJE ZA ZAPOSLENE 2016 - 2019: Komunikacija med sodelavci in s strankami	Brezplačno
Delavnica: Urejanje odnosov v delovnem okolju skozi praktične primere	Brezplačno
Pravno področje	
Seminar: Delovna razmerja in inšpekcijski pregledi – najpogostejša vprašanja in dileme iz prakse	Plačljivo
Seminar: ZDR-1, postopek zaposlitve in kadrovsko delo	Plačljivo
Delavnica: Kaj je že novega in kaj bo novega – mini davčna reforma	Brezplačno
Seminar: Na kaj je potrebno biti pozoren pri sklepanju in odpovedi pogodb o zaposlitvi vznikov	Plačljivo
Seminar: ZDR-1, pravilna sklenitev in odpoved pogodbe o zaposlitvi	Plačljivo
Prenos podjetij na naslednika (MOS)	Plačljivo
Uporabno računalništvo	
BREZPLAČNO IZOBRAŽEVANJE IN SVETOVANJE ZA ZAPOSLENE 2016 - 2019: Računalniška pismenost za odrasle	Brezplačno
BREZPLAČNO IZOBRAŽEVANJE IN SVETOVANJE ZA ZAPOSLENE 2016 - 2019: Programi za pridobivanje digitalnih kompetenc	Brezplačno
Varno delo in varovanje zdravja	
Seminar: Obvladovanje kostno – mišičnih bolezni in poškodb pri delu v obrtnih dejavnostih	Brezplačno
Tečaj in izpit prve pomoči za delovne organizacije	Plačljivo
Delavnica: Biti in ostati zdrav	Brezplačno
Seminar: Odpadki in ravnanje z nastalimi odpadki	Plačljivo

Področje izobraževanja	
Razpis za pedagoško andragoško usposabljanje mentorjev	Plačljivo
Razpis za mojstrske izpite	Plačljivo
Strokovno usposabljanje	
Seminar: The Italian Touch - Moda 2016 (predstavitve tehnik barvanja in striženja)	Brezplačno
Delavnica: Nexgenails izdelovanje nohtov	Brezplačno
Ponudba: Izvajanje izobraževalnega programa avtokaroserist v Murski Soboti	Plačljivo
Usposabljanje in izpit za klimatske naprave	Plačljivo
Seminar za frizerje: Look & Learn	Brezplačno
Seminar za frizerje in kozmetike: Tečaj ličenja	Brezplačno
Predavanje: "Na kaj biti pozoren, ko vas obišče inšpektor Uprave za varno hrano"	Plačljivo
Redno usposabljanje voznikov za prevoz potnikov in blaga v cestnem prometu za leto 2017	Plačljivo
Delavnica za frizerje in kozmetike: izdelovanje nohtov	Brezplačno
Kratka informativna delavnica za živilce o novostih	Brezplačno
Strokovni seminar: Dobra higienska praksa HACCP	Plačljivo
Seminar: Najpogostejše napake pri elektro inštalacijah in strelovodnih napravah, ugotovljene pri pregledih (MOS)	Plačljivo
Seminar: Novosti na področju Wi-fi omrežij, krmilnikov in računalniško vodenih procesov (MOS)	Plačljivo
Redno usposabljanje KODA 95 (program 2012, 2013, 2104, 2015/modul 1 in 2016/modul 2)	Plačljivo
Seminar: 5 brezplačnih idej za povečanje prodaje in dobička v vašicvetličarni (sejem Flora)	Plačljivo

Vir: Pomurski obrtnik (2016).

Priloga Č: Vsebinski sklopi v vprašalniku

SPLOŠNI PODATKI		
Velikost podjetja (Q14)	ordinalna spremenljivka	4 vrednosti
Spol anketiranega (SPOL)	nominalna spremenljivka	2 vrednosti
Starost (STAROST)	ordinalno oblikovana spremenljivka	6 vrednosti
Izobrazba (IZOB)	ordinalna spremenljivka	13 vrednosti
SKLOP USTREZNOST IZOBRAŽEVANJ		
Ustreznost ponudbe izobraževanj v Pomurju potrebam podjetja (Q4)	nominalna spremenljivka	2 vrednosti
Ocena ponudbe izvajalcev izobraževanj v Pomurju (Q5)	5 ordinalnih spremenljivk	5 vrednosti (zelo nepomembno, nepomembno, niti pomembno niti nepomembno, pomembno, zelo pomembno)
Najbolj pogrešana vsebina med ponudbo izobraževanj v Pomurju (Q6)	nominalna spremenljivka	14 vrednosti
SKLOP INFORMIRANOSTI O PONUDBI IZOBRAŽEVANJ		
Informiranost o ponudbi izobraževanj v Pomurju (Q8_2)	nominalna spremenljivka	2 vrednosti
Redni izvajalec informiranja o ponudbi izobraževanj v Pomurju (Q7)	nominalna spremenljivka	23 vrednosti
Način obveščanja o ponudbi izobraževanj v Pomurju (Q8)	nominalna spremenljivka	7 vrednosti
SKLOP OVIRE PRI VKLJUČEVANJU V IZOBRAŽEVANJA		
Glavna ovira ne vključevanja v izobraževanja (Q11)	nominalna spremenljivka	11 vrednosti
Pomembnost posameznih ovir pri vključevanju v izobraževanja (Q12)	10 ordinalnih spremenljivk	5 vrednosti (zelo nepomembno, nepomembno, niti pomembno niti nepomembno, pomembno, zelo pomembno)
SKLOP VKLJUČEVANJA ZAPOSLENIH V IZOBRAŽEVALNE PROGRAME		
Pogostost vključevanja v izobraževanja (Q1)	ordinalna spremenljivka	5 vrednosti
Pomurski izvajalci vključenih izobraževanj (Q2)	nominalna spremenljivka	23 vrednosti
Vrste izobraževalnih programov, ki so se jih anketirani in/ali njihovi zaposleni udeležili (Q3)	ordinalna spremenljivka	3 vrednosti
RAZLOGI ZA VKLJUČEVANJE V IZOBRAŽEVANJA		
Glavni razlog za vključevanje v izobraževanja (Q9)	nominalna spremenljivka	12 vrednosti
Pomembnost razloga pri vključevanju v izobraževanja (Q10)	11 ordinalnih spremenljivk	5 vrednosti (zelo nepomembno, nepomembno, niti pomembno niti nepomembno, pomembno, zelo pomembno)

Priloga D: Anketni vprašalnik

Spoštovani,

sem obrtnica in hkrati študentka magistrskega programa Upravljanje človeških virov in znanje na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani ter pišem magistrsko nalogo z naslovom "Usklajenost ponudbe in povpraševanja po izobraževalnih programih za obrtna podjetja v Pomurju", pri čemer želim ugotoviti ali ponudba izvajalcev izobraževanj v Pomurju ustreza potrebam obrtnih podjetij. Pri izdelavi magistrske naloge je vaše sodelovanje ključno, zato prosim, če si vzamete cca. 8 minut časa in s klikom na Naslednja stran pričnete z izpolnjevanjem ankete.

Q1 - Kako pogosto se vključujete (vključno z zaposlenimi) v izobraževanja?

- Nikoli
- Redko
- Včasih
- Pogosto
- Zelo pogosto

Q2 - Pri katerih pomurskih izvajalcih se vključujete v izobraževanja?

Možnih je več odgovorov

- Območne obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava)
- Pomurska gospodarska zbornica
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Pomurski območni zavodi)
- Ljudska univerza Murska Sobota, Zavod za permanentno izobraževanje
- Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona
- Javni zavod za šport, izobraževanje in mladino - ŠIM Ljutomer
- Ljudska univerza Lendava
- Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje
- Srednje poklicne in strokovne šole v Pomurju
- Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola
- Pomurski tehnološki park
- Razvojni center Murska Sobota
- Razvojna agencija Sinergija
- Pomurska izobraževalno razvojna agencija PIRA
- Prleška razvojna agencija, GIZ
- PORA, razvojna agencija Gornja Radgona
- Lokalna razvojna fundacija za Pomurje
- Raziskovalno izobraževalno središče Dvorec Rakičan
- Pomursko društvo za kakovost
- SUN Gornja Radgona d. o. o.
- POMELAJ, zadruga za razvoj podeželja z. o. o.
- Avtobusni promet Murska Sobota d. d.
- Drugo:

Q3 - V katere vrste izobraževalnih programov se vključujete (vključno z zaposlenimi)?

Možnih je več odgovorov

- Programi za pridobitev poklicne in strokovne izobrazbe
- Programi za usposabljanje in izpopolnjevanje

Programi neformalnega izobraževanja

Q4 - Ali ponudba izobraževanj v Pomurju ustreza potrebam vašega podjetja?

Da

Ne

Q5 - Ocenite ali ponudba naslednjih izvajalcev izobraževanj v Pomurju ustreza potrebam vašega podjetja?

	sploh ne ustreza	ne ustreza	niti ustreza, niti ne ustreza	ustreza	zelo ustreza
Območne obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ljudska univerza Murska Sobota	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ljudska univerza Lendava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q6 - Katero vsebino pogrešate med ponudbo izobraževanj v Pomurju?

Možnih je več odgovorov

- Izpopolnjevanje (dopolnjevanje že obstoječega znanja)
- Usposabljanje (pripravnništvo, uvajanje, dopolnilno uvajanje, priučitev, preusposabljanje itd.)
- Uporabno računalništvo
- Tuji jeziki
- Pravno področje
- Računovodstvo, knjigovodstvo, davkarstvo
- Komuniciranje
- Marketing in oglaševanje
- Organizacija dela in kakovost dela
- Poslovanje in upravljanje
- Varno delo in varovanje zdravja
- Finančništvo
- Osebni razvoj
- Drugo:

Q8_2 - Ali ste o ponudbi izobraževanj v Pomurju dovolj informirani?

Da

Ne

Q7 - Kateri izvajalec vas redno informira o ponudbi izobraževanj v Pomurju?

Možnih je več odgovorov

- Območne obrtno-podjetniške zbornice (Murska Sobota, Gornja Radgona, Ljutomer, Lendava)
- Pomurska gospodarska zbornica
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Pomurski območni zavodi)
- Ljudska univerza Murska Sobota, Zavod za permanentno izobraževanje
- Javni zavod Knjižnica Gornja Radgona
- Javni zavod za šport, izobraževanje in mladino - ŠIM Ljutomer
- Ljudska univerza Lendava

- Medpodjetniški izobraževalni center Pomurje
- Srednje poklicne in strokovne šole v Pomurju
- Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola
- Pomurski tehnološki park
- Razvojni center Murska Sobota
- Razvojna agencija Sinergija
- Pomurska izobraževalno razvojna agencija PIRA
- Prleška razvojna agencija, GIZ
- PORA, razvojna agencija Gornja Radgona
- Lokalna razvojna fundacija za Pomurje
- Raziskovalno izobraževalno središče Dvorec Rakičan
- Pomursko društvo za kakovost
- SUN Gornja Radgona d. o. o.
- POMELAJ, zadruga za razvoj podeželja z. o. o.
- Avtobusni promet Murska Sobota d. d.
- Drugo:

Q8 - Na kakšen način ste obveščeni o ponudbi izobraževanj v Pomurju?

Možnih je več odgovorov

- Pošta
- Elektronska pošta
- Časopisje
- Spletne strani ponudnikov
- Izobraževalni sejmi
- Priporočila
- Drugo:

Q9 - Kateri je glavni razlog za vključevanje v izobraževanja?

- Zahteva delodajalca
- Nujnost zaradi potrebe
- Boljša plača
- Povečanje uspešnosti dela
- Dvig ravni izobrazbe oz. kvalifikacije
- Razvoj kariere
- Napredovanje
- Mreženje
- Osebni razvoj
- Interes
- Pridobitev praktičnega znanja in spretnosti
- Drugo:

Q10 – V kolikšni meri so vam pomembni naslednji razlogi pri vključevanju v izobraževanja?

	zelo nepomembno	nepomembno	niti pomembno, niti nepomembno	pomembno	zelo pomembno
Zahteva delodajalca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nujnost zaradi potrebe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Boljša plača	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	zelo nepomembno	nepomembno	ni pomembno, ni nepomembno	pomembno	zelo pomembno
Povečanje uspešnosti dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dvig ravni izobrazbe oz. kvalifikacije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Razvoj kariere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Napredovanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mreženje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osebni razvoj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pridobitev praktičnega znanja in spretnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q11 - Izberite glavno oviro, zaradi katere se ne vključujete v izobraževanja.

- Previsoki stroški izobraževanja
- Pomanjkanje časa
- Družinske obveznosti
- Oddaljenost od kraja izobraževanja
- Ni interesa
- Ni motivacije
- Strah pred neuspehom
- Neustreznost izobraževalnih programov s potrebami podjetja
- Neprilagojenost izobraževalnih programov
- Slaba informiranost
- Drugo:

Q12 - V kolikšni meri so vam pomembne ovire pri vključevanju v izobraževanja?

	Zelo nepomembna	Nepomembna	Niti pomembna, niti nepomembna	Pomembna	Zelo pomembna
Previsoki stroški izobraževanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomanjkanje časa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Družinske obveznosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oddaljenost od kraja izobraževanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ni interesa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ni motivacije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strah pred neuspehom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neustreznost izobraževalnih programov s potrebami podjetja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neprilagodljivost izobraževalnih programov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slaba informiranost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q13 - Obrtna dejavnost vašega podjetja:

- Cvetličarska in vrtnarska dejavnost
- Dimnikarska dejavnost
- Domača in umetnostna obrt
- Elektro dejavnost
- Elektronika in mehatronika
- Fotografske in sorodne dejavnosti

- Frizerska in kozmetična dejavnost
- Gostinska in turistična dejavnost
- Gradbeniška dejavnost
- Grafično papirna dejavnost
- Inštalaterstvo - montaža energetskih naprav
- Kamnoseštvo, teracerstvo in betonski izdelki
- Kleparska, krovska in tesarska dejavnost
- Kovinarska dejavnost
- Lesne dejavnosti
- Optična dejavnost
- Pekarska in slaščičarska dejavnost
- Pleskarstvo in črkoslikarstvo
- Pogrebniška dejavnost
- Predelava plastičnih mas
- Prometna dejavnost
- Računalniška dejavnost
- Računovodska dejavnost
- Storitve z gradbeno mehanizacijo
- Tekstilna dejavnost
- Trgovina in posredništvo
- Urarska dejavnost
- Zlatarska dejavnost
- Živilska dejavnost
- Drugo:

Q14 - Glede na velikost podjetja spadate v:

- Mikro podjetja (do 10 zaposlenih)
- Mala podjetja (do 50 zaposlenih)
- Srednje velika podjetja (do 249 zaposlenih)
- Velika podjetja (250 in več zaposlenih)

IF (1) (Demografija)

XSPOL - Spol:

- Moški
- Ženski

IF (1) (Demografija)

XSTAR2a4 - V katero starostno skupino spadate?

- do 20 let
- 21 - 30 let
- 31 - 40 let
- 41 - 50 let
- 51 - 60 let
- 61 let in več

IF (1) (Demografija)

XIZ1a2 - Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- Nedokončana osnovna šola
- Dokončana osnovna šola
- Nacionalna poklicna kvalifikacija
- Nižja poklicna šola (2 leti)
- Srednja poklica šola (3 leta)
- Poklicno tehnična šola (3+2 leti)
- Srednja strokovna šola (4 leta)
- Višja strokovna šola
- Visoka strokovna šola
- 1. bolonjska stopnja
- Univerzitetna izobrazba
- 2. bolonjska stopnja
- Magisterij, specializacija, doktorat