

UDELEŽBA ZAPOSLENIH IZ MALIH IN SREDNJE VELIKIH PODJETJIH V FORMALNEM IZOBRAŽEVANJU

**Projekt: Prispevek izobraževalnega sistema na poti v
evropsko družbo vseživljenjskega učenja (LLL2010):
Podprojekt 4**

**Dr. Angela Ivančič, Mag. Jasmina Mirčeva, Dr. Vida A.
Mohorčič Špolar**

Raziskavo financirajo:

- Šesti okvirni program EU
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
- Ministrstvo za šolstvo in šport



1. Uvod

Transformacija strukture gospodarstva je bila v Sloveniji, in je še proces, ki se nadaljuje. Le-ta vključuje lastninsko sestavo podjetij, fragmentacijo velikih gospodarskih sistemov in rast malih in srednje velikih podjetij. Nekateri priznani strokovnjaki kot Senge, Marquardts, Argyris in drugi ugotavljajo, da je predpogoj za doseg višje ravni inovacij in razvoja vseživljenjsko učenje ter učinkovito prilagajanje spretnosti zato, da bi lažje odgovorili potrebam zaposlenih in organizacij. Znano je, da v podjetjih predstavljata pomanjkanje časa in neprimerno razvita dejavnost HRM dejavnika, ki negativno vplivata na dostopnost zaposlenih do izobraževanja in usposabljanja v teh podjetjih. Rezultati raziskav tudi kažejo, da so manjša podjetja bolj fleksibilna pri politiki zaposlovanja, saj ponavadi najemajo usposobljeno delovno silo, ki jo zahteva delovni proces in se pogosteje poslužujejo bolj gibkih načinov dela.

Podprojekt, del širše raziskave »Prispevek izobraževalnega sistema na poti v evropsko družbo vseživljenjskega učenja – LLL2010«, je raziskoval udeležbo zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetjih v formalnem izobraževanju¹ z vidika poslovne strategije podjetja, strategije HRM in načinov vodenja ter dejavnikov, ki spodbujajo/ovirajo udeležbo v formalnem izobraževanju tako z vidika vodstva kot z vidika udeležencev samih. Namen vsega tega je priprava širšega konceptualnega okvira o učinkovitosti vseživljenjskega učenja ob upoštevanju organizacijskega in posameznikovega pogleda na izobraževanje.

Mala in srednje velika podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, so bila izbrana na podlagi vnaprej opredeljenih kriterijev – tip lastnine, sektor gospodarstva, spolna in izobrazbena uravnoveženost udeležencev.

¹ V tem kontekstu razumemo formalno izobraževanje kot izobraževanje, ki ga zagotavlja sistem šol in drugih izobraževalnih institucij vseh stopenj, ki predstavlja nepretrgano 'lestev' izobraževanja s polnim časom. Konča se s spričevalom, ki je navadno vstopnica v naslednjo stopnjo izobraževanja (SP4 navodila).

Podrobneje je bilo raziskanih devet podjetij, od tega tri mala (10 do 49 zaposlenih) in šest srednje velikih (50 to 249 zaposlenih). Štiri podjetja so iz proizvodnega sektorja (eno iz predelovalnih dejavnosti, eno s področja vzdrževanja in popravil motornih vozil ter dve s področja kemične dejavnosti), pet pa iz servisnih dejavnosti.

Pri izboru podjetij sta bila uporabljena dva pristopa –vzpostavljene mreže ponudnikov izobraževalnih storitev ter podjetij in Poslovni imenik Slovenije (PIRS)². Pet podjetij je bilo izbranih iz že vzpostavljenih mrež s telefonskim stikom. Na podlagi podatkov iz PIRSa je raziskovalni tim pripravil listo več kot 20-tih podjetij glede na zahteve raziskave in s primerjavo podatkov, ki so bili objavljeni na spletnih straneh, če so le-ti bili dostopni. V naslednji fazi so bila podjetja pisno povabljeni k sodelovanju v raziskavi. Štiri podjetja z liste so pristala na sodelovanje³ medtem, ko je šestnajst podjetij sodelovanje odklonilo ali pa so bila izločena, ker niso odgovarjala vnaprej opredeljenim kriterijem⁴. Razlogi za zavrnitev so bili: pomanjkanje časa, bojazen vodstva, da bi lahko izdali kakšno poslovno skrivnost in pomanjkanje zanimanja. Razlogi za izločitev z liste glede na vnaprej opredeljene kriterije so bili: več kot 249 zaposlenih, noben od zaposlenih ni bil vpisan v formalno izobraževanje, podjetje v javni lasti, odsotnost zaposlenih, ki so bili v formalnem izobraževanju, podjetje je bilo del drugega, večjega podjetja. Glavne značilnosti podjetij, ki so odklonila sodelovanje v raziskavi (naziv, datum stika, ime direktorja, razlog za odklonitev in druge opombe) so shranjena v posebni mapi.

V podjetjih, ki so sodelovanje sprejela, je imena udeležencev v formalnem izobraževanju, ki naj bi jih intervjuvali posredovalo vodstvo.

² Podatki, ki smo jih pridobili v podprojektu SP3 niso bili uporabni. Udeleženci so namreč prihajali iz večjih podjetij, ali so bili nezaposleni ali pa podjetje ni ustrezalo opredeljeni lastninski strukturi.

³ Aneks: Zbirna tabela podjetij in njihovih glavnih značilnosti.

⁴ Vsa podjetja ne obnavljajo redno informacij v Poslovnem imeniku. Zaradi tega je PIRS manj zanesljiv.

Podatki so bili pridobljeni s polstrukturiranim intervjujem. V izbranih podjetjih je bilo intervjuvanih 32 oseb, od tega devet z vodstvom podjetja (direktor ali vodja kadrovske službe ali sektorja), trije z linijskimi vodji in dvajset z zaposlenimi, ki so vpisani v formalno izobraževanje.

Da ne bi po nepotrebnem podaljševali čas intervjuja je vodstvo vnaprej prejelo pisno informacijo, v kateri je bilo pojasnjeno za kakšne vrste podatkov so zainteresirani raziskovalci.

Intervjuji so se odvijali v prostorih podjetja in v delovnem času. Posneli smo jih in kasneje transkribirali. Anonimnost podatkov je zagotovljena.

Zaprošene 'trde' podatke so predložile odgovorne osebe v podjetju v času intervjuja ali po njem. Če so bili podatki dostopni na Internetu je bil uporabljen ta vir.

Intervjuje smo analizirali z uporabo kvalitativnih metod. Za posamezna podjetja so pripravljene študije primera, ki so tudi glavni in najpomembnejši vir za pripravo nacionalnega poročila.

2. Formalno izobraževanje odraslih in njegova pomembnost za podjetja

2.1 Sistemski okvir in podlage

V preteklih dvajsetih letih je Slovenija izvedla v različne izobraževalne reforme, ki naj bi prispevale k modernizaciji šolskega kurikula in ga prilagodila, v primeru poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, potrebam gospodarstva. V reformi leta 1996 je bila sprejeta šolska zakonodaja, ki je zaobjela celotno izobraževalno vertikalno (zakonodaja v visokem šolstvu je bila sprejeta že prej), ki je bila dopolnjena v letih 2004 in 2006 (Zakon o osnovni šoli 1996, Zakon o

poklicnem in strokovnem izobraževanju (1996, 2006), Zakon o gimnazijah (1996) in Zakon o visokem šolstvu (1993, 2004)).

Zakonodaja je prinesla mnoge spremembe, med drugim tudi na področju upravljanja. Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja je uvedel strokovne svete na področju vzgoje in izobraževanja. Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje ima 14 članov in predsednika, ki ga imenuje Vlada Republike Slovenije. Člani sveta in predsednik so izbrani izmed poznanih strokovnjakov s področja poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja. Sestava članov sveta je naslednja: pet jih imenujejo različna ministrstva (dva Ministrstvo za šolstvo in šport), pet jih imenujejo ustrezne zbornice, štiri pa sindikati.

Zakonodaja daje možnost večje udeležbe socialnim partnerjem pri planiranju politike izobraževanja in usposabljanja, pri definiranju učnih ciljev, načrtovanju in izvedbi programov izobraževanja in usposabljanja in pri delitvi odgovornosti za celotno vertikalno izobraževanja in usposabljanja. Deregulacija z vidika večje avtonomije regij in izvajalcev pri možnostih definiranja kurikula (20% le-tega) je bila dana relativno pozno (Ivančič 2007).

Ne glede na zakonsko regulativo je formalno izobraževanje redko, če sploh kdaj, uspelo izpolniti pričakovanja podjetij. Razlogov je več in so podobni razpravam v skoraj vseh evropskih državah - kakšno naj bo izobraževanje: za specifično delovno mesto ali za širše področje dela in nekaj več. V zvezi z investiranjem podjetij v formalno izobraževanje je bila, tako bi lahko rekli, zlata doba zanj v sredini 70-tih in 80-tih let 20. stoletja, ko je Zakon o združenem delu in iz njega izpeljani dokumenti zavezoval podjetja, da so oddvojila določena sredstva za izobraževanje. V tranzicijskem obdobju in ob visoki stopnji brezposelnosti (9.1% v letu 1993) so podjetja najprej odpuščala tiste brez ustreznih kvalifikacij. Da bi podjetja konsolidirala svojo dejavnost in se obdržala na trgu, niso iskala

notranjih rezerv pač pa so zaposlovala ustrezno usposobljeno delovno silo, ki so jo našla na trgu dela. V primeru, da so že investirala, so investirala predvsem v neformalno izobraževanja.

Rezultati raziskav iz sredine 90-tih let so pokazali, da se je Slovenija leta 1991 soočala z naslednjo situacijo:

- 17% populacije v starosti 15 let in več ni imelo dokončane osnovne šole ali je bilo brez nje,
- 30% populacije je dokončalo osnovno šolo,
- 42,8% populacije je končalo srednjo šolo,
- 8,8% populacije je imelo univerzitetno izobrazbo ali visokošolsko ne-univerzitetno izobrazbo (ISCED 5 in 6).

Da bi spremenili tako stanje, so bili na nacionalni ravni sprejeti nekateri ukrepi. Med njimi je bilo investiranje v izobraževanje tisto, ki je našlo mesto v mnogih ključnih nacionalnih dokumentih (npr. ključni razvojni cilji obdobja 2006-2013: učinkovito ustvarjanje, dvosmerni pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta). Med dokumenti, ki so poudarjali komparativno prednost formalnega izobraževanja odraslih vsakega podjetja in jih je sprejel tudi parlament je bila Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih (NPIO, 2004) sprejeta za obdobje 2004 do 2010. Med štirimi globalnimi cilji, ki jih mora resolucija doseči na treh prednostnih področjih je tudi zviševanje izobrazbene ravni prebivalstva ter izobraževanje in usposabljanje za trg dela.

Kar se tiče dvigovanja izobrazbene ravni NPIO predvideva, da bi vsaj 50% odraslih brez osnovnošolske izobrazbe to izobrazbo tudi doseglo, medtem ko naj bi vsaj 25% tistih, ki so niso dokončali srednje šole, dosegli izobrazbo, ki jo dajeta poklicna šola, srednja strokovna ali splošna šola. Vsaj desetina tistih z dokončano srednjo šolo pa naj bi dosegla višjo strokovno izobrazbo. Pri tem bodo upošteevane zahteve trga dela, ciljna

skupina pa so odrasli brez stopnje izobrazbe in brezposelni. Kot prednostno področje je opredeljeno naravoslovno-tehnično področje.

Da bi dosegli cilje, ki jih opredeljuje NPIO so predvidena tudi potrebna sredstva. V Resoluciji je predvideno, da bi 39,2% vseh sredstev bodisi iz nacionalnega proračuna ali iz Evropskega socialnega sklada bilo namenjenih dvigovanju izobrazbene ravni slovenskega prebivalstva, med njimi tudi zaposlenim. V primeru zaposlenih so predvideni še drugi ukrepi –tisti, ki imajo nizko stopnjo izobrazbe in je zaradi tega njihovo delovno mesto v nevarnosti so posebna ciljna skupina tretjega prednostnega področja. Njihovo izobraževanje se financira ali sofinancira z javnimi sredstvi.

Po podatkih, ki jih je dala raziskava Andragoškega centra leta 2004 izvedena na reprezentativnem vzorcu odrasle populacije stare med 16 in 65 let⁵, je bilo 7,9% odraslih vpisanih v formalno izobraževanje. Njihovo zanimanje je bolj veljalo doseganju univerzitetne in ne-univerzitetne (43% in 14% - skupaj 57%) kot pa srednješolske (23,5%) izobrazb. Raziskava je tudi pokazala, da v večini primerov odrasli sami ali njihove družine plačujejo izobraževanje (64%), lahko jim ga sofinancira tudi javni sektor, 30% vpisanim v formalno izobraževanje stroške le-tega krijejo podjetja (Ivančič v: Mohorčič et al., 2005).

Udeležba v izobraževanju je najvišja v sektorju trgovine (15,2%). Sledijo jim zaposleni v financah in zavarovalništvu (13,8%) ter javnem (13,4%) sektorju (Ivančič v: Mohorčič et al., 2005). Relativno visoka je bila tudi udeležba zaposlenih v izobraževanju v kmetijstvu, lovstvu in gozdarstvu (11,5%) ter v proizvodnji in distribuciji elektrike, plina in vode (10%). V ostalih sektorjih je bila udeležba okoli 6%.

⁵ Udeležba je bila merjena s participacijo v formalnem in neformalnem izobraževanju v obdobju 12 mesecev pred intervjujem.

Z vidika mednarodne klasifikacije poklicev (ISCO) je raziskava v letu 2004 identificirala štiri skupine poklicev, kjer so bile priložnosti za participacijo v formalnem izobraževanju relativno dobre (Ivančič in: Mohorčič et al., 2005): oborožene sile (20%), strokovnjaki (18%), uradniki (14,7%) in tehniki (14.1%). V poklicih kot so zakonodajalci, višji uradniki in menedžerji je bila udeležba 11,4% medtem, ko v ostalih poklicih⁶ ni presegla 10%.

Ne glede na zavezanost Vlade vseživljenjskemu učenju so še vedno skupine in poklici, ki imajo boljši dostop do formalnega izobraževanja kot druge skupine in poklici. Vendar je videti, vsaj z vidika financiranja, da je učenje, še posebej pa formalno izobraževanje stvar posameznika, gledano z oči slovenskih podjetij. Čeprav podatki kažejo, da investirajo v izobraževanje, raziskava tudi pokaže, da to delajo v omejenem obsegu. Večina izobraževanja, ki ga financirajo je namenjena usposabljanju in neformalnemu izobraževanju.

2.2. Odnos med udeležbo v formalnem izobraževanju in potrebami po spretnostih na delovnem mestu

Menedžerji/podjetniki v slovenskih malih in srednje velikih podjetjih razumejo formalno izobraževanje kot šolsko izobraževanje, ki udeležencem daje javnoveljavno listino, stopnjo izobrazbe ter poklic. Vseeno pa obstaja razlika v tem, kako pomembna se jim zdi stopnja izobrazbe z vidika produktivnosti in konkurenčnosti posameznega podjetja. Kadar gre za proizvodne delavce (modre ovratnike) je splošno sprejeto mnenje, da lahko po nekaj letih dela, delovnih izkušnjah ter usposabljanju na delu, dobro obvladajo svoje delo. Tudi sicer delodajalci poskušajo zaposliti ljudi, ki že imajo zahtevano stopnjo izobrazbe, kar niti ni težko, glede na ponudbo dobro izobražene delovne sile na trgu dela.

⁶ Delavci v servisih ter prodajalci v trgovinah in marketih – 8,1%, kvalificirani kmetijski delavci in ribiči – 10%, obrtni in sorodni poklici – 6%, upravljalci strojev in naprav – 3% in osnovni poklici – 2,3%.

Vendar tu ne gre zgolj za stopnjo formalne izobrazbe, temveč tudi, in predvsem, za vrsto spretnosti, ki jo dajejo veljavne kvalifikacije. Na nekaterih področjih je zaznati pomanjkanje ustreznih kvalifikacij in spretnosti in tako se morajo mala in srednje velika podjetja, prav tako kot velika, soočiti s tem fenomenom. Oboji, tako mala in srednje velika, ter tudi velika podjetja, izziv rešujejo s pomočjo ponudbe programov na izobraževalnem trgu. Statistični podatki kažejo, prav tako kot naša raziskava, določeno pomanjkanje ali celo odsotnost nekaterih izobraževalnih programov. Prav tako pa tudi kažejo, da mladina, tako kot zaposleni, ne kaže zanimanja za izobraževanje v programih, ki jih potrebuje trg dela. To je največkrat primer pri tehničnem področju izobraževanja na srednješolski in terciarni ravni. Nekatera podjetja poskušajo reševati problem tako, da zaposlujejo osebe, ki so v nekem določenem času opustile izobraževanje, ki jih potem spodbujajo, da to izobraževanje dokončajo kot odrasli študenti. Nekatera podjetja zaposlujejo ljudi, ki imajo višjo raven izobrazbe kot jo zahteva delovno mesto, vendar pa njihove kvalifikacije ne ustrezajo zahtevam dela.

»(...), recimo, v razvoju in tehnologiji imamo večinoma inženirje in tehnike, še celo več inženirjev kot tehnikov, ker je pomanjkanje tehnikov. V proizvodnji imamo dobro izobrazbeno strukturo, večinoma zato, ker so v tej regiji zaposlitvene možnosti skromne...In tako je veliko delavcev s srednjo šolo (ISCED 3B in ISCED 4B) zaposlenih v proizvodnji in to je ...kar malo me je strah zaradi tega...« (Primer H; L-1, str. 6: 37-42)

Verjetno investicije v višje stopnje izobraževanja, v raziskovanih podjetjih, ne pomenijo zgolj investicij v proizvodno delo in spretnosti zaposlenih. Iz intervjujev z vodilnimi je mogoče sklepati, da višje ravni formalne izobrazbe uporabljajo v različne namene, tudi kot mehanizem razvrščanja/izbiranja, kazalnik posameznikove zmožnosti usposabljanja ali splošnih spretnosti, kot temelj za organizacijsko/osebno napredovanje ipd.

»Formalna oblika izobraževanja je prav gotovo pomembna, da nekdo osnovo ima, da se potem lahko zaposli... je to samo prva stopnica k temu, da lahko potem nekje začne delat, vse ostalo je pa potem izobraževanje ob delovnem procesu ... ker v tem delu je treba bit ves čas na tekočem, ker se stvari vsakodnevno spreminjajo, tako na področju stroke, tako na področju proizvodnje, razvoja in pa tudi na področju ostalih služb« (Primer C; M; str.5:45-51).

«Certifikati dajejo pravzaprav formalno potrdilo o doseženi kompetenci al' pa o znanju zaposlenega. Veliko je pomembno dokazilo, vendar pa je še pomembnejša ocena nadrejenega, kako zaposleni pridobljeno znanje zna uporabi v praksi « (Primer D; M; str.11: 34-37).

»Če nič drugega, da človeku (formalno izobraževanje) osebno in tudi to je nekaj pozitivnega ... on si mora znati organizirati delo, on mora biti zelo discipliniran, če ne, tega ne zmoreš narediti in to je sigurno en velik prispevek v rasti osebnosti« (Primer H, M; str. 4:14-16).

Ne glede na tako širok pogled ima menedžment zadržke pri podpori vpisa v izobraževalne programe tam, kjer podjetje ne potrebuje tovrstne kvalifikacije. Tako ne zagotavlja ustreznih možnosti ali promovira izobraževanja ne v podjetju, ne na lokalnem trgu dela.

»Največkrat smo skeptični, ko se odločajo za obliko, ki je čisto mimo, ko grejo gimnazijci, ki obupajo nad študijem nečesa pa se potem tukaj zaposlijo, pa potem vpiše, ko mladina potem, ko je maturirala izpade iz univerzitetnega študija, se zaposli tu in se potem vpiše ... ker tehnične fakultete ne moreš delati ob delu ... časovno je zelo zahtevno, neke družboslovne pa lahko, tiste lažje delaš« (Primer H, M; str. 4: 22-26).

Po drugi strani pa intervjuvanci vidijo formalno izobraževanje kot tisto, ki zagotavlja široko in kompleksno znanje, ki ga je moč dopolniti z

neformalnim izobraževanjem in učenjem na delovnem mestu. Informacije pridobljene z intervjuji hkrati tudi kažejo, da posameznikova odločitev za vpis v formalno izobraževanje ne izhaja vedno iz zahtev sedanjega delovnega mesta ali planov razvoja človeških virov v podjetju. Odločitev je povezana tudi s pričakovanjem zaposlitve za nedoločen čas, za izboljšanje družbenega položaja in lastnega ugleda, zaradi poglobljanja in modernizacije znanja na strokovnem področju, zato, da bi dokončal nekaj, kar je bilo začetega, zaradi izboljšanja kariernih možnosti.

...«Čist' odkrito, provokacije doma, to je bil vzrok, pa trma, provokacije mojga mož, k je reku, pa dej narest, pa zakaj, k sm to nameravala že dolga leta delat pa skoz odlašam...» (Primer D; U1, str.5: 3-7).

»Ko sem bil še mulc, sem razdiral avtomobilčke, bicikle, mopede in sem bil srečen. Se pravi me malo strojniški del zanima in recimo, kaj jaz vem, ko je prišel vodoinštalater, sem bil zraven njega. Tako da me zanimajo...sem rekel uredu, nekaj bom s tem v službi odnesel, pa tudi po domače rečeno, za dušo»(Primer F; U1, str. 4: 26-32).

Posameznikova odločitev, da izboljša stopnjo formalne izobrazbe je tudi, vsaj deloma, odraz inflacije šolskih spričeval in diplom na trgu dela. Mnenje, da 'dandanašnji srednja šola (ISCED 3B) ni več dovolj' (Primer E; str. 9) je splošno razširjeno. Zaradi takega razmišljanja tisti, ki imajo izobrazbo ISCED 3B in ISCED4 želijo pridobiti vsaj višjo strokovno izobrazbo medtem, ko želijo tisti z ISCED 3C in ISCED 4 doseči tisto stopnjo, ki jim omogoča vpis v terciarno izobraževanje.

«... enkrat prekinu, pol sm pa pršu do spoznaja, da je treba mal dvignt nivo» (Primer D; U2, str. 5: 19-20).

3. Vzorci podpore/odsotnost podpore formalnemu izobraževanju v podjetjih

Ob analiziranju vzorce podpore ali odsotnosti le-te za formalno izobraževanje ni mogoče ponuditi enotnega modela za državo, čeprav so bila v raziskavo vključena podjetja določene velikosti. V primeru Slovenije je videti, da podpora formalnemu izobraževanju ali odsotnost le-te sovпада z razumevanjem pojava s strani menedžmenta v majhnih in srednje velikih podjetjih. Kadar se formalno izobraževanje razume kot proces, ki vodi k pridobitvi višje stopnje izobrazbe se to v podjetju smatra kot stvar skrbi posameznika, kot izobraževanje, ki bi moralo biti končano prej, preden je posameznik stopil na trg dela. V tem primeru je formalno izobraževanje popolnoma prepuščeno posameznikovim sposobnostim in ambicijam.

«Zdej ta prvo mi zaposlujemo ljudi, ki so že z formalno izobrazbo, tisto funkcionalno, ki jo rabjo mora biti dano, da bi pa zdej nekdo se izobraževal zato, ker se lahko izobražujejo, to pa sigurno ne. Da bi zdej ti plačval, pa bi med med službo razmišljal pa študiral...» (Primer I; M, str. 8: 8-11).

Temu nasprotno je mnenje, da je formalno izobraževanje vitalni del delovnega procesa, ki ni namenjeno le izboljševanju izobrazbene ravni. Bilo naj bi sestavni del procesa vseživljenjskega učenja. V skladu s tem pojmovanjem znanje, ki ga dajejo izobraževalne institucije razširja obzorje in razumevanje zaposlenih ter izboljšuje učinkovitost delovnega procesa. Zato naj bi bil neizogiben del delovnega procesa. Eden izmed direktorjev je izjavil, da imajo ljudje, ki so se izobraževalni kot zaposleni prednost pred tistimi, ki se niso.

»...Formalna oblika izobraževanja je prav gotovo pomembna, da nekdo neko osnovo ima, da se lahko zaposli in da začne nekje na konkretnem delovnem mestu delat... iz šole je samo prva stopnica... vse ostalo pa potem izobraževanje ob delovnem procesu« (Primer C; M, str. 13: 45-51).

Tako razumevanje formalnega izobraževanja je predpogoj za večjo podporo delodajalca.

Naslednji dejavnik, ki vpliva na določeno raven podpore izobraževanju je ponudba izobražene in kvalificirane delovne sile. Kadar delodajalci ocenjujejo, da lahko najamejo zadostno število usposobljene delovne sile na trgu dela, takrat so manj pripravljene investirati v razvoj zaposlenih. V tistih podjetjih, kjer je ponudba usposobljene delovne sile omejena, so bili delodajalci prisiljeni investirati mnogo več napora in sredstev za razvoj in dodatno izobraževanje zaposlenih. V enem izmed podjetij smo identificirali še tretjo pot. Tu je prevladovalo mnenje, da je manjši riziko, če podjetje vlaga v izobraževanje zaposlenih, ki jih že sicer dobro pozna, kot pa, da najema nepoznane izobražene posameznike (Primer B; M, str. 14: 7-12).

Na večjo podporo delodajalcev udeležbi zaposlenih v formalnem izobraževanju vpliva tudi ponudba ustreznih izobraževalnih programov in storitev. Kadar so zaposleni popolnoma nezadovoljni z obstoječo izobraževalno ponudbo, takrat je tudi pričakovati, da bo podpora nizka.

»...Tak dolgo ko ne bodo te naše fakultete al pa katedre, strokovne institucije, to približal uporabni vrednosti, koristi, tak dolgo bo ta znanost, akademska znanost...«(Primer I; M, str. 4: 8-10).

Tri podjetja, izmed devetih proučevanih v Sloveniji, tesno sodelujejo z glavnimi izobraževalnimi institucijami, pri kreiranju programov in pri njihovi implementaciji. Takšno sodelovanje generira večjo stopnjo prilagodljivosti programa in upoštevanje potreb podjetja.

Z vidika naše raziskave je najpomembnejši dejavnik, ki determinira podporo izobraževanju, ali ne, ravnotežje med udeležbo zaposlenega v formalnem izobraževanju in potrebo podjetja po kvalifikacijah. Kadar

izbrani izobraževalni program odgovarja vsakodnevnemu delu zaposlenega, takrat delodajalec praviloma, podpira udeležbo v izobraževalnem procesu. Z izjemo treh primerov v katerih delodajalec popolnoma zanemarja udeležbo zaposlenih v formalnem izobraževanju, delodajalci v preostalih proučevanih podjetjih, podpirajo izobraževanje v programih, ki dajejo znanje in kompetence, ki jih je mogoče uporabiti pri delu. V takem primeru delodajalec in zaposleni podpišeta pogodbo o izobraževanju. Ob upoštevanju določil kolektivne pogodbe, posamezna pogodba opredeljuje pogoje, pravice in dolžnosti podjetja in posameznika, ki jih je treba spoštovati med izobraževanjem in po njem. Pogodba ureja (so)financiranje izobraževanja s strani delodajalca in izobraževalni dopust ter hkrati štiti delodajalca pred izgubo sredstev za izobraževanje s tem, da obvezuje zaposlenega, da ostane v podjetju še določen čas po tem, ko konča izobraževanje. V nekaterih primerih (redkokdaj) delodajalec udeležencu v programih formalnega izobraževanja zagotavlja posamezne ugodnosti, čeprav izbrani izobraževalni program ne odgovarja podjetniškemu ciljem.

»...podpiramo celo tiste, ki študirajo druga področja, ki niso vezana na njihovo delo, jim omogočimo odsotnost v času opravljanja izpitov, opravljanja teh obveznosti, to je neplačan dopust, za ostale, ki pa se šolajo na področju dela, ki je potreben za delovni proces, tam pa mamo tudi pogodbe o štipendiranju, potem mamo tudi povračilo stroškov, študijski dopust, priprava na diplomu in tko naprej« (Primer C; M; str.10: 43, 11:1-6).

V takih primerih je med cilji HRM opredeljeno doseganje čim višje možne izobrazbene strukture zaposlenih.

V skladu z mnenji nekaterih direktorjev je največja spodbuda izobraževanju zaposlenega možnost za posameznikovo napredovanje po

uspešnem zaključku višje stopnje izobraževanja. Ta spodbuda je najbolj učinkovita v podjetjih, ki imajo dobro razvit sistem napredovanja.

»...zaradi tega delam šolo, da bi lahko napredoval in, če napreduješ dobiš večjo plačo in potem imaš denarja, lahko živiš bolj kvalitetno življenje ...«(Primer B; U, str. 4: 9-12).

Vendar pa tudi v primerih, kjer je interna regulacija oblikovana tako, da spodbuja vključevanje v formalno izobraževanje, zaposleni ne more vedno pričakovati napredovanja in višje plače ali bolj zahtevnega dela, ko konča izobraževanje.

V podjetjih so tudi drugi vzvodi, ki posredno ali neposredno spodbujajo udeležbo zaposlenih v formalnem izobraževanju. Primera spodbud, ki neposredno učinkujeta na udeležbo v izobraževanju sta politika inovacij in sistem nagrajevanja. S finančnimi in drugimi instrumenti za izboljšanje dela, inovativnost in druge pomembne dosežke, je zagotovljena tudi podpora udeležbi v izobraževanju, ki vodi do višjih delovnih dosežkov.

Direktorji so najpogosteje omenili te dejavnike kot ovire udeležbi v formalnem izobraževanju: pomanjkanje ustreznih izobraževalnih programov, krajevna oddaljenost podjetja in ponudnika izobraževalnih storitev, ki povečuje stroške izobraževanja ter slaba organiziranost izobraževalnih aktivnosti, ki ne upoštevajo časa, ki ga ima odrasli na razpolago ter njegovih drugih značilnosti.

Vendar pa spodbude in ovire za formalno izobraževanje niso le na strani podjetja, temveč izhajajo tudi iz posameznikove odločitve za izobraževanje. Večina posameznikov meni, da formalno izobraževanje daje trajnejše znanje in spretnosti, če so le-te priznane. Nekateri udeleženci so se začeli izobraževati preprosto zato, ker so hoteli izboljšati izobrazbeno raven. Na ta način imajo večje možnosti pri iskanju boljšega

dela ali pa, da dosežejo večjo stopnjo neodvisnosti. Kot ugotavlja Boshier (1973) so notranji razlogi eden izmed pomembnih dejavnikov pri sprejemanju odločitev za vpis v izobraževanje. Naše ugotovitve potrjujejo to tezo. Večina udeležencev formalnega izobraževanja se je zanj odločila zaradi potrebe po osebnem razvoju, občutku zadovoljstva in rasti. Dosega višje ravni izobrazbe je zanje nekaj osebnega, nekaj kar človek naredi zase.

»...k sm to nameravala že dolga leta delat pa skoz odlašam...« (Primer D; U1, str.5: 3-7) so bile besede ene od udeleženk.

Z vidika posameznega udeleženca je ravno tako pomembno, kako izvajalci poskušajo prisluhniti njegovim potrebam in, kako ga učno osebje podpira pri doseganju njegovih ciljev.

»Da so dobri profesorji. Da jim ni vseeno. Da ne hodijo nas popoldne učiti tja samo zaradi plače, ampak zaradi, imam občutek, da nam hočejo posredovati znanje. Ker dobiš ti tak občutek, dobiš odgovornost do vsega, do sebe, do dela. Tako.« (Primer B; U, str. 6: 25-27).

Razlogi, ki ovirajo vključevanje v formalno izobraževanje na individualni ravni, so največkrat povezani z uravnoteženjem dela, izobraževanja in izpolnjevanja posameznikovih interesov. Ti razlogi prevladujejo pri zaposlenih z družinami in majhnimi otroki. Z vidika uravnoteženja interesov družine, dela in pridobitve izobrazbe z manj stresa je sprejetje iniciative 'Družini prijazno podjetje' zelo primerna. Da bi to dosegli so bile zagotovljene nekatere prilagoditve delovnega časa, otroškega varstva, dodatni dela prosti dnevi za starše šoloobveznih otrok na prvi šolski dan, letna srečanja zaposlenih z družinskimi člani in ugodnejši delovni čas. Vendar pa je le eno izmed devetih intervjuvanih podjetij to iniciativo tudi sprejelo.

S težavami v uravnoteženju časa, ki je potreben za študij in delovnimi obveznostmi se soočajo tudi zaposleni brez družinskih obveznosti. Nekatere izmed njih skrbi, da bi ves prosti čas namenili študijskim obveznostim. Analiza je pokazala, da je za obe kategoriji olajšava, če je delovni proces organiziran bolj fleksibilno in, če si zaposleni lahko svobodno uravnotežujejo delo in prisotnost na predavanjih.

Nizka osebna motivacija je tudi eden izmed ovirajočih dejavnikov. Analiza kaže, da je motivacija za udeležbo v izobraževanju višja med tistimi z višjo stopnjo izobrazbe, mlajšimi zaposlenimi in tistimi, ki imajo nižji zaposlitveni položaj. Izpostavljeno pa je bilo dejstvo, da vsi zaposleni niso v enakem položaju in, da je menedžment v tem pogledu privilegiran (Primer G; P2-5: 48-50). Tu ne bi smeli prezreti, da je to osebje v privilegiranem položaju z vidika financiranja in planiranja izobraževanja v prihodnosti. Rezultati te raziskave niso skupni le zaposlenim v malih in srednje velikih podjetjih, temveč veljajo za celotno populacijo odraslih v Sloveniji (Mirčeva, v: Mohorčič Špolar et al., 2004).

Ob analiziranju ovir, ki zaposlenim v malih in srednje velikih podjetjih preprečujejo udeležbo v izobraževanju, ne gre zanemariti težav pri organizaciji tekočega dela. Podjetja, ki imajo od 10 do 20 zaposlenih, si odsotnosti svojih zaposlenih ne morejo privoščiti.

»... po eni strani vseeno kdaj prekineš, ker te bo vedno čakal nekaj novga, po drugi strani pa je nek dolgotrajen projekt težko prekinit za dlje časa, ker po domač povedan, padeš vn« (Primer A; U1, str. 2: 36-41).

Drugi pomemben razlog za nižjo podporo izobraževanju so omejena sredstva majhnih in srednje velikih podjetij. Da bi presegli težave s tem v zvezi so nekatera izmed intervjuvanih podjetij uporabila javna sredstva v ta namen. Vendar pa menedžment poudarja, da birokratski postopki, ki jih to zahteva, predstavljajo veliko oviro pri pridobivanju sredstev.

Menedžment v podjetjih z 10-20 zaposlenimi poudarja, da je kaj takega za njih praktično nemogoče, saj nimajo dovolj osebja za aktivnosti te vrste.

4. Odstranjevanje institucionalnih ovir pri dostopu do formalnega izobraževanja

Za motivacijo odraslih je zelo pomembna tudi usklajenost kurikulumu s spretnostmi, potrebnimi za delovno mesto. Izobraževanje v skladu s potrebami delovnega mesta je za zaposlene lahko velika prednost, saj se tako izobraževanje in zahteve delovnega mesta dopolnjujejo. Praktična znanja pridobljena na delovnem mestu lahko pospešujejo učenje in obratno – kar se pridobi v izobraževalnem programu se lahko prenese na delovno mesto. Vendar pa je le manjši del intervjuvanih poročal o takšni povezanosti.

»...kar delam zdaj trenutno na vajah, mi izredno pomaga in obratno, delam točno tisto, kar na vajah počnemo in nekako se mi soupada vse skupa, se pravi, da nimam težav na vajah prenos, moram reči , da mi je pomagalo že dva problema rešit...« (Primer H; U1, 3:40-42, 44).

»Jaz bi rekla bi, da moje delo zelo podpira študij, zaradi tega, ker lažje razumem vso teorijo, ker nisem človek, ki se uči na pamet, jaz jih rada razumem. (...) Po drugi strani pa koliko študij pomaga pri delu, to zelo težko ocenim« (Primer G; U3, str. 8:45-50).

»Nekje je pa res razlika. Jaz sem včasih, sem zadeve razumel samo delovanje, določenih elektronskih sklopov, ampak nisem znal razložiti. ... Zdaj pa, vsaj določene malo bolj strokovno razložim« (Primer F; U2, str. 6:29-30, 7:1-2).

Večina udeležencev je v svojih ocenah bolj splošnih. Nakazujejo potrebo po teoretičnem znanju zato, da bi bolje razumeli delovne procese, nekateri pa zgolj omenjajo, da je znanje teorije pri delu včasih uporabno.

»... ja to pa moram priznati, ker včasih potrebuješ na delovnem mestu kako teorijo, ki si jo pridobil na faksu in obratno. Tako kašno praktično stvar, ki si jo pridobil v podjetju, ti pride prav na faksu, predvsem pri kakšnih projektnih nalogah« (Primer G; U1, str. 4:19-21).

»Določena znanja sem recimo kar dobil, ki jih nisem imel prej sploh ...Načeloma pa se s kakšnimi profesorji strokovnih predmetov bolj, že kar malo dopolnjujemo med sabo« (Primer F; U3, str. 2:24-25).

Intervjuji so pokazali, da se vedno več odraslih vpisuje v izobraževalne programe, ki niso povezani s sedanjimi potrebami dela, so pa povezani z njihovimi kariernimi aspiracijami, notranjimi vzgibi in podobno. Poleg tega je opaziti, da udeleženci ne želijo biti vezani na delodajalca z izobraževalnimi pogodbami. Želijo imeti odprte karierne poti.

Neposredni stroški izobraževanja ne predstavljajo nujno pomembne ovire pri udeležbi v formalnem izobraževanju, kar pa ni mogoče reči za čas, ki ga ima posameznik na razpolago za to. Izobraževalne institucije lahko uporabijo različne pristope, ki odraslim omogočajo – posebno tistim, ki se ne izobražujejo v skladu z interesi delodajalca – uravnoveženje delovno-družinsko-izobraževalnega cikla. V primeru, ko udeležbo odraslih v izobraževanju gledamo s tega vidika, postajajo vstopni pogoji, ki jih zagotavljajo izvajalci izobraževanja izjemno pomembni.

Z vidika slovenskega izobraževalnega konteksta, vsi pomembni dokumenti izobraževalne politike, še posebej tisti, ki zadevajo izobraževanje odraslih (npr. Strategija vseživljenjskosti učenja, resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih do leta 2010) poudarjajo potrebo po

izboljšanju kakovosti izobraževalnega procesa, po tem, da naj bo izobraževanje privlačnejše in bližje ljudem, kar je še posebej pomembno za izobraževanje namenjeno odraslim. Izobraževalna reforma, ki je bila izpeljana leta 1996 je opredelila izobraževanje odraslih kot poseben izobraževalni podsistem. Ne glede na to opredelitev ne obstoja nobena posebna pot za odrasle znotraj formalnega izobraževalnega sistema, ki bi bila posebej za odrasle. Izobraževanje odraslih na individualni ravni in v okviru posamezne izobraževalne poti je opredeljeno z ustrezno izobraževalno zakonodajo.⁷ Trideseti (30.) člen Zakona o gimnazijah govori o izobraževanju odraslih, ki se kot taki lahko vpišejo v programe izobraževanja odraslih ko so starejši od 18 let bodisi, da so zaposleni ali brezposelni. Novi Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006) ter Zakon o visokem šolstvu pa po drugi strani ločita med rednim in izrednim izobraževanjem. Redno izobraževanje zajema izobraževanje mladine (poln čas), medtem ko je izredno (z delom časa) namenjeno odraslim. Glede na Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (62. člen) se odrasli, ki so zaposleni ali brezposelni in so dopolnili 16 let starosti ter izgubili status rednega študenta, lahko vpišejo kot izredni študenti v poklicno ali strokovno izobraževanje.

V skladu z zakonom se odrasli/izredni študenti lahko vpišejo v izobraževalne programe, ki so bili pripravljene posebej za odrasle ali pa v programe pripravljene za mladino in prilagojene potrebam in specifikam odraslih. Prilagoditve zadevajo trajanje izobraževanja in usposabljanja, organizacijske oblike izvedbe kurikula, časovno razporeditev, priznavanje prejšnjega izobraževanja in učenja, učne metode in tehnike ter učna gradiva. Standardizirana metodologija pomeni strokovno podporo izvajalcem pri prilagajanju izobraževalnih programov.

⁷ Osnovno izobraževanje odraslih ureja Zakon o osnovni šoli, poklicno in tehnično izobraževanje ureja Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (1996, 2006), splošno izobraževanje ureja Zakon o gimnazijah (1996), medtem ko terciarno izobraževanje ureja zakon o visokem šolstvu (1993, 2004). Zakon o maturi regulira zaključne izpite enako tako za mlade kot za odrasle.

Čeprav obstaja mreža izvajalcev, ki je bila ustanovljena posebej za izobraževanje in usposabljanje odraslih (npr. ljudske/delavske univerze) se večina formalnega izobraževanja odraslih še vedno izvaja v šolah in drugih institucijah namenjenih začetnemu izobraževanju mladine. Tako stanje je povezano z obsegom in kakovostjo prilagoditev formalnega izobraževanja potrebam, možnostim in predhodnemu učenju ter izkušnjam odraslih. Nekaterne organizacijske oblike, kot modularna zasnovanost izobraževanja, še niso uveljavljene, čeprav so podane vse formalne možnosti za izvedbo programov na tak način.

Intervjuvanci so potrdili, da je glavna prednost izrednega študija v tem, da so predavanja navadno v popoldanskem času (tim večerni tečaji). Število predavanj in s tem popoldanskih obveznosti variira glede na program in šolo. V splošnem srednjem izobraževanju so predavanja organizirana trikrat tedensko, lahko tudi večkrat, medtem ko so na terciarni stopnji predavanja enkrat do dvakrat tedensko, navadno petek popoldne (od 4h do 8h) in soboto dopoldan (od 8.-9. ure do 13.-14. ure), kar pomeni v prostem času. Dodatno je treba upoštevati še čas potreben za pot, za učenje in za potreben učne obveznosti. Kar pomeni, da mora takrat ko se odrasli odloči za izobraževanje, sprejeti tudi dejstvo, da se bo moral odpovedati večini svojih prostočasnih aktivnosti, dokler ne bo končal izobraževalnega programa.

»Moraš kar vedet, tri – štiri leta se odrečeš v bistvu vsemu toliko časa za predavanja, za študiranje, za učenje, za izpite, za vožnjo. Za vse» (Primer E; U2, str. 7: 23-25).

V praksi se programi izvajajo v blokih, ki jih predstavljajo posamezni predmeti. Na koncu vsakega bloka je izpit. Le en intervjuvanec je poročal o udeležbi v izobraževalnem programu, ki je bil organiziran v obliki e-izobraževanja.

Kar manjka so očitno ustrezna učna gradiva, prav tako pa ni bil omenjen pogajalski kurikulum.

»Ne, komunikacije v to smer praktično ni Sicer, malo je odvisno tudi od predavatelja. Kakšen je tudi povprašal ali koga kaj zanima v tej smeri ali pa se je tudi recimo malo potrudil. Drugače pa. da bi rekel, kakšnega vodstva šole, da bi nas povprašalo ali smo bili zadovoljni s študijem, tega pa ne. Mogoče bi bilo lahko, saj« (Primer F, U1, str. 5:31; 6:8-11).

Glede na informacije, ki so jih posredovali respondenti je srednješolsko izobraževanje organizirano drugače (v tem primeru gre za tehniško področje izobraževanja). Predavanja so odvisna od predmetov. Včasih so organizirana trikrat, včasih dvakrat tedensko. Tako kot v visokem šolstvu, je tudi tu 'sendvič sistem' predavanj – najprej predavanja, potem izpiti. V nekaterih primerih učitelji zahtevajo 80% prisotnost na predavanjih, medtem ko nekateri pravijo, da je pomembno znanje, ki ga udeleženci pridobijo.

»Čeprav so pa tudi profesorji, ki zahtevajo vsaj eno, ne vem, 80% prisotnost recimo.... Recimo profesorica za slovenščino, ona pravi – zaradi mene, če vas nikoli ni. Samo na izpit pridite, pa naredite. Saj v končni fazi je važno kaj znaš » (Primer F; U3, str.3:30, 4:1-2).

Glede na to, kar so povedali udeleženci je videti, da je lažje organizirati izobraževanje odraslih na terciarni kot na srednješolski ravni ter na ne-tehniškem kot na tehniškem področju.

» (...) v ponedeljkih smo ves dan imeli praktično delo. Dopoldne sem morala na prakso z rednimi študenti, popoldne pa z izrednimi. Tudi v torek sem moral biti tam ... Imela sem nekaj študijskega dopusta, toda ne dovolj. Morala sem vzeti kompenzacije ... včasih sem delala 16 ur na dan ... « (Primer H; U2, str. 11).

V nasprotju z institucijami visokega šolstva, ki razpolagajo z administrativnimi delavci, ki so zadolženi za posredovanje informacij izrednim študentom, imajo srednje šole, ki nimajo enot za izobraževanje odraslih slabo organizirano službo za odrasle študente. V nekaterih primerih je bilo prepuščeno odraslim samim, da se informirajo o predavanjih, kar je bilo še posebej težko za tiste, ki so potovali iz bolj oddaljenih krajev na predavanja v mestna središča.

»Kako je bilo organizirano ... zgodilo se je, da sem bila že skoraj pri Idriji (op. na poti iz Kobarida v Ljubljano), ko me je poklical sošolec in mi povedal, da predavanja odpadejo ...« (Primer H; U2, str.2: 29-20).

Stvar, ki pomembno vpliva na trajanje izobraževanja in na njegove stroške je možnost priznavanja in potrjevanja *predhodnega izobraževanja in učenja*. Slovenska izobraževalna zakonodaja je odprla možnosti za priznavanje in potrjevanje izobraževanja in učenja pridobljenega v programih neformalnega izobraževanja ter izkušenj pridobljenih z delom, na vseh stopnjah izobraževanja (Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, 71. člen, Zakon o visokošolskem izobraževanju, 35. člen). Sprejeta je bila uredba, ki opredeljuje naloge izobraževalnih organizacij, ki se nanašajo na ocenjevanje in potrjevanje znanja ter izkušenj, vendar pa je celoten proces šele na začetku. Sprejet je bil tudi Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (2006), ki omogoča pridobitev delov javno priznanih kvalifikacij po certifikatnem sistemu. S kombinacijo kvalifikacij in izpolnjevanjem dodatnih zahtev (izpiti iz splošnih predmetov) lahko oseba naredi poklicno maturo.

V praksi izvajalci priznajo posameznikovo izobraževanje in učenje ob predložitvi ustrezne javno priznane listine (spričevalo) s katero je možno ugotoviti enakovrednost znanja na podlagi učne snovi in trajanja

predmeta (v urah). Kadar je enakovrednost ugotovljena je prosilec oproščen obiskovanja predavanj s tega predmeta.

Metodološka navodila za prilagajanje programov odraslim v poklicnem in strokovnem izobraževanju predvidevajo, da so tisti z delovnimi izkušnjami na istem delovnem mestu v dvakratni dolžini kot je predvidena praksa v programu, oproščeni opravljanja prakse.

Videti je, da naši intervjuvanci niso bili informirani o teh možnostih. Nihče od njih ni poskušal, da bi jim ocenili in priznali njihove predhodne delovne izkušnje ter znanje pridobljeno v programih neformalnega izobraževanja. To je precej bolj običajno pri osipnikih, ki se kasneje vrnejo v izobraževanje in se preusmerijo v drug program na isti stopnji izobraževanja.

Dva izmed intervjuvancev nadaljujeta izobraževanje v drugačnih programih od tistih, ki sta jih opustila. Njun delodajalec je intenzivno iskal program, ki bi ustrezal potrebam podjetja in hkrati tudi priznal že opravljene izpite. Udeleženec iz študije primera H je zamenjal program tehniške smeri na univerzi s programom na visoki strokovni šoli. V sodelovanju s fakultetno administracijo je pri nosilcih posameznih predmetov zaprosil za priznanje doseženega znanja. Dogovorili so se, katerih vsebin in aktivnosti bo oproščen. Nekatere predmete so mu avtomatično priznali, v nekaterih primerih pa so se dogovorili, da prihaja na seminarje in vaje, ki so predpogoj za pristop k izpitu. Upa tudi, da bo oproščen pol leta praktičnega dela, ki ga program zahteva. Pravila fakultete namreč dovoljujejo tistim, ki imajo več kot dve leti delovnih izkušenj, oprostitev praktičnega dela (Primer H; U1, str.3: 7-21).

Udeleženka iz istega podjetja (U2) je v tem pogledu imela manj sreče. Končala je kmetijsko srednjo šolo (ISCED 4) in se vpisala v srednjo tehniško šolo (ISCED 3) za kemijo. Oba izobraževalna programa imata

nekatero podobne predmete, ki so si vsebinsko blizu in zagotavljajo enakovreden standard. Oba z delodajalcem sta pričakovala, da bodo poleg nekaterih splošnih predmetov, kot opravljeni, priznani tudi ti strokovni predmeti iz prejšnjega programa. V intervjuju je povedala, da so ji priznali le splošne predmete, opravljeni pa je morala vso prakso in narediti vse praktične vaje (Primer H; U2, str.2: 25-37).

5. Sklepne ugotovitve in priporočila

Predvidevali smo, da imajo mala in srednje velika podjetja nekatere prednosti pred velikimi, zaradi njihove fleksibilnosti, specifične organizacijske strukture in tesnega sodelovanja z uporabniki⁸. Tudi delež, ki ga prispevajo k nacionalnemu družbenemu bruto proizvodu se je povečal. Vendar pa je, v naših primerih, videti, da majhnost povzroča nekatere težave, ki vplivajo na učinkovitost na večjih trgih. Te težave se kažejo v pomanjkanju ustrezno usposobljenega vodstvenega osebja, težave privabiti in zadržati visoko usposobljeno osebje, problemih, ki jih imajo pri organizaciji in izvedbi učinkovitega izobraževanja in učenja za zaposlene ter v problemih, ki jih na splošno predstavlja vzpostavitev vsestranskega sistema razvoja človeških virov. Mala in srednje velika podjetja se, praviloma zaradi pomanjkanja usposobljenega osebja za kadrovske področje, omejenih možnosti sodelovanja z zunanjimi izvajalci izobraževanja in usposabljanja ter omejenih finančnih možnosti, močneje naslanjajo na take oblike delovne organizacije dela in stile vodenja, ki podpirajo učenje na delu in v poklicu. To še posebej velja za tim 'mikro' podjetja, ki zaposlujejo do 20 ljudi. Vseeno pa se je pozornost preusmerila od formalno organiziranega, pridobljenega in dokazanega znanja in

⁸ Nekatero raziskavo »Podjetništvo in mala podjetja v Evropi: EŠPB pregled«, »Odličnost v vodenju malih podjetij«, itd. so nakazovale, da so mala in srednje velika podjetja bolj fleksibilna in inovativna kot velika.

spretnosti, ki dvigujejo izobrazbeno raven k organizaciji neformalnega pridobivanja in razvijanja posameznikovih spretnosti in znanja.

Formalno izobraževanje, koncipirano v slovenskem kontekstu, daje široko poklicno/strokovno znanje in spretnosti, ki jih potrjujejo javno veljavne listine in spričevala, ki jih je moč prenašati v različna podjetja v okviru istega strokovnega/poklicnega področja. Splošno mnenje je, da formalna izobrazba povečuje karijerne možnosti zaposlenih na zunanjem trgu dela. To je tudi razlog, da delodajalci zaposlujejo ljudi, ki že imajo zahtevano stopnjo formalne izobrazbe in nato vlagajo v neformalno izobraževanje in učenje, ki dopolnjuje splošne spretnosti s specifičnimi spretnostmi in kompetencami potrebnimi za delovno mesto ali podjetje.

Vendar pa morajo zaradi pomanjkanja nekaterih kvalifikacij na slovenskem trgu dela/izobraževanja – še posebej tehniško področje na ISCED 3 in 5 stopnji – vsa podjetja, ne glede na njihovo velikost, najti strategije, za reševanje teh vprašanj. Vlaganje v pridobivanje formalnih kvalifikacije je ena izmed njih. V študijah primerov je mogoče opredeliti tri skupine udeležencev v formalnem izobraževanju:

- tiste, ki se izobražujejo v skladu s potrebami dela in plani razvoja človeških virov – ti so podpisali izobraževalno pogodbo, ki jim zagotavlja vso podporo podjetja;
- tiste, ki so vpisani v programe, ki niso v interesu podjetja, nimajo izobraževalnih pogodb, vendar pa kljub vsemu uživajo podporo delodajalca;
- tiste, ki so vpisani v formalno izobraževanje ne glede na delodajalca.

Med malimi (manj kot 50 zaposlenih) in srednje velikimi podjetji (150-249 zaposlenih) obstaja očitna razlika v tem, kako pristopajo k izobraževanju in usposabljanju svojih zaposlenih, še posebej pri udeležbi v formalnem izobraževanju. Prva skupina (mala podjetja) nima pripomočkov in strategij glede razvoja in upravljanja človeških virov. Njihov pristop je

nesistematičen; navadno so delavci sami tisti, ki spodbudijo udeležbo v izobraževanju in se potem pogajajo z delodajalcem glede podpore temu izobraževanju. V teh podjetjih temelji participacija v formalnem izobraževanju na posameznikovem interesu in motivaciji, medtem ko so podjetniške potrebe po usposabljanju v drugem planu. Na drugi strani pa imajo srednje velika podjetja (z več kot 100 zaposlenimi) navadno strokovnjaka za človeške vire, ki je v podjetju zadolžen za dejavnost novačenja in usposabljanja. Tovrstna podjetja so razvila bolj sistematičen pristop, strategija človeških virov je sestavni del podjetniške strategije, vodstvo sprejema plan izobraževanja in usposabljanja, postopki so bolj formalizirani in standardizirani. Posameznikove odločitve o izobraževanju so sprejete po nasvetu strokovnjaka za človeške vire. Videti je, da se mala in srednje velika podjetja ne odlikujejo po tem, da bi spodbujala zaposlene s nižjimi stopnjami izobrazbe k vpisu v programe formalnega izobraževanja. Intervjuvanci so vpisani v programe, ki jih klasificiramo kot ISCED 3B in ISCED 5 – v skladu s prepričanjem, ki ga je izrazil eden izmed udeležencev *'samo srednja šola dandanes ni več dovolj'*. ISCED 3 je predpogoj za vpis v terciarno izobraževanje.

Taka percepcija izobraževalne in učne situacije v malih in srednje velikih podjetjih navaja na sklep, da bi neke vrste zunanja podpora (država, izobraževalno področje, lokalna skupnost in možnosti povezovanja z drugimi gospodarskimi strukturami) pozitivno prispevala k razvoju izobraževanju in učenju 'prijaznejšega' okolja. Predlagani ukrepi in dejavnosti bi morda lahko pomagali pri odstranjevanju identificiranih ovir na organizacijski in individualni ravni:

- izobraževalne reforme na nacionalni in posebej še na regionalni ravni bi morale več pozornosti nameniti ustvarjanju pogojev za lažji dostop do formalnega izobraževanja zaposlenim v malih in srednje velikih podjetjih,

- pospešen razvoj instrumentov in orodij kot so ogrodja za nacionalne poklicne kvalifikacije, metodologije za vrednotenje in priznavanje predhodnega učenja in delovnih izkušenj in vpeljevanje sistema prenosljivih kreditnih točk bi lahko bistveno pripomogli k odpiranju različnih poti za doseg formalne izobrazbe.
- Vodstvo malih in srednje velikih podjetij se sooča z veliko problemi pri pridobivanju javnih sredstev (regionalnih, nacionalnih, mednarodnih) zaradi obsežne dokumentacije, ki predstavlja pomembno oviro pri pridobivanju sredstev. Mreže malih in srednje velikih podjetij in njihove povezave z lokalnimi in večjimi skupnostmi bi lahko pomagale premostiti pomanjkanje osebja za razvoj človeških virov v malih in srednje velikih podjetjih.
- Problem kadrovskega primanjkljaja za dejavnost človeških virov bi lahko presegli s skupno HRD dejavnostjo, ki bi bila organizirana v okviru mreže malih podjetij.
- Stroški izobraževanja verjetno ne predstavljajo velikega bremena za delodajalce. Dražji je čas, ki ga plačajo za izobraževanje. Zagotovitev sredstev za izobraževanje s strani delodajalcev in države, ki bi jih upravljali socialni partnerji bi lahko vsaj deloma razbremenila delodajalce teh stroškov.
- Velik del aktivnosti povezanih z udeležbo v formalnem izobraževanju je organiziranih v prostem času udeleženca izobraževanja, kar močno vpliva na osebno življenje, še posebej družinsko. Da bi lahko bolje usklajevali družino, delo in izobraževanje, bi morala biti delovni čas in delovni proces organizirana bolj fleksibilno. Iniciative kot so Družini prijazno podjetje', 'Vlagatelji v ljudi', ki to podpirajo, bi bili ravno tako v pomoč. Razmislek o že pozabljenih iniciativah kot je menjava delovnih mest bi lahko bila dobra rešitev.
- Priprava izobraževalnih programov, ki bi bolj odgovarjali delovnemu mestu. Ena izmed ugotovitev je, da izobraževalni programi niso dovolj aplikativni; od njih se bolj pričakuje, da dajo »know-how«. Vprašanje in stimulacija kvalitete je zategadelj pomemben dejavnik s tem v zvezi.

Tesno sodelovanje podjetij in izobraževalnih institucij pri razvoju programov bi spodbudila večjo prilagojenost spretnostim, ki jih podjetja potrebujejo.

- Izvajalce formalnega izobraževanja dolžijo, da so preveč rigidni in prepočasni v prilagajanju hitro se spreminjajočim situacijam. Bolj bi morali spodbujati uporabo že obstoječih možnosti pri prilagajanju izvedbe programov potrebam in možnostim udeležencev, predvsem z vidika časa in organizacijskih oblik (moduli, e-učenje, učenje na daljavo, odprto učenje) ter priznavanja predhodnega učenja.
- Vzpostavitev lokalnih partnerstev, kjer bi sodelovali različni zainteresirani dejavniki (izvajalci izobraževanja, podjetja in njihove asociacije, uradi za zaposlovanje, regionalne razvojne agencije itd.) bi jih združile pri pripravi programov, ki jih potrebujejo mala in srednje velika podjetja. Država bi morala stimulirati spodbude inovativnih pristopov k izobraževanju.

5. Literatura in viri:

1. Argyris, C., D.A. Schön (1978): Organizational learning. A Theory of Action Perspective. Addison-Wesley Publishing Company. Reading, Massachusetts.
2. Boshier, R. (1973): Educational Participation and Dropout: A Theoretical model. V: Adult Education. Volume XXII.
3. CPI (2001): Izhodišča za pripravo programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja in srednjega strokovnega izobraževanja. Center za poklicno in strokovno izobraževanje Republike Slovenije, Ljubljana.
4. CPI (2002): Izhodišča za pripravo programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja in srednjega tehničnega izobraževanja.

Center za poklicno in strokovno izobraževanje Republike Slovenije, Ljubljana.

5. Ivančič, A. (2007): Characteristics of the Education System in Slovenia, Basic principles of educational reform in Slovenia, paper prepared for the INCLUD-ED project, Framework 6 programme.
6. Marquardt, Michael (1996): 16 steps to becoming a learning organization. Info-line: practical guidelines for training and development professionals, p.16 American Society for Training and Development (ASTD), Alexandria.
7. Mohorčič Špolar V., Ivančič, A. (1996): Potrebe po izobraževanju odraslih. Andragoški center Republike Slovenije, Ljubljana.
8. Mohorčič Špolar, V., Mirčeva, J., Ivančič, A. Radovan, M., Možina, E. (2005): Pismenost in ključne življenjske veščine v družbi znanj: družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja. Ciljni raziskovalni program »Konkurenčnost Slovenije 2001-2006«. Zaključno poročilo, <http://porocila.aSP.si>. AŠP, Ljubljana.
9. Nacionalni program visokega šolstva v Republiki Sloveniji (2006): Uradni list RS št.20/2006 (8.3.2006), Ljubljana.
10. Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih (2004): Uradni list RS št.70/2004, Ljubljana.
11. Senge, M.P. et al. (1994): The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization. Doubleday, New York.
12. Stopnja anketne brezposelnosti (2008): <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp98/slika14.htm> (uporabljeno 19.06.2008).
13. Zakon o gimnazijah (1996, 2006): Uradni list RS št. 12/1996; 59/2001; 115/2006, Ljubljana.

14. Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja ((1996, 2007): Uradni list RS št. 12/1996 in št. 16/2007, Ljubljana.
15. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (1996, 2006): Uradni list RS št. 12/1996 (29. 2. 1996) in št. 79/2006 (27.7.2006), Ljubljana.
16. Zakon o visokošolskem izobraževanju (1993, 2004, 2006): Uradni list RS št. 67/1993 in št. 100/2004 (13. 9. 2004), št. 119/2006 (20.11.2006), Ljubljana.
17. Zakon o visokošolskem izobraževanju (Higher Education Act) (1993, 2004, 2006): Official Gazette of Republic of Slovenia, No. 67/1993 and No. 100/2004 (13. 9. 2004), No. 119/2006 (20.11.2006), Ljubljana.