

Potrebe po izobraževanju zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah

Vida A. Mohorčič Špolar

Do leta 2000 bodo morali vsi ljudje imeti izobrazbo, ki ustreza stopnji polpismenosti povprečnega študenta, ki konča kolidž. To je najnujnejša raven za preživetje človeške rase.

(Arthur C. Clarke, citat iz: *Vseživljenjsko učenje /.../ 1995:4.*)

Evropa je leto 1996 razglasila za leto vseživljenjskega učenja. V knjižici *Vseživljenjsko učenje, Koncept preživetja in Akcijski načrt za 21. stoletje* najdemo: »Uspešna industrija namenja precejšnjo pozornost izobraževanju kot delu strategije preživetja, saj se zaveda, kako potrebna sta nenehno in ponovno usposabljanje in razvijanje osebja na vse področjih in ravneh, tudi v upravljanju, osebnostnemu razvoju, komunikacijah, tehničnih, instruktorskih in poučevalnih spretnostih pri izdelovanju, raziskovanju in razvoju, trženju idr. /.../ Pri tem je vsem zaposlenim v podjetju za bližnjo prihodnost, za katero je mogoče predvideti, omogočena zadostitev njihovih potreb po izobraževanju in usposabljanju s široko in raznoliko ponudbo pripomočkov in tehnik tradicionalnega ter odprtega učenja in učenja na daljavo. Zato ni presenetljivo, da prihaja poglobljena spodbuda za vseživljenjsko učenje iz poslovnega sveta in industrije, ki vidita v razvoju človeških zmognosti pot za preživetje.« (str. 14). Ali, kot je zapisal profesor Tom Stonier z Univerze v Bradfordu v *Wealth of Information (Bogastvo informacij)*, »Izobražena delovna sila se nauči novo tehnologijo uporabljati, nevedna pa postane njena žrtev.« (str. 14). Morda ne bo odveč pogledati, s kakšno dediščino vstopamo v leto vseživljenjskega učenja in kje nas še čaka delo, če želimo vstopiti v svet pismenih.

Devetdeseta leta so bila v Sloveniji zelo dinamična. Pripravljale so se spremembe tako na delovnem kot tudi na zakonodajnem področju. V širšem družbenem okolju je prihajalo do precejšnjih premikov - večala se je brezposelnost, opuščale proizvodnje, iskali novi trgi. V takem okolju tudi področje izobraževanja ni ostajalo statično, saj se je spreminjalo bodisi v načinu organiziranosti bodisi v vsebinah samih. V razmerah, ko so se prej velike aglomeracije razdruževale, privatizirale in na novo organizirale, je bilo izobraževanje, kljub proglašeni donosnosti in ekonomskemu dejavniku, dostikrat potisnjeno na rob dogajanja, zanemarjeno in usmerjeno v drugačne ciljne skupine. Kako bi si sicer lahko razlagali tako očitno neskladje med potrebami in dejanskim stanjem.

V anglosaksonski literaturi je potreba opredeljena kot merljiva razlika »med sedanjim in želenim stanjem« (Wotkin, 1978), Collins (1991) pa potrebo po izobraževanju opredeljuje kot »individualno potrebo ali željo«. Njegova opredelitev naj bi v izobraževanju odraslih pripeljala do pojmovanja besede potreba v smislu »potreba, ki jo čutimo, vendar ji nismo zadostili« (1991). Po njegovem mnenju je to potreba, ki jo je treba razpoznati in uresničiti na individualni ravni. To pomeni, da se mora

posameznik odločati, izbirati ali razvrščati številne vnaprej ponujene izobraževalne možnosti, ki naj bi že upoštevale potrebe, ki jih imajo posamezniki.

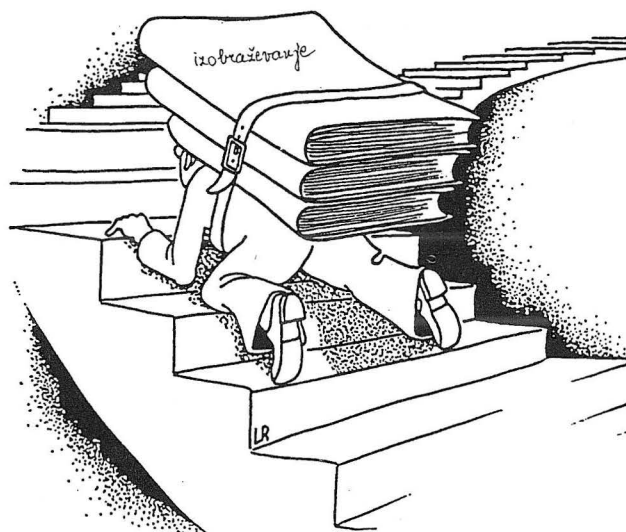
Collins še naprej izpeljuje delitev potreb, pri čemer mu je vodilo vedno posameznik. Govori o normativnih potrebah, ki zaznamujejo »neskladje med vnaprej predpisanim želenim standardom in tistim, ki dejansko obstaja« (1991). Taka opredelitev omogoča izobraževalcu odraslih ali načrtovalcu izobraževanja odraslih, da opredeli področja, kjer pomanjkljivosti so, njihov obseg in skupine ljudi, pri katerih se te pomanjkljivosti pojavljajo.

Opredelitev Wotkinove, da je potreba »merljiva razlika med zdajšnjim in želenim stanjem« ali med »zdajšnjimi in želenimi možnostmi« v bistvu definira potrebe enako kot Collins. Wotkinova (1976) označuje to kot proces, s katerim določimo seznam možnosti ali dosežkov, zaželenih za izobraževalni sistem, zbiranje podatkov o trenutnem stanju v povezanosti z želenim, merjenje razlik med dvema nizoma informacij in odločanje o tem, katero področje naj bo deležno največ pozornosti pri pripravi novih ali modificiranju obstoječih programov. Spodaj navedene potrebe po izobraževanju prikazujejo prav to, kar opredeljuje oba, Collins in Wotkinova, 'merljive razlike med zdajšnjim in vnaprej opredeljenim standardom', v našem primeru izraženim s stopnjo pridobljene formalne izobrazbe.

Potrebe po izobraževanju zaposlenih glede na zahteve delovnih mest v letu 1991

Izhodišče potreb po izobraževanju zaposlenih je v tem prispevku predpostavka, da zahteve delovnih mest predstavljajo tisti izobrazbeni standard, opredeljen na podlagi predhodnih analiz dela in delovnih opravil, ki je potreben za opravljanje določenega dela. Analize del in opravil, prenešene v zahteve po izobrazbi in znanju, psihičnih in fizičnih spretnostih, nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju, sistemizirane in zapisane v sistemizacijah organizacij in skupnosti so tisti temeljni dokument, na katerem temelji bodisi iskanje novih delavcev bodisi identifikacija potreb po izobraževanju. Nekateri strokovnjaki dvomijo o realnosti sistemizacij, češ da so prenapihnjene, ker so se v preteklosti bolj uporabljale za določevanje višine osebnih dohodkov kot pa za prikaz realnih zahtev delovnih mest po izobrazbenih profilih in zahtevah delavcev. To je morda tudi res.

Vendar so sistemizirana delovna mesta, ki izhajajo iz analiz



delovnih opravil (Fisher et al. 1990; Boudreau, Milkovich, 1991; Byars, Rue, 1991; Singer, 1992; De Cenzo et al., 1994; Noe et al., 1994), povsod v svetu eden izmed bistvenih pripomočkov pri ugotavljanju potreb po izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju. Če v Sloveniji to doslej še niso bila, pa bodo z vključevanjem v evropske tokove, primerjanjem cene dela v naši in drugih državah to prav gotovo postala. Glede na to, da sistematizacije v organizacijah in skupnostih obstajajo, da so osnova za pridobivanje novih delavcev, bodo služile kot pravzaprav edina oporna točka pri določevanju potreb po izobraževanju v posameznih sektorjih ekonomske dejavnosti.

Opredeljevanje potreb v tem članku izhaja iz podmene, da je seštevek števila delavcev, o katerih Zavodu Republike Slovenije za statistiko poročajo organizacije in skupnosti, enak seštevku števila delovnih mest, na katerih ti delavci, o katerih organizacije in skupnosti poročajo, delajo. In to izhodišče velja nepreklicno za vsa delovna mesta in za vse zaposlene. Vendar to pravilo, tako Kodelja (1994), »ne velja zmeraj za posamezne izobrazbene stopnje. Podatka, ki se nanašata na število delavcev ali na število delovnih mest pri posameznih izobrazbenih ravneh, sta lahko enaka, lahko je število delavcev določene izobrazbene ravni višje ali nižje od števila delovnih mest iste izobrazbene ravni. Te razlike pa pomenijo presežek ali primanjkljaj pri delavcih določene stopnje izobrazbe.«¹

Izračun potreb po izobraževanju temelji na evidentiranih razlikah, ki so nastale ob primerjavi zahtev delovnih mest in dejanske izobrazbe zaposlenih. Izračun sam je lahko samo približek dejanskega stanja, saj je že v izhodišču pomanjkljiv:

- Niso upoštevane razvojne potrebe organizacij in skupnosti, niso načrtovane vključitve v formalno izobraževanje. Organizacije in skupnosti podatke o načrtovanih vključitvah sicer prikazujejo, vendar so glede na to, da je bil konec osemdesetih in začetek devetdesetih let v znamenju gospodarskih in političnih sprememb, vprašljivi. Organizacije dostikrat niso vedele, kaj bo z njimi v bodoče, zato razvojnih načrtov velikokrat niso imele. To je tudi onemogočalo načrtovanje izobraževanja, število predvidnih vključitev v formalno izobraževanje pa je prevečkrat slonelo na dejanskem stanju.

- Tako izračunane potrebe so zastarele, saj prikazujejo možno stanje za leto, ki je že minilo, za tehnologijo, ki se spreminja, in

¹ J. Kodelja: Izobrazbena zahtevnost delovnih mest in izobraženost delavcev, V: Potrebe po izobraževanju odraslih, Raziskovalno poročilo - 6, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 31. 3. 1994, str. 58.

za stanje, ki se tudi spreminja. Vendarle pa obdelani tovrstni podatki kažejo, da so spremembe v tem segmentu zelo počasne in dolgotrajne.

- Potrebe so izražene samo s stopnjo izobrazbe, ne pa tudi s poklicno skupino ali morda celo s poklicem, kar bi bilo dosti zanimivejše. Za take opredelitve bi bilo treba spraševati na način, ki bi take podatke dajal, še najbolje pa bi bilo, če bi take potrebe zbirali bodisi v panogi bodisi dejavnosti. Vendarle se je bati, da je spremljanje potreb po izobraževanju zaposlenih in načrtovanje izobraževanja po eni strani strokovno premalo podprto, da bi take izračune na nacionalni ravni sploh omogočalo, po drugi strani pa nekateri teh podatkov tudi ne žele dajati, češ da so poslovna skrivnost institucije, v kateri delajo.

Iz tega razloga je spodnje številke treba sprejeti kot indikacijo stanja, kakršno je bilo v določenem časovnem prerezu.

Potrebe po formalnem izobraževanju v letu 1991

Panoge in dejavnosti skupaj, stanje 31. 12. 1991

izobrazba	usposobljenost, zahteve delov. mest število	delež	dejansko stanje število	delež	razlike med zahtevami in dejanskim stanjem
nekvalificirani	61.141	8,58	149.411	20,91	+88.200
priučena	98.757	13,85	81.783	11,47	-16.974
kvalificirana	235.203	32,99	211.514	29,67	-23.689
srednja	189.235	26,54	173.277	24,30	-15.958
višja	63.522	8,91	48.985	6,87	-14.537
visoka	60.592	8,50	44.293	6,21	-16.299
magisterij	2.550	0,36	2.427	0,34	-123
doktorat	1.950	0,27	1.560	0,27	-390
skupaj	712.950	100,0	712.950	100,0	0

Vir: Potrebe po izobraževanju odraslih, Raziskovalno poročilo - 6, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 31. 3. 1994, str. 91, preglednica »Zahteve delovnih mest in strokovna izobrazba delavcev v Sloveniji, stanje na dan 31. 12. 1991.

Podatki v gornji tabeli kažejo ne samo izobrazbeno stanje slovenske delovne sile na začetku devetdesetih let in njeno izobrazbeno odstopanje v primerjavi z zahtevami delovnih mest, temveč tudi obseg tega odstopanja na ravni republike, ta obseg predstavlja približno četrtno vseh zaposlenih ob koncu leta 1991.² Matematični izračun presežkov in primanjkljajev ustrezno izobraženih delavcev po posameznih ravneh je 176.206, kar je v razmerju do vseh zaposlenih na ta dan pomenilo skoraj četrtno vseh delavcev (24,7%). Če ta seštevek spremenimo v leta izobraževanja, pomeni, da slovenskim panogam in dejavnostim primanjkuje najmanj 352.000 let izobraževanja. Primanjkljaj je verjetno dosti večji. V skladu z rezultati raziskave³ naj bi predstavljal okoli 36% vseh zaposlenih (35,81%), sprejemljiv delež pa naj bi bil med 10 in 15%, je točnost napovedi vprašljiva na vseh izobrazbenih ravneh. Izračun tega primanjkljaja temelji na predpostavki, da je število delovnih mest enako številu delavcev, da so vsa delovna mesta zasedena in da delovno mesto, za katerega ni ustrezno usposobljenega delavca, zasede delavec z nižjo ali višjo stopnjo izobrazbe, ki najbolj odgovarja potrebam dela in zahtevam opredeljenim v temeljnih aktih organizacije ali skupnosti.

² Verjetno bi se podatki za kasnejše leto, npr. 1993 razlikovali. In tako raziskavo bi bilo potrebno čimprej ponoviti. Vprašanje je seveda, ali bi podatki kazali bistveno boljše sliko.

³ Potrebe po izobraževanju odraslih, Raziskovalno poročilo - 6, Andragoški center Slovenije, Ljubljana, 31. 3. 1994, str. 91, preglednica »Delovna mesta v Sloveniji zasedena z manj izobraženimi delavci, stanje na dan 31. 12. 1991«.

Izračunane razlike med zahtevami in dejanskim stanjem v tabeli so temelj izračuna za manjkajoča leta izobraževanja. Rezultat tega izračuna je bolj optimističen. Izhaja iz predpostavke, da delavcem, ki zasedajo delovna mesta, za katera nimajo ustrezne izobrazbe, manjka samo ena stopnja izobrazbe ali približno dve leti izobraževanja. To načelo velja tudi pri delavcih brez kvalifikacij. Primanjkljaj izražen z leti izobraževanja je v resnici precej višji, saj statistični podatki kažejo, da so v posameznih panogah delavci, ki zasedajo delovna mesta, za katera imajo za več kot dve stopnji premajhno izobrazbo.

Nobena od predstavljenih različic ne predstavlja realnega stanja. Oba izračuna (tisti iz raziskave in ta, ki je predstavljen v tabeli) sta lahko samo približka, dejansko stanje in obseg tega problema pa bi lahko dale samo študije posameznih primerov, izpeljane na dovolj velikem vzorcu, ki bi dovoljeval posplošeno sklepanje o situaciji na nacionalni ravni. Vse nadaljnje izpeljave, temelječe na predpostavkah v tabeli, so torej lahko le eden izmed kazalnikov obsega problema in opozorila kadrovskim in izobraževalnim službam v organizacijah in skupnostih.

Izobraževanje zaposlenih za pridobitev formalne izobrazbe v študijskem letu 1991/92

V Sloveniji se je konec leta 1991 v različnih programih za pridobitev izobrazbe, vključno s programi za pridobitev osnovnošolske izobrazbe, izobraževalo 14.717 zaposlenih. To število predstavlja udeležence izobraževanja, zaposlene v vseh gospodarskih panogah in dejavnostih ter v družbenih dejavnostih. Največ udeležencev izobraževanja so tvorili zaposleni v industriji 44%, kar ni nič nenavadnega glede na število zaposlenih v tej panogi. Sledili so zaposleni v zdravstvenem varstvu, družbenem varstvu otrok in mladine ter v socialnem varstvu, približno 12% jih je bilo. Udeleženci finančnih, tehničnih in poslovnih storitev gospodarstva so predstavljali 9,1% vseh udeležencev izobraževanja za pridobitev izobrazbe in 8,6% udeleženci s področja izobraževanja, znanstvenoraziskovalne dejavnosti, kulture in telesne kulture.

Največji delež udeležencev izobraževanja je bil vpisan v programe za pridobitev višješolske izobrazbe (VI/1) in v programe V. stopnje zahtevnosti. Delež vključenih v te programe je predstavljal polovico vseh udeležencev (52,7%). V tem okviru so največji delež v izobraževanju predstavljali udeleženci, vpisani v programe višješolskega izobraževanja, 26,5% jih je bilo. Sledili so udeleženci, vpisani v programe za pridobitev V. stopnje strokovne izobrazbe, 26,2%.

V programe za pridobitev osnovnošolske izobrazbe je bilo vključenih 1,1% vseh udeležencev izobraževanja. Največ udeležencev tega izobraževanja je bilo zaposlenih v industriji in rudarstvu (1%). Za pridobitev izobrazbe I. stopnje zahtevnosti se je odločilo 1,4% tistih, ki so se vpisali v programe za pridobitev izobrazbe, zopet največ iz industrije - 1,3%. Okoli 5% udeležencev se je odločilo za vpis v programe II. stopnje zahtevnosti, od tega jih je bilo 3,9% zaposlenih v industriji.

V skladu z opredelitvijo Zavoda Republike Slovenije za statistiko, da je nekvalificirani delavec tisti delavec, ki ni pridobil izobrazbe z izobraževanjem v šolskem sistemu ali z drugim načinom, bi bilo treba 88.200 delavcem leta 1991 (12,4% vseh zaposlenih v tem letu) omogočiti izobraževanje za pridobitev I. ali II. stopnje strokovne izobrazbe. Podatki o izobraževanju v tem letu kažejo, da se je v verificiranih programih za pridobitev izobrazbe na obeh stopnjah izobraževalo 925 zaposlenih, kar

predstavlja 1% od števila zaposlenih, ki bi bil takega izobraževanja potreben.

Leta 1991 bi bilo treba skoraj 17.000 delavcev, 2,4% med zaposlenimi, napotiti v izobraževanje za pridobitev formalne izobrazbe vsaj na III. stopnji strokovne usposobljenosti. Dejansko je bilo v te programe vključeno 253 zaposlenih, kar predstavlja 1,5% vseh, ki bi takšno stopnjo strokovne izobrazbe potrebovali.

Podatki delovnih organizacij in skupnosti kažejo, da je bilo v programe IV. stopnje zahtevnosti leta 1991 vključeno 1.734 zaposlenih. V primerjavi s podatkom, ki predstavlja primanjkljaj zaposlenih s tako izobrazbo, pomeni to število 7,3% vseh, ki bi tako izobrazbo morali imeti.

V programe za pridobitev V. stopnje strokovne izobrazbe je bilo vključeno 3.858 zaposlenih, kar predstavlja 24,3% evidentirane razlike.

V letu 1991 so bili v programe višješolskega izobraževanja vključeni 3.903 zaposleni. Glede na izračunano razliko med zahtevami delovnih mest in dejansko izobrazbo zaposlenih, predstavlja to število približno 27% (26,8%) tistih, ki bi se morali vključiti v take programe.

Med zaposlenimi, ki svoje izobrazbe niso mogli dokazati z diplomo visokošolske ali njej enakovredne ustanove, teh je bilo približno 16.300, se je leta 1991 v programe visokošolskega izobraževanja vpisalo 1.484, kar predstavlja 9,1% vseh, ki bi si morali pridobiti formalna potrdila o visokošolski izobrazbi.

Sklepne ugotovitve

Predstavljen stanje za Slovenijo, ki vidi svojo prihodnost v Evropi, ni nič spodbudno. Čeprav velja opisano stanje za leto 1991, pa podatki za konec leta 1994 ne kažejo nič boljše slike. Matematično izračunana razlika med zahtevami in dejanskim stanjem se je sicer zmanjšala za približno šestdeset tisoč, neskladje med posameznimi nivoji izobraženosti pa je še vedno dovolj veliko. Predstavlja 18,2% vseh zaposlenih. Dejansko neskladje je najbrž bistveno večje. Kaj storiti?

V Sloveniji bi morali začeti drugače vrednotiti človeške vire. Boljša ali slabša izraba človekovih spretnosti in sposobnosti ter možnosti bo tako kot druge po svetu zarisala meje in hitrost družbene uspešnosti. Neprimerna sestava slovenske delovne sile in njena pomanjkljiva strokovna usposobljenost, dejstvo, na katero so raziskovalci dolga leta opozarjali, in ki jo tu ponovno osvetljujemo, navaja na sklep, da je potrebnega še veliko dela in jasna strategija, bodisi v podjetju samem bodisi na nacionalni ravni. Ob hkratnem delovanju obeh ravni, nacionalne in podjetniške, se bo v prihodnje morda kaj spremenilo.

1. Kategorija prebivalstva ali zaposlenih brez šol oziroma brez osnovnošolske izobrazbe je tista, ki povsod v svetu potrebuje izobraževanje, vendar se vanj najmanj vključuje (Jelenc in drugi, RP 1987). Očitek, da je vključevanje v izobraževanje zanje izgubljena naložba, ker v izobraževalnih programih ne dosegajo uspehov, je samo deloma upravičen, saj so pri tem izpuščeni razlogi neuspešnosti. Neuspešnost ljudi v takih programih je tudi posledica pomanjkanja ustreznega poprejšnjega znanja in spretnosti, potrebnih za uspešno dokončanje programa. Zato ne bi bilo odveč, po zgledu razvitejših držav, v programe izobraževanja uvrstiti vsebine, ki bi pomagale odpraviti tako stanje - spretnosti branja, pomnjenja, priprave zapiskov, pisnega izražanja, in od tu graditi dalje. Take programe ponujajo v tujini po navadi z zvezo »Learning Skills« ali »Study Skills« in zajemajo znanje od študijskih tehnik do pisnega in ustnega izražanja ter matematike. V Sloveniji so že nastali prvi poskusi takega programa. Na Andragoškem centru Slovenije smo razvili program Usposabljanje za življenj-

sko uspešnost, ki je namenjen odraslim s pomanjkljivo izobrazbo in tistim, ki jih lahko štejemo med funkcionalno nepismene. Program je prilagojen potrebam različne odrasle populacije in kot tak je ena izmed oblik, za katero se odrasli raje odločajo.

2. Razčlenjevanje izobrazbene sestave delovnih mest in izobrazbe delavcev je ponovno osvetlilo pojav, ki je splošen za skoraj vse panoge: razlike med zahtevami delovnih mest in dejansko izobrazbo delavcev. Večja ali manjša nesorazmerja med zahtevano in dejansko izobrazbo povzročajo ne samo številne presežke delavcev, večinoma pri delovnih mestih z nižjimi izobrazbenimi zahtevami, temveč tudi povečujejo število tistih delovnih mest, ki jih zasedajo manj izobraženi delavci. Pojav je podedovan iz preteklosti, sedaj pa je predvsem odvisen od pogojev, ki še dopuščajo delavcu, da se, ne glede na raven svoje izobrazbe, zaposli na zahtevnejšem delovnem mestu. Tako je v vseh panogah, predvsem v gospodarstvu. Pojav je splošen in torej ne more biti samo posledica pomanjkljivo urejenih možnosti za izobraževanje v formalnem sistemu ali izobraževalnih centrih organizacij in zavodov, temveč je veliko bolj posledica nepravilne kadrovske in izobraževalne politike podjetij in zavodov.

Tako stanje zahteva, da podjetja in zavodi znova proučijo delovna mesta, izdelajo analize del in opravil ter dela ponovno sistemizirajo. Tako bodo dobili osnovo za pripravo načrtov izobraževanja. Pri delu na raziskavi Potrebe po izobraževanju odraslih je bilo mogoče velikokrat slišati, da v podjetjih skoraj ni mogoče pripraviti načrtov izobraževanja, ker le-ta sama ne vedo, kaj in kako bo s proizvodnjo v prihodnje. Res je, da načrtov za vsako ceno ni mogoče pripraviti, vendar pa analize in podatki kažejo, da izobrazbena sestava zaposlenih ni primerna niti za zdajšnje sestavo dela. Že to dejstvo bi moralo biti dovolj dobro izhodišče za začetek delovanja na tem področju.

Ob tem bi bilo nujno potrebno preveriti tudi ustreznost znanj tistih, ki delajo v izobraževanju in kadrovanju ter jih usposobiti za identifikacijo potreb po izobraževanju v podjetjih in zavodih. Izkušnje kažejo, da metode in tehnike tega dela bolj slabo poznajo. To pomeni, da bo treba organizirati usposabljanje za zaposlene, ki delajo na tem področju, da bi se naučili obvladovati nekatere izbrane metode in tehnike. Res pa je, da bi morali za učinkovito ugotavljanje potreb po izobraževanju v organizacijah in zavodih pri nas zadostiti nekaterim temeljnim zahtevam. Naj navedem le nekatere. Bistveno bolj bi morali podpirati takšen razvoj organizacijske kulture, ki bi pomenila podporo izobraževalni dejavnosti. Predvsem bi se moral spremeniti odnos vodilnih in vodstvenih delavcev do izobraževanja. Kot pravi Ivančičeva v svojih ugotovitvah (Potrebe ... 1994:219-221), bi ti »morali sprejeti svoj del odgovornosti, hkrati pa dati ustrezna pooblastila delavcem, ki so odgovorni za organizacijo izobraževalne dejavnosti. Različni dejavniki objektivne narave preprečujejo, da bi se znanje v podjetjih kratkoročno potrdilo kot konkurenčni dejavnik - to zmanjšuje pripravljenost delodajalcev za vlaganje v izobraževanje. Več pa bi za to morale storiti organizacije delodajalcev, organizacije delavcev ter poklicne in strokovne organizacije in združenja. Delavske organizacije naj bi med svoje zahteve po izboljšanju položaja delavcev in po ohranjanju delovnih mest uvrstile tudi zahtevo za ustvarjanje večjih možnosti izobraževanja in usposabljanja zaposlenih.« To je na primer ena izmed prioritarnih nalog britanskih sindikatov. Potem nadaljuje: »Organizacije delodajalcev pa bi morale pomagati spremenjati odnos vrhnjega menedžmenta do izobraževanja. Podpreti bi morale razvoj in izvajanje različnih izobraževalnih dejavnosti, opozarjati na pomen izobraževanja kot dejavnika večje produktivnosti in konkurenčnosti ter zagotavljati svetovalne in izobraževalne storitve organizacijam, ki same nimajo potrebnih potencialov.«

To seveda tudi pomeni, da bi morali rešiti nekatera vprašanja, ki niso v pristojnosti »izobraževalne dejavnosti, vendar pomembno vplivajo na njeno delovanje in razvoj. To so predvsem: lastninski status podjetij, priprava dolgoročne strategije in poslovnih ciljev podjetij, vpeljevanje motivacijskih mehanizmov za podjetja in za delavce, razmejitev odgovornosti za izobraževanje, ureditev komunikacijskih problemov med oddelki in vodji, izdelava standardov za izvajanje dela, zagotovitev ustreznega mesta izobraževalne dejavnosti v organizaciji, razvoj kadrovske-izobraževalnega informacijskega sistema in zagotoviti možnosti, da bodo delavci, ki delajo v organizacijah na področju izobraževanja, lahko odpravili pomanjkljivosti v znanju, spretnostih in vedenju, ki jih ovirajo pri uspešnem obvladovanju funkcij, ki sestavljajo njihovo delo. Ugotovitve kažejo, da izobraževalcem najbolj pri-manjkuje ekonomskega in marketinškega znanja, komunikacijskih sposobnosti, znanja za zbiranje in statistično obdelavo podatkov ter znanja za vrednotenje izobraževanja.« (Ivančič, V: Potrebe ... 1994:219-221).

Ta dejstva tudi nakazujejo potrebo po pripravi priručnika za ugotavljanje potreb po izobraževanju. Ta naj bi vseboval prikaze posameznih metod in tehnik, ki se uporabljajo, hkrati pa tudi opisoval njihovo ustreznost v različnih okoliščinah ter temeljil na zgledih in izkušnjah iz domače prakse.

3. Izkušnje razvitega sveta opozarjajo, da povečana spremenljivost in negotovost gospodarskega okolja pospešujeta poklicne spremembe in povečujeta zahteve po poklicnih spretnostih in kvalifikacijah. Vpeljevanje razvitejših tehnologij, prestrukturiranje dela in podjetij, odmiranje posameznih industrijskih vej in rast novih že zahtevajo širše usposobljeno delovno silo. Slovenija je v obdobju, ko se delo in tehnologija dela spreminjata, hkrati pa se srečuje še z drugimi spremembami (npr. spreminjajoče se gospodarsko okolje, visoka stopnja brezposelnosti). V primerih, ko je je stopnja brezposelnosti visoka in s tem tudi velika ponudba delovne sile, je ravnanje (Wood, 1986) drugačno od tistega, ki smo mu bili doslej priče.

V takem primeru delodajalci:

- zvišajo izobrazbene zahteve za posamezna delovna mesta,
- znižajo osebne dohodke oziroma slabše plačujejo delo,
- povečajo proizvodne načrte,
- začnejo vpeljevati več delovno intenzivnih tehnologij.

Dejanski in potencialni iskalci zaposlitve se po navadi odzovejo na to tako, da:

- sprejmejo manj zahtevna in manj plačana dela,
- postanejo nezaposleni,
- zavlačujejo z zaposlitvijo
- nadaljujejo izobraževanje,
- se preusposobijo za druga dela, kjer delavcev primanjkuje,
- migrirajo.

Podatki kažejo, da se del tega uresničuje tudi v Sloveniji. Stopnja nezaposlenosti se bistveno ne znižuje. Mladina po končanem izobraževanju sicer išče delo, vendar izbere, potem, ko ga ne dobi, kot edino mogočo pot nadaljevanje izobraževanja. To dokazujejo tudi podatki o vpisih v izobraževanje. Število vpisov hitro narašča, samo del tega naraščanja pa lahko pripišemo številčnejšim generacijam v izobraževalnem sistemu, del pa je gotovo odraz bistveno slabših možnosti za zaposlovanje. Tako težnjo opazamo od leta 1988. Po podatkih Republiškega zavoda za zaposlovanje nezaposleni že sprejemajo manj zahtevna dela kot tista, za katera so usposobljeni, samo da dobijo zaposlitev.

4. Izobraževanje zaposlenih je vsem potrebno. Prvi korak bo verjetno izobraževanje v programih formalnega izobraževanja.

Spričevala ustreznih izobraževalnih institucij sama po sebi ne dokazujejo posameznikovega znanja in sposobnosti, so pa potrdilo o tem, da posameznik obvlada spretnosti in znanje, ki so dogovorjeni standard programa ali stopnje izobraževanja. Tako so spričevalo, diploma in potrdilo pomembni vsaj zaradi dveh razlogov: zaradi delovnega procesa samega in zaradi boljšega položaja posameznikov na trgu dela, če se omejimo samo na posameznika. Dosežena formalna izobrazba ne bo pomenila čarobne paličice, ki bo odpirala vsa vrata in mu zagotavljala varno zaposlitev. Prav gotovo pa mu bo dajala boljši izhodiščni položaj na trgu dela in večjo možnost, da si delo tudi najde.

Tudi v Sloveniji se lahko zgodi, kot se je zgodilo v Veliki Britaniji, kjer je nek nezaposleni z bridkostjo napisal: »Tolikokrat sem bil že 'presežek', da mi je to postalo poklic.«⁴ Naj dodam, da je bil delavec brez poklica, opravljal je težja fizična dela, in kadar so v podjetju iskali notranje rezerve in tehnološke ali gospodarske presežke, je bil med njimi. Možnosti, da bi si pridobil trajnejšo zaposlitev z znanjem, ki ga je imel, so se iz leta v leto zmanjševale. Na koncu se je odločil, da se bo izučil. V Centru za izobraževanje brezposelnih se je izučil za mizarja. Prav tedaj, ko je bil zajat v raziskavo, je razmišljal o tem, da bi odprl svojo delavnico.

5. Podatki o ponudbi človeških virov, bodisi za Slovenijo kot celoto bodisi za posamezne območne enote zavodov za zaposlovanje, kažejo, da dandanes ni več izobraževalnega programa, ki bi zagotavljal varnost zaposlitve. Omejevanje vpisa na različnih področjih izobraževanja ne bo prineslo nobenih rezultatov, tudi doslej jih ni, pač pa potencialne socialne konflikte. Zato je tudi kakršnokoli usmerjanje izobraževanja, kot je bilo npr. v začetkih usmerjenega izobraževanja, 30% v splošne in 70% v proizvodne programe ali omejevanje vpisa, nesmiselno, saj je 1) nemogoče zagotoviti, da bodo diplomanti programov, kamor so jih usmerili, dobili delo v poklicu, za katerega so se usposobili (to podatki o strukturi brezposelnih že kažejo), in 2) če ga bodo dobili, ni nujno, da ga bodo tudi obdržali. Prav podatki o iskalcih zaposlitve npr. pokažejo vso nesmiselnost takega usmerjanja. Znotraj posameznih stopenj strokovne usposobljenosti je bila leta 1991, na ravni poklicnih šol največja ponudba obrtno-industrijskega izobraževalnega področja (III. stopnja 58,4%, IV. stopnja 56,2%)⁵ in na ravni štiri- in petletnih srednjih šol na tehnološkem področju izobraževanja (32%).⁶ Obe področji pretežno izobražujeta za industrijski način proizvodnje oziroma združujeta poklice, ki jih je mogoče imenovati »proizvodne«. Na ravni VI. stopnje strokovne izobrazbe so prevladovali iskalci s poslovnega področja izobraževanja (33,5%) in na VII. stopnji iskalci s tehnološkega področja (20,9%).⁷ Lahko bi se reklo, da se je izobraževanje pri-

lagajalo družbenim potrebam - te pa so dajale prednost predvsem proizvodnim področjem. Težko bi zagovarjali, da bo tudi v prihodnje tako. Zato je z vidika razvoja države same ter njenega gospodarskega in družbenega življenja, če ne upoštevamo razvoja človeških virov samih, realnejše liberalizirati vpis v programe, za katere se kandidati odločajo, in predstaviti v tistem trenutku realno stanja na področju zaposlovanja in zaposlitve, ne pa zbutati varljive upe, da bo z vpisom v določen program ob koncu izobraževanja zaposlitev mogoča.

6. Slovenijo bi morale zanimati za stanje na področju njenih človeških virov, zato bi morale biti raziskave izobrazbene sestave delovne sile, udeležbe prebivalstva v izobraževanju (število, generacije, prehodi med posameznimi stopnjami izobraževanja, pričakovani prilivi v zaposlitev ipd.) in mednarodne primerjave opravljene vsakih nekaj let (razmik 5 let se zdi primeren). Vsekakor pa bi to nujno morala izvajati različna združenja (npr. Gospodarska zbornica, obrtna zbornica ipd.) in sindikati. Glede na njihovo poslanstvo se zdi, da bi morale take raziskave postavljati okvir njihovega dela.

7. Druga pomembna razsežnost, ki jo bo treba upoštevati, je dejstvo, da bo treba začeti pripravljati sistem dokazovanja in vrednotenja znanja, uporabljiv na vseh ravneh in v vseh načinih izobraževanja. V tujini poznajo to kot »accreditation system« (sistem ugotavljanja in potrjevanja znanja), »credit system« (točkovni sistem), ki posameznikom, ki so si znanje pridobivali v različnih programih izobraževanja, omogočajo, da to znanje tudi dokažejo in ovrednotijo. To tudi pomeni, da je izobraževanje po delih programov ne samo omogočeno, temveč se ga da tudi sistemsko ovrednotiti. V takem sistemu bi gotovo našli pot do priznavanja znanja tisti zaposleni, ki so si ga zaposleni pridobili z nadaljnjim izobraževanjem. To seveda ne pomeni, da bi po takem sistemu lahko vsak dobil tudi priznano stopnjo izobrazbe. Za to je treba obvladati tisto splošno znanje, ki ga program za dosego katere koli stopnje izobrazbe predpisuje in zahteva. S stališča posameznika pa deluje tak sistem bolj motivacijsko, saj si lahko vsak sam izdela bilanco svojih dosežkov in primanjkljajev ter tako ugotovi, da pot za dosego formalno priznane stopnje izobrazbe ni tako dolga in težka kot si je morda sprva predstavljal.

mag. Vida A. Mohorčič Špolar
vodja informacijskega središča na Andragoškem centru RS

Viri

Načrtovanje izobraževanja in razvoj človeških virov v pogojih socialnih sprememb in nove tehnologije: Vida A. Mohorčič Špolar (gradivo za doktorsko disertacijo).

Potrebe po izobraževanju odraslih, voditeljica podprojekta: Vida A. Mohorčič Špolar, raziskovalni projekt: Izobraževanje odraslih kot dejavnik razvoja Slovenije, nosilec: dr. Zoran Jelenc, Raziskovalno poročilo - 6, Andragoški center Republike Slovenije, 31. 3. 1994.

Vseživljenjsko učenje, Koncept preživetja in Akcijski načrt za 21. stoletje, Zbornik delovnih gradiv, Evropska pobuda za vseživljenjsko učenje, Prva svetovna konferenca o vseživljenjskem učenju, Rim, Italija, 30. november - 2. december 1994, Andragoški center Republike Slovenije, Ljubljana, 1994.

⁴ Pam Cole: »Education in the Unemployed Centres in the 1990s«, Replan Yorkshire and Humberside, NIACE (National Institute of Adult Continuing Education), 1991.

⁵ Druga področja na III. stopnji imajo naslednje deleže: poslovno 33,3%, zdravstveno 3,1%, biotehniško 2,9%, storitveno 2,2% ter prometno in tehnološko po 0,1%. Na IV. stopnji je stanje tako: storitveno 23%, tehnološko 11,2%, prometno 4,5%, poslovno 3,5%, biotehniško 1,4% ter pedagoško, umetnostno in drugo po 0,1%.

⁶ Druga področja na V. stopnji zahtevnosti so razvrščena takole: poslovno 24,5%, družboslovno 20,1%, obrtno-industrijsko 5,6%, zdravstveno 4,1%, storitveno 3,7%, biotehniško 3,6%, umetnostno 2,3%, prometno 1,2% in druga področja 1,1%.

⁷ Druga področja na VI. stopnji imajo tele deleže: tehnološko 20,3%, pedagoško 11,9%, druga področja - 8%, pravno 6,4%, zdravstveno 4,7%, prometno 4,2%, biotehniško 4%, obrtno-industrijsko 2,1%, storitveno 1,4%. Ostala področja ne dosegajo 1%. Na VII. stopnji je stanje tako: poslovno 14,4%, zdravstveno 9,2%, pedagoško 9,1%, biotehniško 8,2%, družboslovno 6,3%, druga področja 6%, pravno 5,5%, arhitekturno 4,5%, naravoslovno 4,7%, umetnostno 2,7%, humanistično 2%, obveščanje 2% ter matematično, obrtno-industrijsko in prometno z nekaj nad 1 odstotkom.