

ALI BODO IZOBRAŽEVALNI CENTRI V PODJETJIH POVSEM IZGINILI?

Razvoj izobraževalnih centrov v podjetjih v Sloveniji v devetdesetih letih

V Sloveniji so imeli izobraževalni centri v podjetjih svojevrsten razvoj. Razdelili bi ga lahko po posameznih obdobjih. Najprej je bilo obdobje hitrega razvoja in širjenja izobraževalnih centrov, temu pa sledi obdobje njihovega reorganiziranja in celo obdobje stagniranja ter odpravljanja izobraževalnih centrov. Kakšen je bil razvoj izobraževalnih cen-

trov v zadnjem desetletju in kaj je vplivalo na njihov obstoj, bomo skušali utemeljiti v nadaljevanju, saj je prav v devetdesetih letih prišlo do sprememb, ki so vplivale na strukturo potreb po znanju. Da bi to lažje razumeli, bomo najprej zelo na kratko prikazali pomen in vzroke, struktu-

ro, naloge in razvoj izobraževalnih centrov v Sloveniji.

Prvi izobraževalni centri v gospodarskih organizacijah so začeli v Sloveniji nastajati že leta 1957.

POMEN IN VZROKI ZA NASTANEK IZOBRAŽEVALNIH CENTROV V PODJETJIH

Ugotavljamo, da so nova znanja, informacije, hitro naraščanje znanstvenih odkritij zahtevali dopolnjevanje znanja. Tako so nastali tudi izobraževalni centri, ki so bili prva or-

ganizirana oblika prenašanja dopolnilnega znanja, ki je bilo potrebno za opravljanje različnih vrst dela (Krajnc, 1979). Izobraževalne centre v podjetjih lahko v Sloveniji štejemo med tiste oblike strokovnega izobraževanja, ki so bile organizirane kot skupinsko izobraževanje, ki so imele določen način izvajanja izobraževalnega procesa, planiranja, programiranja in so uporabljale metode za poučevanje ter povezovanje teorije in prakse (Bertoncelj, 1962). Sistem izobraževanja strokovnih kadrov je bil vedno zelo razvejen, obsežen in zahteven, saj se je razvil glede na panoge, stroke, poklice in delovna mesta. Izobraževalni centri so bili zato pomembni zlasti za nadaljni razvoj strokovnega izobraževanja.

Vzrok za nastanek izobraževalnih centrov so bile potrebe po izobraževanju zaposlenih. Po letu 1945 se je namreč s hitro rastjo števila industrijskih delavcev pokazal primanjkljaj na področju sistematičnega usposabljanja za delo (Kejžar, 1994). Strokovnih kadrov je bilo premalo, ker takratne strokovne šole niso usposobile toliko strokovnjakov, kolikor jih je potrebovalo razvijajoče se gospodarstvo. Premalo je bilo tudi specializiranih strokovnih šol, ki bi zadostile potrebam gospodarstva in delovnih mest. Primanjkljaj se je pokazal tudi v stro-

kovnih šolah, saj niso mogle zagotoviti izpopolnjevanja že zaposlenim delavcem, čeprav je bilo treba podjetja opremljati s sodobnejšimi stroji, zato pa so potrebovali dodatno znanje. Rešitev je bila v organiziranem izobraževanju v industriji, in to v institucionalni obliki. Rezultat te potrebe pa je bilo nastajanje centrov za izobraževanje delavcev v samih podjetjih. Centri so se ustanavljali glede na potrebe in organizirano zunanjo strokovno pomoč republiških zavodov za organizacijo in produktivnost (Kejžar, 1994).

STRUKTURA IN NALOGE IZOBRAŽEVALNIH CENTROV

Vsak center je imel kadrovske oddelek in svoj upravni odbor ter vodjo. Načrt za izobraževanje sta izdelala oddelek za kadre in upravni odbor, vodje posameznih oddelkov podjetja pa so posebej oblikovali načrte za delovna mesta in izobraževanje. Vzgojno in izobraževalno delo je spremljal vodja skupaj z upravnim odborom. Pravila za tovrstne centre so podrobno navajala njihovo organizacijo, naloge in način dela. V centru so delali tudi inštruktorji, strokovni učitelji, industrijski psiholog, socialni delavec in administratorji

Naloga izobraževalnih centrov je bila, da so skrbeli za uvajanje začetnikov v podjetje ali institucijo in delo (Petek, 1994). Skrbeti so morali za usposabljanje delavcev za druge poklice (za prekvalifikacijo), če je to zahteval način dela (na primer tudi v primeru invalidnosti). Poleg tega so omogočali srednješolcem strokovnih šol opravljanje obvezne proizvodnje in druge vrste prakse, prilagajali so se in izpopolnjevali strokovno znanje absolventov strokovnih šol ter na splošno skrbeli za sistematično strokovno delo in pedagoško izobraževanje inštruktorjev ter strokovnih učiteljev (Priporočilo ..., 1961).

(Resolucija ..., 1960). Srečevali so se s problemom premajhnega števila usposobljenega osebja za vzgojno-izobraževalno delo. V ta namen so leta 1960 ustanovili višjo kadrovsko šolo pri Zavodu za izobraževanje kadrov in poučevanje dela v Kranju (prav tam). Tu naj bi poučevalo ustrezno strokovno osebje in doseglo, da bi centri v podjetjih oblikovali profile za poklice na posameznih delovnih mestih, na tej osnovi pa načrte za izobraževanje. Delavci naj bi se izobraževali za natančno določena delovna mesta in tiste poklice, za katere se niso mogli izšolati v strokovnih šolah. Izobraževalni centri so skrbeli za splošno in strokovno izobrazbo delavcev, saj je bila v izobraževalnih centrih osredotočena vsa izobraževalna dejavnost, ki se je uresničevala na različne načine.

VRSTE IZOBRAŽEVALNIH CENTROV

V Sloveniji so se razvili različni tipi centrov, med katerimi je težko potegniti mejo:

1. Center za izobraževanje na delovnem mestu naj bi usposabljal za praktično delo nove kadre in druge delavce ter tiste, ki se želijo prekvalificirati. To ne bi smelo ovirati proizvodnje. Praktična znanja so poučevali inštruktorji za praktično delo, teoretična znanja za določeno delovno mesto pa so pridobivali posamezniki v učilnicah podjetja ali kje drugje.

2. Center za izobraževanje v delavnicah in na delovnem mestu so ponavadi ustanavljala podjetja, ki so imela za posredovanje praktičnega znanja posebne delavnice. Delavci so v takih centrih pridobili približno 90 odstotkov znanja, preostalo pa na delovnih mestih. Teoretična znanja so pridobivali v učilnicah, praktična pa v delavnicah, ki so bile opremljene z orodjem in stroji. Takih centrov je bilo manj, ker je bila oprema delavnic za marsikatero podjetje predraga. Prav tako pa si tega ni

mogla privoščiti težka industrija, na primer za pridobitev metalurških in rudarskih poklicev.

3. Center za izobraževanje z industrijsko šolo je bil center, ki je prenesel praktično usposabljanje v šolske delavnice, kolikor niso bile zasedene s poukom industrijskih šol. Če delavci niso dobili dovolj znanja v delavnicah, so si ga pridobili še na delovnih mestih v proizvodnji.

4. Zavod za izobraževanje. Tovrstni centri so se razvili v Sloveniji leta 1960 le v največjih podjetjih (železarni na Jesenicah in v Ravnah na Koroškem, Iskra v Kranju). V takem zavodu je bila industrijska šola, lahko tudi srednja strokovna šola, ponekod so bili oddelki višjih in visokih šol ter centri za izobraževanje delavcev. Ti zavodi so predhodniki šolskih centrov, ki so se oblikovali v naslednjih desetletjih.

5. Medpodjetniški center so ustanavljala podjetja z enako ali podobno proizvodnjo. Tak center je le delno izobraževal za podjetja, saj je posredoval tista strokovna znanja, ki jih delavci ne bi mogli dobiti v lastnih podjetjih. V sklopu centrov so bile tudi delavnice, kjer so se delavci usposabljali za praktična dela. Na začetku 60. let smo imeli v Sloveniji medpodjetniške zvezne centre, ki so izobraževali inštruktorje. To so bili gradbeni, kmetijski, gozdarski, gostinski, rudarski, predelovalni in trgovski centri (Bertoncelj, 1962).

RAZVOJ IZOBRAŽEVALNIH CENTROV

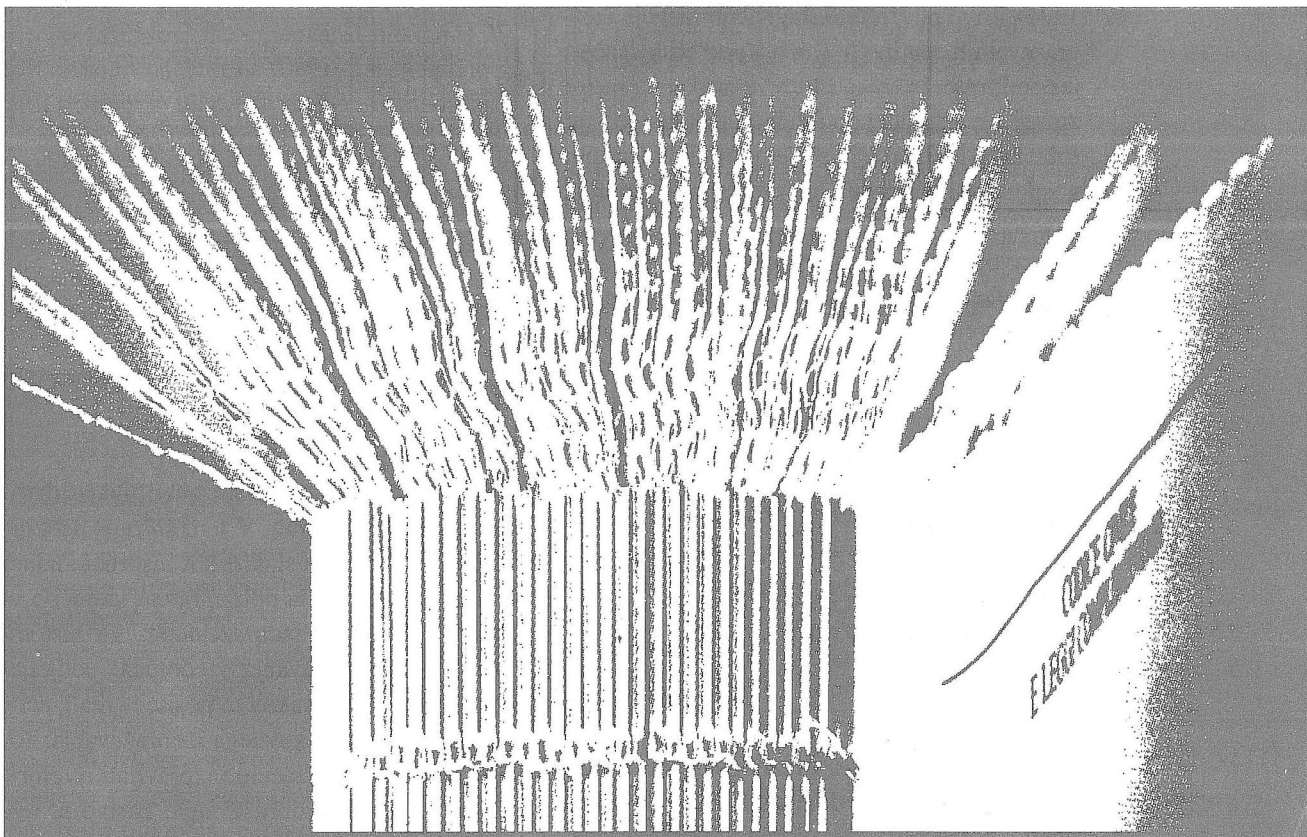
V zvezi z izobraževanjem v podjetjih lahko po letu 1960 ugotovimo težnjo po raziskovanju, ki je bilo usmerjeno v odkrivanje potreb in želja zaposlenih delavcev po nadaljnjem strokovnem izpopolnjevanju. Ugotavljali so stanje kadrovske politike v posameznih podjetjih (Zbirni ..., 1961). Delovne organizacije so na podlagi izvedenih raziskav bolj sistematično določale politiko izobraževanja in s

tem so se bolj sistematično začeli razvijati tudi izobraževalni centri. Dejavnost izobraževanja so kakovostno obogatili strokovni postopki in metodično ugotavljanje potreb po izobraževanju, planiranju, programiranju in vrednotenju izobraževanja. Praksa pa je v tem času spodbujala nastajanje industrijske pedagogike in andragogike ter andragoške didaktike. Vendar je že takrat razvoj organizacije izobraževanja doživljal tudi pretrese. Ovirala so ga stališča, ki so temeljila na tradiciji starega sistema. S tem se je dovezetnost za naprednejše rešitve izobraževanja zmanjševala (Kejžar, 1994).

Zvezna resolucija o izobraževanju kadrov iz leta 1960 je spodbudila in ohranila delovanje centrov za izobraževanje na delovnem mestu in centrov za izobraževanje v delavnicah ter na delovnem mestu, drugi tipi pa so se postopno reorganizirali v šolske centre.

Šolski centri so bile strokovne šole, kjer je bilo organizirano večstopenjsko strokovno izobraževanje. Intenzivneje so se začeli razvijati po letu 1960. Organizirale so jih gospodarske organizacije, zbornice in strokovne šole. Nastajali so z združevanjem vajenskih šol, vajenskih in industrijskih šol, z združevanjem šol s praktičnim poukom in tehniških šol ter centrov, združevali so se centri za strokovno izobraževanje delavcev, industrijske šole in celo oddelki posameznih visokih šol (Teze o šolskih centrih ..., 1963). Ustanavljali so jih predvsem v večjih industrijskih podjetjih (železarni na Ravnah in Jesenicah in Iskra Kranj).

Resolucija (1960) s svojimi načeli kmalu ni več zadostovala. Didaktiko je bilo treba razširiti in obogatiti z novimi metodami dela, pa tudi uvesti nov način ugotavljanja vsebine izobraževanja v učnih načrtih. Organizatorji izobraževanja, inštruktorji in predavatelji so na seminarjih, pri praktičnem delu in in na podlagi litera-



ture spoznavali nove didaktične principe, njihovo uporabo, skupaj z metodami in tehnikami. Na tem področju je s svojimi seminarji in pisanjem strokovnih del ter z osnovanjem svoje koncepcije še posebej veliko prispeval Ivan Bertonec. Ta je izdelal koncept izobraževanja v gospodarskih organizacijah, saj je praksa narokovala, da je bil razvoj sistematičnega izobraževanja v podjetjih najprej naložen posamezniku, ki je skrbel za vse naloge, za katere naj bi bil pristojen center. Kmalu se je pokazalo, da v večjih podjetjih to sploh ni bilo več mogoče. Pojavile so se nove potrebe po delu, skupaj z njimi pa tudi potrebe po organizaciji izobraževalne dejavnosti (Petek, 1994).

Razvoj izobraževanja v podjetjih, ki so imela centre ali izobraževalne službe, so spremljale tudi zunanje institucije, pristojne za strokovno izobraževanje (svet za strokovno izobraževanje, republiški sekretariat za šolstvo, zavod za

strokovno izobraževanje). V praksi je bilo očitno, da centri niso dobivali od zavodov za prosvetno-pedagoško službo dovolj neposredne pomoči, saj je bilo v kadrovskih službah pogosto pomanjkanje strokovno usposobljenih kadrov. To je vplivalo na to, da se je število centrov skrčilo (Letno poročilo ..., 1963). Leta 1964 so v ta namen ustanovili prvo pedagoško šolo za kadre, ki so delali v strokovnem izobraževanju (prav tam). Tako so se oblikovali v letih 1960–1965 temelji novega strokovnega izobraževanja, ki je izhajalo iz delovnega procesa. Vendar se sistem ni razvijal, kot bi se moral, ker so nove okoliščine ovirale njegovo delovanje, zlasti leta 1965. Razpustili so Zavod za strokovno izobraževanje v SR Sloveniji, ki je bil nosilec akcije, to pa je preprečilo tudi njegovo spojitve z Zavodom za napredek šolstva SR Slovenije. K temu je pripomogel tudi začetek gospodarske reforme (Kejžar,

1994). To je povzročilo stagnacijo razvoja izobraževalnih centrov in služb v podjetjih. Začetek reforme in razpustitev zavoda sta zelo zmanjšala družbenopolitično, strokovno in finančno podporo. Slab gmotni položaj po gospodarski reformi in premajhna stopnja osveščenosti odločilnih dejavnikov sta zavirala razvoj strokovnega izobraževanja (Kejžar, 1994). Delovne organizacije so videle rešitev v širjenju proizvodnje in dvigu produktivnosti. Nekaterim je pomenilo izobraževanje breme, zato so izobraževalne centre opuščali. Druge delovne organizacije pa so videle v izobraževanju dolgoročno naložbo in so izobraževalne centre še okrepile (Kejžar, 1970).

OBDOBJE REORGANIZIRANJA IN STAGNIRANJA IZOBRAŽEVALNIH CENTROV

Leta 1969 se je pri Zavodu za šolstvo SR Slovenije oblikoval sektor za izobraževanje odraslih, ki je nadaljeval delo službe za izobraževalne centre pri istem zavodu. Skrbel je za izobraževanje v delovnih organizacijah. Kejžar omenja, da se med letoma 1965 in 1973 v strokovnem izobraževanju ni dosti naredilo. Govori celo o zatišju na tem področju. Do leta 1968 je sploh značilna stagnacija. To je bila posledica gospodarske reforme leta 1965, ki je močno omejila zaposlovanje. Po letu 1968 pa je bila že značilna umirjena rast izobraževalne dejavnosti v centrih, ki so se ohranili. V njih so se bolj osredotočili na izobraževanje zaposlenih (Kejžar, 1994). Tako je izobraževalna dejavnost uskladila svoje delovanje z aktualno problematiko organizacije.

ŠIRJENJE IN NOVE STRUKTURNE SPREMEMBE IZOBRAŽEVALNIH CENTROV

Novo večje spremembe so se začele po letu 1974 z reformo izobraževanja, ko so v sistem

Z zakonom o usmerjenem izobraževanju, sprejetem leta 1980, so bile potrjene tudi spremembe o izobraževanju v podjetjih. Izobraževalni centri so ostali kot organizacijske enote podjetij legalne ustanove, mnogi med njimi pa so se tudi verificirali. Izkazali so se za pomemben napredek v zvezi z verificiranjem programov in ustanov. Ugotoviti je mogoče tudi več načrtnosti, saj so se izobraževalni centri povezovali z drugimi organizacijami za izobraževanje odraslih.

strokovnega izobraževanja začeli uvajati izobraževanje zaposlenih. V tem času so se izobraževalni centri in službe kot institucionalne oblike izobraževanja polnopravno vključile v sistem vzgoje in izobraževanja. Ta sistem vzgoje in izobraževanja je določal podjetje kot enega od dejavnikov in nosilcev realizacije dela sistema strokovnega izobraževanja. To je bil čas, ko se je začelo razpravljati o reformi usmerjenega izobraževanja. Bistvo te reforme je bila težnja, da se mora izobraževanje povezati z »združenim delom«, da mora usmerjeno izobraževanje izobraževati za potrebe »združenega dela« (Milharčič in Šušteršič, 1986). Cilj reforme je bil dvig izobrazbene ravni, dvig splošne izobrazbe delavcev, večja kakovost izobraževanja in večanje števila visokoizobraženih kadrov. Tako naj bi se šole prilagajale razvoju tehnologije, zato je bilo vse pomembnejše izobraževanje ob delu, ki naj bi se razvilo v sistem permanentnega izobraževanja (Milharčič in Šušteršič, 1986). Podjetja so se v razprave o usmerjenem izobraževanju vključila kasneje (aktivneje leta 1979), kar so gospodarstvu tudi večkrat očitali. Izboljšala se je tudi materialna osnova tega izobraževanja. To je spodbudilo tudi dopolnilno pedagoško in andragoško izobraževanje inštruktorjev praktičnega dela, na splošno vseh organizatorjev izobraževanja. S tem se je strokovni kader bolj izpopolnil. Na eni stra-

ni smo imeli majhne izobraževalne centre, mikro centre, na drugi strani pa velike in zelo razvite centre, tako imenovane makro centre. Ti so se med seboj razlikovali po velikosti, vsebini in kvaliteti (Mrmak, 1977/78). Tako je videti, da se je po letu 1975 začela strukturalna preobrazba centrov. Vzrok za to so bili novi družbenoekonomski odnosi in »samoupravno konstituiranje združenega dela« in kasneje, leta 1980, uveden sistem usmerjenega izobraževanja.

STAGNIRANJE IN OPUŠČANJE IZOBRAŽEVALNIH CENTROV V PODJETJIH

S tem ko se je po letu 1980 izobraževanje v podjetjih vključevalo v sistem usmerjenega izobraževanja, je to za vsako podjetje v praksi pomenilo novo politiko in organizacijo izobraževalne funkcije v organizacijski strukturi podjetja. Izobraževalne naloge, ki so jih imela podjetja v usmerjenem izobraževanju, se vsebinsko niso dopolnile, po obsegu pa ne povečale. Vzrok za to je bila že omenjena togost delovnih organizacij, zahteve gospodarske reforme pa so omejevala materialna in druga sredstva za nematerialne dejavnosti. Omejena so bila finančna sredstva in omejeno je bilo zaposlovanje kadrov v neproizvodnih sektorjih, torej tudi na področju izobraževanja. To je povzročilo, da so marsikje razpuščali izobraževalne službe. Poleg tega pa je bil vzrok tudi v zelo slabi povezanosti med izobraževanjem in razvojnoraziskovalno funkcijo, ki naj bi prinašala nova znanja. Izobraževanje je bilo premalo dovzetno za aktualne in perspektivne potrebe po izobraževanju ali celo po izbiri novih izobraževalnih vsebin. Manjkala je dinamična komunikacija izobraževalne organizacije znotraj in zunaj podjetja. Premalo se je spremljal znanstveno-tehnološki razvoj v svetu in tudi premalo se je skrbelo za razvoj tistih kadrov, ki bi podjetju zagotavljali prihodnost. Problematična za razvoj so bila tudi vodstva posamez-

nih organizacij, ki niso dajala dovolj velikega pomena in podpore izobraževanju v podjetju (Kejžar, 1994a).

Dobro organizirani izobraževalni centri so uspešno sodelovali s strokovnimi šolami in drugimi izobraževalnimi institucijami ter so v svojem razvoju videli izobraževanje kot smotrno ekonomsko naložbo. Ti so se obdržali, nekateri centri pa so zaradi različnih reform (gospodarskih in šolskih ...) in neustreznih kadrov prenehali delovati. Ugotavljamo, da je bil razvoj izobraževanja po letu 1975 dokaj pomanjkljivo družbeno usmerjen in organiziran, saj je mogoče v takratnih izobraževalnih centrih prepoznati težnjo po samoorganiziranju, medsebojni pomoči in sodelovanju. Z razvojem izobraževanja odraslih se je v 80. letih ukvarjalo več institucij, ki so delovale na republiških in krajevnih ravneh (družbenopolitične organizacije, sindikati, posebne izobraževalne skupnosti, gospodarska zbornica, občinske izobraževalne službe, zavodi...). Vendar je mogoče na področju izobraževanja odraslih v gospodarstvu zaslediti bolj usmerjenost k izpopolnjevanju predpisov: pridobitvi izobrazbe, pripravnstvu, štipendiranju, varstvu pri delu ...

(Kopač, 1994). Sistem izobraževanja odraslih so razvijali Andragoško društvo Slovenije, Zveza delavskih univerz ter Združenje izobraževalnih centrov in služb Slovenije, ki se je leta 1982 reorganiziralo v Skupnost izobraževalnih centrov Slovenije – SIC (Kopač, 1994). Osnova njenega delovanja je bil zakon o usmerjenem izobraževanju, ki je omogočal združevanje izobraževalnih centrov in služb ter drugih dejavnosti, ki so se ukvarjale z izobraževanjem. Naloge Skupnosti izobraževalnih centrov Slovenije so bile zagotavljanje medsebojne pomoči in razvoj izobraževalne funkcije, zagotavljanje možnosti za razvoj izobraževanja, razvitost informacijskega si-

Organizirano strokovno izobraževanje v podjetjih je bilo zelo pomembno za razvoj gospodarstva.

stema, skupaj z organiziranjem medsebojnih srečanj, strokovnih seminarjev in ekskurzij. Skrbeli so za izdajanje strokovne literature, video gradiva in filmov za potrebe poklicnega izobraževalnega dela, za usposabljanje z delom in s pripravništvom ter razvijali sistem izobraževanja odraslih. Vloga Skupnosti izobraževalnih centrov Slovenije pa je pripomogla k razvoju izobraževanja odraslih, saj je tovrstno izobraževanje postalo tudi enakopravni del integriranega sistema izobraževanja v Sloveniji (Kopač, 1994).

NOVE POTREBE PO ZNANJU IN RAZVOJ IZOBRAŽEVALNIH CENTROV V DEVETDESETIH LETIH

Na način proizvodnje so v devetdesetih letih intenzivneje vplivali spremembe v strukturi gospodarstva in tehnično-tehnološki napredek. Ustvarjala so se nova družbena razmerja, kar se je pokazalo v spremembah v zaposlovanju in kvalifikacijski strukturi zaposlenih.

Povečale so se izobrazbene in kvalifikacijske zahteve ter potrebe po spremembah v vsebinski strukturi kvalifikacij. Na to je vplivalo krčenje delovnih mest v industrijski in storitveni dejavnosti, zlasti za slabše kvalificirano delovno

silo, nastajala so majhna podjetja in podjetja, ki so potrebovala usposobljene ljudi za različna dela, oblikovale so se nove dejavnosti in poklici v storitvenem sektorju. Čedalje pomembnejše so postale fleksibilnejše oblike zaposlitve, ki so nadomestile tradicionalne oblike stalne zaposlitve (Ivančič, 1998).

Z novimi načini proizvodnje in uvajanjem novih proizvodov so se ustvarjali novi poklici in nova delovna mesta. Pomembnejše so postajale produktivnost, učinkovitost in ekonomičnost ter kakovost dela, pri čemer je potrebno čim večje znanje in usposobljenost ter iznajdljivost posameznika na delovnem mestu. Ta-

ko se je pojavila potreba po kontinuiranem strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju, ki je silila vzgojno-izobraževalni sistem k nenehnemu prilagajanju. Sistem izobraževanja naj bi tudi v podjetjih skrbel za izobraževanje tistih kadrov, ki so jih pred letom 1991 postavljali v ozadje, to je kadrov, ki zagotavljajo prihodnost podjetja oziroma organizacije. Naloga teh kadrov je informiranje podjetja z inovacijami, seznanjanje z novimi znanji, kar pa narekuje drugačno organiziranost razvojnoraziskovalne in izobraževalne funkcije v podjetjih. Izobraževanje je bilo doslej premalo povezano s tehnologijo in razvojem (Kejžar, 1994b). Nove družbene razmere prinašajo v izobraževalno politiko nove usmeritve, ki morajo imeti konkretne izobraževalne plane in izobraževalne akcije, tako da vključujejo v izobraževanje nov način mišljenja glede akcijske priprave podjetja in pri tem uporabljajo različne metode dela (delo v skupinah, sodelovanje v komisijah, prevzemanje odgovornosti v projektih nalogah, zastopanje podjetja v drugih geografskih okoljih, pomoč pri reorganizacijah ...). Tako se novi koncepti organiziranosti izobraževalne dejavnosti v podjetjih gradijo na novih sestavinah oziroma komponentah, ki pripomorejo k spremenljivosti izobraževalne organizacije.

V devetdesetih letih je prišlo do opuščanja

V devetdesetih letih je pomembna fleksibilnost zaposlitve.

Na organiziranost izobraževalne funkcije v podjetjih naj bi vplivala cela vrsta različnih dejavnikov, ki jih moramo upoštevati pri planiranju in oblikovanju izobraževalne dejavnosti. Bistvo tega pa je, da je izobraževalna dejavnost v podjetju obrnjena navzven, k razvoju, iskanju novih znanj, ter s tem usposobljena za hitro prenašanje znanj v podjetje. Zato je še posebej pomembno, da se izobraževalna in razvojnoraziskovalna dejavnost v podjetjih med seboj povežeta in dopolnjujeta. To je vplivalo tudi na razvoj izobraževalnih centrov.

izobraževalnih centrov v podjetjih. Nekateri izobraževalni centri so propadli, drugi, ki so se obdržali, pa so bili v negotovosti glede delovanja. Prestrukturiranje podjetij v Sloveniji je narekovalo, da so delovne organizacije zmanjšale vlaganje v razvoj človeških potencialov. Pokazalo se je, da je prestrukturiranje podjetij raje dajalo prednost odpuščanju delavcev, kot da bi vlagalo v prilagajanje njihovih kvalifikacij spremenjenim zahtevam proizvodnje (Ivančič, 1998). Večina drugih podjetij pa je imela organizirane le kadrovske službe, ki skrbijo za izobraževalno strukturo in izobraževanje v podjetju. Kežnar (1994b) omenja, da so nove razmere narekoval, da se kadrovske službe bolj kot v preteklosti poglobljajo v strokovno izbiro in pripravo ustreznih kadrov. To pa zahteva večjo strokovnost vseh zaposlenih. Nekatera podjetja pošiljajo svoje delavce, ker nimajo možnosti za ocenjevanje, na ocenjevanje v zunanje institucije za kadrovske svetovanje. Zaposleni imajo danes različne možnosti dostopa do organiziranih izobraževalnih aktivnosti. Pri tem na odločanje o izobraževanju vplivajo gospodarska dejavnost in velikost podjetja ter položaj in zahtevnost posameznika pri delu. Splošno je znano, da se izobražujejo predvsem tisti posamezniki, ki imajo doseženo višjo raven formalne izobrazbe in so iz mlajše starostne skupine (Davis, 1996). To se je pokazalo tudi v Sloveniji. V programe za pridobitev formalne izobrazbe so vključeni večinoma mlajši ljudje, ki že doseženo višjo formalno izobrazbo. Dopolnjujejo znanja, ki so specifična za določeno delo. Tako so najpogostejše krajše oblike usposabljanja in izpopolnjevanja znanja: seminarji, tečaji, predavanja, posveti in strokovne konference. Zaposleni danes potrebujejo nova znanja in spretnosti takoj, in ne šele čez nekaj let, ko pridobijo spričevalo ali diplomo. V devetdesetih letih so izobraževalni centri v podjetjih težili k temu, da bi prevzeli pomembno vlogo pri nadaljnjem razvoju poklicnega izobraževanja. Analiza mreže izobra-



ževanja odraslih v Sloveniji za šolsko leto 1992/93 je pokazala, da so v izobraževalnih centrih v podjetjih potekali večinoma programi za strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje. Veliko manj je bilo programov za pridobitev splošne izobrazbe (na primer osnovnošolske). V izobraževalnih centrih v podjetjih so potekali številni programi za prekvalifikacije (Klemenčič, 1995). To pomeni, da so bili programi oblikovani tako, da so reševali predvsem zaposlitveno problematiko v podjetju, premalo pa je bilo poudarka na razvoju poklicnega izobraževanja.

Izobraževalni centri so se obdržali le v ekonomsko najtrdnjših slovenskih podjetjih, manjša podjetja pa ne poznajo več izobraževalnih centrov, kot so bili na začetku svojega razvoja. Tako tudi ni več Skupnosti izobraževalnih centrov Slovenije v omenjeni obliki

(Kopač, 1994a). S sodelovanjem z neposrednimi izvajalci izobraževanja v gospodarstvu in z uspešno vključitvijo v sistem poklicnega izobraževanja je po letu 1991 nadaljevala svoje delo prejšnja Skupnost izobraževalnih centrov Slovenije kot skupnost zavodov Strokovno izobraževalni center Ivan Bertoncclj. Omenjeni center bi moral nadaljevati delo Ivana Bertoncclja. V 80. letih je skrbel za usposabljanje z delom kot enim od sestavin sistema poklicnega izobraževanja, za razvoj poklicnega izobraževanja in za informacijski sistem poklicnega izobraževanja. Po potrebi je organiziral usposabljanje za redke poklice v

Izobraževalni centri so se ohranili le v največjih podjetjih.

Sloveniji, sodeloval pri poklicnem usmerjanju in oblikovanju sistema vrednotenja znanja ter usposobljenosti. Skrbel je za izobraževanje odraslih, posebej zaposlenih, s katerimi se ukvarjajo tudi strokovni centri za izobraževanje kadrov v okviru fakultet na obeh slovenskih univerzah.

SKLEPNE MISLI

Razvoj organizacije izobraževanja v podjetjih v devetdesetih letih kaže, da izobraževalni centri kot institucije v sklopu podjetja propadajo. Ugotavljamo, da tovrstno izobraževanje nazaduje. Velika podjetja propadajo ali pa se drobijo na manjša. S tem se spreminjajo ali propadajo makro in mikro izobraževalni centri. Podjetja, ki še ohranjajo izobraževanje, imajo v ta namen organizirano posebno kadrovsko ali pa izobraževalno službo.

Ustreznost strokovnega in specifičnega praktičnega izobraževanja za posamezno delo v podjetju bosta prav gotovo pokazala šele čas in praksa. Dejstvo je, da delovne organizacije vse bolj potrebujejo specifična znanja, vse bolj sposobne in izobražene ljudi. K širjenju strokovnega izobraževanja kadrov pripomorejo številna strokovna društva in združenja.

Na regresijo izobraževanja v podjetjih danes prav gotovo vpliva vse večji pritisk prestrukturiranja industrije in gospodarstva, pri čemer gre predvsem za varčevanje. To se kaže tudi na negospodarskem področju, to je z zmanjševanjem izobraževanja ljudi v podjetjih oziroma v regresiji izobraževalnih centrov. Čeprav podjetja za svoj razvoj in delovanje nujno potrebujejo določena znanja za natančno določeno opravljanje dela, ki se ga ne dobi ali pa težko dobi v strokovni šoli ali kje drugje, se v podjetjih zmanjšuje pomembnost izobraževanja oziroma dopolnilnega izobraževanja, saj ta zahteva finančna sredstva. Glede na to pa se postavlja tudi vprašanje verifikacije oziroma ocenjevanja zaposlenih z določenimi, tudi praktičnimi, znanji, ki se zaposlujejo v podjetjih. Ali to pomeni, da so nekdanji izobraževalni centri v podjetjih dajali dovolj specifičnih teoretičnih in praktičnih znanj in jih tudi ustrezno preverjali? Ali množica konkurenčnih zasebnih izobraževalnih ustanov daje dovolj kakovostnih strokovnih, tudi praktičnih, verificiranih znanj?

V zadnjih nekaj letih je bilo ustanovljenih veliko zasebnih izobraževalnih ustanov, centrov, šol in svetovalnih organizacij. Te ponujajo zelo široko paleto najrazličnejših izobraževalnih oblik za širjenje splošnih in strokovnih znanj. To kaže, da se je naša družba tudi na tem področju podjetniško-komercialno usmerila. Toda vprašanje je, ali zagotavljajo prav taka znanja, kot jih potrebuje denimo posamezno podjetje. Kajti pomembno je vedeti, da zaposleni potrebujejo predvsem specialistična znanja, ki jih lahko dobijo le v podjetju, ko se vključijo neposredno v delovni proces. To so prav gotovo dobro načrtovali in še načrtujejo izobraževalni centri v podjetjih in tiste službe, ki strokovno skrbijo za izobraževanje in usposabljanje svojih kadrov,

za nadaljnje pridobivanje novih znanj ter prinašajo novosti v delo, skrbijo za povečanje produktivnosti in poslovnosti podjetja na podlagi znanja, inovativnosti in razvijanja sposobnosti zaposlenih.

LITERATURA

- Bertoncelj, I. (1962): Izobraževanje v gospodarskih organizacijah. Ljubljana: Zveza delavskih in ljudskih univerz Slovenije.
- Davis, N. (1996). Who participates in education and training? – an overview at European level. Vocational Training, European Journal, No. 8/9 May-December 1996/II/III, CEDEFOP, European Centre for the Development of Vocational Training, str. 32–36.
- Ivančič, A. (1998). Tržno gospodarstvo in izobraževanje zaposlenih. Andragoška spoznanja, št. 1-2, str. 74.
- Kejžar I. in sodelavci (1970). Izobraževanje v delovnih organizacijah. Analiza izobraževanja v 94 delovnih organizacijah. Ljubljana: Zavod za šolstvo SR Slovenije.
- Kejžar, I. (1994). Izobraževanje v podjetjih in normativno urejanje izobraževanja odraslih v letih od 1965 do 1973. V: Razvoj izobraževanja v podjetjih na Slovenskem 1945–1994. Ljubljana: Strokovno izobraževalni center Ivan Bertoncelj.
- Kejžar, I. (1994a). Strokovno izobraževanje v sistemu usmerjenega izobraževanja v letih 1981 do 1991. V: Razvoj izobraževanja v podjetjih na Slovenskem 1945–1994. Ljubljana: Strokovno izobraževalni center Ivan Bertoncelj.
- Kejžar, I. (1994b). Izobraževanje kadrov v podjetjih po osamosvojitvi Slovenije in perspektive. V: Razvoj izobraževanja v podjetjih na Slovenskem 1945–1994. Ljubljana: Strokovno izobraževalni center Ivan Bertoncelj.
- Kopač, T. (1994). Skupnost izobraževalnih centrov Slovenije. V: Razvoj izobraževanja v podjetjih na Slovenskem 1945–1994. Ljubljana: Strokovno izobraževalni center Ivan Bertoncelj.
- Kopač, T. (1994a). Kakšne so razmere na področju izobraževanja odraslih in kako naprej? V: Razvoj izobraževanja v podjetjih na Slovenskem 1945–1994. Ljubljana: Strokovno izobraževalni center Ivan Bertoncelj.
- Klemenčič, S. (1995). Mreža organizacij za izobraževanje odraslih. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Krajnc, A. (1979). Izobraževanje ob delu. Ljubljana: DDU Univerzum.
- Letno poročilo za 1963 (1963). Republiški sekretariat za šolstvo. Ljubljana: Arhiv Slovenskega šolskega muzeja, fasc. 234/1.
- Milharčič, H. in Šušteršič, M. (1986). Šolska reforma je papirnati tiger. Ljubljana: Republiška konferenca ZSMS in Univerzitetna konferenca ZSMS.
- Mrmak, I. (1977/78). Institucionalne oblike vzgoje in izobraževanja v organizacijah združenega dela. V: Krajnc Ana (ur.), Institucionalne oblike vzgoje in izobraževanja odraslih in tendence njihovega razvoja. Ljubljana: raziskava, Filozofska fakulteta.
- Petek, M. (1994). Razvoj izobraževanja zaposlenih v gospodarstvu od 1956 do 1965. V: Razvoj izobraževanja v podjetjih na Slovenskem 1945–1994. Ljubljana: Strokovno izobraževalni center Ivan Bertoncelj.
- Priporočilo o nalogah na področju strokovnega izobraževanja v LR Sloveniji (1961). Ljubljana: Uradni list LRS, št. 30/267.
- Resolucija o izobraževanju strokovnih kadrov (1960). Ljubljana: Uradni list FLRJ, št. 25/334.
- Teze o šolskih centrih, spajanju in združevanju strokovnoizobraževalnih ustanov (1963). Ljubljana: gradivo za javno razpravo o tehniških in njim ustreznih strokovnih šolah, str. 41–53.
- Zbirni pregled podatkov o kadrovski politiki za obdobje 1958–1960 (1961). Kranj: Zavod za izobraževanje kadrov in proučevanje organizacije dela Kranj.