

## Nekateri vidiki izobraževanja v gozdarstvu

Zdenka BIRMAN - FORJANIČ\*

### Izvleček:

Birman - Forjanič, Z.: Nekateri vidiki izobraževanja v gozdarstvu. *Gozdarski vestnik*, št. 4/2000. V slovenščini, cit. lit. 11. V prispevku je prikazana analiza podatkov anketnega vprašalnika, s katerim je Zavod za gozdove Slovenije v letu 1997 ugotavljal izobraževalne potrebe zaposlenih. Ugotovitve kažejo, da se 34 % zaposlenih izobražuje ob delu za pridobitev višje stopnje izobrazbe. Anketa je pokazala tudi veliko potrebo po pridobitvi splošnih znanj. Več kot 55 % zaposlenih je tako izrazilo potrebo po znanjih s področja retorike in javnega nastopanja, 40 % zaposlenih pa po znanju in veščinah iz komuniciranja pri svetovanju z lastniki gozdov. Vsi zaposleni so se pripravljali tudi samoizobraževati, pri čemer prevladujejo predvsem strokovne teme, kot so: ekologija, strokovno gozdarske teme, živalski svet ipd.

**Ključne besede:** gozdarstvo, izobraževanje ob delu, izobraževanje, zgodovinski pregled, Slovenija.

## 1 UVOD

Slovensko gozdarstvo je izobraževanju in vlogi gozdarskih kadrov ves čas namenjalo veliko pozornosti. Zaveda se namreč, da lahko samo strokovno usposobljeni lastniki gozdov in gozdarji vseh izobrazbenih stopenj, od gozdnega delavca do doktorja znanosti, dajo pravo zasnovo gospodarjenju z gozdovi v Sloveniji. Posebno vlogo pri tem ima Zavod za gozdove Slovenije (ZGS).

## 2 KRATEK ZGODOVINSKI PREGLED IZOBRAŽEVANJA GOZDARSKIH DELAVCEV

V obdobju pred letom 1950 na področju Slovenije izobraževanje gozdarskih delavcev ni bilo uveljavljeno. Gozdarskega delavca začetnika so vključili v delovno skupino, kjer je najprej začel opravljati najmanj zahtevna dela. Takšno uvajanje je lahko trajalo kar nekaj let, odvisno pa je bilo predvsem od sposobnosti delavca in od potrebe po novih delavcih. Splošno gledano pa so bili v tedanjih razmerah gozdarski delavci, čeprav so že predstavljali samostojno družbeno skupino, pri svojem delu prepuščeni sami sebi in svojim izkušnjam. Leta 1952 je bila sprejeta ustrezna državna zakonodaja. To je bilo obdobje oblikovanja formalnih osnov za priznanje gozdarskih proizvodnih poklicev in osnove za temeljno izobraževanje. Oblikovani so bili ustrezni izpitni programi in organizirani so bili izpiti. V letu 1965 je v Sloveniji začela delovati prva šola za izobraževanje poklicnih gozdarskih delavcev - gozdarjev. Izobraževalni program je bil oblikovan tako, da je omogočal vključevanje rednih učencev,

ki so se obravnavali kot delavska učna skupina. Že zaposleni delavci pa so se lahko pri nekaterih gozdno-gospodarskih organizacijah izobraževali v njihovih izobraževalnih centrih po izobraževalnih programih za poklice ožjega poklicnega značaja, to je za gozdarskega sekača in gojitelja, kar je zagotovo prispevalo k povečanju izobrazbene ravni gozdarskih delavcev v Sloveniji. Zanimiv je poklic gozdarskega tehnika, ki je naravovarstveno oblikovan in je namenjen vsem, ki želijo opravljati zahtevnejša dela nadzora in vodenja gozdarskih del. Izobraževanje traja 4 leta. Pri sami vsebini dajejo velik poudarek pridobitvi splošne izobrazbe in hkrati primerne strokovno teoretične usposobljenosti za uspešno opravljanje zaključnega izpita ali mature. Nekaj več kot desetina vseh ur je namenjenega praktičnemu delu v gozdu. Programu gozdarskega tehnika dajejo strokovni pečat predvsem naslednji predmeti: gojenje in varstvo gozdov, gozdni proizvodi in praktični pouk.

Splošno in strokovno znanje je pri gozdarskem poklicnem delavcu ravno tako pomembno kot pri drugih poklicih. Tisto, kar je potrebno poudariti, pa je delež splošne izobrazbe. Večja splošna izobrazba gozdarskemu delavcu omogoča: lažje obvladovanje strokovnega znanja, večjo razgledanost in dovednost za napredovanje v poklicnem delu, lažje prilagajanje spremembam v okviru njegovega poklica, boljše možnost prekalifikacije v primeru potrebe zaradi zdravstvenih razlogov ali delovnih razmer, ugodnejšo primerjavo z drugimi poklici, močnejši pa je tudi občutek pripadnosti svoji poklicu.

Oddelek za gozdarstvo deluje kot del Biotehniške fakultete že več kot 45 let. Ves ta čas se je tudi razvijal in dograjeval, tako konceptualno kot tudi vsebinsko in kadrovsko.

\* Z. B. - F., univ. dipl. andragog, Andragoški center Slovenije, 1000 Ljubljana, SLO

Prvi študijski programi so bili sestavljeni predvsem na podlagi izkušenj drugih gozdarskih fakultet. Lastnih izkušenj je bilo malo, še zlasti lastnih raziskovalnih rezultatov kot podlage za sodobno oblikovan študijski proces. Prva pomembnejša diferenciacija je nastala s postopno izločitvijo in osamosvojitvijo lesarskega študija. Pomembnejše spremembe so nastale v študijskem programu zlasti leta 1976, ko je bil na podlagi obsežnih priprav in spoznavanja izkušenj na tujih univerzah izdelan povsem nov študijski program. Povečal se je poudarek na samostojnem delu študentov in njihovem uvajanju v raziskovalno delo.

Program univerzitetnega študija tako sestavljajo štiri skupine predmetov: temeljni naravoslovni, tehnični in družboslovni predmeti (20 %), posebni naravoslovni in družboslovni predmeti (25 %) in gozdarski strokovni predmeti (55 %). Posebej so še izbirni predmeti v 3. ali 4. letniku študija. Pomembna sestavina univerzitetnega študija je terenski pouk (96 dni).

Študij za pridobitev visoke strokovne izobrazbe je usmerjen predvsem k pridobitvi znanj na visoki strokovni ravni, zato vključuje manj temeljnih naravoslovnih predmetov. Pomembnejši del študijskega časa zavzemajo strokovni predmeti (60 %), ostalo pa naravoslovni in družbeni predmeti. Praktičen pouk obsega polovico programa.

Glavni namen magistrskega oz. doktorskega študija je usposobiti diplomanta za vrhunska strokovna dela v gozdnogospodarski praksi in za raziskovalno delo na tem področju. Težišče dela je na raziskovalnem delu, na predavanjih oziroma konzultacijah pa kandidat pridobi potrebna teoretična znanja. Program magistrskega študija traja štiri semestre. Obsega skupni del, ki je obvezen za vse študente, ter izbirni del, ki je prilagojen ožji študijski usmeritvi kandidata. Obvezna predmeta sta Organizacija in metode raziskovanja ter Kvantitativne metode raziskovanja I, izbirnih predmetov pa je več, kandidati pa jih izberejo 5. Doktorski študij traja 4 leta. Prvi dve leti opravi študent pisne obveznosti po programu magistrskega študija, drugi dve leti pa sta namenjeni organiziranemu raziskovalnemu delu in izdelavi doktorske disertacije.

ZGS skuša pomagati vsem zaposlenim pri pridobivanju, izpopolnjevanju in dopolnjevanju njihovega znanja. Delavcem omogoča študijska izpopolnjevanja na vseh ustreznih pedagoških ustanovah in zagotavlja sodelovanje zaposlenih na različnih seminarjih in tečajih, tudi v tujini.

Izobraževanje v ZGS opredeljujeta Zakon o gozdovih in Program razvoja gozdov v Sloveniji. V 71. členu Zakon o gozdovih določa, da imajo strokovni

delavci ZGS pravico in dolžnost, da se strokovno izpopolnjujejo, zato jim tudi mora biti omogočeno stalno spremljanje razvoja gozdarskih ved, občasno praktično izpopolnjevanje v ustreznih organizacijah in občasno preverjanje teoretičnega in praktičnega znanja.

Program razvoja gozdov Slovenije pravi, da "sonaravni in večnamenski način ravnanja z gozdom zahteva univerzalnega in stalnega strokovnjaka, specialisti pa so mu pri tem v pomoč. Strokovnjak javne gozdarske službe mora biti usposobljen za usmerjanje razvoja celotne gozdnate krajine, za gospodarjenje z ekosistemi nad zgornjo gozdno mejo, za gospodarjenje z divjadjo in drugimi prostoživečimi živalmi, za varstvo naravne dediščine in za upravljanje zavarovanih območij, za revitalizacijo degradiranega sveta, za razvijanje okolju prijaznega turizma in rekreacije na prostem, ter za naloge na področju urbanega turizma." (Program razvoja gozdov Slovenije, 1995)

Iz zgoraj navedenega izhajata dve temeljni usmeritvi izobraževanja v ZGS, in sicer:

- zaposleni v ZGS se morajo izobraževati in strokovno izpopolnjevati za kakovostno opravljanje svojih nalog;
- zaposleni v ZGS morajo izobraževati javnost in lastnike gozdov.

### 3 NAMEN RAZISKAVE IN METODE DELA

Z raziskavo smo želeli ugotoviti značilnosti in način izobraževalne dejavnosti v ZGS. Zanimalo nas je, kakšne so izobraževalne potrebe zaposlenih in kako je izpeljano zadovoljevanje izobraževalnih potreb, katera so tista področja in dejavnosti, ki jih ZGS vključuje v program izobraževanja zaposlenih, katere oblike izobraževanja uporablja in v kakšnem obsegu, kakšna je časovna organiziranost izobraževalne dejavnosti ter kako je z organizacijo in samo izvedbo izobraževalnega procesa.

V raziskavi je bila za ugotovitev razvoja izobraževanja gozdarjev v Sloveniji v preteklosti uporabljena deskriptivna metoda - analiza sekundarnih virov, metodo empiričnega raziskovanja pa smo uporabili za ugotovitev odnosa gozdarjev do izobraževanja. Iz podatkov, ki jih je ZGS pridobil z anketo v letu 1997, nas je zanimala predvsem izobrazbena struktura zaposlenih, njihova izobraževalna aktivnost in potrebe po nadaljnjem izobraževanju.

Osnovno populacijo tako sestavljajo zaposleni delavci v ZGS v letu 1997.

Vseh zaposlenih je bilo takrat 787, od tega 685 moških, kar je 87 %, in 102 ženski, to je 13 % vseh zaposlenih. Največ zaposlenih, skoraj 40 %, ima več

kot 20 let delovne dobe. Približno 20 % je takih, ki imajo med 10 in 20 let delovne dobe, 15 % zaposlenih ima do 10 let delovne dobe, 10 % pa je šele dobro začelo z delom in imajo do 5 let delovne dobe.

Anketirani zaposleni zasedajo naslednja delovna mesta: revirni gozdar s srednješolsko in višješolsko izobrazbo, gojitelj načrtovalec, vodja krajevne enote, svetovalec, strokovni sodelavec, vodja odseka, vodja območne enote, višji svetovalec, vodja gojitvenega lovišča, vodja oddelka, administrativni kader in druga delovna mesta (poslovni sekretar, kadrovik).

#### 4 REZULTATI IN DISKUSIJA

Zadostno število in organiziranost kakovostnih strokovnih kadrov sta temeljna pogoja za razvoj slesherne stroke, tudi gozdarske. Od njihove strokovnosti, kritičnosti in upoštevanja nenapisane gozdarske etike je odvisno delo z gozdom in njegova prihodnja podoba.

##### 4.1 Analiza podatkov vprašalnika ZGS

Znano je, da imajo vodilni delavci največji vpliv na strategijo, razvoj in poslovno uspešnost podjetja. Njihova stališča se kažejo skozi odnose, ki jih imajo do širšega delovnega okolja. Zato je njihov odnos do prenosa znanja in razvoja stroke zelo pomemben dejavnik za vsako podjetje, ki želi postati uspešno.

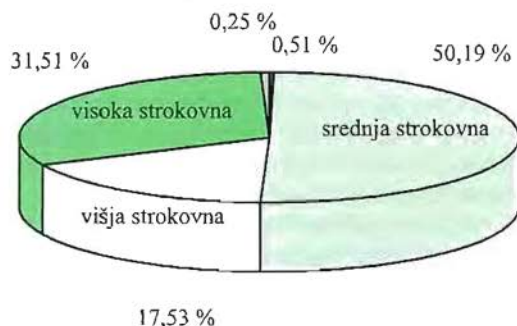
In ZGS sodi med tiste javne zavode, ki želijo biti uspešni, in se vidi v zelo aktivni vlogi na področju izobraževanja v gozdarstvu, tako pri zagotavljanju pogojev za izobraževanje strokovnjakov ZGS kot tudi pri izobraževanju gozdnih posestnikov in javnosti. Zaveda se, da bo v spremenjenih pogojih gospodarjenja z gozdovi mogoče dosegati zahtevno postavljene cilje le, če bodo zaposleni pridobili novo, dodatno in predvsem uporabno znanje na vseh področjih in ravneh poslovanja in dela. Za uspešno tekmovanje z najboljšimi je potrebno biti strokovno in delovno usposobljen za obvladovanje napredka znanosti, trga, konkurence in tehnologije povezovanja vseh dejavnikov, ki vodijo hkrati k večji kakovosti in produktivnosti.

Vsekakor so gozdovi za Slovenijo, ki nima veliko drugih naravnih virov, tudi gospodarsko zelo pomembni. Ohranjeni gozdovi omogočajo med drugim tudi razvoj turizma in rekreacije, saj je privlačnost ohranjene gozdne krajine ena slovenskih bistvenih primerjalnih prednosti.

ZGS zahteva široko izobraženega gozdarskega strokovnjaka.

##### 4.1.1 Kakšna je izobrazba zaposlenih v ZGS?

Spremembe gospodarstva v Sloveniji, prehod na tržno gospodarstvo, in osamosvojitev Slovenije, so povzročile težnjo po večji kakovosti. Povečala se je zahteva po bolj usposobljenih, motiviranih in podjetju privrženih kadrih. Na tem mestu ima nepogrešljivo vlogo izobraževanje.



Grafikon 1: Izobrazbena struktura zaposlenih v ZGS

Pregled zaposlenih po stopnjah izobrazbe kaže, da je največ delavcev s srednjo strokovno izobrazbo, od katerih pa se jih več kot 30 % izobražuje ob delu za pridobitev VI. stopnje izobrazbe, ker zahteva višjo izobrazbo njihovo delovno mesto. V letu 1998 se je v formalnem izobraževanju (šolskih ustanovah) izobraževalo skupno 266 zaposlenih. Od tega se jih je 239 izobraževalo na višji šoli, smer gozdarstvo, 6 na visoki šoli za pridobitev VII. stopnje in 21 na podiplomskem študiju (VIII. stopnja).

##### 4.1.2 Lastna izobraževalna aktivnost zaposlenih v ZGS

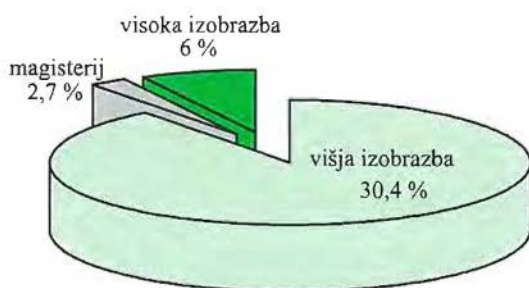
Skladno z zahtevanimi vsebinami dela, ki jih na ravni gozdnega revirja določa Zakon o gozdovih, je Pravilnik o notranji organizaciji in sistematizaciji delovnih mest v ZGS določil, da mora imeti revirni gozdar višješolsko izobrazbo gozdarske smeri. Pravilnik določa, da morajo revirni gozdarji, ki nimajo zahtevane izobrazbe ali 15 let delovnih izkušenj v gozdarstvu, do konca leta 1999 višjo izobrazbo pridobiti.

Zato je bilo v letu 1994 poleg 90 že vpisanih gozdarskih tehnikov s srednješolsko izobrazbo (pretežno iz ZGS) na višješolski študij vpisano še 161 na ZGS zaposlenih gozdarskih tehnikov. V Programu razvoja gozdov Slovenije (1994) je med drugim zapisano, da bo za nemoteno obnovo strokovnega kadra na 453 sistematiziranih delovnih mestih ZGS, za katere je

zahtevana višješolska izobrazba, potrebno letno izobraziti okrog 15 do 20 gozdarskih strokovnjakov z višješolsko oz. visokošolsko strokovno izobrazbo. Z dopolnitvijo visokošolskega študijskega programa leta 1992 je postal program bolj razširjen in obravnava večino obnovljivih naravnih virov. Potrebno pa ga je sproti dograjevati in posodabljeni v skladu s spremembami razmerami v gozdarstvu.

Uspešno izvajanje podiplomskih študijskih programov na gozdarskem oddelku Biotehniške fakultete ostaja nujno za hiter razvoj stroke na vseh področjih gozdarstva tudi v prihodnje. S študijskim letom 1994/95 se vsebine programov bolj prilagajajo željam kandidatov, povečuje se tudi možnost vpisa interdisciplinarnih programov.

**Ali se zaposleni formalno izobražujejo za pridobitev višje stopnje izobrazbe?**



Grafikon 2: Izobraževanje ob delu po stopnji izobrazbe

Kot je razvidno iz podatkov, se skupno 34 % zaposlenih izobražuje ob delu za pridobitev višje stopnje izobrazbe. Tako množično izobraževanje ob delu je povezano z odredbo Ministrstva za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, objavljeno v Uradnem listu št. 5 iz leta 1994. Ministrstvo je takrat določilo minimalno predpisano izobrazbo za posamezna delovna mesta.

#### 4.1.3 Interno izobraževanje zaposlenih v ZGS

Človek, ki je usposobljen za opravljanje določene dela, se ne preneha soočati z razvojem in inovacijami te dejavnosti. Prisiljen je, da prvotno osvojene spretnosti, navade in sposobnosti izpopolnjuje, dopolnjuje in specializira. Tako želje izvirajo iz neposrednih zahtev dela in drugih potreb, ki mu omogočajo sprejemanje in obvladovanje novih dosežkov.

Če pa je predvideno, da bo znanje, ki si ga bo pridobil, moral posredovati naprej drugim zaposlenim, ima izobraževanje na tem mestu še toliko bolj nepogrešljivo vlogo. Udeležba na neformalnih izobraževal-

nih dejavnostih na raznih strokovnih in drugih področjih je bilo v letu 1998 2.046. ZGS s svojimi zaposlenimi je na raznih strokovnih področjih izvedel skupaj 43 neformalnih izobraževalnih dejavnosti različnih oblik.

**Katere oblike izobraževanja uporabljajo zaposleni pri svojem delu, da lahko izobražujejo druge zaposlene?**

Preglednica 1: Oblike izobraževanja zaposlenih v ZGS

| OBLIKE IZOBRAŽEVANJA V ZGS                 | Število | Odstotek |
|--------------------------------------------|---------|----------|
| Predavanja, seminarji, predstavitve        | 109     | 16,8     |
| Mentorstvo pripravnikom                    | 100     | 15,4     |
| Izobraževalni sestanki                     | 152     | 23,4     |
| Mentorstvo - vodstvo pri določenih nalogah | 45      | 6,9      |
| Ne izobražujejo drugih zaposlenih          | 330     | 50,8     |
| SKUPAJ:                                    | 736     | 113,2    |

\* Opomba: Možnih je bilo več odgovorov, zato vsota % ni enaka 100.

Iz podatkov je razvidno, da več kot polovica zaposlenih ne izobražuje drugih zaposlenih. Ko pa jih izobražujejo, se udeležujejo izobraževalnih sestankov (23,3 %), sledijo predavanja, seminarji in predstavitve (16,8 %), mentorstvo pripravnikom (5,3 %) in na zadnjem mestu mentorstvo kot vodstvo pri določenih nalogah (7 %).

**Interno izobraževanje zaposlenih** je velikega pomena, saj imajo gozdarski delavci veliko znanja, ki ga lahko posredujejo naprej drugim zaposlenim, seveda če so za to izpolnjeni določeni pogoji, kot npr. ustrezna motivacija zaposlenih in ustrezno nagrajevanje za opravljeno delo. Ker nobeden od teh pogojev ni izpolnjen v zadostni meri, je tudi analiza podatkov pokazala, da zaposleni v ZGS, kljub temu da imajo veliko strokovnega znanja, v več kot 50 % ne izobražujejo drugih zaposlenih.

Dobro bi bilo, ko bi se izobraževalno dejavnost delavcev ZGS opredelilo v sistematizaciji ZGS. Za vse tiste zaposlene, ki pokažejo željo in interes in se veliko dodatno izobražujejo, bi bilo zelo vzpodbudno, če bi se to upoštevalo pri njihovem napredovanju. Vsem tistim zaposlenim, ki delujejo kot izobraževalci, pa naj bo dana možnost ustreznega izobraževanja, usposabljanja in na koncu tudi primerno finančno ovrednotenje njihovega dela.

#### 4.1.4 Druga splošna znanja, ki jih zaposleni v ZGS želijo pridobiti

Gozdarski delavec z dobro splošno izobrazbo lažje obvladuje strokovno znanje. Večja razgledanost in

sprejemljivost za napredovanje v poklicnem delu mu omogočata lažje prilagajanje spremembam v njegovem poklicu, s tem pa je močnejši tudi občutek pri-padnosti poklicu.

Zanimalo nas je, katera dodatna znanja so tista, ki si jih zaposleni želijo pridobiti.

**Preglednica 2:** Druga splošna znanja, ki si jih želijo pridobiti zaposleni v ZGS

| Dodatna splošna znanja, ki si jih želijo pridobiti zaposleni v ZGS | Stopnja izobrazbe od V. do VII. |              |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------|
|                                                                    | Število                         | Odstotek     |
| Retorika, javno nastopanje                                         | 362                             | 55,7         |
| Predavateljske in moderatorske veščine                             | 125                             | 19,2         |
| Uporaba video gradiva                                              | 137                             | 21,1         |
| Izdelava gradiv                                                    | 81                              | 12,5         |
| Veščine pisanja                                                    | 118                             | 18,2         |
| Veščine komuniciranja pri svetovanju lastnikom gozdov              | 241                             | 37,1         |
| Veščine komuniciranja v odnosih s sodelavci                        | 125                             | 19,2         |
| Veščine organizacije časa                                          | 132                             | 20,3         |
| Veščine samoizobraževanja                                          | 133                             | 20,5         |
| Veščine dela z mladimi                                             | 137                             | 21,1         |
| Veščine nastopanja na radiu in TV                                  | 70                              | 10,8         |
| <b>SKUPAJ</b>                                                      | <b>1661</b>                     | <b>255,5</b> |

\* Opomba: Možnih je bilo več odgovorov, zato vsota % ni enaka 100.

Iz podatkov je razvidno, da je bila pri skoraj 40 % anketirancev izražena potreba po znanju in veščinah iz komuniciranja pri svetovanju lastnikom gozdov.

Za lastnike gozdov bodo najpomembnejši tisti gozdarski strokovnjaki, s katerimi bodo lahko neposredno sodelovali, in tisti, ki bodo stalno delovali na istem terenu. Za vzpostavitev dobrih odnosov med lastniki gozdov in gozdarskimi delavci pa so potrebna tudi znanja iz psihologije, vzpostavljanja stikov in zaupanja pri lastnikih gozdov. Lastniški gozdovi rabijo teren-skega strokovnjaka takoj.

**Strokovna in druga splošna znanja** so v glavnem teme, ki so vezane na funkcije gozdov in so za gozdarske delavce izredno pomembne. Zato dajejo strokovnemu izobraževanju velik poudarek. Glede na posamezna strokovna področja je zaposlenim omogočeno stalno strokovno izpopolnjevanje z namenom, da bi njihovo strokovno delo potekalo čim bolj kakovostno.

Analiza potreb po izobraževanju v ZGS je na strokovnem področju pokazala potrebe po naslednjih znanjih:

- gojenje in varstvo gozdov,
- gozdna rastišča,
- pomladitvena ekologija,
- bolezni gozdnega drevja,
- novosti pri varstvu gozdov,
- gozdnogojitveno načrtovanje,
- tehnologija dela,
- oddaja del in nadzor del na gozdnih prometnicah,
- varstvo pri delu,
- novosti na trgu lesa,
- načrtovanje in vzdrževanje gozdnih vlak,
- trasiranje gozdnih vlak,
- normativi.

Pri splošnih znanjih, katerim dajejo v primerjavi s strokovnimi znanji bistveno manjši poudarek, so se pokazale največje potrebe na področju retorike in javnega nastopanja (več kot 55 %), željo po pridobitvi potrebnih znanj za komuniciranje z lastniki gozdov pa je izrazilo 37 % zaposlenih. V približno 20 % so bile izražene potrebe kot:

- znati uporabljati video gradivo,
- znati se samoizobraževati,
- znati boljše komunicirati s sodelavci,
- znati dobro organizirati čas,
- znati delati z mladimi.

Pri tem je vzpodbudno, da je ZGS začel z izobraževanjem s področja komuniciranja, seminarja pa se bo v prihodnjih letih udeležila večina zaposlenih. Glede na izražene potrebe bi mogoče lahko razmišljali o novem, dodatnem izobraževanju s področja retorike in javnega nastopanja.

#### 4.1.5 Pripravljenost zaposlenih za samoizobraževanje

Današnja hitro se spreminjajoča družba zahteva fleksibilne izobraževalne prijeme in tudi drugačne odnose med udeleženci učnega procesa. Če želimo slediti filozofiji vseživljenjskega izobraževanja, kar je v sedanjih razmerah nujno, moramo ljudi usposobiti za takšno učenje, da bodo sami prevzeli pobudo in odgovornost zanj. Vseživljenjsko učenje namreč omogoča posamezniku, da se prilagaja zahtevam današnje družbe, in hkrati krepi njegovo konkurenčnost na trgu delovne sile. Učitelj pa v tem primeru ni več le prenašalec znanja, temveč tisti, ki usmerja, vodi in pomaga.

Velik pomen ima razvoj sodobne tehnologije, ki po eni strani omogoča uporabo najrazličnejših medijev

pri učenju, kar je z motivacijskega vidika izredno pomembno, po drugi strani pa tudi olajšuje različne oblike učenja in izobraževanja. Potrebno pa je vedeti, da ljudje pri takem načinu učenja potrebujejo pomoč, zato je bil leta 1995 s strani Ministrstva za šolstvo in šport podprt projekt Andragoškega centra Slovenije za ustanavljanje središč za samostojno učenje in danes je takih središč že več kot 20 po vsej Sloveniji.

Središča za samostojno učenje zagotavljajo posamezniku prostor, opremljen z ustrezno učno tehnologijo. V takšnih središčih je na voljo tudi posebej prirejeno gradivo, iz katerega se posameznik lahko samostojno uči. Pomembno vlogo pa imajo v takih središčih svetovalci, ki pomagajo posamezniku tako pri uporabi različne učne tehnologije kot tudi pri samem obvladovanju učne snovi.

Podatki so pokazali, da zanimanje za samoizobraževanje pri vseh zaposlenih obstaja, se pa razlikuje glede na doseženo stopnjo izobrazbe. Po pričakovanjih je zanimanje največje pri zaposlenih z visoko stopnjo izobrazbe (95 %), pri zaposlenih z višjo stopnjo izobrazbe je zanimanje nekaj več kot 60-odstotno, pri tistih s srednjo stopnjo izobrazbe pa doseže 25 %.

#### 4.1.6 Teme za samoizobraževanje

Pri zaposlenih v ZGS so v več kot 58 % prevladovala ekološke teme, s skoraj 56 % sledijo strokovno

gozdarske teme in z dobrimi 50 % živalski svet. Veliko zanimanje zaposlenih, skoraj 40 %, je tudi za teme s področja osveščanja mladih o naravi in gozdu. Za komuniciranje in javno nastopanje, področji, ki sta se pri splošnih znanjih pokazali med najpomembnejšimi, kjer bi zaposleni radi dopolnili svoje znanje, se je odločila tretjina zaposlenih.

ZGS lahko na področju samoizobraževanja za zaposlene naredi še zelo veliko. Podatek, da si je največ zaposlenih kot gradivo za samoizobraževanje izbralo knjigo, pove, da zaposleni niso dovolj seznanjeni z vsemi možnostmi, ki jih v današnjem času že imamo. Za samoizobraževanje so predvsem primerna središča za samostojno učenje.

Za začetek lahko Andragoški center RS organizira in predstavi delovanje središč za samostojno učenje vsem zaposlenim, ki jih to področje zanima. ZGS pa lahko vzporedno razmišlja, da bi v okviru knjižnice, ki jo ima, odprl lastno središče za samostojno učenje. S tem bi bila zaposlenim dana velika možnost samoizobraževanja, za začetek pa bi lahko v to vključili tista znanja in teme, ki so jih zaposleni najpogosteje navajali: strokovno gozdarske teme, ekološke teme, komuniciranje, javno nastopanje, pozitivno mišljenje in zdravo življenje.

## 5 ZAKLJUČEK

Hitre spremembe na družbenem in gospodarskem področju od posameznika zahtevajo neprestano prilagajanje novim pogojem. Izginjajo stalne delovne naloge, izginja pojem delovnega mesta in kvalifikacija samo za en poklic. Uveljavlja se fleksibilno delo, ki zahteva široko paleto znanj, spretnosti in komunikacijskih sposobnosti. Najpomembnejši dejavnik pri tem so sposobni in izobraženi ljudje. Vse spremembe na družbenem področju so privedle do velikih sprememb tudi v slovenskem gozdarstvu. Tukaj ne gre zgolj za ožje strokovne novosti, pač pa za spremembe na področju celotne organizacije gozdarske službe, od financiranja do izobraževanja. V sedanjih razmerah, ko je večina gozdov zasebnih, je izvajanje del v zasebnih gozdovih ključnega pomena za razvoj gozdnega bogastva države. Lahko rečemo, da bomo imeli takšne gozdove, kot nam jih bo uspelo vzgojiti v razmerah zasebne lastnine.

Oddelek za gozdarstvo deluje več kot 45 let in v tem času je doživel kar nekaj pomembnih mejnikov, ki so zaznamovali njegov nadaljnji razvoj. Začetki stopenjskega študija segajo v leto 1949. Prva usmeritev

Preglednica 3: Teme za samoizobraževanje

| TEME ZA SAMOIZOBRAŽEVANJE            | Število      | Odstotek     |
|--------------------------------------|--------------|--------------|
| Strokovno gozdarska tema             | 364          | 56,0         |
| Ekološke teme                        | 382          | 58,8         |
| Živalski svet                        | 327          | 50,3         |
| Rastlinski svet                      | 291          | 44,8         |
| Timsko delo                          | 72           | 11,1         |
| Vodenje sestankov                    | 60           | 9,2          |
| Organizacija časa                    | 77           | 11,8         |
| Organiziranje informacij in papirjev | 50           | 7,7          |
| Finance                              | 91           | 14,0         |
| Uporaba prosojnic in videa           | 61           | 9,4          |
| Pogajanja                            | 87           | 13,4         |
| Komuniciranje                        | 185          | 28,5         |
| Javno nastopanje                     | 166          | 25,5         |
| Pozitivno mišljenje in delovanje     | 159          | 24,5         |
| Zdravo življenje                     | 173          | 26,6         |
| Delovanje proti stresu               | 126          | 19,4         |
| Osveščanje mladih o naravi in gozdu  | 256          | 39,4         |
| <b>SKUPAJ</b>                        | <b>2.671</b> | <b>410,9</b> |

\* Opomba: Možnih je bilo več odgovorov, zato vsota % ni enaka 100.

v gozdarstvu je bila lesna usmeritev (leta 1963), ki je svojo samostojnost začela pet let kasneje, ko je bil mogoč samostojen študij lesarstva v okviru gozdarskega in lesarskega študija. Leta 1976 so začeli s temeljito prenovo študijskega programa, rezultat je bila višja šola, v katero je bil dve leti kasneje mogoč izreden vpis (študij ob delu). Leta 1985 so dobili nov študijski program, višješolski študij je postal del rednega študija. Sedem let kasneje, leta 1992, je bila potrebna popolna prenova višješolskega in visokošolskega programa in dve leti kasneje so bile podane strokovne podlage za program visoke strokovne šole.

V zadnjih letih se je na različnih posvetovanjih in srečanjih veliko govorilo o tem, kakšne so potrebe izobraževanja v gozdarstvu, kakšna naj bi bila gozdarska šola ter kakšna poklic in usposobljenost sta potrebna za gozdarskega delavca. V zadnjem času postajajo vse pomembnejše tudi potrebe po izobraževanju številnih lastnikov gozdov. Na ravni stroke je potrebno določiti skupne izobraževalne cilje, za katere bodo vsi zainteresirani in za katere se bodo tudi zavzemali. Redni šolski programi naj bi bili usklajeni z veljavnim izobraževalnim sistemom. Če se bo npr. izkazalo, da Srednja gozdarska šola v Postojni in poklic gozdarskega tehnika, za katerega usposablja, ne bosta več aktualna, so na šoli pripravljene to izobraževalno smer nadomestiti z ustreznim naravoslovno usmerjenim srednješolskim programom, ki bo omogočal tako zaključek šolanja kakor tudi opravljanje mature. Programi bi moral biti usmerjeni predvsem v naravoslovne poklice, vsekakor tudi v gozdarske na srednji in višji šoli, omogočal pa naj bi tudi nadaljevanje študija na fakultetah. Velik interes se kaže tudi v izvajanju določenih oblik izobraževanja in usposabljanja za odrasle. Vse pomembnejša postaja tudi potreba po ustreznih oblikah izobraževanja in usposabljanja za različne ciljne skupine.

Na tem mestu ima pomembno vlogo ZGS, ki naj področju izobraževanja za uspešen razvoj slovenskih gozdov posveti ustrezno pozornost. In to ne le izpolnjevanju strokovnjakov, ki jih zaposluje, ampak

tudi izobraževanju gozdnih posestnikov in prosvetljevanju javnosti o pomenu gozdov in vseh njihovih vlogah. Zato pa je potreben široko izobražen gozdarski strokovnjak.

Rezultati anketnih vprašalnikov, s katerimi je ZGS v letu 1997 ugotavljal izobraževalne potrebe zaposlenih, so pokazali potrebe po znanjih na različnih področjih, od strokovnih znanj pa do samoizobraževanja.

Raziskava je potrdila, da je področje izobraževanja zaposlenih izredno pomembno. Hkrati je nakazala pomembno vlogo kadrovske funkcije v ZGS, saj bo le dobro upravljanje s človeškimi viri omogočilo izobraževanje in načrtovanje kariere vseh zaposlenih. Povezanost med cilji ZGS, zaposlenimi in izobraževanjem bo ugodno vplivala na celotno delovanje ZGS. Ob tem ne smejo pozabiti na vsakega posameznika posebej, saj mu lahko le tako prilagodijo delovne in izobraževalne pogoje. In na tem mestu je lahko andragog kot strokovnjak podjetju v veliko pomoč.

## Viri

- JEREB, J., 1987. Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov.- MO, Kranj.
- JEREB, J., 1989. Vloga sistema razvoja kadrov v podjetju.- Kadrovski zbornik, Ljubljana.
- KAVRAN - FLORJANIČ, 1992. Kadrovska funkcija, management.- MO, Kranj.
- KNOWLES, M., 1975. The Modern Practice of Adult Education. New York, Association Press.
- LESNIK, T., 1997. Anketni vprašalnik in rezultati ankete ZGS o ugotavljanju izobraževalnih potreb zaposlenih v ZGS.
- LESNIK, T., 1998. Koncept izobraževanja zaposlenih v ZGS.
- , Poročilo Zavoda za gozdove, 1998.
- , Program razvoja gozdov RS, 1995.- Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, Ljubljana.
- , Zakon o gozdovih s komentarjem RS, 1996.- Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, Ljubljana.
- , Zveza gozdarskih društev Slovenije, 1988.- Zbornik posvetovanja: Izobraževanje odraslih kot strateški dejavnik pospeševanja našega družbenega in tehnološkega razvoja, Ljubljana.
- , Zveza gozdarskih društev Slovenije, 1994.- Zbornik posvetovanja: Gozdarsko izobraževanje, Ljubljana.