

*dr. Ana
Krajnc
Filozofska
fakulteta
v Ljubljani*

NASTANEK IN ORGANIZACIJA IZOBRAŽEVALNIH CENTROV

Izobraževalni centri in usposabljanje za delo

Izobraževalni centri v tovarnah so se razvijali kot posebna mreža andragoških ustanov. Razvijali so se sočasno, kot se je povezala tudi mreža ljudskih in delavskih univerz (od leta 1960). Predstavljali so drugi najpomembnejši del (podsystem) izobraževanja odraslih v Sloveniji.

Zakonodaja in potem tudi praksa sta se osredotočili zlasti na izobraževalne centre v industriji, ker je imela od povojnih časov dalje industrija v državi privilegirano mesto, njen razvoj pa je bil prednostna naloga. Druge ustanove (banke, kulturne in znanstvene ustanove) so bile glede izobraževanja zaposlenih bolj ob strani. Celo šole niso imele svojih pravilnikov za dopolnilno izobraževanje učiteljev. To je postalo obvezno šele s spremembo političnega sistema. Nove oblike izobraževalnih centrov so danes tudi v kulturnih ustanovah (muzeji, knjižnice). Banke pa so z izobraževalnimi centri prve sledile industriji, ker so bile z njo najbolj povezane.

Po letu 1960 je zakon predpisoval, da mora imeti vsaka tovarna svoj izobraževalni center za usposabljanje zaposlenih in na novo sprejetih delavcev. Manjša podjetja so lahko izobraževala svoje ljudi v drugem, večjem podjetju. Za srednja in velika takih izjem niso dovolili. Ker so centre ustanavljali frontalno, jih je naenkrat nastalo zelo veliko. Marsikje niso imeli ustreznih razmer: strokovnjakov za izobraževanje, niso poznali

Industrializacija države je bila konec petdesetih let v polnem zamahu. Politika je iskala vse, kar bi lahko industrijski razvoj še bolj podprlo. Mnogi so se zaposlili v industriji brez poklicnega znanja. Industrijski razvoj je spremljala tudi urbanizacija: beg prebivalstva iz vasi v mesto. Z obnovo je vlada določila, da mora imeti vsaka tovarna svoj izobraževalni center. Tako so v prvi polovici šestdesetih let množično ustanavljali izobraževalne centre v vseh večjih tovarnah (več kot 500 zaposlenih). Tudi finance so bile zagotovljene. Odstotek bruto dohodka, ki so ga namenjali izobraževanju, se je gibal od 2,3 do 4,6 odstotka. Ta denar je bil le za namensko uporabo in ga praviloma niso smeli prenašati na nova stroškovna mesta. Bila sta izpolnjena dva pogoja: zakonsko urejanje (pravni položaj) in finančna sredstva. Izobraževalni centri so na začetku organizacijsko pogosto delovali v okviru kadrovskih služb. Večji centri so bili samostojne organizacijske enote na upravi podjetja. Število centrov je nihalo, do sredine 70. let je naraščalo, nato upadalo, zlasti v 90. letih.

potreb po znanju itd. Zato je bila kakovost delovanja centrov zelo raznolika, odvisna od človeka, odgovornega za usposabljanje delavcev. Sčasoma se je število centrov zmanjšalo in ustalilo. Ti centri so zares delo-

vali. Postopoma so ti centri opravljali več nalog in so postajali nepogrešljivi.

Pojavljale so se predvsem tri organizacijske oblike:

- samostojen izobraževalni center na upravi podjetja;
- izobraževanje zaposlenih, organizirano kot del kadrovskega oddelka;
- posebni referat za izobraževanje z enim zaposlenim v okviru celotne uprave.

Najrazvitejša organizacijska oblika je bil samostojen izobraževalni center. Ti so pustili za seboj tudi najmočnejšo sled in so vidno pripomogli k uspehu tovarne, na primer izobraževalni center v Revozu, Krki, Savi, Ljubljanski banki itd. Izobraževalna služba je životarila, če se je s tem ukvarjal samo eden od uslužbencev. Žrtve take nerazvitosti so danes, ko podjetja propadejo in ostanejo brezposelni, delavci. Ko so bili še zaposleni, pa možnosti za izobraževanje niso imeli.

Ko je število centrov naraslo, je bila ustanovljena Zveza izobraževalnih centrov. Njena naloga je bila, da centre med seboj povezuje, koordinira različne programe, pomaga pri povezovanju izobraževalnih centrov z drugimi andragoškim ustanovami (ljudskimi in delavskimi univerzami, dopisno delavsko univerzo in večernimi šolami), predstavlja izobraževalne centre pri Gospodarski zbornici, na raznih ministrstvih in po potrebi vzdržuje stike v imenu izobraževalnih centrov z vsemi drugimi vladnimi organi. Skupaj z Andragoškim društvom Slovenije so izdajali svoje glasilo Novice. Pozneje, v začetku 90. let, je zaradi upadanja interesa za izobraževanje v gospodarstvu zveza razpadla. Novice so postale Novičke in prevzel jih je (1992) na novo ustanovljeni Adragoški center Slovenije.

V centrih so bili programi prilagojeni potrebam posamezne tovarne. Zato so se razlikovali. Če povzamemo programe večine centrov, dobimo naslednjo tipologijo:

- programi za priučevanje novih delavcev za ozke profile;
- programi za interne kvalifikacije (priznane le v podjetju);
- dopolnilno strokovno izobraževanje zaposlenih in obnavljanje znanja;
- programi »know how« ob uvajanju nove tehnologije;
- uvajalni programi za novince (spoznavanje ustanove in boljša integracija ter identifikacija z zaposlovalcem);
- pripravništvo za diplomante srednjih, višjih, visokih strokovnih šol in fakultet (po zakonu o usmerjenem izobraževanju od 1981);
- mentorstvo in poklicna socializacija;
- preusposabljanje delovnih invalidov;
- prekvalifikacije zaradi spremenjenih potreb po strokovnjakih in kvalificiranih delavcih v podjetju;
- družbeno-politično in ekonomsko izobraževanje za boljše poznavanje celotnega sistema.

ANDRAGOGI - IZOBRAŽEVALCI ODRASLIH V IZOBRAŽEVALNIH CENTRIH

Za uspešnejše delo izobraževalnih centrov je manjkalo še drugi pomembni dejavnik: usposobljeni strokovnjaki za izobraževanje odraslih. Šele tako bi bil odveden denar smiselno uporabljen. Najpogosteje so izobraževanje vodili uslužbenci. Prej so opravljali različna pisarniška dela (kadrovska evidenca, knjigovodstvo, tajništvo itd.). Od njih niso zahtevali, da bi se za odgovorno delo z ljudmi in izobraževanjem posebej usposobili.

Do 20 odstotkov zaposlenih v izobraževal-

Uspešnost izobraževalnih centrov je bila odvisna od lastne iznajdljivosti »novo pečenih« andragogov.



nih centrih so bili nekdanji učitelji. Iz rednih šol so odšli iz takih ali drugačnih razlogov. Privlačil jih je zlasti višji status zaposlenih v industriji, bil je mnogo višji od socialnega statusa učiteljev v šoli. Delno so jih privlačile tudi višje plače, kot so bile v šolstvu. Za tak korak so se odločili delno taki učitelji, ki so bili dovolj pogumni, da so ga napravili, ambicioznejši in sposobnejši, želeli so si nekaj novega, drugačnega. Med zaposlene v izobraževalnih centrih so učitelji prihajali delno tudi potem, ko so obupali nad delom v razredu in dobili občutek, da pouku niso kos. Te je spremljala negotovost in delno slabi občutki o njihovi dosedanji poklicni poti v šolstvu. Oboji so prišli v neznanu, ker izobraževanje zaposlenih v centrih ni bilo podobno šolskemu pouku. Brez učnega načrta in ustaljene organizacijske sheme šolskega pouka so se morali takoj spoprijeti z ustvarjalnim načinom izobraževanja, kar

pomeni, da so morali programe sproti sestavljati, spoznavati izhodišča zanje, tudi izvedbeno obliko so sproti sestavljali glede na potrebe, teme, pogoje izobraževanja in vse druge determinante.

Uspeh izobraževanja uslužbencev in delavcev v centrih je bil zelo odvisen od stopnje samostojnosti andragogov, njihove ustvarjalnosti, iznajdljivosti in sposobnosti prilagajati se vsaki učni skupini, včasih tudi posameznemu človeku, ki se hoče kaj naučiti. Izobraževanje odraslih je zahtevalo tudi ekspertno znanje. V šestdesetih letih je k temu veliko pripomogel Ivan Bertonec s številnimi predavanji, brošurami in seminarji za zaposlene v izobraževalnih centrih.

Poleg redno zaposlenih so bili za kakovost izobraževanja in uspeh zelo pomembni »zunanji sodelavci«, strokovnjaki za določena področja in specialisti, navadno zaposleni v tovarni. Bolj ali manj pogosto, odvisno od

potreb, so svoje ekspertno znanje prenašali na druge. Če ni bilo dovolj (dobrih) strokovnjakov v domači tovarni, so eksperte vabili iz drugih podjetij v panogi ali zunaj nje. Z razvojem nove tehnologije so »know how« najprej posredovali tuji eksperti in usposobili nekaj domačih strokovnjakov, nato je šlo znanje po verigi naprej.

Splošnoizobraževalne teme so izpeljali v povezavi z lokalnimi šolami in izvajanje prepustili rednim učiteljem, na primer za zgodovino, materinščino, tuj jezik, včasih tudi za matematiko, fiziko, kemijo – predmeti, ki so nekoliko bližje poklicnemu znanju, vendar gre še vedno za temeljno znanje, da se domači predavatelji iz tovarne vanj ne bi poglobljali.

Izvajalci programov so se delili v tri skupine: strokovnjaki, redno zaposleni v izobraževalnem centru, notranji eksperti kot občasni sodelavci in občasni zunanji izvajalci – učitelji na rednih šolah.

CILJI IZOBRAŽEVANJA V CENTRIH

Izobraževanje v centrih je bilo namenjeno potrebam tovarn, podjetij in ustanov. Iz teh potreb so izhajali programi. Cilji izobraževanja v centrih so bili boljša produktivnost, razvoj proizvodnje, uvajanje novosti v upravno-administrativnem in pravnem sektorju, uvajanje nove tehnologije in razvoj ter spremembe v podjetju na splošno.

Cilje takega izobraževanja vidimo z gledišča zaposlenih nekoliko drugače. Smisel izobraževanja so videli zlasti kot pot in možnost za napredovanje v hierarhiji delovnih mest, za izboljšanje delovnih razmer (delo v pisarni, ne v neposredni proizvodnji), za boljši zaslužek in tudi kot tekmovanje z drugimi sodelavci. V izobraževanju je imel vsak svoje interese.

Poleg splošnih vzgojno-izobraževalnih ciljev, z njimi so uravnavali dejavnost izobraževalnih centrov, so bili javno določeni tudi

V nekaterih strokovnih krogih se je izraz »funkcionalno izobraževanje« uveljavil za večino izobraževanja v centrih, ker je bilo neposredno namenjeno praksi, delu. Po končanem izobraževalnem programu so morali biti slušatelji sposobni to znanje tudi praktično uporabiti, z njim nekaj napraviti in znanje spreminjati v prakso. Cilji posamičnega programa so natančno (bolj kot v drugih oblikah izobraževanja odraslih) določali, kaj človek sme ali mora po opravljenem usposabljanju znati in delati, katere nove odgovornosti ali delovne funkcije bo moral na novo prevzeti.

cilji posameznih seminarjev, mentorstva, predavanj, samostojnega učenja s pomočjo mentorja ali pridobivanja dodatne izobrazbe. Konkretni izobraževalni cilji so bili povezani z novimi delovnimi nalogami, kot so delo na novem stroju, vodenje skladišča, evidenca in spremljanje odmeta, administracija v izvozu, vodenje nabave surovin, kontrola izdelkov itd.).

Poleg navedenih ciljev so imeli izobraževalni centri še nekaj pomembnih nalog:

- Na novo zaposlene so usposabljali za delo v »ozkih profilih«, za to niso potrebovali veliko znanja, na novo so jih usposobili v sorazmerno kratkem času (3–6 tednov). Ta tip izobraževanja je bil ozko poklicno usposabljanje na primer za delo na tekočem traku. Imenovali so ga tudi »interne kvalifikacije«. Delavec je sicer bil kvalificiran, vendar samo za delo v tej tovarni in na določenem stroju.
- V izobraževalnih centrih nekaterih večjih ustanov in v uglednejših podjetjih (na primer Gorenje, Iskra – podjetje za elektrotehniko, banka, tovarna gum Sava in drugi) so s posebnim programom uvajali vsakega na novo zaposlenega. Že na začetku naj bi čim bolj spoznal delovanje ustanove, se tako lažje in bolj identificiral z njo, hitreje razvijal svojo pripadnost podjetju in identifikacijo z njim ter prišel čimprej do čim boljših delovnih rezultatov. Za delo sta bila obvezna prvi in drugi program.

- Ne smemo pozabiti, da so bila vsa podjetja do začetka 90. let, in nastanka nove države, državna. Nad njimi je bedela uradna politika, v gospodarstvu je bilo prav to odločilno. Upreti se ji ni mogel niti direktor podjetja. Razumljivo je, da je bil del izobraževanja posvečen tudi utrjevanju političnega položaja. Ta cilj so imela zlasti enkratna predavanja in razni krajši seminarji. Po potrebi so zaposlene pošiljali tudi v politično šolo, kjer so se seznanjali z državnim sistemom, politično ekonomijo in podobnimi temami.

- Eden od ciljev centrov je bila tudi skrb za šolanje manjkajočih strokovnjakov. Če jih niso imeli, jih ni bilo kje vzeti, saj je šolanih ljudi primanjkovalo. Pridobivanje ustrezne formalne izobrazbe (srednje ali višje) je potekalo na matičnih šolah in je bilo posebej organizirano za zaposlene. Izobraževalni centri so evidentirali potrebe, izbrali kandidate in uredili finance ter vpis. Kandidati si šole niso mogli izbrati po osebni želji. V poštev je prišlo le to, kar je potrebovala tovarna. Najpogosteje so jih pošiljali v srednje strokovne šole (strojno, elektrotehnično, ekonomsko, administrativno, gradbeno) in višje šole (višjo šolo za organizacijo dela, višjo strojno šolo, višjo komercialno šolo, višjo elektrotehnično šolo, višjo upravno šolo). Izbranim kandidatom so bodisi plačali

Izobraževalni centri so skrbeli tudi za šolanje manjkajočih strokovnjakov.

šolnino, dali študijski dopust in za čas šolanja redno plačo ali krajši izobraževalni dopust pred izpiti ali med pripravo diplome. Naštete bonitete so bile od tovarne do tovarne različne. Urejali so jih notranji statuti podjetja in posebni pravilniki o izobraževanju. Ne smemo pozabiti, da se je industrija od konca 50. let zelo hitro razvijala. Prednost ji je dajala vlada, ne glede na to, ali so bili ljudje za to pripravljeni ali ne. Najbolj žalostna poudoba tega naglega procesa je bila včasih bogata tehnična oprema, uvožena iz tujine, za

opremo celega obrata ali celo nove tovarne. Obležala je na tovarniškem dvorišču, prepuščena vremenskim vplivom, tako da je bila na koncu zrela le še za odpad, ker zaposleni niso imeli znanj, da bi jo montirali, kaj šele, da bi jo uporabljali pri proizvodnji. Na srečo so bile take razlike med izobrazbo zaposlenih in zahtevano izobrazbo le posamični, redki primeri. Delne (negativne) razlike pa so statistični podatki pokazali v vseh panogah. Razlike niso smele biti prevelike, da bi jim bili izobraževalni centri še kos. Namejnjeni so bili predvsem krajšim oblikam izobraževanja.

Splošen cilj izobraževalnih centrov je bilo tudi usposabljanje za nove poklice, zanje namreč ni bilo šol. Preden bi ustanovili novo šolo, bi dolgo trajalo. Tovarne pa so potrebovale nove strokovnjake takoj. Usposobiti so jih morale same.

- Delno je bil cilj izobraževanja v centrih tudi splošno izobraževanje. Žal je to prišlo v poštev zlasti takrat, ko andragogi v centru med letom niso znali racionalno uporabiti namenjenega denarja (po zakonu) za ožje strokovno usposabljanje in jim je na koncu leta denar ostajal. Za ta denar so potem večinoma organizirali poučne ekskurzije v Grčijo, Benetke, München in na Dunaj, ogled muzejev itd. Predvsem so potovali v tujino. To je delovalo zelo prestižno in za tiste, ki so bili izbrani, je bilo to tudi neke vrste nagrada in priznanje. Gotovo so te skupinske ekskurzije omogočile nove izkušnje in širile obzorje ljudi. Ne moremo pa reči, da so bile vedno zares izobraževalne, vendar so se ljudje na ekskurziji iz raznih oddelkov med seboj bolje spoznali in med seboj povezali, kar je tudi pripomoglo k boljšim delovnim rezultatom in odnosom.

- Ščasoma, zlasti v 80. in 90. letih je nadvladala potreba po dopolnilnem izobraževanju (continuing education) zaposlenih. Znanje je

očitno čedalje bolj zastarevalo, saj so se morali primerjati s svetovno strokovno javnostjo. Slovenska podjetja so že v prejšnjih desetletjih izvažala na zahodne trge. Tekmo z znanjem in novostmi je bilo treba vzdržati, če so hoteli obdržati izvoz (bele tehnike, pohištva, zdravil, tekstila, čevljev, sadnih sokov). Dopolnilno izobraževanje, osvežitev znanja je bila namenjena zlasti strokovnjakom z višjo in visoko izobrazbo ter vodilnim v podjetju. V zadnjem času se širi tudi navzdol, postala je obveznost tudi za manj izobražene. Cilji seminarjev so zelo različni, tako kot so raznolike in razpršene tudi vsebine za obnavljanje znanja, novosti v znanosti in razvojne težnje ter možnosti. Nobenega dela ni več mogoče opravljati samo s starim znanjem.

OVREDNOTENJE SEDANJIH RAZMER

Z razvojem so se cilji izobraževalnih centrov spremenili: od kompenzacije šolske izobrazbe – priučevanje in usposabljanje za ozke profile, interne kvalifikacije in pridobivanje šolske izobrazbe (pogosto so imeli zaposleni manj izobrazbe, kot je zahtevalo delovno mesto) k dopolnilnemu (continuing education, Weiterbildung) izobraževanju in nenehnemu obnavljanju poklicnega znanja, spretnosti in sposobnosti. Preverjanje, kdo ustreza določenemu delovnemu mestu, je postalo natančnejše. Ni dovolj izobrazba, preverja se kompetentnost osebe za prevzem odgovornosti določenega delovnega mesta. Formalna izobrazba ne zadostuje, da bi nekoga zaposlili ali zadržali na delovnem mestu. Mora imeti tudi potrebne osebne lastnosti.

Danes poklici niso več razmeroma statična kategorija. Stari izginjajo, pojavljajo se novi. Čeprav ohranijo ime, se delo tako spremeni, da s prejšnjim skoraj nima več nič skupnega. Oglejmo si na primer tajnice.

Cilji izobraževalnih centrov so se danes bistveno razširili. Nanašajo se na to, ali se ljudje znajo učiti, kako uspešno in hitro, koliko so (že ...) učljivi, kako hitro se prilagajajo spremembam. Če nimajo stresne odpornosti, bi jim jo morali pomagati razviti. Pa tudi kako drugo pomembno kompetenco. Od golega prenosa znanja so se cilji pomešali z obvladanjem osebno-stnega razvoja, svetovalnim delom in vodenjem napredovanja na osebni življenjski poti (guidance and counseling ...).

Spomnimo se, kako so še sredi 80. let neumno tipkale različna besedila, dopise in druge vrste pisanja. Danes uporablja računalnik za pisanje vsak sam, tajnice pa morajo prevzeti nove obveznosti.

Ritem zastarevanja in nastajanja novih poklicev je mnogo hitrejši od procesa ustanavljanja nove šole in čakanja, da pridejo iz nje novi strokovnjaki. Usposabljanje za nove poklice se mora prilagajati potrebam: sedaj in tukaj. S tem odpade veliko več izobraževanja na izobraževalne centre, če upoštevamo, da so centri in izobraževanje odraslih na splošno veliko fleksibilnejši, inovativnejši in prilagodljivejši. Nastajajo kot sproten odziv na dane razmere.

V sodobni družbi je šola izgubila monopol nad izobraževanjem. Pravzaprav se za tak monopol danes ne bi nihče več potegoval, ker je vzgoja preveč kompleksna in večplastna, v izobraževalni diagnostiki in tudi prognostiki operira z veliko neznanjimi. Odgovornost za znanje (pomemben dejavnik preživetja) je zaželen in tudi edina možna in realno porazdeljena med posameznikom, podjetjem in državo.

Izobraževalni centri v ustanovah (tovarnah, podjetjih, bankah, v upravnih službah, transportu, turizmu, gostinstvu, kulturnih in znanstvenih ustanovah, v zdravstvu in športu) postajajo čedalje pomembnejši partner šolskemu sistemu.

Med šolo in izobraževalnimi centri nastaja

Formalna izobrazba ni več dovolj za prevzem delovnega mesta.

delitev dela. Centri imajo delno komplementarno funkcijo v vseživljenjskem izobraževanju. Poklicno izobraževanje se prenaša postopoma iz šol v ustanove, kjer so ljudje zaposleni. Samo tam se lahko priučijo na najbolj sodobni, dragi opremi in se socializirajo za delo v avtentičnih socialnih razmerah. Spoznajo, kako deluje in kakšna so razmerja, odgovornosti, povezanost in samostojnost na primer v tovarni ali banki – v dejanskih delovnih razmerah. Šola jim ne more več zagotoviti vsega tega, ker:

- oprema hitro zastara (2–3 leta),
- so socialne razmere značilne za vsako ustanovo posebej, obvladovanje odnosov med ljudmi pa vse pomembnejše,
- lahko poklicna socializacija poteka le v dejanskih delovnih razmerah.

Za prihodnost napovedujemo, da se bo tudi v Sloveniji večino poklicnega izobraževanja

Veliko poklicnega izobraževanja izhaja iz rednih šol v sistemu izobraževanja odraslih.

preselilo iz rednih šol v izobraževanje odraslih. Ta korak bodo izsilile zlasti tovarne, banke in druge ustanove same, čeprav danes šolska zakonodaja še ne predvideva take delitve kompetenc raznih partnerjev v izobraževanju (in šola je samo eden od

partnerjev). Šola bo postala pomemben, temeljni kamen za poznejše poklicno izobraževanje:

- če bo dala dovolj splošne izobrazbe mladim;
- če bo dala temeljno znanje kot nastavke za stroko;
- če bo razvila smiselne sposobnosti in čustvenodoživljajski svet mladih, jih vpeljala v svet logike, etike in umetnosti;
- če jih bo predvsem naučila učiti se (vsak mora odkriti svojo osebno, najučinkovitejšo pot učenja);
- in končno, če jih bo z vsem naštetim tudi

usposobila za komuniciranje in selekcioniranje.

Možnosti v življenju je čedalje več. Treba jih je pravilno izbirati, se znati odločati in za svoje delo odgovarjati.

Del osebnostne zrelosti bodo prevzeli tudi izobraževalni centri. Tercialna socializacija poteka ob delu, med sodelavci. Osebnostno dozorevanje je nepretrgan proces vseživljenjskega izobraževanja. Prepuščen stihiji je zelo počasen ali ga razmere celo blokirajo. Načrtna in sistematična skrb za razvoj ljudi v določeni tovarni je naloga centra. Razvoj, boljša ali slabša uporaba razpoložljivih virov sta odvisna zlasti od ljudi.

VPLIV TRŽNEGA GOSPODARSTVA NA IZOBRAŽEVALNE CENTRE

Vpliv tržnega gospodarstva je v tej prvi fazi uvajanja novih tržnih razmer precej negativen. Izobraževalni centri, nekateri prej dobro razviti, se odpravljajo. Zdi se, da je boj za dobiček in kapital sedaj gospodarstvenikom osnovni cilj. Vse drugo, tudi izobraževanje zaposlenih, odpravljajo, češ, da s tem znižujejo izdatke in stroške. Tako število izobraže-

Delo se čedalje bolj intelektualizira. Spremembe zahtevajo novo znanje na vsakem področju. Znanje je za delo in življenje potrebno kot zrak za dihanje. Zato sklepamo, da je zmanjševanje števila programov izobraževalnih centrov samo začasna regresija v razvoju in da bo kmalu minila. Seveda bo imela hude posledice za ustanove in tudi za delavce. Zanemarjanje in podcenjevalen odnos do izobraževanja v podjetjih ne more dolgo trajati, ker so preveč odvisni od sposobnosti ljudi. Šolsko znanje ne zadošča, ker se delo poleg tega, da se naglo intelektualizira, tudi naglo specializira.

valnih centrov v devetdesetih letih upada. Tudi Zveze izobraževalnih centrov ni več. Nimajo več svoje koordinacijske službe in skupnih razvojnih programov. Nihče ni več odgovoren za analize in stanje v izobraževanju po panogah in ustanovah. Težko je priti do skupnega pregleda nad tem, kaj se v izobraževalnih centrih zares dogaja. Nekateri so morda s tem pridobili več svobode, da izrazijo svoje posebnosti in delajo uspešno po svoje. Taka pričakovanja so lahko upravičena le pri najmočnejših in najbolj razvitih centrih, kot so v Krki (tovarni zdravil), Leku (tovarni zdravil), Savi (tovarni avtomobilskih gum), tovarni Renault v Novem mestu, Gorenju (tovarni bele tehnike) in še nekaterih.

Upadanje števila izobraževalnih centrov je v obdobju, ko gospodarstvo in tudi druge dejavnosti od vsega najbolj potrebujejo znanje, pravi paradoks. Tak odnos do izobraževanja je delno razumljiv zaradi turbulentnih razmer v gospodarstvu, ko so tudi nekaj dobre tovarne pred tem, da jih zaprejo, vendar jih subvencionira in rešuje država.

Predvidevamo, da se bo del strokovnega usposabljanja, specializacij in obnavljanje strokovnih znanj v prihodnosti zanašal tudi na ponudbe iz tujine. Po sedanjih izkušnjah je največ povezav z Veliko Britanijo. Prvič zato, ker ima zelo močno mednarodno izobraževalno ponudbo, drugič zato, ker je pri večini zaposlenih (in brezposelnih) angleščina drugi jezik. Drugi pomemben partner za strokovno izobraževanje so nemška podjetja. Večina izvoza iz Slovenije gre v Nemčijo. Precej podjetij neposredno sodeluje z nemškimi podjetji. Svoje strokovnjake pošiljajo tudi na izpopolnjevanje. To je prav tako pomembna dopolnitev za domače izobraževalne centre. Strokovnjaki hodijo na izpopolnjevanje v podjetja Siemens, Bosch, Opel, na Nizozemsko v podjetje Philips, na Švedsko v podjetje Ericson ali na Finsko v podjetje Nokia.

Razlike med velikimi javnimi podjetji in manjšimi zasebnimi (družinska podjetja, prijateljsko povezana skupina) so precejšnje. Manjša nimajo izobraževalnih centrov, do znanja prihajajo v povprečju hitreje kot prek izobraževalnih centrov v velikih podjetjih (če jih še imajo). Več je tudi mednarodnega pretoka znanja, ker so razmere bolj sproščene. Na izpopolnjevanje v velikih podjetjih se spričo drugih problemov gleda z rezervno ali celo zaviralno, predvsem pa je potreben daljši formalni postopek za izpopolnjevanje v tujini.

Izobraževalni centri v tovarnah so se tako z razvojem razpršili v različne nove oblike in možnosti za poklicno usposabljanje, izpopolnjevanje in obnavljanje specialističnega znanja. Še vedno pa imajo pomembno mesto. Že dolgo pa niso več edina možnost. Tudi ni nujno, da izobraževanje ponujajo in organizirajo le za svoje zaposlene, namenjeno je tudi drugim zainteresiranim. Tako bi dobilo širši družbeni pomen.

LITERATURA

- Acts of Education and Regulations – School Legislation, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana, 1996.
- Adult Education and Democracy, Tallin Pedagogical University, Talin, 1993.
- Apple, M. W. Education and Power, Routledge, New York, 1995.
- Apple, M. W. Official Knowledge–Democratic education in a conservative age, Routledge, New York, 1993.
- Beck, U. Risk Society, Sage Publication, London, 1992.
- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (The White Book about education in Republic Slovenia), Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana, 1995.
- Brečko, Daniela. Osebnostni razvoj in učenje odraslih, Andragoška spoznanja, Letnik 1, št. 1–2, str. 10–14, Ljubljana, 1995.
- Brunner, J. J. Investing in Knowledge, IDRC, Ottawa, 1989.
- Carey, Liam. Program lokalnega razvoja na Irskem, Andragoška spoznanja, Letnik 2, št. 3, str. 53–57, 1996.
- Development of education, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana, 1995.
- Documents of the National curriculum Council (School

- reform), Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana, 1996 in 1997.
- Drofenik, Olga. Strokovne podlage za NPIO (The background data for the national programme of adult education – unpublished analyses), Andragoški center, Ljubljana, 1997.
- Drucker, P. F. *Managing in a time of great change*, Truman Talley Books, New York, 1995.
- Findeisen, Dušana. *Basic Learning in the Community*, video, UNESCO Institute for Education, Hamburg, 1997/2.
- Findeisen, Dušana. *Andragogic Summer School: Towards Improving Literacy and Local Development*, ALPHA 97, UNESCO Institute for Education, Hamburg, 1997/1.
- Findeisen, Dušana. *Programiranje izobraževanja funkcionalno nepismenih oseb v kraju in regiji*, Kurikularna prenova izobraževanja odraslih, II. del, Filozofska fakulteta, Ljubljana, 1998/1.
- Freire, P. *Cultural Action for Freedom*, Harvard Educational Review, Cambridge, 1970.
- Izbrana gradiva, Zavod za izobraževanje DOBA, Maribor, 1998.
- Jelenc, Sabina. *Prihodnost izobraževanja odraslih v Evropi*, Andragoška spoznanja, Letnik 1, št. 3–4, str. 39–44, Ljubljana, 1995.
- JUG, Jurij, urednik, 1998. *Prispevki k zgodovini izobraževanja odraslih*, Moderna organizacija, Kranj, 1997.
- Jug, Jurij, 1998. *Ljudske in delavske univerze 1945–1991*, v knjigi (Jug, J. urednik): *Prispevki k zgodovini izobraževanja odraslih*, II. del, str. 275–281.
- Krajnc, Ana. *Izobraževanje odraslih in lokalni razvoj*, Andragoška spoznanja, Letnik 2, št. 3, str. 23–27, 1996/2.
- Ličen, Nives, 1995. *Društva nekoč in danes z vidika skupnostnega izobraževanja*, Andragoška spoznanja, Letnik 2, št. 3/1995.
- Ličen, Nives. *Druga andragoška poletna šola*, Andragoška spoznanja, Letnik 2, št. 3, str. 22–23, 1996.
- Longworth N., Davies K. W. *Lifelong Learning*, Kogan Page, London, 1996.
- Mijoč, Nena. *Izkustveno učenje in lokalni razvoj*, Andragoška spoznanja, Letnik 2, št. 3, str. 33–36, 1996.
- Mijoč, N.; Findeisen, D.; Krajnc, A. *Študijski krožki*, ACS, Ljubljana, 1994.
- Mohorčič – Špolar, Vida. *Vseživljenjsko učenje, pogoj za preživetje in kakovost*, Andragoška spoznanja, Letnik 2, št. 3, str. 57–59, 1996.
- Možina, Ester. *Delovno srečanje v sklopu mednarodne raziskave pismenosti odraslih*, Novičke, ACS, Ljubljana, 1998/2.
- Novičke, ACS, Ljubljana, 1998/12, 1999/1.
- O vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji – Bela knjiga* (White Book of education in the Republic of Slovenia), Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana, 1995.
- Poggeler, F., Yaron, K. *Adult Education in Crisis Situation*, The Magnes Press, Jeruzalem, 1990.
- Professional Bases for the National Programme of Higher Education in Slovenia*, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana, 1997.
- Rems, Sonja. *Analiza pregleda izobraževanja odraslih v Sloveniji za leto 1997/98*, ACS, Ljubljana, 1998.
- Rifkin, J. *End of Work*, G. P. Putnam's Sons, New York, 1996.
- RZZ, Poročilo za leto 1996, Ljubljana, 1997.
- Strokovne podlage za nacionalni program izobraževanja odraslih*, II. del, ACS, Ljubljana, 1998.
- Toffler, A. H. *Creating a new civilization*, Turner Publishing, Atlanta, 1994.
- Usher, R., Edwards, R. *Postmodernism and education*, Routledge, London, 1994.
- Žgeč, Franjo, 1923. *Problemi vzgoje najširših plasti našega naroda*, Udruženje jugosl. učitelja, poverjeništvu, Ljubljana.