Slika, ki vsebuje besede besedilo, posnetek zaslona, pisava

Opis je samodejno ustvarjen

Slika, ki vsebuje besede človeški obraz, oblačila, modni dodatek, oseba

Opis je samodejno ustvarjen

Slika, ki vsebuje besede besedilo, pisava, oblikovanje

Opis je samodejno ustvarjenSlika, ki vsebuje besede posnetek zaslona, besedilo, pisava, grafika

Opis je samodejno ustvarjenSlika, ki vsebuje besede pisava, logotip, grafika, simbol

Opis je samodejno ustvarjenSlika, ki vsebuje besede grafika, pisava, posnetek zaslona, oblikovanje

Opis je samodejno ustvarjen

DEFICITARNIH POKLICEV V SLOVENIJI

RAZISKAVA

Slika, ki vsebuje besede posnetek zaslona, besedilo, pisava, grafika

Opis je samodejno ustvarjen

Slika, ki vsebuje besede človeški obraz, oseba, moški, kolaž

Opis je samodejno ustvarjen

Projekt je v okviru Interreg programa Slovenija-Avstrija sofinanciran s sredstvi Evropskega sklada za regionalni razvoj. / Das Projekt wird im Rahmen des Interreg-Programms Slowenien-Österreich vom Europäischen Fond für regionale Entwicklung gefördert.

Vsebina

[1. UVOD 5](#_Toc161749028)

[1.1 NAMEN RAZISKAVE 5](#_Toc161749029)

[1.2 METODOLOGIJA 6](#_Toc161749034)

[2. PREGLED TRGA DELA V SLOVENIJI 7](#_Toc161749035)

[2.1 NAČRTOVANO ZAPOSLOVANJE 7](#_Toc161749036)

[2.2 NAPOVEDANA SPREMEMBA ŠTEVILA ZAPOSLENIH PO DEJAVNOSTIH V ODSTOTKIH 8](#_Toc161749037)

[2.3 ŠTEVILO BREZPOSELNIH OSEB 8](#_Toc161749038)

[2.4 ŠTEVILO BREZPOSELNIH OSEB GLEDE NA TRAJANJE BREZPOSELNOSTI 9](#_Toc161749039)

[2.5 ŠTEVILO BREZPOSELNIH PO SPOLU 9](#_Toc161749040)

[2.6 ŠTEVILO BREZPOSELNIH OSEB GLEDE NA IZOBRAZBO 10](#_Toc161749041)

[2.7 ŠTEVILO BREZPOSELNIH PO STAROSTI 10](#_Toc161749043)

[3. OPREDELITEV DEFICITARNIH POKLICEV IN MERILA 11](#_Toc161749044)

[4. PREPOZNAVANJE DEFICITARNIH POKLICEV V SLOVENIJI 12](#_Toc161749045)

[4.1 NEKATERI GLAVNI POUDARKI 13](#_Toc161749046)

[4.2 NAPOVED ZAPOSLOVANJA V DEFICITARNIH POKLICIH V 2023/2024 14](#_Toc161749047)

[4.3 STANDARDNA KLASIFIKACIJA POKLICEV 16](#_Toc161749048)

[6. VPLIV DEFICITARNIH POKLICEV 20](#_Toc161749049)

[6.1 SPREMEMBE NA TRGU DELA 20](#_Toc161749050)

[7. VLADNE POBUDE IN POLITIKE 23](#_Toc161749051)

[8. PREGLED IZOBRAŽEVALNEGA SISTEMA V SLOVENIJI 27](#_Toc161749052)

[8.1 OSNOVNOŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI 28](#_Toc161749053)

[8.2 SREDNJEŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI 29](#_Toc161749054)

[8.2.1 Vrste srednješolskega izobraževanja 29](#_Toc161749055)

[8.2.2 Vpis v srednjo šolo 29](#_Toc161749056)

[8.2.3 Srednje poklicno in strokovno izobraževanje 30](#_Toc161749057)

[8.2.4 Nižje poklicno izobraževanje 30](#_Toc161749058)

[8.2.5 Srednje poklicno izobraževanje 30](#_Toc161749059)

[8.2.6 Srednje strokovno in poklicno-tehnično izobraževanje 31](#_Toc161749060)

[8.2.7 Poklicni tečaj 31](#_Toc161749061)

[8.2.8 Srednješolski programi za izpopolnjevanje in usposabljanje 31](#_Toc161749062)

[8.2.9 Vajeništvo 31](#_Toc161749063)

[8.2.10 Prednosti vajeništva za mlade 32](#_Toc161749064)

[8.3 TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI 33](#_Toc161749065)

[8.3.1 Visokošolsko strokovno izobraževanje 33](#_Toc161749066)

[8.3.2 Vpis v višje strokovne šole 33](#_Toc161749067)

[8.3.3 Visokošolsko izobraževanje 33](#_Toc161749068)

[8.3.4 Financiranje visokošolskega študija 34](#_Toc161749069)

[8.3.5 Stopnje in nivoji visokošolskega izobraževanja 35](#_Toc161749070)

[8.3.6 Primerljivost med starimi "predbolonjskimi" in novimi "bolonjskimi" programi 35](#_Toc161749071)

[8.4 IZOBRAŽEVALNI SISTEM V SLOVENIJI IN PROBLEM DEFICITARNIH POKLICEV 36](#_Toc161749072)

[10. FOKUSNE SKUPINE 44](#_Toc161749073)

[10.1. NAMEN VKLJUČEVANJA FOKUSNIH SKUPIN 45](#_Toc161749074)

[10.2. IZVEDBA FOKUSNIH SKUPIN 46](#_Toc161749075)

[10.3 KLJUČNE UGOTOVITVE FOKUSNIH SKUPIN 46](#_Toc161749076)

[10.3.1 Fokusna skupina – učenci osnovne šole 46](#_Toc161749077)

[10.3.2 Fokusna skupina - mojstri 47](#_Toc161749078)

[10.3.3.Fokusna skupina - brezposelni 48](#_Toc161749079)

[10.3.4 Fokusna skupina - delodajalci 48](#_Toc161749080)

[11. ZAKLJUČEK 50](#_Toc161749081)

[12. VIRI IN LITERATURA 51](#_Toc161749082)

Kazalo slik:

[Slika 1: Anketa o napovedi zaposlovanja 6](#_Toc161732474)

[Slika 2: anketa o napovedi zaposlovanja 6](#_Toc161732475)

[Slika 3: Poklicni barometer 11](#_Toc161732476)

[Slika 4: 10 poklicev, za katere so imeli delodajalci težave pri iskanju ustreznih kadrov 12](#_Toc161732477)

[Slika 5: Izobraževalni sistem v sloveniji 26](#_Toc161732478)

Kazalo tabel:

[Tabela 1: število brezposelnih oseb 7](#_Toc161747830)

[Tabela 2: število brezposelnih oseb glede na trajanje brezposelnosti 8](#_Toc161747831)

[Tabela 3: število brezposelnih oseb po spolu 8](#_Toc161747832)

[Tabela 4: število brezposelnih oseb glede na izobrazbo 9](#_Toc161747833)

[Tabela 5: Število brezposelnih oseb po starosti 9](#_Toc161747834)

[Tabela 6: Analiza srednješolskega izobraževanja 37](#_Toc161747835)

[Tabela 7: izvedene fokusne skupine 45](#_Toc161747836)

# UVOD

## 1.1 NAMEN RAZISKAVE

## Dinamika trga dela v Sloveniji predstavlja edinstven niz izzivov in priložnosti, zlasti v kontekstu deficitarnih poklicev - sektorjev, kjer povpraševanje po usposobljenih strokovnjakih znatno presega razpoložljivo ponudbo. Deficitarni poklici so tisti poklici, v katerih primanjkuje ustrezno usposobljenega kadra za določeno delovno mesto. Na trgu dela se to odraža v dejstvu, da povpraševanje po delavcih presega dejansko ponudbo določenih poklicev. Razlogi so lahko različni (npr. izobraževalna politika, manjša privlačnost in/ali slaba promocija določenih študijskih področij, spremembe v strukturi gospodarstva države). Namen tega raziskovalnega dokumenta je zagotoviti celovito analizo teh razmer in raziskati večplastne vidike, ki prispevajo k nastanku takšnih poklicnih vrzeli.

## V središču te raziskave je raziskovanje ključnih odločitev, ki jih sprejemajo učenci v zadnjem razredu osnovne šole, ko stojijo na razpotju svoje izobraževalne in poklicne poti. Razumevanje njihovih odločitev ponuja dragocen vpogled v oblikovanje prihodnjega trga dela. Poleg tega se raziskava ukvarja z izkušnjami brezposelnih posameznikov, ki dejavno iščejo priložnosti za zaposlitev, kar zagotavlja pogled na potrebe po prekvalifikaciji in izpopolnjevanju, ki so bistvene za izpolnjevanje trenutnih zahtev trga dela.

## Preučili smo tudi pogled in izkušnje delodajalcev in strokovnjakov v deficitarnih sektorjih. Njihove izkušnje in spoznanja so ključnega pomena za razumevanje izzivov pri iskanju ustreznih kandidatov za zaposlitev ter posledic pomanjkanja delovne sile za njihova podjetja in širše gospodarstvo.

## S podrobnim pregledom napovedi zaposlovanja in opredelitvijo specifičnih deficitarnih poklicev si ta dokument prizadeva osvetliti temeljne vzroke teh neskladij na trgu dela. Njegov namen je oceniti širše družbene in gospodarske učinke tega pomanjkanja. Z analizo sedanjih trendov in možnega prihodnjega razvoja želi ta raziskava prispevati dragocena priporočila za uskladitev izobraževalnih rezultatov s potrebami trga dela, kar naj bi na koncu prispevalo k uravnoteženemu in uspešnemu gospodarskemu okolju v Sloveniji.

## 1.2 METODOLOGIJA

Metodologija priprave poročila o deficitarnih poklicih v Sloveniji temelji na večfaznem pristopu, ki zajema zbiranje in analizo podatkov, identifikacijo deficitarnih poklicev ter oceno potreb na trgu dela. Ta pristop nam je omogočil celovito razumevanje dinamike trga dela in identifikacijo ključnih izzivov, s katerimi se soočajo delodajalci, izobraževalni sistem in politike zaposlovanja.

Najprej smo opredelili njen namen in cilje. Glavni namen je bil identificirati poklice v Sloveniji, kjer povpraševanje po kvalificirani delovni sili presega ponudbo, in analizirati vzroke za to neskladje. Cilji so vključevali analizo trga dela, prepoznavanje ključnih deficitarnih poklicev in oceno vpliva teh poklicev na gospodarstvo.

Za pripravo raziskave smo vključili kombinacijo kvantitativnih in kvalitativnih pristopov: Kvantitativna analiza je temeljila na zbiranju in analizi statističnih podatkov o trgu dela, vključno s podatki o stopnjah zaposlenosti, brezposelnosti, povpraševanju po delovni sili in napovedih zaposlovanja. Kvalitativna analiza je vključevala izvedbo fokusnih skupin, kar je omogočilo pridobitev vpogleda v izkušnje, percepcije in pričakovanja vseh vpletenih strani.

Zbiranje podatkov je potekalo preko različnih virov, vključno z analizo podatkov Zavoda RS za zaposlovanje in drugih relevantnih institucij, preko pregleda literature in obstoječih študij na temo trga dela in deficitarnih poklicev.

Analiza podatkov je vključevala statistično obdelavo kvantitativnih podatkov in vsebinsko analizo kvalitativnih podatkov. S pomočjo te analize so bili identificirani deficitarni poklici in analizirani vzroki za njihovo pojavljanje.

Na podlagi analize smo oblikovali skupne ugotovitve ter priporočila za odpravo neskladij med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela, kot so predlogi za izboljšanje izobraževalnega sistema, spodbujanje vajeništva, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje delovne sile ter politike za privabljanje tuje delovne sile.

Metodologija raziskave o deficitarnih poklicih v Sloveniji je tako omogočila celovit vpogled v dinamiko trga dela in ponudila osnovo za oblikovanje učinkovitih strategij za naslavljanje problema deficitarnih poklicev.

# PREGLED TRGA DELA V SLOVENIJI

Zavod RS za zaposlovanje vsako leto povabi delodajalce k sodelovanju v raziskavi Napoved zaposlovanja. V zadnji ponovitvi raziskave, ki je bila izvedena oktobra in novembra 2023, je sodelovalo več kot 3.000 delodajalcev iz vse Slovenije, od katerih vsak zaposluje deset ali več posameznikov.

Ugotovitve kažejo na pozitivne napovedi zaposlovanja v prvi polovici leta 2024, saj delodajalci napovedujejo 2,0-odstotno povečanje števila zaposlenih, kar pomeni približno 34.500 prostih delovnih mest. Vendar pa naj bi se strukturna neskladja na trgu dela ohranila. Ta napovedana stopnja rasti je nekoliko nižja od tiste, ki je bila predvidena spomladi 2023 in je za drugo polovico tega leta znašala 2,7 %, kot je poročal Zavod RS za zaposlovanje.



Slika : Anketa o napovedi zaposlovanja[[1]](#footnote-1)

## 2.1 NAČRTOVANO ZAPOSLOVANJE

Slika, ki vsebuje besede besedilo, vizitka, logotip, pisava

Opis je samodejno ustvarjenNa podlagi odgovorov delodajalcev se pričakuje, da bo v naslednjih šestih mesecih delo iskalo 34.516 zaposlenih. Delodajalci so napovedali, da bo na voljo 13.893 novih delovnih mest. Posebej zaskrbljujoče je dejstvo, da naj bi se več kot 50 % delodajalcev soočalo s pomanjkanjem osebja.[[2]](#footnote-2)

Slika 2: anketa o napovedi zaposlovanja

## 2.2 NAPOVEDANA SPREMEMBA ŠTEVILA ZAPOSLENIH PO DEJAVNOSTIH V ODSTOTKIH

Najbolj pozitivne napovedi zaposlovanja so opazne v hotelirstvu in gostinstvu, kjer pričakujejo rast za 4,9 %, sledijo kmetijstvo, lov, gozdarstvo in ribištvo s 4,8 %, gradbeništvo s 4,3 %, poslovanje z nepremičninami s 3,8 %, promet in skladiščenje ter druge dejavnosti, oba sektorja s 3,2 % rasti. Najvišjo rast zaposlenosti napovedujejo delodajalci iz Območnih služb Ljubljana in Ptuj, oboji z 2,5 %, za njimi pa Območni službi Celje in Sevnica, ki pričakujeta 2,0 % rasti. Najnižjo rast zaposlovanja, le 0,1 %, napovedujejo delodajalci iz Območne službe Trbovlje. Delodajalci iz Območne službe Murska Sobota pričakujejo rast zaposlovanja pod 1 %, natančneje 0,4 %.

Kar zadeva kazalnike trga dela na nacionalni in regionalni ravni je pomembno, da se število prostih delovnih mest povečuje, kot poročata Statistični urad Republike Slovenije in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Po najnovejših statističnih podatkih za december 2023 je bilo v Sloveniji registriranih 48.353 brezposelnih oseb, od tega 8.384 v Podravju, ki zajema Območni službi Maribor in Ptuj. V zadnjih letih na Zavodu za zaposlovanje opažajo upadanje števila brezposelnih oseb. V primerjavi z letom 2021, ko je bilo na nacionalni ravni registriranih 65.969 brezposelnih oseb, in letom 2022, ko jih je bilo 53.181, je opazno zmanjšanje. V Podravski regiji je bilo leta 2021 registriranih 11.927 brezposelnih oseb, leta 2022 pa 9.245.

Območna služba Maribor pokriva občine Benedikt, Duplek, Cerkvenjak, Hoče-Slovnica, Kungota, Lenart, Lovrenc na Pohorju, Makole, Maribor, Miklavž na Dravskem polju, Oplotnica, Pesnica, Poljčane, Rače-Fram, Ruše, Selnica ob Dravi, Slovenska Bistrica, Starše, Sveta Ana, Sveta Trojica v Slovenskih goricah, Sveti Jurij v Slovenskih goricah in Šentilj. Območna služba Ptuj pa pokriva občine Cirkulane, Destrnik, Dornava, Gorišnica, Hajdina, Juršinci, Kidričevo, Majšperk, Markovci, Ormož, Podlehnik, Ptuj, Središče ob Dravi, Sveti Andraž v Slovenskih goricah, Sveti Tomaž, Trnovska vas, Videm, Zavrč in Žetale.

## 2.3 ŠTEVILO BREZPOSELNIH OSEB

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Nacionalna raven Slovenija | Območna služba Maribor | Območna služba Ptuj |
| December 2021 | 65,969 | 9,235 | 2,692 |
| December 2022 | 53,181 | 7,192 | 2,053 |
| December 2023 | **48,353** | **6,530** | **1,854** |

Tabela : število brezposelnih oseb[[3]](#footnote-3)

Stopnje brezposelnosti se statistično spremljajo glede na strukturne značilnosti: trajanje brezposelnosti, spol, izobrazbo, starost itd.

## 2.4 ŠTEVILO BREZPOSELNIH OSEB GLEDE NA TRAJANJE BREZPOSELNOSTI

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| December 2023 | Nacionalna raven Slovenija | Območna služba Maribor | Območna služba Ptuj |
| 0-2 mesecev | 13,417 | 1,991 | 646 |
| 3-5 mesecev | 6,444 | 911 | 293 |
| 6-8 mesecev | 4,042 | 599 | 154 |
| 9-11 mesecev | 3,645 | 454 | 122 |
| **Dolgotrajno brezposelni** | **20,805** | **2,575** | **639** |
| 12-23 mesecev | 7,362 | 933 | 267 |
| 24-35 mesecev | 2,599 | 294 | 86 |
| 3-4 let | 3,919 | 455 | 164 |
| 5-7 let | 3,170 | 446 | 71 |
| 8 let in več | 3,755 | 447 | 51 |

Tabela : število brezposelnih oseb glede na trajanje brezposelnosti[[4]](#footnote-4)

Kot je razvidno, je večina ljudi približno 12 mesecev brezposelnih (dolgotrajna brezposelnost). Na nacionalni ravni je bilo 20.805 dolgotrajno brezposelnih, na Območni službi Maribor 2.575 in na Območni službi Ptuj 639 dolgotrajno brezposelnih.

## 2.5 ŠTEVILO BREZPOSELNIH PO SPOLU

V decembru 2023 je bilo na nacionalni ravni registriranih 24.852 brezposelnih moških in 23.501 brezposelnih žensk. V Podravski regiji je število brezposelnih znašalo 4.157 moških in 4.227 žensk. Na nacionalni ravni je bilo več brezposelnih moških kot na regionalni ravni, medtem ko je bilo na regionalni ravni več brezposelnih žensk.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **December 2023** | **Nacionalna raven Slovenija** | **Območna služba Maribor** | **Območna služba Ptuj** |
| moški | 24,852 | 3,293 | 864 |
| ženske | 23,501 | 3,237 | 990 |
| skupaj | 48,353 | 6,530 | 1,854 |

Tabela : število brezposelnih oseb po spolu[[5]](#footnote-5)

## 2.6 ŠTEVILO BREZPOSELNIH OSEB GLEDE NA IZOBRAZBO

## 

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| November 2023 | Nacionalna raven Slovenija | Območna služba Maribor | Območna služba Ptuj |
| Osnovna šola ali manj | **16,409** | **1,962** | 450 |
| Nižja, srednja poklicna šola | 11,748 | 1,660 | **619** |
| Srednje strokovne, poklicne in splošne šole | 12,037 | 1,691 | 527 |
| Višja izobrazba | 8,159 | 1,217 | 258 |

Tabela : število brezposelnih oseb glede na izobrazbo[[6]](#footnote-6)

## Na nacionalni ravni je največje število brezposelnih oseb tistih z osnovnošolsko izobrazbo ali manj, vključno z nedokončano osnovno šolo, ki znaša 16.409. Podobno je v Območni službi Maribor, kjer je 1.962 brezposelnih oseb z osnovnošolsko izobrazbo ali manj. Območna služba Ptuj ima največ brezposelnih, in sicer 619, z izobrazbo nižje in srednje poklicne šole.

## 2.7 ŠTEVILO BREZPOSELNIH PO STAROSTI

V zadnji tabeli so predstavljene starostne skupine brezposelnih oseb. Na nacionalni ravni prevladujejo brezposelne osebe, stare 55 let ali več. Na regionalni ravni ni opaznih pomembnih sprememb v starostni strukturi brezposelnih.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Nacionalna raven  Slovenija | Območna služba Maribor | Območna služba Ptuj |
| 15-29 let | 9,852 | 1,422 | 384 |
| 30-39 let | 9,837 | 1,253 | 332 |
| 40-49 let | 10,551 | 1,355 | 365 |
| 50-54 let | 4,680 | 669 | 203 |
| 55 let in več | **13,433** | **1,831** | **570** |

Tabela : Število brezposelnih oseb po starosti[[7]](#footnote-7)

Če povzamemo, je med spoloma majhna razlika v številu brezposelnih oseb; decembra 2023 bo brezposelnih moških 24.852, brezposelnih žensk pa 23.501. Večina brezposelnih je starejših od 55 let ali več in manj izobraženih. V povprečju so na zavodu za zaposlovanje v register brezposelnih oseb prijavljeni 12 mesecev. Med nacionalno in regionalno ravnjo ni bistvenih sprememb.

# OPREDELITEV DEFICITARNIH POKLICEV IN MERILA

Deficitarni poklici so tisti, za katere na trgu dela obstaja pomanjkanje usposobljenih delavcev. To lahko vključuje različne poklice, kot so električarji, varilci, gradbeniki, razvijalci programske opreme, kuharji, zdravstveni delavci, učitelji, natakarji itd., kjer povpraševanje po delovni sili presega število razpoložljivih kandidatov.

Kunstek (2008) je opisala deficitarnost kadrov v sodobni družbi kot odraz neravnovesja na trgu dela, kjer je na eni strani presežek, na drugi pa pomanjkanje iskalcev zaposlitev. Avtorica poudarja, da se velikokrat uporabljata dva termina: deficitarni kader in deficitarni poklic. Po njenem mnenju gre za dva različna pojma, saj se lahko deficitarni kader pojavi tudi v poklicih, ki niso deficitarni in nasprotno. V mislih ima predvsem kader, ki se »preceni«. Običajno se to pojavlja, ko ljudje menijo, da si zaslužijo več, kot je to v nekem poklicu normalno. Podobno velja za deficitarne poklice. Sledil bi lahko zaključek, da deficitarnih poklicev ni, ampak so samo podcenjeni na socialni in družbeni lestvici ugleda. Da nimajo slovesa, pa ne samo zaradi denarja in plače, v mislih so odnosi v službi in družbi ter narava dela, ki jo poklic ponuja. Smrekar (v Kunstek, 2008) je pojem deficitarnega kadra opisal takole: »če se osredotočimo zgolj na pojem deficitaren kader, govorimo o kadru, po katerem podjetja v določenem časovnem obdobju permanentno povprašujejo, a ga izredno težko dobijo in ga na trgu dela enostavno ni oz. ni dovolj«. Tudi po mnenju Gorše Dolinar (v Kunstek, 2008) gre za »kader, ki ga na trgu dela primanjkuje, kar pomeni, da delodajalci za objavljena prosta delovna mesta ne morejo najti dovolj ustreznih delavcev«.[[8]](#footnote-8)

»Poklici v katerih primanjkuje ustrezno usposobljenega kadra, imenujemo deficitarni poklici. Za njih velja, da je na trgu povpraševanje po delavcih večje kot je ponudba za določene profile poklicev.« (Slapnik, 2013).

Po definiciji Zavoda RS za zaposlovanje so deficitarni poklici po programih nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja, pri katerih polovice ali več prijavljenih potreb po delavcih ni mogoče zagotoviti s prijavljenimi brezposelnimi osebami v isti smeri in stopnji izobrazbe. Deficitarni so poklici po programih srednjega, višjega in visokega izobraževanja, pri katerih 80 odstotkov ali več prijavljenih potreb po delavcih ni mogoče zagotoviti s prijavljenimi brezposelnimi osebami v isti smeri in stopnji izobrazbe.

Zavod RS za zaposlovanje vsako leto izdela napoved o deficitarnih poklicih, ki jo imenuje Poklicni barometer. Rezultati raziskave Poklicnega barometra za leto 2023 napovedujejo pomanjkanje kadrov v številnih poklicih, zlasti na področju zdravstva, informacijske tehnologije, izobraževanja in gradbeništva.

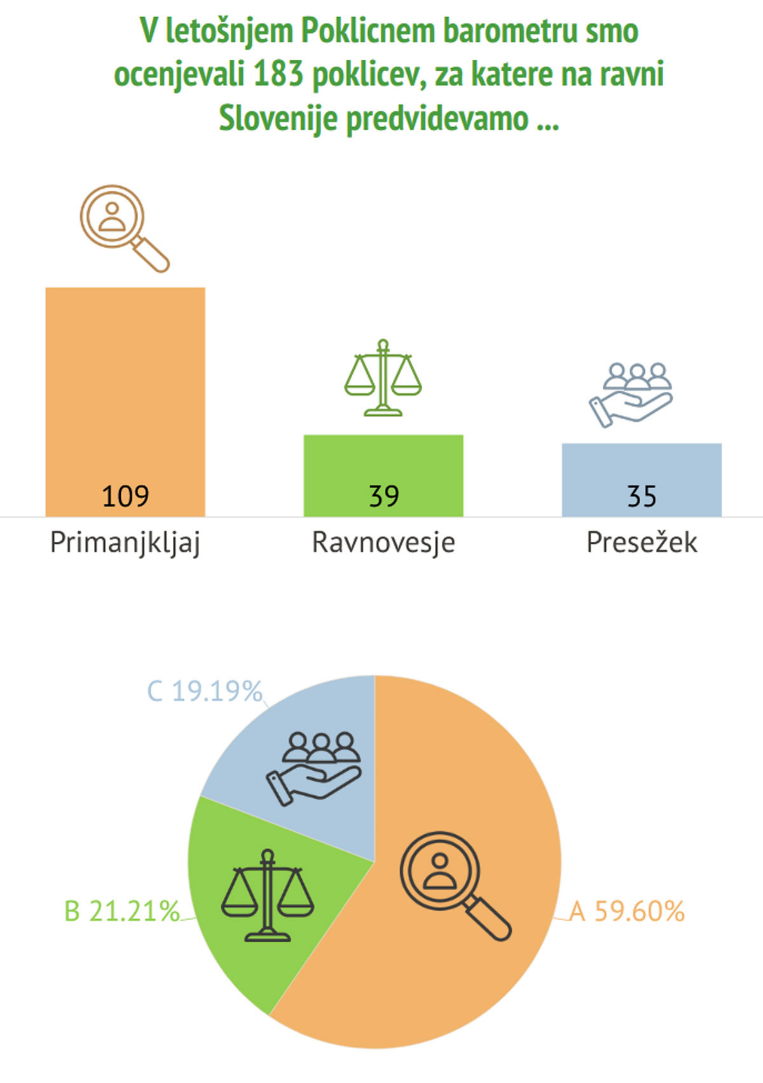
V letu 2023 je Zavod za zaposlovanje dodal deset novih poklicev na seznam deficitarnih poklicev, kar je več kot v prejšnjem letu, zmanjšal je število poklicev v kategoriji uravnoteženih poklicev za sedem in zmanjšal kategorijo poklicev s presežkom za dve poklicni skupini. Najbolj opazna sprememba med ocenjevanimi poklici v primerjavi z lanskimi napovedmi je bila pri poklicih s področja telekomunikacij. Čeprav so lanske napovedi predvidevale presežek kadrov za telekomunikacijske tehnike, so napovedi za leto 2023 za ta poklic pokazale primanjkljaj.

Za leto 2024 se, podobno kot v prejšnji napovedi, pričakuje primanjkljaj kadrov v zdravstvu, informacijski tehnologiji, izobraževanju in gradbeništvu.[[9]](#footnote-9)

# pREPOZNAVANJE DEFICITARNIH POKLICEV V SLOVENIJI

V Poklicnem barometru 2023 je Zavod RS za zaposlovanje ocenil 183 poklicnih skupin, za katere je na ravni Slovenije predvidena rast:

* 109 poklicev - pomanjkanje kadrov, saj bodo potrebe delodajalcev presegale ponudbo na trgu dela,
* 39 poklicev - ravnovesje med potrebami delodajalcev in ponudbo na trgu dela,
* 35 poklicev - presežek kadrov glede na oceno potreb na trgu dela.



Slika : Poklicni barometer[[10]](#footnote-10)

Leta 2024 bo še vedno primanjkovalo različnih skupin osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev, svetovalnih delavcev in vzgojiteljev v vrtcih.

Podobno bo primanjkovalo različnih skupin strokovnjakov - kemijskih inženirjev, veterinarjev, strokovnjakov za razvoj kadrov in karierno svetovanje, sistemskih administratorjev ter mehanikov in elektronikov (lanskoletne napovedi so predvidevale ravnovesje med ponudbo in povpraševanjem po teh poklicih).

Območna služba Maribor poroča, da bo 84 poklicev deficitarnih, 73 uravnoteženih in 22 presežnih. Območna služba Ptuj poroča, da bo 71 poklicev deficitarnih, 67 uravnoteženih in 45 presežnih.

## 4.1 NEKATERI GLAVNI POUDARKI

Najbolj optimistične napovedi zaposlovanja so na področjih hotelirstva in gostinstva, gradbeništva, nepremičnin ter prometa in skladiščenja. Več kot polovica delodajalcev, natančneje 53,1 %, se je v zadnjih šestih mesecih soočila s pomanjkanjem primernih kandidatov za zaposlitev. Med velikimi delodajalci se je s to težavo srečalo več kot 80 %. Prav tako več kot polovica delodajalcev, 52,2 %, pričakuje težave pri iskanju ustreznega kadra v prihodnosti.

V naslednjih šestih mesecih leta 2024 bodo delodajalci verjetno naleteli na težave pri iskanju primernih kandidatov za delovna mesta, kot so vozniki težkih tovornjakov in kamionov, proizvodni delavci, varilci, prodajalci, orodjarji, natakarji, zidarji, čistilci in skladiščniki.

Slika, ki vsebuje besede besedilo, posnetek zaslona, pisava, vrstica

Opis je samodejno ustvarjen

Slika : 10 poklicev, za katere so imeli delodajalci težave pri iskanju ustreznih kadrov[[11]](#footnote-11)

.

## 4.2 NAPOVED ZAPOSLOVANJA V DEFICITARNIH POKLICIH V 2023/2024

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Deficitarni poklici, opredeljeni za obdobje 2023/2024, ob upoštevanju razmer na trgu dela[[12]](#footnote-12)** | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Elektrotehnika in energetika** |  |  |  |  |  |  | **Zdravstvena nega in babištvo** |
| - Elektrikar |  |  |  |  |  |  | - Bolničar negovalec |
| - Elektrotehnik |  |  |  |  |  |  | - Zdravstvena nega |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Lesarska, papirniška, plastična, steklarska in podobna tehnologija** |  |  |  |  |  |  | **Storitve za gospodinjstva** |
| - Obdelovalec lesa |  |  |  |  |  |  | - Dimnikar |
| - Mizar |  |  |  |  |  |  |  |
| - Tesar |  |  |  |  |  |  |  |
| - Steklar |  |  |  |  |  |  |  |
| - Tapetnik |  |  |  |  |  |  |  |
| - Tehnik steklarstva |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Gozdarstvo in lov** |  |  |  |  |  |  | **Hotelirstvo in gostinstvo** |
| - Gozdar |  |  |  |  |  |  | - Gastronomske in hotelirske storitve |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Metalurgija, strojništvo**  **in kovinarstvo** |  |  |  |  |  |  | **Motorna vozila, ladje in letala** |
| - Pomočnik v tehnoloških procesih |  |  |  |  |  |  | - Avtokaroserist |
| - Inštalater strojnih inštalacij |  |  |  |  |  |  | - Avtoserviser |
| - Oblikovalec kovin - orodjar |  |  |  |  |  |  | - Mehanik kmetijskih in delovnih strojev |
| - Izdelovalec kovinskih konstrukcijah |  |  |  |  |  |  |  |
| - Strojni tehnik |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Gradbeništvo** |  |  |  |  |  |  | **Živilska tehnologija** |
| - Pomočnik pri tehnologiji gradnje |  |  |  |  |  |  | - Pomočnik v biotehniki in oskrbi |
| - Izvajalec suho-montažne gradnje |  |  |  |  |  |  | - Mesar |
| - Pečar – polagalec keramičnih oblog |  |  |  |  |  |  | - Slaščičar |
| - Polagalec talnih oblog |  |  |  |  |  |  | - Pek |
| - Zidar |  |  |  |  |  |  |  |
| * Klepar-krovec |  |  |  |  |  |  | **Transport** |
| - Slikopleskar – črkoslikar |  |  |  |  |  |  | - Voznik |
| - Kamnosek |  |  |  |  |  |  |  |
| - Gradbeni tehnik |  |  |  |  |  |  |  |
| - Geodetski tehnik |  |  |  |  |  |  |  |

V naši raziskavi smo se osredotočili na šest področij poklicev: elektrotehniko, hotelirstvo in gostinstvo, gradbeništvo, informacijsko tehnologijo, metalurgijo in zdravstvo.

Po najnovejših statističnih podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je **električar** najbolj deficitaren poklic na področju elektrotehnike. Na nacionalni ravni je bilo v letu 2022 registriranih 251 brezposelnih oseb z zadnjim delovnim mestom električar, medtem ko je bilo 2.774 potreb po tem profilu na trgu dela. Do konca septembra 2023 je število brezposelnih električarjev znašalo 225, potrebe na trgu dela pa 2.126. Na regionalni ravni je bilo v letu 2022 zabeleženih 83 brezposelnih električarjev, s potrebami na trgu dela v višini 1.327, do konca septembra 2023 pa je bilo 92 brezposelnih oseb, s potrebami na trgu dela v višini 1.234. Razkorak med povpraševanjem in ponudbo na tem področju kaže na pomanjkanje kandidatov.

Na področju hotelirstva in gostinstva je najbolj deficitaren poklic **kuhar**, vključno z dietnimi kuharji. Na nacionalni ravni je bilo leta 2022 353 brezposelnih oseb z zadnjim poklicem kuhar, potreb na trgu dela po tem profilu pa 3.237. Do konca septembra 2023 se je število brezposelnih kuharjev zmanjšalo na 334, potrebe na trgu dela pa na 2.397. Na regionalni ravni je bilo leta 2022 50 brezposelnih oseb z zadnjo zaposlitvijo kot kuhar, s potrebami na trgu dela v višini 408, do konca septembra 2023 pa je bilo 35 brezposelnih, s potrebami na trgu dela v višini 451. Razkorak med ponudbo in povpraševanjem kaže na premajhno število kandidatov ali slabe delovne pogoje, ki odvračajo kandidate.

Na področju gradbeništva je najbolj deficitaren poklic **zidar.** Na nacionalni ravni je bilo v letu 2022 603 brezposelnih oseb z zadnjim delovnim mestom zidar, potrebe na trgu dela po tem profilu pa 2.748. Do konca septembra 2023 je bilo 258 brezposelnih zidarjev, s potrebami na trgu dela v višini 1.596. Na regionalni ravni je bilo leta 2022 96 brezposelnih oseb z zadnjim delovnim mestom zidar, s potrebami na trgu dela v višini 447, do konca septembra 2023 pa 86 brezposelnih, s potrebami na trgu dela v višini 299. Tudi na tem področju obstaja razkorak med povpraševanjem in ponudbo, kar pripisujemo slabim delovnim pogojem, ki odvračajo kandidate, in strukturnim dejavnikom, ki vplivajo na stopnjo brezposelnosti.

Na področju informacijske tehnologije je najbolj deficitaren poklic **sistemski administrator – vzdrževalec programske opreme, programer računalniških aplikacij**.Na nacionalni ravni je bilo leta 2022 91 brezposelnih oseb z zadnjim delovnim mestom programerja, potreb po tem profilu pa 281. Do konca septembra 2023 je število ostalo enako, potrebe pa so se zmanjšale na 200. Regionalno je bilo leta 2022 8 brezposelnih programerjev, potrebe pa 66. Do konca septembra 2023 je število padlo na 7 brezposelnih, potrebe pa narasle na 69. Razkorak kaže na premajhno usposobljenost kandidatov, zaradi česar delodajalci težko najdejo ustrezne kandidate.

Na področju metalurgije je bil najbolj deficitaren poklic **varilec**. Na nacionalni ravni je bilo leta 2022 206 brezposelnih varilcev, potreb po tem profilu pa 3.441. Do konca septembra 2023 je število padlo na 182 brezposelnih, potrebe pa na 2.399. Regionalno je bilo leta 2022 61 brezposelnih varilcev, potrebe pa 1.756. Do konca septembra 2023 je število naraslo na 77 brezposelnih, potrebe pa na 1.718. Razkorak med povpraševanjem in ponudbo kaže na pomanjkanje kandidatov.

Na področju zdravstva je bil najbolj deficitaren poklic **zdravstveni delavec oz. zdravstveni tehnik**. Na nacionalni ravni je bilo leta 2022 113 brezposelnih oseb z zadnjo zaposlitvijo v zdravstvu, potrebe na trgu dela po tem profilu pa 3.453. Do konca septembra 2023 je število padlo na 94 brezposelnih, potrebe pa na 2.786. Regionalno je bilo leta 2022 15 brezposelnih zdravstvenih delavcev, potrebe pa 649. Do konca septembra 2023 je število padlo na 13 brezposelnih, potrebe pa narasle na 757. Razkorak kaže na pomanjkanje kandidatov.

Po podatkih Zavoda za zaposlovanje so metalurgija, elektrotehnika in zdravstvo tri področja z največjimi razkoraki med povpraševanjem in ponudbo, kar kaže na velike vrzeli med potrebami trga dela in razpoložljivimi kandidati.

## 4.3 STANDARDNA KLASIFIKACIJA POKLICEV

Evropska komisija je oktobra 2009 sprejela priporočilo o uporabi Mednarodne standardne klasifikacije poklicev 2008 (ISCO-08). Priporočilo je, naj države članice EU pri poročanju podatkov o poklicih uporabljajo ISCO-08 ali nacionalno klasifikacijo poklicev, ki jo je mogoče pretvoriti v ISCO-08. Statistični urad Republike Slovenije to klasifikacijo - v skladu z navedenimi priporočili - uvaja v slovensko nacionalno okolje kot klasifikacijo CAP-08. CAP-08 se uporablja na t. i. obrazcih M v skladu z določili Pravilnika o obrazcih za sporočanje podatkov o pokojninskem in invalidskem ter zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo in zavarovanju za primer brezposelnosti, tj. na podlagi veljavnega predpisa, ki ureja postopke prijave in odjave v socialno zavarovanje.[[13]](#footnote-13)

5. DEJAVNIKI, KI PRISPEVAJO K POMANJKANJU DELOVNE SILE

Deficitarni poklici in pomanjkanje delovne sile so se v današnji družbi pojavili zaradi neravnovesja na trgu dela. Podjetja se večinoma soočajo s presežkom delovne sile, druga pa s pomanjkanjem iskalcev določenega poklica (Česnik, 2023). Slednje se dogaja kot odziv na pomanjkanje na trgu dela, zlasti kadar podjetja za svoja prosta delovna mesta ne morejo najti ustrezno usposobljenega kadra. Danes so deficitarni poklici tisti, ki zaradi narave dela, denarja ali plačila, v družbi na splošno niso cenjeni in priznani. Vendar se podjetja na določen deficitarni poklic odzovejo tako, da izkazujejo veliko povpraševanje, objavljajo prosta delovna mesta, vendar kljub vsem prizadevanjem ne najdejo ustrezno izobražene in usposobljene delovne sile.

Ko govorimo o deficitarnih poklicih, se moramo vprašati, zakaj prihaja do te vrzeli med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Česnik (2013) trdi, da večino vzrokov pripisujemo izobraževalni politiki in spremembam vrednot, do katerih je prišlo v preteklih desetletjih zaradi gospodarske strukture držav. Zaradi množičnega izobraževanja in vpisa na visoke šole in univerze so postali poklici, ki zahtevajo poklicno usposabljanje, manj družbeno cenjeni in nagrajeni. Primer tega so inženirji, katerih plače so pogosto nižje od plač ekonomistov ali pravnikov. Zaradi spremenjenih vrednot in težjih delovnih pogojev so nekateri poklici postali manj ugledni.

Nekateri tuji avtorji, kot je Chalanger (2003), trdijo, da so razlogi za pomanjkanje nekaterih poklicev v tem, da iskalci zaposlitve nimajo znanj in spretnosti, ki jih od njih pričakujejo potencialni delodajalci. Med drugimi dejavniki opozarja tudi na staranje delovne sile, upadanje rodnosti in upokojevanje. Oliver in Turton (1982) kot pomemben dejavnik, ki posamezniku manjka za določeno delovno mesto, opredeljujeta tudi kompetence in značilnosti posameznikov.

Kot najpomembnejši razlog pogosto navajata podcenjenost določenega poklica ter spremembe v izobraževalnem sistemu in vrednostnem sistemu določene družbe. Dobršen del pa lahko pripišemo tudi posameznikom samim, ki bodisi nimajo potrebnih kompetenc, da bi na trgu dela konkurirali za delovna mesta in poklice, ki jih ponujajo delodajalci.

Zgoraj navedenim lahko dodamo še naslednje razloge, ki smo jih zasledili tako v strokovni kot v popularni literaturi:

1. **Tehnološki razvoj:** Zaradi hitrih tehnoloških sprememb lahko nekateri poklici postanejo zastareli, po drugih pa je veliko povpraševanje, vendar zanje ni dovolj usposobljenih delavcev.

2. **Globalizacija:** Globalna konkurenca in globalizacija trga dela lahko vplivata na lokalne trge dela, pri čemer lahko nekateri poklici zaradi mednarodnih potreb postanejo bolj iskani.

3. **Demografske spremembe**: Spremembe v starostni strukturi prebivalstva, kot sta staranje in upadanje rodnosti, lahko vplivajo na potrebe po določenih poklicih, na primer na področju zdravstvene nege in socialnega varstva.

4**. Spremembe v industriji in gospodarstvu**: Spremembe v gospodarskih panogah, na primer rast ali upadanje nekaterih panog, lahko povzročijo večje povpraševanje po določenih poklicih.

5. **Migracijske politike in mobilnost delovne sile**: Omejitve migracij in gibanja delovne sile med državami lahko vplivajo na razpoložljivost delovne sile za določene poklice.

6. **Spremembe v izobraževalnem sistemu in prilagajanje trgu dela**: Neskladje med izobraževalnim sistemom in potrebami trga dela lahko povzroči pomanjkanje kvalificiranih delavcev za določene poklice.

7. **Vpliv družbenih in kulturnih norm**: Družbene in kulturne norme lahko vplivajo na dojemanje in izbiro poklicev, kar lahko privede do pomanjkanja zanimanja za določene poklice.

Za lažjo orientacijo je treba najprej razumeti trg dela in njegove zakone. Kot pove že sama beseda, gre za trg, izmenjavo dobrin in trgovanje z njimi. Na trgu dela so te dobrine delovne storitve ali kompetence delovne sile. Gre za optimalno usklajevanje ponudbe in povpraševanja po delovni sili. Ponudba se nanaša na to, katere kompetence ali storitve lahko iskalci zaposlitve ponudijo delodajalcem. Povpraševanje se nanaša na to, katera delovna mesta ali storitve delodajalci ponujajo iskalcem zaposlitve. Na trg dela vplivajo družbene norme, zakonodaja, gospodarstvo in dogodki v družbi kot celoti. Družba močno vpliva na vrednost dela, saj ceni vrednost posameznikovega dela. Nekatera dela so v družbi bolj cenjena kot druga. Na družbo vpliva tudi trg dela, saj oblikuje določene družbene strukture in zagotavlja vir dohodka za prebivalstvo. Finančni vidik, ki ga ponuja trg dela, je močno povezan s posameznikovim položajem, občutkom varnosti in izbiro življenjskega sloga. Lahko rečemo, da trg dela vpliva na blaginjo družbe. Trg dela je dinamičen. Ponudba in povpraševanje nista nikoli v ravnovesju, saj se razmerje med njima na trgu dela nenehno spreminja. Dinamiko med ponudbo in povpraševanjem narekuje struktura gospodarstva. Tako je lahko povpraševanje po določenih poklicih veliko, vendar jih na trgu dela ni ali pa jih primanjkuje. Govorimo o deficitarnih poklicih. In obratno, kadar je povpraševanje po poklicih majhno, na trgu dela pa jih je veliko, govorimo o deficitarnih poklicih.

Na trgu dela pa ne govorimo le o poklicih, temveč tudi o kompetencah, ki jih lahko iskalci zaposlitve ponudijo delodajalcem v okviru istega in iskanega poklica. Tu se pojavljajo največje razlike med iskalci zaposlitve. Iskalec zaposlitve, ki je najbolj kompetenten za opravljanje določenega dela, ima na trgu dela prednost. Zaradi tehnoloških, strukturnih in demografskih sprememb ter globalizacije se spreminja tudi povpraševanje na trgu dela, saj prehajamo v novo industrijsko dobo, ki temelji na digitalizaciji, avtomatizaciji in robotizaciji. Zato je pri izbiri poklicne poti pomembno slediti razvojnim trendom, slediti trendom zaposlovanja in spremljati gibanja na trgu dela tako na lokalni kot na globalni ravni. Spremljanje razvoja na področjih, ki vplivajo na trg dela, nam omogoča, da pravočasno zaznamo spremembe in priložnosti na trgu dela ter se jim pravočasno prilagodimo.

Eden od razlogov za primanjkljaje na trgu dela so lahko tudi nezadostni programi usposabljanja.

Če izobraževalni programi ne sledijo hitrim spremembam na trgu dela ali ne zagotavljajo ustreznih znanj in spretnosti, lahko to privede do razkoraka med iskalci zaposlitve in zahtevami trga dela. Pomembno je, da izobraževalne ustanove ostanejo prilagodljive in sledijo zahtevam trga dela.

Ko govorimo o primanjkljaju na trgu dela, poskušamo opredeliti tudi ključni razlog, ki vpliva na uvrstitev poklica v kategorijo primanjkljaja.

Ločimo lahko štiri glavne razloge:

* za prosto delovno mesto ni kandidatov ali pa jih je premalo,
* kader obstaja, vendar ni dovolj usposobljen (pomanjkanje ustreznega znanja, kompetenc, spretnosti, izpitov, licenc), zaradi česar delodajalci težko najdejo ustrezne kandidate,
* delovni pogoji (npr. plača, neugoden delovni čas, težko fizično delo itd.) odvračajo kandidate od iskanja zaposlitve v teh poklicih,
* strukturni dejavniki (starost, dolgotrajna brezposelnost itd.) vplivajo na stopnjo brezposelnosti kandidatov na trgu dela.

Zadnja izvedba Poklicnega barometra kaže, da primanjkuje kandidatov predvsem v zdravstvenih poklicih (zdravniki, zdravstveni delavci, zobozdravniki, fizioterapevti, medicinske sestre) ter voznikov avtobusov in težkih tovornjakov. O pomanjkanju premalo usposobljenih kandidatov govorimo tudi med računovodskimi in revizijskimi strokovnjaki ter programerji. Delovni pogoji pa kandidate odvračajo od iskanja zaposlitve kot čistilci, usmerjevalci in dostavljavci, peki in pomočniki v kuhinji.[[14]](#footnote-14)

# VPLIV DEFICITARNIH POKLICEV

Vpliv deficitarnih poklicev lahko negativno vpliva na gospodarsko produktivnost, saj omejuje sposobnost vlad, podjetij in posameznikov, da vlagajo v ključne sektorje, izobraževanje in infrastrukturo, kar lahko vodi v manjšo rast in konkurenčnost.

Zaradi pomanjkanja znanj in spretnosti ter vrzeli med povpraševanjem in ponudbo delodajalci iščejo tujo delovno silo. Kadar delodajalci ne najdejo kandidatov za svoja delovna mesta ali kadar so prosta delovna mesta na zavodih za zaposlovanje, ti pogosto nimajo ustreznih kandidatov za določena delovna mesta. Takrat morajo delodajalci poiskati tudi zaposlitev tuje delovne sile. Zavod RS za zaposlovanje je letos organiziral več zaposlitvenih sejmov v Severni Makedoniji, Bosni in Hercegovini ter Srbiji. Na njih so predstavili aktualne potrebe slovenskih delodajalcev, ki se soočajo z velikim pomanjkanjem kadra.

V prvih desetih mesecih leta 2023 je bilo za državljane Severne Makedonije izdanih 3.688 soglasij za enotno dovoljenje za prebivanje in delo, kar je 40,3 % več kot v enakem obdobju lani. To pomeni, da so slovenski delodajalci pokazali zanimanje za zaposlovanje makedonskih delavcev, kar je pokazala tudi organizacija tega dogodka: kljub precejšnji oddaljenosti je na dogodek prišlo 28 uglednih slovenskih delodajalcev iz vse Slovenije, ki zaposlujejo več kot 20.000 delavcev.[[15]](#footnote-15)

## 6.1 SPREMEMBE NA TRGU DELA

Vse večja globalizacija in hitre tehnološke spremembe, pa tudi demografske spremembe, migracije in razvoj trga dela so v zadnjih desetletjih v večini držav bistveno spremenili strukturo potreb po znanju in spretnostih, ti trendi pa se bodo po pričakovanjih nadaljevali tudi v bližnji prihodnosti. Ne spreminja se le porazdelitev delovnih mest po panogah in poklicih, temveč tudi narava dela in potreba po spretnostih na teh delovnih mestih, kar je lahko izziv. V zadnjih nekaj desetletjih je prišlo do precejšnjih sprememb v vrstah delovnih mest in načinih dela ali zaposlovanja. Nastajajo nova delovna mesta, nekatera izginjajo, druga se spreminjajo itd. Zaradi teh sprememb se spreminja tudi povpraševanje po znanju. Dejstvo je, da smo vstopili v četrto industrijsko revolucijo, ki s seboj prinaša digitalizacijo, avtomatizacijo in robotiko, kar posledično močno vpliva na delovna mesta, dinamiko trga dela in narekuje prilagajanje vseh vključenih v ta ekosistem, vključno z izobraževalnimi ustanovami, institucijami znanja, podjetji in vladami. Četrta industrijska revolucija prinaša številne spremembe (razvoj genetike, umetne inteligence, nanotehnologije, 3D-tiskanja in biotehnologije, pametni sistemi - hiše, tovarne, omrežja ali mesta). Te spremembe zahtevajo proaktivno prilagajanje vsakega od nas, saj veliki razvojni koraki pomenijo tudi temeljito preobrazbo večine poklicev. Nekatera delovna mesta bodo ogrožena, obstoječa pa že zahtevajo spremembe v znanju in spretnostih. Vsi se sprašujemo, kakšne bodo kompetence prihodnosti, kaj bo prinesla prihodnost v luči sprememb, ki smo jim priča. Prihodnost je nemogoče pravilno napovedati.

Po podatkih McKinseyjevega globalnega inštituta se bo do leta 2030 povečalo povpraševanje po tehnoloških, socialno-čustvenih in višjih kognitivnih sposobnostih, kot so ustvarjalnost, kritično mišljenje, sprejemanje odločitev in kompleksna obdelava informacij. Povečalo se bo tudi povpraševanje na trgu dela po poklicih z višjo izobrazbo, medtem ko se bo potreba po osnovnih kognitivnih, fizičnih in ročnih spretnostih zmanjšala. Raziskava Svetovnega gospodarskega foruma iz leta 2016 poroča o naslednjih desetih kompetencah, ki bodo potrebne za ohranjanje konkurenčnosti na trgu dela. Spremembe v sektorjih in poklicih skupaj s spremembami na obstoječih delovnih mestih pomenijo večje povpraševanje po medosebnih spretnostih, kognitivnih spretnostih, storitvah za stranke in osebne storitve, angleškem jeziku in upravljanju. To pomeni, da bodo mladi za vstop na trg dela, napredovanje pri delu in prilagajanje spremembam potrebovali širši nabor kompetenc. Za mlade, ki se pripravljajo na vstop ali vstopajo na trg dela, so spremljanje prihajajočih trendov, razvijanje kompetenc ter prožnost in prilagodljivost pri izbiri poklica ključnega pomena. Kompetence so glavno gonilo rasti, saj vplivajo na produktivnost dela. Ključne so za vstop mladih na trg dela, dostop do kakovostnih delovnih mest in začetek uspešne poklicne poti (OECD). Te kompetence so:

1. Reševanje konfliktov

2. Kritično razmišljanje

3. Ustvarjalno razmišljanje

4. Upravljanje človeških virov

5. Organizacijske zmožnosti

6. Čustvena inteligenca

7. Etično presojanje in odločanje

8. Sposobnost osredotočanja na stranke

9. Pogajalske sposobnosti

10. Kognitivna prilagodljivost.

Izobraževalni sistemi imajo ključno vlogo pri pripravi svetovnih državljanov in delovne sile na prihodnost zaradi hitrih sprememb na področju zaposlovanja, povpraševanja po novih znanjih in spretnostih ter večje družbeno-ekonomske polarizacije. Otroke je treba usposobiti za razvoj kompetenc, ki jim bodo omogočile interakcijo z različnimi ljudmi, razumevanje kulturnih odtenkov in uporabo tehnologije za nove načine interakcije v vse bolj povezanem svetu.

V današnjem času so prenosljive kompetence, kot so reševanje problemov, samoiniciativnost in samomotivacija, opazovanje priložnosti, mobilizacija virov ter načrtovanje in izvajanje dejavnosti za doseganje ciljev, veliko bolj potrebne kot v preteklosti. Zaradi nenehnih sprememb je bistvena tudi usposobljenost za prilagajanje spremembam in sprejemanje negotovosti.

Ključnega pomena je tudi spodbujanje naklonjenosti vseživljenjskemu učenju in odmik od nagrajevanja učenja ali doseganja odličnosti pri standardiziranem preverjanju znanja ter večji poudarek na učenju za učenje in učenju samem. Ključno je, da s tem pričnemo že "danes", saj je prav sprememba odnosa tista, ki nam omogoča izvajanje novih in inovativnih praks na področju karierne orientacije. Imamo posebne in splošne spretnosti. Poleg specifičnih poklicnih kompetenc, kot sta tehnološko načrtovanje in analiza podatkov, je ključnega pomena, da šole spodbujajo splošne ali na ljudi osredotočene spretnosti, kot so sodelovanje, empatija, socialna zavest in globalno državljanstvo, ki otrokom omogočajo oblikovanje prihodnjih družb, ki bodo vključujoče in pravične. Tudi Evropska mreža inovacij na področju karierne orientacije v svojih priporočilih močno poudarja usmerjenost v kompetence. Poleg kompetenc priporoča tudi visoko stopnjo samoorganizacije, povezovanje teorije in izkustvenega učenja, raziskovalno usmerjeno učenje, refleksivno učenje, mreženje, vključevanje informacijske in komunikacijske tehnologije ter poudarjanje vloge učitelja kot svetovalca in mentorja. V prihodnosti se bomo morali odzvati na dolgotrajne izzive na trgu dela in v izobraževanju, hkrati pa sprejeti širši pristop pri odzivanju na novejše izzive, ki izhajajo iz vseživljenjskega učenja in dinamike trga dela, ter spodbujati razvoj spretnosti upravljanja kariere, da bi čim učinkoviteje izkoristili lasten potencial in človeški kapital.[[16]](#footnote-16)

# 7. VLADNE POBUDE IN POLITIKE

V Sloveniji se za reševanje pomanjkanja delovne sile sprejemajo različni vladni in institucionalni ukrepi. Nekateri od teh ukrepov vključujejo:

1. **Štipendije za deficitarne poklice**, katerih namen je spodbujanje mladih za izobraževanje za tiste poklice, za katere je na trgu zaznati razkorak med trenutnim in prihodnjim številom razpoložljivih kadrov in predvideno ponudbo delovnih mest. Deficitarna področja in izobraževalne programe določa aktualna Politika štipendiranja.[[17]](#footnote-17)
2. **Omogočanje vajeniških programov:** Spodbujanje mladih k vajeništvu v določenih panogah je ključnega pomena za odpravljanje pomanjkanja kvalificiranih delavcev v določenih sektorjih. V vajeniški obliki izobraževanja se najmanj 50 odstotkov izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu v realnem delovnem okolju (to je minimalno 56 tednov v treh letih).[[18]](#footnote-18)
3. **Izboljšanje delovnih pogojev:** Ustvarjanje spodbud za delo v določenih poklicih je pomembno za privabljanje večjega števila delavcev. Slovenija trenutno sodeluje v največji evropski raziskavi delovnih pogojev. Ta pomembna iniciativa, ki se je v Sloveniji začela 14. februarja 2024, igra ključno vlogo pri oblikovanju politik zaposlovanja in socialnih politik na nacionalni in evropski ravni, saj je cilj anketirati približno 50.000 delavcev in delavk, s čimer želi raziskava osvetliti različne aspekte delovnega življenja, od zaposlitvenega statusa in organizacije delovnega časa do varnosti in zdravja pri delu ter ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. V Sloveniji so prav tako bile potrjene spremembe Zakona o delovnih razmerjih (novela ZDR-1), katerega namen je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem preglednejše in predvidljive zaposlitve ob zagotavljanju prilagodljivosti na trgu dela, izboljšanje dostopa delavcev do informacij o njihovih delovnih pogojih in izboljšanje samih delovnih pogojev.[[19]](#footnote-19)
4. **Spodbujanje nadaljnjega usposabljanja**: Delodajalci in vlada morajo zaposlenim zagotoviti možnosti za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, da bi izboljšali svoje znanje in spretnosti ter ostali konkurenčni na trgu dela. Programi izpopolnjevanja in usposabljanja v Sloveniji omogočajo poglabljanje in razširjanje strokovnih znanj in spretnosti ter poklicnih zmožnosti. Po zaključenem programu se pridobi poklicna kvalifikacija na isti ravni, kot je kvalifikacija izobrazbe.[[20]](#footnote-20)

Pobude na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja podaja tudi dobro delujoča mreža Evropske unije, saj je bilo poklicno izobraževanje in usposabljanje opredeljeno kot prednostno področje sodelovanja v okviru pobude za evropski izobraževalni prostor za obdobje 2021–2030, v katerem sodeluje tudi Slovenija. Države članice so si v okviru Sveta EU zastavile cilj, da bi moralo do leta 2025 vsaj 60 % diplomantov iz poklicnega izobraževanja in usposabljanja med poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem sodelovati v učenju skozi delo.

Svet EU je 24. novembra 2020 sprejel priporočilo o poklicnem izobraževanju in usposabljanju za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost. Priporočilo opredeljuje ključna načela, da se zagotovi prilagodljivost poklicnega izobraževanja in usposabljanja potrebam na trgu dela in se tako mladim kot odraslim zagotovijo kakovostne možnosti za učenje. Močno tudi poudarja večjo prožnost poklicnega izobraževanja in usposabljanja, okrepljene možnosti za učenje na delovnem mestu in vajeništvo ter boljše zagotavljanje kakovosti.[[21]](#footnote-21)

Zavod RS za zaposlovanje že vrsto let izvaja različne programe izobraževanja, usposabljanja in spodbujanja zaposlovanja, imenovane aktivna politika zaposlovanja. Aktivna politika zaposlovanja je skupek ukrepov na trgu dela, katerih cilj je povečati zaposlenost in zmanjšati brezposelnost, povečati zaposljivost ljudi na trgu dela ter povečati konkurenčnost in prilagodljivost delodajalcev. Brez podpore programov se zaposlitvene možnosti zmanjšujejo, bodisi zaradi neustreznih ali zastarelih znanj, bodisi zaradi dolgotrajne neaktivnosti.

V letu 2023 je izvajala programe preverjanja in potrjevanja nacionalnih kvalifikacij, programe neformalnega in formalnega izobraževanja. Nacionalne poklicne kvalifikacije dokazujejo pomen različnih načinov pridobivanja znanja. Ne le z izobraževanjem v šolah, temveč tudi s priložnostnim delom doma, prostovoljstvom, počitniškim ali študentskim delom, pri delodajalcih, s tečaji, seminarji in delavnicami, hobiji in prostočasnimi dejavnostmi ter z uporabo različnih medijev. Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij je prava priložnost za prepoznavanje, povezovanje in nadgrajevanje vseh znanj za določeno poklicno področje. Če nekdo uspešno opravi preverjanje in potrjevanje, dobi javno veljavno potrdilo o nacionalni poklicni kvalifikaciji (NPK) ali potrdilo o temeljni kvalifikaciji (POK). Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK) ali temeljna kvalifikacija (TK) ne pomeni stopnje izobrazbe, zato se posamezniku ni treba vrniti v redno šolanje. Z usposabljanjem se pridobijo neformalna znanja in spretnosti za opravljanje poklicev ali strokovnih nalog, ki jih zahtevajo delodajalci.

Javni programi so namenjeni pridobivanju osnovnošolske izobrazbe, zaključnih letnikov nižjega poklicnega ali srednjega strokovnega, poklicnega ali splošnega izobraževanja (gimnazija), pripravi in opravljanju zaključnega izpita, poklicne ali splošne mature ter nižjega poklicnega, srednjega strokovnega ali srednjega poklicnega izobraževanja za deficitarni poklic. Srednje poklicno izobraževanje za deficitarni poklic pomeni prekvalifikacijo na isto, višjo ali nižjo raven in lahko traja največ dve leti. Vključitev dveh let omogoča financiranje zadnjih (zaključnih) dveh let programa, kar vodi do zaključka programa in pridobitve nove izobrazbe.

Deficitarni poklici, ki so bili opredeljeni za obdobje 2023/2024 ob upoštevanju razmer na trgu dela, so s področij elektrotehnike in energetike, strojništva in metalurgije, živilske tehnologije, lesarstva, gradbeništva, gozdarstva, zdravstva, hotelirstva in gostinstva, prometa itd.[[22]](#footnote-22)

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije vsako leto objavi javni razpis štipendij za deficitarne poklice, ki so namenjene spodbujanju mladih k vpisu v izobraževalne programe za poklice, za katere na trgu dela primanjkuje kadrov. Seznam poklicev, ki se štejejo za deficitarne, se spreminja. Pri pripravi vsakoletnega razpisa Sklad sodeluje z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ministrstvom za šolstvo, Centrom RS za poklicno izobraževanje in Zavodom RS za zaposlovanje. Skupaj z njimi pripravi nabor deficitarnih poklicev (na podlagi Štipendijske politike 2020-2024), za katere obstaja neskladje med sedanjim in prihodnjim številom razpoložljivega kadra ter predvideno ponudbo delovnih mest. Tako je bilo za leto 2023/2024 med deficitarnimi poklici, za katere je bilo mogoče pridobiti štipendijo, osemindvajset poklicev. Ni bilo več triletnih programov mehatronik operater in elektrikar. V zadnjih letih je bilo največ štipendij podeljenih za ta programa; vpis se je izboljšal in je trenutno zadosten.[[23]](#footnote-23)

# 

# 8. PREGLED IZOBRAŽEVALNEGA SISTEMA V SLOVENIJI

Slika, ki vsebuje besede besedilo, posnetek zaslona, diagram, pravokotnik

Opis je samodejno ustvarjen

Slika : Izobraževalni sistem v sloveniji[[24]](#footnote-24)

Slovenski šolski sistem je sestavljen iz osnovnošolskega, srednješolskega in visokošolskega izobraževanja. Kvalifikacije, pridobljene s šolanjem, so razvrščene po slovenskem ogrodju kvalifikacij (SOK).

Osnovnošolsko izobraževanje izvajajo javni in zasebni vrtci, osnovne šole, osnovne šole s prilagojenim programom, glasbene šole ter zavodi za vzgojo in izobraževanje otrok s posebnimi potrebami.

Srednješolsko izobraževanje izvajajo gimnazije in srednje šole. Razdeljeno je na splošno, poklicno tehnično ter srednje strokovno in tehnično izobraževanje.

Tretji sklop izobraževanja, terciarno izobraževanje, zagotavljajo javne in zasebne ustanove. Sestavljata ga postsekundarno strokovno izobraževanje in visokošolsko izobraževanje. Višje strokovno izobraževanje zagotavljajo višje strokovne šole, visokošolsko izobraževanje pa fakultete, akademije in samostojni visokošolski zavodi.

## 8.1 OSNOVNOŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI

Osnovnošolsko izobraževanje v Sloveniji je temelj izobraževalnega sistema, ki zagotavlja dostopno in obvezno izobraževanje za vse otroke med šestim in petnajstim letom starosti. Devetletni program je zasnovan tako, da spodbuja celostni razvoj otrok in jim omogoča pridobivanje ključnih znanj in spretnosti.

Starši lahko izbirajo med javnimi in zasebnimi osnovnimi šolami ali šolanjem na domu, kar zagotavlja prilagodljivost ter izpolnjuje različne potrebe in želje družin. Javne šole, ki so del razvejane mreže, so dostopne vsem prebivalcem in otrokom omogočajo vpis v šole v njihovem šolskem okolišu. Pri ustanavljanju šol lokalne skupnosti določijo te šolske okoliše in tako zagotovijo, da otroci obiskujejo šolo, ki je geografsko najbližje njihovemu domu.

Šolsko leto v Sloveniji traja od 1. septembra do 31. avgusta naslednjega leta, pouk pa poteka do sredine junija. V tem obdobju sta dve ocenjevalni obdobji, ki vključujeta tudi različne vrste počitnic - jesenske, novoletne, zimske in majske, ki trajajo po en teden. Poleg tega zakon učencem omogoča pet dni počitnic po lastni izbiri.

Pouk poteka pet dni v tednu, posamezna ura traja 45 minut. Šole lahko del pouka izvajajo tudi v naravi, in sicer v okviru izobraževalnih dejavnosti, ki so ključne za praktično učenje in razvoj učencev. To vključuje različne dejavnosti, kot so športni tabori, raziskovalni projekti in podobno.

Za zagotovitev optimalnega učnega okolja so šole razdeljene na tri izobraževalna obdobja, v katerih so učenci razdeljeni glede na starost. Na manjših šolah so oblikovani tudi kombinirani oddelki za učence različnih starosti. Poleg tega se lahko nekateri predmeti poučujejo v manjših skupinah, kar učiteljem omogoča boljše prilagajanje posameznim učencem.

Učni jezik v Sloveniji je slovenščina, vendar obstajajo določene pravice italijanske in madžarske narodne skupnosti, ki na narodnostno mešanih območjih zagotavljajo izobraževanje v maternem jeziku. Dvojezični pristop zagotavlja ohranjanje kulturne in jezikovne raznolikosti v državi.

## 8.2 SREDNJEŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI

Srednješolsko izobraževanje je prvi korak k izbiri poklicne poti. Z njim dijaki pridobijo dragoceno znanje in izkušnje za vstop na trg dela ali nadaljnje izobraževanje v univerzitetnih študijskih programih ali študijskih programih višjega in visokega strokovnega izobraževanja.

Nadzor izvaja Inšpektorat RS za šolstvo in šport.

Z zaključeno srednjo šolo imajo vsi državljani možnost pridobiti splošno izobrazbo in poklic, spodbuja se ustvarjalnost in omogoča vključevanje v širšo evropsko družbo. V procesu izobraževanja so lahko dijaki deležni pomoči v obliki subvencij za prehrano in prevoz, široke mreže dijaških domov ter štipendij za posamezne poklicne poti ali nadarjene posameznike.

### 8.2.1 Vrste srednješolskega izobraževanja

Srednješolsko izobraževanje se deli na:

1. splošno,

2. strokovno in

3. poklicno.

Splošno srednješolsko izobraževanje zagotavljajo splošne in strokovne gimnazije. Nižje in srednje poklicno ter strokovno izobraževanje izvajajo poklicne in strokovne šole, praktično usposabljanje z delom pa šole skupaj z delodajalci.

Javne poklicne in strokovne šole ter dijaške domove ustanovi država. Prav tako javne gimnazije, ki pa jih lahko ustanovi tudi mestna občina v dogovoru z državo.

Posamezniki lahko izberejo srednješolsko izobraževanje glede na svoje sposobnosti, interese in poklicne cilje. Pri izbiri ustrezne šole in programa jim pomaga spletni portal Moja izbira.

### 8.2.2 Vpis v srednjo šolo

Ministrstvo, pristojno za izobraževanje, vsako leto, običajno januarja, pripravi in objavi razpis za vpis novih dijakov v srednje šole in dijaške domove. V skladu z letnim razporedom se kandidati do določenega roka prijavijo za vpis na šolo ali v izbrani izobraževalni program.

Kandidati, ki se prijavijo na šolo ali program brez omejitve vpisa, se vpišejo po končanem osnovnošolskem izobraževanju ob predložitvi originalnih spričeval. Kandidati, ki se prijavijo na šolo ali program z omejitvijo vpisa, sodelujejo v izbirnem postopku, v katerem šole v primeru omejitve vpisa izbirajo kandidate v dveh krogih na podlagi izbirnih meril. V prvem krogu so kandidati izbrani za 90 % razpisanih mest. Kandidati, ki niso bili izbrani na šoli, na katero so se prijavili, se lahko v drugem krogu prijavijo na preostalih 10 % vpisnih mest na šolah z omejenim vpisom ali na prosta vpisna mesta na šolah, ki nimajo dovolj kandidatov.

Pri izbiri poklicne poti je dijakom lahko v pomoč tudi seznam deficitarnih poklicev, ki ga vsako leto objavi Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. To so poklici, za katere je na trgu dela manj delavcev, kot jih delodajalci potrebujejo. Zanje so razpisane štipendije, ki so lahko v pomoč študentom v času šolanja.

Obrtno-podjetniška in Gospodarska zbornica Slovenije organizirata tudi informativne dneve za poklicne programe, za katere so pri delodajalcih razpisana vajeniška mesta.

### 8.2.3 Srednje poklicno in strokovno izobraževanje

S poklicnim in strokovnim izobraževanjem dijaki pridobijo poklic za vstop na trg dela. Poklicno in strokovno srednje izobraževanje se deli na nižje poklicno izobraževanje, srednje strokovno izobraževanje, srednje poklicno in strokovno tehniško izobraževanje ter poklicni tečaj.

V programe poklicnega in strokovnega izobraževanja se vpišejo tisti, ki so uspešno končali osnovno šolo. Z izobraževalnim programom se lahko določijo tudi posebni vpisni pogoji.

Programi nižjega poklicnega in srednjega strokovnega izobraževanja se končajo z zaključnim izpitom, programi srednjega strokovnega in poklicno-tehniškega izobraževanja ter poklicnega tečaja pa s poklicno maturo.

Dodatne informacije o zaključnem izpitu (vključno z vzorci zapisnikov, prijavnicami in obrazci za zaključni izpit) so objavljene na spletni strani Centra za poklicno izobraževanje (CPI) in Državnega izpitnega centra (RIC).

### 8.2.4 Nižje poklicno izobraževanje

V nižje poklicno izobraževanje se lahko vpišejo tisti, ki so v devetletnem osnovnošolskem izobraževanju končali vsaj sedmi razred osnovne šole, in tudi tisti, ki so osnovnošolsko izobraževanje končali po prilagojenem izobraževalnem programu z nižjim izobrazbenim standardom. Izobraževanje traja dve leti in se konča z zaključnim izpitom.

### 8.2.5 Srednje poklicno izobraževanje

Srednje poklicno izobraževanje traja tri leta in se konča z zaključnim izpitom. Večina programov srednjega poklicnega izobraževanja se lahko izvaja tudi v vajeniški obliki.

Uspešno zaključen program srednjega poklicnega izobraževanja omogoča vpis v ustrezne programe poklicno-tehniškega izobraževanja, po določenem številu let delovnih izkušenj pa tudi pristop k opravljanju ustreznega mojstrskega ali mojstrskega oziroma poslovodskega izpita.

### 8.2.6 Srednje strokovno in poklicno-tehnično izobraževanje

Šolanje v programih srednjega strokovnega izobraževanja traja štiri leta, v programih poklicno-tehniškega izobraževanja, ki so namenjeni dijakom, ki so končali srednje strokovno izobraževanje, pa dve leti. Izobraževanje se zaključi s poklicno maturo.

Dijaki lahko nadaljujejo izobraževanje v študijskih programih višjega in visokega strokovnega izobraževanja z dodatnimi izpiti iz splošne mature ter v nekaterih univerzitetnih študijskih programih, ki takšno možnost omogočajo.

### 8.2.7 Poklicni tečaj

Enoletni poklicni tečaji so namenjeni tistim, ki si želijo pridobiti poklicno izobrazbo, in so končali:

- četrti letnik srednje šole ali

- zadnji letnik izobraževalnega programa za pridobitev srednje strokovne izobrazbe.

Izobraževanje se zaključi s poklicno maturo.

### 8.2.8 Srednješolski programi za izpopolnjevanje in usposabljanje

Programi izpopolnjevanja in usposabljanja omogočajo poglabljanje in širjenje strokovnega znanja in spretnosti ter poklicnih zmožnosti. Po končanem programu se pridobi poklicna kvalifikacija na isti ravni kot izobrazba.

Programi so objavljeni na spletni strani Centra Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (CPI).[[25]](#footnote-25)

### 8.2.9 Vajeništvo

Vajeništvo je oblika srednjega poklicnega izobraževanja, pri kateri dijak/učenec vsaj 40 % časa preživi v šoli in vsaj 50 % časa v praktičnem usposabljanju z delom pri delodajalcu. Z vajeništvom delodajalci in zbornice prevzemajo vse pomembnejšo vlogo v poklicnem izobraževanju, saj pri izvajanju vajeniškega programa tesno sodelujejo s šolo.

Kandidat za vajeništvo, bodoči vajenec, se vpiše v izbrani izobraževalni program in na izbrano šolo po enakem postopku kot drugi dijaki. Poleg tega kandidat za vajenca z izbranim podjetjem sklene vajeniško pogodbo za vsa tri leta izobraževanja. Podjetja, ki sodelujejo v vajeniških programih, morajo vajeništvo preveriti pri Gospodarski zbornici Slovenije (GZS) ali Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije (OZS). Kandidati lahko prosta vajeniška mesta iščejo v Centralni evidenci vajeniških mest.

Vajenec se usposablja v podjetju pod vodstvom mentorja. Šola v sodelovanju z mentorjem za vsakega vajenca pripravi načrt izvajanja vajeništva, v katerem med drugim opredeli časovni potek šolskega izobraževanja in usposabljanja v podjetju ter s tem povezane učne cilje.

Za obdobje praktičnega usposabljanja z delom vajenec v podjetju prejme vajeniško nagrado. V drugem letniku opravlja vmesni izpit, ob koncu izobraževanja pa zaključni izpit.

### 8.2.10 Prednosti vajeništva za mlade

Vajeniška oblika izobraževanja prinaša številne pozitivne učinke, predvsem pa večjo usklajenost med izobraževanjem in potrebami trga dela. Prednosti vajeniške oblike izobraževanja so (povzeto po spletnih straneh GZS5 in OZS6):

- boljše usposabljanje v skladu s potrebami gospodarstva;

- lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev ali zgodnejša poklicna socializacija;

- zgodnejše zaposlovanje mladih ter bolj usklajena ponudba in povpraševanje po kadrih;

- med vajeništvom vajenec spozna podjetje in obratno, podjetje spozna vajenca.

Poleg učenja v šoli vajenci kar 50 % izobraževalnega programa preživijo v podjetju, kjer se usposabljajo za opravljanje svojega poklica, spoznajo podjetje in se navadijo na delovno okolje. V podjetju vidijo in izkusijo, kaj počne nekdo, ki opravlja izbrani poklic. Vajenec ima ob sebi mentorja, ki ga usmerja in mu pomaga pri spoznavanju dela v podjetju. Poleg podpore podjetja šola vajencem prilagodi tudi način izobraževanja. Vajenci prejmejo denarno nagrado za opravljanje praktičnega usposabljanja z delom. V podjetju vajenci pridobijo znanja in kompetence, ki jih potrebujejo delodajalci, in tako že zgodaj začnejo oblikovati svojo poklicno pot. V primeru omejitve vpisa v izobraževalni program imajo vajenci prednost pri vpisu v šolo (povzeto po spletni strani GZS).

Udeleženci pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja:

* Vajenec je dijak, ki se izobražuje redno (ima status dijaka) in ima sklenjeno vajeniško pogodbo.
* Podjetja so skupaj s šolami odgovorna za izvajanje izobraževalnega programa v vajeniški obliki; z delom v podjetju izvajajo praktično usposabljanje. Da lahko izvajajo takšno izobraževanje, morajo imeti ustrezna učna mesta in ustrezno usposobljeno osebje (mentorje), kar pristojna zbornica potrdi z i. verifikacijo mesta vajeniškega usposabljanja.
* Mentor vajenca v podjetju je lahko samostojni podjetnik ali oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki izpolnjuje pogoje za mentorja (ustrezna izobrazba in opravljeno pedagoško-andragoško usposabljanje). Mentor usposablja vajenca med njegovim praktičnim usposabljanjem v podjetju ter mu nudi pomoč in podporo, redno spremlja vajenčev napredek, spremlja vajenčev dnevnik in v sodelovanju z učiteljem ocenjuje vajenčevo znanje oziroma njegovo doseganje učnih ciljev.
* Šole za izvajanje vajeniške oblike izobraževanja oblikujejo samostojne oddelke ali vajence vključujejo v šolske (kombinirane) oddelke. Pri izvajanju izobraževalnega programa sodelujejo s podjetji.
* Zbornice (Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije in Gospodarska zbornica Slovenije) preverjajo učna mesta, evidentirajo učne pogodbe, svetujejo podjetjem in šolam pri izvajanju vajeništva, izvajajo vmesno preverjanje znanja.
* Center RS za poklicno izobraževanje skupaj z drugimi institucijami strokovno podpira izvajanje in razvoj vajeniške oblike izobraževanja.

Načrt izvajanja vajeništva (NIV): Za vsakega vajenca posebej šola v sodelovanju s podjetjem in pristojno zbornico pripravi NIV, v katerem opredeli način sodelovanja šole in delodajalca pri izvajanju izobraževanja v vajeniški obliki izobraževanja. V NIV je zapisano, kako poteka razporeditev dni, ki jih vajenci preživijo v šoli in v podjetju. Vajenci so lahko v šoli nekaj dni na teden in v podjetju (ciklična oblika izobraževanja) ali pa so strnjeno nekaj mesecev v šoli in nato nekaj mesecev v podjetju (periodična oblika izobraževanja).[[26]](#footnote-26)

## 8.3 TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI

### 8.3.1 Visokošolsko strokovno izobraževanje

Višje strokovno izobraževanje je del terciarnega izobraževanja. Gre za izrazito praktično usmerjen študij, ki temelji na jasno opredeljenih potrebah delodajalcev. Na področju terciarnega strokovnega izobraževanja želimo optimizirati mrežo višjih strokovnih šol, okrepiti sodelovanje na mednarodni ravni ter zagotoviti čim boljšo povezanost z gospodarstvom in stabilen razvoj višjih strokovnih šol. Nadzor izvaja inšpektorat za izobraževanje in šport.

### 8.3.2 Vpis v višje strokovne šole

V dveh letih študija študenti višjih strokovnih šol pridobijo uporabno strokovno znanje na podlagi praktičnega usposabljanja v podjetjih, kjer je študentom omogočen neposreden stik z delodajalci. V Sloveniji deluje 49 javnih in zasebnih višjih strokovnih šol, ki ponujajo 33 različnih študijskih programov.

### 8.3.3 Visokošolsko izobraževanje

Visokošolsko izobraževanje daje študentom možnosti za osebni razvoj, kariero in aktivno državljanstvo, širši skupnosti pa priložnosti za osebni, socialni, umetniški, kulturni in gospodarski razvoj. Zato visoko šolstvo in z njim povezano znanstvenoraziskovalno delo postavljamo v samo središče razvojnih ambicij Republike Slovenije.

### 8.3.4 Vpis v visoko šolstvo

Razpisi za vpis v javno veljavne visokošolske študijske programe v Sloveniji so objavljeni na spletnem portalu eVŠ. Za novo študijsko leto bodo objavljeni predvidoma od začetka februarja dalje. Vsi kandidati morajo na spletnem portalu eVŠ oddati elektronsko prijavo za vpis.

Obvestila o vpisu

Razpisi za vpis v javno veljavne študijske programe na javnih in zasebnih visokošolskih zavodih so objavljeni na spletnem portalu eVŠ, kjer kandidat preko elektronske vloge odda tudi prijavo za vpis na želeni visokošolski zavod (fakulteta, visoka šola, akademija). V objavljenih razpisih lahko kandidati preverijo:

* roke za prijavo,
* število razpoložljivih vpisnih mest,
* ali izpolnjujejo pogoje za vpis v želeni študijski program,
* katera merila se upoštevajo v primeru omejitve vpisa (to je, ko število prijav presega število razpoložljivih vpisnih mest),
* kdaj bo potekalo preverjanje posebnih nadarjenosti, sposobnosti in spretnosti, če ga študijski program zahteva kot del vpisnih pogojev,
* do kdaj je treba poslati dokazila, če jih razpis zahteva.

Informacije o razpisanih študijskih programih

Razpoložljiva vpisna mesta so objavljena v razpisu za vpis, ki ga objavi univerza ali samostojni visokošolski zavod za svoje študijske programe. Za dodiplomske in podiplomske študijske programe so običajno objavljeni ločeni razpisi. Izjema je Razpis za vpis v dodiplomske in enovite magistrske študijske programe Univerze v Ljubljani, Univerze v Mariboru, Univerze na Primorskem, Univerze v Novi Gorici in samostojnih visokošolskih zavodov, ki je objavljen skupaj za javne visokošolske zavode in koncesije, saj izbirni postopek v prvem in v drugem prijavnem roku opravljajo centralno prek visokošolskih prijavno-informacijskih služb. Vsi drugi prijavni roki potekajo prek visokošolskih zavodov.

Postopek vpisa v visokošolsko izobraževanje

Vpis na javne in zasebne visokošolske zavode (fakultete, strokovne šole, akademije) v dodiplomske in podiplomske študijske programe poteka elektronsko na spletnem portalu eVŠ.

### 8.3.4 Financiranje visokošolskega študija

Namen financiranja visokošolskega študija je kakovostno in učinkovito izobraževanje ter čim boljše uresničevanje ciljev študijskih programov. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in inovacije zagotavlja sredstva za študijsko dejavnost javnim visokošolskim zavodom in visokošolskim zavodom s koncesijo.

Financiranje študijske dejavnosti na javnih visokošolskih zavodih in visokošolskih zavodih s koncesijo ureja Zakon o visokem šolstvu kot poseben predpis na področju visokega šolstva. Ta določa, da se sredstva za prvo in drugo stopnjo zagotavljajo v državnem proračunu kot skupna sredstva (integralno financiranje), in sicer na podlagi štiriletne pogodbe o financiranju.

Sredstva za študijsko dejavnost na prvi in drugi stopnji javnih visokošolskih zavodov ter koncesionirane študijske programe zasebnih visokošolskih zavodov se zagotavljajo za: redni dodiplomski študij (tudi enovit magistrski študij) in redni študij po študijskih programih druge stopnje.

V skladu z razpoložljivimi proračunskimi sredstvi se sofinancira tudi študij tretje stopnje na javnih visokošolskih zavodih (doktorski študij), in sicer se sredstva določijo z letnim sklepom ministra, pristojnega za visoko šolstvo, najkasneje do 15. aprila za naslednje študijsko leto.

### 8.3.5 Stopnje in nivoji visokošolskega izobraževanja

S formalnim izobraževanjem dosežemo določeno stopnjo izobrazbe, ki jo izkazujemo z javno listino. Študijski programi za pridobitev visokošolske izobrazbe so razvrščeni v tri stopnje:

**Prva stopnja:**

visokošolski strokovni študijski programi,

univerzitetni študijski programi.

**Druga stopnja:**

visokošolski strokovni študijski programi:

magistrski študijski programi,

enoviti magistrski študijski programi.

**Tretja stopnja:**

doktorski študijski programi.

Študijski programi prve stopnje so dodiplomski študijski programi, študijski programi druge in tretje stopnje pa podiplomski študijski programi.

### 8.3.6 Primerljivost med starimi "predbolonjskimi" in novimi "bolonjskimi" programi

Pred uvedbo bolonjskega sistema so bili evropski študijski programi vsebinsko in strukturno različno strukturirani, zato jih je bilo težko primerjati. Z vzpostavitvijo enotne strukture visokega šolstva v Evropi sta se preglednost in primerljivost bistveno povečali. S tem sta se olajšala tudi primerjava in priznavanje kvalifikacij tako za nadaljnji študij v drugi evropski državi kot za iskanje zaposlitve na evropskem trgu dela.

V Republiki Sloveniji lahko pridobljeno izobrazbo razvrstimo po dveh različnih pravnih podlagah. V skladu z Uredbo o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja iz leta 2006 ali v skladu z Zakonom o slovenskem ogrodju klasifikacij iz leta 2016 (ZSOK).

Za evidentiranje ravni izobrazbe je (po mnenju Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport) bolj smiselno uporabljati Zakon o slovenskem ogrodju kvalifikacij (ZSOK).

ZSOK opredeljuje Slovensko ogrodje kvalifikacij (SOK) - enoten sistem razvrščanja kvalifikacij po ravneh glede na učne izide. Sestavlja ga 10 ravni, od katerih so ravni od 6 do 10 namenjene terciarni ravni izobraževanja (https://www.gov.si/podrocja/izobrazevanje-znanost-in-sport/srednjesolsko-izobrazevanje/) v spletnih straneh Ministrstva za šolstvo, znanost in šport.[[27]](#footnote-27)

## 8.4 IZOBRAŽEVALNI SISTEM V SLOVENIJI IN PROBLEM DEFICITARNIH POKLICEV

Slovenija se že dlje časa sooča z izzivom reševanja problema pomanjkanja tehničnega osebja in obrtnikov, ki je še posebej pereč v manjših regijah in na območjih, odvisnih od malih in srednje velikih podjetij. To neskladje med povpraševanjem po kvalificirani delovni sili in njeno ponudbo povzroča velike skrbi.

Eden glavnih razlogov za to vprašanje je vse manjše zanimanje mladih za poklice, kot so mizarstvo, kuharstvo, kamnoseštvo in različna tehnična področja. K temu trendu prispeva več dejavnikov. Mnogi od teh poklicev se v družbi dojemajo kot podcenjeni, zaradi česar med mladimi ni zanimanja zanje. Poleg tega ima vpliv staršev ključno vlogo pri izbiri izobraževanja po osnovni šoli, saj prevladuje prepričanje, da je univerzitetna izobrazba potrebna za zagotovitev udobnih in dobro plačanih delovnih mest. Zato vpis v srednjo šolo postane privzeta možnost, ki odloži odločitev o izbiri določenega poklica.

Tudi poklicne in strokovne šole se soočajo z izzivi pri zagotavljanju praktičnega usposabljanja. Šolske delavnice so pogosto neustrezno opremljene, primanjkuje usposobljenih strokovnjakov, ki bi dijake usmerjali med usposabljanjem na delovnem mestu. Poleg tega politika ministrstva za izobraževanje, ki nesorazmerno odobrava vpis v srednje šole, verjetno zaradi nižjih stroškov, prispeva k manjšemu zanimanju za poklicno in strokovno izobraževanje.

Posledica teh težav je pomanjkanje usposobljenih delavcev v gospodarstvu, kar zmanjšuje konkurenčnost regionalnih gospodarstev. Poleg tega mladi po končanem izobraževanju pogosto ostanejo v mestnih središčih, ker v domačih krajih ni ustreznih zaposlitvenih možnosti. Ta trend povečuje strukturne razlike na trgu dela in prispeva k poslabšanju starostne strukture prebivalstva v nekaterih regijah, saj se vse manj mladih odloča za poklice, ki so iskani.[[28]](#footnote-28)

Srednješolsko izobraževanje je temeljna faza na poti učenca do izbire poklica. Zagotavlja osnovno znanje in praktične spretnosti, potrebne za vstop na trg dela ali za nadaljevanje akademskega ali poklicnega študija na univerzah in drugih visokošolskih ustanovah. Kakovost in standarde srednješolskega izobraževanja nadzoruje in ureja inšpektorat za izobraževanje in šport.

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport redno analizira in zbira podatke za srednje šole in dijaške domove, ki jih objavlja na svoji spletni strani.

Število in delež vpisanih dijakov in vajencev v 1. letnik in v vse letnike srednješolskih programov skupaj po vrstah izobraževalnih programov v šolskih letih od 1998/1999 do 2019/2020.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nižje poklicno izobraževanje | | Srednje poklicno izobraževanje | | Srednje tehnično in strokovno izobraževanje | | Gimnazija | | Skupaj | |
| Šolsko leto | 1.leto | Vsa leta | 1.leto | Vsa leta | 1.leto | Vsa leta | 1.leto | Vsa leta | 1.leto | Vsa leta |
| 1998/1999 | 1.568 | 3.020 | 10.452 | 29.989 | 9.243 | 38.070 | 9.209 | 29.026 | 30.472 | 100.105 |
| Delež | 5,1 % | 3,0% | 34,3% | 30,00% | 30,3% | 38% | 30,2% | 29,0% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 2,8% |  | 28,1% |  | 35,7% |  | 27,2% |  |  |
| 1999/2000 | 1.417 | 2.741 | 9.833 | 27.867 | 8.881 | 36.018 | 9.671 | 31.265 | 29.802 | 97.891 |
| Delež | 4,8% | 2,8% | 33,0% | 28,5% | 29,8% | 36,8% | 32,5% | 31,9% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 2,6% |  | 26,4% |  | 34,2% |  | 29,6% |  |  |
| 2000/2001 | 1.240 | 3.439 | 8.743 | 25.629 | 8.782 | 33.576 | 9.766 | 33.628 | 28.531 | 96.272 |
| Delež | 4,3% | 3,6% | 30,6% | 26,6% | 30,8% | 34,9% | 34,2% | 34,9% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 3,3% |  | 24,5% |  | 32,1% |  | 32,2% |  |  |
| 2001/2002 | 1.078 | 3.012 | 8.281 | 2  3.812 | 8.883 | 31.987 | 9.800 | 35.794 | 28.042 | 94.605 |
| Delež | 3,8% | 3,2% | 29,3% | 25,2% | 31,7% | 33,8% | 34,9% | 37,8% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 2,9% |  | 23,1% |  | 31,0% |  | 34,7% |  |  |
| 2002/2003 | 1.037 | 2.785 | 7.796 | 22.211 | 9.369 | 32.120 | 10.331 | 37.179 | 28.533 | 94.295 |
| Delež | 3,6% | 3,0% | 27,3% | 23,6% | 32,8% | 34,1% | 36,2% | 39,4% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 2,7% |  | 21,5% |  | 31,1% |  | 36,0% |  |  |
| 2003/2004 | 935 | 2.556 | 7.143 | 20.614 | 9.416 | 32.599 | 10.415 | 38.082 | 27.909 | 93.851 |
| Delež | 3,4% | 2,7% | 25,6% | 22,0% | 33,7% | 34,7% | 37,3% | 40,6% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 2,5% |  | 20,0% |  | 31,6% |  | 36,9% |  |  |
| 2004/2005 | 785 | 2.247 | 6.445 | 10.046 | 9.974 | 32.736 | 9.997 | 38.352 | 26.201 | 92.381 |
| Delež | 3,0% | 2,4% | 24,6% | 20,6% | 34,3% | 35,4% | 38,2% | 41,5% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 2,2% |  | 18,7% |  | 32,1% |  | 37,6% |  |  |
| 2005/2006 | 632 | 1.902 | 6.050 | 17.664 | 8.702 | 32.598 | 9.871 | 38.413 | 25.255 | 90.577 |
| Delež | 2,5% | 2,1% | 24,0% | 19,5% | 34,5% | 36,0% | 39,1% | 42,4% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,9% |  | 17,7% |  | 32,6% |  | 38,5% |  |  |
| 2006/2007 | 525 | 1.625 | 5.112 | 15.939 | 8.635 | 32.078 | 9.748 | 37.850 | 24.020 | 87.492 |
| Delež | 2,2% | 1,9% | 21,3% | 18,2% | 35,9% | 36,7% | 40,6% | 43,3% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,7% |  | 16,5% |  | 33,3% |  | 39,3% |  |  |
| 2007/2008 | 461 | 1.320 | 4.788 | 14.381 | 8.338 | 31.300 | 8.957 | 36.425 | 22.544 | 83.426 |
| Delež | 2,0% | 1,6% | 21,2% | 17,2% | 37,0% | 37,5% | 39,7% | 43,7% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,4% |  | 15,7% |  | 34,2% |  | 39,8% |  |  |
| 2008/2009 | 389 | 1.125 | 4.425 | 13.139 | 8.406 | 30.929 | 8.695 | 35.126 | 21.915 | 80.319 |
| Delež | 1,8% | 1,4% | 20,2% | 16,4% | 38,4% | 38,5% | 39,7% | 43,7% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,3% |  | 15,0% |  | 35,3% |  | 40,1% |  |  |
| 2009/2010 | 442 | 1.067 | 4.348 | 12.361 | 8.405 | 30.910 | 8.542 | 33.861 | 21.737 | 78.199 |
| Delež | 2,0% | 1,4% | 20,0% | 15,8% | 38,7% | 39,5% | 39,3% | 43,3% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,3% |  | 14,5% |  | 36,3% |  | 39,8% |  |  |
| 2010/2011 | 442 | 875 | 4.428 | 11.900 | 8.249 | 30.715 | 8.147 | 32.432 | 21.266 | 75.922 |
| Delež | 2,1% | 1,2% | 20,8% | 15,7% | 38,8% | 40,5% | 38,3% | 42,7% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,1% |  | 14,5% |  | 37,3% |  | 39,4% |  |  |
| 2011/2012 | 431 | 836 | 4.397 | 11.750 | 8.250 | 30.542 | 7.841 | 31.315 | 20.919 | 74.443 |
| Delež | 2,1% | 1,1% | 21,0% | 15,8% | 39,4% | 41,0% | 37,5% | 42,1% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,0% |  | 14,7% |  | 38,2% |  | 38,8% |  |  |
| 2012/2013 | 422 | 797 | 4.345 | 11.659 | 8.059 | 30.366 | 7.596 | 30.324 | 20.422 | 73.146 |
| Delež | 2,1% | 1,1% | 21,3% | 15,9% | 39,5% | 41,5% | 37,2% | 41,5% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,0% |  | 14,9% |  | 38,8% |  | 38,8% |  |  |
| 2013/2014 | 495 | 871 | 4.386 | 11.683 | 8.332 | 30.483 | 7.051 | 28.789 | 20.264 | 71.826 |
| Delež | 2,4% | 1,2% | 21,6% | 16,3% | 41,1% | 42,4% | 34,8% | 40,1% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,1% |  | 15,2% |  | 39,7% |  | 37,5% |  |  |
| 2014/2015 | 482 | 901 | 4.381 | 11.764 | 8.091 | 30.433 | 6.841 | 27.686 | 19.795 | 70.784 |
| Delež | 2,4% | 1,3% | 22,1% | 16,6% | 40,9% | 43,0% | 43,6% | 39,1% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,2% |  | 15,6% |  | 40,4% |  | 36,8% |  |  |
| 2015/2016 | 555 | 960 | 4.571 | 12.038 | 8.477 | 30.819 | 6.913 | 26.864 | 20.516 | 70.681 |
| Delež | 2,7% | 1,4% | 22,3% | 17,0% | 41,3% | 43,6% | 33,7% | 38,0% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,3% |  | 16,1% |  | 41,2% |  | 35,9% |  |  |
| 2016/2017 | 596 | 1.033 | 4.707 | 12.293 | 8.158 | 30.798 | 6.538 | 25.913 | 19.999 | 70.037 |
| Delež | 3,0% | 1,5% | 23,5% | 17,6% | 40,8% | 44,0% | 32,7% | 37,0% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,4% |  | 16,6% |  | 41,6% |  | 35,0% |  |  |
| 2017/2018 | 595 | 1.058 | 4.695 | 12.298 | 8.337 | 30.802 | 6.566 | 25.494 | 20.193 | 69.652 |
| Delež | 2,9% | 1,5% | 23,3% | 17,7% | 41,3% | 44,2% | 32,5% | 36,6% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,4% |  | 16,7% |  | 41,8% |  | 34,6% |  |  |
| 2018/2019 | 650 | 1.095 | 4.527 | 12.201 | 8.032 | 30.647 | 6.614 | 25.271 | 19.823 | 69.214 |
| Delež | 3,3% | 1,6% | 22,8% | 17,6% | 40,5% | 44,3% | 33,4% | 36,5% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,5% |  | 16,7% |  | 41,9% |  | 34,5% |  |  |
| 2019/2020 | 643 | 1.137 | 4.623 | 12.174 | 8.366 | 30.429 | 6.818 | 25.151 | 20.450 | 68.891 |
| Delež | 3,1% | 1,7% | 22,6% | 17,7% | 40,9% | 44,2% | 33,3% | 36,5% | 100% | 100% |
| % skupaj |  | 1,6% |  | 16,7% |  | 41,7% |  | 34,5% |  |  |

Tabela : Analiza srednješolskega izobraževanja[[29]](#footnote-29)

V šolskem letu 2019/2020 je na dan 15. 9. 2019 srednješolske programe izvajalo 123 zavodov, od tega 117 srednjih šol in 6 vzgojno-izobraževalnih zavodov, kjer se izvajajo srednješolski programi za dijake s posebnimi potrebami. Med srednjimi šolami je 6 zasebnih šol. Šolskih centrov je 17, gimnazij 40, v to število je vključenih tudi 6 zasebnih. Srednješolsko izobraževanje manjšin se izvaja na 4 šolah, treh za italijansko skupnost in eni za madžarsko skupnost.

Vpis v prvi letnik srednješolskega programa je vedno pokazatelj zanimanja mladih za posamezne programe, zato je zanimiva primerjava z vsemi višjimi letniki, saj kaže na prihodnje trende.

Delež vpisanih v nižje poklicno izobraževanje je stabilen in znaša približno 3 %. Delež vpisanih v ta program se je v primerjavi z vsemi drugimi programi doslej zmanjševal, vendar se je v šolskih letih 2017/2018 in 2018/2019 nekoliko povečal, v šolskem letu 2019/2020 pa ostaja pri nekaj več kot treh odstotkih.

Delež vpisanih v prvi letnik srednjega poklicnega izobraževanja je upadal do leta 2010/2011, ko se je ta trend obrnil, in tudi od tega leta naprej se je trend upadanja vseh vpisanih v ta program ustavil in celo nekoliko povečal, vendar v absolutnem smislu ostaja približno enak. V primerjavi s prejšnjim letom se je vpis v prvi letnik nekoliko zmanjšal.

V srednjem tehniškem in strokovnem izobraževanju se je delež dijakov, vpisanih v prvi letnik, v primerjavi s šolskim letom 2017/2018, ko je ta delež znašal 41,3 %, nekoliko zmanjšal. V šolskem letu 2019/2020 ta delež znaša 40,9 %.

Delež dijakov, vpisanih v prvi letnik srednje šole, se je do šolskega leta 2006/2007 povečeval, po tem letu pa se je vpis zmanjševal vse do šolskega leta 2018/2019, ko se je v primerjavi s prejšnjim šolskim letom nekoliko povečal, in sicer za 0,9 odstotne točke. V šolskem letu 2019/2020 ostaja skoraj na enaki ravni kot v prejšnjem šolskem letu.

V šolskem letu 2019/2020 je v prvi letnik srednješolskih programov v povprečju vpisanih 28,6 % dijakov, kar je v primerjavi s prejšnjim letom manj.[[30]](#footnote-30)

Publikacija z naslovom "Priporočila za izvajanje možnosti izvajanja izobraževanja za deficitarne poklice v podnormativnih oddelkih" je nastala v sodelovanju s Centrom za poklicno izobraževanje. Nastala je v okviru projekta ESS "Učinkovito izvajanje izobraževalnih programov in zagotavljanje kakovosti 2010-2012", natančneje v okviru aktivnosti "Razvoj izvedbenega kurikula". Razvoj te publikacije je bil omogočen s skupnimi sredstvi Evropskega socialnega sklada Evropske unije in Ministrstva za izobraževanje, znanost, kulturo in šport.

Ta pobuda je bila del operativnega programa za razvoj človeških virov, ki je trajal od leta 2008 do 2013. Usklajena je bila z razvojnimi prednostnimi nalogami "Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja" s posebnim poudarkom na prednostni usmeritvi "Izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja".

Upad vpisa v srednješolske izobraževalne programe, zlasti na tehničnih področjih, je sprožil zaskrbljenost zaradi vse manjšega zanimanja mladih za poklicno in strokovno izobraževanje. Ta trend je zaskrbljujoč glede na vse večje povpraševanje po kvalificiranih delavcih v znanstvenih in tehnoloških sektorjih. Osnovni cilj te raziskave je bil raziskati možnost razvoja izvedbenega modela za kombinirano izvajanje programov srednjega poklicnega izobraževanja (SPI), programov srednjega strokovnega izobraževanja (SSI) in programov poklicno-tehniškega izobraževanja (PTI). Cilj raziskave je bil predlagati rešitve in alternative za financiranje manjših, podnormativnih skupin znotraj teh kombiniranih izobraževalnih programov.

Raziskava se je posebej osredotočila na področji strojništva in gradbeništva v srednjem poklicnem izobraževanju, ki sta bili izbrani zaradi njune stalne pomembnosti in povpraševanja na trgu dela kljub gospodarskim nihanjem in recesijam. Kljub tem izzivom ostajajo zaposlitvene možnosti na teh področjih za iskalce zaposlitve ugodne.

Študija vključuje priporočila za izvajanje izobraževalnih programov na teh področjih in preučuje možne kombinacije s programi na drugih tehničnih in strokovnih področjih na različnih ravneh izobraževanja. Cilj je odpraviti pomanjkanje kvalificirane delovne sile in spodbuditi več študentov, da se odločijo za poklicno pot v teh pomembnih panogah.

Priporočila za izvajanje izobraževanja v podnormativnih oddelkih so namenjena doseganju več ključnih ciljev:

* + Ohraniti izobraževanje za poklice z majhnim vpisom in zagotoviti, da se ti poklici nadaljujejo kljub omejenemu zanimanju.
  + Oskrbeti trg dela z usposobljenim kadrom v poklicih, ki jih primanjkuje.
  + Zagotoviti, da imajo vsi zainteresirani posamezniki možnost pridobiti želeno poklicno usposabljanje ali izobrazbo.
  + Analizirati izvedljivost izvajanja več izobraževalnih programov v enem letu v združenih oddelkih.
  + Opredeliti skupna izhodišča za povezovanje izvedbenih učnih načrtov v več programih.
  + Raziskati možnost združitve ali skupnega izvajanja splošnih izobraževalnih komponent teh programov.
  + Preučiti možnosti za skupno izvajanje osnovnih strokovnih modulov na področju strojništva in gradbeništva.
  + Določiti obseg posebnih poklicnih kompetenc, ki se zahtevajo za vsak program.
  + Oceniti možnosti za delno izvajanje strokovnih modulov v delovnem okolju.
  + Omogočiti pridobivanje specializiranega znanja z izbirnimi strokovnimi moduli, moduli odprtega kurikula in praktičnim izobraževanjem.
  + Spodbujati šole k uporabi skupinskih in individualnih izobraževalnih metod, vključno s konsolidiranimi učnimi pristopi.[[31]](#footnote-31)

**Priporočila za izvajanje**

Spodbujanju poklicnega in strokovnega izobraževanja je bilo v zadnjih letih namenjeno veliko pozornosti, zlasti pri odpravljanju pomanjkanja usposobljenih delavcev v nekaterih poklicih. Ključna pobuda v teh prizadevanjih je ustanovitev nacionalne skupine strokovnjakov PSI, znane kot "skupina za poklicno izobraževanje in usposabljanje". To skupino, ki jo sestavljajo strokovnjaki s področja poklicnega in strokovnega izobraževanja, je leta 2021 ustanovila Evropska komisija, da bi podprla razvoj poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Skupina "VET Team" se osredotoča na deficitarne poklice na področjih, kot so gostinstvo in turizem, gradbeništvo in zdravstvo. Za lažjo izvedbo so bile vzpostavljene posebne spletne strani, ki posameznikom, ki razmišljajo o nadaljnjem izobraževanju na teh področjih, nudijo izčrpne informacije.

Glavni cilj te pobude je povečati privlačnost in konkurenčnost poklicnega in strokovnega izobraževanja s predstavitvijo prednosti in priložnosti, ki jih ti poklici ponujajo. Ciljna publika so mladi, njihovi starši in osnovnošolski svetovalni delavci, zlasti tisti, ki usmerjajo učence 8. in 9. razreda pri izbiri poklica.

Spletne strani vsebujejo različne vsebine, vključno z zanimivimi dejstvi, razbijanjem mitov, podrobnostmi o posameznih poklicih v posamezni panogi in informacijami o šolah, ki ponujajo ustrezno izobraževanje. Poleg tega izbrane šole učencem ponujajo priložnosti za prakso v Evropi in po svetu, pedagogom, mentorjem in vodjem šol pa stalno strokovno usposabljanje v tujini, kar zagotavlja visok standard izobraževanja in podporo učencem, ki se odločajo za te poklicne poti.[[32]](#footnote-32)

Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (CPI) je osrednja ustanova v Sloveniji, ustanovljena leta 1995 z namenom, da vodi razvoj, raziskave in svetovanje na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ta javni zavod je ustanovila Vlada Republike Slovenije, soustanovitelja pa sta Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtna zbornica Slovenije. Njegova ustanovitev je usklajena z Zakonom o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (UR.L.12/96), po katerem CPI opravlja temeljno raziskovalno, razvojno in svetovalno delo ter je ključno stičišče interesov države in socialnih partnerjev na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Leta 2016 se je vloga CPI še razširila s sprejetjem Sklepa o spremembah in dopolnitvah Sklepa o ustanovitvi CPI (Uradni list RS, št. 57/2016 z dne 31. 8. 2016). Ta sprememba je uvedla nove pristojnosti, povezane z izvajanjem nalog nacionalne koordinacijske točke SOK-EOK.

Pomen CPI je v njegovi osrednji vlogi pri oblikovanju in krepitvi okolja poklicnega in strokovnega izobraževanja v Sloveniji. S svojimi raziskovalnimi in razvojnimi pobudami CPI pomembno prispeva k razvoju izobraževalnih programov in metodologij ter zagotavlja njihovo usklajenost s sodobnimi zahtevami trga dela in tehnološkim napredkom. Z zagotavljanjem strokovnega svetovanja CPI pomaga pri premoščanju vrzeli med izobraževalnimi ustanovami in gospodarstvom, kar omogoča učinkovitejše in ustreznejše izobraževalne izkušnje za dijake. Poleg tega ima CPI kot osrednja točka za nacionalno in mednarodno usklajevanje na področju poklicnega izobraževanja pomembno vlogo pri zagotavljanju, da slovenski sistem poklicnega izobraževanja ostaja dinamičen, odziven in dobro povezan s širšimi evropskimi okviri in standardi.

Glavna področja delovanja institucije so:

* + Proučevanje razvojnih trendov na trgu dela ter priprava poklicnih profilov in na kompetencah temelječih poklicnih standardov ("poklicni standardi").
  + Razvoj metodologije in priprava sodobnih, modularno zasnovanih izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega ter srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.
  + Spremljanje uvajanja izobraževalnih programov, vrednotenje zaključnih izpitov in poklicne mature ter razvoj novih metodoloških in didaktičnih konceptov znanja, učenja in poučevanja.
  + Usposabljanje in izpopolnjevanje znanja učiteljev, strokovnih delavcev in mentorjev v poklicnem in strokovnem izobraževanju ter zagotavljanje strokovne podpore in svetovanja izvajalcem poklicnega in strokovnega izobraževanja.
  + Spodbujanje in usklajevanje različnih razvojnih in inovacijskih projektov v poklicnih in strokovnih šolah.
  + Razvoj sodobnih učnih gradiv in učne tehnologije v poklicnem in strokovnem izobraževanju.
  + Sodelovanje v strokovnih organizacijah in mrežah EU za poklicno in strokovno izobraževanje.
  + Skrb za uveljavljanje in spodbujanje poklicnega izobraževanja.[[33]](#footnote-33)

# 10. Fokusne skupine

Pri izvedbi fokusnih skupin v okviru naše raziskave o deficitarnih poklicih v Sloveniji smo sledili skrbno zasnovanemu postopku, ki je obsegal več korakov, da bi zagotovili kakovost in relevantnost zbranih podatkov.

* Najprej smo določili specifične cilje za izvedbo fokusnih skupin, ki so bili usmerjeni v pridobivanje poglobljenih vpogledov v percepcije, izkušnje in pričakovanja udeležencev glede deficitarnih poklicev ter razumevanje motivacij in ovir za izbiro teh poklicev.
* Izbrali smo štiri ključne ciljne skupine, ki so bile relevantne za našo raziskavo: učence predzadnjih, osmih razredov osnovne šole, ki so na pragu odločitve o nadaljnjem izobraževanju; brezposelne osebe, ki so potencialno zainteresirane za prekvalifikacijo; delodajalce, ki se soočajo s pomanjkanjem usposobljenih kadrov; in mojstre, ki imajo praktične izkušnje in znanje o potrebah na trgu dela.
* Razvili smo vprašalnik za fokusne skupine, ki je vseboval tematsko usmerjena vprašanja, namenjena spodbujanju diskusije in zagotavljanju vpogledov v specifične teme, povezane z deficitarnimi poklici.
* Na podlagi določenih kriterijev smo izvedli izbor udeležencev za vsako ciljno skupino. Pri izboru smo upoštevali raznolikost glede na demografske značilnosti in izkušnje, da bi zagotovili širok spekter perspektiv.
* Organizirali smo ločene fokusne skupine za vsako ciljno skupino. Prostore smo opremili tako, da so spodbujali odprto in sproščeno komunikacijo med udeleženci.
* Za fokusne skupine smo določili izkušenega moderatorja, ki je vodil diskusijo, spodbujal sodelovanje vseh udeležencev in zagotavljal, da razprava ostaja osredotočena na temo.
* Vse seje fokusnih skupin smo snemali (z dovoljenjem udeležencev) in hkrati beležili ključne točke in citate, da bi olajšali kasnejšo analizo podatkov.
* Po izvedbi fokusnih skupin smo transkripte sej temeljito analizirali, da smo identificirali ključne teme, vzorce in razlike med mnenji udeležencev.
* Na podlagi analize podatkov smo pripravili poročilo, ki je podrobno opisovalo ugotovitve fokusnih skupin, vključno s citati in primeri, ki ilustrirajo ključne ugotovitve.
* Rezultate smo interpretirali v kontekstu širših ciljev raziskave, pri čemer smo upoštevali, kako ugotovitve prispevajo k razumevanju problematike deficitarnih poklicev.

## 10.1. NAMEN VKLJUČEVANJA FOKUSNIH SKUPIN

V raziskavi o deficitarnih poklicih v Sloveniji predstavljajo fokusne skupine ključno metodološko orodje, ki omogoča poglobljeno razumevanje dinamike trga dela, percepcij, pričakovanj in izkušenj različnih deležnikov, ki so neposredno vpleteni ali prizadeti zaradi te problematike. Ta pristop zagotavlja dragocene vpoglede v kompleksne vzorce odločanja, prednostne naloge in izzive, s katerimi se soočajo posamezniki pri izbiri poklicne poti, pa tudi perspektive delodajalcev in izobraževalnih ustanov glede deficitarnih poklicev.

Fokusne skupine so nam omogočile razkritje globljih razlogov, prepričanj in motivacij, ki vplivajo na izbiro poklicne poti mladih, kar je bistveno za razumevanje temeljnih vzrokov za pojav deficitarnih poklicev.

Dinamika skupinske razprave je udeležence spodbudila, da izrazijo mnenja in izkušnje, ki morda ne bi prišle na dan v bolj strukturiranih raziskovalnih metodah. To je privedlo do novih uvidov in perspektiv, ki jih je mogoče nadalje raziskati.

Metoda fokusnih skupin nam je tudi omogočila, da smo lahko prilagajali smer razprave na podlagi odzivov udeležencev, kar je povečalo globino in relevantnost zbranih podatkov. Udeleženci fokusnih skupin so nam nudili vpogled v kontekstualne dejavnike, kot so kulturne norme, vrednotenje poklicev in družbena pričakovanja, ki vplivajo na percepcijo in izbiro poklicev.

Z različnimi skupinami fokusnih skupin (učenci, delodajalci, brezposelni in mojstri) smo želeli zagotoviti reprezentativnost in raznolikost perspektiv, s čimer se je povečala veljavnost in zanesljivost zbranih podatkov. Udeležence smo izbirali s ciljnim vzorčenjem, da bi zajeli širok spekter pogledov in izkušenj.

Razprava je bila strukturirana okoli vnaprej določenih vodilnih tem, ki so omogočile sistematično raziskovanje ključnih vprašanj, povezanih z deficitarnimi poklici. Podatke iz fokusnih skupin smo analizirali s kvalitativnimi analitičnimi tehnikami, ki so nam omogočile identifikacijo vzorcev, tem in razlik med mnenji udeležencev.

## 10.2. IZVEDBA FOKUSNIH SKUPIN

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FOKUSNE SKUPINE** | **DATUM** | **ŠTEVILO** | **MOŠKI** | **ŽENSKE** | **STAROST** | **PODROČJE** |
| **UČENCI** | 5.2. 2024 | 7 | 3 | 4 | 13 – 14 let | Osnovna šola, 8. razred |
| **MOJSTRI** | 6.2. 2024 | 7 | 6 | 1 | 35 – 55 let | IT, gradbeništvo, zdravstvena nega, gostinstvo, obdelava kovin, elektrotehnika |
| **BREZPOSELNI** | 15.2. 2024 | 7 | 3 | 4 | 18 – 39 let | računalništvo, izobraževanje, gostinstvo, elektrotehnika, ekonomija/kovinarstvo, nedokončana srednja šola |
| **DELODAJALCI** | 22.2. 2024 | 6 | 2 | 4 | 30 – 55 let | IT, obdelava kovin, gostinstvo, oskrba starejših, gradbeništvo, industrijske instalacije |

Tabela : izvedene fokusne skupine

## 10.3 KLJUČNE UGOTOVITVE FOKUSNIH SKUPIN

### 10.3.1 Fokusna skupina – učenci osnovne šole

Izvedba fokusne skupine z učenci osnovne šole v starosti 13 in 14 let je prinesla zanimive vpoglede v dojemanje deficitarnih poklicev in poklicne orientacije med mladimi na tem prelomnem obdobju njihovega izobraževanja. Ključne ugotovitve seje fokusne skupine, ki je potekala 5. februarja z udeležbo 7 učencev (3 fantje in 4 dekleta), kažejo naslednje:

Učenci so pokazali visoko stopnjo tehnološke pismenosti, saj so vsi že imeli izkušnje z uporabo VR-okolij in očal. To kaže na potencial za uporabo naprednih tehnoloških orodij pri predstavitvi in raziskovanju različnih poklicnih poti za mlade. Mladi so se strinjali, da so VR-očala zanimiv in privlačen način za predstavitev poklicev. Poudarili so, da mora biti predstavitev čim bolj realistična in zabavna, z možnostjo izbire med različnimi možnostmi, kar bi lahko izboljšalo njihovo razumevanje in zanimanje za določene poklice.

Glede deficitarnih poklicev so se dekleta nagibala k področjem, kot so hotelirstvo, gostinstvo in zdravstvena nega, medtem ko so bili fantje bolj odprti za poklice, kot so električar, avtomehanik in voznik tovornjaka. To kaže na tradicionalno razdelitev zanimanj glede na spol, vendar tudi na odprtost za raziskovanje različnih poklicnih možnosti. Za učence so ključni dejavniki pri izbiri poklica plačilo, osebno zanimanje in zahtevnost dela. Želijo si poklic, ki jim bo všeč, in ki ne bo preveč zahteven ali fizično naporen.

Kljub svoji mladosti so učenci že imeli določeno zavedanje o obstoju deficitarnih poklicev. Njihova razumevanja in preferenca poklicev so bila deloma osnovana na splošnih predstavah o zanimivosti, plačilu in fizični zahtevnosti dela, kar kaže na potrebo po bolj ciljanih in informativnih predstavitvah poklicev mladim.

Navedene ugotovitve poudarjajo pomen uporabe interaktivnih in tehnološko naprednih orodij za predstavitev poklicnih možnosti mladim. Prav tako izpostavljajo potrebo po uravnoteženi predstavitvi različnih poklicev, ki presega tradicionalne spolne stereotipe, in ponuja realističen vpogled v poklicne možnosti, vključno z deficitarnimi področji. Pomembno je, da se mladim zagotovi jasno razumevanje različnih dejavnikov, ki so pomembni pri izbiri poklica, in da se jih spodbuja k raziskovanju širokega spektra možnosti, ne glede na predhodne predpostavke ali stereotipe.

### 10.3.2 Fokusna skupina - Mojstri

Fokusna skupina z mojstri, strokovnjaki na svojem področju, ki je potekala 6. februarja in je vključevala udeležence, stare med 35 in 55 let, iz različnih sektorjev (informatike, gradbeništva, zdravstva, gostinstva, kovinske industrije in elektrotehnike), je prinesla dragocene uvide v izzive in percepcije, ki prevladujejo v poklicnem izobraževanju in na trgu dela. Ključne ugotovitve te fokusne skupine so bile:

Mojstri so izpostavili opažanje, da je vse manj mladih zainteresiranih za tehnične poklice. Kot glavne razloge za to so navedli vzgojo doma, pomanjkanje ročnih spretnosti in tehničnega znanja, nepoznavanje poklicev in dela ter napačne predstave o poklicih. Poudarili so, da je vsak poklic cenjen in da obstajajo možnosti za napredovanje v vsakem poklicu. Izpostavili so, da tehnično znanje predstavlja dobro osnovo za nadgradnjo ali prehod na druga dela. Vsi so se strinjali, da je za učenje potrebnih veščin za kateri koli poklic ključna volja in veselje do dela. Poudarili so, da je možno osvojiti veščine zahtevanih poklicev, če obstaja motivacija in zanimanje.

Udeleženci so bili zelo odprti za uporabo sodobnih pristopov pri predstavitvi in učenju poklicev. Izpostavili so, da bi vključitev nalog ali dejavnosti, ki bi jih lahko programirali v VR okolju, lahko pripomogla k boljšemu razumevanju in zanimanju za tehnične poklice.

Navedli so več idej, ki bi jih lahko vključili v VR-okolje, s čimer bi omogočili praktično izkušnjo in boljše razumevanje različnih poklicev. Med predlogi so bili simulacije realnih delovnih okolij, interaktivni izzivi, ki bi zahtevali uporabo specifičnih veščin in scenariji, ki bi omogočili vpogled v vsakodnevne naloge različnih poklicev.

Ta fokusna skupina je pokazala, da med strokovnjaki obstaja jasno prepoznavanje potreb po prilagajanju izobraževalnih pristopov sodobnim trendom in tehnologijam. Poudarja tudi potrebo po boljši promociji tehničnih in deficitarnih poklicev med mladimi ter potrebo po ustvarjanju bolj privlačnih in realističnih predstavitev teh poklicev, ki bi lahko spremenile trenutno percepcijo in povečale zanimanje za tehnična področja.

### 10.3.3.Fokusna skupina - Brezposelni

Fokusna skupina z brezposelnimi osebami, ki je potekala 15. februarja, je vključevala 7 udeležencev (3 moški in 4 ženske), trenutno prijavljenih na Zavodu RS za zaposlovanje. Udeleženci so prihajali iz različnih sektorjev, vključno z IT, izobraževanjem, gostinstvom, elektrotehniko in ekonomijo/obdelavo kovin, medtem ko ena oseba ni imela srednješolske izobrazbe. Aktivna udeležba v pogovoru je razkrila naslednje ključne ugotovitve:

Udeleženci so izrazili občutek, da so številni poklici podcenjeni in slabo plačani kljub njihovi zahtevnosti in ključni vlogi, ki jo igrajo v vsakdanjem življenju ljudi. Ta percepcija je prispevala k njihovemu skeptičnemu pogledu na možnosti za zaposlitev v teh poklicih. Ena glavnih ovir, ki so jo udeleženci identificirali pri iskanju zaposlitve, je bila potreba po delovnih izkušnjah. Mnogi delodajalci zahtevajo predhodne izkušnje, kar predstavlja težavo za tiste, ki vstopajo na trg dela ali iščejo zaposlitev v novem sektorju.

Večina udeležencev ni videla dodane vrednosti v uporabi VR-tehnologij za predstavitev poklicev ali kot orodje za usposabljanje. Poudarili so, da bi morala biti prioriteta praktični pouk in neposredna izkušnja s poklicem.

Udeleženci so izrazili potrebo po več praktičnem pouku v šolah, saj menijo, da bi to otrokom omogočilo boljše razumevanje različnih poklicev in jim pomagalo pri izbiri poklicne poti. Skupina je izpostavila, da bi morali biti poklici otrokom bolje in bolj realistično predstavljeni že v osnovni in srednji šoli. S tem bi mladi pridobili bolj celovito sliko o poklicih, vključno z možnostmi za zaposlitev, potrebnimi veščinami in realnimi delovnimi pogoji.

Te ugotovitve poudarjajo pomembne izzive, s katerimi se soočajo brezposelni pri iskanju zaposlitve in razkrivajo kritični pogled na trenutni način predstavitve in vrednotenja poklicev v družbi. Prav tako izpostavljajo pomembnost praktičnega izobraževanja in potrebo po celovitejšem vključevanju predstavitve poklicev v šolski sistem, da bi mladim omogočili boljšo pripravljenost na odločitve o svoji poklicni prihodnosti.

### 10.3.4 Fokusna skupina - delodajalci

Fokusna skupina z delodajalci, ki je potekala 22. februarja, je vključevala 6 udeležencev (2 moška in 4 ženske), starih med 30 in 55 let, kjer so ženske večinoma delovale v kadrovski službi, moški pa v vodstvenih položajih. Udeleženci so prihajali iz različnih sektorjev, vključno z IT, kovinskopredelovalno industrijo, gostinstvom, oskrbo, gradbeništvom in industrijskimi obrati. Ključne ugotovitve te fokusne skupine so bile:

Delodajalci so izkazali zelo pozitivno in odprto držo do sodobnih načinov predstavitve poklicev in zaposlovanja. Poudarjali so pomen prilagajanja novim tehnologijam in metodam za privabljanje in zadržanje talentov.

Vsi udeleženci so se soočali s pomanjkanjem kadra, čeprav so se specifične situacije razlikovale med sektorji. Skupna točka je bila potreba po inovativnih rešitvah za privabljanje delavcev, vključno z zaposlovanjem tujcev in internim usposabljanjem osebja. Poudarili so, da je ključnega pomena motivirati mlade in jim predstaviti realno sliko poklicev, vključno z možnostmi za napredovanje, izzivi in potencialom za osebni ter profesionalni razvoj.

Razvili so idejo o predstavitvi vsakega poklica v virtualnem okolju, od osnovnih in preprostih nalog do bolj zapletenih in zahtevnih. Takšen pristop bi lahko pomagal pri boljšem razumevanju poklicnih poti in pričakovanj, hkrati pa bi mladim omogočil, da na interaktiven način raziskujejo različne kariere.

Skladno z napovedmi za leto 2024 so delodajalci identificirali, da bo primanjkljaj kadra ostal izrazit v sektorjih zdravstva, informacijske tehnologije, izobraževanja in gradbeništva. Izpostavili so nujnost prilagoditve strategij izobraževanja in usposabljanja za naslavljanje teh primanjkljajev.

Te ugotovitve odražajo širše razumevanje izzivov, s katerimi se soočajo delodajalci pri iskanju in zaposlovanju kvalificiranih delavcev. Prav tako poudarjajo pomembnost uporabe sodobnih tehnologij in pristopov za privabljanje nove generacije delavcev. Delodajalci prepoznavajo potencial virtualne resničnosti in drugih digitalnih orodij ne samo kot način za predstavitev poklicev, ampak tudi kot sredstvo za izboljšanje zaznavanja in vrednotenja različnih kariernih poti med mladimi. Ta razprava nakazuje, da je za uspešno obravnavo primanjkljaja kadra na trgu dela potreben celosten pristop, ki vključuje tesno sodelovanje med izobraževalnimi ustanovami, industrijo in vladnimi politikami.

# 11. ZAKLJUČEK

Na podlagi analize raziskave o deficitarnih poklicih v Sloveniji je mogoče povzeti, da je dinamika trga dela v Sloveniji pod vplivom številnih faktorjev, ki vplivajo na pojav deficitarnih poklicev, kjer povpraševanje po kvalificiranih delavcih presega ponudbo. Raziskava je pokazala, da so nekatera ključna področja, kot so zdravstvo, informacijska tehnologija, gradbeništvo in gostinstvo, še posebej prizadeta zaradi pomanjkanja strokovnjakov. To vpliva tako na gospodarski razvoj kot na kakovost življenja v državi.

Vlada in različne institucije se odzivajo z vajeniškimi programi, izboljšanjem delovnih pogojev, spodbujanjem priseljevanja kvalificiranih delavcev ter tesnim sodelovanjem z izobraževalnimi ustanovami za uskladitev izobraževalnih programov glede na potrebe trga dela. Poleg tega so ugotovili, da je treba za odpravo pomanjkanja kvalificirane delovne sile v prihodnosti poudariti pomen vseživljenjskega učenja in prilagajanja novim tehnološkim trendom.

Na podlagi teh ugotovitev lahko zaključimo, da bo za uspešno reševanje problematike deficitarnih poklicev v Sloveniji potrebno nadaljevati s celovitimi pristopi, ki vključujejo izboljšanje izobraževalnega sistema, večje sodelovanje med gospodarskimi sektorji in izobraževalnimi institucijami ter fleksibilne politike zaposlovanja, ki bodo pritegnile tuje strokovnjake in hkrati spodbudile domači kadrovski razvoj. Pomembno je tudi osveščanje mladih o priložnostih, ki jih ponujajo deficitarni poklici, ter vzpostavitev okolja, ki bo spodbujalo inovacije in tehnološki razvoj, kar bo posledično prispevalo k večji konkurenčnosti slovenskega gospodarstva na globalnem trgu.

# 12. VIRI IN LITERATURA

Spletni viri: spletne strani

1. Spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje: <https://www.ess.gov.si/>

Kakšne so napovedi zaposlovanja za prvo polovico prihodnjega leta?

Poklicni barometer

Aktivna politika zaposlovanja

1. Statistični urad RS: <https://www.stat.si/statweb>

Število brezposelnih oseb

Število brezposelnih oseb glede na trajanje brezposelnosti

Število brezposelnih oseb glede na spol

Število brezposelnih oseb glede na izobrazbo

1. SPIPS RS: <https://www.srips-rs.si/sklad/novice/novica/objavljen-je-razpis-za-stipendije-za-deficitarne-poklice-za-solsko-leto-20232024>
2. Spletna stran Ministrstva za vzgojo in izobraževanje:

Slovenski šolski sistem in Slovensko ogrodje kvalifikacij: <https://www.gov.si/teme/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

Shema vzgoje in izobraževanja v Sloveniji: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/ENIC-NARIC-center/solske-sheme/Sistem-vzgoje-in-izobrazevanja-v-Republiki-Sloveniji-v2.pdf>

1. Spletna stran Centra RS za poklicno izobraževanje:

Poklicno izobraževanje in vajeništvo <https://cpi.si/poklicno-izobrazevanje/vejenistvo/>

Predstavitev Centra RS za poklicno izobraževanje: <https://cpi.si/o-cpi/predstavitev/>

1. Spletna stran Cmepius: Promocija poklicnega in strokovnega izobraževanja: <https://www.cmepius.si/objave/promocija-poklicnega-in-strokovnega-izobrazevanja/>
2. Karierni plac: Novi pristopi pri delu z mladimi na področju karierne orientacije <https://karierniplac.si/>
3. Kunstek, N. (2008). Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti. Pridobljeno s Deficitarni kadri - kdo so in kako jih pridobiti | [www.poslovni-bazar.si](http://www.poslovni-bazar.si).

Publikacije:

1. Podatki z analizo za srednje šole in dijaške domove (šolsko leto 2019/2020). Ljubljana, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Direktorat za srednje in višje šolstvo ter izobraževanje odraslih. 2021. str.19,20 <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/Srednja-sola/Publikacije/Podatki-z-analizo-za-SS-in-DD-2019_2020.pdf>
2. Šibanc, Marija. Izvedbena priporočila za možnosti izvajanja izobraževanja za deficitarne poklice v podnormativnih oddelkih [Elektronski vir] / avtorji Marija Šibanc, Igor Leban. - El. knjiga. - Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje, 2012. <https://cpi.si/wp-content/uploads/2020/08/zbornik_Izvedbena-priporocila_5.pdf>
3. Stubelj, M. IZBERI POKLIC … Promocija deficitarnih in obetavnih poklicev. MUNUS 2 - Uvajanje novih izobraževalnih programov v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju s področja tehnike za obdobje 2008 -2012. Konzorcij šolskih centrov. Ministrstvo za šolstvo in šport. Dostopno na spletnem viru: <https://munus2.scng.si/files/2010/04/Izberi_poklic.pdf>
4. ČESNIK, Andreja, 2013. Problem deficitarnih poklicev in pomanjkanje metalurgov v podjetju Metal Ravne d.o.o. : diplomsko delo [na spletu]. Diplomsko delo. Ljubljana : A. Česnik. [Dostopano 19 marec 2024]. Pridobljeno s: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_cesnik-andreja.pdf>
5. Slapnik, G. 2013. Odnos države do deficitarnih poklicev (primerjava Slovenija in Turčija). Diplomsko delo. Univerza v Mariboru: Fakulteta za organizacijske vede. (Microsoft Word - ga\232per diplomska naloga!) (um.si)
6. Cedefop (2017). Pregled vajeništva: Slovenija Uvajanje vajeništva v Sloveniji. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Tematski pregledi po državah. Pregled vajeništva: Slovenija (europa.eu)

Članki:

1. Oliver, J. M. in Turton J. R. 1982. Is there shortage of skilled labour?. BJIR -An international Journal of Employment Relations 20 (2). Dostopno na spletnem viru: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.1982.tb00097.x>
2. Challanger, A. John. 2003. The Coming Labor Shortage: Current Trends Point to a Shortage of Qualified Labor in the Immediate Future. Here Are Some Ways to Cope with It. The Futurist 37 (5). Dostopno na spletnem viru: <https://www.researchgate.net/publication/279290714_Skill_Gaps_Skill_Shortages_and_Skill_Mismatches>



Naslov projekta: Center za deficitarne poklice s pomočjo virtualne resničnosti

Izdajatelj: Ljudska univerza Ptuj, Zavod za zaposlovanje RS, Slovenija

©Avtorji: Nastja Glušič, Tanja Božič, David Rihtarič, Jožica Puconja.

1. Vir: Kakšne so napovedi zaposlovanja za prvo polovico prihodnjega leta? – Zavod za zaposlovanje (gov.si) [↑](#footnote-ref-1)
2. Vir: Kakšne so napovedi zaposlovanja za prvo polovico prihodnjega leta? - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (gov.si). [↑](#footnote-ref-2)
3. Vir: Statistični urad RS, Zavod RS za zaposlovanje [↑](#footnote-ref-3)
4. Vir: Statistični urad RS, Zavod RS za zaposlovanje [↑](#footnote-ref-4)
5. Vir: Statistični urad RS, Zavod RS za zaposlovanje [↑](#footnote-ref-5)
6. Vir: Statistični urad RS, Zavod RS za zaposlovanje [↑](#footnote-ref-6)
7. Vir: Statistični urad RS, Zavod RS za zaposlovanje [↑](#footnote-ref-7)
8. Vir: Kunstek, N. (2008). Deficitarni kadri – kdo so in kako jih pridobiti [↑](#footnote-ref-8)
9. Vir: Zavod RS za zaposlovanje [↑](#footnote-ref-9)
10. Vir: https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/poklicni-barometer/ [↑](#footnote-ref-10)
11. Vir: [Kakšne so napovedi zaposlovanja za prvo polovico prihodnjega leta? - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (gov.si)](https://www.ess.gov.si/novica/kaksne-so-napovedi-zaposlovanja-za-prvo-polovico-prihodnjega-leta/) [↑](#footnote-ref-11)
12. Vir: Izobraževanje za deficitarni poklic - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (gov.si) [↑](#footnote-ref-12)
13. Vir: Statistični urad RS, Zavod RS za zaposlovanje [↑](#footnote-ref-13)
14. Vir: Zavod RS za zaposlovanje; https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/poklicni-barometer/ [↑](#footnote-ref-14)
15. Vir: Zavod RS za zaposlovanje – Prvi zaposlitveni dogodek v Makedoniji obiskalo 2.000 zainteresiranih iskalcev zaposlitve – gov.si [↑](#footnote-ref-15)
16. Vir: Novi pristopi pri delu z mladimi na področju karierne orientacije-Priročnik za strokovne delavce osnovnih šol

    https://karierniplac.si/asset/BtxmKynRojBkHfWRb [↑](#footnote-ref-16)
17. Vir: Štipendije za deficitarne poklice | gov.si [↑](#footnote-ref-17)
18. Vir: Cedefop (2017). Pregled vajeništva: Slovenija Uvajanje vajeništva v Sloveniji. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Tematski pregledi po državah. Pregled vajeništva: Slovenija (europa.eu) [↑](#footnote-ref-18)
19. Vir: Največja evropska raziskava delovnih pogojev poteka tudi v Sloveniji - HR&M (hrm-revija.si) ter Potrjene spremembe Zakona o delovnih razmerjih | gov.si [↑](#footnote-ref-19)
20. Vir: Poklicno in strokovno srednješolsko izobraževanje | gov.si [↑](#footnote-ref-20)
21. Vir: Pobude na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja | European Education Area (europa.eu) [↑](#footnote-ref-21)
22. Vir: Zavod RS za zaposlovanje. [↑](#footnote-ref-22)
23. Vir: SPIPS RS: https://www.srips-rs.si/sklad/novice/novica/objavljen-je-razpis-za-stipendije-za-deficitarne-poklice-za-solsko-leto-20232024. [↑](#footnote-ref-23)
24. Vir: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/ENIC-NARIC-center/solske-sheme/Sistem-vzgoje-in-izobrazevanja-v-Republiki-Sloveniji-v2.pdf [↑](#footnote-ref-24)
25. Vir: https://www.gov.si/podrocja/izobrazevanje-znanost-in-sport/srednjesolsko-izobrazevanje/ in Spletna stran Ministrstva za šolstvo, znanost in šport). [↑](#footnote-ref-25)
26. Vir: https://cpi.si/poklicno-izobrazevanje/vejenistvo/ in spletna stran Centra Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (CPI). [↑](#footnote-ref-26)
27. Vir: Spletna stran Ministrstva za vzgojo in izobraževanje: https://www.gov.si/teme/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/ [↑](#footnote-ref-27)
28. Vir: MUNUS 2 - Uvajanje novih izobraževalnih programov v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju s področja tehnike za obdobje 2008 -2012 in Konzorcij šolskih centrov, https://munus2.scng.si/files/2010/04/Izberi\_poklic.pdf [↑](#footnote-ref-28)
29. VIr: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/Srednja-sola/Publikacije/Podatki-z-analizo-za-SS-in-DD-2019_2020.pdf> [↑](#footnote-ref-29)
30. Vir: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/Srednja-sola/Publikacije/Podatki-z-analizo-za-SS-in-DD-2019\_2020.pdf [↑](#footnote-ref-30)
31. Vir: https://cpi.si/wp-content/uploads/2020/08/zbornik\_Izvedbena-priporocila\_5.pdf [↑](#footnote-ref-31)
32. Vir: https://www.cmepius.si/objave/promocija-poklicnega-in-strokovnega-izobrazevanja [↑](#footnote-ref-32)
33. Vir: https://cpi.si/o-cpi/predstavitev/ [↑](#footnote-ref-33)