

# ZAKAJ SE STROKOVNI DELAVCI (NE)UDELEŽUJEJO IZPOPOLNJEVANJ?

<sup>1</sup>NINA JUG & <sup>2</sup>GOZDANA MIGLIČ

<sup>1</sup>Ministrstvo za izobraževanje znanost in šport, Ljubljana, Slovenija, e-pošta: nina.jug1@gov.si.

<sup>2</sup>Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija, e-pošta: gozdana.miglic@um.si.

**Povzetek** Vseživljenjsko učenje je postalo potreba za preživetje, znanje pa dominantna konkurenčna prednost in ključ do uspeha posameznika in navsezadnje tudi organizacije, kar navsezadnje vpliva na pojavljanje vedno večjega razkoraka med potrebami trga dela in formalno pridobljenim znanjem.

En od načinov za učinkovito zmanjševanje razkoraka med potrebami trga dela in formalno pridobljenim znanjem je stalno prilagajanje in nadgrajevanje že obstoječega znanja in kompetenc ter pridobivanje novih. Ključno vlogo pri tem pa imajo strokovni delavci in izobraževalci odraslih ter njihove delovne kompetence.

Ker menimo, da so kakovostno in sistematično izobraženi ter usposobljeni strokovni delavci ključ do dobrih rezultatov, smo pripravili analizo izpopolnjevanja strokovnih delavcev, kjer smo se vprašali se strokovni delavci (ne)udeležujejo izpopolnjevanj in ali se jih ne udeležujejo v večji meri zaradi nezmožnosti financiranja kot pa zaradi prekrivanja z urnikom dela.

**Ključne besede:**  
strokovni delavci,  
izobraževanje,  
izpopolnjevanje,  
vseživljenjsko  
učenje, razvoj.

## 1 Uvod

Eksponentna rast informacije, tehnologije in sam razvoj gospodarstva zahtevajo ne samo od posameznikov, da se stalno in nenehno izobražujejo, ampak tudi od strokovnih delavcev, učiteljev in izobraževalcev, da se soočajo s spremembami, ki zahtevajo novo znanje in nove kompetence. Ker je v izobraževanju glavni poudarek na izboljšanju ravni izobrazbe vsakega posameznega udeleženca izobraževanj, se mora poklicna pot vsakega strokovnega delavca zaradi hitrih sprememb nenehno vrednotiti in prilagajati v smeri doseganja boljših rezultatov udeležencev izobraževanja in vsakokratnih najnovejših raziskav na tem področju (Evropska komisija, 2012).

Strokovni delavci in izobraževalci odraslih morajo nuditi individualizirano poučevanje, da bi vsi udeleženci izobraževanja, ne glede na svoje posebne učne potrebe, kulturo ali socialno ozadje, dosegali opredeljene učne rezultate, kar najbolje pa morajo izkoristiti tudi najnovejše tehnologije in metodologije.

Eden izmed osnovnih namenov izpopolnjevanja, nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev kot oblike vseživljenjskega učenja je zagotavljanje tako profesionalnega, strokovnega kot tudi osebnega razvoja in rasti posameznega strokovnega delavca ter navsezadnje tudi ostalih izobraževalnih profilov, kot so učitelji, knjižničarji, laboranti, inštruktorji itd.

## 2 Razlogi strokovnih delavcev za (ne)udeležbo na izpopolnjevanjih

Vsak posameznik ima drugačne potrebe in motivacijo po izobraževanju, učenju in/ali usposabljanju, zato se je sam sistem izobraževanja odraslih v Sloveniji prilagodil le-temu, tako da izvajalci izobraževalnih programov nudijo širok spekter izobraževanj za odrasle. In tako je tudi s strokovnimi delavci.

Dobro izobražen in kompetenten strokovni delavec je osnova kakovostnega izobraževalnega procesa tako v formalnih kot tudi v neformalnih oblikah izobraževanja. Od strokovnega delavca in njegovega stalnega izpopolnjevanja znanja, refleksije in iskanja inovativnosti za prenos znanja je odvisno, kakšna bo raven kakovosti njegovega izobraževalnega procesa (predavanja). Pomembno je, da ima znotraj kolektiva strokovni delavec podporo za osebno in profesionalno rast.

Omenjeno podporo mu največkrat omogoča vodstvo, a zagotavljajo jo kolegi, s katerimi si deli ideje in reflektira trenutno prakso podajanja znanja.

Cilj nadaljnega izpopolnjevanja, izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev in izobraževalcev odraslih je po 2. členu Pravilnika o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2004) zagotavljanje strokovne usposobljenosti za poučevanje določene snovi, predmeta ali predmetnega področja oz. opravljanje določenega strokovnega dela, podpiranje njegovega profesionalnega in strokovnega razvoja ter posledično tudi razvoja celotne organizacije, kjer deluje, in s tem povečanje njegove kvalitete in učinkovitosti.

V Sloveniji spada področje strokovnega izpopolnjevanja in nadaljnega izobraževanja in usposabljanja pod okrilje Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, ki vsakoletno izda katalog izobraževanj. Pedagoški in strokovni delavci se lahko v programe vključujejo prostovoljno ali pa na pobudo vodij in nadrejenih. Ker so nekateri od razpisanih programov tudi sofinancirani, je obisk le-teh pogosto večji, saj finančni stroški predstavljajo eno izmed najpogostejših ovir. Poleg finančnih ovir se pa vse pogosteje opažajo tudi problemi nadomeščanja v času učiteljevega obiska izobraževanj (Cencič, 2004).

Skladno s Pravilnikom o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2004) se nadaljnje izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju izvaja po programih: za izpopolnjevanje izobrazbe, profesionalnega usposabljanja, objavljenih programih, drugih programih, tematskih konferencah, izobraževanjih v študijskih skupinah, mentorskih mrežah ali drugih mrežah, računalniškega opismenjevanja in verificiranih programih.

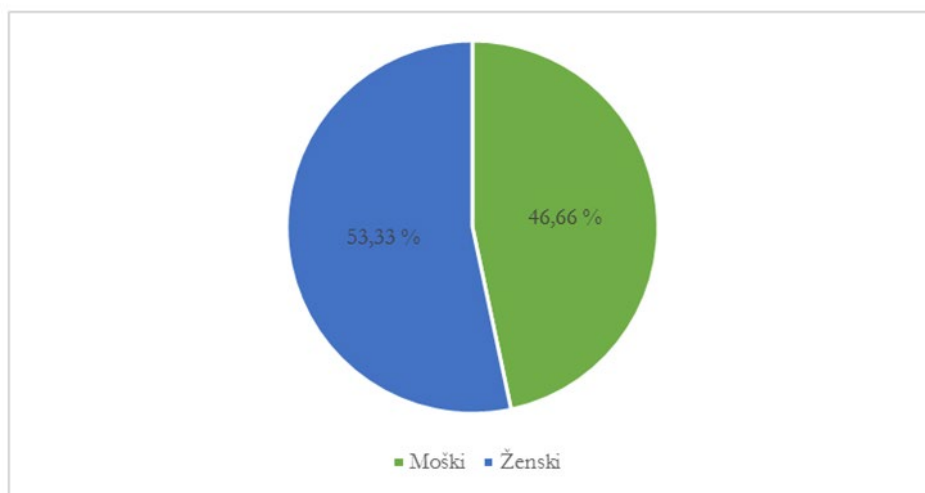
Raziskava o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji je razkrila mnenje slovenskih strokovnih delavcev, da imajo premalo znanja iz dandanes najhitreje razvijajočega se področja reševanja vzgojne problematike, komunikacijskih spretnosti in iz znanja IKT. Ker se omenjena področja najhitreje razvijajo, znanja in spretnosti ni mogoče zagotoviti zgolj s formalnim izobraževanjem (Krek, 2011).

Ker pa nas je zanimalo predvsem kaj so razlogi za (ne)udeležbo na izpolnjevanjih smo oblikovali spletni vprašalnik (1ka) in poskušali pridobiti verodostojne podatke in razloge.

Predmet raziskave so bili slovenski strokovni delavci v višjem strokovnem izobraževanju. Raziskavo smo opravili s pomočjo spletnega vprašalnika (1ka), ki smo ga 3. 7. 2019 preko elektronske pošte poslali 49 višjim strokovnim šolam<sup>1</sup>. Anketa je bila odprta do 14. 8. 2019 in v tem času je na nagovor ankete kliknilo 144 posameznikov, na samo anketo pa 99, 10 strokovnih delavcev je anketo izpolnilo delno (le prvo stran), 75 jih je pa anketo izpolnilo v celoti.

## 2.1 Vzorec

V anketiranju je skupaj sodelovalo 85 anketirancev. Skozi odgovarjanje na anketo pa se je število nekoliko zmanjšalo, in sicer zaradi »if« pogojev. Nekateri anketiranci pa na vprašanja niso odgovorili, zato so v vseh spodnjih grafih prikazani veljavni deleži.

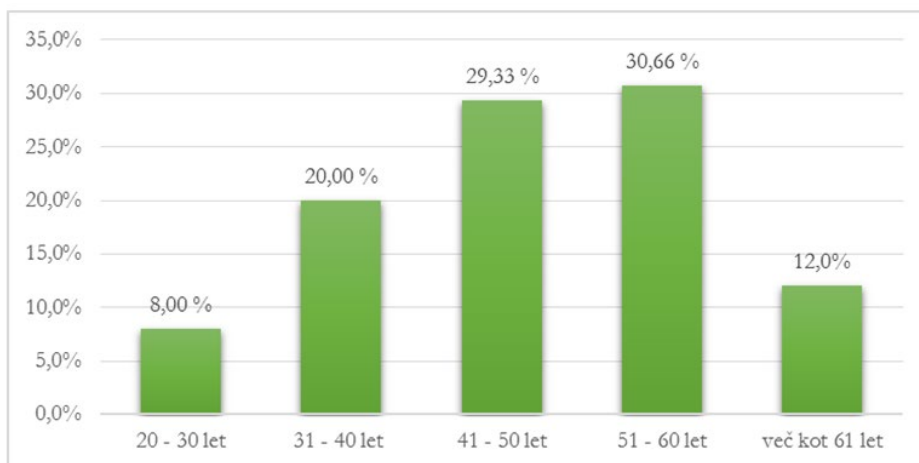


Graf 1: Spol anketirancev (n = 75).

<sup>1</sup> Kontakte smo pridobili na spletni strani Skupnosti višjih strokovnih šol Republike Slovenije (<https://www.skupnost-vss.si/o-skupnosti-vss/clanice-skupnosti-vss/>).

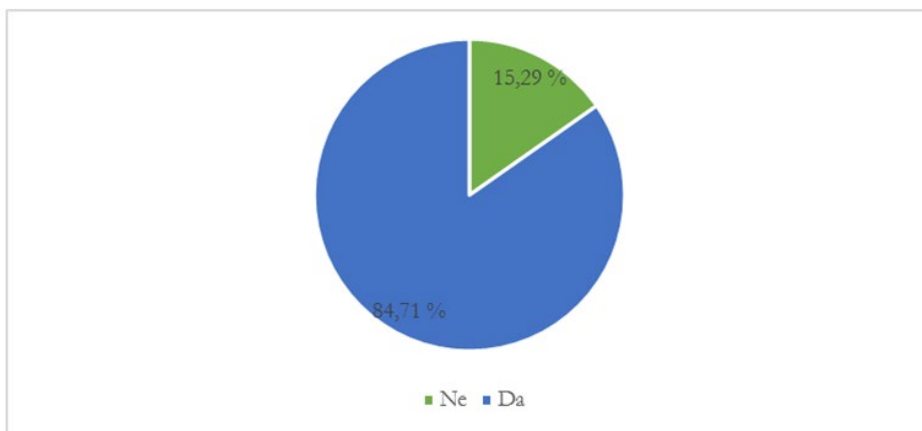
Glede na splošno prepričanje družbe in okolja, da se za izobraževalni poklic odločajo večinoma ženske, podatek da je večina anketirancev, kot je prikazano na Grafu 3, ženskega spola – 53,33 %, medtem ko je moških nekoliko manj – 46,66 % (n = 75) sploh ni presenečenje.

Prebivalstvo Slovenije s stara in sama povprečna starost Slovencev je iz leta v leto višje, po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bila povprečna starost 1. julija 2019 43,4 leta (SURS, 2019). Kot je razvidno v spodnjem Grafu 2 temu trendu sledi tudi povprečna starost anketirancev, saj jih je največ, 30,66 % v starostni skupini 51 -60 let, s 29,33 % sledijo tisti v starostni skupini 41 - 50 let, 20,00 % jih je v starostni skupini 31 – 40 let, 12,00 % jih je v skupini več kot 61 let in le 8,00 anketirancev je iz starostne skupine 20 – 30 let.



**Graf 2: Starost anketirancev (n = 75).**

Ker nas je zanimalo, ali se strokovni delavci sploh udeležujejo izpopolnjevanj, izobraževanj, usposabljanj ali drugih oblik nadgradnje znanja, smo anketirance vprašali, ali so se v zadnjih 18 mesecih udeležili kakršnihkoli izobraževanj oziroma usposabljanj. Kot je razvidno na spodnjem Grafu 4, se je večina (kar 84,71 % anketirancev) v zadnjih 18 mesecih udeležila kakršnihkoli izobraževanj oziroma usposabljanj, 15,29 % anketirancev pa se v zadnjih 18 mesecih ni udeležilo nobenih izobraževanj ali usposabljanj (n = 75).



**Graf 4: Udeležba na izpopolnjevanjih, izobraževanjih ali usposabljanjih v zadnjih 18 mesecih (n = 75).**

Tisti, ki so se v zadnjih 18 mesecih udeležili kakšnih izobraževanj ali usposabljanj, so v nadaljevanju odgovarjali še na vprašanje, koliko izobraževanj ali usposabljanj so se udeležili v zadnjih 18 mesecih. Kot vidimo iz spodnje Tabele 1, se je 51 anketirancev v povprečju udeležilo 3,51 izpopolnjevanj ali usposabljanj v zadnjih 18 mesecih (SD = 1,974), 34 udeležencev se pa ni udeleženo nobenega izpopolnjevanja. Minimalno so se anketiranci v zadnjih 18 mesecih udeležili 1 izobraževanja oz. usposabljanja, maksimalno pa kar 9 izobraževanj ali usposabljanj.

**Tabela 1: Število udeležb na izpopolnjevanjih, izobraževanjih ali usposabljanjih v zadnjih 18 mesecih (n = 51).**

	n	Povprečje	SD	Minimum	Maksimum
Koliko izobraževanj, izpopolnjevanj ali usposabljanj ste se udeležili v zadnjih 18 mesecih?	51	3,51	1,974	1	9

Zanimalo nas je, kakšni so razlogi za udeležbo na programih izpopolnjevanja. Glede na zakonsko podlago Pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju, izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju in o postopku za izbiro programov, kjer je v 29. členu zapisano, da z nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem strokovni delavci lahko pridobijo točke, ki se upoštevajo v sistemu napredovanja, smo predvidevali, da se največ strokovnih anketirancev odloča za

udeležbo v programih izpopolnjevanja zaradi napredovanja ali zaradi napotil nadrejenih.

Na vprašanje o razlogih za udeležbo na izpopolnjevanjih je odgovarjalo 62 od 85 anketirancev, 23 pa ni odgovarjalo. Na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »sploh se ne strinjam«, 5 pa »popolnoma se strinjam«, se anketiranci, kot je razvidno na Grafu 16 in Tabeli 4, v povprečju strinjajo, da so se dodatnih izobraževanj oz. usposabljanj udeležili zaradi osebne želje po novem znanju (PV = 4,23), strinjajo se tudi, da so se jih udeležili zaradi želje po izmenjavi izkušenj (PV = 4,13), zaradi veščin, ki so potrebne na njihovem delovnem mestu (PV = 3,94), in zaradi konkurenčnosti (PV = 3,65). Delno se strinjajo, delno se ne strinjajo, da so se dodatnih izobraževanj in usposabljanj udeležili zaradi navodil nadrejenih (PV = 3,34), ker so jim program priporočili sodelavci in kolegi (PV = 3,16) in zaradi napredovanja v naziv (PV = 3,06). Strinjanje oz. nestrinjanje je ocenilo le 8 anketirancev in v povprečju se ne strinjajo, da so se dodatnih izobraževanj in usposabljanj udeležili zaradi drugih razlogov (PV = 2,38).

**Tabela 2: Razlog za udeležbo.**

	Povprečje	SD
... zaradi osebne želje po novem znanju.	4,23	,999
... zaradi želje po izmenjavi izkušenj.	4,13	,966
... zaradi veščin, ki so potrebne na mojem delovnem mestu.	3,94	,990
... zaradi konkurenčnosti.	3,65	1,088
.. zaradi navodil/napotil nadrejenih.	3,34	1,070
... ker so mi program priporočili sodelavci in kolegi.	3,16	1,190
... zaradi napredovanja v naziv.	3,06	1,069
iz drugih razlogov	2,38	1,408

Predvidevali smo torej, da se največ strokovnih delavcev odloča za udeležbo v programih izpopolnjevanja zaradi napredovanja ali zaradi napotil nadrejenih, torej zaradi razlogov, ki bi predvsem vplivali na njihov materialni položaj. A podatki nam kažejo, da posameznike veliko bolj zanima in motivira udeležba na raznih izpopolnjevanjih zaradi notranjih dejavnikov oziroma tako imenovanega samouresničevanja ali samopotrjevanja, in manj zunanji dejavniki, kot so napredovanje, višja plača ali boljši socialni položaj.

Kjer obstaja razlogi za, so vedno tudi razlogi proti, tako nas je raziskavi zanimalo tudi, zaradi česar se strokovni delavci ne udeležujejo izpopolnjevanj oz. kaj jih pri tem ovira. Na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »nikoli«, 5 pa »vedno«, je 75 anketirancev od 85, kot je razvidno na Grafu 17 in v Tabeli 5, odgovarjali o razlogih za neudeležbo na izobraževanjih ali usposabljanjih. Kot glavni razlog so največkrat navedli pomanjkanje primernih izpopolnjevanj, neugoden čas izvedbe programov, predvsem zaradi prekrivanja z obveznostmi na delovnem mestu. Krajevna oddaljenost in družinske obveznosti najmanj vplivajo na neudeležbo na izpopolnjevanjih. 10 anketirancev na vprašanje ni odgovarjalo.

V povprečju je bil zelo pogosto razlog za neudeležbo pomanjkanje primernih izobraževanj in usposabljanj (PV = 3,83) ter neugoden čas izvedbe programov (PV = 3,55). V povprečju pa so bili pogosto razlogi tudi to, da jim delovna organizacija omejuje število delovnih dni, ki jih lahko izkoristijo za izobraževanje in usposabljanje (PV = 3,29), tudi finančne nezmožnosti delovne organizacije (PV = 3,23) in pomanjkanje javnega financiranja programov izpopolnjevanj in usposabljanj (PV = 2,96). Redko so v povprečju razlog za neudeležbo druge obveznosti (PV = 2,50), družinske obveznosti (PV = 2,29) in krajevna oddaljenost (PV = 2,16).

**Tabela 3: Razlogi za neudeležbo.**

	Povprečje	SD
Pomanjkanje primernih izpopolnjevanj in usposabljanj	3,83	,978
Neugoden čas izvedbe programov (prekrivanje z obveznostmi na delovnem mestu, zagotovitev nadomeščanj ...)	3,55	,905
Delovna organizacija mi omejuje št. delovnih dni, ki jih lahko izkoristim za izobraževanje in usposabljanje	3,29	1,250
Finančne (ne)zmožnosti delovne organizacije	3,23	,981
Zaradi pomanjkanja javnega financiranja programov izpopolnjevanja in usposabljanja	2,96	1,045
Drugo	2,50	1,761
Družinske obveznosti	2,29	1,010
Krajevna oddaljenost	2,16	1,103



## 2.2 Hipoteza

V namen raziskave smo postavili tudi hipotezo, ki pravi, da se strokovni delavci v večji meri ne udeležujejo izpopolnjevanj zaradi nezmožnosti financiranja izpopolnjevanj s strani delovne organizacije kot zaradi prekrivanja izpopolnjevanj z urnikom dela.

Tabela 4: Test normale.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistika	df	p	Statistika	df	p
Neugoden čas izvedbe programov (prekrivanje z obveznostmi na delovnem mestu, zagotovitev nadomeščanj ...).	,292	75	,000	,863	75	,000
Finančne (ne)zmožnosti delovne organizacije.	,191	75	,000	,905	75	,000

a. Lilliefors popravek značilnosti.

Pred preverjanjem tretje hipoteze smo najprej preverili, ali je porazdelitev obeh spremenljivk, vključenih v analizo, normalna oz. ali odstopa od normalne (Tabela 4). Glede na vrednost statistične značilnosti Kolmogorov Smirnovnega testa vidimo, da porazdelitev obeh spremenljivk odstopa od normalne ( $p < 0,05$ ). Za ugotavljanje razlik med ocenama obeh razlogov za neudeležbo bomo tako uporabili neparametričen Wilcoxon Signed Ranks test.

Kot vidimo v Tabeli 5, anketiranci v povprečju menijo, da je zelo pogosto razlog za neudeležbo na izpopolnjevanjih in usposabljanjih neugoden čas izvedbe programov (PV = 3,55), pogosto pa menijo, da je razlog tudi finančna nezmožnost organizacije (PV = 3,23).

**Tabela 5: Razlogi za udeležbo.**

	n	Povprečje	SD	Minimum	Maksimum
Neugoden čas izvedbe programov (prekrivanje z obveznostmi na delovnem mestu, zagotovitev nadomeščanj ...)	75	3,55	,905	1 – nikoli	5 – vedno
Finančne (ne)zmožnosti delovne organizacije.	75	3,23	,981	1 – nikoli	5 – vedno

Kot je razvidno iz Tabele 6, je 35 anketirancem neugoden čas izvedbe pogosteje razlog za neudeležbo kot finančne nezmožnosti organizacije, 14 anketirancem pa so finančne nezmožnosti pogosteje razlog za neudeležbo kot neugoden čas izvedbe programov. 26 anketirancem pa sta tako neugoden čas izvedbe kot finančne nezmožnosti organizacije enako pogosto razloga za neudeležbo.

**Tabela 6: Rangji.**

	n	Povprečni rang	Seštevek rangov	
Finančne (ne)zmožnosti delovne organizacije.	Negativni rang	35 <sup>a</sup>	24,66	863,00
	Pozitivni rang	14 <sup>b</sup>	25,86	362,00
Neugoden čas izvedbe programov (prekrivanje z obveznostmi na delovnem mestu, zagotovitev nadomeščanj ...).	Vezi	26 <sup>c</sup>		
	Skupaj	75		
<i>a. Finančne (ne)zmožnosti delovne organizacije. &lt; Neugoden čas izvedbe programov (prekrivanje z obveznostmi na delovnem mestu, zagotovitev nadomeščanj ...)</i>				
<i>b. Finančne (ne)zmožnosti delovne organizacije. &gt; Neugoden čas izvedbe programov (prekrivanje z obveznostmi na delovnem mestu, zagotovitev nadomeščanj ...)</i>				
<i>c. Finančne (ne)zmožnosti delovne organizacije. = Neugoden čas izvedbe programov (prekrivanje z obveznostmi na delovnem mestu, zagotovitev nadomeščanj ...)</i>				

Glede na vrednost statistične značilnosti, ki je manjša od 0,05 in znaša 0,007 (Tabela 7, lahko rečemo, da je neugoden čas programov pogosteje razlog za neudeležbo na programih izpopolnjevanja in usposabljanja kot finančne nezmožnosti organizacije.

Tabela 7: Test statistik.

	Finančne (ne)zmožnosti delovne organizacije. – Neugoden čas izvedbe programov (prekrivanje z obveznostmi na delovnem mestu, zagotovitev nadomeščanj ...).
Z	-2,675 <sup>b</sup>
p	,007
<i>a. Wilcoxonov test predznačenih rangov.</i>	
<i>b. Na podlagi pozitivnih rangov.</i>	

Hipotezo, ki pravi, da se strokovni delavci v večji meri ne udeležujejo izpopolnjevanj zaradi nezmožnosti financiranja izpopolnjevanj s strani delovne organizacije kot zaradi prekrivanja izpopolnjevanj z urnikom dela, na podlagi analize ovrzemo. Analiza nam je pokazala, da se anketiranci v večji meri ne udeležujejo izobraževanj in usposabljanj zaradi neugodnega časa izvedbe programov.

Pri pripravi izpopolnjevanja, izobraževanj in usposabljanj ima na udeležbo čas izvedbe programov vsekakor velik vpliv, zato je pomembno, da se ustanove, ki izobražujejo strokovne delavce prilagodijo njihovim potrebam. Ker imajo kvalitetni programi lahko 200 ali več ur, je pomembno kako se te ure porazdeljene. Verjetno je, da se bi lahko strokovni delavci udeleži več izpopolnjevanj, če bi le-ta potekala v času rednih delovnih obveznosti oz. takoj po njih ali pa morda tudi v sobotah, če bi bila temu primerna nadomestila za zaposlene.

### 3 Zaključki in predlogi za nadaljnji razvoj

Strokovni delavci se izpopolnjevanj najpogosteje udeležujejo zaradi osebne želje po novem znanju, sledijo želja po izmenjavi izkušenj, potreba po veččinah in znanju na delovnem mestu, konkurenčnost, navodila oziroma napotila nadrejenih, priporočila sodelavcev in šele na predzadnjem mestu lahko najdemo razlog napredovanje v naziv, ki mu sledi zadnji razlog – drugo.

Eden izmed glavnih razlogov zakaj se strokovni delavci ne udeležujejo je pomanjkanje primernih strokovnih izpopolnjevanj in usposabljanj, kar potrjujejo tudi odgovori na vprašanje zakaj se izpopolnjevanj, usposabljanj ali izobraževanj udeležujejo samoiniciativno. Med tistimi, ki se programov udeležujejo

samoinicativno, to počnejo zaradi tega, ker menijo, da je to potrebno (za razvoj), za nadgrajevanje znanja, pridobitev novih kompetenc, zaradi boljše zaposljivosti in konkurenčnosti, zaradi osebnega razvoja in strokovne rasti, spremljanja novosti, zaradi zanimanja, ker menijo, da je večina usposabljanj razpisanih zaradi njih samih, za črpanje javnih sredstev (kvaliteta pa je slaba, zato so primorani sami poiskati kvalitetna izpopolnjevanja) ipd.

V današnji družbi je zaradi potreb trga in iskalcev zaposlitve vseživljenjsko učenje postalo stalnica, s katero se srečujemo na vsakem koraku, v službi, v prostem času, v medijih itd. Vseživljenjsko učenje je samomotivirana in prostovoljna izobraževalna dejavnost, lahko iz osebnih ali pa iz poklicnih razlogov, je zelo širok pojem, saj pokriva tako formalne kot neformalne oblike učenja.

Ker je z vidika družbe ključno, da se udeležencem izobraževanj ponujajo programi, ki služijo potrebam delodajalcev in zaposlenih, je potrebno, da strokovni delavci in izobraževalci odraslih svoje znanje izpopolnjujejo in imajo na prvem mestu sami željo po novem znanju in izmenjavi le-tega, saj le tako lahko izvajajo kvalitetno izobraževanje.

## Literatura

- Cencič, M. (2004). Poklicno učenje učiteljev – sestavi del vseživljenjskega učenja. *Sodobna pedagogika*, 55 (posebna izdaja).
- Evropska komisija (2012). *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. Communication from the commission to the European Parliament, the council, the european economic and social Committee and the committee of the regions. Pridobljeno 19. 12. 2019 na: [http://www.cedefop.europa.eu/files/com669\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/com669_en.pdf).
- Krek, J. (2011). *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji 2011*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Pravilnik o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2004). Uradni list RS. Št. 64/2004, 83/2005, 27/2007, 123/2008, 42/2009, 33/20017.
- Statistični urad Republike Slovenije (2019). Število in sestava prebivalstva. Aktualni podatki. Dostopno 19. 12. 2019 na: <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/17/104>.