

VLOGA STROKOVNEGA IZOBRAŽEVANJA IN MREŽENJA PRI RAZVOJU DAVČNIH STROKOVNJAKOV: PRIMER DIZI

ČRTOMIR RASPOR JOSIPOVIČ, MIHA MARIČ

Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija
crtomir.raspor@student.um.si, miha.maric@um.si

Stalno strokovno izpopolnjevanje v reguliranih poklicih pogosto deluje kot formalna obveznost z minimalnim dejanskim razvojnim učinkom. Poglavlje obravnava vlogo Davčno izobraževalnega inštituta (DIZI) v okviru Skupine Simič & partnerji, d. o. o., kot specializiranega ponudnika izobraževanj za davčne strokovnjake v Sloveniji. Z mešano metodologijo smo proučili pet dimenzij delovanja DIZI: razvoj praktičnih kompetenc, oblikovanje profesionalne identitete, krepitev skupnostne pripadnosti, nastajanje trajnih strokovnih povezav ter vrednost izobraževalnih storitev. Ugotovili smo, da udeleženci DIZI zaznavajo kot vsebinsko kakovostnega in aktualnega ponudnika, hkrati pa kot strokovno skupnost, ki naslavlja potrebe strokovnjakov v mikro in malih organizacijah. Odločitev za vračanje k DIZI ni primarno pogojena z regulatornimi zahtevami, ki so bile med vsemi izmerjenimi dejavniki ocenjene najnižje, temveč s kakovostjo predavateljev, aktualnostjo vsebin in občutkom povezanosti. Skupno bi 96,3 % anketirancev DIZI priporočilo drugim v stroki. Rezultati kažejo, da ponudniki stalnega strokovnega izpopolnjevanja ustvarjajo največjo razvojno vrednost takrat, ko izobraževanje, povezovanje in oblikovanje strokovne identitete delujejo kot enoten proces.

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.fov.6.2026.7](https://doi.org/10.18690/um.fov.6.2026.7)

ISBN
978-961-299-175-3

Ključne besede:
stalno strokovno
izpopolnjevanje (CPE),
davčni strokovnjaki,
mreženje,
profesionalna identiteta,
DIZI

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.fov.6.2026.7](https://doi.org/10.18690/um.fov.6.2026.7)

ISBN
978-961-299-175-3

THE ROLE OF PROFESSIONAL EDUCATION AND NETWORKING IN THE DEVELOPMENT OF TAX PROFESSIONALS: THE CASE OF DIZI

ČRTOMIR RASPOR JOSIPOVIČ, MIHA MARIČ

University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia
crtomir.raspor@student.um.si, miha.maric@um.si

Keywords:

continuing professional
education (CPE),
tax professionals,
networking,
professional identity,
DIZI

Continuing professional education (CPE) in regulated professions often functions as a formal compliance requirement with minimal actual developmental impact. This chapter examines the role of the Tax Education Institute (DIZI), a specialized provider of professional training within the Simič & Partners Group, serving tax professionals in Slovenia. Using a mixed-methods approach we examined five dimensions of DIZI's operation: practical competence development, professional identity formation, sense of community belonging, formation of lasting professional connections, and the value of educational support services. The findings indicate that participants perceive DIZI not only as a content-rich and up-to-date provider, but also as a professional community that addresses the needs of practitioners working in micro and small organizations. The decision to return to DIZI is not primarily driven by regulatory requirements, which received the lowest scores among all measured factors, but by the quality of instructors, relevance of content, and sense of belonging. In total, 96.3% of survey respondents would recommend DIZI to others in the field. The results suggest that CPE providers generate the greatest developmental value when education, community building, and professional identity formation operate as a unified rather than purely content-driven process.



University of Maribor Press

1 Uvod

Strokovno izobraževanje odraslih je pogosto razumljeno kot prenos znanja od strokovnjaka k udeležencu, ki pridobljeno vsebino nato prenese v prakso. Ta model je konceptualno preprost, vendar empirično neustrezen. Sistematični pregledi pedagoških praks kažejo, da so mehanizmi razvoja kompetenc bistveno kompleksnejši ter odvisni od formata, organizacije in kakovosti interakcij (Lim et al., 2026). Enako pomembno kot vsebina je, ali posameznik verjame, da znanje zmore uporabiti, in ali bo do prenosa v prakso sploh prišlo (Bandura, 2001). Mreženje, ki nastaja prek organiziranih srečanj in izobraževalnih dejavnosti, ni stranski produkt tega procesa, temveč eden njegovih strukturnih izidov (Hoang in Antoncic, 2003).

Ta kompleksnost postane še izrazitejša v reguliranih poklicih, kjer stalno strokovno izpopolnjevanje ni le razvojna priložnost, temveč formalna zahteva. Davčni strokovnjaki se soočajo z okoljem, v katerem zakonodajne spremembe nastopajo pogostejše, kot jih je mogoče obvladovati individualno. Rashida in Bariham (2025) pa ugotavljata, da najpomembnejša ovira ni vsebina programov, temveč odsotnost strukturiranega prenosa znanja v prakso.

Kljub obsežni literaturi o stalnem strokovnem izpopolnjevanju ostaja ena razsežnost tega področja razmeroma slabo raziskana: kako zasebni specializirani ponudniki izobraževanj ustvarjajo razvojno vrednost za izkušene strokovnjake v reguliranih poklicih, katerih ciljna populacija je ozko definirana in strokovno zrela. Večina empiričnih dokazov o stalnem strokovnem izpopolnjevanju (ang. "*continuing professional education*", CPE) izhaja iz pedagoških kontekstov z mlajšimi ali manj izkušenimi skupinami udeležencev. Sistematični pregledi hkrati kažejo, da organizacije prenos znanja pogosto merijo zgolj prek samoporočanja udeležencev in ne z objektivnimi merili, kar dejanski obseg razvojnega učinka sistematično precenjuje (O'Neill, 2025).

V tem primeru izobraževalno okolje opravlja še eno funkcijo, ki je v literaturi pogosto spregledana: oblikuje, kako strokovnjak razume svojo poklicno vlogo. Nevalainen et al. (2025) pokažejo, da programi aktivno rekonstruirajo, kako udeleženci interpretirajo svojo strokovno preteklost in si zamišljajo prihodnost. Ko tovrstno okolje hkrati združuje izkušene praktike kot predavatelje in strokovno skupnost kot kontekst, mreženje nastaja kot strukturirani izid, ki prinaša učenje,

povezovanje in identitetno podporo (Klyver et al., 2025; Hoang in Antoncic, 2003). Prav to razmerje zaznamuje delovanje Davčno izobraževalnega inštituta (DIZI) v okviru Skupine Simič & partnerji, d. o. o.

Poglavje to razmerje preučuje prek mešane metodologije, ki združuje spletno anketo med udeleženci DIZI in dva polstrukturirana intervjuja z ustanoviteljem Ivanom Simičem ter vodjo skupnosti DIZI Petro Zidar. Analiza je strukturirana okoli petih dimenzij delovanja: razvoja praktičnih kompetenc, oblikovanja profesionalne identitete, skupnostne pripadnosti, nastajanja strokovnih povezav in vrednosti spremljevalnih storitev. Skupaj tvorijo okvir, prek katerega je mogoče oceniti, ali CPE v ozko definirani regulirani stroki dejansko presega vlogo formalnega izpolnjevanja obveznosti.

2 Pregled literature

2.1 Celovito strokovno izobraževanje: od vsebine k procesu

Pasivni modeli strokovnega izobraževanja, ki temeljijo na predavanju in enosmernem posredovanju vsebine, ne razvijajo kompetenc v zadostni meri. Odločilni dejavnik ni le to, kaj se poučuje, ampak kako je izobraževalni proces organiziran in voden (Lim et al., 2026; Nizamis et al., 2026). Kot odziv na to omejitev so se uveljavili pristopi, ki strokovno izobraževanje razumejo kot aktiven in v prakso usmerjen razvojni proces.

2.1.1 Izobraževanje kot večplasten razvojni proces

Kompetence so produkt strukturiranega procesa, v katerem ima ključno vlogo pedagoško vodenje. Lim et al. (2026) v sistematičnem pregledu 138 študij identificirajo izkustveno učenje, gostujoče predavatelje in industrijsko partnerstvo kot tri najpogostejše dokumentirane pedagoške mehanizme razvoja kompetenc. Skupna lastnost teh mehanizmov je, da udeleženca postavljajo v situacijo, v kateri mora znanje uporabiti, se soočiti z zunanjimi dejavniki in reflektirati svoje delovanje (Lim et al., 2026). Ta vzorec je dosleden ne glede na disciplinarni kontekst ali raven izobraževanja. Rashida in Bariham (2025) v empirični analizi programov stalnega strokovnega razvoja (ang. "Continuing Professional Development", CPD) pokažejo, da dobro zasnovane izobraževalne aktivnosti pozitivno vplivajo na poučevanje,

kompetence in strokovno delovanje udeležencev, med najpomembnejšimi ovirami za izkoriščanje teh učinkov pa identificirajo prav pomanjkanje prenosa v prakso in nezadostno usklajenost vsebin z dejanskimi razvojnimi potrebami.

Formativna kritična analiza CPE v računovodski stroki je ugotovila, da pristopi, osredotočeni izključno na tehnično posodabljanje znanja, ne razvijejo reflektivnih sposobnosti, ki so za profesionalno presojo nujne, ter da je razlika med »izobraževanjem« in »usposabljanjem« v praksi pogosto premalo upoštevana (Paisey in Paisey, 1996). Primerjalna analiza politik CPD pri dvanajstih profesionalnih telesih v isti stroki je to kritiko poglobila: napetost med profesionalno odgovornostjo in delodajalsko logiko je strukturni problem sodobnih sistemov CPE, ki v luči javnega interesa postane problematičen takrat, ko CPD sledi zahtevam vloge namesto zahtevam poklica (Paisey in Paisey, 2020).

2.1.2 Organizacija izobraževalnih modulov in strokovnih dogodkov

Izobraževalni program, sestavljen iz posameznih nepovezanih sklopov ali predavanj, je organizacijsko bistveno drugačen od tistega, ki te sklope poveže v povezano razvojno pot. Razlika ni le pedagoška, ampak strukturna: zaporedje nepovezanih srečanj ne ustvarja postopnega grajenja učnega konteksta, v katerem bi se kompetence in strokovna orientacija razvijale usklajeno (Nizamis et al., 2026). Antošová et al. (2014) v analizi slovaške davčne šole pokažejo, da je CPE zaposlenih v davčni stroki strukturno drugačno od izobraževanja v splošnih poklicih: zahteva hitro prilagajanje na zakonodajne spremembe, vključevanje internih predavateljev z visoko strokovno ravno in kombinirani pristop med centralnim in regionalnim izvajanjem, pri čemer do 90 % izobraževalnih aktivnosti opravljajo notranji predavatelji z neposredno praktično izkušnjo.

Organizacija strokovnih izobraževalnih programov pogosto vključuje strokovnjake iz prakse kot predavatelje ter mentorje. Lim et al. (2026) pokažejo, da gostujoči predavatelji in industrijsko partnerstvo niso zgolj vsebinska obogatitev, ampak pedagoški obliki s specifično funkcijo: prinašata udeležence v stik z realnimi strokovnimi konteksti, ki jih akademski predavatelji ne morejo posredovati na enak način. Prek teh stikov udeleženci pridobivajo vpogled v to, kako strokovna skupnost deluje v praksi (Lim et al., 2026).

Nizamis et al. (2026) ta vpogled dopolnijo z empiričnim dokazom, da zunanji partner pridobiva vrednost tako iz končnega izdelka kot tudi iz samega procesa: z udeležbo v izobraževanju je partner izostril razumevanje lastnih organizacijskih izzivov in prejel usmerjena priporočila, ki jih sam ne bi oblikoval. Nevalainen et al. (2025) pokažejo, da izobraževalni programi v organizacijskem kontekstu niso nevtralni pedagoški mehanizmi. Longitudinalna analiza finskih primerov iz sedemdesetih in osemdesetih let razkrije, da so bile vsebina, struktura in sestava programov oblikovane z namenom vplivanja na razumevanje strokovne preteklosti in prihodnosti udeležencev.

Izobraževalni programi so udeležencem pomagali na novo ovrednotiti obstoječe prakse in si zamisliti drugačno poklicno pot. Ta učinek so dosegli prek organiziranih srečanj, ne prek individualnega učenja (Nevalainen et al., 2025). Dizajn programa znanja ne le posreduje, temveč ga aktivno sooblikuje prek strokovne orientacije udeležencev, kar ima neposredne posledice za razumevanje, zakaj je organizacijska kakovost izobraževalnih sklopov temeljna za njihov razvojni učinek (Nevalainen et al., 2025; Nizamis et al., 2026).

2.2 Strokovna podpora, mentorstvo in prenos znanja v prakso

Izobraževalni format in organizacija modulov oziroma sklopov določata pogoje za razvoj, a sama ne zagotavljata, da se znanje dejansko prenese v prakso. Za to sta potrebna strukturirana strokovna podpora in mentorstvo. Naslednja podpoglavja obravnavajo najprej podporo kot sistemsko funkcijo izobraževalnih okolij, nato pa konkretne načine prenosa znanja v prakso.

2.2.1 Strokovna podpora kot mehanizem razvoja

Mentorstvo in strokovna podpora sta v literaturi pogosto obravnavana kot koristna dodatek k učnemu načrtu, ne pa kot sistemski sestavini izobraževalnega procesa. Empirični dokazi to razumevanje korigirajo. Pinelli et al. (2025) pokažejo, da zasnova podpornega okolja, torej to, kdo je vključen kot mentor ali sogovornik, kako so organizirane interakcije in kakšni so pričakovani rezultati, neposredno določa, katere kompetence se razvijejo. Analiza pospeševalnika Y Combinator dokumentira, da je program paradoksalnih zahtev namerno vgrajen v samo zasnovo in pri udeležencih razvija zmožnost sočasnega delovanja v nasprotujočih si pogojih (Pinelli et al., 2025).

To je primer, v katerem oblika podpore ni bila prilagojena obstoječim zmožnostim udeležencev, ampak je aktivno razvijala nove. Empirično potrditev tega vzorca ponujajo Rashida in Bariham (2025), ki v analizi programov CPD v tehničnem visokem šolstvu pokažejo, da mentorstvo in strokovna podpora sodita med najučinkovitejše, a pogosto premalo dostopne razvojne mehanizme; največ razvojnega učinka nastane, ko je mentorstvo usklajeno z neposredno vsebinsko relevantnostjo za udeležencevo delovno okolje.

2.2.2 Prenos znanja in kompetenc v prakso

Gottlieb et al. (2026) v analizi izobraževalnega okolja z zunanjim partnerjem pokažejo, da je refleksija – in ne zgolj izpostavljenost izkušnji – tista, ki prenos znanja naredi trajen. Udeleženci so poročali, da je projektno delo z industrijskim partnerjem pri njih sprožilo premišljanje o lastnih kompetencah, slabostih in pripravljenosti za vstop v poklicno okolje, kar avtorji interpretirajo kot znak oblikovanja profesionalne identitetne (Gottlieb et al., 2026). Refleksija torej ni le pedagoška tehnika, ampak mehanizem, ki pretvori izkušnjo v trajno strokovno zmožnost.

Bucior in Jaworska (2025) v vsebinsko specifični analizi stroškov digitalizacije davčnega računovodstva pri malih poljskih podjetjih pokažejo, da je kompetenčni razvoj zaposlenih ena od treh prevladujočih strokovnih komponent poleg licenčnih pogodb za programsko opremo in vzdrževanja IT infrastrukture. Podjetja so hkrati prepoznala, da je okrepitev kompetenc zaposlenih na področju digitalnega poročanja ena od redkih oprijemljivih koristi tega sicer obremenjujočega procesa (Bucior in Jaworska, 2025). Ugotovitev je neposredno relevantna za okolje DIZI, ki hkrati deluje v davčni stroki in kontekstu strokovnega izobraževanja: kompetenčni razvoj ni le pedagoški cilj, ampak tudi praktična odgovornost organizacij, ki se soočajo z regulatornimi zahtevami.

Jo et al. (2026) v veliki empirični analizi 12.884 revizijskih angažmajev na korejskem trgu pokažejo, da povečanje ur CPE statistično značilno izboljša kakovost revizije, pri čemer je učinek bistveno izrazitejši pri manjših, nespecializiranih revizijskih podjetjih, ki nimajo dostopa do neformalnih mehanizmov prenosa znanja, ki jih zagotavljajo velika podjetja; za ta segment trga formalni CPE deluje kot funkcionalni nadomestek organizacijskega mentorstva in internega deljenja znanja.

Januszewski in Pietrysiak (2025) beležita primerljive ugotovitve med zaposlenimi v malih računovodskih podjetjih na Poljskem: udeleženci CPE digitalizacije ne zaznavajo primarno kot grožnjo zaposlitvi, temveč kot gonilko potrebe po kontinuiranem izobraževanju, pri čemer je med vsemi izmerjenimi dimenzijami vpliv digitalne transformacije na potrebo po pridobivanju novega znanja dosegel eno od najvišjih povprečnih ocen (3,77 na 5-stopenjski lestvici). O'Neill (2025) v sistematičnem pregledu 31 empiričnih študij ugotavlja, da večina organizacij transfer meri prek samoporočanja udeležencev in ne z objektivnimi merili, kar precenjuje dejanski obseg prenosa, Rashida in Bariham (2025) pa k temu dodajata, da je »lack of transfer of learning« med najpomembnejšimi izzivi CPD v praksi in ga regulirani poklici pogosto strukturno ne naslovijo. Oba vira imata neposredno težo za razumevanje DIZI, saj kažeta, da prenos znanja v prakso ni samoumeven izid izobraževanja, zlasti v okolju intenzivnih regulatornih in digitalnih sprememb.

2.3 Razvoj praktičnih kompetenc in profesionalne identitete

Izobraževalni formati in podporne oblike, obravnavane v prejšnjih dveh podpoglavjih, so pogoji za razvoj, ne pa samodejni povzročitelji. Kar se dejansko razvije, so praktične kompetence in profesionalna identiteta, pri čemer oba nastajata prek specifičnih psiholoških in socialnih mehanizmov ter ne le preko izobraževalne izkušnje. Naslednji podpoglavji obravnavata najprej mehanizme kompetenčnega razvoja, nato pa procese oblikovanja profesionalne identitete.

2.3.1 Kompetence kot rezultat izobraževalnega procesa

Osrednji psihološki mehanizem, prek katerega izobraževalne izkušnje vplivajo na dejansko strokovno delovanje, je samoučinkovitost. Bandura (2001) v temeljnem prispevku o socialno-kognitivni teoriji pokaže, da prepričanje o lastni zmožnosti za doseganje določenih rezultatov določa, koliko truda bo posameznik vložil, kako dolgo bo vztrajal ob ovirah in ali bo sploh pristopil k zahtevnim nalogam. Samoučinkovitost ni statična lastnost, ampak dinamična ocena, ki se oblikuje preko pridobivanja izkušenj in posrednega učenja z opazovanjem (Bandura, 2001). Razvoj kompetenc je v izobraževalnih okoljih tako neposredno odvisen od tega, ali program sistematično ustvarja izkušnje, v katerih udeleženci doživijo uspešno obvladovanje realnih strokovnih izzivov.

Teorija samodoločanja (ang. "*self-determination theory*") razlikuje med notranjo motivacijo, ki izhaja iz inherentnega interesa za dejavnost, in zunanjimi regulacijami, ki vključujejo zunanje pritiske in nagrade; pri čemer je notranja motivacija konsistentno povezana z višjo kakovostjo učenja, vztrajnostjo in splošnim psihološkim blagostanjem (Ryan in Deci, 2020). Programi za odrasle, ki udeležencem zagotavljajo avtonomijo pri izbiri vsebin, kompetentnostne izkušnje in občutek skupnostne povezanosti, delujejo na osnovi psiholoških mehanizmov, ki so empirično napovedni za kakovost profesionalnega razvoja.

Empirično potrditev Bandurove teorije samoučinkovitosti v kontekstu strokovnega razvoja odraslih zagotavlja Pinelli et al. (2025), ki pokažejo, da so udeleženci programov, ki sistematično ustvarjajo izkušnje uspešnega obvladovanja zahtevnih situacij, razvili prilagodljivo strokovno presojo in povečano zaupanje v lastne odločitve. Komplementarno perspektivo ponuja Tomo (2023), ki v analizi skupnosti italijanskih računovodij pokaže, da samoučinkovitost ni le pedagoška spremenljivka, temveč tudi kolektivni fenomen: ko zunanja okolja sistematično spodjedajo profesionalni ugled in poklic razvrednotijo, pride do kolektivne krize profesionalne identitete, ki napoveduje namero po zapustitvi poklica (Tomo, 2023).

Ta ugotovitev je za kontekst DIZI neposredno relevantna: izobraževalno okolje, ki ohranja ugled stroke in predavatelje pozicionira kot visoko kompetentne, deluje kot zaščitni dejavnik pred tovrstno erozijo, hkrati pa program, v katerem predavatelji z dolgoletno prakso obravnavajo realne primere in pri tem ostajajo dostopni za vprašanja, ustvarja prav tiste izkušnje obvladanja kompetenc, ki po Banduri (2001) gradijo samoučinkovitost.

2.3.2 Oblikovanje profesionalne identitete

Razvoj kompetenc je le ena od ravni, na kateri izobraževalno okolje vpliva na posameznika. Vzporedno poteka proces oblikovanja profesionalne identitete: postopno prevzemanje strokovne vloge, jezika, standardov in občutka pripadnosti določenemu področju. Ta proces ni ločen od kompetenčnega razvoja, temveč se z njim prepleta: posameznik, ki razvija kompetence, hkrati gradi razumevanje tega, kdo je in kam spada v strokovni skupnosti.

Nevalainen et al. (2025) pokažejo, da izobraževalni programi aktivno oblikujejo, kako udeleženci razumejo svojo strokovno preteklost in prihodnost, ne le tega, kar znajo. V obeh analiziranih finskih primerih so programi sistematično konstruirali negativno podobo obstoječih praks in stigmatizirali pretekle razvojne poti, s čimer so pri udeležencih vzbudili potrebo po premiku in jim hkrati ponudili vizijo alternativne strokovne poti (Nevalainen et al., 2025). Izobraževanje ne sporoča le vsebine, temveč rekonstruira, kako udeleženci interpretirajo lastno strokovno zgodovino in kaj razumejo kot legitimno prihodnost. Identitetni učinek izobraževanja je torej vsaj delno produkt namerne zasnove programa (Nevalainen et al., 2025).

Gottlieb et al. (2026) ta uvid dopolnijo z empiričnim primerom na ravni posameznikove izkušnje. Udeleženci projekta so v odprtih odgovorih opisali, da so prek projektnega dela začeli razmišljati o lastnih kompetencah, slabostih in pripravljenosti za vstop v poklicno okolje na nov način. Refleksija je bila tisti mehanizem, ki je pretvoril izkušnjo z industrijskim partnerjem v spremembo samopojmovanja (Gottlieb et al., 2026). Brez refleksije bi izkušnja ostala le na ravni opravljene naloge. Lim et al. (2026) v tem okviru pokažejo, da industrijsko partnerstvo in gostujoči predavatelji opravljajo identitetno funkcijo, ki presega vsebinski prispevek: udeleženci prek stika s strokovnjaki iz prakse dobijo vpogled v to, kako strokovna skupnost deluje, in se prek tega stika postopoma začnejo razumeti kot del te skupnosti.

Pinelli et al. (2025) v analizi pospeševalnika Y Combinator pokažejo, da je posredno učenje z opazovanjem mentorjev, alumnov in vrstniških podjetij eden od primarnih mehanizmov, prek katerih udeleženci razvijejo strokovno identiteto. Opazovanje izkušenih strokovnjakov iz prakse v delovanju jim ponudi konkretne modele tega, kako strokovnjak ravna v negotovih situacijah, kar je znanje, ki ga predavanja ne morejo posredovati (Pinelli et al., 2025). O'Neill (2025) posredno potrjuje to specifičnost reguliranih poklicev: med 31 analiziranimi empiričnimi študijami transferja učenja v delovnih okoljih prevladujejo visoko regulirani sektorji – zdravstvo, telekomunikacije, bančništvo – natanko tisti, v katerih je vzdrževanje strokovne identitete hkrati regulatorna zahteva in ne le pedagoški cilj.

2.4 Mreženje kot del izobraževalnega procesa in kot razvojni izid

Kompetence in profesionalna identiteta, ki nastajajo v izobraževalnem procesu, se ne realizirajo v izolaciji. Posameznik vstopa v strokovno skupnost prek omrežja odnosov, ki mu zagotavljajo dostop do informacij, legitimnosti in strokovne orientacije. Mreženje v kontekstu strokovnega izobraževanja ni neformalna aktivnost ob robu programa, ampak strukturiran proces, ki je hkrati del izobraževalnega procesa in eden njegovih ključnih razvojnih izidov. Ta sklop najprej vzpostavi konceptualni okvir za razumevanje strokovnega mreženja, nato pa analizira, kako organizirani izobraževalni dogodki in poizobraževalne aktivnosti sistematično ustvarjajo pogoje za nastajanje novih strokovnih povezav.

2.4.1 Konceptualni okvir strokovnega mreženja

Hoang in Antoncic (2003) v temeljnem pregledu literature o mreženju v podjetništvu pokažeta, da omrežij ni mogoče razumeti kot enotno kategorijo. Predlagata analitično razlikovanje med tremi dimenzijami: vsebino omrežnih stikov, torej kaj prek njih teče, upravljanjem, torej kakovostjo in zaupanjem v odnosih, ter strukturo, torej konfiguracijo celotnega omrežja (Hoang in Antoncic, 2003). Ta okvir je analitično koristen, ker pokaže, da mreženje ni zgolj vprašanje tega, koliko stikov ima posameznik, ampak katero vrsto vrednosti ti stiki posredujejo in kako zanesljivi so kot kanali za prenos znanja ali priložnosti. To razlikovanje je pri strokovnem izobraževanju posebej pomembno: izobraževalni programi ne prinašajo le stikov, ampak specifične vrste omrežnih vsebin, od informacij in povratnih informacij do strokovnih referenc in dostopa do skupnosti (Hoang in Antoncic, 2003).

Klyver et al. (2025) to konceptualno podlago empirično nadgradijo z ugotovitvijo, da so za strokovni razvoj pogosto najrelevantnejši stiki z akterji, s katerimi udeleženec pred srečanjem ni imel nobene povezave. V kvalitativni analizi 31 podjetnikov v Nairobiju pokažejo, da so udeleženci namerno iskali stike z neznanimi akterji bodisi prek načrtovanega mreženja (ang. *"planned outreach"*) bodisi prek proaktivnih strategij, ki so povečale verjetnost naključnih srečanj (Klyver et al., 2025). Med 26 analiziranimi podjetniki jih je 15 uvrstilo vsaj enega neznanega akterja med pet najpomembnejših stikov, ti stiki pa so skupaj sestavljali približno 35 % vseh omrežnih diad (Klyver et al., 2025). Mreženje torej ni zgolj upravljanje obstoječih odnosov, ampak tudi namerno iskanje stikov zunaj kroga poznanih sogovornikov.

Trije ključni izidi mreženja z novimi akterji, ki jih identificirajo Klyver et al. (2025), so učenje, legitimnost in priporočila (ang. "*referral*") ter identitetna podpora. Učenje vključuje konkretne nasvete, praktično znanje in povratne informacije o razvoju; legitimnost in priporočila pomagajo pridobiti dostop do tretjih akterjev in povečati verodostojnost; identitetna podpora vključuje potrditev strokovne poti in gradnjo samozaupanja (Klyver et al., 2025). Finančna podpora je bila v tem vzorcu redke izid novih omreženih stikov. Ta vzorec je relevanten za razumevanje mreženja v izobraževalnih okvirih: dogodki in srečanja, ki jih organizirajo izobraževalni programi, verjetno ne prinašajo neposrednih transakcijskih koristi, ampak učenje, orientacijo in legitimnost, ki so razvojno dragoceni na dolgi rok.

Med omenjenimi izidi je identitetna podpora tista, ki jo je treba razumeti tako v skupnostnem kot tudi individualnem kontekstu. Skupnostna dimenzija mreženja je posebej kritična v poklicih, kjer je profesionalni ugled sistemsko ogrožen. Tomo (2023) pokaže, da so skupnosti prakse, v katerih si strokovnjaki delijo izkušnje soočanja s skupnimi izzivi, eden od redkih mehanizmov, ki vzdržuje profesionalno identiteto in kolektivni občutek vrednosti v razmerah institucionalizirane deprofesionalizacije. Hamilton (2013) v kvalitativni analizi pripovedi pripravnikov računovodje pokaže, da se profesionalna identiteta ne oblikuje primarno v razmerju do profesionalnega telesa, temveč prek izkustvene vključenosti v skupnosti prakse znotraj organizacij, v katerih posamezniki dela. Profesionalna kvalifikacija je funkcionalni mejnik, skupnostna izkušanja pa tisto, kar daje tej kvalifikaciji pomen in vsebino (Hamilton, 2013).

Shatila et al. (2026) v kvantitativni analizi podjetnikov pokažejo, da mreženje pozitivno napoveduje deljenje znanja in inovativnost, oba pa napovedujeta uspešnost (Shatila et al., 2026). Mreženje torej ni le neposredni vir vrednosti, ampak posredni mehanizem, ki prek deljenja znanja in inovacije krepi strokovno delovanje. Pomembna je tudi ugotovitev o negativnem moderacijskem učinku kulturnega okvira: v okoljih z visoko stopnjo hierarhičnosti, konformizmom in odporom do sprememb so bili pozitivni učinki mreženja oslabljeni (Shatila et al., 2026). To je metodološko pomembna korekcija: mreženje ni uniformno koristno, njegov razvojni učinek je pogojen z institucionalnim in kulturnim kontekstom, v katerem poteka.

Amjad (2025) prispeva konceptualno razlikovanje med zavezanimi akterji, ki imajo neposreden interes za razvoj posameznika ali organizacije, in perifernimi akterji, ki vplivajo na ugled, vidnost in sprejetost brez neposredne vpletenosti. Argument je, da je za gradnjo legitimnosti v zgodnjih fazah razvoja mreženje s perifernimi akterji, kot so stranke, regulatorji in mediji, pogosto primarno: šele ko je legitimnost vzpostavljena, postanejo zavezani akterji, kot so investitorji in partnerji, dostopni in relevantni (Amjad, 2025). Za strokovno izobraževanje to pomeni, da imajo izobraževalni dogodki, na katerih udeleženci srečajo širok krog sogovornikov iz stroke, specifično legitimizacijsko funkcijo, ki odpira poti do globlje vključenosti v strokovno skupnost.

2.4.2 Izobraževalni dogodki kot prostori nastajanja strokovnih povezav

Organizirani izobraževalni dogodki, moduli in poizobraževalne strokovne aktivnosti niso le pedagoške oblike, ampak tudi strukturirani konteksti, v katerih mreženje nastaja sistematično. Cherapanukorn et al. (2025) to pokažejo na ravni sistemskih priorit: v prioritizaciji ključnih kazalnikov uspešnosti tajskih poslovnih inkubatorjev je razširitev poslovnih mrež udeležencev dosegla najvišjo uvrstitev med vsemi merjenimi dimenzijami, pred tehnološkim prenosom in inovacijsko podporo (Cherapanukorn et al., 2025). Avtorji to interpretirajo kot dokaz, da vrednost podpornih okolij ni omejena na neposredne vsebinske ali finančne prispevke, ampak se uresničuje prek ekosistemskega učinka, ki ga prinaša mreženje (Cherapanukorn et al., 2025). Mreženje ni periferni bonus programa, ampak njegova osrednja funkcija.

Klyver et al. (2025) dokumentirajo, da udeleženci na izobraževalnih in strokovnih srečanjih namerno iščejo stike z neznanimi akterji, ker predpostavljajo, da takšni stiki odpirajo nepredvidene možnosti. To je ravno kontekst, ki ga ustvarjajo dobro organizirani izobraževalni dogodki: zbiranje strokovnjakov iz različnih organizacij in ravni izkušenj v skupnem prostoru povečuje verjetnost, da bo udeleženec naletel na stik, ki ga ne bi mogel načrtovati vnaprej, a ki bo razvojno relevanten (Klyver et al., 2025).

Hoang in Antoncic (2003) k temu dodajo, da stiki, vzpostavljeni prek skupnih dejavnosti in srečanj, pogosto prinašajo raznoliko vsebino, torej različne tipe informacij in priložnosti, kar je za razvoj kompetenc in strokovne orientacije vrednejše od podvojenih stikov znotraj že obstoječega omrežja. Hess et al. (2025)

mreženje umestijo v širšo ekosistemsko perspektivo, saj programi, ki obravnavajo mreženje kot izolirano funkcijo, izgubijo ključni del njegove vrednosti. Mreženje je najučinkovitejše, ko je del povezanega podpornega sistema, v katerem se izobraževanje, mentorstvo in dostop do skupnosti medsebojno krepijo (Hess et al., 2025).

Mreženje v okviru strokovnega izobraževanja ni sekundarni pojav, ampak sestavni del razvojnega procesa. Izobraževalne oblike, obravnavane v prvem poglavju, ustvarjajo pogoje za stik; podporni mehanizmi iz drugega poglavja zagotavljajo kakovostne interakcije; kompetence in profesionalna identiteta iz tretjega poglavja dajejo udeležencu osnovo, prek katere mreženje postane smiselno in produktivno.

Mreženje samo pa ni le izid tega procesa, ampak mehanizem, ki posameznika vključuje v strokovno skupnost in mu odpira poti do nadaljnjega strokovnega razvoja, ki presega meje posameznega izobraževalnega programa. V tem okviru DIZI ni le organizator izobraževalnih sklopov, ampak institucionalni akter, ki sistematično ustvarja pogoje za vse štiri ravni tega razvojnega sistema: strukturirane izobraževalne oblike, strokovno podporo, kompetenčni razvoj in mreženje kot vstop v strokovno skupnost.

3 Raziskava

Strokovno izobraževanje odraslih ni le pedagoški proces, ampak sistemska funkcija, ki zagotavlja, da strokovnjaki sledijo zakonodajnim spremembam, ohranjajo kompetentnost in ostajajo vključeni v strokovno skupnost. V slovenskem davčnem prostoru to funkcijo v veliki meri opravlja DIZI, zasebni ponudnik strokovnega izobraževanja, ki deluje v okviru Skupine Simič & partnerji, d. o. o., in je tesno povezan z Davčno svetovalno zbornico Slovenije (DSZS). DIZI letno organizira več deset izobraževalnih dogodkov v različnih formatih, od mesečnih hibridnih srečanj in večdnevni kongresov do specializirane Davčne akademije Ivana Simiča, ki je namenjena poglobljenemu strokovnemu razvoju in pridobitvi davčne licence.

3.1 Opis problema in izhodišče raziskave

Pregled literature je pokazal, da so mehanizmi, prek katerih izobraževanje razvija kompetence, oblikuje profesionalno identiteto in spodbuja mreženje, dobro dokumentirani v splošnih pedagoških in organizacijskih kontekstih. Manj raziskano pa ostaja, kako ti mehanizmi delujejo v okolju zasebnih ponudnikov izobraževanj in CPE, katerega ciljna populacija je ozko definirana, regulirana in strokovno izkušena. Davčni strokovnjaki in računovodje, ki se udeležujejo usposabljanj DIZI, ne gradijo prvih temeljev svojih kompetenc, temveč svoje spretnosti vzdržujejo in posodablajo.

Specifičnost populacije in institucije (DIZI) zagotavlja osnovo za empirično fazo te raziskave. Ta študija si prizadeva neposredno preučiti izkušnje udeležencev usposabljanj DIZI pri razvoju njihovih kompetenc, na kakšne načine izobraževalni programi oblikujejo poklicno identiteto, kako dolgoročne poklicne vezi ustvarjajo različni programi in formati ter kako podporne storitve olajšujejo nadaljnje poklicno izobraževanje med moduli.

3.2 Raziskovalna vprašanja

Študija je bila empirično zasnovana okoli petih raziskovalnih vprašanj, izpeljanih iz pregleda literature in empiričnega konteksta DIZI. Ker raziskava združuje kvantitativni del s kvalitativno tematsko analizo, je odprti pristop z raziskovalnimi vprašanji metodološko ustrežnejši od hipotez, ki predpostavljajo vnaprej določeno smer in moč odnosa med spremenljivkami. Raziskava je obravnavala naslednja raziskovalna vprašanja:

- *RV1: Kako DIZI prek izbora predavateljev iz prakse, oblikovanja tem in strukturiranja izobraževalnih modulov razvija praktične kompetence davčnih strokovnjakov?*

Prvo raziskovalno vprašanje izhaja iz ugotovitve literature, da kompetence ne nastajajo samodejno z izpostavljenostjo vsebini, ampak so odvisne od formata, pedagoškega vodenja in kakovosti interakcij med udeleženci in predavatelji (Lim et al., 2026; Nizamis et al., 2026). Na podlagi empiričnega dejstva, da DIZI med predavatelje sistematično vključuje strokovnjake iz prakse, je smiselno raziskati, kako udeleženci dojemajo ta prispevek.

- *RV2: Kako udeležba v izobraževalnih programih DIZI prispeva k oblikovanju profesionalne identitete udeležencev kot davčnih strokovnjakov?*

Izobraževalno okolje je odgovorno tudi za to, kako udeleženci dojemajo svojo poklicno vlogo in položaj, ki si ga določijo v poklicni skupnosti (Nevalainen et al., 2025; Gottlieb et al., 2026). Za DIZI, ki že desetletja deluje kot osrednje izobraževalno središče slovenskega davčnega prostora, je ta identitetni vpliv še posebej relevanten.

- *RV3: Kako izobraževalni programi DIZI, vključno z Davčno akademijo Ivana Simiča, pri udeležencih krepijo občutek pripadnosti skupnosti slovenskih davčnih strokovnjakov?*

Tretje raziskovalno vprašanje se osredotoča na pripadnost skupnosti in ne na identiteto posameznika, ki jo naslavlja že drugo raziskovalno vprašanje. Mreženje in pripadnost skupnosti sta v literaturi prepoznana kot strukturna izida dobro organiziranih izobraževalnih programov (Hess et al., 2025), pri čemer Davčna akademija Ivana Simiča z daljšim tečajnim formatom in poglobljenimi vsebinami predstavlja drugačen kontekst kot mesečna hibridna srečanja.

- *RV4: Kako različni formati dogodkov DIZI (mesečna srečanja, večdnevni kongresi, posveti, Davčna akademija Ivana Simiča) omogočajo nastajanje trajnih strokovnih povezav med udeleženci?*

Hoang in Antoncic (2003) ter Klyver et al. (2025) poudarjajo, da imajo različne vrste stikov v mreži različne funkcije. Na primeru DIZI so to različni formati, ki ponujajo tudi različne pogoje za vzpostavitev stikov in poslovnih povezav.

- *RV5: Kako spremljajoče storitve DIZI podpirajo stalno strokovno izpopolnjevanje udeležencev onkraj posameznih izobraževanj?*

Peto raziskovalno vprašanje se navezuje na dodatno vrednost, ki jo ponudnik izobraževanja ustvarja zunaj samih izobraževalnih dogodkov. E-novice, arhiv gradiv, revija Denar in druge spremljajoče storitve DIZI so potencialni mehanizmi CPE.

3.3 Metodološki pristop

Raziskovalni pristop te študije primera je bil zasnovan tako, da združuje kvantitativne in kvalitativne metode. Raziskovalna vprašanja zahtevajo tako numerično sliko zaznavanj in stališč večjega vzorca udeležencev kot poglobljeno razumevanje procesov in izkušenj, ki jih statistični podatki ne morejo zajeti v celoti. Oba pristopa se vsebinsko dopolnjujeta s tem, da anketa zagotovi vpogled v doživljanje izobraževalnih programov pri širšem krogu udeležencev, intervjuja pa omogočita interni vpogled z vidika predstavnikov institucije.

3.3.1 Kvantitativni del: spletna anketa

Anketiranje je bilo izvedeno prek spleta na platformi 1KA (1ka.si). Posamezniki iz baze kontaktov DIZI so bili povabljeni k sodelovanju kot bivši in sedanji udeleženci dogodkov DIZI. Anketiranje je bilo anonimno, vsi anketiranci pa so bili pred začetkom izpolnjevanja pisno obveščeni o namenu raziskave. Predviden čas izpolnjevanja ankete je bil približno 10 minut. Skupno smo zbrali 56 anket, s tem da je anketo v celoti končalo 27 anketirancev. Ciljna populacija je vključevala vse relevantne poklice v našem vzorcu (licencirani in nelicencirani davčni svetovalci, računovodje, revizorji, davčni pravniki in finančniki). Ker je bila obravnavana populacija relativno majhna in visoko specializirana skupina, je to upravičevalo izbiro vzorčenja preko kontaktne baze udeležencev DIZI.

Vprašalnik je imel pet tematskih področij. Sklop A je zajel opis vzorca; anketiranci so bili razvrščeni po poklicnih vlogah, poklicnih izkušnjah in intenzivnosti sodelovanja v DIZI. Sklop B je v povezavi z RV1 zbral informacije o vsebinah, predavateljih in pridobivanju kompetenc. Sklop C se je osredotočil na odgovore anketirancev o občutku pripadnosti skupnosti v povezavi z RV2 in RV3. Sklop D je zajel vprašanja o mreženju in trajnih poklicnih odnosih v povezavi z RV4. Sklop E je vseboval zaključni del, v katerem so anketiranci odgovarjali na vprašanja o podpornih storitvah in splošni priporočljivosti DIZI v povezavi z RV5 ter splošni oceni DIZI. Vprašanja v vprašalniku so bila kombinacija zaprtih vprašanj z Likertovo lestvico, vprašanj z več možnimi odgovori in vprašanj s prostorom za krajše in daljše odgovore.

3.3.2 Kvalitativni del: polstrukturirani intervjuji

Kvalitativni del je vključeval dva polstrukturirana intervjuja s ključnima predstavnikoma DIZI: intervju z Ivanom Simičem, ustanoviteljem DIZI, nekdanjim generalnim direktorjem Davčne uprave Republike Slovenije (DURS) in predsednikom DSZS. Intervju je bil usmerjen v strateški položaj DIZI, vsebinsko arhitekturo izobraževalnih programov, vlogo Davčne akademije, razlikovanje od konkurenčnih ponudnikov in vizijo nadaljnjega razvoja. Intervju s Petro Zidar, vodjo dogodkov in skupnosti DIZI, je pokrival operativni in vsebinski vidik: organizacijo dogodkov, odnos s člani in mehanizme CPE. Predvideno trajanje vsakega intervjuja je bilo med 30 in 45 minut. Oba intervjuvanca sta bila vnaprej seznanjena z namenom in okvirjem raziskave. Zbrano gradivo je bilo analizirano s tematsko analizo, strukturirano po petih raziskovalnih vprašanjih. Odgovori so bili kodirani in razvrščeni v tematske sklope, ki so neposredno ustrezali posameznim RV, kar je omogočilo primerjavo med perspektivo vodstva in rezultati anketnega dela raziskave.

3.4 Rezultati ankete

3.4.1 Sestava vzorca in stopnja udeležbe

Anketiranje, izvedeno prek platforme 1KA (1ka.si), je v veljavni vzorec zajelo 56 anketirancev, ki so sodelovanje začeli, in 27 odzivnikov, ki so vprašalnik zaključili v celoti, kar pomeni približno polovično stopnjo celotno izpolnjenih anket. Velikost veljavnih odgovorov se je med sklopi postopoma zmanjševala: sklopi o stopnji udeležbe, formatih in članstvu temeljijo na 43 veljavnih odgovorih, sklopa o kakovosti vsebin in predavateljih na približno 41, sklopa o profesionalni identiteti in mreženju na 33, demografske spremenljivke pa na 28.

Vsi naslednji izračuni so opravljeni na veljavnih odgovorih posameznega sklopa. Glede na dokumentirano nagnjenost spletnih anket k nižjim stopnjam dokončanja (LaRose in Tsai, 2014) ta vrednost predstavlja zadovoljiv odziv, čeprav postavlja dve metodološki opombi za interpretacijo: prvič, ženske so v zaključnem delu vzorca močno prevladujoče (82,1 % vseh), kar deloma odraža poklicno strukturo stroke in deloma verjetno tudi večjo pripravljenost, da anketo izpolnijo do konca; drugič,

odzivnost mlajših strokovnjakov je bila nizka, saj je najmlajši odzivnik z dokončano anketo star 26 let, večina anketirancev v zaključnem delu pa je starejša od 40 let.

Poklicna struktura anketirancev razkriva pričakovano koncentracijo znotraj računovodske stroke. Med 55 odzivniki, ki so navedli svojo primarno strokovno vlogo, sta dve tretjini računovodij (65,5 %, $n = 36$), sledijo davčni svetovalci z licenco (16,4 %, $n = 9$), nato pa v manjših deležih še finančniki v podjetjih, upokojenci v stroki in drugi profili z davčno usmeritvijo (vsi po približno 5 %).

V vzorcu ni revizorjev in davčnih odvetnikov, kar je metodološko pomembno za interpretacijo naslednjih sklopov. Visok delež pooblaščenih davčnih svetovalcev v vzorcu ni presenetljiv, saj, kot bomo videli v nadaljevanju, pravna ureditev za pridobitev licence davčnega svetovalca v določeni meri vključuje zahtevo po visokošolski izobrazbi in tako pomaga pojasniti še posebej visok delež terciarne izobrazbe v našem vzorcu.

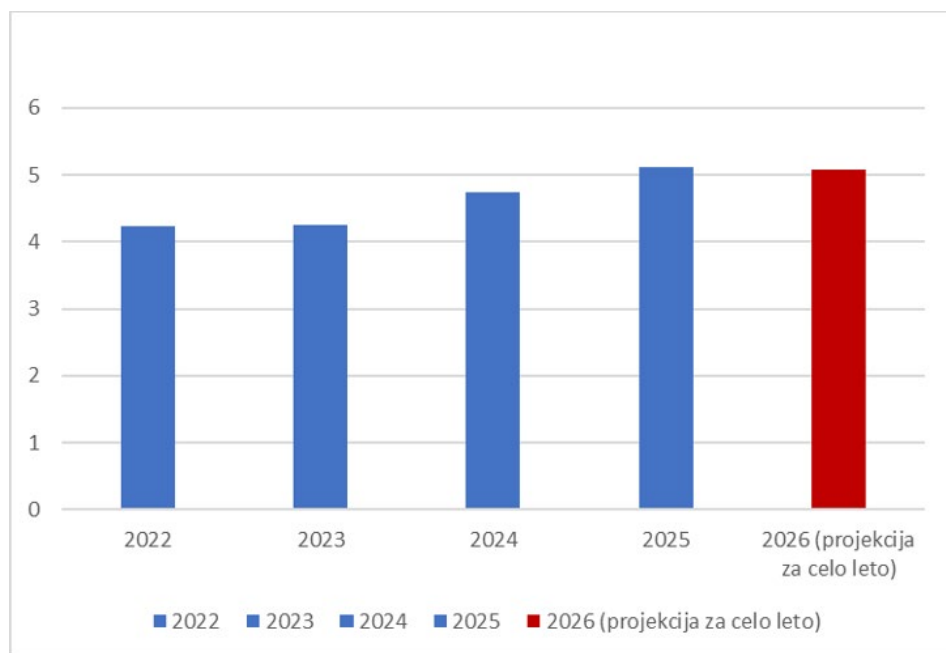
Tabela 1: Število izobraževanj DIZI na anketiranca po letih ($n = 43$)

Leto	Povprečje	Mediana	Razpon
2022	4,23	2	0–20
2023	4,26	2	0–18
2024	4,74	3	0–17
2025	5,12	3	0–16
2026 (projekcija)	5,08		
2026 (jan.–maj)	2,86	2	0–15

Vir: Anketa DIZI, 2026

Stopnja udeležbe v opazovanem petletnem obdobju (2022–2026) kaže stabilno povpraševanje po izobraževalnih programih DIZI z rahlim dvigom v zadnjih dveh polnih letih (Tabela 1). Povprečno število izobraževanj DIZI na anketiranca se je s 4,2 v letu 2022 dvignilo na 5,1 v letu 2025, vrednost za leto 2026 (2,9) pa zajema le prve štiri mesece in zato ni neposredno primerljiva z drugimi leti. Razponi vrednosti, ki sežejo od ničle do dvajsetih izobraževanj letno, razkrivajo izrazito heterogenost vzorca: ob jedru udeležencev z dvema do tremi izobraževanji letno obstaja manjša, a stabilna skupina intenzivnih udeležencev z desetimi ali več dogodki letno.

Hkrati je v podatkih razviden pojav ničelnih vrednosti, ki je v starejših letih (2022–2023) pogostejši (približno tretjina vzorca) kot v letih 2024 in 2025 (med 14 % in 23 %), kar nakazuje, da del sedanjih aktivnih članov DIZI pred nekaj leti še ni bil del izobraževalne skupnosti. Ta razpršenost je vsebinsko pomembna: ocene kakovosti vsebin, predavateljev in učinkov programa večinoma ne izvirajo iz enkratne izkušnje, temveč iz kumulativnega večletnega odnosa s ponudnikom, kar krepi veljavnost stališč.



Slika 1: Povprečno število udeležb na izobraževanjih DIZI na anketiranca po letih (n = 43)

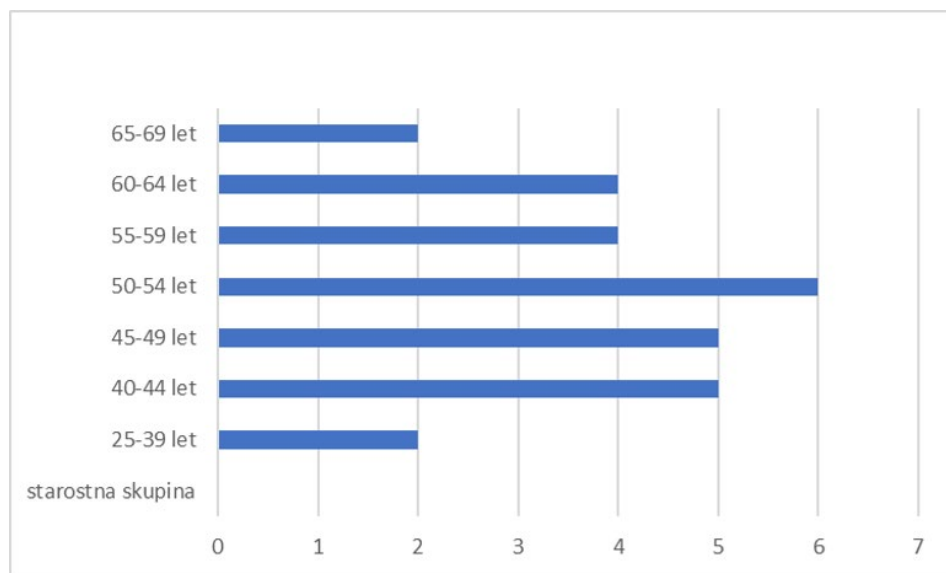
Izbira formata odraža sistem kontinuiranega strokovnega izpopolnjevanja, v katerem mora strokovnjak nepretrgoma slediti zakonodajnim spremembam in graditi specializirano znanje skozi poglobljene module. Najpogosteje uporabljen format je spletni posvet ali webinar (76,7 %, 33 od 43), ki ga udeleženci kombinirajo z mesečnim spletnim srečanjem DIZI in DSZS (65,1 %) ter večdnevnim kongresom oziroma Davčno izobraževalnimi dnevi (60,5 %). Davčna akademija Ivana Simiča kot zahteven format z daljšim trajanjem in izpitnim zaključkom je v vzorcu zastopana s skoraj polovico anketirancev (48,8 %, 21), kongres davčnih svetovalcev pa z dobro tretjino (37,2 %). Sočasna prisotnost frekvenčnih, kratkih formatov in

poglobljenih, intenzivnih modulov nakazuje, da udeleženci DIZI ne razumejo kot vir izobraževalnih dogodkov, temveč kot povezan sistem izobraževalnih oblik, ki pokrivajo različne funkcije v razvoju strokovnjaka, od ažurnega informiranja do poglobljenega kompetenčnega razvoja.

Članstvo z aktivno članarino velja za tri četrtine anketirancev (76,2 %, 32 od 42), kar kaže na formaliziran odnos med DIZI in jedrom vzorca. Med člani prevladujeta kategoriji pravnih oseb in samostojnih podjetnikov z dvema do desetimi zaposlenimi (40,6 %, 13) ter do enega zaposlenega (34,4 %, 11), kar se ujema z znano strukturo slovenskega trga računovodskih in davčno-svetovalskih storitev, na katerem prevladujejo mikro in mala podjetja. Le en član izhaja iz organizacije z več kot sto zaposlenimi. Sledenje vsebinam DIZI poteka tudi onkraj samih dogodkov: skoraj polovica anketirancev (45,2 %, 19 od 42) vsebine spremlja tedensko ali pogosteje, dodatna tretjina (33,3 %) pa mesečno. Skupno se torej približno štirje od petih anketirancev redno vključujejo v komunikacijski tok DIZI, ne le ob posameznih dogodkih. Revija Denar, ki je izhajala skoraj 33 let in je bila pred kratkim prekinjena, ostaja v vzorcu dobro prepoznana publikacija: štirje od petih anketirancev so jo brali redno ali občasno (83,3 %, 35 od 42), med tistimi, ki revijo poznajo, pa jih 77,5 % izraža željo po njeni ponovni izdaji, kar je signal o nedopolnjeni vrzeli v vsebinski ponudbi po njenem izteku in bo podrobneje obravnavan v poglavju 3.4.4.

Sociodemografska struktura anketirancev, ki so dosegli demografski sklop vprašalnika ($n = 28$), kaže pretežno žensko in zrelo populacijo. Žensk je 82,1 % (23), moških 17,9 % (5), kar deloma odraža poznano žensko prevlado v računovodski stroki v Sloveniji, deloma pa verjetno tudi razliko v pripravljenosti za temeljito izpolnitev daljše ankete. Povprečna starost znaša 51 let (mediana 50; razpon 26–68), pri čemer skoraj polovica vzorca (46,4 %) sodi v starostno skupino 41–50 let, tretjina (32,1 %) v skupino 51–60 let, štirje anketiranci so starejši od 60 let, le dva anketiranca pa sta mlajša od 40 let. Skupna povprečna delovna doba znaša 28 let (mediana 26), od tega 24 let (mediana 25) v davčni oziroma računovodski stroki. Vzorec torej sestavljajo izkušeni strokovnjaki s povprečno več kot dvema desetletjema strokovne prakse, ne začetniki. Ta podatek je vsebinsko pomemben za razumevanje DIZI kot izobraževalnega ponudnika: njegovi udeleženci so zvesti spremljevalci stroke, ki so dosegli stabilno strokovno pozicijo in skozi izobraževanja vzdržujejo, posodablajo in poglobljajo svoje znanje, ne pa ga gradijo od izhodišča.

Izobrazbeno gledano ima terciarno izobrazbo 89,3 % anketirancev: prvostopenjska visokošolska izobrazba je najpogostejša z 42,9 % (12), sledijo univerzitetna ali bolonjska druga stopnja s 28,6 % (8) in znanstveni magisterij ali doktorat z 10,7 % ($n = 3$); le trije anketiranci imajo končano štiri ali petletno srednjo šolo, dva pa višješolsko izobrazbo. Visok delež visoke šole prve stopnje se logično ujema z zakonskimi pogoji za pridobitev licence davčnega svetovalca, ki zahteva najmanj visokošolsko izobrazbo, kar potrjuje, da DIZI deluje v institucionalnem okviru regulirane stroke z jasno definiranim formalnim pragom vstopa.



Slika 2: Starostna struktura anketirancev

Geografska razporeditev udeležencev ne odraža enakomerne pokritosti slovenskega prostora, temveč razporeditev zaposlitvenih in strokovnih središč računovodske in davčne stroke. Več kot polovica anketirancev (57,1 %, 16) prebiva v Osrednjeslovenski regiji, Ljubljana pa predstavlja tretjino vzorca (9). Preostali del je razpršen po osmih drugih statističnih regijah, pri čemer je v vsaki zastopan le z enim ali dvema anketirancema. Pomembna je odsotnost ali zelo nizka zastopanost severovzhodnih in zahodnih območij države, predvsem Podravja in Mariborskega zaledja, Obale in Koroške, kar bi v interpretaciji lahko bilo pripisano regionalni omejenosti DIZI, vendar bolj verjetno odraža dejstvo, da se v teh območjih davčna in računovodska stroka opira na lokalne izobraževalne ponudnike ali regionalne

strokovne mreže. DIZI v tem smislu deluje kot nacionalno usmerjen izobraževalni ponudnik s težiščem na ljubljanskem zaposlitvenem območju, ki pokriva širši slovenski prostor, vendar pretežno prek strokovnjakov, ki delujejo v gospodarsko in institucionalno najbolj povezanih območjih države.

Izrazito pripravljenost za priporočilo programa drugim potrjuje skoraj soglasen pozitiven odziv: med 27 anketiranci, ki so odgovorili na zaključno vprašanje, jih je 88,9 % (24) DIZI brez zadržkov priporočilo kolegom v stroki, dodatnih 7,4 % je odgovor opredelilo kot »verjetno da«, le en odzivnik je izrazil neodločenost. Skupni delež pozitivnih in nagibajočih se odgovorov tako presega 96 %, kar je v anketnih raziskavah ponudnikov CPE izjemen rezultat in postavlja izhodišče za interpretacijo specifičnih sklopov, ki sledijo v naslednjih podpoglavjih.

3.4.2 Kakovost izobraževanja, predavatelji in prenos znanja

Sklop o kakovosti izobraževanja, predavateljih in prenosu znanja neposredno naslavlja prvo raziskovalno vprašanje, ki sprašuje: kako DIZI prek izbora predavateljev iz prakse, oblikovanja tem in strukturiranja modulov razvija praktične kompetence davčnih strokovnjakov. Pregled literature je pokazal, da kompetence ne nastanejo z izpostavljenostjo vsebini, temveč šele takrat, ko izobraževalni proces ustvari pogoje za uporabo znanja v realnem kontekstu (Lim et al., 2026; Nizamis et al., 2026). Empirični del raziskave to logiko preverja prek treh sklopov: stališč o relevantnosti in aktualnosti vsebin, ocen koristnosti različnih profilov predavateljev in ocen, kako posamezni izobraževalni formati podpirajo učenje. Sklop temelji na 41–42 veljavnih odgovorih, kar pomeni nadaljnji upad približno za desetino glede na uvodne sklope, vendar je vzorec še vedno reprezentativen za segment aktivnih udeležencev programov DIZI.

Stališča o kakovosti vsebin so izrazito pozitivna, pri čemer je razlika med »delno se strinjam« in »popolnoma se strinjam« v vseh treh trditvah pomenljivo distribuirana (Tabela 2). Najmočnejše ocenjena trditev je hitro odzivanje vsebin DIZI na aktualne spremembe v davčni zakonodaji in praksi: skoraj tri četrtine anketirancev (73,8 %, 31 od 42) se s to trditvijo popolnoma strinja, dodatnih 21,4 % pa delno, kar pomeni, da je odzivnost na zakonodajne premike skupaj potrjena pri 95 % vzorca. Ta podatek je za CPE davčnih strokovnjakov osrednjega pomena, saj pravočasna interpretacija zakonodajnih sprememb pogosto določa razliko med strokovno

tveganim in pravilnim ravnanjem v praksi. Trditve o dejanskem prenosu vsebin DIZI v lastno delo doseže povprečno oceno 4,45, pri čemer 57,1 % anketirancev s trditvijo popolnoma soglaša, dodatnih 35,7 % pa delno. Trditve o tem, da predavatelji DIZI povezujejo teorijo s prakso bolje kot predavatelji pri drugih ponudnikih, je s povprečjem 4,43 ocenjena nekoliko nižje, pri čemer 59,5 % anketirancev s trditvijo popolnoma soglaša. Pomembna je primerjalna struktura tega odgovora, saj je formuliran kot eksplicitna primerjava DIZI z drugimi ponudniki, kar v Likertovih trditvah praviloma vodi v previdnejše ocenjevanje, a vendarle dosega skoraj 60-% popolno strinjanje. Vse tri trditve potrjujejo, da udeleženci zaznavajo DIZI kot ponudnika, ki uspešno opravlja temeljno funkcijo strokovnega izpopolnjevanja v reguliranem poklicu, najmočnejše pa v dimenziji ažurnosti, nato v dimenziji praktične relevantnosti vsebin in nazadnje v primerjalni prednosti predavateljev.

Tabela 2: Povprečne ocene strinjanja s trditvami o kakovosti izobraževanja DIZI

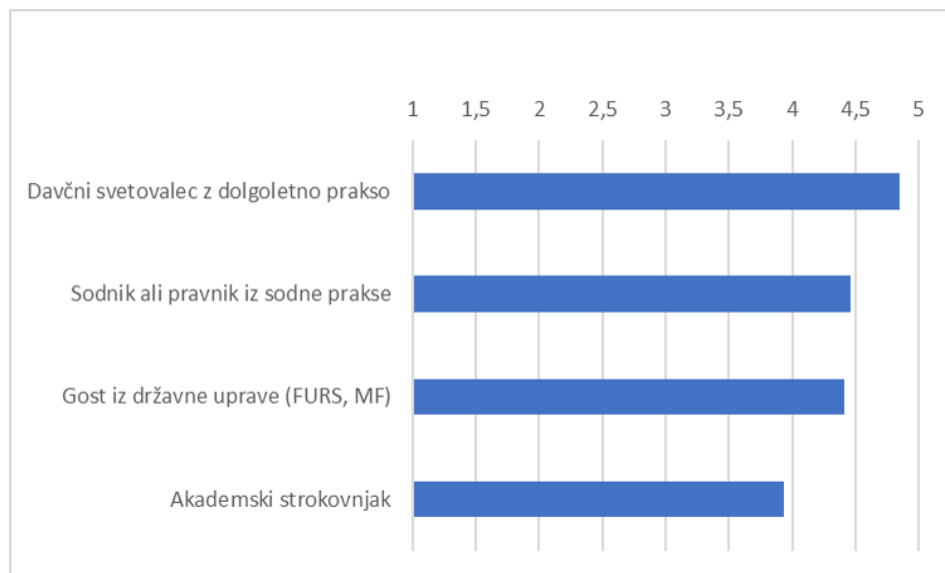
Trditve	Povprečje	Popolnoma se strinjam	Delno se strinjam
Vsebine se hitro odzivajo na zakonodajne spremembe.	4,64	73,8 %	21,4 %
Vsebine sem prenesel/-la v svoje delo.	4,45	57,1 %	35,7 %
Predavatelji DIZI povezujejo teorijo s prakso bolje kot drugi ponudniki.	4,43	59,5 %	28,6 %

Vir: Anketa DIZI, 2026

Ocene koristnosti posameznih profilov predavateljev razkrivajo izrazito hierarhijo, ki je za interpretacijo prvega raziskovalnega vprašanja osrednjega pomena (Tabela 3, Slika 3). Najvišje ocenjeni profil je davčni svetovalec z dolgoletno prakso, ki doseže povprečno oceno 4,85, pri čemer 85,4 % anketirancev (35 od 41) ta profil oceni z najvišjo oceno »zelo koristi«, preostali del pa z »delno koristi«; nizkih ocen pri tem profilu praktično ni. Sodnik ali pravnik iz sodne prakse (povprečje 4,46) in gost iz državne uprave, torej Finančna uprava Republike Slovenije (FURS) ali Ministrstvo za finance (povprečje 4,41), sta ocenjena podobno visoko: »zelo koristi« je pri obeh dominanten odgovor (56,1 % oziroma 53,7 %), dopolnjen z znatnim deležem »delno koristi«.

Statistično in vsebinsko najbolj zanimiv je tretji rezultat: akademski strokovnjak je ocenjen znatno nižje s povprečjem 3,93, kar je celo za 0,9 točke pod ocenjenim profilom davčnega svetovalca iz prakse. Pri akademskem strokovnjaku »delno

koristi» postane prevladujoča kategorija odgovorov (48,8 %, n = 20), »zelo koristi« pa zajame le četrtno vzorca (24,4 %, 10), za razliko od 85,4 % pri profilu praktika.



Slika 3: Povprečje ocen glede na profil predavateljev

Tabela 3: Ocene koristnosti posameznih profilov predavateljev

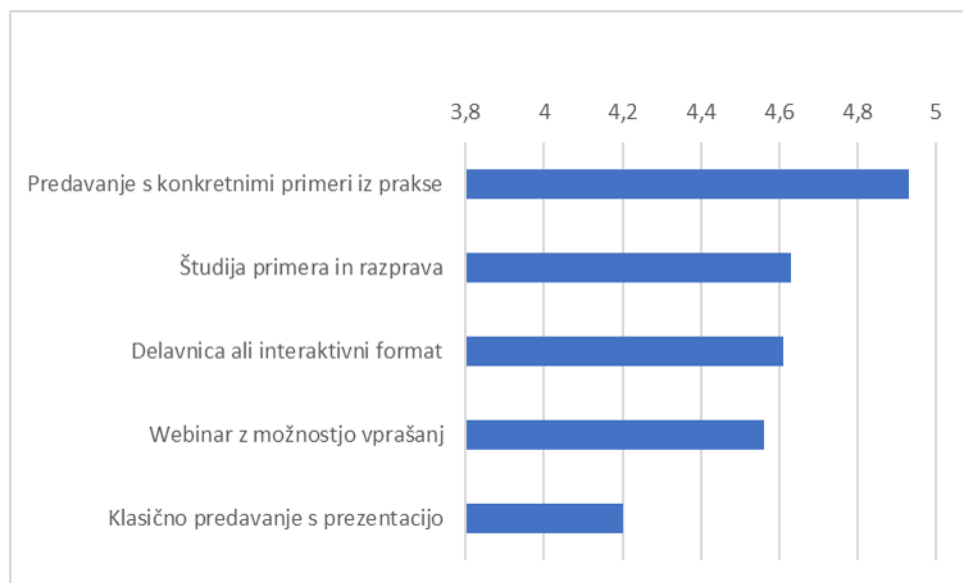
Profil predavatelja	Povprečje	Zelo koristi	Delno koristi	Niti-niti in nižje
Davčni svetovalec z dolgoletno prakso	4,85	85,4 %	14,6 %	0,0 %
Sodnik ali pravnik iz sodne prakse	4,46	56,1 %	34,1 %	9,8 %
Gost iz državne uprave (FURS, MF)	4,41	53,7 %	36,6 %	9,8 %
Akademski strokovnjak	3,93	24,4 %	48,8 %	26,8 %

Vir: Anketa DIZI, 2026

Razlika med praktičnimi in akademskimi profili predavateljev se ne razlaga zgolj kot stilska preferenca anketirancev, temveč izhaja iz strukturne značilnosti njihovega delovnega okolja. Kot je razvidno iz strukture članstva v poglavju 3.4.1, velika večina udeležencev deluje v mikro in malih organizacijah z največ desetimi zaposlenimi, v katerih je odločitveno breme za interpretacijo zakonodajnih in računovodskih situacij koncentrirano pri posamezniku ali zelo majhnem timu. V takem okolju je

zaznana vrednost predavatelja neposredno odvisna od tega, ali lahko nakazana razlaga reši konkretno strokovno situacijo, ne pa od tega, kako sistematično je vsebina umeščena v širši teoretski okvir. Akademski strokovnjaki, ki sicer prinašajo strukturirano in disciplinarno utemeljeno znanje, pri tej populaciji ne dobijo enake zaznane vrednosti kot praktiki, ki primer iz prakse podprejo z izkušnjo lastnega svetovalskega ali javno-administrativnega delovanja. Ta ugotovitev je skladna z empiričnimi dokazi iz revizijske stroke, kjer Jo et al. (2026) pokažejo, da CPE prinaša največji razvojni učinek prav v okoljih z manj strukturiranimi podpornimi sistemi in kjer predavatelji oziroma mentorji iz prakse niso sistemsko dostopni – torej natanko v kontekstu, ki ga opisuje večina udeležencev DIZI, ki deluje v mikro in malih organizacijah. Ta podatek je ključen za strateško razmišljanje o vsebinski strukturi programov DIZI, saj nakazuje, da bi širitev akademske komponente brez jasne povezave s prakso lahko zmanjšala zaznano vrednost programa, hkrati pa odpira vprašanje, kako učinkovito vključevati akademsko strokovnost tako, da bi udeleženci v njej zaznali oprijemljivo praktično dodano vrednost.

Ocenjevanje izobraževalnih formatov potrjuje in pogloblja ugotovitve o praktični orientiranosti vzorca (Tabela 4, Slika 4). Najmočnejše ocenjeni format je predavanje s konkretnimi primeri iz prakse, ki doseže izjemno visoko povprečje 4,93: 92,7 % anketirancev (38 od 41) ta format oceni z »zelo podpira«, preostalih 7,3 % pa z »delno podpira«; vrednosti pod tem nivojem ni. Tako močno soglasje je v Likertovih ocenah redko in kaže, da anketiranci praktično, na primerih zasnovano metodologijo sprejemajo skoraj brez nasprotovanja. Delavnica ali interaktivni format (povprečje 4,61) in študija primera z razpravo (povprečje 4,63) sta ocenjena visoko, kar potrjuje, da udeleženci visoko cenijo formate, ki omogočajo aktivno udeležbo, ne pa zgolj pasivnega sprejemanja vsebine. Webinar z možnostjo vprašanj je s povprečjem 4,56 ocenjen primerljivo z interaktivnimi formati (61 % »zelo podpira«; 34,1 % »delno podpira«), kar je za institucijo, ki je v zadnjih letih razvila izrazito hibridni pristop, sicer pozitiven, vendar ne najmočnejši rezultat. Klasično predavanje s prezentacijo je ocenjeno najnižje (povprečje 4,20), pri čemer dominanten odgovor postane »delno podpira« (56,1 %, 23), »zelo podpira« pa pade na 31,7 %. Hierarhija formatov je torej dosledna: kar bolj angažira udeleženca v konkretno strokovno situacijo, je ocenjeno višje in obratno. Ta ugotovitev je konsistentna s splošnejšo ugotovitvijo v literaturi o CPE, da udeleženci z izkušnjami visoko vrednotijo formate, ki omogočajo refleksijo in dialog, in jasno razlikujejo med temi ter formati, ki vsebino zgolj prenašajo (Paisey in Paisey, 1996).



Slika 4: Povprečje ocen formatov izobraževanj

Tabela 4: Ocene formatov izobraževanja po podpori učenju

Format	Povprečje	Zelo podpira	Delno podpira
Predavanje s konkretnimi primeri iz prakse	4,93	92,7 %	7,3 %
Študija primera in razprava	4,63	68,3 %	26,8 %
Delavnica ali interaktivni format	4,61	61,0 %	39,0 %
Webinar z možnostjo vprašanj	4,56	61,0 %	34,1 %
Klasično predavanje s prezentacijo	4,20	31,7 %	56,1 %

Vir: Anketa DIZI, 2026

Pri ocenah spletnega posveta je vredno posebej omeniti, da je ta format po pogostosti uporabe najpogostejši (77 % vzorca ga je uporabilo, kot je razvidno iz poglavja 3.4.1), po zaznani podpori učenju pa zaseda šele četrto mesto med petimi formati. Ta razkorak med pogostostjo uporabe in zaznano kakovostjo nakazuje, da udeleženci spletni posvet sprejemajo kot funkcionalen in dostopen format, ki ustreza logistični realnosti njihovega dela, vendar ga ne dojemajo kot enakovrednega formatom v živo. Hibridni pristop, ki ga DIZI sistematično razvija v zadnjih letih, je torej v izhodišču dobro sprejet, vendar empirični podatki kažejo, da fizična srečanja in interaktivni formati ohranjajo specifično pedagoško in razvojno vrednost,

ki je spletni format ne nadomesti v celoti. To je ugotovitev, ki bo dodatno osvetljena v intervjujih z Ivanom Simičem in Petro Zidar, kjer je hibridna strategija predstavljena z institucionalne perspektive.

Odprti odgovori o konkretni uporabi znanja DIZI v praksi (28 vsebinskih odgovorov) potrjujejo, da prenos znanja poteka na ravni specifičnih davčnih in računovodskih situacij. Anketiranci navajajo zlasti tematike s področja davka na dodano vrednost (DDV) in mednarodnega poslovanja, davka od dohodkov pravnih oseb, inšpekcijskih nadzorov ter statusnih preoblikovanj in likvidacij. Ob teh specifičnih primerih so pomenljivi tudi odgovori, ki opisujejo difuzno uporabo znanja: »Dnevno uporabljam znanje iz izobraževanj, saj je naša narava dela taka, da nam vsako znanje koristi in slej ko prej pride prav.« in »Je pa vpleteno v tekoče delo in večja pozornost pri delu.« Ti odgovori kažejo, da znanje pogosto ne deluje prek enkratne prepoznavne rešitve, ampak postopno spreminja način dela in povečuje občutljivost za strokovne nianse v vsakodnevni praksi (Gottlieb et al., 2026). Pri davčni stroki, kjer se zakonodaja stalno spreminja in kjer vsak primer praviloma zajema več davčnih kategorij hkrati, je prav ta oblika prenosa znanja pogosto enako vredna kot neposredna aplikacija posamezne vsebine.

Odprti odgovori o tem, v čem se predavatelji DIZI razlikujejo od predavateljev pri drugih ponudnikih (29 vsebinskih odgovorov), so izrazito konsistentni in se zgoščajo okoli treh tem: večletne praktične izkušnje, dostopnost predavateljev za vprašanja in razprave ter konkretnost obravnave problemov. Anketiranci poudarjajo, da predavatelji DIZI »niso samo teoretiki, ampak imajo veliko izkušenj iz prakse, poleg tega pa znajo govorit, se predavanja da lepo poslušat«, da »primer predstavi po domače« in da so »dostopni za pogovor, niso vzvišeni do neukih slušateljev«. Posebej pomenljiv je odgovor, ki neposredno povezuje strokovno raven s pedagoško osredotočenostjo: »Strokovni in usposobljeni predavatelji. Sama menim, da se je najbolje učiti od najboljših in ne kar nekaj, samo da je licenca opravljena.« Ta odziv kaže, da udeleženci DIZI razumejo kot izobraževalnega ponudnika, ki kakovostno selekcionira predavatelje, in v tem prepoznavajo razlikovalno prednost v primerjavi s ponudniki, pri katerih je vključitev v izobraževalni program manj selektivna. Odprti odgovori so vsebinsko skladni s kvantitativnim delom sklopa in razkrivajo, da je po mnenju udeležencev izobraževanj DIZI prepoznavnost kakovosti zelo močno vezana na dva strukturna dejavnika: skrbno selekcioniran nabor predavateljev iz

prakse in pedagoški stil, ki omogoča neposredno interakcijo med predavateljem in udeležencem v primerih, ki jih udeleženec pozna iz svojega delovnega okolja.

Skupaj ti izsledki potrjujejo, da DIZI po zaznavi udeležencev uspešno opravlja temeljno funkcijo, ki jo postavi prvo raziskovalno vprašanje: prek skrbno izbranih praktičnih predavateljev, aktualnih vsebin in formatov, ki dajejo prednost konkretnim primerom pred teoretskimi prikazi, omogoča razvoj praktičnih kompetenc davčnih strokovnjakov. Hierarhija ocen je dosledna, od praktičnih predavateljev k akademskim in od interaktivnih formatov k pasivnim, kar nakazuje, da je v primeru DIZI razvojna vrednost programa zelo močno odvisna od dveh strukturnih izborov: zagotavljanja kontinuirane praktične relevantnosti vsebin in ohranjanja takšne pedagoške zasnove, ki omogoča neposredno interakcijo med predavateljem in udeležencem. To je ugotovitev, ki neposredno potrjuje teoretska izhodišča iz pregleda literature (Lim et al., 2026; Nizamis et al., 2026) in postavlja DIZI kot empirični primer, na katerem je mogoče opazovati, kako poteka organizacija izobraževanja in CPE v praksi.

3.4.3 Profesionalna identiteta in skupnostna pripadnost

Sklop o profesionalni identiteti in skupnostni pripadnosti naslavljata drugo in tretje raziskovalno vprašanje, ki sprašujeta: kako udeležba v programih DIZI oblikuje profesionalno identiteto udeležencev in kako programi krepijo občutek pripadnosti skupnosti slovenskih davčnih strokovnjakov. Teoretska podlaga iz pregleda literature opozarja, da profesionalna identiteta ni stranski produkt izobraževanja, temveč mehanizem, ki se sistematično oblikuje skozi stik s strokovno skupnostjo, ponovljeno izkušnjo strokovnega vrednotenja in postopno internalizacijo pripadnosti skupini (Nevalainen et al., 2025; Gottlieb et al., 2026). Empirični del raziskave to logiko preverja skozi štiri sklope vprašanj: razloge, zaradi katerih se udeleženci v DIZI vračajo, elemente, po katerih DIZI razlikujejo od drugih ponudnikov strokovnega izpopolnjevanja, eksplicitne trditve o pripadnosti in identitetnem učinku programa ter odprte odgovore o vlogi Davčne akademije Ivana Simiča v njihovi strokovni poti. Sklop temelji na 30–33 veljavnih odgovorih, kar pomeni nadaljnji upad v primerjavi s prejšnjima sklopoma, vendar je vzorec še vedno reprezentativen za tisti del udeležencev, ki je z DIZI vzpostavil najgloblji odnos.

Razlogi za vračanje k DIZI razkrivajo izrazito strokovno orientirano logiko zvestobe (Tabela 5). Najmočnejše ocenjena dejavnika sta kakovost predavateljev (povprečje 4,76) in aktualnost vsebin (povprečje 4,73), pri katerih približno tri četrtine anketirancev odgovori, da na njihovo odločitev za vračanje vplivata »zelo« (75,8 %, 25 od 33 za oba dejavnika); preostalih približno četrtina odgovori z »delno vpliva«. Nizkih odgovorov pri teh dveh dejavnikih praktično ni. Spoznavanje ljudi in sklepanje poznanstev z oceno 4,15 zasede tretje mesto, vendar z izrazito drugačno distribucijo: »zelo vpliva« je sicer najpogostejši odgovor (51,5 %), vendar tej skupini sledijo še »delno vpliva« (24,2 %), »niti-niti« (15,2 %) in »ne vpliva« skupaj s »sploh ne vpliva« (9,1 %).

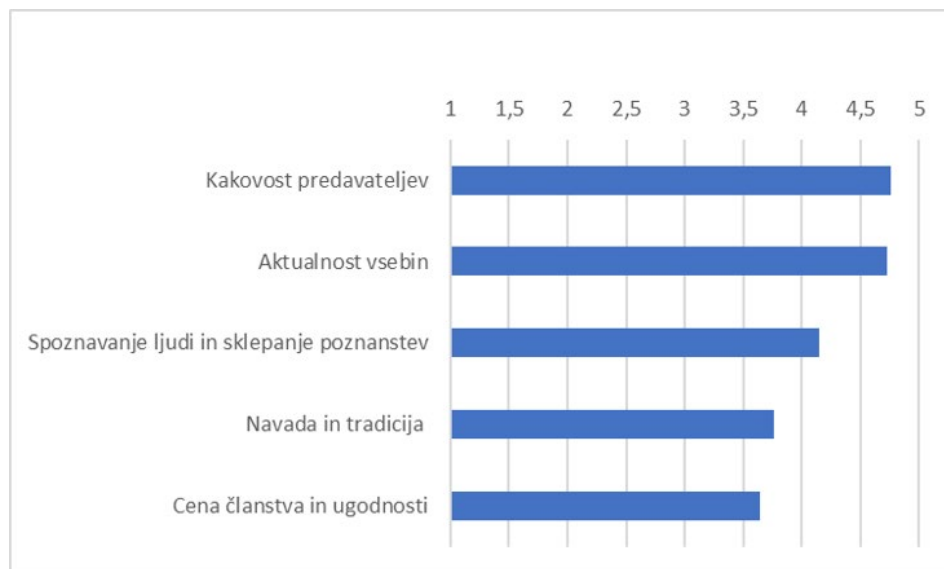
Tabela 5: Razlogi za vračanje k DIZI

Dejavnik	Povprečje	Zelo vpliva	Delno vpliva	Niti-niti in nižje
Kakovost predavateljev	4,76	75,8 %	24,2 %	0,0 %
Aktualnost vsebin	4,73	75,8 %	21,2 %	3,0 %
Spoznavanje ljudi in sklepanje poznanstev	4,15	51,5 %	24,2 %	24,2 %
Navada in tradicija	3,76	39,4 %	24,2 %	36,3 %
Cena članstva in ugodnosti	3,64	24,2 %	36,4 %	39,4 %
Regulatorne zahteve in obvezne ure	3,27	15,2 %	24,2 %	60,6 %

Vir: Anketa DIZI, 2026

Mreženje je torej za polovico udeležencev močan motivacijski dejavnik, za drugo polovico pa zmeren ali postranski, kar nakazuje, da znotraj vzorca obstajata dve podpopulaciji: tisti, za katere je DIZI primarno strokovni vir, in tisti, za katere je hkrati pomembna povezovalna funkcija. Navada in tradicija (povprečje 3,76), cena članstva in ugodnosti (povprečje 3,64) in najnižje regulatorne zahteve oziroma obvezne ure izpopolnjevanja (povprečje 3,27) so ocenjeni izrazito nižje. Slednji podatek je interpretativno najpomembnejši: če bi bila zvestoba DIZI primarno posledica regulatorne obveznosti, bi tu pričakovali visoke ocene, vendar je dominanten odgovor »niti-niti« (39,4 %, 13). Udeleženci se torej k DIZI ne vračajo zato, ker morajo, temveč zato, ker vrednotijo kakovost in aktualnost ponudbe, kar je v kontekstu reguliranih poklicev s formalnimi zahtevami po izpopolnjevanju netrivialna ugotovitev. Nizka zaznana vloga regulatornih zahtev kot motivatorja za vračanje k DIZI je skladna z ugotovitvijo, da sistemi CPD, ki delujejo v pretežno skladnostnem kulturnem okviru, razvijejo le minimalno notranjo zavezanost

udeležencev, medtem ko visoka kakovostna ponudba gradi trajno, avtonomno motivacijo za nadaljnji strokovni razvoj (Paisey in Paisey, 2020).



Slika 5: Povprečje ocen razlogov za vračanje k DIZI

Razlikovalne elemente, po katerih anketiranci DIZI postavljajo v primerjavi z drugimi ponudniki strokovnega izpopolnjevanja, je mogoče razdeliti v dve skupini (Tabela 6). Prva skupina, ki je ocenjena najvišje, je vsebinsko-strokovna: kakovostni predavatelji iz prakse (povprečje 4,72; 75,0 % popolnoma soglaša), specializacija na davčno področje (povprečje 4,69; 71,9 % popolnoma soglaša) in aktualnost vsebin (povprečje 4,56; 59,4 % popolnoma soglaša). Druga skupina, ki je ocenjena pomembno, vendar nekoliko nižje, je relacijsko-skupnostna: tesna povezanost s FURS in DSZS (povprečje 4,47), osebni stik z drugimi udeleženci (povprečje 4,38) in pripadnost skupnosti (povprečje 4,25). Razmik med najvišje in najnižje ocenjenim elementom je 0,47 točke, kar v Likertovi lestvici pomeni vsebinsko pomembno razliko in nakazuje, da udeleženci DIZI prvenstveno prepoznavajo kot vsebinsko izrazito kakovostnega in specializiranega ponudnika, šele sekundarno pa kot skupnost. Pomenljiva je tudi distribucija pri trditvi »pripadnost skupnosti«: 53,1 % jih popolnoma soglaša, obstaja še 18,8 % anketirancev, ki odgovorijo »niti-niti«, in en odgovor »sploh se ne strinjam«, kar je v primerjavi z vsebinskimi trditvami, kjer takih odgovorov skoraj ni, opazna razlika.

Tabela 6: Razlikovalni elementi DIZI v primerjavi z drugimi ponudniki

Element	Povprečje	Popolnoma se strinjam	Delno se strinjam
Kakovostni predavatelji iz prakse	4,72	75,0 %	21,9 %
Specializacija na davčno področje	4,69	71,9 %	25,0 %
Aktualnost vsebin	4,56	59,4 %	37,5 %
Tesna povezanost s FURS in DSZS	4,47	56,3 %	34,4 %
Oseben stik z drugimi udeleženci	4,38	62,5 %	18,8 %
Pripadnost skupnosti	4,25	53,1 %	25,0 %

Vir: Anketa DIZI, 2026

Eksplcitne trditve o profesionalni identiteti in skupnostni pripadnosti potrjujejo, da DIZI po ocenah udeležencev opravlja oba učinka, čeprav ne enako intenzivno (Tabela 7). Pripadnost skupnosti slovenskih davčnih strokovnjakov, ki jo udeleženci povezujejo z DIZI, dosega povprečno oceno 4,30, pri čemer se polovica anketirancev s trditvijo popolnoma strinja (50,0 %, 15 od 30), dodatna tretjina pa delno (33,3 %). Enako vrednost (povprečje 4,30) doseže trditev, da je DIZI pomembno vplival na to, kako anketiranec razume svojo strokovno vlogo, kar je za drugo raziskovalno vprašanje neposredna empirična potrditev. Polovica vzorca torej DIZI dojema kot institucijo, ki ne posreduje samo znanja, ampak tudi soustvarja samorazumevanje udeleženca kot davčnega strokovnjaka.

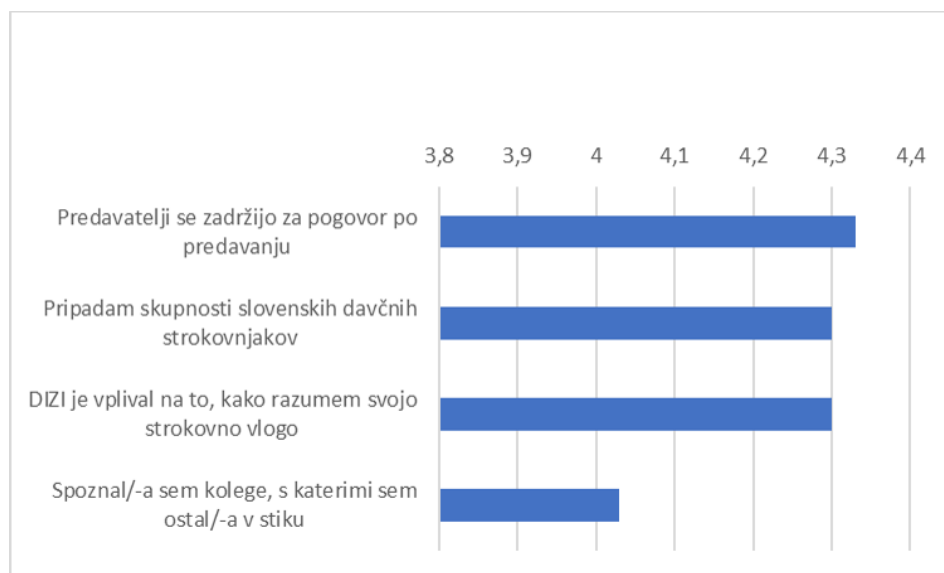
Tabela 7: Trditve o profesionalni identiteti in skupnostni pripadnosti

Element	Povprečje	Popolnoma se strinjam	Delno se strinjam
Predavatelji se zadržijo za pogovor po predavanju.	4,33	60,0 %	16,7 %
Pripadam skupnosti slovenskih davčnih strokovnjakov.	4,30	50,0 %	33,3 %
DIZI je vplival na to, kako razumem svojo strokovno vlogo.	4,30	50,0 %	33,3 %
Spoznal/-a sem kolege, s katerimi sem ostal/-a v stiku.	4,03	53,4 %	13,3 %

Vir: Anketa DIZI, 2026

Trditev, da so na dogodkih DIZI spoznali kolege, s katerimi so ostali v strokovnem stiku tudi po koncu izobraževanja, je sicer s povprečjem 4,03 ocenjena nekoliko nižje, vendar je še vedno več kot polovica anketirancev s trditvijo popolnoma

soglašala (53,4 %), kar je za tretje raziskovalno vprašanje empirična potrditev, da DIZI dejansko ustvarja trajne strokovne povezave. Najvišjo oceno v tem sklopu (povprečje 4,33) doseže trditev o predavateljih, ki se po koncu predavanja zadržijo med udeleženci za pogovor in vprašanja, s katero 60,0 % anketirancev popolnoma soglaša. Ta podatek je strukturno pomemben, ker pokaže, da skupnostna pripadnost ni le abstraktni občutek, ampak je oprta na konkretno organizacijsko prakso, v kateri predavatelji ostajajo dostopni izven formalnega okvira predavanja.



Slika 6: Povprečje ocen o pripadnosti in identiteti skupnosti

Posebej močan empirični signal o identitetnem in skupnostnem učinku DIZI izhaja iz odprtih odgovorov o vlogi Davčne akademije Ivana Simiča, ki je najbolj intenzivni in najdaljši izobraževalni format programa. Med 17 vsebinskimi odgovori je razviden dvojni mehanizem učinkovanja akademije, ki ga posamezni anketiranci pogosto opisujejo v eni sami pripovedi. Prvi mehanizem je strokovno-kognitivni: udeleženci poročajo o pridobitvi »ogromno znanja«, »drugачnem pogledu«, »širši sliki« in »poglobljenem znanju za vsa področja«, pri čemer več odgovorov eksplicitno omenja prejem licence kot konkretni rezultat akademije (»Dobil sem licenco, ki sem jo obesil na LinkedIn«, »Odskočna deska za storitve davčnega svetovanja«, »Prepoznavnost, referenca«). Drugi mehanizem, ki ga je v anketnem orodju težko izmeriti kvantitativno, je relacijsko-identitetni in se najmočneje odraža v odgovoru ene od

udeleženk: »Z opravljenim izobraževanjem sem pridobila veliko znanja, z opravljenim izpitom in prejeto diplomo pa tudi več samozavesti pri svojem delu, več se postavim zase in bolje se cenim. Najbolj sem pa vesela, da sem osebno spoznala g. Simiča in vse, ki so nam omogočili akademijo, veliko sošolk, s katerimi se še vedno vidimo na dogodkih in se tudi posvetujemo o raznih dilemah. Nisem več sama.« Ta odgovor združuje vse štiri ravni, ki jih literatura prepozna kot ravni identitetnega učinka izobraževanja: razvoj samoučinkovitosti (Bandura, 2001), preoblikovanje strokovne samopodobe (Nevalainen et al., 2025), nastanek trajnih strokovnih povezav (Klyver et al., 2025) in pripadnost skupnosti, ki nadomesti občutek osamljenosti pri strokovnem delu (Lim et al., 2026). Stavek »nisem več sama« je za razumevanje identitetnega učinka programa morda celo pomembnejši od katere koli kvantitativne ocene v tem sklopu, saj razkriva, da DIZI v primeru intenzivnega formata, kot je akademija, ne posreduje le znanja, ampak preoblikuje psihološki položaj posameznika v stroki. Opisani vzorec identitetne preobrazbe je skladen z ugotovitvami kvalitativnih raziskav o razvoju profesionalne identitete v računovodski stroki, kjer se prehod iz »biti na dnu« v »postajati« profesionalca dogaja prek postopnega premikanja meja znotraj skupnosti prakse in ne prek formalnih izobraževalnih stopenj (Hamilton, 2013).

Podobno strukturo razkriva tudi serija krajših odgovorov: »Veliko, ker osebno sem spoznala ogromno ljudi iz mojega področja in seveda Ivana Simiča, kar je dobrodošlo;« »Pridobila sem nove povezave, s kolegicami veliko sodelujemo in si pomagamo;« »Ogromno primerov sem na predavanju izvedel iz prakse, neprecenljivo pa je bilo deljenje izkušenj predavateljev, ki jih imajo s strankami, davčnimi uslužbenci in drugimi strokovnimi kolegi«. V vseh primerih je razviden vzorec, v katerem se strokovna vsebina in skupnostne povezave ne pojavljata kot dva ločena učinka, temveč kot prepleten razvojni proces, v katerem udeleženec pridobi znanje, povezave in spremenjen občutek lastne strokovne pozicije v enotni izkušnji.

Odprti odgovori na vprašanje, kako bi anketiranec nekomu zunaj stroke pojasnil pripadnost skupnosti DIZI (24 vsebinskih odgovorov), dodatno osvetljujejo afektivni in pripovedni okvir, znotraj katerega udeleženci umeščajo svojo pripadnost. Najmočnejši ponavljajoči se motiv je razumevanje DIZI kot »družine« ali »strokovne družine«, kar je v slovenskem profesionalnem govoru izrazita figura: »Zato ker je to moja davčna družina, ki vse ve;« »DIZI mi pomeni kot ena velika

družina»; »Prijatelji, strokovnost, domačnost, pripadnost«. Drugi pogost motiv je opredelitev DIZI kot »strokovnega združenja, ki skupaj ustvarja«, kar nakazuje aktivno, ne pasivno razumevanje vloge članstva. Tretji motiv je primerjalna distinkcija od drugih ponudnikov: »Združenje je bolj praktično usmerjeno od konkurence, ki se je zataknila v teoriji«; »Ker je to strokovno združenje, udeleženci so si prijateljski, si pomagajo, niso vzvišeni«; »Ker so tam najboljši«. Skupaj ti odgovori potrjujejo, da je DIZI po mnenju članov ne le ponudnik storitev, ampak institucija s prepoznavno identiteto in skupnostnim okvirom, ki ga lahko anketiranci v nestrokovnem pogovoru artikulirajo z zaupanjem.

Sinteza ugotovitev tega sklopa izriše bolj natančno sliko RV2 in RV3. DIZI med udeleženci predstavlja primarno vsebinsko-strokovno avtoriteto in sekundarno skupnostno strukturo, kar je razvidno iz primerjave ocen med dvema skupinama trditev v Tabeli 6. Vendar skupnostni in identitetni učinek nista postranska: polovica vzorca DIZI eksplicitno povezuje z razumevanjem lastne strokovne vloge in s pripadnostjo skupnosti, več kot polovica je prek dogodkov vzpostavila trajne strokovne stike, predavatelji pa po izpričanih ocenah delujejo kot dostopni sogovorniki tudi izven formalnega okvira. Identitetni učinek je izrazito najmočnejši v primerih, ko udeleženec prestopi prag iz pasivnega obiskovanja dogodkov v intenzivno daljšo udeležbo (akademija), kar je v skladu s teoretskimi izhodišči: globlje preoblikovanje strokovne identitete zahteva strukturiran in dolgotrajen pedagoški kontekst (Nevalainen et al., 2025; Pinelli et al., 2025), ne pa zgolj redne udeležbe pri kratkih dogodkih. Za razumevanje DIZI kot empiričnega primera CPE in izobraževalnega okolja je ta razlika pomembna, ker pokaže, da identitetna funkcija programa ni samodejna posledica dolgoletnega članstva, temveč je odvisna od pedagoške zasnove specifičnega formata in od pripravljenosti udeleženca, da v ta format vstopi z večjo intenzivnostjo.

3.4.4 Mreženje, spremljajoče storitve in splošna ocena

Sklop o mreženju in spremljajočih storitvah naslavljata četrto in peto raziskovalno vprašanje, ki sprašujeta: kako različni formati dogodkov DIZI omogočajo nastajanje trajnih strokovnih povezav in kako spremljajoče storitve podpirajo CPE udeležencev onkraj posameznih izobraževalnih modulov. Pregled literature je pokazal, da mreženje v okviru strokovnega izobraževanja ni postranska aktivnost, temveč strukturiran mehanizem, prek katerega se vzpostavljajo trajne strokovne

povezave, kar je posebej pomembno za regulirano stroko, v kateri stalna izmenjava znanja in interpretacij predstavlja del vsakodnevne profesionalne prakse (Hoang in Antonicic, 2003; Klyver et al., 2025). Sklop temelji na 30 veljavnih kvantitativnih odgovorih, dopolnjenih z odprtimi opisi konkretnih sodelovanj, dogodkov v spominu in spremljajočih storitev DIZI.

Ocene posameznih formatov glede njihove zmožnosti vzpostavljanja trajnih strokovnih povezav razkrivajo izrazito hierarhijo, ki sledi logiki časa, intenzivnosti in fizične prisotnosti udeležencev (Tabela 8). Najvišjo oceno dosemeta dva formata z enakim povprečjem 4,63: večdnevni kongres oziroma Davčno izobraževalni dnevi in Davčna akademija Ivana Simiča, pri katerih dve tretjini anketirancev odgovori, da format »zelo omogoča« vzpostavljanje trajnih strokovnih povezav (66,7 %, 20 od 30 pri obeh formatih). Sledi kongres davčnih svetovalcev s povprečjem 4,53, pri katerem 60,0 % anketirancev format oceni z najvišjo oceno.

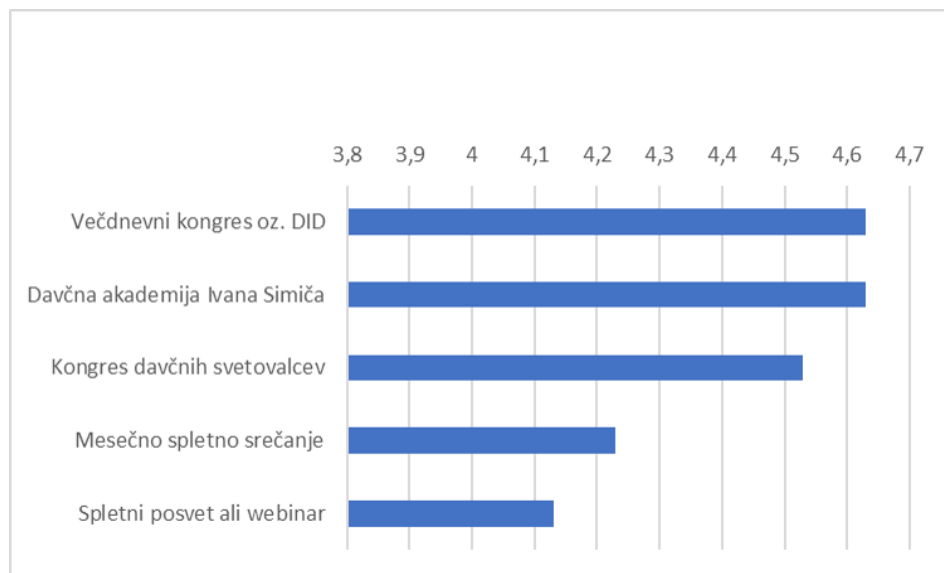
Tabela 8: Ocene formatov po zmožnosti vzpostavljanja trajnih strokovnih povezav

Format	Povprečje	Zelo omogoča	Delno omogoča	Niti-niti
Večdnevni kongres oz. DID	4,63	66,7 %	30,0 %	3,3 %
Davčna akademija Ivana Simiča	4,63	66,7 %	30,0 %	3,3 %
Kongres davčnih svetovalcev	4,53	60,0 %	33,3 %	6,7 %
Mesečno spletno srečanje	4,23	40,0 %	43,3 %	16,7 %
Spletni posvet ali webinar	4,13	36,7 %	40,0 %	23,3 %

Vir: Anketa DIZI, 2026

Mesečno spletno srečanje DIZI in DSZS (povprečje 4,23) ter spletni posvet ali webinar (povprečje 4,13) sta ocenjena pomembno nižje, pri čemer pri obeh dominanten odgovor postane »delno omogoča«, »zelo omogoča« pa pade na 40,0 % oziroma 36,7 %. Razlika med najvišje in najnižje ocenjenim formatom znaša 0,50 točke in je v interpretaciji četrtega raziskovalnega vprašanja vsebinsko ključna: udeleženci jasno razlikujejo med formati, ki ustvarjajo pogoje za vzpostavitev trajnih strokovnih povezav, in formati, ki to opravljajo le delno. Daljši in intenzivnejši formati z osebno udeležbo so bistveno učinkovitejši za nastajanje trajnih strokovnih povezav kot kratki in spletni formati. Hibridni pristop, ki ga DIZI uporablja pri

mesečnih srečanjih, je za pedagoški prenos znanja ustrezen (kot je pokazano v poglavju 3.4.2), za povezovanje pa fizično srečanje ostaja nenadomestljivo.



Slika 7: Povprečje ocen formatov glede možnosti mreženja

Konkretni dokaz, da mreženje na dogodkih DIZI ne ostaja zgolj na ravni potencialnih povezav, izhaja iz vprašanja o izkušnji konkretnega strokovnega sodelovanja, ki je sledilo stiku, vzpostavljenemu na dogodku DIZI. Med 30 anketiranci, ki so na vprašanje odgovorili, je več kot polovica (53,4 %) takšno izkušnjo že imela, od tega skoraj polovica vzorca (46,7 %, 14) celo večkrat in dodatnih 6,7 % enkrat ali dvakrat; preostala dobra polovica (46,7 %) take izkušnje še ni imela. Glede na to, da vzorec vključuje tudi razmeroma novejša udeležence, je delež skoraj polovičnega večkratnega sodelovanja pomenljiv, saj kaže, da dogodki DIZI vodijo v trajne strokovne stike, ki se transformirajo v konkretno sodelovanje, ne le v formalne kontaktne podatke. Pomenljiva je tudi dvodelnost vzorca: za polovico udeležencev je mreženje preraslo v dejansko strokovno povezavo, za drugo polovico pa ostaja na ravni potencialnih ali bežnih stikov. Ta razdvojenost je v skladu z ugotovitvami iz Tabele 6 v poglavju 3.4.3, kjer je vzorec za polovico jasno strokovno-vsebinsko, za drugo polovico pa strokovno-relacijsko orientiran.

Odprti opisi konkretnih sodelovanj (15 vsebinskih odgovorov) kažejo na štiri ponavljajoče se vzorce. Kolegi iz iste generacije Davčne akademije ostajajo v rednem stiku in si medsebojno pomagajo: »S člani davčne akademije smo ostali v stiku in si medsebojno pomagamo«; »Z nekaj računovodjami in davčnimi svetovalkami se redno slišimo, skupaj rešujemo dileme«. Predavatelji sami ponudijo nadaljnjo dostopnost: »Zunanji predavatelji pogosto sami ponudijo, da se z vprašanji obrnemo nanje«. Stiki prerastejo v poslovne učinke: »Po kontaktu na dogodkih DIZI so se udeleženci obrnili na nas, da jim pomagamo«; »Prijateljstvo in s tem tudi poslovna povezava«. Nastanejo pa tudi trajne strokovne mreže za nujne primere: »Vzpostavitev mreže kolegov za hitro pomoč v nujnih primerih«; »Izmenjava mnenja, potrditev dvoma pri odločitvi«. Ti odgovori potrjujejo mreženja, ki jih literatura prepozna kot ključne za učenje skozi izmenjavo nasvetov, in dostop do podpore (Klyver et al., 2025). Najmanj je v odgovorih neposrednih finančnih ali transakcijskih izidov, kar je za izobraževalni kontekst pričakovano.

Odprti odgovori o dogodkih, ki so udeležencem ostali najbolj v spominu (25 vsebinskih odgovorov), razkrivajo dve sočasni dimenziji dogodkov DIZI: strokovno-vsebinsko in družabno-skupnostno. Najpogosteje omenjeni dogodki so Davčna akademija Ivana Simiča, Davčno izobraževalni dnevi v Laškem in kongres davčnih svetovalcev, pri čemer več odgovorov eksplicitno povezuje strokovno vsebino z družabnim kontekstom. Reprezentativni odgovor: »Vsi, ker je dobro usklajeno strokovno izobraževanje z družabnim dogajanjem.« Druga reprezentativna odgovora ponazarjata, kako so udeleženci najmočnejše doživeli kombinacijo strokovne in družbene dimenzije: »DIZI dnevi, ker se sklepajo prijateljstva. Smo kot družina«; »Akademija, Laško ter bowling«. Posebej so v odgovorih izpostavljeni dogodki, ki potekajo izven Slovenije, kar je za organizacijsko strategijo DIZI relevantno: »DIZI Grčija, da sem se srečal z dvema kolegom v Atenah in se kopal v morju, pa Turčija tudi ni bila slaba«; »Izobraževanja v tujini, medsebojno spoznavanje kolegov tudi 'malo izven' strokovnega okvirja, spoznavanje atraktivnih lokacij, brezskrbno popotovanje, zaradi profesionalno pripravljenih dogodkov«. Ti dogodki imajo po mnenju udeležencev specifično funkcijo, ki je v okviru standardnih strokovnih izobraževanj v Sloveniji redko prisotna: spoznavanje kolegov v kontekstu, v katerem se strokovna in osebna dimenzija prepleteta. Hkrati so v spominu zelo dobro ohranjeni tudi kratki, ažurni formati, ki dobijo prepoznavnost zaradi tematske aktualnosti: »Kratki mesečni posveti – vedno aktualne teme in pomembne dileme – krajši, da vedno najdeš čas

tudi v bolj hektičnem času.« Hierarhija dogodkov v spominu torej ni linearna in ne sledi zgolj dolžini formata, temveč kombinira pedagoško kakovost, družabno integracijo in vsebinsko aktualnost.

Spremljajoče storitve DIZI, ki naslavljajo peto raziskovalno vprašanje, so v odgovorih ($n = 25$ vsebinskih) opisane kot infrastruktura stalnega informiranja in nadgrajevanja znanja, ki deluje med posameznimi dogodki. Anketiranci kot najpomembnejše storitve omenjajo arhiv gradiv in prezentacij s seminarjev, e-novice, blog Ivana Simiča in mesečna spletna srečanja: »Dostop do gradiv in mesečni webinarji«; »Arhiv vseh prejetih vsebin – skript na predavanjih, spletno dostopne informacije«; »E-novice, blog Ivana Simiča«; »Omogočajo aktualno spremljanje, ažurno informiranje, kateremu se lahko zaupa«. Posebej intenziven opis pripadnosti k arhivu in tekoči komunikaciji prinese odgovor: »Še vedno kdaj pogledam v gradivo, prejeto za akademijo, tudi vse prezentacije s seminarjev shranim, sporočila gospoda Simiča (objave UL in nova zakonodaja) pa tako shranim za lažji dostop v posebno mapo v aplikaciji za mail.« Ta opis razkriva tisto, kar literatura imenuje strukturna integracija ponudnika v vsakodnevno strokovno prakso (Hess et al., 2025): komunikacija DIZI ni stranski tok, ampak orodje, ki ga udeleženec aktivno integrira v lasten sistem informiranja. Pomembna je tudi vloga revije Denar, ki je v odgovorih večkrat omenjena z izrecno željo po vrnitvi: »Revija Denar mi je večkrat prišla zelo prav, mi je pa osebno te stvari veliko lažje pregledovati v fizični obliki, kot digitalno«, skladno s kvantitativnim signalom iz poglavja 3.4.1, kjer 77,5 % anketirancev, ki revijo poznajo, izraža željo po njeni ponovni izdaji. Spremljajoče storitve torej v zaznavi udeležencev opravljajo dve dopolnilni funkciji: ažurno informiranje o sprotnih zakonodajnih spremembah in ohranjanje dostopa do gradiv, ki jih udeleženci uporabljajo retrospektivno pri konkretnih strokovnih nalogah.

Splošna ocena DIZI, ki povezuje vse obravnavane dimenzije, je izrazito pozitivna in pogosto izražena v afektivnem registru. Odgovori na vprašanje, kako bi anketiranec nekomu zunaj stroke pojasnil pripadnost skupnosti DIZI, povzemajo razvojni in skupnostni okvir s posebno jasnostjo: »Strokovno združenje, ki pelje v mreženje in družabnost«; »DIZI svoje člane sproti obvešča o vseh novostih na davčnem področju, skrbi za izobraževanje in prijetno druženje«; »Tu lahko dobiš znanje, si del skupnosti, ki ti pomaga pri problemih, imaš podporo pri svoji dejavnosti«. Posebej pomenljiv je strukturiran odgovor, ki opredeli tri funkcije DIZI s perspektive uporabnika: »Ker si hitro obveščen o novostih; imaš možnost strokovnega

izpopolnjevanja; imaš možnost navezovanja stikov.« Ta tridelna delitev se ujema z osrednjim izhodiščem celotne raziskave, da DIZI deluje na presečišču informiranja, izobraževanja in povezovanja, in nakazuje, da to delitev udeleženci sami prepoznavajo kot razvojno smiselno strukturo programa. Reprezentativen je tudi odgovor, ki naslavlja institucionalno nujnost DIZI v kontekstu davčne stroke: »Del DIZI skupnosti sem zato, ker so danes spremembe predpisov, zahteve nadzorov in novosti s strani FURS zelo pogoste in obsežne. Informacij je ogromno, zato je pomembno biti povezan s stroko, hitro pridobiti prave informacije ter izmenjati izkušnje in dobre prakse z drugimi strokovnjaki.« Ta odgovor razkriva, da članstvo v DIZI v zaznavi izkušenih strokovnjakov ni izbira udobja, ampak strokovna potreba, ki izhaja iz strukturne kompleksnosti področja in iz nezmožnosti, da bi posameznik to kompleksnost obvladal samostojno.

Sporočila, ki so jih anketiranci dodali na koncu vprašalnika (22 vsebinskih), v veliki večini izražajo zahvalo, podporo in spodbudo, da DIZI ohrani obstoječo smer delovanja: »Hvala in poklon celotni DIZI ekipi za izvedbo vseh dogodkov. Še tako naprej«; »Nadaljujte z zastavljeno strategijo. Predvsem vzdržujte stik s člani«; »Ostanite tako dobri, kot ste, ker ste super«; »Hvala bogu, da obstajajo, da jih imamo«; »Nikoli nisem ostala razočarana«. Pomenljiva sta dva odgovora, ki nakazujeta posamezne predloge za razvoj programa – »predlagam praktične delavnice preko Zooma« kot konkreten predlog za nadgradnjo hibridnega formata in »upam, da DIZI strokovnega izpopolnjevanja ne bo zamenjala UI« kot razmislek o prihodnosti stroke v dobi umetne inteligence, ki se v davčnem prostoru že pojavlja in ima potencial spremeniti tako vsebino kot način izvajanja izobraževanja. Glede na podatek iz poglavja 3.4.1 je 96,3 % anketirancev DIZI pripravljenih priporočiti drugim, kar potrjuje da DIZI ni le funkcionalen ponudnik storitev, ampak institucija s strokovno in skupnostno vrednostjo, ki si zasluži kontinuiteto in razvoj.

3.5 Intervjuja

Kvalitativni del raziskave je bil namenjen interpretativnemu poglobljanju anketnih izsledkov, predstavljenih v poglavju 3.4, in osvetlitvi tistih razsežnosti delovanja DIZI, ki jih strukturirani vprašalnik ne more zajeti: institucionalne zgodovine, generacijskih prenosov in osebne znamke ustanovitelja. Polstrukturirana intervjuja, opravljena 15. maja 2026 na sedežu DIZI v Ljubljani, sta naslovila dva profila, ki skupaj pokrivata strateški, identitetni in operativni vidik institucije. Ivan Simič,

ustanovitelj DIZI, lastnik Skupine Simič & partnerji, d. o. o., (od 1989), nekdanji generalni direktor Davčne uprave Republike Slovenije (2006–2008 in 2021–2022), nekdanji direktor Davčne uprave Republike Srbije (2013) ter predsednik Davčne svetovalne zbornice Slovenije in podpredsednik Evropske konfederacije davčnih strokovnjakov (fr. "*Confédération Fiscale Européenne*", CFE), je osrednja strateška oseba, ki oblikuje vsebinsko in razvojno usmeritev programov. Petra Zidar, vodja dogodkov, je enajst let zaposlena na DIZI in postopno prevzema operativno vodenje DIZI in DSZS od svoje matere Mojce Zidar, dolgoletne direktorice Skupine Simič & partnerji, d. o. o., ki se je upokojila. Razmerje med lastništvom (Simič) in operativnim vodstvom dveh generacij družine Zidar daje raziskovanemu okolju značilnosti družinskega podjetja, kar je za interpretacijo skupnostnih razsežnosti programov pomemben kontekst. V podjetju Simič & partnerji, d. o. o., je trenutno zaposlen mlajši sin Ivana Simiča, bila pa sta zaposlena njegova tudi žena in njegov starejši sin.

Intervjuja sta trajala štirideset minut (Simič) oziroma šestintrideset minut (Zidar) in sta bila izvedena zaporedoma istega dne, najprej z organizatorko, takoj zatem z ustanoviteljem. Tako zaporedje je omogočilo seznanitev z operativnim kontekstom, še preden je potekal glavni intervju. Pri predstavitvi rezultatov je bil vrstni red obrnjen: najprej je predstavljena perspektiva Ivana Simiča, ki opredeljuje strateški, identitetni in razvojni okvir institucije, šele nato perspektiva Petre Zidar, ki ta okvir konkretizira na ravni operative, komunikacije s člani in skupnostnih praks. Tematska analiza je bila strukturirana po petih raziskovalnih vprašanjih, posamezna tematska področja pa so v nadaljevanju predstavljena v esejski obliki, ki sledi notranji logiki vsakega pogovora in sproti navezuje na izsledke ankete iz poglavja 3.4.

3.5.1 Ivan Simič: institucionalna perspektiva in razvoj DIZI

Ivan Simič umešča začetke svoje poklicne poti v leto 1989, ko je ustanovil podjetje za vodenje poslovnih knjig, ki se je v devetdesetih razširilo v davčno svetovanje. Prelomno leto je bilo 2001, ko je po izstopu iz mariborskega davčnega inštituta ustanovil DIZI, ki je postal osnovna institucionalna struktura za vse nadaljnje izobraževalne aktivnosti. Leta 2004 je oblikoval franšizno skupino Simič & partnerji, d. o. o., ki danes obsega šestnajst računovodskih servisov. Med letoma 2006 in 2008 je bil generalni direktor DURS, kjer je med drugim uvedel sistem informativnega izračuna dohodnine, ki v Sloveniji deluje od leta 2008, in v davčnih postopkih ukinil

upravno takso. Leta 2013 je bil direktor Davčne uprave Republike Srbije, kjer je uvedel en obrazec za prijavo vseh dohodkov in en plačni račun za davke in prispevke. Leta 2019 je iz sekcije davčnih svetovalcev znotraj DIZI ustanovil samostojno DSZS, ki ima v začetku leta 2026 okrog 155 licenciranih članov in po številu članov presega prej obstoječo Zbornico davčnih svetovalcev Slovenije, iz katere je v preteklosti izstopil. Petnajst let uredništva revije Denar s 167 lastnih uvodnikov, blog z več kot 270 strokovnimi prispevki in položaj podpredsednika CFE zaokrožujejo pot strokovnjaka, ki svoje avtoritete ni gradil z nazivom, temveč z delom in razvojem skozi desetletja.

Specializacija DIZI je element, ki ga Simič v pogovoru vrača kot osnovno razlikovanje od konkurence. Konkurenčno prednost prepoznava v tem, »da tukaj imamo dosti znanja, [...] in da smo iz tega poklica. Kajti drugi, ki organizirajo te seminarje, [...] njim [so] davčna področja eno od mnogih področij. Mi smo pa dejansko samo na davkih in iz davkov izviramo ven« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). To stališče potrjuje tudi anketni del raziskave, kjer so anketiranci kakovostne predavatelje iz prakse ocenili s povprečjem 4,72 in jih označili za najmočnejši razlikovalni element DIZI, davčnega svetovalca z dolgoletno prakso pa kot najkoristnejši predavateljski profil s povprečjem 4,85 (poglavje 3.4.2). Programski izbor poteka v dialogu med Petro Zidar in Ivanom Simičem, ki ima zadnjo besedo o vsebinski sestavi. Aktualnost gradiva je vgrajena v samo zasnovo: »Na področju DDV je zmeraj kaj novega« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026), kar omogoča stalno prilagajanje zakonodajnim spremembam, hkrati pa institucija razpolaga z arhivom tem, ki jih je mogoče po nekajletnem razmiku ponovno aktivirati. Anketa to zasnovo potrjuje v najmočnejše ocenjeni trditvi o kakovosti vsebin, po kateri DIZI sledi aktualnim spremembam v davčni zakonodaji in praksi s povprečjem 4,64 (poglavje 3.4.2).

Programska arhitektura DIZI obsega več komplementarnih formatov, ki naslavljajo različne segmente potreb davčne stroke. Letos potekajo šestinpetdeseti Davčno izobraževalni dnevi in sedemnajsti Kongres davčnih svetovalcev, ki bodo s slovesno podelitvijo licenc 27. maja 2026 zaključili v Laškem, hkrati pa se izvaja petnajsta Davčna akademija Ivana Simiča, ki vsako leto pripelje med petindvajset in trideset udeležencev skozi trimesečno izobraževanje k pridobitvi licence davčnega svetovalca. Mesečna srečanja, ki potekajo desetkrat na leto, naslavljajo tekoče tematike in članom dajejo redno informacijsko podporo med večjimi dogodki.

Posebno mesto v koledarju ima novembrski dogodek v tujini, ko se skupina za en teden odpravi v izbrano državo (do zdaj med drugim Malta, Ciper, Grčija, Srbija, Španija) in obravnava njen davčni sistem. Programski razvoj poteka tudi kot odziv na specifične potrebe članstva, kot ilustrira primer izobraževanja »Računovodje v davčnem pregledu«, ki je v zadnjem letu in pol doživelo tri izvedbe. Zasnova je nastala neposredno iz Simičevega opazovanja: »Vidim jaz, da računovodje se ne znajdejo v davčnih pregledih in potem smo naredili [izobraževanje], da jim damo informacije, kako naj nastopijo« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026), kar ustreza sestavi vzorca (poglavje 3.4.1) in kaže, da je ta segment strukturno podhranjen v standardnih izobraževalnih programih.

Vpeljava hibridnega izvajanja predavanj je za Simiča eden najmanj pričakovanih, a praktično najpomembnejših učinkov koronakrize. Predavalnica DIZI ima dvaindvajset sedežev, na zadnjo akademijo pa se je prijavilo dvaintrideset udeležencev, kar bi brez hibridne izvedbe pomenilo zavrnitev prijav. Drugi argument je geografski: »Da se mi nekateri prijavijo tudi recimo iz Prekmurja, iz Maribora, iz Primorske. V zdajšnjem [...] prometnem kaosu je včasih bolje, da se priključijo hibridno, pa ljudje, ki so bližje, pridejo v živo.« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Anketni izsledki sliko dopolnjujejo: spletni posvet je v opazovanem obdobju najpogostejše uporabljen format DIZI s 76,7 %, hkrati pa se v ocenah pedagoške podpore uvršča šele na četrto mesto med petimi formati (poglavje 3.4.2). Hibridni model torej za DIZI ne nadomešča formatov v živo, temveč deluje kot premostitvena tehnologija, ki omogoča dostopnost specializiranega znanja v slovenskem prostoru, kjer je davčna stroka geografsko razpršena, jedro programa pa ostaja koncentrirano v Ljubljani.

Osrednja lastnost, ki jo Simič izpostavlja kot pogoj kontinuitete v stroki, je pogum – zlasti pred institucionalnimi sogovorniki, vključno s FURS. Sebe opisuje kot strokovnjaka, ki se ni »nikoli bal in tudi povedal zmeraj, kaj mislim«, kar v razmerju do mlajših generacij označuje lastnost, ki jo pogošča: »ti davčni svetovalci si ne upajo« in se »v glavnem več ali manj bojijo« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). To stališče povezuje s strateško usmeritvijo, ki jo formulira kot zaupanje v lastno smer: »Pa moraš imeti neko svojo linijo. Ne smeš preveč skakati levo, desno.« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Profesionalna drža v njegovem razumevanju vključuje pripravljenost na institucionalni konflikt, kar je v njegovi biografiji večkrat preizkušeno: izstop iz tedanje Zbornice davčnih svetovalcev Slovenije in ustanovitve

DSZS leta 2019, ki danes presega prejšnjo zbornico po številu licenciranih članov, ter strokovno utemeljevanje pritožbenih postopkov, v katerih DIZI in skupina Simič & partnerji, d. o. o., nasprotujeta odločitvam FURS. Vse to Simič strne v enostavno temeljno načelo davčnega svetovanja: »Upati si.«

Pri vprašanju mreženja in trajnih povezav Simič neformalni del dogodkov izpostavi kot strateški element, ne kot stranski produkt: »V odmorih in neformalnih druženjih [...] se tam spoznajo, [...] izmenjajo [...] podatke in [...] tudi slišijo. To je glavni namen, da se [...] slišimo, si pomagamo.« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Simič izpostavi vztrajnost udeležencev pri dogodkih DIZI; medtem ko pri drugih organizatorjih po njegovih opažanjih število udeležencev po prvem dnevu izrazito pade, pri DIZI ostane »dosti veliko«. To prekrivanje formalnega in neformalnega časa zagotavlja, kar Simič šteje za »glavni namen« programa: ekosistem strokovnjakov, ki se po izobraževanjih kličejo in si pomagajo. Anketni del tej formulaciji daje merljivo potrditev: ocene formatov po zmožnosti vzpostavljanja trajnih strokovnih povezav uvrščajo Davčno akademijo in večdnevni kongres na najvišji mesti s povprečjem 4,63 (poglavje 3.4.4), več kot polovica anketirancev (53,3 %) pa poroča o konkretnem strokovnem sodelovanju, ki je sledilo stiku na dogodku DIZI.

Med tematskimi sklopi, ki jih Simič odpre brez spodbujanja, je generacijski prenos znanja v stroki ena najbolj izpostavljenih tem. Sam jo formulira jedrnat: »Pogrešam pa, da ni zadaj za mano nobenega, ki bi to nadaljeval.« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Težave ne razume zgolj kot demografske, temveč kot strukturne, povezane z več dejavniki: pomanjkanjem mladih kadrov, ki bi se odločili za stroko, pomanjkanjem časa pri starejših, da bi se z mentorstvom sistematično ukvarjali (»ne da se jim s tem ukvarjati, pa tudi nimaš komu predati«), in previdnostjo mladih davčnih svetovalcev, ki svojemu znanju zaupajo manj, kot stroka zahteva.

Pri iskanju kandidata za delo v svoji firmi je sam izkusil isto težavo: »Iskali smo enega svetovalca, ampak nismo kaj konkretnega našli« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Izkušnja ni zgolj opazovalna, temveč tezo potrjuje iz lastne pozicije. Ta tema se pojavi tudi v intervjuju Petre Zidar (poglavje 3.5.2) v razširjeni obliki kot strukturni problem celotne stroke, vključno s franšizno skupino, kar kaže, da ne gre za posamično opažanje, temveč za sistemski izziv slovenske davčne in računovodske skupnosti.

Simič vlogo lastne osebne znamke relativizira: »Jaz sem [...] bolj tukaj, se tega mogoče toliko ne zavedam, [...] ampak nekaj je, ampak jaz pravim, da si moraš upati.« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Petra Zidar, ki je svojo diplomsko nalogo posvetila prav osebnim blagovnim znamkam Ivana Simiča, formulira njegov osrednji položaj nedvoumno: »On je tudi vodja vsega [...]. On še vedno vse programe pregleda. On je tisti, ki določa [...]. Brez njega ne vem, če bi to še vedno obstajalo na takem nivoju.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Med gradniki te avtoritete so izkušnje v DURS, mednarodna funkcija v CFE, uredništvo revije Denar in aktiven blog, ki skupaj sestavljajo dolgoletno akumulirano verodostojnost, ki gradi dolgoročno zaupanje celotne Skupine Simič & partnerji, d. o. o., DIZI, DSZS in franšizne mreže. To potrjuje anketni izsledek, po katerem je »pripadnost skupnosti slovenskih davčnih strokovnjakov«, ki jo anketiranci povezujejo z DIZI, vrednotena s povprečno oceno 4,30 (poglavje 3.4.3) – gre torej za skupnost, ki ima v razmerju do osrednje osebnosti svojo pripoved in prepoznavnost, ne zgolj agregat individualnih udeležb.

Stališče Ivana Simiča do umetne inteligence dodatno osvetljuje, kako v reguliranem strokovnem okolju razume razmerje med tehnološko podporo in ekspertnim znanjem. Umetno inteligenco redno uporablja kot pripomoček za hitrejši dostop do sodne prakse in posameznih členov zakonodaje, vendar jasno zariše meje njene avtonomne uporabe: »Tukaj, kjer je svetovanje, mu ne smeš pustiti, drugače te odpelje.« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Strokovnjak mora po njegovem mnenju »vedeti več od njega«, sicer dobi napačen odgovor, ki ga brez ekspertne presoje ne more validirati. Podobno logiko trajne kakovosti Simič izrazi v pogovoru o evalvacijskih postopkih. Formalne ankete na seminarjih so opustili, ker eno odstopajoče negativno mnenje sistematično popači skupno oceno: »Najboljša anketa je, da ljudje pridejo na naslednje izobraževanje.« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Ta empirični kriterij je v anketnem delu raziskave potrjen na več ravneh: 76,2 % anketirancev ima aktivno članarino, povprečno število izobraževanj DIZI na anketiranca v zadnjih treh polnih letih ostaja stabilno med 4,2 in 5,1 dogodki, pripravljenost na priporočilo programa kolegom pa doseže skoraj soglasnih 88,9 % (poglavje 3.4.1). Vračanje torej v primeru DIZI ni mehki indikator, temveč po Simičevem razumevanju najboljša razpoložljiva mera dolgoročne kakovosti.

3.5.2 Petra Zidar: operativna in skupnostna perspektiva

Pot Petre Zidar v DIZI sega še v otroštvo. Pri devetih letih je bila že prisotna na prvem dogodku: »Jaz sem bila tukaj na prvem dogodku, ko sem bila stara devet let, [...] potem sem postala štipendist v srednji šoli in na faksu. Potem sem se pri petindvajsetih letih tu zaposlila, tako da sem že enajst let tukaj zaposlena [...]. Sem vzgojena v ta poklic.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Mati Mojca Zidar je dolgoletna direktorica skupine Simič & partnerji, d. o. o., in po Petrinih besedah »Ivotova desna roka že 34 let« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026), ki so jo pred leti upokojili. Petra trenutno operativno vodi DIZI in DSZS, v zaključni fazi prevzemanja je tudi finančni del poslovanja. Ta medgeneracijska kontinuiteta je za razumevanje skupnostne razsežnosti programov ključen kontekst, ki ga anketa ne more zajeti. DIZI letos praznuje 25 let delovanja.

Programski cikel, ki ga Petra Zidar vodi v celoti, pokriva več komplementarnih potreb članstva. Mesečna spletna srečanja vsak prvi torek v mesecu so namenjena »aktualni problematiki in težavam članov« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026), kjer udeleženci gostujoče predavatelje neposredno sprašujejo o konkretnih situacijah iz lastne prakse. Davčna akademija Ivana Simiča je trimesečni program za pridobitev licence, ki ga obiskujejo prihodnji člani DSZS, in je odprt tudi za podjetnike, notarje, revizorje in finančnike, ki potrebujejo specifična davčna znanja brez nujne pridobitve licence. Majski dogodek v Laškem, ki letos združuje 56. Davčno izobraževalne dneve in 17. Kongres davčnih svetovalcev s slovesno podelitvijo licenc, je »naš tisti zlati dogodek leta. Tam se največ stvari tudi zgodi« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Novembrski dogodek skupino za en teden odpelje v izbrano tujo državo, kjer obravnavajo njen davčni sistem; priprava se prične leto pred izvedbo. Programski cikel dopolnjujejo novoletna srečanja, junjski davčni zajtrk in prilagojena izobraževanja za franšizno skupino.

Hibridni sistem izvajanja Petra Zidar razloži z neposredno operativno natančnostjo. Po njenem razumevanju je razlika med pravim hibridom in tehničnim prenosom slike ključna: »Fora hibrida je, da je ista izkušnja, ker drugače ni to potem hibrid, to je potem nek prenos.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Z lansko prenovo predavalnice in tehnične opreme so dosegli, da udeleženec na daljavo prejme enakovreden dostop do dogodka, vključno z dvosmerno komunikacijo, ne le pasivnim spremljanjem. Tehnično izvedbo, vključno z menjavo kamer in

usmerjanjem komunikacije, vodi sama. To skupaj s Simičevo perspektivo (poglavje 3.5.1) pojasni podatek iz ankete: spletni posvet je najpogostejše uporabljen format (76,7 %, poglavje 3.4.1), a po zaznani pedagoški podpori zaseda šele četrto mesto med petimi formati (povprečje 4,15, poglavje 3.4.2). Hibrid pri DIZI zagotavlja dostopnost, ne nadomestilo za fizično prisotnost.

Razlikovalno prednost DIZI Petra Zidar postavi v osebni pristop do članov. Njena evidenca pokaže natančno sliko: 70 % je rednih članov, pet članic je z DIZI od leta 1998 in ena je prisotna na prav vsakem seminarju v zgodovini organizacije. Takšno zvestobo vzdržuje z enostavnim načelom: »Ko oni pridejo, jaz točno vem njihovo ime, priimek, vnuka, ženo, [...] vse poznam. In se mi zdi, da je to ljudem všeč, ker so radi videni, radi so slišani.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). To potrjuje anketa: 88,9 % anketirancev bi DIZI priporočilo kolegom, 76,2 % ima aktivno članarino (poglavje 3.4.1), povprečna ocena »pripadnosti skupnosti« pa doseže 4,30 (poglavje 3.4.3). K temu prispeva kontinuiteta gostiteljstva med dvema generacijama, ki jo Petra strne z besedami: »V tem sva pa jaz in moja mati zelo dobri. Znava povezovati ljudi.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026).

Pri vrednosti dogodkov v živo Petra Zidar neformalni del postavi pred formalno predavanje: »Saj predavanja lahko tudi poslušas online. Važno je, kaj se zgodi tam, kam greš, s kom greš na kavico, [...] s kom se pogovarjaš, koga spoznaš. In to se v predavalnici ne zgodi. To se zgodi zunaj.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Iz tega izhaja konkretna organizacijska logika: v predddverju pripravlja »aktivacijske točke«, ki delujejo med predavanji, in tradicionalni večerni dogodek – letos v Martinovi izbi v Laškem, kjer se po njenem »sklepajo tudi kakšni posli« in »največ poznanstev se tam poveže« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). To se ujema s Simičevim razumevanjem neformalnega kot »glavnega namena« (poglavje 3.5.1) in z anketnimi izsledki: Davčna akademija in večdnevni kongres dosegata povprečno oceno 4,63 po zmožnosti vzpostavljanja trajnih strokovnih povezav, več kot polovica anketirancev (53,3 %) pa navaja konkretno strokovno sodelovanje, ki je sledilo stiku na dogodku DIZI (poglavje 3.4.4).

Interni predavateljski krog deluje po načelu reciprocitete. Večina predavateljev na mesečnih srečanjih so »naši člani. Superiorni člani, kar so že tisti z več izkušnjami in tisti, ki bolj sodelujejo v zbornici« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026), ki predavanje v dolžini petinštirideset minut običajno izvedejo brezplačno. Motiv je

dvojen: vračilo skupnosti, ki jim je omogočila lastni profesionalni razvoj, in priložnost za vidnost, ki privede do novih svetovalskih strank. Aleksandra Heinzer in Sabina Lamut, obe članici DIZI in DSZS ter aktivni na evropski ravni v okviru CFE, sta primer tega, kako se interni predavateljski krog poveže z mednarodnimi strokovnimi mrežami. Zaradi razmeroma majhnega slovenskega trga davčnih svetovalcev se dober predavatelj specifičnega področja, denimo davka na dodano vrednost, »zelo hitro znajde na vseh teh dogodkih, ki jih iščejo«, kar ustvarja prepoznavno strokovno avtoriteto, hkrati pa krepi medinstitucionalne povezave med ponudniki strokovnega izpopolnjevanja.

Med dogodki komunikacija poteka po več kanalih, pri čemer je poudarek na neposrednem dostopu. Elektronska pošta ostaja primarni kanal, skupina WhatsApp vsem članom omogoča neposredno pošiljanje dokumentov, sodb in povezav, kar je koristno zlasti zaradi občutljivosti vsebin. Ključnih oseb DIZI ni treba iskati prek tajništva: »Pri nas dobiš tistega, ki ga rabiš.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Za franšizno skupino je DIZI tudi infrastrukturni partner: zagotavlja dostop do skupinskih davčnih svetovalcev, računovodskega programa Opal, strokovne baze Super davki in skupinskega zavarovanja strokovne odgovornosti. Anketa to posredno potrjuje: 78,1 % anketirancev DIZI aktivno spremlja med dogodki, tedensko ali mesečno (poglavje 3.4.4); DIZI torej ne deluje zgolj ob dogodkih, temveč kot stalno strokovno okolje.

Evalvacija ne sloni na formalnih anketah, temveč na stalnem neformalnem povratnem toku. Najbolj koristne informacije člani izrazijo »na dogodku ali takoj po dogodku«, drugi dan se »ljudje razpišejo, povejo, kaj imajo všeč« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Pred vsakim mesečnim srečanjem članom pošlje poziv k navedbi tem in težav, kar program pomembno oblikuje. Občasne pisne ankete na strokovnih potovanjih so dodaten kanal, namerno pisne glede na starostno strukturo članstva, ki jo anketa potrjuje s povprečno starostjo 50,9 leta (poglavje 3.4.1). Sama redno obiskuje dogodke konkurenčnih ponudnikov in spremlja dogajanje »na političnem nivoju, na davčnem nivoju, na računovodskem nivoju« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026).

Petra Zidar skupnost postavi pred izobraževanje v ozkem smislu. Ponudba izobraževanj za računovodstvo je po njenih besedah na trgu bogata (»v dveh dneh izobražiš v vrhunskega računovodja«), kar pomeni, da konkurenčna pozicija DIZI

ne počiva na vsebini sami, temveč na izkušnji skupnosti: »Ljudje si želijo biti videni, slišani in želijo se družiti.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Dostop do znanja je postal cenovno in geografsko obvladljiv; dostop do strokovne skupnosti ostaja redek. Glede generacijskega prenosa je neposredna: »Starejši ne znajo predati. Rok ne znajo umaknit, ne znajo se upokojiti.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Rešitev vidi v prerazporeditvi vlog, in sicer starejši v mentorske in nadzorne funkcije, mlajši v operativno delo, ne v konfliktu generacij. Primer Božene Macarol ilustrira izgube, ki nastajajo, ko vrhunsko znanje nima naslednika. Sama je izjema: generacijski prenos znotraj družine Zidar organizacijo stabilizira. »Jaz kar vedno rečem, da je glavni dejavnik čas. Pretečeni čas ti dejansko pove največ stvari.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Akumulirana izkušnja je zanjo zanesljivo merilo kakovosti, kar sovпада z ugotovitvijo, da so razlogi za vračanje k DIZI najmočnejše ocenjeni prav v kakovosti predavateljev (4,76) in aktualnosti vsebin (4,73; poglavje 3.4.3).

4 Diskusija

Kvantitativni in kvalitativni del raziskave skupaj sestavljata koherentno sliko, v kateri DIZI deluje hkrati kot izobraževalni ponudnik, skupnostna struktura in stalna strokovna referenca. Razprava sledi petim raziskovalnim vprašanjem in vsako obravnava po enaki logiki, od empirične ugotovitve prek mehanizma, ki ga osvetljuje literatura, do interpretacije in priporočila za prakso. Petletni podatki o udeležbi (4,2–5,1 izobraževanja letno na anketiranca) in skoraj soglasno priporočilo programa (96,3 %) že v izhodišču kažejo, da DIZI v zaznavi vzorca deluje drugače od pretežno transakcijskih ponudnikov, pri katerih udeležba sledi enkratnim potrebam.

4.1 Razvoj praktičnih kompetenc prek predavateljev iz prakse (RV1)

Analiza podatkov, zbranih z anketo, je pokazala izrazito hierarhijo med profili predavateljev: davčni svetovalec z dolgoletno prakso dosega povprečno oceno 4,85, akademski strokovnjak pa 3,93 (Tabela 3), kar je na petstopenjski lestvici skoraj celotočkovni razmik in ena izstopajočih ugotovitev celotnega anketnega dela. Še enotneje je ovrednoteno predavanje s konkretnimi primeri iz prakse (povprečje 4,93; 92,7 % najvišjih ocen), saj je tolikšno soglasje v Likertovih ocenah redko. K temu se prilega najmočnejše ocenjena trditev o kakovosti vsebin, da DIZI hitro sledi spremembam davčne zakonodaje (4,64). Odprti odgovori sliko potrdijo, ko

anketiranci poudarjajo, da predavatelji niso le teoretiki; problem predstavijo po domače in ostajajo dostopni za vprašanja, kar ustreza Simičevi opredelitvi konkurenčne prednosti, da »tukaj imamo dosti znanja [...] in da smo iz tega poklica« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026).

Pregled literature je pokazal, da kompetence ne nastanejo že z izpostavljenostjo vsebini, temveč šele takrat, ko izobraževalni proces ustvari pogoje za uporabo znanja v realnem strokovnem kontekstu (Lim et al., 2026; Nizamis et al., 2026). Pri davčni stroki, kjer vsak primer praviloma združuje več davčnih kategorij hkrati, je pogosto enako pomemben difuzni prenos znanja, ki postopno spreminja način dela in povečuje občutljivost za strokovne nianse (Gottlieb et al., 2026).

Razlike med praktičnim in akademskim profilom ne gre razumeti kot stilske preference, temveč kot posledico strukturnega konteksta vzorca. Dve tretjini anketirancev delujeta v mikro in malih organizacijah, v katerih je odločitveno breme za interpretacijo zakonodajnih situacij koncentrirano pri posamezniku (poglavje 3.4.1). Zaznana vrednost predavatelja je tako neposredno odvisna od tega, ali nakazana razlaga reši konkretno strokovno situacijo, ne od tega, kako sistematično je vsebina umeščena v širši teoretski okvir. Akademsko znanje pri tej populaciji ni brez vrednosti, vendar pridobi zaznano težo šele, ko je prizemljeno s primerom iz prakse.

Ponudniki CPE v reguliranih strokah bi zato morali predavatelje iz prakse postavljati prednostno, akademsko strokovnost pa vključujejo le tam, kjer jo je mogoče neposredno povezati z oprijemljivim strokovnim primerom. Širitev akademske komponente brez te povezave bi po zaznavi udeležencev verjetno zmanjšala razvojno vrednost programa.

4.2 Oblikovanje profesionalne identitete (RV2)

Trditev, da je DIZI pomembno vplival na to, kako anketiranec razume svojo strokovno vlogo, dosega povprečje 4,30, pri čemer se polovica vzorca z njo popolnoma strinja (poglavje 3.4.3). Najmočnejši signal pa ne izhaja iz števil, temveč iz odprtega odgovora udeleženke Davčne akademije, ki strne učinek najintenzivnejšega formata: »Z opravljenim izobraževanjem sem pridobila veliko znanja, [...] tudi več samozavesti pri svojem delu, [...] bolje se cenim. [...] Nisem več

sama.« Identitetni učinek je torej izpričan, vendar ni enakomerno razporejen, saj se najmočneje odrazi pri tistih, ki prestopijo prag iz občasnega obiskovanja dogodkov v daljšo, izpitno zaključeno udeležbo.

Profesionalna identiteta se po ugotovitvah literature ne oblikuje kot stranski produkt izobraževanja, temveč sistematično prek stika s strokovno skupnostjo, ponovljene izkušnje strokovnega vrednotenja in postopne internalizacije pripadnosti (Nevalainen et al., 2025; Gottlieb et al., 2026). Stavek »nisem več sama« hkrati razkrije mehanizem samoučinkovitosti, ki nastane v interakciji z mentorji in vrstniki (Bandura, 2001), in poglobljen razvoj strokovne držbe, ki ga omogočajo daljši, strukturirani programi (Pinelli et al., 2025).

Osrednja interpretativna ugotovitev je, da DIZI prek intenzivnih formatov naslavlja problem profesionalne izolacije, ki je strukturna značilnost dela v mikropodjetjih davčne in računovodske stroke. Posameznik, ki samostojno nosi odločitveno breme, prek akademije ne pridobi le znanja, temveč spremenjen psihološki položaj v stroki, podprt z mrežo kolegov in dostopom do priznanih strokovnjakov. Tega učinka mesečni spletni format zaradi krajšega trajanja in šibkejše soprisotnosti ne more doseči v enaki meri.

Praktična posledica za ponudnike izpopolnjevanja je, da identitetnega učinka ni mogoče pričakovati od kratkih, frekvenčnih dogodkov, temveč zahteva ohranjanje vsaj enega daljšega, poglobljenega formata, ki deluje kot identitetni prag. Davčna akademija Ivana Simiča to funkcijo opravlja in jo velja ohraniti kot strukturno os programa, ne kot enega med enakovrednimi formati.

4.3 Pripadnost skupnosti slovenskih davčnih strokovnjakov (RV3)

Pripadnost skupnosti slovenskih davčnih strokovnjakov, ki jo udeleženci povezujejo z DIZI, dosega povprečje 4,30 (poglavje 3.4.3), v nestrokovnem govoru pa jo anketiranci najpogosteje opišejo z metaforo »davčne družine«. Hkrati primerjava razlikovalnih elementov (Tabela 6) pokaže, da so skupnostne dimenzije, kot sta osebni stik (4,38) in pripadnost skupnosti (4,25), ovrednotene nekoliko nižje od vsebinsko-strokovnih, kot so predavatelji iz prakse (4,72) in specializacija (4,69). DIZI je torej v zaznavi članov primarno strokovna avtoriteta in sekundarno skupnost, vendar sta obe razsežnosti empirično trdno potrjeni.

Literatura prepoznava pripadnost skupnosti kot strukturni izid dobro organiziranih izobraževalnih programov, ne kot naključni stranski učinek (Hess et al., 2025; Lim et al., 2026). Pri DIZI je ta izid oprt na konkretno operativno prakso, ki jo opisuje Petra Zidar prek intimnega poznavanja članov: »Ko oni pridejo, jaz točno vem njihovo ime, priimek, vnuka, ženo [...] In se mi zdi, da je to ljudem všeč, ker so radi videni, radi so slišani.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026).

Osrednje kohezivno vezivo te skupnosti je osebna znamka Ivana Simiča, ki funkcionira kot zaupna ploščad celotne strukture; Zidar njegov položaj formulira nedvoumno: »Brez njega ne vem, če bi to še vedno obstajalo na takem nivoju.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Ob petindvajsetletnici organiziranja izobraževanj, javno zaznamovani na dogodku v Laškem leta 2026, je ta odvisnost konkretno vidna in predstavlja hkrati največjo prednost in strukturno ranljivost institucije. Skupnost, ki sloni pretežno na eni osebi, je ranljiva ob njenem odhodu, vprašanje nasledstva pa ostaja odprto.

Za dolgoročno odpornost skupnosti je ključno postopno razpršiti prepoznavnost na več nosilcev strokovne avtoritete in skupnostno funkcijo institucionalizirati tako, da ni odvisna od ene osebe. Obstoječi interni predavateljski krog in operativno vodstvo druge generacije sta za tak prenos dobra osnova.

4.4 Trajne strokovne povezave in vloga formatov (RV4)

Ocene formatov po zmožnosti vzpostavljanja trajnih strokovnih povezav razkrivajo jasno hierarhijo (Tabela 8): večdnevni kongres in Davčna akademija dosegata najvišje povprečje 4,63, mesečno spletno srečanje (4,23) in spletni posvet (4,13) pa sta ovrednotena pomembno nižje. Da mreženje ne ostaja na ravni potencialnih stikov, potrjuje podatek, da je več kot polovica anketirancev (53,4 %) iz stika na dogodku DIZI že razvila konkretno strokovno sodelovanje, skoraj polovica celo večkrat. Oba intervjuvanca neformalni del postavljata v ospredje; Zidar ga strne v ugotovitev, da se bistveno »v predavalnici ne zgodi. To se zgodi zunaj.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026), Simič pa neformalna druženja, v katerih se udeleženci »spoznajo, [...] izmenjajo [...] podatke in [...] tudi slišijo«, označi za »glavni namen« dogodkov (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026).

Hoang in Antoncic (2003) ter Klyver et al. (2025) poudarjajo, da imajo različne vrste stikov v mreži različne funkcije, od izmenjave nasvetov do dostopa do priznanih akterjev, ki krepi strokovno legitimnost (Amjad, 2025; Shatila et al., 2026). Daljši, fizično soprisotni formati ustvarjajo prav tisti neformalni, časovno raztegnjeni prostor, v katerem ti procesi lahko stečejo. Razkorak med najpogosteje uporabljenim formatom, spletnim posvetom in njegovo nizko oceno za povezovanje pokaže, da hibridni pristop in fizična soprisotnost opravljata različni funkciji ter nista konkurenčna, temveč komplementarna. Hibrid je dostopnostna infrastruktura, ki specializirano znanje pripelje do geografsko razpršene stroke v centralizirani državi, v kateri tretjina vzorca prihaja iz Ljubljane, severovzhodna in zahodna območja pa so skoraj nezastopana (poglavje 3.4.1). Fizična srečanja so skupnostna infrastruktura, ki je spletni format ne nadomesti. Iz tega sledi, da krčenje fizičnih dogodkov v korist spletnih ne bi bilo strateško smiselno, čeprav so spletni formati cenovno in logistično ugodnejši. Načrtno strukturiranje neformalnega časa, kot so aktivacijske točke v predddverju in večerni dogodek, je treba ohraniti in obravnavati kot del programa, ne kot postransko organizacijo.

4.5 Spremljajoče storitve kot stalna referenčna točka (RV5)

Spremljajoče storitve udeleženci DIZI opisujejo kot infrastrukturo stalnega informiranja, ki deluje med posameznimi dogodki: skoraj štirje od petih anketirancev (78,5 %) DIZI spremljajo tedensko ali mesečno (poglavje 3.4.4), kot najpomembnejše storitve pa navajajo arhiv gradiv, e-novice, blog Ivana Simiča in mesečna srečanja. Eden od anketirancev to potrebo strne v ugotovitev, da so »spremembe predpisov, zahteve nadzorov in novosti [...] zelo pogoste in obsežne [...], zato je pomembno biti povezan s stroko« (anonimni anketiranec). Edina opazna vsebinska vrzel je prekinitev revije Denar, ki je izhajala skoraj 33 let in po kateri si 77,5 % tistih, ki jo poznajo, želi ponovno izdajo.

Literatura takšno delovanje opisuje kot strukturno integracijo ponudnika v vsakodnevno strokovno prakso (Hess et al., 2025) in kot pogoj, da CPE dejansko vpliva na strokovno uspešnost, ne le na formalno izpolnjevanje obveznih ur (Rashida in Bariham, 2025).

DIZI v tej dimenziji ne deluje kot ponudnik posameznih dogodkov, temveč kot stalna referenčna točka davčne stroke. Prekinitev revije Denar je delno zapolnil blog Ivana Simiča z več kot 270 prispevki (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026), vendar formalna publikacija nosi simbolno in arhivsko vrednost, ki je digitalni kanal ne nadomesti v celoti; več anketirancev izrecno poudarja, da tovrstne vsebine raje pregledujejo v fizični obliki. Smiselno bi bilo razmisliti o ponovni, morda obsegovno omejeni izdaji revije Denar, saj bi to zapolnilo edino vrzel, ki jo udeleženci sami prepoznavajo.

4.6 Generacijski prenos znanja

Generacijski prenos znanja se v obeh intervjujih pojavi kot tema, ki presega okvir posamezne institucije in zadeva celoten slovenski trg strokovnega izpopolnjevanja v davčni in računovodski stroki. Simič ga formulira osebno: »Pogrešam pa, da ni zadaj za mano nobenega, ki bi to nadaljeval.« (Simič, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Zidar ga razširi v strukturni problem stroke in franšizne mreže, ko opozarja, da se vrhunsko znanje izgublja, ker ni bilo pravočasno predano: »Starejši ne znajo predati. Rok ne znajo umaknit, ne znajo se upokojiti.« (Zidar, osebna komunikacija, 15. maj 2026). Znotraj DIZI sama predstavlja redek primer uspešnega prenosa, saj operativno vodenje postopno prevzema od matere Mojce Zidar. Iz tega sledi priporočilo, da je prenos in vizijo naslednjih dveh desetletij smiselno formalizirati, saj drugače ostaja odprto vprašanje.

5 Zaključek

Raziskava je pokazala, da DIZI v zaznavi svojih udeležencev opravlja tri prepletene funkcije: ažurnega informiranja, poglobljenega strokovnega izobraževanja in povezovanja v strokovno skupnost. Ta tridelna struktura pojasnjuje, zakaj se k DIZI vračajo prostovoljno in ne zaradi regulatornih obveznosti. DIZI to ločuje od pretežno transakcijskih ponudnikov izobraževanja in ga umešča med tiste institucije, v katerih izobraževanje, povezovanje in oblikovanje strokovne identitete potekajo kot enoten razvojni proces.

Odgovori na pet raziskovalnih vprašanj se medsebojno potrjujejo. Praktične kompetence (RV1) DIZI razvija prek skrbno izbranih predavateljev iz prakse in formatov, ki vsebino postavljajo v konkreten delovni kontekst. Profesionalno

identiteto (RV2) najmočneje preoblikujejo intenzivni, daljši formati, predvsem Davčna akademija Ivana Simiča, pri kateri izobraževanje preseže prenos znanja. Pripadnost skupnosti (RV3) je empirično potrjena in merljiva: 53,4 % udeležencev je navedlo, da so prek DIZI vzpostavili konkretna strokovna sodelovanja. Trajne strokovne povezave (RV4) nastajajo predvsem na fizično soprisotnih dogodkih, medtem ko hibridni pristop opravlja dopolnilno vlogo dostopnosti. Spremljajoče storitve (RV5) DIZI utrjujejo kot stalno referenčno točko stroke; prekinitve revije Denar ostaja edina vsebinska izguba, ki jo udeleženci sami izpostavljajo, čeprav blog Ivana Simiča delno nadomešča ta kanal.

Ugotovitve je treba brati ob upoštevanju omejitev raziskave. Najmočneje sta izpričani vsebinska kakovost in odzivnost na zakonodajne spremembe, sledita identitetni in skupnostni učinek, za katerima ostaja razkorak med fizično soprisotnostjo in spletnimi formati edini strukturno relevanten nerazrešeni pedagoški problem programa. Od 56 oseb, ki so anketo začele, jo je v celoti izpolnilo 27; med njimi je bilo 82,1 % žensk, odzivnost mlajših strokovnjakov pa je bila nizka. Geografsko težišče je v Osrednjeslovenski regiji. Ker gre za študijo primera ene institucije, ki temelji na samoporočanih zaznavah, ugotovitev ni mogoče neposredno posploševati na druge ponudnike izobraževanj in strokovnega izpopolnjevanja.

Petindvajsetletnica DIZI, ki je maja 2026 sovpadla s 56. davčno-izobraževalnimi dnevi in 17. kongresom davčnih svetovalcev v Thermani Park Laško, je institucijo postavila na naravno prelomno točko. Pričujoča raziskava dokumentira model, ki je dokazal svojo vzdržnost: 96,3 % anketirancev bi DIZI priporočilo kolegom, kar potrjuje, da kakovostno organizirano okolje CPE v regulirani stroki opravlja vlogo, ki presega zgolj prenos vsebine. Hkrati pa najmočnejša prednost institucije, osebna znamka ustanovitelja Ivana Simiča, ostaja tudi najpomembnejša dolgoročna preizkušnja. Nadaljnje raziskovanje bi bilo smiselno usmeriti longitudinalno, v primerjavo z drugimi ponudniki strokovnega izpopolnjevanja, vključno z Zbornico davčnih svetovalcev Slovenije, ter zlasti v vprašanje nasledstva in institucionalnega prenosa, od katerega je odvisna kontinuiteta opisanega modela v naslednjih dveh desetletjih. Poglobitev razumevanja bi omogočil ponovni interpretativni intervju z Ivanom Simičem po predstavitvi anketnih rezultatov.

Zahvala

Poglavje je nastalo v okviru projekta »Celovita pot izobraževanja: Od ideje do mreženja«. Operacijo sofinancirata Republika Slovenija, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in mladino ter Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada plus (ESS+) v okviru javnega razpisa Problemsko učenje studentov v delovno okolje 2024–2027 (PUŠ 2024–2027).

Literatura

- Amjad, T. (2025). Enhancing legitimacy through network attention: a guide for nascent entrepreneurs and start-ups. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 27(4), 461–473. <https://doi.org/10.1108/jrme-08-2023-0138>
- Antošová, M., Csikósová, A., & Mihalčová, B. (2014). Professional Education of Employees Provided through Tax School. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 1626–1630. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.446>
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: an Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bucior, G., in Jaworska, E. (2025). The costs of tax accounting digitalization from the perspective of Polish small enterprises. *Procedia Computer Science*, 270, 5147–5156. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2025.09.642>
- Cherapanukorn, V., Pattanasak, P., in Wudhikarn, R. (2025). Key performance indicators for sustainable business incubation: identification and prioritization. *Sustainable Futures*, 10, 101284. <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2025.101284>
- Gottlieb, U., Beatson, A., Riedel, A., in Jamwal-Girdler, M. (2026). Exploring the intersection of flexible assessment and work-integrated learning. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 18(8), 19–31. <https://doi.org/10.1108/jarhe-07-2025-0565>
- Hamilton, S. E. (2013). Exploring professional identity: The perceptions of chartered accountant students. *The British Accounting Review*, 45(1), 37–49. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2012.12.002>
- Hess, S., Wurth, B., Stam, E., Giones, F., Fini, R., Cavallo, A., Wahl, A., Bosma, N., Theodoraki, C., Chabaud, D., Brem, A., in Kuckertz, A. (2025). The future of entrepreneurial ecosystems research: Toward a policy-oriented research agenda. *Journal of Business Venturing Insights*, 23, e00538. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2025.e00538>
- Hoang, H., in Antoncic, B. (2003). Network-based research in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 18(2), 165–187. [https://doi.org/10.1016/s0883-9026\(02\)00081-2](https://doi.org/10.1016/s0883-9026(02)00081-2)
- Januszewski, A., in Pietrysiak, A. (2025). Impact of digital transformation on accounting profession in the opinions of accounting firms' employees. *Procedia Computer Science*, 270, 2386–2397. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2025.09.360>
- Jo, J., Cho, M., in Kim, Y. (2026). Continuing professional education in non-Big 4 auditors: implications for audit quality. *Managerial Auditing Journal*, 41(4), 691–717. <https://doi.org/10.1108/maj-06-2024-4351>
- Kayyali, M. (2025). Aligning vocational education with industry needs. In *IGI Global eBooks* (pp. 1–48). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-9496-0.ch001>
- Klyver, K., Sölvell, I., in Värlander, S. W. (2025). With help from strangers: entrepreneurs' networking for serendipity. *Journal of Business Research*, 200, 115586. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115586>
- LaRose, R., in Tsai, H. S. (2014). Completion rates and non-response error in online surveys: Comparing sweepstakes and pre-paid cash incentives in studies of online behavior. *Computers in Human Behavior*, 34, 110–119. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.01.017>
- Lim, W. M., Homer, S. T., Poon, W. C., in Sin, K. Y. (2026). Responsible management education: Retrospective insights and reflective takeaways. *The International Journal of Management Education*, 24(2), 101348. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2025.101348>

- Nevalainen, P., Lamberg, J., Seppälä, J., in Mattila, P. (2025). Executive training as a turning point in strategic renewal processes☆. *Long Range Planning*, 58(2), 102510. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2025.102510>
- Nizamis, K., Van Dun, D. H., Sullivan, B. P., Hermesen, E., in Van Dalen, M. (2026). Cocreating societal impact through transdisciplinary, challenge-based learning. *The International Journal of Management Education*, 24(2), 101360. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2026.101360>
- O'Neill, A. (2025). Transfer of workplace e-learning: A systematic literature review. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101407. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101407>
- Paisey, C., in Paisey, N. J. (1996). CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION: PAUSE FOR REFLECTION? *Critical Perspectives on Accounting*, 7(1), 103–126. <https://doi.org/10.1006/cpac.1996.0015>
- Paisey, C., in Paisey, N. J. (2020). Protecting the public interest? Continuing professional development policies and role-profession conflict in accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 67–68, 102040. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2018.04.002>
- Pinelli, M., Pistilli, L., in Cozzolino, A. (2025). Developing the Entrepreneurial Paradox mindset: the role of startup accelerators and educational programs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 49(6), 1633–1668. <https://doi.org/10.1177/10422587251347056>
- Rashida, A. R., in Bariham, I. (2025). Perceived impact of Continuous Professional Development (CPD) on lecturers' performance at Tamale Technical University. *Social Sciences & Humanities Open*, 12, 101754. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101754>
- Ryan, R. M., in Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Shatila, K., Hernández-Lara, A. B., in Gbuřová, J. (2026). Digital literacy, entrepreneurial networking, and sustainable innovation: Economic and cultural determinants of entrepreneurial success in the Middle East. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 5(2), 100129. <https://doi.org/10.1016/j.stae.2026.100129>
- Tomo, A. (2023). 'Angry accountants': Making sense of professional identity crisis on online communities. *Critical Perspectives on Accounting*, 95, 102483. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2022.102483>

O avtorjih

Črtomir Raspor Josipovič je študent na Univerzi v Mariboru, Fakulteti za organizacijske vede, kjer zaključuje dodiplomski študij smeri Organizacija in management kadrovskih in izobraževalnih sistemov. Poleg akademskega dela je aktiven na področju filmske produkcije, video marketinga in tržnega komuniciranja, kjer se osredotoča na pripovedovanje poslovnih in podjetniških zgodb ter na ustvarjanje video vsebin. Njegovi raziskovalni interesi zajemajo področje podjetništva, projektnega vodenja, marketinga in razvoja izobraževalnih sistemov v organizacijah. Je soavtor znanstvenega prispevka o vlogi podpornih podjetniških mehanizmov v Ljubljanski urbani regiji (PONI LUR). *Črtomir Raspor Josipovič is a student at the University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, where he is completing his undergraduate studies in Organization and Management of Human Resources and Educational Systems. Alongside his academic work, he is active in film production, video marketing, and marketing communications, with a focus on business storytelling and video production. His research interests include entrepreneurship, project management, marketing, and the development of educational systems in organizations. He is a co-author of a scientific paper on the role of entrepreneurial support mechanisms in the Ljubljana Urban Region (PONI LUR).*

Dr. **Miha Marič** je raziskovalec s področja vodenja, managementa in organizacijskih ved. Doktoriral je na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani. Trenutno je zaposlen kot izredni profesor na Univerzi v Mariboru, Fakulteti za organizacijske vede. Njegovi raziskovalni interesi so moč, vodenje, organizacijsko vedenje, kadrovski management, organizacija in management. Je avtor številnih izvirnih znanstvenih člankov, strokovnih člankov, prispevkov na znanstvenih konferencah, znanstvenih

monografij ter urednik in recenzent. Sodeluje tudi pri raziskovalnih projektih in svetovalnem delu. *Miha Mariž, Ph.D., is a researcher in the field of leadership, management and organizational sciences. He holds a Ph.D. from the Faculty of Economics, University of Ljubljana. He is currently employed as an associate professor at the University of Maribor's Faculty of Organizational Sciences. His research interests are power, leadership, organizational behavior, human resource management, organization and management. He is the author of numerous original scientific articles, professional articles, papers at scientific conferences, scientific monographs, and was an editor and reviewer. He also participates in research projects and consulting work.*