

GENERIČNE KOMPETENCE IN POKLICNI STANDARDI

mag. Majda Kralj
ACADEMIA d.o.o.



PONUĐIMO
ODRASLIM
KAKOVOSTNO
IZOBRAŽEVANJE

ACADEMIA

KAKŠNE KOMPETENCE POTREBUJEJO DIPLOMANTI V SODOBNEM GLOBALNEM OKOLJU?

KOMPETENCE

1. **Predmetno-specifične kompetence (strokovne):** specifične za vsako posamezno strokovno-znanstveno področje
2. **Generične kompetence:** posameznik razvija z načinom dela

KAJ POTREBUJEJO IN ŽELIJO DELODAJALCI ?

- ⊙ 40% znanja “zastara” v enem letu
- ⊙ Ministrska konferenca visokega šolstva 2009, stavka študentov v Avstriji, = pridobitev VEČ GENERIČNIH KOMPETENC v študijskem procesu

REZULTATI EVROPSKIH ŠTUDIJ

1. **International Employer Barometer (IEB), 2007 in 2008 The Council of Industry and Higher Education (CIHE)** v Veliki Britaniji, vključenih 233 zaposlovalcev z 750.000 zaposlenih, mala, srednja podjetja in multinacionalke
2. **CBI - The Confederation of British Industry, 2009, 240.000 delodajalcev in Britanskih univerz (80 univerz, študenti, podjetja z 2,5 mio zaposlenih)**

IEB - 10 NAJPOMEMBNEJŠIH KOMPETENC DIPLOMANTOV S KATERIMI SO DELODAJALCI NAJBOLJ ZADOVOLJNI

Kompetence	Ocena pomembnosti po mnenju delodajalcev	Dosežena stopnja zadovoljstva delodajalcev	
Računalniška znanja	14. mesto	1	+13
Podiplomska izobrazba	33. mesto	2	+31
Dosežena ocena študija	15. mesto	3	+12
Diploma ugledne inštitucije	26. mesto	4	+22
Intelektualne sposobnosti diplomanta	4. mesto	5	+1
Osebnostne značilnosti/karakter	6. mesto	6	0
Sposobnost timskega dela	2. mesto	7	-5
Ustrezna smer študija	20. mesto	8	+12
Verodostojnost (iskrenost, doslednost)	3. mesto	9	-6
Sposobnost prilagoditve kulturi podjetja	19. mesto	10	-9

Rezultati kažejo, da so delodajalci v veliki meri zadovoljni z doseganjem specifičnih - strokovnih kompetenc diplomantov. Vendar pa opazimo odstopanja v stopnji zadovoljstva pri t.i. **mehkih veščinah**, ki jih delodajalci ocenjujejo kot najpomembnejše: **timsko delo in verodostojnost - iskrenost, doslednost.**

IEB - NAJVEČJA RAZHAJANJA V PRIČAKOVANJIH DELODAJALCEV

Kompetence	Ocena pomembnosti po mnenju delodajalcev	Dosežena stopnja zadovoljstva delodajalcev	Razlika med pričakovanim in doseženim
Sposobnost poslovnega razmišljanja	13. mesto	33	-20
Sposobnost analitičnega razmišljanja in sprejemanja odločitev	10. mesto	26	-16
Komunikacijske sposobnosti	1. mesto	16	-15
Sposobnost pisnega izražanja	8. mesto	23	-15
Strast, predanost	12. mesto	25	-13
Ustrezne delovne izkušnje	17. mesto	30	-13
Organizacijske sposobnosti, načrtovanje	7. mesto	17	-10
Samozavest	5. mesto	13	-8
Sposobnost osebnostnega razvoja	21. mesto	28	-7

CBI IN UK UNI : KAJ POMENI BITI ZAPOS LJIV V SODOBNEM SVETU?

- ◉ *posedovati sposobnost t.i. “self-managementa” pripravljenost sprejeti odgovornost, biti fleksibilen, samoiniciativen, sposobnosti empatije, upravljanja s časom in pripravljenost spreminjati sebe.*
- ◉ *piti sposoben timskega dela*
- ◉ *biti sposoben poslovnega razmišljanja in naravnosti k uporabniku*
- ◉ *biti sposoben problemskega razmišljanja in vsakodnevnega reševanja problemov*
- ◉ *posedovati komunikacijske sposobnosti*
- ◉ *obvladati delo s številkami*
- ◉ *obvladati delo z informacijsko tehnologijo.*

Poleg tega:

- ◉ *»jaz to zmorem« pristop, velika mera pozitivne energije in volja po vključevanju v novo okolje,*
- ◉ *podjetniška naravnost, inovativno razmišljanje, kreativnost sodelovanje in prevzemanje tveganj*

CBI IN UK UNI : POMEMBNE LASTNOSTI DIPLOMANTOV, KI VPLIVAJO NA NJIHOVO ZAPOS LJIVOST Z VIDIKA DELODAJALCEV IN DIPLOMANTOV

- ◉ Zaposljivost kot skupek naštetih atributov (self management, timsko delo ipd...) **74%**
- ◉ Pozitivna naravnost **14%**
- ◉ Delovne izkušnje **4%**
- ◉ Smer študija/diplome **3%**
- ◉ Ocene študija **2%**
- ◉ Ugled inštitucije, od koder prihaja diplomant **2%**
- ◉ Znanje tujih jezikov in drugo ...**1%**

delodajalci

- ◉ Zaposljivost kot skupek naštetih atributov (self management, timsko delo ipd...) **42%**
- ◉ Delovne izkušnje **33%**
- ◉ Pozitivna naravnost **10%**
- ◉ Ocene študija **8%**
- ◉ Smer študija/diplome **5%**
- ◉ Ugled inštitucije, od koder prihaja diplomant **1%**
- ◉ Znanje tujih jezikov in drugo...**1%**

diplomanti

CBI IN UK UNI: UGOTOVITVE GLEDE ZAPOSILITVENIH KOMPETENC

- za večino delodajalcev pomembnejše **socialne in osebnostne sposobnosti in lastnosti diplomantov**, kakor njihova dosežena strokovna izobrazba
 - **»mehke« veščine** kot so sposobnost komunikacije in timskega dela so se z **85%** potrditvijo izkazale, kot najpomembnejše kompetence
- **Izboljšave potrebne** tako v sektorju visokošolskega izobraževanja, kot tudi pri delodajalcih !!!

FDV- MEDNARODNA RAZISKAVA HEDESCO, 2009, (SLO, TUR, LIT, PO, MAD)-DEJANSKE IN PRIČAKOVANE KOMPETENCE DIPLOMANTOV 5 LET PO ŠTUDIJU

KOMPETENCA	DEJANSKA	PRIČAKOVANA
◉ Sposobnost vzpostavljanja lastne avtoritete	4,75	6,75
◉ Sposobnost učinkovite porabe časa	5,00	6,50
◉ Strokovnost in praksa na svojem področju	◉ 5,25	6,50
◉ Sposobnost motiviranja drugih	5,25	6,75
◉ Sposobnost predstavljanja idej in izdelkov	5,25	6,75
◉ Pripravljenost zgrabiti priložnost	5,50	6,75

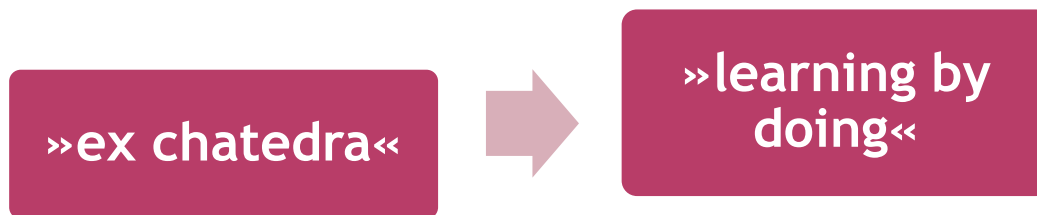
op. Največja odstopanja

POVZETEK

- ◉ za zaposlovanje in aktivno vključevanje posameznika v družbo so **zlasti pomembne generične kompetence**
- ◉ dosežene generične kompetence se med strokovnimi področji nekoliko razlikujejo, vendar je **velika večina izrazito podobnih**
- ◉ med študijem pridobiti **generične kompetence**, ki bodo posamezniku omogočile **boljše prilagajanje različnim situacijam**, dale sposobnost **reševanja problemov**, ga usposobile za **avtonomno**, pa tudi za **timsko delo** ter za **pridobivanje predmetno-specifičnih kompetenc tudi (izven) formalne izobrazbe**

- ◉ koncept **zaposljivosti** se pojavlja v vseh dokumentih **bolonjskega procesa** kot ključni koncept pri reformiranju visokega šolstva v različnih državah po Evropi!
- ◉ zaposljivost diplomantov postaja **temeljna vez** med svetom dela in visokim šolstvom!

1. **izobraževalci**: nujne spremembe v didaktičnem pristopu v izobraževanju student centred learning



2. **delodajalci**: izražanje potreb in informiranje izobraževalcev kakšne kadre potrebujejo - strokovna združenja

POKLICNI STANDARDI - MOST MED TEORIJO IN PRAKSO?

VIŠJEŠOLSKI STROKOVNI PROGRAMI
RS ca 15% populacije (države OECD: 1/3 populacije)

- ◉ krajši visokošolski programi (SCHE),
- ◉ 2 leti, 120 KT po ECTS,
- ◉ 40 % praktično izobraževanje,

Poslanstvo: hiter prenos strokovnega znanja med izobraževalci in podjetji (predavatelji najmanj 3 leta dela v gospodarstvu).

Poudarek na generičnih in strokovno-specifičnih kompetencah.

PRIMER PRIPRAVE PROGRAMA VSŠ VAROVANJE

Podlaga VSŠ programov: poklicni standardi na višji zahtevnostni stopnji (raven VI) strokovnih združenj (zbornice) = naročilo gospodarstva

POKLICNI STANDARDI VAROVANJE:

- ◉ Pooblaščen inženir varnostnih sistemov,
- ◉ Varnostni menedžer,
- ◉ Varnostnik telesni stražar.

PRIPRAVA POKLICNEGA STANDARDA IN PROGRAMA VAROVANJE

- **Poklicni standardi:** sodelovala podjetja: Varnost d.d., Sintal d.d., G7 d.o.o., Ministrstvo za notranje zadeve, Zbornica za razvoj zasebnega varovanja, Inženirska zbornica Slovenije, Združenje varnostnih menedžerjev idr., koordinator: Center za poklicno izobraževanje
- **VSŠ program Varovanje:** = pripravljalo 47 sodelavcev: Ministrstvo za notranje zadeve, Policijska akademija, Generalna policijska uprava Varnost d.d., G7 d.d., GZS-CPU, Academia

A VENDAR !

- ◉ **Koliko poklicnih standardov za en VSŠ program** (sedaj od 1:12)- primerljivost programov in kompetenc diplomantov za zaposlitev in trg dela ?
- ◉ **Različna struktura poklicnih standardov** (eni bolj poudarek na poklicno-specifičnih kompetencah, drugi bolj na generičnih)
- ◉ **Zastarela znanja-predolgi postopki akreditacije** - primer varovanje: poklicni standard 2006, priprava programa 2009, akreditacija programa 2010, objava MŠ v Ur.l. 2011, razpis 2012/2013, prvi diplomanti 2014
= 8 let !!!

A VENDAR !

- ◉ Poklicni standard v RS, kaj če **ni mednarodne primerljivosti programa ?**
- ◉ **Kateri poklici potrebni na kateri ravni za delodajalce ?** Odgovor NQF?
- ◉ **RS še nima NQF !** EQF- samo za regulirane poklice
- ◉ **Problem zaposljivosti 1. bolonjske stopnje**

Ali naj bo poklicni standard **tudi za VS strokovne programe ?**

Viri:

- ◉ *Graduate Employability: What do employers think and want?, CIHE, 2008, [22. 10. 2009]*
- ◉ *CBI and UK Universities: Future fit; Preparing graduates for the world of work, 2009.*
- ◉ *A. Kohont: Vloge in kompetence menedžerjev človeških virov v kontekstu internacionalizacije, FDV 2011*

majda.kralj@academia.si