



Znanje bomo morali pridobiti, GA PREPOZNATI IN PRODATI

ČE BI NA VPRAŠANJE, ALI MLADI MED ŠOLANJEM DOBIJO ZNANJE IN SPRETNOSTI, KI JIH POTREBUJEJO V SVOJI PRVI (IN VSAKI NASLEDNJI) SLUŽBI, ODGOVORILI Z »DA« ALI »NE«, BI NEKOMU NAREDILI KRIVICO. PREDVSEM SE MORAMO ZAVEDATI, DA SE KOT ZAPOSLENI NIKOLI NE BOMO SMELI NEHATI UČITI, DA BOMO OSTALI KONKURENČNI.

MILKA BIZOVIČAR

Iz podjetij pogosto slišimo, da morajo v nove kadre vložiti še mesece, včasih tudi leto ali dve, da so lahko popolnoma samostojni pri delu. Čedalje več jih je, ki ustanavljajo svoje izobraževalne akademije. Po drugi strani v različnih podjetjih od strokovnjakov istega poklicnega profila pričakujejo različna specifična znanja, namen šol pa ni, da izobražujejo kadre »po naročilu« posameznega delodajalca. To lahko zahteva že enak delovni proces, ki se izvaja na strojih različnih proizvajalcev. »Po petih letih dela v bolnišnici kot radiološki inženir sem zamenjal delodajalca. Tu uporabljajo naprave drugega proizvajalca, zato se postopki deloma razlikujejo. Preden sem lahko spet samostojno delal, sem se tri mesece učil z opazovanjem sodelavcev ('job shadowing') na delovnem mestu, za obvladanje vsake naprave je delodajalec predvidel od nekaj dni pa vse do treh tednov in tudi več, odvisno od zahtevnosti delovnega postopka,« je opisal Slovenec, zaposlen na Švedskem.

Prav tako je dejstvo, da se področja razvijajo hitreje kot kdaj prej, tako da je najsodobnejše znanje, ki ga nekdo usvoji na začetku študija, nekaj let pozneje najverjetneje zastarelo. To zahteva spremembe v izobraževalnem sistemu, o katerem pa se mnogi strinjajo, da se odziva prepočasi. Mladim mora dati osnovno znanje, na katerem bodo lahko v svoji aktivni delovni

dobi gradili. Vseživljenjsko učenje, nenehno strokovno izpopolnjevanje postaja nuja.

»Umetna inteligenca bo spodbudila nastanek številnih novih delovnih mest, ampak nekatera bodo izginila in mnoga se bodo preoblikovala. Zato smo v Evropi postavili usposabljanja, izobraževanja in vseživljenjsko učenje ter podporo ljudem pri tem na prvo mesto med pravicami,« je ob neki priložnosti povedala prejšnja evropska komisarka za zaposlovanje Marianne Thyssen in dodala, da je preživeto mišljenje, da diplomiramo in se nam potem nikoli več ne bo treba učiti. Tak način razmišljanja po njenem zbuja skrb, tako kot podatek, da se samo vsak deseti odrasel Evropejec izobražuje. Digitalizacija bo od nas zahtevala vedno nove veščine.

BOLJ VEMO, ČESA NE BOMO POTREBOVALI, KOT KAJ BOMO

»Ko govorimo o izobraževanju po meri gospodarstva, tega ne razumemo več kot izobraževanje za točno določen poklic, temveč izobraževanje za pridobivanje kompetenc prihodnosti. Da najbolj odgovorni tega ne razumejo, potrjuje izjemna počasnost sprejemanja koncepta karijerne platforme (pilotni projekt GZS in partnerjev za vzpostavitev sistema dolgoročnejšega napovedovanja potreb po kompetencah) na ravni celotne družbe in posameznih podjetij ter ne na-



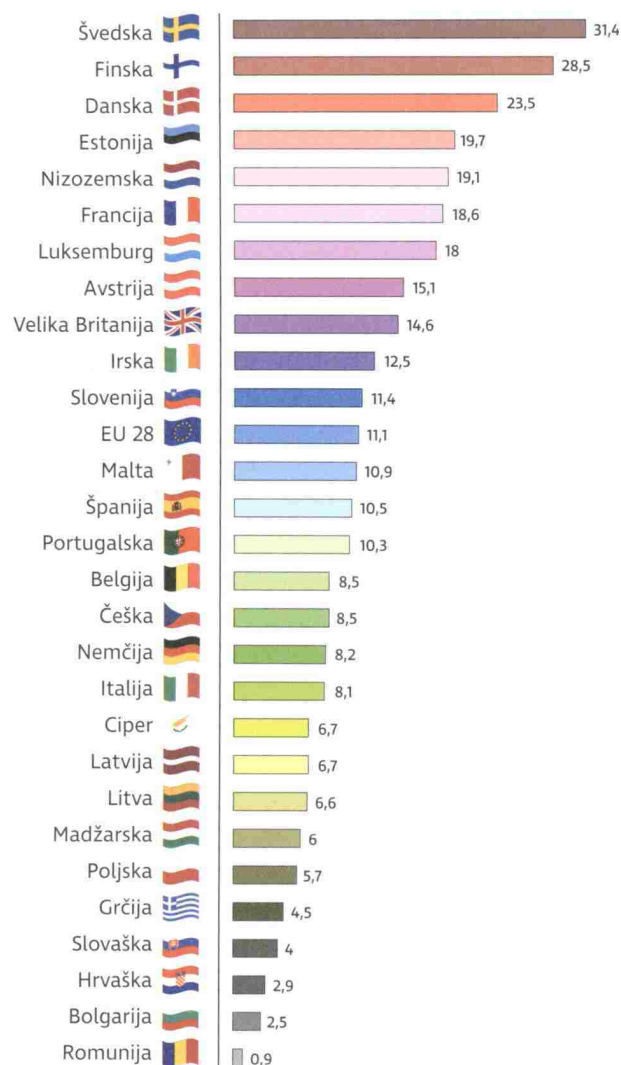
Nova bela knjiga

Na ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport načrtujejo novo belo knjigo o vzgoji in izobraževanju. Dokument, za katerega bo ministrstvo v treh letih namenilo skupaj približno 13.000 evrov, je potreben zaradi nujnih odzivov na družbene spremembe v zadnjih desetih letih in bo »krajši, vsebinsko pa širši, kakor sta bila predhodnika«, je povedala Mija Javornik z ministrstva.

Belo knjigo bo predvidoma do konca tega leta pripravila strokovna skupina, ki jo je minister Jernej Pikalo imenoval februarja. To bo strateški dokument za razvoj vzgoje in izobraževanja v prihodnjih letih, ki še ne bo vseboval predlogov sprememb učnih programov – to bo pozneje naloga nacionalnega kurikularnega sveta. »Ukvarjal se bo predvsem s prihodnostjo ter odgovarjal na ključne tehnološke, družbene, demografske in druge spremembe, ki se bodo dogajale v prihodnjih desetih do petnajstih letih,« je dejal minister Pikalo in pojasnil, da bodo belo knjigo prihodnje leto dali še v širšo obravnavo.

ODRASLI, VKLJUČENI V UČENJE

delež populacije v skupini 25–64 let, 2018



Vir: Eurostat

zadnje posameznika,« je pričakovanja gospodarstva povzel in podal kritiko izvršni direktor GZS Samo Hribar Milič. Spomnil je na besede glavnega direktorja Fiata Chryslerja Michaela Manleyja, ki pravi, da lahko enak tehnološki preskok, kot ga je avtomobilska industrija zmogla v zadnjih 50 letih, pričakujemo že v sedmih letih. Zato danes bolj kot to, katero znanje in kompetence bomo potrebovali čez sedem let, vemo, katerega znanja ne bomo več potrebovali. A čeprav se hitrosti sprememb zavedamo, se izobraževalni programi spreminjajo prepočasi, je poudaril Hribar Milič: »Premalo se vloga tudi v kompetence učiteljev, da bi sledili tehnološkemu razvoju. Večina izobraževalnih programov poteka brez povezave z gospodarstvom, le manjšina izobraževancev se praktično usposablja v podjetjih.«

Ne glede na to primeri dobre prakse in odličnega sodelovanja izobraževalnih ustanov z gospodarstvom so, »vendar je to predvsem volja in interes posameznih nosilcev, manjka sistemsko-zakonodajni okvir«, opozarjajo na GZS na pomen povezovanja obeh sfer. Med dobrimi zgledi navedejo šolska centra Novo mesto in Škofja Loka ter fakultete za tehnologijo polimerov, za elektrotehniko in strojništvo v Mariboru in Ljubljani.

Na fakultetah se strinjajo, da se njihova vloga spreminja, »mogoče v Sloveniji tega še ne dojemamo ustrezno resno«, so pripomnili na ljubljanski fakulteti za upravo. Dekan **fakultete za strojništvo** Mitjan Kalin pa je zavrnil očitke, da šole mladim ne omogočijo znanja in veščin, ki jih potrebujejo kot zaposleni: »Nakazana kritika je pavšalna in ne drži kar splošno. Fakulteta za **strojništvo** Univerze v Ljubljani (FS) izobražuje kadre za vsa slovenska podjetja, ne le peščico, ki bi imela podobna znanja, saj je 'potrebni znanj' v različnih panogah, področjih strojništva in številnih slovenskih podjetjih neizmerno veliko. Nekorektno je, da bi nekdo ovrednotil svoje potrebe kot 'potrebne', vse druge pa očitno ne.«

Kakor je še opozoril, ni izvedljivo, da bi lahko katera koli fakulteta kjer koli na svetu izobrazila inženirja strojništva, ki bi znal prav vse, za vse panoge, za vsa področja dela in za vsa podjetja, v katerih se diplomanti zaposlijo. V večjih državah se fakultete lahko bolj specializirajo za določeno področje, pri nas bi tu naleteli na eni strani na zelo omejeno zanimanje, na drugi pa se je treba zavedati omejenega števila strokovnjakov z vrhunskim znanjem in izkušnjami. Poleg tega se potrebna znanja spreminjajo že na nekaj let, zato specifično znanje inženirja po končanem študiju po Kalinovi besedah za bodoče zahteve gotovo ni zadostno. »Stvari se hitro spreminjajo, zato bo tudi učenje moralo potekati veliko hitreje in predvsem vse življenje. V času, ko se nekdo tri ali štiri leta uči variti, se na trgu dela in v poklicu lahko veliko spremeni. Potrebujemo hitrejšo odzivnost,« je v intervjuju za Svet kapitala oktobra lani povedala Adrijana Hodak, slovenska ambasadorica evropskega tedna poklicnega in strokovnega izobraževanja ter vodja Medpodjetniškega izobraževalnega centra pri Šolskem centru Nova Gorica, ki ga je evropska komisija prepoznala kot primer dobre prakse, center odličnosti za poklicno in strokovno izobraževanje.

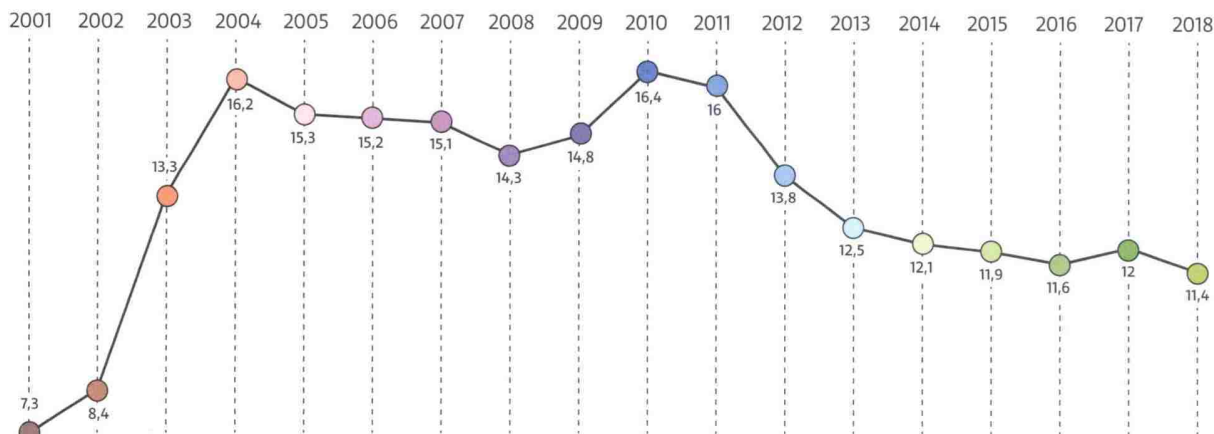
»Poslušati moramo mlade generacije, jim slediti in spreminjati način pridobivanja in podajanja znanja. V poklicnem in strokovnem izobraževanju moramo končno začeti podajati tekoče, aktualno znanje v sodelovanju s podjetji ('knowledge flow') in ne balasta ('knowledge stocks'). Tu imamo še veliko priložnosti. Nekateri pravijo, da ni treba, da se tu kaj spremeni. Vendar če vidimo, kaj vse se spreminja v družbi, pojavljajo se digitalne banke, v bolnišnicah uvajajo robote ..., to zahteva drugačen način razmišljanja, dela, tudi življenja. Res si je težko zamišljati, da bi ob tem sistem izobraževanja ostal enak. Veliko je mladih, ki se marsičesa naučijo online, z youtube. Zakaj jim tega ne bi priznali, namesto da jim učitelji vse še enkrat razlagajo? Raje naj jim pomagajo vrednotiti. Če nekdo doma naredi CNC-stroj, dron, pomeni, da ima znanje in spretnosti, to bi mu morali priznati,« je v prihodnost izobraževanja pogledala Adrijana Hodak.

V IZOBRAŽEVANJU DO ŠIROKEGA TEMELJNEGA ZNANJA ...

Zdaj je najpomembnejša naloga izobraževalnih institucij, da mlade usposobijo, da se bodo lahko dolgoročno vključevali v aktivnosti delodajalcev, sposobni se morajo biti prilagajati in odzivati na nove tehnologije in znanje v prihodnosti. Za kar potrebujejo trdno in kakovostno teoretično podlago, saj kakor je poudaril Mitjan Kalin, ozke specialnosti določenih znanj na zgolj omejenih področjih niso primeren način izobraževanja. Na mariborski fakulteti za elektrotehniko, računalništvo in informatiko (FERI) se strinjajo in dodajajo, da specializirani zasebni programi, ki bi se osredotočali zgolj na specifična znanja, potrebna v določenem trenutku, dolgoročno za družbo

ODRASLI SLOVENCİ, VKLJUČENI V VSEŽIVLJENJSKO IZOBRAŽEVANJE

delež populacije v skupini 25–64 let



Vir: Eurostat

ne bi bili najboljši. Pravi prispevek k družbi lahko dajo samo razgledani inženirji z dobrim temeljnim znanjem, saj bodo le tako lahko razvijali rešitve vso kariero, ne glede na hitre spremembe v tehnologiji. »Večina delodajalcev razume, da je za razvoj novih produktov in storitev pomembnejša sposobnost prilagajanja spremembi kot pa popolno obvladovanje specializiranega postopka ali programskega orodja z omejenim časovnim rokom uporabe.« Iz gospodarstva že dalj časa ne prihajajo več komentarji o neskladju med znanjem, ki ga dajo fakultete, in potrebami podjetij, še poudarjajo na FERi in dodajajo, da so specializirana znanja le nadgradnja temeljnega. »Za sodelovanje v ekipi in zmožnost prepoznavanja priložnosti za optimizacijo postopkov, nadgradnjo rešitev in inovacije so potrebna širša znanja.«

Gregor Dolinar, dekan ljubljanske fakultete za elektrotehniko (FE): »Zagotoviti moramo, da študenti usvojijo temeljno znanje, spoznajo koncepte in pridobijo širino, sposobnost analitičnega pristopa k reševanju inženirskih problemov. Tako bodo lahko v podjetju zelo hitro pridobili kakršno koli specifično znanje. Tudi pri drugih poklicih je enako: šola zagotovi trdno podlago usvojenega znanja in na novo zaposleni nato na njem v kateri koli panogi gradi svojo poklicno pot.« Fakulteta mora študentu dati ustrezne kompetence na ožjem strokovnem in znanstvenem področju, potencial širine in zmožnost razmišljanja ter prilagajanja – tako je lahko diplomant pripravljen na še neznan poklice, naloge in izzive, se strinjajo na fakulteti za upravo. Da bi to dosegli, spreminjajo programe, v katerih je čedalje večji poudarek na različnih oblikah povezovanja s podjetji. Od teh iščejo povratne informacije, na podlagi katerih uvajajo novosti v študijske programe, poslušajo tudi študente in se ozirajo po primerih dobre prakse v tujini.

... V PODJETJIH PA DO SPECIFIČNEGA

Na FS, ki je že zdaj omogočala vključevanje študentov v projekte z gospodarstvom, so lani popolnoma prenovili študijske programe, posodobili predmetne vsebine in spremenili koncept predmetnika. Kakor je pojasnil Mitjan Kalin, bo v novem programu celo več kot polovica predmetov izbirnih. »Študenti si bodo sami ali ob pomoči svojih bodočih zaposlovalcev, štipenditorjev ... izbrali kombinacijo predmetov, ki jih poleg osnovne usmeritve želijo poslušati. Tako se bo vsak opremil s tistim znanjem, ki je najbližje njegovemu interesu ali potrebam bodočega delodajalca, če ga že pozna. Uvedli

bomo tudi znatno več projektne dela v okviru magistrske naloge zadnji semester študija, tako da bodo študenti že na fakulteti izpopolnili specifične kompetence,« je pojasnil dekan ljubljanske strojne fakultete in dodal, da večina njihovih študentov še pred koncem študija pozna svojega zaposlovalca in večina nalog je izvedenih v sodelovanju s podjetji.

Pomen različnih drugih oblik povezovanja študentov s podjetji, na primer prakse, diplomskih in drugih zaključnih del, projektne raziskovalnega dela, poudarjajo tudi preostali sogovorniki. »V nekaj mesecih dela v izbranem podjetju se študenti srečajo z zahtevami po specifičnem znanju, ki ga

Večina delodajalcev razume, da je za razvoj novih produktov in storitev pomembnejša sposobnost prilagajanja spremembam kot pa popolno obvladovanje specializiranega postopka ali programskega orodja.

lahko nato do konca študija samoiniciativno izpopolnjujejo,« je vidik obvezne prakse izpostavil Gregor Dolinar.

Povezovanje izobraževalnih institucij z gospodarstvom, vključevanje mladih v podjetja in nabiranje tovrstnih izkušenj že med šolanjem podpirajo resorne javne organizacije. Na javnem štipendijskem in razvojnem skladu s finančno podporo iz evropskega socialnega sklada ter ministrstva za izobraževanje, znanost in šport izvajajo več projektov, ki spodbujajo pridobitev praktičnih izkušenj in veččin med izobraževanjem. Študenti v vsebinsko zelo različnih projektih (razvoj ali nadgradnja novih produktov itn.) spoznavajo delovno okolje, teoretično znanje preizkušajo v praksi ter prepoznavajo svoje delovne priložnosti in ustvarjajo stike s potencialnimi delodajalci, ti pa v najboljših študentih iščejo nove delavce in jim postavljajo izzive.

Programi v poklicnem strokovnem izobraževanju se nanašajo predvsem na praktično usposabljanje ter vzpostavljanje ►

novih modelov poklicnega izobraževanja (vajeništvo). Kakor so pojasnili v skladu, je bilo v proračunskem obdobju 2014–2020 v programe vključenih že več kot 20.000 dijakov in študentov.

V PODJETJIH MANJKAJO STRATEGIJE UPRAVLJANJA KADROV

»V današnjem času se izobraževanje po pridobljeni diplomi zagotovo ne konča. Vseživljenjsko učenje in usposabljanje, sploh v inženirskih poklicih, je dejstvo. Prihajajo vedno

V današnjem času se izobraževanje po pridobljeni diplomi zagotovo ne konča.

nova spoznanja in izzivi, čemur so zaposleni lahko kos zgolj z nenehnim dodatnim izobraževanjem,« je pritrdil dekan FE Gregor Dolinar. Vendar se tega, da se učenje po končanem izobraževanju šele začne, niti delodajalci niti zaposleni še ne zavedajo dovolj.

Kakor ugotavljajo v Skladu kadri, ima človeški kapital v Sloveniji še vedno premajhno težo. »Podjetja spodbujamo, da se (bolj) zavedajo pomena človeškega kapitala, da vlagajo v svoje zaposlene, kajti to je ključ do uspeha. Želimo si, da bi imela podjetja jasne strategije upravljanja svojih človeških virov, da bi poleg spodbud, ki jih dobijo od države, tudi sama vlagala v usposabljanja in izobraževanja in da na to ne gledajo kot na nepotreben strošek, temveč investicijo v svoje zaposlene.«

SOLIRANJE NE PRIDE VEČ V POŠEV

S hitrim razvojem se spreminjajo poklici in s tem potrebe po različnih profilih in znanju. V okviru izobraževanja bi mladi morali razviti predvsem mehke veščine, da bodo obvladali stvari, ki jih tehnologija ne zmore ponuditi, poudarja Lidija Baloh, svetovalka za izobraževanje in razvoj študentov na ljubljanski ekonomski fakulteti ter svetovalka kariernih centrov Univerze v Ljubljani. Mladi v šolah po njenih besedah usvojijo veliko drugih znanj, tudi računalniških, ki so v družbi prepoznana kot pomembna, za mehke veščine pa to še ne velja. »Socialne veščine, komunikacija, pogajalske sposobnosti, timsko delo – to so veščine, ki jih posameznik ob vstopu na trg dela potrebuje. Omogočile mu bodo, da lahko znanje, ki ga je pridobil v šoli, obogati in ne nazadnje z njim izstopa. Da se bo znal predstaviti oziroma se sploh zavedal, da neko znanje ima. Da se bo sposoben povezati z drugimi, združiti znanje, ki bo tako dobilo dodano vrednost. Zavedati se je treba, da danes soliranje le redko prinese rezultat, pomembno je sodelovanje z drugimi. S tem povezana veščina je aktivno poslušanje, ki je temelj za uspešno sodelovanje v ekipi. Ne pomaga, če smo oboroženi z vsem znanjem in veščinami, ki nam omogočajo, da nekaj izdelamo, programiramo, če potem tega ne znamo predstaviti, prodati, se pogajati,« je poudarila Lidija Baloh. Da smo na tem področju v Sloveniji še zelo šibki, se kaže tudi v podjetjih. Delodajalci mehkim veščinam šele v zadnjem času namenjajo več pozornosti in svoje zaposlene napotujejo na ustrezna izobraževanja. »Po takšnih usposabljanjih je največ povpraševanja. Poleg že omenjenih mehkih veščin pa moramo poudariti še čustveno inteligenco, razmišljanje in ustvarjalnost,« je dodala Lidija Baloh.

milka.bizovicar@delo.si