

15. andragoški kolokvij

Pridobivanje temeljnih sposobnosti manj izobraženih v času krize



mag. Maja Radinovič Hajdič
Ljudska univerza Jesenice

Gospodarska kriza in izobraževanje zaposlenih

Deklarativno priznan izhod iz krize: ZNANJE

Praksa podjetij v krizi: ZMANJŠEVANJE STROŠKOV ZA IZOBRAŽEVANJE

Gospodarska kriza in manj izobraženi

- Prve žrtve krize
- Slabše plačanih del ni več

Znanje za preživetje v krizi

Kompetentnost za delo

- Šolska in neformalna izobrazba
- Osebnostni razvoj
- Osebnostne lastnosti in spretnosti



Znanje za preživetje v krizi

Temeljne spretnosti in sposobnosti:

- Komunikacijske sposobnosti.
- Sposobnosti odločanja.
- Sposobnosti za uspešne in kakovostne medsebojne odnose.
- Sposobnosti za samostojno vseživljenjsko učenje.



Znanje za preživetje v krizi

Stopnja zaposljivosti

Zelo nizka: funkcionalno nepismeni, ki znajo opravljati ozko fazo dela v znanih in ustaljenih okoliščinah

Srednja ali visoka: višje izobraženi, ki lahko opravljajo več vrst dela tudi v neznanih novih okoliščinah



Vzdrževanje stopnje zaposljivosti

- Neprestano učenje in razvijanje, vzdrževanje osebne ustvarjalnosti in sposobnosti, inovativno odzivanje na reševanje problemov, pravilno izbiranje med številnimi možnostmi.
- Neformalno izobraževanje: prožno, osebno obarvano, ki izhaja iz vsakdanjega življenja in dela posameznika – samostojne oblike učenja.



Manj izobraženi zaposleni

Zaposleni na:

Enostavnih delovnih mestih - se ne zahteva priučevanje, zadostuje končana osnovna šola.

Manj zahtevnih delovnih mestih - poleg OŠ se zahtevajo še krajši eno- ali večmesečni tečaji.

Srednje zahtevnih delovnih mestih - do 2 leti javno priznanega in strokovnega izobraževanja.

Zahtevnih delovnih mestih - najmanj 2 leti in pol javno veljavnega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

Povzeto po programu UŽU MDM in Splošni kolektivni pogodba za gospodarstvo

Karakteristike

- manjša motiviranost za izobraževanje,
- pomanjkljiva splošna poučenost in zastarelo znanje,
- pomanjkljive spretnosti v komunikaciji, iskanju in izbiri informacij in na splošno pri dejavnem vključevanju v družbeno skupnost,
- pomanjkljivo poznavanje učnih tehnik,
- slab gmotni položaj,



Karakteristike

- neugodne psihosocialne posledice dejanske oziroma preteče izključenosti iz delovnega okolja,
- pomanjkljiva obveščenost o možnostih za izobraževanje in zaposlovanje,
- obremenjenost z delovnimi in družinskimi obveznostmi in pomanjkanje prostega časa,



Karakteristike

- v podjetjih imajo v primerjavi z drugimi skupinami najmanjše možnosti, da jih delodajalec vključi v kakršno koli izobraževanje ali usposabljanje,
- se zaradi ovir (finančne, izobraževalne socialne, tehnološke), individualno ne vključujejo v različne oblike vseživljenjskega učenja, ki ga ponujajo izobraževalne organizacije.



Rešitve

Vlaganje javnih sredstev v izobraževanje in usposabljanje manj izobražene delovne sile.

Podjetja

Izobraževanje s ciljem povečanja produktivnosti in konkurenčnosti

Država

Izobraževanje za večanje stopnje zaposljivosti in cenjenosti znanja



Informiranje in svetovanje v IO

Zagotavljanje informiranja in svetovanja za manj izobražene zaposlene v podjetjih, s ciljem ne le povečati vključenost teh zaposlenih v različne izobraževalne programe ampak povečati število tistih, ki te programe uspešno zaključijo.

Programi za pridobivanje temeljnih spretnosti

- Usposabljanja za življenjsko uspešnost – Moje delovno mesto,...
- Računalniška pismenost za odrasle.
- Ostale neformalne oblike – tuji jeziki, NPK,...