



Parada učenja[®] 2015



Poročilo o izvedbi strokovnega dogodka **Ključne kompetence 21. stoletja v pokrajini ob Muri** na Ljudski univerzi Murska Sobota

Dogodek je bil izveden v petek, dne **29. maja 2015**, pričel se je **ob 9.30 uri** v prostorih LUMS.

Program strokovnega dogodka EPUO je bil sestavljen iz treh delov:

1. **Predstavitve informacij o treh temah občinstvu**
2. **Vodena razprava o kompetencah v 21. stoletju**
3. **Praktični del – delavnica**

Opis po delih:

1. Predstavitve informacij občinstvu je zajemala 3 predstavitve:
 1. Predstavitve dejavnosti LUMS na področju spodbujanja temeljnih kompetenc – Alenka Kučan, Ljudska univerza Murska Sobota
 2. Predstavitve ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja - Ludvika Gjerek, Ljudska univerza Murska Sobota
 3. Predstavitve raziskave PIAAC – mag. Ester Možina, Andragoški center Slovenije
2. Vodena razprava je potekala na temo: **Priložnosti in izzivi na področju ugotavljanja skritih splošnih in poklicnih kompetenc pri posameznikih z vidika posameznih deležnikov iz izobraževanja in gospodarstva.**

Razpravljalci so bili:

1. Ana Kapun, Vodja kadrovske pravne službe, Panvita, Kmetijstvo in proizvodnja hrane d.d.
2. Alenka Samec, Vodja splošno kadrovskega oddelka pri SGP Pomgrad d.d. in predsednica Odbora za razvoj človeških virov pri Pomurski gospodarski zbornici
3. Mateja Hauser, direktorica DOSOR, Dom starejših občanov Radenci
4. Irena Kumer, predstojnica Zavoda RS za šolstvo, OE Murska Sobota
5. Zvonko Kustec, ravnatelj Gimnazije Ljutomer
6. Branka Kuzma Smolič, ZRSZ, svetovalka generalnega direktorja I, OS Murska Sobota

in prisotna strokovna javnost.

3. Praktični del: delavnica o pomenu vrednotenja splošnih in poklicnih kompetenc z možnostjo svetovanja in vrednotenja neformalno pridobljenih znanj udeležencev je bila izvedena po uradnem delu in sicer pod vodstvom Alojza Srake, ki ima bogate izkušnje na področju ugotavljanja neformalno pridobljenih znanj. Delavnica je bila izvedena v sodelovanju s podjetjem Papihot, ki ima v regiji koncesijo za izvajanje programov vseživljenjske karijerne orientacije za brezposelne in je zelo dobro uspela.



Ker je Pomurje regija, ki ima stalno težavo velike brezposelnosti, smo se na LUMS odločili, da bodo naša izbrana ciljna skupina **brezposelni - nižje izobraženi**. V vodeno razpravo pa smo vključili tudi vprašanja v zvezi z visoko izobraženimi brezposelnimi, saj je to naslednja pandemična skupina brezposelnih v Prekmurju.

Na prvi dve točki dogodka sta bili vabljeni tako strokovna (ravnatelji, učitelji, predstavniki Zavoda za šolstvo, predstavniki izobraževalcev odraslih v regiji, partnerska mreža ISIO, mreža TVU, predstavniki ZRSZ, člani Pomurske gospodarske zbornice in člani drugih zavodov in organizacij) kot splošna javnost.

Na prvi dve točki dogodka so bili vabljeni tudi mediji. Dogodka se je udeležila novinarka lokalnega časopisa Vestnik. Po dogodku je neformalno dejala, da je bila zelo zadovoljna s temo in vsebino in da bi na LUMS morali imeti take dogodke vsak mesec. Dogodek je še isti dan objavila tudi na spletni strani Pomurje.si. O dogodku pa bo obširnejše poročilo še na Sobota.info.

V tretjem delu je potekalo praktično in strokovno delo z brezposelnimi, kjer so ugotavljali njihove temeljne kompetence.

Dogodek je bil temu primerno propagiran v javnosti v skladu z načrtom promocije TVU 2015.

4. Pojasnilo in priporočila:

Naša ciljna skupina so bili nižje izobraženi brezposelni, vendar smo na kompetence in njihovo pridobivanje pogledali zelo široko, od osnovnega šolanja naprej. Najbolj nas je zanimalo kako lahko z razvojem ključnih kompetenc prispevamo k večji zaposljivosti, tako tistih z nižjo, kot tudi tistih z visoko izobrazbo. Zato smo k vodeni razpravi povabili predstavnike treh ključnih vej dejavnosti, ki so povezane z zaposlovanjem: izobraževalce, delodajalce in predstavnic ZRSZ. Namen je bil soočiti mnenja in iz tega potegniti čim bolj oprijemljive zaključke. Razprava je bila zanimiva, vanjo smo uspešno pritegnili tudi občinstvo, ki je aktivno komentiralo mnenja govornikov. Iz povedanega smo izvlekli naslednja mnenja in priporočila.

Priporočila:

Splošna:

- boljše povezovanje vseh deležnikov: izobraževanje, gospodarstvo, delodajalci, zaposlovanje;
- poskrbeti za večjo ozaveščenost o pomenu vseživljenjskega učenja in temeljnih kompetencah pri vseh deležnikih (in od zgodnjega otroštva naprej);
- spremeniti razmišljanje izobraževalcev (učenje le kot opravljanje službene obveze) in poskrbeti za celovitost, smiselnost in učinkovitost pri izvajanju izobraževalnih programov, s krepitvijo temeljnih kompetenc in poudarkom na »**znanju o uporabi znanja**«, ter v povezavi s tem tudi s krepitvijo kompetence podjetnosti in inovativnosti;
- prepoznati vse kompetence ki jih zahteva določen poklic oziroma opravljanje določenega dela in vzporedno kvalitetno življenje ter razvijati manjkajoče kompetence pri skupinah ali posameznikih;
- bolj strateško usmerjeno in načrtno razvijanje določenih znanj in kompetenc, ki se skladajo s strategijo razvoja regije;
- ugotavljanje, prepoznavanje, vrednotenje in razvoj kompetenc pri vodilnih delavcih (tudi srednji management, vodje skupine ipd.), ker ti vodijo ostale in imajo pomembno vlogo kot dober strokovnjak, vodja in dober zgled;

Posebej za nižje izobražene brezposelne:

- poskrbeti za programe za razvoj temeljnih kompetenc pri osebah z nižjo izobrazbo, saj se le celovito razvita, pismena oseba, s pridobljenimi ustreznimi temeljnimi kompetencami lahko razvije v uspešnega zaposlenega;
- poskrbeti za zaposljivost z razvojem neformalnih programov za pridobivanje temeljnih in poklicnih kompetenc, za kar so izredno primerni t.i. »tailor-made« programi, kjer podjetje v sodelovanju z izobraževalcem usposobi točno tisti in tak kader kot ga potrebuje.

Mnenja in priporočila so pridobljena na podlagi izvlečkov iz vodene razprave:

1. Uvodna dilema:

Za začetek je potrebno omeniti, da je pred začetkom vodene razprave med obiskovalci bilo govora o tem, da na področju razločevanja temeljnih kompetenc še vedno obstajajo določeni šumi oziroma nejasnosti okrog tega, kaj je kaj. Torej, kaj so prenosljive kompetence, kaj so univerzalne temeljne kompetence, kakšna je razlika med klasično poklicno kvalifikacijo in poklicno kompetenco, itd. Precej dobro je te stvari potem pojasnila mag. Ester Možina s svojo drsnico o treh nivojih kompetenc v PP prezentaciji. A stvari bi morale biti bolj dorečene oziroma karseda jasno razločene, saj se ljudje ob razpravi o kompetencah hitro zapletajo v »mešanje pojmov«. Tudi skozi razpravo je bilo omenjeno, da obstajajo tudi recimo naravoslovne razlage o tem, kaj kompetence sploh so. Zato je potrebno pri uporabi terminov zmožnosti in kompetence (na delavnicah, pri ugotavljanju, vrednotenju ipd.) tudi vedno pojasniti kaj pod tem razumemo.

2. Mnenja in priporočila izobraževalcev:

Na začetku je s strani izobraževalcev bilo izpostavljeno, da je tako pri strokovnih delavcih (učiteljih, profesorjih) kot pri učencih, dijakih in udeležencih izobraževanja odraslih potrebno večje ozaveščanje o pomembnosti vseživljenjskega učenja, kar bi lahko pomembno vplivalo na pridobivanje temeljnih kompetenc.

Učenca preseliti v aktivno vlogo v procesu učenja – spodbujanje osebnostnega in socialnega razvoja, spodbujanje sodelovalnega učenja, razvijanje kritičnega mišljenja, problemski pristop, timsko delo, samoiniciativnost, samoregulacija.

Nujno vprašanje bi že za učitelja moralo biti: »Ali je moje delo dovolj učinkovito?« **Izobraževalci morajo »posodobiti« svoje razmišljanje o smiselnosti, učinkovitosti in ciljni usmerjenosti pouka.**

Danes nihče ne ve, kaj bo učenec potreboval, ko bo vstopil na trg dela – kako pripraviti učence na kompetence, ki jih bodo potrebovali v prihodnosti. Naloga obveznega dela šolanja je predvsem razvoj ključnih kompetenc, ker ne vemo, kaj bodo potrebovali v prihodnosti. Zato danes več ne moremo

pričakovati, da bo človek opravljal poklic, za katerega se je uradno izšolal, ampak si mora pridobiti čim bolj interdisciplinarno znanje.

Izobraževalci menijo, da se izobraženi Slovenec »ni sposoben prodati«, oz. natančneje, svojega pridobljenega znanja ni sposoben pretvoriti v praktično uporabnost, ker mu manjka **»znanje o uporabi znanja«**.

Šolstvo je na žalost povsod zelo neprožen sistem in stvari se ne da spreminjati čez noč. Zato je v vseh šolskih sistemih potrebno vzpostaviti tako okolje, ki bo učencem omogočalo aktivno participacijo. Ni dovolj, da učitelji zgolj ponujajo znanje. Vseživljenjsko učenje je potrebno privzgojiti tako učencem kot učiteljem.

Težava v Sloveniji je tudi, da so med šolami znotraj prevelike razlike (sistem premalo poenoten).

Komentar iz občinstva: (ravnateljica) Otrokom manjka smisel, zakaj pridobivati znanje... Projekti, ki jih delamo, se po izteku nekje založijo. Ni praktičnih učinkov. Premalo je ciljne usmerjenosti.

Komentar iz občinstva: (Alojz Sraka) Ko vprašaš ljudi, kaj vedo, rečejo, da ne vedo nič. Tudi ljudje sami ne vedo ceniti/vrednotiti svojih, neformalno pridobljenih znanj in spretnosti. Prav tako opozori na veliko zmešnjavo okrog razumevanja pojma temeljne kompetence pri navadnih ljudeh – pravi, da je to »med njimi ena velika groza«. Neke specifične kompetence je nujno potrebno pričeti meriti.

Izobraževalci menijo, da bo potrebno še kar nekaj časa, da bodo šole bolj naravnane v pridobivanje splošnih in poklicnih kompetenc. Težava je, da se stvari v šolstvu spreminjajo preveč v povezavi s spreminjanjem oblasti. Problem v šolstvu je, da se najprej nekaj gradi, potem se z menjavo oblasti vzame, potem se spet gradi (npr. zgodnje učenje tujih jezikov). Mnenja so, da nekih velikih premikov še nekaj časa ne bo. Je pa dobro, da razmišljamo o spremembah.

Menijo tudi, da se nobena sistemska sprememba ne ozavesti. Poskrbi se za tehnične vidike spremembe, vpliv na spremembo mišljenja pa se zanemarija, sprememb ljudje ne ponotranjijo.

Ob vprašanju pogleda v prihodnost ureditve šolskega sistema se poraja vprašanje ali lahko šola preko razvoja kompetenc razvija sposobnosti in spretnosti za poklice, ki jih danes še ni. Predvsem, ali lahko vzgaja in izobražuje tako, da se bo mlad človek znal, zmoget in želel prilagajati spreminjajočim se zahtevam sodobne družbe in trga dela. Mnenja so, da zelo težko, ker ne vedo, kaj bo potrebno. Dokler bo na koncu matura, bo vse ostalo isto.

3. Mnenja in priporočila delodajalcev:

Delodajalci pričakujejo, da ima vsak ki se prijavi na določeno delovno mesto že razvite temeljne kompetence, ki jih tam potrebuje. Oni imajo določeno, katere kompetence so za opravljanje naloge potrebne ker pri kandidatih preverijo skozi dokazila in razgovore. Je pa res, da se marsikatera pomanjkljivost pri zaposlenem pokaže šele čez čas.

Delodajalci neformalna izobraževanja vedno bolj opažajo, vrednotijo in interno priznavajo, ljudje zaradi teh znanj ponekod tudi že napredujejo v višje plačilne razrede. Po drugi strani pa sindikati vztrajajo, da mora biti javno veljavna izobrazba še naprej mejnik za razvrščanje ljudi.

Pomemben poudarek delodajalca: kakšna je meja med kompetenco in osebnostno lastnostjo. Za vsako kompetenco je potrebna primerna osebnostna lastnost. **Ali je smiselno recimo pri nekemu razvijati socialno kompetenco, če njegovim osebnostnim karakteristikam manjka sposobnost empatije?**

Naprednejša podjetja že zelo cenijo razvoj osebnostnih in socialnih kompetenc pri posamezniku. Je pa težava, da so tudi ljudje navajeni, da pri se predstavljajo zgolj z »uradnimi dokazili«, zato delodajalci kompetence ocenjujejo v pribl. 20 minutnih razgovorih.

Po raziskavah PIAAC naj bi poklici za nižjo izobrazbo počasi izginili. Delodajalci nasprotno menijo, da bodo vsaj v naši regiji ti poklici ostali in bodo vedno bolj potrebni, vendar se bo obseg znanja za isto delo povečeval. **Zato je pri osebah z nižjo izobrazbo še toliko pomembnejši razvoj temeljnih kompetenc oziroma lahko prav poudarek na razvoju kompetenc pomaga oblikovati ustrezno usposobljene delavce.** Zato bo toliko manj primerno vrednotiti ljudi po uradnih spričevalih, temveč bo potrebno ugotavljati predvsem pridobljene kompetence. Poudarjajo, da bodo to spremembo mišljenja potrebno ponotranjiti tudi na ZRSZ in med delojemalci. Ključno vprašanje postaja: kaj znate poleg javno veljavne izobrazbe? Opozarjajo, da do premika mišljenja prihaja, vendar bo za to potreben čas, je pa to politiko potrebno graditi naprej.

Delodajalci imajo za izobraževalce in ZRSZ tudi nekaj napotkov. Ker je v Pomurju zelo veli »beg možganov« jih zanima, zakaj bolj ne razvijamo kompetence podjetništva? In zakaj bolj načrtno ne razvijamo nekih določenih kompetenc, ki bi pomagale regiji? Očitno smo zelo slabi v zadrževanju lokalnih kompetentnih kadrov doma (od dobrih mojstrov s poklicno izobrazbo, do visoko izobraženih ljudi), zato bi lahko več poudarka dajali tistim kompetencam, ki bi te ljudi bolj zadržala v regiji.

Delodajalcem se zdi zelo pomembno ugotavljanje, prepoznavanje in razvoj kompetenc predvsem pri vodilnih delavcih (tudi srednji management), ker ti vodijo ostale in imajo pomembno vlogo kot dober vodja in dober zgled.

Delodajalci menijo, da bi uvedba dualnega sistema (sodelovanje z izobraževalci za usposabljanje) lahko konkretno poskrbela za razvoj ne le poklicnih kompetenc, ampak tudi vseh tistih, ki bi mlademu človeku pozneje na delovnem mestu omogočile ob ustreznem strokovnem znanju tudi lažji in kvalitetnejši prestop v delovno razmerje (samostojnost, odnos do dela, sodelavcev ipd.).

Delodajalci so ugotavljali, da v tem trenutku nekje v 60 – 70%, nekateri celo 80% poznajo vse kompetence, ki jih zaposleni rabi za opravljanje določenega dela v njihovem sistemu. Vsi pa so mnenja, da se bodo kompetence, potrebne za delo, morale ugotavljati in dopolnjevati, oziroma jih bodo morali dopolnjevati.

Sodelovanje z izobraževalci vidijo kot ključno pomoč pri pripravi kadra na delo v podjetju. Povezava med sodelujočima institucijama mora biti trajna in kontinuirana. Izobraževalec lahko zelo dobro pripravi novega zaposlenega, podjetje pa izobraževalca obvešča o novostih v dejavnosti, ki se potem vgrajujejo v učni proces. Delodajalci soglasno zagovarjajo tak proces usposabljanja in sodelovanja. Poudarjajo, da je praksa v izobraževalnem procesu še vedno ključnega pomena.

4. Mnenja in priporočila ZRSZ:

ZRSZ ugotavlja, da se napotovanje v javno veljavne programe za pridobitev izobraževanja ne splača (programi so predolgi in preobširni). Zato večja poudarek na neformalnem izobraževanju, saj opažajo, da krajša izobraževanja boljše učinkujejo na uspešnost zaposlovanja udeležencev. Za mlade so javno veljavna izobraževanja za pridobitev izobrazbe še primerna, za vse malo starejše pa so primerna kratka izobraževanja kjer si pridobijo znanje in veščine za točno določeno delo. Tako za udeležence, kot za podjetja so najprimernejši »tailor-made« programi, kjer podjetje v sodelovanju z izobraževalcem usposobi točno tisti in tak kader kot ga potrebuje.

Čeprav se zavedajo pomena neformalnih programov za zviševanje pismenosti in temeljnih kompetenc, pa težje prepričajo brezposelne za vključitev v take programe, saj le ti pri sebi ne zaznavajo pomanjkanja znanja in veščin na teh področjih, želijo pa si predvsem izobraževanje za zaposlitev. Kljub temu potrjujejo njihovo pomembnost, saj so slabo pisмени brezposelni, brez temeljnih kompetenc tudi tisti del brezposelnih, ki najtežje dobi in zadrži službo, oziroma ki so v skupini dolgotrajno brezposelnih.

ZRSZ v prihodnosti računa na večje sodelovanje med izobraževalcem odraslih (LU) in podjetji za izvedbo prilagojenih »tailor-made« programov. Kot primer je bilo izpostavljeno sodelovanje LUMS in Panvite, ki sta izvedla program klavničar prašičev po »tailor-made« metodi Program je bil ocenjen kot zelo uspešen pri vseh deležnikih, opažen tudi v medijih in tako predstavljen širši javnosti.

ZRSZ se strinja, da je potrebno na zavodu bolj celostno obravnavati kandidata, ker tudi delodajalci težko pridobivajo informacije o kandidatu na razgovorih za zaposlitev. Ob razgovorih z brezposelnimi bo tako potrebno pridobiti več informacij potrebnih za zaposlitev in pripraviti bolj celosten portfolio iskalca zaposlitve (ena od direktoric se je prvič srečala s pojmom UVPNZ in potfolio in je mnenje, da bi to lahko bilo zelo koristno pri spoznavanju kandidatov).

Velik problem v regiji postajajo tudi visoko izobraženi brezposelni, saj tudi v doglednem času v Pomurju ne bomo rabili večjega števila visoko izobraženih kadrov. Sklep zavoda je, da imamo preveč izobražene ljudi za potrebe zaposlovanja. Dejstvo je, da obstaja primanjkljaj na področju ustvarjanja novih delovnih mest med terciarno izobraženimi. Zavedanje o ustvarjanju novih delovnih mest se med slednjimi počasi prebujata.

Tudi samostojni podjetniki so postali negativna zgodba. V izhodišču si ustvarijo delovna mesta, vendar to potem ne obrodi dolgoročne zgodbe, saj se nimajo zadosti znanja in veščin za ohranjanje svojih podjetij.

Zato so mnenja, da bo v prihodnje za zaposljivost ključna kombinacija uradne izobrazbe in neformalno pridobljenih kompetenc. Je pa problem, da so podjetja zaradi sistemiziranih delovnih mest obvezujoča upoštevati uradno izobrazbo in nimajo dovolj manevrskega prostora za lastno odločanje (ali bi dali kateri od kompetenc prednost pred uradno izobrazbo) in so tako v postopkih zaposlovanja še vedno zelo vezani na uradno izobrazbo.