



Pomen vseživljenjskega učenja in izobraževanja odraslih

Irena Kuntarič Hribar,

Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije



Javni študentski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



NAJPOMEMBNEJŠI KAPITAL JE ČLOVEŠKI KAPITAL

- Eno od poslanstev sklada je tudi vlaganje v razvoj kadrov. Uresničuje ga z izvajanjem raznolikih programov, ki so namenjeni izobraževanju odraslih, tako formalnemu kot neformalnemu.
- Programi spodbujajo pridobivanje novih znanj in razvoj kompetenc posameznika (bodisi prek podjetij bodisi neposredno), s katerimi bo ostajal konkurenčen in zaposlen/zaposljiv.
- Izvajanje programov predstavlja konkretno akcijo pri prilagajanju na družbene razmere, ki jih je vse več in vedno hitrejša, predvsem pa odgovor na spremenjene razmere na trgu dela (demografski trendi, razvoj tehnologije, potreba po specifičnih znanjih in kompetencah ...).
- Pomeni tudi ozaveščanje in spodbujanje k vseživljenjskemu učenju, razvoj posameznika pa postavlja na prvo mesto – dejstvo je, da je **najpomembnejši kapital človeški kapital**.



NAJPOMEMBNEJŠI KAPITAL JE ČLOVEŠKI KAPITAL

Ukrepi, ki jih izvaja sklad:

- namenjeni delodajalcem za **razvoj zaposlenih** v podjetjih;
- namenjeni delodajalcem, ki predstavljajo dolgoročno **naložbo v bodoče zaposlene** in jim omogočajo, da bolje spoznajo mlade že v času njihovega šolanja;
- za pridobivanje **novih kompetenc in znanj**, kjer so ciljna skupina sicer posamezne fizične osebe, vendar pa lahko delodajalci motivirajo svoje zaposlene, da se vključijo tudi v te ukrepe;



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Programe, ki jih sklad izvaja, sofinancirata Evropska unija iz [Evropskega socialnega sklada](#) in bodisi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti bodisi Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.



NUJNOST VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA IN IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH

IZKUŠNJE IN ODZIVI NA IZVAJANJE PROGRAMOV

- programi, ki jih izvajamo, pokažejo konkretne rezultate in potrebe, kar lahko pomeni dragocene izkušnje, kako lahko (še) odgovorimo na izzive;
- glede na odzive posameznikov in podjetij pri objavljenih razpisih, naraščajoče udeležbe na delavnicah, izobraževanjih, konferencah in pri drugih aktivnostih postaja vseživljenjsko učenje nujno;
- prepoznavanje specifičnih kompetenc, ki jih narekujeta razvoj družbe in težnja po konkurenčnosti podjetij;
- potrebno je dati večji poudarek izobraževanju/pridobivanju/nadgradnji kompetenc starejših zaposlenih (upoštevaje demografske trende),
- spreminjanje miselnosti delodajalcev in vodij, da se bodo intenzivneje odločali vlagati v svoje zaposlene ...





ASI – Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile

Demografski trendi so neizprosni in prinašajo staranje prebivalstva, kar predstavlja enega **največjih družbenih izzivov** prihodnosti.

NAMEN:

1. okrepiti **kompetence starejših** zaposlenih
2. ozaveščati o negativnih **demografskih trendih** in potrebnih **prilagoditvah** nanje
3. zagotavljati **podporo** delodajalcem za učinkovito **upravljanje** s starajočo se delovno silo

- trenutno ima Slovenija **7. najstarejšo populacijo na svetu**,
- povprečna življenjska starost se zvišuje za **6 ur na dan**,
- v Sloveniji bo leta 2022 **vsak četrty zaposleni starejši od 55 let**



Z LETI ŠE VEDNO **ZAVZETI**



Aktivnosti projekta ASI





ASI – Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile

DOSEDANJI REZULTATI:

DELAVNICE ZAVZETI ASI:

- izvedenih **26 delavnic**, okoli **655 udeležencev**.

1. JAVNO POVABILO „STRATEGIJE IN KOMPETENCE“:

- na voljo **8,8 mio. EUR**;
- izdelanih okoli **330 strategij**, izdelani osebni načrti;
- vključitev **410 podjetij**, vključitev okoli **8.000 starejših zaposlenih**.

2. JAVNO POVABILO BO OBJAVLJENO v LETU 2019



MEDNARODNA KONFERENCA:

- do sedaj izvedene **3 konference**, na nedavni je bilo okoli **450 udeležencev** (direktorji družb, vodje kadrovske službe ...).

NATEČAJ S PRIZNANJEM SPP – Z LETI ZAVZETI:

- do sedaj je **24 podjetij** prejelo priznanje;

KATALOG UPRAVLJANJA STAREJŠIH ZAPOSLENIH:

- čez **60 ukrepov**;
- čez **30 dobrih praks** iz Slovenije ter tujine;

PILOTNI PROJEKTI - 13 partnerstev: 4 KRZS, 9 KRVS.





KOC – Kompetenčni centri za razvoj kadrov

Podjetja znotraj sorodnih področij delovanja pogosto prepoznavajo **potrebo po razvoju zelo specifičnih kompetenc**, ki bi jih njihovi zaposleni rabili pri opravljanju svojega dela.

NAMEN:

1. povezovanje podjetij v **kompetenčne centre** znotraj posameznih področij, verig vrednosti in drugih oblik povezovanj (npr. s Strateškimi razvojno-inovacijskimi partnerstvi) v Sloveniji;
2. razvoj **ključnih kompetenc**, dodatno vlaganje v usposabljanje zaposlenih, spodbujanje podjetij, da začnejo razmišljati o **znanju kot vrednoti** v podjetju;
3. spodbujanje **razvojnih sprememb v podjetjih** ter krepitev mreženja in povezovanja podjetij.

Nabor ključnih kompetenc pa predstavlja tudi dragoceno izhodišče pri določanju potreb in usmeritev razvoja sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja.





KOC 2.0 – Kompetenčni centri za razvoj kadrov

DOSEDANJI REZULTATI:

- vzpostavljenih 11 kompetenčnih centrov v letu 2017 + 6 dodatnih v letu 2018;
- do konca 2018 realiziranih preko 37.800 vključitev v **programe usposabljanj**;
- objava **novega razpisa** za sofinanciranje kompetenčnih centrov predvidena v **juniju 2019**;



- dodatno KOCles – razvoj kadrov v lesarski industriji in KCDM – design management (MGRT)





DIR - Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja za dvig izobrazbene ravni in pridobivanje poklicnih kompetenc

Povečevanje vključenosti v vseživljenjsko učenje ter izboljšanje kompetenc, ki jih odrasli potrebujejo zaradi potreb na trgu dela, večje zaposljivosti in mobilnosti ter osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi.

NAMEN:

Spodbujanje **izobraževanja odraslih**, starejših in manj izobraženih, da **dokončajo poklicno izobraževanje oz. izobraževanje do največ V. stopnje** in za to pridobijo povrnjeno šolnino.



- *upravičenost sofinanciranja **do vključno 2.500,00 EUR**;*
- *povrnjeni bodo stroški šolnin, ki so nastali od šolskega leta 2014/15 do 2021/2022, ter stroški za mojstrski, delovodski in poslovodni izpit, ki so nastali od 1. 1. 2014 do 30. 9. 2022;*
- *sklad sprejema vloge do porabe sredstev oziroma do **3. 10. 2022***





SPIN - Vključevanje oseb, ki so pred izgubo zaposlitve, v ukrepe na trgu dela

Spodbuja vključevanje oseb, ki so pred izgubo zaposlitve, v ukrepe na trgu dela.

NAMEN:

1. pomoč **zaposlenim, ki so pred izgubo zaposlitve**, za njihovo učinkovito vključevanje v ukrepe na trgu dela;
2. z nudenjem **celovite podpore** - v obliki informiranja, motiviranja, kariernega svetovanja, različnih usposabljanj in izobraževanj - bo osebam iz ciljne skupine omogočen lažji prehod na nova delovna mesta ali v novo zaposlitev;
3. aktivnosti izvajata **izbrani projektni partnerstvi**.

NIUZ - Neformalno usposabljanje in izobraževanje zaposlenih

- *izveden v letu 2018,*
- *tistim, ki so samoiniciativno vlagali v svoj razvoj, je omogočil povračilo stroškov za neformalna izobraževanja oziroma usposabljanja.*



Ko bomo kot družba:

- spremenili odnos do pomena izobraževanja,
- sprejemali vseživljenjsko učenje kot nekaj vsakdanjega,
- se zavedali pomena vlaganja v zaposlene, še posebej starejše zaposlene,
 - prepoznali njihovo vrednost,

bo tudi prilagajanje na spremembe učinkovitejše.