

# OD STRATEGIJ DO RECEPTA ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

Samo Hribar Milič, Gospodarska zbornica  
Slovenije

Andragoški kolokvij,  
Ljubljana, 31.5.2019

## KAJ JE POMEMBNEJŠE ZA NAČRTOVANJE:

- Tisto kar vemo
- Tisto kar ne vemo in se bomo morali še naučiti

# KAJ VEMO

- Kakšne kadrovske resurse imamo
  - Po izobrazbi, spolu
  - Po kompetencah
  - Po zaposlenosti – kje, kdo...
  - Aspiracije po izobraževanju, struktura diplomantov...
- Kakšna je struktura zaposlenih
- Mednarodne primerjave
- Imamo strategije, ki jih ne znamo/nočemo uporabljati

# KAJ NE VEMO/znamo

- Kako hitro in v katero smer se bodo spreminjale tehnologije, materiali, procesi in s tem kompetence
- Kako bomo pokrili potrebe po kadrih
- Kako dovolj hitro spreminjati izobraževalne modele
- Kako učinkoviteje vključevati starejše v programe izobraževanja

# Letni program izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za leto 2018

- dvigniti izobrazbeno raven prebivalstva in raven temeljnih zmožnosti,
- povečati zaposljivost aktivnega prebivalstva,
- izboljšati možnosti za učenje in vključevanje v izobraževanje,
- izboljšati splošno izobraženost.

Cilje dosegame. Dolgoročno pa?

# RAZVOJNI CILJI

	2017	2025
Dodana vrednost na zap.	43.000 €	60.000 €
Izvoz	37,5 md €	60 md €
Povprečna plača	1.600 €	2.000 €

KVALITETNA DELOVNA MESTA  
SOCIALNA BLAGINJA IN VARNOST

# POT DO CILJEV

- Vlaganje v razvoj in raziskave
- Kompetence zaposlenih
- Internacionalizacija/mednarodno poslovanje
- Pametna država
- Konkurenčno davčno okolje

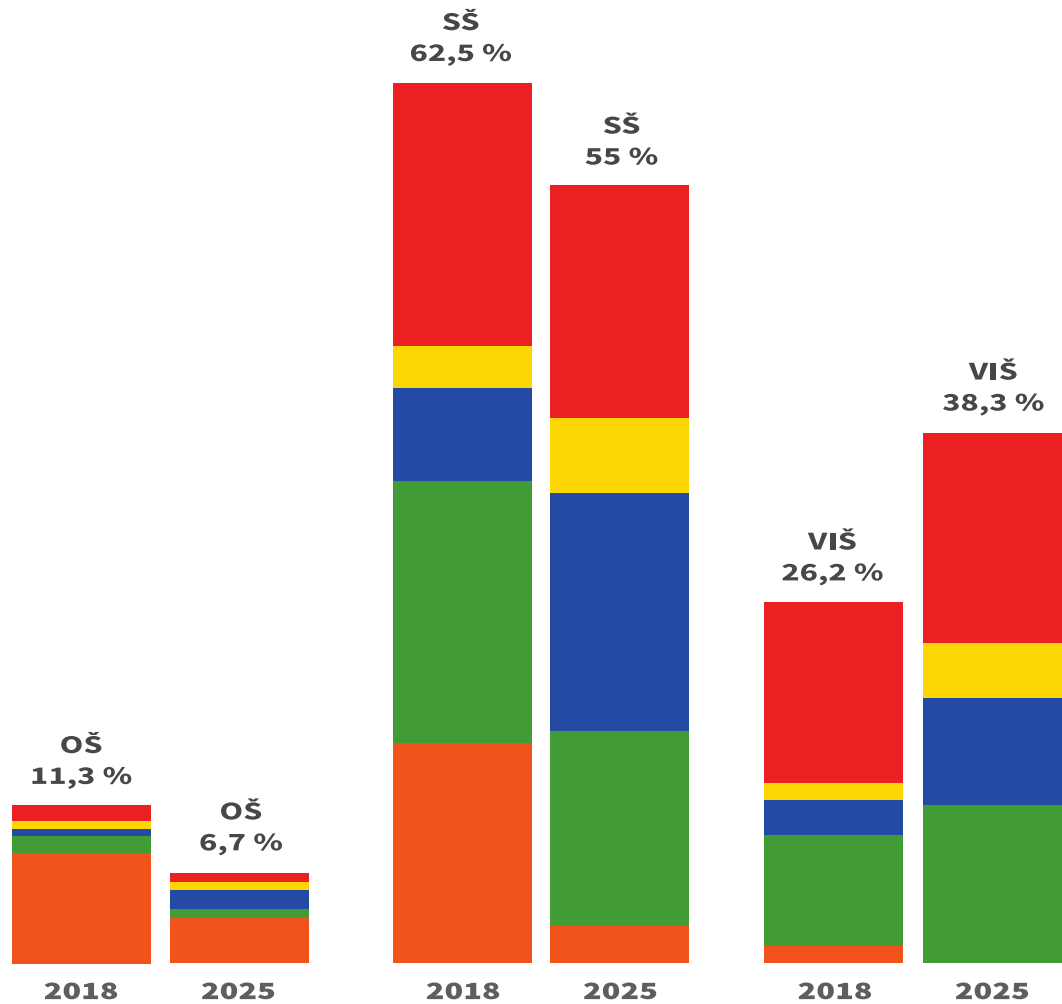
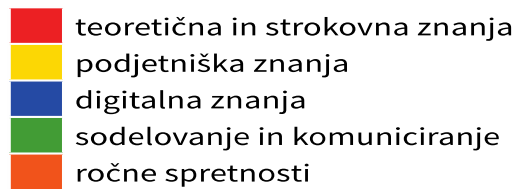
# IZZIVI ZA DELODAJALCE

- Nove tehnologije
- Nenehen razvoj
- Digitalizacija vseh procesov
- Večfunkcionalna znanja/fleksibilnost
- Interes za tehnične poklice premajhen
- Nujno nenehno usposabljanje – oblikovanje posebnih metod, s katerimi zadržimo motivacijo tudi pri starejših

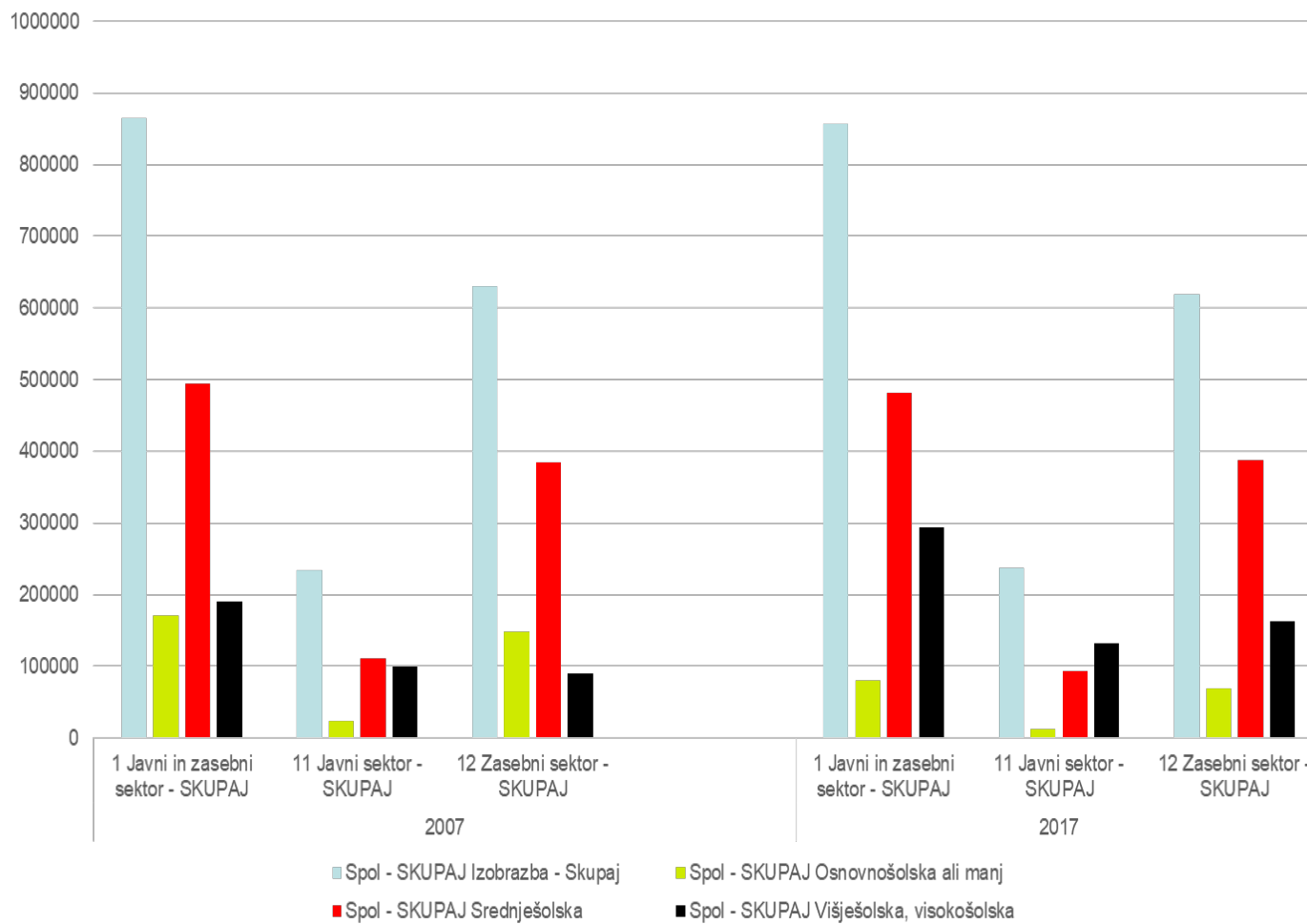
# SPREMENJENE KOMPETENCE

- Teoretična in strokovna znanja
- Podjetniška znanja
- Digitalna znanja
- Sodelovanje in komuniciranje
- Ročne spretnosti





# IZOBRAZBA DELOVNO AKTIVNIH




# DEMOGRAFSKI TRENDI


- Živorojeni cca 20.000 - DO LETA 1985 generacije večje od 26.000
- na trg dela letno med 18 t. in 20.000 mladih
- Pozitivni selitveni saldo – lani 18 t. priseljenih in 17 t. izselilo  
- izobrazbena struktura priseljenih nižja
- IZOB struktura zaposlenih:
  - VPIS na srednje šole
  - nižja pokli./strokovna 3%
  - 9% (12%) – OŠ
  - srednja poklicna 20%
  - 56 (62)% - srednja šola
  - srednja strokovna 42%
  - 35% (26%) - terciarna izob
  - gimnazija 35%

# DEFICITARNI POKLICI

## Štipendirani deficitarni poklici

 kamnosek	 mizar
 mehatronik operater	 zidar
 izdelovalec kovinskih konstrukcij	 klepar-krovec
 inštalater strojnih inštalacij	 izvajalec suhomontažne gradnje
 oblikovalec kovin orodjar	 tesar
 električar	 slikopleskar-črkoslakar
 avtokaroserist	 pečar
 pek	 gozdar
 slaščičar	 dimnikar
 mesar	 steklar
 tapetnik	

 izobraževanje v italijanščini:  
ekonomski tehnik

 izobraževanje v madžarščini:  
mehatronik operater, strojni  
tehnik, kemijski tehnik

# RECEPTI

- Izobraževanje odraslih na delovnem mestu/za trg dela - *Delovna skupina za izobraževanje odraslih pri Evropski komisiji*
- Izobraževanje odraslih za razvoj funkcionalne pismenosti

# Delovna skupina za izobraževanje odraslih pri Evropski komisiji

- Resna dolgoročna zavezanost vseh deležnikov
- Učinkovito usklajevanje deležnikov
- Ustrezni mehanizmi zagotavljanja kakovosti
- Pravični in trajnostni sistemi sofinanciranja
- Prilagajanje izobraževanja spremembam
- Jasna ureditev upravljanja z rednim spremljanjem in evalvacijo

# PRAKSE PODJETIJ

- You can't learn in school what the world is going to do next year. Henry Ford
- *„Pojma nimam, kakšni bodo materiali, produkti in procesi čez 10 let, edino kar vem je, da sigurno ne bodo več taki, kot so danes. Vendar pa se v podjetju vsak dan pripravljamo, da bomo čez 10 let zraven“*  
*Valter Leban, Kolektor, član uprave*

# Priprava panožnega kompetenčnega modela:

- Delavnica s predstavniki podjetji: dokončno opredelili profile in kompetence
- Izdelan nabor vedenj za posamezno kompetenco - preverili opise v podjetjih
- Predstavitev profilov in kompetenc izobraževalnim institucijam in institutom
- Dopolnitev opisov kompetenc in vedenj na podlagi mnenj iz podjetij
- Ocenjevanje razvitosti kompetenc
- Priprava načrta izobraževanj



# MODEL KOMPETENC

Za posamezen profil smo opredelil največ 10 ključnih kompetenc, ki zajemajo splošne in delovne specifične kompetence. S splošnimi kompetencami smo razumeli tiste, ki bi jih z lahkoto prenesli v drugo panogo, z delovno specifičnimi pa tiste, ki so povezane s stroko; s specifikami posameznega profila in panoge.

PROIZVODNI DELAVEC	
SPLOŠNE KLJUČNE KOMPETENCE	DELOVNO SPECIFIČNE KLJUČNE KOMPETENCE
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. KOMUNIKACIJA in TIMSKO DELO</li> <li>2. DIGITALNA PISMENOST</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. DELO s STROJNO OPREMO</li> <li>2. DELO z MATERIALI/SUROVINAMI in GOSPODARNOST</li> <li>3. VEČOPRAVILNOST, FLEKSIBILNOST in STROKOVNI RAZVOJ</li> <li>4. SAMOSTOJNOST in VESTNOST</li> <li>5. ODGOVORNO RAVNANJE</li> <li>6. SKRB za KAKOVOST</li> <li>7. USMERJENOST v IZBOLJŠAVE</li> </ol>

UPRAVLJALEC/VODJA PROCESA IN LINIJE	
SPLOŠNE KLJUČNE KOMPETENCE	DELOVNO SPECIFIČNE KLJUČNE KOMPETENCE
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. DELO z LJUDMI</li> <li>2. UČINKOVITA KOMUNIKACIJA</li> <li>3. DIGITALNA PISMENOST</li> <li>4. MENTORSTVO</li> <li>5. PROJEKTNO DELO</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. STROKOVNOST na PODROČJU PROCESOV, STROJEV in MATERIALOV</li> <li>2. ORGANIZACIJA DELA in GOSPODARNOST</li> <li>3. SKRB za KAKOVOST</li> <li>4. ODGOVORNO RAVNANJE</li> <li>5. USMERJENOST v IZBOLJŠAVE</li> </ol>

# OPIS KLJUČNIH KOMPETENC

## primer

### 3.5 TEHNOLOG

#### 3.5.1 PREDSTAVITEV PROFILA IN DELOVNEGA MESTA

Tehnolog je odgovoren za upravljanje in nadzor delovne opreme in tehnoloških procesov. Odgovoren je za uvajanje nove ter izboljševanje obstoječe opreme in proizvodnih procesov skladno z veljavnimi predpisi (varstvo okolja, varstvo pri delu, požarna varnost, delovna oprema, osebna varovalna oprema...), dokumentiranje proizvodno tehnoloških procesov, uvajanje novih materialov skladno z veljavnimi standardi, uvajanje novih proizvodov, določitev načina odprave neskladnosti na proizvodih (dodelava, popravilo, izmet). Sodeluje pri usposabljanju osebja, odločanju o tem, ali se dovoli odstopanje od specifikacij (dovoljenje za odstopanje, specialna odobritev). Vodi projektne time (načrtovanje, izvedba in nadzor projektov). Nadzoruje sposobnost in stabilnost proizvodno tehnoloških procesov in ukrepa v primeru odstopanj. Pri svojem delu je dolžan upoštevati veljavno zakonodajo, standarde in interno dokumentacijo. Za svoje delo odgovarja nadrejenemu po veljavnem organigramu.

#### **Delovna mesta:**

- TEHNOLOG, SAMOSTOJNI TEHNOLOG, SAMOSTOJNI TEHNOLOG PODROČJA
- KOMERCIALNI TEHNOLOG
- PROIZVODNI TEHNOLOG, PROCESNI TEHNOLOG
- RAZVOJNI TEHNOLOG
- TEHNOLOG V OKOLJU, TEHNOLOG VZDRŽEVANJA, TEHNOLOG PIHANJA, TEHNOLOG BRIZGANJA, TEHNOLOG MONTAŽE

# OPIS KLJUČNIH KOMPETENC

## primer

### **KEMIJSKO TEHNOLOŠKA PISMENOST in KEMIJSKA VARNOST**

Tehnolog s to kompetenco pozna procese in tehnološko opremo. Odlično je seznanjen s kemijskimi procesi pri razvoju posameznih proizvodov, jih zna načrtovati in usmerjati. Načrtuje ter implementira merilne nadzorne sisteme ter nadzoruje njihovo učinkovitost. Predlaga načine za novo ali optimalnejše izvajanje procesov – razvija nove tehnične metode, procese, naprave ali opremo. Sodeluje pri testiranju novih proizvodov, pri čemer skrbi za izvajanje laboratorijskih študij specifičnih proizvodnih korakov za nov izdelek. Analizira vzroke neskladnih proizvodov/materialov in poskrbi za odpravljanje napak. Razvija postopke za varno delo s proizvodno opremo in materiali, ki so skladni z varnostnimi in okoljevarstvenimi predpisi. Pozna in upošteva vpliv kemijskih procesov na okolje.

### **STROKOVNOST na PODROČJU MATERIALOV**

Tehnolog, strokoven na področju materialov, pozna lastnosti materialov, njihove prednosti in slabosti. Seznanjen je z smernicami razvoja trajnostnih materialov in pri delu skladno z zahtevami razvoja in kupcev uporablja materiale, ki niso škodljivi okolju in naravi. Zna upravljati z materialnimi viri. Spremlja trende in novosti s področja razvoja novih materialov ter (novih) možnosti uporabe.

### **VEČDISCIPLINARNOST**

Tehnolog s kompetenco večdisciplinarnosti pozna ključne naloge in zmožnosti svojih sodelavcev z različnih delovnih področij (proizvodni proces, analitika, razvoj, komerciala. Med seboj smiselno povezuje različna področja tako, da se razvojni in prodajni vidik odrazita v tehnološkem procesu, za katerega je odgovoren.

# KARIERNA PLATFORMA

- Karierna platforma (KP) na podlagi spremljanja in analize razvojnih trendov omogoča napovedovanje kompetenc za prihodnost (do leta 2025).
- KP je zasnovan na digitalni platformi, ki bo podjetjem in odločevalcem v okolju omogočala napovedovanje potreb po kompetencah – s tem pa pravočasne spremembe na trgu dela, izobraževalnih programih in v podjetjih.
- Pri pripravi KP bodo sodelovali strokovnjaki iz gospodarstva, strokovno-profesionalnih organizacij, združenj in stroke, ki bodo tvorili fokusne skupine strokovnjakov. Analizirali bodo globalne razvojne trende, prioriteta področja razvoja, nove tehnologije in materiale, razvojne načrte podjetij, obstoječe izobraževalne programe in druga področja, ki so pomembna za načrtovanje izobraževanja in usposabljanja v podjetjih in v družbi.

# DOBRE PRAKSE IN PODROČJA ZA IZBOLJŠAVE

- Programi zaposlovanja za deficitarne in težje zaposljive profile
- Mentorstvo starejših
- Programi 45+ in 55+ ki jih sofinancira država z javnimi sredstvi
- Posebna delovna mesta za starejše
- Kadrovske in javne štipendije
- Dualni sistem izobraževanja in vajeništvo
- Praktično izobraževanje in usposabljanje v podjetjih
- Vseživljenjsko učenje