



Konferenca Vivus
Vivus Conference

7. konferenca z mednarodno udeležbo
s področja kmetijstva in gozdarstva, naravovarstva in varstva okolja,
hortikulture, živilstva in prehrane ter podeželja

7th Conference with international participation
on Agriculture and Forestry, Nature Conservation and Environmental Protection,
Horticulture, Food and Nutrition and Rural Areas

»Med vizijo in resničnostjo novih obzorij«

***»Between The Vision and Reality of New
Horizons«***



ZBORNİK PRISPEVKOV
COLLECTION OF PAPERS

Strahinj, 24. november 2022

24th November 2022

7. konferenca z mednarodno udeležbo

Konferenca VIVUS – s področja kmetijstva, gozdarstva, naravovarstva, varstva okolja, hortikulture, živilstva in prehrane ter podeželja

»Med vizijo in resničnostjo novih obzorij«

24. november 2022, Biotehniški center Naklo, Strahinj 99, Naklo, Slovenija

7th Conference with International Participation

Conference VIVUS – on Agriculture, Forestry, Environmentalism, Environment protection, Horticulture, Food Technology and Nutrition and Countryside

»Between the vision and reality of new horizons«

24th November 2022, Biotechnical Centre Naklo, Strahinj 99, Naklo, Slovenia

Priložnosti izboljševanja kompetenc študentov na primeru projektov MUNERA 3 in DIGIAGRI

Milena Maček Jerala

Biotehniški center Naklo, Višja strokovna šola, Slovenija, milena.jerala@bc-naklo.si

Melita Ana Maček

Biotehniški center Naklo, Višja strokovna šola, Slovenija, melita-ana.macek@bc-naklo.si

Izvleček

V članku predstavimo aktivnosti, ki jih za razvoj in izboljševanje kompetenc izvaja Kompetenčno-karierno središče. Na primeru dveh evropskih projektov izpostavimo nekaj priložnosti, ki jih imajo študenti višješolskih študijskih programov. S projektom MUNERA 3 so zaposleni posamezniki lahko brezplačno dvignili svojo izobrazbeno raven in pridobili kompetence v različnih višješolskih programih ali pa izboljšali kompetence na področju velnesa in kozmetike v študijskih programih za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja. S projektom DIGIAGRI bodo lahko predavatelji in mentorji praktičnega izobraževanja nadgradili pedagoška in digitalna znanja, študenti pa bodo pridobili dodatne digitalne kompetence in del prakse izvedli na daljavo.

Ključne besede: kompetence, projekt MUNERA 3, projekt DIGIAGRI, karierni center

Opportunities to improve students' competences through MUNERA 3 and DIGIAGRI projects

Abstract

This article presents the activities carried out by the Competence and Career Centre to develop and improve competences. Using the example of two European projects, we highlight some of the opportunities for students in higher education. The MUNERA 3 project has enabled working individuals to raise their educational level and acquire competences in various higher vocational educational programmes free of charge, or to improve their competences in the field of wellness and cosmetics in study programmes for further training in higher vocational education. The DIGIAGRI project will allow lecturers and practical training tutors to upgrade their pedagogical and digital skills, while students will gain additional digital competences and will be able to carry out part of their practical training remotely.

Key words: competences, MUNERA 3 project, DIGIAGRI project, career centre

1 Uvod

Danes živimo v t. i. okolju VUCA, ki predstavlja novo poslovno resničnost, zato je razvoj vseživljenjskih znanj oziroma kompetenc pomemben tako za posameznika kot za podjetje. VUCA je akronim, ki izhaja iz ameriške vojske in opisuje bojno okolje z besedami volatilitnost (*volatility*), negotovost (*uncertainty*), kompleksnost (*complexity*) in dvoumnost (*ambiguity*). To je okolje, ki ga zaznamujejo stalen, hiter in nepredvidljiv razvoj, v katerem nikoli ne veš, kaj te čaka (Veingerl Čič, 2021).

Ključne značilnosti trga dela v 21. stoletju so namreč:

- povečana mobilnost delavcev, prisotne so masovne migracije narodov,
- spreminja se definicija in z njim vrednotenje dela – vse več je občasnih zaposlitev,
- trajanje obstoječih zaposlitev je negotovo,
- vse manj je delovnih mest, ki bi posamezniku omogočala karierno napredovanje pri istem delodajalcu,
- vse več ljudi opravlja več poklicev hkrati,
- povečuje se socialna neenakost in eksistenčna negotovost,
- glavni izziv današnjega časa za posameznika je prilagoditev na negotove razmere (Projektna skupina VKO, 2015).

Kompetenco lahko najsplošneje opredelimo kot uporabo znanja, sposobnosti in zmožnosti posameznika, z namenom da opravi določeno delo oziroma doseže določen rezultat. Na razvoj kompetenc posameznika skupno vplivajo: (1) znanja – kot celote informacij in izkušenj, ki jih posameznik poseduje, (2) sposobnosti – ki predstavljajo specifične tehnične zmožnosti, ki omogočajo posamezniku izvedbo naloge, ter (3) zmožnosti – ki predstavljajo uspešno uporabo znanja in sposobnosti v določeni situaciji (npr. ob opravljanju določenega dela). Najsplošneje lahko kompetence posameznika opredelimo kot osebne kompetence, ki predstavljajo temelj za izvedbo dane naloge, ter strokovne oz. poklicno specifične kompetence, ki predstavljajo znanja in sposobnosti za izvedbo določene naloge v praksi delovanja organizacij oz. tudi širše (Potočan in Nedelko, 2022).

Raziskave kažejo, da delodajalci zaznavajo številna področja kompetenc, ki jih diplomanti ne obvladajo dovolj dobro. Izobraževalni sistem in še posebej višje šole imajo pomembno vlogo v razvoju kompetenc diplomantov. Poleg splošnih in poklicno specifičnih kompetenc so ključne za uspešen nastop posameznika na trgu dela karierne kompetence. Pet ključnih kariernih kompetenc je razmislek o karieri in lastnih sposobnostih, razmislek o motivih, raziskovanje trga dela, upravljanje kariere in mreženje (Perinčič, 2012).

2 Metodologija

V teoretičnem delu smo predstavili aktivnosti, ki jih za razvoj in izboljševanje kompetenc izvaja Kompetenčno-karierno središče, v empiričnem (raziskovalnem) delu pa smo predstavili nekaj številčnih in vsebinskih podatkov iz konkretnih projektov ter priložnosti, ki jih imajo ob tem študenti.

3 Prostor za razvijanje kompetenc

Kompetenčno-karierno središče (*Competence & Career Centre* oz. CCC) na Višji strokovni šoli Biotehniškega centra Naklo deluje z namenom vseživljenjske karierne orientacije v skladu z merili NAKVIS-a (Nacionalne agencije Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu) in Metodologijo spremljanja kariernih centrov na višjih strokovnih šolah Skupnosti VSŠ. Gre za informiranje, svetovanje in usmerjanje študentov in diplomantov na področju osebnega in strokovnega razvoja, pripravo za trg dela in navezovanje stikov z delodajalci, omogočanje fleksibilnosti zaposlovanja, uresničevanje zahtev in potreb po vseživljenjskem učenju, povezovanje s trgom dela in sodelovanje s širšim okoljem. Na Višji strokovni šoli smo običajno znani entiteti kariernega centra dodali tudi besedo kompetence in vzpostavili Kompetenčno-karierno središče ali CCC. Povod za to je bila raziskava o akademski motivaciji in učnih strategijah študentov v višji strokovni šoli, ki je izpostavila potrebo po tovrstnih aktivnostih (Maček Jerala, 2019). V študijskem letu 2021/22 smo promovirali brezplačen študij v okviru projekta MUNERA 3, izvedli brezplačne karierne delavnice Odkrivanje

interesov (18. 1. 2022), Uporaba družbenih omrežij pri iskanju zaposlitve (25. 1. 2022), Zaposlitveni razgovor (7. 2. 2022), ki so bile predstavljene tudi v sklopu *European Vocational Skills Week 2022*. Študente in diplomante vključujemo v različne nacionalne in mednarodne projekte z aktualnimi digitalnimi kompetencami (npr. DIGIAGRI) ter zanje izvajamo brezplačno ocenjevanje spretnosti odraslih SVOS (Spletni vprašalnik ocenjevanje spretnosti). Poleg tega sodelujemo v raziskavah spremljanja zaposlenosti in zaposljivosti, sodelujemo z organizatorico praktičnega izobraževanja in z delodajalci (npr. borza delodajalcev, usposabljanje mentorjev ipd.), o svojih aktivnostih obveščamo kandidate za študij, ažurno nadgrajujemo vsebine v spletni učilnici »Karierni center« in študente ter diplomante obveščamo o aktualnih kariernih sejmih in dogodkih Skupnosti VSS in drugih izvajalcev (aktivnosti so predstavljene na spletni strani). Za Skupnost VSS posodabljam e-učilnico slovenskih višješolskih kariernih svetovalcev. CCC smo promovirali na informativnih dneh, na uvodnih dneh, na borzi delodajalcev, delodajalcem gorenjske regije in višjim strokovnim šolam na 11. konferenci Kakovost v višjih strokovnih šolah (Maček Jerala, 2022).

3.1 Karierne delavnice

V zadnjih dveh letih smo študente in diplomante povabili na več brezplačnih kariernih delavnic. Po dve je oktobra 2021 in 2022 v sklopu projekta Razvoj vseživljenjske karierne orientacije in svetovanja v višjem strokovnem izobraževanju organizirala Skupnost VSS, tri pa samoiniciativno vodja CCC. Namen kariernih delavnic je, da študenti pridobijo realno samozavest in povečajo občutek lastne vrednosti. Strokovno in poklicno izobraževanje zagotavljata kakovostno strokovno in praktično znanje za začetek dela, po končanem šolanju je omogočena takojšnja zaposlitev ali pa nadaljevanje izobraževanja, omogočena je samozaposlitev oz. odlična osnova za začetek uspešne kariere in samostojnosti. S kariernimi delavnicami spodbujamo analizo trga dela, potreb delodajalcev, igro vlog na razgovorih za delo, informacije o študentovem vedenju, čustveni moči, interesih in veščinah, odkrivanje lastnih interesov z različnimi vprašalniki, spoznavanje različnih poklicev, spoznavanje delodajalcev skozi družbena omrežja.

Karierne delavnice CCC so bile letos organizirane v treh sklopih:

1. Odkrivanje poklicnih interesov: Diplomanti in študenti višješolskih študijskih programov so preizkusili spletni diagnostični inštrument, ki ponuja zanesljive in veljavne ocene spretnosti za odrasle vseh starosti. Poklicni interesi sporočajo, kaj nas zanima, veseli, v kaj smo pripravljeni vlagati energijo in čas.
2. Uporaba družbenih omrežij pri iskanju zaposlitve: Vse več delodajalcev je prisotnih tudi na družbenih omrežjih. Študenti so izkoristili različna omrežja za raziskovanje trga dela, analiziranje potreb in spoznavanje delodajalcev, različnih poklicev, lastno predstavitev, gradnjo osebne znamke, profesionalno mreženje, iskanje prostih delovnih mest in učenje.
3. Zaposlitveni razgovor: Študenti so razvijali veščine iskanja zaposlitve ter se preizkusili na zaposlitvenem razgovoru.

3.2 Lokalna točka SVOS

Smo lokalna točka SVOS. Spletni vprašalnik ocenjevanje spretnosti je spletni diagnostični inštrument, ki ponuja zanesljive in veljavne ocene spretnosti za odrasle vseh starosti na več področjih. Opisna poročila o kognitivnih procesih (matematične, besedilne, digitalne spretnosti – naloge, ki se nanašajo na zmožnost uporabe tehnologij pri reševanju problemov in opravljanju zahtevnih nalog) bodo študentom pomagala pri odločitvah za nadaljnje učenje in izobraževanje. Pri nekognitivnih procesih pa bodo videli, kako se njihovi interesi ujemajo s trenutno ali želeno zaposlitvijo, kakšna je stopnja pripravljenosti za iskanje novih zaposlitvenih priložnosti in razvoj kariere, prejeli pa bodo tudi priporočila o zdravem življenjskem slogu (ACS, 2022).

4 Projekt MUNERA 3

Operativni program za izvajanje kohezijske politike je strateški dokument, s katerim je Republika Slovenija v sodelovanju z Evropsko komisijo določila prednostna področja, potrebe, izzive, cilje ter predvidene rezultate in učinke ukrepov za programsko obdobje 2014–2020. Za upravljanje Operativnega programa 2014–2020 v skladu z načelom dobrega finančnega poslovanja je odgovoren Organ upravljanja – to vlogo izvaja Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in

evropsko kohezijsko politiko (SVRK). Posredniški organ je resorno ministrstvo, ki opravlja naloge, določene v slovenski kohezijski Uredbi, kar zajema naloge v okviru načrtovanja evropske kohezijske politike ter načina izbora in izvajanja operacij – to vlogo izvaja Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ). Upravičenec je pravna ali fizična oseba, katere operacija je bila odobrena, izvaja operacijo in je odgovorna za njeno izvedbo. Déležniki in potek komunikacije v projektu so predstavljeni na Sliki 1.



Slika 1: Déležniki in potek komunikacije v projektu

Vir: <https://www.eu-skladi.si/portal/sl/ekp/izvajanje/opis-sistema-1>, 2. 9. 2022

Projekt MUNERA 3 je na javni razpis Izvajanje programov nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja 2018–2022 prijavil Šolski center Nova Gorica. Namen projekta MUNERA 3 je bil povečati vključenost zaposlenih v programe nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter izboljšati njihove kompetence zaradi potreb na trgu dela, večje zaposljivosti in mobilnosti med področji dela ter osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi. Cilj projekta pa je bil izboljšanje kompetenc zaposlenih za zmanjšanje neskladij med usposobljenostjo in potrebami trga dela. V okviru projekta je 86 konzorcijskih partnerjev za zaposlene izvajalo programe usposabljanja in izpopolnjevanja, programe za pridobitev dodatnih kvalifikacij, programe za pridobitev višje strokovne izobrazbe ter prekvalifikacije na področju srednjega strokovnega izobraževanja ter višjega strokovnega izobraževanja na strokovnih področjih tehnike, biotehnike ter storitev. V okviru mednarodne institucije UNESCO-UNEVOC je bil projekt izbran kot primer odlične učne prakse ter inovacije v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Posneli bodo podkast o MUNERI 3 in sledila bo diseminacija MUNERE 3 kot primera dobre prakse na globalni ravni. V okviru projekta je bila oblikovana tudi mreža strokovnjakov, ki so pripravljene nadalje sodelovati pri poučevanju in predajanju znanj (MUNERA 3, 2022).



Slika 2: Logotipi projekta MUNERA 3

Vir: MUNERA 3, 2022

Strokovno koordiniranje in svetovanje konzorcijskim partnerjem je poleg skupnih srečanj in forumske komunikacije obsegalo redno individualno komunikacijo s partnerji v živo, preko videokonferenc, telefona in e-pošte.

V sklopu strokovnega koordiniranja so bili organizirani naslednji skupni dogodki – na nekatere od njih smo vabili tudi naše študente:

- zaključna konferenca 29. 9. 2022 na Brdu pri Kranju,
- strokovni timbuilding 7. 4. 2022 na gradu Turjak,
- 11. 6. 2021 online dogodek »Izzivi in priložnosti medinstitucionalnega sodelovanja na področju razvoja človeških virov«, organizirali Gospodarska zbornica Slovenije, SRIP Tovarne prihodnosti, KOC Tovarne prihodnosti, Munera 3,
- webinarji 11. 12. 2020 »Trajnostni razvoj in rešitve v podporo okolju in družbi« (tehnika); 15. 12. 2020 »Kriptovalute in zgodnje učenje angleščine nas združita v e-Simbiozo« (storitve); 26. 1. 2021 »Priložnosti in izzivi ob okrevanju v kmetijstvu, živilstvu, gostinstvu in turizmu« (biotehnika),
- online delavnici za partnerske šole 19. 11. 2020 in 2. 12. 2020,

- strokovna konferenca »Veščine na moji vseživljenjski karierni poti« 12. 12. 2019 v Laškem,
- 5. konferenca NetPRO, 12. 4. 2019 v hotelu Lev Ljubljana,
- srečanje 13. 2. 2019 na Bledu (dogodek Skupnosti višjih strokovnih šol RS),
- srečanje 29. 1. 2019 na Bledu (dogodek Zveze srednjih šol in dijaških domov Slovenije),
- srečanje »Sodobna družba in gospodarstvo« 25. 10. 2018, BIC Ljubljana,
- srečanje z MIZŠ in Upravnim odborom Skupnosti VSS, 28. 8. 2018,
- usposabljanje e-Ma LJ, 14. 11. 2018, usposabljanje EKP 2014-2020, IS e-MA, 13. 6. 2019,
- CPI metodologija študijskih programov za izpopolnjevanje, Ljubljana, 21. 3. 2019,
- delavnica SRIP ToP RČV 11. 2. 2021 in 4. 3. 2021.

V BC Naklo smo poleg koordinacije 20 zahodnih višjih šol odgovorno sodelovali pri vseh aktivnostih vodilnega partnerja, vključno s pripravo prijavnice dokumentacije, z izvedenimi promocijskimi aktivnostmi, pripravo statistike študentov in podrobne analitike zahodnih višjih šol, pripravo podatkov za nadzorni odbor in MIZŠ. Intenzivno je bilo tudi delo pri promociji in organizaciji strokovne in zaključne konference, natečaju Moja Munerina zgodba, iskanju usposabljanj, ki so primerna za snemanje videa, prenosih sredstev, zbiranja primerov dobrih praks in svetovanju šolam pri pripravi poročil. Kot smo dobili povratno informacijo s strani partnerskih višjih šol, je 44 sodelujočih v e-učilnici Zahod – Višje šole (ZVŠ) izjemno pohvalilo urejeno in vsebinsko bogato e-učilnico s prijavnico dokumentacijo, finančnimi podatki, evidencami, predizpolnjeno dokumentacijo za poročanje, osnutki dokumentov, forumskimi obvestili, gradivi za svetovalno podporo in online delo. Kot zelo uporabna se je izkazala funkcionalnost slovarja z odgovori na pogosta vprašanja, ki omogoča brskanje po bazi odgovorov z uporabo kazala oz. iskanjem po ključnih besedah. Strokovni koordinatorski delavci so predlagali popravke spletne strani in soustvarjali vsebine za sekcijo novic. V namene promocije projekta smo pomagali pri izvedbi strokovne in zaključne konference ter webinarjev. Objavljali smo na družbenem omrežju Twitter (od 49 objavljenih tvitov jih je več kot 40 pripravila in objavila Milena Maček Jerala) in na družbenem omrežju Instagram (od 175 objavljenih jih je več kot 110 pripravila in objavila Milena Maček Jerala, ki je za višje šole pripravila tudi izhodišča za promocijo na Instagramu). Na družbenih omrežjih smo promovirali tudi dosežke naših študentov.

4.1 Programi usposabljanja

Biotehniški center Naklo je v okviru Munerinih usposabljanj tesno sodeloval z Ljubljanskimi mlekarjami. Mateja Tišler, direktorica upravljanja s kadri v Ljubljanskih mlekarjah, je prejela prestižno priznanje Kadrovskega managerja leta 2022 za odličnost delovanja na kadrovskem področju. Med izvedenimi projekti je poudarila vzpostavitev Mlekarske akademije, s katero so v Ljubljanskih mlekarjah uspešno znižali fluktuacijo sodelavcev v proizvodnji in raven kakovosti. Pri pripravi in izvedbi usposabljanja Mlekarska akademija so sodelovali z Biotehniškim centrom Naklo in Izobraževalnim centrom Piramida. Mlekarska akademija je izredno pomembna za Slovenijo, saj nadomešča praznino po zaprtjih formalnih mlekarskih živilskih izobraževanj, daje pa tako dobre rezultate, da so jo znotraj skupine Lactalis razširili v več držav.

4.2 Višješolski programi

Področje višješolskega izobraževanja je za kohezijsko regijo Vzhodna Slovenija (KRVS) koordiniral Šolski center Novo mesto, za kohezijsko regijo Zahodna Slovenija (KRZS) pa Biotehniški center Naklo. V Tabeli 1 je prikazano število zaposlenih študentov, katerim je bil omogočen brezplačen višješolski študij v okviru projekta MUNERA 3, v Tabeli 2 pa analitika vpisanih v kohezijski regiji Zahodna Slovenija.

V okviru projekta MUNERA 3 smo v BC Naklo omogočili brezplačen študij 43 zaposlenim študentom, 9 od njih jih je tudi diplomiralo. Diplomantka Maja Milovanović je bila nagrajena na natečaju Moja Munerina zgodba, diplomant Marko Gasser pa je postal župan Železnikov.

Tabela 1: Pregled vpisanih študentov in udeležencev študijskih programov za izpopolnjevanje s kazalnikom rezultata po posameznih višjih šolah Kohezijske regije Zahodna Slovenija

| Z. š. | Naziv višje šole | Število vseh vključitev v VŠŠ | Število vseh diplom | Kazalnik rezultata (delež diplomantov) v % |
|-------|--|-------------------------------|---------------------|--|
| 1 | Šolski center Nova Gorica | 39 | 11 | 28,21 % |
| 2 | B&B izobraževanje in usposabljanje, d. o. o. | 38 | 16 | 42,11 % |
| 3 | B2 izobraževanje in informacijske storitve, d. o. o. | 21 | 12 | 57,14 % |
| 4 | Biotehniški center Naklo | 43 | 9 | 20,93 % |
| 5 | Biotehniški izobraževalni center Ljubljana | 63 | 15 | 23,81 % |
| 6 | Center za poslovno usposabljanje, Višja strokovna šola Ljubljana | 25 | 17 | 68,00 % |
| 7 | VŠŠ EDC Kranj | 30 | 21 | 70,00 % |
| 8 | ERUDIO izobraževalni center | 18 | 5 | 27,78 % |
| 9 | GEA College CVŠ, Družba za višješolsko izobraževanje - Center višjih šol, d. o. o. | 11 | 1 | 9,09 % |
| 10 | Izobraževalni center energetskega sistema Višja strokovna šola | 20 | 7 | 35,00 % |
| 11 | Izobraževalni center Geoss, d. o. o. | 28 | 13 | 46,43 % |
| 12 | Izobraževalni center Memory, d. o. o. | 43 | 24 | 55,81 % |
| 13 | LAMPRET CONSULTING, d. o. o., Višja strokovna šola | 11 | 7 | 63,64 % |
| 14 | Šolski center Kranj | 56 | 17 | 30,36 % |
| 15 | Šolski center Ljubljana | 23 | 15 | 65,22 % |
| 16 | Šolski center Srečka Kosovela Sežana | 29 | 2 | 6,90 % |
| 17 | Šolski center Škofja Loka | 4 | 0 | 0,00 % |
| 18 | Šolski center za pošto, ekonomijo in telekomunikacije Ljubljana | 36 | 12 | 33,33 % |
| 19 | Višja strokovna šola za gostinstvo, velnes in turizem Bled | 34 | 9 | 26,47 % |
| 20 | Višja strokovna šola za kozmetiko in velnes Ljubljana* | 51 | 0 | 0,00 % |
| | Skupaj | 623 | 213 | 34,19 % |

*Na Višji strokovni šoli za kozmetiko in velnes Ljubljana so izvajali le študijske programe za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja, ob koncu projekta so bili udeleženci v fazi zaključevanja praktičnega izobraževanja pri delodajalcih.

Vir: Zbrani podatki projekta MUNERA 3

Svetovalna podpora na višjih strokovnih šolah je potekala na treh nivojih – pred vključitvijo posameznikov, med izobraževanjem in z motiviranjem za zaključek izobraževanja. Pred vključitvijo so se posvetili vprašanju o njihovi trenutni izobrazbi, znanju, sposobnostih, željah, interesih, izkušnjah, veščinah, delu na trenutnem delovnem mestu. Udeležencem so večinoma svetovali individualno, izjemoma skupinsko, termine so prilagajali posameznikom. Največkrat je svetovanje potekalo osebno, po telefonu, e-pošti ali zlasti v času protikovidnih ukrepov preko videokonferenčnih sistemov. Višje šole so spremljale napredek študentov periodično ob oddaji zahtevkov in če se je dinamika opravljanja izpitov ustavila, so s posamezniki opravili svetovalni razgovor. Pri nekaterih je bilo opaziti, da nimajo razvitih učnih navad. Običajno je šlo za spremljanje in spodbujanje posameznika k zaključevanju študijskih obveznosti, priznavanje formalno pridobljenega znanja in praktičnega izobraževanja, svetovanje glede praktičnega izobraževanja ter pomoč pri izdelavi diplomske naloge. Pri svetovanju udeležencem so opazili, da se pogosto pojavlja neuspešna uskladitev vseh obveznosti (študij, služba, družina), padec motivacije in včasih neodzivnost. Konzorcijski partnerji so navajali, da bi svetovanje v prihodnosti lahko izboljšali s kariernimi središči ali svetovalnimi središči, ki bi poleg motiviranja krepila tudi druge potrebne kompetence (npr. digitalno pismenost, mehke veščine, ...). In to je ena od usmeritev, ki jo za naše študente v CCC že izvajamo.

Tabela 2: Podatki o vključenih študentih v višješolske programe v Kohezijski regiji Zahodna Slovenija

| Višješolski strokovni programi KRZS | Število vključenih študentov | Število vključenih študentov (moški spol) | Število vključenih študentk (ženski spol) | Število diplom | Število diplom (moški spol) | Število diplom (ženski spol) | Kazalnik rezultata (delež diplomantov) v % | Povprečna starost študentov |
|---|------------------------------|---|---|----------------|-----------------------------|------------------------------|--|-----------------------------|
| 1. ekonomist | 106 | 44 | 62 | 52 | 16 | 36 | 49,06 | 39,26 |
| 2. elektroenergetika | 23 | 23 | 0 | 7 | 7 | 0 | 30,43 | 32,61 |
| 3. fotografija | 22 | 12 | 10 | 2 | 2 | 0 | 9,09 | 35,68 |
| 4. gostinstvo in turizem | 63 | 30 | 33 | 12 | 5 | 7 | 19,05 | 34,92 |
| 5. gradbeništvo | 25 | 23 | 2 | 11 | 10 | 1 | 44,00 | 37,36 |
| 6. hortikultura | 13 | 8 | 5 | 3 | 1 | 2 | 23,08 | 39,23 |
| 7. informatika | 52 | 42 | 10 | 21 | 19 | 2 | 40,38 | 34,87 |
| 8. logistično inženirstvo | 40 | 30 | 10 | 18 | 13 | 5 | 45,00 | 36,00 |
| 9. medijska produkcija | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 46,00 |
| 10. mehatronika | 67 | 64 | 3 | 26 | 24 | 2 | 38,81 | 31,37 |
| 11. naravovarstvo | 12 | 5 | 7 | 2 | 1 | 1 | 16,67 | 35,42 |
| 12. oblikovanje materialov | 7 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 37,43 |
| 13. organizator socialne mreže | 12 | 1 | 11 | 5 | 0 | 5 | 41,67 | 38,75 |
| 14. poslovni sekretar | 19 | 1 | 18 | 11 | 0 | 11 | 57,89 | 40,26 |
| 15. snovanje vizualnih komunikacij in trženja | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 39,00 |
| 16. strojništvo | 18 | 16 | 2 | 5 | 5 | 0 | 27,78 | 34,11 |
| 17. telekomunikacije | 14 | 14 | 0 | 3 | 3 | 0 | 21,43 | 32,21 |
| 18. upravljanje podeželja in krajine | 18 | 6 | 12 | 4 | 2 | 2 | 22,22 | 36,17 |
| 19. varovanje | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 80,00 | 41,00 |
| 20. varstvo okolja in komunala | 18 | 13 | 5 | 15 | 10 | 5 | 83,33 | 37,61 |
| 21. živilstvo in prehrana | 36 | 15 | 21 | 12 | 7 | 5 | 33,33 | 34,97 |
| Skupaj | 572 | 356 | 216 | 213 | 128 | 85 | 37,24 | 35,94 |

Vir: Zbrani podatki projekta MUNERA 3

Študenti so svoje kompetence izboljševali na raznolikih področjih. Na področju VŠŠ je bilo v projekt MUNERA 3 vključenih 1.558 študentov v 28 različnih višješolskih strokovnih programov in 51 udeležencev v treh različnih študijskih programih za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja. Aktivnih je bilo 20 višjih šol v KRZS in 16 višjih šol v KRVS, zastopane so bile vse statistične regije razen zasavske. V KRZS so višje šole izvajale 21 različnih višješolskih strokovnih programov (ekonomist, elektroenergetika, fotografija, gostinstvo in turizem, gradbeništvo, hortikultura, informatika, logistično inženirstvo, medijska produkcija, mehatronika, naravovarstvo, oblikovanje materialov, organizator socialne mreže, poslovni sekretar, snovanje vizualnih komunikacij in trženja, strojništvo, telekomunikacije, upravljanje podeželja in krajine, varovanje, varstvo okolja in komunala, živilstvo in prehrana) ter tri študijske programe za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja (Velnes maser/maserka, Izvajalec/izvajalka ročne limfne drenaže v kozmetiki in velnesu, Aromaterapevt/aromaterapevtka v velneški dejavnosti). V KRVS so višje šole izvajale 23 različnih višješolskih strokovnih programov (avtoservisni menedžment, ekonomist, elektronika, geotehnologija in rudarstvo, gostinstvo in turizem, gozdarstvo in lovstvo, gradbeništvo,

hortikultura, informatika, kozmetika, lesarstvo, logistično inženirstvo, mehatronika, naravovarstvo, organizator socialne mreže, poslovni sekretar, snovanje vizualnih komunikacij in trženja, strojništvo, upravljanje podeželja in krajine, varovanje, varstvo okolja in komunala, velnes, živilstvo in prehrana).

4.3 Študijski programi za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja

V projektu MUNERA 3 so se od oktobra 2021 dalje prvič v Sloveniji izvajali javno veljavni študijski programi za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja. Doslej je sprejetih trinajst programov, študij za zaposlene osebe ob izpolnjevanju vpisnih pogojev je bil sofinanciran v projektu MUNERA 3. Programi so namenjeni izpopolnjevanju, dopolnjevanju, posodabljanju in poglobljanju znanja na isti zahtevnostni ravni. Ovrednoteni so z najmanj 10 in največ 35 kreditnimi točkami. Javno veljavne študijske programe za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja so razvili v okviru projekta Razvoj programov za izpopolnjevanje za nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje (PINPIU) na Centru RS za poklicno izobraževanje (MUNERA 3, 2022).

Tabela 3: Podatki o vključenih udeležencih v študijske programe za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja

| Študijski programi za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja | Število vključenih udeležencev | Število vključenih udeležencev (moški spol) | Število vključenih udeleženk (ženski spol) | Povprečna starost udeleženca |
|---|--------------------------------|---|--|------------------------------|
| 1. Velnes maser/maserka | 17 | 3 | 14 | 30,41 |
| 2. Izvajalec/izvajalka ročne limfne drenaže v kozmetiki in velnesu | 13 | 1 | 12 | 37,08 |
| 3. Aromaterapevt/aromaterapevtka v velneški dejavnosti | 21 | 1 | 20 | 35,38 |
| Skupaj | 51 | 5 | 46 | 34,16 |

Vir: Zbrani podatki projekta MUNERA 3

Višja strokovna šola za kozmetiko in velnes Ljubljana, konzorcijski partner projekta MUNERA 3, je izvajala tri študijske programe za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja s področja kozmetike, in sicer Velnes maser/maserka, Izvajalec/izvajalka ročne limfne drenaže v kozmetiki in velnesa in Aromaterapevt/aromaterapevtka v velneški dejavnosti. Vsi trije programi temeljijo na poklicnem standardu Kozmetik tehnolog/kozmetičarka tehnologinja in so bili sprejeti na Strokovnem svetu Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje 18. 12. 2020. Ministrica za izobraževanje, znanost in šport prof. dr. Simona Kustec je vse tri programe sprejela 8. 3. 2021 s tremi odredbami o sprejemu študijskega programa za izpopolnjevanje na področju višjega strokovnega izobraževanja, kjer je v 2. alineji 2. člena navedeno, da se program začne izvajati s študijskim letom 2021/22. V programih so potrebo po novi kvalifikaciji izrazili kozmetični saloni in slovenska velneška podjetja s podporo Višje strokovne šole Šolskega centra Novo mesto in Višje strokovne šole za kozmetiko in velnes Ljubljana.

Vse tri kvalifikacije odgovarjajo trenutnim in bodočim potrebam v starajoči se družbi ter potrebam v podjetništvu in gospodarstvu. Trend razvoja velnes in SPA-storitev je v porastu, trženje zdravstvenega turizma in velnesa je med temeljnimi usmeritvami Slovenske turistične organizacije. V velneških podjetjih zato razvijajo vedno nove produkte in storitve ter bogatijo svojo ponudbo, saj se za velneške storitve odloča vedno širši krog prebivalcev. Velnes velja za zelo hitro razvijajočo se vrsto turistične ponudbe, poimenovan je tudi kot »megatrend«. Zaradi nenehnih novosti v kozmetiki in velnesu, zahtev strank in sodobnega načina življenja so zaposleni v kozmetičnih salonih in velnes centrih primorani po eni strani slediti novostim v stroki, hkrati pa razvijati nove storitve, da (p)ostanejo konkurenčni v panogi, obdržijo stalne stranke ter so privlačni za nove. Sodobni trendi so namreč: skrb za krepitev in ohranjanje zdravja, prekomerna teža in debelost postajata vse večji problem, popularen je duševni in mentalni velnes, skrb za samega sebe (selfnes), v podjetjih iščejo načine, kako bi povečali produktivnost zaposlenih, v porastu je kombinacija visoko kakovostnih zdravstvenih storitev

in SPA (velnes) produktov, vse več je zdravstvenega ali velnes turizma, narašča povpraševanje po avtentičnih in unikatnih velnes tretmajih, trend postajajo SPA-skupnosti, ki ustvarjajo življenjski stil za cele družine, več se povpraševanje po kombiniranih postopkih, masažah s terapijo z zvokom, svetlobo, miselni aerobiki (MUNERA 3, 2022).

Velneška dejavnost ni več omejena samo na zdravilišča, hotele ali velneške centre, ampak se pojavlja veliko širše (v turizmu, v dodatnih dejavnostih v kmetijstvu, v samostojnem podjetništvu, pri oskrbi na domu, v domovih za starejše občane, v medgeneracijskih centrih, podjetjih v obliki skrbi za zdravje in dobro počutje zaposlenih ...), povsod tam, kjer gre za preventivne storitve na področju zdravja, za celosten in zdrav življenjski slog, skrb posameznika za dolgoživost, vitalnost, gibanje, zdravo prehrano ... Današnji modni trend v svetu je, da so ljudje vitki, zato so v kozmetiki in velnesu vedno pogostejše storitve za redukcijo telesne teže in lepši videz posameznika. Glavna dejavnost izvajalca/izvajalke ročne limfne drenaže je, da deluje preventivno in s tem prepreči bolezenska stanja. Zelo je razvita tudi aromaterapija kot holistična veda o uporabi aromatičnih rastlin za namen ohranjanja zdravja in dobrega počutja.

Z dodatnimi poklicnimi znanji bodo zaposleni izboljšali kvaliteto izvajanja storitev ter s tem zvišali konkurenčnost v panogi v številnih podjetjih in organizacijah, ki se ukvarjajo s kozmetično in velneško dejavnostjo.

5 Projekt DIGIAGRI

Razvoj kompetenc tako študentov, predavateljev kot mentorjev bomo krepili tudi v okviru projekta DIGIAGRI. Slovenski in evropski trg delovne sile namreč višjim strokovnim šolam postavlja nove zahteve, pričakuje diplomante, ki so operativni strokovnjaki, prilagodljivi, prevzemajo pobude, se učijo. Višje strokovno izobraževanje kot del terciarnega izobraževanja ima pomembno in posebno vlogo v izobraževalnem sistemu in družbi na splošno. Oboje izhaja iz njegove vloge pri zadovoljevanju potreb trga dela. Študentu velik obseg praktičnega izobraževanja, ki ga opravi pri delodajalcu (v 1. in 2. letniku po 400 ur), omogoča, da že v času študija spozna delovno okolje in sodobne tehnološke procese, s čimer je olajšan njegov prehod na trg dela. Istočasno delodajalec spoznava in izpopolnjuje svoje prihodnje zaposlene že v času njihovega izobraževanja.

Na Višji strokovni šoli Biotehniškega centra Naklo izvajamo štiri višješolske študijske programe: Hortikultura, Naravovarstvo, Upravljanje podeželja in krajine ter Živilstvo in prehrana. Pri študiju je bistvo prepletanje teoretičnega študija s praktičnim izobraževanjem pri delodajalcih. Praktično izobraževanje predstavlja kar 40 % časa organiziranega izobraževanja v posameznem programu in poleg predavateljev so izjemno pomembni tudi mentorji v delodajalskih organizacijah. Praktično izobraževanje je najpomembnejši del višješolskega študijskega procesa, ker je v funkciji oblikovanja ustreznih temeljnih in delovno specifičnih kompetenc, da so diplomanti operativni in prilagodljivi, hkrati pa je priložnost za organizacije, da prepoznavajo obetavne kadre.

V višjih šolah svojo razvojno in inovativno naravnost krepimo tudi z digitalizacijo. Zavedamo se, da bo za prilagajanje spremembam na delovnih mestih, ki jih povzroča digitalizacija, potrebno pridobivanje novih znanj. S projektom DIGIAGRI bomo v določeni meri digitalizirali tudi prakso. Kot vodilni partner izvajamo 30-mesečni evropski projekt DIGIAGRI: Didaktično-digitalno orodje za usposabljanje iz praktičnih vsebin. Projekt poteka v okviru ključnega ukrepa 2 programa Erasmus+ (sodelovalna partnerstva na področju terciarnega izobraževanja). Trije sodelujoči partnerji so: hrvaški Institut za poljoprivredno i turizam, španska Federacion EFA Galicia in slovensko podjetje Medianteractive, Franc Dolenc, s. p.



Slika 2: Logotip projekta DIGIAGRI, Vir: Lasten

Namen projekta DIGIAGRI je nadgraditi pedagoška in digitalna znanja, spretnosti in kompetence predavateljev praktičnega pouka in jih usposobiti za ustrezno pedagoško izvedbo primernih učnih situacij praktičnih vsebin pri poučevanju na daljavo. Cilji so omogočiti izvedbo pouka na daljavo za vse študente, vključno s študenti z učnimi težavami ter iz socialno ogroženih skupin. Prav tako želimo povečati prilagodljivost praktičnega pouka in ga uspešno vključiti v poučevanje na daljavo, v t. i. hibridni način izvajanja pouka. Projekt predstavlja tudi velik potencial za prilagodljivost študija različnim situacijam in izrednim razmeram. Gradiva v projektu bodo dostopna tako na strokovnem/znanstvenem nivoju kot tudi kot t. i. lahko branje. Razvita bodo v angleškem, španskem, hrvaškem in slovenskem jeziku in bodo prosto dostopna na izobraževalni platformi (DIGIAGRI, 2022).

Pričakovani najpomembnejši rezultati projekta so izboljšane pedagoške in digitalne kompetence mentorjev, povečana strokovna samozavest mentorjev, večja odprtost za mednarodno sodelovanje in projektno delo. Študenti bodo razvili digitalne kompetence ter ne glede na način izvedbe pridobili ustrezne poklicne kompetence.

6 Zaključek

V Kompetenčno-kariernem središču VSS se povezujejo študijske, obštudijske, poklicne, karierne, motivacijske in svetovalne dejavnosti. Sodelujejo različni deležniki: študenti, diplomanti, šola, delodajalci in širše okolje. Študente vključujemo v različne nacionalne in mednarodne projekte z namenom brezplačnega formalnega izobraževanja in s tem povezanega razvoja kompetenc, npr. v projektu MUNERA 3 pridobivajo kompetence na področju vseh navedenih višješolskih programov in v projektu DIGIAGRI poleg prakse na daljavo tudi digitalne kompetence.

Literatura in viri

ACS (online). 2022. (citirano 2. 9. 2022). Dostopno na naslovu: <https://pismenost.acs.si/svos/>.

DIGIAGRI (online). 2022. (citirano 2. 9. 2022). Dostopno na naslovu: <http://www.bc-naklo.si/visja-sola/erasmus-projekti-sodelovanje/projekti/projekt-digiagri-erasmus/>.

Maček Jerala, M. *Učna motivacija in učne strategije študentov Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo*: magistrsko delo. Maribor 2019.

Maček Jerala, M. *Tudi Kompetenčno-karierno središče študente in mentorje pripravlja na medgeneracijsko dinamiko na delovnem mestu*. 2022. (citirano 2. 9. 2022). Dostopno na naslovu: <https://www.linkedin.com>.

MUNERA 3 (online). 2022. (citirano 2. 9. 2022). Dostopno na naslovu: <https://www.munera3.si/>.

Perinčič, N. *Karierni kompas*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2012.

Potočan, V., in Nedelko, Z. *Management organizacij*: učbenik. Maribor: Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba, 2022. (citirano 2. 9. 2022). Dostopno na naslovu: <https://press.um.si/index.php/ump/catalog/book/593>.

Projektna skupina VKO. *Teorija izgradnje kariere*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje, 2015.

SVOS – Lokalna točka SVOS (online). (2022). (citirano 2. 9. 2022). Dostopno na naslovu: <http://www.bc-naklo.si/visja-sola/erasmus-projekti-sodelovanje/kompetencno-karierno-sredisce-vss-competence-career-centre-oz-ccc/lokalna-tocka-svos/>.

Veingerl Čič, Ž. *Preživeti v okolju VUCA z agilnim učenjem*. DOBA 2021. (citirano 2. 9. 2022). Dostopno na naslovu: <https://www.fakulteta.doba.si>.

7. konferenca z mednarodno udeležbo

Konferenca VIVUS – s področja kmetijstva, gozdarstva, naravovarstva, varstva okolja, hortikulture, živilstva in prehrane ter podeželja

»Med vizijo in resničnostjo novih obzorij«

24. november 2022, Biotehniški center Naklo, Strahinj 99, Naklo, Slovenija

7th Conference with International Participation

Conference VIVUS – on Agriculture, Forestry, Environmentalism, Environment protection, Horticulture, Food Technology and Nutrition and Countryside

»Between the vision and reality of new horizons«

24th November 2022, Biotechnical Centre Naklo, Strahinj 99, Naklo, Slovenia

Kompetenčno-karierno središče in pridobivanje kompetenc za uspešno medgeneracijsko sodelovanje na trgu dela in boljšo zaposljivost diplomantov

Milena Maček Jerala

Biotehniški center Naklo, Višja strokovna šola, Slovenija, milena.jerala@bc-naklo.si

Tina Košir

Biotehniški center Naklo, Višja strokovna šola, Slovenija, tina.kosir@bc-naklo.si

Izvleček

Cilj članka je pregledati možnosti, ki jih ponuja Kompetenčno-karierno središče za izboljševanje kompetenc diplomantov in tudi mentorjev praktičnega izobraževanja, s posebno pozornostjo na medgeneracijskih odnosih. Namen je tudi spremljati zaposlenost in zaposljivost diplomantov vseh štirih višješolskih programov. V prvem delu smo pojasnili teoretične pojme, v drugem delu pa predstavili podatke iz uradnih evidenc in podatke o zaposlenosti in zaposljivosti naših diplomantov.

Glavne besede: karierno središče, kompetence, zaposljivost, medgeneracijski odnosi

Competence and career centre for successful intergenerational cooperation in the labour market and better employability of graduates

Abstract

The aim of this article is to review the possibilities offered by the Competence and Career Centre to improve the competences of both graduates and practical training mentors, with a particular focus on intergenerational relations. The aim is also to monitor the employment and employability of graduates from all four higher vocational educational programmes. In the first part we explained the theoretical concepts and in the second part we presented data from official records and data on the employment and employability of our graduates.

Key words: career centre, competences, employability, intergenerational relations

1 Uvod

Kompetenčno-karierno središče Višje strokovne šole identificira svoje deležnike, razume njihove potrebe in pričakovanja ter jih poskuša zadovoljiti. Zato povezuje študijske, obštudijske, poklicne, karierne, motivacijske in svetovalne dejavnosti. Povezuje različne deležnike (študente, šolo, delodajalce in širše okolje) ter različne projekte in pobude. V povezavi s tem preučujemo tudi zaposlenost in zaposljivost v vseh štirih študijskih programih, ki jih izvajamo.

Kompetence so po *Terminološkem slovarju vzgoje in izobraževanja* dinamična kombinacija znanja, razumevanja, veščin in zmožnosti ali po podatkovni zbirki *Termis* povezane vrste znanja, sposobnosti, veščin in stališč, ki pretežno vplivajo na delo posameznika, ki so povezane z njegovim delovanjem v delovnem okolju in ki jih lahko merimo glede na sprejete standarde ter izboljšamo z usposabljanjem in razvojem. Kompetenco lahko najsplošneje opredelimo kot uporabo znanja, sposobnosti in zmožnosti posameznika, z namenom da opravi določeno delo oziroma doseže določen rezultat. Na razvoj kompetenc posameznika skupno vplivajo: (1) znanja – kot celote informacij in izkušenj, ki jih posameznik poseduje, (2) sposobnosti – ki predstavljajo specifične tehnične zmožnosti, ki omogočajo posamezniku izvedbo naloge, ter (3) zmožnosti – ki predstavljajo uspešno uporabo znanja in sposobnosti v določeni situaciji (npr. ob opravljanju določenega dela). Najsplošneje lahko kompetence posameznika opredelimo kot osebne kompetence, ki predstavljajo temelj za izvedbo dane naloge, ter strokovne oz. poklicno specifične kompetence, ki predstavljajo znanja in sposobnosti za izvedbo določene naloge v praksi delovanja organizacij oz. tudi širše (Potočan in Nedelko, 2022).

2 Kompetenčno-karierno središče

Na Višji strokovni šoli smo običajno znani entiteti kariernega centra dodali besedo kompetence in vzpostavili Kompetenčno-karierno središče ali CCC. Povod za to je bila raziskava o akademski motivaciji in učnih strategijah študentov v višji strokovni šoli, ki je izpostavila potrebo po tovrstnih aktivnostih. Za izobraževalne institucije je poznavanje in razvijanje učne motivacije pomembno zato, ker je od nje močno odvisna uspešnost udeležencev v izobraževalnem programu, zlasti pa kvaliteta znanja. Pri tem je znanje razumljeno v najširšem smislu – vključno s sposobnostmi, spretnostmi, veščinami, kompetencami, stališči. Nadalje pa dodajamo, da so karierne kompetence poleg splošnih in poklicno specifičnih kompetenc ključne za uspešen nastop posameznika na trgu dela. Številni študenti tudi ne obvladajo osnovnih strategij samostojnega študija iz različnih tiskanih, v novejšem času pa tudi elektronskih virov. To lahko predstavlja problem, ko bodo te strategije ob naraščajoči količini informacij in spremenljivih poklicnih zahtevah v poklicu in življenju nujno potrebovali (Maček Jerala, 2019).

Kompetenčno-karierno središče oz. CCC v svoje delovanje vključuje vse deležnike, v prvi fazi se osredotočamo predvsem na študente in diplomante. V sklopu CCC jim bo šola pomagala pridobiti tiste kompetence, ki jih bodo nujno potrebovali v razvoju svoje kariere. Študenti si bodo karierne (zaposlitvene) cilje oblikovali na osnovi informacij o sebi in trgu dela – v okviru CCC jih pripravljamo na to, da na trg dela vstopajo drzno in samozavestno, ob čemer skrbimo tudi za to, da je ta njihova samozavest realna (Maček Jerala, 2022).

Ker danes živimo v t.i. okolju VUCA, ki predstavlja novo poslovno resničnost, je razvoj vseživljenjskih znanj oziroma kompetenc pomemben tako za posameznika kot za podjetje. VUCA je akronim, ki izhaja iz ameriške vojske in opisuje bojno okolje z besedami volatilitnost (*volatility*), negotovost (*uncertainty*), kompleksnost (*complexity*) in dvoumnost (*ambiguity*). To je okolje, ki ga zaznamuje stalen, hiter in nepredvidljiv razvoj (Veingerl Čič, 2021).

CCC povezuje svoje deležnike (študente, šolo, delodajalce in širše okolje) ter različne projekte in pobude. V študijskem letu 2021/22 smo promovirali brezplačen študij v okviru projekta MUNERA 3 in izvedli brezplačne karierne delavnice (Odkrivanje interesov, Uporaba družbenih omrežij pri iskanju zaposlitve, Zaposlitveni razgovor), ki so bile predstavljene tudi v sklopu *European Vocational Skills Week 2022*. Študente in diplomante vključujemo v različne nacionalne in mednarodne projekte z aktualnimi digitalnimi kompetencami (npr. DIGIAGRI) ter zanje izvajamo brezplačno ocenjevanje

spretnosti odraslih SVOS (Spletni vprašalnik ocenjevanje spretnosti). Poleg tega sodelujemo v raziskavah spremljanja zaposlenosti in zaposljivosti, sodelujemo z organizatorico praktičnega izobraževanja in z delodajalci (npr. borza delodajalcev, strokovni posvet z delodajalci ter usposabljanje mentorjev), o svojih aktivnostih obveščamo kandidate za študij, ažurno nadgrajujemo vsebine v spletni učilnici »Karierni center«, študente ter diplomante obveščamo o aktualnih kariernih sejmih in dogodkih Skupnosti VSS in drugih izvajalcev (aktivnosti so predstavljene tudi na spletni strani). Za Skupnost VSS posodabljam e-učilnico slovenskih višješolskih kariernih svetovalcev. CCC smo promovirali na informativnih dneh, na uvodnih dneh, na borzi delodajalcev, delodajalcem gorenjske regije in višjim strokovnim šolam na 11. konferenci Kakovost v višjih strokovnih šolah (Maček Jerala, 2022).

3 Raznolikost generacij na delovnem mestu

Prvič se je zgodilo, da so na delovnem mestu kar štiri generacije istočasno. Tudi CCC študente in mentorje pripravlja na medgeneracijsko dinamiko na delovnem mestu, s slednjimi izmenjuje primere dobre prakse na letnih srečanjih oz. posvetih z delodajalci. Pozorni moramo biti na razlike med zaposlenimi v štirih generacijah, ki trenutno sočasno nastopajo na trgu dela. Izziv vsakega mentorja in vodja je, prepoznati in razumeti te medgeneracijske razlike ter jih tudi upoštevati pri komunikaciji. Raznolikost krepi, če jo seveda znamo primerno upravljati. Vodstvo mora zagotavljati vključujoče delovno okolje, ki ceni, nagraduje in razvija zaposlene iz vseh generacij (Maček Jerala, 2022).

S podaljševanjem delovne dobe se generacijska raznolikost povečuje in tako danes v delovnih okoljih sobivajo štiri različne generacije (v izjemnih primerih morda še pet). Generacije identificiramo po kronološkem času rojstva. Kot zasledimo v literaturi, se generacije v družbi zamenjajo približno na dvajset let. Delovno prebivalstvo se stara, mlajše generacije prihajajo na delo z različnimi vrednotami in pogledi, različnimi stili komunikacije in različnimi načini učenja, kar sproža novo dinamiko upravljanja starostne raznolikosti (Brečko, 2020).

Mladi vstopajo v svet dela, ki se bistveno razlikuje od sveta dela prejšnjih generacij. Sredi četrte industrijske revolucije (obdobje, v katerem razvoj tehnologije spreminja naš način življenja in dela) se spreminja tradicionalna pot od izobraževanja do »dela za vse življenje«. Tehnološki napredek bo po napovedih na novo opredelil trg dela, kar bo mlade prisililo k nenehnemu prilagajanju in učenju novih spretnosti, saj se bodo karijerne možnosti spreminjale, menjale ali v nekaterih primerih sploh ne bodo obstajale, in to vse ravno v času, ko bodo začeli razmišljati o svoji prihodnosti (Košťálová in Cudlínová, 2022, 55).

Zato je zelo pomembno razumevanje, kako se nove generacije razlikujejo od prejšnjih in kaj prinašajo v delovno okolje. Poleg letnice rojstva se pripadniki generacij ločijo predvsem po vrednotah, dogodkih in tehnologijah, ki so jih zaznamovali v času njihovega odraščanja. Delodajalci se pogosto te medgeneracijske dinamike ustrašijo. Generacija je skupina ljudi iste starosti na podobni družbeni lokaciji, ki doživlja podobne družbene dogodke. S pregledom literature in raziskav je potrjeno, da imajo različne generacije pri delu različne vrednote in značilnosti, različne karijerne cilje, delovno etiko in motivacijo za delo, različen pogled na pomen financ ipd. in da te razlike temeljijo na njihovih izkušnjah v življenju. Pri generacijah ne moremo govoriti o lastnostih, ki bi bile značilne za vse pripadnike. Tudi določanje medgeneracijskih razlik zgolj na podlagi starosti posameznikov ni zadostno. Na (ne)sodelovanje med zaposlenimi bistveno bolj kot medgeneracijske razlike vplivajo politični, socialni in kulturni vplivi (Zdolšek, 2021).

Največkrat najdemo razvrstitev generacij na (Maček Jerala, 2022):

- tiho generacijo ali tradicionaliste ali generacijo veteranov (rojeni pred letom 1944),
- baby boom generacijo oz. otroke izobilja (rojeni 1945–1965),
- generacijo X (rojeni 1966–1980),
- generacijo Y ali milenijce (rojeni 1981–1995),
- generacijo Z ali digitalne domorodce (rojeni 1996–2010),
- generacijo alfa (rojeni po letu 2010).

Lastnosti in razlike, prikazane na Sliki 1, nas lahko bogatijo le, če jih znamo prepoznati in pravilno uporabiti vse prednosti, ki jih različni posamezniki prinašajo v delovno okolje. Zato o teh značilnostih odpiramo razprave tudi na strokovnih srečanjih z mentorji in delodajalci.

| Generacija | generacija veteranov | generacija babyboom | generacija X | generacija Y | generacija Z |
|--------------------------------|---|--|---|--|---|
| Čas rojstva | pred 1945 | 1946–1965 | 1966–1980 | 1981–1995 | po 1996 |
| Značilnosti tega obdobja | druga svetovna vojna pripadni kolektivnemu delu, zvesti, cenijo kolektivismem, pripadnost in družbene institucije. Obveznost postavljajo pred užitek, so odlični mentorji z dovolj znanja in izkušenj disciplina, lojalnost službi | Vietnam, Apollo pristal na Luni, ženske pravice, družba začela spodbujati učenje zavzeto delo, zaposlitev, osebno prizadevanje in visoka cena timskega dela, je zanje vendar značilno, da so optimistični in da praviloma ostajajo vse življenje v isti organizaciji eksperimentalnost, inovacije | padec berlinskega zidu, brezposelnost, kriminal, ekološke katastrofe, sodobne bolezni ne želijo stalnih zaposlitev, želijo dobre pogoje za delo, so konkurenčni na trgu delovne sile, ločijo zasebno od poslovnega, več časa namenjajo družini, prostemu času in hobijem | razpadi sistemov in zamenjave vrednot družbe in družine YOLO zahtevajo višje plače, individualisti, zahtevajo ogromno svobode pri delu, znanja in sposobnosti razvijajo samostojno, usmerjajo se na tista, ki imajo vrednost na trgu dela in ki povečujejo njihovo kakovost življenja | Globalno segregiranje, wiki leaks, odraščali s tehnologijo in svetovnim spletom, predvajalniki mp3, pametnimi telefoni, z YouTubom in drugo medijsko tehnologijo, delo v oblaku FOMO in JOMO želijo interaktivnost, socialne interakcije, zavračajo obsežna branja, hitro preusmerjajo pozornost, osveščeni glede avtentičnosti informacij |
| Ključna vrednota | usklajevanje, prednost delu pred užitki | delo | varnost | vzdrževati osebno življenje | individualizem, eksperimentiranje in svoboda pri delu |
| Vir motivacije, karierni cilji | z varnostjo, lastnimi vrednotami zgraditi zaupanje, življenjsko kariero v enem podjetju | z denarjem, plačo inženir, arhitekt zgraditi odlično kariero, tekmovalnost in nadvladati druge | s prostim časom, varnostjo menedžer, samostojni podjetnik graditi prenosljivo kariero, različne vrste spretnosti in izkušenj | s prostim časom ter vzdrževanjem osebnega življenja zvezdnik +Z zgraditi več vzporednih karier, imajo več delovnih mest hkrati +Z | želijo pohvale in takojšnje vrnitveno sporočilo |

Slika 1: Lastnosti in značilnosti generacij
Vir: Maček Jerala, 2022

Če izpostavimo le nekaj lastnosti, s katerimi se soočajo mentorji pri praktičnem izobraževanju, npr. pripadniki generacije Y potrebujejo stalne in hitre povratne informacije, radi se soočajo z novimi izzivi in priložnostmi za napredek, uporaba novih tehnologij jim ne predstavlja večjih težav (Milović, 2022, 64). Milenijci menijo, da je potrebno imeti smiselno delo, ki vključuje osebno srečo in izpolnjenost, imeti prijazne sodelavce, pomagati drugim in imeti izziv. Se pa v službi hitro dolgočasijo in zlahka menjajo službo. Slovijo po tem, da pričakujejo previsoke plače, hitro napredovanje in delo, v katerem uživajo (Grahornik, 2022). Glede na podatke raziskav bi 49 % milenijcev zamenjalo službo v roku dveh let, če bi imeli priložnost (Petrovič, 2020, 193).

Izraz »digitalna generacija« je bil za generacijo Z prvič uporabljen leta 2001 za označevanje mladih, ki so se rodili v svet, prežet z digitalno tehnologijo, in odraščajo v zelo samozavestne uporabnike te tehnologije za najrazličnejše namene. Odrasli pa so po drugi strani označeni za »digitalne priseljence«, saj se morajo prilagajati vse pogostejši uporabi digitalne tehnologije na številnih področjih življenja. Taki pogledi – ki se v sodobnem žargonu pogosto uporabljajo za poudarjanje potrebe po stalnem strokovnem razvoju na področju uporabe digitalne tehnologije – utrjujejo stereotip, da so mladi samozavestni uporabniki tehnologije (Košťálová in Cudlínová, 2022, 51).

Ena glavnih skrbi generacije Z je biti na spletu in obveščen o vsem, kar jih obdaja, zato dajejo prednost izmenjavi informacij, jih ne zadržijo zase. So zelo družabni. Med službo si radi vzamejo odmore za ukvarjanje z družbenimi omrežji. Pogosto zaradi preveč informacij ne morejo razlikovati, kaj je pomembno in kaj ne, zato se zanašajo na vodje in njihove povratne informacije (Bulut in Maraba, 2021). Usmerjeni so na dosežke, so podjetni in prilagodljivi. Želijo doseči individualni uspeh. Ker se želijo uveljaviti in izboljšati na delovnem mestu, so sposobni sprejeti neposredno in konstruktivno kritiko (Gabriellova in Buchko, 2021).

4 Zaposlenost in zaposljivost

Pojma zaposljivost in zaposlenost diplomantov se pogosto zamenjujeta oz. enačita. Zaposlenost diplomantov lahko opredelimo z deležem diplomantov, ki so vključeni v redno delovno razmerje. Za razliko od zaposlenosti pa zaposljivost ni zgolj vključenost v delovno razmerje, ampak jo lahko opredelimo s skupkom znanja, veščin, razumevanja, dosežkov in osebnostnih lastnosti, ki

diplomantom omogočajo pridobitev zaposlitve in uspešnega opravljanja dela v poklicu in na nivoju izobrazbe, za katero so se šolali (Bohinc in Novak, 2021).

Med terminoma zaposljivost in zaposlenost je torej pomembna vsebinska razlika. Zaposlenost je sinonim za »imeti službo«, zaposljivost pa pomeni imeti sposobnosti, ki omogočijo posamezniku, da si službo lažje in hitreje pridobi. Zaposljivost je kompleksen konstrukt; ne gre le za razvijanje sposobnosti, izkušenj in tehnik iskanja dela, ki omogočajo pridobitev zaposlitve in karierno napredovanje (Rok, 2015). Vloga višješolskega izobraževanja pri pripravi diplomantov na trg dela je vse bolj zahtevna zaradi hitrega zastarevanja znanja in spreminjajočih se razmer, je pa ključna pri povezovanju mladih diplomantov z gospodarstvom. Pri tem ima posebno pomembno vlogo praktično izobraževanje (Rehberger, 2016).

V Sloveniji je vključenost mladih v višje in visoko izobraževanje visoka, ni pa vedno študij tudi učinkovit. Število diplomantov se povečuje, kar pa povečuje brezposelnost diplomantov s terciarno izobrazbo. Zato je izjemnega pomena kakovost študija in druge dejavnosti zavodov, kot so karierno svetovanje, študijska praksa, pridobivanje podjetniških in generičnih kompetenc, spremljanje kariernega položaja diplomantov in zadovoljstva delodajalcev s kompetencami diplomantov, sodelovanje z delodajalci in prilagajanje študijskih programov trgu dela (Seničak, 2017).

Ker mladi v Sloveniji dokaj pozno vstopajo na trg dela, kot mlade razumemo vse osebe v starosti od 15 do 29 let, torej tiste, ki še niso dopolnile 30 let. V mednarodnih primerjavah se za mlade praviloma upošteva starost od 15 do 24 let. Mladi na trg dela večinoma vstopajo po končanem šolanju (če odmislimo močno razširjeno študentsko delo), večina mladih prične z aktivnim iskanjem zaposlitve po dopolnjenem dvajsetem letu starosti, še bolj izrazito pa v drugi polovici dvajsetih let. V Sloveniji je veliko mladih, ki so v starosti od 15 do 24 let še vedno vključeni v izobraževalni sistem, zaradi česar po registrskih podatkih ne morejo biti formalno delovno aktivni ali se prijaviti na Zavodu kot brezposelna oseba (Zavod RS za zaposlovanje, 2021).

NAKVIS-ova Merila za zunanjo evalvacijo višjih strokovnih šol (Uradni list RS, št. 119/06) presojuje tudi spremljanje kompetenc diplomantov, spremljanje in analiziranje zaposljivosti oziroma zaposlenosti diplomantov v 1., 2., 4., 5., 6., 7., 11., 18., 20. in 21. standardu. Tako na višji šoli obdobje spremljamo nahajanje na trgu dela (status zaposlitve), obdobje po študiju, ko so pridobili zaposlitev in ujemanje delovnega področja s področjem študija, uporabnost znanja.

5 Metodologija

V prvem delu smo uporabili deskriptivno metodo, kjer smo pojasnili teoretične pojme. V drugem delu smo pridobili podatke iz uradnih evidenc in z metodo anonimnega spletnega anketiranja podatke o zaposlenosti in zaposljivosti naših diplomantov. Raziskava je bila izvedena med vsemi diplomanti Biotehniškega centra Naklo, ki so diplomirali do konca leta 2021 na vseh štirih študijskih programih. Od 311 dosedanjih diplomantov se jih je odzvalo 165, kar je 53-odstotna odzivnost. Med njimi je bilo 67 % žensk in 33 % moških.

6 Rezultati in diskusija

6.1 Rezultati anketiranja

Deleži anketiranih diplomantov po programih so pričakovani, saj smo višješolske programe uvajali postopoma. Višja strokovna šola je začela s svojim delovanjem v študijskem letu 2007/08 z vpisom študentov v program Upravljanje podeželja in krajine, prve diplomante smo imeli leta 2009. V študijskem letu 2010/11 se je začel izvajati študijski program Naravovarstvo, prvi diplomanti so zaključili v letu 2012. Program Hortikultura se je začel izvajati v študijskem letu 2013/14, prve diplomante smo imeli 2016. Program Živilstvo in prehrana smo prvič začeli izvajati v študijskem letu 2021/22, tako da diplomantov še ni.

Tabela 1: Število diplomantov Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo do leta 2021

| Koledarsko leto | Upravljanje podeželja in krajine | Naravovarstvo | Hortikultura | Skupaj |
|-----------------|----------------------------------|---------------|--------------|--------|
| 2009 | 8 | / | / | 8 |
| 2010 | 11 | / | / | 11 |
| 2011 | 16 | / | / | 16 |
| 2012 | 23 | 4 | / | 27 |
| 2013 | 11 | 8 | / | 19 |
| 2014 | 14 | 9 | / | 23 |
| 2015 | 15 | 10 | / | 25 |
| 2016 | 13 | 16 | 2 | 31 |
| 2017 | 10 | 21 | 6 | 37 |
| 2018 | 11 | 7 | 6 | 24 |
| 2019 | 9 | 10 | 11 | 30 |
| 2020 | 7 | 17 | 7 | 31 |
| 2021 | 13 | 12 | 4 | 29 |
| Skupaj | 161 | 114 | 36 | 311 |

Vir: Biotehniški center Naklo, letna samoevalvacijska poročila

Tabela 2: Delež anketirancev glede na višješolski program

| Program | Delež anketiranih |
|----------------------------------|-------------------|
| Upravljanje podeželja in krajine | 44,87 |
| Naravovarstvo | 43,59 |
| Hortikultura | 11,54 |
| Živilstvo in prehrana | 0,00 |
| Skupaj | 100,00 |

Tabela 3: Trenutni zaposlitveni status anketiranih diplomantov

| Trenutni zaposlitveni status | Delež anketiranih |
|--|-------------------|
| Še študiram. | 7,88 |
| Brez zaposlitve. | 6,06 |
| Samozaposlen. | 6,67 |
| Zaposlen v podjetju ali javnem zavodu. | 67,88 |
| Zaposlen/delam na kmetiji. | 7,88 |
| *Drugo: | 3,64 |
| Skupaj | 100,00 |

*Pod drugo so diplomanti zapisali: porodniška, zaposlena v proizvodnji, sem pred zaposlitvijo, delo preko študentskega servisa.

Zaradi spremenjenih razmer je na trgu dela veliko neskladij med izobrazbo in znanjem, ki ga imajo zaposleni, ter med potrebami na trgu dela. Na eni strani primanjkuje odraslih z nekaterimi vrstami znanja in spretnosti, na drugi je odraslih z določenim znanjem preveč. Imamo tudi previsoko ali prenizko izobražene za nekatera delovna mesta ali pa zaposlene, ki imajo izobrazbo z neustreznim področjem za opravljanje določenih del. Zgodi se tudi neskladje v previsokih ali prenizkih spretnostih za opravljanje določenih poklicev (Vilič et al., 2019). Želeli smo preveriti, ali so diplomanti po zaključku študija zaposleni na primernih delovnih mestih, zato v Tabeli 4 navajamo odgovore na vprašanje, ali področje dela ustreza področju izobrazbe, in v Tabeli 5 odgovore na vprašanje, ali raven njihove zaposlitve ustreza pridobljeni izobrazbi.

Tabela 4: Ujemanje področja dela z izobrazbo, za katero so se izobraževali anketirani diplomanti

| Ali delate na področju, za katerega ste se izobraževali? | Delež anketiranih |
|--|-------------------|
| Da | 61,29 |
| Ne | 38,71 |
| Skupaj | 100,00 |

Tabela 5: Ujemanje ravni zaposlitve z izobrazbo, za katero so se izobraževali anketirani diplomanti

| Ali raven zaposlitve ustreza vaši pridobljeni izobrazbi: | Delež anketiranih |
|--|-------------------|
| Raven zaposlitve je višja od pridobljene izobrazbe. | 7,53 |
| Ustreza. | 35,48 |
| Raven zaposlitve je nižja od pridobljene izobrazbe. | 56,99 |
| Skupaj | 100,00 |

6.2 Podatki iz uradnih evidenc

Iz uradnih evidenc smo z namenom primerjave z našimi diplomanti pridobili podatke o povprečnem deležu višješolskih diplomantov. Nizek delež kaže na precejšnji delež neuspešnih študentov, pogosto so to še vedno t. i. fiktivni študenti, ki se vpisujejo v izobraževalne programe z namenom koriščenja študentskega statusa. Med podatki je število razpisanih delovnih mest relativno majhno, zato menimo, da je za diplomante Višje strokovne šole Naklo še toliko bolj pomembno, da znajo iskati zaposlitev tudi na t. i. skritem trgu dela.

Tabela 6: Študenti in diplomanti višješolskega izobraževanja po letih ter delež diplomantov

| Študijsko leto | Višje strokovno izobraževanje – VPISI | Leto diplomiranja | Višje strokovno izobraževanje – DIPLOME | DELEŽ diplomantov izračunan glede na vpis 2 leti prej |
|---|---------------------------------------|-------------------|---|---|
| 2007/08 | 16.424 | 2007 | 2.874 | |
| 2008/09 | 16.263 | 2008 | 3.435 | |
| 2009/10 | 16.594 | 2009 | 3.170 | 19,3 |
| 2010/11 | 15.595 | 2010 | 3.677 | 22,61 |
| 2011/12 | 14.403 | 2011 | 4.832 | 29,12 |
| 2012/13 | 13.406 | 2012 | 3.712 | 23,8 |
| 2013/14 | 13.251 | 2013 | 2.349 | 16,31 |
| 2014/15 | 11.485 | 2014 | 2.194 | 16,37 |
| 2015/16 | 11.162 | 2015 | 1.784 | 13,46 |
| 2016/17 | 11.001 | 2016 | 1.832 | 15,95 |
| 2017/18 | 10.353 | 2017 | 1.885 | 16,89 |
| 2018/19 | 10.566 | 2018 | 1.992 | 18,11 |
| 2019/20 | 10.662 | 2019 | 2.094 | 20,23 |
| 2020/21 | 10.564 | 2020 | 1.980 | 18,74 |
| 2021/22 | 10.621 | 2021 | 2.219 | 20,81 |
| Slovensko povprečje deleža diplomantov | | | | 19,36 |

Vir: po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije uredila Milena Maček Jerala

Tabela 7: Prosta delovna mesta po ravni izobraževanja na področju vseh štirih višješolskih programov za celotno Slovenijo za obdobje 2015–2022

| Višješolska raven izobraževanja/področje izobraževanja | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Jan–apr 2022 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| 0522 Naravno okolje in divje živali | | 2 | 1 | | | | 2 | |
| 0721 Živilska tehnologija | 16 | 22 | 16 | 23 | 18 | 13 | 22 | 8 |
| 0811 Poljedelstvo in reja živali | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| 0812 Hortikultura | 3 | 7 | 8 | 12 | 12 | 3 | 9 | 10 |
| Skupaj | 19 | 31 | 25 | 35 | 30 | 17 | 34 | 19 |

Vir: po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje uredila Milena Maček Jerala

Zavod RS za zaposlovanje ima od leta 2013 dalje pregled nad povpraševanjem na trgu dela le za tista prosta delovna mesta, ki so jih delodajalci sporočili ZRSZ. Izobrazbo v sporočilih o prostih delovnih mestih evidentira izključno s 3-mestno kodo KLASIUS SRV in 4-mestno kodo KLASIUS P-16. Po metodologiji KLASIUS je v eno kodo KLASIUS SRV oz. KLASIUS P-16 lahko razvrščeno več izobraževalnih programov, poleg tega podatek o področju izobraževanja (KLASIUS P-16) pri prijavi prostega delovnega mesta ni obvezen. Podatke o prostih delovnih mestih zbira Zavod RS za zaposlovanje, vendar je tudi njihova evidenca od leta 2013 nepopolna, saj od takrat dalje zakonsko ni več obvezna prijava prostega delovnega mesta na ZRSZ. Zakon opredeljuje obvezno prijavo prostega delovnega mesta samo za delodajalce javnega sektorja in pravne enote, ki so večinski lasti države.

Tabela 8: Zaposlitve registriranih brezposelnih oseb za vsa štiri področja za celotno Slovenijo za obdobje 2015–2022

| Izobraževalni program/naziv izobrazbe | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Jan–apr 2022 |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Hortikultura | 15 | 21 | 23 | 32 | 17 | 29 | 32 | 10 |
| inženir hortikulture | 12 | 16 | 17 | 20 | 11 | 11 | 21 | 5 |
| magister inženir hortikulture | 3 | 5 | 6 | 12 | 6 | 18 | 11 | 5 |
| Naravovarstvo | 6 | 12 | 18 | 28 | 25 | 31 | 32 | 11 |
| inženir naravovarstva | 6 | 12 | 18 | 28 | 25 | 31 | 32 | 11 |
| Upravljanje podeželja in krajine | 37 | 29 | 30 | 27 | 26 | 29 | 36 | 10 |
| inženir kmetijstva in krajine | 37 | 29 | 30 | 27 | 26 | 29 | 36 | 10 |
| Živilstvo in prehrana | 35 | 70 | 66 | 64 | 53 | 76 | 96 | 22 |
| diplomirani inženir živilstva in prehrane (UN) | 12 | 25 | 22 | 22 | 16 | 25 | 25 | 5 |
| inženir živilstva in prehrane | 23 | 45 | 44 | 42 | 37 | 51 | 71 | 17 |
| Skupaj | 93 | 132 | 137 | 151 | 121 | 165 | 196 | 53 |

Vir: po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje uredila Milena Maček Jerala

Tabela 9: Registrirane brezposelne osebe po izobraževalnem programu in nazivu izobrazbe v obdobju 2015–2022 za Slovenijo

| Izobraževalni program/naziv izobrazbe | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Jan–apr 2022 |
|--|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|--------------|
| Hortikultura | 15 | 19 | 17 | 8 | 19 | 22 | 17 | 10 |
| inženir hortikulture | 10 | 12 | 10 | 7 | 10 | 13 | 9 | 6 |
| magister inženir hortikulture | 5 | 7 | 7 | 1 | 9 | 9 | 8 | 4 |
| Naravovarstvo | 13 | 14 | 23 | 17 | 17 | 33 | 23 | 20 |
| inženir naravovarstva | 13 | 14 | 23 | 17 | 17 | 33 | 23 | 20 |
| Upravljanje podeželja in krajine | 35 | 23 | 19 | 22 | 18 | 30 | 18 | 14 |
| inženir kmetijstva in krajine | 35 | 23 | 19 | 22 | 18 | 30 | 18 | 14 |
| Živilstvo in prehrana | 59 | 49 | 51 | 51 | 42 | 65 | 41 | 31 |
| diplomirani inženir živilstva in prehrane (UN) | 23 | 17 | 20 | 14 | 12 | 18 | 15 | 10 |
| inženir živilstva in prehrane | 36 | 32 | 31 | 37 | 30 | 47 | 26 | 21 |
| Skupaj | 122 | 105 | 110 | 98 | 96 | 150 | 99 | 75 |

Vir: po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje uredila Milena Maček Jerala

7 Zaključek

Raziskave kažejo, da delodajalci zaznavajo številna področja kompetenc, ki jih diplomanti ne obvladajo dovolj dobro. Izobraževalni sistem in še posebej višje šole imajo pomembno vlogo v razvoju kompetenc diplomantov. Poleg splošnih in poklicno specifičnih kompetenc so ključne za uspešen nastop posameznika na trgu dela karierne kompetence. Pet ključnih kariernih kompetenc je razmislek o karieri in lastnih sposobnostih, razmislek o motivih, raziskovanje trga dela, upravljanje kariere in mreženje (Perinčič, 2012). Prav tako je pomembno, da diplomanti poznajo lastnosti različnih generacij, saj ob vključevanju na trg dela lahko ob upoštevanju razlik tudi sami prispevajo k učinkovitosti in produktivnosti podjetij (Vilič et al., 2019). Menimo, da Kompetenčno-karierno središče lahko v veliki meri pomaga študentom pridobivati kompetence za uspešno medgeneracijsko sodelovanje na trgu dela in boljšo zaposljivost diplomantov, zato bomo z začetimi aktivnostmi nadaljevali. Letos smo vsebine medgeneracijske dinamike že umestili v izobraževalne delavnice tako za študente kot mentorje, o tem pa napisali tudi nekaj strokovnih objav.

Za izboljšanje kompetenc za boljšo zaposljivost bomo še naprej uporabljali digitalizirane svetovalne pripomočke Andragoškega centra Slovenije in e-pripomočke Zavoda RS za zaposlovanje. V prihodnosti pa bomo razmišljali tudi o prožnih in odprtih učnih poteh, ki so del prvotne zamisli bolonjskega procesa in pomembni vidiki na študenta osredinjenega učenja. V zadnjem času se v povezavi s tem govori o mikrodokazilih (*Micro-credential*), kar pomeni zapis učnih izidov, ki jih je posameznik dosegel z učenjem manjšega obsega.

Literatura in viri

Biotehniški center Naklo. *Samoevalvacijsko poročilo Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo za študijsko leto 2019/20*. Naklo 2020.

Bohinc, P. in Novak, V. *Spremljanje zaposljivosti diplomantov*. V: Šprajc, P, Žnidaršič, A, Maletič, D, Tomić, D, Petrović, N, Arsenijević, O, et al., editors. 40. mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti, Maribor, 2021.

Brečko, D. Medgeneracijska dinamika in učenje na delovnem mestu. *HR&M: strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu*, 2020, 6 (29), 74–77.

Bulut, S. in Maraba, D. Generation Z and its perception of work through habits, motivations, expectations preferences, and work ethics. *Psychology and Psychotherapy Research Study*, 2021, 4(4), 1–5.

Burian, U. Spoštovanje na delovnem mestu. V: *Kako spodbujati zaposlene: psihološki pristopi od A do Ž* (Boštjančič, Petrovčič, Eds.; str. 423–435). Znanstvena založba Filozofske fakultete, 2020.

Ferlan, J. Obrnjeno mentorstvo. V: *Kako (še) spodbujati zaposlene: nov izbor psiholoških pristopov od A do Ž* (Boštjančič, Lep, Eds.; str. 219–230). Založba Univerze, 2022.

Grahornik, J. *Delovne vrednote in stil vodenja generacije Z*: magistrsko delo. Maribor, 2022.

Košťálová, H., in Cudlínová, M. (Eds.). *Praktični vodnik po neznanih vodah karierne orientacije: s stališča kritičnega reflektiranja*. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2022.

Maček Jerala, M. *Učna motivacija in učne strategije študentov Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo*: magistrsko delo. Maribor 2019.

Maček Jerala, M. *Tudi Kompetenčno-karierno središče študente in mentorje pripravlja na medgeneracijsko dinamiko na delovnem mestu*. 2022. (citirano 2. 9. 2022). Dostopno na naslovu: <https://www.linkedin.com>.

Milovič, M. Igrifikacija v izobraževanju. V: Kako (še) spodbujati zaposlene: nov izbor psiholoških pristopov od A do Ž (Boštjančič, Lep, Eds.; str. 59–72). Založba Univerze, 2022.

Perinčič, N. *Karierni kompas*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2012.

Petrovčič, A. Metoda trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc. V: *Kako spodbujati zaposlene: psihološki pristopi od A do Ž* (Boštjančič, Petrovčič, Eds.; str. 192–205). Znanstvena založba Filozofske fakultete, 2020.

Potočan, V., in Nedelko, Z. *Management organizacij*: učbenik. Maribor: Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba, 2022.

Rehberger, R. *Vloga višješolskega zavoda pri iskanju prve zaposlitve diplomantov*: magistrsko delo Kranj, 2016.

Rok, M. *Poti v zaposljivost*. Koper: Založba Univerze na Primorskem, 2015.

Seničak, M. *Zaposljivost diplomantov Višje strokovne šole za gostinstvo in turizem Bled*: magistrsko delo. Kranj, 2017.

Veingerl Čič, Ž. *Preživeti v okolju VUCA z agilnim učenjem*. DOBA. 2022. (citirano 2. 9. 2022). Dostopno na naslovu: <https://www.fakulteta.doba.si/>.

Vilič Klenovšek, T., Kohont, A., Dobrovoljc, A., Brečko, D., Zlodej, L., Vaupotič, K., Mlinar, V., Pavlič, U. *S svetovanjem za zaposlene do večje vključenosti v izobraževanje in usposabljanje*. Andragoški center Slovenije, 2019.

Zavod RS za zaposlovanje. *Mladi in trg dela*. Ljubljana, 2021.

Zdolšek, M. *Interno komuniciranje na primarni in sekundarni ravni zdravstva*: magistrska naloga. Celje, 2021.