

Projekt MUNERA 3 kot podpora zaposlenim za razvoj kompetenc v sodobni družbi



26th October 2018

Tamara Kastelic

Biotehniški center Naklo, Višja strokovna šola, Slovenija

5th Conference with International Participation on Agriculture, Environmentalism, Horticulture, Floristics, Food Production and Processing and Nutrition
»SOCIALLY ACCOUNTABLE USE OF NEW KNOWLEDGE AND ADVANCED TECHNOLOGIES«

Izvajanje programov nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v letih 2018–2022, projekt MUNERA 3

Projekt MUNERA 3 bo delodajalcem in posameznikom nudil podporno okolje za razvoj potrebnih kompetenc, ki jih delodajalci potrebujejo danes in v prihodnosti. V projekt je vključenih 85 srednjih in višjih šol po celotni Sloveniji, ki bodo v obdobju od junija 2018 do oktobra 2022 zaposlenim lahko ponudile številne možnosti vključevanja v programe nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter tako še bolj utrdile sodelovanje z lokalnim gospodarstvom.



MUNERA 3

Opredelitev kompetenc

Prve raziskave kompetenc se pojavijo v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, ko psiholog David McClelland z delom *Testing for Competence Rather than Intelligence*, objavljenim v reviji *American Psychologist*, dokazuje, da je uspešnost posameznikovega delovanja odvisna od njegovih kompetenc in ne zgolj od njegove inteligence (McClelland, 1973).

V besedilih o izobraževalni politiki Evropske unije (EU) se pogosto izmenično pojavljata izraza veščine (*skills*) ali kompetence (*competencies*), čeprav v pedagoškem raziskovanju ta dva izraza lahko opisujeta različne fenomene. Kompetenca je v besedilih EU definirana kot »sposobnost uspešnega izvrševanja kompleksnih zahtev ali izvrševanja nalog oz. aktivnosti« (Rychen in Tiana, 2004, 21).

V priporočilu Sveta EU so ključne kompetence opredeljene kot kombinacija znanja, spretnosti in odnosov. Ključne kompetence so tiste, ki jih vsi posamezniki potrebujejo za osebno izpolnitev in razvoj, zaposljivost, socialno vključenost, uspešno življenje v mirnih družbah, trajnost in zdrav način življenja ter aktivno državljanstvo.

Delovno specifične kompetence se pogoj za uspešno opravljanje dela ali za izvedbo določene naloge oziroma dejavnosti. Pri kompetencah zaposlenih gre za lastnosti točno določenega zaposlenega, pri kompetencah za delo pa za lastnosti, ki naj bi jih imel idealni zaposleni za opravljanje nalog na določenem delovnem mestu. Pričakovati je, da bo idealni zaposleni tisti, ki bo imel natanko take lastnosti, ki so prepoznane kot ključne za delo. V normalnih delovnih razmerah bo tak zaposleni dosegal pričakovane rezultate.

Evropski referenčni okvir določa osem ključnih kompetenc:

- pismenost,
- večjezičnost,
- matematična, naravoslovna, tehniška in inženirska kompetenca,
- digitalna kompetenca,
- osebnostna, družbena in učna kompetenca,
- državljanska kompetenca,
- podjetnostna kompetenca,
- kulturna zavest in izražanje.

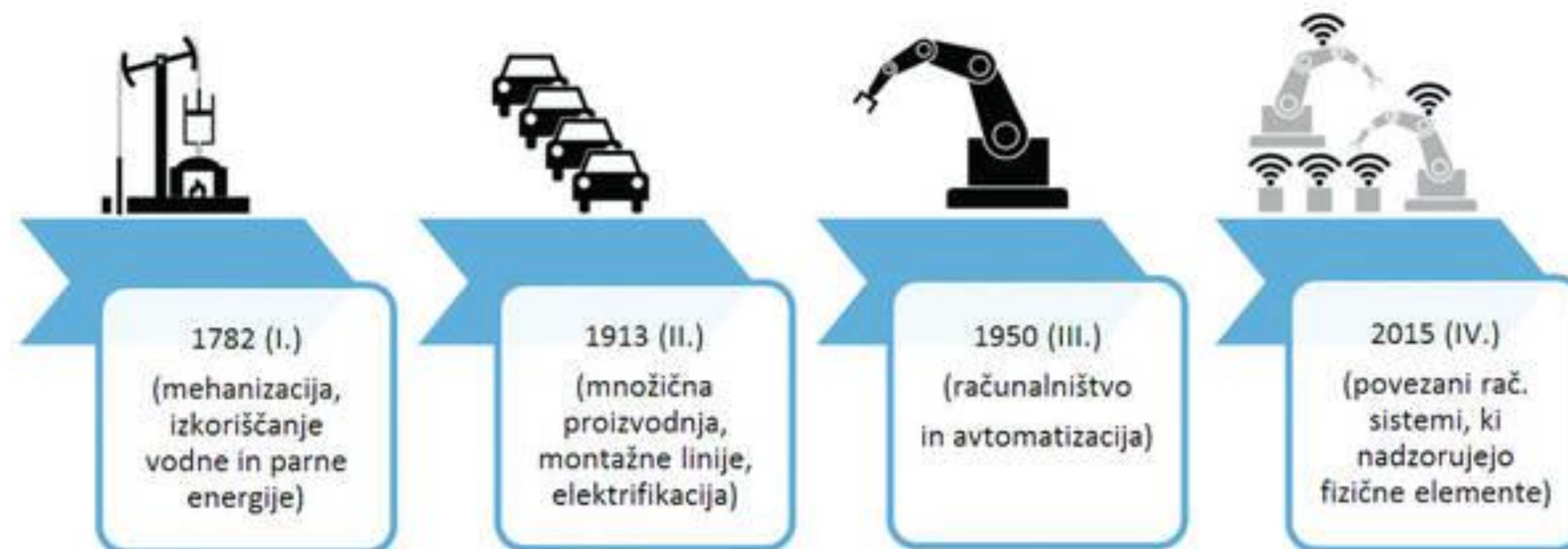
Ključne kompetence moramo zaradi spreminjajočega se okolja in napredka razvijati skozi celotno življenje, zato je pomembno, da izobraževalne institucije že od otroštva dalje nudijo priložnosti za razvoj ključnih kompetenc s ponudbo dinamičnih kombinacij znanj, spretnosti in odnosov.

Delovne kompetence po Stare (2015, 15) sestavljajo:

strokovna kompetenca, ki se nanaša na poklicno izobrazbo, znanje in sposobnosti zaposlenega,
socialna kompetenca, ki se kaže kot sposobnost komuniciranja, delovanja v skupini, reševanja konfliktov, vodenja ...,
osebnostna kompetenca, ki se nanaša na sposobnost odkritega in pozitivno naravnega pristopa sodelavcev, na samostojno oblikovanje delovnih ciljev, poteka dela ...

Razvoj delovnih kompetenc lahko spodbujamo že med šolanjem, praktičnim izobraževanjem in usposabljanjem na delovnem mestu.

Industrija 4.0 in njen vpliv na kompetence zaposlenih



Industrija 4.0 oz. četrta industrijska revolucija (4IR) temelji na digitalni revoluciji, ki predstavlja nove načine, s katerimi se tehnologija vgrajuje v družbo in celo v človeško telo. Četrto industrijsko revolucijo zaznamujejo nastajajoči tehnološki prodor na številnih področjih, vključno z robotiko, umetno inteligenco, nanotehnologijo, kvantnim računalnikom, biotehnologijo, internetom stvari (IoT), 3D tiskanjem in avtonomnimi vozili (Davies, 2016).

Schwab (2016), ustanovitelj in izvršni predsednik Svetovnega gospodarskega foruma, poudarja, da se četrta industrijska revolucija bistveno razlikuje od prejšnjih treh, za katere je značilen predvsem napredek v tehnologiji. Osnovna podlaga za 4IR leži v napredku pri komunikaciji in povezljivosti, ne pa tehnologiji. Te tehnologije imajo velik potencial, da še naprej povezujejo več milijard ljudi v splet, znatno izboljšajo učinkovitost podjetij in organizacij ter pomagajo obnoviti naravno okolje z boljšim upravljanjem premoženja. Po poročanju Svetovnega gospodarskega foruma (World Economic Forum, 2016) se bo spremenila kar tretjina kompetenc (35 %), ki jih trenutno pri zaposlenih smatramo za pomembne. Tri najbolj zaželenih kompetence zaposlenih v letu 2020 bodo sposobnost reševanja kompleksnih problemov in kritičnega razmišljanja ter ustvarjalnost.

Literatura

- Davies, N. World Economic Forum. What is the fourth industrial revolution (online). 2016. (citirano 1. 8. 2018). Dostopno na naslovu: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/what-is-the-fourth-industrial-revolution/>.
- Gray, A. World Economic Forum: The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution (online). 2016. (citirano 15. 8. 2018). Dostopno na naslovu: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>.
- Javni razpis »Izvajanje programov nadaljnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja v letih 2018–2022«. Uradni list Republike Slovenije št. 37, 2018. str. 1273.
- Kohont, A. Kompetenčni profili slovenskih strokovnjakov za upravljanje človeških virov. Magistrsko delo. Ljubljana, 2005, str. 52.
- Kohont, A., Svetlik, I. Uvajanje in uporaba kompetenc, v Pezdirc, M. (ur.) Kompetence v kadrovski praksi. 2005. Zbirka Pri. Ljubljana: GV Izobraževanje, str. 50–73.
- Logar, N., Verčič, D., Ašanin Gole, P., Kalin Golob, M., Golob, U., Kropivnik, S., Laban, V., Verovnik, Ti., Podnar, K. in Škerlep, A. Termis: terminološka podatkovna zbirka odnosov z javnostmi (online). 2014. Zbirka Ter. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- McClelland, D. C. Testing for Competence Rather Than for »Intelligence«. *American Psychologist*, 1973. (citirano 15. 8. 2018). Dostopno na naslovu: <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>.
- Rycher, D. S., Tiana Ferrer, A. Developing key competencies in education: some lessons from international and national experience. Geneva. Unesco, International bureau of education, cop. 2004, str. 21.
- Stare, J. Kompetence managerjev za vodenje v javni upravi. *Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 2005, letnik 3, št. 7.
- Schwab, K. Četrta industrijska revolucija (online). 2017. (citirano 1. 8. 2018). Dostopno na naslovu: <http://frodex.com/cetrta-industrijska-revolucija/>.
- Svet Evropske unije. Priporočilo Sveta z dne 22. maja 2018 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje. Uradni list Evropske unije št. C 189. 2018.
- Vlada Republike Slovenije. Slovenska Strategija pametne specializacije S4 (online). 2015. (citirano 20. 8. 2018). Dostopno na naslovu: http://www.vlada.si/teme_in_projekti/strategija_pametne_specializacije_s4/.
- World Economic Forum. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. 2016. Davos. (citirano 20. 8. 2018). Dostopno na naslovu: www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Naložbo sofinancirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija.