

## Potrditev znanja na terenu, tako v Sloveniji kot v tujini

**dr. Sabina Šegula**

Biotehniški center Naklo, Slovenija, sabina.segula@guest.arnes.si

### **Izvleček**

Praktična uporaba znanja in vseh veščin, ki oblikujejo celotno sliko posameznika, je pri zaposljivosti izjemno pomembna. Pri tem se pojavlja še en vidik, ki ga ne smemo zanemariti – vse bolj je pomembno, kje se je kandidat učil. Strokovnjaki (učitelji, predavatelji, profesorji) v izobraževalnih inštitucijah postavljajo nivoje znanj, ki jih morajo kandidati osvojiti. Višji so nivoji, bolj so veščine in znanja prepoznavna. Visoke nivoje znanj lahko postavljajo le mentorji, ki so visoko usposobljeni in je permanentno izobraževanje postalo del njihovega načina življenja. Prepoznavnost mentorjev kot izjemnih strokovnjakov na področju njihovega izobraževanja je ključno tudi pri sodelovanju z gospodarstvom. Ko mentor svetuje podjetjem in s svojim znanjem pripomore k boljšemu delovanju podjetja, potem imajo tudi njegovi kandidati boljše možnosti pri zaposljivosti. Na področju marketinga v hortikulturi in floristiki smo v letih 2014–2015 izvedli kar nekaj uspešnih projektov, pri katerih smo sodelovali različni deležniki: podjetja iz Slovenije in tujine, dijaki, študentje in kandidati izobraževanja odraslih (mentorica dr. Sabina Šegula) iz Biotehniškega centra Naklo.

**Ključne besede:** zaposljivost, mentorji, praktična znanja, marketing, hortikultura, floristika

## Knowledge confirmation at work in Slovenia and abroad

### **Abstract**

Practical application of knowledge and all the skills which define an overall picture of an individual are extremely important when applying for a job. Another aspect should not be neglected: it is of high importance for the future employer to know where and how the candidate has gained his knowledge and skills. The experts (teachers, lecturers, professors) at educational institutions set learning goals which their students have to achieve. Higher goals can lead to more distinguished skills and knowledge. High levels of knowledge can only be set by highly qualified mentors whose lifelong learning has become an important part of their lifestyle. The recognisability of mentors as distinguished experts in the field of their education is also crucial in the cooperation with economy. When the mentor advises companies and his knowledge helps the company to more success, also his students will increase their chances of getting a job. In the field of marketing in horticulture and floristics many successful projects were carried out in 2014 and 2015. They were the result of cooperation among different stakeholders: the companies from Slovenia and abroad, secondary school students, higher vocational college students and adults (mentored by Sabina Šegula, PhD) who are regular employees but at the same time attend evening classes at Biotechnical Centre Naklo.

**Key words:** employability, mentors, practical knowledge, marketing, horticulture, floristics

## 1 Zaposljivost mladih

Gospodarsko krizo lahko dojemamo iz različnih vidikov. En vidik je, da ni delovnih mest in je zaposlovanje zelo težko, drugi vidik pa pomeni, da v nastali situaciji vidimo izziv.

Mladi s končanim izobraževanjem težko dobijo zaposlitev predvsem zaradi pomanjkanja prakse. Zato je izjemno pomembno in priporočljivo, da mladi že med izobraževanjem pridobivajo izkušnje preko študentskega servisa pri različnih delodajalcih. Dijaki in študentje so za delodajalca cenejši in hitro odpustljivi, zato delodajalci zelo radi uporabljajo take zaposlitve. Delodajalci plačujejo opravljene storitve za podjetje, ne izobrazbe in diplome. Dijak ali študent lahko s svojim praktičnim delom dokaže, da si v prihodnosti zasluži redno zaposlitev (Mojedelo, 2012).

V Združenem kraljestvu Anglije opredeljujejo skupino brezposelnih mladih v starostni skupini med 18 in 25 let. Leta 2010 je bilo 926 000 brezposelnih mladih mlajših od 25 let. Leto kasneje se je ta številka dvignila na 1 020 000 in mnoge politike pripeljala do govora o izgubljeni generaciji. (Guardian, 2013).

Raziskave tega družbenega problema so pokazale, da so prehodi mladih iz sistema izobraževanja na trg delovne sile povezani predvsem z (Cardoso, 2004):

- nezadovoljstvom delodajalcev s teoretičnim in z uporabnim praktičnim znanjem dijakov in študentov. Splošno mnenje delodajalcev je, da mladi niso motivirani za delo;
- tveganimi in dolgotrajnimi prehodi med sistemi izobraževanja v delovno organizacijo;
- opravljanjem predvsem neprijetnih del in del s krajšim delovnim časom mladih ob prvi zaposlitvi;
- brezposelnost mladih je povezana z nizko stopnjo zaposlovanja mladih;
- sistem zaposlovanja mladih je naravnano tako, da so mladi zaposleni predvsem na slabo plačani mestih brez možnosti napredovanja v prihodnosti.

Izvorni problem izobraževalnega sistema je, da proizvaja dijake in študente, ki niso zaposljivi, saj nimajo dovolj praktičnega strokovnega znanja in spretnosti, ki so zahtevane na določenem delovnem mestu. Izobraževalni sistem preveč poudarja teoretično znanje in premalo uporabno praktično znanje. Največji problem mladih še vedno ostaja pomanjkanje delovnih izkušenj ter nezrelost. Tako se diplomanti zaposlujejo na manj vrednih delovnih mestih, s tem konkurirajo ljudem z nižjo kvalifikacijo in ravnotežje na trgu delovne sile je porušeno.

	%	
Zavod RS za zaposlovanje	16.44%	12
Javni razpisi v medijih (radio, časopisi)	13.70%	10
Objave na spletu (spletna stran, zaposlitveni portali)	10.96%	8
Sodelovanje z izobraževalnimi institucijami	5.48%	4
Sodelovanje s kadrovskimi agencijami	1.37%	1
Prek znanstev	16.44%	12
Zaposlitev študentov po opravljeni praksi	13.70%	10
Prek osebnih priporočil	21.92%	16

Slika 1: Načini iskanja novih kadrov s strani delodajalcev  
 Vir: Lasten

Rezultati raziskave, ki je potekala v študijskem letu 2014/15, so pokazali, da delodajalci največkrat zaposlijo nove kadre glede na osebna priporočila. To pomeni, da se morajo dijaki in študentje najprej izkazati s svojim delom preko priložnostnih zaposlitev, tako pokažejo svoje praktično strokovno znanje in druge sposobnosti, ki so pomembne za določeno delovno mesto.

## 1. 1 Praktično znanje na prvem mestu

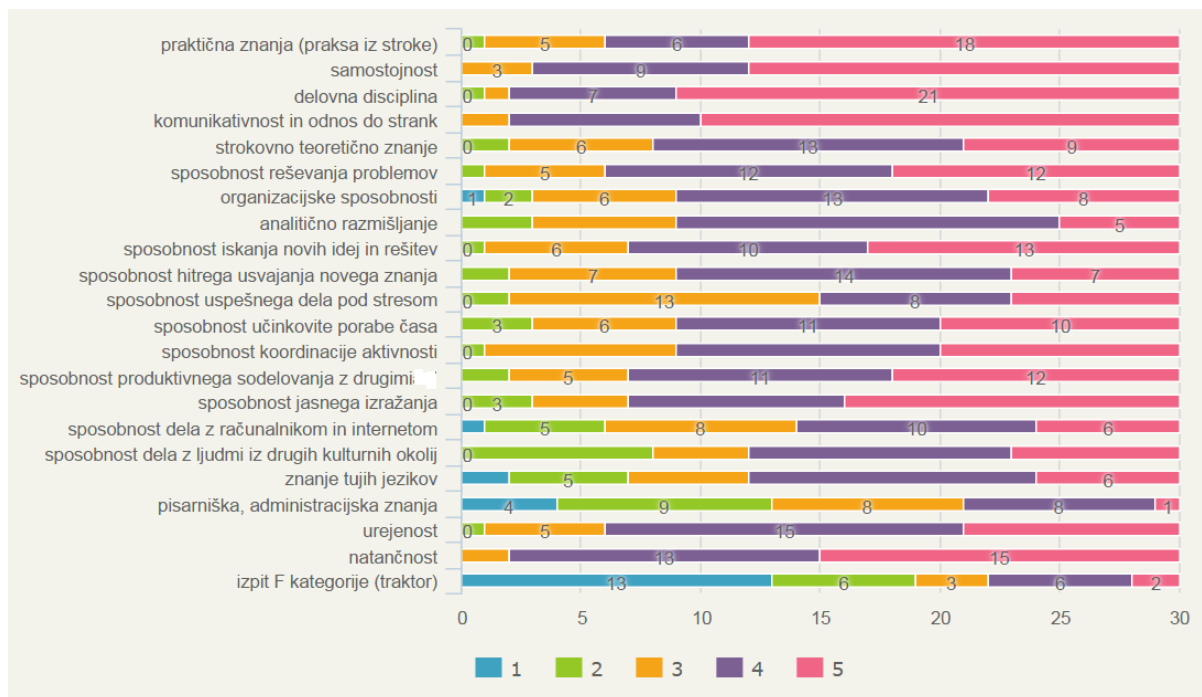
»Know-how« je izraz za praktično znanje – znati – kako neko stvar narediti v praksi, jo uporabiti in je nasprotje od izrazov »know-what«, ki pomeni faktografsko znanje, dejstva, »know-why«, ki sega na področje raziskav, znanosti, ali »know-who«, ki obsega področje komunikacije.

»Know-how« (znati kako) predstavlja skupek znanj in spretnosti, ki jih težko posredujemo nekemu s pisnimi dokumenti ali predavanji. Nasprotje tega celotnega paketa znanj in spretnosti je eksplicitno znanje. »Know-how« oz. znanje, spretnosti in izkušnje postajajo v okolju menedžmenta del intelektualne lastnine, ki je ovrednotena v okviru patentov, blagovnih znamk in avtorskih pravic. Postala je ekonomsko sredstvo. Predvsem je izjemno pomembno, da se zavedamo pomembnosti komponent »Know-how«, saj je to naša konkurenčna prednost, ki jo vzdržujemo in razvijamo s stalnim permanentnim strokovnim izobraževanjem (<https://en.wikipedia.org/wiki/Know-how>).

## 1. 2 Sodelovanje z delodajalci

Zaposlovalna politika v Evropski uniji je vse bolj naravnana k sodelovanju delodajalcev z izobraževalnimi inštitucijami oz. s potencialnim novim kadrom. Cilj take socialne politike je ustvarjanje delitve odgovornosti na delodajalce in na izobraževalne inštitucije, ki ustvarjajo nove kadre. Ta politika se imenuje soodločanje. V okviru tega projekta razprave med delodajalci in delojemalci običajno zajemajo delovna področja, kot so: plačilo, bonusi, delovno okolje, reševanje sporov, delovni čas, zdravje in varnost, cilji proizvodnje (<http://businesscasestudies.co.uk/business-theory/people/benefits-of-employer-and-employee-co-operation.html#axzz3f8xhnoCK>).

Glede na lastne raziskave na področju trga delovne sile hortikulture inženirjev smo ugotovili, da delodajalci od novih kadrov pričakujejo več strokovnih praktičnih znanj. Izpostavili so, da novi kadri v večini nimajo delovne discipline, motivacije za delo, niso samostojni, manjka jim natančnosti, komunikacija s strankami v podjetju je šibka.



Slika 2: Ocene znanj in kompetenc, ki jih delodajalec pričakujete od inženirja hortikulture (1 - ni pomembno, 2 - delno pomembno, 3 - pomembno, 4 - zelo pomembno, 5 - najpomembnejše)

Vir: Lasten

### 1. 3 Permanentno izobraževanje mentorjev

Formalno in neformalno permanentno izobraževanje učiteljev, predavateljev, mentorjev je ključnega pomena za njihovo profesionalno delo. Ko učitelji dosežejo višjo raven znanj in kompetenc, jih ravno tako prenašajo na dijake in študente. Raziskave na Floridi so pokazale, da so vzporedno z nadgradnjo znanj in kompetenc učiteljev, naraščala tudi nivo znanj in kompetenc dijakov in študentov, ki so jih poučevali. Ta pojav so strokovnjaki poimenovali »dodana vrednost«, ki je ključna konkurenčna prednost izobraževalne ustanove, kjer ti učitelji poučujejo (<http://www.urban.org/sites/default/files/alfresco/publication-pdfs/1001435-What-Makes-Special-Education-Teachers-Special-.PDF>).

### 2 Projekti na področju hortikulture in floristike v šolskem letu 2014/15

Na področju hortikulture in floristike smo v šolskem letu 2014/15 izvedli kar nekaj uspešnih projektov, ki so nas tesno povezali z delodajalci in okoljem. Način dela, ki ga je oblikovala dr. Sabina Šegula, je svojevrsten model povezovanja več različnih starostnih skupin na področju enotnega delovanja. Tako v različnih projektih oblikuje

skupino, sestavljeno iz dijakinj (nadarjenih cvetličark), študentk VSŠ Hortikultura in udeleženk izobraževanja odraslih. V tako oblikovani skupini prihaja do medsebojnega medgeneracijskega prenosa znanj, hkrati je v skupini visoka motiviranost za delo in samoiniciativnost. V tako mešani skupini je tudi komunikacija bolj izrazita.

Permanentno izobraževanje mentorice, predavateljice je ključnega pomena, saj s svojo ustrezno kvalifikacijo nadgrajuje svoje znanje in posledično nivo znanj in kompetenc vseh sodelujočih v projektih. Preko uspešnih projektov se gradi prepoznavnost strokovnega dela vseh vpletenih in tako delodajalci dobijo boljši vpogled v praktična strokovna znanja, ki jih na delovnih mestih potrebujejo.

Permanentno je vzpostavljeno sodelovanje z grosistični podjetjem Agrokor, d. o. o., v katerem pod strokovnim mentorstvom dijaki in študentje oblikujejo sezonske dekoracije v prostorih podjetja v Ljubljani. Tako se istočasno seznanili z novimi trendi in materiali na področju floristike. Tako so delodajalci in ostali obiskovalci pozitivno ocenili adventno-novoletno razstavo. Rezultat te predstavitve in strokovnih praktičnih znanj je, da nas je kontaktiralo že več podjetij, ki bi radi sodelovali z nami.

Sodelovali smo tudi pri adventno-novoletni razstavi v podjetju Vrtnarstvo Kurbus, ki ima sedež blizu Gornje Radgone. Na ta način se širi prepoznavnost in s tem tudi konkurenčnost naših dijakov in študentov.

V adventnem času smo bili zelo zaposleni z novim projektom adventno-novoletne krasitve starega mestnega jedra v Kranju, ko smo skupaj spletli kar 800 m pletenic iz smrečja. Ta projekt je potekal pod vodstvom dveh mentorjev, dr. Sabine Šegula in Rocka Finala.

V marcu 2015 smo organizirali Trende v floristiki, kjer so si delodajalci lahko ogledali tudi razstavo dekoracij mednarodnega projekta FlorCert.

Ob obilici različnih projektov, izvedenih skupaj z dijaki in študenti, je mentorica dr. Sabina Šegula imela dodatno še nekaj osebnih projektov, med katerimi so bili trije večji in bolj prepoznavni. V soavtorstvu je izšel učbenik Osnove floristike, ponovno je s sodelavcem Petrom Ribičem sodelovala pri velikonočni krasitvi bazilike Sv. Petra v Vatikanu, v juliju se je udeležila izobraževanja na področju floristike in z opravljenim izpitom pridobila naziv Master Dutch Floral Design, hkrati pa načrtuje še specializacijo na področju poročne floristike v Stuttgartu.

### **3 Zaključek**

Za prepoznavnost na trgu delovne sile je izjemno pomembno, da se dijaki in študentje preko sodelovanja v projektih pojavljajo v javnosti in so tako prepoznavni za delodajalce. Kot so pokazali rezultati lastnih raziskav, so priporočila ključnega pomena pri zaposlovanju novih kadrov. Ravno tako je ključnega pomena vseživljensko izobraževanje mentorjev, saj se na njihovi prepoznavnosti gradi prepoznavnost nivoja znanj, ki jih posredujejo. Soodgovornost izobraževalnih inštitucij in delodajalcev je ključnega pomena pri zaposlovalni politiki in pri zadovoljstvu vseh vpletenih.

## 4 Viri in literatura

Cardoso, A. (2004). Jobs for young university graduates: Is it worth heaving a degree?. Privzeto 6. 7. 2015 iz:

[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=594843](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=594843).

Guardian. (2013). Relentlessly high youth unemployment is a global time bomb. Privzeto 5. 7. 2015 iz:

<http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jul/09/youthunemployment-long-term-effects>.

Mojedelo. (2012). Pasti iskanja prve zaposlitve. Privzeto 6. 7. 2015 iz:

<http://www.mojedelo.com/novice/pasti-iskanja-prve-zaposlitve-2560>.