

# SKUPNI CILJ




## PRESEGANJE PARCIALNIH INTERESOV

Šolski center Nova Gorica  
Medpodjetniški izobraževalni center

Rosana Pahor - [rosana.pahor@scng.si](mailto:rosana.pahor@scng.si) – vodja projekta in strokovna delavka

Blaž Weber – [blaz.weber@scng.si](mailto:blaz.weber@scng.si) – strokovni delavec na projektu

# Partnerji v projektu in ciljna skupina

<p><b>Letrika - Iskra Avtoelektrika d.d., Šempeter pri Gorici</b></p>	<p>27 kandidatov</p>	
<p><b>Intralighting d.o.o., Miren</b></p>	<p>16 kandidatov</p>	
<p><b>Gostol – Gopan d.o.o., Nova Gorica</b></p>	<p>12 kandidatov</p>	
<p><b>Zavod za zaposlovanje, OE Nova Gorica</b></p>	<p>21 kandidatov</p>	 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
<p><b>Ciljna skupina: zaposleni in brezposelne osebe</b></p>	<p><b>skupno 76 kandidatov</b></p>	



Razvijamo temeljne  
zmožnosti odraslih in  
odkrivamo skrito znanje

20. 3. 2014  
Ljubljana, Hotel Plaza




REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT

Andragoški center Republike Slovenije  
Slovenian Institute for Adult Education

Nalozba v vaše prihodnost  
Občina Brežje pri Kranju  
Investment in your future

# Povratna informacija partnerjev v projektu

  <b>Letrika - Iskra Avtoelektrika d.d., Šempeter pri Gorici</b>	<b>Vključevanje zaposlenih oz. brezposelnih v pilotno izvedbo projekta</b>
	projekt je bil časovno dokaj kratek - kljub temu nam je uspelo vključiti v projekt večje število delavcev
	priložnost za posameznika, da razmisli, razišče in uredi ter spravi v pisno obliko svoje kompetence
	<b>Vloga socialnih partnerjev v projektu</b>
	ker se je v preteklosti izvajal proces pridobitve NPK je to bila zelo logična nadaljna poteza da bo sistem UVNPZ zaživel v pravem pomenu besede potrebujemo nadaljnje sorodne projekte in vzpodbude
	<b>Smisel in možnost povezave vseh akterjev v modelu</b>
	sodelovanje se je izkazalo kot zelo dobrodošlo, saj je izmenjava izkušenj koristila vsem v nadaljevnju bo smiselno povezati rezultate UVPNZ pri poklicnih in ključnih kompetencaeh in ustrezno svetovati kandidatom
	<b>Potreba in smiselnost vrednotenja neformalno pridobljenega znanja</b>
	na tak način lahko kandidat dokaj suvereno in prepričljivo dokazuje svojo kompetentnost na trgu dela oz. določenemu delodajalcu
	<b>Kaj bi še želeli sporočiti</b>
za podjetje pomeni sodelovanje v takem projektu dobro izkušnjo in dokaz, da bo v prihodnje potrebno dati večjo pozornost neformalnim znanjem in tudi ustreznim zapisom le-teh	



Razvijamo temeljne  
zmožnosti odraslih in  
odkrivamo skrito znanje


20. 3. 2014  
Ljubljana, Hotel Plaza



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT



# Povratna informacija partnerjev v projektu

 <p><b>Intralighting d.o.o., Miren</b></p>	<p><b>Vključevanje zaposlenih oz. brezposelnih v pilotno izvedbo projekta</b></p> <p>motiviralo jih je priznavanje njihovih izkušenj, čeprav nimajo zaključenega ustreznega šolanja</p> <p>v gospodarstvu ima več teže znanje in osebnostne kompetence kot pa zaključena stopnja izobrazbe</p> <p>v vključitvi v projekt so kandidati videli priložnost za karierni razvoj</p>
	<p><b>Vloga socialnih partnerjev v projektu</b></p> <p>pomembno je, da je eden od socialnih partnerjev iz iste regije kot vključena podjetja</p> <p>vsaka regija ima svojo specifičnost, ki jo je potrebno razumeti in poznati - tako z vidika zaposljivosti posameznika kot tudi z vidika vključenosti podjetij</p>
	<p><b>Smisel in možnost povezave vseh akterjev v modelu</b></p> <p>brezposelna oseba se mora čim prej zaposliti, saj le tako ohranja stik z okoljem, ki se hitro spreminja</p> <p>komunikacija med podjetji v regiji, izobraževalnimi institucijami in Zavodom za zaposlovanje mora biti tekoča in kontinuirana, da se lahko vse vpletene strani hitro odzovejo na potrebe trga dela</p>
	<p><b>Potreba in smiselnost vrednotenja neformalno pridobljenega znanja</b></p> <p>je zelo smiselno, saj omogoča pridobitev potrdila o delovnih izkušnjah, kljub neustrezni izobrazbi</p>
	<p><b>Kaj bi še želeli sporočiti</b></p> <p>predlagam, da se s takimi projekti nadaljuje - več možnosti za zaposlitev, fleksibilen trg dela</p> <p>vključeni zaposleni so prepoznali prednost tega projekta in bodo v prihodnje samoiniciativno kontaktirali ŠČ Nova Gorica</p>



Razvijamo temeljne  
zmožnosti odraslih in  
odkrivamo skrito znanje


20. 3. 2014  
Ljubljana, Hotel Plaza



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT



# Povratna informacija partnerjev v projektu

 <p><b>Gostol – Gopan d.o.o., Nova Gorica</b></p>	<p><b>Vključevanje zaposlenih oz. brezposelnih v pilotno izvedbo projekta</b></p>
	<p>glede na to, da se projekt izvaja pilotno in se ne ve kaj bo naprej, je zaposlene težko motivirati (zaradi številnih neznank ...ena od teh je tudi priznavanje potrdil)</p>
	<p>večjo vlogo pri motivaciji delavcev naj bi imeli izvajalci projekta; kadrovske službe so kar se tiče ustreznih znanj "podhrensene" in dnevno obremenjene z osnovnimi kadrovskimi funkcijami (predvsem v srednjih in manjših podjetjih)</p>
	<p>odzivi so bili pozitivni predvsem pri zaposlenih , ki so tudi sicer visoko motivirani za pridobivanje novih znanj in osebno rast</p>
	<p><b>Vloga socialnih partnerjev v projektu</b></p>
	<p>je predvsem v prepoznavanju kvalitet zaposlenih in usmerjanju njihovega kariernega razvoja</p>
	<p>pomembna vloga delodajalcev bi lahko bila preverjanje razkoraka med zapisanim in dejanskim opravljanjem del in nalog v praksi</p>
	<p><b>Potreba in smiselnost vrednotenja neformalno pridobljenega znanja</b></p>
	<p>z vidika delodajalca je vrednotenje znanj pomembno zaradi fleksibilnosti zaposlovanja</p>
	<p><b>Kaj bi še želeli sporočiti</b></p>
<p>zanimivo bi bilo videti, kdaj so ta neformalno pridobljena znanja v praksi zares uporabna oz. kdaj lahko nadomestijo formalno pridobljena znanja</p>	
<p>morda lahko ovrednotena neformalno pridobljena znanja postanejo "konkurenčna prednost" starejših zaposlenih</p>	



Razvijamo temeljne  
zmožnosti odraslih in  
odkrivamo skrito znanje


20. 3. 2014  
Ljubljana, Hotel Plaza



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT



# Povratna informacija partnerjev v projektu

 <p>Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje</p> <p>Zavod za zaposlovanje, OE Nova Gorica</p>	<b>Vključevanje zaposlenih oz. brezposelnih v pilotno izvedbo projekta</b>
	<p>organiziranje srečanja z izvajalci, ki so podrobno predstavili projekt</p>
	<p>vkjučile so se brezposelne osebe, ki so v projektu videle možnost za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije</p>
	<b>Vloga socialnih partnerjev v projektu</b>
	<p>našo vlogo lahko krepimo z doslednim informiranjem in motiviranjem</p>
	<p>za boljšo prepoznavnost projekta je potrebna širša stalna promocija v lokalnem okolju, predvsem med delodajalci</p>
	<b>Smisel in možnost povezave vseh akterjev v modelu</b>
	<p>Zavod RS organizira posvete z delodajalci, izvajalci projekta so vabljeni, da tako promovirajo projekt</p>
	<b>Potreba in smiselnost vrednotenja neformalno pridobljenega znanja</b>
	<p>je potrebno in smiselno</p> <p>s projektom je potrebno seznaniti čim večje število delodajalcev</p> <p>večje pozitivne učinke lahko pričakujemo, ko bodo delodajalci dojeli pomen vrednotenja neformalno pridobljenega znanja</p>
<b>Kaj bi še želeli sporočiti</b>	
<p>Zavod RS za zaposlovanje podpira ta projekt, saj v tem projektu vidimo priložnost za izboljšanje zaposlitvenih možnosti brezposelnih oseb</p>	



Razvijamo temeljne  
zmožnosti odraslih in  
odkrivamo skrito znanje

20. 3. 2014

Ljubljana, Hotel Plaza



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT



# Povzetki sodelovanja s partnerji na regionalnem nivoju

1.	Partnerji <b>prepoznajo pomen kontinuiranega regijskega povezovanja</b> izobraževalnih institucij, zavoda za zaposlovanje in gospodarstva – z namenom, da se lahko vse vpletene strani hitro odzovejo na potrebe trga dela.
2.	Kandidati vključeni v projekt <b>prepoznajo prednosti projekta</b> in bodo v bodoče samoiniciativno iskali podobne projekte.
3.	Opažamo, da <b>imajo velika podjetja</b> , ki so že vzpostavila kompetenčne modele, <b>zelo sistematično in pregledno rešene sisteme notranjih usposabljanj kot tudi vrednotenj pridobljenih znanj</b> , spretnosti in kompetenc svojih zaposlenih. V teh podjetjih zaznavamo večjo pripravljenost za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenih znanj.
4.	Nekatere kadrovske službe podjetij <b>še ne zaznajo v celoti koristi usklajevanja modelov kompetenc v izobraževalnem sistemu in gospodarstvu.</b>
5.	Včasih podjetja <b>ne vidijo smisla v priznavanju pridobljenih znanj v okviru podjetja</b> (češ mi jih vsega naučimo, potem pa gredo drugam / zakaj pa gredo drugam?).
6.	Naša prostorska majhnost in zgodovina nas še v veliki meri definirata – <b>preboj iz ozkega razmišljanja v smeri večje razgledanosti je bolj viden v privatnih in tujih podjetjih</b> , ki so tudi bolj fleksibilna in odprta za izboljšave.
7.	Z aktivnim sodelovanjem s socialnimi partnerji <b>smo spodbudili naše lokalno okolje</b> (regijo) – ko imaš občutek, da je nekaj završalo, si želiš nadaljevati, dokler ne zapiha veter spremembe (ista smer – vrtinci?).



Razvijamo temeljne  
zmožnosti odraslih in  
odkrivamo skrito znanje

20. 3. 2014  
Ljubljana, Hotel Plaza



BC Nova Gorica  
REGIONALNI  
OSPOBLJAVNI CENTER



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT



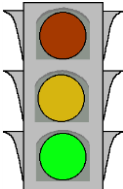


Andragoški center Republike Slovenije  
Raziskava in razvoj za odrasle učence



Nalozba v vašo prihodnost  
Opisno in vizualno mrežo procesov in  
izvedbe učnih poti


# Ključne ugotovitve

1.		obstaja potreba po UVNPZ	Poleg vrednotenja znanja odraslih v <b>formalnem izobraževanju</b> in v <b>sistemu NPK</b> je smiselno razvijati še pristop ali model, ki smo ga opredelili v projektu kot »tretji namen«: <b>za evidentiranje in ovrednotenje znanja, delovnih izkušenj, kompetenc ... za lažjo ponovno zaposlitev, za razvoj in spremembo kariere, za osebni razvoj, za premislek „Kje sem?“ in „Kam naprej?“</b> .
2.		kandidat dobi vse informacije na enem mestu	Zelo pomembno je, da dobijo kandidati <b>celotno vodenje</b> in vpogled v njihove možnosti – informacije o tem naj bi bile za kandidata podane <b>na enem mestu</b> – vsa zgoraj naštetá vrednotenja se na nek način dopolnjujejo.
3.		skupno organizacijsko telo in jasno definiran nacionalni sistem	Smiselno je, na nacionalnem nivoju, vzpostaviti <b>skupno organizacijsko telo in skupino ekspertov na terenu</b> (v posameznih regijah), ki poznajo vsa področja (NPK, UVNPZ, FORMALNO IZOBRAŽEVANJE) oz. v vsakem trenutku vedo, na koga se obrnit v iskanju odgovorov za kandidata. Potrebna so stalna izpopolnjevanja, sledenje novostim, povezava v bazo... skratka <b>vzpostavljen jasno definiran, kontinuiran, dolgoročen sistem</b> .





# Skupni cilj – preseganje lastnih interesov

Za kateri cilj pa smo resnično pripravljene združiti moči?			
1.		pregledati narejeno in zgraditi model v smeri skupnega cilja	Tema projekta vključuje več različnih področij z različnimi interesi, ki se medsebojno prepletajo (UVNPZ, NPK, FORMALNO IZOBRAŽEVANJE/ LU, MIC/ MIZŠ, MDD, ZRZS, ACS, OZS, GZS, CPI, RIC..).
2.		systemska rešitev	Veliko „praks“ je že nastalo (bottom-up) - čas je za razmislek o enotnem nacionalnem modelu, zastaviti systemsko rešitev (top – down).
3.		financiranje	Vsebine so preveč pomembne za eksistenco in kvaliteto življenja, da bi jih prepustili naključju in anarhiji – urediti je potrebno tudi finančni vidik uvajanja nacionalnega modela. Po izteku projekta sicer nastane na tem področju praznina.

**SKUPNI CILJ = VEČJA ZAPOSLOJIVOST = BOLJŠI JUTRI**



Razvijamo temeljne zmožnosti odraslih in odkrivamo skrito znanje

20. 3. 2014  
Ljubljana, Hotel Plaza



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT

Andragoški center Republike Slovenije  
Slovenski center za odrasle učence

Naložba v vašo prihodnost  
Operativni program Inovativna Slovenija

# Kako vidimo nadaljnji razvoj področja

Naša razmišljanja o pogojih, ki jih je potrebno zagotoviti na nacionalnem nivoju		
1.	<b>Jasna vizija in cilj</b>	Gre za <b>skupen cilj</b> prepletenih področij - izobraževanje, gospodravstvo, zaposlovanje/nacionalna, regionalna raven in mednarodno - kot takega ga je potrebno oblikovati.
2.	<b>Izdelana strategija</b>	Smiselno je določiti <b>odbor strokovnjakov na nacionalnem nivoju iz različnih vpletenih področij</b> , ki naj iz različnih vidikov ob upoštevanju obstoječega proučijo in nastavijo najboljšo pot, ki bo privedla do skupnega cilja. Veliko je že narejenega. Nadgradimo to in uporabimo na najboljši možen način za skupno dobro.
3.	<b>Systemska umestitev modela/-ov</b>	<b>Pot do cilja naj bo jasna - vloge vključenih razdeljene - cilj merljiv.</b> Pristop - po principu vse na enem mestu, usklajevanje in poročanje enemu strokovnemu centru, mreža strokovnjakov na regionalnem nivoju... Če naj sistem deluje je <b>potrebno definirati tudi financiranje</b> . Če je področje glede tega prepuščeno stihiji ne deluje optimalno.
4.	<b>Kontinuirano medsebojno sodelovanje</b>	Veliko je narejenih dobrih stvari - parcialno. S tem se ne moremo zadovoljiti. Potrebno je zagotoviti kontinuiteto, komplementarnost in sinergijo - <b>celostni pristop na vseh področjih</b> .
5.	<b>Prepoznavnost potrdil oz. mnenj</b>	Za prepoznavnost je zelo <b>pomembno, da imajo izdana potrdila teže pri vseh vključenih, predvsem pa pri delodajalcih</b> . Pomemben vidik je tudi usklajenost kompetenc v različnih sistemih - izobraževanje, gospodravstvo, potrebe na trgu.
<p>S profesionalnim pristopom je potrebno pridobiti zaupanje podjetij oz. javnosti in razviti prepoznaven in kompetenten model za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja - ključnih in poklicnih kompetenc – ter celostno svetovanje kandidatom na njihovi karierni poti.</p>		



Razvijamo temeljne  
zmožnosti odraslih in  
odkrivamo skrito znanje

20. 3. 2014

Ljubljana, Hotel Plaza



IC Nova Gorica  
NACIONALNI  
ODGOVORNI CENTER

REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT






Andragoški center Republike Slovenije  
Instituta za odrasle učence



Nalozba v vašo prihodnost  
Opisno razpisni pogoji in  
pogoji za izvedbo

# Naša posebnost - prednost

Od izvajalcev projekta smo edini MIC – vsi ostali so LU.

Po enem letu vidimo našo vlogo oz. prednost v:			
1.		<b>naše izkušnje</b>	Veliko <b>izkušenj v vrednotenju poklicnih kompetenc</b> v okviru UVNPZ (povezava z NPK in povezava poenotenja poklicnih standardov v izobraževanju in gospodarstvu).
2.		<b>ključna vloga MIC - ev</b>	Povezovanje izobraževanja, gospodarstva in trga dela je ena izmed <b>ključnih dejavnosti MIC – ev</b> in predstavlja <b>most</b> med izobraževanjem, usposabljanjem in gospodarstvom.
3.		<b>povezovanje rezultatov</b>	<b>Povezovanje</b> rezultatov vrednotenja <b>poklicnih kompetenc in ključnih kompetenc</b> bo ključno za ustrezno usmerjanje kandidatov: *posebej pomembno za kandidate, ki pokažejo višjo stopnjo motiviranosti *primerni so kandidati, ki izkazujejo samoiniciativnost in podjetnost- njihove poklicne kompetence je potrebno nadgraditi s podjetniškimi kompetencami, če izkazujejo potencial v tej smeri.



Razvijamo temeljne  
zmožnosti odraslih in  
odkrivamo skrito znanje

20. 3. 2014  
Ljubljana, Hotel Plaza



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT



# POGLED V PRIHODNOST ...



Kaj smo?

Pronicljivi misleci...

Kako delamo?

Z resnim premislekom in odgovorno udeležbo ...



Razvijamo temeljne  
zmožnosti odraslih in  
odkrivamo skrito znanje

20. 3. 2014

Ljubljana, Hotel Plaza



SC Nova Gorica  
NACIONALNI  
ODGOVORNI CENTER



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT



Andragoški center Republike Slovenije  
Slovenian Institute for Adult Education



Naložba v vašo prihodnost  
Official logo of the European Union  
Investment in your future