

Vseživljenjsko izobraževanje in usposabljanje obrtnikov in malih podjetnikov, potrebe, možnosti, kompetence



Barbara Vrhovnik
Vodja Izobraževalnega centra OZS

Ljubljana, 15. 1. 2013

Opredelitev vseživljenjskega učenja

- Eno temeljnih načel politike EU
- Evropska komisija postavlja vseživljenjsko učenje v ospredje svojih politik urejanja trga dela, raziskovanja in izobraževanja
- Slovenska strategija vseživljenjskosti učenja

Opredelitev pojma vseživljenjsko učenje

- Vseživljenjsko učenje je dejavnost in proces, ki zajema vse oblike učenja: formalno, neformalno ter naključno ali priložnostno, z delom.
- Poteka celo življenje, v različnih učnih okoliščinah.
- Pri učenju je v ospredju posameznik, učenje temelji na potrebah in lastni dejavnosti. Lahko je organizirano ali priložnostno.
- Je generični pojem, ki označuje celoten proces kultivacije človekovega učenja. Obsega vse oblike razvijanja človekovih spretnosti in stališč na vseživljenjski podlagi in se lahko pojavlja v institucionaliziranih razmerah ali kot naravna sestavina življenja

Cilji vseživljenjskega učenja

- Zagotoviti posamezniku polno družbeno, ekonomsko in politično življenje
- Pospešen razvoj človeških virov za večjo učinkovitost celotne družbe

V današnjem dinamičnem poslovnem okolju se od zaposlenega pričakuje hitro uvajanje v delovni proces, nenehno učenje in prilagajanje novim okoliščinam ter izzivom. Kompetence, ki to zagotavljajo, so s strani delodajalcev vedno bolj iskan atribut poleg formalne izobrazbe in izkušenj.

Podporno okolje

- Evropski socialni sklad: tudi za spodbude delodajalcem, usposabljanje delodajalcev
- Evropska sredstva v programu Vseživljenjsko učenje
- Proračunska sredstva

- Tudi projekt Build up Skills je podporni projekt vseživljenjskemu učenju

Kako je projekt Build up Skills povezan z vseživljenjskim učenjem

Evropska direktiva EPDB o energetski učinkovitosti stavb

Cilji: 20-20-20



Razpis Build up Skills

Usposabljanje izvajalskega kadra za doseganje ciljev na področju URE in OVE (vrednotenje in potrjevanje programov usposabljanja)

Izzivi: 5-K

- Koga usposabljati
- Koliko ljudi je potrebno usposobiti
- Kako jih bomo usposabljali
- Kdo jih bo usposabljal
- Koliko stane

Usposabljanje izvajalskega kadra za doseganje ciljev na področju URE in OVE

- Koga: lastniki podjetij, izvajalski kader; delovodje, mojstri, predelavci, brezposelni, dijaki v rednih izobraževalnih programih
- Koliko: 5.000 do 6.000 letno

Usposabljanje izvajalskega kadra za doseganje ciljev na področju URE in OVE

Kako:

pri pripravi predlogov bomo upoštevali ovire, ki smo jih zaznali pri pregledu stanja, zahteve evropske unije, rešitve drugih sodelujočih držav, potrebe in omejitve, ki jih izkazujejo izvajalci, probleme in rešitve, ki jih nakazujejo proizvajalci, obstoječe dobre prakse

Usposabljanje izvajalskega kadra za doseganje ciljev na področju URE in OVE

Rešitve v rednih izobraževalnih programih se kažejo v naslednjih smereh (redno izobraževanje dijakov)

- Potrebno je sistematično in v večji meri izkoristiti odprt kurikulum
- Pri prenovi izobraževalnih programov je potrebno vsebine URE in OVE umestiti v vsebino programov rednega izobraževanja

Vrednotenje in potrjevanje programov usposabljanja

Rešitve za obstoječ izvajalski kader:

- Pobude za nove NPK
- Seminarji, tečaji, usposabljanja z izzivom, da bodo programi razviti tako, da bodo temeljili na kompetencah.
- Možnost preverjanja znanja in izdaja certifikatov
- Akreditacija izvajalcev
- Obnavljanje znanja

Vrednotenje in potrjevanje programov usposabljanja

Kdo bo usposabljal

Pri analizi stanja smo ugotovili veliko razpršenost in nesistematičnost usposabljanja, zato vidimo rešitve v smeri:

- Medpodjetniški izobraževalni centri, šole, fakultete
- Proizvajalci, dobavitelji
- Zbornice
- Druge institucije

Vendar pa bodo izvajalci s svojim programom akreditirani in evidentirani na enem mestu – za lažjo dostopnost, poenoteno vsebino in lažjo odločitev podjetjem, kje bodo usposabljali svoje kadre

Kompetence

Kompetence so opredeljene kot kombinacija znanja, spretnosti, veščin in odnosov, ustrežajočih okoliščinam, v katerih posameznik deluje.

KLJUČNE KOMPETENCE

so tiste, ki jih vsi ljudje potrebujejo za osebno izpolnitev in razvoj, dejavno državljanstvo, socialno vključenost in zaposlitev.

(sporazumevanje v maternem jeziku; sporazumevanje v tujih jezikih; matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji; digitalna pismenost; učenje učenja; socialne in državljanske kompetence; samoiniciativnost in podjetnost ter kulturna zavest in izražanje)

Kompetence

POKLICNE KOMPETENCE

GENERIČNE POKLICNE KOMPETENCE (skupne za podobne poklice, delovna opravila na nekem področju)

- izpolnjuje in vodi delovno dokumentacijo
- izdeluje kalkulacije storitev in porabe materiala
- razlikuje stroške dela in materialov, ki jih uporablja

POKLICNO SPECIFIČNE KOMPETENCE

- polaga in montira cevovode vodovodnih, plinskih, sanitarne, ogrevalne, hladilne in tehnološke sistemov
- montira in priklopi naprave in elemente sistemov
- montira in priklopi energetske generatorje in porabnike ter preizkusi delovanje kompletnega sistema cevnih instalacij

Kompetence kot izziv na področju neformalno pridobljenega znanja

Rezultat prenove poklicnega in strokovnega izobraževanja je priprava kompetenčno zasnovanih izobraževalnih programov z jasno določenimi učnimi dosežki (ključnimi/generičnimi ter poklicno in predmetno specifičnimi kompetencami).

Želimo si, da v okviru projekta Build up Skills postavimo ogrodje razvoja programov usposabljanja, ki bodo podobno kot izobraževalni programi zasnovani na kompetencah.

Prednost tega pristopa je, da bodo programi lažje umeščeni v nacionalno ogrodje kvalifikacij in bodo uporabni tudi v primeru priznavanja neformalno pridobljenega znanja.

HVALA ZA VAŠO POZORNOST!

Barbara Vrhovnik
Vodja Izobraževalnega centra OZS