

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

MATIJA NENDL

PRIMOŽ ZUPAN

DELODAJALCI V BOLONJSKEM PROCESU

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Matija Nendl
Primož Zupan

Mentor: red. prof. dr. Ivan Svetlik

DELODAJALCI V BOLONJSKEM PROCESU

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2008

Zahvala

Mentorju red. prof. dr. Ivanu Svetliku se najlepše zahvaljujema za strokovno pomoč, predloge in usmeritve ter spodbude pri pisanju diplomskega dela.

Prav tako se zahvaljujema asist. mag. Andreju Kohontu, izr. prof. dr. Antonu Krambergerju in izr. prof. dr. Dani Mesner-Andolšek za strokovno pomoč iz njihovih področij ter podporo pri projektu samem.

Nadalje se zahvaljujema vsem sodelujočim v najinih raziskavah in projektu Delodajalci v bolonjskem procesu:

Zvezi društev za kadrovske dejavnosti Slovenije – ZDKDS, še posebej Jožetu (Božu) Glazerju, Dori Černe, Urši Šoba ter Danici Hlebanji za promocijo projekta in raziskave, Vandi Pečjak, dr. Borisu Dularju, Zlati Arrigler, izr. prof. dr. Nadi Zupan, Zdenki Cestnik, Uli Špindler, Ivanu Hrkaču, Sergeji Kočar, Alenki Maher, dr. Boru Rozmanu, Mariji Mežnarič, Barbari Romavh in Zdravku Uršiču za sodelovanje v obeh raziskavah ter odprte pogovore o bolonjskem procesu.

Študentski organizaciji Univerze v Ljubljani – ŠOU v Ljubljani, in sicer Klemnu Miklaviču, Janji Komljenovič, Mateji Uršič in Jeleni Štrbac za pobude in sredstva pri izvajanju projekta.

IBM Slovenija, še posebej Romanu Koritniku, Antonu Oražmu, Bojani Pahor in Nani Korošec za razumevanje ter spodbude pri diplomiranju.

Mateju in Martini Golob za lektoriranje diplomskega dela.

Vesni Tušar za izjemno odprtost in pomoč tako pri samem projektu na ŠOU v Ljubljani kot tudi pri pisanju diplomske naloge.

Najinim staršem, Vladimirju in Viktoriji Nendl ter Antonu in Marjani Zupan, sestri Katji Kolšek in bratu Blažu Zupanu za pozitivno motivacijo, potrpljenje in spodbudo tekom študija.

Sorodnikom, prijateljem, sodelavcem, znancem in vsem sodelujočim v spletni anketi.

DELODAJALCI V BOLONJSKEM PROCESU

Avtorja se v diplomski nalogi osredotočita na razmerje med trgom delovne sile in visokim šolstvom ter obravnavata delodajalce kot deležnike v visokem šolstvu. Pri tem natančno opisujeta razvoj prenove visokega šolstva v Evropi in v Sloveniji. Ugotavljata vlogo in interese delodajalcev v visokem šolstvu nasploh in v odnosu do drugih deležnikov. Raziskujeta njihovo poznavanje sodobnih reform v visokem šolstvu in odnos do diplomantov. Kot osrednji proces reformiranja visokega šolstva avtorja analizirata bolonjski proces z vsemi predhodnimi dokumenti: Magna Charta Universitatum, Sorbonska deklaracija, Bolonjska deklaracija, Lizbonska konvencija. Avtorja povzemata tudi komunique: Praški komunique, Berlinski Komunique, Bergenski komunique in Londonski komunique, ki so bili povzetek sprememb, ki so se zgodile in hkrati zapovedovale prihajajoče aktivnosti. Problemska področja, ki so še posebej poudarjena, so: osebnostna rast, aktivno državljanstvo, mednarodna dimenzija, socialna dimenzija in zaposljivost. Bolonjski proces je obravnavan kot priložnost za temeljit in potreben premik v odnosu med visokim šolstvom in svetom dela. Delodajalci so obravnavani kot eden ključnih deležnikov v tem procesu.

Ključne besede: bolonjski proces, visoko šolstvo, zaposljivost, deležniki.

EMPLOYERS IN BOLOGNA PROCESS

The authors focus on the relations between the world of work and higher education as well as discussing employers as stakeholders in higher education. The authors analyse the Employers' role and interests in higher education and towards other stakeholders in higher education. The authors also show the level of employers' knowledge regarding modern reforms in higher education and their relationship to graduates. The authors focus as well on the previous documents, that derive from Bologna Process: Magna Charta Universitatum, Sorbonne Declaration, Bologna Declaration, Lisbon Convention and the following communiqués: Prague Communiqué, Berlin Communiqué, Bergen Communiqué, London Communiqué, that summarize the applied changes and set the coming activities. The Bologna Process as the leverage of the higher education reforms is examined, especially its segment relating to the response of higher education institutions to the needs of the world of work, i.e. employability of graduates. It is argued that the Bologna Process represents a substantial and necessary shift in the relationship between higher education and the world of work. Employers are seen as one of the key stakeholders in this process.

Key words: Bologna Process, higher education, employability, stakeholders.

KAZALO

1.	UVOD	10
1.1	NAMEN IN CILJI DIPLOMSKEGA DELA.....	11
1.2	STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA	12
1.3	METODOLOGIJA	13
1.4	HIPOTEZE	13
2.	TEORETSKA IZHODIŠČA	14
2.1	ZGODOVINA EVROPSKEGA VISOKOŠOLSKEGA PROSTORA.....	14
2.1.1	Magna Charta Universitatum	14
2.1.2	Sorbonska deklaracija	15
2.1.3	Bolonjska deklaracija	16
2.1.4	Lizbonska konvencija.....	16
2.1.5	Komunikeji.....	17
2.2	BOLONJSKI PROCES	20
2.2.1	Cilji bolonjskega procesa	21
2.2.2	Zaposljivost	24
2.3	BOLONJSKI PROCES V SLOVENIJI	26
2.3.1	Implementacija in revizija bolonjske reforme.....	26
2.4	DELEŽNIKI	29
2.4.1	Opredelitev pojma deležnik	29
2.4.2	Teorija deležnikov.....	31
3.	DELEŽNIKI V BOLONJSKEM PROCESU V SLOVENIJI.....	34
3.1	UNIVERZE	34
3.2	VLADA (MVZT)	35
3.3	ŠTUDENTI.....	38
3.4	DELODAJALCI.....	39
3.4.1	Razlogi za vključenost delodajalcev v BP	40
4.	EMPIRIČNI DEL: BOLONJSKI PROCES – MED DELODAJALCI IN VISOKIM ŠOLSTVOM	42
4.1	OPIS DELA NA PROJEKTU	42
4.2	ANALIZA	43
4.2.1	Vzorec internetne raziskave	43
4.2.2	Izkušnje z diplomanti	49

4.2.3	Poznavanje reforme visokega šolstva v Sloveniji in Evropi	60
4.2.4	Interes za vključevanje v proces povezovanja z visokim šolstvom	70
4.2.5	Informiranje delodajalcev o samem bolonjskem procesu	79
5.	INTERPRETACIJA	83
6.	SKLEP	86
6.1	MODEL TROJNE VIJAČNICE	88
7.	VIRI IN LITERATURA	90
8.	PRILOGE	96
	Priloga A: Vprašanja za kvalitativno fazo projekta <i>Delodajalci v bolonjskem procesu</i>	96
	Priloga B: Spletni vprašalnik projekta <i>Delodajalci v bolonjskem procesu</i>	97

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Normativne utemeljitve teorije deležnikov	32
Tabela 2.2: Kaj teorija deležnikov ni	33
Tabela 4.1: Opremljenost diplomantov s kompetencami	53
Tabela 4.2: Poznavanje bolonjskega procesa v EU.....	68
Tabela 4.3: Število projektov članic, v katerih sodelujejo gospodarstvo oziroma drugi uporabniki znanja glede na trajanje.....	72

KAZALO GRAFOV

Graf 4.1: Velikost podjetij.....	44
Graf 4.2: Dejavnost podjetij po sektorjih.....	45
Graf 4.3: Trg proizvodov podjetij.....	45
Graf 4.4: Pozicija kadrovskega sektorja v podjetju.....	46
Graf 4.5: Investicije v razvoj kadrov.....	47
Graf 4.6: Rast podjetja v zadnjih 3 letih.....	48
Graf 4.7: Izkušnje z diplomanti.....	49
Graf 4.8: Rangiranje znanj.....	50
Graf 4.9: Pomen kompetenc.....	52
Graf 4.10: Vrline visokošolskih institucij.....	54
Graf 4.11: Slabosti visokošolskih institucij.....	55
Graf 4.12: Pomen obštudijskih aktivnosti.....	56
Graf 4.13: Področje obštudijskih aktivnosti.....	57
Graf 4.14: Vloga diplome pri zaposlovanju.....	58
Graf 4.15: Največji problem pri zaposlovanju diplomantov.....	59
Graf 4.16: Poznavanje bolonjskega procesa.....	60
Graf 4.17: Poznavanje priloge k diplomi.....	62
Graf 4.18: Priloga k diplomi omogoča.....	63
Graf 4.19: Bolonjski proces omogoča.....	65
Graf 4.20: Bolonjska reforma povzroča.....	66
Graf 4.21: Nepoznavanje priloge k diplomi v EU.....	69
Graf 4.22: Uporabnost priloge k diplomi v EU.....	69
Graf 4.23: Povezava med gospodarstvom in visokim šolstvom.....	71
Graf 4.24: Sodelovanje pri pripravi predmetnikov.....	73
Graf 4.25: Trenutne oblike sodelovanja z visokim šolstvom.....	75
Graf 4.26: Želene oblike sodelovanja z visokim šolstvom v prihodnosti.....	77
Graf 4.27: Primerjava oblik sodelovanja delodajalcev z visokim šolstvom (danes in jutri)....	78
Graf 4.28: Ocena informiranja o bolonjski reformi.....	79
Graf 4.29: Dostop do informacij o bolonjskem procesu.....	80
Graf 4.30: Odgovornost za informiranje o bolonjski reformi.....	81
Graf 4.31: Oblike informiranja o bolonjski reformi.....	82

SEZNAM KRATIC

AACU	The Association Of American Colleges And Universities
BFUG	Bologna Follow Up Group
BP	bolonjski proces
BPDVŠ	bolonjski proces: med delodajalci in visokim šolstvom
COIMBRA	Zveza evropskih multidisciplinarnih univerz
DS	Državni svet
ECTS	European Credit and Accumulation System
EHEA	European Higher Education Area
ELM	European Labour Market Conference
ESECT	Enhancing Student Employability Co-ordination Team - Britanska mreža za razvoj študentske zaposljivosti
ESIB (ESU)	European Student Information Bureau (European Student Union)
EU	Evropska unija
EUA	European University Association
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
HSCAISL	raziskava How Should Colleges Assess and Improve Student Learning
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
MŠŠ	Ministrstvo za šolstvo in šport
MVZT	Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo
REABP	Raising employers Awareness about Bologna Process
RS	Republika Slovenija
ŠKIS	Zveza študentskih klubov Slovenije
ŠOS	Študentska organizacija Slovenije
ŠOU LJ	Študentska organizacija Univerze v Ljubljani
UL	Univerza v Ljubljani
UM	Univerza v Mariboru
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNICE	Union des Industries de la Communaute Europeenne
ZDKDS	Zveza društev za kadrovske dejavnosti Slovenije
ZDS	Združenje delodajalcev Slovenije
ZRSZZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

1. UVOD

Ko zapihajo vetrovi sprememb, nekateri gradijo zidove, drugi pa mline na veter.

Kitajski pregovor

Svet se spreminja z vse večjo hitrostjo. Odpirajo se novi trgi, pojavlja se nova delovna sila in novo porajajoči načini dela izzivajo naš način razmišljanja. Smo v novi fazi globalizacije, kjer talenti in moč uma postajajo prevladujoča in zaželena valuta.

Tradicionalne menedžerske paradigme, ki so se osredotočale na produktivnost in učinkovitost, so bile oblikovane na podlagi gospodarstva 20. stoletja. Tehnologije in procesni inženiring in potreba po doseganju visoke produktivnosti delovne sile, katere stroški vsakodnevno naraščajo, so omogočili nastanek teh paradigme.

Ta ozko usmerjeni fokus je bil razumljiv v razvitih gospodarstvih sveta v času, ko je bila več kot polovica sveta uspešno izključena iz svetovnega trga. V zadnjih dveh desetletjih so politike in tehnologija spremenile svet preko meja razpoznavnosti: od 6,4 milijarde svetovne populacije je manj kot 100 milijonov ljudi izključenih iz novega globalnega gospodarstva.

Prve faze globalizacije v tej novi dobi se kažejo v prehodu proizvodnje iz razvitega sveta v svet v razvoju zaradi razloga znižanja stroškov – cenejše delovne sile. Sedaj vstopamo v obdobje, ki s sabo prinaša delo kjerkoli – resnično multipolaren svet – v lovu za talenti, viri, trgi, združevanju ljudi preko državnih meja in procesov na globalni ravni ter podiranju tradicionalnih omejitev.

Opisanih sprememb se je začelo zavedati tudi visoko šolstvo. Slovensko visoko šolstvo je relativno zgodaj pričelo uvajati sprejeta določila Bolonjske deklaracije, razpisani so bili prvi »bolonjski« študijski programi in v letošnjem letu na trgu delovne sile že pričakujemo prve diplomante novosprejetih programov.

Univerze in fakultete so se prehoda v »bolonjski sistem« študija lotile na najrazličnejše načine. Zaznati je bilo dve hitrosti sprejemanja novih programov. Manjšina ustanov, predvsem iz družboslovnih smeri, je v želji po zagotovitvi čim širšega spektra izbire

študijskih programov hitela z implementacijo bolonjske reforme. Na drugi strani pa je bilo pri nekaterih ustanovah zaznati skepsa in so v morje sprememb vstopile počasneje in morda še lovijo zadnji vlak. Tako slovensko visoko šolstvo počasi vendarle vstopa v tako imenovani evropski visokošolski prostor, h kateremu vodi bolonjski proces.

Zakaj dve hitrosti? Bolonjski proces ima tudi veliko kritikov in nekaj zagrizenih nasprotnikov. Skepsa do bolonjskih priporočil pogosto izhaja iz vzgibov, ki naj bi botrovali obsežnim mednarodnim premikom na področju visokega šolstva. Skeptiki največkrat povezujejo bolonjski proces z vdorom interesa velikih podjetij v avtonomijo univerzitetne sfere. Človeški viri in tehnološka prodornost sodita namreč med ključne elemente gospodarskega uspeha. Veliko je ugibanj, kakšen učinek bo uresničevanje bolonjskega procesa imelo na slovenski visokošolski prostor in na slovenski trg delovne sile.

Bolonjski proces tako prinaša s sabo mnogo izzivov, tako za univerze kot za delodajalce, še posebej za kadrovske dejavnosti samo. Svetlik med temi posebej izpostavlja »globalizacijo gospodarstva in naraščajoče pritiske konkurentov, dviganje življenjske ravni ter s tem povezano individualizacijo potrošnje in proizvodnje, pomanjkanje naravnih ter usmerjanje k človeškim virom, staranje prebivalstva, naraščajočo izobrazbeno in kvalifikacijsko raven, reforme izobraževalnih sistemov ter s predhodnimi spremembami povezan prehod v družbo in gospodarstvo, ki temeljita na znanju« (Svetlik 2004: 5).

1.1 NAMEN IN CILJI DIPLOMSKEGA DELA

V diplomskem delu sta osrednji namen in cilj raziskati vključenost delodajalcev v samo prenovno visokega šolstva. Pri tem naju zanima, koliko so bili do sedaj vključeni v sam proces, ali so bili informirani o novostih, ali so sodelovali pri oblikovanju predmetnikov na fakultetah, kakšen je njihov interes za sodelovanje v bodoče in kakšne so njihove izkušnje z dosedanjimi diplomanti.

Obravnavava možne učinke sprememb na trgu delovne sile na uresničevanje sprememb visokošolskega prostora in tudi povraten vpliv. Tukaj vidiva ključno vlogo delodajalcev, kot potencialnih partnerjev, sogovornikov, deležnikov v procesu spreminjanja. V sedanjih

razmerah predvidevava, da niso bili dovolj vključeni v sam proces prenove, čeprav so ravno oni tisti, ki bodo diplomante prenovljenih študijskih programov sprejeli na trgu delovne sile.

1.2 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA

Diplomsko delo zajema teoretski in empirični del.

Teoretski del vključuje naslednji poglavji:

Bolonjski proces: V tem poglavju bova predstavila bolonjski proces, ključne smernice, ki so pomembne za najino diplomsko nalogo; stanje na področju visokega šolstva, novosti, ki jih prinaša bolonjski proces in pomembnost le-teh za trg delovne sile.

Deležniki: To poglavje zajema ključne teoretične vidike teorije deležnikov in opredelitev deležnikov v Sloveniji.

Empirični del zajema raziskavo Študentske organizacije Univerze v Ljubljani – Bolonjski proces: med delodajalci in visokim šolstvom¹ (BPDVŠ, 2006), pri kateri sva kot avtorja sodelovala že od samega začetka. Raziskavo bova podprla tudi s primerjavo sorodne raziskave *Raising Employers Awareness about Bologna Process (REABP)*, ki jo je izvedla skupina evropskih univerz Coimbra (2006).

Obravnavana tematika je precej široka, zato ni mogoče postaviti jasnih ločnic v vsebinski strukturi diplomskega dela. Velikokrat se je dogajalo, da sva prebirala literaturo, ki vsebinsko pokriva področja obeh. Lahko pa v grobem opredeliva področja najinega dela. Matija se je ukvarjal predvsem z bolonjskim procesom na področju visokega šolstva in analizo kvalitativnega dela raziskave BPDVŠ (analiza intervjujev), Primož pa je proučeval teorije deležnikov in analize kvantitativnega dela raziskave BPDVŠ (analiza anketnega vprašalnika). Pri tem še enkrat poudarjava, da je diplomsko delo rezultat skupnega dela in skupnih prizadevanj.

¹ Soavtorja raziskave sta bila tudi Vesna Tušar in Klemen Miklavič.

1.3 METODOLOGIJA

Tematiko diplomske naloge raziskujeva s primerjalno analizo sekundarnih virov, tako slovenske kot tuje literature, monografij, raziskav, člankov, poročil, zloženk in internetnih virov, s kvalitativno metodo preko opravljenih intervjujev z vodji/direktorji kadrovske službe ter s kvantitativno metodo preko anketnega vprašalnika.

V obeh primerih je vzorec empiričnega dela temeljil na podlagi baze članov in članic Zveze društev za kadrovske dejavnosti Slovenije (ZDKDS), ki je podprla raziskavo. Rezultate sva obdelala v programih LimeSurvey, SPSS in Excel.

1.4 HIPOTEZE

V diplomski nalogi sva opredelila hipoteze, ki jih bova preverila z raziskavo. Glavna hipoteza se glasi: *Delodajalci niso bili vključeni v bolonjski proces kot partnerji v skladu s smernicami*. To bova preverila z naslednjimi podhipotezami:

H1: Delodajalci pri pogovorih izpostavljajo podobna problemska področja.

H2: Pri delodajalcih obstaja potreba po multidisciplinarnosti diplomantov.

H3: Delodajalci ne poznajo orodij bolonjskega procesa (okvir visokošolskih kvalifikacij in priloga k diplomi).

H4: Delodajalci so pripravljeni sodelovati pri izpopolnjevanju visokošolskih programov.

H5: Delodajalcem je pomemben predvsem »output« iz visokega šolstva.

2. TEORETSKA IZHODIŠČA

2.1 ZGODOVINA EVROPSKEGA VISOKOŠOLSKEGA PROSTORA

Visoko šolstvo ima v Evropi dolgo zgodovino. Daleč največji razvoj je doživelo v prejšnjem stoletju, še posebej v začetku stoletja in ponovno okoli šestdesetih let, ko je spremenjena gospodarska paradigma zahtevala vedno bolj izobražen kader. To se je odražalo v deležu aktivnega prebivalstva s končano visokošolsko izobrazbo, ki se je v najbolj razvitih državah krepko povečal.

Vzporedno s porastom števila visoko in višje izobraženega prebivalstva ter razvojem industrije se je začel spreminjati tudi visokošolski sistem, ki ponuja izobraževanje na novih področjih. Pomembne spremembe so se dogajale tudi v načinu ponujanja in financiranja izobraževanja, kar je pomenilo velike razlike v dojemanju visokega šolstva. Kot odgovor na spremembe na področju visokega šolstva je bila leta 1999 sprejeta Bolonjska deklaracija, danes bolj znana kot bolonjski proces. Sprva mu ni bila namenjena posebna pozornost, zlasti v akademskih krogih je bil spremljan z mešanico nepoznavanja in precejšnje skepse, postopoma pa je dobil vse attribute nove evropske visokošolske znamke (Zgaga 2004: 5).

2.1.1 Magna Charta Universitatum

Kot rečeno, začetki procesov povezovanja in poenotenja evropskega visokošolskega prostora segajo daleč v zgodovino, vsekakor pa je »Magna Charta Universitatum« eden izmed prvih formalnih aktov, ki je nagovoril evropski visokošolski prostor kot celoto. Leta 1988, štiri leta pred dokončno odpravo meja med članicami EU, so ga v Bologni podpisali rektorji evropskih univerz. Zavzeli so se za temeljna načela, na katerih naj bi temeljilo poslanstvo univerz in posebej izpostavili univerzo kot avtonomno institucijo, neločljivost in svobodo poučevanja in raziskovanja, odpravljanje nestrpnosti, odprtost za dialog ter nenehno težnjo univerze za celovitim znanjem, pri kateri le-ta prehaja politične in gospodarske meje (MVZT 2008a).

Hkrati pa je omenjeni dokument opredelil tudi sredstva, s pomočjo katerih bi zastavljene cilje tudi dosegli. Tako predpostavlja dosegljivost instrumentov vsem institucijam za doseg svobode poučevanja in raziskovanja, kar je potrebno upoštevati tudi v kadrovske politiki visokošolskih institucij. Nadalje se dotakne tudi študentov, predvsem zagotavljanje varstva njihovih svoboščin in razmer za uresničitev njihovih študijskih ciljev. Verjetno najpomembnejši za nadaljnji razvoj novih dimenzij pa so: zapis o mednarodnih razsežnostih visokega šolstva, omemba potrebe po izmenjavi informacij in poglobitvi sodelovanja na znanstvenem področju, skozi spodbujanje mobilnosti učiteljev in študentov in prvič omenjena ekvivalentnost statusov, naslovov, izpitov kot pogoj za »uresničevanje poslanstva univerz v sodobnih razmerah.« (MVZT 2008a)

V vseh pogledih je bila Magna Charta Universitatum pravni akt z vizijo, ki so jo v nadaljnjih korakih do uveljavitve prave mednarodne dimenzije v visokem šolstvu povzemali še mnogi dokumenti.

2.1.2 Sorbonska deklaracija

Leto pred podpisom Bolonjske deklaracije (1998) so ministri za visoko šolstvo Francije, Nemčije, Italije in Velike Britanije v Parizu podpisali Sorbonsko deklaracijo in se v njej strinjali, da v združeni Evropi niso pomembni le evro, ekonomija in banke, ampak da je bistvo EU in njenega napredka v prvi vrsti znanje oziroma intelektualna, kulturna in socialna dimenzija, ki jo sooblikuje predvsem visokošolski prostor. Glavna zaveza ministrov je bilo oblikovanje harmonizacije arhitekture evropskega visokošolskega sistema. Tako so bile že pred bolonjskim procesom poudarjene težnje po sistemu dveh ciklov – dodiplomski in podiplomski študij, ideja o kreditnih točkah (ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System) kot merilu dela študentov, pomembnost vseživljenjskega učenja, mednarodne mobilnosti ipd. Skratka ideje, ki so bile kasneje bolj podrobno predstavljene tudi v Bolonjski deklaraciji, so živele že pred njo, tako tudi ni nenavadno, da nekateri govorijo o sorbonsko/bolonjskem procesu (Europaeum 2005).

2.1.3 Bolonjska deklaracija

Z izvolitvijo na mesto predsednika Evropske komisije je Romano Prodi izrazil ambicije, da bi Evropi znova povrnil prvotno vlogo privlačnega kontinenta za študij v tujini, položaj, ki so ga sicer prevzele Združene države Amerike (Prodi 1999). Njegov pogled je, da kot svetovno privlačnost izpostavi raznolike kulturne značilnosti Evrope in raznolikost evropskega visokega šolstva. Poudaril je tudi, da naj Evropa ne poskuša vedno izboljšati svojega konkurenčnega položaja preko kopiranja ameriških modelov in politik, ampak predvsem s promocijo bogatosti, pestrosti in raznolikosti institucij in sistemov visokošolskega prostora.

Podobne cilje lahko najdemo v tako imenovani Bolonjski deklaraciji, čeprav se le-ta pojavlja že pred Prodijevim mandatom. Bolonjska deklaracija izpostavlja, da se:

»moramo s posebno pozornostjo usmeriti k cilju povečati mednarodno konkurenčnost evropskega visokošolskega sistema. Vitalnost in učinkovitost vsake družbe sta merjeni preko privlačnosti, ki jo izkazuje njen kulturni sistem proti ostalim državam. Zagotoviti moramo, da evropski sistem visokega šolstva pridobi v svetu stopnjo privlačnosti, ki bo enaka našim posebnim kulturnim in znanstvenim tradicijam.«
(MVZT 2008b: 2)

2.1.4 Lizbonska konvencija

Lizbonsko konvencijo² sta razvila Svet Evrope in UNESCO, adaptirali pa so jo državni predstavniki v Lizboni leta 1997. Konvencijo je do danes ratificiralo 48 držav. Izmed glavnih točk Lizbonske konvencije izpostavlja sledeče:

- Imetniki kvalifikacij, izdanih v eni državi, so upravičeni do enakopravnega dostopa do preverjanja teh kvalifikacij v drugi državi.
- Vsaka država mora priznati kvalifikacije, ki so podobne kvalifikacijam v lastnem sistemu, razen če se dokažejo bistvene razlike.
- Priznavanje kvalifikacij visokega šolstva v drugi državi mora imeti vsaj eno ali obe izmed naslednjih posledic:

² Imenovana tudi Konvencija o prepoznavnosti visokošolskih kvalifikacij v evropskem prostoru.

- a. Dostop do nadaljevalnih študijev v visokem šolstvu.
- b. Uporaba akademskega naslova.

Poleg tega lahko priznavanje kvalifikacij olajša dostop do trga delovne sile. Za doseg tega je potrebno še sledeče:

- Vse države morajo priskrbeti informacije o institucijah in programih, ki spadajo v njihov visokošolski sistem.
- Vse države naj vzpostavijo državni informacijski center, katerega ena izmed pomembnejših nalog je ponuditi svetovanje glede priznavanja tujih kvalifikacij študentom, diplomantom, delodajalcem, institucijam visokega šolstva ter drugim zainteresiranim skupinam in posameznikom.
- Vse države naj spodbudijo svoje visokošolske institucije k izdaji priloge k diplomi³ svojim diplomantom, da bi olajšale postopek priznavanja (Bologna Process 2008a).

2.1.5 Komuniqueji

Preden pa se poda razmislek o tem, kaj je bolonjski proces, ki so ga vsi dokumenti, ki jih naštevava, ustoličili, bi rada pozornost obrnila še na dokumente ali raje komuniqueje, ki izhajajo vsaki dve leti in so glavna sestavina procesa. Države podpisnice bolonjskega procesa se srečajo vsaki dve leti. Bienalna srečanja so se do današnjega datuma zgodila v:

- Pragi (2001),
- Berlinu (2003),
- Bergnu (2005),
- Londonu (2007).

Glavni razlog za bienalna srečanja je, da pristojni ministri ocenijo dosežen napredek v posameznih državah ter se dogovorijo o smereh nadaljnega razvoja procesa in potrebnih ukrepih za uresničitev ciljev Bolonjske deklaracije. V ta namen so sprejeli posebne komuniqueje: Praški, Berlinski, Bergenski in Londonski komunique (Bologna Process 2008b).

³ Priloga k diplomi je instrument, ki so ga v sodelovanju razvile Evropska komisija, Svet Evrope in UNESCO. Njena naloga je opisati kvalifikacije v jasno razumljivi obliki in jih povezati z visokošolskimi sistemi, v katerih so bile izdane.

PRAŠKI KOMUNIKE

Praški komunike je razširil cilje bolonjske reforme s poudarkom o pomenu **vseživljenjskega učenja**, ki je bilo prvič obravnavano kot pomemben element evropskega visokošolskega prostora. »V Evropi prihodnosti, v kateri bosta družba in gospodarstvo temeljila na znanju, so strategije vseživljenjskega učenja potrebne za spopadanje z izzivi, npr. konkurenčnostjo in uporabo novih tehnologij ter za izboljšanje družbene kohezije, enakopravnosti in kakovosti življenja.« (MVZT 2008c)

Obenem so ministri izrazili potrebo po vključevanju **univerz in drugih visokošolskih zavodov ter študentov** v aktivno razpravo o formiranju »združljivega in učinkovitega ter obenem raznolikega in prilagodljivega evropskega visokošolskega prostora (MVZT 2008c).« Tako so prvič po sprejetju deklaracije k aktivni razpravi povabili dva izmed kasneje ključnih deležnikov procesa. Zavodom so namenili poslanstvo pri uvajanju višje kakovosti, saj je le-ta »temeljni pogoj za zaupanje, ustreznost, mobilnost, združljivost in privlačnost evropskega visokošolskega prostora (ibid.).« Študentje pa so dobili povabilo k sodelovanju in vplivanju na organizacijo in vsebino izobraževanja na univerzah in drugih visokošolskih zavodih.

Pri tem velja omeniti tudi pospeševanje privlačnosti evropskega visokošolskega prostora, tako za študente iz Evrope, kot za študente iz drugih delov sveta. »Ministri so zlasti poudarili, da je kakovost visokega šolstva in raziskovalne dejavnosti pomembna determinanta mednarodne privlačnosti in konkurenčnosti Evrope in bi morala biti tudi vnaprej.« (MVZT 2008c)

BERLINSKI KOMUNIKE

V Berlinskem komunikeju so ministri zapisali pomen **združevanja evropskega visokošolskega prostora in evropskega raziskovalnega prostora**, ki predstavljata dva stebra na znanju temelječe družbe. Osnova za združevanje pa je presežena usmeritev zgolj na dva glavna cikla in **vključitev doktorske ravni**. Tako je doktorski študij postal nova raven in integralni del študija v bolonjskem procesu. Postavljene so bile tudi prioritete skupine za nadaljevanje procesa (BFUG – Bologna Follow Up Group), da v času do naslednjega vrha organizira proces popisovanja in pripravo podrobnih poročil o napredku in izvrševanju neposrednih prednostnih nalog za naslednji dve leti:

- vzpostavitev nacionalnih sistemov kakovosti,

- uveljavitev dvostopenjskega študija,
- sprejem sistema primerljivih stopenj (Bologna Process 2008c).

BERGENSKI KOMUNIKE

Bergenski komunike je prinesel kar nekaj novosti. Med najpomembnejšimi je zagotovo sprejetje splošnega ogrodja kvalifikacij evropskega visokošolskega prostora, ki ga sestavljajo tri študijske stopnje (dodiplomska, podiplomska in doktorska raven). Sprejeti so bili tudi generični deskriptorji za vsako študijsko stopnjo, ki bi naj temeljili na učnih izidih in kompetencah ter obsegu kreditnih točk v prvem in drugem glavnem študijskem obdobju. Hkrati so se obvezali tudi k sprejetju nacionalnih ogrodij kvalifikacij, skladnih s splošnim ogrodjem v EVŠP, s čimer so začeli pred letom 2007. Ponovno je bilo izpostavljeno tudi zagotavljanje kakovosti (MVZT 2008č).

LONDONSKI KOMUNIKE

Da je kakovost postala osrednja tema ukvarjanja z bolonjskim procesom na vseh ravneh razpravljanja in odločanja, kaže vnovična vključitev poglavja o kakovosti, predvsem pa potrebe po nadzoru nad zagotavljanjem le-te. Glavna odgovornost je bila še vedno pripisana visokošolskim ustanovam, a hkrati so kot prednostno nalogo izpostavili vzpostavitev registra evropskih agencij za zagotavljanje kakovosti v visokem šolstvu. »Namen registra je, da omogoči vsem udeležnim partnerjem in splošni javnosti odprt dostop do objektivne informacije o zaupanja vrednih agencijah za zagotavljanje kakovosti (Bologna Process 2008č).« Izpostavili so tudi temeljna načela, po katerih bo register deloval, in sicer da bo »prostovoljen, financiral se bo sam, bo neodvisen in razviden.« (Bologna Process 2008č)

Naslednja pomembna novost v Londonskem komunikeju pa je bilo tudi sprejetje strategije evropskega visokošolskega prostora v globalnem okolju. Strategija je še bolj poudarila odpiranje in povezovanje prostora predvsem z državami izven obsega EU in članic bolonjskega procesa.

Naj na tej točki omeniva še, da so vsi komunikeji vsebovali tudi podrobna poročila o stanju in napredku evropskega visokošolskega prostora, s posebnim poudarkom na desetih temeljnih ciljih bolonjskega procesa, ki jih navajava v nadaljevanju. »Stocktaking report« je bil osnova

za spoznavanje z aktualnim stanjem pri implementaciji bolonjskega procesa po državah članicah. Prav tako so bila podrobno spremljana poročila »Trends«, ki jih je pripravljala European University Association (EUA). Vedno bolj so bili upoštevani tudi delodajalci, ki so bili kot partnerji izpostavljeni že v Graški deklaraciji (Zgaga 2004). Na evropskem nivoju je interese delodajalcev zastopala Union des Industries de la Communauté européenne (UNICE). Nenazadnje pa so bili udeleženi na vseh konferencah po praški tudi študentje preko predstavniškega organa European Student Information Bureau (ESIB), ki so prav tako predstavljali svoj pogled na napredek evropskega visokošolskega prostora. Vrednostne sodbe na tej točki verjetno niso najbolj primerne, a kot je mogoče videti, se je na najvišji stopnji ukvarjanja z bolonjskim procesom oblikoval demokratični forum vseh deležnikov, ki sobivajo v evropskem visokošolskem prostoru.

2.2 BOLONJSKI PROCES

Bolonjski proces lahko potemtakem posplošeno označimo kot skupno prizadevanje evropskih držav (njihovih resorjev za izobraževanje), nekaterih vladnih in nevladnih mednarodnih organizacij za izobraževanje, akademskih ustanov in študentskih organizacij za koordinirano sodelovanje in poenotenje pogledov pri reševanju izzivov in odprtih vprašanj o ključnih konceptih, strategijah in razvojnih politikah visokega šolstva v razmerah, ki jih zaznamujejo evropske integracije, t. i. tranzicija v srednji in vzhodni Evropi ter globalizacija v svetovnem merilu. Proces ima daljšo predzgodovino, uradno pa se začel s podpisom Bolonjske deklaracije (1999), v kateri so si sodelujoče države (29, med njimi tudi Slovenija⁴) za glavni cilj postavile, da do leta 2010 vzpostavijo enotni evropski visokošolski prostor (European Higher Education Area – EHEA) (Zgaga 2004: 11). Z deklaracijo so si države podpisnice zastavile skupni cilj — ob hkratnem polnem upoštevanju in spoštovanju različnosti nacionalnih sistemov izobraževanja in univerzitetne avtonomije — do leta 2010 z medsebojnim sodelovanjem izgraditi odprt in konkurenčen evropski visokošolski prostor, ki bo evropskim študentom in diplomantom omogočal prosto gibanje in zaposljivost, obenem pa bo privlačen tudi za neevropske študente. Cilj naj bi dosegli z različnimi ukrepi kot so: vzpostavitev primerljivih in preglednih visokošolskih struktur in stopenj, vzajemno priznavanje relevantnih in primerljivih visokošolskih kvalifikacij, vzpostavitev medsebojno priznanih kreditnih

⁴ Od leta 2007 je v bolonjskem procesu že 45 držav (Crosier in drugi 2007).

sistemov in sistemov zagotavljanja kakovosti, spodbujanje mobilnosti študentov in visokošolskih učiteljev, razvijanje evropske dimenzije v izobraževanju ter večje konkurenčnosti evropskega visokega šolstva v svetu (MVZT 2008d).

2.2.1 Cilji bolonjskega procesa

Podpisnice Bolonjske deklaracije so se zavezale, da bodo uresničevale cilje, ki jih predvideva Sorbonska deklaracija (1998).

Cilji bolonjskega procesa (MVZT 2008d, Zgaga 2004: 35, 216-217) so:

1. Sprejem sistema zlahka prepoznavnih in primerljivih diplomskih stopenj, tudi z obrazcem Priloga k diplomi, da bi pospešili zaposlovanje evropskih državljanov ter mednarodno konkurenčnost evropskega sistema visokega šolstva.
2. Sprejem sistema z dvema glavnima študijskima stopnjama, do- in poddiplomsko. Dostop v drugo stopnjo zahteva uspešno dokončanje prve, ki traja najmanj tri leta.
3. Pospeševanje mobilnosti študentov, akademskega in administrativnega osebja.
4. Vzpostavitev kreditnega sistema (ECTS) za vrednotenje študijskih obveznosti.
5. Pospeševanje evropskega sodelovanja pri zagotavljanju kakovosti.
6. Pospeševanje evropske dimenzije v visokem šolstvu.
7. Aktivna udeležba visokošolskih zavodov, učiteljev in študentov v bolonjskem procesu in sodelovanje študentov pri upravljanju visokega šolstva.
8. Pospeševanje privlačnosti evropskega visokošolskega prostora v svetu.
9. Vseživljenjsko učenje.
10. Povezovanje evropskega visokošolskega in evropskega raziskovalnega prostora - dva stebra na znanju temelječe družbe.

Vzporedno pa se z bolonjskim procesom uresničuje cilj Lizbonske strategije, ki je bil vsebinsko dopolnjen marca 2002, da postane Evropa do leta 2010 najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki naj bi doseglo trajno gospodarsko rast z več ter boljšimi delovnimi mesti. Strategija je bila v letu 2001 dopolnjena z ukrepi za urejanje okolja, tako da strategija kot celota sedaj zajema tri področja (t. i. stebre) in sicer gospodarstvo, socialo ter okolje. Vsa tri področja naj bi usklajeno delovala v smeri hitrejšega trajnostnega razvoja Unije (MVZT 2008e, Zgaga 2006).

V širšem pogledu tako bolonjski proces prinaša s sabo razvoj naslednjih dimenzij: osebna rast, aktivno državljanstvo, mednarodna dimenzija, socialna dimenzija in zaposljivost. Na kratko bodo predstavljeni v nadaljevanju:

Aktivno državljanstvo

Aktivno državljanstvo je termin, ki sicer presega okvire bolonjskega procesa, vendar se posredno povezuje tudi z izobraževanjem. Omenja ga Bergenski komunike: »Evropski visokošolski prostor je strukturiran okrog treh glavnih študijskih obdobj, pri čemer je naloga vsake ravni, da pripravi študenta za trg dela, za nadaljnje izgrajevanje kompetenc ter za aktivno državljanstvo.« (MVZT 2008č)

Bolonjski proces se aktivnega državljanstva s svojimi cilji dotika in ga vzpodbuja, predvsem preko cilja o vseživljenjskem učenju. Memorandum o vseživljenjskem učenju (Bologna–Berlin 2003a) pravi, da je poleg zaposljivosti, ki jo bova predstavila v nadaljevanju, aktivno državljanstvo glavno poslanstvo vseživljenjskega učenja. Aktivno državljanstvo govori o tem, ali se in kako se posamezniki vključujejo v socialno in ekonomsko življenje, ki jih obdaja, ter kako upravljajo z možnostmi in nevarnostmi, ki jih pri tem srečujejo. Predvsem pa je pomemben občutek vsakega posameznika, da ima besedo pri soustvarjanju sveta in družbe, ki ga obdajata.

Mednarodna dimenzija

Mednarodna dimenzija je seveda glavni spodbujevalec za premike na področju evropskega visokega šolstva in je prisotna v vseh sferah bolonjskega procesa. V prvi vrsti lahko govorimo o pospeševanju mobilnosti (Europaeum 2005), ki izpostavlja dostopnost do študija in priznavanje, vrednotenje obdobj raziskovanja, poučevanja in usposabljanja v Evropi, pa naj gre za profesorje, raziskovalce, študente ali administrativno osebje. Evropska dimenzija v širšem pomenu pa je seveda evropska (mednarodna) komponenta vsakega izmed ciljev bolonjskega procesa: *ECTS kreditne točke* pomenijo lažjo primerljivost študijskih dosežkov v različnih visokošolskih sistemih držav članic, *zagotavljanje kakovosti* ima močno izraženo mednarodno podporo v evropskem registru agencij za zagotavljanje kakovosti, *zaposljivost študentov* pride do izraza, šele ko so ti zaposljivi v širšem evropskem, mednarodnem prostoru,

raziskovalni in visokošolski prostor se povezujeta na evropski in globalni ravni. Mednarodna razsežnost ali bolje rečeno razsežnosti so tako pomembne za kurikularni razvoj, medinstitucionalno sodelovanje, mobilnostne načrte in integrirane programe študija, usposabljanja in raziskovanja (Europaeum 2005).

Socialna dimenzija

Socialna dimenzija je še posebej zanimiva, saj je bila to pobuda študentov oziroma njihove krovne evropske organizacije ESIB, v kateri so izpostavili vseprisotno opaženost mednarodne/evropske dimenzije v visokem šolstvu, a pozabljene socialne implikacije bolonjskega procesa za študente. Hkrati so poudarili, da morata biti socialni in družbeni prispevek glavni funkciji visokošolskih institucij.

Prispevek je prvič zapisan v Göteborgski študentski deklaraciji, širše opažen in kasneje pa zapisan tudi v Praškem komunikeju. Ministri so zapisali, »da je treba visoko šolstvo šteti za javno dobrino, da je in bo ostalo v javni pristojnosti (predpisi ipd.) ter da so študentje polnopravni člani visokošolske skupnosti (MVZT 2008c).« Zapis je izpostavil dve novosti: omembo visokega šolstva kot javno dobrino in polnopravni status študentov. Slednje so v nadaljevanju podkrepili ministri z izjavo: »da bi študentje morali sodelovati in vplivati na organizacijo in vsebino izobraževanja na univerzah in drugih visokošolskih zavodih. Ponovno so potrdili tudi potrebo po upoštevanju družbene razsežnosti v bolonjskem procesu, na katero so opozorili študentje (MVZT 2008c).« Posledica na evropski ravni je jasna, študentje so kot eden izmed ključnih deležnikov sodelovali v nadaljevanju bolonjskega procesa. Hkrati pa je ta omemba pomenila premik tudi na ravni visokošolskih zavodov, kjer so začeli dobivati mesto v glavnih odločevalskih organih.

Osebnostna rast

Osebnostne rasti ne gre jemati kot nekaj ločenega od ostalih dimenzij procesa, ki jih opisujeva. Bolonjski proces želi doprinesiti k osebnostnemu razvoju preko vzgajanja individualnosti, karakterja, moralnosti, sposobnosti integracije v skupine in time, spodbujanja osebne sreče in zadovoljstva (Kohler 2004). Na tem mestu verjetno ni odveč dodaten poudarek, da funkcija visokega šolstva že dolgo ni več vezana zgolj na izobraževalni proces, ampak vpliva predvsem na osebnostni razvoj posameznika v določenem življenjskem

obdobju. Za kar pa so pomembne tudi ostale obštudijske dejavnosti, ki jih nudijo visokošolski zavodi. V nadaljevanju se dotikava še enega kompleksnega področja, ki vsebuje vse do sedaj naštetе dimenzije.

2.2.2 Zaposljivost

Koncept zaposljivosti se pojavlja v vseh uradnih dokumentih bolonjskega procesa kot ključni koncept, kateremu naj bi bila posvečena prednost pri reformiranju visokega šolstva v različnih državah po Evropi. Vendar obstaja več različnih pristopov k opredelitvi pojma zaposljivosti in do sedaj še ni bilo doseženega konsenza o tem, kaj zaposljivost dejansko pomeni.

Zagotovo zaposljivosti ne moremo enačiti z zaposlenostjo in kot se strinja večina avtorjev (Teichler 2004, Knight in Yorke 2003a), se zaposljivost ne more meriti zgolj s prispevkom visokošolskih institucij študentom preko merjenja stopnje zaposlenosti diplomantov. Britanska mreža za razvoj študentske zaposljivosti – Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT) uporablja naslednjo opredelitev zaposljivosti: »Zaposljivost je sklop dosežkov – veščin, razumevanj in osebnostnih lastnosti – ki omogočajo diplomantom večjo možnost najti zaposlitev in biti pri tem uspešen, kar prispeva k blaginji njih samih, delovne sile, skupnosti in gospodarstva.« (Knight in Yorke 2003b: 2)

Na zaposljivost diplomantov vplivajo predvsem posameznikove delovne izkušnje, moduli s praktičnimi sestavinami v visokošolskih programih, karierna orientacija na izobraževalni poti ter portfoliji, ki odražajo nabor znanja in kompetenc, pridobljenih med študijem (Knight in Yorke 2003a: 4).

Po Teichlerju (2004) so najpogostejše zahteve, ki jih sodoben posameznik, v skrbi za lastno zaposljivost mora vedno bolj zasledovati:

- sposobnost uporabe pridobljenega znanja na delovnem mestu in razumevanje delovnih nalog (zmožnost reševanja problemov);
- razvijanje tipičnih »stilov dela«, prilagodljivost različnim situacijam (npr. delo pod pritiskom, delo brez jasno zastavljenih ciljev);
- določene vrednote in kompetence, ki so pomembne za delovno mesto (zvestoba, ciljna usmerjenost itd.);

- socialne spretnosti, ker je delo pač socialna aktivnost (vodenje, delo v timih itd.);
- razumevanje konteksta delovanja in pravilno reagiranje (prilagodljivost, refleksija itd.).

Teichler (2004: 6) povzame, »da mora visoko šolstvo danes, bolj kot kdajkoli prej, skrbeti za razvoj teh kompetenc«. Knight in Yorke (2003a: 8) vidita pridobivanje zaposljivosti preko različnih pristopov poučevanja, ki gradijo na različnih dejavnikih, kot so teorije rasti in samoizpolnitve, motivacija samega sebe, refleksija in vrsta družbenih praks. V tej luči je breme zagotavljanja zaposljivosti pretežno na tistih, ki oblikujejo kurikulum. Drugače rečeno, zaposljivost se lahko pojavi kot kurikularni cilj oziroma se jo lahko doseže preko učenja, prilagajanja organizacije in metod poučevanja ter oblikovanja kurikuluma.

Z vidika delodajalcev postavlja UNICE (2004) zaposljivost v središče pomena visokega šolstva. V svojih dokumentih poziva k večjemu poudarku na meddisciplinarnih⁵ (cross-disciplinary) kvalifikacijah in kompetencah pri študiju. Takšne kompetence in kvalifikacije naj bi izhajale tudi iz tesnejšega sodelovanja s podjetji pri oblikovanju kurikulov in pisanju programov.

Podobne zaključke lahko črpamo iz bolonjske deklaracije. Poleg reformirane strukture študija in uvedbe pripomočkov za preglednost kvalifikacij je bolonjski proces tudi priložnost za uvedbo učenja, ki je osredotočeno na študenta, uvedbo novih metod poučevanja, osredotočanje na učne dosežke, modularizacijo razvoja kurikulov in podobno (Reichert in Tauch 2005). V tem delu procesa lahko prepoznamo zaposljivost kot pomembno komponento bolonjskega procesa, ki posredno spodbuja večjo odprtost visokošolskega prostora trgu delovne sile.

Takšne reforme niso pogojene z neposredno vključitvijo delodajalcev, temveč zahtevajo predvsem obsežno angažiranje snovalcev programov na visokošolskih institucijah. Bolonjski proces s poudarjanjem zaposljivosti sam po sebi ne sugerira občutnega posega v avtonomijo univerz oziroma neposrednega vdora delodajalcev v polje akademske svobode. Kljub temu pa si delodajalci želijo imeti večji vpliv na vsebino visokošolskega izobraževanja.

⁵ Pod tem terminom so mišljene kompetence, ki ne izhajajo iz predmeta študija, temveč so splošne. Zanje se pogosto uporablja tudi izraz generične kompetence, prenosljive kompetence, splošne kompetence.

2.3 BOLONJSKI PROCES V SLOVENIJI

Veliko učenja te še ne nauči razumevanja.

Heraklit

V Sloveniji se je širše zanimanje za bolonjski proces, podobno kot drugod po Evropi, začelo šele po letu 2002. Javna razprava se je začela odpirati po objavi gradiv na spletnih straneh, nato objavi sporočil v medijih ter člankov v specializiranih časopisih. Glavno pobudo je imela vlada, ki se je s podpisom mednarodnih dokumentov zavezala k evropsko usklajenemu razvoju visokega šolstva.

Jeseni leta 2003, takoj po berlinskem vrhu evropskih ministrov, zadolženih za visoko šolstvo, je bila ustanovljena delovna skupina za spremljanje in uresničevanje bolonjskega procesa. Sestavljali so jo: strokovnjaki iz visokošolskega področja; predstavniki univerz, samostojnih visokošolskih zavodov, delodajalcev, znanosti, študentov in drugih nacionalnih organov, povezanih z visokim šolstvom.

Delovna skupina je pripravila novelo Zakona o visokem šolstvu, ki je bila sprejeta v Državnem zboru maja 2004. Skupaj s sprejetjem Zakona o vrednotenju in priznavanju izobraževanja - ZPVI (2004) je bila ustvarjena zakonska podlaga za uvajanje novosti, ki jih na mednarodni ravni usklajujejo šolski ministri 45 evropskih držav. Spremembe v Sloveniji so bile večplastne in so zajemale celotni spekter smernic bolonjskega procesa.

2.3.1 Implementacija in revizija bolonjske reforme

Po sprejetju novih visokošolskih aktov je glavni del reformnih nalog prešel na visokošolske institucije. Ker je bilo že v začetku moč zaznati dve hitrosti sprejemanja določil Bolonjske deklaracije in glede na zaplete ter različno interpretacijo minimalnih zahtev za akreditacijo novih programov, lahko govorimo o težavah pri uresničevanju določil Bolonjske deklaracije. Zlasti na Univerzi v Ljubljani (UL) in Univerzi v Mariboru (UM) je smiselno iskati razlog v njihovi velikosti in tradicionalni fragmentiranosti na fakultete, ki so praviloma nepripravljene na večje spremembe. Sistem samoupravljanja, značilen za bivšo socialistično federacijo Jugoslavijo, je zapustil univerzo kot ohlapno povezavo samoupravnih enot, ki niso naklonjene

medsebojnemu povezovanju in sodelovanju. Omejujejo se na prenašalce znanja na »tradicionalni cehovski način, v obliki poklicno zasnovanih kurikularnih predmetov (z vrhom v znanstvenih disciplinah).« (Kramberger 1997)

Reforma je izzvala kar nekaj skepse in odpora tudi zaradi nepoznavanja novosti, navezanosti na obstoječe stanje in strahu pred spremembami. Po drugi strani pa se je veliko skeptikov naslonilo na evropsko zelo razširjene pomisleke akademikov v zvezi z ogrožanjem akademske svobode in ustavno zagotovljene avtonomije univerze v korist gospodarskih interesov (Miklavič 2004: 29).

Podobno kot drugod po Evropi (Reichert in Tauch 2005) se je polemika razvila v zvezi z novo strukturo diplomskih stopenj, zlasti o relevantnosti prve diplomske stopnje za trg delovne sile. Stanje v Sloveniji lahko primerjamo z ugotovitvami v poročilu Združenja evropskih univerz *Trends IV* v tistem delu, kjer se ugotavljata zadržanost univerz do reforme strukture diplomskih stopenj in relevantnost prve diplomske stopnje za trg delovne sile. Avtorja poročila sta takšen trend zaznala na področju umetnosti, tehnike in naravoslovja, kjer je zaposljivost pogosto sinonim za nižanje akademskih standardov (ibid. 13).

V drugi polovici leta 2005 so se začele pojavljati težnje po vnovičnem noveliranju Zakona o visokem šolstvu. V ospredje je prišla diskusija o ekvivalenci ravni izobrazbe po diplomskih stopnjah nove strukture z ravnmi izobrazbe v starem sistemu. Pojavila se je tudi težnja po širjenju števila programov, ki bi bili organizirani enovito (5+0) in ne tako kot predvideva bolonjski dogovor. Popravki določil Bolonjske deklaracije, ki vsebujejo tudi mehčanje institucionalne osnove za zagotavljanje kakovosti, naj bi namesto neodvisne agencije z lastno strokovno podporo zagotavljanje kakovosti prepustili Svetu RS za visoko šolstvo, ki ima hkrati vlogo akreditacijskega telesa. Vlada je kljub nasprotovanju univerz, Sveta RS za visoko šolstvo, ŠOS, Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) in nekaterih najvidnejših strokovnjakov za visoko šolstvo vztrajala pri popravkih visokošolske zakonodaje.

Kot je razvidno iz povedanega, se je pri implementaciji bolonjskega procesa na lokalni ravni zapletlo. Težave se kažejo pri procesu reforme programov in strukture študija, kar kaže na to, da visokošolski učitelji niso dovolj informirani o bolonjskem procesu. Ni težko zaključiti, da jim primanjkuje razumevanja za nove družbene okoliščine in razmer na trgu delovne sile. Na vladni strani je moč zaznati več skrbi za določanje ekvivalenc med starimi in novimi ravnmi

izobraževanja kot za dosežke nove strukture študija. Pristojno ministrstvo tudi ne igra povezovalne vloge v debati deležnikov, saj prihaja celo do nesoglasij med vlado in drugimi deležniki na visokošolskem prizorišču. Slednje ustvarja konfliktno vzdušje in ogroža kakovost bolonjskega procesa.

V povezavi z omenjenim dogajanjem na kratko povzemava še aktualno stanje pri implementaciji bolonjske reforme. Za primer sva izbrala Univerzo v Ljubljani, ki je najaktualnejše podatke glede prenove študijskih programov zbrala v poslovnem poročilu za leto 2007. V svojem poročilu navaja, da je bilo v letu 2007 število akreditiranih študijskih programov prve bolonjske stopnje 63. Na drugi bolonjski stopnji pa je bilo akreditiranih 73 študijskih programov. Poročilo se izrecno dotakne tudi načrtov za akreditacijo programov v letu 2007. Zanimiva je razlika med številom načrtovanih in realiziranih akreditacij študijskih programov prve stopnje v letu 2007. Ta znaša v deležih 32,91 % oz. 26 realiziranih akreditacij od 79 načrtovanih akreditiranih programov. Števila za drugo stopnjo so podobna: le 22 od 71 načrtovanih programov je bilo sprejetih, kar predstavlja 30,99 % načrtovanih programov. Ti podatki nam povedo, da se načrtov implementacije bolonjskega procesa ne dosega. To posledično pomeni, da je bilo v letu 2007 za prihajajoče študijsko leto 2008/09 razpisanih sicer več bolonjskih programov kot preteklo leto, vendar še vedno število ne dosega zastavljenih ciljev. Sorazmerno s tem se povečuje tudi delež bolonjskih študentov, v študijskem letu 2007/08 je število bolonjskih študentov znašalo 8460 od skupno 36936 študentov, to je 22,9 %. Upoštevati je sicer treba, da so se v študijskem letu 2007/08 šele na treh članicah UL izvajali vsi trije letniki prenovljenih programov hkrati, kar prav tako priča o hitrosti implementacije. Do končnega cilja (popolna izvedba prenovljenih študijskih programov v študijskem letu 2009/2010) ni ostalo več veliko časa. Tega se zaveda tudi UL, ki v povzetku poročila zapiše: »Samo upamo lahko, da bomo do zakonsko določenega roka uspeli prenoviti vse študijske programe (UL 2008: 3).« Še bolj pa naju skrbi naslednji bolj vsebinski zapis: »... ker kasnimo z bolonjsko prenovo programov, nismo uspeli niti skrajšati časa študija, niti povečati prehodnosti iz enega v drug letnik (UL 2008: 3),« saj omenjeni citat kaže na to, da se UL zaveda dejstva, da je bolonjska prenova v Sloveniji zgolj površinska, do izpolnitve večine prej omenjenih ciljev Bolonjske deklaracije pa je še dolga pot.

2.4 DELEŽNIKI

Smo podjetje, ki je predano različnim deležnikom, v želji čim bolj zadostiti interesom podjetja. Kot deležnike razumemo potrošnike, člane timov, delničarje, družbo in okolje. Včasih nekaj, kar je v najboljšem interesu enega deležnika, ni nujno v najboljšem interesu drugega deležnika in kot predsednik uprave moram iskati ravnotežje med različnimi interesi različnih skupnosti in deležnikov, da lahko ustvarim pogoje za doseganje »win-win« scenarijev, kar zna biti včasih zelo težko.

John Mackey⁶

2.4.1 Opredelitev pojma deležnik

Danes se vse pogosteje srečamo s pojmom deležnik, tako v strokovni literaturi kot v vsakdanjih medijih, saj so prav deležniki tisti, ki vplivajo na organizacije in izvajanje različnih projektov. Že samo iskanje po pojmih »stakeholder definition« v največjem spletnem iskalniku Google prinese več kot 2.100.000 zadetkov. Zato lahko sklepamo, da danes koncept deležnikov prihaja vse bolj v ospredje družbenega dogajanja. Koncept deležnika je sicer najbolj obravnavan v raznih poslovnih in menedžerskih vedah, vendar je vsestransko uporaben ter ga je mogoče aplicirati tudi na druge sfere, kot sva to storila v najinem diplomskem delu.

Pojem deležnik se je prvič pojavil v začetku 60-ih let prejšnjega stoletja in izvira iz pojma *shareholder*, ki se nanaša predvsem na delničarje oz. lastnike delnic podjetij, *stakeholder* pa se nanaša na posameznike, ki imajo v podjetju svoj delež oz. interes. Prvi, ki znanstveno obravnava deležnike, je R. Edward Freeman (1984), ki jih v svojem delu *Strategic Management: A Stakeholder Approach* obravnava kot »bodisi posameznike bodisi skupine, ki so podvrženi vplivu aktivnosti neke organizacije in na katere lahko vplivajo tudi sami (Freeman 1984: 25).« Sledile so nove definicije. Clarkson (1995) vidi deležnike predvsem v tistih, ki so se pripravljene soočiti z določeno količino tveganja, nadalje Mitchell in drugi (1997) definicijo deležnikov dopolnjujejo še s tistimi posamezniki in skupinami, ki čutijo nekakšno nujnost, imajo legitimnost in moč.

⁶ John Mackey, CEO in ustanovitelj multinacionalke Whole Foods Market (Whole Foods 2008).

Danes je še vedno priznana in široko rabljena Freemanova definicija deležnikov, tudi sama se bova v najinem diplomskem delu opirala predvsem na to. Hass in drugi (2008) opozarjajo na ključne značilnosti, ki so povezane z deležniki:

Politike so resnične. Kadarkoli je vpletena skupina ljudi, takrat se politike manifestirajo v pogledih in stališčih, ki spodbujajo določena vedenja. Predvidevati, da politike ne bodo vplivale na izvedbo projekta, je nerealno in bo kmalu degradiralo možnosti za kvalitetne rezultate.

Ljudje so predvidljivi in kadar so izpostavljeni vplivom evolucije in kulture, bodo podlegli pritiskom in čarom moči in kontrole. Pri tem Hass in drugi (2008) trdijo, da ni vprašanje, ali se deležniki zavzemajo za najboljše namene, ampak je vprašanje, ali so najboljši nameni deležnikov povezani s cilji in nameni projekta.

Izzive vidijo za analitike in vodje projektov v tem, da si morajo priznati, da bo projekt izpostavljen vplivom politik in bojem za prevlado moči ter nato implementirajo strategije za upravljanje s političnimi dinamikami preko:

1. izvedbe analize, kdo lahko vpliva na projekt, bodisi pozitivno bodisi negativno; ga podpira ali zavira,
2. identifikacije ciljev glavnih vplivnih akterjev,
3. definiranja problemov, rešitev in akcijskih načrtov, da lahko izrabijo prednosti pozitivnih političnih vplivov in nevtralizirajo negativne.

Spoznavajte in vključite deležnike v projektu. Vključitev deležnikov v organizacijo, v planiranje in implementacijo sprememb preprečuje direkten vpliv moči in politike na tiste cilje projekta, ki so ključni za uspešno izvedbo. Prepogosto se dogaja, da projektne skupine sebe vidijo kot glasnike – prinašalce sprememb, pri tem pa ignorirajo dejstvo, da nameravajo s spremembo poseči v že obstoječe in kulturno utrjeno okolje.

Uspešne pobude sprememb so odvisne od naslednjih faktorjev:

1. Spremembe se morajo navezovati na cilje organizacije oz. cilje strategije določene družbe.
2. Glavni vplivni akterji znotraj organizacije oz. družbe morajo biti vključeni v oblikovanje in implementacijo sprememb.

3. Pri tem je potrebno upoštevati edinstvene perspektive in organizacijsko oz. družbeno pripravljenost za spremembe.

Dodana vrednost rešitve in njena obstojnost sta glavni merili za uspeh. Razvijanje novih rešitev znotraj časovnega in finančnega okvira je tradicionalno pojmovano kot glavni dosežek za doseg uspeha projekta. Kakorkoli že, dodana vrednost organizaciji oz. družbi kot rezultat novih rešitev je resnično merilo uspeha. Če je rešitev dosežena v časovnem in finančnem okviru ter v skladu z ostalimi cilji, ne prispeva dodane vrednosti organizaciji oz. družbi, je projekt v resnici propadel.

Projektna skupina mora, če želi prispevati dodano vrednost izidom projekta, razumeti dolgoročne cilje organizacije oz. družbe in kako bo projekt pomagal doseči in preseči zastavljene cilje. Obstojna rešitev se pojavi takrat, ko projektna skupina upošteva politične okoliščine, razume kulturo družbe in zagotovi, da je njihova rešitev strateško povezana s cilji organizacije oz. družbe. Velikokrat se zgodi, da je ob zaključku projekta zadovoljstvo lahko varljivo, saj se v praksi izkaže, da je bilo le malo rešitev projektne skupine uporabnih in učinkovitih.

Hass in drugi (2008) trdijo, da se šele ob skupinskem zavedanju teh resnic ustvari baza za upravljanje s politikami in deležniki, ki so neposredno ali posredno vključeni v projekt. Politike so resnične in obstajajo v vsakem projektu brez izjeme. V kolikor ne priznavamo pomena moči in politik, bo to prej ko slej vodilo v propad projekta. Podobno izpostavlja tudi Hill (2005) in pri tem dodaja, da »ni potrebna samo vključitev deležnikov, ampak tudi razvoj njihove participacije tekom projekta.« (Hill 2005: 213)

2.4.2 Teorija deležnikov

Teorija deležnikov je teorija organizacijskega menedžmenta in etike. Čeprav se večina teorij strateškega menedžmenta po malem ukvarja z moralnimi vsebinami, je vedno le-to implicitno. To še ne pomeni, da so teorije moralne ali nemoralne, vendar se v teh primerih izpostavlja, kaj ni amoralno in se ne daje posebnega poudarka moralnim vsebinam. Danes se pogostokrat

moralne vsebine jemlje za samoumevne ali pa se jih celo ignorira v raznih menedžerskih šolah (Phillips 2003).

Teorija deležnikov se razlikuje od ostalih predvsem po tem, da postavlja moralo in vrednote eksplicitno kot središče upravljanja organizacij. Phillips poudarja, da gre tukaj predvsem za »eksplicitno vlogo moralnega jezika in priznavanje moralnih temeljev, ki sta posebnost teorije deležnikov.« (Phillips 2003: 16)

Slednjo trditev povzema Phillips v tabeli normativnih utemeljitev avtorjev teorij deležnikov (glej Tabela 2.1).

Tabela 2.1: Normativne utemeljitve teorije deležnikov

Avtor	Normativna utemeljitev teorije deležnikov
Argandoña (1998)	Splošno dobro
Burton & Dunn (1996) Wicks, Gilbert, & Freeman (1994)	Feministična etika
Clarkson (1994)	Tveganje
Donaldson & Dunfee (1999)	Teorija integrativnih družbenih pogodb
Donaldson & Preston (1995)	Lastninske pravice
Evan & Freeman (1993)	Kantianizem
Freeman (1994)	Doktrina poštenih pogodb

Vir: Phillips (2003: 16).

Upravljanje deležnikov daje pozornost večim dejavnikom kot samo maksimiziranju deležniškega premoženja. Pozornost interesom in dobremu počutju tistih, ki lahko pripomorejo ali onemogočijo dosežke organizacijskih ciljev, je osrednji opomnik te teorije. V tem oziru je teorija deležnikov v veliki meri podobna alternativnim modelom strateškega menedžmenta (Phillips 2003). Kakorkoli, za teorijo deležnikov so prvotnega pomena interesi in blagostanje nekaterih nedeležnikov in nerazumni in instrumentalni nameni maksimiranja premoženja nepristranskih deležnikov. Čeprav so še vedno nekatere skupine deležnikov, katerih odnos z organizacijo ostaja instrumentalen in sekundarnega pomena (predvsem zaradi moči, ki jo imajo), so tukaj še drugi normativno upravičeni deležniki poleg nepristranskih deležnikov.

Na tej stopnji teoretskega razvoja je lahko teorija deležnikov spodkopana vsaj z dveh smeri: kritično prevračanje in t. i. prijazne napačne razlage besed. Nekateri so ponudili kritike teorije predvsem na podlagi lastnega stilskega pojmovanja teorije in njenih implikacij.

Čeprav ne vedno brez tekstovnih dokazov za takšne karakterizacije, se Phillips (2003) sprašuje, katere od teh interpretacij predstavljajo ključne verzije teorije. Na koncu kritične napačne interpretacije ne predstavljajo najmočnejših, najbolj opravičljivih variacij teorije deležnikov. Phillips vse te interpretacije poveže v skupno celoto in tako ponudi bolj branljivo verzijo teorije deležnikov (glej Tabelo 2.2).

Tabela 2.2: Kaj teorija deležnikov ni

Kritične distorzije	Prijazne napačne interpretacije
Teorija deležnikov je izgovor za menedžerski oportunizem (Jensen 2000; Marcoux 2000; Sternberg 2000).	Teorija deležnikov potrebuje spremembe trenutne zakonodaje (Hendry 2001a, 2001b; Van Buren 2001).
Teorija deležnikov ne more zagotoviti dovolj specifične objektivne funkcije za korporacijo (Jensen 2000).	Teorija deležnikov je socializem in se nanaša na celotno gospodarstvo (Barnett 1997; Hutton 1995; Rustin 1997).
Teorija deležnikov je primarno osredotočena na razdelitev finančnih outputov (Marcoux 2000).	Teorija deležnikov je obsežna moralna doktrina (Orts in Strudler 2002).
Vsi deležniki morajo biti obravnavani enako (Gioia 1999; Marcoux 2000; Sternberg 2000).	Teorija deležnikov se nanaša samo na korporacijo (Donaldson in Preston 1995).

Vir: Phillips (2003: 17).

Teorija deležnikov je v svojem konceptu univerzalna in jo je mogoče aplicirati ne le na podjetja, temveč tudi na aktualna družbena dogajanja, projekte, reforme, saj vsak od nas lahko nastopa kot deležnik. Teorija deležnikov pa ponuja okvir, znotraj katerega pripišemo vsakemu od deležnikov pomen, moč in vlogo.

3. DELEŽNIKI V BOLONJSKEM PROCESU V SLOVENIJI

Bolonjski proces ima obliko demokratičnega foruma; v njem se srečujejo in nastopajo mnogi, v marsičem različni govorci. Forum, ki je bil najprej medministrska inciativa, je močno razširil vrsto govorcev: ne le na nove države (2001, 2003), ne le na Evropsko komisijo (2001), pač pa tudi na nevladne organizacije (2001, 2003). V njem je opazen vpliv evropskih akademskih zvez (univerze in drugi visokošolski zavodi, študenti), v zadnjem času pa tudi delodajalskih in sindikalnih organizacij (Zgaga 2004: 7).

Glavni problem, ki ga želiva izpostaviti v diplomskem delu, je zelo šibka vključenost deležnikov v proces prenove visokega šolstva, še posebej vključitev delodajalcev. Za boljšo predstavbo na tem mestu opredeljujemo vse deležnike, ki jih bolonjski proces zadeva in jih v grobem deliva glede na vlogo, moč in vpletenost na primarne in sekundarne.

Primarni deležniki: univerze, vlada (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo - MVZT), študentje in delodajalci.⁷

Sekundarni deležniki: javnost, srednje šole, dijaki, starši, lokalne skupnosti, mediji itd.

V nadaljevanju se osredotočava na primarne deležnike in jih podrobneje predstavlja.

3.1 UNIVERZE

Tradicionalna evropska javna univerza je (bila) financirana iz javnih sredstev, gospodarstvo pa je bilo posredno deležno doseženih rezultatov (znanje, diplomanti). Neposredni stiki univerze in gospodarstva niso (bili) ključna značilnost visokega šolstva. Danes pa lahko univerza uspe le, če oblikuje trdna in trajna zavezništva s perspektivnimi gospodarskimi centri, še zlasti na področju visoke tehnologije (ustanovitve tehnoloških parkov). Univerza večkratno pridobiva, kadar je sposobna svoje skupine povezati s skupinami raziskovalcev v industriji. Ne gre le za neposredne učinke, ki se kažejo v projektnih raziskavah, pač pa tudi za učinke, ki se kažejo v posodabljanju študija in pri zaposlovanju diplomantov ter večji privlačnosti študija za nove kandidate. Vendar pa takšno povezovanje zahteva tudi določene

⁷ Delodajalci so v tem procesu na nekakšnem stranskem tiru.

finance, teh pa je kot vedno premalo. Velik problem predstavljajo tudi različni interesi in cilji potencialnih partnerjev (Zgaga 2004: 14).

3.2 VLADA (MVZT)

Graška deklaracija (EUA 2008) zahteva, da mora vlade, univerze in njihove študente obvezovati dolgoročna vizija Evrope znanja. Zato morajo vlade podpreti visokošolske zavode in s pripravo stabilnih zakonskih in finančnih ogrodi okrepiti njihovo temeljno avtonomijo. Da bi evropski visokošolski prostor postal resničnost, bi morale vlade izboljšati zakonodajo o študentskih pomočeh (prenosljivost študentskih štipendij in posojil ipd.), pospeševati mobilnost študentov, seveda ob sodelovanju z visokošolskimi zavodi (Zgaga 2004: 237–239).

Ministrstvo je sledilo smernicam predvsem na zakonodajnem področju. Tako so bili sprejeti:

- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o visokem šolstvu (maj 2003), ki je postavil zakonske temelje za implementacijo bolonjskega procesa.
- Zakon o priznavanju in vrednotenju izobraževanja (januar 2005), ki je prinesel paralelni sistem priznavanja z razlikovanjem za namen nadaljevanja izobraževanj in zaposlitve.
- Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (julij 2004); kot podlaga za preglednost nad višjim in strokovnim izobraževanjem kot delom terciarnega izobraževanja, za ureditev akreditacijskih postopkov, za vrednotenje študijskih programov v skladu z ECTS, za obvezno izdajanje priloge k diplomi in podlaga za zunanjo evalvacijo študijskih programov s strani Javne agencije za visoko šolstvo (svet za evalvacijo).
- Odlok o preoblikovanju univerz (Ljubljana, Maribor) in ustanovitvi Univerze na Primorskem (julij 2005). Pri tem odloku je pomembna novost prerazporeditev moči odločanja med ključne deležnike, predvsem vključitev predstavnika delodajalcev v upravni odbor univerze.
- Merila za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov sveta za visoko šolstvo (september 2004); Merila za spemljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti visokošolskih zavodov, študijskih programov ter znanstveno-raziskovalnega, umetniškega in strokovnega dela Nacionalne komisije za kvaliteto visokega šolstva.

- Novi Zakon o strokovnih in znanstvenih naslovih (junij 2006), ki je znanstvene naslove razdelil na dve skupini: naslovi po študijskih programih, akreditiranih pred visokošolsko reformo iz leta 2004 in na naslove po »novih« študijskih programih, akreditiranih po 11. 6. 2004.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o visokem šolstvu (september 2006), ki je prinesel enovite magistrske študijske programe (en petletni cikel, poznan kot 5+0), je Svet RS za visoko šolstvo opredelil kot posvetovalni, akreditacijski, evalvacijski in habilitacijski organ in je črtal poglavje o neodvisni javni agenciji, spremenil pogoje za izvolitev v naziv glede zahtevane izobrazbe, predvidel sredstva za financiranje obeh stopenj študija, vzpostavil primerljivost oziroma enakovrednost ravni izobrazbe, pridobljene po prejšnjih in bolonjskih študijskih programih in postavil pogoje za vpis na doktorski študij (MVZT 2008f).
- ZVIS-F 27. 6. 2008: To je najbolj aktualna različica spremembe Zakona o visokem šolstvu, ki je že šesti zapored. Zadnja dopolnila zakona so bila opravljena po nujnem postopku in brez vključevanja deležnikov v proces oblikovanja. Šele po stalnih pritiskih in podajanju že dodelanih in smiselnih popravkov v obliki amandmajev so se pristojni vladni predstavniki omehčali in dopustili vključitev ŠOS v predhodno fazo usklajevanja. Na spletni strani Zveze študentskih klubov Slovenije (ŠKIS) je ŠOS-ovo stališče glede zakona še vedno nespremenjeno: »Zakon je nedodelan in slab ter pušča preveč odprtih vprašanj ter nedodelanih smernic (ŠKIS 2008).« Sledeči zakon je naletel na burne odzive ostalih deležnikov, prišle so pobude za ponovne obravnave zakona. Zasledimo lahko pobudo Državnega sveta Republike Slovenije (2008), ki svojo pobudo utemeljuje z naslednjimi argumenti:
 - »Zakon odpira celo vrsto novih vprašanj, ki lahko močno vplivajo na naš visokošolski prostor, saj členi, ki vzpostavljajo pravno podlago za ustanovitev mednarodne zveze univerz, puščajo velik manevrski prostor za različne interpretacije. Povzroča jih predvsem določba, da je mednarodna zveza univerz kar univerza, kar je nova in nepreverjena ureditev.
 - Predlagatelj zakona ni pripravil predlaganih rešitev v sodelovanju z visokošolskimi partnerji (univerze in študenti). Tudi pri upravljanju mednarodnih zvez univerz morajo imeti študentje z zakonom določene pravice.
 - v 1. členu zakona v novem 10.a členu predlaga ustanovitev mednarodne zveze univerz kot nove univerze (Evro-sredozemske univerze) po naši

zakonodaji, čeprav v tretjem odstavku tega člena ni določeno, da bi morala izpolnjevati pogoje, določene z veljavnim pravnim redom na področju visokega šolstva tako za njeno ustanovitev kot za vpis v razvid visokošolskih zavodov. Državni svet RS ugotavlja, da ne gre za osebo mednarodnega prava, čeprav bo imela za soustanovitelja vsaj eno ustrezno tujo univerzo.

- Državni svet RS opozarja, da je namen predlagatelja enačiti status mednarodne zveze univerz s statusom univerze po tem zakonu, ki ima sedež v Republiki Sloveniji, vendar bi moral zato v določbah opredeliti pogoje za sedež te univerze. Po mnenju Državnega sveta RS je sporna tudi njena ustanovitev na podlagi pogodbe, saj v tem zakonu niso določene njene obvezne sestavine, temveč so le-te prepuščene aktu o ustanovitvi (pogodbi oz. sporazumu) in statutu.
- Državni svet RS ugotavlja, da 2. člen omogoča javno priznavanje tujih in tudi novih študijskih programov brez ustreznega zagotavljanja kakovosti. Dovolj je, da so študijski programi javno priznani v katerikoli članici Evropske unije, kar jim po hitrem postopku omogoča javno veljavnost pri nas. Državni svet RS meni, da bi programi morali pridobiti soglasje Sveta RS za visoko šolstvo, ki je zadolžen za soglasja k visokošolskim javno veljavnim programom, s tem, da bi svet imel posebna merila za takšne študijske programe, s katerimi bi bila zagotovljena njihova kakovost.
- Po mnenju Državnega sveta RS določila zakona, ki po novem opredeljujejo sekretariat Sveta RS za visoko šolstvo, zadoščajo le formalnim zahtevam iz odločbe Ustavnega sodišča RS ne pa tudi strokovnim. Zakon ne rešuje problemov sestave sveta, saj ne vpeljuje zadostnih mehanizmov za preprečevanje konflikta interesov. Večino članov sveta, kar je ostalo v veljavi, namreč imenuje vlada. Poleg tega svet nima dovolj neodvisne strokovne službe, ki bi omogočala kvalitetno in učinkovito delo za svet, zato Državni svet RS meni, da je treba v 4. členu zakona (v 50.a členu) glede imenovanja direktorja sekretariata sveta izbrati primerno osebo, ki bi

morala imeti poleg zahtevanih delovnih izkušenj na področju visokega šolstva tudi doktorat znanosti.

- Državni svet RS ocenjuje, da je zakon nedorečen, saj se s sprejetimi dopolnili v prehodnih določbah le delno rešujejo nejasnosti o oškodovanju študentov, saj študentom, ki so študij na drugi bolonjski stopnji opustili zaradi spremembe zakonodaje v letu 2006, ne zagotavlja ustreznega pravnega položaja. Poleg tega zakon predvideva financiranje študija oškodovanih študentov po predpisih o sofinanciranju podiplomskega študija, a zanje ne namenja dodatnih sredstev.« (DS RS 2008)

S temi citati želiva pokazati burne odzive javnosti, ki so bili takojšnji in kompetentni, izdelani na strokovni ravni. Ravno tako sva posredno želela orisati vlogo MVZT v bolonjskem procesu. Iz tega je razvidno, da je MVZT svoje poslanstvo videlo predvsem v sprejemanju zakonske podlage za spremembe v visokem šolstvu in ne v koordinaciji bolonjskega procesa kot usklajevalnega in povezovalnega organa deležnikov.

3.3 ŠTUDENTI

Med najpomembnejšimi akterji bolonjskega procesa so tudi študentje, ki so bili sprva izključeni iz dialoga o prenovi visokošolskega prostora. Tako tudi niso bili povabljeni k sprejetju Bolonjske deklaracije, zato so se ob naslednjem srečanju ministrov povabili sami in izrazili željo, da se jih od sprejetja deklaracije upošteva kot enakovredne partnerje samega procesa. Tako je Zveza nacionalnih študentskih organizacij Evrope (ESIB) na praški konferenci (2001) postala eden od glavnih govornikov. V svoji deklaraciji iz Göteborga (2001) poudarjajo, da je potrebno študente kot kompetentne, dejavne in konstruktivne partnerje videti kot gibalno sprememb v izobraževanju. Ena od zahtev pa je tudi ta, da mora ESIB kot predstavnik študentov na evropski ravni tudi v prihodnje sodelovati pri nadaljevalnih procesih Bolonjske deklaracije (Bologna–Berlin 2003b). Le tako bo bolonjski proces lahko uspešno izpeljan.

Tudi slovenski študentje so bili seznanjeni z dogovori na evropski ravni in so samoiniciativno preko Študentske organizacije Univerze v Ljubljani (ŠOU LJ) in Študentske organizacije

Slovenije (ŠOS) izvajali različne projekte, katerih cilj je bil izboljšati ozaveščenost o samem bolonjskem procesu. Naj naštejeva le nekatere: projekt »Promotorji Bolonje«, pri katerem se je izobrazilo študente v »promotorje bolonjskega procesa«. Vsak od študentov je bil zadolžen za določeno fakulteto UL, kjer se je povezal z vodstvom fakultete in študentskim svetom. Primarna naloga promotorjev je bila izobraziti člane omenjenih organov o bolonjskem procesu, svetovati pri pripravi bolonjskih študijskih programov ter revidirati že napisane programe. Projekt je uspešno živel in se zaključil z izdelavo priročnika o bolonjski reformi, ki je izšel v založbi ŠOU LJ. Drugi večji projekt na tem področju – Delodajalci v bolonjskem procesu pa je v osnovi jedro najine diplomske naloge in ga podrobneje predstavljava v nadaljevanju.

Zaradi že zgoraj opisanega ravnanja s strani MVZT in sprememb novega zakona o visokem šolstvu so se študenti na državni ravni dvakrat protestno organizirali, in sicer prvič na opozorilnem shodu, imenovanem Črna sreda (19. 4. 2006) in kasneje na študentskih demonstracijah (24. 5. 2006).

3.4 DELODAJALCI

Zdi se, da so delodajalci popolnoma izključeni iz procesa, saj jih noben dokument (razen Graške deklaracije (EUA 2008)), ki se nanaša na bolonjski proces, izrecno ne omenja. Nikjer namreč ni omenjena beseda »delodajalec«, vedno so omenjeni kot »interesne skupine«, »partnerji«, nikoli pa kot delodajalci. Besedni zvezi »interesne skupine« in »partnerji« imata lahko različen pomen, saj velikokrat interesne skupine povezujemo s političnimi skupinami, ne pa z gospodarstvom (Zgaga 2004). Meniva, da so delodajalci ključni akterji v procesu, ker so nazadnje oni tisti, ki uporabljajo produkte visokošolskih zavodov – znanje diplomantov in si zaslužijo, da postanejo enakopravni partner procesa.

Formalno so bili delodajalci v bolonjski proces vključeni šele leta 2005, čeprav je na primer UNICE imelo stališče do bolonjskega procesa že pred tem. Stališča organizacije nakazujejo veliko mero pričakovanj od uresničenih bolonjskih reform. Zlasti se združenje nadeja večje mobilnosti študentov, prožnosti študija, večje preglednosti kvalifikacij in kompetenc diplomantov iz različnih držav ter intenzivnejšega sodelovanja med visokošolskimi

institucijami in podjetji. UNICE v svojih dokumentih predlaga upoštevanje zaposljivosti že v fazi snovanja programov (UNICE 2004).

3.4.1 Razlogi za vključenost delodajalcev v BP

Izobraževalni sistem je potrebno razumeti kot sistem, ki ga tvori več podsistemov, le-ti pa morajo zadovoljiti potrebam in pričakovanjem različnih deležnikov, vključenih v sam sistem izobraževanja. Izobraževalni sistem mora biti skrbno načrtovan, vključevati mora vse deležnike enakovredno, ker si država le na tak način zagotavlja stabilnost in zadostno stopnjo gospodarske rasti. Izobraževalni sistem je učinkovito orodje zagotavljanja ekonomske, socialne in politične strukture države (Behrman in Stacey v Cheng 2002: 19, 22).

Prav tako je v povezavi z izobraževalnim sistemom potrebno razumeti tudi trg delovne sile, ki ga zaznamujejo sodobni trendi. Trg delovne sile se sicer še vedno sooča z nekaterimi težavami, ki so značilne za sisteme v tranziciji. Delovna zakonodaja je eden od razlogov za togost trga delovne sile, vendar se tudi v Sloveniji odpirajo nove razmere skupaj z občutnimi premiki v potrebah delodajalcev. Te potrebe pa so lahko trenutne, spreminjajoče ali dolgoročne. Vsem delodajalcem pa je primarnega pomena delitev stroškov in koristi pri potrebah po delavcih. V današnjem času, času globalizacije, prihaja do velikih tehnoloških in družbenih sprememb, ki se odražajo predvsem v spremembah dela in delovnega procesa. Zdaj je moč opaziti precejšen delež mladih, ki nadaljujejo študij v terciarno izobraževanje in vstopijo na trg delovne sile kasneje, z višjo stopnjo izobrazbe. Hkrati pa imamo na trgu delovne sile precejšen delež starejših, ki se bodo morali zaradi neustrezne izobrazbe prekvalificirati in prestrukturirati. Temu primerno bi se moral prilagoditi tudi izobraževalni sistem, da bi omogočil primerne in zaposljive kadre na trgu delovne sile. To pa bi mu uspelo samo tako, da bi se bolje povezal s samim gospodarstvom – delodajalci, kajti oni so tisti, ki sprejmejo »output« izobraževalnega sistema (znanje diplomantov) in najboljše vedo, kaj potrebujejo.

Povezave med šolstvom in gospodarstvom obstajajo tudi pri nas, vendar le na ravni srednješolskega izobraževanja – dualni sistem, ki predvideva, da se del kurikula odpre. Tako se del programov zapolni bodisi na panožni bodisi na regionalni ravni z aktivno vlogo delodajalcev v panogi in regiji. To pomeni, da so posamezni programi res prilagojeni zelo

specifičnim potrebam. Svetlik pravi, »da so prav specifična znanja kadrov, v katere so delodajalci pripravljene vlagati, njihova strateška prednost.« (Kern 2001: 31)

Podoben sistem bi lahko uvedli tudi na visokošolski ravni. Bolonjski proces sicer predvideva boljšo povezavo med visokim šolstvom in gospodarstvom, vendar se nama zdi, da ta povezava še ni zaživela v zadostni meri.

Vključevanje delodajalcev v sam proces po drugi strani lahko prinaša tudi nekaj slabosti. Obstaja nevarnost, da bi delodajalci preveč posegli v sam kurikulum, ga podredili svojim specifikam in tako v določenih primerih zaprli pot diplomantom na trgu delovne sile. Zato bi bilo potrebno doseči neko ravnotežje, konsenz z vsemi vključenimi partnerji, da bi bolonjski proces v Sloveniji zares zaživel, tako kot to predvidevajo smernice.

4. EMPIRIČNI DEL: BOLONJSKI PROCES – MED DELODAJALCI IN VISOKIM ŠOLSTVOM

4.1 OPIS DELA NA PROJEKTU

Z namenom vzpostavljanja globljih odnosov med svetom dela in visokošolskim izobraževanjem je na Študentski organizaciji Univerze v Ljubljani od novembra 2005 do junija 2006 potekal projekt Bolonjski proces: med delodajalci in visokim šolstvom.

Projektna skupina, v kateri sta bila poleg naju še Klemen Miklavič in Vesna Tušar, se je ukvarjala z naslednjimi temami:

- raziskati stopnjo vključenosti delodajalcev v bolonjski proces v Sloveniji, motiviranost in zainteresiranost delodajalcev za povezovanje z visokim šolstvom,
- njihova seznanjenost z novostmi, ki jih prinašajo obsežne spremembe v visokošolskem izobraževanju,
- izkušnje z diplomanti slovenskih visokošolskih zavodov in
- izkušnje z izobraževanjem na splošno ter
- sodobni trendi pri obravnavi kandidatov za zaposlitev.

Izsledke raziskave smo člani projektne skupine zajeli v znanstvenem članku, ki smo ga predstavili na evropski konferenci trga delovne sile v Maastrichtu v oktobru 2006 (ELM – European Labour Market Conference).

V nadaljevanju empiričnega dela bova analizirala podatke, pridobljene v prvi (kvalitativni) in v drugi (kvantitativni) fazi projekta Delodajalci v Bolonjskem procesu. Pomagala pa si bova še z ostalimi (sekundarnimi) viri:

- Prenos znanja iz univerze v gospodarstvo, avtorja Katarine Majerhold in Rada Pezdirja (2003).
- Intervju z dr. Pavletom Zgago, strokovnjakom za visoko šolstvo za Dnevnikovo sobotno prilogo Zelena pika (2006).
- Priloga Financ Znanost za gospodarstvo (2006).
- Raziskava Raising Employers Awareness about Bologna Process – REABP, ki jo je izvedla skupina evropskih univerz COIMBRA (2006).

- Raziskava ameriškega združenja univerz in visokih šol – AACU: How Should Colleges Assess and Improve Student Learning - HSCAISL (AACU 2008)

4.2 ANALIZA

Izvajanje raziskave je potekalo od novembra 2005 do junija 2006. Na kvalitativni ravni sva preko intervjujev s kadrovskimi strokovnjaki iz 13⁸ od 30 nagovorjenih slovenskih podjetij in organizacij javnega sektorja. Intervjuji so služili kot podlaga za pripravo spletnega vprašalnika (kvantitativna raven). V drugi fazi sva nagovorila 800 podjetij. Vprašalnik je izpolnilo le 72 (9 %) podjetij. Pri tem velja opozoriti, da je pridobivanje podjetij k sodelovanju potekalo na več načinov; od pošiljanja vabil po elektronski pošti do klicanja kontaktnih oseb v podjetja, predstavitev projekta na konferencah. Največji odziv (34 %) na internetno raziskavo je bil po posredovanju predsednika Zveze za kadrovske dejavnosti Slovenije (ZDKDS), gospoda Jožeta Glazerja, takoj za tem pa je bilo pošiljanje vabil po elektronski pošti.

Obe ravni raziskave sta obsegali 4 tematske sklope vprašanj, in sicer:

1. Izkušnje z diplomanti.
2. Poznavanje reforme visokega šolstva v Sloveniji in Evropi.
3. Interes za vključevanje v proces povezovanja z visokim šolstvom.
4. Informiranje o visokem šolstvu.

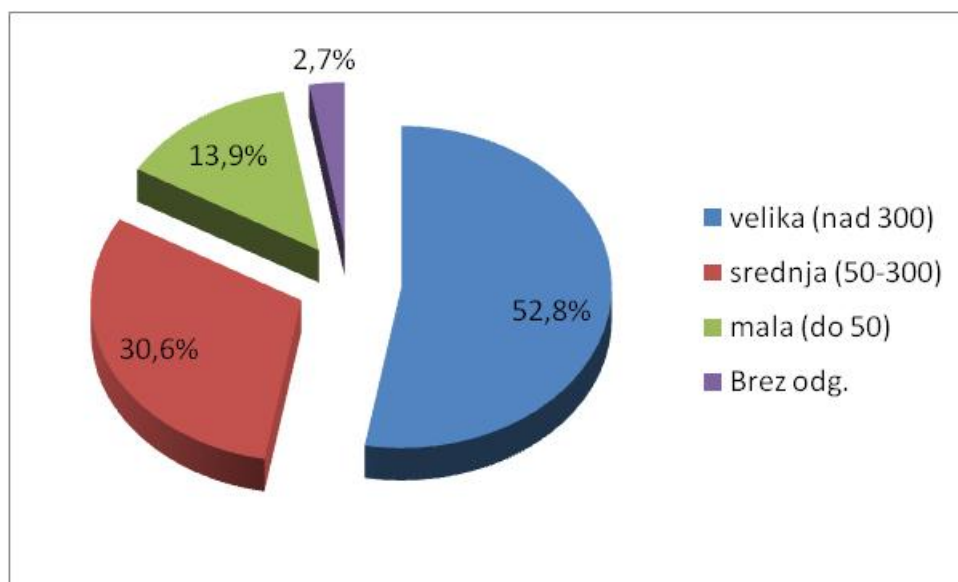
4.2.1 Vzorec internetne raziskave

Naš vzorec je temeljil na naslednjih spremenljivkah: velikost podjetja, dejavnost podjetij po sektorjih, trg proizvodov podjetij, pozicija kadrovskega sektorja v podjetju, investicije v razvoj kadrov in rast podjetja.

⁸ Ta podjetja so bila: Teol d. d., Viator & Vektor d. d., Krka d. d., Sodexho d. o. o., Sava Tires d. o. o., Merkur d. d., Telekom Slovenije d. d., Nova Ljubljanska banka d. d., Energoplan d. d., Pristop skupina d. o. o., Holding Slovenske železnice d. o. o., Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije Ljubljana (ZZZS Ljubljana).

Velikost podjetja: Pomembno vpliva na sam interes vključevanja podjetja v bolonjski proces, njegovo poznavanje.

Graf 4.1: Velikost podjetij



Velikost podjetja sva oblikovala glede na število zaposlenih. Za malo podjetje sva vzela število zaposlenih od 0 do 50, za srednje podjetje število zaposlenih od 51 do 300, ter za veliko podjetje število zaposlenih nad 300.

Najin vzorec zajema največ velikih podjetij, teh je kar 52,8 %. Sledijo mu srednja podjetja (30,6 %) in mala podjetja (13,9 %) (Graf 4.1). Pri tem želiva poudariti, da k takšni realizaciji vzorca nisva težila, saj naju je zanimalo predvsem, kakšna podjetja se na raziskave te vrste sploh odzivajo.

Dejavnost podjetja po sektorjih: Zanimala naju je tudi možna povezava med sektorjem dejavnosti podjetij in osveščenostjo o bolonjskem procesu. Dejavnosti podjetja sva razdelila na štiri sektorje:

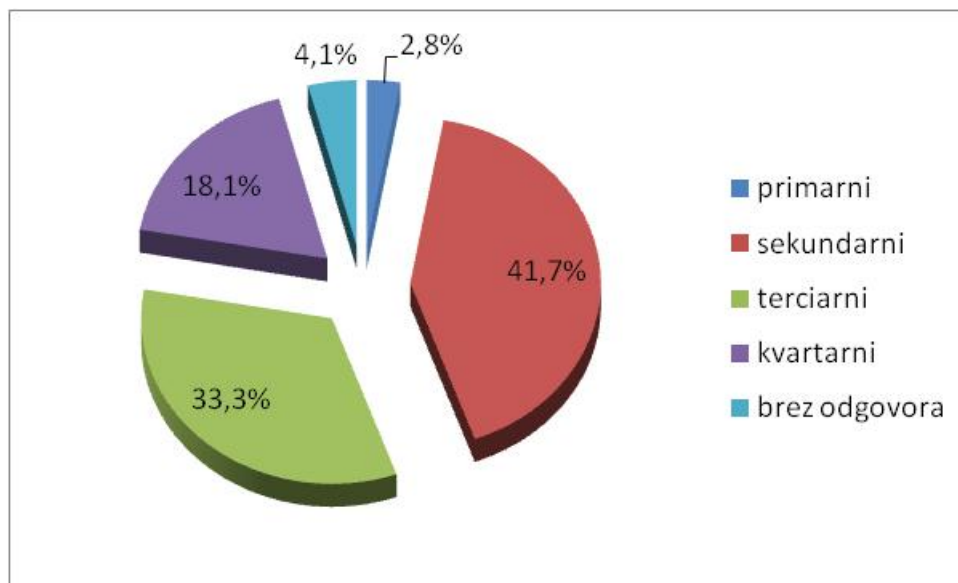
Primarni sektor: kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, lov.

Sekundarni sektor: proizvodnja, gradbeništvo, energija in voda.

Terciarni sektor: promet, trgovina, turizem, storitve.

Kvartarni sektor: šolstvo, kultura, znanost, zdravstvo, oblast, finance.

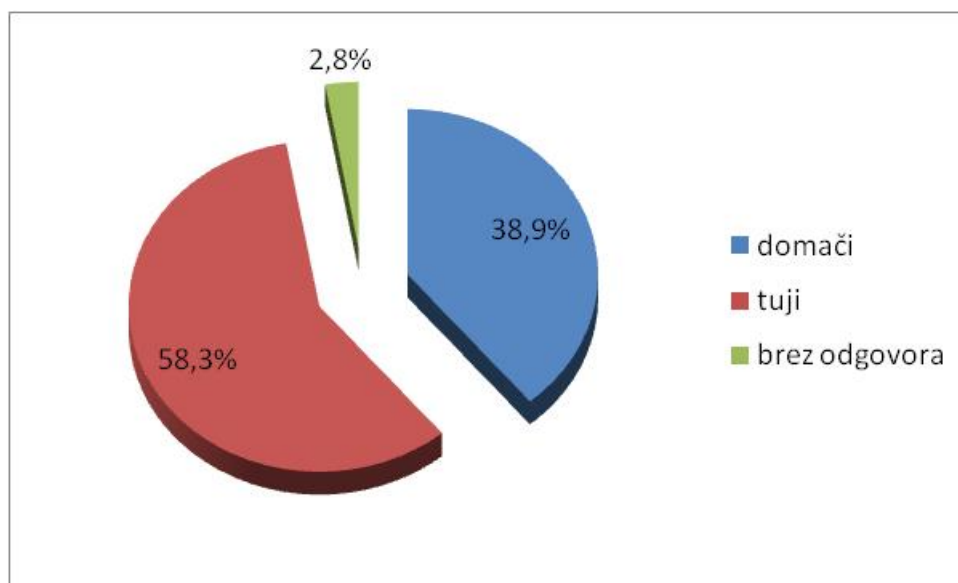
Graf 4.2: Dejavnost podjetij po sektorjih



Graf 4.2 prikazuje, da največ dejavnosti podjetij (41,7 %) spada v sekundarni sektor, sledijo mu podjetja v terciarnem (33,3 %), kvartarnem (18,1 %) in primarnem sektorju (2,8 %).

Trg proizvodov podjetij: S to spremenljivko sva želela ugotoviti področje delovanja podjetij – ali delujejo na tujem trgu ali na domačem.

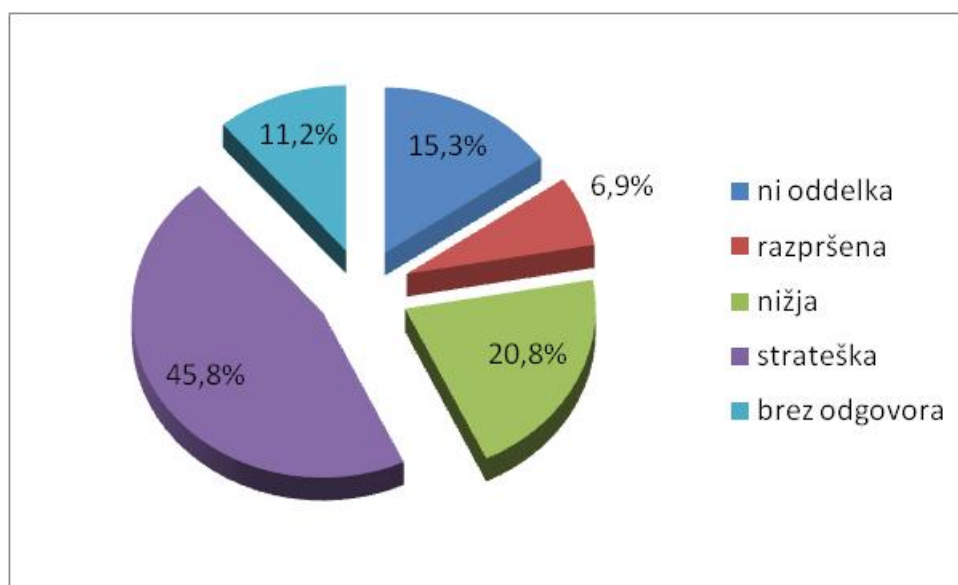
Graf 4.3: Trg proizvodov podjetij



Kot lahko vidimo iz Grafa 4.3, prevladujejo podjetja, katerih trg proizvodov je usmerjen na tuje trge (58,3 %).

Pozicija kadrovskega sektorja v podjetju: Je ključnega pomena za ugotavljanje pomembnosti poznavanja bolonjskega procesa, razvoja kadrov.

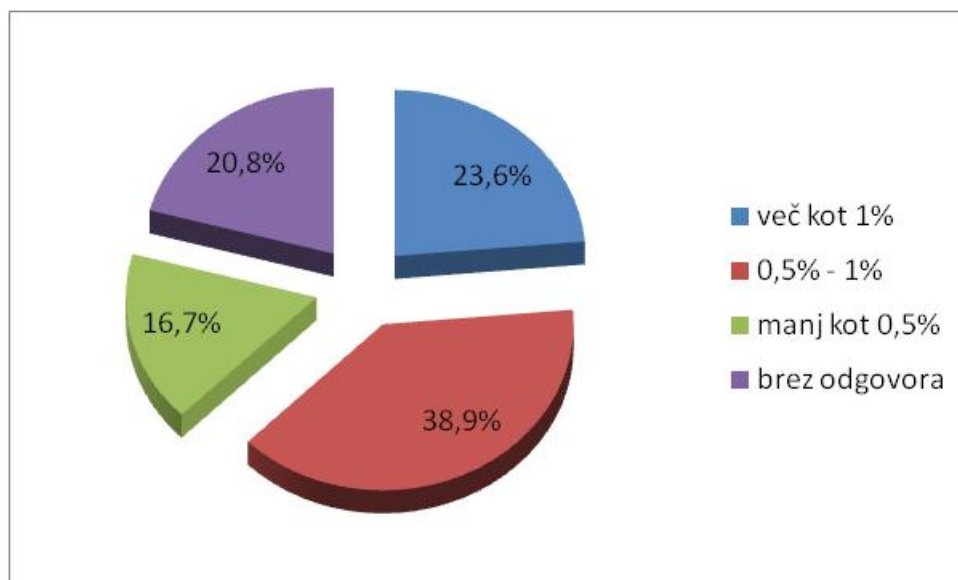
Graf 4.4: Pozicija kadrovskega sektorja v podjetju



Vzorec zajema 45,8 % podjetij, ki imajo kadrovske oddelke v strateški poziciji, 20,8 % podjetij v nižji poziciji, 6,9 % podjetij v razpršeni obliki, 15,3 % podjetij pa sploh nima razvitega kadrovskega oddelka (glej Graf 4.4).

Investicije v razvoj kadrov: Delež sredstev za razvoj zaposlenih je prav tako pomemben kriterij ugotavljanja naklonjenosti bolonjskemu procesu. V povprečju podjetja razvoju in izobraževanju kadrov namenjajo okoli 0,5 % sredstev od celotnega dobička.

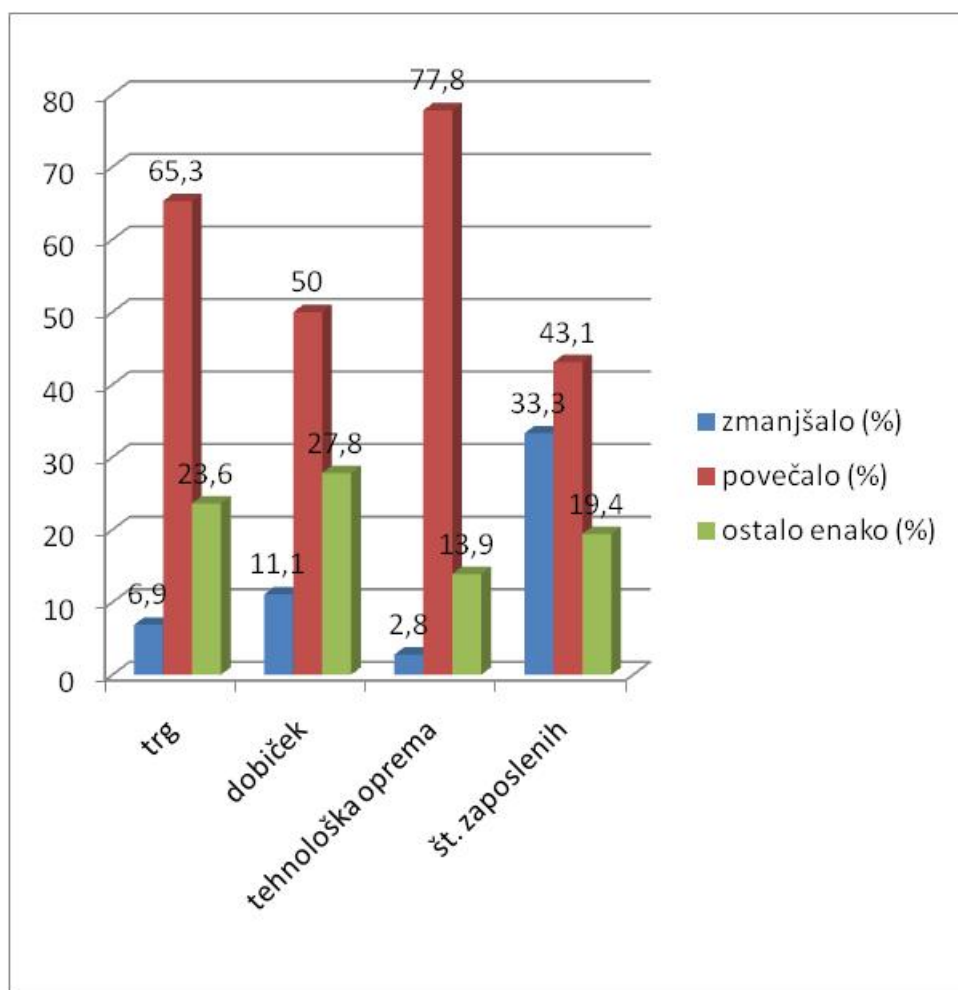
Graf 4.5: Investicije v razvoj kadrov



Tudi v najinem vzorcu je največ podjetij, ki izobraževanju namenjajo od 0,5-1 % sredstev (38,9 %). Sledijo podjetja, ki temu namenjajo več kot 1 % (23,6 %) in podjetja, ki temu namenjajo manj kot 0,5 % (16,7 %) (glej Graf 4.5).

Rast podjetja: Rast podjetja v zadnjih 3 letih je pomemben dejavnik z vidika privlačnosti organizacije za nove diplomante. Osredotočila se bova predvsem na rast trga, dobička in zaposlenih v podjetju.

Graf 4.6: Rast podjetja v zadnjih 3 letih



Iz Grafa 4.6 je razvidno, da so se v zadnjem času najbolj povečali: tehnološka oprema (77,8 %), trg (65,3 %), dobiček (50 %) in število zaposlenih (43,1 %). Najbolj se je zmanjšalo število zaposlovanja novih delavcev (33,3 %), temu pa sledijo še dobiček (11,4 %), trg (6,9 %) in tehnološka oprema (2,8 %).

4.2.2 Izkušnje z diplomanti

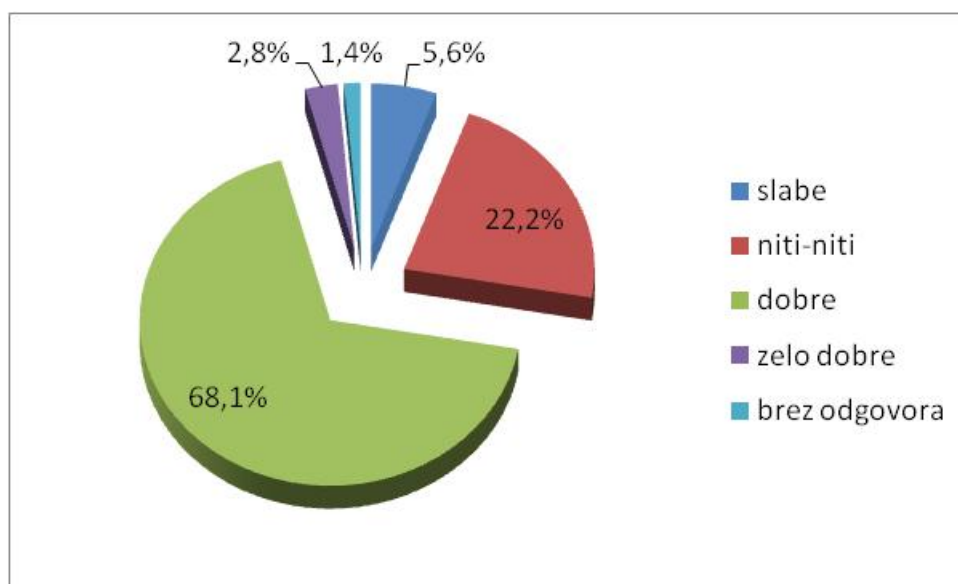
V prvem sklopu intervjujev naju je predvsem zanimalo, kakšne izkušnje imajo delodajalci z diplomanti. Večina najinih sogovornikov je ocenila izkušnje z diplomanti kot dobre, kar je razvidno tudi iz sledečega komentarja:

Naše izkušnje z diplomanti so zelo dobre. Diplomanti imajo kvalitetno znanje, kar je izhodišče za delo. Pri nas še zmeraj praticiramo pripravništvo, čeprav po ZDR-ju ni več obvezno. V Krki vzamemo študenta na prakso za 2-3 mesece, kjer opravlja pravo, dejansko delo, ker na tak način najbolj spoznamo študenta in ga po opravljeni diplomi, če se izkaže za ustreznega kandidata, tudi zaposlimo. Tako je postopek kadrovanja tudi krajši.

Dr. Boris Dular, direktor kadrovskega sektorja, Krka d. d.

Dotično trditev sva preverila tudi v drugi fazi projekta, kar prikazuje Graf 4.7.

Graf 4.7: Izkušnje z diplomanti



Delodajalci ocenjujejo izkušnje z diplomanti kot dobre. Tako meni 68,1 % delodajalcev, medtem ko ima slabe izkušnje z diplomanti le 5,6 % delodajalcev.

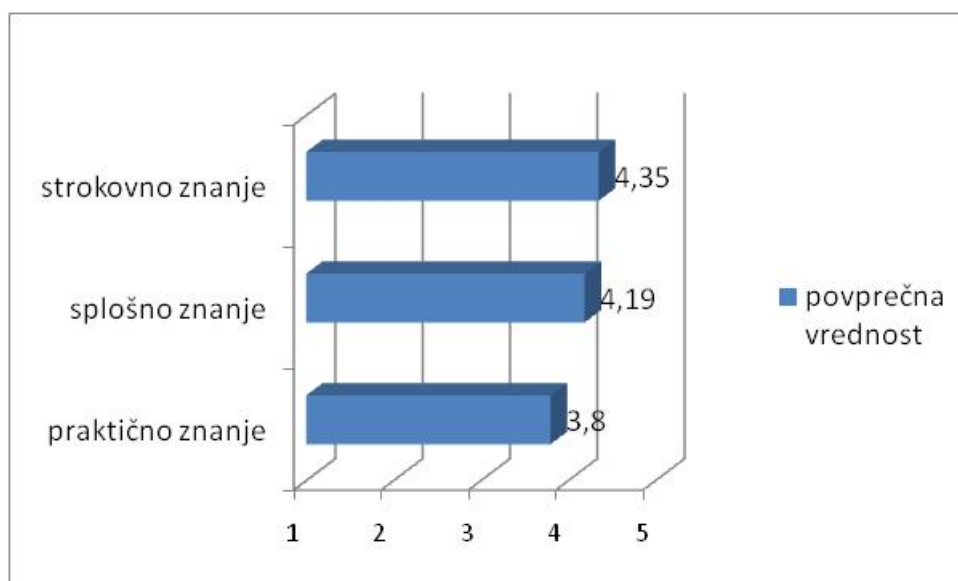
Kljub dobrim izkušnjam najini sogovorniki v intervjujih ugotavljajo, da diplomantom primanjkuje predvsem praktičnega znanja, multidisciplinarnosti. Menijo, da so dobro podkovani v teoriji, v praksi pa ne.

Fakulteta da teorijo, podjetje pa potrebuje tako prakso kot teorijo, vmesni člen med teorijo in prakso pa je človek. Prva fakulteta je fakulteta, ki da diplomo, druga fakulteta pa je praksa na delovnem mestu, kjer se mora posameznik nenehno izobraževati.

Alenka Maher, vodja oddelka za kadrovske in splošne zadeve, Viator & Vektor d. d.

Ob tej izjavi sva preverila, kako delodajalci vrednotijo in rangirajo določena znanja na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »najmanj pomembno« in 5 »najbolj pomembno«.

Graf 4.8: Rangiranje znanj



Delodajalci ocenjujejo, da je strokovno znanje najpomembnejše – s povprečno oceno 4,35 ga tako uvrščajo na prvo mesto. Sledi mu splošno znanje s povprečno oceno 4,19 in praktično znanje s povprečjem 3,8 (glej Graf 4.8).

Sogovorniki v intervjujih opazajo tudi to, da je pomembno, iz katere fakultete diplomant prihaja. Večina fakultet, kljub temu da poučujejo isto področje, ne ponuja enakega znanja.

Opažam, da med univerzami obstajajo razlike; tako ljubljanska univerza ponuja več širokega znanja, mariborska pa več praktičnega znanja.

Vanda Pečjak, podpredsednica za kadre, Sava Tires d. o. o.

Opazne pa so tudi razlike med visokošolskimi in univerzitetnimi diplomanti, slednji imajo po mnenju delodajalcev več teoretičnega znanja kot prvi, ki imajo več praktičnega znanja. Sogovorniki v intervjujih so izpostavili dejstvo, da fakultete diplomantom ne ponujajo mehkih znanj in da se predmetniki na posameznih fakultetah ne prilagajajo sodobnemu času, zaradi česar znanje diplomatov hitro zastari.

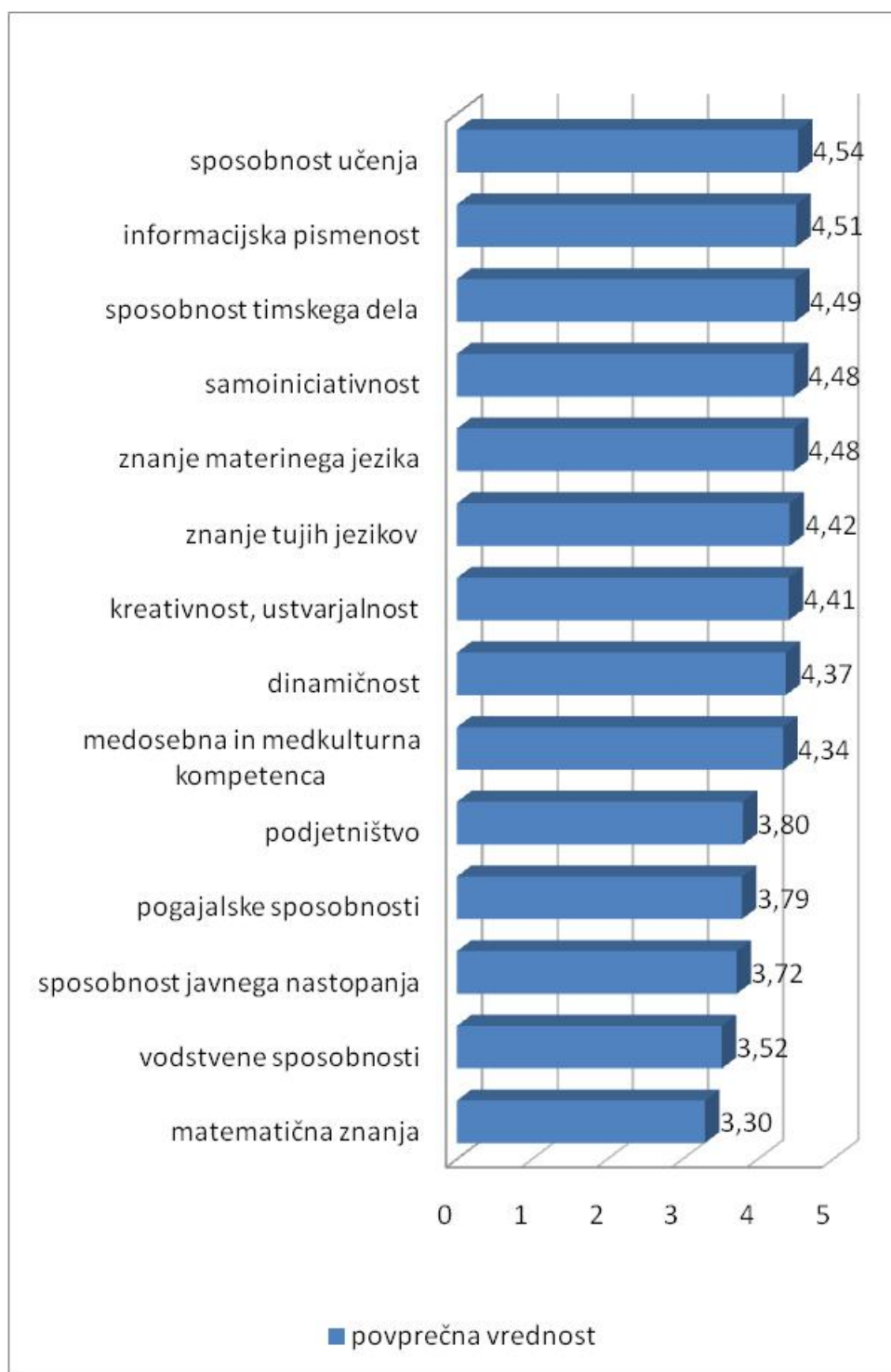
Znanje in kompetence diplomantov

Od diplomantov pričakujemo predvsem dobro poznavanje programske opreme, tujih jezikov (angleški jezik), da so dinamični, da znajo delati v timu ter da imajo razvito sposobnost vodenja. Pogrešamo pa, da se predmetniki na fakultetah ne spreminjajo, ne prilagajajo sodobnemu času, zato znanje velikokrat ni najbolj primerno. Pri diplomantih tehničnih ved opažam, da nimajo praktičnih izkušenj, da bi svoje znanje uvedli v prakso. Predvsem jim primanjkuje t. i. mehkih veščin, veščin nastopanja in komuniciranja (velikokrat imajo strah pred nastopanjem pred publiko). Manjka jim torej multidisciplinarnosti. Prednost diplomantov tehničnih ved pa je, da imajo na svojem področju široko paleto znanja.

Vanda Pečjak, podpredsednica za kadre, Sava Tires d. o. o.

Večina naših sogovornikov v intervjujih pričakuje od diplomantov, da bodo pridobili strokovno znanje na svojem področju, šele potem bodo na tem znanju gradili naprej. Od diplomantov pričakujejo predvsem to, da so samoiniciativni, multifunkcionalni, dinamični, da poznajo programsko opremo v splošni rabi, tuje jezike, da so dobri v komunikaciji, da znajo delati v timu, da imajo vodstvene in organizacijske sposobnosti. Omenjene trditve sva podrobno preverila tudi v anketnem vprašalniku na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »najmanj pomembno« in 5 »najbolj pomembno«.

Graf 4.9: Pomen kompetenc



Iz Grafa 4.9 je razvidno, da so delodajalcem najpomembnejše naslednje kompetence: sposobnost učenja, informacijska pismenost, sposobnost timskega dela, znanje matеrinega jezika, samoiniciativnost. Preseneča dejstvo, da so vodstvene sposobnosti na predzadnjem mestu.

Pri diplomantih pogrešam predvsem širino znanja ter interdisciplinarnost.

Marija Mežnarič, direktorica kadrovskega oddelka, Sodexho d. o. o.

Na tem mestu lahko primerjava kompetence diplomantov visokošolskih institucij v ZDA. Podobno raziskavo glede pričakovanih osebnostnih lastnosti diplomantov s strani delodajalcev, ki se imenuje *How Should Colleges Assess And Improve Student Learning?* – *HSCAISL*, je izvedlo Združenje ameriških univerz in visokih šol - AACU leta 2008. V raziskavi je sodelovalo 301 ameriških podjetij, katerih skupno število zaposlenih znaša vsaj 25 zaposlenih ali več ter od tega z vsaj 25 % ali več zaposlenih z diplomo ali več. V raziskavi so delodajalci na lestvici od 1 do 10 ocenjevali »opremljenost« diplomantov s kompetencami, kjer je 10 pomenilo »odlično opremljeno« in 1 »zelo slabo opremljeno«. (Tabela 4.1)

Tabela 4.1: Opremljenost diplomantov s kompetencami

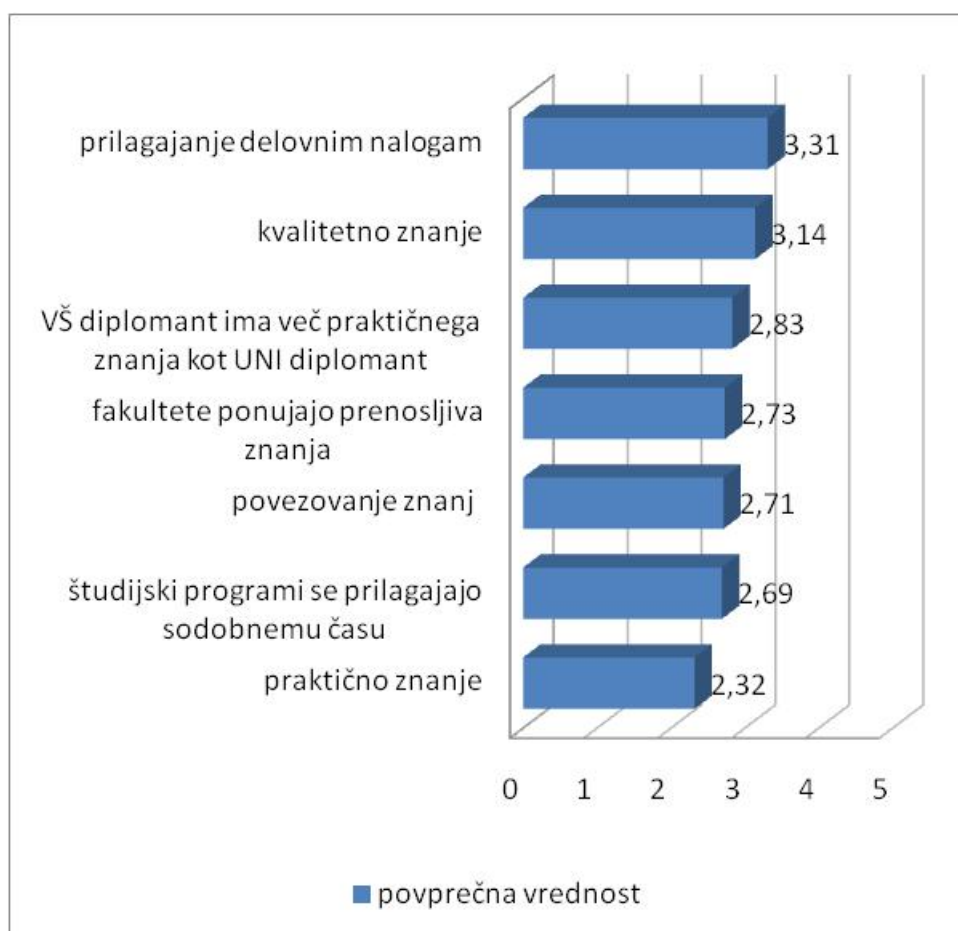
KOMPETENCA	POVPREČNA VREDNOST
Timsko delo	7,0
Etična presoja	6,9
Medkulturne kompetence	6,9
Družbena odgovornost	6,7
Kvantitativno mišljenje	6,7
Ustna komunikacija	6,6
Samopoznavanje	6,5
Prilagodljivost	6,3
Kritično razmišljanje	6,3
Pisanje	6,1
Samoiniciativnost	5,9
Globalno znanje	5,7

Vir: AACU 2008.

V Tabeli 4.1 je razvidno, da v ZDA delodajalci opažajo, da so vrline njihovih diplomantov: timsko delo, etična presoja in medkulturne kompetence. Pomanjkanje oziroma slabosti ameriških diplomantov pa delodajalci v ZDA opažajo predvsem v globalnem znanju ter samoiniciativnosti in pisanju.

Ker govorimo o kompetencah, se tako v intervjujih kot v anketnem vprašalniku pojavi vprašanje, katere so dejanske vrline in slabosti visokošolskih institucij, ki te kompetence razvijajo, v očeh delodajalcev. V intervjujih sva prišla do niza trditev, ki sva jih potem v anketnem vprašalniku znova preverila z lestvico od 1 do 5, kjer 1 pomeni »nikakor ne drži« in 5 pomeni »popolnoma drži«. (Grafa 4.10 in 4.11)

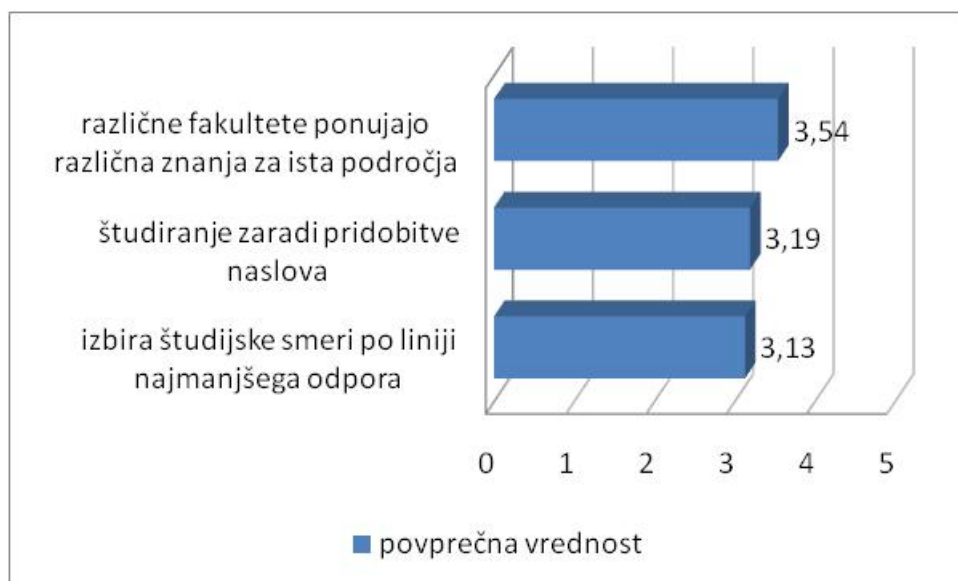
Graf 4.10: Vrine visokošolskih institucij



Ob zgornjih rezultatih sva presenečena nad nizko ravno strinjanja delodajalcev s trditvami o vrlinah visokošolskih institucij. Še najbolj moti to, da delodajalci menijo, da visokošolske institucije ponujajo kvalitetno, vendar premalo praktično znanje. V grobem lahko na podlagi nestrinjanja delodajalcev z zgornjimi trditvami rečeva, da se študijski programi na fakultetah ne prilagajajo sodobnemu času, institucije diplomantov ne naučijo dovolj dobro povezovati znanja znotraj različnih področij, fakultete ne ponujajo dovolj prenosljivih znanj. Prav tako so delodajalci v anketnem vprašalniku menili, da visokošolski diplomanti nimajo več

praktičnega znanja kot univerzitetni diplomanti. Večina sogovornikov v intervjujih je namreč menila, da imajo ravno visokošolski diplomanti več praktičnega znanja kot univerzitetni diplomanti (glej Graf 4.10).

Graf 4.11: Slabosti visokošolskih institucij



V anketnem vprašalniku sva delodajalce podrobneje povprašala o slabostih visokošolskih institucij. Pri tem opazava večjo mero strinjanja s trditvami kot pri prejšnjem vprašanju. Najbolj se delodajalci strinjajo s trditvijo, da različne fakultete ponujajo različna znanja za ista področja, temu pa sledita trditvi, da študentje študirajo samo zaradi pridobitve naslova ter trditev, da si diplomanti izberejo študijsko smer po liniji najmanjšega odpora (glej Graf 4.11).

Pomen delovnih izkušenj in obštudijskih aktivnosti pri zaposlovanju

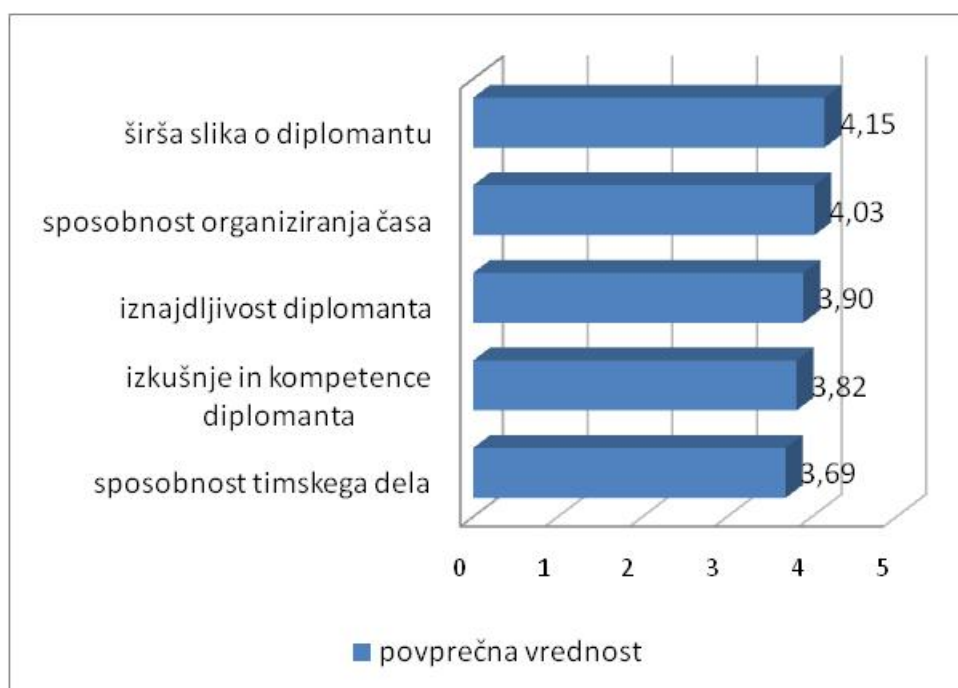
Sogovorniki iz najine raziskave pripisujejo precejšen pomen delovnim izkušnjam in aktivnostim pred diplomo, ki jih pridobijo diplomanti tekom študija. Menijo, da so delovne izkušnje dodatni element pri odločanju o zaposlitvi kandidata. Delovne izkušnje upoštevajo, če jih zahteva delovno mesto, za katerega se diplomant poteguje, sicer pa ne. Aktivnosti pred diplomo delodajalcem posredujejo širšo sliko o diplomantu.

Pri prvi zaposlitvi so delovne izkušnje pomembne, ker diplomant tako prej dobi zaposlitev. Delodajalci želijo učinek takoj, v 2-3 mesecih. Vendar je diploma prav tako pomembna, je neka osnova, na kateri potem diplomant gradi in se vpiše na podiplomski študij, ki pa mora biti za posameznika in podjetje uporabno, sicer je stran vržen denar in čas. Pri praktičnem delu nas zanima predvsem to, kaj lahko Teol ponudi kandidatu in kaj kandidat Teolu.

Zdenka Cestnik, direktorica splošnega in kadrovskega sektorja, Teol d. d.

Zgornje trditve iz intervjujev sva znova preverila v anketnem vprašalniku. Na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »se popolnoma ne strinjam« in 5 »se zelo strinjam«, so delodajalci označili, kako se strinjajo s sledečimi trditvami.

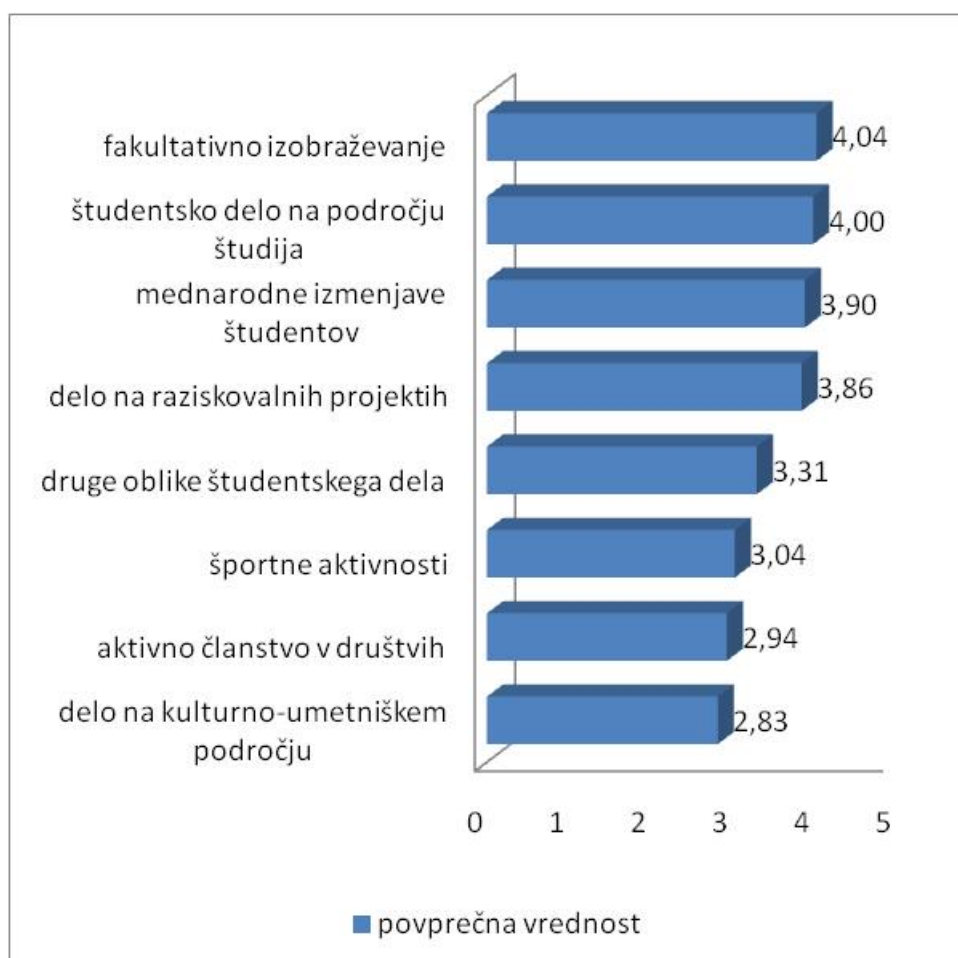
Graf 4.12: Pomen obštudijskih aktivnosti



Graf 4.12 prikazuje, da obštudijske aktivnosti delodajalcem v največji meri dajejo širšo sliko o diplomantu, sledijo: sposobnost organiziranja časa, iznajdljivost diplomanta, izkušnje in kompetence diplomanta ter sposobnost timskega dela. Zaključiva lahko, da so obštudijske aktivnosti pomembne predvsem zato, ker dajejo delodajalcem širšo sliko o diplomantu.

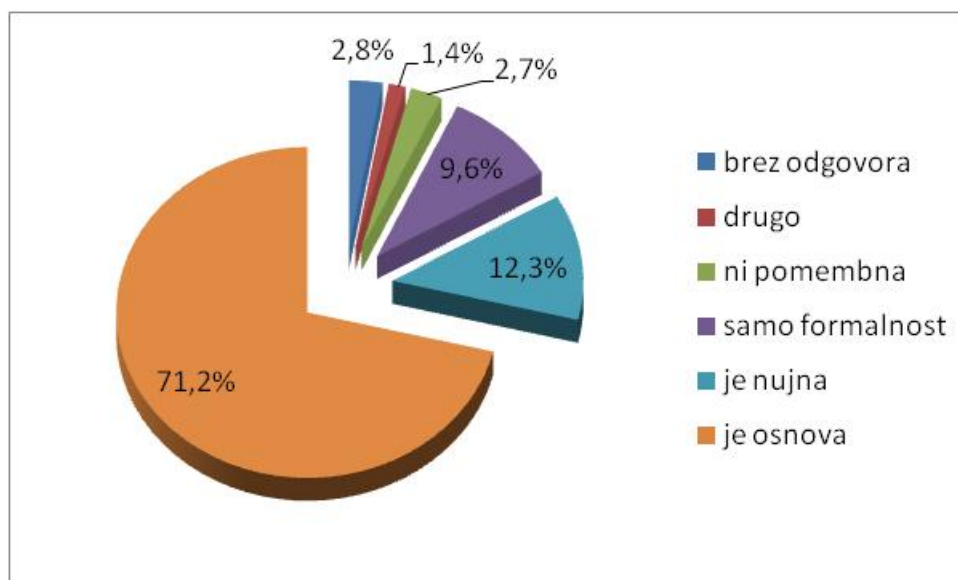
Zanimalo naju je tudi področje obštudijskih aktivnosti, ki ga delodajalci najbolj cenijo (Graf 4.13). Na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »najmanj pomembno«, 5 pa »najbolj pomembno« so delodajalci z najvišjimi ocenami ocenjevali fakultativno izobraževanje, sledijo ji študentsko delo na področju študija, mednarodne izmenjave študentov, delo na raziskovalnih projektih, druge oblike študentskega dela, športne aktivnosti, aktivno članstvo v društvih ter na zadnjem mestu delo na kulturno-umetniškem področju. Pričakovala sva, da bo aktivno članstvo v društvih bolj cenjeno pri delodajalcih. Predvidevava, da delodajalci te oblike obštudijske aktivnosti ne poznajo dovolj dobro oziroma se z njo v praksi niso tako pogosto srečevali, zato je posledično ne upoštevajo v tolikšni meri.

Graf 4.13: Področje obštudijskih aktivnosti



Z anketnim vprašalnikom sva preverila tudi vlogo diplome pri zaposlovanju in pri tem dobila sledeče rezultate (Graf 4.14):

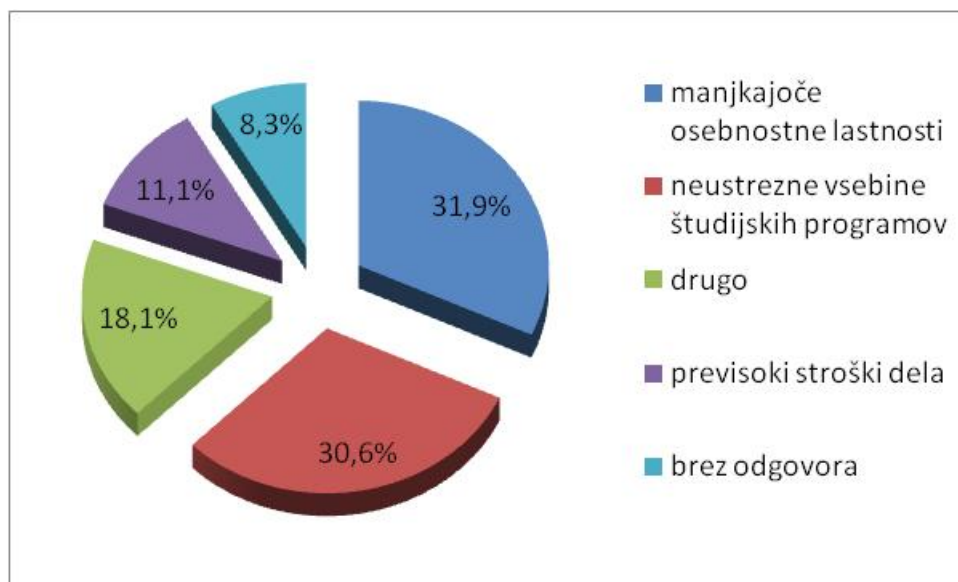
Graf 4.14: Vloga diplome pri zaposlovanju



Večina delodajalcev se strinja, da je diploma osnova, na kateri diplomant gradi svojo kariero (71,2 %). Takoj za tem sledi delež delodajalcev, ki meni, da je diploma nujna (12,3 %), 2,7 % delodajalcev pa diplomi ne posveča posebne pozornosti.

Ker večina delodajalcev opredeljuje diplomo, tako v intervjujih kot v anketnem vprašalniku kot osnovo, naju je zanimalo, kaj najbolj vpliva na zaposlovanje diplomantov in kje so težave. Kot vidimo, predstavljajo največji problem za delodajalce pri zaposlovanju mladih diplomantov v manjkajoče osebnostne lastnosti, kar trdi kar 31,9 % delodajalcev. Sem spadajo predvsem pričakovanja delodajalcev, da bodo diplomanti odprti za novosti, samoiniciativni, prožni, dinamični, prilagodljivi različnim situacijam, za kar so se izrekli tudi delodajalci v prvi fazi projekta. Zanimiv je tudi podatek, da najmanjši delež anketiranih (11,1 %) vidi največji problem zaposlovanja diplomantov v previsokih stroških dela (glej Graf 4.15).

Graf 4.15: Največji problem pri zaposlovanju diplomantov



4.2.3 Poznavanje reforme visokega šolstva v Sloveniji in Evropi

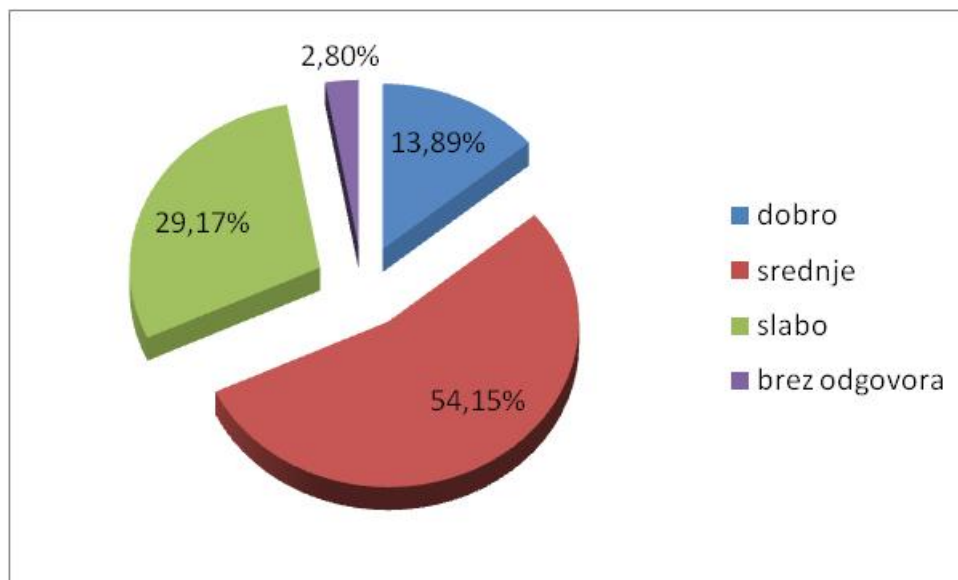
Glavni cilj bolonjskega procesa je: večja zaposljivost diplomantov, primerljivost univerzitetnega sistema z drugimi evropskimi sistemi, večja mobilnost študentov, boljše povezovanje univerze z gospodarstvom, skratka dvig kakovosti študija. Pa je (bo) temu res tako?

Sogovorniki v večini primerov ne poznajo bolonjskega procesa, če pa ga že poznajo, poznajo le osnove ali pa so sodelovali pri njeni pripravi. Vendar v osnovi bolonjski proces ocenjujejo z neko določeno mero previdnosti za dobro.

Zelo malo smo informirani, skoraj nič. Ne vem, kaj bo bolonjska reforma prinesla, kaj je bistvo reforme. Sicer sem o bolonjski reformi že nekaj slišala, vendar ne vem, kaj to pomeni.

Vanda Pečjak, podpredsednica za kadre, Sava Tires, d. o. o.

Graf 4.16: Poznavanje bolonjskega procesa



Grafa 4.16 prikazuje, da večina delodajalcev (54,14 %) bolonjsko reformo srednje dobro pozna; to pomeni, da so že slišali za prilogo k diplomu in sistem ECTS kreditnih točk. Bolonjski proces dobro pozna 13,89 % delodajalcev – nekateri med njimi so tudi aktivno

sodelovali pri sami prenovi visokega šolstva. Bolonjsko reformo slabo pozna 29,17 % delodajalcev.

Nekateri delodajalci so mnenja, da bo reforma vplivala na zaposlovanje nadaljnjih diplomantov, spet drugi menijo, da ne bo bistveno vplivala na proces zaposlovanja. Ena izmed glavnih sprememb, ki bo vidna na področju zaposlovanja, bo sprememba sistemizacije, ki bo prilagojena tako novim kot starim diplomantom ter različnemu obravnavanju starih in novih diplomantov, saj se bodo nazivi spremenili. Kakšni bodo, v času anketiranja še nihče ni vedel. Nekateri delodajalci med starimi in novimi diplomanti ne bodo delali razlik, ker se jim izobrazba ne zdi odločilni dejavnik, po katerem nekoga zaposlijo. Bolj je pomembno, kako se diplomant znajde v različnih situacijah.

Bolonjska reforma bo vplivala na kvaliteto zaposlovanja. Tako bo potrebno spremeniti sistemizacijo delovnih mest, ki bo primerna tako za stare in nove diplomante. Kandidata po starem in novem študiju ne bosta mogla enako konkurirati za isto delovno mesto. Lahko se bo dogajalo, da bodo diplomante, ki bodo študirali po sistemu 4+1 ali 3+2, med seboj enačili, čeprav se programa med seboj razlikujeta. Sistem 4+1 ponuja širšo kvaliteto znanja kot istem 3+2. Formalno bodo delodajalci poznali razliko med univerzitetno in visokošolsko izobrazbo, neformalno pa ne. Je pa res, da večina delodajalcev ne ve, kako se bo reforma dejansko izvajala. Sama univerza bi morala dati nek univerzalen okvir prenove, ne pa da so članice univerze akademsko svobodne pri odločanju, po katerem sistemu bodo izvajale bolonjsko reformo. Vse članice bi se morale odločiti za enoten sistem, ker bi se na tak način izognili zmešnjavi. Takšno odločanje (4+1 ali 3+2) bo negativno vplivalo na kakovost znanja. Na to se bodo morale organizacije prilagoditi.

Dr. Boris Dular, direktor kadrovskega sektorja, Krka d. d.

Strah, ki se pojavlja v javnosti, predvsem med zdajšnjimi diplomanti, je, da bodo le-ti manj vredni na trgu delovne sile. Vendar je ta strah povsem odveč.

Tisti, ki za neko delovno razmerje izpolnjuje pogoje, kot veljajo pred uveljavitvijo bolonjske reforme, jih izpolnjuje tudi kasneje, za bolonjske diplomante pa je treba regulirati njihove delovne pravice.

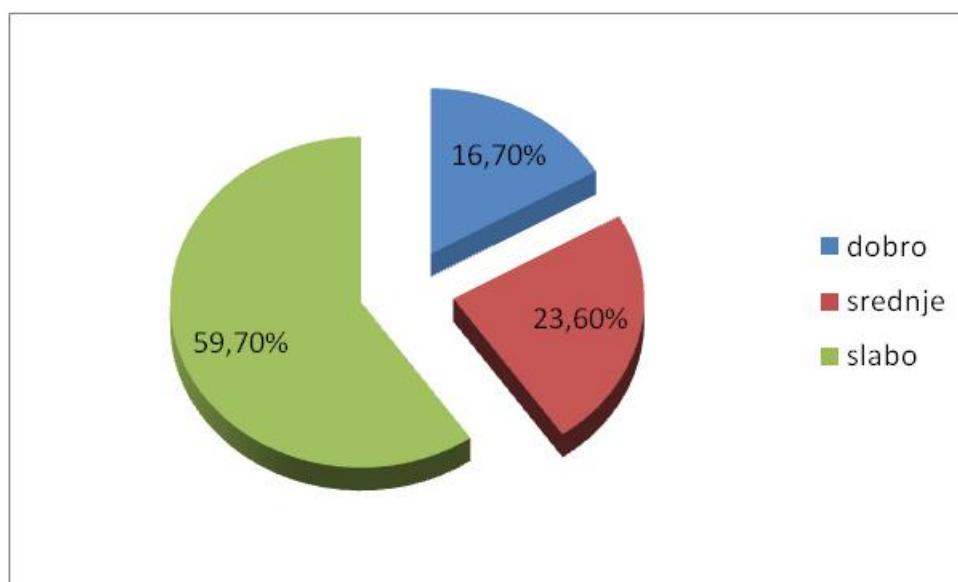
dr. Pavel Zgaga, strokovnjak za visoko šolstvo (Čepin Čander 2006: 38–39).

Ena izmed novosti, ki jih bolonjski proces prinaša, je tudi priloga k diplomi. Večina sogovornikov jo pozdravlja, ker meni, da bo v veliko pomoč pri evidentiranju kandidatovih kompetenc: takoj bo razvidno, katere kompetence kandidat ima in katerih nima. Podobnega mnenja je tudi Zgaga, ki pravi, da bo moralo biti takoj razvidno, katere kompetence bodo imeli bodoči diplomanti in za kaj bodo usposobljeni, ko se bodo potegovali za želeno delovno mesto (Čepin Čander 2006: 38–39).

O bolonjski reformi sem izvedela na spletu. Reforma bo prinesla velike spremembe na področju obravnavanja starih in novih kandidatov na sam proces zaposlovanja. V začetku pa bo vladala precejšnja zmeda. Mislim, da bo priloga k diplomi v veliko pomoč pri evidentiranju kandidatovih kompetenc v podjetju, saj te sedaj ugotavljamo na letnih razgovorih. Delavca, ki mu manjkajo določene kompetence, naučimo teh kompetenc, s priloge k diplomi pa bo takoj razvidno, katere kompetence kandidat ima in katerih ne. To predstavlja velik plus.

Zdenka Cestnik, direktorica splošnega in kadrovskega sektorja, Teol d. d.

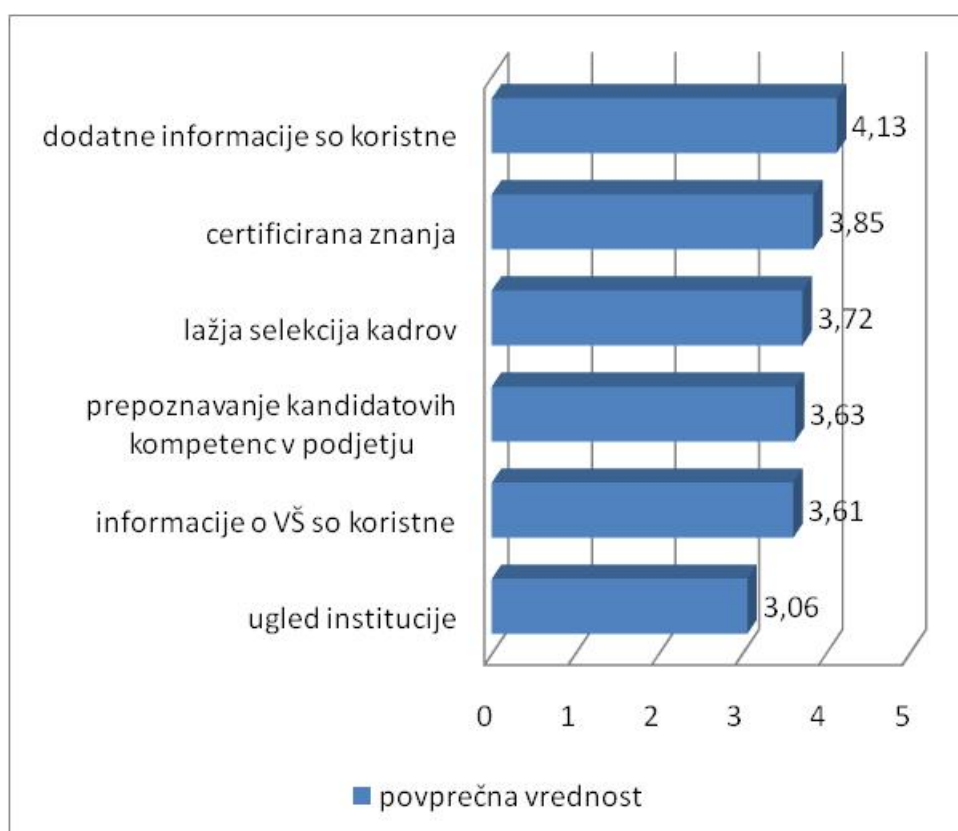
Graf 4.17: Poznavanje priloge k diplomi



Ko sva preverjala poznavanje priloge k diplomi še v drugi fazi, sva ugotovila, da je poznavanje delodajalcev na tem področju zelo šibko (Graf 4.17). Kar 59,70 % delodajalcev je izjavilo, da prilogo k diplomi slabo poznajo.

Hkrati sva preverila tudi, kakšne posledice vidijo delodajalci pri uporabi priloge k diplomi.

Graf 4.18: Priloga k diplomi omogoča...



Po mnenju tistih delodajalcev, ki prilogo k diplomi dobro oziroma srednje dobro poznajo, naj bi priloga k diplomi vsebovala koristne informacije o kandidatu, informacije o certificiranih znanjih. Priloga k diplomi naj bi tudi omogočala lažjo selekcijo kadrov, prepoznavanje kandidatovih kompetenc v podjetju. Delodajalci so mnenja, da so informacije o visokem šolstvu dobrodošle in koristne. Trenutna slika kaže na to, da delodajalci prilogi k diplomi namenjajo veliko pozornost, saj so vse trditve ocenjene z oceno več kot 3 (Graf 4.18).

Sprašujem se, če se bo vsebina predmetov določenega programa dejansko spremenila, kako in na kakšen način bodo diplomanti dobili kompetence in veščine, ki bodo

zapisane v prilogi k diplomi. Če se programi vsebinsko ne bodo spremenili, prilagodili zahtevam, vidim velik problem in glavno slabost omenjene reforme. Kot prednost pa bi izpostavila, da se bodo študenti sami začeli bolj truditi, vsaj upam, da bo tako. Sama pozdravljam vse reforme, ki skušajo v osnovi izboljšati kakovost študija.

Ula Špindler, pomočnica direktorja, Pristop skupina d. o. o.

Poleg zgornje izjave se je na temo priloge k diplomi pojavilo še nekaj negativnih trditev, ki sva jih preverila v anketnem vprašalniku, in sicer da priloge k diplomi delodajalci ne potrebujejo, ter da bo le-ta povzročila dodatno delo kadrovikov.

Bolonjski proces, po besedah delodajalcev v intervjujih, pomeni premik v samem izobraževalnem procesu, ker bo skušal odpraviti preveč tog sistem izobraževanja, kakršnega imamo sedaj. Kot prednost procesa delodajalci navajajo: mobilnost študentov, multidisciplinarnost (uporabnost znanja diplomantov na različnih področjih), praktičnost znanj, boljšo povezavo med gospodarstvom in šolstvom, boljše poznavanje tujih jezikov, primerljivost in izbirnost programov.

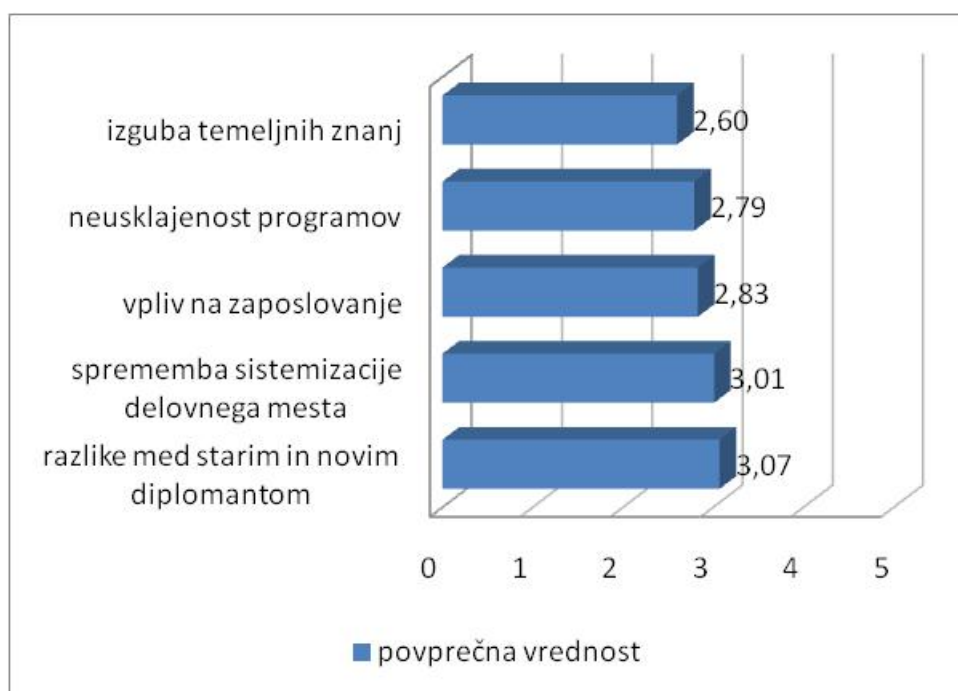
Graf 4.19: Bolonjski proces omogoča...



Graf 4.19 prikazuje mnenja delodajalcev o tem, kaj naj bi bolonjski proces omogočal. Delodajalci so si enotni, da bolonjski proces omogoča predvsem večjo mednarodno mobilnost študentov, izbirnost in primerljivost študijskih programov, odpravlja precej tog sistem današnjega izobraževanja, reformira vsebine študijskih programov, omogoča medfakultetno

mobilnost študentov, odpravlja rigidnost in monopol današnje univerze, je nujen za ohranitev konkurenčnega položaja Slovenije v primerjavi z ostalimi državami, omogoča večjo mobilnost predavateljev. Šele na 10. mestu se pojavi mnenje, da je bolonjski proces dober za delodajalce, na 11. mestu sledi trditev, da se pri procesu upoštevajo tudi želje delodajalcev, ter da bo reforma visokega šolstva pozitivno vplivala na kvaliteto zaposlovanja. Delodajalci pa predvidevajo tudi to, da imajo diplomanti, ki končajo študij po sistemu 4+1 bolj kvalitetno znanje kot diplomanti sistema 3+2. Na zadnjem mestu pa je trditev, da bo bolonjski proces odpravil proizvodnjo očiščenih teoretikov.

Graf 4.20: Bolonjska reforma povzroča...



Graf 4.20 prikazuje negativni vidik bolonjskega procesa, kot ga vidijo delodajalci. Le-ti so mnenja, da bo proces v bodoče vodil v razlikovanje med starimi (zdajšnjimi) in novimi (bolonjskimi) diplomanti, posledično pa tudi v spremembo sistemizacije delovnih mest, katera se bodo morala prilagoditi nastali situaciji na trgu dela. Najmanj pa so mnenja, da bo prišlo do izgube temeljnih znanj in neusklajenosti študijskih programov.

Delodajalci naj bi po tem ocenjevali bolonjski proces bolj v prid študentom, kot pa zase, saj v procesu še ne vidijo nekih pomembnih informacij, ki bi jih lahko uporabili na področju zaposlovanja.

Kot slabost bolonjskega procesa delodajalci navajajo bojazen, da se bodo temeljna znanja zaradi izbirnosti porazgubila, da bo prišlo do neusklajenosti programov, da si bodo študentje izbirali študijsko smer po liniji najmanjšega odpora in tisto smer, ki jim zagotavlja uspeh. Lahko se zgodi, da bo kakovost znanja po sistemu 3+2 nižja kot je danes in celo nižja od sistema 4+1.

Bojim se, da se bodo z bolonjsko reformo temeljna znanja izgubila, zaradi možnosti razdrobljenega študija doma in v tujini.

Alenka Maher, vodja oddelka za kadrovske in splošne zadeve, Viator & Vektor d. d.

Kot glavno pomanjkljivost bolonjskega procesa so nekateri sogovorniki mnenja, da obstaja nevarnost, da prenova študijskih programov ne bo vsebinska.

Nihče nas ni prepričal, da bodo prenovljeni programi zares dobri, boljši od zdajšnjih.

Zlata Arrigler, vodja področja izobraževanja in razvoja kadrov, Telekom d. d.

So si pa sogovorniki v intervjujih skoraj enotni, da je reforma za slovensko šolstvo nujna, sicer bomo zaostali za drugimi državami. Ker so članice univerz akademsko svobodne pri odločanju, po katerem sistemu bodo izvajale prenovno študijskih programov, bo prišlo do konkurenčnosti med univerzami in posameznimi fakultetami. Zato bi morale univerze dati nek univerzalen okvir prenove, ki bi veljal za vse njene članice. Ali je prenova študijskih programov dobra in izpeljana tako kot predvidevajo smernice, pa bo pokazal šele čas.

Bolonjska reforma ni tako majhna, nedolžna, kot si jo drugi predstavljajo, da je. Čez 15 let se bodo videle prave posledice reforme, vidne bodo generacijske razlike.

Ivan Hrkač, svetovalec glavnega direktorja, Energoplan d. d.

Da se delodajalci še ne zavedajo dovolj dobro pomena bolonjskega procesa, priča že sama odzivnost delodajalcev na povabilo k sodelovanju v raziskavi (od poslanih 800 vprašalnikov sva dobila le 72 odgovorov – 9 % odzivnost).

Do sedaj navedene trditve lahko primerjamo z ostalimi evropskimi državami, in sicer z raziskavo REABP, ki jo je izvedla skupina evropskih univerz COIMBRA spomladi leta 2006. V raziskavi je sodelovalo več kot 500 delodajalcev iz Finske (FI), Italije (IT), Velike Britanije (VB) in Francije (FR). Večina delodajalcev, ki je sodelovala v raziskavi, so bila srednje velika in manjša podjetja, večina je delovala na mednarodnih trgih in je bila zanimiva za diplomante. Prav tako so proučevali poznavanje bolonjskega procesa, kar si lahko podrobneje ogledamo v Tabeli 4.2.

Tabela 4.2: Poznavanje bolonjskega procesa v EU

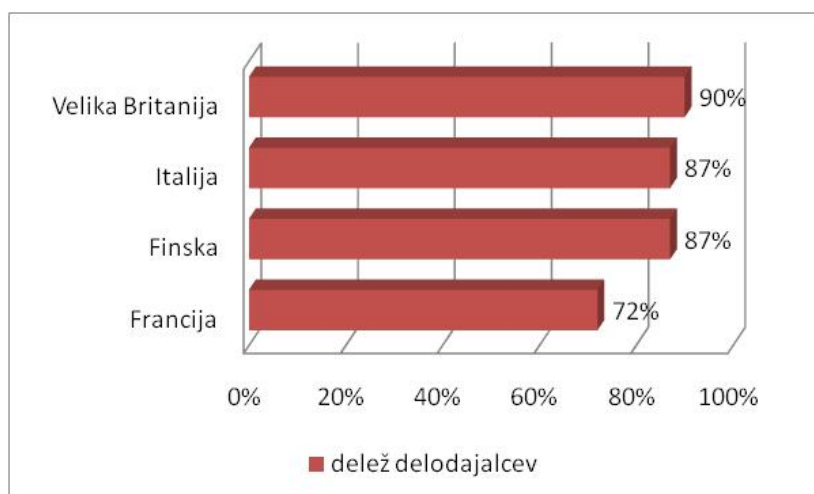
	VB	FI	FR	IT	Skupaj Coimbra
Ne poznamo	64 %	37,5 %	30 %	79,8 %	52,8 %
Srednje poznamo	36 %	50 %	60 %	12,8 %	41 %
Popolnoma poznamo	0	12,5 %	8 %	2 %	5,6 %

Vir: COIMBRA 2006.

Iz Tabele 4.2 je razvidno, da je tudi drugje po Evropi (ne)poznavanje bolonjskega procesa podobno kot v Sloveniji. Najbolj presenečajo odgovori delodajalcev v Veliki Britaniji in Italiji. V Veliki Britaniji bolonjskega procesa ne pozna 64 % delodajalcev, v Italiji pa je takih delodajalcev kar 79,8 %. Zakaj je stanje takšno, težko ugibava.

Še bolj pa je v teh državah zanimivo nepoznavanje priloge k diplomi (Graf 4.21).

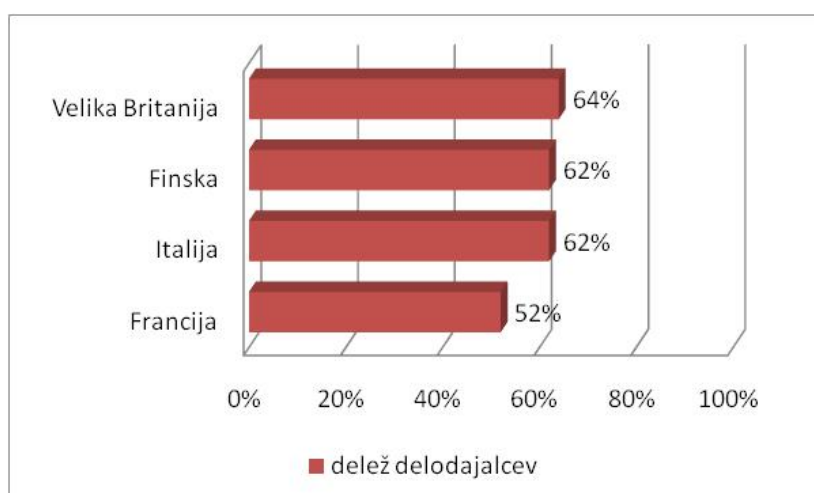
Graf 4.21: Nepoznavanje priloge k diplomi v EU



Vir: COIMBRA 2006.

Preseneča naju podatek, da prilogo k diplomi najmanj poznajo delodajalci v Veliki Britaniji – kar 90 % delodajalcev še nikoli ni slišalo zanjo. Sledita ji Italija in Finska s 87 % delodajalcev, najbolj pa je priloga k diplomi poznana v Franciji. Čeravno je visok delež delodajalcev, ki priloge k diplomi ne pozna, so si še vedno enotni, da je priloga k diplomi potencialno zelo dober instrument v procesu pridobivanja kadrov (Graf 4.21). Najbolj v to verjamejo delodajalci v Veliki Britaniji (64 %), sledita ji Finska in Italija (62 %) in na koncu Francija s 52 %. (Graf 4.22)

Graf 4.22: Uporabnost priloge k diplomi v EU



Vir: COIMBRA 2006.

4.2.4 Interes za vključevanje v proces povezovanja z visokim šolstvom

Potrebno je sodelovanje med bodočim delodajalcem in študentom (štipendistom), da si študent ne izbere predmeta, ki ga delodajalec ne potrebuje.

Ivan Hrkač, svetovalec glavnega direktorja, Energoplan d.d.

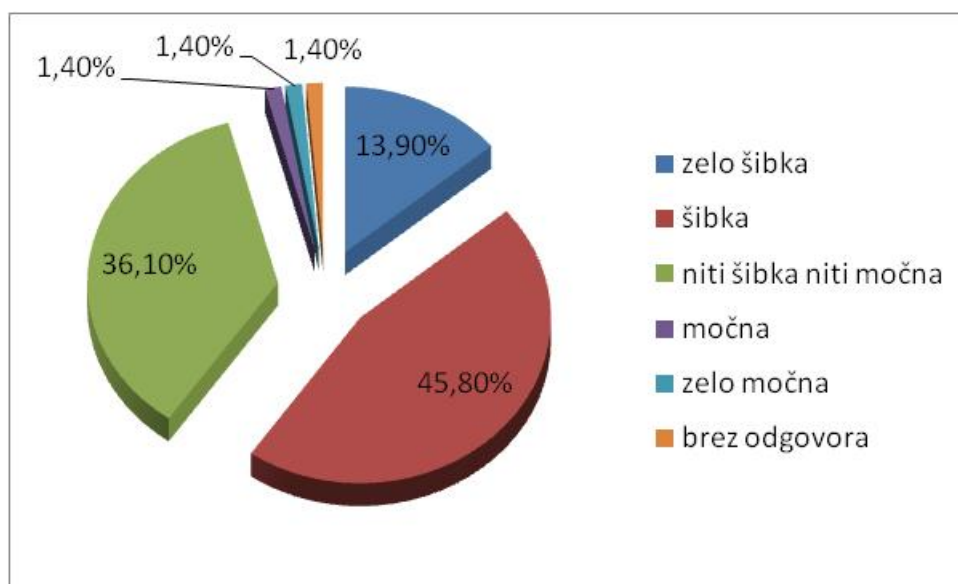
Ker bolonjski proces predvideva tudi večje in boljše povezovanje med gospodarstvom in šolstvom, sva sogovornikom v intervjujih zastavila tudi vprašanje, kako to povezavo ocenjujejo.

Navezava med fakultetami in gospodarstvom se mi zdi produktivna, pod pogojem, da se ne bo spremenil le program, ampak tudi njegova vsebina, kar bolonjska reforma tudi predvideva.

Dr. Boris Dular, direktor kadrovskega sektorja, Krka d. d.

Nekateri delodajalci povezavo med visokim šolstvom in gospodarstvom ocenjujejo kot šibko, spet drugi kot močno. V raziskavi, ki sta jo naredila Majerhold in Pezdir (2003), Univerza v Ljubljani sodelovanje z gospodarstvom ocenjuje kot zgledno in zadovoljivo, medtem ko Ministrstvo za gospodarstvo in Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo sodelovanje oziroma prenos znanja iz univerze v gospodarstvo ocenjujeta kot neustrezno (kriterij ocenjevanje uspešnosti vidita v podeljenih patentih univerze). Z gospodarstvom, kot ugotavljata Majerhold in Pezdir (2003), sodeluje veliko fakultet in institutov, predvsem zaradi finančne stiske, kar pa ni najboljši razlog sodelovanja z gospodarstvom (Majerhold in Pezdir 2003: 93, 97, 98).

Graf 4.23: Povezava med gospodarstvom in visokim šolstvom



Iz Grafa 4.23 je razvidno, da večina delodajalcev povezavo ocenjuje kot šibko ali zelo šibko, in sicer teh je skupaj kar več kot polovica (56,7 %). Pri področjih sodelovanja sva se posebej osredotočila na oblike, ki jih predvideva bolonjska reforma, kar bova podrobneje obravnavala v nadaljevanju.

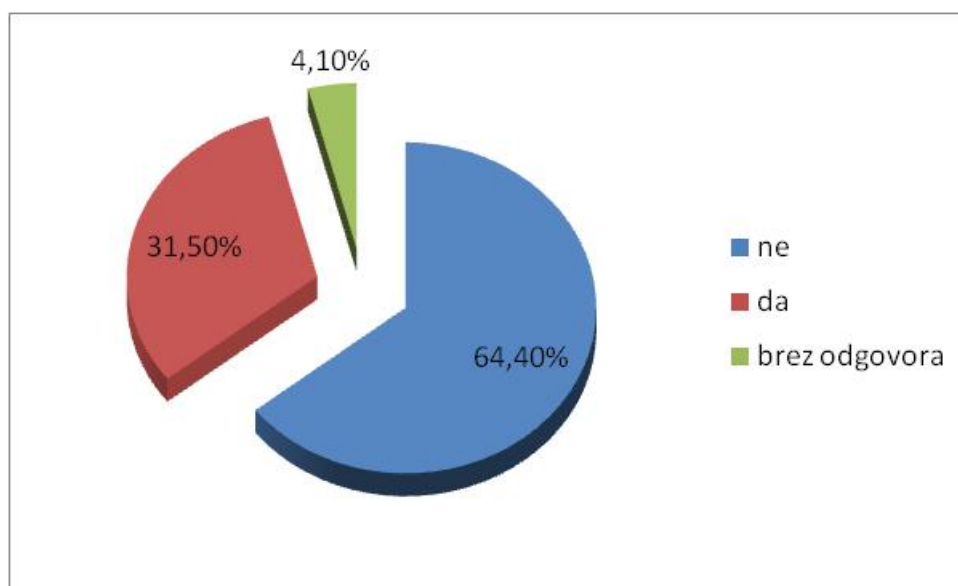
Vidimo lahko, da so mnenja delodajalcev glede povezave z gospodarstvom deljena in da različni deležniki vidijo povezavo na različnih področjih. Univerza v Ljubljani to sodelovanje vidi kot sodelovanje na razvojno-raziskovalnih projektih, o čemer priča tudi tabela iz poslovnega poročila UL 2007 (UL 2008) (Tabela 4.3). Pri tem velja omeniti sklep Univerze, ki se glasi: »Kljub stalnemu očitku, da je prenos znanja iz Univerze v Ljubljani v gospodarstvo pičel, ugotavljamo, da je projektov z gospodarstvom in javnimi ustanovami vsako leto več.« (UL 2008: 43)

Tabela 4.3: Število projektov članic, v katerih sodelujejo gospodarstvo oziroma drugi uporabniki znanja glede na trajanje

		Leto 2006		Realizacija v letu 2007	
		Dolžina manj kot 1 leto	Dolžina eno leto ali več	Dolžina manj kot 1 leto	Dolžina eno leto ali več
Nacionalni RR projekti z gospodarstvom		116	120	268	332
		0	0	0	1
		6	7	3	7
		0	1	0	3
				0	0
	SKUPAJ	122	128	271	343
Nacionalni RR projekti z javnimi ustanovami		28	25	67	139
		2	5	7	16
		8	7	3	12
		0	2	2	0
				2	0
	SKUPAJ	38	39	81	167
Ostali RR projekti z udeležbo javnih sredstev (EU, tretje države,...)		14	12	10	23
		0	1	0	1
		3	3	12	11
		0	4	0	2
				0	0
	SKUPAJ	17	20	22	37

Vir: UL 2008: 43.

Graf 4.24: Sodelovanje pri pripravi predmetnikov



Za bolonjski proces in hkrati študente so učni proces in spremembe v njem še posebej pomembne. Zato sva postavila tudi vprašanje o sodelovanju delodajalcev pri prenovi študijskih programov. Delodajalci si sicer želijo sodelovanja z visokim šolstvom, vendar do sedaj niso sodelovali v postopku oblikovanja novih programov oziroma pri spreminjanju že obstoječih študijskih programov. Takih je kar 64,4 % (Graf 4.24).

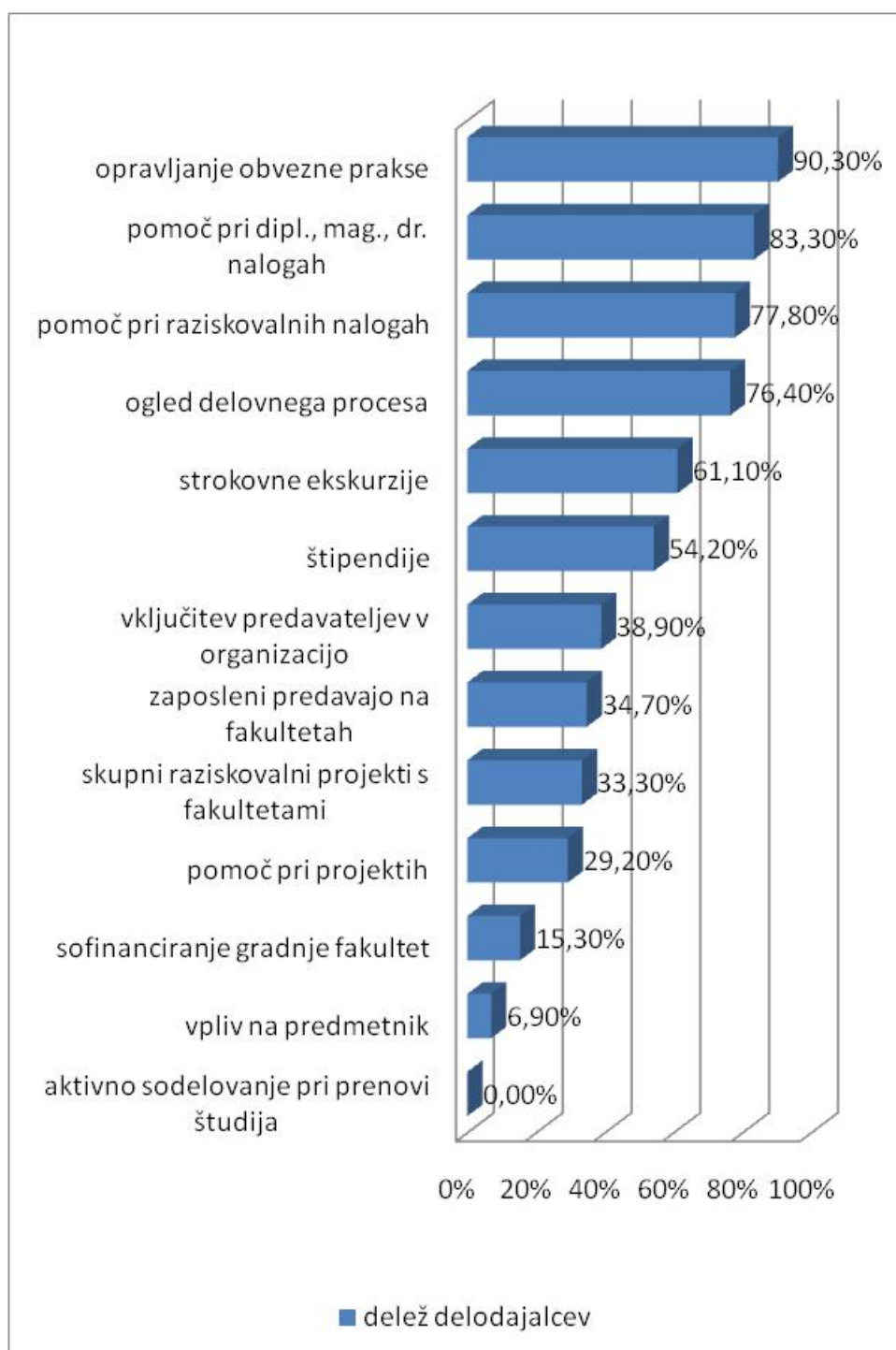
Si pa vsi sogovorniki v intervjujih želijo, da bi bili vključeni v prenovu študijskih programov, ker bi se na tak način »teorija povezala s prakso,« nama je v intervjuju zaupala Pečjakova. Podobnega mnenja je tudi Simon Strgar, zaposlen v koncernu Kolektor Group, ki pravi, da »smo v podjetju še premalo dejavni pri sporočanju svojih potreb fakultetam. Pogosto pogrešamo informacije, na koga se lahko obrnemo, ko želimo vplivati na učni proces: na pristojnega ministra, rektorja univerze, dekana fakultete, predstojnika katedre ali neposredno na profesorja (Franca 2006: 18).« Po drugi strani pa Hrkač v intervjuju meni, da so (delodajalci) premajhni za vplivanje, ker nimajo ustreznega kadra, ki bi bil sposoben predavati.

V intervjujih so sogovorniki dejali, da že sedaj sodelujejo s fakultetami, vendar opažajo, da se na njih ne obračajo zgolj fakultete, temveč študentje sami. Študentom omogočajo podjetja strokovne ekskurzije, ogled delovnega procesa, opravljanje praks, pomoč pri izdelavi raznih projektov, seminarskih, diplomskih, magistrskih in doktorskih nalogah ter štipendije. Dekan

Naravoslovno-tehniške fakultete, prof. dr. Jakob Lamut, (Majerhold in Pezdir 2003: 96) je mnenja, da je vključenost študentov v gospodarstvo smiselna ne samo pri diplomskih nalogah, temveč tudi pri izdelavi seminarских nalog. Tako bi opravljali nekaj bazičnega na fakulteti in aplikativnega v gospodarstvu že tekom študija.

Delodajalce sva v anketnem vprašalniku podrobneje vprašala, katere oblike sodelovanja z visokim šolstvom najpogosteje uporabljajo (Graf 4.25).

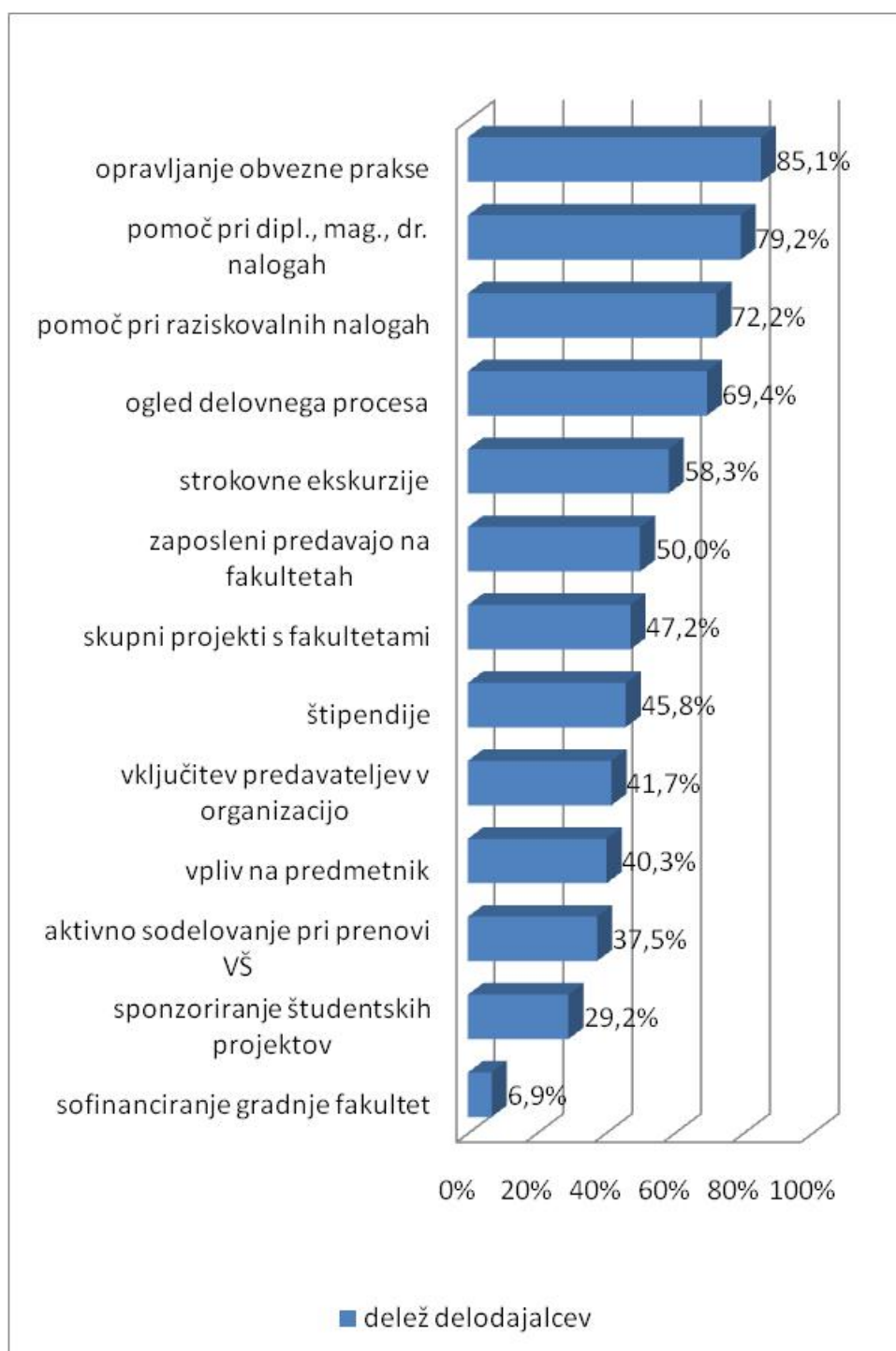
Graf 4.25: Trenutne oblike sodelovanja z visokim šolstvom



Graf 4.25 prikazuje oblike sedanjega sodelovanja slovenskih podjetij z visokim šolstvom. Iz grafa lahko razberemo, da se slovenska podjetja najbolj poslužujejo naslednjih oblik sodelovanja z visokim šolstvom: omogočanje obvezne prakse študentom, pomoč pri izdelavi

diplomskih, magistrskih in doktorskih nalog ter raziskovalnih nalog, omogočanje ogleda delovnega procesa, organiziranje strokovnih ekskurzij ter podelitev štipendij. Oblik sodelovanja, kot so vključitev strokovnjakov univerz v organizacijo, predavanja/gostovanja strokovnjakov iz organizacije na fakultetah, izdelava skupnih raziskovalnih projektov s fakultetami, sponzoriranje študentskih projektov, sofinanciranje gradnje fakultet, posodobitev prostorov in tehnične opreme na fakultetah ter možnost vplivanja podjetij na oblikovanje predmetnika slovenska podjetja še ne uporabljajo, čeprav ravno takšna sodelovanja predvideva bolonjska reforma.

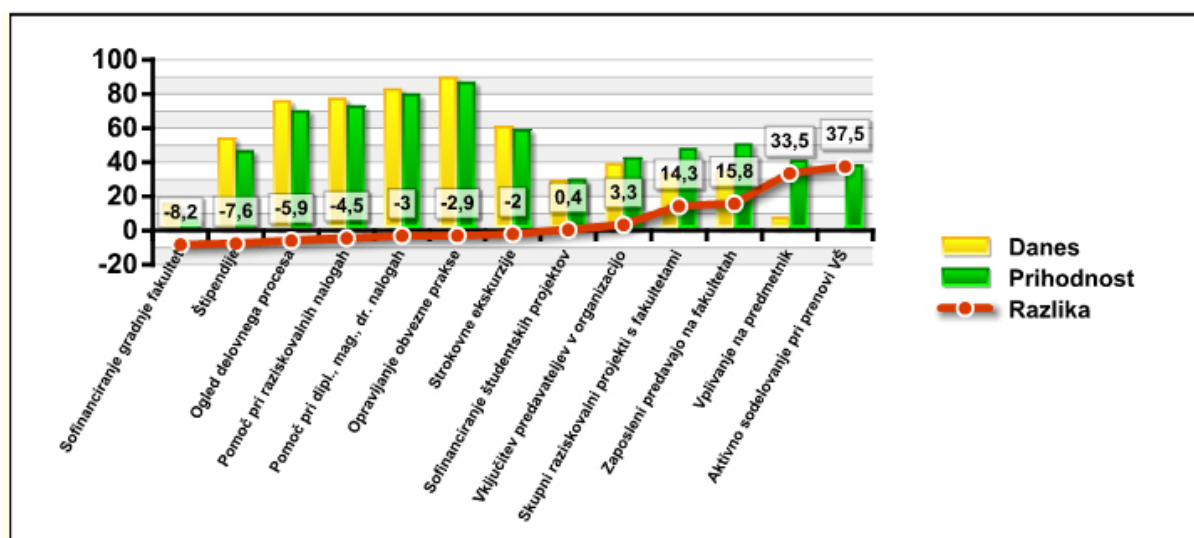
Graf 4.26: Želene oblike sodelovanja z visokim šolstvom v prihodnosti



Graf 4.26 prikazuje namere sodelovanja slovenskih podjetij z visokim šolstvom v prihodnje. Upoštevane so samo tiste oblike sodelovanja, za katere so delodajalci v anketi ocenili, da jih želijo uporabiti v prihodnje. Delodajalci si še vedno želijo: da bi študentom omogočili

opravljanje obvezne prakse, pomoč pri izdelavi diplomskih, magistrskih, doktorskih in raziskovalnih nalog, organiziranje strokovnih ekskurzij. Čeprav slovenska podjetja že sedaj ne vplivajo na oblikovanje predmetnika in niso aktivno vključena v samo prenovo visokega šolstva, si tega v prihodnje želijo, saj je odstotek tistih delodajalcev, ki si to želi, narasel za 37,5 %.

Graf 4.27: Primerjava oblik sodelovanja delodajalcev z visokim šolstvom (danes in jutri)



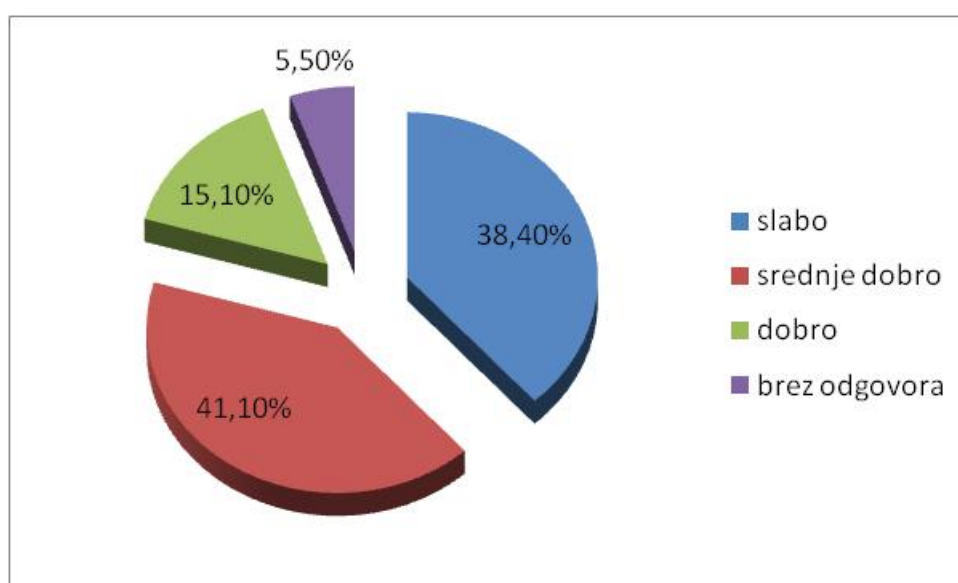
Za boljšo predstavbo na tem mestu dodajava tudi graf, ki kaže razlike med trenutnimi in želenimi oblikami sodelovanja delodajalcev z visokim šolstvom v prihodnje. Najbolj izstopa želja po aktivnem sodelovanju pri prenovi visokega šolstva, ki jo predvidevajo tudi bolonjske smernice, večji upad pa je viden v sofinanciranju gradenj fakultet in pri štipendiranju (Graf 4.27).

Podobno kažejo tudi rezultati raziskave COIMBRA (2006). Večina delodajalcev v že prej omenjenih državah želi povečati sodelovanje z visokim šolstvom, vendar enotnega zelenega načina za sodelovanje ni. Na splošno si delodajalci želijo sodelovati v pripravi oz. »coaching-u« študentov in diplomantov za vstop na trg delovne sile, s posebnim poudarkom na opravljanju pripravništva in povezavi s kontaktnimi osebami za delodajalce na univerzah. Prav tako se delodajalci strinjajo, da želijo oplemenititi svoje znanje s svežim znanjem iz univerz ter skupaj delati na razvojnih in raziskovalnih projektih.

4.2.5 Informiranje delodajalcev o samem bolonjskem procesu

Problem, katerega sva slutila že pred raziskavo, in ki se je pokazal tudi v intervjujih, je dokaj slabo informiranje delodajalcev o samem bolonjskem procesu. Moč je bilo opaziti, da so delodajalci do informacij prišli predvsem preko interneta na svojo lastno iniciativo. Zato sva stanje preverila tudi v anketnem vprašalniku. Delodajalce sva prosila za oceno informiranja o bolonjski reformi.

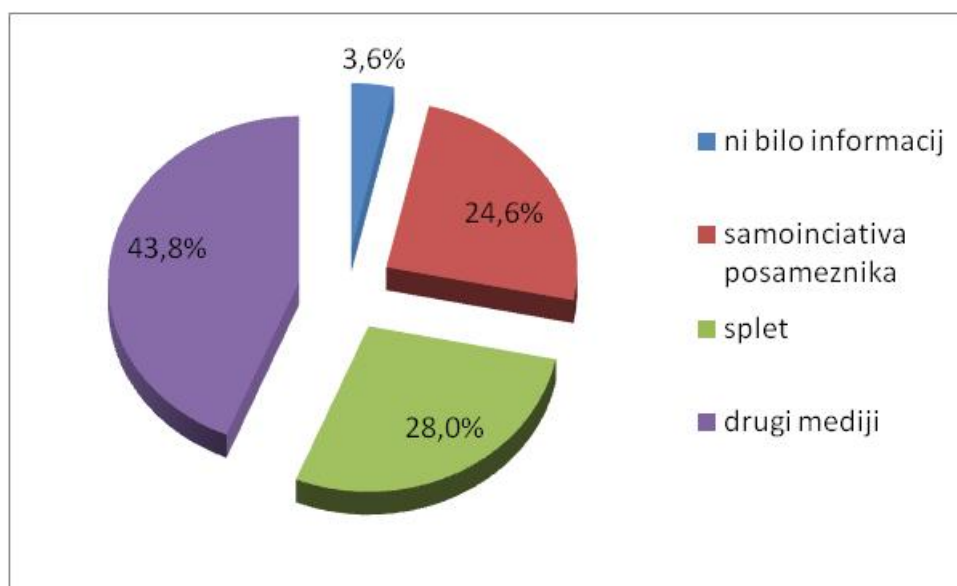
Graf 4.28: Ocena informiranja o bolonjski reformi



Ker slovenska podjetja srednje dobro poznajo osnove bolonjskega procesa, posledično tudi ocenjujejo informiranje o sami bolonjski prenovi visokega šolstva kot srednje dobro. Takšnega mnenja je 41,1 % delodajalcev, ki so sodelovali v spletni raziskavi (Graf 4.28). Vendar ne gre zanemariti dejstva, da je kar 38,36 % delodajalcev informiranje o bolonjski reformi ocenilo kot slabo.

Ker so delodajalci v najini raziskavi že razpolagali z določenimi informacijami o bolonjskem procesu, sva jih tudi vprašala, preko katerega medija so jih dobili.

Graf 4.29: Dostop do informacij o bolonjskem procesu



Do informacij so delodajalci v veliki meri prišli preko drugih medijev (43,8 % delodajalcev), spleta (28 %), na lastno iniciativo (24,6 %). 3,6 % slovenskih podjetij pa do informacij o prenovi visokega šolstva sploh ni prišlo (Graf 4.29).

O bolonjski reformi bi morali informirati ŠOU, GZS, ZDS, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, MVZT, Zavod RS za zaposlovanje. Moralo bi se narediti neko srečanje, kjer bi se na kratko predstavilo bolonjsko reformo. V našem podjetju imamo interno komuniciranje, svoje glasilo, ki ga ljudje radi berejo, in če bi notri pisalo kaj o Bolonjski reformi, bi tudi zaposleni vedeli kaj o tem.

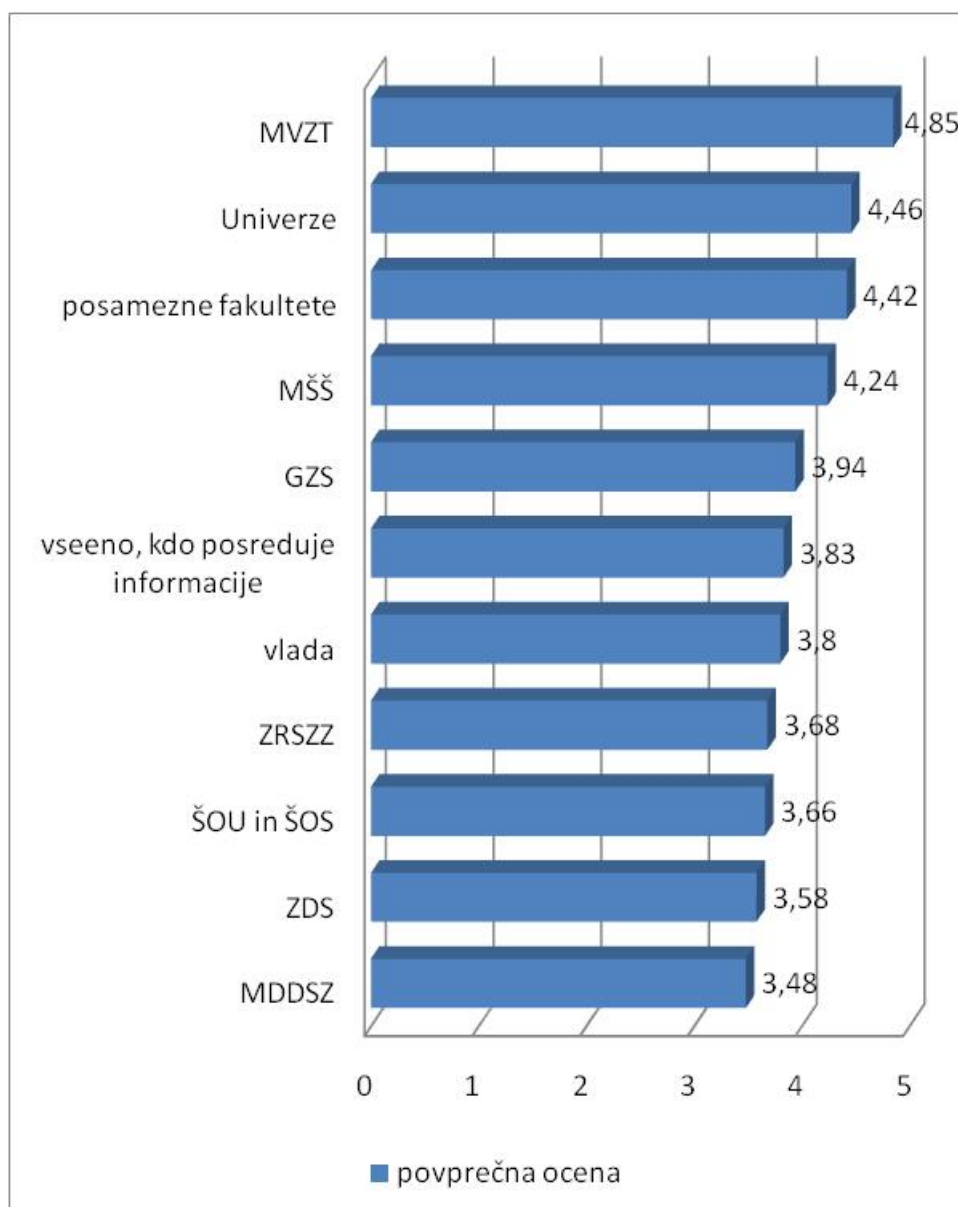
Vanda Pečjak, podpredsednica za kadre, Sava Tires d. o. o.

Moti me, da ni nikjer na enem mestu izbranih vseh informacij.

Romana Klajnšek, vodja kadrovske službe, Nova Ljubljanska banki d. d.

V prvi vrsti so najini sogovorniki mnenja, da bi vlogo informatorja morali prevzeti država, Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS), same univerze in posamezne njene članice, ŠOU in ŠOS. Slednji naj bi informirali predvsem študente same, GZS in ZDS pa v veliki meri delodajalce.

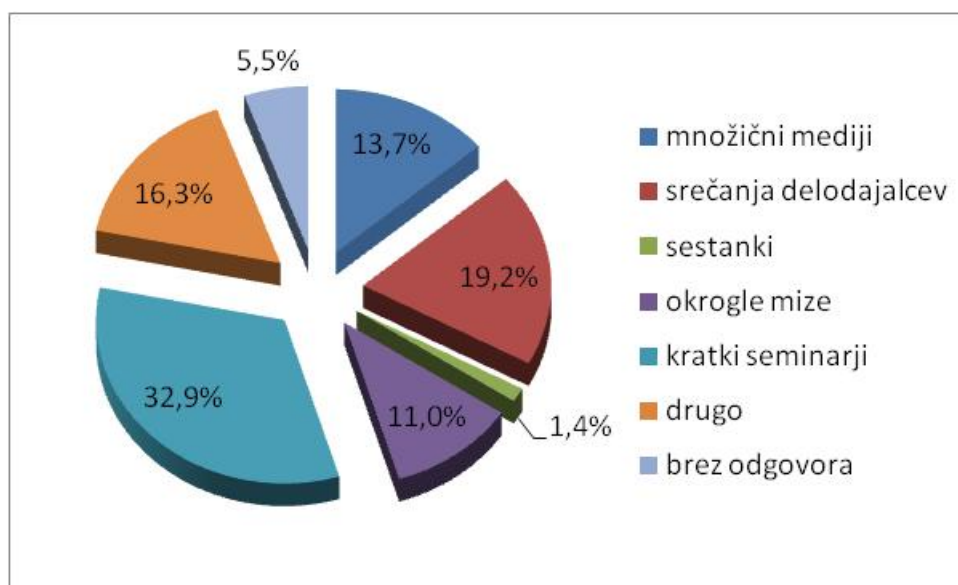
Graf 4.30: Odgovornost za informiranje o bolonjski reformi



Podobnega mnenja so bili tudi delodajalci, ki so sodelovali v spletni anketi. Graf 4.30 prikazuje odgovornost različnih akterjev v bolonjskem procesu o posredovanju informacij uporabnikom samega procesa – delodajalcev. V 68,1 % primerih od države niso bili informirani o prenovi visokega šolstva. Slovenska podjetja menijo, da ima največjo odgovornost pri posredovanju informacij Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, same univerze in njene posamezne članice, Ministrstvo za šolstvo in šport, Gospodarska zbornica Slovenije. Manjšo stopnjo odgovornosti pri informiranju pa slovenska

podjetja pripisujejo vladi, Zavodu RS za zaposlovanje, ŠOU in ŠOS, Združenju delodajalcev Slovenije ter Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Vendar to še ne pomeni, da so ti akterji nepomembni, saj je povprečna vrednost večja od 3,48, kar pomeni, da imajo vsi akterji pomembno vlogo pri samem informiranju o prenovi visokega šolstva. (Graf 4.30)

Graf 4.31: Oblike informiranja o bolonjski reformi



Kot najustreznejši obliki informiranja delodajalcev o bolonjski prenovi visokega študija sodelujoča slovenska podjetja vidijo krajše seminarje (32,9 % delodajalcev) in srečanja delodajalcev. Kot najmanj primerno obliko informiranja pa navajajo sestanke, na katerih bi bili prisotni tudi študenti, kar zopet kaže na to, da delodajalci niso naklonjeni sodelovanju z visokim šolstvom in študenti, vsaj ne v tolikšni meri, kot to predvidevajo bolonjske smernice (Graf 4.31).

5. INTERPRETACIJA

Na podlagi strokovne literature in sekundarnih raziskav sva oblikovala temeljno hipotezo in pomožne hipoteze. V tem razdelku bova hipoteze glede na dobljene rezultate potrdila ali zavrgla.

H1: Delodajalci pri pogovorih izpostavljajo podobna problemska področja.

Potrjujeva hipotezo, ki pravi, da delodajalci pri pogovorih izpostavljajo podobna problemska področja. Večina sogovornikov je izpostavila, da bo bolonjski proces prinesel spremembe v procesu zaposlovanja. Predvsem si bodo delodajalci morali pogledati prilogo k diplomi, potreben bo poglobljen razmislek o tem, iz katere visokošolske institucije diplomant prihaja, s kakšnim nivojem znanja, kakšne so kompetence, pridobljene na visokošolskem oz. univerzitetnem študiju in primerljivost med starimi in »bolonjskimi« diplomanti. Posledično delodajalci pričakujejo potrebo po prilagoditvi sistemizacije delovnih mest v podjetjih in še vedno jim ni jasno, kakšna je razlika v stopnjah novo pridobljene diplome in diplome po starem sistemu.

Vse te spremembe vodijo v poglobljen razmislek o preobrazbi procesa zaposlovanja, razmislek o uporabi novih orodij, morda sprejemanje kompetenčnih modelov organizacijskih struktur. Preseneča naju, da se potreba po spremembi sistemizacije in organizacijske strukture pojavlja v toliko intervjujih. Verjetno je to posledica dejstva, da sva intervjuvala večinoma slovenska podjetja, ki imajo sistemizacijo postavljeno glede na stopnjo izobrazbe. Verjetno bodo s prihodom novih diplomantov začeli razmišljati o sodobnejših modelih. Večina sogovornikov v najinih intervjujih vidi v tem izziv, s katerim se bodo morali v prihodnosti spopasti.

Če preideva na rezultate anketnega vprašalnika, lahko vidiva, da se delodajalci o bolonjskem procesu množično opredeljujejo, da ga dokaj dobro poznajo. Najine izkušnje s kvalitativno raziskavo in primerjavo s poznavanjem priloge k diplomi pa kažejo nasprotno. Iz tega je moč sklepati, da delodajalci poznajo reformo visokega šolstva predvsem po zvanečem imenu, manj pa so seznanjeni z vsebino reforme. Priloga k diplomi naj bi služila kot orodje za delodajalce. S tem dokumentom bi si olajšali postopke pridobivanja kadrov v smislu boljšega razumevanja posameznikove kvalifikacije in njegove izobraževalne poti. Priloga k diplomi je medij

komunikacije med trgom delovne sile in visokim šolstvom, če ga le oba ustrezno poznata in uporabljata.

Skupna problematika pa se kaže tudi v slabem informiranju s strani države. To je tudi vzrok za tako slabo poznavanje bolonjskega procesa, kar je potrdila slaba polovica anketiranih delodajalcev. Očitno imajo delodajalci državo oziroma vlado in njene organe za najpomembnejšo posredniško institucijo med visokim šolstvom in trgom delovne sile. Pri tem je pomembno tudi dejstvo, da so pobudnice bolonjskega procesa vlade evropskih držav. Tudi v slovenski prostor je bolonjski proces vstopil preko državne ravni. Percepcija delodajalcev torej nakazuje potrebo po centralni koordinaciji informiranja o reformiranju visokega šolstva. Obenem pa lahko zaključiva, da je vlada tista institucija, od katere se pričakuje poglavitno koordinacijo deležnikov in organiziranje povezovanja visokega šolstva in gospodarstva.

H2: Delodajalci ne poznajo orodij bolonjskega procesa (okvir visokošolskih kvalifikacij in priloga k diplomi).

Ta hipoteza se vsebinsko pokriva z enim od skupnih problemskih področij, ki so jih izpostavili delodajalci. Tudi to hipotezo potrjujeva. Šele po kratki predstavitvi, kaj pomeni okvir visokošolskih kvalifikacij in priloga k diplomi, se jim orodji zdita uporabni pri samem postopku kadrovanja, ki naj bi se zaradi priloge k diplomi občutno skrajšal. Seveda ob predpostavki, da jo (prilogo k diplomi) upoštevajo pri kadrovanju.

H3: Delodajalci so pripravljeni sodelovati pri izpopolnjevanju visokošolskih programov.

Hipotezo, da so delodajalci pripravljeni sodelovati pri izpopolnjevanju visokošolskih programov, prav tako potrjujeva. Z različnimi fakultetami sodelujejo že sedaj, želijo pa si še večjega sodelovanja, predvsem, da bi univerza pokazala večje zanimanje za sodelovanje. Strgar meni, da je pomembno, da prihaja čim več spodbud iz gospodarstva, seveda ob predpostavki, da je univerza temu naklonjena (Franca 2006: 18).

Sodeč po napovedih in pretekli praksi iz Grafov 4.25, 4.26 in 4.27 bodo že sedaj prevladujoče oblike sodelovanja med delodajalci in visokim šolstvom, kot so npr. omogočanje opravljanja obvezne prakse in ogleda delovnega procesa, pomoč pri diplomskih in ostalih nalogah še naprej prednjačile. Po drugi strani se kaže porast težnje po bolj neposrednem vplivu, kot sta

npr. aktivno sodelovanje pri prenovi visokega šolstva in oblikovanje predmetnika. Anketirani delodajalci so torej nakazali podoben trend, kot ga kaže stališče UNICE (UNICE 2004) v smislu vpliva na oblikovanje študija (study course). Vendar sodeč po obsegu trenda naraščanja potrebe po neposrednem vplivu na kurikulum, kot ga napovedujejo rezultati ankete, ni občutne nevarnosti za programsko avtonomijo univerz in smiselno stopnjo akademske svobode.

H4: Delodajalcem je pomemben predvsem »output« iz visokega šolstva.

Hipotezo, da so delodajalcem pomembni predvsem »output« iz visokega šolstva, delno potrjujeva, ker samo znanje, ki ga diplomant osvoji tekom študija (diploma) ni dovolj. Bolj pomembno se jim zdi, da se diplomanti znajdejo v različnih situacijah.

Slovenski delodajalci bolonjskemu procesu priznavajo zlasti omogočanje mobilnosti študentov. Mobilnost študentov je ena najbolj cenjenih sestavin bolonjskega procesa za evropsko raven. Prav tako se strinjajo, da bolonjski proces prinaša več izbirnosti, kar bi lahko združili s prožnostjo študijske poti. Mobilnost in izbirnost sta torej sestavini bolonjskega procesa, ki najbolj odmevata na trgu delovne sile v Sloveniji.

Delodajalci so poleg same diplome pripisali delovnim izkušnjam in aktivnostim med študijem precejšnjo težo. Na diplomo delodajalci gledajo le kot osnovo oziroma temelj, na katerem diplomant gradi naprej. Kljub temu diploma še vedno ostaja potreben pogoj v postopku izbire kandidata za delovno mesto. Če potrebo po obštudijskih izkušnjah združimo s problemom osebnostnih lastnosti mladih diplomantov, kar trdi kar 31,9 % anketiranih delodajalcev, sklepava, da slovenski delodajalci potrebujejo izobražene delavce z bistveno več kompetencami, ki niso nujno vezane na predmet študija. To se ujema s konceptom zaposljivosti, ki izpostavlja ravno te lastnosti diplomantov. Ti naj bi jih osvojili med študijem, saj naj bi bile sestavni del kurikula in vključene v veliki meri s spremembo načina poučevanja in organizacijo učnih enot ter osredotočenjem na učne dosežke.

Na podlagi zgoraj potrjenih hipotez potrjujeva najino glavno hipotezo, da delodajalci niso bili vključeni v sam proces kot partnerji tega procesa, kot to predvidevajo smernice, temveč zgolj kot uporabniki.

6. SKLEP

V diplomskem delu ugotavlja, da je razmerje med visokim šolstvom in trgom delovne sile v fazi korenite redefinicije. Bolonjski proces vsebuje elemente, ki institucionalizirajo novo vsebino in formo visokošolskega izobraževanja z občutno mero razuma za potrebe družbe in s tem tudi delodajalcev. S svojimi mehanizmi želi reforma odpreti novo poglavje v odnosu med trgom delovne sile in visokim šolstvom. Vez med delodajalci in visokošolskimi institucijami se bo nedvomno krepila. Na kakšen način se bo to odvijalo, je odvisno od vseh partnerjev oziroma od sodelovanja med vsemi glavnimi deležniki.

Velik delež k problemu neusklajenosti reformnih procesov prispevajo: zaprtost slovenskih visokošolskih institucij, nepripravljenost na spremembe in predvsem togost in omejenost izobraževanja v posameznih strokah. Temeljita revizija kurikulov in organizacije študija vključno z ustrezno implementacijo orodij bolonjskega procesa je naloga univerz. Delodajalci si od rezultatov bolonjskega procesa med drugim obetajo večjo preglednost kvalifikacij in mobilnost študentov. Temeljna vez, ki jo bolonjski proces vzpostavlja med visokim šolstvom in trgom delovne sile, pa je koncept zaposljivosti diplomantov. S skrbjo za zaposljivost naj bi iz visokošolskih institucij prihajali diplomanti, ki bi bili na trgu delovne sile prožnejši in bolj prilagodljivi. Zaposljivost naj bi postala sestavni del kurikulov. Upoštevala naj bi se pri snovanju tako študijskih programov kot tudi posameznih učnih enot. Odgovornost za ustrezno uresničevanje tega je na ramenih visokošolskih institucij, kar zahteva večjo senzibilnost akademske sfere za dogajanje na trgu delovne sile. Na ta način se bodo univerze odzvale na potrebe sodobne družbe in smiselno pristopile k lastni transformaciji. Pri tem je pomembno, da je proces izveden z upoštevanjem večplastne družbene vloge visokega šolstva.

Stališča delodajalcev so na nekaterih ravneh bolj izražena kot na drugih. Na evropski ravni so delodajalci preko svoje predstavniške organizacije zavzeli skupna in razmeroma jasna stališča do bolonjskega procesa, medtem ko je raziskava v Sloveniji pokazala resen problem glede seznanjenosti delodajalcev s spremembami v visokem šolstvu. Svoj delež odgovornosti bodo morali prevzeti delodajalci in njihova združenja. Potreben je torej odločen premik v smeri ustrežnejše seznaitve in vključitve delodajalcev v proces reformiranja visokega šolstva.

Iz raziskave je razvidno, da delodajalci veliko pričakujejo od vlade in njenih institucij. Slednje je tudi smiselno, saj je bolonjski proces medvladni projekt, vlade in njihove institucije pa so praviloma pobudnik reform. V času razvoja bolonjskega procesa se je v problematiko povezovanja visokega šolstva in trga delovne sile vključila tudi Evropska komisija in proces skušala pospešiti. Iz tega je moč sklepati na pomembno vlogo vladnih institucij. Za organizacijo usklajevanja deležnikov naj bi torej v večji meri poskrbela vlada s svojimi institucijami. V Sloveniji je doslej vlada premalo storila za vključevanje deležnikov v proces reformiranja visokega šolstva. V nekaterih zadevah se je postavila celo v konfliktni položaj z njimi. Delodajalci so slabo informirani in še manj vključeni v diskusijo o reformi visokega šolstva, kljub temu da izkazujejo interes sodelovanja z univerzami zlasti pri praktičnem delu izobraževanja.

Reorganizacija vezi med delodajalci in visokim šolstvom je torej nujna in smiselna. Potrebna je pospešitev prizadevanj za njeno uresničitev. Vendar je povezovanje visokega šolstva in gospodarstva kompleksen proces. Zlasti pomembno je, da se ob tem ne zanemari temeljne vloge univerze v družbi, ki sega veliko dlje kot da zgolj zagotavlja ustrezen kader in raziskave na trgu delovne sile. Meniva, da je avtonomija univerze ena največjih pridobitev zahodne civilizacije, zato je smiselno upoštevati njeno večplastno družbeno in kulturno poslanstvo. Tako delodajalci kot celotna družba bi namreč bili lahko usodno oškodovani, če bi prišlo visoko šolstvo v pretirani meri pod vpliv gospodarstva.

Na tem mestu želiva na podlagi zgoraj povzetih ugotovitev ponuditi nekaj predlogov in možnih rešitev problema:

- Bolj dosledno izvajanje (upoštevanje) dokumentov bolonjskega procesa, predvsem Graške deklaracije.
- Sodelovanje akademikov, študentov, strokovnih organizacij in delodajalcev pri načrtovanju kurikula, da se dodiplomskim in magistrskim stopnjam dodeli pravi pomen.
- Nadaljnje razvijanje in promoviranje znanja, ki vodi k zaposljivosti in priprava programov za prvo študijsko obdobje, ki bodo dajali možnost za vstop na trg delovne sile.
- Uvajanje priloge k diplomi k širšemu obsegu in v razširjenih jezikih kot sredstva, ki povečujejo zaposljivost in njeno širše uveljavljanje med delodajalci ter v strokovnih organizacijah.

- Pri pisanju svoje strategije naj MVZT, univerze in fakultete povabijo k sodelovanju tudi delodajalce.
- Pri uvajanju študijskih programov naj katedre preko svojih predstavnikov poskušajo stopiti v stik z delodajalci, se pozanimati za njihove potrebe in jih poskusiti upoštevati.
- Možni model, ki bi ga lahko implementirali oz. se že nekako postopoma izvaja, je model TROJNE VIJAČNICE, ki ga podrobneje opisujeva v nadaljevanju.

6.1 MODEL TROJNE VIJAČNICE

Potem, ko je univerza nastala zaradi prenašanja znanja v obliki poučevanja in kasneje v svojo dejavnost vključila tudi raziskovanje, sedaj v svojo dejavnost vključuje tudi zmožnost podajanja svojega znanja in pridobiva podjetniško dimenzijo. Med univerzo in družbo se vzpostavlja nova vez, ki se zadnjih deset let utemeljuje na biološko-ekonomskem modelu trojne vijačnice: univerza – država – gospodarstvo. Glavni vzrok sodelovanja med omenjenimi akterji – vijačnicami je ustvarjanje inovacij in s tem zagotavljanje konkurenčnih prednosti neke države na globalnih trgih (Majerhold in Pezdir 2003: 24).

Model trojne vijačnice sta razvila Leydesdorff in Etzkowitz (1998). Model predstavlja spiralni model inoviranja, ki zajema mnogokratne recipročne odnose med institucijami na različnih stopnjah kapitalizacije znanja.

Model trojne vijačnice zajema 3 dimenzije:

1. notranja transformacija v vsaki izmed vijačnic;
2. medsebojno povezovanje vijačnic (vpliv ene vijačnice na drugo);
3. nastanek spremenjenega okolja in institucij, ki so posledica medsebojne interakcije vseh treh institucij (Brglez in drugi 2004: 63).

Pojavi se vprašanje, zakaj je povezovanje, sodelovanje vseh treh akterjev tako pomembno za družbo. Za gospodarstvo je smiselno, da sodeluje z univerzo in akademsko sfero, saj na tak način najustrezneje pridobi kadre za prihodnjo dejavnost – ima večje možnosti, da bo pritegnilo potrebne kadre in te kadre tudi bolje spoznalo, za kar se zavzemajo tudi delodajalci v najini raziskavi. Na drugi strani univerza s sodelovanjem z gospodarstvom dobi priložnost za komercializacijo znanja. Tretji akter, država, z univerzo deli razvojno vlogo in ji zagotavlja

ustrezna finančna sredstva ter zakonodajo za komercializacijo znanja (Brglez in drugi 2004: 65).

Da bi lahko sprejemali skupne odločitve, je seveda zelo pomembno, da je vsaka komponenta dobro in nenehno usklajena z drugo komponento, iz česar sledi, da mora med njimi obstajati komunikacija, prilagojena razmeram. Vsaka komponenta trojne vijačnice ima svojo komunikacijsko sestavo in kulturno zakodirana sporočila, zato trojna vijačnica za svoje delovanje potrebuje specifično komunikacijo in njej primerne selektivne transformacije institucij, ki jih zagotavlja vlada z vzpostavljanjem najsodobnejšega nacionalnega informacijskega sistema (Majerhold in Pezdir 2003: 26).

7. VIRI IN LITERATURA

AACU (2008): *How Should Colleges Assess And Improve Student Learning?* – HSCAISL.

Dostopno na http://www.aacu.org/LEAP/documents/2008_Business_Leader_Poll.pdf

(24. avgust 2008).

Bologna–Berlin (2003a): *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. Dostopno na

<http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf> (24. avgust 2008).

Bologna–Berlin (2003b): *Student Göteborg Declaration 25 March 2001*. Dostopno na

http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Student_documents_ESIB.pdf (24. avgust 2008).

Bologna Process (2008a): *Lisbon Recognition Convention*. Dostopno na

http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/LRC/Lisbon_Recognition_Convention.pdf (24. avgust 2008).

Bologna Process (2008b): *Ministerial Declarations and Communiqués*. Dostopno na

http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/declarations_communique_s.htm (24. avgust 2008).

Bologna Process (2008c): *Berlin Communiqué*. Dostopno na

http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/Berlin_Communique1.pdf (24. avgust 2008).

Bologna Process (2008č): *London Communiqué*. Dostopno na

<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/London-Communiqu%C3%A9-18May2007.pdf> (24. avgust 2008).

Brglez, Alja, Patricia Kotnik in Rado Pezdir (2004): *Znanost na trgu: optimizacija strukturnih politik pri prenosu znanja z univerze v gospodarstvo*. Ljubljana: Zbirka Zbiralnik.

Cheng, Yin Cheong, Kwok Hung Ng in Magdalena Mo Ching Mok (2002): Economics Considerations in Education policy making: a simplified framework. *The International Journal of Education Management* 16(1), 18–39.

Clarkson, Max B. E. (1995): A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *Academy of Management Review* 20 (1), 92 – 118.

COIMBRA (2006): *Raising Employers' Awareness about the Bologna Process – REABP Project Preliminary Common Report*. Dostopno na <http://www.coimbra-group.eu/reabp/document/REABP%20Report%20061012%20BS.pdf> (24. avgust 2008).

Crosier, David, Lewis Purser in Hanne Smidt (2007): *Trends V: Universities shaping the European Higher Education Area*. Dostopno na http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/Publications/Trends_V_universities_shaping_the_european_higher_education_area.pdf (5. junij 2008).

Čander Čepin, Maja (2006): Današnji študentje so bolj samoiniciativni in samozavestni. *Dnevnik, Zelena pika*, april, 38-39.

Državni svet Republike Slovenije – DS RS (2008): *Zapisnik 5. izredne seje Državnega sveta Republike Slovenije*. Dostopno na <http://www.ds-rs.si/kb/seje/?View=entry&EntryID=924> (30. julij 2008).

Državni zbor Republike Slovenije – DZ RS (2003): *Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o visokem šolstvu (ZViS-C)*. Ljubljana: Uradni list RS 100/03, 13909.

DZ RS (2004): *Zakon o vrednotenju in priznavanju izobraževanja*. Ljubljana: Uradni list RS 73/04, 8867.

Etzkowitz, Henry in Loet Leydesdorff (1998): The Triple Helix as a model for innovation studies. *Science and Public Policy* 25(3), 195–203.

EUA (2008): *Graz Declaration 2003 – Forward from Berlin: the Role of the Universities*. Dostopno na http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/COM_PUB_Graz_publication_final.1069326105539.pdf (24. avgust 2008).

Europaeum (2005): *Sorbonne Declaration*. Dostopno na <http://www.europaeum.org/content/view/59/65/> (24. avgust 2008).

Franca, Valentina (2006): Za prenos znanja nujen motivacijski mehanizem. *Finance*, februar (28), 18.

Freeman, Edward R. (1984): *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston MA: Pitman Publishing.

Hass, Kathleen B., Lori Lindbergh, Richard Vander-Horst in Kimi Ziemski (2008): *From Analyst to Leader: Elevating the Role of the Business Analyst*. Washington DC: Management Concepts Publishing.

Hill, Gerard M. (2005): *The Complete Project Management Office Handbook*. Florida: Auerbach Publications A CRC Press Company, Boca Raton.

Kern, Matej (2001): Da bo dualni sistem izobraževanja bolj atraktiven. *Revija Obrtnik* 30(9), 31–32.

Knight, Peter T. in Mantz Yorke (2003a): Employability and Good Learning in Higher Education. *Teaching in Higher Education Journal* 8 (1), 3–16.

Knight, Peter T. in Mantz Yorke (2003b): *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London: Routledge Falmer Taylor and Francis Group.

Kohler, Jürgen (2004): *The Bologna Process and Employability: The Impact of Employability on Curricular Development*. Conference Bled, Slovenia. Dostopno na http://www.bologna-bergen2005.no/EN/Bol_sem/Seminars/041022-23Bled/041022_Kohler-sp.pdf (24. avgust 2008).

Kramberger, Anton (1997): *Poklici, trg dela in politika: poklicni problem socialne države; empirični primeri iz Slovenije*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.

Kranjc, Samo (2006): V Ljubljani bodo sodelovanje z gospodarstvom formalizirali. *Finance*, februar (28), 18.

Majerhold, Katarina in Rado Pezdir (2003): *Ali univerza potrebuje socialno okolje?* Ljubljana: Študentska organizacija Univerze.

Miklavič, Klemen (2004): Bolonjska reforma visokega šolstva. *Neprofitni management* 2, 3–6.

Mitchell, Ronald K., Agle Bradley in Donna J. Wood (1997): Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. *Academy of Management Review* 25 (8), 55 – 68.

MVZT (2008a): *Magna Charta Universitatum*. Dostopno na http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_visokosolstvo/Bolonjski_proces/MAGNA_CHARTA_UNIVERSITATUM_1988.doc (24. avgust 2008).

MVZT (2008b): *Bolonjska deklaracija*. Dostopno na http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_visokosolstvo/Bolonjski_proces/Bolonjska_deklaracija_slo.pdf (24. avgust 2008).

MVZT (2008c): *Praški komunike*. Dostopno na http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_visokosolstvo/Bolonjski_proces/praski_komunike_slo.pdf (24. avgust 2008).

MVZT (2008č): *Bergenski komunike*. Dostopno na <http://ceps.pef.uni-lj.si/050520bergencommuniqué-slo.pdf> (24. avgust 2008).

MVZT (2008d): *Kaj je bolonjski proces*. Dostopno na http://www.mvzt.gov.si/si/delovna_podrocja/znanost_in_visoko_solstvo/visoko_solstvo/bolonjski_proces/vsebina/#c488 (24. avgust 2008).

MVZT (2008e): *Lizbonska strategija*. Dostopno na http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm (24. avgust 2008).

MVZT (2008f): *Zakon o visokem šolstvu*. Dostopno na http://www.mvzt.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/visoko_solstvo/zakon_o_visokem_solstvu/#c16783 (24. avgust 2008).

Phillips, Robert (2003): *Stakeholder Theory and Organizational Ethics*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Prodi, Romano (1999): *Un'idea dell' Europa*. Bologna: Il Mulino.

Reichert, Sybille in Christian Tauch (2005): *European Universities Implementing Bologna. EUA Trends IV Report*. Brussels: European University Association. Dostopno na http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/02-EUA/050425_EUA_TrendsIV.pdf (24. avgust 2008).

Svetlik, Ivan (2004): Kadrovska dejavnost pred novimi izzivi. *Kadri* X(13), 5–9.

ŠKIS (2008): *Obravnava Zakona o visokem šolstvu*. Dostopno na: <http://www.skis-zveza.si/sl/index.php?servis=skisopis&a=izpis&id=922> (30. julij 2008).

Teichler, Ulrich (2004): *Changes in the Relationships between Higher Education and the World of Work on the Way towards the European Higher Education Area*. Keynote speech at the EUA Conference “University and Society: Engaging Stakeholders”, Marseille, 1-3 April 2004. Dostopno na: <http://www.eua.be/eua/jsp/upload/Ulrich%20Teichler%20speech.1080891100325.doc> (10. avgust 2006).

UL (2008): *Poslovno poročilo Univerze v Ljubljani 2007*. Dostopno na http://www.uni-lj.si/files/ULJ/userfiles/ulj/o_univerzi_v_lj/letno_porocilo/poslovno_porocilo_UL_2007.pdf (24. avgust 2008).

UNICE (2004): *The Bologna Process, UNICE's Position and Expectations*. Dostopno na <http://www.unice.org/1/PGDNNPDCKGCAAINJHCDHIPMMPDBK9DWWTK9LI71KM/UNICE/docs/DLS/2004-01874-EN.pdf> (30. avgust 2006).

Whole Foods (2008): *The CEO's Blog*. Dostopno na: <http://wholefoodsmarket.com/socialmedia/jmackey/2005/10/20/20-questions-with-sunnis-salon/> (24. avgust 2008).

Zgaga, Pavel (2004): *Bolonjski proces: oblikovanje skupnega evropskega visokošolskega prostora*. Center za študij edukacijskih strategij, Pedagoška fakulteta, Ljubljana.

Zgaga, Pavel (2006): *Looking out: The Bologna Process in a Global Setting*. Oslo: Norwegian Ministry of Education and Research. Dostopno na http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/WGR2007/Bologna_Process_in_global_setting_finalreport.pdf (24. avgust 2008).

8. PRILOGE

Priloga A: Vprašanja za kvalitativno fazo projekta *Delodajalci v bolonjskem procesu*

Pri pogovoru je potrebno ločiti diplomante pri prvi zaposlitvi in diplomante z delovnimi izkušnjami.

1. SKLOP: *Izkušnje z diplomanti*

Kakšne so vaše izkušnje z diplomanti?

- Kakšno vlogo pripisuje podjetje obštudijski aktivnosti pred diplomo in katere izkušnje iz tega področja cenijo?
- Katere elemente podjetje poleg diplome še upošteva pri zaposlovanju?
- Kaj podjetje pri slovenskih diplomantih najbolj pogreša?

2. SKLOP: *Poznavanje reforme visokega šolstva v Sloveniji in Evropi*

Ali podjetje pozna reformo visokega šolstva na osnovi bolonjskega procesa?

- Kakšen občutek/mnenje ima podjetje o reformi (prednosti in slabosti)?
- Bo reforma vplivala na način zaposlovanja v prihodnosti?
- Kako bi obravnavali novega in starega diplomanta prve stopnje oz. dodiplomske stopnje v primeru procesa zaposlitve?

3. SKLOP: *Interes za vključevanje v proces povezovanja z visokim šolstvom*

Je podjetje kdaj skušalo navezati stike z visokim šolstvom na ravni visokošolske politike?

- V katerih točkah vidi podjetje povezavo z visokim šolstvom?
- Ima podjetje interes za sodelovanje na področju študijskih praks?
- Ima podjetje interes za skupne raziskovalne programe z visokošolskimi institucijami? Katerimi? Na katerem področju?

4. SKLOP: *Informiranje o visokem šolstvu*

Ali podjetje načrtuje v kontekstu reforme visokega šolstva prestrukturiranje procesa kadrovske selekcije?

- Je bilo podjetje s strani države na kakršen koli način informirano o prenovi visokega šolstva?
- Kako pričakujejo informiranje o visokem šolstvu – kdo in kako naj bi ga izvajal?
- Kakšno vlogo podjetje pripisuje študentskim organizacijam (npr. ŠOS), kot predstavnicam zainteresirane skupine na področju visokega šolstva?

Delodajalci v Bolonjskem procesu

1 - Izkušnje z diplomanti

V tem sklopu se vprašanja nanašajo na vaše dosedanje izkušnje z diplomanti.

izkd_01: Kakšne so vaše izkušnje z diplomanti? Ocenite na lestvici od 1 do 5 (1=zelo slabe, 5=zelo dobre).

Lestvica: 1-zelo slabe, 2-slabe, 3-niti dobre, niti slabe, 4-dobre, 5-zelo dobre N/A-ne vem.

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

izkd_02: Naštete so kompetence, ki jih IMA današnji diplomant, da ga z veseljem zaposlite. Koliko se strinjate z navedenimi kompetencami, da so pomembne za vašo organizacijo?

Ocenite na lestvici od 1-5: 1-se sploh ne strinjam, 5-se zelo strinjam.

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

Znanje maternega jezika	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Znanje tujih jezikov	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Matematična znanja	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Informacijska pismenost	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Sposobnost učenja	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Medosebna, medkulturna kompetenca	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Podjetništvo	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Kreativnost, ustvarjalnost	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Samoiniciativnost	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Dinamičnost	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Sposobnost timskega dela	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Vodstvene sposobnosti	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Pogajalske sposobnosti	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Sposobnost javnega nastopanja	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5

izkd_03: Katera znanja mora po vašem mnenju imeti uspešen diplomant?

Ocenite na lestvici od 1-5: 1-se sploh ne strinjam, 5-se zelo strinjam.

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

Temeljno oziroma splošno znanje (teoretska osnova) ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Strokovno znanje

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Praktično znanje

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

izkd_04: Našteti je nekaj vrlin in slabosti diplomantov ter visokošolskih institucij. Koliko se strinjate z naslednjimi trditvami:

Ocenite na lestvici od 1-5, kjer je 1-se sploh ne strinjam, 5-se zelo strinjam

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

Diplomanti imajo kvalitetno znanje v celoti. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Diplomanti imajo praktična znanja. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Diplomanti povezujejo znanja znotraj različnih področij. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Diplomanti se prilagajajo različnim delovnim nalogam. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Diplomanti študirajo samo zaradi pridobitve naslova. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Diplomanti izberejo študijsko smer po liniji najmanjšega odpora. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Visokošolski diplomanti imajo več praktičnega znanja kot univerzitetni diplomanti. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Fakultete ponujajo dovolj prenosljivih znanj. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Različne fakultete ponujajo različna znanja za ista področja. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Študijski programi na fakultetah se prilagajajo sodobnemu času. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

izkd_05: Kakšno vlogo pripisujete diplomi pri procesu zaposlovanja?

Obkrožite 1 odgovor!

Prosimo, izberite eno izmed možnosti:

- ☐ Je nujna.
- ☐ Je osnova, oziroma temelj na kateremu se gradi.
- ☐ Je samo formalnost.
- ☐ Sploh ni pomembna.

izkd_06: Navedene so naslednje obštudijske aktivnosti diplomanta. Koliko se strinjate z navedenimi aktivnostmi, da so pomembne pri zaposlovanju diplomantov?

Ocenite na lestvici od 1-5, kjer je 1-se sploh ne strinjam, 5-se zelo strinjam.

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

Študentsko delo na področju študija. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Druge oblike študentskega dela. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Delo na raziskovalnih projektih. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Aktivno članstvo v društvih. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Fakultativno izobraževanje (tečaji, delavnice, poletne šole, seminarji).

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Športne aktivnosti.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Delo na kulturno-umetniškem področju.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Mednarodne izmenjave študentov.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

izkd_07: Naedenih je nekaj trditev, čemu so pomembne obštudijske aktivnosti tekom študija. Ocenite, koliko se z njimi strinjate.

Ocenite na lestvici od 1-5, kjer je 1-se sploh ne strinjam in 5-se zelo strinjam.

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

Pokažejo širšo sliko o diplomantu.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Pokažejo sposobnost organiziranja časa.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Pokažejo iznajdljivost diplomanta.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Ker pokažejo sposobnost timskega dela.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Pokažejo izkušnje in kompetence diplomanta.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

2 - Poznavanje Bolonjske prenove študija

S temi vprašanji želimo ugotoviti vaše poznavanje, seznanjenost z Bolonjsko reformo in vaše mnenje o spremembah, ki jih prinaša s sabo.

pobr_00: Na kaj najprej pomislite, ko slišite pojem Bolonjska prenova oz. Bolonjska reforma?

Obkrožite 1 odgovor!

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ Reforme Jožeta P. Damijana.
- ☐ Nov postopek priprave špagetov po bolonjsko.
- ☐ Prenova študija.
- ☐ Nova gradnja v Bologni.
- ☐ Kaj je to?

pobr_01: Kako dobro poznate Bolonjsko reformo; reformo visokega šolstva?

Obkrožite 1 odgovor!

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti

- ☐ Je sploh ne poznam.
- ☐ Jo slabo poznam.
- ☐ Jo srednje poznam.
- ☐ Jo dobro poznam.
- ☐ Jo zelo dobro poznam, sodelujem pri prenovi.

pobr_02: V strokovni javnosti krožijo različna mnenja o Bolonjski prenovi. Povejte, koliko se strinjate z naslednjimi pozitivnimi oz. negativnimi mnenji. Bolonjska reforma...

Ocenite vsako trditev na lestvici od 1- 5: 1- se sploh ne strinjam, 2- se ne strinjam, 3- niti ne strinjam niti strinjam, 4- se strinjam, 5- se zelo strinjam.

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

... omogoča večjo <u>medfakultetno</u> mobilnost študentov.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... omogoča večjo <u>mednarodno</u> mobilnost študentov.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... omogoča večjo mobilnost <u>predavateljev</u> .	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... reformira vsebine študijskih programov.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... omogoča <u>primerljivost</u> študijskih programov.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... omogoča večjo <u>izbirnost</u> študijskih programov.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... povzroča neusklajenost programov.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... povzroča boljše kvaliteto znanja v sistemu 4+1 kot v sistemu 3+2.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... povzroča izgubo temeljnih znanj.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... odpravlja proizvodnjanje »fach-idiotov« oz. »očiščenih teoretikov«.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... skuša odpraviti preveč tog sistem dosedanjega izobraževanja.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... je koristna za odpravo rigidnosti in monopola današnje univerze.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... pri prenovi študijskih programov upošteva tudi želje delodajalcev.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... je dobra za delodajalce.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... vpliva na sam proces zaposlovanja.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... pozitivno vpliva na kvaliteto zaposlovanja.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... vodi do razlik v zaposlovanju starega in novega (Bolonjskega) diplomanta.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... vodi do spremembe sistemizacije delovnih mest.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
... je nujna za ohranitev konkurenčnega položaja Slovenije v primerjavi z ostalimi državami.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5

pobr_03: Ena izmed novosti, ki jih Bolonjska reforma, poleg ECTS (sistem kreditnih točk), prinaša, je tudi PRILOGA K DIPLOMI. Kako dobro jo poznate?

Obkrožite 1 odgovor!

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti

- ☐ Je sploh ne poznam, prvič slišim zanjo.
- ☐ Jo slabo poznam.
- ☐ Jo srednje poznam.
- ☐ Jo dobro poznam.
- ☐ Jo zelo dobro poznam. Imamo zaposlene diplomante s Prilogo k diplomi.

pobr_04: V strokovni javnosti krožijo različna mnenja o Prilogi k diplomi. Povejte, koliko se strinjate z naslednjimi mnenji. Priloga k diplomi...

Ocenite vsako trditev na lestvici od 1- 5: 1- se sploh ne strinjam, 2- se ne strinjam, 3- niti ne strinjam niti strinjam, 4- se strinjam, 5- se zelo strinjam.

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

- | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|
| ... je koristna za lažjo selekcijo kandidatov. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... pomaga pri prepoznavanju kandidatovih kompetenc v podjetju. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... pokaže certificirana, potrjena znanja. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... pokaže ugled institucije, s katere posameznik prihaja. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... povzroča dodatno delo kadrovikov zaradi ugotavljanja (ne)primernih kompetenc za podjetje. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... dodatne informacije so koristne. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... informacije o slovenskem visokem šolstvu so koristne. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... je NE potrebujemo. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |

pobr_05: Priloga k diplomi vsebuje dodatne informacije, ki naj bi bile pomembne za delodajalce. Koliko se strinjate z naslednjimi trditvami? Informacije o...

Ocenite vsako trditev na lestvici od 1- 5: 1- se sploh ne strinjam, 2- se ne strinjam, 3- niti ne strinjam niti strinjam, 4- se strinjam, 5- se zelo strinjam.

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

- | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|
| ... imetniku priloge so koristne. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... izvoru priloge so koristne. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... stopnji priloge so koristne. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... vsebini predmetnika in doseženih ocenah so koristne. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |
| ... slovenskem visokem šolstvu so koristne. | ☐ | 1 | ☐ | 2 | ☐ | 3 | ☐ | 4 | ☐ | 5 |

3 - Interes za vključevanje v proces povezovanja z visokim šolstvom

Ta vprašanja so namenjena ugotavljanju vaših pobud, interesa za vključevanje v sodelovanje z visokim šolstvom.

vpvs_01: Ali ste kdaj sodelovali v postopku oblikovanja novih programov visokega šolstva, oziroma poslali predlog, dopis kakemu vladnemu telesu s pobudo po spremembi študijskega programa?

Izberite 1 odgovor!

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ Da
☐ Ne

vpvs_02: Kako ocenjujete povezavo med gospodarstvom in šolstvom?

Ocenite na lestvici od 1 - 5, kjer 1 pomeni zelo slabo, 2 slabo, 3 srednje dobro, 4 dobro, 5 zelo dobro

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

vpvs_03: V katerih točkah vaše podjetje ŽE SODELUJE z visokim šolstvom?

Za vsako trditev izberite 1 odgovor

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

- | | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| Študentom ponujamo štipendije. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Študentom omogočamo strokovne ekskurzije k nam. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Študentom omogočamo ogled delovnega procesa. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Študentom omogočamo opravljanje obvezne prakse. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Študentom pomagamo pri projektih s sponzorskimi sredstvi ipd. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Študentom pomagamo pri izdelavi raziskovalnih, seminarskih nalog. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Študentom pomagamo pri izdelavi diplomskih, magistrskih in doktorskih nalog. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Vplivamo na oblikovanje predmetnika. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Izdelava skupnih raziskovalnih/razvojnih projektov s fakulteto. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Sofinanciramo gradnjo fakultet, posodobitev prostorov in tehnične opreme na fakultetah. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Strokovnjaki naše organizacije gostujejo/predavajo na fakultetah. | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |
| Strokovnjake univerz vključujemo v našo organizacijo | ☐ DA | ☐ NEODLOČEN | ☐ NE |

vpvs_04: V katerih toèkah želi vaše podjetje sodelovati z visokim šolstvom V PRIHODNOSTI?

Možnih več odgovorov. Izberite ustrezne oblike sodelovanja.

Možnih je **več** odgovorov

- ☐ Študentom želimo ponuditi štipendije.
 - ☐ Študentom želimo omogočiti strokovne ekskurzije k nam.
 - ☐ Študentom želimo omogočiti tudi ogled delovnega procesa.
 - ☐ Študentom želimo omogočiti opravljanje obvezne prakse.
 - ☐ Študentom želimo pomagati pri projektih s sponzorskimi sredstvi ipd.
 - ☐ Študentom želimo pomagati pri izdelavi raziskovalnih nalog.
 - ☐ Študentom želimo pomagati pri izdelavi diplomskih, magistrskih in doktorskih nalog.
 - ☐ Želimo aktivno sodelovati pri prenovi visokega šolstva.
 - ☐ Želimo vplivati na oblikovanje predmetnika.
 - ☐ Želimo izdelovati skupne raziskovalne/razvojne/inovacijske projekte s fakulteto.
 - ☐ Želimo sofinancirati gradnjo fakultet, posodobitev prostorov in tehnične opreme na fakultetah.
 - ☐ Želimo vključiti strokovnjake naše organizacije v gostovanja/predavanja na fakultetah za posredovanje praktičnih znanj.
 - ☐ Želimo vključiti strokovnjake univerz v našo organizacijo.
 - ☐ Drugo:
-

4 - Informiranje o visokem šolstvu

Vaš pogled na način podajanja informacij o spremembah v visokem šolstvu.

invs_00: Koliko veste o Bolonjski prenovi visokega šolstva?

Označite 1 odgovor!

Prosimo, označite **eno** izmed možnosti:

- ☐ Nič.
- ☐ Malo.
- ☐ Srednje.
- ☐ Veliko.
- ☐ Zelo veliko.

invs_01: Kje dobivate informacije o Bolonjski prenovi?

Možnih več odgovorov.

Možnih je **več** odgovorov

- ☐ preko spleta.
- ☐ preko drugih medijev.
- ☐ informacije so stvar samoiniciative posameznika.
- ☐ ni bilo nobenih informacij.

Drugo:

invs_02: Kako ocenjujete informiranje o bolonjski reformi?

Obkrožite lestvico od 1-5, kjer 1 pomeni zelo slabo, 2 slabo, 3 srednje dobro, 4 dobro, 5 zelo dobro.

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

invs_03: Je bilo vaše podjetje s strani države na kakršen koli naèin informirano o prenovi visokega šolstva? Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ Da
- ☐ Ne

invs_04: Koliko so navedeni akterji odgovorni za informiranje o Bolonjski prenovi visokega šolstva?

Ocenite na lestvici od 1-5, kdo ima najveèjo odgovornost glede informiranja o prenovi VŠ. 1-najmanjša odgovornost, 5-najveèja odgovornost.

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

- | | | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Vlada | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 |
| Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 |
| Ministrstvo za šolstvo in šport | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 |
| Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 |
| Gospodarska zbornica Slovenije | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 |
| Združenje delodajalcev Slovenije | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 |

Zavod RS za zaposlovanje	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Univerze	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Posamezne fakultete	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Študentska organizacija univerze (ŠOU) in Študentska organizacija Slovenije (ŠOS)	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Vseeno je, kdo posreduje informacije, važno je, da so.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5

invs_05: Kakšno vlogo vaše podjetje pripisuje študentskim organizacijam pri informiranju?

Izberite 1 odgovor

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ nikakršne.
- ☐ majhno.
- ☐ veliko.
- ☐ glavno.

invs_06: Kako, v kakšni obliki naj bi po vašem mnenju morale potekati informiranje o Bolonjski reformi?

Izberite en odgovor!

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ Kratki seminarji.
 - ☐ Okrogle mize.
 - ☐ Sestanki, na katerih so prisotni tudi študenti.
 - ☐ Srečanja delodajalcev.
 - ☐ Preko elektronske pošte.
 - ☐ Drugo
-

5 - Splošni podatki o podjetju

Nekaj statističnih podatkov o podjetju.

spp_01: Opredelite pravno organizacijsko obliko vašega podjetja:

izberite 1 odgovor

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ s.p. - Samostojni podjetnik
- ☐ d.n.o. - Družba z neomejeno odgovornostjo
- ☐ k.d. - Komanditna družba
- ☐ d.o.o. - Družba z omejeno odgovornostjo
- ☐ d.d. - Delniška družba
- ☐ Nevladna organizacija
- ☐ Zavod
- ☐ Javna uprava

spp_02: V kateri sektor spada dejavnost vašega podjetja

(dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti - SURS)

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ primarni (kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo...)
- ☐ sekundarni (rudarstvo, industrija, gradbeništvo...)
- ☐ terciarni (storitve, promet, trgovina, turizem...)
- ☐ kvartarni (kultura, izobraževanje, znanost, socialno skrbstvo, državna uprava, IT...)

spp_03: Na katerem trgu deluje vaše podjetje? Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ Domačem.
- ☐ Tujem.
- ☐ Obeh.

spp_04: Koliko zaposlenih šteje (po zadnjih podatkih) vaše podjetje? Vpišite vaš odgovor:

spp_05: Kakšna je izobrazbena struktura zaposlenih (procentualno)? Izberite ustrezne odgovore in podajte komentar

- ☐ I.-IV.:
- ☐ V.:
- ☐ VI.:
- ☐ VII.:
- ☐ VIII.:

spp_06: Povprečna starost zaposlenih v vašem podjetju Vpišite vaš odgovor:

spp_07: Koliko let ste že zaposleni v trenutni organizaciji? Vpišite vaš odgovor:

spp_08: Opredelite pozicijo kadrovskega sektorja v podjetju?

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ Strateška – v upravi.
- ☐ Nižja.
- ☐ Razpršena.
- ☐ Ni oddelka, s tem se ukvarja 1 zaposlen (pojdite na vprašanje **spp_10**)

spp_09: Koliko ljudi je zaposlenih v kadrovskem oddelku/sektorju? Vpišite vaš odgovor:

spp_10: Vaše delovno mesto:

Izberite tisti odgovor, ki vam najbolj ustreza

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ član uprave/direktor
- ☐ direktor/vodja kadrovsko-splošnega sektorja
- ☐ vodja kadrovanja
- ☐ vodja izobraževanja in razvoja
- ☐ strokovni sodelavec
- ☐ referent
- ☐ tajnik

spp_11: Na katerem akademskem področju ste diplomirali?

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ Poslovne vede.
- ☐ Ekonomija.
- ☐ Družbene ali vedenjske vede.
- ☐ Humanistične vede/Umetnost/Jeziki.
- ☐ Pravo.
- ☐ Tehnika.
- ☐ Naravoslovne vede.
- ☐ Drugo:

spp_12: Našteti je nekaj načinov pridobivanja zaposlenih. Ocenite na lestvici od 1-5, kako pogosto uporabljate vsakega izmed njih.

Vsako trditev ocenite na lestvici 1-5, kjer 1 pomeni nikoli, 5 pa zelo pogosto

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

Neformalno pridobivanje delojemalcev.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Neposredno javljanje kandidatov pri delodajalcu.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Stiki s šolami.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Štipendiranje.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Službe za zaposlovanje.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Zasebne agencije.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Objave na javnih mestih.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5
Objave v medijih.	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4	☐	5

spp_13: Kolikšen delež sredstev od prihodkov namenja vaše podjetje za razvoj zaposlenih?

Izberite najustreznejšo možnost

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ manj kot 0,5%
- ☐ od 0,5 do 1%
- ☐ več kot 1%

spp_14: Ocenite stanje sprememb na naslednjih področjih v ZADNJIH TREH LETIH:

Za vsako trditev izberite 1 odgovor

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

Trg, na katerem delujete.	☐	Povečalo	☐	Ostalo enako	☐	Zmanjšalo
Dobiček podjetja	☐	Povečalo	☐	Ostalo enako	☐	Zmanjšalo
Tehnološka oprema	☐	Povečalo	☐	Ostalo enako	☐	Zmanjšalo
Število zaposlenih	☐	Povečalo	☐	Ostalo enako	☐	Zmanjšalo

spp_15: Kakšno stanje sprememb NAČRTUJETE na naslednjih področjih v PRIHODNIH TREH LETIH:

Za vsako trditev izberite 1 odgovor

Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

Trg, na katerem delujete.	☐	Povečalo	☐	Ostalo enako	☐	Zmanjšalo
Dobiček podjetja	☐	Povečalo	☐	Ostalo enako	☐	Zmanjšalo
Tehnološka oprema	☐	Povečalo	☐	Ostalo enako	☐	Zmanjšalo
Število zaposlenih	☐	Povečalo	☐	Ostalo enako	☐	Zmanjšalo

spp_16: Kaj bi najbolj zvišalo število zaposlenih diplomantov v vašem podjetju?

Izberite najustreznejšo možnost

Prosimo, izberite **eno** izmed možnosti:

- ☐ Odlične vsebine študijskih programov.
- ☐ Izvrstne osebnostne lastnosti.
- ☐ Nizki stroški dela.

☐ Drugo:

Pošlji anketo

Najlepša hvala za sodelovanje v anketi. Prosimo, pošljite vašo izpolnjeno anketo po telefaksu na številko: .