

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Petra Arčan

Vloga in pomen formalno in neformalno pridobljenih znanj, izkušenj in kompetenc diplomantov za uspešen prehod na trg dela: primer povezovanja visokošolskih zavodov z delovnimi organizacijami

Magistrsko delo

Ljubljana 2016

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Petra Arčan

Mentor: izr. prof. dr. Tomaž Deželan

Somentor: izr. prof. dr. Samo Pavlin

Vloga in pomen formalno in neformalno pridobljenih znanj, izkušenj in kompetenc diplomantov za uspešen prehod na trg dela: primer povezovanja visokošolskih zavodov z delovnimi organizacijami

Magistrsko delo

Ljubljana 2016

POVZETEK

Vloga in pomen formalno in neformalno pridobljenih znanj, izkušenj in kompetenc diplomantov za uspešen prehod na trg dela: primer povezovanja visokošolskih zavodov z delovnimi organizacijami

Prehodi diplomantov s področja študija na področje dela predstavljajo pomembno prelomnico v življenju vsakega izmed njih. Na tej poti se pomembna vloga pripisuje tako visokošolskim zavodom kot delovnim organizacijam, kjer je poudarek predvsem na komplementarnosti, saj se lahko z različnimi oblikami sodelovanja in povezovanja mladim že v času študija omogoči, da pridobijo ustrezna splošna in predmetno specifična znanja, izkušnje, spretnosti in kompetence, ki jih delovne organizacije pričakujejo od diplomantov.

V nalogi ugotavljamo, da imajo različne oblike sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti pomemben vpliv na pridobitev znanj, ki jih delovne organizacije pričakujejo od diplomantov. V nalogi bomo spoznali, da delovne organizacije sodelovanje z visokošolskimi zavodi prepoznavajo kot pomanjkljivo in izpostavljajo razloge, usmeritve ter predloge za izboljšanje sodelovanja in povezovanja. Rezultati raziskave so pokazali, da so študijski programi preveč togi in nefleksibilni, usmerjeni preveč teoretsko in da je premalo praktičnega usposabljanja in drugih oblik sodelovanja, s katerimi bi mladi že v času študija pridobili ustrezna znanja, izkušnje, spretnosti in kompetence, ki bi jim omogočile lažji prehod in izobraževanja na področje dela. Pomembna ugotovitev je, da lahko tudi mladi, ki so samoiniciativni, ki imajo cilje ipd. v času študija pridobijo znanja, izkušnje, spretnosti in kompetence, ki jim omogočajo lažje vključevanje na trg dela.

Ključne besede: diplomanti, povezovanje, visokošolski zavodi, delovne organizacije, znanje, spretnosti, kompetence

SUMMARY

The role and importance of formally and informally gained knowledge, experiences and competences of the graduates for the successful transition to the labour market: an example of networking between higher-education institutions and labour organizations

Each graduate reaches an important milestone when entering the labour market. On that path, the role of higher education institutions and working organisations is extremely important because of their focus on complementarity, meaning that different forms of cooperation and linking can enable young people to study and at the same time acquire adequate general and specific knowledge, experience, skills and competencies that working organisations expect them to have.

The thesis finds that different forms of cooperation and linking between higher education institutions, working organisations and students have a strong impact on the process of acquiring the necessary knowledge. It also shows that working organisations perceive their cooperation with higher education institutions as incomplete. They point to the reasons, guidelines and suggestions to improve cooperation and linking. The research results indicate that study programmes are too rigid and inflexible, too theoretical and lacking practical training and other forms of cooperation that would help young people acquire knowledge, experience, skills and competencies while they are still pursuing their studies. As a result, they would struggle less on their path towards work. It transpired that young people with self-initiative and goals during their studies can acquire knowledge, experience, skills and competencies they can use when entering the labour market.

Key words: graduates, linking, higher education institutions, working organisations, knowledge, skills, competencies

KAZALO

1	UVOD.....	11
1.1	Opredelitev raziskovalnega problema	11
1.2	Namen in cilj magistrskega dela.....	13
1.3	Hipoteze	13
1.4	Uporabljena metodologija.....	14
1.5	Struktura magistrskega dela.....	15
2	VISOKOŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE IN SKLADNOST S POTREBAMI NA TRGU DELA.....	16
2.1	Zgodovina visokošolskega izobraževanja v Sloveniji	17
2.2	Prenova študijskih programov – »Bolonja«	18
2.2.1	Učinki in izzivi Bolonjskega procesa in smernice za prihodnost visokega šolstva.....	20
2.3	Vloga in pomen visokošolskega izobraževanja v Sloveniji	23
2.3.1	(Ne)skladnost študijskih področij glede na potrebe trga dela	26
3	DEJAVNOSTI IN NAČINI ZA VEČJO ZAPOSLEJIVOST DIPLOMANTOV NA PODROČJU VISOKEGA ŠOLSTVA	37
3.1	Slovenski in mednarodni strateški dokumenti za vzpostavitev sodelovanja in povezovanja	40
3.1.1	Slovenska strategija pametne specializacije	41
3.1.2	Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020	42
3.1.3	Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva 2011-2020.....	43
3.1.4	Strategija Evropa 2020	45
3.1.5	Partnerski sporazum med Slovenijo in EU	47
3.2	Vloga in pomen sodelovanja med delovnimi organizacijami in visokošolskimi zavodi.....	47
3.3	Povezovanje študija s trgom dela in pridobivanje znanj, spretnosti, veščin, ki prispevajo k zaposljivosti diplomantov.....	51

3.4	Programi in projekti sodelovanja in povezovanja.....	54
4	MLADI DIPLOMANTI NA PREHODU IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSLOSTEV .	61
4.1	Družba znanja	62
4.1.1	Učinki izobraževanja na posameznika in družbo	65
4.2	Prehod diplomantov iz procesa izobraževanja v zaposlitev.....	65
4.2.1	Družbeni, ekonomski in socialni vidik mladih diplomantov procesu (ne) vključevanja v zaposlitev	69
4.3	Pomen formalno in neformalno pridobljenih izkušenj, znanj, spretnosti in kompetenc v času študija	70
4.3.1	Formalno pridobljena znanja.....	74
4.3.2	Neformalno pridobljena znanja	74
4.4	Stanje (ne)zaposlenosti mladih diplomantov	76
4.4.1	Opredelitev razlogov in dejavnikov	81
4.4.2	Opredelitev razlogov in dejavnikov	82
4.4.2.1	Gospodarska gibanja	82
4.4.2.2	Sprememba v izobraževalnih sistemih	82
4.4.2.3	Vpis na študijska področja, po katerih na trgu dela ni povpraševanja.....	83
4.4.2.4	Neusklajenost znanj in spretnosti	83
4.4.2.5	Fleksibilnost trga dela in fleksibilne oblike zaposlitve	83
4.5	Prednosti in slabosti mladih diplomantov pri vključevanju na trg dela	84
5	EMPIRIČNA ANALIZA IN PREDSTAVITEV REZULTATOV	86
5.1	Raziskovalna metodologija.....	86
5.1.1	Opis merskega instrumenta in vrsta raziskave	86
5.1.2	Metode in tehnike zbiranja ter obdelave podatkov	86
5.1.3	Postopek zbiranja podatkov in opis vzorca	87
5.1.4	Analiza rezultatov in razprava v kontekstu sekundarnih podatkov raziskav in projektov.....	88
5.2	Preverjanje hipotez.....	115
6	SKLEPI IN UGOTOVITVE	119

6.1	Ključne ugotovitve	119
7	ZAKLJUČEK	123
8	LITERATURA	126
PRILOGA A: STOPNJA BREZPOSELNIH MLADIH OD 24-29 LET S TERCARNO STOPNJO IZOBRAZBE V %- EU (2005-2014)		141
PRILOGA B: ANKETNI VPRAŠALNIK		143
PRILOGA C: REZULTATI OBDELAVE PODATKOV		150

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Struktura vpisanih v terciarno izobraževanje, po področjih izobraževanja, EU, 2012 (v %)	35
Tabela 4.1: Primerjava najpomembnejših veščin za leto 2020 in 2015	73
Tabela 4.2: Stopnja brezposelnosti mladih od 24-29 let s terciarno stopnjo izobrazbe v EU in Sloveniji, 2005-2014 (v %).....	78
Tabela 5.1: Učinki sodelovanja in povezovanja z visokošolskimi zavodi po oblikah sodelovanja	99
Tabela 5.2: Znanja, spretnosti, veščine in kompetence, ki jih delovne organizacije pričakujejo od diplomantov	109
Tabela 5.3: Znanja, izkušnje, kompetence, spretnosti, ki po oceni delovnih organizacij primanjkuje diplomantom glede na področja, na katerih zaposlujejo diplomante	111
Tabela 5.4: Spremembe v načinu delovanja visokošolskih zavodov v prihodnje	114

KAZALO GRAFOV

Graf 2.1: Terciarno izobraženi mladi po področjih izobraževanja in trajanju brezposelnosti, delež v %, IX 2015.....	30
Graf 2.2: Število diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja (KLASIUS_P) študijsko leto 2012/2013-2014/2015.....	33
Graf 2.3: Število vpisanih v terciarno izobraževanje po področjih izobraževanja (Slovenija, študijsko leto 2012/2013- 2014-2015).....	34
Graf 4.1: Registrirani brezposelni mladi (od vključno 24 let do vključno 29 let) s pridobljeno terciarno izobrazbo, stanje konec decembra 2015.....	77
Graf 4.2: Terciarno izobraženi mladi (24-29 let) po področjih izobraževanja in trajanju brezposelnosti, delež v % (brezposelni 12 mesecev ali več).....	80
Graf 4.3: Prosta delovna mesta po zahtevani ravni izobrazbe (Klasius SRV)-terciarna izobrazba (v tisoč).....	81
Graf 5.1: Velikost delovne organizacije	88
Graf 5.2: Načini zaposlovanja diplomantov v delovnih organizacijah s končano terciarno izobrazbo	89
Graf 5.3: Področja študija, na katerih delovne organizacije zaposlujejo diplomante.	91
Graf 5.4: Velikost delovne organizacije in študijsko področje, na katerem so delovne organizacije zaposlovale diplomante	92
Graf 5.5: Pridobitev ustreznih znanj izkušenj, spretnosti, kompetenc za uspešno vključitev na trg dela (formalna znanja)	93
Graf 5.6: Pridobitev ustreznih neformalnih znanj, izkušenj, spretnosti in kompetenc za uspešno vključitev mladih na trg dela	95
Graf 5.7: Sodelovanje in povezovanje delovne organizacije s študenti in z visokošolskimi zavodi	96
Graf 5.8: Povezovanje delovnih organizacij in visokošolskih zavodov v času študija v povezavi s področjem študija, na katerem so delovne organizacije zaposlovale diplomante	97
Graf 5.9: Stopnja sodelovanja med visokošolskimi zavodi, študenti in delovnimi organizacijami.....	101
Graf 5.10: Skladnost študijskih programov s potrebami na trgu dela.....	103

Graf 5.11: Skladnost študijskih programov s potrebami na trgu dela na katerih delovne organizacije zaposlujejo diplomante» v povezavi z velikostjo delovne organizacije	105
Graf 5.12: Študijska področja, kjer se pojavljajo neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela v %	106
Graf 5.13: Vpliv sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti na neformalno pridobljena znanja, spretnosti, kompetence za lažji prehod na trg dela.....	107
Graf 5.14: Sodelovanje med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti ter vpliv na neformalno pridobljena znanja v povezavi s posameznimi študijskimi področji	108

KAZALO SLIK

Slika 3.1: Shema, po kateri se bo uresničevalo Jamstvo za mlade 2016-2020	57
---	----

SEZNAM KRATIC

APZ- Aktivna politika zaposlovanja

BDP- Bruto domači proizvod

ESS- evropski socialni sklad

EK- Evropska komisija

EU- evropska unija

IKT-Informacijsko komunikacijska tehnologija

ILO- International Labour Office

MDDSZEM- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

MIZŠ- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

MGRT- Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo

MK- Ministrstvo za kulturo

MKO- Ministrstvo za kmetijstvo in okolje

NAKVIS- Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu

NPVŠ- Nacionalni program visokega šolstva

NVO- Nevladne organizacije

OECD- Organisation for Economic Co-operation and Development

OP- Operativni program

PS- Partnerski sporazum

SPS- Strategije pametne specializacije

ReNPM – Resolucija o nacionalnem programu za mladino

SURS- Statistični urad Republike Slovenije

ŠOS- Študentska organizacija Slovenije

UBC- University Bussiness Cooperation

UMAR- Urad za makroekonomske analize in razvoj

VŠ- Visokošolski

ZRSZ- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

ZViS- Zakon o visokem šolstvu

1 UVOD

1.1 Opredelitev raziskovalnega problema

Znanje, izobraževanje, (brez)zaposlenost, zaposljivost so termini, ki imajo v postmoderni družbi vse večji pomen in so predmet številnih razprav, obravnav, študij in raziskav. Mladi so starostna skupina, ki jih spremenjene razmere na trgu dela, v izobraževalnih sistemih, v gospodarstvu oziroma v družbi nasploh še posebej (pri)zadevajo. Izobraževanje ima pomembno vlogo tudi v osebnem razvoju posameznika, v njegovi pripravi na zaposlitev in na življenje aktivnega člana družbe (ŠOS 2010, 4). Vsebine povezane z visokim šolstvom so v zadnjih desetletjih v ospredju nacionalnih politik številnih držav, tudi Slovenije, predvsem v kontekstu vloge visokega šolstva v povezavi s sodelovanjem in povezovanjem na nekaterih področjih družbenega sistema. Prehodi iz izobraževalnega procesa na področje dela so vse bolj zahtevni in kompleksni, kar mladim predstavlja številne izzive na poti do vključevanja v družbo znanja.

Ob spremenjenih gospodarskih, tehnoloških in strukturnih spremembah, povečanju ponudbe in dostopnosti visokošolskega izobraževanja ter ob spremenjenih razmerah na trgu dela, je prišlo do mnogih negativnih trendov, ki v veliki meri in na več področjih mladim otežujejo vključitev v družbo. Posledice stanja v družbi se reflektirajo tudi v nesorazmerju med ponudbo in povpraševanjem po delovnih mestih. Nekatera neskladja so prepoznana tudi pri vpisu na posamezna študijska področja, po katerih je na trgu dela zmanjšano povpraševanje na eni strani (in se odraža v večji brezposelnosti), na drugi strani pa za nekatera študijska področja velja, da so še vedno deficitarna in po njih ni tolikšnega zanimanja s strani mladih kot bi si želeli delodajalci. Stanje na trgu dela je pokazatelj, da visoko pridobljena izobrazba ne zagotavlja več varne, zanesljive in dobro plačane zaposlitve po zaključku študija kot je to veljalo v devetdesetih letih.

Razmere na trgu dela so se spremenile tudi do te mere, da samo formalno pridobljeno znanje ni več zadostno, delodajalci pričakujejo tudi neformalna, specifična znanja, spretnosti, veščine, kompetence, za katere menijo, da so v podjetniškem svetu nujno potrebne in da jih mladi v času študija ne pridobijo v

primernem obsegu. Tako so mladi postavljeni pred številne negotovosti, postavljajo si številna vprašanja za izhod iz razmer in so tudi med najbolj ogroženimi skupinami na trgu dela. Za mlade velja, da imajo zaradi pomanjkanja izkušenj več težav, da najdejo primerno zaposlitev, pogosti so primeri fleksibilnih delovnih mest, kar za mlade pomeni, da so ob nastanku spremenjenih razmer prvi, ki ostanejo brez zaposlitve (ZRSZ 2016,17).

Za spoprijemanje z navedenimi strukturnimi spremembami so nacionalne politike držav evropske unije oblikovale posvetovalne forume, konference, odbore, kjer sodelujejo predstavniki delovnih organizacij, visokega šolstva, predstavniki vladnih strani in drugih združenj, da bi skupaj sooblikovali in povezovali relevantne deležnike za oblikovanje strategij, saj je partnersko sodelovanje ključnega pomena za oblikovanje in uresničevanje nadaljnjih strategij trajnostnega razvoja družbe. Za doseganje sinergijskih učinkov so bili sprejeti izvedbeni strateški dokumenti, katerih namen je, da ob izhodu iz krize EU opredelijo strategije razvojno usmerjene Evrope v pametno, trajnostno in vključujoče gospodarstvo, ki ga bo odlikovala visoka stopnja zaposlenosti, produktivnosti in socialne kohezije (Evropa 2020). Cilji in ukrepi so pripravljeni z namenom vzpostavitve in povečanja sodelovanja in povezovanja z relevantnimi deležniki in vlaganja sredstev in investicij na tista področja družbe, kjer so potrebne spremembe za razvoj in konkurenčnost posameznega sektorja in države nasploh.

Magistrsko delo vključuje raziskovanje in proučevanje sodelovanja med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti, v povezavi s pridobljenimi znanji, spretnostmi, veščinami in kompetencami. Preko izvedene raziskave bomo ugotovili, kakšno je mnenje in kakšne so izkušnje delovnih organizacij do navedenega in do nekaterih drugih vsebinsko povezanih vprašanj, ki bodo obravnavana v nalogi. Pridobljene odgovore in ugotovitve iz naše raziskave bomo primerjali z rezultati mednarodnih raziskav REFLEX in HEGESCO ter projektov MISLEM, EMCOSU in Employers' perception of graduate employability. V izvedeni raziskavi nas bo zanimalo, kakšni so predlogi sprememb in ukrepov iz perspektive delovnih organizacij za nadaljnje sodelovanje in povezovanje z visokošolskimi zavodi.

1.2 Namen in cilj magistrskega dela

V nalogi bomo raziskovali stopnjo sodelovanja in povezovanja med delovnimi organizacijami, visokošolskimi zavodi, pridobljenem znanju, spretnostih, veščinah in kompetencah, ki jih diplomanti pridobijo v okviru rednega študijskega procesa (formalno pridobljena znanja) ter pridobljena neformalna znanja, ki so potrebna za prehod iz izobraževanja na področje dela. Posebej nas bo zanimalo, na katerih študijskih področjih delovne organizacije zaposlujejo diplomante in na katerih študijskih področjih opazijo neujemanje med ponudbo in povpraševanjem glede na dokončano smer študija, saj je večkrat izpostavljeno, da so posamezni študijski programi oziroma področja neskladna in predstavljajo neujemalni problem na trgu dela.

Cilj magistrskega dela je ugotoviti, katere oblike sodelovanja in povezovanja med delovnimi organizacijami in visokošolskimi zavodi so najpogostejše in katere so tiste oblike, za katere delovne organizacije ocenjujejo, da bi jih bilo potrebno bolj razviti in spodbuditi, saj z vključevanjem in sodelovanjem diplomanti pridobijo ustrezna znanja, spretnosti, veščine in kompetence že v času študija. Tako nas bo zanimalo tudi, katere so ključne splošne oziroma generične kompetence, ki jih delovne organizacije pričakujejo od diplomantov in kakšna so priporočila delovnih organizacij za delovanje visokošolskih zavodov v prihodnje, za uspešen prehod diplomantov na področje dela po zaključku študija.

1.3 Hipoteze

V empiričnem delu naloge preverjamo veljavnost naslednjih hipotez, ki temeljijo na rezultatih raziskave:

H₁: Mladi se v okviru formalnega in/ali neformalnega izobraževanja ne opremijo v zadostni meri z ustreznimi veščinami, spretnostmi, kompetencami za vključitev na trg dela.

H₂: Sodelovanje in povezovanje med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami je pomanjkljivo.

H₃: Mladi diplomanti s pridobljeno terciarno izobrazbo s področja družboslovnih, poslovnih, upravnih ter pravnih ved so glede na število vpisnih mest težje zaposljivi zaradi neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela.

H₄: Za delovne organizacije so poleg pridobljene stopnje izobrazbe mladih diplomantov pomembna tudi druga znanja, spretnosti in veščine (kot npr. prenos teorije v prakso za praktično reševanje problemov, praktično reševanje problemov, timsko delo, samostojnost inovativnost ...).

H₅: Stopnja sodelovanja ter povezovanja med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti vpliva na neformalno pridobljena znanja, spretnosti, kompetence in omogoča lažji prehod na trg dela.

1.4 Uporabljena metodologija

V magistrskem delu bodo uporabljeni različni metodološki pristopi in metode.

Pri navedbi in predstavitvi teoretičnih izhodišč bomo uporabili deskriptivno metodo. Deskriptivna metoda poda opis in oriše meje pojavov, ki so predmet raziskave (Flere 2000, 54). Z uporabo te metode bomo predstavili in spoznali teoretska izhodišča relevantne domače in mednarodne znanstvene in strokovne literature: ta nam bo omogočila opis osnovnih teoretičnih pojmov ter prevladujočih razprav, analiz in pregled stanja po posameznih področjih proučevane problematike.

V empirični raziskavi bomo uporabili strukturiran in polstrukturiran anketni vprašalnik. Raziskava je kvalitativna (zbiranje istovrstnih besednih opisov in navedba pogostosti pojava posameznih istovrstnih besednih opisov) in kvantitativna (zbiranje številčnih podatkov). Anketni vprašalnik bo po elektronski pošti (izpolnjevanje preko spletne ankete) posredovan delovnim organizacijam in bo vseboval vprašanja zaprtega tipa, z vnaprej pripravljenimi in oblikovanimi odgovori. Pri interpretaciji izvedene raziskave

bo uporabljena tudi statistična in vsebinska analiza sekundarnih podatkov, ki so na voljo v dostopnih podatkovnih bazah. Pri argumentaciji rezultatov bomo uporabili analizo sekundarno pridobljenih virov mednarodnih raziskav REFLEX in HEGESCO ter projekta MISLEM in Employers' perception of graduate employability).

1.5 Struktura magistrskega dela

Magistrsko delo je razdeljeno na dva sklopa. V prvem sklopu naloge na podlagi znanstvene in strokovne literature obravnavamo teoretska izhodišča in opredelimo vključevanje mladih v visokošolski izobraževalni sistem in izzive, s katerimi se sooča visokošolski, podjetniški prostor ter mladi diplomanti, ki se vključujejo na trg dela v povezavi s sodelovanjem in povezovanjem delovnih organizacij in visokega šolstva. Teoretični del je zaradi preglednosti razdeljen na tri vsebinska področja.

Drugi sklop predstavlja empirični, raziskovalni del magistrske naloge, v katerem bodo predstavljeni rezultati in analize odgovorov iz anketnega vprašalnika na zastavljena vprašanja delovnih organizacij glede na obravnavano tematiko oz. problematiko (o stanju ustreznosti pridobljenih znanj, spretnosti, veščin mladih v času študija glede na študijska področja, o stopnji in načinih sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi in študenti med študijskim procesom, ipd.) v povezavi z literaturo in z analizo sekundarnih podatkov evropskih raziskav REFLEX in HEGESCO ter projekta MISLEM in Employers' perception of graduate employability.

Magistrsko delo se zaključi s povzetkom ključnih ugotovitev rezultatov raziskave ter z umestitvijo v družbeni kontekst. Predstavili bomo priporočila za prihodnost in predloge za nadaljnja raziskovanja in za razvoj dobrih praks.

2 VISOKOŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE IN SKLADNOST S POTREBAMI NA TRGU DELA

Izobraževanje je skozi vso zgodovino zavzemalo pomembno mesto v družbi. Izobraževanje ima osrednji pomen pri vključevanju posameznikov na trg dela in da jih opremi z izkušnjami in znanjem za vseživljenjsko učenje (Fasih 2008, ix). Schomburg in Teichler (2006, 6) omenita, da so bila spreminjajoča se razmerja med izobraževanjem in zaposlovanjem skozi perspektivo visokega šolstva eden od ključnih področij ekonomije in sociologije že vrsto let. Vloga izobraževanja se je skozi čas spreminjala, vendar se zdi, da še nikoli ni bila pred takšnimi izzivi in pritiski kot sedaj. Vpliv mednarodnih globalizacijskih gospodarskih gibanj je poleg vplivov nekaterih drugih področij tudi visokošolsko izobraževanje postavilo pred nekatere nove prelomnice, ki obremenjujejo in zaposlujejo nacionalne politike držav. Z uveljavitvijo reforme visokega šolstva, ob ekspanzivnem naraščanju ustanavljanja visokošolskih zavodov in množičnem naraščanju študijskih programov v zadnjih letih, kar sicer res pomeni povečano konkurenčnost med visokošolskimi zavodi, se postavljajo številne diskusije o kakovosti visokošolskega sistema in o pridobivanju uporabnega, praktičnega znanja kot enega izmed temeljev za razvoj družbe. V Memorandumu o vseživljenjskem učenju (Komisija Evropske skupnosti 2000, 7) je poudarjeno, da so ljudje sami vodilni dejavniki družb znanja. V človekovi moči je, da ustvarja in uporablja znanje učinkovito in pametno, na nenehno spreminjajočih se podlagah, to pa je tisto, kar največ šteje, zato je izobraževanje in usposabljanje skozi vse življenje najboljša pot za vsakogar, da se sooči z izzivi sprememb. Znanja, ki jih posamezniki pridobijo med študijskim procesom pogosto niso več zadostna in niso skladna s potrebami na trgu dela, pojavljajo se namreč nove zahteve po dodatnih znanjih, ki so jih sprožili sodobni tehnološki, inovacijski procesi, ki se jim obstoječ visokošolski sistem ni prilagodil oziroma je bil nepripravljen, kar za mlade, ki vstopajo na trg dela lahko predstavlja pomembno oviro pri aktivnem vključevanju v družbene procese.

2.1 Zgodovina visokošolskega izobraževanja v Sloveniji

Zgodovina visokega šolstva oziroma univerze na Slovenskem se deli na dve obdobji. Prvo sega od začetkov 17. stoletja do leta 1919, drugo obdobje pa od leta 1919 dalje, ko je bila v Ljubljani ustanovljena slovenska univerza in začela z delom, neprekinjeno, v polnem obsegu in s pravico podeljevanja akademskih nazivov. Ustanovitev univerze v Ljubljani v obdobju 1. in 2. svetovne vojne in tudi med njo, je bilo povezano s številnimi pretresi, ne le okrnitev, temveč je bil ogrožen tudi njen obstoj. Po končani 2. svetovni vojni (maja 1945) se je na Univerzi v Ljubljani začelo »novo življenje«, z obnovo prostorov, poškodovane opreme, gradnjo novih stavb, brez strahu pred ukinitvijo univerze. Še več, pričele so se ustanavljati univerze (1946 Gospodarska, pozneje imenovana Ekonomska fakulteta, Filozofska fakulteta, leta 1975 Univerza v Mariboru ipd.), inštituti. Po letu 1945- po osvoboditvi, je na Slovenskem sledil velik razmah visokega šolstva. Med leti 1950 do 1980 so sledile reforme, sprejem uredb, predpisov, zakonov, odlokov, ki so urejali življenje in delo univerze kot npr. Splošni zakon o univerzah, Zakon o univerzi v Ljubljani, Splošni zakon o fakultetah in univerzah, Zakon o višjem šolstvu, Zakon o usmerjenem izobraževanju ipd. Na podlagi zahtev in velikih prizadevanj je bil leta 1993 izdan samostojni Zakon o visokem šolstvu in leta 1999 še spremembe zakona (Benedečič v Orel 2000, 261–270), ki se kasneje še noveliral, nazadnje novembra 2014.

V 80 – ih letih, še posebej pa v začetku 90 – ih let, je gospodarska rast začela upadati in to je za visoko šolstvo tako v Sloveniji kot drugod po Evropi čas velikih sprememb. Kot ugotavlja Podmenik (2013, 67) so se v tem času povečali pritiski k večji uporabnosti poučevanja, učenja in raziskovanja. Obdobje sprememb je povezano tudi z zmanjšanjem finančnih sredstev za visokošolske zavode. Kump (1997, 510) ugotavlja, da je negotovo okolje in tekmovalnost med visokošolskimi zavodi pomembno spreminjalo tradicionalno delovanje univerz, ki so se iz elitnih ustanov spremenile v množične ustanove. Slovensko visoko šolstvo je soočeno predvsem z imperativom hitrega institucionalnega razvoja in z zelo hitro naraščajočim številom študentov. Decembra 1993 je Državni zbor Republike Slovenije sprejel zakon o visokem šolstvu in to pomeni začetek preoblikovanja univerz, prvič pa je bilo omogočeno tudi ustanavljanje samostojnih ter zasebnih visokošolskih zavodov in tako so univerze izgubile prevlado nad visokošolskim

izobraževanjem. Na podlagi novega zakona so bili v letih 1995 in 1996 preoblikovani ali na novo sprejeti najprej dodiplomski, nato pa še podiplomski študijski programi. Za študij po končani srednji šoli se je začelo odločati vse več mladih (Ur. l. RS 20/2002).

Ivančič (2010, 53) navaja, da je bil cilj visokošolske reforme leta 1994 povečati vpis v visokošolske programe (zlasti tehnične in naravoslovne študije), povečanje stopnje diplomiranja, dvig kakovosti, povečanje mednarodne primerljivosti, večja usklajenost izobraževalnih izidov s potrebami trga dela. Skladno z navedenimi ključnimi cilji je reforma prinesla nekoliko povečano diferenciacijo/diverzifikacijo v visokošolsko izobraževanje. Ustanovljene so bile tri letne visoke strokovne šole ter uvedeni štiri- in petletni univerzitetni programi (ki so bili reorganizirani z uvedbo Bolonjske reforme leta 2004). Tradicionalno šolstvo kot smo ga poznali pred uvedbo reforme visokega šolstva je preteklost, lahko pa se strinjamo, da so univerze ene najstarejših institucij, ki so preživele številne spremembe, v zadnjih letih se izraz »globalizacija« povezuje z čezmejnimi dejavnostmi visokošolskega sistema, ki v nacionalnih sistemih predstavljajo pomembno vlogo (UNESCO 2004) in ki vplivajo na svetovni gospodarski razvoj. V ospredje vstopajo zahteve po modernizaciji, večji prožnosti visokega šolstva tako v Sloveniji, kot v Evropi, ki se, po mnenju Rodman (2008, 85) na potrebe gospodarstva in družbe ne odzivajo dovolj.

2.2 Prenova študijskih programov – »Bolonja«

Od osamosvojitve Slovenije pa do danes so se na področju visokega šolstva zgodile mnoge spremembe povezane tudi z reformo visokošolskega sistema, z bolonjsko reformo, ki je nastala leta 1999 in v katero se je vključila tudi Slovenija, a ji sprva ni bilo namenjene veliko pozornosti. V obdobju po letu 2000 so nekatere države članice EU že začele s pripravo reforme visokega šolstva.

Bolonjski proces (Zgaga 2004, 11) pomeni enotno delovanje evropskih držav (bolj natančno: njihovih resorjev za izobraževanje), nekaterih vladnih in nevladnih mednarodnih organizacij, 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.

Predstavniki visokega šolstva so nastanek teh sprememb spremljali različno, nekateri izmed njih tudi z veliko dvoma, saj je bilo težko oceniti, kaj bodo te spremembe prinesle z vidika nadaljnjega delovanja in izvajanja poslanstva visokega šolstva. V kontekstu izvajanja reforme so nastali številni temeljni dokumenti bolonjskega procesa oz. Bolonjske deklaracije kot npr. komunike ministrskih konferenc (Praga 2001, Berlin 2003), Magna Charta Universitatum, Lisbonska konvencija, Sorbonska deklaracija, Londonski komunike ipd., kjer so se oblikovale zaveze, smernice in poslanstva držav, ki so bile podpisnice reforme.

Bolonjska deklaracija pomeni uvedbo nekaterih sprememb na področju visokega šolstva, med drugim kot navaja (Rodman 2008, 88) to pomeni pospešitev zaposlovanja in študij evropskih državljanov tudi zunaj matične domovine, krajši čas študija ob njegovi povečani intenzivnosti, uresničevanje prostega pretoka študentov in zaposlitvenih kadrov ter s sistemom točkovanja posameznih predmetov z namenom da bi državljani Evrope (pa tudi neevropski študenti) dobili večje študijske in zaposlitvene možnosti in dodaja, da je zagotavljanje kakovosti visokega šolstva postala ključna usmeritev na poti do povečanja konkurenčnosti in privlačnosti evropskega prostora. Cilji in zaveze so bili postavljeni zelo optimistično, a z vidika aktualnih razmer in trenutnega stanja težko pritrdimo, da so bili zastavljeni cilji izpolnjeni.

Razsežnosti Bologne so se namreč pokazale kot izjemno celovite in ne gre le za strukture študija, priznavanje kvalifikacij ali za vodenje visokega šolstva oziroma njegovih posameznih zavodov. Gre tudi za krepitev raziskovalne komponente v visokem šolstvu, za njegove socialne razsežnosti in vseživljenjsko perspektivo. Gre za vzpostavljanje t. i. evropske razsežnosti in obenem za ohranjanje evropskih različnosti, za ekonomsko rast in za socialno kohezijo evropskih družb, gre za čedalje več tesnejšega sodelovanja in za konkurenčno tekmo na globalni ravni (Zgaga 2004, 46).

V Sloveniji se je širše zanimanje za bolonjski proces začelo po letu 2002, podobno kot drugod v Evropi in so ga sprožili objektivni procesi v visokem šolstvu in znanosti ter širše v politiki, gospodarstvu in sodobnih družbah nasploh (Zgaga 2004, 5–11). Tako je ostalo do danes, le da so zanimanja, razsežnosti visokošolskega študija v povezavi z drugimi področji družbe še bolj poudarjene in se v zadnjih letih odražajo v obliki številnih kritik, manifestacij po spremembah sistema. Mnogi so mnenja, da je bil študij pred uvedbo bolonjskega procesa drugačen, bolj kakovosten in da je sedaj izgubil svojo veljavo ali kot pravi Zgaga (2004, 12) »svojo preteklo elitno naravo«. Guri-Rosenblit (2011, 1) poudarja, da je v zadnjih desetletjih elitna narava študija na univerzah postopoma zbledela in da je širjenje visokošolskega izobraževanja na vseh celinah ena izmed pomembnih funkcij v poznem 20. in zgodnjem 21. stoletju.

Prihodnost bolonjskega procesa mora biti usmerjena v redefiniranje nekaterih njenih segmentov (kot bo poudarjeno v poglavju 2.2.1), ki se bodo s pomočjo nadaljnjih razprav z vključenimi institucijami, skupinami strokovnjakov, ki bodo oblikovali poti za uresničevanje vrednost in načel, predmet številnih nacionalnih politik, ki so izvajalke bolonjskega procesa, in kot ugotavlja Zgaga (2004, 178) je Bolonjski proces še vedno proces, ki se še ni strdil v stanje.

2.2.1 Učinki in izzivi Bolonjskega procesa in smernice za prihodnost visokega šolstva

Preteklo je več kot desetletje od sprejetja bolonjske deklaracije v slovenskem visokošolskem prostoru. Postavlja se vprašanje učinkov in učinkovitosti reforme, kakšne so pomanjkljivosti, prednosti, kakšne spremembe so potrebne? Prenova visokošolskega sistema pomeni modernizacijo slovenskega šolskega prostora s poudarkom na množičnem ustanavljanju novih visokošolskih zavodov in posledično tudi študijskih programov. Eden od glavnih ciljev bolonjskega procesa ni le utrditi in uskladiti evropske visokošolske sisteme, temveč povečati tudi mednarodno konkurenčnost evropskega visokošolskega prostora (Guri-Rosenblit 2011, 6). Podobno izpostavi Teichler (2004), ki pojasnjuje, da Bolonjska deklaracija poziva k »večji združljivosti in primerljivosti sistemov visokega šolstva« in da se pričakuje, da bodo ukrepi povečali mednarodno konkurenčnost evropskega sistema visokega

šolstva in spodbujanje mobilnosti v visokem šolstvu. Prispevek reforme je v tem, da je sicer odprla visokošolski prostor, omogočila je višjo stopnjo izbirnosti in mobilnosti. Toda ali slovensko visoko šolstvo res potrebuje takšno množičnost in ali lahko slovenski trg ponudi ustrezna delovna mesta v odzivu tej množičnosti? Ob ekspanziji ustanavljanja visokošolskih zavodov, zlasti samostojnih in posledično ob razdrobljenosti študijskih programov, se postavlja tudi vprašanje kakovosti pa tudi financiranja visokošolskega študija v prihodnje. Nenazadnje tudi Svetlik in drugi (2012, 17) izražajo kritiko, da določeni programi še vedno vsebujejo preveč poučevanja in premalo samostojnega dela študentov in da so med programi nepotrebna prekrivanja in podvajanja. Zgaga (2013, 3–4) nadalje opomni, da je bilo eno izmed načel bolonjskega procesa, da mora vsaka stopnja omogočati izhod iz izobraževanja v zaposlitev in v študij na naslednji stopnji, vendar je ključni problem v prvi stopnji študija, ki je »nezaposljiva« in to navkljub zapisanim kompetencam v programih.

Neposredno in posredno vključeni v izvajanje bolonjske reforme so mnenja, da so se določene spremembe v razvoju visokega šolstva zgodile, da pa reforma gotovo ni izpolnila vseh pričakovanj in je tako pred nekaterimi izzivi v prihodnosti, ki se bodo uresničevali preko nekaterih ukrepov kot npr. novega Zakona o visokem šolstvu, drugih nacionalnih strateških dokumentov in kot poudarja Flander in drugi (2013) ob ustreznem izvajanju le-teh. Hkrati so potrebni tudi premiki v družbi znanja, oblikovanje in krepitev skupnih vrednot in zavez, za dolgoročno, trajnostno strategijo razvoja družbe.

V nadaljevanju so izpostavljeni nekateri poudarki in priporočila za nadaljnji razvoj visokega šolstva, ki predstavljajo odziv s strani predstavnikov študentske organizacije, ministrstva, predstavnikov visokošolskih zavodov, NAKVIS-a ob 10. obletnici reforme visokega šolstva v Sloveniji (Flander in drugi 2013):

- nedvoumno in jasno opredeliti javno službo, znanstveno raziskovalno in pedagoško delo,
- omogočiti univerzam modernizacijo,
- premik h kakovosti na vseh ravneh visokošolskega prostora,

- brezpogojna opredelitev pravice do visokošolske izobrazbe, kot pravice, ki je kot del vseživljenjskega učenja dostopna vsem pod enakimi pogoji in brezplačno,
- sprejem ukrepov glede finančne stabilnosti, dostopnosti, kakovosti in mednarodni primerljivosti visokega šolstva,
- v prihodnje si je potrebno prizadevati, da bodo učni izidi omogočali lažji prehod v prvo zaposlitev, visokemu šolstvu naj bo povrnjen ugled, ki se je ob slabi implementaciji bolonjske reforme izgubil,
- študijske programe in enote je smiselno povezati v celote, ki bodo študentu omogočale pridobivanje celovitega znanja in da mora vsak študijski program temeljiti na interesih študentov, usklajenih s potrebami širšega okolja,
- beg možganov- izgublja se velik potencial- potencial posameznikov, ki svoje ideje in znanje prenašajo v tujino, kjer so njihove kompetence bolje prepoznane in cenjene. Izguba nastane tako v finančnem smislu, saj država preko sistema javnega izobraževanja v mlade vlaga precej sredstev, predvsem pa izgubljammo sposobne, izobražene ljudi.

Vloga visokega šolstva je v današnji družbi vse bolj pomembna, zato so potrebne dolgoročne strategije razvoja, podprte s kazalniki in da bo vsakemu deležniku omogočeno spremljanje dosežkov. Tudi Evropska komisija ugotavlja (2010), da v kolikor želimo doseči zastavljene strategije Evropa 2020, je posodobitev visokošolskega sistema zelo pomembna. Če bo ustrezno podprta, bo lahko motor evropske konkurenčnosti, inovativnosti in socialne kohezije in ključna gonilna sila za rast in delovna mesta v Evropi še ugotavlja komisija.

Ob zaostrenih gospodarskih razmerah, ki se reflektirajo tudi na trgu dela, ob porastu števila ustanavljanja samostojnih visokošolskih zavodov, povečanju števila študijskih programov ipd., so v okviru NPVŠ sprejeti tudi nekateri ukrepi, ki bodo podrobneje prikazani v poglavju 3. 1. 3). Zastavljeni ukrepi so naravnani v ustvarjanje takšnega visokošolskega prostora, ki ga Slovenija potrebuje, s čimer se lahko strinjamo, vendar jih bo potrebno dosledno izpolnjevati. Na ta način bi se lahko presegle nekatere, kot jim pravi Zgaga (2004, 13–15) notranje ovire na univerzi, ovire med univerzami, ovire med univerzami in gospodarstvom. Nobena strategija in resolucija nista zadostni, če implementacija ukrepov v praksi ne prinese rezultatov.

Pregled uresničevanja strateških ciljev visokega šolstva v RS, ki je bilo izvedeno v letu 2015 na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport¹ je pokazalo, da sedanja implementacijska logika NPVŠ (necelovitost in neusklajenost ciljev, ukrepov in kazalnikov) ni dovolj zanesljiva podlaga za reševanje kompleksnega izziva. Ovire uresničevanja so sistemske narave kot npr. izpolnjevanje ukrepov je le formalno (in ne vsebinsko), necelovito, ukrepi nejasno zasnovani, dokumenti nekonsistentni ipd. Zgaga (prav tam) ugotavlja, da bi morala današnja univerza omogočiti študentom takšno izkušnjo (interdisciplinarnost študijskih programov), da bi se študenti lahko usposobili za spoprijemanje s kompleksnimi problemskimi področji (vertikalno in horizontalno mišljenje), da oblikuje trdna zavezništva s perspektivnimi gospodarskimi centri, ki v preteklosti sicer niso bila ključna značilnost visokega šolstva. Niso samo sodobne univerze v položaju, ko morajo na novo opredeliti številna razmerja in vprašanja, ki se pojavljajo, temveč tudi pripravljene nacionalne strategije oziroma izvajanje le-teh.

2.3 Vloga in pomen visokošolskega izobraževanja v Sloveniji

Področje visokega šolstva je v današnji družbi vse bolj pomembno področje in je zaradi spremenjenih gospodarskih gibanj, globalnih, tehnoloških in strukturnih sprememb na drugih segmentih postavljeno pred nekatere izzive, ki jih narekujejo spremenjene razmere.

V dokumentu Evropske komisije je poudarjeno, da so »univerze najpomembnejše ustvarjalke evropske prihodnosti in uspešnega prehoda v gospodarstvo in družbo, utemeljeno na znanju« (Evropska komisija 2006, 11) in da so univerze postale ene od pomembnih dejavnikov razvoja. Kot ugotavlja Trow (2005, 57) se bo z razvojem gospodarstva v razvitih družbah povečevalo tudi povpraševanje po delovni sili, ki ima

¹ Pregled uresničevanja strateških ciljev visokega šolstva v RS, ki so podlaga za načrtovanje in izvajanje ukrepov v OP 2014-2020 s področja visokega šolstva. Na podlagi pridobljenih ugotovitev analize uresničevanja in mnenj ključnih deležnikov (državne ustanove, VŠ zavodi, zasebni in javni, socialni partnerji, študentske organizacije, podporne ustanove) poročilo oblikuje tudi splošna priporočila za vrednotenje ukrepov NPVŠ in instrumentov OP za povečanje uspešnosti v programskem obdobju 2014–2020 in predlaga izboljšave za načrtovanje in izvedbo instrumentov na področju VŠ v obdobju 2014–2020.

končano več kot srednješolsko izobrazbo in tako se bo povpraševanje po visokošolskem izobraževanju še povečalo. Zato bodo države članice morale sprejeti ustrezne ukrepe, povezane z dostopom do visokega šolstva, in prilagoditi visokošolske sisteme novim zahtevam po razvijanju kompetenc študentov kot je izpostavljeno tudi v Eurydice² (2011, 23). Omogočen povečan dostop vključevanja v visokošolski sistem se bo odražal v višji stopnji usposobljenosti vključenih v izobraževalni sistem, vzpostavljeni mehanizmi za prožnejše oblike učenja in poučevanja bodo omogočali, da bodo mladi ustrezno usposobljeni reševati tudi realne problemske situacije, s katerimi se bodo soočali po zaključku študija, ko se bodo vključevali na trg dela. Na ta način bi se uresničila prizadevanja in vse bolj opazne kritike delovnih organizacij, ki pogosto izražajo nezadovoljstvo nad visokošolskim sistemom in učinki, ki jih le-ta producira na področju dela, na katera se vključujejo diplomanti, ki niso ustrezno opremljeni s pričakovanimi spretnostmi in kompetencami.

Resolucija NPVŠ (2011, 8) poudarja, da je znanje javno dobro, da je visoko šolstvo javna odgovornost, ki omogoča krepitev in opolnomočenje državljanov za osebni razvoj, poklicno kariero in aktivno državljanstvo ter za duhovni, socialni, umetniški in kulturni ter ekonomski razvoj skupnosti. Navedeno zahteva tudi vključevanje relevantnih deležnikov, ki so (ne)posredno vključeni v sooblikovanje visokošolskega prostora, ki se mora odzvati skladno s svojim poslanstvom in zgraditi sistem, ki bo učinkovit, ki bo zagotavljal ustrezen odziv na potrebe družbenih sprememb, še posebej ob množičnem pojavu nekaterih njenih segmentov.

NPVŠ (2011, 9) in drugi dokumenti, razprave in kritiki namreč izpostavljajo ekspanzijo v obliki porasta števila vpisanih študentov, mobilnosti študentov in visokošolskih učiteljev ter sodelavcev, povečanje števila visokošolskih zavodov in študijskih programov. Zgaga (2013, 12) meni, da bi bila za podelitev statusa univerzitetne ustanove najprej potrebna bolj podrobna in bolj striktna opredelitev univerze. Preden jih ustanavljamo, bi morali vedeti kaj ustanavljamo, še dodaja. Povečanje nastanka univerz in samostojnih visokošolskih zavodov izpostavijo tudi

² Evropsko informacijsko omrežje za izmenjavo podatkov o izobraževanju. Mreža je zgrajena iz 41 nacionalnih enot v 37 državah in centralne enote v Bruslju, ki od leta 2008 deluje v okviru Izvršne agencije za izobraževanje, avdiovizualne vsebine in kulturo.

Bembič in drugi (2013, 227). Po letu 2000 se namreč stopnjuje ustanavljanje samostojnih visokošolskih zavodov. Tako je v študijskem letu 2002-2003 v Sloveniji delovalo 12 samostojnih visokošolskih zavodov, v študijskem letu 2009/2010 26 in v študijskem letu 2013/2014 46 samostojnih visokošolskih zavodov. Kot bo predstavljeno v nadaljevanju, število ustanavljanja univerz v zadnjih letih ni tako množično, in sicer:

- v študijskem letu 1993/1994 sta bili v Sloveniji le dve univerzi (ljubljska in mariborska);
- v študijskem letu 2009/2010 so študij izvajale 4 univerze: 3 javne (ljubljska, mariborska in koprška) in 1 zasebna (v Novi Gorici);
- v študijskem letu 2013/2014 je študij izvajalo 5 univerz: prejšnjim štirim se je pridružila Evro-sredozemska univerza (EMUNI).

Iz podatkov je razvidno, da se je bistveno povečalo ustanavljanje samostojnih visokošolskih zavodov in s tem privatizacija visokega šolstva, ki je kot poudarjajo Altbach in drugi 2009; Douglass in drugi 2009; Dogramacci 2008; Levy 2008 (v Guri-Rosenblit 2011, 5) ena izmed večjih globalnih sprememb izobraževalnega sistema v 21. stoletju. V strategiji NPVŠ (2011, 18) je v enem izmed ukrepov navedeno, da bodo na novo opredeljeni in določeni pogoji za ustanavljanje in delovanje univerz ter drugih visokošolskih institucij. Zgaga (2013, 12) omeni, da je še posebej v Sloveniji opazna razdrobljenost univerz na zelo veliko število fakultet in množičnost majhnih in šibkih samostojnih visokošolskih zavodov. Bembič in drugi (2013, 228) so kritični predvsem do množenja zavodov z majhnim številom študijskih programov, ki da ne omogočajo teoretskih ne akademskih praks, ne vzpostavljajo pluralističnega teoretskega prostora, kjer bi se lahko kritično soočale različne teoretske problematike. Zgaga (2013, 6) je mnenja, da visokošolsko izobraževanje ostaja in bo v doglednem času ostalo masovno, a hkrati izpostavi, da je treba izkoriščati prednosti in priložnosti, ki jih masovni študij prinaša, kar bo odvisno od tega, ali bo visoko šolstvo sposobno identificirati nove izzive in odgovarjati nanje.

Da slovenski visokošolski prostor ne bi izgubil svoj prvoten pomen, mora izpolnjevati svoje poslanstvo, ki je v produkciji znanja in izobraževanja. Vse bolj se izpostavlja, da bi morali biti študijski programi bolj skladni s potrebami delovnih organizacij.

Potrebno je upoštevati tudi avtonomijo, neodvisnost univerze oziroma visokošolskega zavoda, ki ni podjetniška institucija je mogoče slišati iz različnih krogov in to kljub temu, da se v številnih raziskavah poudarja pomen podjetniških veščin, a ne na vseh študijskih programih (npr. teoretskih). Svetličič (v Kramberger in Pavlin 2007, 238–241) nadalje izpostavlja, da je potrebno posodobiti izobraževanje, ki je del konkurenčnosti gospodarstva, ki sta medsebojno soodvisna pojma. Navaja, da bi s krepitvijo sodelovanja med univerzami/šolami na splošno in industrijo oziroma gospodarstvom zagotavljali usklajevanje izobraževalnih profilov potrebam gospodarstva in vrsti potrebnih kompetenc. Ustvarjanje znanja je vse bolj povezano s pridobitvijo ustreznih kompetenc in ne le splošnega znanja, ki je pridobljeno v okviru sprejetih šolskih kurikulumov, ki so nefleksibilni, na kar opozarja tudi Svetličič (prav tam), ko izpostavi, da pogosto traja skoraj pet let, da se lahko kakšen program spremeni. Odgovornost po zagotavljanju kakovosti visokošolskega izobraževanja oziroma prenosa znanja na mlade je tudi v lastnem izobraževanju visokošolskih učiteljev, da sledijo sodobnim pristopom, metodam in tehnikam poučevanja (npr. vključevanje didaktične uporabe IKT v visokošolskem pedagoškem procesu).

2.3.1 (Ne)skladnost študijskih področij glede na potrebe trga dela

V zadnjih nekaj več kot dveh desetletjih so na slovenskem trgu delovne sile prepoznane močno spremenjene razmere, gospodarska kriza je v letu 2009 še posebej močno prizadela tudi Slovenijo. Neugodne razmere se odsevajo na številnih področjih družbe in vplivajo na različne strukture prebivalstva. Ignjatović (2002, 12) govori o transformacijski depresiji s konca osemdesetih in začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja, ko se je zaradi pomanjkanja delovnih mest in zaradi spremenjenih strukturnih sprememb povečalo število brezposelnih in stopnje brezposelnosti. Razmere na posameznih področjih družbenega delovanja se postopoma izboljšujejo, vendar ob ne tako intenzivni gospodarski rasti, napredek ni tako viden, kar velja tudi za področje mladinskega sektorja, kjer se je gospodarska kriza močneje izrazila. MDDSZEM, ZRSZ in UMAR, Ekonomski izzivi (MDDSZEM 2013, 5) ugotavljajo, da so na neugoden položaj mladih na trgu dela vplivali nekateri dejavniki:

- velika razširjenost začasnih zaposlitev med mladimi ter nepodaljševanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z namenom zmanjševanja števila zaposlenih v podjetjih,
- skromno povpraševanje po delu oziroma število prostih delovnih mest, kjer imajo mladi zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj pogosto manjše možnosti za zaposlitve,
- obseg in sistem študentskega dela,
- neusklajena struktura diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja s potrebami trga dela in veliko povečanje števila diplomantov.

Skladno z navedenimi razlogi je bilo zmanjšano povpraševanje po delovnih mestih in posledično je naraščala tudi mladinska brezposelnost, kar je povezano tudi z izobraževalnim in gospodarskim sistemom, pri katerem je zelo pomembna komponenta struktura gospodarstva, ki ne more sprejeti deleža mladih, ki so vključeni v visokošolski izobraževalni sistem. Posledice se reflektirajo tudi v zahtevah po drugačnih, novih, spremenjenih znanjih, ki so nastale zaradi spremenjenih razmer v družbi. Razmere na področju zaposlovanja se izboljšujejo in torej lahko govorimo o postopnem okrevanju na tem področju, ki se je pričelo v letu 2013, v letu 2015 se je npr. zaposlovanje povečalo za 1,4 %.

Mladi so po zaključku študija še vedno posebej ranljiva skupina, saj iz izobraževalnega procesa šele vstopajo na trg dela in so soočeni s številnimi izzivi. Zato po mnenju Tazeen (2008, 8) izobraževanje in ustrezna strokovna znanja ostajajo glavne prednosti dobrih izidov za posameznike na trgu dela. Na ta način se lahko zmanjšuje tveganje za nastanek brezposelnosti. Z vidika izobraževalne politike in politike zaposlovanja ter učinkovite rabe javnih in zasebnih izdatkov za izobraževanje je optimalno, če na trgu dela ponudba posameznikov z izbrano izobrazbo, znanjem ter veščinami ustreza povpraševanju po njih (Čelebič 2014, 1), vendar so posledice gospodarske krize, ki je v Sloveniji svoj višek dosegla 2009 še vedno prisotne in okrevanje je upočasnjeno na vseh ravneh družbe. To občutijo tudi mladi, ki se pogosto sprašujejo, katera je tista smer študija, ki zagotavlja zaposlitev po zaključku študija, ali bodo dobili primerno, ustrezno zaposlitev, ki bo ustrezala stopnji in smeri pridobljene izobrazbe, skratka kakšna bo njihova prihodnost, ki je zelo nepredvidljiva in negotova. Še več. Ali naj izberejo študij, ki zagotavlja zaposlitev

ali naj vseeno izberejo študij, ki je njihova primarna želja ne glede na to, da izbrana smer študijskega področja nima »svetle prihodnosti« na trgu dela. Nekateri mladi si namreč v času srednje šole že trdno izoblikujejo smernice za nadaljnjo smer študija in posledično za oblikovanje karierne poti, kjer bi se želeli uveljaviti in njihove odločitve niso povezane z razmišljanjem o stanju na trgu dela, na področju gospodarstva ipd.

Drugi niso povsem prepričani, na katerih področjih dela bodo gradili svoje kariere in vse do zaključka študija takšnim vprašanjem ne namenjajo veliko pozornosti in npr. izberejo študij, »samo da gredo študirat« (kot večkrat lahko zasledimo), ker takšen trend narekuje okolica ipd. Tretji so bolj preudarni in spremljajo stanje spremenjenih družbenih razmer in iščejo najboljše rešitve za svojo prihodnost. Vsem pa je skupno, da se v sprejemanje odločitev, ki predstavlja pomembno prelomnico v življenju mladega človeka pogosto vključijo starši, ki usmerjajo in predlagajo rešitve po izboru študijske smeri in skupaj s svojimi otroki sprejemajo odločitve o nadaljnjih poteh skozi perspektivo čim lažjega prehoda na trg dela, saj je v začetku dvajsetih let oziroma še prej tovrstno sprejemanje odločitev za mlade zelo težavno, s čimer se lahko strinjamo.

Težko je sprejeti tudi zgolj enostransko oziroma prevladujočo težnjo ter prizadevanje staršev, ki npr. želijo, da otrok izbere študijsko smer, za katero se je že tekom izobraževanja izkazalo, da se sooča s številnimi težavami in da bo izbira za določeno študijsko smer povzročila nemalo težav pri prehodu med posameznimi letniki študija ne glede na to, da bo povpraševanje po tej študijski smeri na trgu dela povečano. Rezultat prizadevanj, pričakovanj in vplivov iz neposredne in posredne okolice na sprejetje odločitev o smeri študija je, da prihaja do pojava osipa in prekinitev, tudi zamenjave študijske smeri, ki posledično pomenijo tudi podaljševanje trajanja študija kar lahko pripelje do drugih deviantnih pojavov. Navkljub vsem odklonskim dejavnikom in pojavom, s katerimi so soočeni mladi v obdobjih prehodov in številnim priporočilom, sprejetim dokumentom ipd., velja omeniti, da je vsak posameznik vendarle ključni kreator in oblikovalec svoje prihodnosti. Mladi odločajo o svojem nadaljnjem razvoju in v kolikor obstoji visoka tendenca po določeni smeri študija, ne glede na spremenjene razmere, so ob zadostnem vlaganju mladih in ob razširjenem dostopu možnosti za aktivno vključitev, zaposlitvene možnosti povečajo. Na

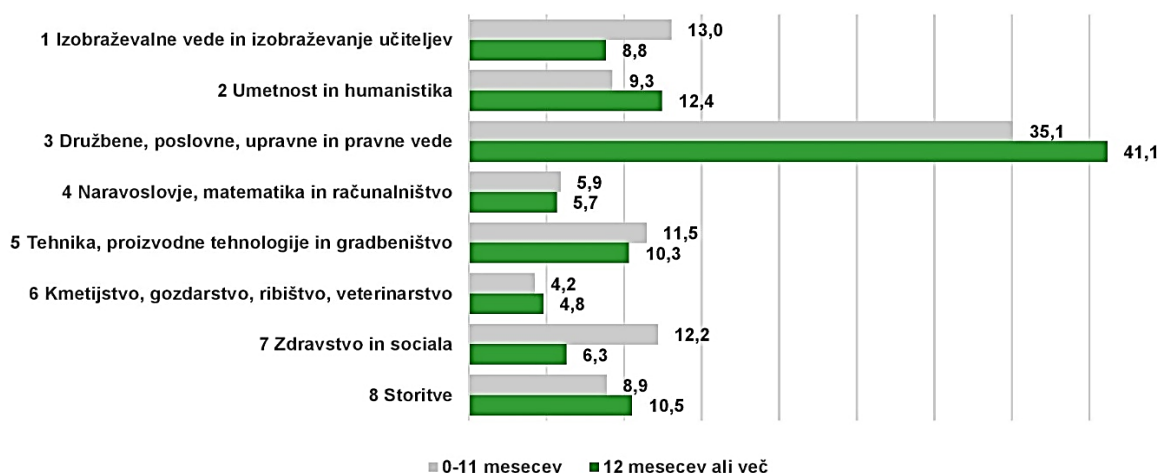
sprejemanje politik na nacionalni ravni npr. spreminjanje zakonodaje in podaljševanje delovne dobe in s tem posledično več ovir za vstop mladih na trg dela pa tako nimamo vpliva.

V strateških dokumentih, analizah, študijah ipd. so v zadnjem desetletju zelo intenzivno spremljana gibanja in trendi glede vpisa posameznikov v terciarno izobraževanje, spremljanje stanje vpisa po posameznih študijskih področjih tako v Sloveniji kot tudi v Evropi in stanja brezposelnosti po posameznih področjih študija. V Sloveniji podatke o gibanju stanja na nacionalni ravni spremljata ZRSZ in SURS. Predvidevanja UMAR (2016) za prihodnji dve leti so, da se bo rast zaposlenosti nadaljevala, a bo zaradi naraščajočih demografskih pritiskov bolj skromna. Po napovedih se bo zaposlenost povečevala tudi v letu 2018, a bo upočasnjena, saj je ocena, da bodo pritiski zaradi hitrejšega števila delovno sposobnega prebivalstva postali izrazitejši, kar bo zmanjševalo ponudbo delovne sile. Vzpodbudni so sicer tudi podatki o številu brezposelnih oseb, ki se je v letu 2015 zmanjšalo, ugodna gibanja so napovedana tudi za obdobje 2016-2018. Ob nadaljevanju zmanjševanja generacij mladih, ki končajo šolanje, bo tudi v letu 2016 vplivalo na manjše število iskalcev prve zaposlitve.

Po podatkih ZRSZ (2015) struktura brezposelnih mladih s terciarno izobrazbo po področju izobraževanja ter trajanju brezposelnosti do septembra 2015 prikaže, da manjši delež predstavljajo zlasti diplomanti s področja zdravstva in sociale ter izobraževalnih ved. Graf 2.1 prikazuje visok delež (več kot 41 %) dolgotrajno brezposelnih diplomantov, ki so končali študij s področja družbenih, poslovnih, upravnih ter pravnih ved, umetnosti in humanistike ter se pomembno razlikuje v primerjavi z diplomanti iz preostalih področij študija. Študij na teh področjih izobraževanja je tudi najbolj množičen, potrebe na trgu dela pa ne dosegajo povpraševanja po tako visokem deležu diplomantov iz teh področij. Tako je na področjih, kjer je višja stopnja brezposelnosti diplomantov pri vključitvi na trg dela velika konkurenca. Mnogi od neizbranih kandidatov za delovno mesto se prijavijo (ali so prijavljeni) kot iskalci zaposlitve na ZRSZ ali iščejo zaposlitev na področjih, ki niso skladna z dokončano študijsko smerjo, bodisi se zaposlujejo na delovnih mestih, za katera se zahteva nižja stopnja izobrazbe in največkrat pomeni slabše plačilo za opravljeno delo. V upanju po čimprejšnji zamenjavi službe, ki bo ustrezala smeri in

stopnji pridobljene izobrazbe, ostajajo delovno aktivni. Iz vsakodnevnih situacij in pripovedovanj se lahko prepričamo, da se diplomanti, ki se vključujejo na trg dela zaposlujejo tudi na preprostih delovnih mestih, za katera ni potrebne nobene ali pa je zahtevana zelo nizka kvalifikacija, čeprav takšen posameznik ne ustvarja dodane vrednosti kot bi jo potencialno lahko, če bi se zaposlil na delovnem mestu za katerega je v času študija vlagal sredstva (ob izdatni pomoči države), čas in energijo. Še več, na ta način so za delo prikrajšani posamezniki, ki so bolj »primerni« za tovrstna preprosta, slabše plačana dela in se kot iskalci zaposlitve prijavljani na ZRSZ.

Graf 2.1: Terciarno izobraženi mladi po področjih izobraževanja in trajanju brezposelnosti, delež v %, IX 2015



Vir: ZRSZ (2015, 17).

Število vpisanih v visokošolske zavode se je od leta 2004 do leta 2009 nenehno povečevalo, po letu 2009 je opazen bistveno nižji vpis, kar je povezano z demografskimi spremembami v državi. Tako je bilo npr. v letu 2009 vpisanih več kot 114.000 posameznikov, v študijskem letu 2013/2014 samo 90.000 tisoč. Trend upadanja vpisa v terciarno izobraževanje se nadaljuje, saj je bilo po podatkih SURS (2015) v študijskem letu 2014/2015 vpisanih le nekaj več kot 72 tisoč študentov. Za prihodnja leta projekcije napovedujejo upad števila vpisanih študentov, kar bo glede na množično ustanavljanje samostojnih visokošolskih zavodov in povečanja števila študijskih programov v zadnjih letih eden izmed pomembnih dejavnikov za spremljanje in odzivanje stanja izobraževalnega sistema v povezavi s trgom dela. Iz

podatkov sistema eVŠ³ (2016), ki spremlja stanje vpisanih študentov, je v študijskem letu 2015/2016 zaznan povečan upad vpisa na vseh javnih univerzah (v primerjavi s študijskim letom 2014/2015 in prej). Nasprotno pa podatki kažejo, da je na nekaterih samostojnih visokošolskih zavodih povečan vpis v študijskem letu 2015/2016 primerjavi s študijskim letom 2014/2015. Nastal je zanimiv paradoks. Ali smo res v obdobju zmanjšane vpliva in vloge, ki je bila do sedaj v domeni javnih univerz ali gre zgolj za trenutno, kratkotrajno stanje in se bo ob upoštevanju napovedi in zavez v resoluciji NPVŠ 2011-2020, ki napoveduje spremembo pogojev za ustanavljanje visokošolskih zavodov, spremenilo.

Zastavlja se vprašanje ali, koliko in kateri visokošolski zavodi bodo imeli vpisane študente. Vsi visokošolski zavodi namreč ob tako drastičnem upadanju števila vpisanih (v kolikor se bo trend nadaljeval) ne bodo izvajali visokošolske dejavnosti oziroma bo vprašljiv razvoj kakovosti visokega šolstva ob dejstvu, da bistveno upada delež izredno vpisanih študentov, kar lahko povežemo s spremenjenimi gospodarskimi razmerami in s spremembo izobraževalnega sistema oziroma z bolonjskim načinom študija, ki omogoča prehod na 2. bolonjsko (magistrsko) stopnjo v obliki rednega vpisa na študijsko področje ob ukinitvi »starih« študijskih programov.

Primerjava deleža diplomantov s stanjem vpisanih v visokošolsko izobraževanje, prikazuje (glej Graf 2.2), da je delež diplomantov od leta 2000 postopoma naraščal. Med leti 2008 do 2012 se je v Sloveniji delež diplomantov povečeval, kar je prispevalo tudi k večji ponudbi na trgu dela, ki se je ob zaostrenih gospodarskih razmerah izražalo v brezposelnosti, odlivu mladih v tujino. Mladim se v času študija omogoči in vzpodbuja vključevanje v številne projekte (npr. ERASMUS+)⁴, ki spodbujajo mednarodno mobilnost za pridobitev izkušenj v tujini (s čimer se uresničujejo sprejete strategije), ki je povezana s pozitivnimi učinki tako z vidika osebnega kot strokovnega razvoja, hkrati pa tovrstne izkušnje predstavljajo bojazen pred odlivom strokovnjakov v tujino. Glavni cilj projektov mobilnosti je sicer omogočiti pridobitev znanja, spretnosti in izkušenj, ki prinašajo dodano vrednost v njihovem

³ Evidenčni in analitski informacijski sistem za visoko šolstvo v Republiki Sloveniji (eVŠ). Zajema evidenco visokošolskih zavodov, študijskih programov, študentov in diplomantov, izvajalcev visokošolske dejavnosti.

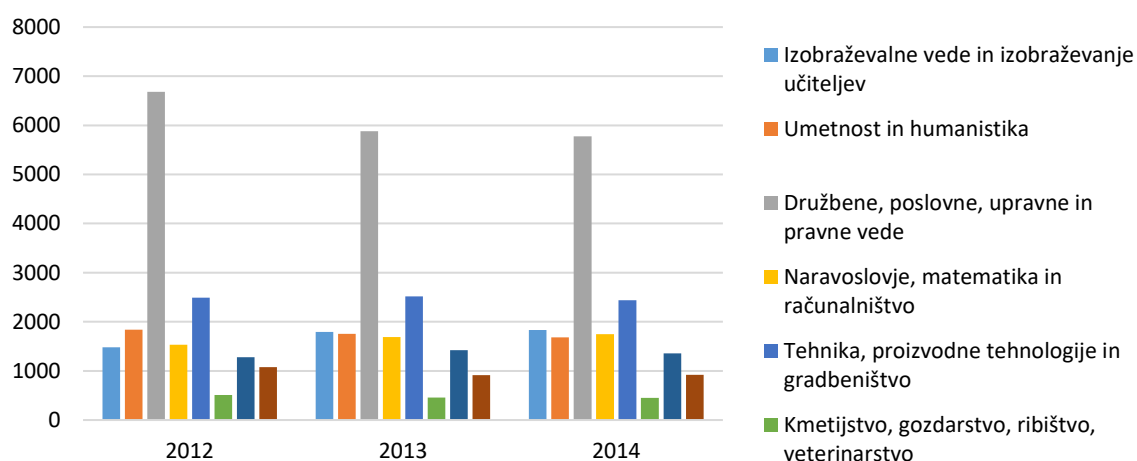
⁴ Erasmus+ je novi program EU za sodelovanje na področju izobraževanja, usposabljanja, mladine in športa za obdobje 2014–2020.

izobraževanju in delu doma. Ob zaostrenih razmerah mladi pogosto primerjajo možnosti za zaposlitev in osebni razvoj, ki jih imajo v Sloveniji in možnosti, ki so jim omogočene v tujini in ki jih prepoznavajo kot prednostne. Ugotavlja se, da mednarodne izmenjave oziroma mobilnosti mladim lahko predstavljajo enega izmed vzrokov za selitev v tujino, saj tam vidijo potencial za uresničitev osebnih izzivov, kar pomeni negativni učinek na nacionalni ravni in izgubljeno naložbo za doprinos znanj in strokovnega znanja v domačem okolju, zato je potrebno omogočiti ustrezne pogoje, da bi do takšnih primerov prihajalo v čim manjšem obsegu, popolnoma preprečiti takšne pojave je nemogoče.

Od leta 2013 delež diplomantov upada (SURS 2014) in glede na trend bo tako tudi v naslednjih letih. Graf 2.2 prikazuje, da se skupno število diplomantov od študijskega leta 2012/2013 do študijskega leta 2014/2015 postopoma zmanjšuje. V letu 2014 se je v primerjavi z letom 2012 najbolj povečalo število diplomantov na področju izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev, in sicer za 23,8 %, sledijo diplomanti naravoslovja, matematike in računalništva (14,4 % povečanje števila diplomantov). Največji upad števila diplomantov beležimo na področju storitev (14,9 %), ter na področju družbenih, poslovnih, pravnih in upravnih ved (13,5 %), kar lahko povezujemo z zmanjšanjem števila vpisanih na ta področja, z že omenjenimi demografskimi spremembami ali pa z dejstvom, da se mladi pri odločanju za vpis na posamezno študijsko smer odločajo na podlagi spremljanja gibanj in povpraševanja po posameznih poklicih. Primanjkljaj po deležu diplomantov na področju znanosti, matematike in računalništva se je zmanjšal in tako sledi usmeritvam razvojnih strategij, ki vzpodbujajo študij na področjih, ki so veljala kot deficitarna in ki ob vse večjem tehnološkem in razvojnem napredku dajejo pomemben doprinos k trajnostnemu razvoju družbe.

S perspektive inovacijskega potenciala je izhodišče Slovenije na tem področju izobraževanja pozitivno, vendar je težava v tem, da trenutno ni razpoložljivih delovnih mest za diplomante s terciarno izobrazbo oziroma so pogoji za zaposlitev manj ugodni, vendar se bo po napovedi UMAR (2016) rast proizvodne aktivnosti zaposlenosti nadalje povečala tudi v predelovalnih dejavnostih. Ob znatnem upadu državnih investicij pa se bo po oceni UMAR zaposlenost znižala v gradbeništvu, ob skromni aktivnosti pa tudi v finančni in zavarovalniški dejavnosti.

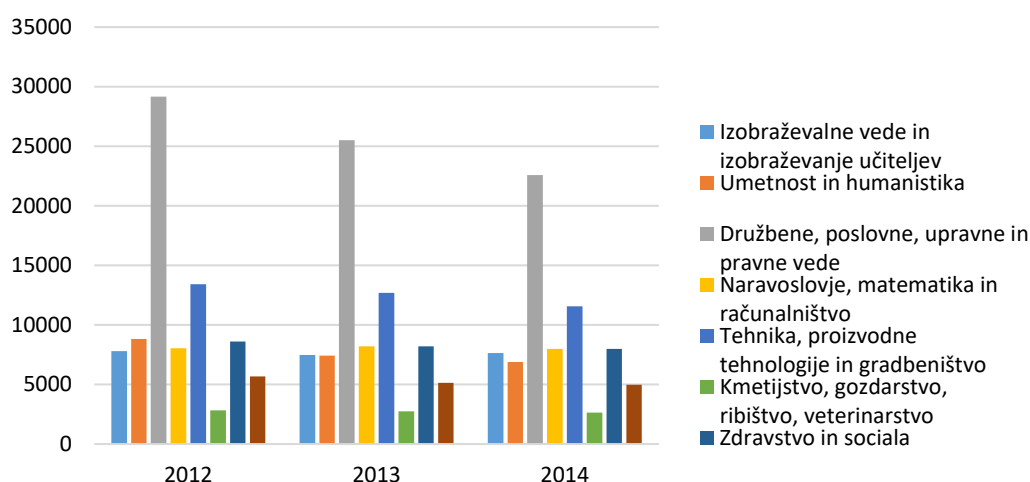
Graf 2.2: Število diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja (KLASIUS_P) študijsko leto 2012/2013-2014/2015



Vir: SURS (2016).

Graf 2.2 prikazuje vpis po posameznih študijskih programih oziroma po področjih izobraževanja za obdobje od leta 2012 do leta 2014. Po podatkih SURS (2016a) se skupno število vpisanih v terciarno izobraževanje od študijskega leta 2012/2013 postopno zmanjšuje. V študijskem letu 2014/2015 se je glede na leto 2012/2013 znižalo za več kot 12 tisoč oziroma za 22 %. Največ vpisanih je na področju družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, vendar se število vpisanih na tem področju študija zmanjšuje, saj je bilo v študijskem letu 2012/2013 v primerjavi s študijskim letom 2014/2015 vpisanih več kot 6 tisoč manj študentov, prav tako je nekoliko zmanjšan vpis opazen na področju humanistike ter tehnike, proizvodnje tehnologije in gradbeništva. Najmanjši upad števila vpisanih v terciarno izobraževanje je na področju naravoslovja, matematike in računalništva, (s čimer se sledi strategiji Evropa 2020, NPVŠ) ter na področju izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev, kjer ni opaznih razlik po številu vpisa med študijskim letom 2012/2013 in 2014/2015 in ostaja stabilno.

Graf 2.3: Število vpisanih v terciarno izobraževanje po področjih izobraževanja (Slovenija, študijsko leto 2012/2013- 2014-2015)



Vir: SURS (2016a).

Če primerjamo stanje strukture vpisanih v terciarno izobraževanje po področjih izobraževanja na ravni EU za leto 2012, je po podatkih Eurostata (v Čelebič 2014, 26) v letu 2012 v strukturi vpisanih v terciarno izobraževanje, podobno kot v Sloveniji tudi na ravni povprečja EU, najvišji delež opazen na področju družbenih ved, poslovnih ved in prava, najnižji pa na področje kmetijstva in veterine. Iz podatkov je razvidno (prav tam), da je Slovenija od povprečja EU najbolj odstopala po višjem deležu vpisanih na področje storitev, čeprav se je v obdobju 2008–2012 tako kot število vpisanih zmanjšal, medtem ko sta se na ravni povprečja EU delež in število povečala. Močno pa se je zmanjšal presežek na področju družbene vede, poslovne, upravne in pravne vede. Razloge za upad presežka je mogoče povezati s povečanim vpisom mladih na druga področja izobraževanja ob zavedanju mladih glede na izkušnje, gibanje stanja, da so diplomanti iz teh področij težje zaposljivi. Delež vpisanih v terciarno izobraževanje je bil v zadnjih letih v Sloveniji nasproten glede na povprečje EU, kjer se vpis v terciarno izobraževanje v obdobju 2008–2012 povečal.

Povečevanje števila vpisanih v terciarno izobraževanje na ravni EU je povezano s politikami EU in posledično z doseganjem ciljev EU 2020 in drugimi področnimi strategijami.

Tabela 2.1: Struktura vpisanih v terciarno izobraževanje, po področjih izobraževanja, EU, 2012 (v %)

1.									
	Skupaj	Izobraževanje	Umetnost in humanistika	Družbene vede, poslovne vede in pravo	Znanost, matematika in računalništvo	Tehnika, proizvodne in predelovalne tehnologije in	Kmetijstvo in veterina	Zdravstvo in sociala	Storitve
EU-28	100,0	8,1	12,4	33,2	10,5	15,2	1,8	14,5	4,3
EU-27	100,1	8,2	12,4	33,2	10,6	15,2	1,8	14,5	4,2
Avstrija	100,0	15,0	12,5	35,6	11,0	14,6	1,3	7,6	2,4
Belgija	100,0	12,2	10,6	31,0	5,6	11,2	2,5	24,9	2,0
Bolgarija	100,0	6,7	7,8	41,5	5,4	19,7	2,4	7,8	8,7
Ciper	99,9	9,5	10,9	45,6	8,8	12,0	0,5	7,9	4,7
Češka	100,0	12,2	9,5	32,5	11,6	13,7	3,9	11,3	5,3
Danska	100,0	9,6	12,7	33,9	8,3	10,8	1,5	20,8	2,4
Estonija	100,0	7,5	13,6	32,8	11,5	14,8	2,2	9,7	7,9
Finska	100,1	5,0	13,8	23,2	9,9	24,1	2,2	16,5	5,4
Francija	100,0	2,6	13,5	38,3	11,6	13,4	1,1	16,1	3,4
Grčija	100,0	6,3	14,3	31,5	15,1	17,6	4,5	7,9	2,8
Hrvaška	100,0	4,0	9,5	40,3	8,5	15,8	3,9	9,3	8,7
Irska	100,0	5,5	17,2	25,6	16,5	11,8	1,8	17,3	4,3
Italija	100,0	5,6	14,8	34,5	8,1	16,6	2,3	15,2	2,9
Latvija	100,0	6,7	9,3	43,3	6,6	14,5	1,3	10,4	7,9
Litva	100,0	9,1	7,6	45,5	5,5	16,7	2,2	10,4	3,0
Luksemburg	99,9	16,5	11,2	46,3	11,0	7,2	0,4	7,3	.
Madžarska	100,1	6,8	9,1	39,4	7,4	15,2	2,5	9,7	10,0
Malta	100,1	10,1	13,2	33,2	12,7	8,2	0,3	20,4	2,0
Nemčija	100,0	7,7	12,9	25,9	14,6	18,3	1,5	16,5	2,6
Nizozemska	100,1	11,5	8,2	39,8	6,7	8,1	1,1	17,9	6,8
Poljska	99,9	13,0	9,0	36,9	8,0	14,7	1,7	8,5	8,1
Portugalska	100,1	5,7	9,6	31,3	7,3	22,0	1,9	15,9	6,4
Romunija	100,0	2,0	8,5	43,0	5,8	22,8	2,6	10,8	4,5
Slovaška	100,0	12,5	7,5	30,6	8,4	14,8	2,2	17,8	6,2
Slovenija	100,0	7,9	8,7	33,6	7,5	19,3	3,1	10,7	9,2
Španija	99,9	11,1	11,0	31,6	9,5	16,9	1,5	12,8	5,5
Švedska	100,0	12,3	13,5	27,1	9,3	16,6	1,0	17,8	2,4
Zdr. kraljestvo	99,9	8,4	17,3	29,7	14,4	8,8	1,1	18,4	1,8

Vir: Eurostat (v Čelebič 2014).

Iz predstavljenih podatkov so razvidna nekatera neskladja, ki bi jih veljalo čimbolj uskladiti s potrebami trga dela kot izhaja iz nekaterih priporočil. Lahko izrazimo strinjanje, da neskladje ne prispeva k reševanju aktualnih težav, s katerimi se soočata trg dela in izobraževalni sistem, saj razpisana vpisna mesta še posebej na nekaterih študijskih področjih (družboslovne, poslovne, pravne, upravne vede, humanistika) ne temeljijo na potrebah iz realnega okolja. Tako imamo primer, da je med največ brezposelnimi (kratkotrajno in dolgotrajno) še vedno veliko posameznikov z dokončano družboslovno, poslovno, pravno in upravno smerjo ter humanistike. Brezposelnost se je sicer v zadnjih letih sicer zmanjšala, vendar moramo upoštevati tudi to, da se je število vseh vpisanih študentov terciarnega izobraževanja tudi sumarno znižalo.

Na določena neskladja na trgu delu med ponudbo in povpraševanjem po določenih smereh študija je pokazala tudi Analiza kakovosti v visokošolskem (in višješolskem) prostoru od 2010 do 2013 (Širok 2013). Avtorji analize (prav tam) poudarjajo, da se v nekaterih primerih zdi, da določanje vpisa temelji na oceni finančne vzdržnosti študija in interesih lastnikov in da bi nekateri javni in samostojni zavodi tako morali vpis omejiti in ga prilagoditi dejanskim potrebam okolja, v skrajnem primeru pa ne razpisati študijskega programa, ki je z družbenega, gospodarskega in kulturnega vidika zastarel in nepotreben, še dodajajo. Na strani tistih, ki oblikujejo in sprejemajo strategije oblikovanja in razvoja visokošolskih politik je, da na podlagi analiz, evalvacij in samoevalvacij posameznih visokošolskih zavodov in študijskih programov skupaj z njimi in s trgom dela načrtujejo nadaljnji razvoj za kakovost visokega šolstva.

3 DEJAVNOSTI IN NAČINI ZA VEČJO ZAPOSLEJIVOST DIPLOMANTOV NA PODROČJU VISokega ŠOLSTVA

Ko govorimo o zaposljivosti visokošolskih diplomantov, moramo izpostaviti tudi nekatere dejavnike, ki so posredno ali neposredno povezani z zaposljivostjo. Podaljšanje ekonomske krize z nazadovanjem gospodarskih aktivnosti in zaposlovanja so v drugi polovici leta 2012 zelo pospešili rast brezposelnosti mladih tudi v Sloveniji. S tem, ko se je brezposelnost mladih približala 25 %, se je Slovenija uvrstila med države z izrazitim problemom zagotavljanja dela mladim znotraj EU (MDDSZEM 2013, 5). Tudi v kontekstu navedenih podatkov, je to pomenilo signal, da se Slovenija bolj aktivno odzove na spremembe. Za delovne organizacije so spremenjene razmere pomenile racionalizacijo zaposlovanja, kar je pomenilo odpuščanje zaposlenih, zmanjšanje stroškov na nekaterih področjih dela ipd. V iskanju rešitev so preverjali in preizkušali različne načine in možnosti, s katerimi bi lahko kljub nestabilnim razmeram podjetje uspešno poslovalo, dosegalo zastavljene cilje, sledilo inovativnim trendom, ki se nenehno spreminjajo in zahtevajo prilagajanja tudi v povezavi z drugimi področji družbe. Ob pomoči države in njenih (z)možnosti ter ukrepov delovne organizacije sklepajo partnerstva, v katera se vključujejo tudi študenti kot bodoči strokovnjaki na izbranem področju. Takšna sodelovanja in povezovanja tudi za bodoče diplomante pomenijo priložnosti za nadaljnja sodelovanja in prednost pri vključevanju na trg dela.

Na zaposljivost diplomantov ne vplivajo samo razmere na trgu dela, temveč tudi delovne izkušnje, izbrana smer študijskega področja, osebnostne lastnosti ipd. Gre za skupek soodvisnih dejavnikov in imajo neposreden ali posreden vpliv na razvoj karier diplomantov. V veliki meri je pomembna vloga visokega šolstva, da v procesu študija mlade »pripravi« na prehod v sfero dela v okviru študijskih programov ter ob hkratnem spremljanju potrebnih znanj in spretnosti, ki se zahtevajo. Komljenovič (2010) opozori, da če tudi bi univerze diplomante ustrezno pripravile za delo, bi njihove kompetence le v manjšem obsegu imele vpliv na zaposlitev, če ni primernih delovnih mest.

Vendarle moramo poudariti, da odgovornost za razvoj učinkovitega visokega šolstva ni izključno in v celoti na strani izobraževalnih institucij in države. Upoštevati velja, da so tudi mladi v času študijskega procesa tisti, ki lahko kljub neugodnim trendom na trgu dela prispevajo k temu, da bo njihov prehod na trg dela manj težaven. Ob zadostni zavzetosti, motivaciji, samoiniciativnosti in iskanju možnosti in priložnosti, ki jih nudijo visokošolski zavodi v sodelovanju z resornimi ministrstvi ter v sodelovanju z drugimi institucijami na nacionalni ravni, tudi sami prevzemajo del odgovornosti za življenje aktivnega člana družbe. Cilj po aktivni vključitvi je oblikovanje posameznika, ki bo s svojo proaktivno vlogo pripomogel k razvoju akademskega, kulturnega in družbenokritičnega okolja, kar bo nedvomno vplivalo na družbenoekonomski in socialni položaj celotne družbe (NPVŠ (2011).

Eden izmed ukrepov OECD (2012) je tudi sprejetje strategije veščin («Skills strategy») oziroma razvoj relevantnih veščin in spretnosti za specifični socialno-ekonomski in demografski kontekst, aktivacija obstoječih veščin na trgu dela, na primer z razvojem politik za boljšo integracijo ranljivih skupin. Merljak (2016) poudari pomen učinkovite izrabe veščin v delovnem procesu z zagotavljanjem vključenosti delodajalcev v pripravo in izvajanje politik in vzpostavljanje večje usklajenosti med veščinami, ki jih posamezniki imajo ter upoštevanje veščin, ki so potrebne za opravljanje njihovih delovnih mest.

Večkrat lahko zasledimo tudi, da bi bilo potrebno v mladih spodbuditi zanimanje k vpisu na študijska področja, za katera je iz perspektive trendov na trgu delovne sile največ povpraševanja in torej postaviti mlade v položaj, ko želja po opravljanju določenega poklica nima več prednosti in je prvenstveno to, da je posameznik zaposljiv, v kolikor si želi ustvariti oziroma zagotoviti bolj zanesljivo eksistenco za prihodnost. Takšna promocija in spodbujanje je do določene mere sprejemljiva, pri čemer je potrebno pojasniti in opomniti, da pretirano poudarjanje in ustvarjanje »zahtev« po vpisu na določena študijska področja lahko rezultira v negativnih učinkih, nenazadnje nima večina mladih predispozicij za opravljanje poklicev s področja npr. tehnike, medicine ipd.

V nekaterih analizah, izvedenih projektih na nacionalni in mednarodni ravni so navedeni načini in dejavnosti, kjer so ustvarjeni pogoji in ukrepi, da bi lahko v

Sloveniji ustrezno spodbujali zaposljivost diplomantov. Izsledki analize Kakovost v visokošolskem in višješolskem prostoru, ki je bila izvedena med leti 2010 in 2013 (Širok 2013, 48–19) s strani NAKVIS-a pokažejo, da so nekateri visokošolski zavodi vzpostavili spremljanje zaposljivosti in zaposlenosti diplomantov (kot npr. Univerza v Ljubljani), vendar avtorji poudarjajo, da na ravni univerz spremljanje ni zadostno, sistemi za spremljanje kompetenc pri diplomantih pa so šele v procesu ustanavljanja. Spremembe Zakona o visokem šolstvu (ZViS-H) iz leta 2011 so omogočile vzpostavitev sistema eVŠ, ki vključuje spremljanje o vpisanih študentih in diplomantih, vendar je sistem pomanjkljiv, saj ne zajema podatkov o položaju diplomantov v Sloveniji in bi ga bilo treba v tem pogledu nadgraditi. Nadgradnja sistema eVŠ, ki je v pripravi na MIZŠ bo omogočala zagotovitev podatkov o zaposljivosti diplomantov (predvidoma v letu 2016) in vzpostavitev analitičnega orodja, ki bo na pregleden in enostaven način omogočalo spremljanje zaposljivosti diplomantov na različnih ravneh (ministrstvom, visokošolskim zavodom, NAKVIS-u) in bo podlaga napovedovanja potreb na trgu. Dostopna bo tako oblikovalcem visokošolskih politik (ministrstvom) kot visokošolskim zavodom, ki jim bo v podporo pri samoevalvaciji in spremljanju kakovosti poučevanja (priprava in izvedba študijskih programov).

Eno od priporočil analize »Kakovost v visokošolskem in višješolskem prostoru v letih 2010 in 2013« (Širok 2013) je, da bi visokošolski zavodi morali zagotoviti visokošolskim učiteljem boljše pogoje za različne oblike usposabljanja in vseživljenjskega učenja in krepiti njihovo mobilnost ter zagotavljati dovolj veliko število kvalitetnih učiteljev. Strateški dokumenti izpostavljajo tudi razvoj inovativnih prožnih oblik poučevanja in učenja za visokošolske učitelje, ki bo s finančno podporo zagotovljeno iz sredstev ESS v programskem obdobju 2014-2020 in posledično lahko prispeva tudi k razvoju ustreznih kompetenc, spretnosti in veščin mladih v času študija.

Deželan in drugi (2016) ugotavljajo, da delodajalci postajajo vse bolj pomembni partnerji v razvoju visokošolske politike in v oblikovanju praktičnega učenja ter izkušenj povezanih s trgom dela, a hkrati opozarja, da popolna integracija poučevanja, raziskovanja in UBC (University- Bussiness Cooperation) v ožjem smislu ni niti izvedljiva niti koristna. V kakšnem obsegu naj se torej povezovanje uresničuje,

saj na drugi strani namreč delovne organizacije od diplomantov pričakujejo vse več znanja, spretnosti, veščin in kompetenc, ki so vse bolj pomembne in ključne za ustrezno vključevanje v proces dela in reševanje praktičnih problemskih situacij v delovnih okoljih, zato bo pomen ustvarjanja skupnih sinergij med visokošolskimi zavodi in podjetji eden temeljnih izzivov v prihodnje. Iz zaključkov raziskave *Employers' perception of graduate employability* (Lowden in drugi 2010), v kateri so sodelovala tudi podjetja iz Slovenije izhaja, da so komuniciranje, sposobnost reševanja problemov, timsko delo, usmerjenost in zmožnost prilagajanja spremenjenim razmeram ipd., pomembne veščine, ki jih delovne organizacije potrebujejo od diplomantov.

Eno izmed pomembnih področij, ki je izpostavljeno v Resoluciji nacionalnega programa za mladino 2013-2022 (2013) je tudi področje nepriznavanja neformalno pridobljenih znanj, na katerega opozarja tudi Boljka in drugi (2011, 38). V pripravi je izvedba ukrepa sistema beleženja in priznavanja neformalno pridobljenih znanj. Cilj ReNPM13–22 (2013) je vzpostavitev enotne evidence neformalno pridobljenih izkušenj in veščin, ki bi lahko prispevala k večjemu upoštevanju le-teh na trgu dela. Mladim je potrebno omogočiti zapis in opis pridobljenih kompetenc ter tudi njihovo potrditev s strani delodajalcev. Sistem naj bi predvsem omogočal, da bi imel mlad posameznik vse neformalno pridobljene kompetence sistematično zabeležene na enem mestu (prav tam).

3.1 Slovenski in mednarodni strateški dokumenti za vzpostavitev sodelovanja in povezovanja

Spremenjene razmere na številnih področjih družbe tako v Evropi kot tudi v Sloveniji so bile razlog, da so se v zadnjih letih pripravili in sprejeli nekateri ključni strateški in izvedbeni dokumenti, ki namenjajo pozornosti izhodom iz neugodnih razmer. Na podlagi analiz stanja, nekaterih študij, raziskav po posameznih področjih (gospodarstvo, izobraževanje, zaposlovanje ipd.) so sprejete strategije, katerih cilj so sinergijski učinki za prihodnost. Ukrepi in cilji so v programskem obdobju 2014-2020 podprti in sofinancirani tudi s strani evropskih sredstev. Na to obdobje so vezani številni ukrepi, s katerimi se želi doseči trajnostni učinek na posameznih področjih,

kjer je gospodarska kriza imela še posebej prevladujoč vpliv. Realizacija zastavljenih ukrepov je mogoča ob doslednem, učinkovitem izvajanju usmeritev, nacionalnih in evropskih zavez, ki jih bodo izvajalci po posameznih resornih področjih morali izpolnjevati tudi ob zavedanju, da strateški dokumenti niso sami sebi namen in da je težava v izvajanju sprejetih ukrepov problem, ki nas vseskozi spremlja.

3.1.1 Slovenska strategija pametne specializacije

V slovenski strategiji pametne specializacije (2015, 33–34) je navedeno, da so ljudje ključ na znanju in inovacijah temelječe družbe. Prioriteta v naslednjem obdobju je spodbujanje ustvarjalnosti, inovativnosti in podjetnosti mladih, v razvoj nadarjenosti in izboljšanje kakovosti človeških virov nasploh v vseh fazah izobraževalnega procesa oziroma po njegovi celotni vertikali. Z ukrepi bosta prednostno naslovljena dva elementa, ki sta bila do sedaj deležna premalo pozornosti:

- a) *odkrivanje, spodbujanje in razvoj potenciala mladih in njihovih sposobnosti* :
od razvoja samega sistema za identificiranje talentov / nadarjenosti do spodbud za podporo inovativnim projektom, tudi na različnih ravneh izobraževanja ter
- b) *spodbujanje podjetnosti in ustvarjalnosti mladih na vseh ravneh izobraževanja*:
pri tem je nujno zagotoviti ne samo pilotno ampak vgraditev v sistemsko izvajanje aktivnosti kot so npr. preoblikovanje in dopolnitev študijskih programov z vsebinami in predmeti, ki razvijajo kompetence s področja inovativnosti, ustvarjalnosti in podjetništva, zagotavljanje odprtih učnih okolij, vključevanje gostujočih domačih in tujih strokovnjakov iz prakse v pedagoški proces, pospeševalniki idej ter spodbujanje možnosti preizkušanja in izvedbe konkretnih zamisli.

Ena temeljnih razlik med obema skupinama ukrepov je v tem, da se pri potrebnem spreminjanju izobraževalnega sistema med ostalimi spremembami upoštevajo tudi spremembe na trgu dela, medtem ko gre pri drugih - usposabljanjih in specializiranih

izobraževanjih za potrebe delodajalcev - za hitro, neposredno odzivnost in prilagoditve dogajanjem na trgu oz. potrebam trga dela.

3.1.2 Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020

V Operativnem programu (OP) za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020 so opredeljene strategije za doseganje pametne, trajnostne in vključujoče rasti v programskem obdobju 2014-2020. Iz analize napredka Slovenije je namreč razvidno, da so vidni primanjkljaji na nekaterih področjih, ki so v dokumentu razdeljeni po posameznih prednostnih oseh, in tako se na prednostni osi 10, specifičnemu cilju 3 izpostavlja spodbujanje prožnih oblik učenja ter podporo kakovostni karierni orientaciji za šolajočo se mladino na vseh ravneh izobraževalnega sistema kot npr. (OP 2014, 194):

- Izvajanje modelov odprtega in prožnega prehajanja med izobraževanjem in delom oziroma okoljem (sektorjem, lokalnim in mednarodnim okoljem, vključno z mobilnostjo), s katerimi se bo mladim zagotovilo pridobivanje konkretnih, praktičnih izkušenj že med izobraževanjem, razvoj in neposredno udejstvovanje pri uresničevanju idej in pridobivanju izkušenj že med izobraževanjem;
- Karierno in poklicno orientacijo za mlade (študente in ostalo šolajočo mladino) ter spremljanje zaposljivosti, s katerimi se bo omogočilo ustrezno poklicno in karierno svetovanje ter podlage za napovedovanje potreb (npr. informiranje o poklicih. Ciljne skupine se bodo razširile (bodoči študentje, diplomanti in delodajalci);
- Izboljšanje mednarodne mobilnosti slovenskih študentov iz socialno šibkih okolij na izmenjavah v tujini, s ciljem povečanja učinka mobilnosti in pridobivanja novih kompetenc za potrebe trga dela ob komplementarnem financiranju mobilnosti preko programa ERASMUS +;
- Izboljšanje mobilnosti slovenskih VŠ učiteljev in sodelavcev na izmenjavah na tujih VŠ institucijah ter tujih VŠ učiteljev na slovenskih VŠ zavodih, s katerimi se bo okrepilo mednarodne kompetence mladih, izboljšalo kakovost poučevanja in razvoj učnega okolja, ki spodbuja ustvarjalnost, hkrati pa se bo

vplivalo na razvoj aktualnih študijskih programov, večjo kakovost poučevanja in s tem kakovost učenja in učnih izidov večine nemobilnih študentov, povečanje števila multilateralnih projektov, raziskav in skupnih študijskih programov, s ciljem izboljšanja kompetenc diplomantov. Ukrepi mobilnosti bodo usmerjeni predvsem na področja naravoslovja in tehničnih ved oziroma na prednostna področja, določena s SPS.

V OP (2014, 25) je še izpostavljeno, da so se med krizo zaposlitvene možnosti terciarno izobraženih poslabšale zlasti zato, ker število primernih delovnih mest upada in ker profili diplomantov velikokrat ne ustrezajo povpraševanju na trgu dela. Analiza povezave med trgom dela in visokošolskim vpisom (Marjetič in Lesjak 2013, 43) je pokazala, da visokošolski zavodi premalo upoštevajo razmere na trgu dela oziroma zaposljivost svojih diplomantov pri ponudbi študijskih programov in vpisnih mest. Zato je nujno treba graditi na spremljanju potreb delodajalcev po ustreznem znanju in usposobljenosti diplomantov.

3.1.3 Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva 2011-2020

Nacionalni program visokega šolstva 2011- 2020 (2011, 9) prinaša vizijo slovenskega visokošolskega prostora do leta 2020 in opredeljuje ukrepe, ki so potrebni za doseganje ciljev. NPVŠ (prav tam) upošteva nove razmere na področju visokega šolstva, ki je danes globalno v različnih razsežnostih. Ne samo povečanje števila študentov, institucij, študijskih programov, nova pričakovanja družbe do visokega šolstva, temveč tudi vse večje razumevanje visokega šolstva kot storitve, prisotnost privatizacije in globalna kompetitivnost predstavljajo novo realnost tudi za slovenske visokošolske institucije.

Resolucija stremi k temu, da morajo vsi študijski programi zagotavljati pridobivanje znanja, veščin in spretnosti skladno z nacionalnim ogrodjem kvalifikacij ter ključnih kompetenc: inovativnosti, kritično razmišljanje, sporazumevanje v maternem jeziku, kulturno zavest in izražanje, sposobnost delovanja v mednarodnem prostoru in informacijsko pismenost.

Resolucija NPVŠ (2011) navaja nekatere cilje in ukrepe kot npr.

Cilji resolucije NPVŠ do leta 2020:

- Na novo opredeliti vrste visokošolskih institucij in pogoje za njihovo ustanavljanje ter delovanje;
- V novi ureditvi visokošolskih institucij omogočiti avtonomno odločanje o notranji organizacijski strukturi;
- Vzpostaviti sistem notranje organiziranosti univerz, ki bo spodbujal sodelovanje oddelkov in/ali članic ter omogočal večje število interdisciplinarnih in multidisciplinarnih programov;
- Zagotoviti primerne pogoje za ločeno izvajanje univerzitetnega in strokovnega visokošolskega študija;
- Zmanjšati število študijskih programov in omogočiti večjo izbirnost vsebin;
- Posodobiti sistem habilitacij – zmanjšati število področij habilitacij;
- Urediti delovne obremenitve, plačilo in prehajanje kadrov;
- Izboljšati sodelovanje visokošolskih institucij z javnimi raziskovalnimi zavodi;
- Izboljšati sodelovanje visokošolskih institucij z gospodarstvom in negospodarstvom

Ukrepi resolucije NPVŠ do leta 2020:

- Nova opredelitev pogojev za ustanavljanje in delovanje posameznih vrst visokošolskih institucij;
- Nova opredelitev binarnosti – ločitev univerzitetnih in strokovnih študijskih programov;
- Spodbujanje sistema notranje organiziranosti univerz in visokošolskih institucij, ki bo omogočal boljše sodelovanje oddelkov in/ali članic ter institucij med seboj;
- Izboljšanje sodelovanja visokošolskih institucij z javnimi raziskovalnimi zavodi;

- Izboljšanje sodelovanja visokošolskih institucij z gospodarstvom in negospodarstvom: sodelovanje visokošolskih institucij z gospodarstvom in negospodarstvom; v visokošolskih zavodih oblikovanje posvetovalnih oblik za dialog z delodajalci pri pripravi študijskih programov, pri izvajanju študijskega procesa na strokovnih študijskih programih: Visokošolske institucije (univerze, politehnike in druge visokošolske institucije) bodo bolje sodelovale z družbenim okoljem in zagotavljale uspešen prenos znanja z visokošolskih institucij na gospodarstvo in negospodarstvo. Na visokošolskih institucijah bodo spodbujeni raziskovalni in inovativni projekti v sodelovanju z gospodarstvom in negospodarstvom ter podprto prehajanje kadrov. Sodelovanje bo potekalo tudi pri pripravi in izvajanju študijskih programov. Visokošolske institucije morajo avtonomno razvijati kakovostne akademske standarde za študijske programe ter se hkrati odzivati na družbena in gospodarska pričakovanja. Kljub avtonomiji morajo visokošolske institucije preučiti družbene potrebe po določenih študijskih programih, poklicnih profilih in ugotoviti, ali so pridobljene kompetence diplomantov primerne za zaposljivost in za razvoj posameznika v skladu z aktivnim državljanstvom in osebno rastjo. Pri izvajanju študijskega procesa bodo visokošolske institucije sprostile možnosti in spremenile pogoje za sodelovanje kadrov iz neakademskega sveta, kjer je to smiselno in potrebno ter prispeva k višji kakovosti študijskih programov, pri tem bodo upoštevale izpolnjevanje nekaterih poklicnih standardov in pedagoške usposobljenosti. Izobraževanje in usposabljanje, zlasti na strokovnih študijskih programih, bosta obogatena z izkušnjo dela v sodelujočih podjetjih;
- Ureditev kadrovskega področja: posodobitev sistema habilitacij, razporejanje dela zaposlenih, karijerne poti visokošolskega osebja na različnih institucijah;
- Oblikovanje možnosti, da bodo zaposleni na visokošolskih institucijah lahko izstopili iz plačnega sistema javnih uslužbencev;
- Sprememba izobrazbene zahteve za zaposlovanje v javni upravi.

3.1.4 Strategija Evropa 2020

Strategija Evropa 2020 (2010, 29) navaja, da je sodelovanje bistvenega pomena za doseganje ciljev Evropa 2020. Rast in zaposlovanje bosta ponovno poživila medsebojno povezana gospodarstva, vendar le če si bodo vse države članice prizadevale za doseg istega cilja, hkrati pa upoštevale svoje specifične razmere in prevzemale večjo odgovornost. Strategija Evropa 2020 bi morala biti zasnovana na treh prednostnih področjih, ki se medsebojno krepijo in skupaj oblikujejo vizijo socialnega tržnega gospodarstva Evrope za 21. stoletje (Strategija Evropa 2020 2010, 11–19):

- pametni rasti – razvoju gospodarstva, ki temelji na znanju in inovacijah: cilj je izboljšati kakovost našega izobraževanja, okrepiti raziskovalne dejavnosti, spodbujati prenos inovacij in znanja po celi Uniji, v celoti izkoristiti informacijske in komunikacijske tehnologije ter zagotoviti preoblikovanje inovativnih zamisli v nove proizvode in storitve, ki ustvarjajo rast, kakovostna delovna mesta ter pomagajo pri reševanju evropskih in svetovnih družbenih izzivov. Vendar če želimo uspeti, se moramo ob tem opreti še na svet podjetništva in financ ter se ravnati po potrebah uporabnikov in priložnostih na trgu (izboljšati kakovost izobraževanja);
- trajnostni rasti – spodbujanju bolj konkurenčnega in zelenega gospodarstva, ki gospodarneje izkorišča vire: vključno z zelenimi tehnologijami, spodbuja postavitev pametnih omrežij s pomočjo informacijskih in komunikacijskih tehnologij, uporablja vseevropska omrežja ter krepi konkurenčne prednosti naših podjetij, zlasti v proizvodnji in med malimi in srednjimi podjetji, ter ozavešča potrošnike o koristih gospodarnega izkoriščanja virov;
- vkjučujoči rasti – utrjevanju gospodarstva z visoko stopnjo zaposlenosti, ki omogoča ekonomsko, socialno in teritorialno kohezijo: vključujoča rast pomeni krepitev vloge in položaja ljudi z omogočanjem visoke stopnje zaposlenosti, vlaganjem v kvalifikacije, zmanjševanjem revščine in posodabljanjem trga dela, z usposabljanjem in uveljavljanjem sistemov socialnega varstva, da bi se ljudje lažje prilagajali spremembam in jih obvladovali ter da bi bila družba bolj povezana. Države članice bodo morale na nacionalni ravni: zagotoviti zadostno število diplomantov znanstvenih ved ter inženirjev in v šolskih učnih

načrtih poudariti ustvarjalnost, inovativnost in podjetništvo; spodbujanje priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja; razviti partnerstva med izobraževanjem ali usposabljanjem in delom, zlasti z vključevanjem socialnih partnerjev v načrtovanje možnosti izobraževanja in usposabljanja.

3.1.5 Partnerski sporazum med Slovenijo in EU

Partnerski sporazum (PS) je strateški dokument in predstavlja osnovo za črpanje sredstev iz skladov EU. Evropska komisija je na osnovi izkušenj iz programskega obdobja 2007-2013 ter zakonodajnih predlogov za obdobje 2014-2020, za vsako državo članico EU pripravila Stališče služb Komisije o pripravi partnerskega sporazuma in programov za obdobje 2014-2020, t. i. Position paper (objavljen 22. november 2012), ki določa glavne izzive in prioriteta področja financiranja ter služi kot podlaga za pripravo dokumentov in pogajanja z EK. Slovenija je pri pripravi PS in OP upoštevala pripravljeno Stališče služb Komisije, kot tudi specifična priporočila Sveta EU, ki so pripravljena na podlagi pregleda izvajanja Nacionalnega reformnega programa in Programa stabilnosti. Slovenija se je kot polnopravna članica EU zavezala, da bo skladno z EU in nacionalno zakonodajo prispevala svoj delež k doseganju ciljev Strategije Unije za pametno, trajnostno in vključujočo rast (EU 2020), tudi na področju, kjer so potrebni dodatni ukrepi, za ustvarjanje delovnih mest in odpravo segmentacije trga dela, vključno z regulacijo študentskega dela, povečanje zaposlenosti med mladimi, odpravo neusklajenosti kvalifikacij in potreb na trgu dela (PS 2014, 10–13).

3.2 Vloga in pomen sodelovanja med delovnimi organizacijami in visokošolskimi zavodi

Spremenjene razmere na trgu dela od udeležencev pričakujejo in »zahtevajo« tudi vzpostavitev oziroma okrepitev sodelovanja in povezovanja za ustvarjanje dodane vrednosti tako v slovenskem visokošolskem in podjetniškem prostoru in posledično na ravni celotne družbe in vseh njenih segmentov. Če je še v industrijski družbi veljalo, da si se opravljanje poklica lahko izuril v šoli ali v času pripravništva in potem

naučeno znanje brez večjih sprememb lahko uporabljal dolgo časa, to danes ne drži več (Pavlin in Svetlik 2008, 7), saj se je potrebno nenehno prilagajati in iskati načine za čim bolj uspešne izhode iz zahtevnih družbenih razmer. Tako se mnoge evropske države in tudi Slovenija pri tem ni izjema intenzivno soočajo z vse težavnejšim prehodom slovenske mladine v zaposlitev, kar je povezano z vse šibkejšo absorpcijsko sposobnostjo slovenske države in njene ekonomije za učinkovito in uspešno integracijo vse bolj izobražene mladine v sfero dela (Kramberger in Pavlin 2007, 11) ter z vse večjimi pričakovanji delodajalcev po vse bolj specifičnem in kompleksnem znanju, veščin in kompetenc diplomantov.

Da bi to neskladje nekoliko ublažili, lahko udeleženci s povezovalnimi oblikami sodelovanja na področju izobraževanja in dela bolj intenzivirajo sodelovanje in oblikujejo strategije za izboljšanje novo nastalih oziroma spremenjenih razmer. Tudi nekateri avtorji izpostavljajo, da se v družbi znanja učenje in delo vse bolj povezujeta (Pavlin in Svetlik 2008, 7) in da je potrebno intenzivnejše povezovanje študijskih procesov z delodajalci ter da študijski proces naj ne ponuja samo sistematično zapakiranega znanja, ampak naj se v njem rešujejo tudi konkretna delovna vprašanja (Košak 2013). Temu pritrjujejo številni mednarodni in domači strokovni, strateški dokumenti, analize in raziskave, nenazadnje pa je tudi stanje v družbi pokazatelj, da je interakcija med enim in drugim pojmom neizogibna in predstavlja enega od temeljev za razvoj in stabilizacijo družbe, ki se je znašla v negotovosti tudi na področju mladinskega sektorja. Pavlin in drugi (2016, 2) v prispevku izpostavljajo priporočila politike, da so vprašanja kot so mobilnost visokošolskih učiteljev, študentov in strokovnjakov iz podjetij, razvoj programov vseživljenjskega učenja že pomemben sestavni del visokošolske politike, ki je povezano z zaposljivostjo in dodajajo, da so sinergije namenjene zagotavljanju neposrednim koristim univerzam in podjetjem ter da zagotavljajo tudi koristi za družbo in za regionalno gospodarstvo na splošno.

V zadnjem desetletju je bilo veliko pozornosti in razprav namenjenih pripravi ukrepov za doseganje sinergijskih učinkov med visokošolskimi zavodi in podjetji. Pod okriljem Evropske komisije potekajo University Business Forumi (UB Forum), ki od leta 2008 enkrat do dvakrat letno organizira srečanja, konference med predstavniki visokošolskih zavodov, podjetij, gospodarskimi združenji, javnim sektorjem, s ciljem

povezovanja in oblikovanja za spremembo učnih načrtov glede na potrebe trga dela, spodbujanje prenosa znanj in podjetništva skozi izobraževanje, spodbujanje sistemskega sodelovanja med visokošolskimi zavodi in univerzami ob predstavi primerov dobrih praks ipd. Nekateri projekti (EMCOSU 2014), poročila (World Economic Forum 2016), študije in analize pa z vključenimi deležniki ugotavljajo in raziskujejo, kakšne so potrebe na trgu dela, v visokošolskem prostoru, kakšne so ovire, ki preprečujejo sodelovanje ipd.

Med najpomembnejše ovire, ki preprečujejo in zavirajo sodelovanje in ki jih navaja projekt EMCOSU (Melink in drugi 2014), so naslednje:

- glavna ovira, ki preprečuje in zavira sodelovanje pri večini držav, ki so bile vključene v raziskavo, je birokracija znotraj ali zunaj visokošolskega sistema, saj so univerze javne in morajo delovati skladno z zakonodajo;
- ovire se pojavljajo tudi v nerazumevanju na ravni podjetniškega in izobraževalnega pola oziroma okolja. Tako poročilo navaja, da poslovno okolje velja za dinamično, ki mora biti prilagodljivo in odzivno, medtem ko univerze na drugi strani potrebujejo več časa, da razumejo težave in da ne morejo biti celostno vključene v reševanje težav npr. industrije;
- med ovirami se izpostavlja še težava glede skupnih motivov in vrednot, različni načini komunikacije, kot manj pomembne ovire za sodelovanje pa predstavlja trenutna finančna kriza.

Sporočilo University Bussiness foruma v Bruslju (2015) je, da v kolikor Evropa želi ostati in temeljiti na znanju in na globalno konkurenčnem gospodarstvu, je ovire, ki nastanejo med univerzami in poslovnem sodelovanju potrebno obravnavati, saj na ta način eni lahko bolje razumejo koristi sodelovanja.

Evropa mora diplomante usposobiti z znanjem in z veščinami, ki so pomembne za potrebe gospodarstva, zato je pomembna tudi mobilnost (UB Forum Bruselj 2015), ki jo izpostavljajo tudi Pavlin in avtorji (2016) v prispevku, ne le v slovenskem prostoru, temveč je pomembna tudi mednarodna mobilnost in sodelovanje za prenos dobrih praks, kar močno podpira tudi Evropski parlament. V slovenskem prostoru se izvajajo številni ukrepi sodelovanja in povezovanja (izpostavljeno v poglavju 2) med delovnimi

organizacijami in visokošolskimi zavodi, namenjeni mladim v času študija in na tako sledijo smernicam, ki jih narekujejo izvedbeni dokumenti.

Po podatkih Eurydice (2011, 30) pa polovica držav ne navaja nobenih ukrepov, ki bi bili povezani s sodelovanjem med delodajalci in visokošolskimi institucijami pri organiziranju prožnejšega študija. To pomeni, da bo treba še veliko postoriti. Nekatere države pa so vzpostavile močne vezi med visokim šolstvom in delodajalci in v Evropi lahko najdemo nekaj zanimivih modelov takega sodelovanja kot npr.:

- visokošolske institucije v Latviji in na Švedskem sodelujejo z lokalnimi podjetji in drugimi deležniki v družbi pri razvijanju novih študijev in programov za pripravnike;
- podobno so med visokošolskimi institucijami in delodajalci v nekaterih državah sklenili pogodbe o zagotavljanju študija oziroma programov usposabljanja v okviru vseživljenjskega učenja;
- v Španiji, Latviji in na Madžarskem se morajo visokošolske institucije celo obvezno posvetovati z delodajalci, ko pripravljajo in sprejemajo nove študijske programe;
- v Španiji in Združenem kraljestvu (na Škotskem) so delodajalci tudi člani upravnih teles na univerzah;
- v Franciji so s predpisi uredili posebno obliko delovnih pogodb, ki omogočajo študentom delovno prakso med študijem. Uveljavljeni sta dve pravni obliki, vajeniška pogodba (*contrat d'apprentissage*) in pogodba o delovni praksi (*contrat de professionnalisation*). Cilj obeh je pozorno spremljati potek pridobivanja delovnih izkušenj med študijem

Vzpostavljena partnerstva in primeri dobrih praks predstavljajo doprinos k razvoju družbe in njenega trajnostnega napredka kot izhod iz negativnih posledic, s katerimi se sooča tako izobraževalni sistem kot trg dela. Inovativnost in prožnost posameznih sistemov in podsistemov družbe nasploh so ključnega pomena za ustvarjanje in razvoj uspešnih rešitev za sodobne izzive družbe.

3.3 Povezovanje študija s trgom dela in pridobivanje znanj, spretnosti, veščin, ki prispevajo k zaposljivosti diplomantov

V spremenjenih gospodarskih razmerah, še posebno v času gospodarske krize, so zaposlovalci čedalje bolj zahtevni do kandidatov za zaposlitev. Zahteve so raznovrstne in se nanašajo na dodatne veščine in sposobnosti, ki jih mladi iskalci zaposlitve ne pridobijo s formalnimi študijskimi programi (Podmenik 2013, 169–170). V obdobju napredka in razvoja številnih tehnologij, informacijskih in drugih sistemov, demografskih in socialno-ekonomskih sprememb, se spreminja tudi pomen in vloga veščin in spretnosti, ki v primeru nekaterih poklicev zahtevajo drugačno razmišljanje, ravnanje kot na primer pred desetimi leti. Zato se mnoge države, podjetja, kadrovske agencije ukvarjajo z napovedovanjem znanj in spretnosti, ki se bodo zahtevale v prihodnje. Po mnenju World Economic Forum (2016) bodo imele te spremembe velik vpliv in pomembno je, da bodo podjetja povezana na ravni države, z izvajalci izobraževanja v skupnem oblikovanju kurikulumov za 21. stoletje. Da bi uspešno sledili trendom, se pričakuje dodatno usposabljanje in izpopolnjevanje visokošolskih učiteljev, od podjetij se pričakuje proaktiven pristop in tudi prekvalifikacije v nekaterih poklicih, ki ne bodo več potrebni, saj jih bodo nadomestili avtomatizirani in robotizirani sistemi, še posebej v industriji.

Evropska komisija (2007, 1) v naboru Ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje izpostavlja, da je vseživljenjsko učenje postalo potreba vsakega državljana. Spretnosti in kompetence moramo razvijati vse življenje, ne le zaradi svoje osebne izpolnitve in zato, da se lahko dejavno vključimo v družbo v kateri živimo, temveč tudi zato, da smo lahko uspešni v svetu dela, ki se nenehno spreminja. Evropska komisija (prav tam) dodaja, da zaradi vse večje internacionalizacije, hitrih sprememb in nenehnega nastajanja novih tehnologij morajo Evropejci poleg tega, da stalno posodablajo delovne spretnosti, imeti tudi splošne kompetence, ki jim omogočajo prilagajanje spremembam. Kompetence spodbujajo tudi motivacijo ljudi in njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu, kar vpliva na kakovost njihovega dela.

Kompetence (prav tam) so opredeljene kot kombinacija znanja, spretnosti in odnosov. Ključne kompetence so tiste, ki jih vsi ljudje potrebujejo za osebno

izpolnitev in razvoj, dejavno državljanstvo, socialno vključenost in zaposlitev. Referenčni okvir (Evropska komisija 2007, 3) določa osem ključnih kompetenc:

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

Delovne organizacije pri zaposlovanju izpostavljajo pomen generičnih (splošnih) veščin, ki se ob spreminjajočih pogojih in pri zaposlovanju diplomantov na delovnih mestih, ki niso povezana s področjem izobraževanja na katerem so diplomirali, povečujejo. Med te veščine uvrščamo komuniciranje, timsko delo, reševanje problemov, iniciativnost in podjetniške veščine, ki prispevajo k inovacijskim dosežkom, načrtovanje in organiziranje, samo-menedžment, veščine učenja in tehnološke veščine (Čelebič 2013, 63 v Keller in drugi 2010). Pomen teh veščin, ki so pomembnejše od študijskih vsebin, so pokazale tudi nekatere empirične študije kot npr. Education and skills survey 2012, projekt MISLEM, Študija SCRE centra Univerze v Glasgowu na Škotskem). Za te veščine je značilno, da so neodvisne od organizacijskega konteksta in delovnih situacij in da naj bi tak nabor bil potreben v vseh delovnih situacijah (Kramberger in Pavlin 2007, 173).

Kramberger in Pavlin (2007, 169) pravita, da z razvojem IK-tehnologije, spodbujanjem podjetniškega okolja in vsestransko podprtim inovacijskim sistemom, ki temelji na kompetentnih človeških virih, postaja znanje vedno bolj temelj družbenega razvoja in hkrati podlaga za ustvarjanje novega znanja. Kramberger in Pavlin (2007, 173) v povezavi z analizo izobraževalnih sistemov in poklicev izpostavljata, da se je posebno uveljavil koncept poklicno specifičnih kompetenc, ki opisuje predvsem znanje in spretnosti posameznih poklicnih skupin. Avtorja nadalje navajata, da kritične teorije trgov dela že desetletja opozarjajo na konfliktno vlogo sodobnih izobraževalnih institucij- v smislu prenašalcev znanja na eni strani ter

branilca monopolov (po čim večjem vpisu in želji po večji pomembnosti) na drugi. Ta dva pola se v zadnjem času odražata tudi v razpravah o razvoju izobraževalnih sistemov- v smislu, ali naj bodo to generatorji splošnih ali pa morda poklicno specifičnih kompetenc.

Kramberger in Pavlin (2007, 210–211) poudarita, da so s spremembo novih tehnologij, inovacij ipd. nastali nekateri novi poklici, ki jih prej ni nihče opravljal (npr. urejanje internetnih strani) in s tem se posledično spreminja tudi razvoj poklicnega znanja in spretnosti. Izobraževalni sistem tako v določenih primerih težko sledi spremembam na trgu dela. Avtorja (prav tam) pojasnjujeta, da je očitno, da so poklicne kompetence novih poklicev in pričakovanja do njih na trgu dela zelo visoka, kljub temu da je formaliziranost njihovega izobraževanja (še) na relativno nizki ravni. Na podlagi ugotovitev, ki jo je pokazala raziskava avtorja zaključita, da se je na slovenskem trgu pojavila skupina poklicev, ki poleg sprememb v družbenih procesih zahteva višjo stopnjo kompetenc, daljši čas opravljanja dela zato, da nekdo postane strokovnjak in težje možnosti opravljanja dela brez ustrezne izobrazbe.

Glede na to, da družba znanja posveča novemu znanju in novim poklicem posebno pozornost, se morajo izobraževalni sistemi novih poklicev pri svojem nastanku na trg dela še posebno sklicevati in z njim tudi vzpostaviti ter ohraniti močno vez. Uspešna izgradnja izobraževalnega sistema bi pri novih oziroma spreminjajočih se poklicih še zlasti morala temeljiti na permanentnem sistemu poročanja potreb prakse, ki bi jih izobraževalni sistem izpolnjeval s premišljenim sistemom razvoja ključnih kompetenc. Smiselna je vzpostavitev med ključnimi kompetencami in spretnostmi, saj je vez med enimi in drugimi pogosto nejasna (Kramberger in Pavlin 2007, 212). Ugotovitve so, da so na nekaterih študijskih področjih kurikuli neusklajeni s potrebami trga dela, še težje pa je oblikovanje za prihodnost, ki je nepredvidljiva.

Po mnenju Barle in drugi (2008, 195) ob vsej tej kompleksnosti in dinamiki družbenih procesov, hitrosti ustvarjanja novega znanja, preprosto ni mogoče procesa ustvarjanja novega znanja zapreti v ozko obdobje šolanja, saj mora edukacija postati integralni del številnih družbenih procesov in področij, na ravni posameznika pa stil življenja kar poudarja tudi Mencin Čeplak (v Ule 1996, 69), ki navaja, da izbira smeri in stopnje oziroma dolžine šolanja ni samo načrtovanje zaposlitve, temveč tudi

življenjskega stila. Pavlin in Svetlik (2008, 28) pa menita, da razvoj na znanju temelječega gospodarstva, učečih se organizacij in novih človeških virov v povezavi s kompetencami išče med delom in učenjem globljo povezavo, ki ni vezan samo na trg delovne sile, temveč so potrebne posebne politike in prakse na nacionalnih in organizacijskih nivojih.

Koncept povezovanja in sodelovanja med visokošolskimi zavodi in organizacijami je v zadnjih letih sprožil veliko vprašanj, posvetovanj kot iskanje odgovorov na mnoge negativne trende, ki so obkrožili Evropo. Oblikovanje in sprejem strateških dokumentov, izvedba konferenc, posvetov ipd. je bila ena izmed pomembnih podlag za uresničevanje strategij posameznih politik, ki se na nekaterih področjih prinesla želene učinke, na nekaterih področjih pa bodo še potrebna vlaganja in naporji za doseganje le-teh. Na University Business Forumu v Litvi (2015a) so udeleženci poudarili, da je razumevanje in spodbujanje povezovanja med izobraževanjem in podjetji ključnega pomena za evropsko konkurenčnost. Mnoge države se soočajo s vprašanji, kako spremeniti in prilagoditi svoje izobraževalne sisteme, da se odzovejo na potrebe 21. stoletja. Iskanje strukturnih partnerstev in sodelovanje različnih disciplin in sektorjev se izpostavlja kot prednostni izziv v prihodnje.

3.4 Programi in projekti sodelovanja in povezovanja

V zadnjih letih so se s pomočjo sofinanciranja s strani sredstev ESS izpeljali nekateri projekti in ukrepi, ki so usmerjeni v povezovanje in sodelovanje med visokošolskimi zavodi, študenti in delovnimi organizacijami, katerih namen je doseganje trajnostnih učinkov in predstavljajo pomemben premik vlaganj v mlade v času študija in v pripravo na izgradnjo karier po zaključku študija. V nadaljevanju so navedeni nekateri ključni projekti, javni razpisi, ki so bili izvedeni v programskem obdobju 2007-2013 s sredstvi ESS na MIZŠ in MDDSZEM in so bili s strani udeležениh pozitivno sprejeti. Prispevali so h krepitvi sodelovanja vseh vključenih in izpolnjujejo cilje ter strategije, ki so kot prednostne naloge navedene v številnih nacionalnih in mednarodnih strateških dokumentih (ki so bili podrobneje obravnavani v poglavju 3.1), kot npr.:

- a) Sofinanciranje nadaljnega razvoja in izvajanja dejavnosti kariernih centrov v visokem šolstvu v letih 2013-2015

V zadnjih letih se je okrepilo delovanje kariernih centrov v visokem šolstvu. Delovanje kariernih centrov je sofinancirano iz sredstev Evropskega socialnega sklada (ESS) in se je izvajalo že v programskem obdobju 2007-2013 (objava prvega javnega razpisa v letu 2010), sofinanciranje iz sredstev ESS je zagotovljeno tudi v programskem obdobju 2014-2020, saj so izkušnje z delovanjem kariernih centrov pozitivne, zato je pomembna vzpostavitev in razširitev tudi na druge visokošolske zavode, ki te prakse še nimajo vzpostavljene. Namen je bil spodbujati razvoj in širitev dejavnosti za razvoj karierne orientacije, predvsem kariernega svetovanja za študente na univerzah in visokošolskih zavodih, katerega cilj je pravočasno načrtovanje in razvoj karier za uspešno vključevanje na trg dela. Sofinanciranje delovanja kariernih centrov na univerzah v letih 2010 do 2013 je prispevalo h krepitvi kariernega svetovanja v visokem šolstvu. Vzpostavljeni karierni centri, na katerih strokovni delavci študentom že v času študija omogočajo, da pridobijo informacije, se vključijo v dejavnosti, s katerimi lahko že v času študija tudi sami veliko prispevajo k lažjemu prehodu s študijskega procesa na trg dela in načrtujejo svojo kariero. Poleg opravljanja rednih študijskih obveznosti, je študentom omogočeno, da pridobivajo izkušnje v tujini, sodelujejo v dodatnih izobraževanjih, se udeležijo strokovnih seminarjev in drugih aktualnih dogodkov, ipd.

- b) Inovativna shema za sofinanciranje doktorskega študija za spodbujanje sodelovanja z gospodarstvom in reševanja aktualnih družbenih izzivov - generacija 2011 in 2012

Inovativna shema za sofinanciranje doktorskega študija je predvidevala spodbujanje sodelovanja z gospodarstvom in reševanja aktualnih družbenih izzivov. Izvajanje projekta je bilo sofinancirano iz sredstev ESS v programskem obdobju 2007-2013. Na doktorskem študiju se spodbuja povezovanje z gospodarstvom s sofinanciranjem študija. S sofinanciranjem se spodbuja doktorski študij prijaviteljev, katerih program raziskovalnega dela v okviru doktorskega študija bo vključeval raziskovalno delo v povezavi z gospodarstvom ali reševanjem aktualnih družbenih izzivov z enega ali več tematsko izbranih področij.

c) Prvi in drugi Javni razpis za sofinanciranje projektov Po kreativni poti do praktičnega znanja 2013 in 2014

V programskem obdobju 2007-2013 se je izvajal tudi program Po kreativni poti do praktičnega znanja iz sredstev ESS in se bo nadaljeval tudi v programskem obdobju 2014-2020 z izvedeno nadgradnjo programa, saj je bil s strani vključenih udeležencev in tudi širše na nacionalni ravni prepoznan kot pozitiven primer sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi, študenti in podjetji. Namen programa je bil z uporabo inovativnega, problemskega in skupinskega pristopa k reševanju praktičnih problemov podpreti razvoj kompetenc, pridobivanje praktičnega znanja in izkušenj študentov in sicer z vključitvijo v projekte, ki so ga izvajali v neposrednem partnerstvu visokošolskih zavodov z gospodarstvom. S pomočjo pedagoških mentorjev (visokošolski zavodi) in delovnih mentorjev (gospodarstvo) so študentje (iz različnih študijskih področij) v okviru projektnih aktivnosti, razvijali inovativnost, kreativno razmišljanje ter druge kompetence, ki jim omogočajo lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev. Iz končnega poročila »Pregled uresničevanja strateških ciljev visokega šolstva v RS....« (2015a) je razvidno, da je bil dosežen cilj povezovanja gospodarstva z visokošolskimi zavodi, da so študenti pridobili številne veščine in kompetence, generične in poklicno specifične, da je takšno sodelovanje prispevalo k razvoju novih projektov, zagotavljanje interdisciplinarnosti vključevanja študentov v projekte, podjetja so spoznavala potencialne kadre za zaposlitev in sklenitev dogovorov za nadaljnja sodelovanja, izpostavljen je velik pomen povezovanja akademskega področja in podjetništva, izmenjava izkušenj delovnih in pedagoških mentorjev ter pristopov, kjer so lahko študenti dobili vpogled v nove tehnike reševanja konkretnega problema, dobili so nove zamisli, izkušnje za delo v skupini, priložnosti za delo z inovativnimi tehnologijami ipd.

d) Ukrepi za izboljšanje položaja mladih na trgu dela so pripravljene tudi na drugih ministrstvih, institucijah in sektorjih na državni ravni. MDDSZEM je leta 2015 izdalo Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016-2020. Nekatere izmed ukrepov bo izvajal ZRSZ v okviru aktivne politike zaposlovanja (APZ) (MDDSZEM 2015, 22–23):

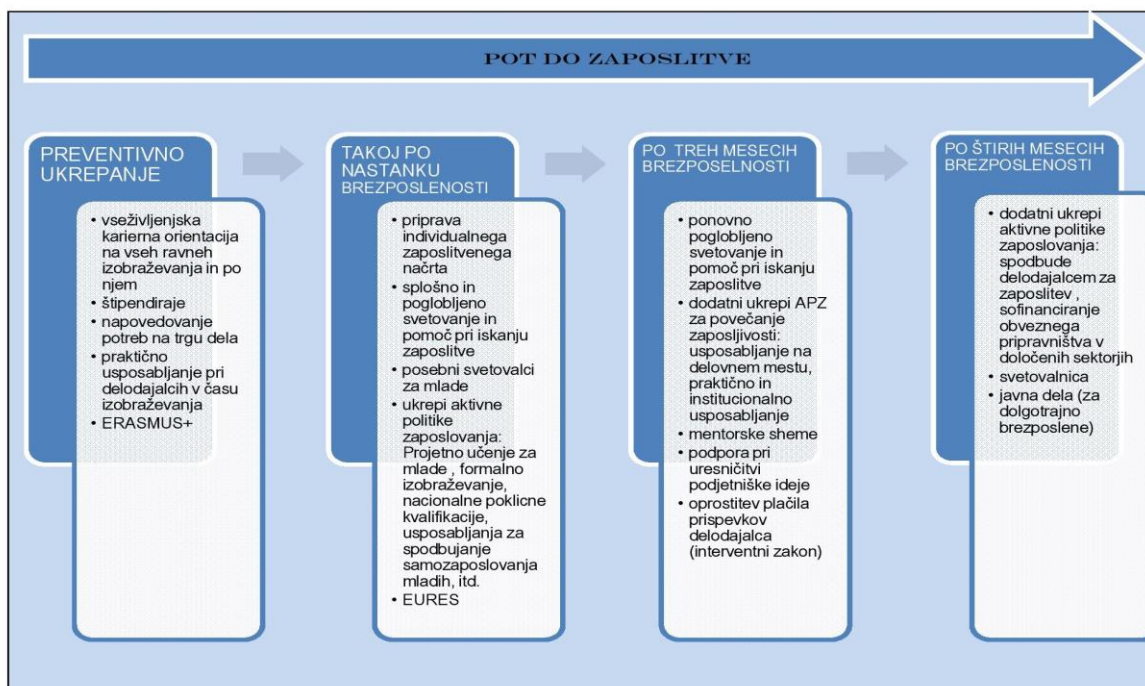
- programi za ranljive ciljne skupine, med katerimi so tudi mladi,

- hitrejša aktivacija za preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost-
nujno je pospešiti aktivacijo in posledično reintegracijo brezposelnih
oseb,
- projekte bodo pripravljali v skladu s potrebami trga dela in v sodelovanju
s socialnimi partnerji,
- hitra odzivnost na trenutno stanje trga dela, upoštevajoč specifične
potrebe regij in strukturo brezposelnosti (osredotočenost na problemska
področja in ranljive skupine oseb),
- izvedbo analiz uspešnosti in učinkovitosti izvajanih programov APZ.

Iz smernic MDDSZEM izhaja, da je na podlagi trenutnega stanja na trgu dela še posebej mladim namenilo dodatne spodbude in možnosti za njihovo vključitev za izboljšanje razmer in preprečevanje mladinske brezposelnosti kot npr. Jamstvo za mlade (ukrep namenjen mladim od 15-29 let).

V skladu z Jamstvom za mlade (MDDSZEM 2013, 11) je potrebno implementirati programe, ki vključujejo mlade od 15. do 24. leta starosti, vendar se lahko države članice po potrebi odločijo tudi za razširitev te ciljne skupine. Glede na to, da je za Slovenijo značilen velik delež brezposelnih, starih med 25 in 29 let (kot posledica velikega vpisa v terciarno izobraževanje), Jamstvo za mlade vključuje oziroma upošteva razširjeno ciljno skupino mladih, starih do vključno 29 let. Brezposelni mladi z ukrepom Jamstvo za mlade pridobijo priložnost, da so aktivni, da pridobijo nova znanja in veščine, da nadgradijo svoje znanje s praktičnimi izkušnjami in da se lažje zaposlijo.

Slika 3.1: Shema, po kateri se bo uresničevalo Jamstvo za mlade 2016-2020



Vir: MDDSZEM (2013, 4).

Pri pripravi ukrepov je bistveno, da so poleg ministrstev vključeni izvajalci programov, socialni partnerji, ki na podlagi svojih izkušenj, vsakodnevnega delovanja in poznavanja problematike v realnem okolju sooblikujejo predloge za pripravo izvedbenih dokumentov, ki bodo imeli uporabno vrednost pri ciljnih skupinah, saj bodo le na ta način zagotovljeni rezultati, pri katerih je pomembno, da se upošteva trajnostni vidik doseženih ciljev in rezultatov in ki na posamezna področja družbe ne vplivajo zgolj začasno. Izvajanje partnerskega pristopa je izpostavljeno pri ukrepu Jamstvo za mlade (MDDSZEM 2013, 8), kjer so poleg MDDSZEM odgovorna tudi ostala ministrstva (MIZŠ, MGRT, MKO, MK).

Poslanstvo univerze ni le njena profesionalna odličnost, ki vključuje kakovost izobraževalnih programov in poučevanja, kakovost raziskovanja in svetovanja. Njeno poslanstvo se razteza tudi na sodelovanje s številnimi skupinami družbenih partnerjev. Zato je neizbežno povezovanje univerze z organizacijami, društvi, poklicnimi skupinami, skupnostjo, posamezniki in javnostjo pravi Knez-Riedl (2006, 2).

V kontekstu sodelovanja in povezovanja so bili ustanovljeni centri, tehnološki parki, regionalne razvojne agencije, projektne pisarne ipd. po vsej Sloveniji, z namenom

ustvarjanja skupnih ciljev za bolj skladen regionalni razvoj oziroma za doseganje razvojnih učinkov družbe na nacionalni ravni. V nadaljevanju navajamo nekaj primerov:

- v okviru Univerze v Ljubljani je velik poudarek na raziskovalnem in razvojnem delu. V ta namen je vzpostavljen Ljubljanski univerzitetni inkubator⁵, Inovacijsko-razvojni inštitut⁶, s pomočjo Evropskih strukturnih skladov so bili sofinancirani Centri odličnosti⁷ in Kompetenčni centri⁸, univerza ima vzpostavljen Karierni center, sodeluje z več deset visokošolskimi institucijami na področju Južne in Vzhodne Evrope in z več kot sto institucijami v tujini, sodeluje v evropskih programih ipd.,
- Univerza v Mariboru ima vzpostavljen Karierni center, sodeluje v številnih mednarodnih in domačih projektih, raziskovalnih aktivnosti. Velik poudarek je namenjen sodelovanju z lokalnim in regionalnim okoljem, s podjetji in občinami, sodelovanje je vzpostavljeno na partnerskih univerzah in s podjetji v tujini ipd.,
- v okviru Znanstveno raziskovalnega središča Univerze na Primorskem je vzpostavljen Center za sodelovanje z gospodarstvom⁹, v okviru univerze so organizirana srečanja raziskovalcev Univerze na Primorskem s predstavniki gospodarstva, kjer poteka izmenjava možnosti in priložnosti za sodelovanje, univerza ima vzpostavljen Karierni center, sodeluje na nacionalnih in mednarodnih projektih ipd.,
- V Sloveniji imamo 12 regionalnih razvojnih agencij za 12 slovenskih regij, ki delujejo skladno z Zakonom o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja in

⁵ Univerza v Ljubljani sledi svetovnim trendom pospeševanja podjetništva med študenti in akademskimi delavci, zato je potrebno dobre ideje, ki nastanejo v času študijskega procesa uresničiti.

⁶ Poslanstvo je identificirati raziskovalno-razvojne potrebe gospodarstva, identificirati kompetence raziskovalcev UL, oblikovati in voditi raziskovalno-razvojne projekte, zaščititi intelektualno lastnino UL, biti katalizator za vzpostavljanje partnerstva z industrijo in podjetništvom ter prenesti raziskovalno razvojne rezultate v komercialne aplikacije za javno uporabo in korist.

⁷ Gre za interdisciplinarne raziskovalno-razvojne programe, ki temeljijo na strateškem partnerstvu med gospodarstvom in akademsko sfero.

⁸ Raziskovalno-razvojni centri, ki povezujejo partnerje iz gospodarstva in javnega raziskovalnega sektorja.

⁹ Center je namenjen krepitvi sodelovanja raziskovalne sfere z gospodarstvom ter komercializaciji raziskovalnih dosežkov in znanja raziskovalcev skozi skupne projekte in druge oblike sodelovanja. Krepitev sodelovanja poteka v obliki različnih storitev, ki so na voljo tako raziskovalcem kot podjetjem.

so vpisane v evidenco regionalnih razvojnih agencij na MGRT (2016), s ciljem povečanja gospodarskega, okoljskega in družbenega kapitala v razvojnih regijah ter povečanje njegove učinkovitosti v smislu konkurenčnosti gospodarstva, kakovosti življenja in trajnostne rabe naravnih virov; odprava strukturnih težav problemskih območij in zmanjševanje njihovega razvojnega zaostanka; uresničevanje in krepitev razvojnih potencialov slovenskih regij z mednarodnim teritorialnim sodelovanjem,

- V obliki neformalnih združenj, pobud in akcij je mladim v času študija omogočeno tudi sodelovanje v mladinskih mrežah, kjer lahko pridobivajo neformalna znanja z vključitvijo v aktivnosti, tečaje ipd., ki jih izvajajo združenja kot npr. Mladinski svet Slovenije, Zavod Mladinska mreža MaMa, Mladinski ceh, MOVIT idr. Vključevanje v različna prostovoljna združenja, društva ipd. so oblike, kjer lahko mladi pridobijo izkušnje za aktivno vključitev v družbo. Deželan (v Boljka in drugi 2011, 201) izpostavi, da je potrebno spodbujati nezaposlene mlade ljudi k prostovoljnemu delu, ki jim sčasoma lahko skozi pridobljene izkušnje omogoči pridobitev zaposlitve. Mladi pa lahko z udejstvovanjem preko neformalnih vključitev pridobivajo dodatne veščine, krepijo osebni razvoj, potencialno spoznavajo in prepoznavajo poklicne možnosti in priložnosti že v času študija, saj so pridobljene izkušnje z vključevanjem v tovrstne dejavnosti pomembna prednost za vključitev na trg dela po zaključku izobraževanja in potencialno lahko preprečijo nastanek brezposelnosti.

4 MLADI DIPLOMANTI NA PREHODU IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSLOITEV

V obdobju socializma so mladi živeli v sistemu, ki je omogočal bolj predvidljive življenjske prehode, saj se je vedelo, da bodo najverjetneje vključeni v izobraževalni proces, sledila je redna služba, večkrat vse do upokojitve (Drobnič 2009, 42). S prehodom v kapitalistično tržno gospodarstvo, ki ga je spremljalo industrijsko prestrukturiranje, so se pomembno spremenile razmere na slovenskem trgu dela. Tudi mladi so se že v drugi polovici osemdesetih let zaradi zaostrovanja gospodarskih razmer soočali s problemom dostopa do stalne zaposlitve in predstavljajo kategorijo, ki je najbolj izpostavljena fleksibilnim oblikam zaposlovanja (Ivančič 2010, 73).

Pred več kot dvema desetletjema je bil za slovensko gospodarstvo značilen pojav začetka večje brezposelnosti, delovna mesta so se zapirala, zmanjšale so se potrebe po nastajanju novih delovnih mest. Spremenjena gospodarska gibanja v devetdesetih letih prejšnjega stoletja so pomembno kreirala tudi prehode mladih po zaključku študija v zaposlitev, ki se še vedno zelo močno odražajo. ILO (2012, 32) poroča, da je v letu 2012 eden od treh zaposlenih na trgu brezposeln ali živi v revščini, v letu 2015 je bilo po podatkih ILO (2016, 9) brezposelnih 197 milijonov oziroma en milijon več kot v letu 2014 in 27 milijonov več preden je nastopila gospodarska kriza. Podatki o brezposelnosti so še posebej zaskrbljujoči za mladinsko brezposelnost, saj je bilo leta 2012 75 milijonov mladih brezposelnih po vsem svetu še poroča ILO (2016). Ob nadaljevanju trendov bi lahko takšno stanje povzročilo socialne nemire in zmanjšanje pozitivnih gospodarskih učinkov. Podatki za severno, južno in zahodno Evropo so spodbudni in napovedujejo počasen izhod iz globalne krize, vključno s Slovenijo, ki je v letu 2015 dosegla 2,6 odstotno rast BDP (ILO 2016).

V Evropi se pričakuje, da bo brezposelnost upadala, vendar Eichhorst in drugi (2013, 15) izražajo zaskrbljenost nad brezposelnostjo mladih v evropskih državah in so mnenja, da bodo nefleksibilni trgi dela, vplivi gospodarske krize in zmanjšani proračuni verjetno povzročili trajno brezposelnost mladih, kar pomeni veliko tveganje

za Evropo in veliko nevarnost za socialno izključenost mladih. Dolgotrajna brezposelnost in brezposelnost mladih tako ostajata pomemben del razprav in socialnih izzivov.

Ekspanzija storitvenega sektorja in razvoj informacijske družbe sta spodbudila zahteve po novih kvalifikacijah, splošnih znanjih in ključnih spretnostih (Ivančič 2010, 49) in postavljajo mlade diplomante pred izzive in zahteve sodobnega časa, kjer izobrazba velja za najpomembnejši dejavnik družbene mobilnosti, čeprav ne prinese nujno tudi najugodnejše zaposlitve in večje kvalitete življenja (Mencin Čeplak v Ule 1996, 70). Problematika prehodov diplomantov na trg dela se je v zadnjih dveh desetletjih zelo razširila in tako imamo kar nekaj primerov mednarodnih študij in analiz (CHEERS, HEGESCO, REFLEX, DEHEMS), ki se ukvarjajo z navedeno tematiko. Osredotočajo se na daljša časovna obdobja, na različne vplive in povezave (strukturne, ekonomske povezave).

Trbanc (v Svetlik in drugi 2002, 338) je že pred več kot četrto stoletje izpostavila, da je mladost življenjsko obdobje, v katerem poteka proces vključevanja v vse bistvene družbene vloge. Avtorica še poudari, da je eden najtežavnejših in ključnih prehodov mladih prav prehod s področja izobraževanja na področje dela, ko uspešen prehod v zaposlitev mlade tudi dejansko postavi v položaj enakopravnih članov družbe, saj prav zaposlitev zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost posameznikov.

Prehodi so problematični tudi zaradi pogostih fleksibilnih oblik zaposlitev, s pomanjkanjem določenih znanj, spretnosti, veščin in kompetenc, ki so vse pogostejše eden ključnih dejavnikov za vključitev na trg dela, saj v družbi znanja vse bolj prevladujejo. Tako se potrjuje napoved iz leta 2006 (Ignjatović 2006, 67), da naraščanje deleža diplomantov v slovenski družbi in na trgu delovne sile lahko v prihodnosti pomeni hiter prehod v družbo znanja, ki bo zahteval nadaljnje hitro prestrukturiranje slovenskega gospodarstva in številna nova delovna mesta, ki so po zahtevnosti primerljiva z visoko izobraženo delovno silo v še večjo podzaposlenost in visoko stopnjo brezposelnosti med mladimi diplomanti, ob ohranitvi tedanjega trenda počasnega razvoja in redkega nastajanja kvalitetnih (visoko zahtevnih) novih delovnih mest.

4.1 Družba znanja

V pogojih globalne gospodarske konkurence in naraščajočega števila sprememb postajata stalno učenje in hitrost uporabe znanja vse pomembnejša. Za uspešno delo in reševanje zasebnih problemov morajo ljudje znati odgovarjati ne le na vprašanja kaj in zakaj, temveč tudi kako in kdo (Svetlik in Pavlin 2004, 200) in prav to se zdi kot eden od primanjkljajev v družbi znanja. Stehr (2000) pojasnjuje, da se pojav »družbe znanja« ni pojavil nenadoma in ne predstavlja revolucionarnega razvoja, ampak gre za postopen proces, v katerem se pojavljajo in na novo opredeljujejo lastnosti in značilnosti sprememb družbe.

Znanje, učenje in izobraževanje so nenehni spremljevalec posameznika skozi vsa življenjska obdobja delovanja človeka na družbenem, gospodarskem, kulturnem in drugih področjih, ki bodo v prihodnje imela vse bolj pomembno vlogo. Ne gre samo za pridobitev znanj, temveč tudi za obnavljanje spretnosti za nenehno sodelovanje v družbi znanja, ki je eden od bistvenih temeljev za aktivno državljanstvo in zaposljivost v Evropi 21. stoletja in je tudi eno od ključnih sporočil Memoranduma o vseživljenjskem učenju (Komisija Evropske skupnosti 2000, 11). Vloga in pomen znanja se je torej skozi posamezna obdobja spreminjala.

Po mnenju Barle in drugi (2008, 70) se znanje na videz neopazno oblikuje, vendar ker postaja vse pomembnejši del posameznikovega in družbenega razvoja, se vse bolj aktualizirajo vprašanja o vlogi akterjev, ki sodelujejo pri ustvarjanju, posredovanju in ustvarjanju znanja. Uspeli bodo tisti, ki bodo pridobili ustrezno znanje in spretnosti, jih nenehno obnavljali in transformirali v izboljšave obstoječih produktov, storitev ipd., saj to pomeni naložbo za učinkovito družbo znanja in njen nadaljnji razvoj.

Družba znanja je družba, ki temelji na vse hitrejših in kvalitetnejših procesih ustvarjanja, širjenja in uporabe znanja. Z razvojem IK-tehnologije, spodbujanjem podjetniškega okolja z vsestransko podprtim inovacijskim sistemom, ki temelji na kompetentnih človeških virih, postaja znanje vedno bolj temelj družbenega razvoja in hkrati podlaga za ustvarjanje novega znanja (Kramberger in Pavlin 2007, 169).

Ideologija družbe znanja vsebuje tako teorije, ki na specifičen način pojasnjujejo vlogo in rabo znanja v družbi, kakor načrte raznih reform in politik, ki naj bi

spremenile univerzitetni in raziskovalni prostor v posameznih državah v podjetništvu in ta trgu prijaznejšo obliko (Bembič in drugi 2013, 59). Tako ima v (post)modernej družbi (tehnološke, znanstvene spremembe, inovacije ipd.) znanje še posebej pomembno vlogo, tudi in predvsem mladi so družbena skupina, na katere ima ta pojem še poseben vpliv in so ustvarjalci družbe prihodnosti.

Ko govorimo o znanju, govorimo o širšem pojmu, ki zajema tudi veščine, spretnosti, kompetence, ki postajajo vse bolj pomemben dejavnik v globalni družbi. Prav tako se ne izpostavlja izključno znanje, ki je pridobljeno le znotraj visokošolskih institucij v okviru načrtovanih kurikulumov na posameznih študijskih področjih. Vse bolj je pomembno znanje, ki je pridobljeno neformalno oz. priložnostno (z udeleževanjem izven študijskih, prostočasnih in drugih aktivnostih), ki postaja dodatna prednost oziroma »nujna zahteva« za mlade, ki se vključujejo na trg dela po zaključku študijskega procesa. Kot pravi Stehr (2000) lahko znanje definiramo kot sposobnost za ukrepanje, kjer bo vlaganje v ustvarjanje človeškega kapitala temeljna naložba za prihodnost. Nadalje tudi Svetlik in Pavlin (2004, 200) poudarita, da bo v družbi znanja znanje temeljni vir delovanja na vseh področjih. Zato bo ključno vprašanje, kako povečati količino in dostopnost do znanja. V ospredje tako vstopa poleg uradnega šolskega ter zapisanega znanja tudi neuradno, implicitno znanje, ki ga ljudje pridobivajo skozi življenjsko in delovno izkustvo, samoizobraževanje in krajše oblike neformalnega izobraževanja ter ga prenašajo drug na drugega v procesih socializacije, dela in neformalnega druženja (Pavlin in Svetlik 2004, 200–201).

Družba znanja je ena od oblik (post)moderne družbe utemeljena na pozitivni povezanosti znanja in tehnologije z ekonomsko uspešnostjo in družbenim razvojem; na dvigu splošne izobrazbene ravni v povezavi z nastajanjem novih poklicev za »množice« (visoko)izobraženih ter na novi družbeni vlogi znanstvenih spoznanj (Podmenik 2013, 28–29), za katere se pogosto izkaže, da sprejmejo tudi zaposlitev, ki ni primerna stopnji in smeri pridobljene izobrazbe in opravljajo manj zahtevna in slabše plačana dela in se na ta način izognejo stanju brezposelnosti. Ob tem pojavu Trbanc (v Kramberger in Pavlin 2007, 53) dodaja, da s tem, ko bolj izobraženi sprejemajo manj zahtevne zaposlitve, na trgu dela prihaja do substitucijskega izrivanja manj izobraženih iz njihovih tradicionalnih poklicnih področij.

4.1.1 Učinki izobraževanja na posameznika in družbo

Pomen in vloga izobraževanja se skozi leta še povečuje, učinki se ne odražajo le na posamezniku kot individuumu, temveč na številnih področjih družbe. Svetličič (v Kramberger in Pavlin 2007, 214) dodaja, da v globalizaciji neizobraženi izgubljajo, medtem ko izobraženi dobivajo. Višja raven izobrazbe in posledično kompetenc, krepi konkurenčnost. Avtor meni, da se na izobraževanje preveč pogosto gleda kot na socialno aktivnost in ne kot na stvar konkurenčnosti ali še manj na zmanjševanje neenakosti. Povečanje posameznikov s terciarno izobrazbo je cilj mnogih strateških dokumentov (Evropa 2020), vendar velikokrat nastane težava pri zaposlovanju in prehodu diplomantov, ki v okviru formalnega izobraževanja na nekaterih študijskih področjih ne pridobijo ustreznih spretnosti ali pa za določene študijske programe glede na razmere za trg dela preprosto ni povpraševanja in tako se potencial mladih zmanjšuje.

Barle in Trunk Širca (2010 v Pallas) se osredotočata tudi na učinke formalnega izobraževanja poudarjata, da je veliko učinkov, ki se vežejo na zaposlovanje skritih, da so posredni itd., zato dejanskega obsega teh učinkov pogosto tudi ni moč čisto dobro proučiti. Avtorici pojasnjujeta, da je težko opredeliti učinke edukacije na ekonomski, politični in kulturni razvoj določene družbe. Zdi se, da je množično izobraževanje imelo vpliv na družbeni razvoj, vendar ni jasno, kateri deli, kakšno izobraževanje, katere vrste izobraževanja k družbenemu razvoju prispevajo največ (prav tam). Dejstvo je, da je praktično izobraževanje v delovnem okolju pomemben del študijskega procesa, je pa obvezen zgolj pri visokošolskih strokovnih študijskih programih, medtem ko je za univerzitetne študijske programe neobvezen in posledično ne omogoča vsem študentom pridobitev praktičnih izkušenj že tekom študija, kar se lahko v primeru določenih študijskih programov odraža kot pomemben primanjkljaj v družbi znanja in ga potencialno lahko povezujemo s težavnejšimi prehodi iz področja izobraževanja na trg dela.

4.2 Prehod diplomantov iz procesa izobraževanja v zaposlitev

V obdobju socializma so mladi živeli v sistemu, ki je omogočal bolj predvidljive življenjske prehode (vključitev v izobraževalni proces in nato redna služba). V slovenski tranziciji pa je veliko delovnih mest, za katere se je izobraževala prejšnja generacija, naenkrat izginilo. Mladi so težko predvideli, katero šolo in poklic izbrati, da bo prinesel zaposlitev. Podobno je še danes. Spraševati so se začeli, katera izobrazba jim bo koristila (Drobnič 2009, 242), nekateri se o tem ne sprašujejo in izberejo študijsko smer, ki so si jo želeli in ne razmišljajo, kako negotova bo morda njihova prihodnost čez pet let, ko bodo pred eno od pomembnejših prelomnic v življenju.

V začetku devetdesetih let je slovenska politika spodbujala vključenost mladih v izobraževanje (in njihovo nadaljevanje izobraževanja na terciarni stopnji), da bi tako izboljšali izobrazbeno strukturo delovne sile pa tudi preprečili večje naraščanje mladinske brezposelnosti, na drugi strani pa z naraščajočimi izobrazbenimi aspiracijami mladih, ki izobrazbo prepoznava kot pomembno zagotovilo za kasnejši boljši položaj na trgu delovne sile. Tako se je v Sloveniji od začetka devetdesetih let hitro povečeval delež mladih, ki po končanem srednješolskem izobraževanju nadaljujejo šolanje na terciarni stopnji (Trbanc v Kramberger in Pavlin 2007, 41).

V času, ko ekspanzija visokošolskega izobraževanja ni bila tako intenzivna in ko je bil položaj na trgu dela takšen, da sta bila ponudba in povpraševanje relativno skladna, tudi ni bilo večjih razprav in vprašanj, ki bi se osredotočali na položaj prehodov mladih diplomantov in vključevanje na trg dela. Rapuš Pavel (2005, 329) pravi, da v sodobni družbi prihaja do bistvenih sprememb pri prehodih mladih na področje dela in v zaposlitev, saj ti postajajo kompleksnejši in bolj diferencirani kot v preteklosti. Opuščanje koncepta polne zaposlenosti prispeva k večji negotovosti pri osamosvajanju in vstopanju mladih v svet dela. Ignjatović (2002, 9) pojasnjuje, da je koncept polne zaposlenosti zahteval intenziven gospodarski razvoj, ki ustvarja vedno nova delovna mesta, danes pa gospodarska rast ne omogoča hkratnega zagotavljanja polne zaposlenosti in zadovoljivega izboljšanja plač, kar prispeva k vedno večjim inflatornim pritiskom na celotno gospodarstvo in družbo. V tem kaotičnem stanju in v iskanju rešitev, ne le kratkoročnih, se celotni deli družbe ukvarjajo z iskanjem strategij, izhodov, s pripravo podatkov in analiz, ki bi pripeljali iz začaranega kroga še dodaja avtor.

Štarkl (v Kramberger in Pavlin 2007, 149) izpostavi, da so potrebe po pridobivanju dobrih informacij o dogajanju na trgu dela poudarjene že nekaj desetletij. Štarkl (prav tam) razloži metodo signalov, ki omogoča spremljanje in odzivanje na spremembe na trgu dela in tako načrtovalcem izobraževalnih programov omogoča spremljati dogajanje na trgu dela in vrednotiti izobraževalne programe ter se osredotočiti na znanja in spretnosti, ki so za gospodarski razvoj pomembne. V Sloveniji sta osrednji instituciji, ki se pooblaščno ukvarjata z zbiranjem informacij o aktualnem dogajanju na trgu dela SURS in ZRSZ (prav tam). Na ta način je načrtovalcem izobraževalnih programov omogočena analiza potreb, ki jih trg dela potrebuje. Na tej točki nastopi država, ki ima vse možnosti, da v sodelovanju z pristojnimi institucijami regulira omejitev vpisa na posamezna študijska področja in tako prispeva v smeri večje zaposljivosti mladih po zaključku študija.

Marjetič in Lesjak (2013, 6) izpostavljata drugo dimenzijo, in sicer, da se pri posameznih študijskih programih pri oblikovanju razpisa za vpis in pri določanju vpisnih mest upoštevajo razmere na trgu dela le v manjši meri predvsem zaradi:

- bolj ali manj prisotnega rivalstva med njimi na posameznih študijskih področjih tako za bodoče študente kot tudi glede njihovih diplomantov na trgu dela, ki je bolj izrazito in jasno pri kandidatih za študij oz. za bodoče študente, kjer so za vsako leto razmere precej bolj pregledne in razumljive po (predvsem 1.) prijavi, sprejetju in vpisu kandidatov za študij. Razmere na trgu dela pa so za visokošolske zavode, ki ponujajo podobne oz. sorodne študijske programe, precej manj pregledne in razumljive, saj je težje zbirati podatke o zaposljivosti njihovih diplomantov;
- negotovih in nejasnih gospodarskih razmer in posledično razmer na trgu dela čez 5 do 7 let in več, ko bi naj diplomirali študentje, ki se bodo vpisali v študijske programe, za katere se oblikuje vsakoletni razpis za vpis za študijske programe 1., 2. in 3. stopnje. Visokošolski razpis bi moral slediti strateškim usmeritvam države oziroma njeni vpisni politiki, dejstvo pa je, da ob razpisu za vpis gospodarske razmere za toliko let vnaprej niso poznane.

Še pred nekaj leti je veljalo, da so bili diplomanti relativno dobro zaposljivi in visokošolski zavodi niso bili v položaju, da bi spremljali vključevanje diplomantov na trg. Situacija je sedaj drugačna in kot lahko vidimo, imamo na eni strani možnost analize posameznih študijskih področij, ki omogočajo analizo trenutnega (srednjeročnega) stanja in možnost prilagoditve študijskih področij s trgom dela. Hkrati je izpostavljeno, da je negotove razmere za srednjeročno obdobje težko vnaprej prepoznati in jih predvideti ter pripraviti ustrezno analizo. Po drugi strani pa je morda še večja težava tam, kjer je izpostavljen interes visokošolskih zavodov po čim višjem vpisu. Marjetič in Lesjak (prav tam) še izpostavita, da še ni bilo konsenza oziroma ves čas obstajata dva pogleda glede tega ali je treba omogočiti študentom prosto izbiro do študija (v tem primeru visokošolski zavodi ponudijo, kar imajo, kandidati pa ob vpisu prosto izbirajo) ali pa morajo visokošolski zavodi spremljati razmere na trgu dela, ter morajo glede na njihove ocene ponuditi kandidatom tisto, kar bomo v Sloveniji potrebovali čez 5 do 7 ali 10 let.

Podmenik (2013, 78–79) poudarja, da je zadnji dve desetletji prehod iz izobraževanja v zaposlitev nelinearen in kaotičen in tako se v zadnjih desetih letih problematičnost prehoda diplomantov v zaposlitev in z njo povezano raziskovalno zanimanje povečuje in je mnenja, da so razlogi za to različni ter navaja nekaj primerov:

- povečano število diplomantov je nesorazmerno s povečanjem primernih delovnih mest;
- v pogojih gospodarske krize tehnološko zahtevnejši gospodarski sektorji in podjetja nimajo zagonskih sredstev za odpiranje novih, znanjsko zahtevnih delovnih mest;
- državni in zakonski ukrepi ne sledijo spremembam na trgih dela;
- večina visokošolskih izobraževalnih institucij ni dovolj »elastičnih«, da bi se vsebinsko, programsko in kadrovsko ustrezno prilagajala potrebam, ki jih delodajalci izkazujejo na trgu dela in zaposlitvenim potrebam svojim diplomantom.

Mladi pogosto izpostavijo, da se po zaključku študija soočajo z vprašanjem kako naprej? Nenazadnje so prehodi diplomantov v sedanjem času še posebej težavni, še posebej to velja za nekatera študijska področja, za katere na trgu ni dela ni

tolikšnega povpraševanja kot je razpisanih vpisnih mest oz. število diplomantov presega ponudbo po nekaterih poklicih, ki jim trg dela ne (z)more »slediti«. Reflektira se v brezposelnosti ali pa v obliki nefleksibilnih in nestabilnih zaposlitev, ki se v zadnjih letih še posebej odražajo pri mladih, ki so tako še dodatno depriviligirani, kar jim zmanjšuje možnosti, da si ustvarijo samostojno in neodvisno življenje. Rapuš Pavel (2005, 332) poudari, da so mladi družbena skupina, ki imajo poleg individualnih tudi določene socialne pomanjkljivosti za vključitev v delo, ki so vezane predvsem na pomanjkanje delovnih izkušenj. Mladi v času študija težje pridobijo znanja, izkušnje, spretnosti oz. jih ne pridobijo v tolikšni meri, da bi se delovne organizacije odločile za zaposlitev mladih in tako imajo večkrat prednost pri zaposlitvi osebe s pridobljenimi delovnimi izkušnjami. Prepletenost navedenih dejavnikov vpliva na različna področja življenja in delovanja mladega človeka, ki ima znanje, potencial in poklicne aspiracije, ki jih želi uresničiti, vendar mnogim razmere v družbi velikokrat tega ne dopuščajo in tako se prehodi na področje dela še bolj zaostrejejo in so vse pogostejše povezani s pojavom brezposelnosti in drugih oblik prikrajšanosti.

4.2.1 Družbeni, ekonomski in socialni vidik mladih diplomantov procesu (ne)vključevanja v zaposlitev

Zaposlitev mladih v sodobni družbi predstavlja enega izmed temeljev eksistence in pomemben vir finančne samostojnosti, položaja v družbi in pomemben vir družbene integracije posameznika. Neuspešen oziroma dlje časa trajajoč prehod mladih diplomantov v zaposlitev lahko potencialno vodi do številnih negativnih dejavnikov, ki imajo neposreden ali posreden vpliv na kvaliteto življenja in delovanje posameznika, saj se mladi različno odzivajo na življenjske situacije pred katere so postavljeni. Tako so lahko kasnejši prehodi v status zaposlitve pri določenem posamezniku povezani z občutki nemoči, umikom iz družbenega okolja, socialno izključenostjo, pri drugih pa kasnejši prehod v zaposlitev predstavlja vzpodbudo, da vzpostavljene socialne mreže še bolj utrdijo in si prizadevajo za čimprejšnjo vključitev v zaposlitev ter so se sposobni hitreje prilagoditi danim spremembam. Pri tem je velikokrat pomembno tudi okolje, v katerem posameznik živi, odrašča in ne zgolj od osebnostne značilnosti posameznika.

V povezavi s socialnim vidikom se kasnejši prehodi mladih v zaposlitev zelo intenzivno reflektirajo tudi v ekonomskem položaju, ki vključuje bodisi finančno odvisnost od družine oz. socialne mreže, institucionalne pomoči in ob pomanjkanju finančnih sredstev ter ob pogosto nezadostni pomoči institucionalnih podpor (omejen nakup dobrin, nizka višina prejemkov) zavira in preprečuje mladim, da bi si ustvarili zadostno eksistenco, ki bi jim omogočala, da bi tudi sami lahko dostojno prispevali k razvoju in participaciji na vseh segmentih družbe. Odražajo se tudi v pojavu nezmožnosti reševanja stanovanjske problematike (podaljšuje bivanje pri primarni družini), ustvarjanja lastnega družinskega življenja, vse pogostejše pa skupek navedenih dejavnikov lahko potencialno vodi do pojava revščine kot enega izmed razlogov za kasnejše vključevanje v zaposlitev, če le-ta traja dlje časa.

4.3 Pomen formalno in neformalno pridobljenih izkušenj, znanj, spretnosti in kompetenc v času študija

Spreminjajoče se strukturno razvojne spremembe v družbi zahtevajo prilagoditev danim razmeram v smeri, da se mlade že v času študija čimbolj opremi z znanjem, ki ga pridobijo v okviru izobraževalnega procesa, (formalno pridobljena znanja). Melink in Pavlin (2013, 20) pojasnjujeta, da samo visoka stopnja izobrazbe (kar pomeni ponavadi več let izobraževanja) namreč dandanes pogosto ni več dovolj za uspešno kariero; moderne kompleksne družbe zahtevajo specifična znanja in kompetence, ki jih posameznik lahko dobi z izkušnjami, usposabljanjem ali bolj neformalnimi načini učenja.

Vloga visokega šolstva in posameznik v družbi dobivata povsem novo dimenzijo, saj so »zahteve« in priporočila po večji praktični usmerjenosti in sodelovanja visokega šolstva med delodajalci vse močnejša, medtem ko večina akademikov še vedno trdno podpira idejo o akademski svobodi kot izpostavlja Pavlin (v Deželan in drugi 2016). Zgaga (2013, 14) ugotavlja, da ni razlogov za bistvene spremembe pri opredeljevanju struktur upravljanja visokošolskih ustanov in da univerza ni podjetje, temveč ustanova, ki bi si zaslužila bolj kakovostno, transparentno, odgovorno in nenazadnje partnersko upravljanje (npr. vloga študentov na vseh stopnjah študija) Melink in Pavlin (2013, 21) pa pojasnjujeta, da nekatere determinante razvoja

kompetenc diplomantov presegajo visokošolsko izobraževanje in da poleg socio-biografskega ozadja in trenutnih gospodarskih razmer v to kategorijo sodijo pridobivanje relevantnih delovnih izkušenj izven visokošolskega prostora, priznavanje in certificiranje tovrstnih izkušenj, spodbujanje podjetniških sposobnosti ter dialog in sodelovanje med delodajalci in univerzami. Avtorja dodajata, da glede na rezultate HEGESCO projekta podjetja pogosto ne vedo, kakšno znanje in sposobnosti lahko pričakujejo od diplomantov, in obratno, visokošolske institucije pogosto ne poznajo potreb delodajalcev.

V projektu EMCOSU¹⁰ (Melink in drugi 2014) podjetja navajajo, da se ne strinjajo z idejo, da bi bilo potrebno sodelovanje med univerzami in podjetji omejiti na temeljne raziskave oziroma se ne zavzemajo za ločenost, le nekaj podjetij je takšnih, ki to podpirajo. Vse pogostejše se pojavljajo izrazi kot so akademsko podjetništvo, podjetniška univerza ipd., ki visoko šolstvo postavlja izven okvirov tradicionalnega pomena, ki so v tem kontekstu vse manj avtonomne. Sodelovanje in povezovanje rezultira v pozitivnih učinkih pri mladih, ki so vključeni v študijski proces in vpliva na nadaljnja partnerstva po spremembah in modernizaciji visokega šolstva ter ustvarjanje sinergijskih učinkov, ki so del strateških dokumentov in naložb.

Veliko lahko tudi mladi sami v času študija sami prispevajo, da pridobijo znanja, spretnosti, veščine in kompetence in si na ta način povečajo možnosti za zaposlitev v čim krajšem času po zaključku študija. Nenazadnje je neformalno izobraževanje, ki se odvija zunaj sistemov formalnega izobraževanja bistvenega pomena tudi za osebno rast in razvoj, izmenjavo izkušenj, mreženja med sodelujočimi, oblikovanje pozitivne samopodobe ipd. ReNPM (2013, 9) pa poudarja, da le visoko izobražena populacija dolgoročno vodi v napredek družbe in k približevanju ambicioznim ciljem, ki smo si jih zastavili. Ohraniti je treba visoko vključenost prebivalstva v izobraževanje, ob tem pa spodbujati zgodnje karierno svetovanje in s tem poklicno usmerjenost. V poročilu OECD360 (2015, 33) je navedeno, da se dostop do izobraževanja širi, prav tako pa tudi vpliv izobrazbe ter veščin in znanj na naše življenje, tako da imamo z višjo izobrazbo boljše možnosti za zaposlitev in večji

¹⁰ Projekt EMCOSU Emerging Modes of Cooperation between Private Sector Organisations and Universities (Nastajajoče oblike sodelovanja med organizacijami zasebnega sektorja in visokošolskimi ustanovami). Vzorec vključuje 700 anketiranih podjetij ter poslovnih združenj iz Madžarske, Bolgarije, Poljske, Slovenije, Španije ter drugih držav.

zaslužek. Podatki kažejo, da ima skoraj 40 % ljudi v starostni skupini 25-34 let visoko izobrazbo, kar je 15 % več kot v starostni skupini 55-64 let.

Po podatkih analize ankete ZRSZ¹¹ (2015b) so delodajalci izpostavili kompetence, ki kandidatom za zaposlitev najbolj primanjkujejo. Od splošnih kompetenc so delodajalci navajali predvsem pomanjkanje sposobnosti reševanja problemov (24,3 %), več kot petina pa pogreša še organizacijske sposobnosti ter sposobnost za skupinsko delo. Nekoliko manj, šestina podjetij, je navedla sposobnost dela s strankami ter znanje tujih jezikov. Skoraj 3/4 podjetij (72,8 %), ki se sooča s težavami pri iskanju ustreznih kadrov pri kandidatih pogreša ustrezne poklicno-specifične kompetence. V okviru tega odgovora so najpogostejše izpostavljali pomanjkanje delovnih izkušenj, ustrezno izobrazbo oz. dejstvo, da se na razpisano delovno mesto ne prijavi noben kandidat. Pogosto pogrešajo tudi motivacijo, fleksibilnost in ustrezen odnos do dela. Eurobarometrova raziskava Employers' perception of graduate employability¹² v katero so bili vključeni tudi delodajalci iz Slovenije (v letu 2010) so mnenja, da bi morali visokošolski zavodi za izboljšanje zaposljivosti diplomantov v študijski program vključiti sektorsko specifične delovne izkušnje (43,6 %) in praktične izkušnje (25,5%) ter študijske programe bolj prilagajati potrebam delodajalcev (18,6 %).

Po mnenju Mladinskega sveta Slovenije (2013) mora biti izobraževanje mladih v družbi znanja in za trajnostni razvoj usmerjeno k spodbujanju vseživljenjskega učenja in pridobivanju ključnih kompetenc, čemur se mora izobraževalni sistem ustrezno prilagoditi in tako mladim omogočiti vključevanje v zaposlitev. Izkušnje delovnih organizacij in vse bolj množične raziskave in poročila na tem področju so pokazatelj, da znanje, ki ga obsega šolski kurikulum pogosto ni zadostno. Na UB Forumu v Bruslju (2015) je bilo poudarjeno, da se od visokošolskih zavodov ne pričakuje, da najdejo rešitev za vse izzive, temveč da usposobijo mlade, da se naučijo, s katerimi metodami in načini priti do rešitev v posameznih problemskih situacijah, da bodo

¹¹ V oktobru in novembru 2015 je Zavod RS za zaposlovanje izvedel terensko fazo zbiranja podatkov na reprezentativnem vzorcu delodajalcev, ki zaposlujejo 10 ali več delavcev. V anketiranje je bilo zajetih 4.991 podjetij in organizacij.

¹² V raziskavo so bila zajeta podjetja s 50 in več zaposlenimi. Intervjuji so bili izvedeni z zaposlenimi, ki so odgovorni za zaposlovanje novih sodelavcev. Intervjuji so bili izvedeni med 30. avgustom in 7. septembrom 2010. V raziskavo so bile zajete države EU-27, Norveška, Islandija, Hrvaška in Turčija.

pripravljeni in primerno usposobljeni za reševanje konkretnih izzivov v delovnih okoljih.

World Economic Forum (2016) izpostavi prihodnost delovnih mest, zaposlovanje in spretnosti, ki jih prinaša prehod v četrto industrijsko revolucijo, ki z razvojem na področju genetike, robotike, nanotehnologije ipd. postavlja nove temelje in spremenjene zahteve po določenih spretnostih in znanjih. Primerjave med potrebnimi spretnostmi, ki se zahtevajo med leti 2015 in 2020, se bodo v povezavi s tehnološkimi spremembami, avtomatizacijo določenih delovnih procesov transformirale in kot prikazuje Tabela 4.1 nekoliko spremenile. Do leta 2020 je sicer še vedno velik poudarek na kompleksnem reševanju problemov, ki mu sledita kritično razmišljanje in ustvarjalnost ter nekatere druge veščine in spretnost, ki do sedaj niso bile obravnavane kot primarne. Ocena je, da bo v povprečju do leta 2020 več kot tretjina želenih spretnosti pomemben del večine poklicev, ki se danes še ne obravnavajo, bodo pa po mnenju anketiranih (vodilni strokovnjaki iz akademskega področja, strokovnih služb, mednarodnih organizacij, vodje človeških virov) ključne v prihodnje in zato je bistveno, da oblikovalci politik in izvajalci te spremembe prepoznajo že sedaj in pripravijo strategije glede na zaznane smernice.

Tabela 4.1: Primerjava najpomembnejših veščin za leto 2020 in 2015

Najpomembnejših 10 veščin 2020	Najpomembnejših 10 veščin 2015
1. kompleksno reševanje problemov	1. kompleksno reševanje problemov
2. kritično razmišljanje	2. usklajevanje z drugimi
3. ustvarjalnost	3. upravljanje ljudi
4. upravljanje ljudi	4. kritično razmišljanje
5. usklajevanje z drugimi	5. pogajanje
6. čustvena inteligenca	6. kontrola kvalitete
7. presoja in odločanje	7. usmerjenost v storitve
8. usmerjenost v storitve	8. presoja in odločanje
9. pogajanje	9. aktivno poslušanje
10. kognitivna fleksibilnost	10. ustvarjalnost

Vir: povzeto po Future of jobs report, World Economic Forum (2016).

4.3.1 Formalno pridobljena znanja

Po definiciji Evropske komisije (2001, 8) se formalno učenje odvija v institucijah za izobraževanje in usposabljanje in vodi do priznanih diplom in kvalifikacij. V Resoluciji priznavanja neformalnega izobraževanja (2013, 6) je izpostavljeno, da mora biti izobraževanje mladih v družbi znanja in za trajnostni razvoj usmerjeno k spodbujanju vseživljenjskega učenja in pridobivanju ključnih kompetenc, čemur se mora izobraževalni sistem primerno prilagoditi ter da lahko formalno izobraževanje v tem okviru mladim ponudi le del potrebnih znanj in spretnosti v omejenem časovnem obdobju. Podobno stališče izhaja tudi iz ReNPM (2013, 11) ki poudarja, da bi naj bilo izobraževanje mladih v družbi znanja in za trajnostni razvoj usmerjeno k spodbujanju vseživljenjskega učenja in pridobivanju ključnih kompetenc, čemur se mora izobraževalni sistem primerno prilagoditi.

Izobraževalne ustanove še nikoli niso imele tako odločilne vloge za posameznika in za družbo, kot ravno v družbi znanja. Zdi se, da formalno izobraževanje izgublja legitimnost. Morda tudi zato, ker je v preteklosti mnogo lažje načrtovalo svoje delo, saj je izhajalo iz znanega socialnega, etičnega, ekonomskega in političnega okvira. S kompleksnostjo družbe postaja položaj formalnega izobraževanja vse bolj zapleten. Vse bolj kompleksni postajajo tudi odnosi med udeleženci tega procesa (Barle in Trunk Širca 2010, 31).

4.3.2 Neformalno pridobljena znanja

Resolucija priznavanja neformalnega izobraževanja (2013, 6) izpostavlja, da se neformalno učenje odvija izven glavnih sistemov izobraževanja in usposabljanja in ni nujno, da vodi do formaliziranih certifikatov. Neformalno učenje je lahko zagotovljeno na delovnem mestu, z aktivnostmi organizacij in skupin civilne družbe (kot so mladinske organizacije, sindikati in politične stranke). Lahko se zagotavlja tudi z

organizacijami in službami, ki so bile ustanovljene kot komplementarne formalnemu sistemu izobraževanja (kot npr. ure umetnosti, glasbe, športa, privatne instrukcije kot priprava za izpite).

Neformalno izobraževanje je načrtovan proces učenja oz. pridobivanja znanja, ki temelji na učnih ciljih zasnovanih na potrebah udeležencev (učečih se oseb) tako na ravni posameznika (učeče se osebe), kot na ravni skupine. V neformalno izobraževanje oz. organizirano in namerno izobraževalno dejavnost, ki poteka zunaj formalnega sistema vzgoje in izobraževanja se udeleženci vključujejo povsem prostovoljno (prav tam).

Pavlin in Svetlik (2008, 62) uporabita pojem neformalno učenje, ki je opisano kot učenje, ki poteka zunaj tradicionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja ter ne vodi do javno veljavnih certifikatov in poteka tudi kot dodatna aktivnost znotraj šolskih institucij, vendar zunaj rednih učnih programov. Dinamika odnosov med udeleženci je manj strukturirana in hierarhična ter poteka na bolj interaktivni osnovi.

Neformalno izobraževanje zaradi svoje narave in načina delovanja izvajalcev ponuja kakovostne načine pridobivanja preostalih ključnih kompetenc vse življenje (Resolucija priznavanja neformalnega izobraževanja 2013, 6). Nenazadnje se procesi na vseh področjih delovanja družbe spreminjajo s takšno hitrostjo, da pridobljena znanja hitro »zastarijo«, zato je tudi s tega vidika koncept vseživljenjskega učenja nujen za trajnostni razvoj in napredek.

Boljka in drugi (2011, 33) pojasnjujejo, da je v primerjavi s formalnim izobraževanjem neformalno izobraževanje oziroma njegov končni rezultat definiran precej bolj ohlapno. Tu gre predvsem za pridobivanje veščin, poglobljanje znanja, pridobljenega s formalnim izobraževanjem, ki ima za namen povečanje kompetenc posameznika, in ki poteka na prostovoljnem temelju ter izven formalnega izobraževalnega sistema (študentsko delo, prostovoljno delo ipd.). Prav dodatna znanja, spretnosti, izkušnje in kompetence, ki jih mladi v času študija (formalno izobraževanje) ne pridobijo v tolikšnem obsegu kot to potrebujejo delovne organizacije pri zaposlitvi predvsem mladih, ki jim primanjkuje ravno teh t. i. »mehkih« veščin, se vse bolj izpostavlja kot težava v družbi znanja.

Po mnenju Boljke in drugih (2011, 33) neformalno izobraževanje opravlja pomembno komplementarno funkcijo formalnemu izobraževanju, saj ga dopolnjuje s širokim naborom znanja in veščin, ki je pomemben tako za osebni razvoj mladih kot tudi za njihovo uspešnost na samem trgu delovne sile. Sistemska ureditev področja bi lahko pripomogla k večji zaposljivosti mladih oziroma bi razširilo nabor kriterijev, ki (poleg formalne izobrazbe) prinašajo dodatno konkurenčnost mladih na trgu delovne sile.

4.4 Stanje (ne)zaposlenosti mladih diplomantov

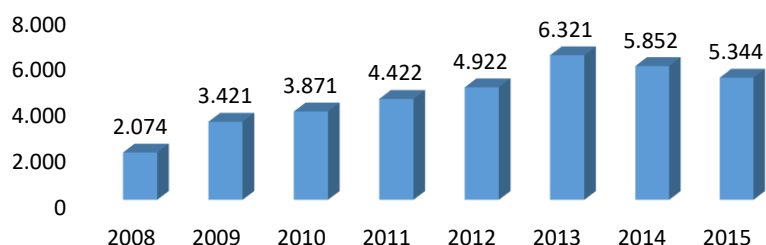
Upanje, želja in cilj vsakega diplomanta je, da po zaključenem izobraževanju vstopi na trg dela kot aktivni član družbe. Nekateri izmed njih so aktivni v času študija, drugi so izbrali študijsko smer, po katerih je več povpraševanja ipd. Brezposelnost in revščina pred desetletji skoraj nista obstajali. Kot poudarjajo Eichhorst in drugi (2013, x) je brezposelnost mladih postala resen ekonomski in družbeni problem v mnogih evropskih državah in da je kriza priložnost za izvajanje strukturnih reform. Prehod na trg dela je pomembna prelomnica v življenju mladega človeka, ki dolgoročno vpliva na razvoj in kariero posameznika in na številna druga področja njegovega delovanja.

Kot poroča CEDEFOP (2015), slovenska delovna sila postaja vse bolj kvalificirana, kar je mogoče razložiti z dejstvom, da starejši, nižje kvalificirani delavci zapuščajo trg dela, na trg dela pa vstopajo mlajši in višje izobraženi delavci. Mladi z višjo stopnjo izobrazbe imajo namreč še vedno večje možnosti za zaposlitev kakor tisti z nižjo, kar je povezano z razvojem naprednih tehnologij. Vendar pa po drugi strani narašča tudi konkurenca med mladimi z višjo stopnjo pridobljene izobrazbe, ki je posledica naraščanja deleža iskalcev zaposlitve z univerzitetno izobrazbo (Ignjatović 2006, 67). Slovenija je glede doseganja terciarne izobrazbe izpolnila svoj nacionalni cilj iz strategije Evropa 2020, saj je imelo leta 2014 41 % prebivalstva, starega od 30 do 34 let, terciarno izobrazbo (Evropska komisija 2015,18). CEDEFOP napoveduje, da bo več kot 52 % mladih, starih med 30 in 34 let, v letu 2020 doseglo visoko raven kvalifikacije, kar je daleč nad ciljem, ki si ga je EU zastavila v razvojni strategiji

Evropa 2020 (40 %). Če se bodo nadaljevali trenutni trendi, bo do leta 2025 skoraj 59 % starih od 30-34 let v Sloveniji predstavljalo visoko raven izobrazbe (terciarno).

ZRSZ (2015a,16) poudari, da mednarodne raziskave kažejo močno povezanost med zaposlitvijo, ki jo iskalec prve zaposlitve sprejme, in trajanjem brezposelnosti na eni strani ter uspešnostjo kariere na drugi strani. Raziskave tudi kažejo, da so dolgoročno bolj uspešni tisti posamezniki, ki imajo krajši čas prehoda med šolanjem in brezposelnostjo. V popolnosti tega ni mogoče doseči, še težje pa v obdobjih gospodarske nestabilnosti. Razmere na gospodarskih trgih so se v letu 2014 in 2015 nekoliko stabilizirale in že pomenijo postopno izboljšanje razmer, za naslednja leta (2017) pa je potencialna napoved po postopnem porastu BDP načrtovana v višini 2,4 % (UMAR 2016). Brezposelnost se je sicer tekom leta 2014 na ravni Slovenije zmanjšala, pozitivni trendi so se nadaljevali tudi v letu 2015, predvideni so tudi za leto 2016 in 2017 in to predstavlja ugodne napovedi tudi za brezposelnost mladih kot prikazuje Graf 4.1.

Graf 4.1: Registrirani brezposelni mladi (od vključno 24 let do vključno 29 let) s pridobljeno terciarno izobrazbo, stanje konec decembra 2015



Vir: ZRSZ (2016).

Po podatkih ZRSZ (2016) je bilo v obdobju od leta 2008 do zaključka leta 2015 zabeleženo nihanje brezposelnih s pridobljeno terciarno izobrazbo od vključno 24 do vključno 29 let. Najnižja stopnja brezposelnosti je bila zabeležena v letu 2008, ki je vse do leta 2013 postopoma naraščala in za dvakrat presegla delež brezposelnih glede na leto 2008. Po letu 2013 je brezposelnost začela upadati. Do zaključka leta 2015 se je zmanjšala za približno 2 tisoč oziroma za nekaj manj kot 20 % in kaže tudi na postopno okrevanje gospodarstva ob izhodu iz krize in na ugodnejše razmere v bodoče kot so bile tudi napovedi s strani ZRSZ in UMAR-ja. Gibanje nizke

brezposelnosti leta 2008 lahko povežemo z začetkom gospodarske krize, ki je postopoma šele v naslednjih letih (najbolj v letu 2013) vplivala tudi na povečano brezposelnost in pa povečan vpis na visokošolske zavode. V letu 2015 se je brezposelnost močno zmanjšala, pozitivni trendi so se nadaljevali tudi letos. V naslednjih letih se pričakuje nadaljnje zmanjšanje brezposelnosti (ZRSZ 2015a, 8).

Po podatkih EUROSTAT (2016) Tabela 4.2 lahko vidimo, da se delež brezposelnih mladih med 24-29 letom s pridobljeno terciarno stopnjo izobrazbe na ravni EU od leta 2005 (7,4 %) ni drastično povečeval, do konca leta 2014 je znašal 10,5 % oziroma približno 2 % več kot leta 2005. V Sloveniji se je stopnja brezposelnosti od leta 2006 vseskozi gibala nad povprečjem EU in je najvišjo stopnjo dosegla v letu 2014, in sicer 18,2 %, kar je skoraj 10 % več kot v letu 2005. Najvišja stopnja brezposelnih mladih med 24-29 letom z doseženo terciarno stopnjo izobrazbe je bila v letu 2014 po podatkih EUROSTAT (2016) v državah, ki jih je gospodarska kriza močno prizadela. Med te države se uvrščajo (glej Prilogo A) Grčija (38,7 % brezposelnost), Italija (25,7 %), Španija (24,2 % brezposelnih). Najmanj brezposelnih je po podatkih EUROSTAT v Nemčiji, Madžarski, Nizozemski, Veliki Britaniji, Norveški, ki imajo manj kot 5 % brezposelnih.

Tabela 4.2: Stopnja brezposelnosti mladih od 24-29 let s terciarno stopnjo izobrazbe v EU in Sloveniji, 2005-2014 (v %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28)	8,0	7,1	6,2	5,9	8,0	9,0	9,2	10,2	10,8	10,5
SLO	7,4	9,7	8,7	7,7	8,8	13,0	13,4	16,4	15,5	18,2

Vir: EUROSTAT (2016).

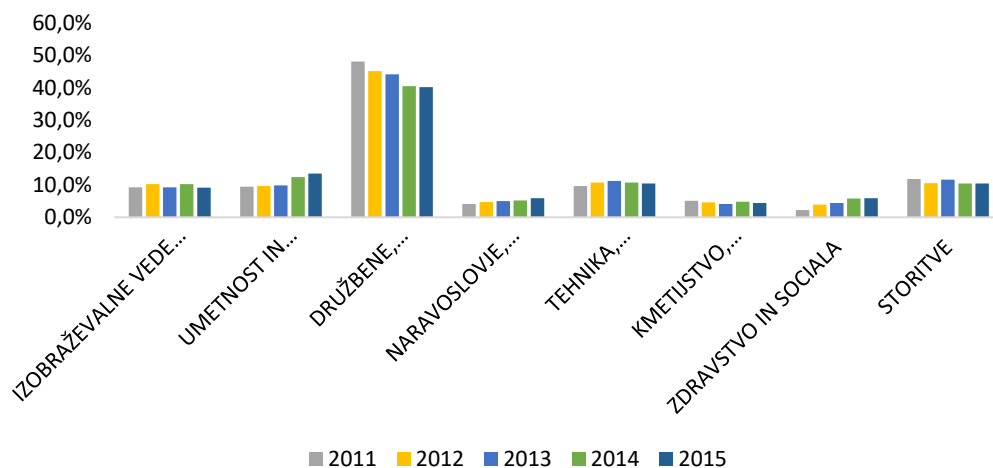
Vzroki za povečano brezposelnost med diplomanti v Sloveniji so večplastni, vendar je poleg pomanjkanja novih delovnih mest treba poudariti kot vzrok tudi smer študija, ki v nekaterih primerih bistveno omejuje uspešnost hitrega zaposlovanja zaradi množičnosti študija in velike konkurence v boju za omejeno število delovnih mest na nekem področju (Ignjatović 2006, 66–69). Eichhorst in drugi (2013, 4) so mnenja, da visoko tveganje za brezposelnost povečuje »pritisk na izobraževanje« in v številnih primerih pripelje do podaljševanja izobraževanja in večje povpraševanje po terciarnem izobraževanju.

Zaskrbljujoč je relativno visok delež mlajših dolgotrajno brezposelnih, saj je med starimi od 20 do 24 let dolgotrajno brezposelna že več kot tretjina oseb, med starimi od 25 do 29 let pa že skoraj 40 %. Ob upoštevanju, da je pred temi osebami še večina delovne kariere ter ob upoštevanju demografskih trendov, ki bodo dolgoročno vplivali na primanjkljaj delovne sile, bi morali v Sloveniji čim prej aktivirati dolgotrajno brezposelne. Poleg sredstev, ki jih država vложи v njihovo izobraževanje, so te osebe pogosto odvisne tudi od socialne pomoči, kar predstavlja dodaten strošek za državo (ZRSZ 2015a, 16).

Stanje brezposelnosti mladih med 24. in 29. letom z doseženo terciarno izobrazbo se razlikuje po posameznih študijskih področjih in tudi po dolžini trajanja obdobja brezposelnosti. Na nekaterih študijskih področjih je stanje brezposelnosti še posebej nesorazmerno. Kot prikazuje spodnji Graf 4.2 je bilo po podatkih ZRSZ (2016a) v letu 2015 največ dolgotrajno brezposelnih (12 mesecev ali več) diplomantov na področju družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, in sicer več kot 40 %, ki se sicer znižuje v primerjavi z letom 2011, ko je bilo več kot 48 % brezposelnih med 24. in 29. letom. Razlogi za upad se povezujejo s spremenjenimi demografskimi razmerami na eni strani in z večjo nezaposljivostjo diplomantov glede na potrebe trga dela na drugi strani, saj je na teh študijskih področjih še vedno veliko vpisanih študentov.

Graf 4.2 prikazuje, da se je dolgotrajna brezposelnost mladih v letu 2015 bistveno povečala (13,5 %) na področju umetnosti in humanistike (v primerjavi z letom 2011 je znašala 9,5 %), nekoliko manjša je bila v letu 2015, saj je znašala 5,9 % (v primerjavi z letom 2011- 4,1 %) povečan delež dolgotrajno brezposelnih na področju naravoslovja, matematike in računalništva ter zdravstva in sociale (v letu 2011 je bila brezposelnost 2,2 %, v letu 2015 se je povečala na 5,9 %), kar je morda nekoliko nepričakovano in potencialno povezano s stopnjo povečanega vpisa na teh študijskih področjih, za katera se je v zadnjih letih izkazalo, da je zmanjšano povpraševanje in da za vključitev na trg dela potrebno daljše obdobje.

Graf 4.2: Terciarno izobraženi mladi (24-29 let) po področjih izobraževanja in trajanju brezposelnosti, delež v % (brezposelni 12 mesecev ali več)



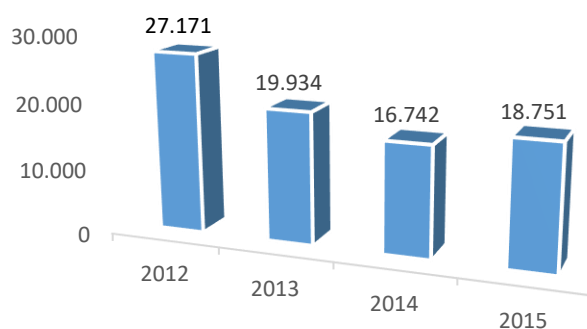
Vir: ZRSZ (2016a).

CEDEFOP (2015) je napovedal stopnjo zaposlenosti do leta 2025 za za Slovenijo. Predvidoma do leta 2020 bo dosežena raven zaposlenosti kot je bila pred nastankom gospodarske krize. Napoved CEDEFOP kaže, da bo 33 % delovnih mest namenjenih tistim, ki so dosegli visoko stopnjo izobrazbe. Potrebno je poudariti, da je napoved zaposlitvenih tokov pozitivna, vendar se je na drugi strani potrebno zavedati in kot poudarja CEDEFOP v napovedih (2012 in 2015), da bodo skoraj vsa delovna mesta, ki se bodo odpirala (8. 5 milijonov) in na katerih se bo zaposlovalo novo zaposlene posledica upokojevanja starejše delovne sile in da se bo ukinilo približno 85 milijonov delovnih mest. Iz napovedi izhaja, da ne bo dodatnih delovnih mest, temveč bo večina le-teh nadomestnih. Povpraševanje za delovno mesto npr. pisarniških referentov in kvalificiranih delavcev bo močno upadlo, nekateri sedaj še obstoječi poklici se bodo v prihodnje preoblikovali in jih bo nadomestila npr. avtomatizacija procesov, ki jih sedaj upravljajo človeški viri s stroji in ti poklici ter delovna mesta ne bodo več potrebna.

4.4.1 Opredelitev razlogov in dejavnikov

S stopnjo zaposlenosti oziroma brezposelnostjo mladih je povezanih več dejavnikov, ki so med seboj soodvisni. V nadaljevanju bo prikazanih nekaj ključnih razlogov, ki predstavljajo izvor trenutnega stanja v družbi in ki imajo neposreden vpliv pri prehodu mladih na področje dela. Pokazatelj spremenjenih razmer so tudi podatki ZRSZ (2016b). Na ZRSZ se je število objavljenih¹³ prostih delovnih mest za katera se zahteva terciarna izobrazba v letu 2015 sicer nekoliko povečalo (18.751) v primerjavi z letom 2014, ko je bilo objavljenih le 16.742 prostih delovnih mest, kar je najmanj po letu 2012, ko je bilo objavljenih več kot 27 tisoč prostih delovnih mest za posameznike s terciarno izobrazbo. Ne glede na spremenjene gospodarske razmere v letu 2008 in 2009, je število prostih delovnih mest drastično upadlo v letu 2013, saj je bilo objavljenih le nekaj manj kot 20 tisoč delovnih mest kot je razvidno tudi iz spodnjega prikaza (glej Graf 4.3). Ob napovedi po postopni stopnji rasti BDP-ja, lahko pričakujemo pozitivne spremembe tudi na področju trga dela in te napovedi naj bi tudi delodajalce vzpodbudile k zaposlovanju posameznikov s terciarno izobrazbo, med katerimi je veliko brezposelnih mladih.

Graf 4.3: Prosta delovna mesta po zahtevani ravni izobrazbe (Klasius SRV)-terciarna izobrazba (v tisoč)



Vir. ZRSZ (2016b).

¹³ Dne 12. 4. 2013 je pričel veljati Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), ki je ukinil obvezno prijavo prostega delovnega mesta pri Zavodu. Ker lahko delodajalci, ki ne sodijo v javni sektor ali niso gospodarske družbe v večinski lasti države, objavo prostega delovnega mesta zagotovijo sami, o tem pa ZRSZ ne obveščajo, slednji nima več podatkov o vseh prostih delovnih mestih v državi, prav tako ni več mogoča primerjava s podatki iz preteklih obdobj

Po podatkih ZRSZ (2016b) je bilo v letu 2015 največ objavljenih prostih delovnih mest, za katera se zahteva terciarna izobrazba na področju družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved in se sumarno gledano povečuje od leta 2012 in do 2015, vendar je bilo samo na področju poslovnih in upravnih ved zmanjšano povpraševanje po prostih delovnih mestih v letu 2015 (objavljenih 737) v primerjavi z letom 2012 (objavljenih 3.246) za več kot 22 %. V letu 2015 je bilo v primerjavi z predhodnimi leti objavljenih več prostih delovnih mest za področje zdravstva in sociale. Najbolj je zmanjšano povpraševanje po delovnih mestih na področju tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva, saj je bilo v letu 2015 objavljenih 1.934 prostih delovnih mest, v letu 2012 pa skoraj 4 tisoč. Najmanj povpraševanja je bilo na področju tehnike in gradbeništva (gledano primerjalno in sumarno med leti 2012 in 2015).

4.4.2 Opredelitev razlogov in dejavnikov

4.4.2.1 Gospodarska gibanja

Razmere na slovenskem trgu delovne sile so se v zadnjih 20-ih letih močno spremenile, kar se odraža v višji brezposelnosti posameznih skupin prebivalstva, še posebej izrazita je v primeru mladinske brezposelnosti. Za mlade, ki se vključujejo na trg dela, je le-ta vse bolj negotov in nestabilen. S prehodom v tržno gospodarstvo se je obdobje polne zaposlenosti izgubilo. S spremenjenimi gospodarskimi razmerami in s pomanjkanjem razpoložljivih zaposlitev mladi izberejo nadaljevanje izobraževanja in ne vstop na trg delovne sile (Trbanc in Verša v Svetlik in drugi 2002, 345).

4.4.2.2 Sprememba v izobraževalnih sistemih

Ob koncu devetdesetih so se zgodile reforme v izobraževalnih sistemih, ki so s seboj prinesle nov koncept oz. preoblikovanje visokošolskih sistemov, ki stremijo v smeri večje odprtosti, fleksibilnosti, večje dostopnosti študija, modernizaciji visokega šolstva. V zadnjih letih smo priča tudi porastu ustanavljanja še posebej samostojnih visokošolskih zavodov in tako je dostopnost visokega šolstva vse bolj razširjena in množična. Veliko število visokošolskih zavodov ima podobne oz. identične študijske programe, ki se vse bolj prekrivajo in postavljajo tudi pod vprašaj kakovost visokega

šolstva. Spremembe v izobraževalnih sistemih se odražajo tudi pri udeležbi mladih v izobraževanju in usposabljanju na višji in visoki stopnji, s čimer mladi dejansko odlagajo vstop na trg delovne sile (Trbanc in Verša v Svetlik in drugi 2002, 344–345).

4.4.2.3 Vpis na študijska področja, po katerih na trgu dela ni povpraševanja

S stanjem zaposlenosti oziroma brezposelnosti mladih je v določeni meri povezana tudi izbira študijskega področja. Iz podatkov različnih uradnih evidenc je razvidno, da je na nekaterih študijskih področjih vpisanih več mest kot je povpraševanje s strani trga dela. Mladi so tako postavljeni pred razmislek ali ne bi raje svoje poklicne aspiracije usmerili v področja, ki potencialno vodijo do služb, po katerih je večje povpraševanje.

4.4.2.4 Neusklajenost znanj in spretnosti

Med vzroki za stanje zaposlenosti ali brezposelnost se vse pogostejše odraža tudi stopnja znanj in spretnosti. Delodajalci poudarjajo, da mladi danes niso opremljeni z ustreznim znanjem in spretnostmi, ki se pričakujejo na posameznih delovnih mestih. CEDEFOP (2012, 19) poroča, da neujemanje-neskladje spretnosti negativno vpliva na gospodarsko konkurenčnost in rast, povečuje brezposelnost, ogroža socialno vključenost in ustvari znatne gospodarske in socialne stroške. Reševanje neusklajenosti spretnosti skozi ustrezno izobraževanje in politike zaposlovanja je tudi središče razprav nacionalnih politik in odborov.

4.4.2.5 Fleksibilnost trga dela in fleksibilne oblike zaposlitve

Ob spremenjenih razmerjih med ponudbo delovnih mest in njegovim povpraševanjem in ob naraščajočemu številu vpisanih študentov, je to pomenilo, da razmere na trgu dela niso omogočale zaposlovanja mladih, ki se po zaključku študija vključujejo na trg dela, kar je pripeljalo do povečanega stanja brezposelnosti. Stanje

se odraža tudi skozi fleksibilne oblike zaposlitve, ki so vse bolj pogoste in v katere se vključujejo še posebej mladi. Vse bolj se uveljavlja samozaposlovanje, zaposlitev za določen čas in s skrajšanim delovnim časom. Odprto ostaja vprašanje, ali te zaposlitve vodijo v stabilno zaposlitev ali predstavljajo past in vodijo mlade v marginalizacijo in izključenost (Rapuš Pavel 2005, 332). Posledice fleksibilnih oblik zaposlitev potencialno lahko vodijo v revščino, socialno izključenost, podzaposlenost.

Zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom je bila dolgo časa edina oblika in je še vedno prevladujoča oblika zaposlitve, na katero so vezane tudi številne politike države blaginje, ugodnosti, ki izhajajo iz zaposlitve, ter s tem tudi pričakovanja iskalcev zaposlitve, da bodo dobili prav tako zaposlitev (Ignjatović 2002, 26). Gospodarske razmere so se spremenile do te mere, da je vse več zaposlitev za določen čas, vendar kot poroča OECD360 (2015, 20) ima razširjena uporaba začasnih pogodb lahko škodljive učinke tako za posameznike kot za gospodarstvo, saj to pomeni, da se delavci s takimi pogodbami pogosto srečujejo z višjo stopnjo negotovosti, podjetja pa manj vlagajo v delavce, ki niso redno zaposleni.

4.5 Prednosti in slabosti mladih diplomantov pri vključevanju na trg dela

Za mlade po zaključku študija so pri vključevanju na trg dela značilni nekateri dejavniki, ki so pri drugih starostnih skupinah manj izraziti. Trbanc in Verša (v Svetlik in drugi 2002, 339) pravita, da strokovnjaki govorijo o mladinskih trgih delovne sile kot o posebnih segmentih delovne sile, na katerih je na eni strani zaloga mladih, ki iščejo prve stalne zaposlitve (po končanem šolanju), na drugi strani pa zaloga delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljeni mladim ponuditi.

Mladost pogojuje tri sklope značilnosti, ki so pomembne z vidika delodajalcev, in sicer (Trbanc in Verša v Svetlik in drugi 2002, 339–343):

- znanje je glavna prednost mladih, ki vstopajo na trg delovne sile po zaključku izobraževanja. Mladi imajo z vidika svežega znanja prednost pred tistimi, ki so izobraževanje končali pred več časa. Dolžina izobraževanja se podaljšuje, mladi prihajajo na trg dela z vse bolj kompleksnim znanjem. Dopolnjujejo se

tudi vsebine izobraževanja, ki vključujejo tudi spretnosti in pridobivanje kompetenc, ki jih zahteva spreminjajoča se narava dela (uporaba računalnika, delo v skupinah, komunikacijske spretnosti ipd.), mladi se vključujejo v prostočasne in druge izven študijske dejavnosti, kjer pridobijo nekatere ključne značilnosti po katerih je na trgu dela povpraševanje veliko. Tako so mladi v prednosti pred tistimi, ki so izobraževanje končali pred časom, saj so se tudi tehnološki in proizvodni procesi bistveno spremenili;

- delovne izkušnje- delodajalci mlade vidijo kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, saj so brez delovne zgodovine, iz katere bi bilo mogoče sklepati na določene delovne lastnosti, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, avtonomnost pri delu ipd. Delodajalci tako ne morejo oceniti delovnih navad in lastnosti mladih, zato jim njihovo zaposlovanje na pomembnejših delovnih mestih pomeni tveganje, ki ga pogosto premoščajo tako, da mladim ob vstopu v zaposlitev ponujajo bolj nestalne in fleksibilne oblike zaposlitev. Mladi sicer niso povsem brez delovnih izkušenj, saj si jih pridobijo med šolanjem ali med počitnicami, pri prostočasnih dejavnostih. Velikokrat te izkušnje sicer niso vezane na področje dela oz. na področje študija, ki so ga mladi zaključili. Mladim, ki na trg dela šele vstopajo, svoje izkušnje le redko uspe predstaviti na delodajalcem zanimiv način;
- značilnosti, ki so posledica socializacije (sociokulturni kapital) ali osebnostnih lastnosti- mlade ob vstopu na trg delovne sile označujejo tudi lastnosti, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj ter osebnostnih lastnosti, in skupaj sestavljajo tako imenovani sociokulturni kapital. Zdi se, da v razmerah velike ponudbe sorazmerno dobro usposobljene delovne sile delodajalci prav sociokulturnemu kapitalu posameznikov pripisujejo vedno večji pomen, še posebej pri zaposlovanju na področju storitvenega sektorja (v katerem je dobra polovica novih delovnih mest). Mladim se pogosto pripisuje manjšo odgovornost, zahtevnost, nestalnost, nagnjenost h korenitim spremembam utečenih stvari in podobne lastnosti, zaradi katerih so za delodajalce tvegana delovna sila. Po drugi strani pa so mladi bolj dojemljivi za spremembe v delovnem procesu od starejših delavcev, so inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni, zaradi česar so pripravljeni sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve, fizično naporne

zaposlitve ali dela v slabših delovnih razmerah. Zdi se, da so v razmerah večje fleksibilnosti trgov delovne sile prav te lastnosti mladih njihova konkurenčna prednost.

5 EMPIRIČNA ANALIZA IN PREDSTAVITEV REZULTATOV

5.1 Raziskovalna metodologija

5.1.1 Opis merskega instrumenta in vrsta raziskave

V empirični raziskavi smo uporabili strukturiran in polstrukturiran anketni vprašalnik, ki vključuje petnajst vprašanj. Raziskava je kvalitativna (zbiranje istovrstnih besednih opisov in navedba pogostosti pojava posameznih istovrstnih opisov) in kvantitativna (zbiranje številčnih podatkov). Anketni vprašalnik je vseboval vprašanja zaprtega tipa, z vnaprej pripravljenimi in oblikovanimi možnimi odgovori, kjer je bilo pri posameznih vprašanjih mogoče izbrati eno ali več trditev. Nekatera vprašanja so bila pripravljena v obliki stopenjske ocenjevalne lestvice, kjer so anketiranci ocenjevali posamezne trditve z ocenami od 1-5 (po pomembnosti). Vprašalnik je pri nekaterih vprašanjih vseboval tudi podvprašanja odprtega tipa, kjer so anketiranci napisali odgovore z besedami oziroma opisno.

5.1.2 Metode in tehnike zbiranja ter obdelave podatkov

Pri izdelavi magistrskega dela smo za obdelavo zbranih podatkov in za preverjanje hipotez uporabili različne metodološke pristope in metode.

Zbrane podatke oziroma odgovore smo v primeru odgovorov na vprašanja zaprtega tipa, v primeru stopenjske ocenjevalne lestvice in primeru vprašanj odprtega tipa (kjer so anketiranci sami vpisovali odgovore) analizirali in statistično obdelali s pomočjo programa Microsoft Office Excel 2016. Pridobljene odgovore (odprtega tipa) smo najprej pregledali in jih nato vnesli v vnaprej pripravljeno tabelo (excel) in odgovore kvantitativno obdelali (vsebinska analiza) ter ugotovili pogostost pojava posamezne kode (npr. besede oziroma deli besed, ki smo jim pripisali isti pomen in po enakem

postopku naprej). Na podlagi posameznih enakih besednih enot (kod), smo dobili rezultate. Odgovori, ki so se največkrat ponovili, smo jih na tej podlagi poenotili in razporedili po vrstnem redu glede na pogostost in predstavili kot rezultat izvedenega raziskovanja (pri vprašanjih, kjer je bilo to zahtevano). Programsko orodje Microsoft Office Excel 2016 smo uporabili tudi v primeru predstavitev rezultatov v obliki grafov in tabel (uporabili smo programsko orodje Microsoft Word 2016).

Posamezne hipoteze smo preverili s statističnimi analizami (One Sample T test, hi-kvadrat), nekatere hipoteze smo preverili na podlagi besednih opisov (glede na pogostost istovrstnih odgovorov), ki so jih anketiranci vpisovali pri posameznih vprašanjih. V nalogi smo analizirali nekatere povezave med spremenljivkami in pri tem uporabili bivariantno metodo Crosstabs oziroma t. i. kontingenčne tabele in Pearsonov hi-kvadrat test, ki nam omogoča sklepanje oziroma ugotavljanje mere statistične značilnosti med dvema spremenljivkama.

5.1.3 Postopek zbiranja podatkov in opis vzorca

Anketni vprašalnik smo po elektronski pošti preko spletne ankete posredovali na naključno izbrane naslove delovnih organizacij. Anketiranje je bilo prostovoljno in anonimno in je potekalo v mesecu marcu in aprilu 2016. Izpolnjeni anketni vprašalniki so bili podlaga za analizo in interpretacijo zbranih odgovorov, za preverjanje postavljenih hipotez in za ugotavljanje statističnih značilnosti med proučevanimi spremenljivkami.

Anketni vprašalnik je bil posredovan na 165 naslovov delovnih organizacij. Vrnjenih je bilo 90 anketnih vprašalnikov, nekaj anketnih vprašalnikov je bilo pri posameznih vprašanjih pomanjkljivo izpolnjenih, vendar so bili vseeno vključeni v analizo, kar smo v analizi posameznih vprašanj tudi upoštevali, zato je vzorec pri nekaterih vprašanjih nižji.

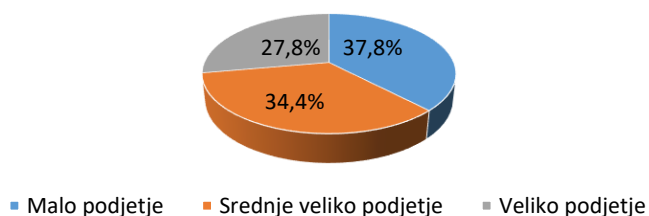
5.1.4 Analiza rezultatov in razprava v kontekstu sekundarnih podatkov raziskav in projektov

V nadaljevanju bomo predstavili rezultate raziskave v povezavi z analizo sekundarnih podatkov evropskih raziskav REFLEX in HEGESCO ter projektov MISLEM, EMCOSU in Employers' perception of graduate employability v povezavi z literaturo obravnavane problematike. Rezultati lastne empirične raziskave so predstavljeni po posameznih vprašanjih, upošteva je zaporedje vprašanj iz anketnega vprašalnika (glej Prilogo B), ki so ga izpolnjevali anketiranci.

Prvo vprašanje: Velikost delovne organizacije

Anketirance smo najprej povprašali po velikosti njihove delovne organizacije. Kot vidimo iz spodnjega prikaza je bilo v raziskavo vključenih 37,8 % velikih podjetij, 34,4 % srednje velikih podjetij in 27,8 % malih podjetij.

Graf 5.1: Velikost delovne organizacije



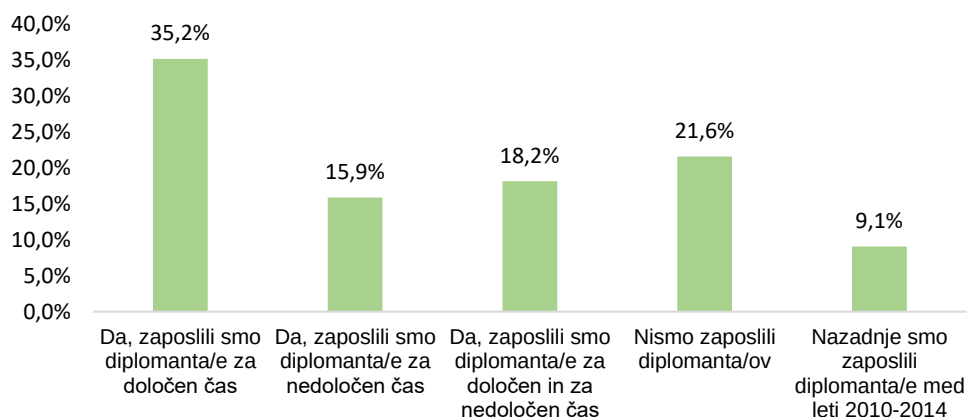
Drugo vprašanje: Načini zaposlovanja diplomantov v delovnih organizacijah s končano terciarno izobrazbo

Anketirance smo povprašali, ali so v zadnjem letu zaposlili diplomante s končano terciarno izobrazbo. Iz grafa 5.2 je razvidno, da je 35,2 % delovnih organizacij v zadnjem letu zaposlilo diplomante za določen čas, 15,9 % jih pravi, da so diplomante zaposlili za nedoločen čas, 18,2 % sodelujočih je diplomante zaposlilo tako za določen, kot nedoločen čas. Da diplomantov v zadnjem letu niso zaposlovali pravi

21,6 % vprašanih, 9,1 % delovnih organizacij je diplomante zaposlovalo leta pred tem, in sicer med leti 2010 in 2014.

Evropska raziskava HEGESCO (Allen in van der Velden 2009, 32) je pokazala, da več kot 30 % diplomantov iz Turčije išče prvo zaposlitev več kot šest mesecev, v primerjavi z npr. diplomanti iz Poljske in Nizozemske, kjer samo 2 % diplomantov potrebuje več kot šest mesecev, da dobijo prvo zaposlitev. Slovenija se v tej raziskavi uvršča na visoko tretje mesto (pri 17 % diplomantih traja več kot šest mesecev, da dobijo prvo zaposlitev). Raziskava HEGESCO (Allen in van der Velden 2009, 38) je še pokazala, da so skoraj vsi (97,9 %) diplomanti v Sloveniji v petih letih po diplomi vključeni na trg dela in da je takšnih, ki so pet let po diplomi brezposelni 3,5 %, kar Slovenijo uvršča med države z relativno nizko stopnjo brezposelnosti (na sedmo mesto), najnižjo stopnjo brezposelnosti (pet let po diplomi) imata Poljska (2 %) in Estonija (1 %). Razmere za zaposlovanje diplomantov niso ugodne, saj je iz rezultatov razvidno, da delovne organizacije zaposlujejo v veliki meri diplomante za določen čas, oziroma jih ne zaposlujejo, kar je povezano z nestabilnimi razmerami na trgu dela in so tako potrebe po zaposlovanju omejene. Zaposlovalci so posledično bolj previdni pri sklepanju pogodb za nedoločen oziroma določen čas oziroma diplomantov sploh ne zaposlujejo, kar potrjujejo tudi podatki ZRSZ (2015, 13), saj je delež iskalcev prve zaposlitve med mladimi visok, praviloma je višji od tretjine; najnižji je bil v letu 2009 (32,6 %,) najvišji pa v letu 2014 (42,0 %). Analiza ZRSZ (prav tam) je pokazala, da je med brezposelnimi mladimi še več oseb, ki so izgubile zaposlitev za določen čas, kar potrjuje, da se mladi pogosto zaposlujejo za določen čas. Tako je bil npr. delež novoprijavljenih mladih zaradi izteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas visok (44,3 % v letu 2014).

Graf 5.2: Načini zaposlovanja diplomantov v delovnih organizacijah s končano terciarno izobrazbo



Tretje vprašanje: Področja študija, na katerih delovne organizacije zaposlujejo diplomante

Rezultati raziskave (glej Graf 5.3) so pokazatelj, da delovne organizacije v večji meri zaposlujejo diplomante družbenih, poslovnih, pravnih in upravnih ved (28,0 %), hkrati 46 % sodelujočih v raziskavi ocenjuje, da so glede na število vpisnih mest diplomanti po tej klasifikacijski skupini težje zaposljivi zaradi neskladja med ponudbo in povpraševanjem, kar smo potrdili s tretjo hipotezo (poglavje 5.2). To področje študija je najbolj zastopano tako po številu vpisanih študentov, diplomantov kot tudi po stanju brezposelnosti in kot jih prikazujejo tudi statistični podatki iz javno dostopnih evidenc (ZRSZ, SURS, eVŠ). Po podatkih raziskave glede zaposljivosti, sledijo diplomanti s področja naravoslovja, matematike in računalništva (25,6 %), nato diplomanti s področja tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva (24,8 %) kot pomembni skupini, ki jih zaposlujejo delovne organizacije, saj skupaj predstavljata več kot 50 % vseh zaposlitev. Rezultati raziskave so pokazatelj, da so potrebe po diplomantih s področja družbenih, poslovnih, pravnih in upravnih ved sicer še vedno zelo pogoste, vendar pa imajo mladi po podatkih ZRSZ (2015, 17) na tem študijskem področju bistveno več težav pri vključevanju na trg dela, saj je bilo v letu 2015 več kot 40 % dolgotrajno brezposelnih mladih s končano terciarno izobrazbo. Na področju naravoslovja, matematike in računalništva ter na področju tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva je bilo skupaj 16 % brezposelnih. Po podatkih naše raziskave delovne organizacije v manjšem deležu zaposlujejo diplomante s

področja storitev (12 %) in diplomante s področja zdravstva in sociale (3,2 %), umetnosti in humanistike (2,4 %), kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterine (1,6 %) ter izobraževalnih ved in izobraževanje učiteljev (1,6 %). Razloge v manjših deležih na teh področjih zaposlovanja diplomantov lahko potencialno povezujemo s tem, da so v raziskavi pretežno sodelovale delovne organizacije, ki v svojih delovnih okoljih ne zaposlujejo diplomantov iz navedenega področja ali pa, da diplomanti na teh področjih študija niso zaposljivi.

Graf 5.3: Področja študija, na katerih delovne organizacije zaposlujejo diplomante

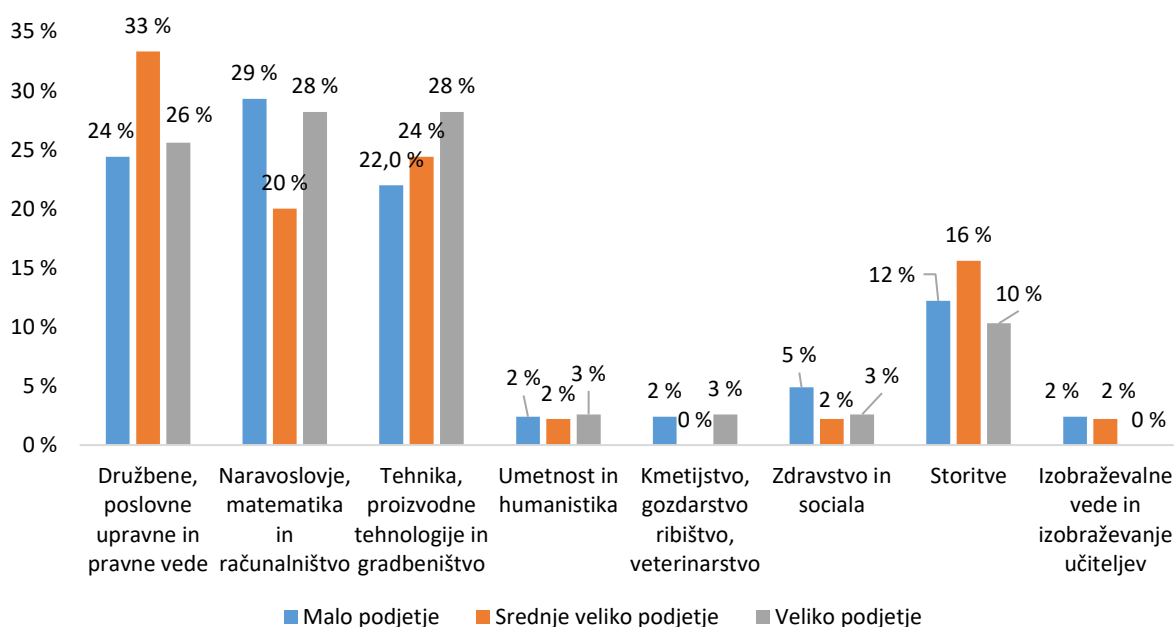


V nalogi smo želeli preveriti, ali obstajajo statistično značilne razlike med velikostjo delovne organizacije, ki so zaposlovale diplomante v povezavi s posameznimi študijskimi programi ter pri tem uporabili metodo Crosstabs in Pearsonov hi-kvadrat. Iz Tabele C. 2 (glej Prilogo C) je razvidno, da je vrednost hi-kvadrata 10,070, statistična značilnost je večja od 0,05 ($p=0,863$), kar pomeni, da ne obstajajo statistično značilne razlike glede na velikost delovne organizacije, ki so zaposlovale diplomante v povezavi s posameznimi področji študija. Iz Grafa 5.4 je razvidno, da je večina delovnih organizacij (ne glede na velikost delovne organizacije) v največji meri zaposlila diplomante s področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, diplomante s področja naravoslovja, matematike in računalništva ter tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva. Najmanjši delež diplomantov (manj kot 3 %) zaposlujejo delovne organizacije s področja storitev.

so delovne organizacije zaposlovale na področju umestnosti in humanistike, kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterinarstva, zdravstva in sociale ter na področju izobraževalnih ved.

Več kot 20 % celic (glej Prilogo C, Tabela C. 2) ima pričakovano vrednost manj kot 5, tako hi-kvadrat test ni zanesljiv¹⁴.

Graf 5.4: Velikost delovne organizacije in študijsko področje, na katerem so delovne organizacije zaposlovale diplomante



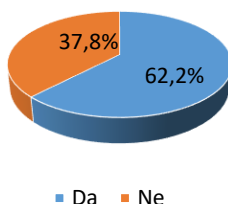
Četrto vprašanje: Pridobitev ustreznih znanj, izkušenj, spretnosti, kompetenc za uspešno vključitev na trg dela (formalna znanja)

Graf 5.5 prikazuje, da več kot 62 % delovnih organizacij, ki so sodelovale v raziskavi meni, da mladi v času študija znotraj rednega študijskega procesa ne pridobi ustreznih znanj, izkušenj, spretnosti in kompetenc za uspešno vključitev na trg dela in tako potrdili prvo (»a«) hipotezo v (poglavje 5.2), saj le nekaj več kot 37 % delovnih

¹⁴ Vzorec smo poskušali izboljšati z rekodiranjem oziroma z upoštevanjem le tistih kategorij z višjimi frekvencami spremenljivk, vendar so bili rezultati tudi v tem primeru nezanesljivi (zaradi prevelikega deleža celic z nizkimi frekvencami) in rezultat obravnavamo le informativno.

organizacij meni, da diplomanti pridobijo ustrezna znanja, izkušnje, spretnosti in kompetence. Rezultati raziskave prikazujejo, da delovne organizacije od visokošolskih zavodov pričakujejo, da bodo diplomante v okviru študijskih programov ustrezno pripravili na prehod s področja študija na področje dela, saj rezultati odražajo večje nezadovoljstvo delovnih organizacij do navedenega vprašanja. Schomburg in Teichler (2006) navajata, da mora visokošolski sistem usposobiti študente, da postanejo visoko usposobljeni strokovnjaki in vsestranski na številnih drugih področjih (prenos akademskega znanja v praktično reševanje problemov). Melink in Pavlin (2013, 21) v svojem delu izpostavljata, da delodajalci pričakujejo, da bodo z zaposlitvijo diplomanta dobili kompetentnega strokovnjaka s širokim in poglobljenim znanjem s svojega področja in hkrati postavljata vprašanje, kako naj diplomant doseže vsa ta znanja in kompetence, ki jih potrebuje za vstop na trg dela.

Graf 5.5: Pridobitev ustreznih znanj, izkušenj, spretnosti, kompetenc za uspešno vključitev na trg dela (formalna znanja)



V nadaljevanju nas je zanimalo, kakšni so po mnenju in izkušnjah delovnih organizacij razlogi, da mladi ne pridobijo ustreznih znanj, izkušenj, spretnosti in kompetenc. Anketiranci med najpogostejšimi vzroki za takšen rezultat omenjajo, da gre razloge iskati v študijskih programih, ki so premalo praktično in preveč teoretsko usmerjeni ter da so pridobljena znanja neustrezna in zastarela (npr. niso primerljiva z znanji, ki so potrebna na sodobnih napravah). Sodelujoči v raziskavi še izpostavijo, da je tudi od posamezne študijske smeri odvisno, koliko znanj, izkušenj, spretnosti in kompetenc mladi pridobijo in da so študijski programi neskladni s potrebami na trgu dela. V raziskavi REFLEX (Allen in van der Velden 2007, 51) ugotavljajo, da kljub visoki stopnji usposobljenosti diplomanti še vedno težko najdejo zaposlitev in da obstajajo razlike med posameznimi študijskimi programi in kot primer izpostavljajo diplomante humanistične smeri, saj študijski program omogoča dobro osnovo za

osebnosti razvoj, nasprotno pa velja za diplomante naravoslovja, tehnike, poslovanja, prava, kjer diplomanti pridobijo več podlag za razvoj podjetniških spretnosti. V raziskavi REFLEX (Allen in van der Velden 2007, 49) so ugotavljali še, ali visokošolski študijski programi predstavljajo dobro osnovo za vstop na trg dela. Upoštevani so bili kratkoročni cilji (zagotavljanje ustreznih podlag pri vstopu na trg dela) in dolgoročni cilj (zagotovitev podlag za nadaljnji razvoj sposobnosti in razvoj karier). Izsledki raziskave so pokazali, da so le pri 50 % - 60 % diplomantov s študijskimi programi uspeli doseči oba cilja, medtem ko je kar pri 15 % - 20 % diplomantov raziskava pokazala, da študijski programi niso dosegli zastavljenih ciljev, kar je zaskrbljujoče, saj visokošolska izobrazba predstavlja podlago za začetek dela in razvoj karier.

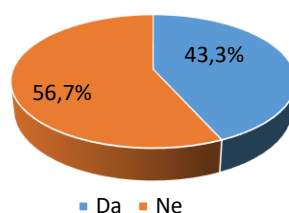
Peto vprašanje: Pridobitev ustreznih neformalnih znanj, izkušenj, spretnosti in kompetenc za uspešno vključitev na trg dela mladih

Iz Grafa 5.6 je razvidno, da 56,7 % delovnih organizacij, ki so sodelovale v raziskavi meni, da mladi za uspešno vključitev na trg dela ne pridobijo ustreznih neformalnih znanj, izkušenj, spretnosti in kompetenc in potrdili prvo (»b«) hipotezo (poglavje 5.2), saj le nekaj več kot 43 % delovnih organizacij meni, da mladi pridobijo ustrezna neformalna znanja. Sodelujoči v raziskavi so mnenja, da bi mladi lahko z neformalnimi oblikami učenja in izobraževanja pridobili več znanj, izkušenj, spretnosti in kompetenc. Za ustrezno zaposlitev postajajo vse bolj pomembna neformalno pridobljena znanja in veščine ter sposobnost nadgrajevanja formalnih znanj (Podmenik 2013). Drobnič (2009, 256) nadalje ocenjuje, da bodo mladi zaposlitveno bolj mobilni, če bodo prej nabirali svoje delovne izkušnje preko prostovoljnega dela, neplačanega dela, študentskega dela ipd. Ažman in drugi (2005, 97) pa poudarjajo, da so delovne prakse, poletna dela in dela preko študentskih servisov priložnosti za razvijanje veščin, vzpostavljanje stikov s trgom dela, ocenjevanje raznih delovnih področij, razvijanje samozavesti in kompetenc, predvsem pa za pridobitev delovnih izkušenj, na katere so delodajalci vse bolj pozorni, ko iščejo novega kandidata za zaposlitev.

Moramo poudariti, da so mladi v času študija pogosto aktivni, vendar pridobivanje neformalnih znanj in izkušenj v času študija večkrat ni povezano s področjem študija in tako mladi s tovrstnimi oblikami dela ne pridobijo ustreznih kompetenc (poklicno

specifičnih), kar je lahko eden izmed razlogov za manjšo zaposljivost. V raziskavi REFLEX (Allen in van der Velden 2007) je bilo ugotovljeno, da s študijem povezane delovne izkušnje povečajo možnosti za zaposljivost diplomantov in sicer za 44 %. V povezavi s področjem neformalnih znanj in izkušenj se pojavlja še problematika beleženja in dokazovanja neformalno pridobljenega znanja in kompetenc ter posledično nenaklonjenost priznavanju neformalno pridobljenega znanja v nasprotju s formalno pridobljenim znanjem, na kar opozarja Resolucija o priznavanju neformalnega izobraževanja v Sloveniji (MSS 2013, 8).

Graf 5.6: Pridobitev ustreznih neformalnih znanj, izkušenj, spretnosti in kompetenc za uspešno vključitev mladih na trg dela

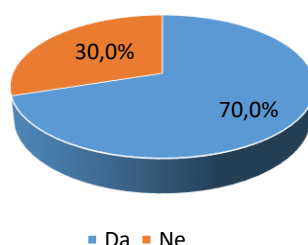


V raziskavi smo ugotavljali, kateri so po mnenju in izkušnjah anketirancev glavni razlogi za rezultat, ki ga prikazuje Graf 5.6. Delovne organizacije ocenjujejo, da je glavni razlog v največji meri povezan z vsakim posameznim mladim (diplomantom), in sicer od njegove naravnosti, samoiniciativnosti, proaktivnosti, pobud, ciljev. Med nadaljnjimi razlogi navajajo še, da imajo mladi v času študija premalo obveznega praktičnega usposabljanja in da ni vzpostavljenega sodelovanja oziroma da ni dovolj sodelovanja med udeleženci. Po mnenju delovnih organizacij diplomanti dobijo tudi premalo uporabnega znanja na področju za katerega se izobražujejo (odvisno od področja). Raziskava je še pokazala, da so razlogi povezani tudi z neustreznimi znanji predavateljev na visokošolskih zavodih (npr. primanjkljaj v znanju glede na sodobne delovne procese v podjetju, predavatelji pri obvezni študijski praksi ne sodelujejo in tako niso vključeni v delovne in razvojne procese).

Šesto vprašanje: Sodelovanje in povezovanje delovne organizacije s študenti in z visokošolskimi zavodi

Graf 5.7 prikazuje, da ima 70,0 % delovnih organizacij, ki so sodelovale v raziskavi vzpostavljeno sodelovanje in da se povezujejo z visokošolskimi zavodi in študenti, 30,0 % delovnih organizacij je takšnih, ki nima vzpostavljene nobene oblike sodelovanja in se ne povezuje z visokošolskimi zavodi. Rezultati študije HIPPO (Davey in drugi 2011), v katero so bili vključeni zaposleni na visokošolskih zavodih (članic EU) so pokazali, da je pomembna interakcija med delovnimi organizacijami in visokošolskimi zavodi ter da sodelovanje med njimi prispeva k povečanju zaposljivosti bodočih diplomantov. Tudi v projektu DEHEMS (2012) so sodelujoči v raziskavi poudarili pomen krepitve sodelovanja visokošolskih zavodov in delovnih organizacij za večjo usklajenost študijskih programov glede na potrebe na trgu dela. Pomen sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi in (ne)gospodarstvom (prispevek k višji kakovosti študijskih programov, vzpostavitev partnerskih sodelovanj, prehajanj kadrov iz neakademskega sveta ipd.), je eden od pomembnih ukrepov NPVŠ (2011) in drugih strateških dokumentov in razprav, v katerem predvsem nacionalne politike in delovne organizacije vidijo rešitev za visokošolski sistem, poslovno okolje in diplomante, ki se vključujejo na trg dela.

Graf 5.7: Sodelovanje in povezovanje delovne organizacije s študenti in z visokošolskimi zavodi



Med anketiranci, ki so na vprašanje odgovorili pritrdilno, nas je v nadaljevanju zanimalo, katere so najpogostejše oblike sodelovanja. Sodelujoči na prvem mestu kot najpogostejšo obliko sodelovanja izpostavljajo obvezno študijsko prakso, ki za študente v največji meri predstavlja prvi stik s konkretnimi, problemskimi izzivi v

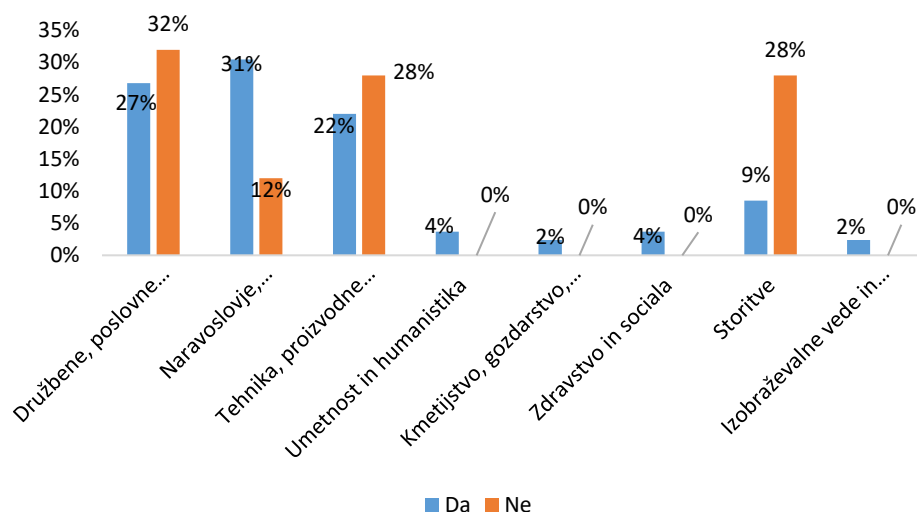
delovnih okoljih, raziskava DEHEMS (Melink in Pavlin, 2012 15) pa poudari, da diplomanti s študijsko prakso pridobijo strokovne in mehke veščine. Druga najpogostejša oblika je vzpostavitev sodelovanja v povezavi s pisanjem diplomskih, magistrskih nalog, doktorskih disertacij, z raziskovalnim delom, seminarskimi nalogami. Povečevanje sodelovanja univerz in raziskovalnih zavodov je eden izmed ciljev NPVŠ (2011), saj omogoča implementacijo raziskovalnih dosežkov v gospodarstvo. Da je potrebno povezati visokošolsko izobraževanje z raziskovalnimi inštituti in z gospodarstvom meni tudi Komljenovič (2010). V raziskavi so anketiranci kot obliko sodelovanja izpostavili še pogodbeno sodelovanje kot npr. delo preko študentskega servisa. Med manj pogostimi oblikami delovne organizacije izpostavljajo sodelovanje v obliki štipendiranja (kadrovske štipendije), sodelovanje na dogodkih (sejmi, konference, informativni dnevi) in projektno sodelovanje.

V nalogi smo ugotavljali, ali obstajajo statistično značilne razlike v povezovanju in sodelovanju med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami v času študija v povezavi s posameznimi študijskimi področji ter pri tem uporabili metodo Crosstabs in Pearsonov hi-kvadrat. Iz Priloge C (glej Tabelo C. 4) je razvidno, da je vrednost hi-kvadrata 15,352, statistična značilnost je večja od 0,05 ($p=,053$), kar pomeni, da ne obstajajo statistično značilne razlike v povezovanju in sodelovanju med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami v času študija glede na posamezna študijska področja. Iz Grafa 5.8 je razvidno, da se je večina delovnih organizacij z visokošolskimi zavodi povezovala na študijskem področju družbene, poslovne, pravne in upravne vede, na področju tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter na področju storitev.

Več kot 20 % celic (glej Tabelo C.4) ima pričakovano vrednost manj kot 5, tako hi-kvadrat test ni zanesljiv¹⁵.

Graf 5.8: Povezovanje delovnih organizacij in visokošolskih zavodov v času študija v povezavi s področjem študija, na katerem so delovne organizacije zaposlovale diplomante

¹⁵ Vzorec smo poskušali izboljšati z rekodiranjem oziroma z upoštevanjem le tistih kategorij z višjimi frekvencami spremenljivk, vendar so bili rezultati tudi v tem primeru nezanesljivi (zaradi prevelikega deleža celic z nizkimi frekvencami) in rezultat obravnavamo le kot informativni.



Sedmo vprašanje: Učinki sodelovanja in povezovanja z visokošolskimi zavodi po oblikah sodelovanja

Tabela 5.1 prikazuje stopnjo učinka po posameznih oblikah sodelovanja in povezovanja, kjer 1 pomeni da ni učinka, 5 pa pomeni velik učinek. Največji delež anketirancev pravi, da je učinek medsebojne izmenjave akademskega znanja in praktičnih izkušenj strokovnjakov iz delovnih organizacij precej velik (35,7 %) in velik (32,1 %). Tudi Komljenovič (2010) ugotavlja potrebo po spodbujanju vključevanja vrhunskih strokovnjakov iz prakse oziroma iz gospodarstva v pedagoški proces (prva in druga stopnja študija). Stopnja učinka je precej velika pri tem, da so bili preko projektov vključeni študenti, ki so pridobili spretnosti in kompetence za lažji prehod na trg dela pravi 30,4 % anketirancev. Rezultati ankete prikazujejo velik pomen in učinek tovrstnega sodelovanja, ki prispeva k pozitivnim vplivom sodelovanja in povezovanja in hkrati poudarjajo smernice po nadaljevanju načrtovanja in izvajanja aktivnosti. Pri projektu EMCOSU (Melink in drugi 2014) je bilo ugotovljeno, da s sodelovanjem diplomanti v največji meri pridobijo novo znanje in znanje tujih jezikov.

Pri spremenljivki inovativne zmogljivosti podjetja, anketiranci ocenjujejo učinek v večini kot srednje velik (36,4 %). Učinek regionalnega razvoja in socialne kohezije ocenjujejo po večini kot majhen (31,5 %), kar lahko povezujemo s tem, da so vzpostavljene oblike povezovanja pomanjkljive v ukrepih, ki imajo učinek na lokalni

oziroma na regionalni ravni. Pri pripravi ustreznih sistemskih ukrepov in ob bolj intenzivnem sodelovanju relevantnih deležnikov, bi lahko povečali vpliv na tej ravni, ki je ugotovljen kot primanjkljaj. Delovne organizacije učinke dogovora(ov) o nadaljnjem sodelovanju, ki so bili vzpostavljeni z različnimi oblikami sodelovanja ocenjujejo kot srednje velik (41,8 %).

Tabela 5.1: Učinki sodelovanja in povezovanja z visokošolskimi zavodi po oblikah sodelovanja

Oblike sodelovanja	Učinki sodelovanja in povezovanja (v %)				
	1 (ni učinka)	2	3	4	5 (velik učinek)
Medsebojna izmenjava akademskega znanja in praktičnih izkušenj strokovnjakov iz delovnih organizacij	5,4	10,7	16,1	35,7	32,1
Preko projektov so bili vključeni študenti, ki so pridobili spretnosti, kompetence za lažji prehod na trg dela	3,6	19,6	25,0	30,4	21,4
Inovativne zmogljivosti podjetja	3,6	25,5	36,4	29,1	5,5
Regionalni razvoj in socialna kohezija	20,4	31,5	27,8	14,8	5,6
Dogovor o nadaljnjem sodelovanju	1,8	14,5	41,8	38,2	3,6

Drugo	20,0	0,0	20,0	40,0	20,0
-------	------	-----	------	------	------

V nalogi smo raziskovali, ali obstajajo statistično značilne razlike v učinkih sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami glede na področja študija ter pri tem uporabili metodo Crosstabs in Pearsonov hi-kvadrat. Iz Priloge C (glej Tabelo C.6) je razvidno, da je vrednost hi-kvadrata pri večini spremenljivk večja od ,05 ($p=,628$, $p=,240$, $p=,248$, $p=0,087$, $p=,166$)¹⁶, kar pomeni, da ne obstajajo statistično značilne razlike v učinkih povezovanja in sodelovanja med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami v času študija glede na posamezna študijska področja. Izjema je spremenljivka »inovativne zmogljivosti podjetja«, kjer je vrednost hi-kvadrata manjša od ,05 ($p=,019$), kar pomeni, da statistične razlike obstajajo.

Več kot 20 % celic (glej Tabelo C.6) ima pričakovano vrednost manj kot 5, tako hi-kvadrat test ni zanesljiv¹⁷.

Osmo vprašanje: Stopnja sodelovanja med visokošolskimi zavodi, študenti in delovnimi organizacijami

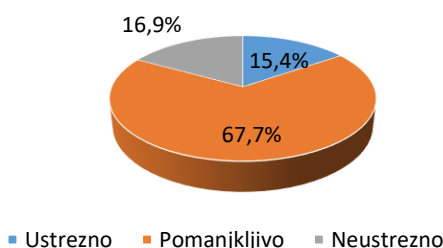
Po mnenju delovnih organizacij je sodelovanje z visokošolskimi zavodi pomanjkljivo v 67,7 %, kar se potrjuje tudi v tretji hipotezi (poglavje 5.2), ko smo anketirance povprašali, kakšno je po njihovem mnenju in izkušnjah sodelovanje med visokošolskimi zavodi, študenti in delovnimi organizacijami v Sloveniji. Da je sodelovanje neustrezno, ocenjuje 15,4 % delovnih organizacij, medtem ko je le 16,9 % sodelujočih v anketi mnenja (glej Graf 5.9), da je sodelovanje ustrezno. Izobraževalni sistem je soočen z različnimi vprašanji in nalogami, ki jih ne more opravljati, ne da bi bil ustrezno vpet v različne sektorje pa se strinjajo tudi Barle in drugi (2008, 197). Na pomen okrepljenega sodelovanja v razmerju med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami opominjajo strateški dokumenti in sprejete strategije, ki pritrjujejo rezultatom v naši raziskavi. Ukrep Resolucije NPVŠ

¹⁶ Vzorec smo poskušali izboljšati z rekodiranjem oziroma z upoštevanjem le tistih kategorij z višjimi frekvencami spremenljivk, vendar so bili rezultati tudi v tem primeru nezanesljivi (zaradi prevelikega deleža celic z nizkimi frekvencami) in rezultat obravnavamo le kot informativni.

¹⁷ Vzorec smo poskušali izboljšati z rekodiranjem oziroma z upoštevanjem le tistih kategorij z višjimi frekvencami spremenljivk, vendar so bili rezultati tudi v tem primeru nezanesljivi (zaradi prevelikega deleža celic z nizkimi frekvencami) in rezultat obravnavamo le kot informativni.

(2011) je v vključevanju kadrov iz neakademskega sveta, zlasti gospodarstva. Ena od strategij v OP 2014-2020 (2014) je izvajanje konkretnih projektov ob partnerskem sodelovanju s šolo, gospodarstvom in negospodarstvom, raziskovalnim sektorjem, socialnimi partnerji in NVO. Z navedenimi dejavnostmi se bodo posamezniki opremili s kompetencami, potrebnimi za ustvarjanje delovnih mest. Študije namreč kažejo, da delodajalci pri diplomantih pogrešajo zlasti s študijem povezane delovne izkušnje in nekatere splošne kompetence. Za razvoj teh je ključno uvajanje prožnih oblik učenja, ki temelji na sodelovanju med delodajalci in visokošolskimi zavodi v obliki razvoja inovativnih/aktivnih učnih metod, praktičnega usposabljanja, raziskovalnih projektov, kariernega svetovanja in preverjanja kakovosti (OP 2014, 25).

Graf 5.9: Stopnja sodelovanja med visokošolskimi zavodi, študenti in delovnimi organizacijami



Iz podatkov je razvidno, da bi si delovne organizacije želele bistveno več sodelovanja in povezovanja z visokošolskimi zavodi in da je nezadovoljstvo očitno oziroma, da je stopnja sodelovanja in povezovanja zelo nizka. Ne glede na dejstvo, da visokošolski zavodi, študenti in delovne organizacije sodelujejo npr. pri obvezni študijski praksi, preko študentskega dela ipd., kot kaže raziskava pričakujejo delovne organizacije drugačne oblike sodelovanja, ki so bile izpostavljene pri vprašanju številka 6 (glej Graf 5.7).

Deveto vprašanje: Ukrepi za izboljšanje sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami

V raziskavi smo želeli izvedeti, katere ukrepe za izboljšanje sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami sodelujoči še posebej izpostavljajo oziroma so po njihovem mnenju in izkušnjah pomembne. Anketiranci so v raziskavi navajali precejšnje število ukrepov.

Po mnenju delovnih organizacij je v raziskavi kot najpogostejši ukrep za izboljšanje sodelovanja in povezovanja poudarjeno projektno in raziskovalno delo med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti (izkazan interes po bolj intenzivnem sodelovanju). V ugotovitvah anketiranci izpostavljajo, da je potrebno povečati praktično usposabljanje in zagotoviti daljše strokovne prakse (npr. minimalno 6 mesecev, vsaj 50 %) kot drugi najpomembnejši ukrep. Rezultati projekta MISLEM (Andrews in Higson 2007, 45) so pokazali, da so diplomanti in delodajalci mnenja, da študijska praksa opremlja diplomante z znanji in kompetencami, ki so potrebne na delovnem mestu. Udeleženci v naši raziskavi nadalje poudarjajo velik pomen mobilnosti oziroma medsebojne izmenjave znanj visokošolskih učiteljev in strokovnjakov iz delovnih organizacij, saj se lahko s povečanim sodelovanjem (predavanja predstavnikov delovnih organizacij na visokošolskih zavodih) npr. ugotovijo potrebe na trgu dela. Ugotovitve projekta EMCOSU (Melink in drugi 2014) so pokazale, da je mobilnost akademikov med manj pogostimi oblikami sodelovanja med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami, bolj pogoste oblike sodelovanja predstavljajo mobilnost študentov ter raziskave in razvoj. Izsledki projekta MISLEM (Andrews in Higson 2007, 45) so npr. pokazali, da je za zaposljivost diplomantov potrebno povečati vključenost delodajalcev v dodiplomsko poučevanje in v razvoj učnih načrtov, da sodelujejo kot gostujoči predavatelji. Komljenovič (2010) gre še korak naprej ko pravi, da je potrebno v bodoče predvideti obvezno sodelovanje poslovnega sektorja pri pripravi študijskih programov (sodelovanje zbornic, poslovnih in profesionalnih združenj, subjektov iz poslovnega sveta) kot se to v nekaterih državah že izvaja.

V projektu Employers' perception of graduate employability (Lowden in drugi 2010, 58) so avtorji raziskovali, kako pogosto delodajalci sodelujejo pri razpravah o oblikovanju učnega načrta in študijskih programov. Izsledki projekta so pokazali, da je le nekaj več kot 10 % delodajalcev zelo pogosto ali precej pogosto sodelovalo, medtem ko 56 % delodajalcev ni nikoli sodelovalo z visokošolskimi zavodi pri

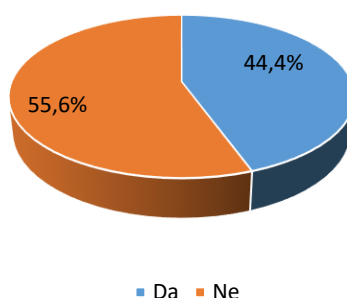
oblikovanju učnega načrta in študijskih programov. Slovenija se med državami, ki so sodelovale v projektu uvršča na prvo mesto, saj le 38 % delodajalcev nikoli ni sodelovalo pri oblikovanju učnega načrta in študijskih programov, medtem ko je v nekaterih državah odstotek višji (Poljska 74 %, Danska 67 %).

Med preostalimi ugotovitvami raziskave izpostavimo še ukrepe oziroma pobude za večje finančne spodbude države za praktično izobraževanje in tudi vključitev v različne oblike sodelovanja (npr. projekti, raziskave), večjo praktično naravnost visokošolskega izobraževalnega sistema (manj teoretičnih vsebin na posameznih študijskih smereh) ter izvedba različnih strokovnih dogodkov (npr. konference, seminarji, sejmi), kjer se izmenjajo izkušnje kot npr. v obliki brezplačnih predstavitev delovnih organizacij na visokošolskih zavodih (ob prisotnosti študentov).

Deseto vprašanje: Skladnost študijskih programov s potrebami na trgu dela

Iz Grafa 5.10 je razvidno, da 55,6 % delovnih organizacij meni, da študijski programi niso skladni s potrebami na trgu dela glede na področja, na katerih zaposlujejo diplomante. Takšnih, ki menijo, da so študijski programi skladni s potrebami na trgu dela je bilo le 44,4 %.

Graf 5.10: Skladnost študijskih programov s potrebami na trgu dela



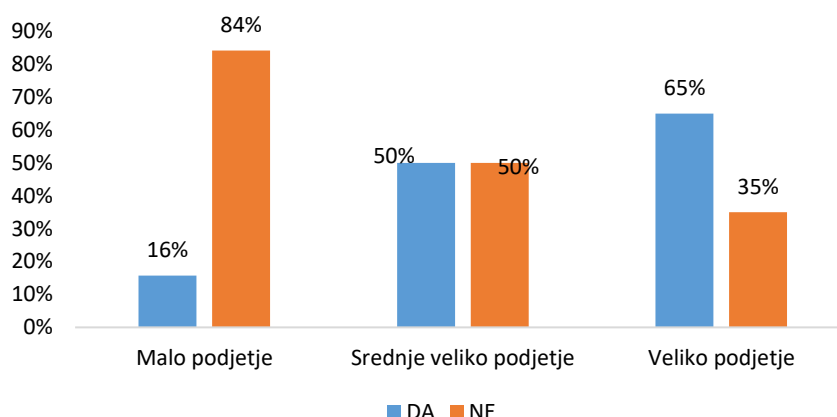
V raziskavi smo v nadaljevanju med sodelujočimi preverili razloge za takšen položaj, ki je prikazan v Grafu 5.10. Na podlagi navedb v raziskavi smo pridobili raznovrstne vzroke za visok delež neskladnosti študijskih programov. Med najpogostejšimi oziroma temeljnimi razlogi za neskladje študijskih programov delovne organizacije, ki so sodelovale v raziskavi izpostavljajo dva razloga. Kot prvi vzrok za neskladje

študijskih programov s potrebami na trgu dela sodelujoči izpostavljajo primanjkljaj aktualnih in praktičnih znanj, ki da so preveč teoretična (ni dejanskega razumevanja tematike, temveč gre za faktografsko učenje) in da študentje oziroma kasneje diplomanti ne zmorejo oziroma niso dovolj usposobljeni za reševanje in povezovanje praktičnih problemov s pridobljenimi teoretičnimi znanji.

V raziskavi REFLEX (Allen in van der Velden 2007, 49) je bilo npr. ugotovljeno, da 20 % diplomantov meni, da programi visokega šolstva ne zagotavljajo ustrezne podlage za razvoj podjetniških spretnosti, kar je ena izmed slabosti visokošolskega izobraževalnega sistema po vsej Evropi. Naslednji vzrok za neskladje, ki smo ga ugotovili v naši raziskavi, delovne organizacije pripisujejo zastarelim in togim (nefleksibilnim) študijskim programom, ki ne odsevajo hitrega razvoja na določenih področjih družbe (npr. biotehnologija, bioinformatika) in ne sledijo potrebam na trgu dela oziroma niso povezani s spremenjenimi razmerami na trgu dela. Rezultati raziskave so pokazali, da je rešitev v posodobitvi študijskih programov, saj diplomanti v delovnih organizacijah potrebujejo drugačna znanja. Med razlogi za neskladje je raziskava pokazala še nekatere kot npr. da je na posameznih področjih študija vpisanih preveč študentov in da visokošolski učitelji premalo sledijo dogajanju oziroma smernicam in novitetam na trgu dela ter da so sistemi oziroma pristopi poučevanja na visokošolskih zavodih zastareli.

V raziskavi ugotavljamo, ali obstajajo statistično značilne razlike v povezavi s skladnostjo študijskih programov s potrebami na trgu dela na katerih delovne organizacije zaposlujejo diplomante v povezavi z velikostjo delovne organizacije ter pri tem uporabili metodo Crosstabs in Pearsonov hi-kvadrat test. Iz Priloge C (glej Tabelo C.8) je razvidno, da je vrednost hi-kvadrata 10,041, statistična značilnost je manjša od 0,05 ($p=,007$), kar pomeni, da obstajajo statistično značilne razlike glede na skladnost študijskih programov s potrebami na trgu dela na katerih delovne organizacije zaposlujejo diplomante v povezavi z velikostjo delovne organizacije kot je razvidno iz Grafa 5.11. Tako je hi-kvadrat test zanesljiv, saj ima 0% celic vrednost nižjo od 5, minimalna pričakovana frekvenca znaša 8,44.

Graf 5.11: Skladnost študijskih programov s potrebami na trgu dela na katerih delovne organizacije zaposlujejo diplomante» v povezavi z velikostjo delovne organizacije



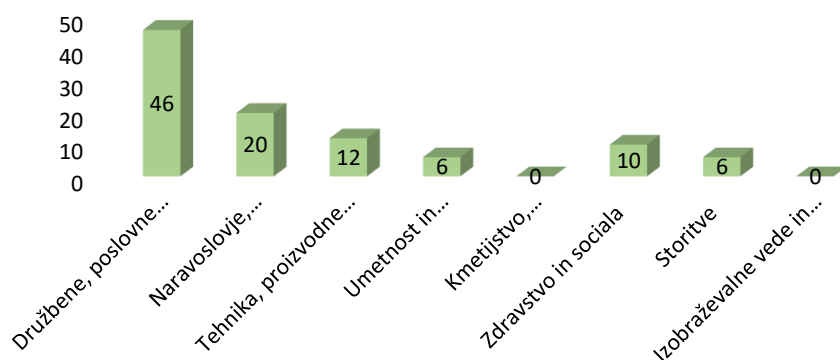
Enajsto vprašanje: Študijska področja, kjer se pojavljajo neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela

Iz Grafa 5.12 je razvidno, da 46 % delovnih organizacij, ki so sodelovale v raziskavi zaposluje diplomante s področja družbenih, poslovnih, pravnih in upravnih ved. Ob upoštevanju dejstva, da gre za kategorijo študijskega področja, kjer je po podatkih iz javno dostopnih evidenc tudi največ vpisanih, brezposelnih in tudi največje število diplomantov, je raziskava pokazala, da je tudi po mnenju in izkušnjah največ neskladij na tem področju. Ugotovitve raziskave kažejo, da delovne organizacije največja neskladja opazijo na področju ekonomije in poslovnih ved. Anketiranci med večjimi neskladji navajajo še področje naravoslovja, matematike in računalništva, zdravstva in sociale, v nekoliko manjšem deležu pa področje humanistike.

Neskladja med področji študija in med zaposlitvijo so se pokazale tudi v raziskavi REFLEX (Allen in van der Velden 2007, 227). Neujemanje je največje pri diplomantih, s končanim študijem humanistike, visok delež neujemanja je pri diplomantih na študijski smeri storitve, družboslovja in naravoslovja. Na nekaterih študijskih področjih, ki smo jih proučevali v naši raziskavi, ni zaznanih neskladij in predpostavljamo, da je povezano s tem, da anketiranci v delovnih organizacijah na

teh področjih ne zaposlujejo diplomantov, saj je vrednost v deležu enaka 0,00% (kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo ter področje izobraževalnih ved in izobraževanje učiteljev). Posamezna področja študija imajo pomemben vpliv pri vključevanju diplomantov na trg dela, kar je bilo ugotovljeno tudi v raziskavah REFLEX (2007) in HEGESCO (2009) kar se je potrdilo tudi v naši raziskavi.

Graf 5.12: Študijska področja, kjer se pojavljajo neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela v %

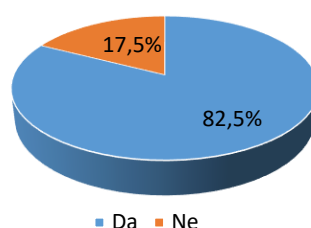


Dvanajsto vprašanje: Vpliv sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti na neformalno pridobljena znanja, spretnosti, kompetence za lažji prehod na trg dela

Delovne organizacije menijo, da sodelovanje in povezovanje med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti na posameznih študijskih področjih vpliva na neformalno pridobljena znanja, spretnosti, kompetence in omogoča lažji prehod na trg dela, saj je pritrdilno odgovorilo več kot 82,2 % delovnih organizacij

(glej Graf 5.13), medtem ko le nekaj več kot 17 % anketiranih meni nasprotno, kar se potrjuje tudi v peti hipotezi, ki smo jo preverili v točki 5.2.

Graf 5.13: Vpliv sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti na neformalno pridobljena znanja, spretnosti, kompetence za lažji prehod na trg dela



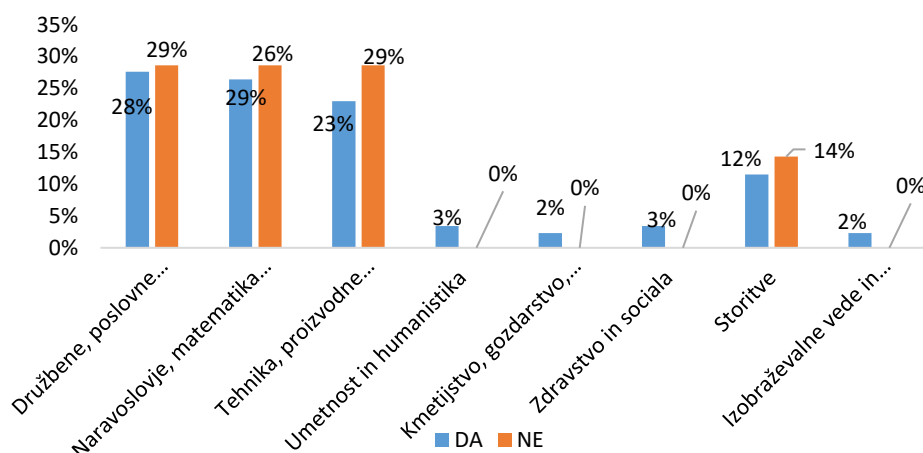
Anketirance, ki so na vprašanje odgovorili pritrdilno smo povprašali, kakšen vpliv ima sodelovanje in povezovanje med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti in katere so pomembne pridobitve sodelovanja in povezovanja za študente.

Raziskava je pokazala, da delovne organizacije v največji meri kot rezultati povezovanja izpostavljajo pridobivanje različnih veščin (komuniciranje, nastopanje, zavzetost, samostojnost, timsko delo, večjo motiviranost, spretnosti, znanja, kompetence, upravljanje in vodenje projektov). Nadalje so anketiranci mnenja, da je teorijo potrebno opremiti z izkušnjami in zato so različne oblike sodelovanja priložnost za uresničitev teh ciljev. Na projektu Employers' perception of graduate employability (2010, 61) je bilo npr. ugotovljeno, da so najboljši načini sodelovanja med delodajalci in delovnimi organizacijami pripravništvo. Anketiranci v naši raziskavi so tudi mnenja, da sodelovanje in povezovanje med vključenimi udeleženci prispeva k temu, da so študenti oziroma kasneje diplomanti bolj usposobljeni za vključevanje v zaposlitev in da si s sodelovanjem povečajo možnosti za zaposlitev, saj potencialne delodajalce spoznavajo že v času študija. Med pridobitvami sodelovanja anketiranci izpostavljajo še nekatere vplive in učinke sodelovanja kot npr. spoznavanje praktičnih problemov v delovnih okoljih, študenti pridobijo znanja, ki pogosto niso pokrita v študijskem programu in sodelovanje v razvojnih nalogah.

V nadaljevanju smo želeli ugotoviti, ali obstajajo statistično značilne razlike v sodelovanju in povezovanju med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti, ki vplivajo na neformalno pridobljena znanja v povezavi s posameznimi študijskimi področji ter pri tem uporabili metodo Crosstabs in Pearsonov hi-kvadrat test. Iz Priloge C (glej Tabelo C.10) je razvidno, da je vrednost hi-kvadrata 2,812, statistična značilnost je večja od 0,05 ($p=,946$), kar pomeni, da ne obstajajo statistično značilne razlike v sodelovanju med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti in ki bi vplivale na neformalno pridobljena znanja v povezavi s posameznimi študijskimi področji kot prikazuje Graf 5.14.

Več kot 20 % celic (glej Tabelo C.10) ima pričakovano vrednost manj kot 5, tako hi-kvadrat test ni zanesljiv¹⁸.

Graf 5.14: Sodelovanje med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti ter vpliv na neformalno pridobljena znanja v povezavi s posameznimi študijskimi področji



Trinajsto vprašanje: Znanja, spretnosti, veščine in kompetence, ki jih delovne organizacije pričakujejo od diplomantov

Tabela 5.2 prikazuje pomembnost znanj, veščin, spretnosti in kompetenc, ki jih delovne organizacije pričakujejo od diplomantov. Spremenljivke so anketiranci

¹⁸ Vzorec smo poskušali izboljšati z rekodiranjem oziroma z upoštevanjem le tistih kategorij z višjimi frekvencami spremenljivk, vendar so bili rezultati tudi v tem primeru nezanesljivi (zaradi prevelikega deleža celic z nizkimi frekvencami) in rezultat obravnavamo le kot informativni.

ocenjevali na 5 stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni najmanj pomembno, 5 pa najbolj pomembno.

Največji delež anketirancev kot najbolj pomembne veščine izpostavlja prenos teorije v prakso za praktično reševanje primerov, ki so povezani z delovnim procesom (52,5%), pravočasno izvajanje nalog, natančnost (47,5). Da je v delovnih organizacijah pomembna inovativnost in kreativnost pritrjuje 46,6% anketiranih, 45,8% vprašanih timsko delo izpostavlja kot najbolj pomembno. Raziskava je pokazala tudi, da je samostojnost navedena kot pomembna veščina, ki jo anketiranci pričakujejo od diplomantov in ki jo pridobijo študenti skozi raznovrstne oblike sodelovanja kot velja tudi za druga pridobljena znanja (glej Tabelo 5.2). Delovne organizacije od diplomantov pričakujejo visoko stopnjo različnih znanj, spretnosti, veščin in kompetenc, kar lahko na splošno potrdimo za vse spremenljivke, ki so s strani delovnih organizacij izpostavljene kot pomembne (1) oziroma kot najbolj pomembne (2), saj največji delež predstavljajo prav te trditve. Na podlagi pridobljenih rezultatov smo preverili in potrdili četrto hipotezo (poglavje 5.2), saj so sodelujoči v raziskavi mnenja, da so poleg pridobljene izobrazbe diplomantov pomembna tudi druga znanja, spretnosti in veščine.

Iz ugotovitev projekta EMCOSU (Melink in drugi 2014) izhaja, da sodelovanje izboljšuje predvsem veščine študentov, ki so pomembne na trgu dela ter praktična znanja strokovnjakov v delovnih organizacijah. Pomembnost generičnih veščin poudarja tudi projekt MISLEM (Andrews in Higson 2007, 27), v katerem večina delodajalcev in diplomantov meni, da so kompetence pomemben vidik zaposljivosti, ki omogočajo lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev in pri tem posebej izpostavlja pisne in komunikacijske spretnosti). Podobne so tudi ugotovite raziskave REFLEX (Allen in van der Velden 2007, 53), kjer je ugotovljeno, da poleg oblikovanja kurikula in načina poučevanja na razvoj kompetenc vplivajo tudi pisne naloge in ustne predstavitve diplomantov.

Tabela 5.2: Znanja, spretnosti, veščine in kompetence, ki jih delovne organizacije pričakujejo od diplomantov

Znanja, spretnosti, veščine,	Stopnja pomembnosti
------------------------------	---------------------

kompetence	(v %)				
	1 (najbolj pomembno)	2	3	4	5 (najmanj pomembno)
Samostojnost	39,7	43,1	8,6	3,4	5,2
Prenos teorije v prakso za praktično reševanje primerov, ki so povezani z delovnim procesom	52,5	28,8	10,2	5,1	3,4
Timsko delo in delo v skupini	45,8	35,6	6,8	3,4	8,5
Inovativnost in kreativnost	46,6	32,8	10,3	3,4	6,9
Pobude, predlogi za izboljšave, iskanje novih priložnosti v delovnem procesu	32,2	44,1	13,6	5,1	5,1
Pravočasno izvajanje nalog, natančnost	47,5	30,5	10,2	5,1	6,8
Obvladovanje lastnega dela in časa	28,8	35,6	23,7	6,8	5,1
Logično mišljenje	30,5	37,3	20,3	5,1	6,8
Medosebna interakcija	37,3	40,7	11,9	5,1	5,1
Sposobnost povezovanja znanj iz različnih področij (interdisciplinarnost)	30,5	44,1	13,6	5,1	6,8
Drugo	25,0	0,0	0,0	50,0	25,0

Štirinajsto vprašanje: Znanja, izkušnje, kompetence, spretnosti, ki po oceni delovnih organizacij primanjkujejo diplomantom glede na področja, na katerih zaposlujejo diplomante

Tabela 5.3 prikazuje, katerih splošnih in specifičnih znanj, veščin, spretnosti in kompetenc diplomantom po mnenju sodelujočih v raziskavi najbolj primanjkuje glede na razvrščena študijska (klasifikacijska) področja. Med splošnimi veščinami

diplomantom po različnih klasifikacijskih področjih primanjkuje komunikacijskih spretnosti, logično razmišljanje, reševanje problemov, znanje tujih jezikov, sodobna aktualna znanja ipd. Kot je razvidno iz Tabele 5.3 se primanjkljaji specifičnih znanj v večini primerov razlikujejo glede na posamezna študijska področja. V primeru treh študijskih programov (glej Tabela 5.3) anketiranci niso navedli primanjkljajev pri splošnih ali specifičnih znanjih. Takšen rezultat lahko potencialno povežemo s tem, da v raziskavi niso sodelovale delovne organizacije, ki diplomante zaposlujejo na navedenih študijskih področjih. Pridobljene kompetence, ki so potrebne za praktično, uspešno in učinkovito opravljanje dela na nekem delovnem mestu so, kot pravi Kramberger (v Kramberger in Pavlin 2007, 137) odvisne od tudi od tega ali se je nekdo z ustreznim šolskim znanjem na ta opravila lahko pripravil že v izobraževalnem procesu ali pa se je moral nanje privaditi preko praktičnega učenja ali usposabljanja na delovnem mestu. Pogosto je predstavljeno, da se le izobraževalnemu sistemu pripisuje, da bi moral diplomante na prehod v sfero dela ustrezno pripraviti in bolj slediti spremenjenim procesom in sistemom. Naj poudarimo, da se delovne organizacije vlaganjem v razvoj diplomantov ne morejo izogniti. Pavlin (v Kramberger in Pavlin 2007, 169) pojasnjuje, da se izobraževalne institucije in ustvarjalci politik sprašujejo, v kakšni meri naj te kompetence razvije izobraževalni sistem in v kakšni meri jih je možno razviti v podjetju. Kramberger (v Kramberger in Pavlin 2007, 147) opozori na verjetno možnost, na katero se redko pomisli, da morda zaostajata ekonomska in zaposlitvena sfera, ker ne lovita več koraka z izobraževalnim sistemom.

Tabela 5.3: Znanja, izkušnje, kompetence, spretnosti, ki po oceni delovnih organizacij primanjkuje diplomantom glede na področja, na katerih zaposlujejo diplomante

Študijsko področje	Znanja, veščine, spretnosti in kompetence	
	splošna	specifična
Družbene, poslovne upravne in pravne vede	iznajdljivost, komunikacijske spretnosti (domače, mednarodno okolje), timsko delo, tuji jeziki, logično razmišljanje, samostojna	načrtovanje, kalkulacija, obvladovanje stroškov, razvijanje novega znanja, spretnosti pogajanja, prodajne spretnosti

	uporaba teoretičnega znanja v praksi, povezava med različnimi področji	
Naravoslovje, matematika in računalništvo	načrtovanja, organizacija, reševanje problemov, strokovna aktualna znanja, komunikacija s strankami, sodobna aktualna znanja	novejše tehnologije in upravljanje, modeliranje podatkov, načrtovanje stroškov, node.js, django, angular tehnologije, certifikati s področja CISCO, HP, zahteve po kakovosti, umestitev računalniških in informacijskih znanj na druga področja npr. tehnike, obvladovanje sodobnih informacijskih sistemov, poznavanje sodobnih laboratorijskih metod
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	komunikacija, logično razmišljanje, tuji jeziki, sposobnost uporabe znanj pri reševanju problemov, organiziranje npr. proizvodnje,	znanja kakovosti za avtomobilsko industrijo, zahteve po kakovosti, uporaba sodobnih računalniških orodij, kalkulacije, povezava med različnimi področji, projektiranje, mehanske konstrukcije, načrtovanje s sodobnimi tehnologijami, vtočno, iztočne analize, proizvodni stroški, ekonomika investicij
Umetnost in humanistika	/	/

Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	/	/
Zdravstvo in sociala	reševanje problemov, timsko delo, komunikacija, načrtovanje, vodenje delovne skupine	pogajanja v konfliktnih situacijah, krepitev jezikovnih kompetenc, povezovanje ključnih težav teorij sodobnega časa
Storitve	novejše tehnologije, timsko delo, reševanje problemov, poznavanje produktov storitev, strokovna znanja	prodajne spretnosti, poznavanje podjetja, pravnih podlag
Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	/	/

Petnajsto vprašanje: Spremembe v načinu delovanja visokošolskih zavodov v prihodnje

Anketiranci so na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni sploh ne, 5 pa zelo ocenjevali v kolikšni meri bi visokošolski zavodi v prihodnje morali spremeniti način delovanja na določenih področjih. Kot prikazuje Tabela 5.4, je kar 67,2 % vprašanih mnenja, da bi morali zelo povečati praktično usmerjenost poučevanja. Tudi v raziskavi NAKVIS (Širok 2013) je bilo ugotovljeno, da bi nekatere univerze morale povečati praktično naravnost študijskih programov in na univerzitetnem študiju bolj poenotiti sistem praktičnega usposabljanja. Prav tako 58,6 % delovnih organizacij pravi, da bi bilo potrebno zelo izboljšati študijske prakse, 42,1 % vprašanih je neodločenih glede tega ali bi se morali osredotočiti na kratkoročni razvoj veščin, 44,8 % vprašanih pa je mnenja, da bi se morali bolj osredotočiti na dolgoročni razvoj veščin. Da bi morali precej spremeniti oziroma povečati inovativne in prožne oblike poučevanja in učenja, pravi 48,3% anketirancev. Navedena aktivnost je ena od prednostnih nalog tudi v

Operativnem programu za obdobje 2014-2020 (2014) in za katero so predvidene finančne spodbude. Da bi morali zelo povečati sodelovanje in povezovanje z delovnimi organizacijami, pa pravi kar 58,6 % vprašanih, s čimer se strinja velika večina sodelujočih v raziskavi EMCOSU (Melink in drugi 2014), saj menijo, da bi bilo potrebno sodelovanje med delovnimi organizacijami in visokim šolstvom okrepiti (večja uporabna in poslovna vrednost). Rezultati naše raziskave so pokazali, da delovne organizacije ocenjujejo, da bi morali visokošolski zavodi v prihodnje na nekaterih področjih spremeniti svoje delovanje oziroma da bi se morali bolj osredotočiti na drugačne načine in pristope kot veljajo sedaj.

Tabela 5.4: Spremembe v načinu delovanja visokošolskih zavodov v prihodnje

Potrebne spremembe v načinu delovanja visokošolskih zavodov	Pomembnost sprememb (v %)				
	1 (sploh ne)	2	3	4	5 (zelo)
Povečati praktično usmerjenost poučevanja	0,0	0,0	3,4	29,3	67,2
Izboljšanje študijske prakse	0,0	0,0	8,6	32,8	58,6
Osredotočenost na kratkoročni razvoj veščin	3,5	14,0	42,1	35,1	5,3
Osredotočenost na dolgoročni razvoj veščin	0,0	1,7	10,3	43,1	44,8
Povečanje inovativnih in prožnih oblik poučevanja in učenja	0,0	5,2	10,3	48,3	36,2
Povečanje sodelovanja in povezovanja z delovnimi organizacijami	0,0	1,7	3,4	36,2	58,6

V nalogi smo raziskovali, ali obstajajo statistično značilne razlike po »spremembi načina delovanja visokošolskih zavodov« v povezavi s »področje študija« ter pri tem uporabili metodo Crosstabs in Pearsonov hi-kvadrat. Iz Priloge C (glej Tabelo C.12)

je razvidno, da je vrednost hi-kvadrata pri večini spremenljivk večja od ,05 ($p=,080$, $p=,592$, $p=,929$, $p=,644$)¹⁹, kar pomeni, da ne obstajajo statistično značilne razlike po »spremembi načina delovanja visokošolskih zavodov« v povezavi s »področje študija«.

Izjema je spremenljivka »povečati praktično usmerjenost poučevanja«, kjer je vrednost hi-kvadrata manjša od ,05 ($p=,043$) in spremenljivka »povečanje sodelovanja in povezovanja z delovnimi organizacijami«, kjer je vrednost hi-kvadrata prav tako manjša od ,05 ($p=,005$), kar pomeni, da statistične razlike obstajajo in da bi na teh področjih visokošolski zavodi na posameznih področjih študija morali spremeniti način delovanja.

Več kot 20 % celic (glej Tabelo C.12) ima pričakovano vrednost manj kot 5, tako hi-kvadrat test ni zanesljiv²⁰.

5.2 Preverjanje hipotez

H₁: Mladi se v okviru formalnega in/ali neformalnega izobraževanja ne opremijo v zadostni meri z ustreznimi veščinami, spretnostmi, kompetencami za vključitev na trg dela

Prvo hipotezo smo preverili na podlagi vprašanja, kjer smo anketirance spraševali:

- a) ali mladi v času študija (formalno pridobljena znanja znotraj rednega študijskega procesa) pridobijo ustrezna znanja, spretnosti, izkušnje in kompetence za uspešno vključitev na trg dela in
- b) ali mladi v času študija pridobijo ustrezna neformalna znanja, izkušnje, spretnosti, ki jim omogočajo lažjo vključitev na trg dela.

¹⁹ Vzorec smo poskušali izboljšati z rekodiranjem oziroma z upoštevanjem le tistih kategorij z višjimi frekvencami spremenljivk, vendar so bili rezultati tudi v tem primeru nezanesljivi (zaradi prevelikega deleža celic z nizkimi frekvencami) in rezultat obravnavamo le kot informativni.

²⁰ Vzorec smo poskušali izboljšati z rekodiranjem oziroma z upoštevanjem le tistih kategorij z višjimi frekvencami spremenljivk, vendar so bili rezultati tudi v tem primeru nezanesljivi (zaradi prevelikega deleža celic z nizkimi frekvencami) in rezultat obravnavamo le kot informativni.

Hipotezo ena potrdimo v celoti (točka a in točka b), saj 62,2 % anketirancev meni, da mladi v času študija (formalno pridobljena znanja znotraj rednega študijskega procesa) ne pridobijo ustreznih znanj, spretnosti, izkušenj in kompetenc za uspešno vključitev na trg dela, 56,7 % anketiranih pa meni, da mladi v času študija ne pridobi ustreznih neformalnih znanj, izkušenj, spretnosti, ki jim omogočajo lažjo vključitev na trg dela.

H₂: Sodelovanje in povezovanje med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami je pomanjkljivo.

Drugo hipotezo smo preverili na podlagi vprašanja, kjer smo anketirance spraševali o tem ali menijo, da je sodelovanje med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami. Ker so bili rezultati predstavljeni z opisno statistiko (f %) smo s pomočjo hi-kvadrata za eno spremenljivko (hipoteza enakega verjetja) preverili, ali so kategorije odgovorov (ustrezno, neustrezno in pomanjkljivo) enakovredno zastopane ali ne.

Vrednost hi kvadrata je 34,554, statistična značilnost pa je manjša od 0,05 ($p=0,000$), kar pomeni, da kategorije odgovorov med seboj niso statistično enakovredno zastopane. Kar 67,7 % anketirancev pravi, da je sodelovanje med visokošolskimi zavodi, študenti in delovnimi organizacijami v Sloveniji pomanjkljivo, 16,9 % jih pravi, da je neustrezno, le 15,4 % pa jih pravi, da je ustrezno.

Hipotezo 2, na podlagi analize potrdimo, saj smo ugotovili, da večina vprašanih sodelovanje ocenjuje kot pomanjkljivo, kar trdi tudi naša hipoteza.

H₃: Mladi diplomanti s pridobljeno terciarno izobrazbo s področja družboslovnih, poslovnih, upravnih ter pravnih ved so glede na število vpisnih mest težje zaposljivi zaradi neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela

Tretjo hipotezo smo preverili na podlagi odgovorov, kjer so delovne organizacije navedle, na katerem področju zaposlujejo diplomante in na katerih področjih opazijo neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Vprašanje je bilo odprtega tipa, tako da so anketiranci sami vnesli področja, za katera menijo in za katera izkušnje odražajo neskladnost ponudbe s povpraševanjem.

Hipotezo 3 potrdimo, saj je bilo na podlagi zbranih odgovorov ugotovljeno, da največ delovnih organizacij (46 %) ocenjuje, da so neskladja med ponudbo in povpraševanjem po diplomantih s področja družboslovnih, poslovnih, upravnih ter pravnih ved, medtem ko so neskladja na drugih študijskih področjih manjša kot npr. na študijskem področju naravoslovje, matematika in računalništvo 20 %, tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo 12 %, zdravstvo in sociala 10 %. Za preostala študijska področja so neskladja ugotovljena v manjših deležih ali pa ne obstajajo.

H4: Za delovne organizacije so poleg pridobljene stopnje izobrazbe mladih diplomantov pomembna tudi druga znanja, spretnosti in veščine (kot npr. prenos teorije v prakso za praktično reševanje problemov, praktično reševanje problemov, timsko delo, samostojnost, inovativnost,...).

Četrto hipotezo smo preverili na podlagi vprašanja, kjer smo anketirance spraševali o tem, kako pomembna so določena znanja, spretnosti in veščine pri mladih diplomantih, pri njihovem zaposlovanju. Ocenjevali so na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni najmanj pomembno, 5 pa najbolj pomembno (ker je bila lestvica v originalu obrnjena, 5 – najmanj pomembno in 1 najbolj pomembno, smo jo zaradi lažje interpretacije rezultatov povprečij rekodirali).

Glede na povprečen izračun pomembnosti, je pri mladih diplomantih najbolj pomemben prenos teorije v prakso za praktično reševanje primerov, ki so povezani z delovnim procesom ($\bar{x}=4,22$), sledi samostojnost ($\bar{x}=4,09$), inovativnost in kreativnost ($\bar{x}=4,09$), nato timsko delo in delo v skupini ($\bar{x}=4,07$), pravočasno izvajanje nalog in natančnost ($\bar{x}=4,07$), pomembna je tudi medosebna interakcija diplomantov ($\bar{x}=4,00$). Nekoliko manj, vendar še vedno pomembne pa so tudi pobude, predlogi za izboljšave, iskanje novih priložnosti v delovnem procesu s strani diplomantov ($\bar{x}=3,93$), interdisciplinarnost ($\bar{x}=3,86$), logično mišljenje ($\bar{x}=3,80$), najmanj

pomembno pa jim je v povprečju obvladovanje lastnega dela in časa pri diplomantih ($\bar{x}=3,76$).

S pomočjo univariatne statistične analize smo z One Sample T testom preverili, ali so izračunana povprečja statistično značilno večja od vrednosti »3«. Statistična značilnost (sig. oz. vrednost p) je pri vseh znanjih, spretnostih in veščinah manjša od 0,05, kar pomeni, da so vse povprečne vrednosti statistično značilno večje od vrednosti »3 (niti pomembne – niti nepomembne)«.

Hipotezo 4 potrdimo, saj so anketiranci v povprečju ocenjevali vsa našeta znanja, spretnosti in veščine kot pomembne (v povprečju med 3,76 in 4,22).

H₅: Sodelovanje in povezovanje med visokošolskimi zavodi, podjetji/organizacijami in študenti na posameznih študijskih področjih vpliva na neformalno pridobljena znanja, spretnosti, kompetence in omogoča lažji prehod na trg dela.

Peto hipotezo smo preverili na podlagi vprašanja, kjer smo anketirance spraševali ali menijo, da sodelovanje ter povezovanje med visokošolskimi zavodi, podjetji in študenti vpliva na neformalno pridobljena znanja, spretnosti in kompetence ter s tem omogoča lažji prehod na trg dela.

Ker so bili rezultati predstavljeni z opisno statistiko (f%) smo s pomočjo hi-kvadrata za eno spremenljivko (hipoteza enakega verjetja) preverili, ali so kategorije odgovorov (da in ne) enakovredno zastopane. Vrednost hi kvadrata je 26,683, statistična značilnost pa je manjša od 0,05 ($p=0,000$), kar pomeni, da kategorije odgovorov med seboj niso statistično enakovredno zastopane. Kar 82,5 % anketirancev pravi, da sodelovanje in povezovanje med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti vpliva na neformalno pridobljena znanja, spretnosti in kompetence ter tako omogoča lažji prehod na trg dela, 17,5 % pa jih pravi nasprotno.

Hipotezo 5 na podlagi analize potrdimo, saj smo ugotovili, da večina vprašanih ocenjuje, da sodelovanje vpliva na neformalno pridobljena znanja, spretnosti in kompetence diplomantov.

6 SKLEPI IN UGOTOVITVE

V nalogi smo se osredotočili na proučevanje sodelovanja in povezovanja med delovnimi organizacijami, visokošolskimi zavodi in študenti, na pridobljena formalna in neformalna znanja, spretnosti, veščine in kompetence, ki jih diplomanti pridobijo v času študija, saj prehodi iz obdobja študija na področje dela pri mladih pomembno vplivajo na razvoj nadaljnjih karier in poklicnih poti. Pri tem nas je zanimalo, kakšno je stališče in mnenje ter kakšne so izkušnje delovnih organizacij do navedenih vprašanj.

6.1 Ključne ugotovitve

Raziskava je pokazala, da delovne organizacije pričakujejo oziroma si želijo več sodelovanja in povezovanja z visokošolskimi zavodi. Obvezna študijska praksa je ključna oblika sodelovanja in se je v raziskavi pokazala kot pomembna in kot najpogostejša oblika (in bi morala trajati daljše časovno obdobje), s čimer se delovne organizacije strinjajo, vendar hkrati poudarjajo, da je potrebno z visokošolskimi zavodi vzpostaviti tudi druge oblike sodelovanja in povezovanja, za katere se je v raziskavi pokazalo, da so manj pogoste kot npr. projektno sodelovanje, sodelovanje na dogodkih (sejmi, konference, informativni dnevi).

Raznovrstne oblike sodelovanja in povezovanja med vključenimi udeleženci omogočajo, da mladi že v času študija pridobijo ustrezna znanja, spretnosti, veščine

in kompetence, ki jim omogočajo lažji prehod na področje dela. S prvo hipotezo smo preverili ali se mladi v okviru formalnega in/ali neformalnega izobraževanja v zadostni meri opremijo z ustreznimi veščinami, spretnostmi, kompetencami, ki so potrebne za vključitev na trg dela. V raziskavi smo ugotovili, da 62,2 % mladih v času študija ne pridobi ustreznih formalnih znanj (znotraj rednega študijskega procesa). Med glavnimi razlogi je izpostavljeno, da so študijski programi preveč teoretsko in premalo praktično naravnani in da pridobljena znanja niso primerljiva z znanji, ki jih zahteva sodobno delovno okolje in procesi v delovnih organizacijah ter da je tudi od posamezne študijske smeri odvisno, koliko znanj mladi pridobijo. V Raziskavi je ugotovljeno, da pri 56,7 % delovnih organizacij diplomanti v času študija ne pridobijo ustreznih neformalnih znanj, izkušenj, spretnosti in kompetenc in da so glavni razlogi v največji meri povezani z vsakim posameznikom posebej.

Rezultati ankete so pokazali, da obseg obveznega praktičnega usposabljanja ni ustrezen in da ni vzpostavljenega sodelovanja med udeleženci oziroma je le-to pomanjkljivo. Naj omenimo, da je bilo v raziskavi REFLEX (Allen in van der Velden 2007, 47- 48) ugotovljeno, da ima npr. 10% diplomantov nižje kompetence in znanja, ki se od njih zahteva na delu. Delež sicer ni visok, vendar v raziskavi opozarjajo, da lahko ta pomanjkanja resno ovirajo diplomante pri opravljanju svojega dela.

Delovne organizacije ocenjujejo in se strinjajo, da različne oblike sodelovanja mladim omogočajo, da pridobijo ustrezna znanja že v času študija, saj se spoznavajo s konkretnimi problemskimi področji v delovnih okoljih in proučujejo ter razrešujejo realne problemske situacije in na ta način pridobivajo tako splošna kot poklicno specifična znanja. Učinki sodelovanja in povezovanja se odražajo tudi preko medsebojne izmenjave akademskega znanja in praktičnih izkušenj strokovnjakov iz delovnih organizacij (na ta način se ugotavljajo potrebe na trgu dela oziroma v delovnih organizacijah), sklepajo se dogovori o nadaljnjem sodelovanju ipd. Nenazadnje vzpostavljeno sodelovanje omogoča, da si mladi povečajo zaposlitvene možnosti, saj že v času študija pridobijo določena dodatna znanja, spoznajo potencialnega delodajalca in na ta način zmanjšajo tveganje, da se zaradi zmanjšanih potreb na trgu dela pri določenih poklicih oziroma študijskih smereh po zaključku študija ne bodo takoj zaposlili.

Delovne organizacije so zaradi negotovih razmer, s katerimi se je oziroma se - ne le Slovenija, temveč vsa Evropa sooča v zadnjih letih, bolj previdne pri zaposlovanju. Zaskrbljujoče je predvsem zaposlovanje mladih po zaključku študija, ki se v veliki meri zaposlujejo za določen čas kot smo ugotovili v raziskavi ali pa delovne organizacije npr. v zadnjem letu niti niso zaposlile diplomantov. Zmanjšano povpraševanje po novih delovnih mestih onemogoča in podaljšuje socialno-ekonomsko odvisnost diplomantov in potencialno lahko povzroči deviantne pojave. Tudi raziskava HEGESCO (Allen in van der Velden 2009, 43) je pokazala, da se ravno Slovenija uvršča med države, ki zaposluje diplomante najprej za določen čas (44 %), v obdobju pet let kasneje pa se diplomanti zaposlijo za nedoločen čas, saj je po izsledkih raziskave takšnih kar 81 % in se tako priključi Franciji, Norveški, Veliki Britaniji.

V nalogi smo raziskovali, na katerih študijskih področjih so diplomanti težje zaposljivi zaradi neskladja med ponudbo in povpraševanjem, ki je prisotno na trgu dela. S preverjanjem in s potrditvijo tretje hipoteze smo ugotovili, da največje neskladje (46 %) predstavlja klasifikacijsko študijsko področje družbene, poslovne, pravne in upravne vede. Na navedenem področju je sicer še vedno največje povpraševanje tako po številu vpisanih študentov, po diplomantih kot tudi po brezposelnosti, kar potrjujejo tudi podatki iz javno dostopnih evidenc (ZRSZ, SURS, eVŠ), ki smo jih predstavili v teoretskem delu naloge.

Delovne organizacije od diplomantov pričakujejo določena znanja, spretnosti, veščine in kompetence. Po ugotovitvah avtorjev v raziskavi HEGESCO (Allen in van der Velden 2009, 7) je ključno, da so visokošolski zavodi seznanjeni, katere kompetence diplomanti potrebujejo za uspešen vstop na trg dela, za večjo zaposljivost in aktivno državljanstvo in v kolikšni meri visokošolski zavodi omogočijo diplomantom te kompetence. V nalogi smo nadalje preverjali ali so poleg pridobljene izobrazbe delovnim organizacijam pomembna tudi druga znanja, spretnosti in veščine kot npr. prenos teorije v prakso za praktično reševanje problemov, praktično reševanje problemov, timsko delo, samostojnost, inovativnost,...ipd. Hipotezo štiri smo potrdili, saj so anketiranci mnenja, da so navedena znanja, spretnosti in veščine pomembne, ker so vse povprečne vrednosti statistično pomembne. Vzpostavljene oblike povezovanja in sodelovanja znotraj študijskega in izven študijskega programa

pripomorejo k pridobitvi znanj, ki so delovnim organizacijam pomembne pri zaposlovanju diplomantov.

Delovne organizacije pričakujejo, da imajo diplomanti, ob prehodu iz področja študija na področje dela široki nabor potrebnih znanj, tako splošnih kot tudi predmetno specifičnih (ki veljajo za posamezne študijske smeri in se med seboj razlikujejo), kar posledično pomeni, da so potrebna na delovnem mestu manjša vlaganja v diplomante, ki za določeno delovno mesto že imajo potrebna znanja. Raziskava REFLEX (Allen in van der Velden 2007, 48) poudarja znanja, ki se pričakujejo od diplomantov kot npr. strokovno znanje, funkcionalna prožnost, inovativnost in upravljanje znanja, mobilizacija človeških virov in mednarodna usmerjenost. Ugotovitve naše raziskave so, da imajo diplomanti primanjkljaje pri znanjih, veščinah, sposobnostih, kompetencah, zato lahko sklepamo, da pobude po bolj intenzivnem sodelovanju in povezovanju z visokošolskimi zavodi izhajajo iz teh ugotovitev, pri čemer je pomembno (samo)vlaganje (samoiniciativnost, cilji, osebna naravnost,...) mladih v pridobitev ustreznih znanj.

Predlogi za nadaljnje raziskovanje

Raziskava je bila izvedena na manjšem vzorcu zaradi časovnih omejitev. V kolikor bi bilo v raziskavo vključenih več delovnih organizacij, bi lahko dobili dodatne predloge, bolj reprezentativen in veljaven vzorec dobljenih rezultatov.

V raziskavo so bile vključene samo delovne organizacije, tako da rezultati prikazujejo stališče delovnih organizacij. Raziskavo bi veljalo razširiti še na posamezne visokošolske zavode ter upoštevati tudi stališče diplomantov, vendar bi za to potrebovali daljši časovni okvir in izvedbo morebitnih predhodnih aktivnosti za čim večjo veljavnost rezultatov (za čim manjši osip).

Vprašalnik je bil sestavljen iz vprašanj zaprtega tipa (kjer so anketiranci izbrali že navedene možne odgovore) in odprtega tipa (kjer so anketiranci sami zapisali odgovore). Izkazalo se je, da je bil vprašalnik pripravljen zelo kompleksno, kar je od anketirancev zahtevalo več časa za izpolnitev ankete, saj je bilo več vprašanj oziroma podvprašanj pri posameznih vprašanjih, ki so zahtevala opisne odgovore in

je bil pri kakšnem izmed postavljenih vprašanj večji osip. Z naborom vprašanj odprtega tipa smo želeli pridobiti od anketirancev raznovrstne zapise, da bi lahko problematiko, ki smo jo raziskovali v nalogi čimbolj celostno predstavili in pojasnili.

Raziskava je bila izvedena preko spletne ankete in posredovana na elektronske naslove delovnim organizacijam. V kolikor bi bili izvedeni osebni intervjuji (ob kombinaciji s spletno anketo) v delovnih organizacijah, bi potencialno lahko bili odgovori in rezultati še bolj celoviti, vendar zaradi časovnih omejitev takšen način raziskave ni bil izvedljiv.

7 ZAKLJUČEK

Visokošolsko izobraževanje je eno izmed področij v družbi znanja, ki mu je skozi vso njegovo zgodovino bila namenjena posebna pozornost, saj se mladi po zaključku študija vključujejo na trg dela in tako vstopajo v svet samostojnosti, neodvisnosti, ki je pomembna prelomnica v življenju mladega človeka. Zdi se, da je s sprejetjem bolonjske reforme, z ekspanzijo visokošolskih zavodov (zlasti zasebnih), s porastom novih (nepotrebnih) študijskih programov, povečevanjem vpisa in spremenjenimi razmerami na trgu dela, postalo še bolj prepoznavno (pogosto kritizirano) in še bolj pogosto obravnavano, prav tako pa tudi prehodi diplomantov s področja študija na področje dela.

V zadnjih letih postaja delovanje visokošolskega sistema v povezavi s trgom dela predmet mnogih razprav, kritik, vprašanj in pozivov po spremembah, zlasti s strani delovnih organizacij, ki pri zaposlovanju diplomantov pogosto omenjajo visokošolski sistem, ki da ni in ne more biti izključno le generator znanja (teoretskega) in podeljevalec »certifikatov«, je mogoče slišati. Mnoge raziskave, dokumenti, konference, forumi ipd. poudarjajo, da je njuna komplementarna vloga neizogibna in da bi jo veljalo okrepiti, kar se je nenazadnje potrdilo tudi v naši raziskavi (v tretji hipotezi), saj je več kot 67 % delovnih organizacij mnenja, da je sodelovanje z visokošolskimi zavodi pomanjkljivo (le 15% anketirancev sodelovanje ocenjuje kot ustrezno, kar je zaskrbljujoče). Tudi z metodo Crosstabs so ugotovitve podobne, saj

bi po mnenju sodelujočih v raziskavi visokošolski zavodi morali spremeniti način delovanja glede na študijska področja in povečati sodelovanje in povezovanje z delovnimi organizacijami ter praktično usmerjenost poučevanja.

Z različnimi oblikami povezovanja (in ne le z obvezno študijsko prakso, ki je predpisana zgolj pri visokošolskih študijskih programih) bi lahko okrepili sodelovanje in tako potencialno pri diplomantih povečali pridobitev splošnih in poklicno specifičnih kompetenc že v času študija, kar bi mladim olajšalo prehod iz področja študija na področje dela. Ne gre prezreti niti dejstva, da lahko tudi mladi s svojo samoiniciativnostjo veliko prispevajo in si ustvarijo možnosti za čimprejšnjo zaposlitev po zaključku študija, s čimer so se strinjali tudi sodelujoči v raziskavi. Zato je pomembno in mladim svetujemo, da v času študija pridobivajo izkušnje, ki so čimbolj povezane s področjem študija in na ta način tudi sami usmerjajo svojo prihodnost in razvoj kariere.

Raziskava, v katero so bile vključene delovne organizacije je nadalje pokazala, da trg dela od diplomantov pričakuje, da bodo na področje dela vstopili kot relativno kompetentni strokovnjaki na izbranem področju, z najrazličnejšimi znanji, izkušnjami in kompetencami in ki bodo reševali kompleksne izzive ter praktične probleme, ki se pojavljajo v realnih situacijah, kar se pri diplomantih pogosto izkaže kot pomanjkljivost. Raziskava je namreč pokazala, da delovne organizacije ocenjujejo, da mladi v času študija (formalno in neformalno izobraževanje) ne pridobijo ustreznih znanj, izkušenj, kompetenc. Na tem mestu se postavlja vprašanje, kakšna je vloga visokega šolstva in ali je res izključno visokošolski sistem v celoti odgovoren, da so diplomanti ustrezno usposobljeni (ne le teoretsko) kot to pričakujejo delovne organizacije? Zagotovo ne. Tudi delovne organizacije morajo prevzeti določeno vlogo, saj se izobraževalni proces ne zaključi s podelitvijo »certifikata«, temveč gre za vseživljenjski proces. Pridobljena znanja je potrebno obnavljati in jih prilagajati glede na spremenjene razmere, ki so vse bolj pogoste in zato so odgovorne tudi delovne organizacije. Sklepamo lahko in po eni strani gre razumeti delovne organizacije, da je gospodarska kriza močno vplivala na (ne)zaposlovanje diplomantov oziroma na zaposlovanje za določen čas (kar smo potrdili v raziskavi), na zmanjševanje sredstev za izobraževanje in usposabljanje ipd., vendar to ne

pomeni, da delovne organizacije niso odgovorne za vlaganje v nadaljnji razvoj diplomantov.

Hkrati je raziskava opozorila, da so obstoječi študijski programi (nekateri), ki se izvajajo togi, nefleksibilni ter zastareli in niso skladni z razmerami na trgu dela. Tako je izražena kritika visokošolskemu sistemu, ki da naj prilagodi in posodobi študijske programe in lahko izrazimo upanje, da bodo spremembe zakonskih podlag, pripravljene strategije, ipd. omogočile, da se bodo študijski programi hitreje posodobili ter ukinili tisti, za katere se bo izkazalo, da so nepotrebni in da ne ustvarjajo dodane vrednosti k zagotavljanju kakovostnega visokošolskega sistema. Gaber in drugi (2015, 35) sicer navajajo, da so delodajalci večinoma vključeni v spremljanje in zagotavljanje kakovosti študijskih programov v panogah, kjer obstajajo potrebe na trgu dela, kjer se zaposlujejo diplomanti. Iz raziskave pa lahko zaključimo, da bi višja stopnja sodelovanja in povezovanja med visokoškolskimi zavodi in delovnimi organizacijami omogočila, da bi visokošolski zavodi prepoznali, kakšne so potrebe delovnih organizacij, da bi skupaj sooblikovali takšne študijske programe, ki jih trg dela potrebuje in kjer je, kot je razvidno iz raziskave, zaznan primanjkljaj. Analiza z metodo Crosstabs je pokazala, da mala, velika in srednja podjetja menijo, da študijski programi, na katerih zaposlujejo diplomante niso prilagojeni razmeram na trgu dela in tako obstajajo statistično pomembne razlike.

V teoretskih izhodiščih smo predstavili problematiko vpisa študentov, diplomantov in brezposelnih diplomantov po posameznih študijskih področjih in ugotovili oziroma v raziskavi potrdili, da so delovne organizacije mnenja, da je največje neskladje zaznano na klasifikacijskem področju družbenih, poslovnih in upravnih ter pravnih ved, kljub temu, da je po navedenem študijskem področju še vedno največ povpraševanja. Po podatkih iz uradnih evidenc se na navedenem področju študija zmanjšuje število vpisanih študentov, kar sledi usmeritvam strategij po vpisu na tehnične in naravoslovne študije. Država ima vzvode za regulacijo na tem področju, vendar ocenjujemo, da v tej smeri ni bilo narejenega dovolj.

Zaključimo lahko, da je tako na strani slovenskega visokošolskega sistema kot tudi na strani trga dela (delovnih organizacij) veliko izzivov, s katerimi se bodo soočali v prihodnje, tudi v sodelovanju z drugimi udeleženci, ki sooblikujejo in določajo

strategije visokega šolstva in trga dela. Obravnavana problematika, analiza naše raziskave in podatki sekundarnih raziskav odpirajo nekatera področja in vprašanja v razmerju med visokim šolstvom in trgom dela, ki zahtevajo premisleke, evalvacije in nadaljnja raziskovanja, ki so jih spremenjene gospodarske razmere še bolj poudarile. Vpliv sprememb se reflektira pri mladih, ki so na prehodu iz procesa študija na področje dela pogosto na razpotju pri ustvarjanju kariere in tako med najbolj ranljivimi skupinami družbe.

8 LITERATURA

1. Allen, Jim in Rolf Van der Velden. 2007. *The flexible Professional in the Knowledge Society*. General Results of the REFLEX Project. The Netherlands: Research Centre for Education and the Labour Market Maastricht University. Dostopno prek: http://www.ehea.info/uploads/seminars/reflex_general_report.pdf____(4. april 2016).
2. ---2009. *Report on the Large-Scale Graduate Survey: Competencies and early labour market careers of higher education graduates*. Ljubljana: FDV, Univerza v Ljubljani. Dostopno prek: http://www.decowe.org/static/uploaded/htmlarea/finalreportshegesco/Competencies_and_Early_Labour_Market_Careers_of_HE_Graduates.pdf (15. april 2016).
3. Andrews, Jane in Helen Higson. 2007. *The MISLEM Project. Education, Employment and Graduate Employability: Project Manual*. Birmingham: Aston Business School, Aston University. Dostopno prek: http://eprints.aston.ac.uk/457/1/mislem_manual_andrews_higson.pdf____(15. marec 2016).

4. Ažman, Tatjana, Mateja Beltram, Zlatka Butkovec Gačnik, ur. 2005. Načrtovanje in vodenje kariere : priročnik za poklicno orientacijo v srednjih šolah. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.

5. Barle, Andreja, Nada Trunk Širca in Dušan Lesjak, ur. 2008. Družba znanja. Izzivi izobraževanja v 21. stoletju. Koper: Fakulteta za management.

6. Barle, Andreja in Nada Trunk Širca. 2010. Pomen izobraževanja v družbi prihodnosti. Model učinkovitega managementa visokošolskega zavoda. Str. 23-25. Koper: Znanstvene monografije Fakultete za Management. Dostopno prek:
<http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-080-2/023-035.pdf> (15. marec 2016).

7. Bembič, Branko, Maja Breznik in Luka Culiberg, ur. 2013. Kaj po univerzi? Ljubljana: Založba/*cf.

8. Benedečič, Ana. 36. seminar slovenskega jezika, literature in kulture. Zbornik predavanj. 2000. V *Zgodovina visokega šolstva oziroma univerze na slovenskem*, Irena Orel, 261–270. Ljubljana: Center za slovenščino kot drugi/tuji jezik.

9. Boljka, Urban, Tomaž Deželan in Tamara Narat, ur. 2011. Matrika ukrepov državnih organov na področju mladinske politike. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport- Urad za mladino in Inštitut RS za socialno varstvo spodbujati nezaposlene mlade.

10. CEDEFOP. 2012. Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno
prek:
<http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwid4-PNJ5PMAhWEzRQKHSlCU0QFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cedefop>

.europa.eu%2Ffiles%2F3052_en.pdf&usg=AFQjCNHNc_YJi4NwXPwbg2I_oE4tIZRkVQ&sig2=shseqKY3WWIT-6EqYQm4Q_(15. marec 2016).

11. CEDEFOP. 2015. Slovenia: Skills forecast up to 2025. Dostopno prek: http://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/country-reports/slovenia-skills-forecasts-2025_(4. april 2016).
12. CMEPIUS. ERASMUS+. Dostopno prek: <http://www.erasmusplus.si/>(10. april 2016).
13. Čelebič, Tanja. 2014. Terciarno izobraževanje v Sloveniji-vključenost, učinkovitost, kakovost, financiranje in zaposljivost. Delovni zvezek 4/2014, let. XXIII. Ljubljana: UMAR. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/publikacije/single/publikacija/zapisi/tanja_celebic_terciarno_izobrazevanje_v_sloveniji_vkljucenost_ucinkovitost_kakovost_fin/__(20. marec 2016).
14. Davey, Todd, Thomas Baaken in Victoria Galan Muros, ur., 2011. HIPPO STUDY. Study on the Cooperation between HEIs and Public and Private Organisations in Europe. University-Business Forum: Innovating together: partnership for an entrepreneurial Europe, Enschede, 21. 11. 2011. Dostopno prek: http://www.bolognaexperts.net/sites/default/files/t__davey_munster_study_overview_1.pdf(15. marec 2016).
15. Deželan, Tomaž, Jason Laker in Samo Pavlin. 2016. What Determines Enterprises' Perception of Future Development in Higher Education- Strange Bedfellows? *European Journal of Education*, 51 (1). Dostopno prek: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ejed.12169/epdf>_(15. marec 2016).
16. Drobnič, Robert. 2009. Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks. Ljubljana: Planet GV.

17. Eichhorst, Werner, Hinte Holger in Rinne Ulf. 2013. Youth Unemployment in Europe: What to Do about it? Policy Paper No. 65. Dostopno prek: <http://ftp.iza.org/pp65.pdf> (10. marec 2016).
18. European Commission. 2006. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. Delivering on the Modernisation Agenda for Universities: Education, Research and Innovation. COM(2006) 208 final. Brussels: European Commission. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/councils/bx20060615/euw_com06_278_en.pdf (15. marec 2016).
19. --- 2015. 6th University Business Forum. Brussels, 5-6 March 2015. Forum Report. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/education/tools/docs/university-business-forum-brussels_en.pdf (10. marec 2016).
20. --- 2015a. Vilnius Thematic University Business Forum. Forum report. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/education/documents/ubf-vilnius-report_251115_en.pdf (10. marec 2016).
21. Eurostat. 2016. Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%). Dostopno prek: http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/LFSQ_URGAED (5. April 2016).
22. EURYDICE. 2011. Posodabljanje visokega šolstva v Evropi. Financiranje in socialna razsežnost 2011. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport. Dostopno prek: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice./documents/thematic_reports/131SL.pdf (4. april 2016).
23. Evropska komisija. 2007. Ključne kompetence za vseživljenjsko učenje. Evropski referenčni okvir. Luxemburg: Urad za uradne publikacije Evropski okvir. Dostopno prek: http://bookshop.europa.eu/sl/klju-ne-kompetence-za-vse-ivljenjsko-u-enje-pbNC7807312/downloads/NC-78-07-312-SL-C/NC7807312SLC_002.pdf;pgid=y8dIS7GUWMdSR0EAIMEUUsWb0000f8jXy

0mQ;sid=0gVjiezj0qtjkb1xUfz9Lo7G1dZIWqGAzHc=?FileName=NC7807312SLC_002.pdf&SKU=NC7807312SLC_PDF&CatalogueNumber=NC-78-07-312-SL-C_(5. april 2016).

24.---2010. Sporočilo komisije Evropa 2020. Dostopno prek: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SL:PDF_(10. april 2016).

25.---2015. Pregled izobraževanja in usposabljanja 2015 Slovenija. 2015. Luxemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/education/tools/docs/2015/monitor2015-slovenia_sl.pdf (15. april 2016).

26.Fasih, Tazeen. 2008. Linking Education Policy to Labour Market Outcomes. Washington (DC): World Bank. Dostopno prek: http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1208379365576/DID_Labor_market_outcomes.pdf (5. april 2016).

27.Flander, Alenka, Mitja Urbanc in Danijel Rebolj, ur. 2013. Bolonja po bolonji. Popotnica ob 10-letnici študijskih programov v Sloveniji. Ljubljana: Študentska organizacija Slovenije: Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja.

28.Flere, Sergej. 2000. Sociološka metodologija: temelji družboslovnega raziskovanja. Maribor: Pedagoška fakulteta.

29.Gaber, Slavko, Živa Kos in Goran Turk, ur. 2015. Priložnosti in izzivi zagotavljanja kakovosti visokega šolstva. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.

30.Guri-Rosenblith, Sarah. 2011. Opening Up Access to Higher Education: Implications and Challenges. The Open University of Israel. Dostopno prek: <http://www.openu.ac.il/policy/download/maamar-11.pdf> (10. april 2016).

31. Ignjatović, Miroljub. 2002. Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Ignjatović, Miroljub. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. UMAR. IB revija 4/2006, str. 66-69. Dostopno prek: [\(http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjhyPo5PHLAhULmBoKHQNCDTIQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dlib.si%2Fstream%2FURN%3ANBN%3ASI%3Adoc-Q8J8MNBC%2Faa1740e5-b287-452d-9a7f-5fd38d03ef12%2FPDF&usg=AFQjCNFYtwG4A0w_2dB6YUGMfniLrLU5A&sig2=xCQ8YyG8-7-z2V53st-yMw&bvm=bv.118443451,d.bGs\)](http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjhyPo5PHLAhULmBoKHQNCDTIQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dlib.si%2Fstream%2FURN%3ANBN%3ASI%3Adoc-Q8J8MNBC%2Faa1740e5-b287-452d-9a7f-5fd38d03ef12%2FPDF&usg=AFQjCNFYtwG4A0w_2dB6YUGMfniLrLU5A&sig2=xCQ8YyG8-7-z2V53st-yMw&bvm=bv.118443451,d.bGs) (20. marec 2016).
33. ILO. 2012. Global Employment trends 2012. Preventing a deeper jobs crisis. Geneva: International Labour Office. Dostopno prek: [\(http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS_171571/lang--en/index.htm\)](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS_171571/lang--en/index.htm) (5. april 2016).
34. ILO. 2016. World Employment Social Outlook. Trend 2016. Geneva: International Labour Office. Dostopno prek: [\(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf\)](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf) (5. april 2016).
35. Ivančič, Angela. 2010. Spremembe na trgu delovne sile, pomeni izobrazbe in pismenosti zaposlenih. Ljubljana: IRSA.
36. Knez-Riedl, Jožica. 2006. Družbena odgovornost in univerza. Dostopno prek: http://www.irdo.si/skupni-cd/cdji/cd-irdo2006/images/referati/knez_riedl_referat.pdf (15. maj 2016).
37. Komisija Evropske skupnosti. 2000. Memorandum o vseživljenjskem učenju. Prevod: dr. Vida A. Mohorčič Špolar. Bruselj. Dostopno prek: http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjI6eL_3_HLAhWHPPhQKHc1MCnkQFgggMAA&url=http%3A%2F%2Flinux.acs.si%2Fmemorandum%2Fmemorandum.doc&usg=AFQjCNHjYnao_3vO

KXV3MefVSzHxoO7lkQ&sig2=TWK2TazVfAuSK5G_nwcDCA&bvm=bv.118443451,d.bGg_(5. april 2016).

38. Komljenovič, Janja. 2010. Držna Slovenija : na poti v družbo znanja. Ljubljana: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. Dostopno prek: http://www.arhiv.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/pdf/visoko_solstvo/PREGLED_PRISPEVKOV_EKSPERTOV.pdf (15. maj 2016).
39. Košak, Klemen. 2013. Med študijem ustvariti delovno mesto. Mladina, 7. februar. Dostopno prek: <http://www.mladina.si/120320/dr-ivan-svetlik-med-studijem-ustvariti-delovno-mesto/> (15. marec 2016).
40. Kramberger, Anton in Samo Pavlin, ur. 2007. Zaposljivost v Sloveniji- analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave. Ljubljana: Založba FDV. Zbirka: Profesija.
41. Kump, Sonja. 1997. Spremenjeni vzorci vodenja in upravljanja visokega šolstva. Teorija in praksa. Let. 34,3/1997, str. 510–523. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOCWWQSNOMS/?query='contributor%3DKump%2C+Sonja'&language=eng&pageSize=25&fUDC=Vzgoja%2C+izobra%C5%BEevanje> (15. marec 2016).
42. Lowden, Kevin, Stuart Hall in Dely Elliot, ur. 2011. Employers' Perceptions of the Employability Skills of New Graduates. Glasgow: University of Glasgow. Dostopno prek: http://www.edge.co.uk/media/63412/employability_skills_as_pdf_-_final_online_version.pdf (15. marec 2016).
43. Marjetič, Eva in Dušan Lesjak. 2013. Trg dela in visokošolski razpis za vpis: Analiza trga dela v povezavi z visokošolskimi vpisnimi mesti ter številom študentov in diplomantov. Ljubljana: RS Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/Visoko_solstvo/Statisika_in_analize/Analiza_trga_dela_jan2013.pdf (4. april 2016).

44. Melink, Mateja in Samo Pavlin. 2012. Employability of Graduates and Higher Education Management Systems- Final report of the DEHEMS project. Ljubljana: University of Ljubljana. Dostopno prek: http://www.aqu.cat/doc/doc_60722650_1.pdf (10. april 2016).
45. --- 2013. Vloga učenja in poučevanja v visokošolskih programih s perspektive zaposlitvenih karier slovenskih diplomantov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV. Dostopno prek: http://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/zalozba/melink_pavlin_vloga_ucenja.pdf (10. marec 2016).
46. Melink Mateja, Tomaž Pušnik in Samo Pavlin. 2014. Emerging Modes of Cooperation between Private Enterprises and Universities-Insights od European Enterprises and Employers' Organization. EMCOSU project report. University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences. Dostopno prek: http://www.emcosu.eu/static/uploaded/files/e_emcosu/01_EMCOSU_International_Report.pdf (15. marec 2016).
47. Mencin-Čeplak, Metka. 1996. Mladina v devetdesetih. Analiza stanja v Sloveniji. V *Izobraževanje in izobraževanje in izobraženost*, Ule N. Mirjana, 69–100. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
48. Merljak, Sonja. 2016. OECD ne zapoveduje, kaj naj nekdo dela. Odločitev sprejmeta vlada in parlament. Delo, 16. januar. Dostopno prek: <http://www.delo.si/sobotna/oecd-ne-zapoveduje-kaj-naj-nekdo-dela-odlocitev-sprejmeta-vlada-in-parlament.html> (20. maj 2016).
49. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2015. Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016-2020. Ljubljana. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti___pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020___final.pdf (4. april 2016).

- 50.---2013. »Jamstvo za mlade« 2014-2020. Predlog za javno razpravo, 28.11.2013. Ljubljana. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/zakonodaja/predpisi_v_pripravi/jamstvo_za_mlade_javna_obravnavaw_ww_281113.pdf (4. april 2016).
- 51.Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. 2016. Regionalne razvojne agencije vpisane v Evidenco regionalnih razvojnih agencij na MGRT za programsko obdobje 2014-2020 (zadnja sprememba dne 26.2.2016. Dostopno prek: http://www.mgrt.gov.si/si/delovna_podrocja/regionalni_razvoj/institucije_regionalnega_razvoja_na_ravni_razvojnih_regij/regionalne_razvojne_agencije/ (15. marec 2016).
- 52.Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. 2013. Javni razpis za sofinanciranje projektov Po kreativni poti do praktičnega znanja. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/si/javne_objave_in_razpisi/okroznice/arhiv_okroznic/okroznice_razpisi_in_javna_narocila/javni_razpisi/?tx_t3javnirazpis_pi1%5Bshow_single%5D=1319 (20. marec 2016).
- 53.---2014. Javni razpis za sofinanciranje projektov Po kreativni poti do praktičnega znanja. Dostopno prek: <http://www.sklad-kadri.si/si/razpisi-in-objave/razpis/n/2-javni-razpis-za-sofinanciranje-projektov-po-kreativni-poti-do-prakticnega-znanja/> (20. marec 2016).
- 54.Ministrstvo za izobraževanje znanost in šport. 2016. Podatki o študentih v študijskih letih 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015 in 2015/2016. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_visoko_solstvo/sektor_za_visoko_solstvo/statistika_in_analize_s_podrocja_visokega_solstva/ (15. marec 2016).

55. Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport. 2011. Inovativna shema za sofinanciranje doktorskega študija za spodbujanje sodelovanja z gospodarstvom in reševanja aktualnih družbenih izzivov - generacija 2011. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/si/javne_objave_in_razpisi/okroznice/arhiv_okroznic/okroznice_razpisi_in_javna_narocila/javni_razpisi/?tx_t3javnirazpis_pi1%5Bshow_single%5D=1281 (20. marec 2016).
56. ---2013. Inovativna shema za sofinanciranje doktorskega študija za spodbujanje sodelovanja z gospodarstvom in reševanja aktualnih družbenih izzivov - generacija 2012. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/si/javne_objave_in_razpisi/okroznice/arhiv_okroznic/okroznice_razpisi_in_javna_narocila/javni_razpisi/?tx_t3javnirazpis_pi1%5Bshow_single%5D=1281 (20. marec 2016).
57. ---2013. Javni razpis za sofinanciranje nadaljnjega razvoja in izvajanja dejavnosti kariernih centrov v visokem šolstvu v letih 2013-2015. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/si/javne_objave_in_razpisi/okroznice/arhiv_okroznic/okroznice_razpisi_in_javna_narocila/javni_razpisi/?tx_t3javnirazpis_pi1%5Bshow_single%5D=1281 (20. marec 2016).
58. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 2011. Nacionalni program visokega šolstva 2011-2020. Ljubljana: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo.
59. Mladinski svet Slovenije. 2013. »RESOLUCIJA« Priznavanje normalnega izobraževanja v Sloveniji. Dostopno prek: http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/resolucija-Priznavanje_neformalnega_izobrazevanja_v_Sloveniji.pdf (20. marec 2016).
60. Nacionalna agencija RS za kakovost v visokem šolstvu. Širok, Jernej. 2013. Kakovost v slovenskem visokošolskem in višješolskem prostoru v letih od 2010 do 2013. Ljubljana: Dostopno prek:

http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwj6htbumfDLAhUFWRQKHVjRDQIQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Ftest.nakvis.si%2Fsl-SI%2FContent%2FGetFile%2F345&usg=AFQjCNEaGAY06NvbRoLhfOjiAAM8D_AiQ&sig2=WaKMGQxjQrdKeXkss__u5Q&bvm=bv.118443451,d.bGg
(15. marec 2016).

61. OECD360 Slovenija. Kam se uvršča Slovenija? 2015. OECD.

62. OECD. 2012. Better Skills. Better Jobs. Better Lives. A strategic approach to skills policies. OECD Publishing. Dostopno prek: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/better-skills-better-jobs-better-lives_9789264177338-en#page1 (10. april 2016).

63. Pavlin, Samo in Ivan Svetlik. 2008. Razvoj profesionalnih kompetenc v slovenskem visokem šolstvu. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

64. Pavlin, Samo, Tobias Kesting in Thomas Baaken. 2016. An integrative View on Higher Education and University – Business Cooperation in the Light of Academic Entrepreneurship. European Journal of Education. Vol. 51, No. 1, 2016. Dostopno prek: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ejed.12168/epdf> (4. april 2016).

65. Podmenik, Darka. 2013. Kako do ustrezne zaposlitve? Diplomanti v času družbene krize. Ljubljana: IRSA - Inštitut za razvojne in strateške analize.

66. Rapuš Pavel, Jana. 2005. Ranljivost mladih pri soočanju z brezposelnostjo. Vulnerability of young people facing unemployment. Socialna pedagogika, 2005 vol. 9, št. 3, str. 329-360. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-IHTJBPKV> (20. marec 2016).

67. Rodman, Karmen. 2008. Bolonjski proces po letu 2010 ali konec začetka. Management 3 (1):85-98. Univerza na primorskem. Dostopno prek: www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/3_085-098.pdf (4. april 2016).

68. Schomburg, Harald in Ulrich Teichler. 2006. Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results from Graduate Surveys from Twelve Countries. Dordrecht: Springer. Dostopno prek https://books.google.ru/books?id=wJ-INxSwYnsC&pg=PA3&hl=sl&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false (14. maj 2016).
69. Služba vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko. 2014. Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020. Dostopno prek: [http://www.eu-skladi.si/kohezija-do-2013/2014-2020/operativni-program-za-obdobje-2014-2020_\(20.marec.2016\)](http://www.eu-skladi.si/kohezija-do-2013/2014-2020/operativni-program-za-obdobje-2014-2020_(20.marec.2016)).
70. - - - 2014. Partnerski sporazum med Slovenijo in Evropsko komisijo za obdobje 2014-2020. Dostopno prek: [http://www.svrk.gov.si/fileadmin/svrk.gov.si/pageuploads/Dokumenti_za_objavo_na_vstopni_strani/PS_koncna_potrjena_141028.pdf_\(20.marec.2016\)](http://www.svrk.gov.si/fileadmin/svrk.gov.si/pageuploads/Dokumenti_za_objavo_na_vstopni_strani/PS_koncna_potrjena_141028.pdf_(20.marec.2016)).
71. - - - 2015. Slovenska strategija pametne specializacije 2014-2020. Dostopno prek: [http://www.svrk.gov.si/si/delovna_podrocja/evropska_kohezijska_politika/ekp_2014_2020/strategija_pametne_specializacije_s4/_\(20.marec.2016\)](http://www.svrk.gov.si/si/delovna_podrocja/evropska_kohezijska_politika/ekp_2014_2020/strategija_pametne_specializacije_s4/_(20.marec.2016)).
72. - - - 2015a. Pregled uresničevanja strateških ciljev visokega šolstva v RS, ki so podlaga za načrtovanje in izvajanje ukrepov OP 2014-2020 s področja visokega šolstva. 2015. Šmarje pri Jelšah: MK projekt, družba za svetovanje in vodenje projektov. Dostopno prek: [http://www.eu-skladi.si/sl/dokumenti/studije-in-vrednotenja/stratesko-vrednotenje-vs-koncno-porocilo.pdf_\(15.april.2016\)](http://www.eu-skladi.si/sl/dokumenti/studije-in-vrednotenja/stratesko-vrednotenje-vs-koncno-porocilo.pdf_(15.april.2016)).
73. Stehr, Nico. 2000. Knowledge Societies. London: Sage. Dostopno prek: [http://www.inco.hu/inco3/kozpont/cikk0h.html_\(10.april.2016\)](http://www.inco.hu/inco3/kozpont/cikk0h.html_(10.april.2016)).
74. SURS. 2014. Diplomanti višješolskega in visokošolskega izobraževanja, Slovenija, 2014. Dostopno prek: [http://www.stat.si/StatWeb/prikazinovico?id=5209&idp=9&headerbar=7_\(4.april.2016\)](http://www.stat.si/StatWeb/prikazinovico?id=5209&idp=9&headerbar=7_(4.april.2016)).

75. ---2015. Vpis študentov v višješolsko in visokošolsko izobraževanje, podrobni podatki, Slovenija, študijsko leto 2014/15. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5185&idp=9&headerbar=7> ____ (4. april 2016).
76. --- 2016. Diplomanti terciarnega izobraževanja po vrsti izobraževanja, področju izobraževanja (KLASIUS_P), načinu študija in po spolu, Slovenija, letno. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955412S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/02_09554_diplomanti_splosno/&lang=2 (4. april 2016).
77. ---2016a. Študentje terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja (KLASIUS_P), spolu, načinu študija in vrsti izobraževanja, Slovenija, letno. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955010S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/01_09550_vpisani_spl osno/&lang=2 (4. april 2016).
78. Svetlik, Ivan in Samo Pavlin. 2004. Izobraževanje in raziskovanje za družbo znanja. *Teorija in praksa*, 41, (1-2), 199–209. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20041-2svetlikpavlin.pdf> (4. april 2016).
79. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, ur. Politika zaposlovanja. 2002. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.
80. Svetlik, Ivan, Julija Kristl, Majda Širok, ur. 2012. Bolonjska prenova po ljubljansko. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.
81. ŠOS. 2010. Dokument o celoviti ureditvi študentskega položaja v Sloveniji. Dostopno prek: http://www.studentska-org.si/dokumenti/2010/s178_dokument_sos_koncna.pdf (15. marec 2016).

82. 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 prek: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8AvKW3rWjhsJ:www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Ulrich%2520Teichler%2520speech.1080891100325.doc+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si_\(20.marec2016\)](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8AvKW3rWjhsJ:www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Ulrich%2520Teichler%2520speech.1080891100325.doc+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si_(20.marec2016)).
83. Trow, Martin. 2005. Reflections on the Transition from Elite to Mass to Universal Access: Forms and Phases of Higher Education in Modern Societies since WWII. Forthcoming in Philip Altbach, ed., International Handbook of Higher Education. Dostopno prek: [http://escholarship.org/uc/item/96p3s213_\(4.april2016\)](http://escholarship.org/uc/item/96p3s213_(4.april2016)).
84. UNESCO. 2004. Diversification of Higher Education and the Changing Role of Knowledge and Research. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Dostopno prek: [http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001467/146736e.pdf_\(4.april2016\)](http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001467/146736e.pdf_(4.april2016)).
85. Ur. l. RS 20/2002). [https://www.uradni-list.si/1/content?id=35224_\(20.marec2016\)](https://www.uradni-list.si/1/content?id=35224_(20.marec2016)).
86. Ur. l. EU. 2006. Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. decembra 2006 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje (2006/962/ES). Dostopno prek: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=SL_\(20.marec2016\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=SL_(20.marec2016)).
87. Ur. list št. 542-01/13-2/. 2013. Resolucija o nacionalnem programu za mladino 2013-2022 (ReNPM13-22). Ljubljana. Dostopno prek: [http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Nacionalni_program_za_mladino/resolucija_o_npm/Recolucija_o_NPM.pdf_\(20.marec2016\)](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Nacionalni_program_za_mladino/resolucija_o_npm/Recolucija_o_NPM.pdf_(20.marec2016)).

88. Urad za makroekonomske analize in razvoj. 2016. Spomladanska napoved gospodarskih gibanj 2016. Ljubljana: UMAR. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/analiza/Pomladanska_napoved_2016/majska_2016_splet-18marec.pdf (4. april 2016).
89. World Economic Forum. 2016. Global Challenge Insight Report. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Dostopno prek: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (4. april 2016).
90. Zavod RS za zaposlovanje. 2015. Mladi in trg dela. Ljubljana. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/7755/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2015.pdf (20. marec 2016).
91. ----2015a. Strokovna izhodišča za leto 2016. Ljubljana. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/7916/Strokovna_izhodisca_za_leto_2016.pdf (20. marec 2016).
92. ---- 2015b. Kaj delodajalci napovedujejo za slovenski trg dela za prvo polovico leta 2016? Rezultati ankete napovednik zaposlovanja 2015/II. Ljubljana. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/7919/Nap_Zap_2015_II.pdf (20. marec 2016).
93. --- 2016. Registrirani brezposelni mladi (od vključno 24 let do vključno 29 let) s pridobljeno terciarno izobrazbo, stanje konec decembra 2015. Dostopno: podatkovno skladišče Zavoda RS za zaposlovanje. (15. april 2016).
94. --- 2016a. Terciarno izobraženi mladi (24-29 let) po področjih izobraževanja in trajanju brezposelnosti, delež v % (brezposelni 12 mesecev ali več). Dostopno: podatkovno skladišče Zavoda RS za zaposlovanje. (15. april 2016).
95. ---- 2016b. Prosta delovna mesta po zahtevani ravni izobrazbe (Klasius SRV)- terciarna izobrazba (v tisoč). Dostopno: podatkovno skladišče Zavoda RS za zaposlovanje. (15. april 2016).

96. Zgaga, Pavel. 2004. Bolonjski proces. Oblikovanje skupnega evropskega visokošolskega prostora. Ljubljana: Center za študij edukacijskih strategij.

97.---2013. Prispevek k razmisleku o razvoju slovenskega visokošolskega prostora. Dostopno prek:
http://www.arhiv.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/pdf/visoko_solstvo/Zgaga_Pavel.pdf (20. maj 2016).

PRILOGA A: STOPNJA BREZPOSELNIH MLADIH OD 24-29 LET S TERCIARNO STOPNJO IZOBRAZBE V %- EU (2005-2014)

GEO/TIME	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 držav)	8,0	7,1	6,2	5,9	8,0	9,0	9,2	10,2	10,8	10,5
EU (27 držav)	7,9	7,1	6,2	5,9	7,9	8,9	9,1	10,2	10,7	10,4
EU (15 držav)	7,8	7,0	6,2	6,1	8,2	9,0	9,2	10,2	10,9	10,7
Euro območje (19 držav)	8,9	7,8	7,2	6,9	9,3	10,2	10,5	11,9	13,0	12,9
Euro območje (18 držav)	9,0	7,9	7,2	6,9	9,3	10,2	10,5	11,9	13,1	13,0
Euro območje (17 držav)	9,0	7,9	7,3	7,0	9,2	10,2	10,5	12,0	13,2	13,1
Belgija	6,0	6,0	5,7	5,1	5,4	6,2	5,5	5,0	7,5	6,4
Bolgarija	6,9	6,4	:	:	5,0	7,8	9,4	11,1	12,4	9,8
Češka	3,6	3,9	2,5	2,9	5,4	5,7	5,5	6,4	5,1	6,1
Danska	5,3	5,8	4,6	3,3	7,3	9,4	9,2	10,1	9,1	9,4
Nemčija	6,7	5,7	4,9	3,9	4,7	4,0	2,8	3,2	3,4	3,9
Estonija	:	:	:	:	5,6	:	7,9	5,6	6,9	6,4
Irska	2,7	3,3	2,8	4,4	9,1	9,7	10,5	8,9	8,8	9,4
Grčija	17,4	16,0	16,7	15,5	16,4	21,2	32,3	37,8	42,4	38,7
Španija	10,6	9,3	7,4	9,7	14,7	17,7	19,7	23,6	25,8	24,2
Francija	6,9	6,4	6,7	4,9	7,8	7,4	6,9	7,4	8,2	9,5
Hrvaška	14,4	13,5	14,3	11,0	15,6	17,3	21,5	22,2	23,5	22,4
Italija	22,1	16,8	14,1	13,1	15,9	18,2	16,0	18,9	23,3	25,7
Ciper	8,0	7,4	5,3	4,1	6,8	9,6	11,4	15,2	20,6	20,4
Latvija	:	6,5	4,8	:	11,4	16,7	9,5	8,2	5,6	6,9
Litva	:	:	:	:	9,6	10,2	9,7	7,8	7,0	5,1
Luksemburg	:	:	6,5	:	6,3	4,3	5,4	5,6	6,8	6,2

Madžarska	3,9	4,5	4,6	4,1	6,0	8,5	7,0	7,9	6,1	5,0
Malta	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Nizozemska	2,6	2,1	1,6	1,3	2,2	2,8	3,1	4,1	4,7	4,4
Avstrija	5,9	4,6	4,0	3,9	5,3	4,6	4,3	3,6	7,0	5,6
Poljska	12,0	10,3	7,7	6,6	7,4	8,7	9,3	10,4	10,5	8,8
Portugalska	11,9	11,3	14,8	12,9	9,9	11,4	14,3	19,5	20,1	16,7
Romunija	7,5	6,6	4,9	4,1	6,1	9,0	8,0	9,9	10,7	12,1
Slovenija	7,4	9,7	8,7	7,7	8,8	13,0	13,4	16,4	15,5	18,2
Slovaška	6,8	4,5	7,1	6,1	7,0	10,1	12,5	13,2	13,5	11,8
Finska	5,2	4,3	4,2	4,0	6,2	7,6	6,0	4,6	6,7	7,1
Švedska	8,5	7,1	5,6	5,3	7,0	7,4	6,3	6,8	6,5	6,4
Velika Britanija	2,6	3,0	2,4	2,7	4,1	4,7	5,2	4,9	4,0	3,8
Islandija	:	:	:	:	:	:	8,1	:	:	:
Norveška	3,6	3,1	2,5	2,6	2,8	3,2	3,8	3,3	3,2	4,1
Švica	3,9	4,0	4,1	2,2	6,3	5,0	5,0	5,0	5,0	5,3
Makedonija	:	41,5	39,2	34,1	34,9	36,2	38,7	37,7	41,6	40,3
Turčija	:	11,5	11,7	12,4	15,3	14,4	13,7	13,0	13,4	15,4

PRILOGA B: ANKETNI VPRAŠALNIK

Anketni vprašalnik

Za namen magistrske naloge izvajamo anketo o stopnji sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi, študenti in delovnimi organizacijami, o stopnji pridobljenih formalnih in neformalno pridobljenih znanj, spretnosti, izkušenj, kompetenc diplomantov v času študija, zato vas prosimo, da si vzamete nekaj minut za izpolnitev ankete.

Prosimo vas, da vsako vprašanje pozorno preberete in ustrezno obkrožite navedene možnosti. Nekaj vprašanj je zastavljenih tako, da od vas zahtevajo krajše zapise, ki jih navedete opisno. Pri nekaterih vprašanjih je možnih več odgovorov (to je ob sake vprašanju tudi navedeno).

Vaši odgovori so anonimni in zaupni. Vnaprej se vam zahvaljujemo za sodelovanje. S klikom na "Naslednja stran" pričnete z izpolnjevanjem ankete.

Q1 - 1. Velikost vaše delovne organizacije

- ☐ Malo podjetje
- ☐ Srednje veliko podjetje
- ☐ Veliko podjetje

Q2 - 2. Ali ste v zadnjem letu zaposlili diplomanta/e s končano terciarno izobrazbo?

Možnih je več odgovorov.

- ☐ Da, zaposlili smo diplomanta/e za določen čas
- ☐ Da, zaposlili smo diplomanta/e za nedoločen čas
- ☐ Da, zaposlili smo diplomanta/e za določen in za nedoločen čas
- ☐ Nismo zaposlili diplomanta/ov
- ☐ Nazadnje smo zaposlili diplomanta/e v letu

Q4 - 3. Diplomante iz katerih področij zaposlujete v vaši delovni organizaciji?

Možnih je več odgovorov glede na področja, na katerih zaposlujete diplomante.

- ☐ Družbene, poslovne, upravne in pravne vede
- ☐ Naravoslovje, matematika in računalništvo
- ☐ Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo
- ☐ Umetnost in humanistika
- ☐ Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo
- ☐ Zdravstvo in sociala
- ☐ Storitve
- ☐ Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev

Q5 - 4. Ali menite, da mladi v času študija (formalno pridobljena znanja- znotraj rednega študijskega procesa) pridobijo ustrezna znanja, izkušnje, spretnosti, kompetence za uspešno vključitev na trg dela?

- ☐ Da
- ☐ Ne

Q6 - V kolikor ste odgovorili z NE, navedite razloge.

--

Q7 - 5. Ali menite, da mladi v času študija pridobijo ustrezna neformalna znanja, izkušnje, spretnosti, kompetence za uspešno vključitev na trg dela?

- ☐ Da
☐ Ne

Q8 - V kolikor ste odgovorili z NE, navedite razloge

--

Q9 - 6. Ali vaša delovna organizacija sodeluje in se povezuje z visokošolskimi zavodi in študenti tekom študijskega procesa?

- ☐ Da
☐ Ne

Q10 – V kolikor ste obkrožili DA, navedite oblike sodelovanja.

--	--	--	--

Q11 - 7. Kakšni so učinki sodelovanja in povezovanja z visokošolskimi zavodi? Razvrstite po pomembnosti (5 zelo velik učinek in do 1- sploh ni učinka)

	1(ni učinka)	2	3	4	5(velik učinek)
Medsebojna izmenjava akademskega znanja in praktičnih izkušenj strokovnjakov iz delovnih organizacij	☐	☐	☐	☐	☐
Preko projektov so bili vključeni študenti, ki so pridobili spretnosti, kompetence za lažji prehod na trg dela	☐	☐	☐	☐	☐
Inovativne zmogljivosti podjetja	☐	☐	☐	☐	☐
Regionalni razvoj in socialna kohezija	☐	☐	☐	☐	☐
Dogovor o nadaljnjem sodelovanju	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

Q12 - 8. Kakšno je po vašem mnenju in izkušnjah sodelovanje med visokošolskimi zavodi, študenti in delovnimi organizacijami v Sloveniji?

- ☐ Ustrezno
☐ Pomanjkljivo
☐ Neustrezno

Q13 - 9. Navedite tri ukrepe, s katerimi bi lahko izboljšali sodelovanje in povezovanje med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami?

- a)
 b)
 c)

Q14 - 10. Ali menite, da so študijski programi glede na področja, na katerih zaposlujete diplomante prilagojeni potrebam trga dela?

- ☐ Da
- ☐ Ne

Q15 – V kolikor ste obkrožili NE, navedite razloge.

Q16 - 11. Navedite, na katerem področju, kjer zaposlujete diplomante, opazite neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela v kolikor menite, da le-ta obstajajo.

a)

b)

c)

Q17 - 12. Ali menite, da sodelovanje in povezovanje med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti na posameznih študijskih področjih vpliva na neformalno pridobljena znanja, spretnosti, kompetence in omogoča lažji prehod na trg dela?

- ☐ Da
- ☐ Ne

Q18 – V kolikor ste obkrožili DA, navedite kako vpliva in katere so pomembne pridobitve sodelovanja in povezovanja za študente?

Q19 - 13. Katera znanja, spretnosti, veščine, kompetence pričakujete od diplomantov, ki jih zaposlujete v vaši delovni organizaciji? Izberite od 1 do 5 po

pomembnosti glede na področje, kjer pretežno zaposlujete diplomante (1-najbolj pomembno itd.)

	1 (najbolj pomembno)	2	3	4	5(najmanj pomembno)
Samostojnost	☐	☐	☐	☐	☐
Prenos teorije v prakso za praktično reševanje primerov, ki so povezani z delovnim procesom	☐	☐	☐	☐	☐
Timsko delo in delo v skupini	☐	☐	☐	☐	☐
Inovativnost in kreativnost	☐	☐	☐	☐	☐
Pobude, predlogi za izboljšave, iskanje novih priložnosti v delovnem procesu	☐	☐	☐	☐	☐
Pravočasno izvajanje nalog, natančnost	☐	☐	☐	☐	☐
Obvladovanje lastnega dela in časa	☐	☐	☐	☐	☐
Logično mišljenje	☐	☐	☐	☐	☐
Medosebna interakcija	☐	☐	☐	☐	☐
Sposobnost povezovanja znanj iz različnih področij (interdisciplinarnost)	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

Q20 - 14. Katerih znanj, izkušenj, kompetenc, spretnosti po vaši oceni primanjkuje diplomantom, ki jih zaposlujete glede na področja v vaši delovni organizaciji? Navedite za področja, na katerih zaposlujete diplomante

	Področje	Splošna znanja	Specifična znanja
a)			
b)			
c)			
d)			

	Področje	Splošna znanja	Specifična znanja
e)			

Q21 - 15. V kolikšni meri bi po vašem mnenju visokošolski zavodi v prihodnje morali spremeniti način delovanja na spodaj navedenih področjih (od 5 - zelo do 1 - sploh ne)

	1(sploh ne)	2	3	4	5(zelo)
Povečati praktično usmerjenost poučevanja	☐	☐	☐	☐	☐
Izboljšanje študijske prakse	☐	☐	☐	☐	☐
Osredotočenost na kratkoročni razvoj veščin	☐	☐	☐	☐	☐
Osredotočenost na dolgoročni razvoj veščin	☐	☐	☐	☐	☐
Povečanje inovativnih in prožnih oblik poučevanja in učenja	☐	☐	☐	☐	☐
Povečanje sodelovanja in povezovanja z delovnimi organizacijami	☐	☐	☐	☐	☐

PRILOGA C: REZULTATI OBDELAVE PODATKOV

Tabela C.1: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »velikost delovne organizacije« in »področje študija«

			Velikost delovne organizacije		
			Malo podjetje	Srednje veliko podjetje	Veliko podjetje
PODROČJE ŠTUDIJA	Družbene, poslovne upravne in pravne vede	N (število enot)	10	15	10
		%	24,4%	33,3%	25,6%
	Naravoslovje, matematika in računalništvo	N (število enot)	12	9	11
		%	29,3%	20,0%	28,2%
	Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	N (število enot)	9	11	11
		%	22,0%	24,4%	28,2%
	Umetnost in humanistika	N (število enot)	1	1	1
		%	2,4%	2,2%	2,6%
	Kmetijstvo, gospodarstvo, ribištvo, veterinarstvo	N (število enot)	1	0	1
		%	2,4%	0,0%	2,6%
	Zdravstvo in sociala	N (število enot)	2	1	1
		%	4,9%	2,2%	2,6%
	Storitve	N (število enot)	5	7	4
		%	12,2%	15,6%	10,3%
	Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	N (število enot)	1	1	0
		%	2,4%	2,2%	0,0%

		N (število enot)	41	45	39
	Skupaj	%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela C.2: Hi-kvadrat test za spremenljivki »velikost delovne organizacije« in »področje študija«

Pearsonov hi-kvadrat test		
		Velikost delovne organizacije
	Hi-kvadrat	10,070
	Prostorska stopnja (df)	16
	Statistična značilnost (sig.)	,863 ^{a,b}

a. Več kot 20 % celic v tej podtabeli ima pričakovano vrednost manj kot 5. Hi-kvadrat rezultati so lahko neveljavni.

b. Minimalna pričakovana vrednost v celici v tej podtabeli je manj kot 1. Hi-kvadrat rezultati so lahko neveljavni

Tabela C.3: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »povezovanje delovnih organizacij in visokošolskih zavodov v času študija« in »področje študija«

PODROČJE ŠTUDIJA			Povezovanje in sodelovanje delovnih organizacij z visokošolskimi zavodi v času študija	
			Da	Ne
	Družbene, poslovne upravne in pravne vede	N (število enot)	22	8
		%	26,8%	32,0%
	Naravoslovje, matematika in	N (število enot)	25	3

	računalništvo	%	30,5%	12,0%
	Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	N (število enot)	18	7
		%	22,0%	28,0%
	Umetnost humanistika in	N (število enot)	3	0
		%	3,7%	0,0%
	Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	N (število enot)	2	0
		%	2,4%	0,0%
	Zdravstvo in sociala	N (število enot)	3	0
		%	3,7%	0,0%
	Storitve	N (število enot)	7	7
		%	8,5%	28,0%
	Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	N (število enot)	2	0
		%	2,4%	0,0%
	Skupaj	N (število enot)	49	19
		%	100,0%	100,0%

Tabela C.4: Hi-kvadrat test za spremenljivki »velikost delovne organizacije« in »področje študija«

Pearsonov hi-kvadrat test		
		Povezovanje in sodelovanje delovnih organizacij z visokošolskimi zavodi v času študija
	Hi-kvadrat	15,352
	Prostorska stopnja (df)	8
	Statistična značilnost (sig.)	,053 ^{a,b}

- a. Več kot 20 % celic v tej podtabeli ima pričakovano vrednost manj kot 5. Hi-kvadrat rezultati so lahko neveljavni.
- b. Minimalna pričakovana vrednost v celici v tej podtabeli je manj kot 1. Hi-kvadrat rezultati so lahko neveljavni

Tabela C.5²¹: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »učinkih sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami« in »področje študija«

1. Del tabele (spremenljivki 1 in 2)

		1. Medsebojna izmenjava akademskega znanja in praktičnih izkušenj strokovnjakov iz delovnih organizacij					2. Preko projektov so bili vključeni študenti, ki so pridobili spretnosti, kompetence za lažji prehod na trg dela				
		1(ni učinka)	2	3	4	5(velik učinek)	1(ni učinka)	2	3	4	5(velik učinek)
Družbene, poslovne upravne in pravne vede	N (število enot)	2	2	3	8	8	1	3	5	9	5
	%	33,3%	15,4%	21,4%	28,6%	27,6%	33,3%	20,0%	25,0%	29,0%	23,8%
Naravoslovje, matematika in računalništvo	N (število enot)	2	4	3	8	8	0	4	6	8	7
	%	33,3%	30,8%	21,4%	28,6%	27,6%	0,0%	26,7%	30,0%	25,8%	33,3%
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	N (število enot)	2	4	5	6	5	0	2	8	8	4
	%	33,3%	30,8%	35,7%	21,4%	17,2%	0,0%	13,3%	40,0%	25,8%	19,0%
Umetnost in humanistika	N (število enot)	0	1	1	1	0	0	1	0	2	0
	%	0,0%	7,7%	7,1%	3,6%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	6,5%	0,0%
Kmetijstvo, gospodarstvo, ribištvo, veterinarstvo	N (število enot)	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0
	%	0,0%	7,7%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	3,2%	0,0%
Zdravstvo in sociala	N (število enot)	0	0	0	2	1	1	1	0	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	3,4%	33,3%	6,7%	0,0%	0,0%	4,8%
Storitve	N (število enot)	0	1	0	3	6	1	3	1	3	2
	%	0,0%	7,7%	0,0%	10,7%	20,7%	33,3%	20,0%	5,0%	9,7%	9,5%
Izobraževalne vede in izobraževanje	N (število enot)	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2

²¹ Zaradi prevelika obsega podatkov je tabela zaradi večje preglednosti razdeljena na tri dele/odseke.

učitelj	%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,5%
Skupaj	N (število enot)	3	6	9	20	18	2	11	14	17	12
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2. Del tabele (spremenljivki 3 in 4)

		3. Inovativne zmogljivosti podjetja					4. Regionalni razvoj in socialna kohezija				
		1(ni učinka)	2	3	4	5(velik učinek)	1(ni učinka)	2	3	4	5(velik učinek)
Družbene, poslovne upravne in pravne vede	N (število enot)	2	4	7	9	1	5	6	5	4	2
	%	28,6%	22,2%	22,6%	31,0%	25,0%	26,3%	25,0%	20,8%	26,7%	33,3%
Naravoslovje, matematika in računalništvo	N (število enot)	2	5	10	7	0	6	10	4	3	1
	%	28,6%	27,8%	32,3%	24,1%	0,0%	31,6%	41,7%	16,7%	20,0%	16,7%
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	N (število enot)	2	2	10	5	3	3	4	9	4	2
	%	28,6%	11,1%	32,3%	17,2%	75,0%	15,8%	16,7%	37,5%	26,7%	33,3%
Umetnost in humanistika	N (število enot)	1	1	0	1	0	2	0	0	1	0
	%	14,3%	5,6%	0,0%	3,4%	0,0%	10,5%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%
Kmetijstvo, gospodarstvo, ribištvo, veterinarstvo	N (število enot)	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0
	%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%
Zdravstvo in sociala	N (število enot)	0	2	1	0	0	1	2	0	0	0
	%	0,0%	11,1%	3,2%	0,0%	0,0%	5,3%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Storitve	N (število enot)	0	2	3	5	0	2	1	4	3	0
	%	0,0%	11,1%	9,7%	17,2%	0,0%	10,5%	4,2%	16,7%	20,0%	0,0%
Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	N (število enot)	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	16,7%
Skupaj	N (število enot)	2	14	20	16	3	11	17	15	8	3
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3. Del tabele (spremenljivki 4 in 5)

		5.Dogovor o nadaljnjem sodelovanju					6.Drugo:				
		1(ni učinka)	2	3	4	5(velik učinek)	1(ni učinka)	2	3	4	5(velik učinek)
Družbene, poslovne upravne in pravne vede	N (število enot)	1	1	11	9	1	0	0	1	1	0
	%	25,0%	10,0%	29,7%	25,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%	33,3%	0,0%
Naravoslovje, matematika in računalništvo	N (število enot)	1	3	11	9	0	0	0	0	0	1
	%	25,0%	30,0%	29,7%	25,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	N (število enot)	1	3	10	6	2	1	0	0	2	0
	%	25,0%	30,0%	27,0%	17,1%	66,7%	100,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%
Umetnost in humanistika	N (število enot)	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	%	25,0%	10,0%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	N (število enot)	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	10,0%	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Zdravstvo in sociala	N (število enot)	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	2,7%	5,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Storitve	N (število enot)	0	1	3	6	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	10,0%	8,1%	17,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	N (število enot)	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Skupaj	N (število enot)	1	8	23	21	2	1	0	1	2	1
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela C.6: Hi-kvadrat test za spremenljivki »učinkih sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi in delovnimi organizacijami« in »področje študija«

Pearsonov hi-kvadrat test

	Medsebojna izmenjava akademskega znanja in praktičnih izkušenj strokovnjakov iz delovnih organizacij	Preko projektov so bili vključeni študenti, ki so pridobili spretnosti, kompetence za lažji prehod na trg dela	Inovativne zmogljivosti podjetja	: Regional ni razvoj in socialna kohezija	Dogovor o nadaljnjem sodelovanju	Drugo
Hi-kvadrat	28,822	37,256	50,747	37,020	43,328	12,917
Prostorska stopnja (df)	32	32	32	32	32	9
Statistična značilnost (Sig.)	,628 ^{a,b}	,240 ^{a,b}	,019 ^{a,b,*}	,248 ^{a,b}	,087 ^{a,b}	,166 ^{a,b}

*Vrednost Hi-kvadrata je manjša od ,05 in statistična značilnost obstaja

a. Več kot 20 % celic v tej podtabeli ima pričakovano vrednost manj kot 5. Hi-kvadrat rezultati so lahko neveljavni.

b. Minimalna pričakovana vrednost v celici v tej podtabeli je manj kot 1. Hi-kvadrat rezultati so lahko neveljavni

Tabela C.7: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »skladnost študijskih programov s potrebami na trgu dela na katerih delovne organizacije zaposlujejo diplomante« in »z velikostjo delovne organizacije«

	Velikost delovne organizacije	Total
--	-------------------------------	-------

			Malo podjetje	Srednje veliko podjetje	Veliko podjetje	
Ali menite, da so študijski programi glede na področja, na katerih zaposlujete diplomante prilagojeni potrebam trga dela?	Da	N (število enot)	3	12	13	28
		%	15,8%	50,0%	65,0%	44,4%
	Ne	N (število enot)	16	12	7	35
		%	84,2%	50,0%	35,0%	55,6%
Skupaj		N (število enot)	19	24	20	63
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela C.8: Hi-kvadrat test za spremenljivki »skladnost študijskih programov s potrebami na trgu dela na katerih delovne organizacije zaposlujejo diplomante« in »z velikostjo delovne organizacije«

Pearsonov hi-kvadrat test			
	Vrednost	Prostorska stopnja (df)	Domnevna Sig. (dvostranska)
Pearsonov hi-kvadrat test	10,041 ^a	2	,007
N od veljavnih primerov	63		

a. 0 celic (0,0%) ima vrednost nižjo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca znaša 8,44.

Tabela C.9: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »sodelovanje med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti ter vpliv na neformalno pridobljena znanja« in »področja študija«

PODROČJE		Vpliv sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti na posameznih študijskih področjih na neformalno pridobljena znanja, spretnosti,
JA		

		kompetence in omogoča lažji prehod na trg dela	
		Da	Ne
Družbene, poslovne upravne in pravne vede	N (število enot)	24	4
	%	27,6%	28,6%
Naravoslovje, matematika in računalništvo	N (število enot)	23	4
	%	26,4%	28,6%
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	N (število enot)	20	4
	%	23,0%	28,6%
Umetnost in humanistika	N (število enot)	3	0
	5	3,4%	0,0%
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	N (število enot)	2	0
	%	2,3%	0,0%
Zdravstvo in sociala	N (število enot)	3	0
	%	3,4%	0,0%
Storitve	N (število enot)	10	2
	%	11,5%	14,3%
Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	N (število enot)	2	0
	%	2,3%	0,0%
Skupaj	N (število enot)	87	14
	%	100,0%	100,0%

Tabela C.10: Hi-kvadrat test za »sodelovanje med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti ter vpliv na neformalno pridobljena znanja« in »področja študija«

Pearsonov hi-kvadrat test

	Vpliv sodelovanja in povezovanja med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti na posameznih študijskih področjih na neformalno pridobljena znanja, spretnosti, kompetence in omogoča lažji prehod na trg dela
Hi-kvadrat	2,812

Prostorska stopnja (df)	8
Statistična značilnost (Sig.)	,946 ^{a,b}

a. Več kot 20 % celic v tej podtabeli ima pričakovano vrednost manj kot 5. Hi-kvadrat rezultati so lahko neveljavni.

b. Minimalna pričakovana vrednost v celici v tej podtabeli je manj kot 1. Hi-kvadrat rezultati so lahko neveljavni

Tabela C.11²²: Statistični test Crosstabs za spremenljivki »spremembi načina delovanja visokošolskih zavodov« in »področje študija«

1. Del tabele (spremenljivki 1 in 2)

		1.Povečati praktično usmerjenost poučevanja					2. Izboljšanje študijske prakse				
		1(sploh ne)	2	3	4	5(zelo)	1(sploh ne)	2	3	4	5(zelo)
Družbene, poslovne upravne in pravne vede	N (število enot)	0	0	0	4	20	0	0	1	8	15
	%	0,0%	0,0%	0,0%	17,4%	30,3%	0,0%	0,0%	11,1%	29,6%	27,3%
Naravoslovje, matematika in računalništvo	N (število enot)	0	0	1	9	15	0	0	3	7	15
	%	0,0%	0,0%	50,0%	39,1%	22,7%	0,0%	0,0%	33,3%	25,9%	27,3%
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	N (število enot)	0	0	0	5	16	0	0	1	7	13
	%	0,0%	0,0%	0,0%	21,7%	24,2%	0,0%	0,0%	11,1%	25,9%	23,6%
Umetnost in humanistika	N (število enot)	0	0	1	1	1	0	0	2	1	0
	%	0,0%	0,0%	50,0%	4,3%	1,5%	0,0%	0,0%	22,2%	3,7%	0,0%
Kmetijstvo, gospodarstvo, ribištvo, veterinarstvo	N (število enot)	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%
Zdravstvo in sociala	N (število enot)	0	0	0	2	1	0	0	1	0	2
	%	0,0%	0,0%	0,0%	8,7%	1,5%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	3,6%
Storitve	N (število enot)	0	0	0	1	11	0	0	1	2	9
	%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	16,7%	0,0%	0,0%	11,1%	7,4%	16,4%

²² Zaradi prevelika obsega podatkov je tabela zaradi večje preglednosti razdeljena na tri dele/odseke.

Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	N (število enot)	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	1,8%
Skupaj	N (število enot)	0	0	2	17	38	0	0	5	19	33
	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2. Del tabele (spremenljivki 3 in 4)

		1.Osredotočenost na kratkoročni razvoj veščin					2.Osredotočenost na dolgoročni razvoj veščin				
		1(sploh ne)	2	3	4	5(zelo)	1(sploh ne)	2	3	4	5(zelo)
Družbene, poslovne upravne in pravne vede	N (število enot)	1	2	10	9	1	0	0	3	10	11
	%	25,0%	16,7%	22,7%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	30,0%	27,8%	25,0%
Naravoslovje, matematika in računalništvo	N (število enot)	1	5	14	5	0	0	1	3	8	13
	%	25,0%	41,7%	31,8%	18,5%	0,0%	0,0%	100,0%	30,0%	22,2%	29,5%
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	N (število enot)	0	1	12	7	1	0	0	2	8	11
	%	0,0%	8,3%	27,3%	25,9%	33,3%	0,0%	0,0%	20,0%	22,2%	25,0%
Umetnost in humanistika	N (število enot)	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
	%	0,0%	8,3%	2,3%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	2,8%	2,3%
Kmetijstvo, gospodarstvo, ribištvo, veterinarstvo	N (število enot)	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%
Zdravstvo in sociala	N (število enot)	0	1	1	1	0	0	0	0	3	0
	%	0,0%	8,3%	2,3%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%
Storitve	N (število enot)	2	2	4	3	1	0	0	1	4	7
	%	50,0%	16,7%	9,1%	11,1%	33,3%	0,0%	0,0%	10,0%	11,1%	15,9%
Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	N (število enot)	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	2,3%
Skupaj	N (število enot)	2	8	24	19	3	0	1	6	25	25
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3. Del tabele (spremenljivki 5 in 6)

		5.Povečanje inovativnih in prožnih oblik poučevanja in učenja					6.Povečanje sodelovanja in povezovanja z delovnimi organizacijami				
		1(splodne)	2	3	4	5(zelo)	1(splodne)	2	3	4	5(zelo)
Družbene, poslovne upravne in pravne vede	N (število enot)	0	1	1	13	9	0	0	2	5	17
	%	0,0%	33,3%	16,7%	27,7%	25,7%	0,0%	0,0%	40,0%	18,5%	29,3%
Naravoslovje, matematika in računalništvo	N (število enot)	0	1	0	15	9	0	0	1	8	16
	%	0,0%	33,3%	0,0%	31,9%	25,7%	0,0%	0,0%	20,0%	29,6%	27,6%
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	N (število enot)	0	1	2	10	8	0	0	1	9	11
	%	0,0%	33,3%	33,3%	21,3%	22,9%	0,0%	0,0%	20,0%	33,3%	19,0%
Umetnost in humanistika	N (število enot)	0	0	1	2	0	0	1	1	1	0
	%	0,0%	0,0%	16,7%	4,3%	0,0%	0,0%	100,0%	20,0%	3,7%	0,0%
Kmetijstvo, gospodarstvo, ribištvo, veterinarstvo	N (število enot)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%
Zdravstvo in sociala	N (število enot)	0	0	1	2	0	0	0	0	2	1
	%	0,0%	0,0%	16,7%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,4%	1,7%
Storitve	N (število enot)	0	0	1	5	6	0	0	0	2	10
	%	0,0%	0,0%	16,7%	10,6%	17,1%	0,0%	0,0%	0,0%	7,4%	17,2%
Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	N (število enot)	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%
Skupaj	N (število enot)	0	3	5	28	21	0	1	2	21	33
	%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela C.12: Hi-kvadrat test za spremenljivki »sodelovanje med visokošolskimi zavodi, delovnimi organizacijami in študenti ter vpliv na neformalno pridobljena znanja« in »področja študija«

Pearsonov hi-kvadrat test

	Povečati praktično usmerjenost poučevanja	Izboljšanje študijske prakse	Osredotočen ost na kratkoročni razvoj veščin	Osredotočen ost na dolgoročni razvoj veščin	Povečanje inovativnih in prožnih oblik poučevanja in učenja	Povečanje sodelovanja in povezovanja z delovnimi organizacija mi
Pearsonov hi-kvadrat test	26,900	24,459	29,533	14,726	20,913	45,734
Prostorska stopnja (df)	16	16	32	24	24	24
Statistična značilnost (Sig.)	,043^{a,b,c}	,080^{b,c}	,592^{b,c}	,929^{b,c}	,644^{b,c}	,005^{a,b,c}

*. The Chi-square statistic is significant at the ,05 level.

a. Več kot 20 % celic v tej podtabeli ima pričakovano vrednost manj kot 5. Hi-kvadrat rezultati so lahko neveljavni.

b. Minimalna pričakovana vrednost v celici v tej podtabeli je manj kot 1. Hi-kvadrat rezultati so lahko neveljavni.