

Pozor!

## Napad na trg delovne sile

Temeljne spretnosti so sprva pomenile učenje branja, pisanja in računanja. V 21. stoletju te tri spretnosti še zdaleč niso več dovolj. Nove spretnosti so tiste, ki služijo človeku v vseh njegovih razsežnostih. Raziskava, ki jo je leta 2004 izvedel

National Institute of Literacy, je definirala 16 teh spretnosti. Znanje teh naj bi omogočilo odraslemu človeku uspešno vključevanje v globalno ekonomijo, dejavno državljanstvo in s tem seveda tudi suvereno vstopanje na trg delovne sile.

### Depresija v nedeljo popoldne

Razkorak med znanjem, ki ga zagotavlja šolski sistem, in tistim, ki je dejansko potreben za uspešno opravljanje poklica, je velik. Po različnih raziskavah Republiškega zavoda za zaposlovanje naj bi kar 70 % fakultet menilo, da izobrazijo ustrezen kader, in kar 70 % delodajalcev, da znanja, s ka-

Nadaljevanje na strani 2.



Foto Tamino Petelinšek

Uvodnik

## Neformalna delavska knjižica



V zaposlitvenih oglasih je pogosto potrebno zahtevo po določeni delovni dobi dokazovati s fotokopijo delavske knjižice. Če imamo delavsko knjižico in je v njej vpisano toliko delovne dobe, kot jo zahteva razpis, je to preprosto in je stvar ene fotokopije. Kaj pa, če ta pogoj

ni izpolnjen? Takrat pa uporabimo neformalno delavsko knjižico. Je nimamo, boste rekli. Seveda jo imate. Vsak izmed nas jo ima. Nekateri v konkretni obliki kot Nefiks – indeks neformalnega izobraževanja, vsi pa v svoji glavi, kjer so zapisane vse izkušnje in vsa pridobljena znanja. Pa boste znova rekli, da to nima nobene teže in da delodajalcev sploh ne zanima. Morda jih res zanima manj, kot bi si želeli. Na vsak način pa je njihovo zanimanje sorazmerno z našo samozavestjo in navdušenjem, s katerim to svojo neformalno delavsko knjižico predstavljamo drugim.

Vsakega delodajalca zanima in ga bo moralo vedno bolj zanimati, kakšne kompetence ima določen iskalec zaposlitve. Pri kompetencah torej ne gre le za znanje ali veščine, ampak celoto, ki nam omogoča, da znanje in veščine učinkovito uporabimo v danih – tudi nepredvidljivih okoliščinah. Ko pogle-

damo pod tem zornim kotom, sploh ni več pomembno, kje smo te kompetence pridobili: v šoli, pri študentskem delu, na skavtskem taboru, znotraj formalne delovne dobe ali pa takrat, ko smo pasli krave, vrteli glasbo v diskoteki ali mrzlično iskali denar za lokalni odbojgarski klub. Pomembno je le, da to obvladamo, in še bolj pomembno, da se tega zavedamo in to znamo predstaviti drugim. Z lastno komunikacijo, z življenjepisom, ki ga napišemo, in s tem, kaj in kako povemo na zaposlitvenem razgovoru, smo ambasadorji neformalne delavske knjižice.

Doma imam knjigo z naslovom »Vse, kar znam, sem se naučil v vrtcu«. Sam lahko parafraziram: »Vse, kar znam, sem se naučil v neformalnem okolju« in še dodajam: »Če imam na formalnem nivoju dokončano fakulteto, imam na neformalnem doktorat.« Tega se močno zavedam. Vem, da lahko veščine stra-

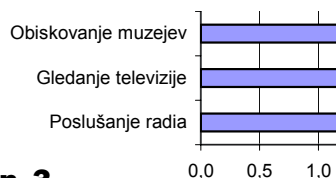
teškega načrtovanja, ki sem ga prakticiral pri skavtih, zelo hitro uporabim v podjetju. Zavedam se tudi, da kompetence, ki sem jih uporabljal pri izvajanju skavtskih seminarjev, predstavljajo dobro osnovo za pripravo kvalitetnega seminarja za podjetnike v neki podjetniški izobraževalni ustanovi.

Zavedam se, da te kompetence dvigujejo mojo zaposljivost. Če se tega sami ne zavedate, vam predlagam, da si vzamete čas in analizirate, kakšna znanja, veščine in kompetence ste do sedaj pridobivali. Morda boste tudi ugotovili, da je vaša neformalna delavska knjižica prazna. Kaj potem? V jok in na drevo. Pridobili boste prvo neformalno kompetenco plezanja na drevesa. Potem veselo nadaljujte z naslednjimi kompetenca-

Danilo Kozoderc

### Neformalno

Diploma je potreben, ne pa tudi zado- sten pogoj za zaposlitev. Če ne na fak- su, kako torej lahko pridemo do ključ- nih kompetenc?



stran 3

### Intervju

Mag. Janez Drobnič  
»Želel sem biti učitelj matematike, po- tem sem v gimnaziji sanjal o psiholo- gu, danes sem pa minister.«



stran 6

### Primeri dobre prakse

PUM

... spet bluzim!  
... ne! Razmišljam. ...  
- "lajf" ...



stran 9

### Novi izzivi

Odpri prostor  
Namesto dela preko študentskega ser- visa lahko upravljaš svoje podjetje ...



stran 11



## Nadaljevanje s strani 1.

terimi prihajajo k njim iskalci zaposlitve, niso uporabna ali popolnoma primerna. Zakaj? Morda bi se dalo ta odstotek prav tako primerjati s tistim o funkcionalni (ne)pismenosti Slovencev, ki razkriva, da je kar 70 % Slovencev funkcionalno nepismenih, kar pomeni, da ne znajo učinkovito uporabljati vseh razpoložljivih sredstev za funkcioniranje v družbi. Pa pri tem mladi niso nikakršne izjeme. Med študenti bi se znašel marsikdo, ki ne zna pravilno izpolniti položnice, kaj šele najeti kredit ali pri delu uporabljati novo računalniško tehnologijo.

Posameznik se mora dandanes nenehno učiti in se prilagajati novim zahtevam in potrebam delovnega mesta in družbe kot celote. Vendar učenje še ne pomeni nujno strogo formaliziranih oblik, pač pa vse bolj prihaja v veljavo koncept vseživljenjskega izobraževanja, ki v veliki meri vključuje neformalno in informalno učenje. Tako se morajo delodajalci, predvsem pa posamezniki zavedati pomena osebnostne rasti, ki vključuje tudi pridobivanje kompetenc posameznika. Delo namreč ni le postopek izvrševanja danih nalog, pač pa predstavlja izvor zadovoljstva oz. nezadovoljstva in drugih psiholoških reakcij. Žalostna je ugotovitev, da se veliko Slovencev najbolj slabo počuti v nedeljo popoldne, ker jih naslednji dan čaka služba.

## Poklicna vloga

Poklicna vloga obsega različne odgovornosti. Te naj bi glede na prej omenjeno raziskavo bile: opraviti delo, delati z drugimi, delati v okviru celote, načrtovati in usmerjati osebno in poklicno rast ter aktivnosti, organizirati, načrtovati in postaviti delovne prioritete,

**Nefi**, neformalni informator izhaja 4-krat na leto leto 2, številka 2 junij 2005

### Izdaja:

Projekt Nefiks pri Društvu mladinski ceh s podporo Urada Republike Slovenije za mladino

### Naslov uredništva

Nefi, Rakovniška 6, 1000 Ljubljana  
nefi@nefiks.net

### Glavna urednica:

Alenka Blazinšek

### Odgovorni urednik:

Jože Gornik

### Uredniški odbor:

Danilo Kozoderc, Urška Novak

### Lektoriranje:

Mihaela Vodlan

### Oblikovanje in prelom:

Andrej Burja

### Priprava za tisk:

Salve d. o. o., Ljubljana

### Tisk:

Utrip d. o. o., Brežice

### Naklada:

6000 izvodov

### Nefi na spletu:

www.nefiks.net/nefi

Nefi je tiskan na okolju prijaznem papirju.

Ta številka Nefija je nastala ob podpori ŠOU v Ljubljani



Foto arhiv Nefi

uporabljati tehnologijo, vire in druga delovna sredstva, da bi uresničili svoje ideje, iti v korak z novimi delovnimi izzivi, prevzeti odgovornost za kakovostno delo, varnost in rezultate, komunicirati z drugimi v podjetju in izven njega, nuditi,

odločanja: znati mora uporabljati matematiko za reševanje problemov in komunikacijo – razumeti razložiti in delati s slikami, številkami in simboli, uporabljati znanje matematičnih konceptov in strategij za odgovore na življenjska vpra-

sredstva in potenciala za uspeh;

- reševanje konfliktov in pogajanje, kar vključuje prepoznavanje konfliktov in napeljati vse udeležene, da bi dosegli sporazum zmagam/zmagaš;
- vodenje drugih, kar vključuje oceniti potrebe in kompetence drugih ter uporabiti strategije vodenja v skladu s cilji.

Raziskava navaja še štiri ključne kompetence, ki se tičejo vseživljenjskega učenja, in sicer prevzemanje odgovornosti za učenje, razmišljanje in ovrednotenje učenja, učenje z raziskovanjem in uporaba informacijske in komunikacijske tehnologije pri vsem tem.

## Odgovornost za lastno izobraževanje

Neformalno izobraževanje kot možnost pridobivanja poklicnih kompetenc je ena, včasih celo edina rešitev. Problem se pojavi pri priznavanju in prepoznavanju pridobljenih veščin, vendar je prav v ta namen Društvo mladinski ceh izdalo indeks Nefiks, obstajajo nacionalne poklicne kvalifikacije, Europass in različne oblike portfolijev. Ti sistemi niso postavljeni le za zbiranje potrdil o udeležbi na različnih oblikah izobraževanja, pač pa po-

## Medosebne spretnosti

Seveda pa se poleg osebnostnih lastnosti posameznika pojavi še široko polje medosebnih spretnosti, med katerimi so najpomembnejše:

- sodelovanje z drugimi, prijateljsko, spoštljivo, taktno s spoštovanjem do idej, mnenj in prispevkov drugih, se vživljati v druge z empatijo, da bi jih razu-

*Mnogo mladih v Sloveniji tekom študija nima nikakršnega stika s podjetji in ustanovami, v katerih naj bi se kasneje zaposlili, čeprav statistika kaže, da največ mladih dobi zaposlitev ravno tam, kjer naveže stike oziroma opravlja študijsko prakso.*

meli, ponujati informacije o lastnih interesih in vednjo;

- zagovarjanje svojega mnenja in prepričevanje ostalih, kar pomeni definirati cilje, oceniti interese,

sameznika »silijo« k temu, da sam pri sebi ozaveš, kaj že zna in kaj mu še manjka, kar je že ena od prej naštetih spretnosti pri opravljanju poklica – prevzemanje odgovornosti za lastno izobraževanje. Prav tako je za posameznika dobro, če se udeležuje izobraževanja za pridobivanje teh spretnosti, vendar na papirju zapisana enkratna udeležba na takem izobraževanju še ne pomeni, da posameznik te veščine dejansko ima in jih razvija. Možnost za njihov razvoj je široko polje neformalnega.

## Aktivno državljanstvo

Tisto, kar imenujemo aktivno državljanstvo, se pri mladih lahko izraža v različnih oblikah sodelovanja v družbi: prostovoljstvo, sodelovanje v študentski skupnosti, v mladinskih organizacijah, v študentskih klubih, različnih društvih, pri skavtih in tabornikih, umetniških, kulturnih in ustvarjalnih projektih, glasbenih skupinah, izobraževalnih in športnih projektih, ki delujejo zelo neformalno, vendar postopki dela in odnosi med posamezniki ustvarjajo podobno delovno klimo, kot naj bi bila potem na delovnem mestu. Tisti, ki se v tovrstne stvari vključujejo, so pri sebi že ozaveštili koncept osebnostne rasti, predstavljajo svetel zgled tistim, ki z nerealnimi pričakovanji zaključujejo redni izobraževalni proces.

## Gradnja kariere

Mnogo mladih v Sloveniji tekom študija nima nikakršnega stika s podjetji in ustanovami, v katerih naj bi se kasneje zaposlili, čeprav statistika kaže, da največ mladih dobi zaposlitev ravno tam, kjer naveže stike oziroma opravlja študijsko prakso. Mnogo svetovalcev s področja poklicnega svetovanja meni, da je potrebno za gradnjo kariere, kar vključuje tudi stike z delodajalci, začeti že zgodaj, najkasneje pa z vpisom na fakulteto. Le tako ima posameznik realno predstavo, kaj delovno mesto zahteva od njega, sam pridobi neformalna znanja in z diplomo suvereno vstopi na trg delovne sile oborožen tudi s kopicco neformalno pridobljenih veščin in spretnosti.

## Know How

Kljub temu da mladi imajo določene prednosti, predvsem kar se tiče kreativnosti, zagretosti, ambicioznosti, dojemljivosti za nove tehnologije, pripravljenosti za pridobivanje novih znanj in znanja tujih jezikov, vedno zahtevnejši delodajalci od svojih zaposlenih zahtevajo tudi delovne izkušnje, da bi bilo potrebnega kar najmanj časa, da bi se oseba lahko nemoteno vključila v delovni proces. Mnogi mladi pa te delovne izkušnje vendarle imajo, pa jih ne znajo delodajalcem prav predstaviti. Nekdo, ki je v študentski organizaciji ali pri skavtih načrtoval aktivnosti, ima gotovo razvite organizacijske sposobnosti, načrtovanje, komunikacijo, javni nastop in še marsikatero drugo prej naštetu temeljno spretnost, ki mu omogoča uspeh na delovnem mestu, vendar tega ne zna prav predstaviti ali pa se delodajalec še ne zaveda pomena tako pridobljenega znanja. Menim, da je potrebno v naši državi pri promociji in prepoznavanju pomena neformalnega izobraževanja še veliko postoriti. Zato ker je za državo, ki nima surovin in industrije, edino znanje »know how« tisto, ki ji dolgoročno lahko omogoči razvoj.

**Alenka Blazinšek**



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT  
URAD RS ZA MLADINO

# Kam po kompetence, ki jih ne dobiš na faksu?

## Diploma potreben, ne pa tudi zadosten pogoj za zaposlitev

Formalno pridobljeno dokazilo o izobrazbi za delodajalce je in še dolgo časa tudi bo potreben pogoj za sprejem posameznika na delovno mesto. Vse manj pa je to tudi zadosten pogoj. Da bi na delovnem mestu dosegli takojšnjo učinkovitost, delodajalci od delojemalcev pričakujejo že osvojene veščine timskega dela, komuniciranja, javnega nastopanja, grafičnega oblikovanja, uporabe informacijske tehnologije, motiviranja in druge. Za skupino tovrstnih veščin, ki za delo niso neposredno pomembne, posredno pa zelo, se vedno bolj uveljavlja izraz ključne kompetence.

Ključne kompetence ponavadi niso del študijskega programa. Trdimo lahko celo, da se jih le z uvedbo dodatnih kurikularnih vsebin niti ne da naučiti.

Če ne na faksu, kako torej lahko pridemo do ključnih kompetenc? Tokratna številka Nefija odgovor ponuja na dlani: z neformalnim izobraževanjem. Toda, pojem neformalnega izobraževanja je zelo širok! Zato me je zanimalo, na kakšen način se mlajši odrasli najlažje učimo.

## Mlajša odrasla oseba

Med mlajše odrasle na področju usposabljanja po spodnji meji vključujemo tiste, katerih življenjskega ritma ne določa več predvsem sistem rednega šolanja, ampak ga sooblikujejo drugi dejavniki, kot npr. delo, odnos s partnerjem, potovanja, honorarno delo, družbena aktivnost itd. To ne pomeni, da v to kategorijo spadajo le tisti, ki so redni sistem šolanja zapustili. Gre le za njihovo dojemanje sistema šolanja, ki ga mlajši odrasli ne dojemajo več kot njihovo glavno življenjsko nalogo.

Kot zgornjo mejo mlajše odraslosti pa štejem osebe, katerih status v družbi se utrjuje, torej tiste, za katere velja večina spodnjih značilnosti:

- poroka ali stalni partner,
- ureditev lastnega doma,
- bolj ali manj redno delo in finančna neodvisnost,
- partnerski odnos s starši, ki se ponavadi na novo konstruira,
- vzgoja otrok.

Mlajši odrasli po eni strani neobremenjeno raziskujemo in preizkušamo različne življenjske možnosti, na drugi strani pa skušamo zadovoljiti potrebo po prevzemanju socialnih vlog in odgovornosti, ki nam na življenjsko pot postavljajo tudi določene omejitve. Tako se pogosto znajdemo v konfliktu med »svobodo« in

»odgovornostjo«. Oglejmo si nekaj zaključkov raziskave o načinih pridobivanja znanj, ki smo jo opravili med 50 mlajšimi odraslimi osebami.

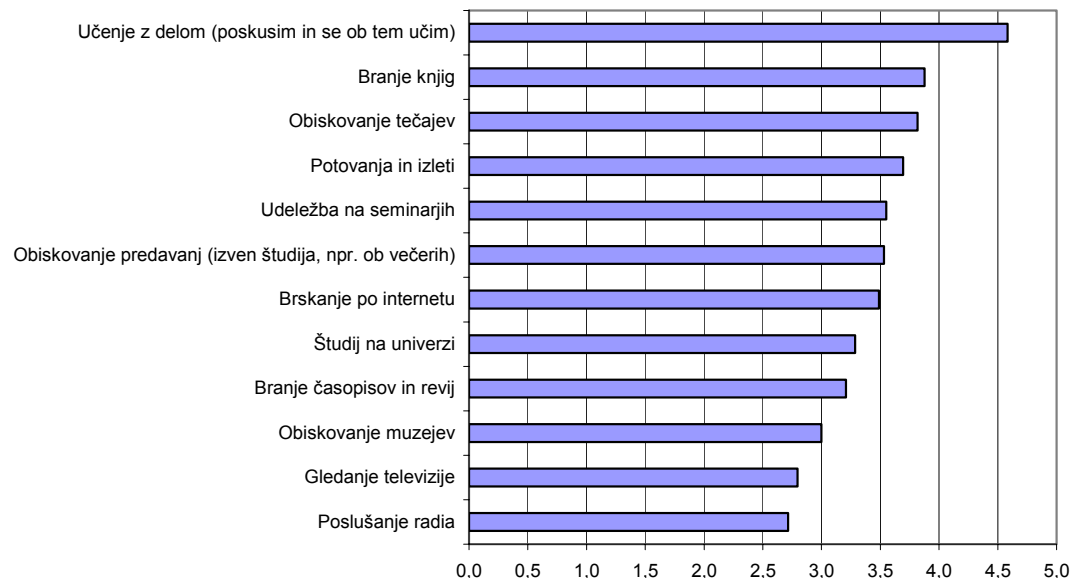
## 1. Mlajši odrasli razmišljajo o prevzemu odgovornosti, a še ne čisto takoj.

Na prvo mesto so mlajši odrasli postavili skrb za odnose s partnerji in prijatelji. Močno prisotna je tudi želja po skrbi za telesno zdravje in kondicijo. Želje povezane z ustaljitvijo (družina, služba in kariera) pa niso tako izrazite (4. in 6. mesto). Isti ljudje v povprečju ne izražajo interesa za pridobivanje ugleda v družbi, pridobivanje poznanstev pomembnih ljudi in brezskrbno uživanje.

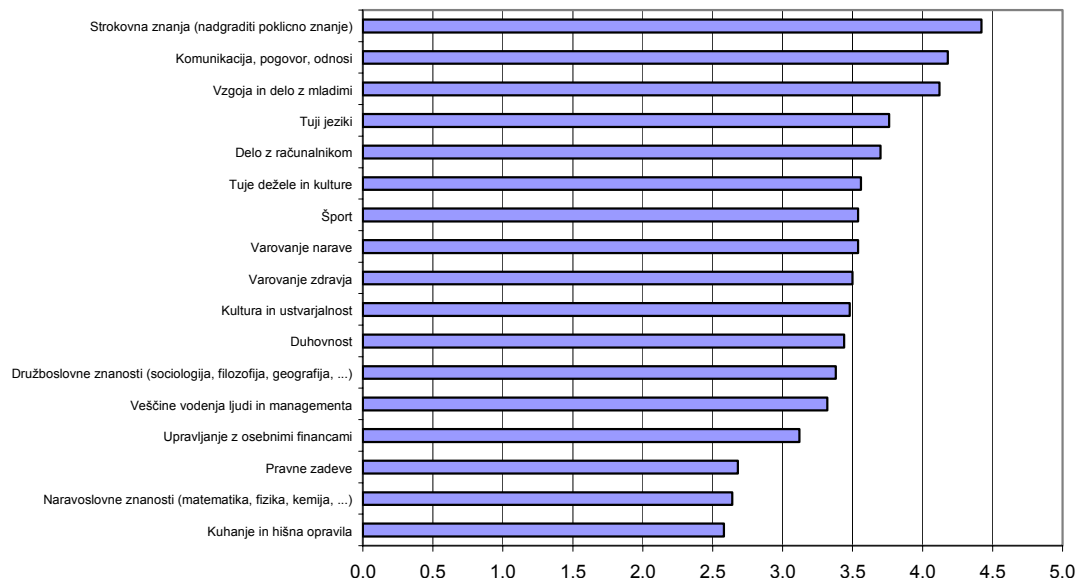


## 2. Poklic ni glavni v življenju, največ izobraževanja pa želijo posvetiti prav njemu!

Strokovna znanja, tuji jeziki, delo z računalnikom ter za velik delež anketiranih tudi vzgoja so znanja, potrebna za opravljanje poklica. Na lestvici zelenih vsebin izobraževanja so dosegla 1., 3., 4. in 5. mesto. Veščine vodenja in menedžmenta so uvrščene nizko. Na drugem mestu je izobraževanje za znanja o komunikaciji, pogovoru in odnosih. Glede na močno prevlado motivov, povezanih z odnosi, jih gre na tem mestu tudi pričakovati (graf 1).



Graf 2: Kako uspešni se ti zdijo zate naslednji načini izobraževanja?

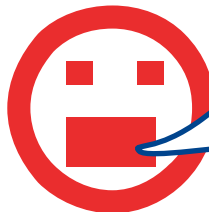


Graf 1: Koliko bi se rad/-a izobraževal/-a na naslednjih področjih?

## 3. Mlajši odrasli imajo izkušnje - naj jih uporabijo!

Krepko pred druge načine učenja so mlajši odrasli postavili učenje z delom, ki ga lahko tesno povežemo z izkustvenim učenjem. V razdelku »drugo« je bil kar trikrat izpostavljen tudi način »pogovor«. Prav učenje z delom in pogovor sta dve od najbolj naravnih metod za učenje (graf 2).

Študij na univerzi se jim sicer v povprečju zdi uspešen način pridobivanja znanja, vendar so pred njega uvrstili cel kup neformalnih načinov pridobivanja znanja: branje knjig, obiskovanje tečajev, seminarjev in predavanj ter potovanja ali izlete.



Pogosto se znajdemo v konfliktu med »svobodo« in

## 4. Pripravljeni so se učiti, če le vidijo smisel.

Pri izbiri bolj in manj pomembnih dejavnikov, ki vplivajo na izbiro izobraževanja mlajših odraslih, so rezultati najbolj polarizirani. Kot pomembne navajajo neposredno korist in uporabnost izobraževanja, aktivne metode dela, kvaliteto voditeljev izobraževanja in ceno. Kot manj pomembne so anketiranci ocenili formalno priznanost, kratkotrajnost usposabljanja, količino obveznosti povezanih z izobraževanjem, pomen vzdušja in družbo vrstnikov.

Mlajši odrasli želijo, da bi bila znanja koristna in uporabna čim prej in ne na način: »Vse kdaj pride prav.« To dodatno potrjuje želja po aktivnosti med izobraževanjem oziroma učenje preko konkretnega dela, ki se je izrazilo že zgoraj.

Če predpostavimo, da je cena izobraževanja sestavljena iz finančne in časovne komponente, ki jo mora udeleženec za izobraževanje »plačati«, vidimo, da je mlajšim odraslim veliko bolj pomembna finančna kot časovna komponenta cene. V času, ko (še) niso prevzeli vseh socialnih vlog odraslega, imajo za razliko od starejših odraslih mlajši nekaj več časovnih rezerv kot denarnih.

Matej Cepin



# Študirati ob morju

## Univerza na Primorskem

Študentje lahko študirajo na Primorskem že desetletje, šele dve leti pa to počno v okviru lastne univerze. Tretja slovenska univerza, Univerza na Primorskem, je bila ustanovljena leta 2003, konkretne pobude za njen nastanek pa so vsaj desetletje starejše. Ustanovljena je bila z namenom oblikovanja kakovostnega visokega šolstva v okolju, ki je stičišče več kultur in gospodarskih tokov ter tako pomemben strateški prostor za širše mednarodno delovanje.

Primorska univerza pod svojim okriljem združuje tri fakultete – Fakulteto za management, Fakulteto za humanistične študije in Pedagoško fakulteto ter dve visoki šoli – Visoko šolo za turizem ter Visoko šolo za zdravstvo. Pa-

**Značilnost nove univerze je povezovanje z znanostjo in raziskovanjem.**

leta programov, ki jih ponuja, je precej raznovrstna in vsako leto pestrejša. V letu 2004/2005 sta na novo zažvela dva programa, program slovenistike in zgodovine. Univerza tako ponuja 11 dodiplomskih in 7 podiplomskih študijskih programov:

### Univerzitetni študijski programi

- Geografija kontaktnih prostorov
- Kulturni študiji in antropologija
- Management
- Matematika in računalništvo
- Razredni pouk
- Slovenistika
- Zgodovina

### Visokošolski strokovni študijski programi

- Hotelirstvo in turizem
- Management
- Predšolska vzgoja
- Zdravstvena nega

### Fakulteta za management in Fakulteta za humanistične študije omogočata podiplomsko izobraževanje

- Filozofija in teorija vizualne kulture
- Geografija kontaktnih prostorov
- Management
- Zgodovina Evrope in Sredozemlja
- Specialistični študijski programi
- Management
- Management v evropskem okolju
- Management v izobraževanju

Z novimi programi narašča tudi število študentov. V letošnjem študijskem letu (2004/2005) je v študijske programe Univerze na Primorskem vpisanih že več kot 5000 študentov. Do leta 2010 pa naj bi bilo iz Slovenije in zamejstva, pa tudi iz drugih delov Evrope vpisanih že več kot 15000 študentov.

Značilnost nove univerze je povezovanje z znanostjo in raziskovanjem. Posebnost primorske univerze je, da sta njeni članici tudi dve raziskovalni enoti, Znanstveno-raziskovalno središče Koper in Primorski inštitut za naravoslovne in tehnične vede Koper, ki pripomoreta k integraciji raziskovalnega dela s pedagoškim procesom.

Univerza se povezuje tudi z gospodarstvom, spodbuja sodelovanje in izmenjavo med izobraževanjem in gospodarstvom ter si prizadeva za prenos znanja in raziskovalnih izsledkov v prakso, saj se tako večajo

zaposlitvene možnosti in spodbuja razvoj družbenega okolja. V ta namen ustanavlja tudi univerzitetni inkubator, s katerim bo omogočila študentom in lokalnemu prebivalstvu udeležanje lastnih zamisli in ustanavljanje lastnih podjetij.

management. Ostali študijski programi pa se bodo preoblikovali do leta 2009.

Ustanovitev Univerze na Primorskem prinaša pomembne družbene učinke. Poleg razvoja primorske regije prinaša spremembe na področju ob-

### Povezave:

#### Univerza na Primorskem:

<http://www.upr.si/sl/>

#### Znanstveno-raziskovalno središče Koper:

<http://www.zrs.upr.si/>

#### Fakulteta za humanistične študije:

<http://www.fhs.upr.si/>

#### Fakulteta za management:

<http://www.fm.upr.si/>

#### Pedagoška fakulteta:

<http://www.pef.upr.si/>

#### Turistica – Visoka šola za turizem:

<http://www.turistica.upr.si/>

#### Visoka šola za zdravstvo:

<http://www.vszi.upr.si/>



Foto Tamara Petelinšek

# Je prostovoljstvo boj z

Zgodovina prostovoljstva na naših tleh je dolga in bogata. Če se ozremo skozi zgodovinski pregled, vidimo, da je bilo največkrat oblikovano kot fizična pomoč sočloveku pri vsakdanjih težkih opravilih ali organizirana prostovoljna pomoč pri preprečevanju in odpravljanju posledic naravnih in drugih nesreč.

Danes, ko živimo v času hitrih družbenih sprememb, je prostovoljno delo vedno bolj potrebna in pomembna vrednota civilne družbe. Zdi se, da ga nismo še nikoli tako potrebovali – vendar drugačnega prostovoljnega dela, ki ne temelji le na fizični pomoči drugim, temveč na dajanju samega sebe, to pa bi morala biti posebej cenjena vrednota, saj tega ne zmore vsak človek, ampak le tisti, ki je altruistično naravnani.

V našem prostoru smo v devetdesetih letih doživeli spremembo političnega režima, ki je pomenila zasuk v družbenem dogajanju in s tem tudi na področju socialne skrbi. Kriza državne blaginje je

pokazala, da bo ta vedno manj zmožna skrbeti za marginalizirane skupine družbe.

### Urejanje prostovoljnega dela

V zadnjem času lahko zasledimo prizadevanja o ureditvi prostovoljnega dela, ki bi bilo regulirano s posebnim zakonom, ki bi kot celota urejal to področje. To je prav gotovo potrebno, saj bodo s tem zagotovljeni na eni strani stabilnejši pogoji za delo prostovoljskih organizacij, na drugi strani pa zaščita in določitev pravic oziroma dolžnosti prostovoljcev.

Na podlagi finančnih sredstev UNDP (United Nations Development Programme) je Center za informiranje, sodelo-

vanje in razvoj nevladnih organizacij (CNVOS) preko Službe Vlade Republike Slovenije kot odgovornega nosilca za pripravo zakona o prostovoljnem delu zadolžil Pravno-informacijski center nevladnih organizacij – PIC.

Slovenski osnutek predloga zakona je razdeljen na:

- Splošne določbe, ki obravnavajo namen zakona, pomen prostovoljnega dela tako z mesta posameznika kot z vidika celotne družbe.
- Opredelitev pojmov in definicijo prostovoljnega dela.
- Pogoje opravljanja prostovoljnega dela, pravice prostovoljca, ki mu jih mora organizacija, v kateri deluje, zagotavljati.
- Pravice iz socialnega zavarovanja, primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni s tem pa zavezuje

# Nagrada za dosežek mladih (Youth achievement award)

## Potrjevanje učenja mladih v Veliki Britaniji

Nagrado za dosežek mladih (NDD) so uvedli leta 1997 in je razširjena v mladinskih organizacijah, šolah in raziskovalnih projektih. Nosilci projekta so UK Youth in ASDAN v Veliki Britaniji. NDD ima štiri nivoje: bronastega, srebrnega, zlatega in platinastega. Na vseh nivojih opogumljajo mlade, da napredujejo v prevzemanju odgovornosti preko vključevanja v širok razpon dejavnosti, ki jih sami izberejo.

NDD so uvedli v mladinski sektor kot sredstvo prepoznavanja in potrjevanja dosežkov mladih skozi vrstniški pristop. Šole in izobraževalne ustanove pa uporabljajo NDD tudi za motivacijo in vključevanje svojih mladih ljudi.

Pomemben element NDD je »Skupina za nagrado« (Award group). To je skupina, ki podpira posamezne člane pri načrtovanju, izvedbi in vrednotenju izzivov, ki jih morajo napraviti znotraj posamezne stopnje. V vsaki skupini je odrasla oseba, ki s skupino dela in jo podpira.

NDD temelji na Modelu razvoja kurikulumu v mladinskem delu, ki ga je uvedel John Huskin. Ta model vključuje sedem napredujočih stopenj prevzemanja odgovornosti: 1. stik, 2. ponovno srečanje, 3. socializacija, 4. sodelovanje, 5. vključenost, 6. organiziranje in 7. vodenje.

Tem stopnjam sledijo tudi stopnje nagrad.

Bronasta nagrada opogumlja mlade, da sodelujejo v vrstniških dejavnostih. Da doseže to nagrado, se mora mlad človek preizkusiti v štirih 15-urnih izzivih s podporo odraslega skrbnika nagrade v skupini.

Srebrna nagrada je sestavljena iz šestih 15-urnih izzivov in vzpodbuja mlade, da pomagajo organizirati lastne aktivnosti. S prevzemanjem večje odgovornosti in pomoči pri organizaciji zagotavljajo, da bodo aktivnosti izvedene.

Zlata nagrada zahteva od mladega človeka sodelovanje pri petih 15-urnih izzivih v smislu načrtovanja, organiziranja



### Nagrada za dosežke mladih:

- prepoznava in potrjuje dosežke mladih;
- vzpodbuja napredovanje v prevzemanju odgovornosti in v prepoznavanju lastnega učenja;
- zagotavlja mehanizem merjenja kvalitete mladinskega dela;
- vzpodbuja dobre prakse;
- opogumlja pri sodelovanju in socialnem vključevanju;
- uporablja vrstniško vzgojo.

### NDD omogoča mladim:

- dvigovanje samozavedanja in samopodobe;
- razvoj ključnih veščin: timsko delo, pogajanje, obvladovanje občutkov, komunikacija;
- vključevanje v projekte in sodelovanje z drugimi;
- razumevanje in identifikacijo z drugimi;
- razvoj vrednot;
- načrtovanje za prihodnost.

in vodenja dejavnosti. Te izzive mora tudi predstaviti.

Platinasta nagrada zahteva od mladega človeka napredovanje skozi proces razvoja veščin, da bo lahko prevzel voditeljsko vlogo. Posameznik mora narediti osebni načrt razvoja, se udeleževati usposabljanj, delati z drugimi mladimi, vrednotiti svoj napredek in pripraviti ter oddati predstavitev.

Za vsako stopnjo je pripravljena knjižica – delovni zvezek, ki zahteva osebne podatke posameznika, podatke o skupini, v kateri posameznik pridobiva NDD, natančna navodila za potrebne dosežke ter rubrike za načrtovanje, opis in vrednotenje posameznih izzivov.

Dodatne informacije najdete na [www.ukyouth.org](http://www.ukyouth.org).

**Danilo Kozoderc**

## mlini na veter

organizacijo, da priskrbi prostovoljcu najnujnejšo obliko zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, zavarovanje za primer brezposelnosti in socialnih zavarovanj v primeru dolgoročnega prostovoljnega dela.

Zakon seveda ne bo rešil vseh težav, lahko pa je osnova za nadaljnja dogovarjanja tretjega sektorja z državo, kako lahko okrepi prostovoljno delo z vidika prispevka NVO v slovenski družbi.

### Tujina

Kaj pa nam pokaže primerjava z ostalimi državami po Evropi? Kako je prostovoljstvo urejeno tam?

#### Nemčija

Ima zelo dolgo zgodovino prostovoljstva. Že leta 1964 so sprejeli zakon, ki promovira prostovoljsko socialno delo, k temu pa je bil leta 2002 sprejet še dodatek z namenom vzpodbuditi za prostovoljno

delo predvsem mlade. Prostovoljno delo je usmerjeno predvsem na delo v dobro skupnosti, še posebej v socialno skrbstvo, pomoč otrokom in mladostnikom, vključno z izven šolskimi dejavnostmi, in delo z mladostniki.

Prostovoljci nimajo statusa delavca, vendar imajo glede socialne varnosti enake pravice kot zaposleni. Gostiteljske organizacije jim plačujejo prispevke za pokojninsko zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. Prostovoljno službo s predhodnim usposabljanjem lahko opravljajo tako doma kot v tujini in traja od šest do 18 mesecev, praviloma pa eno leto. Prostovoljec pri služenju dobi brezplačno bivališče, oskrbo, delovno obleko in primerno žepnino oziroma namesto bivališča, oskrbe in delovne obleke odgovarjajoče denarno nadomestilo.

Nemčija glede pravne urejenosti prostovoljnega dela velja za vzor.

#### Italija

V veljavi sta dva zakona, ki urejata dve vrsti prostovoljstva: plačano, kjer prostovoljci sodelujejo v mednarodnih programih in so plačani odvisno od njihove vloge in (evropske) države, v kateri delajo, ter prostovoljstvo s polovičnim delovnim časom, kjer prostovoljci v svojem prostem času pomenijo podporo nevladnim organizacijam.

Začasen zakon ureja prostovoljstvo pri civilnem služenju vojaške obveznosti, dokler se le-to ne bo izvajalo zgolj na prostovoljni bazi.

Prostovoljskim organizacijam za prostovoljce ni potrebno plačevati socialnih prispevkov, pač pa se prijavijo kot nezaposleni in prejemajo ustrezno denarno pomoč.

#### Francija

Prostovoljci, ki so v okviru programov poslani v tujino, morajo najprej skozi proces uvajanja, njihovo delo pa lahko traja od enega do šestih let. Za ta čas dobijo povrnjene stroške za hrano in bivanje. So popolno zdravstveno in pokojninsko zavarovani ter zavarovani za primer nesreče. Prostovoljci, ki delu-

## Prostovoljstvo

jejo v takšnih programih, uživajo pravno varstvo, kar pa ne velja za tiste, ki opravljajo prostovoljno delo nekaj ur na teden.

Obstajajo tudi programi za prostovoljce izven zakonodajnih okvirov, ki jih vodijo razne lokalne skupnosti, šole in druge organizacije. Namen tega je predvsem dati mladim možnost, da prispevajo k razvoju lokalnih skupnosti in pridobivajo izkušnje.

#### Poljska

V veljavi je Zakon o javnem dobrem in o prostovoljstvu, ki določa pogoje za vključevanje prostovoljcev v delo nevladnih organizacij. Prostovoljci začnejo z delom na podlagi sporazuma, ki ga sklenejo s prostovoljsko organizacijo, ki jim mora zagotoviti varnost na delovnem mestu – lahko jim plačuje zdravstveno zavarovanje.

Novost je tudi tako imenovani »1 % zakon«, ki omogoča, da ljudje 1 % dohodnine, ki bi jo sicer morali plačati državi, namenijo javno koristnim organizacijam.

**Lidija Jeršin**

# Prvo zaposlitev sem dobil na Zavodu za zaposlovanje

Stabilnost pokojnin bo prej ali slej zadela tudi mlade. Že pri izbiri študija se je potrebno informirati o zaposlitvenih možnostih. Mag. Janez Drobnič. Minister. Za delo, družino in socialne zadeve. Človek za ljudstvo, njegov resor je razpet med rojstvom in smrtjo vsakega državljana. V pogovoru nam je razkril, kako njegovo ministrsko oko bdi nad mladimi.

**Ste na položaju ministra za delo, družino in socialne zadeve, ki odloča o politiki, ki zelo zadeva mlade. Ali kdaj vprašate mlade za mnenje?**

Ja, zagotovo. Imel sem pogovore z mladimi, z različnimi organizacijami. Med Ministrstvom za delo in Mladinskim svetom Slovenije obstaja mešana komisija. Verjamem, da je to dobrodošla stvar pri pripravi sprememb na tistih področjih, ki zadevajo mlade ali pa jih bodo v prihodnosti še zadevale. Imam pa tudi stik s podmladkom same stranke NSi, z Mlado Slovenijo, ki nam je neke vrste ogledalo za naše rešitve ali pa pobude. V maju sem sprejel tudi predstavnike Študentske organizacije Slovenije, nenazadnje imam pa doma tri otroke, torej tri mlade, ki mi dajejo predloge, sugestije ali pa kritike. Mladi želijo, da se dogaja.

**Kako to storite? Koliko se glas mladih dejansko sliši v družbi?**

Mislím, da so mladi zelo močno organizirani. Imajo vpliv na zakonodajo glede študija, sliši se jih v parlamentu, pred parlamentom ... Gotovo so področja, kjer so mladi premalo vključeni. Zlasti pri problematiki zaposlovanja. Pri vplivu na razpise, kapacitete, povečanje zanimanja za deficitarne poklice, tisto, kar se nanaša na zaposlovanje in končno tudi na stabilnost pokojnin. Kar bo prej ali slej zadelo tudi mlade.

Organizacije mladih so vključene v različne svete, pogovore interesnih skupin, lobiranja v parlamentu. Je pa vprašanje, zakaj se nekaterih tem ne lotijo. Očitno mlade vodijo skupine, ki imajo zelo ozek lastni interes in ne zajamejo celotnega spektra. Mladi naj se vprašajo, ali predstavniki, ki vodijo študentske organizacije, res delajo v dobro vseh mladih.

**Kakšne lastnosti morate imeti kot minister za opravljanje svojega položaja?**

Osnova je v poznavanju področja, ki je v primeru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve zelo široko. Gre za spremljanje človeka od rojstva do smrti.

Potrebne so vodstvene sposobnosti, ki jih večinoma pridobiš, en del pa ti je položen že v zibko. Sposobnost koordiniranja, pogajalske sposobnosti s socialnimi partnerji, denimo s študentsko organizacijo, torej zmožnost, da pogajanja pripelješ k tistim ciljem, ki so najboljši za vse. Pri zaposlovanju mla-



Foto Miha Zidar

dih ni mogoče, da bi upoštevali zgolj in samo študente, ali pa mlade. Gotovo je potrebno upoštevati tudi druge vidike.

**Odnos s sodelavci?**

Upravljanje s človeškimi viri je pomembna sposobnost, potrebno je ceniti sodelavce, jim dati priložnost, jim znati prisluhnti. Motiviranje sodelavcev je zelo pomembno, zlasti tistih najozžjih. Z njimi se na pogovoru pogovorimo o njihovih perspektivah, karieri, izmenjamo mnenja drug o drugem, kako doživljajo oni mene, kako doživljam jaz njih.

**Kje ste dobili svojo prvo zaposlitev?**

Po prijavi na Zavod za zaposlovanje sem po dveh mesecih čakanja dobil službo na Zavodu za zaposlovanje! Kot poklicni svetovalec, pripravnik, za svetovanje mladim pri njihovem šolanju. Hodil sem po šolah, analiziral, testiral, delal intervjuje in potem smo skupaj z mladimi in starši poiskali primerno poklicno odločitev. Sodeloval sem tudi v časopisih z odgovori na vprašanja o poklicnih odločitvah. Nato sem bil svetovalec direktorja, kasneje pa na Ministrstvu za delo svetovalec vlade za invalide. Imam tudi licenco podjetniškega svetovalca. Tudi v tujini sem se dva meseca izobraževal o zaposlovanju in integraciji mladih.

**Kako naj se mladi danes lotijo iskanja prve zaposlitve?**

Že ko se odločajo za študij, se morajo vprašati tudi o zaposlitvenih možnostih. Sicer pa je potrebno, da se človek spozna, kaj lahko doseže; kaj z voljo, kaj z veščinami, kaj s sposobnostmi ... pri čemer je tisto, kar prinesemo na svet, manj pomembno, mislim, da to precenjujemo. Veliko več se da storiti z vztrajnostjo, voljo in zagnanostjo.

Človek ni tako ozko omejen, da bi bil primeren izključno in samo za en poklic. Kar sami pri sebi pogledajte, kako so se vam interesi spreminjali. Jaz sem želel biti učitelj matematike, potem sem v gimnaziji sanjal o psihologu, danes pa nisem ne eno ne drugo, pač pa minister.

**Nasvet.**

Zaposlitev se dobi preko spremljanja prostih delovnih mest (Zavod za zaposlovanje ima bazo dostopno prek interneta), kadrovskega štipendiranja, predvsem pa se morajo mladi sami vključiti v intenzivno iskanje dela. Sami se morajo predstaviti v dobri luči, ne smejo pa se precenjevati. Poudarijo naj tisto, kar resnično znajo.

Človek ni tako ozko omejen, da bi bil primeren izključno in samo za en poklic. Kar sami pri sebi pogledajte, kako so se vam interesi spreminjali. Jaz sem želel biti učitelj matematike, potem sem v gimnaziji sanjal o psihologu, danes pa nisem ne eno ne drugo, pač pa minister.

**Kako nameravate izboljšati možnosti za zaposlovanje mladih?**

S štipendiranjem v povezavi z delodajalci. Uvedli bomo novo shemo kadrovskega štipendiranja, v katero se bodo vključili delodajalci. Na ta način bomo pritegnili delodajalce in mlade, da se bodo vključevali v delo pri delodajalcu, vendar ne tako kot sedaj, preko servisov, temveč v povezavi z njihovim študijem. Tu je bistvo in tu moramo narediti premik. To je ključno za Slovenijo. Ker je zaposlovanje mladih po končanem šolanju zelo slabo.

**Kaj bi bilo po vašem mnenju ceneje: preventiva ali kurativa?**

Eno in drugo je potrebno. Preventivno delujemo z novimi spremembami, ki bodo dale rezultate čez nekaj let, kurativno pa v letošnjem letu z ukrepi aktivne politike zaposlovanja mladih. Nekaj sprememb smo sedaj naredili tudi glede deficitarnosti in suficitarnosti, vendar smo pri tem vezani na določila, ki so bila sprejeta že v času prejšnje vlade. V letošnjem letu bomo to bistveno spremenili.

**Menite, da je med študenti, vlado in delodajalci potrebnega več dialoga?**

Nikoli ni zadosti dialoga. Je potreben, z njim izmenjamo izkušnje in prideemo do dobrih predlogov. Predvsem je pa potreben učinkovit sistem in do tega pridemo le z dialogom. Sistem pa bi bilo potrebno še boljše postaviti, instrumentalizirati.

**Slišati je očitke, da izobrazimo preveč družboslovcev in premalo naravoslovcev.**

Tega problema se zaveda celotna vlada. Ministrstvo za šolstvo in šport je že nakazalo prve spremembe omejitve

S štipendiranjem v povezavi z delodajalci. Uvedli bomo novo shemo kadrovskega štipendiranja, v katero se bodo vključili delodajalci. Na ta način bomo pritegnili delodajalce in mlade, da se bodo vključevali v delo pri delodajalcu, vendar ne tako kot sedaj, preko servisov, temveč v povezavi z njihovim študijem.

vpisa. Mi pa nameravamo vzpostaviti štipendijsko shemo, v kateri bomo posvetili posebno pozornost štipendiranju deficitarnih poklicev. Nedopustno je, da prejemnik Zoisove štipendije potem ne dobi zaposlitve.

### ▪▪▪ Beg možganov?

Če gre nekdo v tujino začasno, da oplemeniti svoja znanja, je to dobro, če pa odide za stalno, država od tega nima nič. Nuditi moramo takšne razmere, tudi gospodarske, da se potem mladi vračajo. Možnost zaposlovanja, možnost napredovanja, usposabljanja.

### ▪▪▪ Bo Bolonjska deklaracija »kaj pomagala« ali bo to zopet pesek v oči?

Bolonjska deklaracija je deklaracija. Od vsake države je odvisno, kako jo bo izvajala. Mi se je nameravamo lotiti resno. Zato tudi spremembe v politiki štipendiranja. Po dolžini študija smo na repu lestvice. Prevetriti je potrebno študijske programe, ti naj bi se skrajšali. Ustanoviti je potrebno štipendijski sklad z regionalnimi prispevki, s ciljem, da dosežemo skladen razvoj po vsej Sloveniji.

### ▪▪▪ Neformalno pridobljena znanja. So pomembna? Kako, kje?

Neformalna znanja so zelo pomembna. Vseživljenjsko izobraževanje je imperativ, tako formalno kot tudi neformalno. Samo na neformalni ravni ne zadostuje, mora priti do akademskega preskoka. Četudi dopuščam možnost, da lahko kdo uspe le na podlagi neformalno pridobljenih znanj, menim, da je to bistveno težje. Je pa vprašanje, kako ta neformalna znanja resnično pridobivati. Na eni strani je odvisno od posameznika, na drugi pa od okolja, če je spodbudno ali ne.

### ▪▪▪ Katera »orodja« za izboljšanje politike zaposlovanja mladih bi lahko učinkovala?

Večje povezovanje, pretok informacij med delodajalci in študenti že v času študija, lahko bi bili podjetniški forumi, na katerih bi študentje predstavili svoje zamisli ter se povezali z delodajalci. V času počitnic delo na tistih področjih, ki so povezana s posameznikovim učnim procesom. V prihodnosti bi se utegnili pojaviti tudi kakšna obveznost s strani štipendista do delodajalca.

Razumeti je potrebno, da je izobraževanje dobra naložba, hkrati pa tudi strošek. Včasih sem kritičen do mladih, ki želijo imeti v prvi vrsti zelo dobro plačilo, ne gledajo pa dolgoročno. Ali ni sicer slabo plačana zaposlitev dobra možnost in dobra naložba v prihodnost, če vam delodajalec omogoči vpogled v vašo stroko?

Pa še to; delodajalca pridobite na svojo stran. Gradite na pripadnosti podjetju. Meni so moje zaposlitve v življenju na dolgi rok prinašale večje rezultate. To pa pomeni že gradnjo kariere.



Foto Silvan Pipran

### ▪▪▪ Politika države v prihodnje: bo bolj restriktivna do zaposlovanja na črno, študentskega dela?

Študentsko delo ne sme ovirati študija. V prvi vrsti mora omogočati tistim, ki nimajo sredstev, da preživijo, vendar le v takem obsegu, da ne ovira študija. Veliko študentov dela, vendar se tu zadaj skriva tudi precej zlorab in nelojalne konkurence in to želimo preprečiti. Tudi delo po zaključku študija preko napotnic ali pa podaljševanje statusa ni dobro. Študent mora čim prej končati študij in vstopiti v zaposlitev, zato da bo v pravem času prišel do pokojnine. Tega se študentje sedaj še ne zavedajo. Študent, ki do tridesetega leta ni bil na pravem trgu dela, bo imel pri iskanju zaposlitve večje težave kot tisti, ki je študij končal v roku. Verjetno se bo potrebno lotiti tudi študentskih servisov – če naredimo primerjavo med Zavodom za zaposlovanje in študentskimi servisi kot neke vrste ponudniki dela, ugotovimo, da so študentski servisi kar razkošni. Na znoju študentov temelji zaslužek študentskih servisov, iz njega kupujejo kapitalne portfelje v podjetjih, ki nato zaposlujejo – študente!

### ▪▪▪ Pomen nevladnih organizacij za socialno varnost državljanov?

Predstavljajo legitimen interes posameznih skupin civilne družbe, dejansko pa so dobrodošel izvajalec na t. i. neprofitnem sektorju. Namesto države lahko izvajajo storitve in to zelo dobro, sicer pa menim, da mora socialno varnost zagotavljati država.

### ▪▪▪ Prostovoljno delo?

Prostovoljstvo bi morali bolj spodbujati. Pomeniti bi moralo dodatno vstopno vizo za druge zaposlitve na področju

socialnega dela, na medicinskem področju ...

### ▪▪▪ Ste kje aktivni?

V Društvu Beli obroč.

### ▪▪▪ Ali so socialni transferji za mlade dovolj veliki?

Tisti, ki jih potrebujejo, menijo, da so premajhni, tisti, ki plačujejo, menijo, da je preveč. Na splošno je potrebno doseči pravične prejemke. Da jih prejme tisti, ki resnično zaide v stisko. Zato je tudi potrebno preprečevati zlorabe. Preprečiti je treba »neprikazovanje« vseh dohodkov, kopičenje dohodkov.

### ▪▪▪ Kaj pa za mlade družine?

Navidezno ločeno življenje seveda ni v redu. V proceduri so spremembe, ki bodo to odpravile. Življenje dveh, ki se odločita za družino, mora biti tudi finančno ugodnejše, da bi mlade motiviralo. Družina opravlja zelo pomembno vlogo. Izboljšanje bi dosegli že s skupnim oddajanjem napovedi za odmero dohodnine.

### ▪▪▪ Kje ste se nazadnje neformalno izobraževali?

Mislím, da je bil to tečaj javnega nastopanja, ko sem bil še poslanec, nato pa še tečaj tujega jezika. Pa smo se vrnili nazaj k temu, kaj človek potrebuje za položaj ministra – komunikacija: te ni nikoli preveč.

**Pogovarjala sta se: Alenka Blazinšek in Jože Gornik**

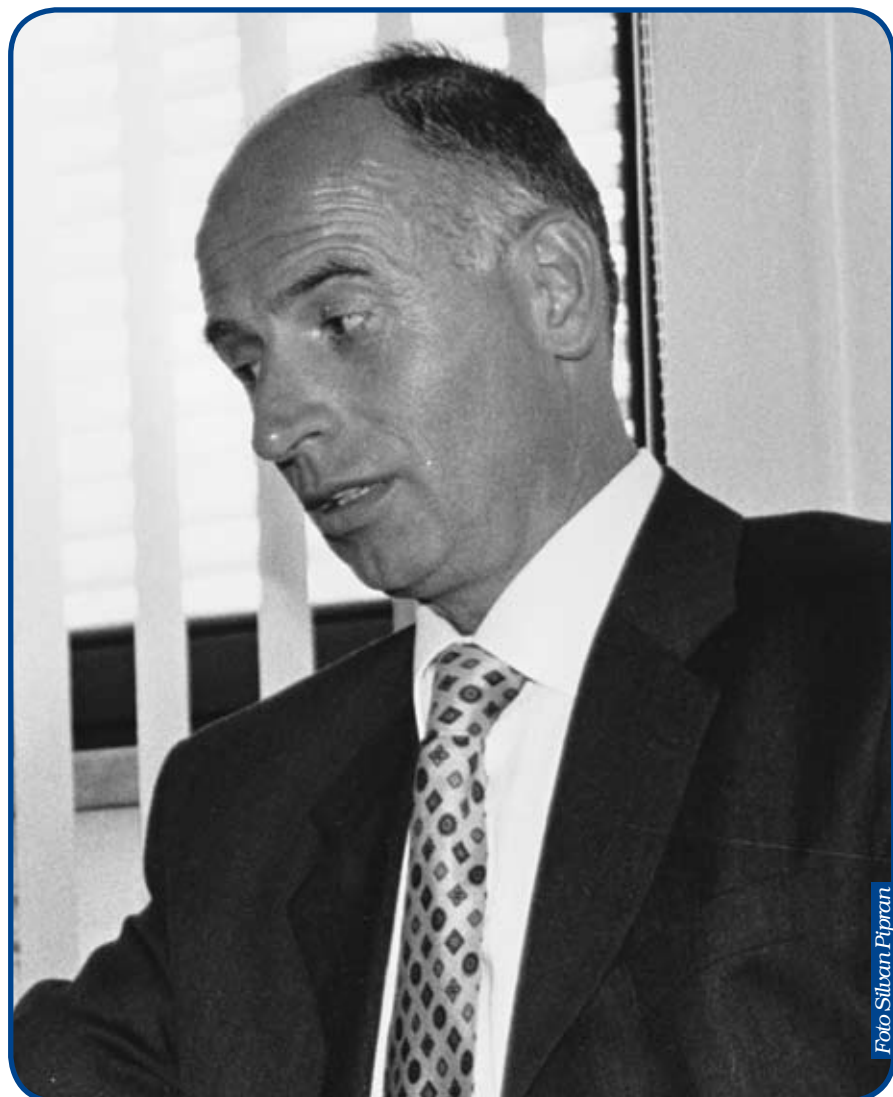


Foto Silvan Pipran

# SKALA-PUM

## Projektno učenje za mlajše odrasle

SKALA-PUM je ena od treh organizacijskih enot Zavoda Janeza Smrekarja, kjer se zaposleni za svoje delovanje navdihujejo ob don Boskovem preventivnem vzgojnem sistemu, ki ga je v prejšnjem stoletju vzpostavil italijanski vzgojitelj mladine Janez Bosko.

Ideja za program je osnovana na zgledu Danske in njihovega programa produkcijske šole. Skala – mladinska ulična vzgoja je delovala le v Ljubljani in zaradi že obstoječega programa PUM v prestolnici, je iskala drugo lokacijo. Tako smo Celju in celjski regiji postregli s čisto novim programom za mlade brezposelne.

Skupina glede na število mentorjev (3) po normativih programa vključuje 18 do 25 mladih, ki lahko v program vstopijo kadar koli v letu in ga kadar koli (ko dosežejo cilj) lahko tudi zapustijo. Mladi se vključijo različno, največ pa ob začetku leta ali ob konferencah, ko izstopijo iz šole. Od vključitve dalje pa so pri nas lahko največ eno leto.



Foto arhiv Skale

Najprej smo program predstavili občinam, Centrom za socialno delo, območni službi Zavoda RS za zaposlovanje in vsem regijskim uradom za delo. Sledila je okrogla miza na temo mladostniškega osipništva, ki so se je udeležile vse ustanove v regiji (poleg CSD, ZRSZ, UD tudi mladinski in krizni center, zapori, šole itd.). Nadaljevali smo z dnevom odprtih vrat in program širili tudi od ust do ust, telefonsko nudili informacije za zainteresirane, obešali plakate in delili brošure po mestu in ustanovah.

Povpraševanje je bilo veliko, prav tako nas je presenetil odziv, zato je bila nujna čakalna lista, ker je število mladih omejeno.

### Kaj je PUM?

PUM je neke vrste program "druge možnosti" in poskuša spodbuditi mlade, ki so zašli z začrtane poti ali pa ne najdejo zaposlitve, k ponovnemu osmišljanju, načrtovanju in oblikovanju lastnega cilja v službi vključitve v delovni proces ali izobraževanje, glede na pretekle izkušnje pa tudi v pozitiven družbeni in kulturni utrip mesta, kraja in soljudi. Preprosto mladostniku, ki je brez cilja (ker je pustil šolo, ker ne najde zaposlitve), pomagati pri izdelavi in uresničitvi osebnega načrta.

PUM je javno veljavni program, vendar ne omogoča pridobitve javno veljavne izobrazbe. Namenjen je mladim od 15. do 25. leta, ki nimajo statusa dijaka ali študenta in niso zaposleni, skratka prijavljeni so na ZRSZ, kjer tudi v večini izvejo za nas, čeprav se lahko mladostnik tudi prostovoljno vključi v program. Zavod izda mladostniku napotilo, s katerim se ta vključi v program in pri nas lahko ostane največ eno leto.

### Individualni učni projekt

Vsak mladostnik, ki začne sodelovati v programu, si po določenem času zastavi svoj osebni cilj. Svoj načrt dela pripravi s pomočjo mentorja. Osebni pogovori se izvajajo z vsakim mladostnikom približno enkrat mesečno in tu

preverimo načrt, ki si ga je zastavil, vrednotimo delo, ki ga je opravil, in skušamo najti pot naprej. Prvi del dneva je posvečen delu na osebnih ciljeh. Če si mladostnik zastavi cilj, da bo nadaljeval ali končal izobraževanje, se v tem času uči, preverja znanje s pomočjo mentorja, se dogovarja s profesorji in hodi na inštrukcije ali predavanja; če pa se odloči, da bo poiskal zaposlitev, v tem času piše prošnje, se dogovarja z delodajalci za srečanja in gre na zaposlitveni razgovor. Mladostnik se tudi uri v podobnih dejavnostih, na primer opravi zaposlitveni pogovor z našim direktorjem, se pogovarja z namišljenim delodajalcem po telefonu in podobno.

Srečujemo se vsak dan od 8. do 14. ure. Ko se mladostnik odloči, da bo sodeloval, se tudi pričakuje, da sodeluje redno, vsak dan.

Kurikulum PUM-a opredeljuje, da je posebnost programa v upoštevanju interesov in sposobnosti udeleženk in udeležencev, ki sodelujejo pri načrtovanju vsebin programa, kar jih zelo spodbuja k učenju. Tako učenje dobi nov smisel in postane ciljno usmerjena dejavnost.

PUM je neke vrste program "druge možnosti"

### Želimo

Temeljni cilji programa SKALA-PUM so:

- pridobivanje funkcionalnih znanj in funkcionalnih spretnosti,
- pridobivanje pozitivnih izkušenj učenja,
- priprava za nadaljevanje prekinjenega šolanja ali zaposlitve,
- razvijanje sposobnosti kritičnega mišljenja,
- osebna rast (izboljšanje samopodobe, samozavesti, učenje sprejemanja samega sebe, strpnosti, razumevanja drugačnosti ...).

Temeljna organizacijska oblika in hkrati metoda dela v programu PUM je projektno delo z naslednjimi vsebinami:

- individualni učni projekt
- izbirno projektno delo (interes mladih, spoznavanje poklicev, odkriva-

organizacija manjših delavnic, delo na terenu, delo z multimedijskimi viri (računalnik, internet in podobno). Enkrat mesečno mentorji izvedejo vrednotenje meseca, kjer pregledajo potek programa, delo projektov, življenje skupine (kako poteka osebno spremljanje mladih, koliko smo uspeli mladim podati določene vrednote ipd.), kako so potekale druge dejavnosti: kuhinja, narava, praznovanje, šport, gost, film, izlet, ustvarjalnost, odnos med mentorji in drugo ...

### Kako delamo na Skala-PUM

Konkretno na Skali-PUM smo pred dvema letoma program zasnovali malo drugače. Izvajajo se 3 različne delavnice (moduli) kot produkcijsko projektno delo in ključne kvalifikacije:

- kuharstvo,
- šiviljstvo,
- lesarstvo,
- informacijsko opismenjevanje,
- osebna rast,
- učenje učenja,
- dejavno iskanje zaposlitve,
- sporazumevanje v slovenskem jeziku.

Sredstva iz programa Phare so nam zagotovila opremo lesne delavnice, uspela nam je izposoja usnjarskih strojev za šiviljsko delavnico, kuhinjo pa smo na novo opremili v enem večjih projektov letošnjega leta – selitvi v nove prostore v Don Boskov center na Hudinji, kamor smo se preselili v začetku marca 2005. Tu nadaljujemo z omenjenimi dejavnostmi in resnično skrbimo, da se nam v prvi vrsti uresničijo naši osebni cilji, povezani predvsem z za-



Foto arhiv Skale

- nje lastnih sposobnosti, razvijanje različnih spretnosti)
- produkcijsko projektno delo (izdelava izdelka za prodajo, samofinanciranje programa)
  - interesne dejavnosti (stalne dejavnosti: ustvarjalnost – risanje, slikanje, izdelovanje raznih izdelkov, klub pametnjakov, debate, ogled filmov, izleti, šport, fotografiranje ...)

V okviru teh projektov se pojavlja individualno delo, delo v manjših skupinah, frontalno delo, učna pomoč,

ključevanjem izobraževanja ali pa tudi z uspešno pridobitvijo zaposlitve. Poleg tega pa se lotimo dela v modulih in skrbimo tudi za našo osebno rast v skupini, da bi vstopili v svet odgovornosti bolj pripravljeni, veseli in brez strahu pred morebitnim neuspehom. Nove izkušnje, veselje do dela in medsebojna pomoč so zagotovilo, da se bomo vedno znova znali pobrati in nadaljevati pot k našemu osebnemu uspehu.

Sebastijan Martinčič

# TIN-PUM

**Kaj se dogaja z mano? Kdo sploh sem? Kaj sploh hočem? ... Spet bluzim! ... Ne! Razmišljam. ... Šola - starši - "lajj" ...**

O tem začne razmišljati marsikateri srednješolec, ki mu vsakodnevne šolske obveznosti postanejo preveč oz. odveč in preprosto nekega dne ne gre več v šolo – izgubi motivacijo, ne ve, kaj bi sam s sabo. Nekateri pa se zaradi prenatrpanih urnikov z raznoraznimi dejavnostmi v šoli, na faksu, v službi tega nimajo časa vprašati.

Sprememba! Prav to je tisto, kar žene mladostnika, da "zaide s prave poti" in si ob poplavi vseh mogočih informacij začne vtirati povsem novo pot. Ali je prava ali ne, sploh ni pomembno. V nekem trenutku je vsaka pot prava, saj vsaka nekam pripelje, mar ne?

## Delamo projekte

Temeljna učna metoda je projektno delo, kjer mentorji in udeleženci/-ke rešujejo konkretne probleme, ki izhajajo iz skupno dogovorjenih in za vse atraktivnih projektov vsebin. Večji projekti, ki smo jih doslej izvedli, so npr. bilten »Klobase zastoj«, natrpan z izvirnimi prispevki prve generacije pumovcev, film »Kukurseufuraš«, predstavljen v ljubljanski Kinoteki, musical »Adijo, Nebesa«, predstavljen v Menzi pri Koritu, Kulturnem domu Kamnik in ŠKUC-u, ekološki projekt »Smetka«, predstavljen na stojnici v okviru Dneva Zemlje 2002. V letu 2003/04 smo izvedli projekt »Homo Find Home«, v okviru katerega smo organizirali dejavnosti na področju fotografije, videoprodukcije, pohod na morje ter sociološko raziskavo. Šolsko leto 2004/05 pa je bilo zaznamovano s projektom »Katra«, v katerega so bili zajeti interesi udeležencev po sledečih projektih skupinah: zunanji, notranji »dizajn«, foto-video, glasbena ter organizacijsko-marketingška skupina.

Staro katro smo preuredili, ji vdahnili novo življenje in z njo obiskali sledeče

**Sprememba! Prav to je tisto, kar žene mladostnika**

PUM-e po Sloveniji: v Celju, Mariboru, Novem mestu, Škofji Loki, Ajdovščini, Tolminu in Radovljici. V poletnih mesecih pa nameravamo projekt »Katra« predstaviti še v PUM-u v Slovenj Gradcu, Murski Soboti in Kopru.

Udeleženci/-ke so s takšnim načinom

dela motivirani za sodelovanje in učenje jim tako postane smiselno.

Vzporredno z navednimi aktivnostmi

imajo tudi možnost učenja in priprav na

manjkajoče izpite, saj je cilj večine udeležencev nadaljevati šolanje, z izjemo posameznikov, ki si želijo poiskati primerno zaposlitev.

Pri našem delu tesno sodelujemo z ustanovami, kot so Zavod RS za zaposlovanje in njegove izpostave ter centri za socialno delo. Povezujemo se z drugimi nevladnimi organizacijami, šolami, fakultetami, knjižnicami in drugimi kulturnimi organizacijami ter sorodnimi organizacijami v državah EU (Danska, Francija, Nemčija ...), kjer imamo z izmenjavo skupin ali posameznikov možnost izvajanja pripravljenih projektov.

Program PUM je zelo uspešen – evalvacijske raziskave so pokazale, da se vsako leto med 60 in 70 % udeležencev ponovno vključi v izobraževanje, ga zaključijo ali poišče zaposlitev.

## Kdo smo – PUM-ovci?

»Smo to lenuhi, ki so zaledeneli v svoji otopeli lahkoživosti, ali uporniki, ki so jih spone šolskega sistema preveč utegnjevale? Smo psihopatski iztirjenci ali avantgarda današnjega časa, ki hoče drugačno življenje? Smo res potencialni socialni problemi, kakor meni potrošniška družba, ali nam je to odprlo oči v boju za obstanek? Smo sploh kaj od tega? Je bil ta naš "polom" zmaga ali poraz? Vsekakor smo vsi spoznali življenje še z druge strani, katere ne bi nikoli, če se nam ne bi pripetilo ravno to, kar se nam je.« (Iz biltena »Klobase zastoj«)

## »Kako sem zašel v PUM?«

»Po končani OŠ sem se vpisala na Srednjo administrativno šolo, ker se je tja vpisala tudi moja najboljša prijateljica. Nihče se ni strinjal z mojo odločitvijo, ker so menili, da sem bolj sposobna. Ko se je šola začela, sem res ugotovila, da to ni zame. Nekega dne preprosto nisem šla več v šolo in to se je začelo ponavljati.«

»Tudi sam si najbrž kdaj namesto na prvo uro v šoli odšel na kavo v bližnji lokal. In ta prva ura se včasih prelevi kar v cel dan. Ko si prišel domov, si se usedel na kavč ali za računalnik, pogledal, kaj je novega na spletu oz. pogledal vse nanizanke. Čez nekaj časa pa že zazvonil telefon in prijatelj te vabi na pijačo. Ti seveda takoj odhitiš, saj se s tem spet izmuzneš učenju. To se ponavlja dan za dnem in na koncu 2. trimesetra ugotoviš, da imaš 7 graj in 50 neopravičenih. Kar

naenkrat se znajdeš pri psihologinji, ki ti svetuje, da se izpišeš iz šole. Meni je psihologinja svetovala PUM. Sam sem si sicer hotel najti službo in zaslužiti nekaj denarja, medtem ko ne hodim v šolo. Le da bi moral v tem primeru mami plačevati sobo, hrano ... (cca. 80.000 SIT/mesec). Zato sem se raje odločil za PUM.«

Veliko udeležencev pove, da je PUM precej drugačen od šole. To je opaziti že ob prvem sprehodu po prostorih, iz katerih veje ustvarjalni duh vseh tistih, ki so v njih pustili svoje sledi.

## Kaj se zgodi potem, ko se je potrebno iz varnega zavetja spet podati na gole strmine vsakdana?

»V PUM-u ti res ne more biti dolgčas, razen če sam tako hočeš. Pomagajo ti v zvezi s šolo in zagotovo najdeš zaposlnika; če ne v mentorju pa v katerem Pumovcu, ki ti postane prijatelj. Lahko narediš veliko tudi na sebi, mogoče odkriješ skrite talente. Seveda vedno ni vse rožnato, toda če prideš in se potrudiš, samega sebe presenetiš.«

vpisal naprej. Zdaj gledam na življenje bolj pozitivno, imam nove ideje, kaj vse lahko počnem v prostem času.«

## Kako "probleme", ki jih ima njihov mladostnik/dijak, doživljajo starši?

Ni enostavno sprizniti se z dejstvom, da krmarjenje življenjske poti svojega otroka, sedaj že mladostnika, ni več zgolj v rokah staršev. Predvsem zaradi želje obvarovati ga nevarnosti, ki mlade mikajo.

»Sin, ki ni uspel v šoli in je ostal kar neka "na cesti", je bil sprva precej izgubljen in pravzaprav ni vedel, kaj bi. Ko je začel obiskovati PUM, je dobil nov pogled na življenje "zgubarjev". Sicer je precej molčeč in sem morala precej vleči iz njega, vseeno pa sem videla, da so ga nekatere aktivnosti, s katerimi se je srečal v PUM-u, pritegnile, še zlasti tiste, ki so vključevale šport. Tam je srečal še druge mlade, ki so bili v podobnem položaju, in je videl, kako si tudi drugi prizadevajo izleči se iz neugodnega položaja "neuspešneža" in iščejo smisel svojega življenja. Sin zdaj nadaljuje šolanje na gimnaziji – ob delu – kot fizični delavec je



Foto Tamirno Petelinšek

»Najraje sem se vključeval v delavnice, kjer je potrebna ročna spretnost: izdelovanje voščilnic, sveč, šivanje, kuhanje, risanje, razvijanje fotografij, pospravljanje, pleskanje ... Opravil sem marjka-joče izpite, uspešno opravil letnik in se

za določen čas zaposlen pri podjetniku in kaže vse več pozitivne pripravljenosti, da končno naredi kaj iz sebe.«

**Berta Šavli, Metka Bahlen**



grafična priprava

multimedija

založba

www.salve.si

salve

vezava diplomskih nalog

fotokopiranje

printanje

info@salve.si



# Certificiranje NPK

Ob vstopanju na trg dela, pa naj bo to neposredno po zaključnem izobraževanju ali pa kot nezaposlen iskalec zaposlitve, je bistvenega pomena, da lahko kandidat za delovno mesto jasno izkaže svoje kompetence. Razprave o potrebi uvedbe certifikatnega sistema, ki bo omogočil pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij tudi izven formalnega izobraževalnega sistema, so se v Sloveniji pričele na začetku 90. let 20. stoletja. Z vidika posameznih oseb, še posebej tistih, ki svoje izobraževalne poti niso uspeli kronati s spričevalom oziroma diplomo, je osnovni smisel tega sistema prav v tem, da mu pomaga narediti že pridobljene kompetence vidne, da mu omogoči, da postanejo, zapisane v nacionalnem certifikatu, vidne tudi za morebitnega delodajalca.

Sistem preverjanja in potrjevanja NPK v slovenski prostor uvaja Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (2000), ki ga je pripravilo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve v sodelovanju s socialnimi partnerji. V tako imenovanem certifikatnem sistemu Zakon določa postopek priprave standardov znanj, spretnosti in kompetenc ter preverjanja in potrjevanja le-teh. Poudarek je izrazito na učnih dosežkih, ne glede na to, če so bila znanja, spretnosti in kompetence, pridobljena v raznih oblikah neformalnega učenja, z življenjskimi in delovnimi izkušnjami ali pamor da po formalni poti (npr.

nedokončan izobraževalni program).

Ob pregledu Skupnih evropskih načel za vrednotenje neformalnega učenja lahko ocenimo, da smo na tem področju v skupnem evropskem toku, z vedno številnejšimi primeri dobre prakse (področje elektroenergetike, farmacije, turizma) pa bomo dosegli tudi povečanje zaupanja v nov sistem in primerno kredibilnost oziroma vrednotenje

certifikatov na trgu dela, kar je v tem trenutku šibka točka sistema.

## Spremembe v zadnjem času

V zadnjih letih smo dosegli pomemben premik na področju uvajanja sistema preverjanja in potrjevanja NPK v prakso. Število katalogov, ki omogočajo izvedbo postopka preverjanja in potrjevanja, se povečuje (80 katalogov maja 2005), prav tako narašča interes šol pa tudi drugih ustreznih ustanov za izvajalce postopkov preverjanja in potrjevanja. Pomembno pa je poudariti, da se razvija mreža ponudnikov priprave kandidatov na postopek certificiranja, za kar so na razpolago tudi vedno večja sredstva iz domačih in evropskih virov.

Nastaja sodobna in vedno kompleksnejša horizontalna in vertikalna struktura nacionalnih poklicnih kvalifikacij na posameznih strokovnih področjih, ki povzročajo pomembne individualne, lokalne, podjetniške in nacionalne implikacije:

- razširja možnosti posameznika za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije v skladu z njegovimi interesi in s potrebami na trgu dela; povečuje možnosti razvoja kariere;
- rast samozavesti in motivacije za vseživljensko učenje; motivacijo za odkrivanje oziroma prepoznavanje lastnih talentov;
  - omogoča nadgrajevanje pridobljene izobrazbe z aktualnimi kvalifikacijami; omogoča ustrezno prekvalifikacijo zaposlenih in brezposelnih oseb; povečuje zaposljivost

Razvija se mreža ponudnikov priprave kandidatov na postopek certificiranja, za kar so na razpolago tudi vedno večja sredstva iz domačih in evropskih virov.

- prispeva k izboljšanju nacionalne kvalifikacijske strukture in nacionalne statistike delovne sile;
- povečuje možnost pridobivanja NPK tudi skupinam, ki jim grozi socialna izključenost, kamor uvrščamo tudi osipnike.

Poudariti velja, da je sistem certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij namenjen le odraslim osebam, mladi ljudje se morajo vključiti v šolski sistem, ki zasleduje širše cilje in ne predvsem zaposlitvenih. Osnova novega sistema je definiranje nacionalnega standarda, ki je tudi jasno zapisan in dostopen vsem zainteresiranim osebam. Razločevanje posameznih skupin na osnovi kakršnega koli kriterija ob tem ni potrebno, saj postavljen standard znanj, spretnosti in kompetenc ne določa tudi poti za pridobitev le-teh. Pot si izbere vsaka oseba sama v skladu s svojimi potrebami, interesi in možnostmi ter s pomočjo svetovalnih služb, ki so obvezna sestavina tega sistema in ki naj tudi prispevajo svoj delež k temu, da bo izbrana pot lažja, prijaznejša, uspešna.

Veronika Šlander

In kako do nacionalne poklicne kvalifikacije - NPK?

Možnosti sta dve.

Prvič, če gre za brezposelnega oziroma iskalca zaposlitve, se je najlažje najprej obrniti na Zavod za zaposlovanje; tam posamezniku svetuje svetovalca, ki ga potem napoti na izvajalca postopkov preverjanja in potrjevanja NPK, kjer morajo prav tako imeti svetovalca (imenuje se svetovalca v postopku preverjanja in potrjevanja NPK). Tam bosta skupaj pripravila portfolijo - zbirno mapo.

Druga možnost je, da se napoti direktno na izvajalca postopkov preverjanja in potrjevanja, vendar v tem primeru celo zadevo plača kandidat sam.

Samo svetovanje za NPK pri izvajalcu poteka na naslednji način:

1. Če je posameznik določena znanja in spretnosti že osvojil (osnova je katalog standardov, ki je objavljen na naši spletni strani [www.nrpslo.org](http://www.nrpslo.org)) in ima za to ustrezna potrdila, bosta zbrala potrdila, jih dala v portfolijo in svetovalca bo dokument poslal komisiji, ki bo v tem primeru znanja in spretnosti le potrdila. Posameznik bo torej dobil NPK avtomatično na osnovi potrdil.
2. Če znanja in spretnosti ima, vendar za to nima potrdil, bosta skupaj razmislila o tem, če so znanja res ustrezna in če se izkaze da, bo kandidat moral to dokazati pred komisijo.
3. Lahko pa se seveda zgodi, da znanj še nima (oziroma jih ima le delno); v tem primeru mu bo svetovalca povedal, katere organizacije izvajajo programe usposabljanja in bo tja tudi napoten. Bistvo je, da tistih znanj in spretnosti, ki jih je že pridobil in zanje ima ustrezna potrdila, ne potrebuje 'ponovno pridobivati' ... Ko bo morebitno usposabljanje uspešno zaključil, bo spet prišel nazaj do svetovalca in portfolijo bosta dopolnila z ustreznim dokazilom.
4. Od tu naprej je le še delo svetovalca v postopku preverjanja in potrjevanja NPK, ki mora potem sklicati komisijo za preverjanje in potrjevanje, ta pregleda portfolijo in se odloči, ali je ustrezen ali pa je morebiti določena znanja in spretnosti vseeno potrebno še preveriti, v tem primeru mora kandidat 'priti na izpit', če pa je portfolijo ustrezen, mu znanja le potrdijo in avtomatično priznajo.

Mojca Polak, CPI

## MERKUR, d. d., Naklo

**Kontaktna oseba:** Andreja Pisovec Kacin

**Položaj v podjetju:** pomočnica izvršnega direktorja kadrovsko-pravnega področja

**Telefon:** 04/2587305

**Elektronski naslov:** [andreja.kacin@merkur.si](mailto:andreja.kacin@merkur.si)

### Kratek opis podjetja

Merkur, d. d. je vodilni slovenski trgovec z izdelki metalurgije, gradbenim, inštalacijskim in elektromaterialom, kovinskimi, tehničnimi izdelki ter izdelki široke potrošnje, kamor sodijo predvsem izdelki za dom, delavnico in vrt. Merkur je krovno podjetje še močnejše Skupine Merkur, ki jo v Sloveniji sestavljata še Bofex in Kovinotehna. Z oskrbo tujih industrijskih podjetij in razvojem lastne maloprodajne mreže v zadnjem času močno krepimo svoj položaj tudi izven meja Slovenije. Tako imamo v tujini sedem podjetij: na Hrvaškem, v Sarajevu, Skopju, Muenchnu, Pragi, Gorici in Varšavi ter predstavništva v Moskvi in Beogradu.

### Katere kadre v splošnem zaposlujete in katere trenutno potrebujete?

Potrebe imamo po visoko specializiranih tehničnih poklicih, ki morajo biti komunikativni, usmerjeni v delo z ljudmi.

### Ugodnosti za zaposlene?

Zaposlenim nudimo obilo možnosti za izobraževanje in usposabljanje. Naši izobraževalni programi temeljijo na razvoju kompetentnosti in so v skladu z vizijo in razvojem delniške družbe Merkur ter v sozvočju z vrednotami zaposlenih.

### Za katera dela najemate študente?

Študente najemamo tako za fizična (pomoč v trgovini) kot administrativna dela (komerciala ...) ali delo na informacijskem področju (informatika).

### ŠTIPENDIJE

Za šolsko leto 2004/05 smo razpisali (za 05/06 še ni razpisa):

- 1 štipendijo - univ. dipl. inž. elektrotehnike,
- 1 štipendijo - univ. dipl. inž. gradbeništva,
- 4 štipendije - univ. dipl. inž. metalurgije in materialov,
- 1 štipendijo - univ. dipl. inž. računalništva in informatike,
- 2 štipendiji - univ. dipl. inž. strojništva.

# Odprti prostor

Si vedel, da lahko že v času študija začneš delati kot samostojni podjetnik, ohraniš študentski status in namesto dela preko študentskega servisa upravljaš svoje podjetje? Jaz nisem, dokler se nisem udeležila »odprtega prostora« med študenti, delodajalci in še kom, ki se je udeležil posveta, ki ga je društvo Mladinski ceh ob podpori Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve organiziralo 20. aprila 2005. Odprti prostor je sodobna metoda dialoga med različnimi stranmi tistih, ki se iz različnih zornih kotov spopadajo z istimi problemi. Sama sem bila sprva skeptična nad metodo, ki ima za dnevni red prazen urnik, toda po zaključku sem z obilico novih koristnih informacij popolnoma spremenila mnenje.

Na »odprtem prostoru« smo se zbrali predstavniki študentov, delodajalcev, vlade, posrednikov izobraževanja, različnih svetovalcev za gradnjo kariere in za prvo zaposlitev. Na začetku smo se zbrali na plenumu in vsak je lahko na plakat izpostavil problem ali pa področje, o katerem bi se želel pogovarjati; tako smo se kmalu razdelili po interesnih področjih, ki pa nikakor niso bila zaprta, pač pa so omogočala prost prehod idej in ljudi. Odpirala so se številna področja: od iskanja zaposlitve, pisanja prošnje, izbiranja primerne kandidata za zaposlitev pri delodajalcih, pomena gradnje kariere in poklicnega svetovanja do uporabe neformalno pridobljenih znanj, izkušnje pridobljenih v tujini, dela v tujini, samostojnega podjetništva in še mnogo drugega.

Ugotovili smo, da z medsebojnim dialogom lahko rešimo marsikatero dilemo posameznika ali organizacije. Mnogi izmed študentov nismo niti pomislili, da je lahko alternativna oblika zaposlitve samozaposlitev. Sicer je to običajno veliko težja pot, ki zahteva bistveno več t r u d a ,

znanja in vztrajnosti, vendar je na drugi strani seveda toliko večja tudi nagrada – finančna ali v obliki osebnega zadovoljstva. Različne vladne in nevladne organizacije pomagajo podjetnikom v posamezni fazi rasti podjetja. Ena od teh organizacij je tudi Ljubljanski univerzitetni inkubator (LUI), ki ga je ustanovila Univerza v Ljubljani z namenom spodbujanja podjetništva na članicah UL. Inkubator je namenjen prav vsem,

Več informacij o LUI na [www.lui.uni-lj.si](http://www.lui.uni-lj.si) in [blaz.kos@lui.uni-lj.si](mailto:blaz.kos@lui.uni-lj.si).

ki se želijo podati na podjetniško pot. V svojem okviru delovanja posameznikom in podjetniškim skupinam nudi: pomoč pri pisanju poslovnega načrta, različne podjetniške delavnice in seminarje, pomoč pri iskanju kapitala in partnerjev, strokovno ocenjevanje idej in poslovnih načrtov, poslovne prostore po nižji ceni, kot je tržna (kmalu ...). Več informacij na [www.lui.uni-lj.si](http://www.lui.uni-lj.si) in [blaz.kos@lui.uni-lj.si](mailto:blaz.kos@lui.uni-lj.si).

Večina študentov se ne zaveda, da morajo delati na načrtovanju poklicne poti, nekateri imajo to izkušnjo, da so veliko pridobili pri neformalnem delu. V času študija študenti ne mislijo na kariero, ko delajo preko študentskega servisa, jim ni važno, kaj delajo, samo da je dobro plačano; pomembno pa je izbrati dela iz stroke. Poznati je treba



Foto arhiv Jure Sešek

## Jure Sešek

Pri poklicni poti pa tudi sicer človeku pride prav vsako znanje, ki ga uspe uloviti v vetru učenosti, ki lahko zapiha iz različnih smeri. Zdi se mi, da niti ni zelo pomembno, s kakšnimi pridevniki je znanje (beri: izobraževanje) opremljeno. Naj bo formalno ali ne, od prejemnika je odvisno, kako modro ga bo uporabil, kaj koristnega izšel iz njega. Sam se zavedam, da je vsak nov izziv tudi priložnost za nabiranje novih izkušenj. Vsako srečanje z novim razumem kot »neformalno izobraževanje« in marsikaj od prejetega bi rad koristno uporabil pri poklicnem delu, saj je le-to v mojem primeru odvisno od splošne izobrazbe in širokega pogleda na svet. Prav veliko izkušnje z neformalnim izobraževanjem, ki ob sklepu prinese tako ali drugačno potrdilo, pa nimam. Tako da sem malo v skrbeh, če izraz neformalno izobraževanje razumem prav. Kakor koli, kot sem dejal na začetku: znanje je koristno, nujno in zanimivo (pa naj bo pridobljeno na tak ali drugačen način).

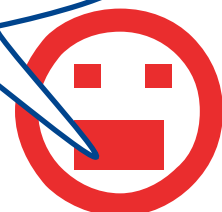


Foto arhiv Kocka

## Kocka

Šola je za veliko večino edini način za pridobitev zaposlitve, s tem pa tudi potrebnih financ. Obstaja pa tudi veliko »zaposlitev«, za katere ne potrebuješ šolske izobrazbe, ampak talent. Neformalno znanje včasih v življenju bolj pomaga kot pa znanje, ki ga pridobimo iz šolskih knjig. Življenje je kruto in v šoli nas ne bodo naučili, kako se spopasti s problemi.

V času študija lahko začneš delati kot samostojni podjetnik, ohraniš študentski status in upravljaš svoje podjetje?



## Zaposlitev – misli sedaj

Prostor srečevanja študentov in delodajalcev podpira



### DHL Ekspres, d. o. o

**Kontaktna oseba:** Janja Lamberger

**Položaj v podjetju:** HRM

**Telefon:** 01/5887800

**Elektronski naslov:** [janja.lamberger@dhl.com](mailto:janja.lamberger@dhl.com)

**Kratek opis podjetja:** Logistična dejavnost, več na spletni strani: [dhl.com](http://dhl.com)

**Katere kadre v splošnem zaposlujete in katere trenutno potrebujete?**

Načeloma najpogosteje zaposlujemo kadre v operativi (kurir, klicni center).

**Ugodnosti za zaposlene?**

Možnosti izobraževanja, sodelovanje pri projektih na regijskem nivoju ...

**Za katera dela najemate študente?**

Operativna dela: kurirsko delo, delo v klicnem centru, sortiranje pošilk, občasno lažja administrativna dela.

**DIPLOME, SEMINARSKE NALOGE IN PROJEKTI**

Vsako pobudo in iniciativo za pisanje seminarskih/diplomskih nalog obravnavajo individualno.

svoje potencialne, sfero dela, možnosti na trgu dela ipd. ter si izdelati karierni načrt. V njem je potrebno predvideti različne možnosti, predvsem pa slediti osnovni ideji. Akcijski plan pomeni zbiranje informacij, stike z delodajalci, občasno ali začasno delo, prakso.

Neformalno znanje je vedno dobrodošlo v odvisnosti od potreb delodajalca, potreb okolja,

dopolnjevanja formalnih »pomanjkljivosti« v znanjih. »Kompetence« so sestavljene iz formalnih in neformalnih znanj.

Neformalno znanje je dodatek (zelo zaželen) k diplomi oz. formalni izobrazbi.

Zaenkrat naše okolje še ni zrelo, da bi dopuščalo posamezniku, da napreduje na delovnem mestu zgolj zaradi ne-

formalno pridobljenih znanj in sposobnosti, vendar lahko v prihodnosti pričakujemo tudi to. Ko ti okolje odpre vrata, postanejo tako pridobljene izkušnje izjemno pomembne, prej pa se moraš potruditi, da »prideš zraven«.

Dobili smo veliko nasvetov, kako iskati zaposlitev, pisati prošnje, se obnašati na razgovoru, iskati delo v tujini, s strani delodajalcev pa izvedeli, kaj oni pričakujejo od kandidatov.

Takšna soočenja so vsekakor koristna za vse vpletene strani. Odpirajo poglede vseh in nakazujejo rešitve. Odprimo torej prostor!

**Alenka Blazinšek**

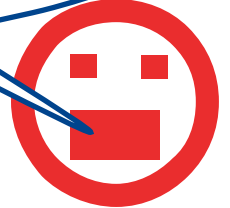


## Nagradni natečaj:

Poletje je čas, ko se prebudi tudi desna, ustvarjalnejša možganska polovica. Prepusti se domišljiji, tisto, kar bo nastalo, pa pošli Nefiju. Čakamo na tvoj kratki strip: lahko je narisano, lahko sestaviš fotografije, fotomontaže ali pa še kaj bolj kreativnega na temo **NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE**. Strip naj ne obsega več kot 6 sličic ali fotografij.

Svoje podatke in strip pošlji, najkasneje do 30. 8. 2005, na Društvo mladinski ceh, Rakovniška 6, 1000 Ljubljana, s pripisom za Nefi strip, ali pa po elektronski pošti na naslov [nefi@nefiks.net](mailto:nefi@nefiks.net). Najboljšega čaka nagrada – indeks Nefiks in objava v naslednji številki Nefija.

Bi sodeloval/-a z Nefijem? Te zanima določena tematika, o kateri še nismo pisali? Morda poznaš primer dobre prakse ali organizacijo, ki bi se rada predstavila. Vse to nam lahko poleg pripomb, pohval, predlogov, kritik ali pa le pozdravov in spodbud pošlješ na elektronski naslov [nefi@nefiks.net](mailto:nefi@nefiks.net). Se že veselimo tvoje pošte ...



## Mladinska akademija med prejemniki priznanj ACS

Andragoški center Republike Slovenije že vrsto let podeljuje priznanja za posebne dosežke pri učenju odraslih v Sloveniji. Na predlog Urške Novak je bil letos tega priznanja deležen tudi program Društva mladinski ceh, Mladinska akademija. »Za nas je to vsekakor laskavo priznanje, ki potrjuje kvaliteto večletno delo na tem področju,« meni Andrej Burja, predsednik Društva mladinski ceh. Mladinska akademija namreč obstaja že več kot 8 let in se po številu izvedenih usposabljanj in uporabnikov še vedno krepi.

Matej Cepin, vodja Mladinske akademije: »Začeli smo z izobraževanjem mladih, sčasoma pa nas je pot pravzaprav sama pripeljala do dela z mlajšimi odraslimi in odraslimi. Naša primarna ciljna skupina še vedno ostaja mladinski voditelji in mladinski delavci v mladinskih organizacijah in mladinskih centrih, področje delovanja pa smo razširili tudi na študentske organizacije, odrasle posameznike, druge nevladne organizacije in tudi podjetja. Prejemajo priznanja se veselimo in upamo, da bo pripomoglo tudi k

Decembra 2004 sem diplomirala na Filozofski fakulteti v Ljubljani in pridobila naziv univerzitetna diplomirana pedagoginja. Prijavila sem se na Zavod za zaposlovanje.

V času študija sem se srečevala z mnogimi izzivi na različnih področjih dela. Tako sem bila v času študija varuška pri Sezamu - združenje staršev in otrok, preizkusila sem se kot animatorka na poletnem oratoriju ter na seminarju o človekovih pravicah izvedela marsikaj, kar mi danes koristi pri animaciji uporabnikov našega programa. Vendar pa delovnih izkušenj, ki bi bile zapisane v delovni knjižici, kar delodajalci pričakujejo, nisem imela. Le-te so bile prva ovira, s katero sem se soočila in ugotovila, da bo težko najti službo. Opravljenega nisem imela niti pripravnosti niti strokovnega izpita.

V januarju 2005 sem začela aktivno iskati službo ter napisala precej prošenj in opravila tudi nekaj zaposlitvenih razgovorov. Pri tem mi je bil v veliko pomoč predhodno izdelan Curriculum vitae, kjer sem predstavila svoje prednosti in neformalno pridobljena znanja. Odstvi na poslano prošnje so bili vselej negativni, na razgovorih pa nisem imela slabih izkušenj, nad mojo neformalno izobrazbo so bili potencialni delodajalci navdušeni. Zavrnitev nisem jemala osebno in me niso potle, vseeno pa me je utesnjeval občutek nemoči ter stagnacije v domačem okolju. Po drugem opravljenem razgovoru s svetovalko na ZZS sem se odločila, da se udeležim delavnice Poti do dela in zaposlitve. Tam sem spoznala nekaj podobnih situacij, ki sem jih doživljala sama. Hkrati pa sem svetovalki omenila možnost dodatnega izobraževanja v smeri specializacije.

Že v marcu sem dobila napotnico z ZZS na razgovor za zaposlitev



v okviru javnih del, in sicer na Zavod VIR v Celju - Preprečevanje odvisnosti in rehabilitacija odvisnikov drog. Po dveh opravljenih razgovorih so se odločili, da me zaposlijo. Delo sem začela opravljati 1. 4. 2005. Obvezala sem se, da bom v roku enega leta opravila pripravnostno in strokovni izpit iz socialnega varstva.

Zavod VIR sodeluje pri evropskem projektu EQUAL, in sicer v okviru življenjskega izobraževanja ter boja proti diskriminaciji marginalnih skupin. V sedanjem kolektivu in delovnem okolju se počutim sprejeto in zadovoljno.

**Irena Četina**



## mladinska akademija

**Usposabljanja za mlade in mlajše odrasle**

<http://akademija.mladinski-ceh.si>



retorika in javno nastopanje



vodenje timov



homo ludens - uporaba igre



izdelava spletnih strani

in ostala izobraževanja

**Osebna izkušnja**

[www.nefiks.net](http://www.nefiks.net)

# NEFIKS

Vse, kar znaš ...  
Vse, česar si sposoben ...  
... na enem mestu.

Program podpira  
Urad RS za mladino.

