

Zaključna konferenca

POTI DO ZNANJA IN NOVIH PRILOŽNOSTI ZA VSE ZAPOSLENE

4. DELOVNA SKUPINA: VREDNOTENJE ZNANJ ZAPOSLENIH – IZZIVI PRI ODKRIVANJU LASTNIH POTENCIALOV

ZAKLJUČKI

1. Vodja in moderatorka delovne skupine:

- Vera Mlinar, Andragoški center Slovenije

2. Število udeležencev v delovni skupini: 27

3. Sodelujoči s prispevki:

- konzorcij Velenje
- konzorcij Gorenjska
- konzorcij Pokoplje
- konzorcij Osrednja jugovzhodna regija

4. Cilji delovne skupine:

- Predstavitev rezultatov in izkušenj aktivnosti »Ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja odraslih od 2016 do 2022«, ki so se pod vodstvom ACS dosegli na ravni celega projekta z vidika motiviranja zaposlenih za vključitev v postopke. Predstavljeni so bili tudi pogledi v prihodnost – kako okrepiti prepoznavnost postopkov vrednotenja v prihodnje.
- Pogovor o:
 - različnih pristopih motiviranja zaposlenih za vključitev v postopke vrednotenja,
 - ključnih deležnikov kot podpora pri motiviranju zaposlenih za vključitev v postopke,
 - o dejavnikih, ki jih je potrebno v prihodnje okrepiti za večjo prepoznavnost postopkov vrednotenja.

5. Potek dela v delovni skupini:

1. **Uvodni prispevek** Vere Mlinar, v katerem so bili izpostavljeni glavni dosežki na področju vrednotenja na ravni projekta v času od 1. 9. 2016 do 30. 9. 2021.

V prispevku je:

- predstavila cilje in rezultate projekta na področju vrednotenja,
- število izpeljanih postopkov vrednotenja,
- delež postopkov vrednotenja glede na skupno število svetovalnih obravnav,
- sodelovanje med projektno skupino ACS in izvajalci pri doseganju ciljev in rezultatov projektov.



2. **Sledili so prispevki 4 izvajalskih organizacij** o pomenu in konkretnih izkušnjah z motiviranjem zaposlenih za vključitev v postopke vrednotenja ter pogledih v prihodnost, z namenom definiranja ključnih dejavnikov za večjo prepoznavnost postopkov vrednotenja:

- Biserka Plahuta, predstavnica konzorcija Velenje,
- Lea Zlodej, predstavnica konzorcija Gorenjska,
- Irena Bohte, predstavnica konzorcija Pokolpje,
- Ana Marija Blažič, predstavnica konzorcija Osrednja jugovzhodna regija.



3. Skupna razprava in zaključki

V delovni skupini je potekala razprava po prispevkih. Iz razprave povzemamo ključna mnenja in predloge, ki smo jih razvrstili v tri sklope, kot smo vnaprej oblikovali 2 vprašanji za razpravo.

1- Kako ste motivirali zaposlene za udeležbo v postopkih vrednotenja?

1. Za različne ciljne skupine so konzorciji uporabljali različne motivacijske pristope. Večina zaposlenih se je v postopke vključila zaradi osebne koristi na delovnem mestu.
2. Pristopi, ki so jih uporabljali so bili: motivacijski dopis, promocijske aktivnosti, časopis, socialna omrežja, obiski, preko mrež in združenj (regijska mreža, sindikati). Najboljša motivacija so bili zaposleni, ki so se udeležili vrednotenja in so prevzeli vlogo ambasadorjev.
3. Pogosto so za motiviranje zaposlenih izkoristili uvodni svetovalni pogovor, v okviru katerega so zaposlene skušali navdušiti za vključitev v postopke vrednotenja.

IZZIV

Med razpravo je bil izpostavljen tudi izziv, in sicer, kako z dejavnostjo vrednotenja doseči mala podjetja. V zvezi z izzivom sta bila posredovana naslednja predloga:

- vrednotenje naj bo priznано – naj omogoči karierno in poslovno prednost,
- male delodajalce je potrebno ozavestiti o težavah primanjkljaja kadra in o pomenu vlaganja v zaposlene – prispevajo lahko že z vrednotenjem v delovnem času.



2- Kaj vidite kot ključni dejavnik za večjo prepoznavnost postopkov vrednotenja znanja odraslih v prihodnje?

1. Učinkovita promocija (v medijih in drugod) in animacija
2. Podpora in informiranje o možnostih in koristih vrednotenja partnerjem OZS in GZS
3. Okrepitev sodelovanja s podjetji na nacionalni in lokalni ravni
4. Seznanitev podjetij z vsemi možnostmi vrednotenja znanja
5. Seznanitev podjetij z dobrimi praksami drugih podjetij
6. Poenotenost postopka, orodij in mnenja
7. Veljavnost in uporabnost mnenj – mnenja se veljavna na osebni ravni, niso pa širše prepoznana
8. V družbi je potrebno spremeniti odnos do znanja – pojmovanje znanja je potrebno razširiti onkraj formalnega izobraževanja in krepiti miselnost, da šteje vse naučeno, ne glede na okolje, v katerem je učenje potekalo.
9. Izobraževalci odraslih poenotijo poklicno identiteto – svetovalec za vrednotenje, ki je prilagodljiv in pripravljen učiti se
10. Povezati je potrebno ključne in poklicne kompetence – tudi s pomočjo sodelovanja zunanjih strokovnjakov, za kar je pa potrebno zagotoviti finančna sredstva
11. Potrebno bi bilo upoštevati ugotovljena in ovrednotena znanja pri napredovanju in zaposlovanju, nujno je merjenje učinkov vrednotenja
12. Upoštevati je potrebno razvojni pristop ter uporabo različnih metod
13. Sodelovanje ključnih deležnikov (podjetja, direktorji, kadroviki, ZSSS, strokovno partnerstvo, lokalna skupnost)



Zapisala Vera Mlinar

