

Pomembnost kompetenc diplomantov poslovnih študijskih programov na trgu dela

DORIS GOMEZELJ OMERZEL

Univerza na Primorskem, Slovenija

ANA AZEVEDO

Fachhochschule Joanneum, Avstrija

Članek na kratko opisuje raziskovalno študijo z naslovom *Mislem – razvoj metakazalnikov kakovosti za vzpostavitev sistemskih povezav med visokoškolskimi institucijami in trgom delovne sile*, ki je bila izvedena med letoma 2005 in 2007 (projekt Leonardo da Vinci, ki ga je financirala Evropska unija). Namen članka je predstaviti nekaj ključnih ugotovitev omenjenega projekta, v katerem je sodelovalo devet partnerjev iz štirih držav: Avstrije, Velike Britanije, Slovenije in Romunije. Predstavljeni so tudi raziskovalna metodologija in nekaj dognanj prve – kvalitativne faze ter druge – kvantitativne faze raziskovalnega projekta. Med najpomembnejše rezultate dve leti trajajočega projekta vsekakor sodi ugotovitev, da so za uspešnost diplomanta na delovnem mestu poleg znanja zelo pomembne še druge kompetence in veščine. S tem se strinjajo tako diplomanti visokošolskih poslovnih študijskih programov kot tudi njihovi delodajalci.

Ključne besede: kompetence, znanje, zaposljivost, visoko šolstvo

Uvod

V članku predstavljamo nekaj glavnih ugotovitev dve leti trajajočega projekta, v katerem so sodelovale štiri evropske države: Avstrija, Velika Britanija, Slovenija in Romunija. Projekt je bil osredotočen na razmerje med kakovostjo poslovnih in managerskih dodiplomskih študijskih programov ter zaposljivostjo diplomantov. Glavni cilj je bil identificirati in predstaviti pomembna znanja, veščine in spretnosti, ki jih delodajalci pričakujejo od diplomantov poslovnih šol. Med najpomembnejše razloge za izvedbo projekta lahko nedvomno štejemo željo po večjem vključevanju delodajalcev v proces pripravljavanja novih študijskih programov kot tudi v proces evalvacije kakovosti visokošolskih institucij, potrebo po novih metodah v pedagoškem procesu in ne nazadnje potrebo po izmenjavi mnenj med partnerji iz različnih evropskih držav (sodelovalo je devet partnerjev iz prej omenjenih držav, in sicer štiri fakultete, ena višješolska institucija,

dve agenciji za kakovost, en ponudnik poklicnih programov za odrasle in ena agencija za zaposlovanje).

S sproščanjem trga dela nastaja potreba po širših, splošnih izobraževalnih programih, s poudarkom na prenosljivih, funkcionalnih veščinah. V zadnjem času se pogosto omenja ideja o možnostih merjenja učnih rezultatov (angl. learning outcomes), predvsem v obliki kompetenc in veščin. Ta ideja se je razvila zlasti zaradi večjih pritiskov na odgovornost, transparentnost in primerljivost izobraževalnih institucij (Thompson 2004). Prav tako se v državah podpisnicah bolonjske deklaracije in poznejših dokumentov uvajajo novosti, katerih rezultat so primerljive in združljive visokošolske kvalifikacije. V berlinskem komunikeju iz leta 2003 je izobraževanje opredeljeno z učnimi dosežki, opravljenim delom študenta, ravno izobrazbe in profilom diplomanta (http://bmbf.org/pub/communique_bologna-berlin_2003.pdf; Bologna Working Group on Qualifications Frameworks 2005). Kazalniki kakovosti postajajo čedalje pomembnejši. Z njimi namreč lahko učinkovito spremljamo rezultate, lahko ocenimo stanje v določenem obdobju in stalno spremljamo ter merimo dosežen napredek. Raziskave v okviru mednarodnih projektov, med njimi Tuning educational structures in Europe (González in Wageenaar 2003), so že nakazale opis kompetenc, ki bi jih morali pridobiti študenti v različnih študijskih programih. Nazadnje moramo omeniti še naraščajočo potrebo po vključevanju delodajalcev v proces zagotavljanja kakovosti v visokem šolstvu, prav tako naraščča potreba po medsebojnem sodelovanju izobraževalnih institucij.

Cilji projekta Mismem so naslednji (Andrews in Higson 2007):

- razviti model za vrednotenje ustreznosti znanj in drugih kompetenc, razvitih v visokošolskih institucijah in ustanovah za poklicno izobraževanje, ter tistih, ki jih zahteva trg delovne sile;
- določiti in preverjati metakazalnike kakovosti v visokošolskih ustanovah;
- spodbujati sodelovanje med različnimi vrstami partnerstev v izobraževanju, vključujoč gospodarstvo in vlado, ter
- spodbujati dobro prakso in večjo povezanost ter primerljivost sistemov kakovosti izobraževanja v različnih državah.

Izsledki raziskav so zagotovo pomembni za celoten spekter evropskih visokošolskih institucij. Analiza rezultatov je pokazala pomembnost vseh kompetenc diplomantov, tako funkcionalnih znanj po posameznih področjih kot tudi drugih spretnosti. Oblikovalci politike izobraževanja se morajo zavedati pomembnosti znanja in drugih spretnosti, ki jih diplomant potrebuje na trgu dela. Rezultate razi-

skave lahko uporabijo tudi odgovorni administrativni kadri v uradih ali agencijah za zagotavljanje kakovosti. Ker pa zaposljivost diplomantov ni zgolj problematika visokega šolstva, so rezultati uporabni tudi za delodajalce.

Cilji projekta

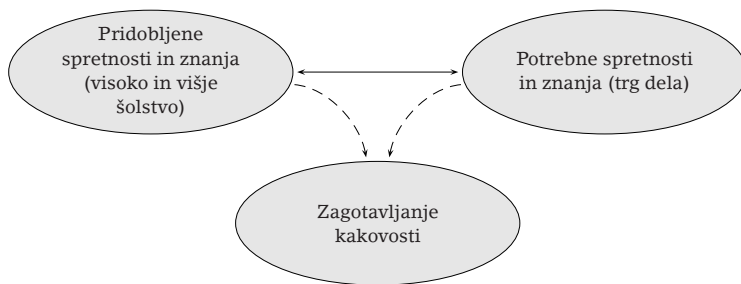
Poglavitni cilj projekta Mislem je bil raziskati, ali je zaznavanje kakovosti poslovnega dodiplomskega izobraževanja diplomantov in delodajalcev povezano z njihovim zaznavanjem zaposljivosti diplomantov (Andrews in Higson 2007). Poleg tega je bil cilj projekta ugotoviti glavne zaposlitvene kompetence, ki jih zahtevajo delodajalci, ki zaposlujejo diplomante na področju poslovnih ved, ter oceniti, koliko so poslovno znanje, spretnosti in kompetence, ki jih pridobijo diplomanti na področju poslovnih ved (gre za področje 34 po mednarodni klasifikaciji ISCED 1997) v času dodiplomskega študija, uporabni za zaposlitev (slika 1).

V ta namen si je raziskovalna skupina na svojem prvem srečanju v Gradcu novembra 2005 postavila naslednje cilje:

- razviti model ali postopek v korakih za ocenjevanje ustreznosti med znanji in kompetencami, ki jih pri študentih razvijajo izobraževalne ustanove, in tistimi, ki jih zahteva trg delovne sile;
- razviti in preveriti metakazalnike (osredotočene na povezavo s trgom delovne sile) za ocenjevanje kakovosti na univerzah in zavodih za poklicno usposabljanje;
- uporabiti strokovno znanje in izkušnje, ki jih imajo zavodi za poklicno izobraževanje in usposabljanje ter univerze na področju ocenjevanja kakovosti;
- spodbujati sodelovanje med različnimi vrstami partnerstev v izobraževanju, gospodarstvu in vladi;
- spodbujati meddržavno sodelovanje, katerega rezultat bodo izmenjava najboljših praks ter večje zблиževanje in primerljivost med sistemi kakovosti v izobraževanju v različnih državah.

Metodologija

Raziskovalne dejavnosti v okviru izvedenega projekta so bile razdeljene na pet faz, in sicer pregled stanja, oblikovanje vprašalnikov, izvedba, analiza podatkov in diseminacija rezultatov. Akademski partnerji, vključeni v zbiranje in analizo podatkov za projekt, so bili: Fakulteta za management Koper (Slovenija), Fachhochschule Joanneum (Avstrija), Berufsforderungsinstitut Steiermark (Avstrija), Uni-



SLIKA 1 Povezava izobraževalnih institucij s trgom dela (prirejeno po Azevedo 2007)

versitatea din Craiova (Romunija) in Aston Business School (Velika Britanija).

PREGLED STANJA

Prvi del projekta Mislem je obsegal pregled trenutnega stanja na visokošolskem področju v štirih partnerskih državah: Sloveniji, Avstriji, Romuniji in Veliki Britaniji. Opravljen je bil pregled literature in raziskovalne dejavnosti na evropski in nacionalni ravni. Izčrpen pregled literature je pokazal, da v teh štirih državah obstajajo velike razlike med visokošolskimi sistemi ter sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Čeprav obstajajo mehanizmi za nadzor kakovosti (na primer uporaba sistemov za vodenje kakovosti) in agencije za zagotavljanje kakovosti v vseh štirih državah, se glede tega, katere agencije in kako pogosto v različnih državah spremljajo delo institucij in študijske programe, pojavljajo velike razlike. Raba kompetenc pri zagotavljanju kakovosti je bolj razširjena v Veliki Britaniji, vedno pogostejša pa postaja tudi v drugih državah (na primer v Avstriji).

Teoretična izhodišča za raziskavo

Po podrobni proučitvi literature in razmer v visokošolskih okoljih vseh štirih vključenih držav je bilo dogovorjeno, da v okviru projekta ne obravnavamo samo znanja, temveč tudi druge spretnosti, ki jih študent pridobi med študijem. V zadnjem obdobju se v povezavi z likom diplomanta uveljavlja pojem kompetenc, ki ne pove samo, kaj naj bi posameznik znal ali katere predmete je opravil v času svojega študija (to je razvidno iz priloge k diplomu), temveč kaj dejansko obvlada v teoriji in kaj je (bo) sposoben tudi narediti v praksi oziroma ponuditi na trgu delovne sile (Razdevšek Pučko 2007). Avtorji so najprej razmejili pojma znanje in kompetence. Navajajo različne vrste znanja (eksplicitno in implicitno, angl. tacit knowledge), pri če-

mer omenjajo, da je eksplicitno znanje (informacije) največkrat vezano na posamezna predmetna področja, medtem ko se implicitno znanje večinoma izraža s transverzalnimi, osebnimi in socialnimi kompetencami (Eurydice 2002). V zadnjem času nenehno narašča potreba po obvladovanju orodij in postopkov, s katerimi lahko uporabljamo informacije. Za tako znanje se začenja uveljavljati pojem kompetence. V skladu s tem pojmovanjem bi kompetence lahko poimenovali tudi proceduralno in strateško znanje (Razdevšek Pučko 2007). Romainville (v Razdevšek Pučko 2007) omenja, da se je beseda kompetenca, ki izhaja iz francoščine, najprej uporabljala na področju poklicnega izobraževanja v smislu »sposobnosti za opravljanje določenega dela oziroma naloge«. V zadnjem času pa se pojavlja tudi na področju izobraževanja, kjer označuje sposobnost za uporabo določenih znanj. Coolahan (v Razdevšek Pučko 2007) je predlagal, da bi kompetence obravnavali kot splošne sposobnosti, ki temeljijo na znanju, izkušnjah, vrednotah in dispozicijah, ki jih je posameznik razvil ob vključevanju v izobraževalne prakse. Day (v Razdevšek Pučko 2007) definira kompetence kot sposobnosti za opravljanje nalog in vlog, ki so potrebne za doseganje pričakovanih standardov. Pri tem opozarja, da je pomembno, kdo standarde postavlja. Po nekaterih definicijah znanje in spretnosti lahko poimenujemo kar s skupnim izrazom kompetence. V literaturi s področja managementa in razvoja človeških virov srečamo veliko različnih definicij, malo pa jih je res primernih in uporabnih. V največ primerih so kompetence opredeljene kot skupek znanja, stališč, spretnosti in odnosov (Summers in Summers 1997; Berge in dr. 2002; Nabi 2003; Kay in Moncarz 2004; Palmer, Ziegenfuss in Pinsker 2004; Gillard in Price 2005). V projektu (González in Wagenaar 2003) so kompetence diplomantov definirane kot dinamična kombinacija značilnosti, zmožnosti in odnosov. Vukasović (2004) definira zaposljivost kot skupek dosežkov – spretnosti, razumevanja in osebnih značilnosti, ki pomagajo diplomantom postati zaposljivi in uspešni v določenem poklicu.

Na kompetence lahko gledamo iz različnih zornih kotov. Če jih razumemo kot nekaj, kar ponujajo visokošolske institucije in po tem obstaja povpraševaje na trgu dela, lahko rečemo, da so kompetence diplomantov pravzaprav tržno blago. Ali drugače, diplomantove kompetence prispevajo k njegovi tržni vrednosti na trgu dela (Trunk Širca in dr. 2006). Tudi OECD (2005) opredeli kompetence z ekonomskega in širšega socialnega vidika. Kompetence tako prispevajo k vrednosti in rezultatom posameznikov in družbe, pomagajo posameznikom, da dosežejo pomembne zahteve v zelo različnih

okoljih in so pomembne tako za družbo kot tudi za posameznike. Iz ekonomskega zornega kota kompetence zaposlenih vplivajo na dvig produktivnosti, konkurenčnosti in zaposljivosti ter prispevajo k ustvarjanju okolja, ki spodbuja ustvarjalnost in inovativnost. Poleg znanja so predvsem druge veščine in spretnosti zaposlenih zelo pomembne za dvig kakovosti storitev, ki jih ponuja organizacija (Ruzzier, Antončič in Konečnik 2006). S socialne perspektive pa kompetence pripomorejo k večjemu vključevanju posameznikov v družbo in k socialni koheziji ter spoštovanju človekovih pravic.

Pri opredeljevanju kompetenc lahko ločimo med (Eurydice 2002) ozkimi, specifičnimi (vezanimi na posamezne predmete) in splošnimi (predmetno neodvisnimi) kompetencami. V zadnjem času je predvsem aktualno vprašanje o pridobivanju slednjih. Specifične so cilj posameznih študijskih predmetov, splošne pa se pridobivajo pri različnih predmetih in usposabljanjih. Ne glede na to morajo biti ene in druge uporabne v različnih situacijah.

Tudi drugi evropski dokumenti, ki so kakor koli povezani z visokim šolstvom, poleg pomembnosti funkcionalnih znanj poudarjajo tudi pomembnost tako imenovanih mehkih znanj oziroma spretnosti. Bolonjska deklaracija iz leta 1999 (http://www.bologna-bergen2005.no/docs/oo-main_doc/990719bologna_declaration.pdf), na kateri sloni prenova visokega šolstva, poudarja zlasti naslednje cilje:

- sprejetje sistema prepoznavnih in primerljivih stopenj (tako bi se pospešila zaposlovanje evropskih prebivalcev in mednarodna konkurenčnost evropskega sistema visokega šolstva);
- sprejetje sistema, ki temelji na dveh glavnih stopnjah, dodiplomski in podiplomski;
- uveden ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System);
- pospeševanje mobilnosti;
- pospeševanje evropskega sodelovanja pri zagotavljanju kakovosti s ciljem razvijati primerljiva merila in metodologijo;
- vpeljava evropskih dimenzij v visoko šolstvo, še posebno v razvoj učnih programov, sodelovanje med institucijami, v sheme mobilnosti, integrirane programe študija, vzgoje in raziskovanja.

Ena od možnosti prilagajanja visokošolskih študijskih programov cilju večje zaposljivosti diplomantov je zagotovo prilagajanje znanja in spretnosti, ki jih ponujajo visokošolske institucije v svojih študijskih programih, potrebam po znanju in spretnostih na trgu dela.

Izvedba intervjujev

Pregledu literature so sledili pogovori z delodajalci, vodilnimi v agencijah za zagotavljanje kakovosti in drugih visokošolskih institucijah ter zavodih za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Namen razgovorov je bil oblikovati skupna merila za ocenjevanje učnih rezultatov diplomantov na poslovnih (ali sorodnih) študijskih programih s pomočjo seznama splošnih in predmetno določenih spretnosti in kompetenc. Zanimalo nas je, katera znanja in spretnosti pričakuje delodajalec od diplomanta, ki konča poslovni študijski program. Z namenom zagotavljati zaposljivost diplomantov mora namreč visokošolska institucija poskrbeti, da bodo znanja in spretnosti, ki jih študent pridobi oziroma razvije v času študija, enake tistim, ki jih želi delodajalec.

V vsaki od sodelujočih držav je bil partner odgovoren za oblikovanje seznama intervjuvancev. Opravljenih je bilo skupno 45 razgovorov (v Sloveniji 3 z delodajalci in 6 z diplomanti). Partnerji so razpravljali o glavnih izsledkih, ki so jih dobili z intervjuji z avstrijskimi, slovenskimi, romunskimi in britanskimi diplomanti in delodajalci. Poglavitni izsledki so bili:

- Diplomanti na področju poslovnih ved in delodajalci se strinjajo glede tega, kaj hočejo od tovrstnega izobraževanja: kombinacijo teorije in prakse.
- Osnovno znanje na posameznih področjih, na primer marketing, računovodstvo, človeški viri, je zelo koristno in uporabno, vendar ni dovolj.
- Diplomanti na področju poslovnih ved in delodajalci si želijo široko izobraževanje, ki prinese tudi: mehke spretnosti (na primer govorno in pisno komunikacijo, predstavitev, vodstvene spretnosti, prilagodljivost), spretnosti, povezane z delovnim mestom (na primer informacijska tehnologija, praktične spretnosti, ki jih pridobijo v času pripravništva in pri prostovoljnih dejavnostih), dodatne spretnosti (na primer upravljanje s časom, reševanje problemov, kritične/analitične sposobnosti, pogajanja/prepričevanja, delo v skupinah), metaspretnosti (na primer raziskovalne sposobnosti, učne sposobnosti, sposobnost »videti celoto«).
- Ocenjeni bi morali biti tako poslovno znanje kot tudi druge kompetence.
- Nekatere spretnosti so pomembnejše od drugih (na primer govorna in pisna komunikacija, sposobnost videti celoto, upravljanje s časom in s samim seboj).

- Prispevek učenja na delovnem mestu in zunajšolskih dejavnosti je zelo pomemben za obe skupini.

V okviru omenjene faze je bila pozornost namenjena oblikovanju osnovnih postavk raziskave (zbiranje podatkov, osnovni podatki, vrste kazalnikov, vrste vprašalnikov).

OBLIKOVANJE VPRAŠALNIKOV

Na podlagi analize v kvalitativni fazi projekta (podobno sta mednarodno raziskavo metodološko zasnovala Kavčič in Tavčar 2008) so partnerji oblikovali dva vprašalnika za uporabo v pilotski študiji na vzorcu študentov poslovnih ved in delodajalcev. Vprašalnika sta bila sestavljena tako, da sta se osredotočala na poslovno znanje in kompetence. Poleg tega sta vključevala tudi delovne spretnosti, pridobljene v času pripravništva in pri zunajšolskih dejavnostih. Vprašanja, povezana s poslovnim znanjem, so pokrivala pet funkcijskih področij (trženje, računovodstvo, upravljanje s kadri, finance, delovne procese) in z njimi povezane discipline (na primer ekonomijo, pravo, psihologijo, jezike, informacijsko-komunikacijsko tehnologijo), poleg tega je bila oblikovana skupina osmih spretnosti. Najpomembnejša vprašanja so se nanašala na kazalnike kakovosti, to so koristnost, sposobnost in relevantnost pridobljenih znanj in spretnosti ter velikost vrzeli (vrzel med znanjem in spretnostmi, ki jih diplomant pridobi med študijem, in tem, kar od njega pričakuje delodajalec).

Predtestni vzorec je bil oblikovan tako, da se je čim bolj približal populaciji v študiji. V vzorec smo namreč želeli zajeti tiste diplomante, ki so diplomirali v zadnjih petih letih. Zato smo tudi v predtestni vzorec zajeli take diplomante, vzorec pa je bil namenski. Vsi partnerji so sodelovali pri procesu izvajanja intervjujev, in sicer tako, da so oblikovali vprašanja ter pozneje s povratnimi informacijami izrazili pripombe in mnenja. Glede na mednarodno naravo projekta so bili vprašalniki prevedeni v štiri jezike. Kjer je bilo mogoče, so bila enaka vprašanja postavljena tako diplomantom kot tudi njihovim nadrejenim. Po fazi zbiranja podatkov, statistični analizi predtestnih rezultatov smo partnerje prosili, naj predlagajo morebitne spremembe vprašalnikov, ki bi temeljile na predtestnih ugotovitvah. Vprašalniki so bili popravljeni v skladu s predtestnimi rezultati, precej skrajšani (s 44 na 30 vprašanj za delodajalce in s 46 na 33 vprašanj za diplomante), več vprašanj pa je bilo tudi na novo oblikovanih.

IZVEDBA

Končni vprašalniki so bili prevedeni. Poslanih je bilo skupaj 8000 vprašalnikov, in sicer 4000 delodajalcem in 4000 diplomantom v štiri

PREGLEDNICA 1 Število vrnjenih vprašalnikov

Država	Diplomanti ($N = 596$)	Delodajalci ($N = 304$)
Romunija	$n = 102$ (80u, 12v, 10š)	$n = 97$ (86u, 10v)
Avstrija	$n = 106$ (48u, 37v, 21š)	$n = 56$ (29u, 23v, 4š)
Velika Britanija	$n = 178$ (146u, 32v)	$n = 60$ (51u, 9š)
Slovenija	$n = 210$ (64u, 100v, 46š)	$n = 91$ (40u, 34v, 17š)

OPOMBE u – univerzitetna izobrazba, v – visoka izobrazba, š – višja izobrazba.

rih državah (Sloveniji, Avstriji, Romuniji in Veliki Britaniji). Istočasno je potekal proces zbiranja podatkov. Težave v zvezi z zbiranjem podatkov so povzročile precejšnjo zamudo in manjši vzorec, kot je bil sprva načrtovan. Vsi partnerji so se strinjali, da je bilo veliko težav pri zbiranju izpolnjenih vprašalnikov za delodajalce, kar je bilo neprimerno težje od zbiranja izpolnjenih vprašalnikov za diplomante.

ANALIZA PODATKOV IN REZULTATI

Med diplomanti jih je na vprašalnik odgovorilo 596. Več kot polovica (56,64 %) vprašanih je končala univerzitetni študijski program, sledijo diplomanti politehnike (25,04 %), visokih šol (14,29 %), najmanj (4,03 %) vprašanih pa je končalo višješolsko poklicno izobraževanje. Od delodajalcev smo dobili 304 izpolnjene vprašalnike.

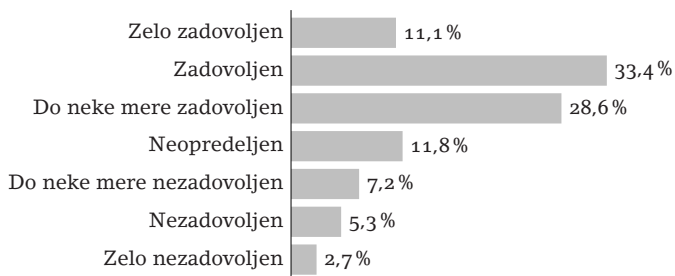
V tem prispevku bomo prikazali samo nekatere rezultate celotne analize. Omejili se bomo na vprašanja, ko so bila povezana z zadovoljstvom s študijskim programom na splošno in z zadovoljstvom s pridobljenim znanjem in spretnostmi. O tem smo spraševali diplomante in njihove delodajalce.

Diplomante smo vprašali, kako so zadovoljni z uporabnostjo svojega pridobljenega poslovnega znanja pri opravljanju svojega dela, delodajalce pa, kako so zadovoljni s kakovostjo opravljenega dela diplomanta. Obe skupini vprašanih sta za odgovor imeli sedem možnosti (od 1 do 7 na Likertovi lestvici), pri čemer je 1 pomenilo zelo nezadovoljen, 7 pa zelo zadovoljen.

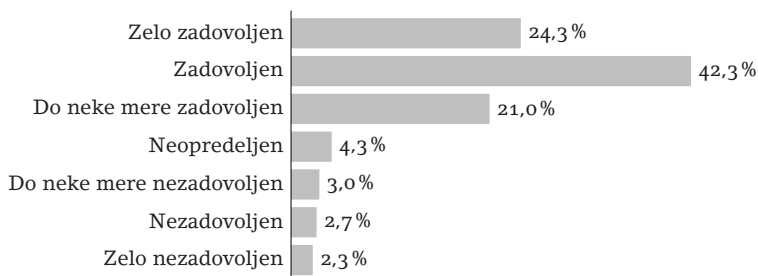
Lahko rečemo, da so diplomanti z uporabnostjo svoje pridobljene poslovne izobrazbe za svoje delovne naloge večinoma zelo zadovoljni, zadovoljni ali vsaj do neke mere zadovoljni (slika 2).

Na podobno vprašanje so odgovarjali tudi delodajalci. Kaže, da so tudi delodajalci zadovoljni s kakovostjo dela, ki ga opravljajo diplomanti poslovnih šol. Večina je z njihovim delom zelo zadovoljna, zadovoljna ali vsaj do neke mere zadovoljna (slika 3).

Zanimalo nas je še, kako so diplomanti na splošno zadovoljni s poslovnim znanjem, ki so ga pridobili med študijem, ter kako so delodajalci na splošno zadovoljni s poslovnim znanjem diplomanta. Obe



SLIKA 2 Zadovoljstvo diplomantov z uporabnostjo svoje pridobljene poslovne izobrazbe pri opravljanju svojega dela



SLIKA 3 Zadovoljstvo delodajalcev s kakovostjo opravljenega dela diplomanta

skupini vprašanih sta za odgovor imeli sedem možnosti (od 1 do 7 na Likertovi lestvici), pri čemer je 1 pomenilo zelo nezadovoljen, 7 pa zelo zadovoljen.

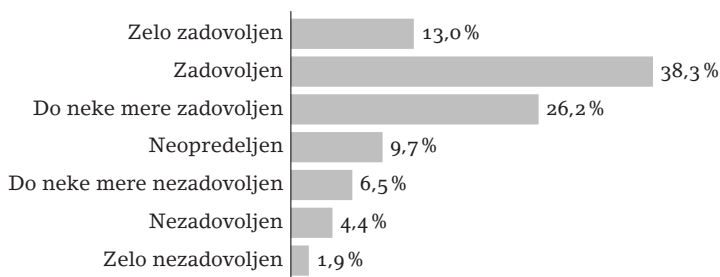
Večina diplomantov je zelo zadovoljna, zadovoljna ali do neke mere zadovoljna s poslovnim znanjem, ki so ga pridobili med študijem. Še vedno pa je preveč diplomantov, ki so bili pri tem vprašanju precej kritični in so s pridobljenim poslovnim znanjem zelo nezadovoljni, nezadovoljni ali vsaj do neke mere nezadovoljni (slika 4).

Tudi za večino delodajalcev lahko rečemo, da so s poslovnim znanjem diplomantov zelo zadovoljni, zadovoljni ali do neke mere zadovoljni (slika 5).

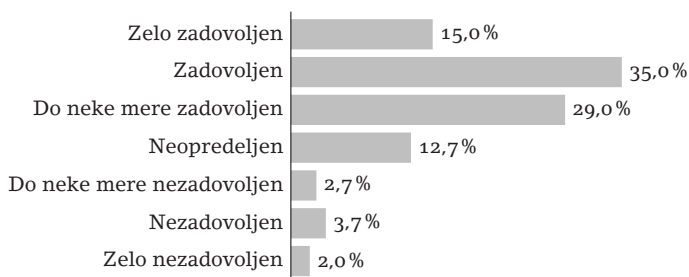
Študenti v času svojega študija poleg znanja pridobivajo tudi druge spretnosti, ki so potrebne za uspešnost na delovnem mestu (preglednica 2).

Diplomante in delodajalce smo spraševali o tem, kako so se diplomanti znašli v situacijah, kjer so morali uporabiti posamezne spretnosti. Zanimalo nas je, ali so bili diplomanti zadovoljni s svojim obvladovanjem take situacije. Delodajalce pa smo vprašali, ali so bili zadovoljni s tem, kako so se njihovi zaposleni diplomanti poslovnih

Pomembnost kompetenc diplomantov



SLIKA 4 Zadovoljstvo diplomantov s poslovnim znanjem, pridobljenim med študijem



SLIKA 5 Zadovoljstvo delodajalcev s poslovnim znanjem diplomantov

šol znašli v istih situacijah. Anketirance smo spraševali tudi po njihovih občutkih o obvladanju posameznih situacij pri delu. Situacije in spretnosti, ki jih posameznik pri tem uporablja, prikazuje preglednica 2.

Anketiranci so lahko izbirali med odgovoroma »da« in »ne«. Rezultati analize odgovorov pri diplomantih in delodajalcih so si podobni (slika 6). Najmanj diplomantov je bilo zadovoljnih s tem, kako so se znašli v situaciji, ko je bilo treba vplivati na stališče nekoga. To lahko pojasnimo s tem, da je šlo za diplomante, ki so končali študij pred največ petimi leti. Gre torej pretežno za take zaposlene, ki najbrž še niso na odgovornih delovnih mestih, saj imajo malo let delovne dobe. Morda jim zato še manjka nekaj samozavesti, da bi lahko učinkovito vplivali na stališča sodelavcev. Samo malo več diplomantov je bilo zadovoljnih s tem, kako so se znašli v situaciji, ko so imeli predstavitev pred skupino ljudi. Največ diplomantov je bilo zadovoljnih s svojim delovanjem v timu, le malo manj je takih, ki so bili zadovoljni s tem, kako so organizirali kakšen projekt ali dogodek. Tudi delodajalci so opazili, da se diplomanti najslabše znajdejo v situaciji, ko morajo vplivati na stališče nekoga, največ delodajal-

PREGLEDNICA 2 Spretnosti, ki jih posameznik uporablja pri posameznih situacijah na delovnem mestu

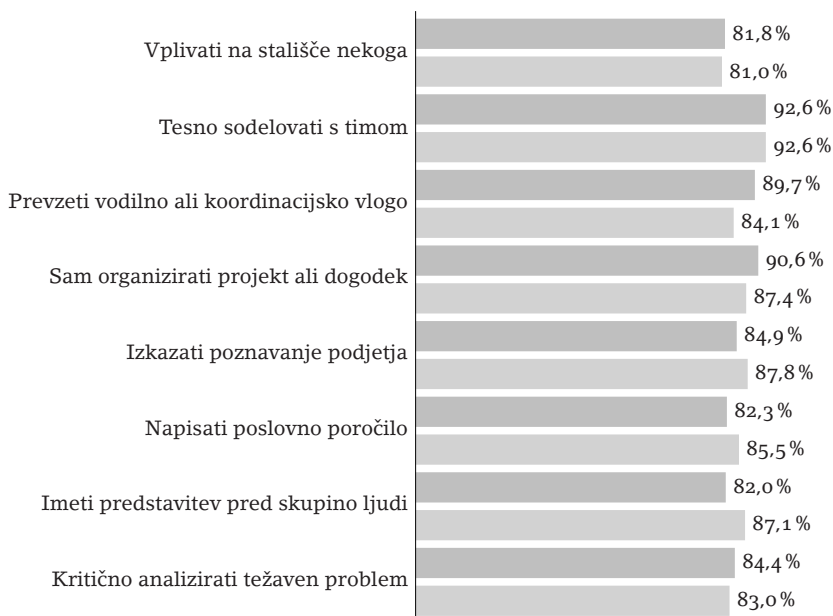
Spretnosti	Situacija
<i>Vplivanje in prepričevanje</i> (tj. sposobnost uporabe komunikacijskih in pogajalskih spretnosti, ki pozitivno vplivajo na vedenje posameznikov)	Vplivati na stališče nekoga
<i>Timsko delo in medsebojni odnosi</i> (tj. sposobnost timskega dela in uporabe ustreznih medosebnih spretnosti za vzpostavljanje odnosov s kolegi, člani skupine in zainteresirano javnostjo)	Tesno sodelovati s timom
<i>Kritičnost/analitičnost</i> (tj. sposobnost kritičnega in logičnega analiziranja problemov in situacij)	Kritično analizirati težaven problem, da bi identificirali vzroke in našli rešitve
<i>Upravljanje s samim seboj in časom</i> (tj. sposobnost se organizirati, učinkovito načrtovati razpoložljiv čas)	Sam organizirati projekt ali dogodek
<i>Vodstvene spretnosti</i> (tj. sposobnost sprejemanja odgovornosti za delo, dajanja napotkov, zagotavljanja organiziranosti in dodeljevanja odgovornosti drugim)	Prevzeti vodilno ali koordinacijsko vlogo v timu
<i>Sposobnost imeti celostno predstavo</i> (tj. sposobnost razumeti, kako so stvari med seboj povezane, kar se kaže v sposobnosti strateškega in operativnega razmišljanja o podjetju)	Izkazati poznavanje podjetja na strateški ravni
<i>Predstavitve</i> (tj. sposobnost javnega nastopanja za različno občinstvo)	Imeti predstavitev pred skupino ljudi
<i>Komuniciranje</i> (tj. sposobnost komunicirati razumljivo in strnjeno, z uporabo številnih govornih in pisnih metod)	Napisati poslovno poročilo v razumljivem in strnjenem jeziku

cev pa je zadovoljnih s tem, kako se diplomanti znajdejo, ko delajo v timu.

Obe skupini vprašanih sta torej precej podobno odgovorili na vprašanje o zadovoljstvu z obvladanjem situacij, ko je treba vplivati na stališče nekoga, ko je treba tesno sodelovati s timom in ko je treba kritično analizirati težaven problem, da bi identificirali vzroke in našli rešitve. Diplomanti so bolj zadovoljni kot delodajalci z obvladovanjem situacije, ko morajo prevzeti vodilno ali koordinacijsko vlogo v timu in ko morajo sami organizirati projekt ali dogodek. Po drugi strani so diplomanti veliko bolj kritični do sebe glede tega, kako se znajdejo, ko morajo izkazati poznavanje podjetja na strateški ravni, napisati poslovno poročilo v razumljivem in strnjenem jeziku ali pa imeti predstavitev pred skupino ljudi.

Razlike med odgovori torej so, zato nas je zanimalo, ali so morda statistično značilne. V ta namen smo odgovor »da« ovrednotili z 1, odgovor »ne« pa z 2. V nadaljevanju smo uporabili proceduro *t*-pre-

Pomembnost kompetenc diplomantov



SLIKA 6 Zadovoljstvo diplomantov in delodajalcev s tem, kako se diplomanti znajdejo v posameznih situacijah (temno sivo diplomanti, svetlo sivo delodajalci)

izkus za neodvisne vzorce, ki nam jo omogoča programski paket SPSS. S tem preizkusom smo preverili razlike med posameznimi odgovori. Najprej smo z Levenovim preizkusom preverili enakost varianc med obema skupinama. Če je vrednost tega večja od 0,05, lahko predpostavimo enakost varianc. V nasprotnem primeru – če je torej vrednost Levenovega preizkusa manjša od 0,05 – tega ne moremo predpostaviti. Glede na to vrednost smo se potem odločili, katero izračunano vrednost za *t*-preizkus upoštevati. Vrednosti prikazuje preglednica 3.

Iz preglednice lahko razberemo, da se med odgovori diplomantov in delodajalcev sicer pojavljajo razlike, niso pa statistično značilne. To pomeni, da diplomanti in delodajalci podobno ocenjujejo zadovoljstvo s tem, kako se diplomanti znajdejo v določenih situacijah, ko morajo na delovnem mestu poleg znanja izkazati tudi obvladovanje drugih spretnosti.

Poudariti je treba, da so bili podatki različno analizirani. Opisna statistika je bila uporabljena pri vseh vprašalnikih, s primerjavami pa smo hoteli ugotoviti, kako se razlikujejo odgovori med diplomanti ter kakšne so razlike v zaznavah med diplomanti in nadrejenimi.

PREGLEDNICA 3 Rezultati *t*-preizkusa za neodvisne vzorce

Situacija	<i>t</i> -preizkus	Sig.*
Vplivati na stališče nekoga	-0,262	0,793
Tesno sodelovati s timom	0,004	0,997
Prevzeti vodilno ali koordinacijsko vlogo v timu	-1,752	0,081
Sam organizirati projekt ali dogodek	-1,169	0,243
Izkazati poznavanje podjetja na strateški ravni	0,796	0,427
Napisati poslovno poročilo v razumljivem in strnjem jeziku	-0,575	0,565
Imeti predstavitev pred skupino ljudi	1,720	0,086
Kritično analizirati problem, da bi določili vzroke in našli rešitve	-0,440	0,660

OPOMBA * 2-stranski.

Diseminacija izsledkov raziskave

Diseminacija rezultatov projekta je potekala na več ravneh in prek različnih dejavnosti. Že na prvem srečanju so se partnerji dogovorili o vzpostavitvi spletne strani projekta, ki so jo uporabljali za izmenjavo informacij. Hkrati je bila in je še vedno dostopna širši javnosti. Vzpostavitev in sprotno vzdrževanje ter posodabljanje spletne strani (<http://mislem.fh-joanneum.at>) je pomembna komponenta diseminacije. Da bi predstavili izsledke raziskave zainteresiranim v Evropi, je bila ob koncu projekta – septembra 2007 – organizirana konferenca. Namenjena je bila predvsem odgovornim v agencijah za zagotavljanje kakovosti, oblikovalcem politike v izobraževanju, vodjem kadrovskih služb, upravljavcem za zagotavljanje kakovosti in učiteljem. Za konferenco je bilo pripravljenega veliko materiala, namenjenega informiranju. Tako so nastali zgibanka z informacijami o projektu, poster (povečana zgibanka) ter kakovosten priročnik (Andrews in Higson 2007), ki vsebuje razlage (opis kazalnikov), navodila (za izvajalce raziskave) in priporočila (z namenom razširjati dobro prakso). Konferenca je poleg vseh sodelujočih pri projektu pritegnila pozornost tudi velikega števila drugih udeležencev. Organizirane so bile okrogla miza in posamezne predstavitve gostov, ki so spodbudile plodno diskusijo vseh navzočih. Kot pomembno komponento diseminacijskega procesa omenimo še končno poročilo projekta. V njem so opisani vsi koraki projektne skupine, kritične točke projekta, izvedba in rezultati ter priporočila. Poročilo je na voljo tudi v elektronski obliki in objavljeno na spletni strani.

Sklep

Izsledki raziskave, ki je potekala v okviru dve leti trajajočega projekta Mislem, so potrdili pomembnost kompetenc, ki jih študent pri-

dobi na višjih strokovnih šolah in visokošolskih poslovnih študijskih programih. Posamezna funkcionalna znanja in kompetence s poslovnega področja so se izkazali kot koristni in bistveni za kariero diplomanta. To je vsekakor pomembno sporočilo za višje strokovne šole, visokošolske zavode, delodajalce ter politiko izobraževanja in agencij. Vse te ugotovitve so se namreč ujemale ne glede na to, iz katere države so bili anketirani. Za raziskavo je bilo pomembno, da so bili delodajalci ves čas vključeni v delo projektne skupine. Skozi ves proces so bili upoštevani njihovi pripombe in predlogi. Proučevanje diplomantovih kompetenc pomeni inovativnost v vrednotenju možnosti za zaposlitev diplomanta.

Zavedamo se, da bi bilo treba in mogoče opraviti še nadaljnje raziskave z namenom preveriti in izboljšati model, ki smo ga oblikovali v projektu. V prihodnjih raziskavah bi lahko natančneje proučili povezavo med posameznimi spremenljivkami v modelu, prav tako je mogoče model razširiti z dodatnimi spremenljivkami. Nujno bi bilo nadaljevati raziskovanje v smeri ugotavljanja povezav med kakovostjo v visokem šolstvu in zaposljivostjo diplomantov, kot tudi sicer predlaga priročnik (Andrews in Higson 2007). Veliko ključnih priporočil je bilo oblikovanih na podlagi rezultatov projekta. Posebej omenimo, da je treba razviti nove tehnike in strategije učenja, ki bi omogočale študentom med študijem pridobivati poleg funkcionalnega znanja s področja vsebine študija tudi vse tiste kompetence, ki jih od diplomanta pričakuje delodajalec.

Razviti model, skupaj z vprašalniki, bi lahko bil vključen v obstoječ sistem kakovosti kot dodatno orodje v visokošolskih institucijah ter na zavodih za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Partnerji v projektu bodo projektne rezultate predstavili v svojih organizacijah ter poskrbeli za spodbujanje uporabe pomembnih izsledkov projekta. Mislem pri ciljnih skupinah v projektu.

Literatura

- Andrews, J., in H. Higson. 2007. *Education, employment and graduate employability: project manual*. Birmingham: Aston University.
- Azevedo, A. 2007. Mislem project results. Predavanje na konferenci Professionalism and quality in European Business Courses, Dunaj.
- Berge Z., M. Verneil, N. Berge, L. Davis in D. Smith. 2002. The increasing scope of training and development competency. *Benchmarking* 9 (1): 43–61.
- Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. 2005. *A framework for qualifications of the European higher education area*. København: Ministry of Science, Technology and Innovation.

- Eurydice. 2002. *Key competencies: a developing concept in general compulsory education*. Bruselj: Eurydice.
- Gillard, S., in J. Price. 2005. The competencies of effective project managers: a conceptual analysis. *International Journal of Management* 22 (1): 48–53.
- González, J., in R. Wagenaar, ur. 2003. *Tuning educational structures in Europe: final report; phase one*. Bilbao: University of Deusto; Groningen: University of Groningen.
- Kavčič, K., in M. I. Tavčar. 2008. Interesi in razmerja moči med udeleženci outsourcinga: študija primerov. *Organizacija* 41 (1): A1–A11.
- Kay, C., in E. Moncarz. 2004. Knowledge, skills, and abilities for lodging management success. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 45 (3): 285–298.
- Nabi, G. R. 2003. Graduate employment and underemployment: opportunity for skill use and career experiences amongs recent business graduates. *Education & Training* 45 (7): 371–383.
- OECD. 2005. The definition and selection of competences: executive summary. [Http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf).
- Palmer, K. N., D. E. Ziegenfuss in R. E. Pinsker. 2004. International knowledge, skills and abilities of auditors/accountants: evidence from recent competency studies. *Managerial Auditing Journal* 19 (7): 889–896.
- Razdevšek Pučko, C. 2007. Kompetence učiteljev. [Http://www.pef.uni-lj.si/bologna/dokumenti/kompetence.pdf](http://www.pef.uni-lj.si/bologna/dokumenti/kompetence.pdf).
- Ruzzier, M., B. Antončič in M. Konečnik. 2006. The resource-based approach to the internationalisation of SMEs: differences in resource bundles between internationalised and non-internationalised companies. *Zagreb International Review of Economics & Business* 9 (2): 95–116.
- Summers, T. P., in S. B. Summers. 1997. Strategic skills analysis for selection and development. *Human Resource Planning* 20 (3): 14–19.
- Thompson, K. 2004. A conversation with Milton Blood: the new AACSB standards. *Academy of Management Learning & Education* 3 (4): 429–439.
- Trunk Širca, N., B. Nastav, D. Lesjak in V. Sulčič. 2006. The labour market, graduate competences and study programme development: a case study. *Higher Education in Europe* 31 (1): 53–64.
- Vukasović, M. 2004. Employability in the context of the Bologna process. Predavanje na seminarju Employability and its Links to the Objectives of the Bologna Process, Bled.