



Temeljne veščine na delovnem mestu

102 Ključni dejavniki uspeha



SKUPNO POROČILO, THE MANCHESTER COLLEGE

Uvod

NAMEN: Namen tega poročila je analizirati potrebe partnerjev Erasmus + projekta na področju usposabljanja za pridobivanje temeljnih veščin na delovnem mestu. Cilj je priporočiti ustrezno strukturo delavnic na podlagi izkušenj z usposabljanja na Portugalskem, izvedenega jeseni.

OBSEG: Pri analizi je pomembno ugotoviti, v kolikšni meri so usposabljanja primerna za razvoj temeljnih veščin.

METODA: Informacije, uporabljene v tem poročilu, so bile zbrane s strani vsake države, kjer so bila kontaktirana izbrana podjetja. V nadaljevanju so prikazani ključni trendi.

OMEJITVE:

- Uporaba drugega jezika kot materinega jezika, razen v VB
- Široko zajete panoge v različnih državah otežujejo iskanje skupnih vzorcev.

HIPOTEZE:

Ključno izhodišče je, da imajo podjetja bazično kapaciteto za programe usposabljanj ter da bodo zaposleni potrebovali eksterno usposabljanje za krepitev temeljnih veščin..

Vsi zaposleni so najverjetneje že bili seznanjeni ali deležni usposabljanja na področju zdravja in varstva pri delu.

Večina podjetij izvaja interna usposabljanja za zaposlene. Predvideno je, da bo implementacija eksternih usposabljanj dvignila raven strokovne kompetentnosti pri zaposlenih.

OZADJE:

Ciljna skupina so podjetja v panogah, kjer je zahteva po znanju novih veščin prisotna zaradi tehnoloških sprememb ali digitalizacije.

S projektom TEMELJNE VEŠČINE NA DELOVNEM MESTU se delijo izkušnje z drugimi organizacijami v evropskem prostoru. Smiselno je ugotoviti, ali je norveška izkušnja – vezana na pripravo in implementacijo usposabljanja na temo temeljnih veščin kot pripravo na formalno učenje na delovnem mestu – relevantna za podjetja in zaposlene v drugih evropskih državah.

Del projekta TEMELJNE VEŠČINE NA DELOVNEM MESTU je nudenje strokovnega znanja, ki je uporabno za podjetja v Evropi. Eden glavnih rezultatov projekta predstavlja preučevanje dejavnikov – strukturnih, izobraževalnih in didaktičnih – ki so ključni za pripravo zaposlenih z nižjimi stopnjami izobrazbe na nadaljevanje formalne izobrazbe.

Ugotovitve

Na podlagi zbranih podatkov ugotavljamo, da so v vseh državah mehke veščine bolj cenjene kot tehnična znanja. Pod mehke veščine uvrščamo osebnostne značilnosti, ki predstavljajo posameznikov odnos z drugimi. Mehke veščine določajo, kdo so posamezniki, in ne toliko, kaj znajo. Zajemajo osebne značilnosti, ki določajo posameznikovo interakcijo. Na delovnem mestu jih dojemajo kot komplementarne strokovnim znanjem.

Zelo zaželeno so npr. sposobnost vzdrževanja kakovostnih odnosov, sposobnost samostojnega

dela in sposobnost spoprijemanja z zahtevnimi situacijami na delovnem mestu.

Vredno je omeniti visoko raven uporabe tujega jezika na delovnem mestu v sektorjih, kot je logistika in proizvodnja. Eden izmed razlogov za to je morda poudarek na izvozu in posledično delo s strankami iz mednarodnega okolja.

Vsa podjetja, vključena v raziskavo, so sposobna nuditi tako notranja kot tudi zunanja usposabljanja za svoje zaposlene.

Razprava

V nadaljnji razpravi je potrebno upoštevati:

1. Mehke veščine so bolj potrebne kot poklicne veščine. Vprašanje je, kako bo to pomagalo zaposlenim z nižjimi stopnjami izobrazbe?
2. Vzpostaviti je potrebno skupni okvir usposabljanja za zaposlene z nižjimi stopnjami izobrazbe. Kako združiti potrebe vseh partnerjev projekta?

Viri

<http://www.basicsskillsinworkinglife.no/>

<http://www.investopedia.com/terms/s/soft-skills.asp#ixzz4pAx4HgZ>