



Samo Pavlin

Naproti nacionalnemu sistemu
spremljanja zaposljivosti
visokošolskih diplomantov?



Samo Pavlin

**Naproti nacionalnemu sistemu
spremljanja zaposljivosti
visokošolskih diplomantov?**

Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani,
2019

Samo Pavlin

Naproti nacionalnemu sistemu spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov?

Izdajatelj in založnik: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV

Za založbo: Hermina Kranjc

Copyright© FDV, 2019

Vse pravice pridržane.

Recenzenta: dr. Roberto Biloslavo, dr. Klara Skubic Ermenc

Lektoriranje: Mateja Melink

Oblikovanje naslovnice in prelom: Peter Cimprič

Dostopno prek knjigarna.fdv.si

Deli monografije so nastali v sklopu študije izvedljivosti "Vzpostavitev nacionalnega sistema spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov", ki jo je v letu 2016 financiralo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID=298634496

ISBN 978-961-235-871-6 (pdf)

Predgovor

V zadnjih letih se v Sloveniji in nekaterih drugih evropskih državah sprašujemo, zakaj so informacije o zaposlovanju in zaposljivosti visokošolskih diplomantov tako težko dostopne. Odgovori se v javnosti pogosto povezujejo s pravnimi omejitvami o varovanju osebnih podatkov ali pomanjkanjem virov za konceptualizacijo in merjenje zaposljivosti. Brez podatkov o zaposlovanju visokošolskih diplomantov težko pripravljamo ustrezne smernice razvoja visokošolskih programov, predmetov, učnih vsebin in njihove poklicne naravnosti. Diplomantom ne omogočamo, da bi se pri vpisu na visokošolskih študij informirano odločali. Podatki o zaposljivosti ne povejo le, koliko diplomantov dobi zaposlitev, temveč tudi, kakšno delo diplomanti po študiju opravljajo, kateri dejavniki vplivajo na razvoj kompetenc, kakšna je pri tem vloga visokošolske institucije, in še bi lahko naštevali. Te informacije postavljajo načine visokošolskega učenja in poučevanja v kontekst številnih organizacijskih in okoljskih dejavnikov ter prispevajo k iskanju odgovorov, zakaj je nekdo pri svojem delu lahko uspešen in zakaj nekdo drug ne.

Zdi se, da smo se po zadnji ekonomski krizi ponovno začeli spraševati, ali lahko visoko šolstvo prispeva k razvoju družbe, kjer zaposlitve ne bodo vrednotene le po neoliberalnih kazalcih, temveč bodo poudarjene tudi bolj humane in trajnostne dimenzije. Mednarodna raziskava HEGESCO, ki sem jo imel priložnost koordinirati pred nekaj leti, je pokazala, da se med dolgim naborom kompetenc od mladih diplomantov najbolj pričakujejo kompetence, ki podpirajo fluidnost profesionalnih in organizacijskih sprememb, kot je recimo sposobnost dela pod stresom, na mednarodnih sestankih in konferencah s področja visokega šolstva pa me je presenetila lahkotnost, s katero so se kolegi akademiki s tem sprijaznili. Razprave o tem, kaj je tisto, kar posameznika pri delu osrečuje in izpopolnjuje, so bile zelo omejene in niso bile vključene v glavne razprave razvoja visokega šolstva. V tem smislu se zdi razumevanje proevropskih idej o 'modernizaciji' visokošolskih sistemov zapleteno, saj se na trenutke zdi, kot da bi moralo 'moderno' visoko šolstvo zagotavljati trenutne potrebe delodajalcev, med katerimi jih veliko ne pozna lastnih razvojnih prioritet. Vendar to ne pomeni, da se lahko proučevanje 'profesionalne relevantnosti' visokošolskih programov zanemari. Nasprotno! Ravno poznavanje in razpravljanje o raznoterosti

kariernih priložnosti mladih diplomantov, tako na strani delodajalcev kot tudi visokošolskih institucij, je verjetno tisto, ki odpira pot v bolj humano družbo, tako, v kateri bi več diplomantov imeli svoje delo rajši.

Predpostavljam, da brez poznavanja empiričnih podatkov o zaposljivosti diplomantov 'modernizacijske' razprave nimajo pravega smisla in hitro padejo na nivo kavarniške debate ter naključnih osebnih izkušenj, kjer vsi vedo vse. Tak pristop k obravnavi strateških vprašanj pa je lahko po preslikavi v javno mnenje za visokošolski sistem in družbo škodljiv. Brez poznavanja dejstev, kaj se z diplomanti po koncu študija dogaja, in celovite refleksije o tem, kakšne diplomante želimo, kaj pomeni zaposlovanje naših diplomantov v tujini in tujih diplomantov v Sloveniji, kako študentje pridobivajo kompetence v procesu formalnega izobraževanja in kako prek neformalnega in priložnostnega učenja, se lahko hitro znajdemo v kaotični situaciji, ko sistemske rešitve visokošolskih sistemov vedno bolj narekujejo tisti, ki najbolj manipulirajo z neetičnimi praksami.

Razumevanje problematike zaposlovanja je še toliko bolj težavno, ker zaradi hitrosti tehnoloških sprememb v zadnjem času vedno težje razumemo, v kakšni meri 'visokošolsko' znanje vpliva na profesionalno 'učinkovitost' v svetu dela in ali si 'učinkovitosti', kjer se pričakovanja zaposlenih iz dneva v dan spreminjajo, v resnici sploh želimo. Kakšno profesionalno vlogo naj ima v teh okoliščinah visokošolski sistem? Prvi korak pri iskanju tega odgovora je verjetno povezan s poznavanjem trenutne situacije o zgodnjih zaposlitvenih karierah visokošolskih diplomantov in na tej podlagi preišljeno vzpostavitev diskurza o nacionalnem sistemu spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov.

Ob nastanku te knjige se želim zahvaliti Mateji Melink in Tomažu Deželanu ter še posebej Petru Cimpriču.

Samo Pavlin,
Ljubljana, januar 2019

Kazalo

1	Uvod.....	10
1.1	Kontekst spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov	10
1.2	Metodološki pristop.....	12
1.3	Struktura knjige.....	14
2	Izzivi razumevanja zaposlenosti in zaposljivosti visokošolskih diplomantov	16
2.1	Uvod.....	16
2.2	Opredelitev zaposljivosti	17
2.3	K lastnemu modelu zaposljivosti	19
2.4	Zaposljivost in specifične področje študija in poklicnih skupin.....	22
3	O spremljanju zaposljivosti diplomantov v Sloveniji in Evropi.....	29
3.1	Uvod.....	29
3.2	Spremljanje zaposlenosti in zaposljivosti na ravni EU	30
3.3	Spremljanje zaposlenosti in zaposljivosti v izbranih državah EU	35
3.4	Spremljanje zaposlenosti in zaposljivosti v Sloveniji	39
4	Pogledi izbranih akterjev na vzpostavitev nacionalnega sistema spremljanja zaposljivosti.....	45
4.1	Izhodišče	45
4.2	Identifikacija ključnih vprašanj pri vzpostavitvi sistema spremljanja zaposljivosti.....	47
4.3	Perspektive akterjev, ki uporabljajo podatke o zaposljivosti diplomantov....	53
5	Pogled visokošolskih institucij na vzpostavitev Nacionalnega sistema za spremljanje zaposljivosti	58
5.1	Uvod.....	58
5.2	Pomen in razlogi za spremljanje zaposljivosti diplomantov	59

5.3	Posebnosti diplomantov pri prehodu iz procesa izobraževanja na trg dela ..	63
5.4	Vprašanje centralizacije in vloge Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport	65
5.5	Identifikacija operativnih težav	67
5.6	Zaključek	69
6	Upoštevanje specifik izobraževalnih programov in oblikovanje pristopa 'od spodaj navzgor'	71
6.1	Uvod.....	71
6.2	Primer oblikovanja izhodišč raziskave povsem primerljivega družboslovnega programa z udeleženci iz treh različnih visokošolskih zavodov.....	73
6.3	Primer oblikovanja izhodišč spremljanja zaposljivosti na programu s področja tehnike.....	76
6.4	Primer oblikovanja izhodišč spremljanja zaposljivosti treh študijskih programov s področja družboslovja enega visokošolskega zavoda	79
6.5	Zaključna izhodišča spremljanja zaposljivosti.....	82
7	Zaključne predpostavke in priporočila za nacionalna spremljanja zaposljivosti diplomantov s poudarkom na Sloveniji	85
7.1	Zaključna razmišljanja	85
7.2	Problematika vzpostavitve sistemske rešitve spremljanja zaposljivosti na nacionalni ravni.....	87
7.3	Izzivi za spremljanje zaposljivosti v slovenskem prostoru	88
	Seznam virov.....	91
	Seznam ključnih besed.....	95
	Priloga 1: Vprašalnik HEGESCO za Slovenijo.....	98
	Priloga 2: Distribucija diplomantov po študijskih smereh	115
	Priloga 3: Distribucija poklicev	116

Seznam kratic in okrajšav

DEHEMS.....	Mreža za razvoj visokošolskih sistemov (projekt Evropske komisije)
EUROGRADUATE.....	Projekt študije izvedljivosti Eurograduate (projekt Evropske komisije)
EU.....	Evropska unija
eVŠ.....	Evidenčni in analitski informacijski sistem visokega šolstva v Republiki Sloveniji
GZS.....	Gospodarska zbornica Slovenije
HEGESCO.....	Visoko šolstvo kot generator strateških kompetenc (projekt Evropske komisije)
MDDSZ.....	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
MIZŠ.....	Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
NAKVIS.....	Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu
NMZD.....	Nacionalni modul spremljanja zaposljivosti diplomantov
OECD.....	Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj
PIAAC.....	Program za mednarodno spremljanje kompetenc odraslih
SURS.....	Statistični urad Republike Slovenije
ŠOS.....	Študentska organizacija Slovenije
TRACKIT.....	Projekt Trackit: Sledenje kariernim potem diplomantov (projekt Evropske komisije)
UL.....	Univerza v Ljubljani
UM.....	Univerza v Mariboru
UMAR.....	Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj
VŠ.....	Visoko šolstvo
ZRSZ.....	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

1 Uvod

1.1 Kontekst spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov

Kljub temu, da je paradigma zaposljivosti visokošolskih diplomantov ena temeljnih razvojnih prioritiet visokošolskega prostora v Evropi, so pogledi na univerze kot tovarne za proizvodnjo delovne sile, vedno bolj kritični. Naloga visokošolskih sistemov ostaja predvsem razvoj ter prenos teorij, na katerih temelji osebni in profesionalni razvoj diplomantov (Teichler, 2011), ob čemer pa se v zadnjem času vedno bolj poudarja tudi vloga visokošolskega sistema pri zagotavljanju demokratične družbe, miru in zagotavljanja trajnostnega razvoja. Evropska komisija je v letu 2017 poskusno začela s spremljanjem diplomantov terciarnega izobraževanja, s čimer naj bi državam članicam zagotovila podporo pri izboljšanju informacij o zgodnjih zaposlitvenih karierah diplomantov (Evropska komisija, 2016). Ministrstva držav članic, rektorske konference in raziskovalci s tega področja se strinjajo, da so v ključne teme razvoja visokošolskih sistemov prehod na trg dela, zaposljivost in problem (ne)ujemanja kompetenc z delom. Potreba po sistemu spremljanja diplomantov izhaja že iz ciljev bolonjskih reform, ki so v marsičem povezane s temeljnimi cilji visokošolskega izobraževanja, na primer: *»visoko šolstvo naj neguje kreativnost, inovativnost in podjetništvo diplomantov; VŠ naj spodbuja medkulturno razumevanje, kritično mišljenje, tolerantnost, enakopravnost spolov, kot tudi demokratične in državljanske vrednote za krepitev evropskega državljanstva; VŠ naj diplomante opremi s kompetencami za uspešen vstop na trg dela ob zaključku vsakega izobraževalnega cikla in za razvijanje novih kompetenc za zaposljivost v svojih karierah«* (Mühleck in drugi, 2016: 118). Ostali razlogi za vedno večjo potrebo po spremljanju zaposljivosti so: vedno večje število študentov in s tem povezana problematika zaposlovanja diplomantov, splošni javnopolitični trend večanja zahtev po transparentnosti, odgovornosti in sprejemanju odločitev na podlagi dokazov, naraščajoča mednarodna kompetitivnost izobraževalnih ustanov in vedno boljše možnosti zbiranja in obdelave podatkov (Gaebel in drugi, 2012: 8).

Povedano drugače: poznavanje zgodnje zaposlitvene kariere visokošolskih diplomantov je potrebno za to, da se bo visokošolski sistem lahko ohranil in hkrati spremenil.

Iniciativa za začetek vzpostavitve Nacionalnega sistema spremljanja zaposljivosti, skladnega s trendi v večini evropskih držav, je bila v letu 2016 uvrščena na politično agendo tudi v Sloveniji. Vlada RS je v letu 2016 v obravnavo vložila predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o visokem šolstvu, ki v skladu z Nacionalnim programom visokega šolstva 2011–2020 kot enega od šestih ključnih ciljev določa spremljanje zaposljivosti diplomantov. Strinjamo se lahko, da je novela zakona z vidika potreb po spremljanju zaposljivosti diplomantov nujna, saj prejšnji Zakon o visokem šolstvu ne zagotavlja pravne podlage za tovrstne aktivnosti in zaposljivosti niti ne omenja. Med razlogi za spremembe so predvsem potrebe po izboljšanju povezanosti in usklajenosti razmerja med visokim šolstvom in trgom dela ter zaposlovanjem. Z novelo zakona naj bi bila vzpostavljena pravna podlaga za uvedbo sistema spremljanja zaposljivosti na nacionalni ravni, ki bo koristen vir informacij za oblikovalce visokošolskih politik (ministrstva) ter visokošolske zavode, ki bodo lahko te podatke uporabljali pri samoevalvaciji, spremljanju kakovosti poučevanja ter pripravi in izvedbi študijskih programov, zaposljivost pa bo s tem postala tudi eden od konkretnih kazalnikov za določitev in prilagajanje sredstev temeljnega stebra financiranja visokošolskih zavodov.

Potreba po spremljanju zaposljivosti sodi v kontekst političnih sprememb na evropski ravni, povezanih z gospodarsko krizo, in dilem, ali naj visokošolski sistemi gradijo predvsem na kratkoročni pripravi diplomantov na trg dela ali naj se raje usmerijo v dolgoročno spremljanje vseživljenjske kariere. Zagovorniki prve možnosti so poudarjali potrebo po uveljavljanju problemsko zasnovanega učenja, praktično usmerjenih predmetov, praks študentov pri delodajalcih, in tudi sodelovanja med univerzo in gospodarstvom. Zagovorniki druge možnosti pa želijo graditi razvoj na ohranjanju teoretičnih predmetov in klasičnih načinov učenja in poučevanja (Pavlin, 2015). Glede na rezultate raziskave Visoko šolstvo kot generator strateških kompetenc (HEGESCO) so pravilne usmeritve odvisne od področja študija ter primerne kombinacije med eno in drugo skrajnostjo. V tem kontekstu si velja pri postavitvi nacionalnega sistema zaposljivosti diplomantov postaviti tako v Sloveniji kot tudi drugih evropskih državah zastaviti naslednja temeljna vprašanja.

- a) Kako razumeti zaposljivost v odnosu do zaposlenosti? Kakšna je opredelitev zaposljivosti v kontekstu NMZD (Nacionalnega modula spremljanja zaposljivosti diplomantov)?
- b) Kako ustrezno meriti zaposljivost?
- c) Kakšne so prakse spremljanja zaposlenosti in zaposljivosti v različnih državah EU?
- d) Kakšni so pogledi na spremljanje zaposljivosti med različnimi visokošolskimi zavodi?
- e) Katere so ključne dileme pri vzpostavljanju nacionalnega sistema spremljanja zaposljivosti?
- f) Kaj lahko ugotovimo o spremljanju zaposlenosti in zaposljivosti v postopkih akreditacije agencij za kakovost?
- g) Kakšna so izhodišča in scenariji nacionalnega spremljanja zaposljivosti diplomantov?

1.2 Metodološki pristop

Metodološka izhodišča v tej knjigi so zasnovana na podlagi izkušenj iz koordinacije mednarodnih projektov HEGESCO¹ in DEHEMS (Mreža za razvoj visokošolskih sistemov)². Temeljno vprašanje prvega projekta je bilo povezano z načinom razvoja kompetenc ter diskrepancami med dejanskimi in pridobljenimi kompetencami, kar smo preverjali z anketnim vprašalnikom v podatkovni bazi več kot 45 tisoč diplomantov iz 19 držav pet let po koncu študija. V projektu DEHEMS pa smo se ukvarjali z vprašanjem uporabe podatkov o zaposljivosti diplomantov v menedžmentu visokošolskih institucij. Opravili smo natančen pregled sekundarnih virov in študij TRACKIT³ in EUROGRADUATE⁴.

Osnovo besedila te knjige predstavlja avtorjev prispevek v študiji izvedljivosti MIZŠ, s pomočjo katere so bile ob podpori sodelavcev izvedene delavnice s predstavniki institucij,

¹ Glej <http://www.hegesco.org>

² Glej <http://www.dehems-project.org>

³ Glej http://www.eua.be/Libraries/publications-homepage-list/EUA_Trackit_web.pdf?sfvrsn=2

⁴ Glej <http://www.eurograduate.eu/>

ki so tako ali drugače povezane s spremljanjem podatkov o zaposljivosti diplomantov: Gospodarske zbornice Slovenije (GZS), Nacionalne agencije Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu (NAKVIS), Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ), Urada Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR), Študentske organizacije Slovenije (ŠOS), Statističnega urada Republike Slovenije (SURS) in največjih dveh univerz v Sloveniji ter z eksperti s področja visokega šolstva. Večino teh predstavnikov je avtor enkrat ali dvakrat anketiral: skupaj je opravil približno 15 polstrukturiranih intervjujev po telefonu in s pomočjo elektronske pošte. Na ta način je identificiral ključna vprašanja o vzpostavitvi Nacionalnega sistema zaposljivosti diplomantov. Ob tem je sodeloval s predstavnikom NAKVIS, ki je opravil pilotno analizo spremljanja zaposljivosti v postopku reakreditacije, in jo v tej knjigi omenjamo le v določenih delih. Za namene zasnove pristopa 'od spodaj navzgor' je avtor s pomočjo sodelavcev izvedel dve eksperimentalni delavnici s skupno sedmimi udeleženci, ki s jih je dopolnil z dvema polstrukturiranima intervjujema. Poseben poudarek je namenil pisnemu anketiranju vodstev visokošolskih zavodov v sodelovanju z MIZŠ. Na tej podlagi je avtor v knjigi na novo oblikoval izhodišča za vzpostavitev Nacionalnega sistema zaposljivosti diplomantov.

Ta knjiga upošteva tri ključne omejitve. *Prvič*, pregled stanja spremljanja zaposljivosti v državah EU je omejen le na izbrane države (kriterij je bil predvsem geografska bližina) in predvsem sekundarne vire. Natančnejša analiza stanja spremljanja zaposljivosti posameznih držav EU bi zahtevala mednarodno projektno zasnovo ter veliko večje finančne in časovne okvire izvedbe. *Drugič*, knjiga se omejuje predvsem na vsebinski in metodološki vidik spremljanja zaposljivosti diplomantov. S področjem ugotavljanja pravnih podlag, ki je sicer za urejanje področja velikega pomena, se ne ukvarja posebej in to delo prepušča pravnim strokovnjakom. Pri snovanju metodologije razpravo ohranjamo predvsem na strateški ravni, natančna operacionalizacija merskih instrumentov in postopkov pa je prepuščena nadaljnjemu razvoju na področju. *Tretjič*, priporočila za izvedbo spremljanja zaposljivosti so vezana predvsem na scenarij partnerskega odnosa deležnikov visokošolskega sistema pri vzpostavitvi Nacionalnega sistema spremljanja zaposljivosti diplomantov, ki se zdi najbolj smiseln.

1.3 Struktura knjige

Uvodu sledi šest poglavij. V *drugem poglavju* najprej opredelimo pojem zaposljivost visokošolskih diplomantov. Čeprav se zdi definicijski diskurz na videz trivialen glede na smernice razvoja v slovenski zakonodaji, pa je izrednega pomena pri operacionalizaciji merskega instrumenta, izvedbi raziskav, povezanih z zaposljivostjo, ter morebitni vzpostavitvi sistema spremljanja zaposljivosti na nacionalni ravni. V *tretjem poglavju* predstavimo pregled spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov na mednarodni ravni izbranih državah EU ter v Sloveniji. V *četrtem poglavju* predstavimo prakse in poglede spremljanja zaposljivosti izbranih akterjev visokošolskega prostora. V tem delu posebno pozornost namenjamo predstavitvi projekta *Vzpostavitev sistema za spremljanje zaposljivosti visokošolskih diplomantov v Sloveniji in posodobitev eVŠ*⁵. Na ta način posredno identificiramo nekaj ključnih razvojnih potreb, s katerimi se vzpostavitev sistema sooča. V *petem poglavju* na podlagi empirične raziskave predstavimo pogled visokošolskih institucij na vzpostavitev sistema za spremljanje zaposljivosti. Pri tem nas zanima pomen spremljanja zaposljivosti diplomantov za visokošolske zavode, ključne posebnosti prehoda njihovih diplomantov na trg dela, načini centraliziranega spremljanja ter morebitne operativne težave vzpostavitve sistema po mnenju respondentov. V *šestem poglavju* se ukvarjamo s pomenom specifik izobraževalnih programov in pristopa 'od spodaj navzgor', kjer posebej opozarjamo na pomen konceptualnih zasnov spremljanja zaposljivosti na ravni posameznega visokošolskega programa, identifikacije ciljnih poklicev, opredelitve kariernega uspeha ter operacionalizacije merskega instrumenta. V zaključnem *sedmem poglavju* ob zaključnih razmišljanjih predstavimo izbrane vidike vzpostavitve systemske rešitve spremljanja zaposljivosti na nacionalni ravni ter prihodnje izzive za spremljanje zaposljivosti v slovenskem prostoru.

Knjiga poskuša na ta način prispevati k razvoju interdisciplinarnega, in še posebej sociološkega, razvoja visokošolskih sistemov. To področje namreč še posebej gravitira k problematiki razvoja visokošolskih sistemov, ki so trenutno v središču pozornosti javnosti in snovalcev razvojnih politik. Nekaj glavnih razvojnih izzivov navajamo spodaj.

⁵ Evidenčni in analitski informacijski sistem visokega šolstva v Republiki Sloveniji. Glej prilogo 1.

Kako hkrati zagotoviti znanje za potrebe trenutnih organizacijskih potreb na eni strani in splošno znanje, ki ustreza dinamiki poklicnih sprememb na daljši rok?

Kako uskladiti razvoj znanja, ki ga (so)oblikujejo štirje različni in včasih nasprotujoči si svetovi: i) organizacije, ki najpogosteje absorbirajo diplomante določenih študijskih smeri, ii) sorodnosti in razlike principov in praks delovnih procesov različnih sektorjev, v katerih organizacije delujejo; še posebej razlike med zasebnim ali javnim sektorjem, iii) poklicna oziroma profesionalna združenja ter iv) znanstvene prakse in principi, za katere se zavzema akademska skupnost na svojem področju? Naštete sfere pomembno (so)oblikujejo splošne in specifične kompetence diplomantov, kjer lahko prihaja do različnih sinergij ali razhajanj.

Kako uskladiti nacionalni in globalni kontekst razvoja visokega šolstva? Sem sodijo različni procesi, povezani z mednarodno mobilnostjo diplomantov in akademskega osebja, pretočnostjo delovne sile, prakse lokalnih in globalnih organizacij, kot tudi nacionalne in mednarodne visokošolske institucije, in še bi lahko naštevali ...

Kako se soočati z raznoterostjo učnih izkušenj in socialnega ozadja diplomantov pri vstopu v visokošolski kurikulum? Kako naj se visokošolske institucije soočajo z vprašanjem povečevanja oziroma zmanjševanja socialnih razlik?

Vprašanje vzpostavitve sistemov spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov na nacionalni ravni lahko predstavlja pomoč pri reševanju zgoraj opisanih dilem. Kot smo že omenili, opisani izzivi zблиžujejo razvojne potrebe različnih akterjev na področju visokega šolstva z interdisciplinarnimi, in še posebej sociološkimi znanstvenimi spoznanji, kot so institucionalizacija procesov učenja, razvoja kompetenc, družbenoprostorske dinamike, kot tudi družbene stratifikacije.

2 Izzivi razumevanja zaposlenosti in zaposljivosti visokošolskih diplomantov

2.1 Uvod

V zadnjih desetletjih se v evropskem visokem šolstvu pod drobnogled vedno bolj postavlja vprašanje 'profesionalne relevantnosti' študijskih programov. Pri tem profesionalne relevantnosti ne smemo enačiti predvsem z vprašanjem možnosti zaposlitve diplomatov ob zaključku študija, temveč tudi z različnimi vidiki zgodnje in kasnejše zaposlitvene kariere, predvsem take, ki zaposlenim nudi osebno zadovoljstvo. To je pogosto večje, če posameznik opravlja tako delo, ki se sklada s področjem in zahtevnostjo študija. Na kratko in poenostavljeno lahko rečemo, da *zaposlenost* odgovarja predvsem na vprašanje, ali ima oseba zaposlitev ali ne, medtem ko se koncept *zaposljivosti* nanaša na potencialno ali realizirano sposobnost posameznika, da opravlja delo, ki ustreza njegovim sposobnostim. Koncept lahko opazujemo na ravni posameznika ali na makro ravni. Pri tem se odnos akterjev o tem, kako naj bodo univerze odzivne na potrebe trga dela, razlikuje.

»Od visokošolskih institucij in študentov se vedno bolj pričakuje, da so pri svojem študiju in študijskih aktivnostih bolj odzivni na potrebe zaposlitvenega sistema. Te potrebe pa je težko identificirati v časih naraščajoče negotovosti in precejšnje erozije tradicionalnih poklicev in zaposlitvenih pogojev ter hitre zastarelosti znanja. Zato morajo biti visokošolske institucije in študenti na te zahteve odzivni« (Schomburg in Teichler, 2006: 4).

Univerze se torej soočajo z izzivom, kako učne vsebine usklajevati z gospodarskim in tehnološkim napredkom. Delodajalci namreč upajo, da bodo s tem, ko zaposlijo

diplomanta, dobili kompetentnega strokovnjaka s širokim in poglobljenim znanjem s svojega področja. Mladi diplomanti pa po vstopu na trg dela spoznavajo, da poklici postajajo vedno bolj fleksibilni, individualni in heterogeni. To pomeni, da se lahko stopnja profesionalne usposobljenosti enega in drugega posameznika močno razlikuje, pa čeprav oba delata v isti organizaciji in imata zaključen isti študijski program (Allen in van der Velden, 2001; Allen in van der Velden, 2011; Pavlin, 2012; Melink in Pavlin, 2013).

Odnos med visokoškolskimi institucijami univerzami in zaposljivostjo visokoškolskih diplomantov je že desetletje predmet razprav nacionalnih in evropskih politik razvoja visokoškolskih sistemov. Eden od pomembnih novejših dokumentov, s katerim Evropska komisija poudarja in širi središčnost koncepta zaposljivosti, in na ta način postavlja izzive izobraževanju mladih diplomantov, se imenuje »*A new skills agenda for Europe*« (Evropska komisija, 2016) za leti 2016 in 2017. V tem dokumentu je opredeljen obsežen nabor aktivnosti, namenjenih povečanju človeškega kapitala, zaposljivosti in kompetitivnosti. Pri tem se poročilo osredotoča na kompetence in z njimi povezane aktualne razvojne politike visokoškolskih sistemov, ki so v večji ali manjši meri prisotne v vseh državah članicah: razvoj kompetenc, horizontalno in vertikalno neujemanje kompetenc, spremenjene potrebe po znanju zaradi digitalizacije in tehnološkega razvoja, staranje in krčenje prebivalstva, kakovost izobraževalnih sistemov, ugled poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter priznavanje in vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja.

2.2 Opredelitev zaposljivosti

V prejšnjem razdelku smo omenili, da se zaposljivost pogosto definira v odnosu do zaposlenosti. Poudarili smo, da zaposlenost pomeni predvsem dejstvo, ali posameznik opravlja plačano delo ali ne, zaposljivost pa se nanaša na potencialno ali realizirano sposobnost posameznika, da opravlja delo, skladno s svojimi sposobnostmi. Pri tem naj omenimo, da zaposlenost gravitira predvsem k razumevanju formalno-pravnih okvirov opravljanja dela, koncept zaposljivosti pa se nanaša na subjektivne in objektivne lastnosti posameznika v smislu osvojenega znanja, sposobnosti in kompetenc. Zaposljivost se tako ne postavlja le v relacijski odnos do zaposlenosti, temveč se opazuje kot pomanjkanje ali pa presežek med pridobljenimi kompetencami in zahtevami po teh kompetencah s strani

delojemalcev. Drugi pristopi proučujejo zaposljivost v smislu odnosa med osebnimi okoliščinami posameznika in trenutnimi zaposlitvenimi možnostmi na trgu dela. Tako lahko razumemo zaposljivost kot sposobnost prehoda iz procesa izobraževanja na trg dela in prehajanje med različnimi delovnimi mesti ali pa dinamiko opravljanja delovnih nalog znotraj enega mesta (McQuaid in Lindsay, 2005). Rečemo lahko, da je za posameznika zaposljivost odvisna od njegovega znanja, sposobnosti in vedenja, načina, kako so njegove osebne lastnosti predstavljene na trgu dela, okoljskega in družbenega konteksta ter ekonomskega okvirja (Pavlin, 2012).

V tem smislu lahko s pojmom zaposljivosti povežemo koncept delovne kariere. Delovna kariera se nanaša na zaporedje pozicij in vlog, ki jih posameznik zaseda v življenju (Super, 1957). Skladno s temi izhodišči omenjamo koncept večstopenjskega kariernega modela, v katerem posameznik napreduje skozi različne stopnje od začetnika do eksperta, in je poleg izobrazbe povezan s panogo, delovnimi procesi in delovnimi nalogami (Dreyfus in Dreyfus, 1986; Markowitsch in drugi, 2008). Poleg tega je polje znanstvenega proučevanja delovne kariere pogosto usmerjeno v skladnost med objektivnimi in subjektivnimi dimenzijami karier (Gunz in Peiperl, 2007). Poenostavljeno to pomeni, da lahko opišemo štiri tipološke tipe kariernega uspeha posameznikov: i) posamezniki, ki so uspešni v primerjavi z referenčno skupino in se tudi sami počutijo uspešni, ii) posamezniki, ki v primerjavi z referenčno skupino niso uspešni in se tudi tako počutijo, iii) posamezniki, ki so v primerjavi z 'drugimi' uspešni, vendar se počutijo neuspešni, in pa iv) posamezniki, ki v primerjavi z drugimi niso uspešni, vendar mislijo, da so. Tu poudarjamo, da so dimenzije kariernega uspeha številne in lahko vključujejo finančne aspekte, dinamiko napredovanja, zadovoljstvo, ki ga nekdo čuti pri delu, in še bi lahko naštevali. Kot ugotavljajo Mayrhofer in drugi (2007), karierni uspeh vedno nastopa v relacijskem odnosu do osebnih preferenc, posameznikovega družbenega izvora, dela ter družbene in kulturne dimenzije (Mayrhofer in drugi, 2007).

Na teh podlagah so raziskovalci v projektu DEHEMS (2018) predstavili model kariernega uspeha. Model na podlagi indikatorjev iz projektov REFLEX in HEGESCO povezuje naslednje objektivne in subjektivne aspekte kariernega uspeha: *izvorni okvir*, ki se nanaša na posameznikovo kulturno, družbeno, razredno in izobrazbeno ozadje ter delovne izkušnje; *okvir visokošolskega izobraževanja*, ki se v glavnem nanaša na oblike poučevanja in učenja

ter organizacijske značilnosti; *okvir dela*, ki zajema značilnosti delovnega mesta, družbene odnose, nove oblike dela in organiziranja; ter *okvir družbe in kulture*, ki vključuje družbene in biografske podatke (Pavlin, 2012).

Sklenemo lahko, da sta pristopa k proučevanju zgodnje zaposlitvene kariere in zaposljivosti sorodna. Tako recimo McQuaid in Lindsay (2005) govorita o pristopu k proučevanju zaposljivosti, ki vključuje *individualne dejavnike* (zaposlitvena znanja in sposobnosti, demografske značilnosti in zdravstveno stanje, iskanje zaposlitve ter prilagodljivost in mobilnost), *osebne okoliščine* (okoliščine gospodinjstva, delovna kultura in dostop do virov) ter *zunanje dejavnike* (dejavniki povpraševanja, omogočeni podporni dejavniki).

2.3 K lastnemu modelu zaposljivosti

Na podlagi razmišljanj v prejšnjem razdelku in izkušenj iz projektov REFLEX, HEGESCO in DEHEMS koncepta zaposljivost in zaposlenost ter pristope k opisovanju delovne kariere povežemo in predstavimo svoj model zaposljivosti, ki povezuje različne elemente in procese, ki jih lahko razdelimo v dve skupini:

dimenzije kariernega uspeha: zaposlenost, zaposlitev za določen in nedoločen čas, čas iskanja zaposlitve, ujemanje področja študija s poklicem, ujemanje delovnih nalog s področjem študija, ujemanje kompetenc s pričakovanji delodajalcev, avtonomija in/ali inovativnost, usklajevanje delovnega in osebnega življenja ter odnos diplomantov do širših družbenih aspektov;

determinante kariernega uspeha: splošne značilnosti študija, ki izhajajo iz narave programov in specifik visokošolskega zavoda, splošne značilnosti študentskega statusa (redni, izredni, prekinitve), načini učenja (kot individualne izkušnje), načini poučevanja (kot individualne izkušnje), izobraževalne izkušnje, delovne izkušnje, študentsko delo, osebne značilnosti, mednarodne izkušnje.

Shema 1: Model zaposljivosti visokošolskih diplomantov



Posameznih elementov tu ne bomo opisovali, ustavili pa se bomo pri konceptih informacijsko-procesnega in situacijskega učenja na eni strani ter pridobljenih kompetencah na drugi. Ta logika predpostavlja, da so načini učenja in poučevanja najbolj ključni procesi, ki vplivajo na raven pridobljenih kompetenc. Ta dialektika med učenjem in pridobljenimi kompetencami je predvsem v zadnjem času tako pomembna predvsem zaradi vprašanja 'ekskluzivnosti' ali pa 'relativnega vpliva' visokošolskega kurikula pri razvoju profesionalne vloge diplomantov v svetu dela. Raziskavi, kot sta HEGESCO ali PIAAC, namreč opozarjata, kako zelo pomembno vlogo imajo izvenšolski procesi pridobivanja kompetenc, kot sta recimo (potencialno) povezani kategoriji relevantne delovne izkušnje ali družinsko ozadje. Posameznik z boljšim socialnim ozadjem ima več časa in podpore pri pridobivanju kompetenc v različnih okoljih, saj mu delovnih nalog zgolj zaradi zaslužka ni treba nujno opravljati.

Drugi razlog, zaradi katerega lahko pripišemo posebno pozornost odnosu med načini učenja in poučevanja ter razvojem kompetenc je implicitna predpostavka, da bodo boljše kompetence izboljšale zaposlitvene možnosti diplomantov. Ta vidik predstavlja vedno bolj pomemben argument za javno financiranje visokošolskih institucij. V tem kontekstu nekaj

pozornosti pripisujemo razumevanju samih kompetenc in različnih fenomenoloških skupin, ki predvsem razlikujejo med splošnimi kompetencami, kot so timsko delo, sposobnost dela pod stresom ali pa učinkovita komunikacija, ter profesionalnimi kompetencami, ki se jih pridobiva zlasti v procesu izobraževanja ali z opravljanjem 'poklicno specifičnih' delovnih nalog. V tem trenutku je relativno malo znanega, kako se poklicno specifične kompetence dopolnjujejo z generičnimi in kako ta dinamika vpliva na doseganje dobrih delovnih rezultatov. V kontekstu postavljanja visokošolskega sistema v relacijski odnos do trga dela se sprašujemo, ali je naloga visokošolskega kurikula predvsem razvoj profesionalnih ali splošnih kompetenc. Zanima nas, ali naj 'modernizacija' visokošolskih sistemov daje večji poudarek klasičnim informacijsko-procesnim pristopom k učenju ali naj spodbuja oziroma vsaj certificira situacijski pristop. Če drži ta druga postavka, potem se poraja vprašanje, do kod (lahko) segajo meje visokošolskega izobraževanja v odnosu do pluralnosti družinskih ozadij in delovnih izkušenj študentov in diplomantov. Ali naj bodo potemtakem predvsem delodajalske organizacije tiste, ki narekujejo, kaj naj se dogaja v visokošolskih sistemih, ali pa naj ti bolj upoštevajo raznoterost zgodnje zaposlitvene kariere visokošolskih diplomantov, ki (lahko) zasleduje drugačne motive kot delodajalci.

Ne glede na dinamiko spreminjanja vloge visokošolskih sistemov v relaciji do sveta dela predpostavljamo, da bi morale biti i) razvojne spremembe zasnovane na empiričnih podatkih in ii) da bi bilo prav, da bodoči študentje ob vpisu sprejemajo informirano odločitev na podlagi trenutnih in preteklih trendov visokošolskih sistemov. Kot so zapisali Gaebel in drugi (2012: 11), ima spremljanje zaposljivosti diplomantov številne pozitivne učinke in *»pripomore k izboljšanju kakovosti institucije, njenega učenja in poučevanja, podpornih storitev ter njenega strateškega razvoja in upravljanja«*. Rezultati spremljanja so uporabni pri spodbujanju zavedanja o učnih izidih in njihovi primerjavi, prepoznavanju in ciljnem usmerjanju potencialnih študentov, razvijanju podpornih sistemov ter primerjalnem ocenjevanju programov in institucij, spodbujanju strateškega dialoga med različnimi ravni v institucijah ter doseganju konsenzov o razvojnih ciljih in indikatorjih ter zagotavljanju spodbude institucijam pri zbiranju in uporabi podatkov o študentih in diplomantih. Pomembno je, da so mehanizmi spremljanja tesno povezani z mehanizmi zagotavljanja kakovosti (prav tam). Ugotovimo torej lahko, da je spremljanje zaposljivosti zelo pomembna aktivnost zagotavljanja kakovosti na institucionalni ravni, poleg tega pa ima pomemben vpliv na oblikovanje visokošolskih politik in trga dela. Menimo, da morajo

biti aktivnosti med obema ravnema usklajene in da mora biti med akterji obeh ravni vzpostavljen dialog. V nasprotnem primeru lahko dobimo napačne rezultate o zaposljivosti oziroma so rezultati interpretirani na napačen način. Zato je ključno, da pri spremljanju zaposljivosti izhajamo iz ustreznega konceptualnega modela, ki opredeli večdimenzionalnost narave pojava, ter da ne reduciramo pojma zaposljivosti na pojem zaposlenosti (ang. *employability in employment*).

Pri tem pa ima posebno vlogo upoštevanje specifik področij študija in poklicnih oziroma profesionalnih skupin. Nekaj splošnih značilnosti, ki veljajo predvsem za slovensko okolje, predstavljamo v naslednjem poglavju.

2.4 Zaposljivost in specifik področij študija in poklicnih skupin⁶

Študije in pristopi k zaposljivosti pogosto ne upoštevajo posebnosti študijskih programov in poklicnih skupin. V tem delu knjige po Pavlinu (2012: 62-71) najprej predstavljamo značilnosti izobraževalnih programov, kjer se osredotočamo na tiste značilnosti programov, ki še posebej odgovarjajo na vprašanje posameznih elementov kariernega uspeha in njihovih determinant, ki smo jih z modelom zaposljivosti predstavili v prejšnjem razdelku. Rezultati temeljijo na analizi slovenskega dela mednarodne raziskave HEGESCO iz let 2008 in 2009, s katero smo anketirali šest tisoč slovenskih diplomantov, ki so zaključili visokošolski strokovni program (triletni) in dodiplomski univerzitetni študijski program (štiriletni, z izjemo petletnih študijskih programov let pri farmacevtih in šestletnih pri doktorjih medicine) ter magisterij znanosti (dvoletni)⁷ pet let po zaključku šolanja.

Študijski programi s področja družbenih ved: zahtevno študijsko področje, v katerem študentje med vsemi študijskimi programi samemu študiju namenjeno najmanj časa najmanj študirajo; majhna vključenost študentov v raziskovalne projekte in delovno prakso; delodajalci slabo poznajo študijske programe; študijski programi niso usmerjeni v začetek dela, vendar bolj v vseživljenjski razvoj.

⁶ Poglavje povzemam po Pavlin (2012: 62-103)

⁷ Frekvenčna porazdelitev po smereh študija je v Prilogi 2.

Študijski programi s področja humanistike in umetnosti: zahteven študijski program tudi po številu ur ki jih študentje namenjajo študiju; dolga študijska praksa; najmanj usmerjeni v poklic, vendar nudijo dobro podlago za opravljanje dela dobra podlaga za delo; delodajalci dobro poznajo študijske programe; programi ne razvijajo podjetniških sposobnosti.

Študijski programi s področja inženirstva: zahteven študijski program; poudarjeno problemsko učenje, skupinske naloge in raziskovalni projekti; velik poudarek pridobivanju delovnih izkušenj, vendar programi niso usmerjeni v poklic; visok akademski ugled; dobra podlaga za razvoj podjetniških sposobnosti.

Študijski programi s področja izobraževanja: zahteven študijski program; poudarek na ustnih predstavitev kot načinu učenja in poučevanja; strokovna praksa v okviru študija je med vsemi študijskimi področji najpogostejša, vendar tudi najkrajša; programi so usmerjeni v poklic; delodajalci dobro poznajo študijske programe; svoboda pri oblikovanju programa; nizka ocena akademskega ugleda; programi slabo razvijajo podjetniške sposobnosti.

Študijski programi s področja kmetijstva in veterine: programi usmerjen v poklic; delodajalci jih dobro poznajo; dobra osnova za začetek dela, vendar ne tudi za vseživljenjsko učenje; majhna svoboda pri oblikovanju programa; študentje v povprečju vlagajo v študij največ časa; velik poudarek predavanjem in strokovni praksi kot načinom učenja in poučevanja; veliko študentov pridobiva delovne izkušnje; slaba osnova za razvoj podjetniških sposobnosti.

Študijski programi s področja naravoslovnih ved: zahteven program, ki zahteva veliko ur študija; velik poudarek pisnim nalogam kot načinu učenja in poučevanja; nizka usmerjenost v poklic; najmanj svobode pri oblikovanju študijskega programa; visok akademski ugled; dobra osnova za začetek dela.

Študijski programi s področja različnih storitev: glede na podatke nezahteven študijski program, tako po intenziteti kot po številu vloženi ur v študij; svoboda pri oblikovanju programa; programi ne pripravijo dobro za delo; delodajalci slabo poznajo programe; večina ostalih parametrov je povprečnih.

Študijski programi s področja zdravstva: zahtevni študijski programi; zelo usmerjeni v poklic; delodajalci jih dobro poznajo; velik poudarek skupinskim nalogam, izpitom z označevanjem ponujenih odgovorov in sodelovanju v raziskovalnih projektih kot načinom učenja in poučevanja; zelo poudarjena je strokovna praksa; majhna svoboda pri oblikovanju programa; slabo razvije podjetniške sposobnosti.

V nadaljevanju po istem viru (Pavlin, 2012: 72-103) predstavljamo še značilnosti zaposljivosti po posameznih poklicnih skupinah. Če so značilnosti študijskih programov predstavljale predvsem determinante zaposljivosti, pa pri značilnostih poklicnih skupin predstavljajo predvsem (vendar ne zgolj!) elemente in procese zaposljivosti (*outcome*), kot to ustreza modelu, predstavljenemu v poglavju 2.3.⁸ Poklice in njihove karakteristike navajamo po abecednem vrstnem redu.

Administrativni poklici - ta skupina v študij ni vlagala več dela, kot je bilo treba za uspešno opravljanje izpitov ; značilno je pridobivanje delovnih izkušenj v času študija; mesečni zaslužki so med najnižjimi; med vsemi poklicnimi skupinami je najnižje tudi zadovoljstvo z delom; relativno veliko jih vodi delo drugih; stopnja uporabe profesionalnega znanja je nizka, poleg tega je v primerjavi z drugimi skupinami zelo nizka ocena ravni lastne strokovne usposobljenosti na svojem področju.

Finančno-zavarovalni zastopniki - zelo malo izvajalcev poklicev te skupine je pridobivalo delovne izkušnje v času študija, kot tudi iskalo zaposlitev pred zaključkom študija; mesečni zaslužki so blizu povprečja; primerjalno z drugimi skupinami jih je malo zadovoljnih s svojo zaposlitvijo; delovno okolje zaznamuje močna konkurenca, nestabilno delovno okolje; relativno velik poudarek je na vodenju sodelavcev; finančno-zavarovalni zastopniki svojo raven pogajalskih sposobnosti in pripravljenosti zagrabit priložnost ocenjujejo najvišje med vsemi poklici v Sloveniji, zelo visoka pa je ocena svoje sposobnosti hitrega osvajanja novega znanja in uspešnega dela pod stresom.

Inženirji - zahtevnost svojega študijskega programa ocenjujejo najvišje; veliko jih ima pridobljeno tehniško srednješolsko izobrazbo; veliko jih ima sklenjeno pogodbo za nedoločen čas; pri delu izkusijo visoko stopnjo konkurence; delo običajno vključuje vodenje

⁸ Frekvenčna porazdelitev je predstavljena v Prilogi 3.

drugih; rezultati njihovega dela so nadpovprečno odvisni od dela drugih; so med poklicnimi skupinami z najbolj razvito sposobnostjo iskanja novih idej in rešitev ter dela z računalnikom in internetom.

Menedžerji - študijski programi so najmanj usmerjeni v poklic; študentje delovne izkušnje pridobivajo v večji meri že med študijskim programom; njihovi zaposlitveni parametri so dobri: veliko jih ima pogodbo za nedoločen čas; zasluži so visoki; visoko zadovoljstvo s svojim delom; neposredno občutijo veliko konkurenco; nestabilno povpraševanje na trgu; usmerjenost v vodenje drugih; odgovorni so za oblikovanje svojih delovnih ciljev in svojega dela.

Poklici, skladni s triletno srednjo šolo - zaposleni iz te skupine v času študija pridobivali delovne izkušnje v zelo majhnem obsegu; delež tistih, ki so začeli delo iskati pred zaključkom študija, je tu najvišji; njihova zaposlitev je v prvih petih letih po koncu študija najkrajša; dve tretjini zaposlenih v tej poklicni skupini ima z delodajalcem sklenjeno pogodbo za nedoločen čas; zasluži so med vsemi poklicnimi skupinami najnižji; pri opravljanju dela se ne srečujejo z inovacijami in v najmanjši meri opisujejo uporabo profesionalnega znanja in veščin.

Poslovni organizatorji - ne prizadevajo si za visoke študijske ocene; delež študentov, ki ob študiju pridobivajo delovne izkušnje, je največji; delež tistih, ki so bili vsaj enkrat brezposelni, je nekoliko višji od povprečnega; njihov zaslužek je nekoliko nad povprečjem slovenskih diplomantov.

Pravne profesije - med vsemi skupinami je v pravnih profesijah delež tistih, ki ob študiju pridobivajo delovne izkušnje, najmanjši, ravno tako delež tistih, ki so začeli iskati delo pred zaključkom študija; zaradi specifičnosti poklica izkusijo kompleksen prehod na trg dela; ocena konkurence je v pravnih profesijah med najnižjimi, povpraševanje pa med bolj stabilnimi; zelo malo zaposlenih vodi sodelavce; nizka je tudi odgovornost za oblikovanje organizacijskih ciljev; uporaba znanja je ocenjena povprečno.

Profesije javne uprave - med vsemi skupinami zaposleni iz te skupine najredkeje menjajo delodajalca; veliko jih ima pogodbo za določen čas; zadovoljstvo z delom je nižje od

povprečja; konkurenca na trgu in nestabilnost povpraševanja sta v javni upravi med najnižjimi; zelo velik je delež tistih, ki poročajo o velikih spremembah delovnih nalog v organizaciji; malo jih vodi sodelavce; pri odločanju o delovnih in organizacijskih ciljih so nekoliko pod povprečjem, o načinu opravljanja svojega dela pa odločajo v tolikšni meri, kot je slovensko povprečje.

Programerji - v veliki meri je poudarjeno pridobivanje delovnih izkušenj v času študija in nadaljevanje z delom, ki so ga imeli med študijem po zaključku študija; značilni so dobri zasluži in zadovoljstvo z delom; konkurenčno delovno okolje; delo je usmerjeno v iskanje inovacij; inovativno okolje; vključenost v oblikovanje organizacijskih ciljev je nizka.

Računovodje in finančni poklici - v veliki meri poudarjeno pridobivanje delovnih izkušenj v času študija; zelo velik je delež tistih, ki po zaključku študija nadaljujejo z delom, ki so ga opravljali med študijem; delež zaposlenih s pogodbo za nedoločen čas je velik; visoki mesečni zasluži; delo zaznamuje visoka konkurenca in nestabilnost povpraševanja na trgu.

Razni zdravstveni poklici (razen zdravnikov) - značilno je pridobivanje delovnih izkušenj v času študija; veliko jih po zaključku študija nadaljuje z delom, ki so ga opravljali med študijem; delež tistih, ki so vsaj enkrat brezposelni, je tu najmanjši; zasluži v tej skupini so med najnižjimi; s svojim delom sta zadovoljni dobri dve tretjini izvajalcev te skupine; konkurenca ni močna, povpraševanje na trgu pa je zelo stabilno.

Tehniki in pomočniki - zaposleni v tej skupini v študij vlagajo manj dela kot je slovensko povprečje; delež tistih, ki med študijem pridobivajo delovne izkušnje, je malo pod povprečjem; zaposlitveni parametri so skladni s povprečjem ostalih skupin, ravno tako konkurenčnost organizacijskega okolja; svojo raven sposobnosti v skoraj vseh znanjih in veščinah ocenjujejo povprečno.

Učitelji v osnovni šoli - med vsemi skupinami najpogosteje najdejo delo prek časopisnega oglasa; med vsemi skupinami imajo najmanjši delež pogodb za nedoločen čas; zasluži so razmeroma nizki; pri svojem delu občutijo visoko zadovoljstvo; svoje okolje presenetljivo označujejo kot zelo konkurenčno; delo zaznamuje pogoste organizacijske spremembe;

med vsemi skupinami je tu delež tistih, ki menijo da njihova uspešnost ne more biti objektivno ocenjevana, največji.

Vzgojitelji predšolskih otrok - nadpovprečen delež začne z iskanjem dela že pred zaključkom študija; delež zaposlenih s pogodbo za določen čas je povprečen; so skupina z najvišjo stopnjo zadovoljstva s svojim delom; organizacije so usmerjene v lokalno okolje; doživljajo številne spremembe v organizacijskem okolju; po mnogih značilnostih so podobni učiteljem v osnovni šoli.

Zdravniki - količina dela, ki jo vlagajo v študij, je največja med vsemi poklicnimi skupinami; prizadevajo si za najboljše študijske ocene; med vsemi poklicnimi skupinami je delež gimnazijskih maturantov največji; imajo specifičen in visoko reguliran prehod iz zaposlitve na delovno mesto; imajo dobre zaposlitvene možnosti in visoke zasluzke; organizacije so v mednarodno delovanje usmerjene v majhni meri; značilna je nizka konkurenca in stabilno delovno okolje; značilna je nizka poudarjenost inovacij pri njihovem delu; ne vodijo drugih; so zelo kritični do ravni uporabe svojega znanja.

Kot je razvidno iz zgornjega besedila, so med različnimi skupinami velike razlike tako med dejavniki, ki vplivajo na karierni uspeh, kot tudi samimi elementi kariernega uspeha. To pomeni, da imajo visokošolske institucije glede na disciplinarno težišče pri razvoju kompetenc in pripravi diplomantov na delo zelo različno vlogo: določeni programi so zelo usmerjeni v pripravo diplomantov za opravljanje točno določenega poklica, drugi pa bolj razvijajo splošne kompetence in razvijajo širša znanja. V slednjem primeru morajo diplomanti v tranziciji na trg dela na različne načine poskrbeti za to, da lahko svoje delo dobro opravljajo. Pri tem je vloga visokošolske institucije še posebej zanimiva in vprašljiva v primeru, ko njihovi diplomanti pet let po zaključku študija opravljajo delo, za katerega se običajno zahteva srednješolska in ne visokošolska izobrazba. Iz podatkov je razvidno, da so taki diplomanti med študijem v povprečju pridobivali manj delovnih izkušenj in so se začeli zanimati za delo šele po tem, ko se študij končali.

Iz zgornje primerjave skupin vidimo, da se diplomanti določenih poklicnih skupin v povprečju dobro odrežejo po posameznih dimenzijah zaposljivosti, drugi pa slabše. Tako recimo vzgojitelji in učitelji v primerjavi z ostalimi diplomanti zaslužijo malo, vendar pri

svojem delu občutijo najvišjo raven zadovoljstva. Diplomanti, ki opravljajo delo, za katerega se običajno ne zahteva visokošolska izobrazba, imajo nizko plačilo in pri delu ne občutijo zadovoljstva. Sklepamo lahko, da je zadovoljstvo z delom premo sorazmerno z možnostjo uporabe znanja.

V zaključku poudarjamo, da je koncept zaposljivosti vedno smiselno povezati s področjem študija oziroma poklicne skupine. Pri tem nas seveda zanima primerjava deleža diplomantov, ki v določenem obdobju po koncu študija dobijo zaposlitev, kot tudi, pri kakšnem deležu diplomantov se izobrazba sklada s poklicem. Primerjave med poklicnimi skupinami so možne glede na ostale dimenzije in determinante zaposljivosti (glej model v razdelku 2.1), kjer pa je vedno treba upoštevati kontekstualni okvir takih primerjav.

3 O spremljanju zaposljivosti diplomantov v Sloveniji in Evropi

3.1 Uvod

Pri pregledovanju pristopov o zaposljivosti visokošolskih diplomantov najpogosteje pomislimo na kvantitativne pristope, predvsem administrativne baze podatkov anketiranih študentov in diplomantov. Tem pristopom bomo v tem poglavju in knjigi posvetili tudi največ pozornosti. V nadaljevanju bomo predstavili glavne iniciative spremljanja zaposlenosti in zaposljivosti na ravni EU, sledi poglavje o spremljanju zaposljivosti na ravni nekaterih držav EU ter na koncu še poglavje o spremljanju zaposljivosti diplomantov v Sloveniji po izbranih visokošolskih institucijah in deležnikih.

Ob kvantitativnih pristopih bomo uvodoma omenili tudi številne kvalitativne pristope proučevanja kompetenc, ki so usmerjeni v strukturiranje različnih kompetenčnih modelov in/ali meta kvalifikacijskih ogrodij. Ti kvalitativni pristopi temeljijo na različnih tehnikah zbiranja podatkov, kot so delavnice in intervjuji, ali opazovanju delovnih procesov delavcev. Primer (nad)nacionalnega kompetenčnega modela za področje mehatronike (nagrajenega s strani Evropske komisije) je razvil mednarodni konzorcij VQTS, ki ga je koordiniralo podjetje 3S⁹. Kvalitativni pristop pri izdelavi strokovnega dela izobraževalnih kurikulumov za poklicno in tehniško izobraževanje uporablja Center RS za poklicno izobraževanje¹⁰, najbolj znano metaogrodje kvalifikacij pa je Evropsko ogrodje kvalifikacij¹¹.

Omenimo naj, da so kompetenčni modeli in kvalifikacijska ogrodja orodja za sistematično opisovanje kombinacij znanj, spretnosti in kompetenc in se uporabljajo za razvoj izobraževalnih programov, vodenje in usposabljanje zaposlenih kot tudi za priznavanje

⁹ <http://www.vocationalqualification.net/>

¹⁰ Glej <http://www.cpi.si>

¹¹ Glej <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>

izobraževalnih dosežkov. Eden od začetnikov kompetenčnega modeliranja je McClelland (1973), ki izhaja iz postavke, da je za odkrivanje značilnosti, ki posameznikom omogočajo uspešnost pri delu, pomembno ugotoviti, kaj delajo in kako to počnejo. Kompetenčni modeli se uporabljajo za natančnejšo analizo ujemanja med pridobljenimi kompetencami diplomantov in pričakovanji delodajalcev, kar pa je tudi eden glavnih aspektov proučevanja zaposljivosti diplomantov. Menimo, da kompetenčni modeli predstavljajo izhodišče ali pa interpretativni okvir rezultatov kvantitativnega proučevanja in se uporabljajo tako za analizo dela v organizaciji, razvoj študijskih programov, kot tudi za razvoj poklicnih skupin s ciljem povezovanja izobraževanja s sfero dela.

Kot smo omenili, se bomo v nadaljevanju osredotočili predvsem na kvantitativne pristope spremljanja zaposljivosti diplomantov, kjer pa implicitno predpostavljamo, da najbolj ustrezni načini spremljanja zaposljivosti kombinirajo kvalitativne in kvantitativne načine proučevanja te tematike.

3.2 Spremljanje zaposlenosti in zaposljivosti na ravni EU

Zaradi potrebe po objektivnih, reprezentativnih in primerljivih podatkih se v evropskih državah vse pogosteje uporabljajo analize na podlagi administrativnih virov, ki združujejo podatke iz izobraževanja z drugimi nacionalnimi bazami, najpogosteje s podatki o socialnem zavarovanju. Prednosti uporabe administrativnih podatkov so predvsem v nizkih stroških, visoki stopnji reprezentativnosti in primerljivosti ter v zajemanju celotne populacije, zaradi česar se raziskovalcem ni treba obremenjevati z odzivnostjo na ankete, ki v zadnjem času predstavljajo vedno večji problem. Po drugi strani pa je uporaba administrativnih baz pogosto pogojena z zakonodajo na področju varstva osebnih podatkov ter z vnaprej omejenim številom spremenljivk, ki so predmet proučevanja. Kot navajajo druga poročila in mednarodni eksperti na področju raziskovanja zaposljivosti visokega šolstva (Allen in van der Velden, 2005; Allen in drugi, 2011; Gaebel in drugi, 2012; Pavlin 2012; Pavlin in Svetlik, 2014; Mühleck in drugi, 2016), pa odsotnost anketnega pristopa onemogoča in omejuje proučevanje temeljnih raziskovalnih in razvojnih vprašanj na področju zaposljivosti. Zato je ključnega pomena za kvalitetno proučevanje zaposljivosti kombinacija različnih pristopov. Le na tej podlagi je možno pridobiti ustrezne informacije za

razvoj in strateško načrtovanje kakovosti v visokošolskih institucijah¹². Temu pritrjujejo tudi zaključki poročila TRACKIT in zaključnega mednarodnega seminarja EUROGRADUATE septembra 2016 v Berlinu¹³, na katerem so poleg avtorjev študije prisostvovali tudi vodilni evropski strokovnjaki s tega področja.

Na ravni EU obstaja nekaj raziskav, ki na različne načine merijo zaposljivost visokošolskih diplomantov. Te analize so lahko koristne za mednarodne primerjave, vendar pa ne morejo nadomestiti nacionalnega ali institucionalnega spremljanja zaposljivosti, ki gradi na kombinaciji različnih metod in ima za cilj normativno urejanje visokošolskega sistema oziroma razvoj kakovosti visokošolskih programov. V nadaljevanju najprej na kratko povzemamo pregled tistih mednarodnih raziskav, iz katerih lahko podatke o zaposljivosti visokošolskih diplomantov razberemo posredno, in nato najbolj znane evropske raziskave spremljanja zaposljivosti.

Poročilo projekta EUROGRADUATE (ki ga predstavljamo v nadaljevanju) ponuja pregled obstoječih podatkovnih raziskav, iz katerih bi bilo mogoče posredno črpati podatke o diplomantih v evropskem prostoru (povzemamo in prirejamo po Mühleck in drugi 2016: 13–22):

Evropska anketa o delovni sili (European Labour Force Survey, EU-LFS)

Z vidika možnosti izdelave analiz zaposlovanja je Evropska anketa o delovni sili po številu respondentov med obstoječimi viri podatkov najbolj izčrpna. Evropski statistični urad (Eurostat) s pomočjo nacionalnih anket v 33 državah zbira četrtletne in letne podatke o prebivalcih, starih 15 ali več let. Vsako leto je anketa razširjena s specifično temo, povezano s trgom dela. Podatki omogočajo opredelitev visokošolskih diplomantov na podlagi podatka o najvišji doseženi stopnji izobrazbe, letu pridobitve te izobrazbe in trenutnem izobraževalnem statusu ter določitvi starostnih skupin v tem vzorcu. Opredelitve izobraževalnih, poklicnih in ekonomskih aktivnosti uporabljajo standardne klasifikacije, ki pa so običajno presplošne, da bi iz njih lahko analizirali spremembe diplomantov točno določenega programa.

¹² Skladno z zaključki mednarodnega ekspertnega simpozija v Varšavi:

<https://www.rpo.lubelskie.pl/strona-21-miedzynarodowe-seminarium-peer-learning.html>

¹³ Glej http://www.eurograduate.eu/events/berlin_2016/

Evropska družboslovna raziskava (European Social Survey, ESS)

ESS je mednarodna raziskava, ki se izvaja v dvoletnih intervalih. Poleg osrednjega nabora vprašanj sta v vsaki izvedbi ankete dva dodatna modula, med katerimi je bil z vidika proučevanja zaposljivosti doslej najbolj zanimiv modul Družina, delo in življenjski standard (*Family, work and well-being*), ki se je izvajal v letih 2004 in 2010. Ožji izbor podatkov je mogoč na podlagi starosti, stopnje izobrazbe in zaposlitvenega statusa.

Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih (Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC)

Raziskava OECD PIAAC je namenjena proučevanju kompetenc odraslih od 16. do 65. leta starosti. Glavne kategorije vključenih kompetenc so pismenost, numerična pismenost in sposobnost reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih. Vprašalnik se posveča dejavnikom, ki vplivajo na razvoj kompetenc, rezultatom, povezanim s kompetencami, in tudi ujemanju kompetenc med izobrazbo in delom. Poleg tega zagotavlja podatke o trenutni aktivnosti respondentov, njihovem zaposlitvenem statusu, višini dohodka, najvišji doseženi stopnji izobrazbe in starosti v času zaključka izobraževanja ter v času izpolnjevanja vprašalnika. PIAAC je trenutno ena od najpomembnejših obsežnih raziskav merjenja znanj in spretnosti na svetu. S kombinacijo neposrednih merskih metod in samoocenjevanja ugotavlja, kaj vpliva na kariero posameznika z upoštevanjem problematike čedalje šibkejše vloge izobraževanja v dinamični karieri posameznika. Raziskovalni problemi, ki se jih loteva PIAAC (OECD 2018-), so naslednji:

- a) »prepoznavanje ključnih kompetenc za učinkovito prehajanje med izobraževanjem in zaposlitvijo, ter ugotavljanje, kako jih v začetnem izobraževanju najbolje razvijati;
- b) stopnja povezovanja določenih kompetenc v odnosu do izobrazbe;
- c) prepoznavanje različnih vrst izobraževanja, ki so bolj učinkovite v zagotavljanju temeljev za nadaljnji razvoj kompetenc;
- d) informacija, kako različni načini učenja odraslih vplivajo na pravičnost pridobivanja kompetenc (npr. glede na višino dohodka, poklic, spol, status ...);
- e) razporejanje kompetenc med različnimi družbenimi skupinami ter vzroki in posledice;

- f) vrste kompetenc, ki so potrebne v današnjem gospodarstvu in družbi, aktualne spremembe v zahtevanih kompetencah ter stopnja, do katere so kompetence odraslih na trgu dela izkoriščene;
- g) vprašanja, kako se na nacionalni in mednarodni ravni s časom spreminjajo pri delu zahtevane kompetence (in kako se podjetja odzivajo);
- h) obseg, v katerem so kompetence na trgu dela izkoriščene, z osvetlitvijo problema, kako in zakaj se stopnje izkoriščenosti kompetenc razlikujejo med državami;
- i) razlike med kompetencami glede na starost, spol in poklic;
- j) verjetnost brezposelnosti in učinkovitost javnih politik v zvezi s prehodom brezposelnih in neaktivnih odraslih v delo;
- k) učinkovitost različnih oblik učenja odraslih pri ustvarjanju kompetenc;
- l) načini, na katere na pridobivanje in zastarevanje kompetenc vpliva trg dela.«

Težava raziskave PIAAC z vidika spremljanja zaposljivosti diplomantov je poleg specifik vzorca tudi omejeno število indikatorjev, s katerimi bi lahko spremljali problem ujemanja med poklicem in izobrazbo.

Tu moramo omeniti tudi program OECD Krepitev dosežkov v sistemu visokega šolstva (angl. *The Enhancing Higher Education System Performance*). Projekt se usmerja v proučevanje delovanja visokošolskih sistemov na posameznih področjih, kjer na kvalitativni in kvantitativni način načrtuje primerjati visokošolske sisteme posameznih državah in izvajati poglobljene analize s področja doseganja dosežkov na trgu dela (glej OECD, 2016a; OECD, 2016b).

Kot smo omenili, nobena od navedenih raziskav ni eksplicitno osredotočena na visokošolske diplomante, kar je – poleg nekaterih drugih metodoloških omejitev – glavni razlog, da je njihova uporabna vrednost v okviru spremljanja diplomantov omejena.

Mednarodno primerljivih raziskav v Evropi, ki bi se osredotočale na proučevanje zaposljivosti visokošolskih diplomantov, je v resnici malo. V zadnjem obdobju so bile izvedene tri povezane raziskave, in sicer v okviru projektov Raziskava o zaposlenosti in profesionalni fleksibilnosti (REFLEX, *Research into Employment and professional*

FLEXibility), HEGESCO (*Higher Education as a Generator of Strategic Competences*) in DEHEMS (*Network for the Development of Higher Education Management Systems*). Projekta REFLEX in HEGESCO (glej Allen in drugi 2011; Pavlin in Svetlik 2014) sta potekala med leti 2005 in 2009 in sta iskala odgovore na dve ključni vprašanji: katere kompetence visokošolski diplomanti potrebujejo za boljšo pripravljenost na svet dela ter na kakšen način bi morale visokošolske institucije prispevati k razvoju teh kompetenc. Pridobivanje podatkov je potekalo z anketnim pristopom med več kot 110 tisoč visokošolskimi diplomanti pet let po koncu študija iz 19 držav, predvsem držav EU. Glavne teme raziskave HEGESCO so bile potrebe na trgu dela, ujemanje med dejanskimi kompetencami diplomantov in kompetencami, ki jih od njih zahtevajo delodajalci, splošne značilnosti visokošolskih institucij ter vloga različnih načinov učenja in poučevanja. Projekt je teme opisoval z vidika vseh ključnih deležnikov: visokošolskih institucij, delodajalcev, javnopolitičnih odločevalcev, raziskovalcev in diplomantov.

Projekt DEHEMS je mednarodni projekt, ki je pod vodstvom UL potekal med leti 2009 in 2012. V projektu je poleg Slovenije sodelovalo še pet držav EU. Osrednji predmet proučevanja je bila vloga visokošolskih institucij pri zgodnjem kariernem uspehu diplomantov in aktivnostih, ki jih v zvezi s tem visokošolske institucije izvajajo. Ugotovitve so se nanašale na naslednja profesionalna področja: ekonomija in poslovne vede, sociologija in politične vede, medicina, naravoslovne vede, inženirstvo in izobraževanje. V tem okviru je projekt ugotavljal, kakšen je pogled visokošolskih institucij na upoštevanje poklicnih poti diplomantov v razvoju študijskih programov, kakšna je vloga visokošolskih institucij pri prehodu diplomantov na trg dela in njihovi kasnejši karierni poti, katere so glavne razvojne potrebe v visokem šolstvu, kakšna je pri prehodu na trg dela vloga zaposlitvenega in kariernega svetovanja ter kakšne so podobnosti in razlike med različnimi državami in poklicnimi področji. V okviru projekta sta bili organizirani tudi dve mednarodni konferenci na Dunaju in v Ljubljani¹⁴.

Tu omenjamo tudi mrežo TUNING (Tuning Educational Structures in Europe)¹⁵, ki z različnimi projekti ugotavlja niz kompetenc za številna visokošolska disciplinarna področja, vendar se mreža še vedno sooča z izzivom povezovanja kompetenc s svetom dela in

¹⁴ Glej <http://www.dehems-project.eu/en/conferences/>

¹⁵ <http://www.unideusto.org/tuning/>

vprašanjem, kako se te kompetence razvijajo in prenašajo med različnimi disciplinami. Sorodna pobuda na tem področju je bila OECD AHELO (Ocenjevanje učnih izidov visokošolskega izobraževanja).

Poleg projektov REFLEX, HEGESCO in DEHEMS omenjamo še študijo izvedljivosti merjenja zaposljivosti visokošolskih diplomantov v projektu EUROGRADUATE, ki je namenjena možnosti vzpostavitve permanentnega spremljanja zaposljivosti diplomantov v Evropi, ki smo jo že omenjali. Raziskava EUROGRADUATE je sicer proučevala sisteme visokošolskega izobraževanja v 32 državah, vključno z vsemi relevantnimi deležniki, kot so ministrstva, nacionalne rektorske konference, raziskovalci in študenti. Ena osrednjih ugotovitev študije EUROGRADUATE je, da je potreba po sistemu spremljanja diplomantov v evropskem prostoru velika in da je sistem izvedljiv na tak način, da bo uporaben tako za mednarodne deležnike kot – s prilagoditvami – tudi za akterje na nacionalni ravni. Ena od ključnih aktivnosti tovrstnega pristopa bi bila obširna mednarodno primerljiva anketna panelna raziskava, ki bi predstavljala tudi nacionalni standard merjenja zaposljivosti. Avtorji študije (Mühleck in drugi, 2016) menijo, da bi trajno zastavljen sistem spremljanja omogočal reden vpogled v delovanje evropskih in nacionalnih izobraževalnih politik. Dodana vrednost takega evropskega sistema bi bila tudi v kontekstualizaciji rezultatov na nacionalni ravni z možnostjo proučevanja razlik in podobnosti med državami. Akterji bi s sodelovanjem v takem sistemu lahko izboljšali dostopnost in kakovost podatkov ter jih za razvoj visokošolskih sistemov začeli uporabljati neposredno. Na podlagi študije EUROGRADUATE se ob podpori Evropske komisije v izbranih evropskih državah trenutno izvaja pilotno spremljanje zaposljivosti.

3.3 Spremljanje zaposlenosti in zaposljivosti v izbranih državah EU¹⁶

V Sloveniji in drugih državah EU potekajo različne oblike spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov. V tem delu se omejujemo na opis pristopov spremljanja zaposljivosti v nekaterih državah EU.

¹⁶ Pri tehničnih pregledu spremljanja zaposlenosti in zaposljivosti, ki so predstavljeni v tem delu, je sodeloval Peter Cimprič.

Avstrija

Sistem spremljanja zaposlenosti in zaposljivosti je v Avstriji dobro razvit. Vse univerze zbirajo administrativne podatke o svojih študentih, prav tako pa je omogočeno anonimno povezovanje administrativnih podatkov izobraževalnih institucij s podatki sistema socialne varnosti, saj morajo od leta 2001 vsi študentje ob vpisu vnesti tudi svojo številko socialnega zavarovanja. Mnoge institucije v okviru spremljanja diplomantov izvajajo tudi dodatne ankete, na nacionalni ravni pa se tovrstne ankete izvajajo sporadično. Kljub temu, da je podatkovna baza obsežna, so ugotovitve, ki jih na podlagi spremljanja objavlja statistični urad, razmeroma skope (Gaebel in drugi 2012, 62; Unger 2015).

Italija

Eden najbolj znanih konzorcijev spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov na nacionalni ravni je AlmaLaurea, ki je bil ustanovljen leta 1994 na Univerzi v Bolonji. Njegov namen je proučevanje značilnosti prehoda med izobraževanjem in delom, ugotavljanje deležev zaposlenih diplomantov v različnih časovnih obdobjih po zaključku študija in proučevanje značilnosti zgodnje kariere diplomantov, vključno z višino dohodkov, stopnjo uporabe pridobljenih kompetenc, družinskim ozadjem, v tujini pridobljenimi izkušnjami in delovnimi izkušnjami, pridobljenimi v času študija. Podatke o tem AlmaLaurea pridobiva s pomočjo dveh letnih anketnih raziskav: prva vključuje diplomante neposredno po zaključku študija in se osredotoča na njihove izobraževalne izkušnje. Druga anketa vključuje diplomante, ki so študij zaključili pred enim, tremi in petimi leti ter je usmerjena v proučevanje karierni poti diplomantov v teh obdobjih. Leta 2015 je v tej raziskavi sodelovalo več kot 570 tisoč diplomantov 71 italijanskih univerz. Podatki, ki jih zbira in analizira konzorcij AlmaLaurea, so namenjeni uporabi s strani vodstev članskih univerz, ocenjevalnih organov in drugih akterjev, ki se ukvarjajo z načrtovanjem in izvajanjem aktivnosti poučevanja in kariernega svetovanja. Konzorcij je svoj raziskovalni model prilagodil tudi za uporabo v sekundarnem izobraževanju, prizadeva pa si tudi za mednarodno delovanje. Pri tem spodbuja sodelovanje med akterji na območju Sredozemlja, Evrope in na globalni ravni, s ključnimi cilji zagotavljanja podatkov in informacij odločevalcem na področju visokošolskega izobraževanja in trga dela, izboljšanja povezav med visokim šolstvom, gospodarstvom in družbo, spodbujanja inovacij v visokošolskih sistemih ter izboljšanja pogojev na trgu dela in v družbi nasploh (AlmaLaurea, 2018).

Madžarska

Od leta 2005 je spremljanje diplomantov za vse madžarske univerze predpisano zakonsko. Visokošolske institucije tako enkrat letno izvajajo anketiranje s pomočjo spletnih vprašalnikov, rezultati pa se združujejo z administrativnimi podatki. Ugotovitve analiz za spremljanje uspešnosti visokega šolstva, strateško načrtovanje in utemeljevanje odločitev uporabljajo odločevalci na področju izobraževanja; visokošolske institucije za zagotavljanje kakovosti, strateško načrtovanje, razvijanje alumni mrež in promocijo; študenti, potencialni študenti in diplomanti za karierno orientacijo in lažje odločanje; delodajalci pa za informiranje o ponudbi na trgu dela. (Gaebel in drugi 2012, 76; Zoltan in Veroszta, 2015).

Nemčija

V Nemčiji obstaja več panelnih študij na nacionalni ravni, prav tako pa se spremljanje zaposlenosti in zaposljivosti izvaja na ravni nekaterih zveznih dežel. Izvajajo se tudi raziskave, usmerjene v proučevanje specifičnih populacij, npr. panelna raziskava med tistimi, ki opustijo izobraževanje in izpolnjujejo pogoje za vpis v visokošolske programe, ali raziskava, ki vključuje doktorske študente (Gaebel in drugi 2012, 72). Posebej zanimiv je projekt konzorcija NEPS (*National Educational Panel Study*), ki od zgodnjega otroštva do odraslosti z različnimi metodami zbira longitudinalne podatke o razvoju kompetenc ter izobraževalnih procesih in odločitvah. Projekt je razdeljen na osem faz, med katerimi je tudi faza prehoda med visokošolskim izobraževanjem in trgom dela. V Nemčiji je referenčni center za spremljanje zaposljivosti visokošolskih institucij v Evropi Mednarodni center za raziskovanje visokega šolstva na Univerzi v Kasslu, ki izvaja aktivnosti spremljanja diplomantov v okviru projekta KOAB s ciljem izboljšanja kakovosti v visokem šolstvu. V projekt se je do zdaj vključilo že 87 nemških visokošolskih ustanov in tri avstrijske.

Španija

V zvezi s spremljanjem zaposljivosti diplomantov obstajajo v Španiji različne iniciative v javnem in zasebnem okviru ter na nacionalni in regionalni ravni. Večino aktivnosti spremljanja izvajajo visokošolske institucije, kjer bi lahko aktivnosti razvrstili na spremljanje pravkar vpisanih študentov, spremljanje študentov med študijem in spremljanje diplomantov po zaključku študija. Zaradi neugodnih razmer na trgu dela je spremljanje prehoda na trg dela in zgodnjih kariernih poti diplomantov v zadnjem času najbolj aktualno

(Gaebel in drugi 2012, 90). Od leta 2007 zakon določa, da morajo v okviru postopkov zagotavljanja kakovosti in akreditiranja univerze zagotoviti tudi podatke o ujemanju zaposlitve svojih diplomantov in študijskih programov, ki so jih ti opravljali (Delgado, 2015).

Na podlagi izbranih primerov spremljanja zaposljivosti diplomantov v izbranih državah EU lahko ugotovimo, da so si pristopi merjenja zaposljivosti na nacionalni ravni med seboj precej različni. Skupina držav, ki po podatkih TRACKIT (Gaebel in drugi 2012) uporablja ali je uporabljala rezultate spremljanja študentov in diplomantov tudi za namene financiranja visokošolskih institucij, vključuje Belgijo (flamski del), Češko, Estonijo, Francijo, Grčijo, Irsko, Italijo, Litvo, Nizozemsko, Španijo in Združeno kraljestvo. Sicer je bil cilj študije TRACKIT usmerjen v ugotavljanje razlogov, načinov in metod spremljanja zaposljivosti diplomantov. Rezultati projekta so potrdili, da pomen spremljanja študentov in diplomantov narašča v vseh državah EU. V nekaterih državah je način spremljanja predpisan, ponekod pa lahko institucije sistem razvijejo samostojno in ga prilagodijo svojim potrebam, vendar se pri tem soočijo z višjimi stroški in dodatnimi omejitvami glede primerljivosti podatkov z drugimi institucijami. Pogosti so načini povezovanja spremljanja študentov in diplomantov, kot tudi vključevanja različnih akterjev pri spremljanju.

Študija TRACKIT je ugotovila, da se pri aktivnostih spremljanja uporabljajo številne metode, prevladuje pa pristop z anketiranjem, ki je lahko dopolnjen s fokusnimi skupinami in intervjuji ter z vključevanjem obstoječih administrativnih podatkov. Pri spremljanju študentov je lahko uporaba administrativnih podatkov glavni pristop, ki pa je v primeru spremljanja diplomantov zaradi potrebe po združevanju podatkovnih baz različnih državnih organov zahtevnejši in običajno dopolnjuje zbiranje podatkov s pomočjo vprašalnikov. Vprašalniki so lahko standardizirani tako, da dopuščajo posameznim institucijam dodajanje specifičnih vprašanj, pri zagotavljanju participacije diplomantov pa je zelo koristno sodelovanje z alumni mrežami. Spremljanje lahko poteka na ravni posamezne institucije ali pa na nacionalni ravni, kjer se podatki posameznih institucij združijo v enotno bazo. Institucije pri spremljanju upoštevajo tako podatke o dejanskem napredku študentov in diplomantov kot tudi podatke o njihovih subjektivnih percepcijah. Pri spremljanju diplomantov so za zagotovitev dobrih stopenj odziva potrebna precejšnja sredstva,

usmerjena tudi v aktivnosti mreženja alumni študentov in oblikovanja platform za povezovanje med diplomanti in delodajalci (povzeto po Gaebel in drugi 2012, 9–10).

3.4 Spremljanje zaposlenosti in zaposljivosti v Sloveniji

Zaposljivost v Sloveniji se spremlja tako na ravni univerz kot njihovih članic. Glede na podatke raziskave za namene te knjige sklepamo, da lastno anketiranje izvaja približno četrtnina visokošolskih zavodov v Sloveniji (samostojni zavodi in fakultete), nekaj manj kot 90 odstotkov pa jih ob tem uporablja tudi podatke anket, ki se pridobivajo na univerzitetni ravni, in ostale sekundarne vire.¹⁷ Na Univerzi v Ljubljani (UL) se od leta 2013 naprej eno leto po zaključku študija anketirajo diplomanti, ki so predhodno soglašali s sodelovanjem. Izziv predstavlja stopnja odgovora (še posebej v manjših zavodih). Ti podatki so namenjeni predvsem akreditaciji študijskih programov. Povpraševanje članic po rezultatih ankete o zaposljivosti je veliko, fakultete namreč potrebujejo te podatke za reakreditacijo programov, pa tudi za sprotne poročila in rangirne lestvice. Poleg tega je UL leta 2013 predstavila raziskavo Zaposlenost diplomantov Univerze v Ljubljani, ki vključuje podatke o tistih, ki so diplomirali med leti 2006 in 2011. V študiji so bili uporabljeni podatki iz treh podatkovnih baz: baze vpisanih študentov, baze diplomantov UL in baze zaposlenih oseb v RS, z analizo pa je bilo ugotovljeno, koliko odstotkov diplomantov posameznega leta nadaljuje s študijem, koliko časa so diplomanti, ki so se zaposlili v roku 24 mesecev po diplomiranju, iskali zaposlitev in koliko odstotkov diplomantov se je zaposlilo v obdobju šestih in 12 mesecev od datuma diplomiranja. Podatki so bili predstavljeni po posameznih visokošolskih zavodih. V okviru študije zaposlenosti je bila izpostavljena tudi potreba po vzpostavitvi sistema rednega spremljanja diplomantov. Načrtovan sistem naj bi se izvajal enkrat letno in naj bi bil sestavljen iz dveh delov: analize podatkov Statističnega urada RS in analize podatkov, pridobljenih z anketiranjem diplomantov, ki so študij zaključili pred najmanj enim letom. Za vključevanje diplomantov bi bilo treba predhodno zbirati soglasja o uporabi njihovih kontaktnih podatkov po zaključku študija, prek katerih bi jih lahko pozvali k izpolnjevanju spletne ankete (Komljenovič in drugi, 2013).

¹⁷ Točnega podatka o tem nimamo.

Glede na informacije oziroma pilotni pregled spremljanja zaposljivosti diplomantov predstavnika NAKVIS lahko sklepamo, da manj kot tretjina visokošolskih institucij v Sloveniji zgledno spremlja zaposljivost svojih diplomantov, torej ima natančno obdelane podatke po področjih in te podatke kakovostno interpretira. Vsak peti visokošolski zavod spremlja zaposljivost pomanjkljivo ter slabo analizira podatke ali pa zaposljivosti sploh ne spremlja. Glede na rezultate večjih razlik med področji študija (razen humanistike, ki negativno odstopa od povprečja) nismo zasledili. Visokošolski zavodi za spremljanje zaposljivosti svojih diplomantov najpogosteje uporabljajo lastne ankete: izvajajo jih centralizirano na ravni univerze ali prek alumni klubov. Pri tem se pojavlja problem veljavnosti rezultatov in reprezentativnost vzorca. Različna kakovost spremljanja zaposljivosti dodatno kliče po uporabi enotnejših standardov.

Visokošolski zavodi v približno pol manjši meri kot lastne ankete uporabljajo centralne registre pristojnih državnih institucij ZRSZ in SURS (tudi zaradi zakonskih omejitev, usmeritev meril in obrazcev za akreditacijo). Sklepamo, da so ostali načini spremljanja zaposljivosti diplomantov precej manj pogosti in tudi slabši. Še posebno redko se uporabljajo poročila delodajalcev in profesionalnih združenj (kar se razlikuje glede na specifično področje), analize sekundarnih virov uradnih državnih institucij, priložnostna raziskovanja na fakulteti ali mednarodne raziskave. V nekoliko večji meri se uporabljajo informacije iz dnevnega tiska, medmrežja in socialnih omrežij, ki pa prinašajo posebne metodološke izzive.

O spremljanju zaposljivosti diplomantov smo povprašali ključne akterje visokošolskega sistema. Uvodoma nas je zanimalo, v kakšnem kontekstu ključni akterji visokošolskih sistemov zbirajo podatke o zaposljivosti diplomantov in katere so glavne spodbude za spremljanje. Druga točka 23. člena Meril za akreditacijo in zunanjo evalvacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov (Uradni list RS, št. 40/14) za primere podaljšanja akreditacije določa: »Visokošolski zavod spremlja zaposljivost oziroma zaposlenost svojih diplomantov.« V postopkih prve akreditacije pa merila v sedmi točki devetega člena določajo: »Načrtovana je takšna kakovost učnih izidov in kompetenc, da bodo diplomanti zaposljivi oziroma se bodo lahko naprej izobraževali.« Predstavniki NAKVIS je pojasnil, da se pri »prvi akreditaciji novega zavoda [...] zaposljivost utemeljuje na podlagi projekcij [...]«. Zaposljivosti kot normative tudi v novem zakonu ne bo; zaradi odsotnosti jasnih meril

NAKVIS težko dosledno utemeljuje in izvaja zahteve/sankcije in s pravnega vidika tudi težko zavrača morebitne pritožbe, povezane s problematiko zaposljivosti; če ne pride do velike spremembe zakonodaje, lahko pričakujemo, da se na tem področju tudi v prihodnje ne bo dosti spremenilo.«

Predstavniki Univerze v Mariboru (UM) pravi, da ima univerza »dolžnost spremljanja za postopke akreditacij na NAKVIS; to je tudi glavni motiv za izvajanje interne ankete. UM želi vedeti, kaj se z njihovimi diplomanti dogaja – to zanima vodstvo univerze in vodstva posameznih članic, predvsem z namenom prilagajanja študijskih programov potrebam trga dela. Oblikovali so tudi programske svete (vsaka fakulteta ima enega ali več), v katerih sodelujejo predstavniki delodajalcev, prek katerih prav tako zbirajo povratne informacije o diplomantih in sodelujejo pri oblikovanju študijskih programov. Dve leti izvajajo "anketo o zadovoljstvu s študijem (ob diplomiranju), v kateri diplomanti med drugim ocenijo tudi svoje kompetence in opredelijo svojo pripravljenost sodelovati v nadaljnjem zbiranju podatkov leto in pol po zaključku študija - na ravni UM bo slednja ta spremljanja prvič izvedena predvidoma novembra 2016.«

Anketo o zaposlenosti in zaposljivosti za posamezne programe ali področja zaposlovanja izvajajo tudi posamezne članice obeh univerz, kot tudi drugi visokošolski zavodi v Sloveniji. Na Fakulteti za družbene vede UL so pri anketi o zaposlovanju diplomantov politologije sodelovali Deželan in drugi (2014). Anketo o zaposljivosti zdravnikov družinske medicine je opravil Vrhnjak (2016). To seveda nista edina primera proučevanja zaposljivosti za določeno profesionalno domeno. Spremljanje zaposljivosti se na ravni visokošolskih zavodov opravlja za raziskovalne in za razvojno-normativne namene, kot so recimo akreditacijski postopki NAKVIS.

Na področju spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov je aktivna tudi Študentska organizacija Slovenije (ŠOS). ŠOS je v zvezi s prehodom diplomantov na trg dela pripravila projekt vzpostavitve sistema beleženja kompetenc, pridobljenih s študentskim delom. Glede na visoke stopnje vpisa v splošne srednješolske in univerzitetne študijske programe, »ki ob izobraževanju ne nudijo stika s trgom dela«, in podatke, ki kažejo, da se več kot polovica mladih, ki so v času izobraževanja opravljali študentsko delo, po zaključku izobraževanja zaposli v organizaciji, v kateri so opravljali študentsko delo, je študentska

organizacije kot način pridobivanja kompetenc, ki so na trgu dela iskane, prepoznala sistem študentskega dela. Beleženje kompetenc naj bi potekalo v obliki zajema podatkov pri posrednikih študentskih del in možnosti izvoza podatkov v evidenco Zavoda RS za zaposlovanje, kjer bi te podatke lahko uporabili za pomoč pri iskanju prve zaposlitve diplomantov (ŠOS, 2016). Raziskava, na kateri ŠOS utemeljuje svoja prizadevanja za beleženje kompetenc, pridobljenih s študentskim delom, je bila izvedena v avgustu in septembru 2015 z uporabo metod fokusnih skupin, primarne analize podatkovnih baz študentskih del, ki jih ponujajo posredniki, in anketiranja, pri katerem so študentje in zaposleni na petstopenjski lestvici ločeno ocenjevali, v kolikšni meri oseba z opravljanjem določenega dela razvije posamezno kompetenco. Poleg 15 vnaprej opredeljenih ključnih kompetenc so lahko respondenti po lastni izbiri vključili in ovrednotili še do tri dodatne kompetence (Kohont in drugi, 2015).

ZRSZ spremlja zaposlenost prijavljenih na zavodu, torej brezposelnih diplomantov, ki iščejo zaposlitev. Glavni bazi sta evidenca brezposelnih oseb in evidenca iskalcev zaposlitve, kar omogoča primerjanje formalno dosežene stopnje izobrazbe in delovnih izkušenj. Fakultete zanima, koliko njihovih diplomantov je v evidenci, kaj se z njimi dogaja in kakšno je na trgu dela povpraševanje po njih (slednje predvsem pri kreiranju novih programov in promociji obstoječih programov).

Predstavniki GZS o spremljanju zaposljivosti pravi: »Na GZS v času prostovoljnega članstva žal potreb po kadrih ne spremljamo sistemsko. Imamo pa dnevni stik s podjetji, ki si želijo več sodelovanja in bolj usklajenega delovanja tudi na področju karijerne orientacije in izobraževanja. Podjetja se zavedajo, da so kadri, če so ustrezno usposobljeni, njihova konkurenčna prednost.. Dejstvo je, da nas tudi posamične izobraževalne institucije pogosto sprašujejo, katere kompetence bi morali pridobiti njihovi diplomanti, da bi bili bolj zaposljivi, zato menimo, da bi morali razmišljati tudi o dolgoročnejšem napovedovanju potreb po kadrih. Trenutno pri svojem delu s podjetji najpogosteje uporabljamo podatke SURS in ZRSZ. V letu 2017je GZS s podporo MDDSZ začela razvijati model dolgoročnejšega napovedovanja potreb po kompetencah na trgu dela. Pilotni projekt z rezultati za panogi elektronske in elektroindustrije se bo nadgrajeval v kompetenčnih centrih in v Strateškem razvojno-inovacijskem partnerstvu (SRIP).«

Predstavniki UMAR pravi, da podatke o zaposljivosti uporabljajo za »... različne analize, odgovore na vprašanja novinarjev ali ministrstev, pripravo komentarjev na predloge zakonov ipd., oceno učinkovitosti politik izobraževanja in zaposlovanja (kakovost študija, vrednotenje obsega vpisa, predlogi ukrepov). Glavni uporabniki analiz so strokovna javnost, zaposleni na ministrstvih in javnih zavodih, raziskovalci, inštitucije javnega šolstva, študenti.«

Drugo pomembno vprašanje je, na kakšen način poteka spremljanje zaposlenosti in zaposljivosti in kateri so ključni indikatorji, ki se pri tem uporabljajo. Kot smo omenili, NAKVIS spremlja zaposljivost prek akreditacijskih postopkov visokošolskih zavodov. Po besedah sogovornika iz NAKVIS »... predpisi določajo, da so to strokovne analize ZRSZ, pristojnih zbornic in združenj; ob prvi akreditaciji gre predvsem za sklicevanje na sorodne izobrazbe in širše zaposlitvene možnosti. V postopkih podaljšanja akreditacij so to podatki spremljanja diplomantov na ravni posameznega zavoda - predpis okvirja, da mora visokošolski zavod vzpostaviti nek mehanizem spremljanja (npr. anketa), podatke obdelati in analizirati ter jih predstaviti NAKVIS in javnosti.« Podatki SURS so omejeni za uporabo v raziskovalne namene, zato jih UL ne more uporabljati v svojih gradivih; SURS tako ne omogoča dostopa do podatkov, lastnih analiz (ki so javno dostopne) pa tudi ne izvaja. Predstavniki UM poročajo, da so indikatorji razvidni iz ankete, dostopne tudi v navodilih za izpolnjevanje na spletni strani. Anketa sledi vzoru nekaterih mednarodnih vprašalnikov, kot je HEGESCO.

Na GZS po besedah njenega predstavnika uporabljajo podatke SURS in ZRSZ. Največ interesa je s strani izobraževalnih institucij, odgovore pa nudi predvsem napovednik zaposlovanja, ki ga izvaja ZRSZ. Na GZS v zvezi s spremljanjem zaposljivosti in zaposlenosti še nimajo sistema, temveč se bolj odzivajo na aktualne potrebe. V letu 2017 je GZS začela razvijati model napovedovanja potreb po kompetencah na trgu dela (pilotni projekt s podporo MDDSZ), trenutno pa poteka iskanje virov za nadaljnji razvoj.

Za ŠOS so po mnenju njenega predstavnika uporabni predvsem podatki raziskave HEGESCO, na nacionalni ravni pa podatki ZRSZ, ki pa so vezani na širša izobraževalna področja in ne omogočajo razlikovanja med študijskimi programi. ŠOS te podatke potrebuje stalno, saj gre za vedno aktualno področje. V preteklem letu je ŠOS v

sodelovanju s Fakulteto za družbene vede pripravil raziskavo o kompetencah, ki jih mladi pridobijo s študentskim delom, o čemer smo že govorili.

Predstavniki ZRSZ med relevantnimi podatki za spremljanje zaposljivosti diplomantov omenja evidenco brezposelnih oseb in evidenco iskalcev zaposlitve ter podatke o starosti, spolu, doseženi stopnji izobrazbe, vrsti izobrazbe, delovnih izkušnjah (poklicu, kodiranem po SKP, ki ga je oseba opravljala v preteklosti), neformalnem izobraževanju ter v manjši meri tudi o drugih izkušnjah. Po besedah predstavnika ZRSZ je razvojna naloga dolgoročnega načrta tudi podrobnejše spremljanje uporabe kompetenc, vendar to še ni realizirano. Izdelujejo se zaposlitveni načrti (načrti aktivnosti in zaposlitvenih ciljev glede na želje brezposelnega in možnosti na trgu dela), ZRSZ pa podatke o brezposelnih osebah (tako agregirane, kot tudi individualne) zagotavlja tudi statističnemu uradu.

Predstavniki UMAR pravi, da je glavni problem pomanjkanje podatkov o zaposljivosti. Analize na UMAR izvajajo s pomočjo dosegljivih statističnih podatkov Eurostata in SURS ter z uporabo pomožnih podatkov iz drugih študij (npr. Eurydicea in OECD) Pri analizi spremljanja zaposljivosti diplomantov je glavni problem pomanjkanje podatkov, čeprav so ti podatki pomembni. Zato se uporablja nadomestne indikatorje (na primer delež mladih s terciarno izobrazbo, ki so zaposleni v poklicih, kjer te izobrazbe ne potrebujejo) oziroma pomožne podatke iz drugih študij (npr. Eurydicea in OECD).

V četrtem poglavju bomo predstavili poglede izbranih akterjev na vzpostavitev nacionalnega sistema spremljanja zaposljivosti.

4 Pogledi izbranih akterjev na vzpostavitev nacionalnega sistema spremljanja zaposljivosti

4.1 Izhodišče

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ) s pomočjo obstoječega informacijskega sistema eVŠ vzpostavlja analitično orodje za spremljanje zaposlenosti in zaposljivosti visokošolskih diplomantov v Sloveniji. Projekt se imenuje »Vzpostavitev sistema za spremljanje zaposljivosti visokošolskih diplomantov v Sloveniji in posodobitev eVŠ« in predstavlja trenutno enega največjih metodoloških izzivov MIZŠ na področju razvoja visokega šolstva. Projekt je namenjen predvsem oblikovalcem visokošolskih politik in visokošolskim zavodom, kot tudi drugim deležnikom visokošolskega izobraževanja. Cilj projekta je razvoj visokošolskega sistema, ki bo bolje sledil potrebam diplomantov pri vključevanju na trg dela. Neposredni rezultat projekta bodo v okviru informacijskega sistema eVŠ pripravljene analize in poročila po izbranih kategorijah, glede na določila in interpretacije novele zakona pa tudi javno dostopna baza podatkov. Pravno osnovo za spremljanje zaposljivosti diplomantov vzpostavlja sprejeta novela Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o visokem šolstvu.¹⁸

Podatki, ki se zbirajo v eVŠ, že v tem trenutku omogočajo za vsakega diplomanta spremljanje naslednjih elementov zaposljivosti:

- srednješolski izobraževalni dosežki,
- status študenta, napredovanje med študijem, prekinitve in podaljšanje študija,
- karakteristike, razvidne iz študijskega programa (študijsko področje, stopnja, trajanje, strokovna praksa itd.),
- osnovne osebne značilnosti (spol, starost, regija stalnega prebivališča),

¹⁸ Glej <http://imss.dz-rs.si/imis/83fc2d38c45197812029.pdf>

- mednarodne izkušnje študenta, pridobljene med študijem.

Za namen spremljanja zaposljivosti v skladu s predlogom novele Zakona o visokem šolstvu se bodo v eVŠ dodatno zajemali podatki o:

- trajanju zaposlitve, poklicu diplomanta (po klasifikaciji SKP-08), vrsti zaposlitve (za nedoločen ali določen čas) ter občini in regiji zaposlitve;
- trajanju brezposelnosti ter vrsti ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki jih izvaja Zavod RS za zaposlovanje;
- prejemanju štipendij (natančneje o vrsti štipendije in obdobju njenega prejemanja).

Vse obdelave in analize podatkov bodo izvedene na anonimiziranih podatkih. eVŠ bo omogočal spremljanje zaposljivosti slovenskih in tujih diplomantov, ki ostanejo v Sloveniji.

V naslednjih letih bi bilo glede na razvoj trendov v Evropi (npr. projekt EUROGRADUATE, HEGESCO) smiselno, da se v eVŠ oblikuje tudi razvojno orodje, ki ga lahko visokošolski zavodi ter strokovne in raziskovalne mreže za svoje potrebe nadgrajujejo z anketnim pristopom, ki bi poleg navedenega vključeval še na primer:

- podatke o učenju in poučevanju,
- dodatne informacije o delovnih izkušnjah,
- dodatne informacije o družinskem in socialnem ozadju ter osebnih značilnostih,
- samoevalvacijo ujemanja pridobljenih kompetenc s kompetencami, ki jih zahteva trg dela,
- samoevalvacijo osnovnih karakteristik dela, kot so zadovoljstvo, avtonomija, možnost kariernega razvoja,
- širše družbene aspekte.

Poudarjamo, da na nacionalni ravni trenutno ni sistemskih mehanizmov za spremljanje zaposlenosti in zaposljivosti, čeprav za to obstajajo velike potrebe. Te so vezane predvsem na (re)akreditacijske postopke in razvoj študijskih programov, predvsem glede načinov učenja in poučevanja. MIZŠ je po noveli zakona dolžno spremljati zaposljivost, v tem trenutku pa s pomočjo deležnikov visokošolskega sistema operacionalizira izvedbeni in operativni načrt.

4.2 Identifikacija ključnih vprašanj pri vzpostavitvi sistema spremljanja zaposljivosti

Na prej opisanih izhodiščih je bila v začetku oktobra 2016 na MIZŠ organizirana delavnica s predstavniki izbranih institucij, ki spremljajo podatke o zaposlenosti in zaposljivosti diplomantov: NAKVIS, UL, UM, SURS, ZRSZ, ŠOS, UMAR ter z izbranimi eksperti s področja razvoja visokošolskih sistemov. Uvodoma so bili udeleženci delavnice seznanjeni z aktivnostmi projekta »Vzpostavitev sistema za spremljanje zaposljivosti visokošolskih diplomantov v Sloveniji in posodobitev eVŠ«. Nato je koordinator projekta EUROGRADUATE Kai Mühleck predstavil glavne značilnosti in ugotovitve projekta: organizacijski ustroj projekta Eurograduate in razloge za njegov nastanek, ključna raziskovalna vprašanja študije izvedljivosti in v njej uporabljene metode, dostopnost podatkov za spremljanje vključenih držav na nacionalni in mednarodni ravni naklonjenost ideji tovrstnega sistema spremljanja med deležniki in ključne vsebine, ki bi jih po njihovem mnenju spremljanje moralo vključevati, značilnosti sistema spremljanja in priporočila za izvedbo, ugotovitve o izvedljivosti in pričakovanih rezultatih ter okvirno časovnico dejanskega izvajanja spremljanja diplomantov.

Samo Pavlin je predstavil mednarodni model in koncept spremljanja zaposljivosti. Namen delavnice je bil seznaniti udeležence s cilji spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov v Sloveniji ter zbrati povratne informacije o konceptualnih izhodiščih, povezanih z modelom spremljanja zaposljivosti. Operacionalizacija ključnih vprašanj spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov, ki je bila na delavnici izpeljana na podlagi diskusije, je sledeča:

Ali naj se, in kako, poleg zbiranja 'registrskih' podatkov o diplomantih, kot so osnovne osebne značilnosti, status študenta, trajanje zaposlitve, poklic itd., omogoči tudi spremljanje tistih podatkov, ki so, skladno z mednarodnimi standardi, ključni pri razvoju visokošolskih sistemov in pri spremljanju zaposljivosti?

Ti podatki so povezani z načini učenja in poučevanja, informacijami o družinskem in socialnem ozadju ter osebnih značilnostih, samoevalvacijo ujemanja pridobljenih kompetenc z zahtevami dela ... Omenjene podatke se pridobiva z anketno metodo, ki spremlja, kako visokošolsko izobraževanje izkusi posamezen študent oziroma diplomant.

Predpostavljamo, da mora spremljanje zaposljivosti v kontekstu, kot ga opredeljuje novela zakona, služiti preverjanju funkcije, ki jo izvaja javni izobraževalni sistem pri pozicioniranju diplomantov na trg dela, in njegove vloge v tem procesu. Postavlja se torej vprašanje, kako povezati anketo o zaposljivosti s sistemom spremljanja kakovosti, privlačnosti, odprtosti in dostopnosti izobraževalnega sistema.

Do kakšne mere naj se sistem spremljanja zaposljivosti MIZŠ odpira razvojno-analitičnim potrebam visokošolskih zavodov in ostalim potrebam deležnikov visokošolskega sistema?

To vprašanje je povezano z nevarnostjo, da se spremljanje zaposljivosti zameji s tehnološkimi omejitvami spremljanja zaposlenosti ali pa parcialnimi interesi posameznih deležnikov visokošolskega sistema. Sicer v Evropi poznamo nekatere prakse in študije zaposljivosti, ki ne ustrezajo standardom tega, kar dejansko razumemo kot 'zaposljivost', pa se kot take predstavljajo. Zaposljivost MIZŠ torej ne sme biti omejena na analizo trdih podatkov, ki se ne želi povezovati z razvojnimi vidiki visokošolskega sistema. V tem kontekstu novela zakona o visokem šolstvu vzpostavlja pravno podlago za obdelavo podatkov za analizo zaposljivosti in prehodnosti, kjer pa metodologija in definicija zaposljivosti nista opredeljeni.

Ali naj vse programe obravnavamo na enak način?

Programi se zelo razlikujejo glede svoje usmerjenosti v poklice. Nekateri se predvsem prilagajajo potrebam delodajalcev, drugi pa so splošni in zadovoljujejo temeljne družbene potrebe. Prihajajo tudi novi programi, ki iščejo posebne razvojne niše, imajo atraktivne vsebine, nimajo pa še oblikovanih poklicnih profilov in lastnega trga dela.

Ali je smiselno centralizirati izvedbo dodatnega anketiranja in na kakšen način?

Na nivoju univerze se izvajajo ankete o zadovoljstvu s študijem in pridobljenih kompetencah, vendar tako, da so diplomanti najprej povabljeni v alumni mrežo in nato pozvani, da naprej sodelujejo v raziskavi. Ta postopek je zelo naporen in se praviloma odraža v nizki stopnji odgovorov. Če bi imeli nacionalno anketo, bi bili podatki gotovo boljši in bi lahko parcialne ankete posameznih visokošolskih zavodov opustili. Vendar visokošolske institucije še vedno zanimajo tudi posebni vidiki študija, ki bi jih bilo smiselno kombinirati z nacionalno anketo.

Kako naj se v primeru izvedbe spremljajoče ankete uredi problem odzivnosti diplomantov, s katerim se pri anketiranju soočajo visokošolski zavodi?

Trenutno se porajajo težave s privoljenjem za anketiranje ter nizko stopnjo odgovora. Posamezniki po diplomiranju niso več študenti univerze in uporaba osebnih podatkov za vzpostavitev stika z njimi je problematična, vendar pričakujemo, da bo nov zakon te težave rešil. S tem je povezano vprašanje, na kakšen način, če sploh, naj se poleg zaposljivosti diplomantov spremlja tudi potrebe delodajalcev.

Ostala vprašanja in kako se soočati z njimi.

Prvič, poraja se vprašanje prilagajanja merskega inštrumenta za posamezen študijski program oziroma vprašanje diferenciacije po področjih. Drugič, vprašanje, ali je poleg spremljanja evidenc možno vpeljevati merjenja, ki kombinirajo samoocenjevanje in neposredno testiranje (npr. projekt CALOHEE¹⁹)? Tretjič, kako problematizirati pridobivanje in analizo subjektivnih podatkov? Četrtič, kako se soočati s problemom spremljanja mednarodnih izkušenj: mednarodna študijska izmenjava, daljši študij v tujini ter delo v tujini. Zanima nas, kako bi bilo sploh mogoče dobiti te podatke? Petič, kakšna so časovna obdobja sledenja? Sistem trenutno predvideva spremljanje kohort eno leto, pet let in devet let po koncu študija, torej posameznikovih presečnih točk po koncu študija.

Kako naj se podatke analizira, interpretira in komu naj se jih prikazuje?

To vprašanje je odvisno od potreb posameznega deležnika visokošolskega sistema: akreditacij, zagotavljanja kakovosti, razvijanja kariernega svetovanja, sodelovanja z delodajalci, raziskovanja ... Poraja se vprašanje, ali imajo visokošolski zavodi dovolj znanja in kapacitet za izvajanje anketiranja zaposljivosti in analiziranja podatkov.

Poleg tega je ŠOS (2016) opozoril še na nekatere posebne in dodatne vidike spremljana zaposljivosti diplomantov, in sicer:

- a) vprašanje vključevanja tistih mladih, ki izobraževanja ne nadaljujejo na terciarni ravni. To bi zahtevalo dodatna medresorska sodelovanja. ŠOS opozarja, da nekateri podatki kažejo, da je zaposljivost in zaposlenost tistih z višje ali visokošolsko izobrazbo boljša in višja od tistih z le primarno ali

¹⁹ Glej <https://www.calohee.eu/>

sekundarno izobrazbo. Da se izognemo dodatnemu spodbujanju že tako škodljivega splošnega prepričanja o nezaposljivih diplomantih, je pomembno spremljati tudi te statistike.

- b) Posebno interesno področje so obštudijske aktivnosti. Tu gre predvsem za začasno in občasno delo dijakov in študentov ter prostovoljsko delo mladih v različnih organizacijah. ŠOS opozarja, da bodo v letu 2019 v njihovi organizaciji na voljo registrski podatki o opravljenem začasnem in občasnem delu dijakov in študentov. V tem kontekstu ŠOS omenja možnost vzpostavitve registra na področju prostovoljskega dela.
- c) Veliko pozornosti je deležno vprašanje horizontalnega in vertikalnega ujemanja problema med področjem študija in poklicem, kot tudi med dejanskimi in pričakovanimi kompetencami²⁰.
- d) ŠOS opozarja, da bi moral biti sistem še posebej pozoren na tiste mlade, ki se na ZRSZ sploh ne prijavijo, kar na nekaterih področjih povzroča šum pri razumevanju statističnih podatkov. MIZŠ bi zato moralo velik poudarek posvetiti ugotavljanju datuma dokončanja izobraževanja ter datumu začetka opravljanja dela.
- e) Ponovno naj se premisli, koliko let po koncu študija naj se zaposljivost spremlja. Pri tem naj se upošteva posebnosti posameznih profesionalnih področij.

Eksplicitni odgovori posameznih udeležencev delavnice na vprašanje, **ali naj se izhodiščni nabor informacij o zaposljivosti diplomantov MIZŠ v naslednjih letih širi v smislu razvojnega modela**, so naslednji:

Ekspert raziskovalec: »Če prav razumem vprašanje (da se torej »v eVŠ oblikuje tudi razvojno orodje, ki ga lahko visokošolski zavodi ter strokovne in raziskovalne mreže za svoje potrebe nadgrajujejo z anketnim pristopom«), potem je *odgovor pritrديلen*. Na ta način bi

²⁰ Za več informacij glej poglavje 2 te študije.

lahko akterji podrobneje raziskali mehanizme ('vzroke'), ki vodijo do določenih rezultatov (npr. kateri faktorji študijskega in učnega procesa so po mnenju diplomantov prispevali k temu, da so uspešni oziroma neuspešni na delovnem mestu). Uresničevanja ciljev ne morem komentirati.«

Predstavnik UL je uvodoma opozoril na razliko med konceptoma zaposlenost in zaposljivost. V tem smislu se ne strinja s širjenjem podatkov v smislu razvojnega modela. Pravi: »Univerza že ima svoje orodje za pridobivanje povratnih informacij o zaposljivosti diplomantov (anketa) v skladu s strategijami razvoja, ki jih uresničujemo avtonomno. Zbrane informacije so namenjene članicam univerze za izboljševanje študijskega procesa in za informiranje potencialnih študentov. Gre za informacije, ki kažejo delno sliko zaposljivosti. Te omejitve je treba razumeti pri uporabi zbranih podatkov in ugotovitev iz analiz. Poskusi objektivizacije zbranih podatkov bi bili neprimerni in nedopustni. Širjenje izhodiščnega nabora informacij ne bi pripomoglo k ciljem naše organizacije. K temu bi pripomogla predvsem dostopnost analiz in podatkov o zaposlenosti diplomantov (ne o zaposljivosti).«

Predstavnik UM: »Na področju spremljanja zaposljivosti diplomantov je bilo do sedaj veliko vrzeli, ki smo jih morali visokošolski zavodi do določene mere sami zapolniti, kar smo tudi jih (zlasti zaradi izpolnjevanja pogojev za akreditacije). Zato predlagamo, da se o nadgradnjah in razvojnih modelih pogovarjamo po tem, ko bodo uspešno realizirane naloge iz novele ZVIS in bomo redno dobivali zajete osnovne podatke za diplomante svojega zavoda.«

Predstavnik NAKVIS meni, da je poudarek na zaposljivosti v visokem šolstvu že sedaj prevelik glede na poudarke drugih vrednot in vidikov visokošolskega izobraževanja. Viri informacij, ki se uporabljajo za izkazovanje zaposljivosti, so že sedaj precej raznoliki in se lahko med seboj celo izključujejo oziroma so težko uporabni, če nimajo dodeljene teže ali niso postavljeni v razmerje. Razmerje med lastnim anketiranjem zaposljivosti, širšimi ali ožjimi študijami zaposljivosti in spremljanjem potreb delodajalcev prek socialnih omrežij ni določeno. Na primer, pismo gospodarstvenika o podpori študijskemu programu lahko nakaže na obljubo trenda zaposljivosti, ne more pa zagotoviti oziroma nadomestiti trdega rezultata preverbe zaposljivosti generacije diplomantov študijskega programa. »Naša

institucija (NAKVIS) bi po mojem mnenju morala vedeti, kateri viri o zaposljivosti diplomantov imajo težo, in dobro bi bilo, če bi bila metodologija spremljanja poenotena, da bi bilo mogoče pripravljati širše analize stanja in da bi bile presoje strokovnjakov NAKVIS na področju ocenjevanja (spremljanja) zaposljivosti primerljivejše.«

Strokovnjak iz državne uprave: »Da, ker bi to omogočilo dodaten nabor informacij, ki bi jih uporabili pri analizah, oblikovanju sistemskih rešitev, ukrepov in priporočil. Podatki bi bili zelo koristni za odločevalce na področju izobraževanja in vse druge zainteresirane deležnike. Dodatni podatki bi pripomogli h kakovosti in poglobljenosti analiz visokega šolstva in prehoda iz študija v zaposlitev.«

Predstavniki ŠOS: »Podpiramo razmislek in uvedbo razvojnega modela orodja, saj določeni podatki ne morejo biti registrski, za analizo pa bi bili zelo koristni. Tu gre na primer za ujemanje zahtevnosti dela s pridobljeno izobrazbo, samoevalvacijo kariernih poti in oceno posameznika o najučinkovitejših načinih pridobivanja znanj in kompetenc ter predlogih za izboljšavo študijskega procesa. Na podlagi anketnih raziskav se lahko pojavi tudi potreba po zagotavljanju morebitnih novih registrskih podatkov, ki se nato implementirajo v orodje.«

Predstavniki GZS: »Slovenija v primerjavi z drugimi državami namenja za izobraževanje večji obseg sredstev glede na bruto domači proizvod. V državah članicah EU v poprečju za terciarno izobraževanje namenijo 0,8 odstotka bruto domačega proizvoda (zadnji dosegljiv podatek za leto 2014, vir: Eurostat), v Sloveniji pa temu namenimo 1,2 odstotka bruto domačega proizvoda, kar nas uvršča na sedmo mesto med vsemi državami članicami EU. Strukturno neskladje med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela pa se ustrezno ne znižuje. Zato ocenjujemo, da morda ta sredstva niso najbolj učinkovito usmerjena v ustrezne programe izobraževanja. Menimo, da bi spremljanje zaposljivosti diplomantov visokega šolstva lahko pripomoglo k bolj usklajenemu pristopu načrtovanja in izvajanja programov visokega šolstva, ki bi odražalo dejanske potrebe trga dela. Če bi želeli iz spremljanja zaposljivosti diplomantov visokega šolstva resnično pridobiti ustrezen vir za bolj učinkovito izvajanje izobraževanja na tej ravni, je treba zaposlenost diplomantov spremljati tako, da je iz zaposlitve jasno razvidno, na katerem delovnem mestu so se diplomanti zaposlili. Ne potrebujemo zgolj podatka, da so diplomanti zaposleni, saj je

veliko diplomantov družboslovnih smeri zaposlenih na neustreznih delovnih mestih, upoštevajoč njihovo izobrazbo.«

Ugotovimo lahko, da se nekateri deležniki sistema spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov strinjajo z idejo o tem, da bi se eVŠ neposredno nadgradil z anketnim pristopom in drugimi viri, drugi deležniki sistema pa menijo, da bi moral biti eVŠ predvsem posrednik administrativnih podatkov za visokošolske zavode. V tem primeru bi šlo za dva dopolnjujoča pristopa, in sicer spremljanje administrativnih podatkov ter merjenje ostalih vidikov zaposljivosti z anketo. Pri tem pa se je razvila diskusija o izvedljivosti: predstavljen je bil teoretski model, ki ga je trenutno težko realizirati. Namen začetka spremljanja zaposljivosti je torej uskladiti, kar imamo na voljo in kar bi še lahko naredili.

Pri tem je treba ponovno opozoriti na nevarnost reduciranja koncepta zaposljivosti na vprašanje zaposlenosti. Ugotavljamo, da v Sloveniji že potekajo številne aktivnosti spremljanja zaposljivosti na ravni visokošolskih zavodov, ob tem pa imamo slabo izkoriščene administrativne registre podatkov. Zato se projekt *»Vzpostavitev sistema za spremljanje zaposljivosti visokošolskih diplomantov v Sloveniji in posodobitev eVŠ«* oživlja v smeri delnega modula spremljanja zaposljivosti diplomantov, ki pa ponuja možnosti celostne nadgradnje.

4.3 Perspektive akterjev, ki uporabljajo podatke o zaposljivosti diplomantov

Za potrebe študije, na kateri smo zasnovali knjigo, smo akterje, ki uporabljajo podatke o zaposljivosti diplomantov, vprašali, kaj menijo o smiselnosti centralizacije sistema spremljanja zaposljivosti diplomantov (na ravni MIZŠ) in kaj pričakujejo od vzpostavitve modela spremljanja zaposljivosti. Odgovori po institucijah so navedeni v nadaljevanju.

Predstavniki UL pravi, da bi morali biti podatki za medsebojno primerjavo univerz in visokošolskih zavodov enotni na ravni države. *»Vloga univerze v sistemu spremljanja zaposljivosti je najprej pri pripravi primernih in uporabnih kazalnikov in pri uporabi podatkov v razvojne namene.«* Pri tem poudarja, da UL podpira razvoj obdelave že obstoječih podatkov o zaposlenosti diplomantov na ravni države. Menijo, da je pomembno

narediti dobre analize podatkov o zaposlenosti (izhodiščni nabor podatkov) in se glede razvoja metodologije obdelave posvetovati s tistimi, ki te analize potrebujemo.

Predstavniku UM se zdi zelo smiselno zbirati podatke iz uradnih evidenc na državni ravni, ker samo z vzorcem 'alumni' diplomantov, ki izrecno privolijo v sodelovanje, izgubijo veliko informacij, te pa tudi niso tako natančne kot informacije iz uradnih evidenc. Povezani podatki bi bili preverljivi in natančni (višina dohodka, področje zaposlitve, trajanje iskanja zaposlitve in zaposlenosti ...). Predstavnik UM tudi meni, da je centralizacija spremljanja zaposljivosti smiselna na način in v obsegu, kot je definiran z novelo Zakona o visokem šolstvu, in sicer, da se na nacionalnem nivoju povežejo in zberejo podatki o diplomantih in zaposlenih (iz eVŠ, ZPIZ, ZRSZ, MDDSZ, MIZŠ ...), ki so nato za nadaljnjo obdelavo na voljo visokošolskim zavodom.

Predstavnik GZS meni, da bi zbiranje podatkov na nacionalni ravni pomenilo učinkovitejšo porabo proračunskih sredstev za izobraževanje in omogočanje boljše karierne orientacije mladih glede na potrebe trga dela. Pri tem ne gre samo za vprašanje spremljanja zaposlenosti, ampak tudi ustreznosti profilov. »Težava v Sloveniji je, da sploh ne razpolagamo z napovedovanjem dolgoročnejših potreb po kadrih. OECD je pred časom objavil informacijo, katere države razpolagajo z več viri napovedovanja potreb po kadrih. Slovenija je bila na tem seznamu edina država, ki je razpolagala samo z enim virom kratkoročnega napovedovanja potreb. To je Napovednik zaposlovanja, ki ga izvaja ZRSZ, s katerim pridobijo nekaj informacij o tem, kakšne kadre bodo v podjetjih potrebovali v naslednjih šestih mesecih. Brez systemskega pristopa k spremljanju in zbiranju informacij o dolgoročnejših potrebah na trgu dela je težko ustrezno in učinkovito načrtovati izobraževanje v državi in učinkovito investirati finančna sredstva. Spremljanje zaposljivosti diplomantov je le eden od možnih virov za korekcijo. Poleg tega v Sloveniji tudi nimamo systemsko umeščene karierne orientacije za mladino niti v osnovnih niti v srednjih šolah. Največ sredstev je v zadnjem času namenjenih kariernim centrom na univerzi, vendar ocenjujemo, da investiramo ogromna sredstva v karierno orientacijo mladine na koncu 'verige', to je takrat, ko diplomanti številnih programov prihajajo na trg in se šele takrat začnejo spraševati o svoji karierni poti. Pred tem se za nadaljevanje študija odločajo zelo 'na pamet' in imajo tudi napačne predstave o določenih poklicih, ki bi jih lahko opravljali po

zaključku študija. Tudi to dejstvo pripomore k neustreznim zaposlitvam in slabemu investiranju v izobraževanje mladine.«

Za *predstavnika NAKVIS* projekt nacionalnega spremljanja zaposljivosti predstavlja možnost za bolj poenoteno spremljanje in primerljivo ugotavljanje zaposljivosti diplomantov, saj visokošolski zavodi trenutno na različne načine zbirajo različne podatke brez enotnega metodološkega okvira. »Za nas bi bilo, po mojem mnenju, dobro, da bi se spremljanje zaposljivosti centraliziralo, na primer v okviru eVŠ, in sicer tako, da bi bili podatki primerljivi in da bi jih bilo mogoče ločiti po visokošolskih zavodih, študijskih programih, študijskih področjih in znanstvenih disciplinah. Morali bi biti uporabni kot uradni vir. Taki podatki bi bili zanesljivejši, bolj uporabni in primerljivi kot pa lastne ankete visokošolskih zavodov o zaposljivosti, ki so pogosto omejene na člane alumni klubov, na privolitve diplomantov k anketiranjem, ki jih izvajajo karierni centri, in podobno. Take ankete imajo namreč za seboj različne metodologije, soočajo pa se tudi s težavami reprezentativnosti in anonimnosti. Prav tako nam vlagatelji teh informacij ne bi predstavljali arbitrarno, pač pa bi jih lahko pridobivali sami po uradni dolžnosti iz uradnega vira. Pri tem želim posebej poudariti, da zaposljivost ne more biti univerzalna zahteva – študijski programi, visokošolski študij in raziskovanje obstajajo tudi zaradi drugih razlogov, ne neposredno in univerzalno zaradi zaposljivosti.«

Predstavniki ŠOS meni, da je glede na osnovno zastavitev sistema, ki temelji na registrskih podatkih, smiselno, da je opravljena centralizirana analiza podatkov. Na ta način nacionalno spremljanje zaposljivosti predstavlja celovitejši pregled nad tokovi in dogajanjem v izobraževanju in na trgu dela, hkrati pa tudi omogoča utemeljitve politik na kvalitetnih kvalitativnih podatkih. Ugotavlja, da so potrebni podatki razpršeni, nujno pa je, da so za potrebe orodja povezani in anonimizirani. Predvideva, da ob dobro zastavljenem procesu implementacije in zagotovitvi pravnih podlag za zbiranje osebnih podatkov posebnih pravnih težav ne bi smelo biti.

O centralizaciji sistema *predstavniki UMAR* meni, da bi tak sistem omogočil dodaten nabor informacij, ki bi jih uporabili pri analizah, oblikovanju sistemskih rešitev, ukrepov in priporočil. Podatki bi bili zelo koristni za odločevalce na področju izobraževanja in vse

druge zainteresirane deležnike. Dodatni podatki bi pripomogli h kakovosti in poglobljenosti analiz visokega šolstva in prehoda iz študija v zaposlitev.

Predstavniki ZRSZ opozarja, da je podatkov in analiz veliko, prav tako zaključkov in priporočil, vendar pa se ne upoštevajo in ne uporabljajo v zadostni meri. Zakon, ki bo nudil pravno podlago za izmenjavo individualnih podatkov, predvideva zelo omejen nabor indikatorjev. Pri tem ostaja problem varstvo osebnih podatkov. Podatke o zaposljivosti bi ZRSZ lahko uporabljal pri poklicnem svetovanju (v obdobjih vpisov na različne stopnje izobraževanja je namreč veliko povpraševanja, katere smeri izobrazbe zagotavljajo najboljše možnosti za zaposlitev; strokovni delavci izvajajo tudi skupinske oblike svetovanja, na primer na šolah) ter pri oblikovanju aktivnih politik zaposlovanja. ZRSZ izvaja številne aktivnosti, ki so povezane z zaposlovanjem mladih. Ti so povezani z ukrepi aktivne politike zaposlovanja in subvencij za zaposlovanje mladih do 30 let. Mladi so prednostna skupina pri vključevanju v razne ukrepe, temu je prilagojena tudi organizacija dela na zavodu: uvedba svetovalcev, ki delajo izključno z mladimi do 30 let. Vse te aktivnosti so vsaj do leta 2020 tudi dokaj jasno zastavljene, odvisne pa so tudi od splošne ekonomske situacije, ki se v zadnjem času odraža v povečanem povpraševanju s strani delodajalcev. O stopnji centralizacije sistema spremljanja zaposljivosti oziroma vlogi MIZŠ in visokošolskih institucij pri izvajanju spremljanja sogovornik meni, da bi bila velika centralizacija zahtevna predvsem zaradi velikega števila institucij, ki bi morale aktivnosti izvajati usklajeno, poleg tega pa lahko težavo predstavlja tudi zagotavljanje objektivnosti, saj imajo institucije o rezultatih spremljanja lastne interese.

Ekspert raziskovalec predlaga, da bi bil eden od možnih organizacijskih načinov spremljanja zaposljivosti izvedba v centralizirani/specializirani enoti (lahko kot del ministrstva ali izven njega) s statusom 'varne sobe' (torej s strogo kontroliranim vnosom in predvsem iznosom informacij po vzoru drugih varnih sob, kot je na primer na Statističnem uradu RS). Tako enoto bi lahko, po pogodbi, vodili zunanji sodelavci, seveda ob sodelovanju zaposlenih na ministrstvu. Meni, da operativne težave ne bodo prezahtevne. Za posredovanje nekaterih podatkov bodo potrebne pravne podlage, za kar lahko poskrbi zakon o visokem šolstvu. Prav tako bi bilo treba bolj ambiciozno zastaviti, kateri podatki naj bi se po novem Zakonu o visokem šolstvu v eVŠ dodatno zajemali. Po mnenju eksperta bi bilo poleg predlaganih podatkov pri zaposlitvah koristno zajeti tudi informacije o začetku in koncu zaposlitve,

število ur dela, izmenskem delu (skratka vse informacije z obrazcev M1 oziroma M2), kot tudi podatke o zaslužku in pripadajočem številu delovnih ur (kot je zabeleženo na obrazcu M3), pri trajanju brezposelnosti pa tudi o začetku in koncu brezposelnosti.

Ugotavljamo, da se vsi deležniki visokošolskega sistema, ki so bili vključeni v 'uvodno' razpravo, strinjajo s krepitvijo spremljanja zaposljivosti diplomantov in centraliziranim pristopom spremljanja obstoječih administrativnih podatkov v Sloveniji, kot ga predvideva NMZD MIZŠ. Mnenja o izvajanju komplementarne ankete, analiz in uporabe rezultatov pa se precej razlikujejo. Deležniki sistema se sicer implicitno in eksplicitno strinjajo s potrebo po nadgrajevanju trdih podatkov eVŠ z anketnim pristopom in samoocenjevanjem, kar bi vodilo do tega, da bi sistem spremljanja zaposljivosti postal razvojno orodje.

5 Pogled visokošolskih institucij na vzpostavitev Nacionalnega sistema za spremljanje zaposljivosti

5.1 Uvod

Temeljno vprašanje, ki si ga zastavljamo v tem delu, se nanaša na stališče visokošolskih institucij o vzpostavitvi sistema nacionalnega spremljanja zaposljivosti diplomantov. V oktobru in začetku novembra 2016 smo med 102 visokošolskima zavodoma izvedli anketo o vzpostavitvi sistema za spremljanje zaposljivosti visokošolskih diplomantov.²¹ V anketi, ki je bila izvedena pod okriljem MIZŠ, smo visokošolske zavode uvodoma obvestili, da se v okviru obstoječega informacijskega sistema eVŠ vzpostavlja analitično orodje za spremljanje zaposljivosti zaposlenosti, kot ga določa novela Zakona o visokem šolstvu. Vodstva visokošolskih institucij so bila obveščena, katere podatke eVŠ hrani že v izhodišču (npr. status študenta, področje študija ...), katere podatke bo za namene spremljanja zaposlenosti in zaposljivosti dodatno zajemal (na primer trajanje zaposlitve, podatki o poklicu ...) ter kako bi ga bilo z dodatnim anketnim pristopom, ki bi ugotavljal tudi dodatne vidike zaposljivosti (na primer ujemanje kompetenc, vlogo načinov učenja in poučevanja ...), smiselno nadgrajevati. Tako 'hipotetično' zastavitev smo zasnovali na podlagi predhodnih korakov študije in mednarodnih smernic. Na ta način smo želeli visokošolskim zavodom na kratko predstaviti kontekst in možnosti merjenja zaposljivosti. Odprti vprašalnik je vključeval naslednja vprašanja:

- a) Kako in zakaj je po vašem mnenju pomembno spremljanje zaposljivosti diplomantov vašega visokošolskega zavoda (fakultete/akademije/visoke strokovne šole)? Kakšen izziv to predstavlja za vaš zavod? Kako pomembne so razlike med posameznimi študijskimi programi?

²¹ Pri tehničnih aspektih anketiranja in pregledu osnovnih statistik je sodeloval Peter Cimprič.

- b) Katere so ključne posebnosti vaših diplomantov pri prehodu iz procesa izobraževanja na trg dela, na katere bi moral biti sistem spremljanja zaposljivosti pozoren?
- c) Do kakšne mere naj se spremljanje zaposljivosti centralizira oziroma s kom bi bilo smiselno, da Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport pri tem sodeluje in v kakšni obliki?
- d) Kakšne so po vašem mnenju pričakovane operativne in pravne težave pri vzpostavitvi sistema spremljanja zaposljivosti diplomantov?

Na vprašalnik, ki je zagotovil anonimizirano uporabo podatkov, je odgovorilo nekaj več kot 40 odstotkov visokošolskih zavodov (v raziskavo smo vključili 102 visokošolska zavoda), kjer je bila razporeditev odgovorov med i) fakultetami UL in UM ter ii) ostalimi visokošolskimi zavodi enakomerna. Približno enaka razporeditev je bila tudi med področji i) družboslovja in humanistike ter ii) ostalimi področji.

5.2 Pomen in razlogi za spremljanje zaposljivosti diplomantov

V prvem sklopu nas je zanimalo, kakšen odnos imajo visokošolski zavodi do spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov. Z zbranimi odgovori smo ugotavljali stališča vodstev visokošolskih zavodov do štirih povezanih področij: i) smiselnosti spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov; ii) razlogov za spremljanje zaposljivosti; iii) obsega napora oziroma izziva, ki ga spremljanje zaposljivosti predstavlja za visokošolske zavode ter iv) pomena razlik med posameznimi študijskimi programi.

Smiselnost spremljanja zaposljivosti

Pomembna ugotovitev raziskave je, da visokošolski zavodi vidijo spremljanje zaposljivosti svojih diplomantov kot pomembno aktivnost. Nihče od sodelujočih ni izrazil mnenja, da spremljanje zaposljivosti ni pomembna aktivnost. Več kot tretjina respondentov meni, da gre za zelo pomembno ali celo nujno aktivnost. Ostali so a) eksplicitno poročali, da je

spremljanje zaposljivosti pomembna aktivnost (takih je bila več kot polovica), ali pa b) je bilo to možno posredno sklepati iz razlogov, ki so jih navajali. Eden od respondentov je posebej poudaril, da *»v zvezi s spremljanjem diplomantov ločijo pojma zaposljivost (potencial, ki se izraža z izobrazbo, znanjem, kompetencami, osebnimi lastnostmi in je največkrat opredeljen kot zmožnost zagotoviti si službo in napredek v karieri) in zaposlenost (trenutni zaposlitveni status). Glede na to, da je zaposljivost pogoj za zaposlenost, je potrebno spremljanje obeh kazalcev.«* Ta distinkcija je v slovenskem prostoru premalokrat zaznana.

Pri tem se je argumentacija razlogov spremljanja zaposljivosti med respondenti zelo razlikovala. Pri nekaterih je temeljila na logiki prilagajanja zahtevam trga dela: *»Ne le spremljanje, zaposljivost diplomantov bi moral biti eden od pomembnejših faktorjev odziva politike izobraževanja na trg dela. Če hočemo biti konkurenčni, se moramo na potrebe gospodarstva odzivati pravočasno.«* Manj jih je zagovarjalo stališče, da univerzitetni program generira standarde ter razvoj področja in družbe na daljši čas, vendar pa smo zaznali tudi taka stališča: *»Naši študijski programi so osnovani na védnosti in ne na trenutnih tržnih potrebah, ki jih narekuje trg zaposlovanja, čeprav so seveda povratne informacije diplomantov o pridobljenih znanjih in kompetencah dragocene pri pripravi sprememb študijskih programov. Fakulteta izobražuje študente in ustvarja vrhunske izobražence z odprtim in kritičnim mišljenjem na področju. Fakulteta je izjemno heterogena institucija, ki svoje poslanstvo vidi v ohranjanju vseh ved, ki jih goji, ne glede na trenutne potrebe trga dela.«* Večina se jih o vprašanju, ali se univerzitetni program prilagaja trgu dela ali pa ga spreminja, ni eksplicitno opredelila.

Razlogi za spremljanje zaposljivosti

Več kot tri četrtine respondentov je poročalo, da je spremljanje zaposljivosti pomembno zaradi *a) možnosti odzivanja na spremembe trga dela*. Nekateri so pri tem posebej poudarjali *i) razvoj kompetenc visokošolskih diplomantov*, manj pa jih je opozorilo na potrebo po *ii) posodabljanju obstoječih predmetov za potrebe trga dela ter načrtovanje in prenovo programov*. Poleg tega je približno tretjina respondentov menila, da je spremljanje zaposljivosti *b) mehanizem preverjanja uspešnosti in kakovosti delovanja visokošolske institucije*. Presenetljivo, manj kot 10 odstotkov jih je kot razlog za spremljanje zaposljivosti eksplicitno navedlo *c) akreditacijo izobraževalnih programov* ter *d) mehanizem*

ali pa motivator za vpis. Ostali razlogi so bili zelo razpršeni. Respondenti so kot razloge za spremljanje zaposljivosti navedli še e) razvoj profesionalnega področja, f) sodelovanje z delodajalci in načrtovanje prakse, g) vseživljenjsko izobraževanje ter h) zahteve mednarodnih akreditacij ter različnih lestvic. Poudarimo naj, da je večina respondentov navedla več razlogov hkrati, kar kaže na percepcijo o povezanosti med različnimi dejavniki: *»Spremljanje zaposljivosti diplomantov je bistvenega pomena v procesu razvoja vseh visokošolskih zavodov, saj je zaposljivost oziroma poklicna pot diplomantov eden od kazalcev kakovosti posamezne izobraževalne institucije. Pridobljeni podatki so dragocene informacije, ki jih je treba ustrezno interpretirati in nato uporabiti pri sprotnem spreminjanju ali prilagajanju študijskih programov. Na trgu dela in v širši družbi se namreč poraja potreba tako po diplomantih z novimi kompetencami, kot po kadrih z vedno bolj specifičnimi, zlasti interdisciplinarnimi, znanji.«*

Izziv spremljanja zaposljivosti

Iz odgovorov nekaj več kot polovico respondentov je bilo možno razbrati, kako velik izziv za visokošolsko institucijo predstavlja spremljanje zaposljivosti. Za nekaj več kot polovico respondentov spremljanje zaposljivosti predstavlja občuten izziv, za približno četrtnino pa je spremljanje zaposljivosti velik izziv. Samo dva respondenta sta poročala, da spremljanje zaposljivosti za njihovo visokošolsko institucijo ne predstavlja velikega izziva.

Poleg tega je pri odgovarjanju na vprašanje o zahtevnosti oziroma velikosti izziva približno polovica respondentov poročala tudi o tem, na kakšen način spremljajo zaposljivost. Najpogostejši načini preverjanja zaposljivosti so izvedba anket (pri približno četrtnini vseh respondentov) ter alumni klubi. Malo jih je omenjalo ostale načine, kot so analize uradnih statistik in raziskave med delodajalci ali pa kombinacije različnih pristopov, na primer: *»Podatke o zaposljivosti diplomantov pridobivamo z dvema anketama v sklopu alumni ter kariernega centra, in sicer z anketo o zaposljivosti diplomantov in anketo za delodajalce, ki zaposlujejo diplomante. Delno pa se podatki pridobivajo tudi na Zavodu RS za zaposlovanje.«*²² Za več informacij o tej temi glej poglavje 5, kjer smo v sodelovanju z NAKVIS opravili pilotni pregled trdih podatkov za namene akreditacije.

²² Zaradi anonimizacije vira se je navedba ustrezno spremenila.

Pomen razlik med študijskimi programi pri spremljanju zaposljivosti

Zanimalo nas je, kako pomembne so pri spremljanju zaposljivosti razlike med posameznimi študijskimi programi. Več kot polovica respondentov je poročala, da so razlike pomembne in velike. *»Razlike med študijskimi programi niso zanemarljive, saj diplomante ene smeri zaposluje predvsem javni sektor, na drugi strani pa imamo diplomante druge smeri, kjer panoga nasploh v slovenskem gospodarstvu zamira, delodajalci pa zmotno spregledajo konkurenčne prednosti diplomantov ... Slovenija je za določeno smer študija lahko majhen trg, a je slovenska izobrazba tovrstnega profila v tujini zelo cenjena.«*²³ Kot pravi drugi respondent, *»... prilagoditev oziroma sprememba zakonodaje na način, da bi lahko posredovali vprašalnike vsem diplomantom naše institucije oziroma da bi določene podatke prejeli s strani ministrstva, bi zelo poenostavila določene delovne procese, hkrati pa omogočila, da bi lahko še ustrezneje primerjali podatke, pridobljene iz lastnih vprašalnikov. Razlike med študijskimi programi naše institucije so takšne, da z vidika merjenja pridobljenih kompetenc predstavljajo izhodišče za potrebo po ločeni obravnavi z vidika zaposljivosti. Na naši instituciji imamo znotraj študijskega programa še smeri, ki podrobneje definirajo posameznikove pridobljene predmetno specifične kompetence.«* Razlike pa niso očitne le po področjih posameznih študijskih usmeritev, temveč tudi po vertikali: *»Razlike med študijskimi programi so zelo pomembne, saj je visokošolski strokovni študijski program namenjen takojšnji vključitvi diplomanta v delo, univerzitetni študij pa je podlaga za nadaljevanje študija na drugi in tretji stopnji.«* Zaradi tega analize rezultatov zahtevajo obravnavo po programih. Približno četrtnina respondentov je menila, da ni bistvenih razlik. Za ostale to vprašanje ni bilo relevantno, večinoma zato, ker izvajajo le en študijski program.

Na tem mestu omenjamo pomen konkurenčnosti med programi znotraj ene institucije in predvsem med sorodnimi programi različnih institucij, na kar je posredno opozoril le en respondent: *»Razlike med študijskimi programi enake kategorije ... so glede na izvajalce prepoznane. /.../ Pri delodajalcih, ki stremijo h kakovostnemu kadru, odigra ključno vlogo 'ime' fakultete, na kateri je diplomant pridobil diplomano.«* Predstavnik enega od večjih zavodov je opozoril, da spremljanje diplomantov sicer poteka na ravni univerze, vendar pa je poseben izziv spremljanje diplomantov posameznega študijskega programa s specifično prilagojenim vprašalnikom tako glede na posebnosti programov kot zahteve delodajalcev.

²³ Zaradi anonimizacije vira se je navedba ustrezno spremenila.

5.3 Posebnosti diplomantov pri prehodu iz procesa izobraževanja na trg dela²⁴

Naslednje področje se je nanašalo na vprašanje ključnih posebnosti diplomantov posameznega visokošolskega zavoda pri prehodu na trg dela, ki bi jih moral sistem spremljanja zaposljivosti upoštevati. Pri tem smo identificirali tri glavne skupine:

- a) kompetence in znanja, ki izhajajo iz same narave programa,
- b) stališča o uspehu pri zaposljivosti. Uspeh pri zaposljivosti so argumentirali z: *i) visoko zaposljivostjo, ii) ustvarjalnostjo, iii) izurjenostjo na področju raziskovanja in razvoja ter iv) didaktičnimi izkušnjami in veščinami,*
- c) stvarne specifike pri prehodu na trg dela.

Ravno zadnja skupina je verjetno tista, ki bi ji morali pri vzpostavitvi nacionalnega sistema spremljanja zaposljivosti posvetiti največ pozornosti. Poudarki, ki smo jih izluščili iz odgovorov in na katere bi moral biti sistem pozoren, so naslednji:

- izredni študij ali študij, v katerega se vpisujejo predvsem odrasli, ki že imajo zaposlitev. V tem primeru cilj ni pridobiti prvo zaposlitev, temveč so indikatorji uspeha večja učinkovitost ali napredovanje oziroma kot navaja eden od respondentov: *»Veliko študentov (sploh na podiplomskih programih in izrednih študentov) ima ob vpisu že zaposlitev, zato je te spremembe težko argumentirati in oceniti. Res pa je, da je med temi veliko takšnih, ki se (dodatno) izobražujejo zaradi želje po napredovanju v službi, menjave delovnega mesta, za namene pridobitve vodstvenih funkcij itd. Seveda je pri tem nujno upoštevati različne programe, ki se izvajajo na fakulteti, saj so ti med seboj precej različni, posledično je tudi nabor študentov pester, pridobljene kvalifikacije in znanja pa raznolike;«*
- izkustvena predpostavka, da velik del diplomantov dobi zaposlitev v tujini, kar se odraža predvsem v težavnosti spremljanja teh zaposlitev;

²⁴ Pri tehničnih aspektih kodifikacije odgovorov v tem delu je sodeloval Peter Cimprič.

- proces pridobivanja licence ali opravljanje strokovnega izpita kot pogoj za zaposlitev na ciljnem področju. V nekaterih primerih so posledica tega procesa 'začasne' zaposlitve, ki jih diplomanti opravljajo v "premostitvenem" obdobju;
- zelo veliko ali zelo majhno ujemanje poklica s področjem študija tako v smislu dejanskega zaposlovanja kot tudi potencialnih možnosti. Nekateri respondenti so to navajali kot prednost, drugi kot slabost;
- hitrost zaposlovanja: nekateri so izpostavili, da diplomanti pridobijo zaposlitev hitro, drugi, da je prehod na trg dela kompleksen;
- specifične interdisciplinarnosti in dvodisciplinarnosti, kar predstavlja posebne izzive pri določanju skladnosti poklicev s področji študija;
- samozaposlitve kot prevladujoč način zaposlovanja;
- 'trenutna' kriza zaposlovanja na profesionalnem področju;
- nastajajoča panoga ali področja zaposlovanja.

Poleg tega so respondenti posamezno ali v kombinaciji z zgoraj omenjenimi področji omenili številne druge specifične, kot so možnost pridobivanja posebnih certifikatov v času študija, posebna praktična znanja, poklic kot družinska tradicija, ustvarjalnost, regulacija s strani Evropske komisije ali vzpostavljen sistem vrednot. Primeri opisa t. i. stvarnih specifik so naslednji: *»Diplomanti /.../ takoj po diplomi dobijo licenco za poklic in so v delovna okolja najprej sprejeti za določen čas, najpogosteje za obdobje enega leta. ... Pri diplomantih rednega študija obstaja negativna praksa, da diplomante sprejemajo na delovna mesta s srednješolsko izobrazbo ...«*. Nekateri so opozorili na načelne težave, ki jih spremljanje takih specifik prinaša: *»Na fakulteti imamo tudi 'upokojene' in 'samozaposlene' diplomante, kjer je zaposljivost v prvem primeru neustrezen pojem, pri drugih pa prihaja do 'razširjanja področja zaposljivosti'.«*

Število in narava opisanih posebnosti narekuje previdnost tako pri oblikovanju merskega inštrumenta kot tudi pri interpretaciji rezultatov.

5.4 Vprašanje centralizacije in vloge Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport²⁵

V raziskavi smo odprli tudi vprašanje centralizacije spremljanja zaposljivosti ter možnosti sodelovanja MIZŠ. Temeljna ugotovitev je, da se večina respondentov strinja, da se spremljanje zaposljivosti diplomantov centralizira vsaj v smislu spremljanja administrativnih podatkov. Na ta način spremljanje zaposljivosti postane transparentno. Kot navaja eden od respondentov: *«Ocenjujemo, da bi bila smiselna centralna evidenca zaposljivosti pri javnih zavodih, katerih delovanje je plačano s strani davkoplačevalskih sredstev. Vlaganje javnih sredstev v izobrazbo diplomantov javnih zavodov, ki so bodisi nezaposleni ali pa se zaradi nezmožnosti najti zaposlitev trajno izselijo iz Slovenije, je dolgoročno evidentno neracionalna poraba davkoplačevalskega denarja.»* Tudi naslednji respondent je opozoril, da centralizacijo spremljanja zaposljivosti ocenjujejo kot potrebno zaradi doseganja primerljivosti podatkov o zaposljivosti/zaposlenosti diplomantov glede na študijsko področje (učne izide in kompetence), (regionalni) trg dela (primerjava (ne)ujemajočega zaposlovanja glede na strukturo trga dela) in glede na evropske oziroma mednarodne regijske primerljivosti.

Podobno je tudi mnenje drugega sogovornika: *«Ocenjujemo, da mora tudi Vlada RS vedeti, kateri poklici so zaposljivi, predvsem zaradi financiranja visokega šolstva. Zelo drago in potratno se nam namreč dozdeva vlaganje velike količine sredstev iz državnega proračuna v večletni študij nekega diplomanta, ki ga potem družba ne more uporabiti.»* Tretji respondent predlaga *» ... centralizacijo na način, da se opredeli enoten model spremljanja (anketa in kvantitativni podatki), torej da bi vsi visokošolski zavodi to spremljali po enotni metodologiji. Rezultati naj bodo vidni na skupnem javnem portalu. Tako bi se postavile osnove za primerjalno presojanje med zavodi, in tudi potencialni študentje in zaposlovalci bi preko tega imeli vpogled v 'kakovost študija'.* Četrty respondent odpira vprašanje dostopa do podatkov. Meni, da bi bilo *»univerzam in fakultetam smiselno zagotoviti dostop do podatkov za svoje diplomante, sicer register ne bo dosegal želenih ciljev in bo v veliki večini primerov sam sebi namen«.* Eden od respondentov ugotavlja, da bi bilo centralizirano spremljanje smiselno do te mere, da bi bilo možno ugotavljati, ali gre za nasičenost trga in

²⁵ Pri tehničnih aspektih kodifikacije odgovorov v tem delu je sodeloval Peter Cimprič.

zato za nezaposljivost ali pa so razlike v zaposljivosti med diplomanti podobnih programov različnih šol. Pri tem pričakuje sodelovanje z resornim ministrstvom²⁶.

Skeptično oziroma nasprotujoče stališče o vlogi ministrstva pri spremljanju diplomantov so eksplicitno izrazili le trije respondenti, med katerimi eden pravi: *»... treba se je vprašati, zakaj je centralizirani nadzor oziroma vodenje evidenc zaposljivosti diplomantov smiselno in potrebno. Namreč, zaposljivost diplomantov iz različnih študijskih programov (področij) se že spremlja prek drugih podobnih baz, ki pa nepoimensko sledijo vsakemu posamezniku, predvsem pa se podatki zbirajo po principu prostovoljnih odgovorov anketirancev, kjer so zadovoljeni kriteriji anonimnosti in prostovoljnega sodelovanja. Na drugi strani bi sistem vodenja takih evidenc preko eVŠ-ja pomenil centraliziran nadzor posameznikov, s čimer bi bila ogrožena komponenta varstva zasebnih podatkov.«* Dva respondenta sta menila, da bi bil zato za izvajanje tega področja bolj kot ministrstvo pristojen ZRSZ: *»Zavod za zaposlovanje ima verjetno najboljši in celosten vpogled v delovanje trga, tako javnega kot zasebnega. Ne vidimo smisla v grajenju vzporednih sistemov, ki bi z novimi funkcijami obremenjevali izobraževalne ustanove. Vidimo pa smisel v boljši povezanosti univerze in Zavoda RS za zaposlovanje.«*

Največ respondentov, nekaj manj kot tretjina, je menila, da bi zaposljivost diplomantov morale spremljati MIZŠ v sodelovanju z drugimi institucijami državne uprave, kot je ZRSZ: *»Zagotovo sta najboljša partnerja Zavod za zaposlovanje RS ter Zavod za zdravstveno zavarovanje RS, kar pa žal izključuje tiste diplomante, ki se zaposlijo v tujini.«* Nekaj respondentov je menilo, da bi bilo poleg tega smiselno vključiti tudi področne zbornice, delodajalce ali študentske servise. Da bi to nalogo morale opravljati ministrstvo v sodelovanju z visokošolskimi zavodi, na primer v obliki *sporočanja podatkov v centralno evidenco*, je menila približno četrtnina respondentov: *»Menimo, da zaradi posebnosti naših študijskih programov centralizacija ne bi omogočila pridobivanja relevantnih rezultatov. Ministrstvo bo moralo pri spremljanju zaposljivosti nujno sodelovati s fakulteto, saj bi na univerzi ali ministrstvu težko sledili vsem našim specifikam na tem področju.«* Tudi naslednji respondent meni, da: *»... v centralnem registru uporabniki ne bodo videli, zakaj diplomant ni bil uspešen pri iskanju zaposlitve in kaj je razlog za morebitno dolgotrajno brezposelnost, kljub temu da naj bi študijski program diplomantu zagotavljal najboljše možne kompetence*

²⁶ Ministrstvo, ki deluje na področju, na katerem se zaposlujejo diplomanti tega visokošolskega zavoda.

in potencial, ki delodajalcu lahko pomeni le doprinos in ne negativnega stanja.» Eden od razlogov za tako majhno število takih stališč so verjetno omejene kapacitete visokošolskih zavodov: »Spremljanje zaposljivosti naših diplomantov predstavlja za našo fakulteto velik izziv, saj imamo premalo kapacitet, da bi lahko široko in sistematično zasledovali poklicne poti naših diplomantov. Te aktivnosti sicer opravlja telo za ocenjevanje kakovosti, alumni kluba, vendar so vsi sodelavci, ki pri tem sodelujejo, primarno obremenjeni z drugimi dejavnostmi.« Eden od visokošolskih zavodov predlaga, da resorno ministrstvo k sodelovanju povabi različne deležnike visokošolskih sistemov: univerze oziroma visokošolske zavode, Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti, ZRSZ, SURS, študente, delodajalce ter zbornice/združenja.

Predstavnik enega od večjih visokošolskih zavodov je poudaril, da je centralizirano spremljanje zaposljivosti z različnimi bazami sprejemljivo in zaželeno, vendar pričakujejo dostop do neobdelanih in anonimiziranih podatkov, kar bi fakultetam omogočilo, da same opravijo analize, ki so relevantne za posamezno področje študija.

5.5 Identifikacija operativnih težav

Večina respondentov je poudarila več komponent definiranja operativnih težav spremljanja zaposljivosti. Eden od respondentov je težave opredelili glede na potrebne podatkovne strukture, definiranje in uskladitev procesov med uporabniki/deležniki, nadgradnjo obstoječih evidenčnih podatkov baz (vmesniki komunikatorji glede na izbrane podatkovne strukture), nadgradnjo informacijskih sistemov, ki bodo povezovali različne evidenčne sisteme (eVŠ, e-evidence zavoda, drugih ministrstev, SURS) za ustrezno obdelavo podatkov in poročanje glede na različne potrebe predvidenih uporabnikov ter finančno in časovno zahtevnost. Večina, približno dve tretjini respondentov, meni, da je glavna težava pri spremljanju zaposljivosti zakonska regulacija varstva osebnih podatkov: *»Pravne težave vidimo v smislu integracije baz, kar omogoča izjemno natančno spremljanje konkretnega posameznika oziroma velikega obsega njegovih osebnih podatkov, ne da bi bilo to ustrezno upravičeno z analitičnimi oziroma raziskovalnimi potrebami ...«*. Drug respondent meni, da je glavna operativna težava s pravnega vidika ustrezno registrirana baza in pa varovanje

osebnih podatkov, kjer je ključna prilagoditev zakonodaje ali pa prilagoditev procesov dela zakonodaji ... »Tehnično je ključno, da se pripravi sistem, ki nudi takšno podporo, da zagotavlja samodejne (informatizirane) procese in poenostavi delo tistim, ki bodo vpeti v aktivnosti spremljanja in izvajanja.« Pri tem pa je eden od respondentov poudaril stališče, »da te težave ne bi smele biti primarni fokus razmisleka. Pravo vprašanje namreč je, kaj bo država s tako uporabljenimi podatki sploh počela? Če se bodo problemi zgolj ugotavljali in ne bo učinkovitih korektivnih ukrepov, je to le neracionalno trošenje davkoplačevalskih sredstev.«

Občutno število respondentov – nekaj več kot tretjina – je omenilo tudi pričakovane težave pri zbiranju podatkov oziroma odzivnosti diplomantov: »Pridobivanje podatkov o zaposljivosti diplomantov izvajamo s spletnim anketiranjem. V okviru izvedbe raziskave smo prek dostopnih in za raziskavo razpoložljivih e-naslovov kontaktirali diplomante, ki so diplomirali v določenem časovnem obdobju. Bazo e-naslovov smo pridobili na podlagi prijavnice alumni kluba /.../ Ker je sodelovanje prostovoljno in neobvezujoče, je odzivnost diplomantov manjša ...«. Kot navaja drug respondent: »Diplomanti prehitro izgubljajo povezavo s svojo univerzo in ne pošiljajo informacij, ki so namenjene predvsem njihovim naslednikom. Operativne težave nastajajo s povečevanjem števila diplomantov in obremenitev že tako podhranjenih kariernih centrov.«

Drugi so omenili težave pri operacionalizaciji merskega instrumenta, analizi in interpretaciji rezultatov ter omejenih človeških virih, ki jih ima določen visokošolski zavod.. Veliko respondentov je tudi menilo, da težavo predstavlja slaba odzivnost diplomantov v primeru anketnega pristopa. Temu je sledilo število mnenj, ki so kot operativni razlog težav navedla zaposlitve v tujini. Kot ostale razloge so respondenti navajali problematiko spremljanja populacije študentov, ki je zaposlitev imela že v fazi vpisa, težave pri realizaciji panelne raziskave ter regijske specifike. Samo dva respondenta sta navedla, da težav pri spremljanju zaposljivosti ne pričakujejo.

V zvezi z operativnimi težavami smo ločeno od ankete med visokošolskimi zavodi pridobili tudi mnenje NAKVIS. »Problem akreditacijskih postopkov vidim v tem, da lahko vlagatelji pri prikazovanju dejanskega stanja zaposljivosti idealizirajo in selekcionirajo informacije, ki lahko prihajajo iz različnih virov in jih tudi ni mogoče enoznačno interpretirati ali povezati s

predpisi. Presojevalcem in svetu agencije tako oviro predstavlja najprej ugotovitev realnega stanja, potem pa še povezovanje predloženih in manjkajočih dokazil s splošnim predpisom, ki velja enako ne glede na vrsto visokošolskega zavoda, njegovo izobraževalno področje ali znanstveno disciplino in ne glede na stopnjo oziroma vrsto študijskega programa. Zaradi vsebinske raznolikosti in svobode v visokem šolstvu je to zelo problematično. Visoko šolstvo bi po mojem mnenju moralo postaviti ločnico med poklicnim izobraževanjem (veščinjenjem) za trg dela, ki je lahko značilno kvečjemu za visokošolski strokovni študij, in med univerzitetnim izobraževanjem, ki pa bi moral najprej in izključno zasledovati ideale resnice posameznih področij in disciplin, raziskovalno in izobraževalno etiko, ne pa potrebe gospodarstva, trga dela ali drugih praktičnih razlogov. Sicer je ideja svobodne in znanju zavezane univerze kompromitirana.»

5.6 Zaključek

Ključne ugotovitve raziskave o spremljanju zaposljivosti visokošolskih diplomantov med vodstvi visokošolskih ustanov so naslednje:

Prvič, visokošolski zavodi se zavedajo, da je profesionalna usmerjenost in relevantnost pomemben cilj visokošolskih programov, pa čeprav obstajajo velike razlike v razumevanju odnosa med visokošolskimi programi in trgom dela. Velika večina je menila, da je spremljanje zaposljivosti pomemben razvojni mehanizem spremljanja trendov na trgu dela.

Drugič, večina respondentov je menila, da je spremljanje zaposljivosti občuten izziv, s katerim se soočajo na različne načine. Visokošolski zavodi se zavedajo velikega obsega človeških virov in ostalih virov, ki so potrebni za zgledno spremljanje diplomantov.

Tretjič, identificirali smo posebne dodatne stvarne specifikke, na katere bi moral biti merski instrument Nacionalnega sistema spremljanja zaposljivosti pozoren: zaposlitveni status ob vpisu, zaposlovanje v tujini, opravljanje strokovnega izpita kot pogoj za zaposlitev na ciljnem področju ter posebnosti praks in regulacij pri zaposlovanju na ciljnih področjih.

Četrtrič, velika večina respondentov se strinja, da je spremljanje zaposljivosti diplomantov smiselno centralizirati na nacionalni ravni, pri čemer jih večina meni, da bi morale zaposljivost diplomantov spremljati ministrstvo v sodelovanju z drugimi institucijami državne uprave ali pa z visokošolskimi zavodi. Nakazuje se možnost nadgradnje administrativnih podatkov z anketnim pristopom.

Petič, večina respondentov meni, da sta glavni težavi pri spremljanju zaposljivosti zakonska regulacija varstva osebnih podatkov ter zahtevno pridobivanje anketnih podatkov, kar nikakor ne preseneča.

Glede na to, da se večina visokošolskih zavodov na tak ali drugačen način trudi spremljati zaposljivost diplomantov in se pri tem sooča z različnimi težavami, sklepamo, da bi enoten sistem spremljanja zaposljivosti omogočil primerljivejši, celovitejši in kvalitetnejši pristop k spremljanju zaposljivosti. Pri tem pa je potreben razmislek o povezovanju NMZD in vzpostavitvi nacionalne ankete.

6 Upoštevanje specifik izobraževalnih programov in oblikovanje pristopa 'od spodaj navzgor'

6.1 Uvod

Eno ključnih raziskovalnih vprašanj pri proučevanju zaposljivosti visokošolskih diplomantov se nanaša na odnos med determinantami kariernega uspeha in izbranimi dimenzijami kariernega uspeha (glej poglavje Izzivi razumevanja zaposlenosti in zaposljivosti visokošolskih diplomantov). Medtem ko se mednarodne raziskave, kot sta recimo projekta REFLEX ali HEGESCO (Allen in drugi 2011), osredotočajo na iskanje sorodnosti in razlik med proučevanimi državami, je za razvojne potrebe posameznih visokošolskih institucij glavni cilj spremljanja zaposljivosti predvsem ugotavljanje razlik in sorodnosti med programi ali pa vsaj na širših področjih izobraževanja (na primer družboslovje, naravoslovje). Primera znanih praks iz sosednjih držav na tem področju sta nemški projekt KOAB (Nemški projekt sodelovanja pri študiju sledljivosti), ki ga vodi inštitut INCHER Kassel in vključuje anketiranje več kot 70 tisoč diplomantov več let po koncu študija, ali pa konzorcij italijanskih univerz AlmaLaurea, ki je do sedaj diplomante anketirala že več kot 500 tisočkrat²⁷.

Tako kot pri proučevanju zaposljivosti na nacionalni ali nadnacionalni ravni so tudi v primeru proučevanja zaposljivosti na ravni visokošolskih institucij največje pozornosti deležna področja, ki na eni strani merijo individualne izkušnje diplomantov pri načinih učenja in poučevanja, karakteristikah izobraževalnih programov, delovnih izkušnjah itd., na drugi strani pa kvaliteto zaposlitve in ujemanje med področjem študija in zaposlitvijo. Pri tem so lahko razlike med programi znotraj posamezne visokošolske institucije večje kot med posameznimi visokošolskimi institucijami. To narekuje posebno previdnost pri

²⁷ Dostopno prek <http://koab.uni-kassel.de/en/koab.html> in <http://www.almalaurea.it/en>

operacionalizaciji merskih inštrumentov, zastavljanju področno specifičnih raziskovalnih hipotez, kot tudi pri interpretaciji rezultatov.

Na podlagi izkušenj iz mednarodnih projektov smo v okviru izdelave študije izvedljivosti opravili dve fokusni delavnici ter komplementarna polstrukturirana intervjuja. Glavni cilj teh aktivnosti je bil oblikovati izhodišča, s katerimi bi v slovenskem okolju prilagodili spremljanje zaposljivosti posameznih študijskih področij v smislu operacionalizacije merjenja posameznih dimenzij kariernega uspeha in njihovih determinant ter razvili hipoteze in podlage za interpretacijo podatkov na ravni posameznega študijskega programa.

Empirični del je bil izveden v sodelovanju z MIZŠ v oktobru 2016. Pri tem so bili metodološki koraki naslednji:

- a) izbor primernih udeležencev in dogovor o izvedbi,
- b) kratka predstavitev namena študije izvedljivosti o zaposljivosti diplomantov,
- c) identifikacija ciljnih poklicev visokošolskega zavoda,
- d) identifikacija specifik kariernega uspeha in možnosti njihovega razumevanja in spremljanja.

Poleg tega smo namenoma testirali in kombinirali različne kvantitativne metode. V prvem primeru smo proučevali specifike enega samega družboslovnega programa, ki se izvaja na treh različnih visokošolskih zavodih. Iz teh treh visokošolskih zavodov smo tudi povabili udeležence na delavnico. V drugem primeru smo testirali anketno metodo in o specifikah posameznih dimenzij kariernega uspeha telefonsko anketirali dva akademika s področja tehnike. Tudi v tem primeru smo evalvirali izrazito primerljiv visokošolski program. V tretjem primeru smo na delavnici evalvirali tri različne programe enega visokošolskega zavoda. Pri tem so bili udeleženci predstavniki in predstojniki vsakega posameznega visokošolskega zavoda.

6.2 Primer oblikovanja izhodišč raziskave povsem primerljivega družboslovnega programa z udeleženci iz treh različnih visokošolskih zavodov

V oktobru 2016 smo na MIZŠ izvedli delavnico o zaposljivosti diplomantov povsem primerljivega študijskega programa z udeleženci treh različnih visokošolskih zavodov s področja družboslovja. Profil udeležencev se je razlikoval in je vključeval i) visokošolskega učitelja z izkušnjami s področja spremljanja zaposljivosti diplomantov, ii) visokošolskega učitelja, ki hkrati opravlja funkcijo prodekana za študijske zadeve ter iii) vodjo kariernega centra s pomočnico. Na začetku delavnice smo identificirali smiselno referenčno obdobje po zaključku izobraževanja, na katero se dimenzije kariernega uspeha navezujejo: to je bilo pet let po koncu študija. V izhodišču so udeleženci predstavili tudi lastne izkušnje spremljanja zaposljivosti diplomantov, ki so se v tem konkretnem primeru navezoval predvsem na aktivnosti alumni klubov, osebna poznanstva ter, v primeru ene institucije, tudi posebno anketo z visoko stopnjo odgovora. Udeleženci so ugotovili, da izvajanje programa na vsaki od institucij prinaša določene specifike, vendar pa te v večji meri ne vplivajo na pridobljene kompetence in vključevanje na trg dela.

V prvem koraku smo *identificirali ciljne poklice*. V razpravi smo ugotovili, da je ciljne poklice smiselno opredeliti glede na širša področja zaposlovanja. Identificirali smo sedem ciljnih (pod)poklicnih domen, eno domeno 'razno' ter skupino področij izven ciljne profesionalne domene. Udeleženci niso imeli natančnih predstav o tem, koliko diplomantov se zaposluje v posamezni domeni. Precej dobro so poznali posebnosti in principe zaposlovanja v ciljnih domenah, v ostalih, še posebno 'začasnih' in 'tranzicijskih' zaposlitvah, pa ne.

V drugem koraku smo *opredelili zaposlitve v smislu zaposlenosti in pogodb za določen in nedoločen čas*. Pri tem smo se osredotočili izključno na ciljne domene. Po razpravi smo identificirali štiri tipe diplomantov, in sicer:

- a) študentje, ki jih delodajalci 'polovijo' že v času študija oziroma končevanja diplome;
- b) študentje, ki se proaktivno vključijo v ciljni poklic doma ali tujini v času študija;
- c) pasivni diplomanti, ki se počasi vključujejo v zaposlitev, včasih z dodatnim izobraževanjem;

- d) diplomanti, ki se zaposlijo izven ciljne domene študija ali opravljajo začasne zaposlitve.

Udeleženci so ob tem predpostavili, da so pomemben vir informacij o vključevanju diplomantov v posamezna področja študija poklicna združenja, kar pa ni nujno dobro izkoriščeno. Pri vključevanju diplomantov na trg dela je bila v tem primeru izpostavljena razlika, ali se diplomant zaposli v gospodarstvu ali v delu javne uprave.

V tretjem koraku smo se pogovarjali o ustreznosti *višine dohodka* kot indikatorja uspešnosti zaposlitve. Udeleženci so se strinjali, da je višina dohodka smiselni enotni indikator, vendar pa ga je treba umestiti v kontekst zaposlitve v gospodarstvu ali delu javne uprave. Udeleženci so predpostavili, da je za spremljanje višine dohodka potrebna panelna raziskava, saj so sklepali, da del populacije diplomantov prvih pet ali deset let po koncu študija prejema nizko plačilo, kar ni nujno indikator nizke kakovosti zaposlitve, ampak je lahko običajen sestavni del karijerne poti do izrazito bolje plačanih mest.

V četrtem koraku smo poskušali opredeliti indikator *ujemanja med izobrazbo in poklicem*. Diskusijo tega dela smo sicer opravili že uvodoma v sklopu razgovora o ciljnih poklicih. Ob tem so udeleženci opozorili, da je heterogenost zaposlovanja lahko prednost in ne slabost izobraževalne institucije. Strinjali so se, da stodontna zaposlitev v tipični profesionalni domeni ni najbolj zaželen cilj. Poleg tega so opozorili, da je treba uvesti dodatni indikator, ki bi meril obseg tipičnega dela oziroma nalog v določenem poklicu – ne glede na to, ali je ta poklic opredeljen kot bolj ali manj ciljni. Udeleženci so oblikovali predpostavko o tem, kolikšen delež diplomantov se zaposli v ciljnim poklicu.

V petem koraku smo opredelili *ujemanje pridobljenih kompetenc z zahtevami delodajalcev*. Udeleženci so se strinjali, da je to eden ključnih indikatorjev za evalvacijo kakovosti izobraževalnih programov, saj lahko visokošolski zavod nanj vpliva v zelo veliki meri. Pri tem so opozorili, da je treba ločiti kompetence, ki so v domeni visokošolske institucije, od tistih, ki se oblikujejo na trgu dela. Temu bi morali posvetiti posebno pozornost. Prevladovalo je mnenje, da trg dela lahko presoja predvsem o programsko specifičnih kompetencah, manj pa o generičnih. Eden od udeležencev je predpostavil, da je ujemanje

najbrž precej slabo, ker fakulteta študente pripravlja za širša področja, potem pa pri delu potrebujejo neko zelo specifično znanje, ki ga seveda na fakulteti niso mogli pridobiti.

V šestem koraku smo opredelili *avtonomijo* in *inovativnost*. Tudi indikator avtonomije je bil prepoznan kot pomemben, pri čemer pa ga je, glede na mnenje udeležencev, potrebno postaviti v kontekst delovnega področja ter časa, ko diplomant opravlja določeno delo. Zato večja avtonomnost na posameznih področjih ni nujno indikator večjega uspeha, temveč je lahko razumljena nasprotno. Dejstvo, da nekdo dela v gospodarstvu ali na specifičnem področju javne uprave, močno vpliva na naravo in obliko avtonomije. Tako kot avtonomija je tudi inovativnost zelo odvisna od konteksta delovnega področja in jo je treba operacionalizirati. Pri operacionalizaciji obeh indikatorjev je potrebna velika previdnost, saj se rezultati merjenja lahko zelo razlikujejo glede na različna področja proučevanja.

V sedmem koraku smo opredelili *zadovoljstvo z delom*. Udeleženci so menili, da gre za zelo posredni indikator, ki posledično težko kaže kakovost zaposlitve, vendar pa je kljub temu pomemben.

V osmem koraku smo evalvirali *usklajevanje družinskega in delovnega življenja*. Udeleženci so se strinjali, da gre za relevanten indikator kakovosti zaposlitve, kjer pa je treba upoštevati stopnjo feminizacije zaposlitvenih področij. Udeleženca delavnice je zanimalo, kako bi si fakulteta lahko s takim podatkom pomagala in za kaj bi ga potrebovala. Mnenje enega od koordinatorjev je bilo, da je lahko njegova uporabna vrednost velika in da lahko predstavlja izhodišče za različne konkretne ukrepe, na primer za osveščanje o tej problematiki, usmerjanje študentov v določene smeri, organiziranje aktivnosti za soočanje s tem problemom v profesionalnih združenjih ipd.

Nazadnje smo razpravljali o tem, ali je ob spremljanju zaposljivosti smiselna tudi evalvacija *širših družbenih aspektov*. Udeleženci so se strinjali, da je to pomembno, saj nosi visokošolski program poleg zaposljivosti tudi potencial razvoja intelektualnega posameznika, ohranjanja demokracije, transformativnosti, posebnih prispevkov k družbi znotraj in izven profesionalne domene, poklicne identifikacije ter ostalih vidikov profesionalizma ter posebnih dejavnosti v družbenem angažiranju. Udeleženci so se

strinjali, da vprašanje širših družbenih aspektov vpliva tudi na oblikovanje samega področja zaposlovanja in širitev zaposlitvenih možnosti.

Udeleženci so se v zaključku strinjali, da je pri spremljanju zaposljivosti nujno potreben holističen pristop v smislu širšega zajemanja indikatorjev zaposljivosti in njihovih determinant, kot tudi pri interpretaciji podatkov. Poseben pomen so pripisali tako identifikaciji ciljnih in tipičnih zaposlitev ter s tem povezanega ujemanja med izobrazbo in poklicem, kot tudi vedenju o tem, koliko časa posameznik znotraj poklica opravlja tipične poklicne naloge. Ob zaposljivosti je potrebno poznavanje kontekstualnih širših družbenih aspektov in profesionalnega poslanstva. Udeleženci so posebej izpostavili, da pogrešajo indikator, ki bi meril možnost nadaljnjega kariernega razvoja v smislu izobraževanja in usposabljanja. Med delavnico smo se posebej dotaknili tudi vprašanja spremljanja zaposlitev v tujini.

6.3 Primer oblikovanja izhodišč spremljanja zaposljivosti na programu s področja tehnike

Drugi primer oblikovanja izhodišč spremljanja zaposljivosti je bil opravljen na podlagi dveh polstrukturiranih telefonskih intervjujev. Šlo je za evalvacijo zaposljivosti profesionalne tehnične domene, za katero študente usposabljata dve različni visokošolski instituciji. V obeh primerih sta bila sogovornika prodekana, ki sta pristojna tudi za spremljanje zaposljivosti diplomantov. Po mnenju obeh sogovornikov proučevano področje odlikuje zelo dobra zaposljivost diplomantov.

Glavni poudarki prvega intervjuja so bili naslednji:

- *vrsta zaposlitvene pogodbe* v smislu trajanja za določen in nedoločen čas je bila ocenjena kot smiseln indikator;
- respondent je predpostavil, da so razlike v *dohodkih* diplomantov v zgodnji karieri majhne. Večajo se samo v primeru zasedanja vodstvenih funkcij. V tem oziru se zdi višina dohodka sicer smiseln indikator, vendar ne nakazuje

neposredne kakovosti zaposlitve in ima v tej profesionalni domeni zaradi majhnih razlik omejeno vlogo;

- dimenzija *ujemanja poklica s področjem študija* je bila ocenjena kot najbolj ključen indikator zaposljivosti. Respondent je opozoril na možnost vertikalnega in horizontalnega (ne)ujemanja. Ta indikator po mnenju sogovornika realno kaže potrebe na trgu dela, na ta način pa bi lahko določene fakultete regulirale vpis. Izraženo je mnenje, da bi bil cilj fakultete doseči zelo visoko stopnjo skladnosti med področjem študija in delom, ne pa nujno tudi popolnega ujemanja;
- tudi *ujemanje pridobljenih kompetenc s pričakovanji delodajalcev* se zdi sogovorniku ustrezen indikator, vendar meni, da ga je s samoevalvacijo težko meriti. Po mnenju sogovornika diplomanti na tem področju težko realno ocenijo lastno stopnjo pridobljenih kompetenc. Predlaga, da to področje ocenjuje delodajalec;
- področje *avtonomije* respondent ocenjuje kot popolnoma neustrezen indikator za to področje;
- področje *usklajevanja družinskega in delovnega življenja* je bilo prepoznano kot sporen in neustrezen indikator. Sogovorniku se zdi operacionalizacija števila ur dela, kot ga predpisujejo zakonske norme, pogojno smiselna. Pri tem pa je ključno vprašanje, ali so velike delovne obremenitve osebna stvar zaradi želje po kariernem razvoju, dodatnih izobraževanjih ali dodatnem zaslužku ali (neprimerna) pričakovanja delodajalca. Spraševanje o družinskem življenju se mu ne zdi smiselno;
- področje merjenja *širših družbenih aspektov* se zdi sogovorniku neustrezno in ga ne bi spremljal.

Sogovornik je izrazil načelno mnenje, da se mora tehniško področje meriti na enak način kot ostala področja študija. Po njegovem mnenju bi se moral na nacionalni ravni ustvariti konsenz glede ključnih indikatorjev. Pričakuje, da so pri oblikovanju ključnih indikatorjev vse discipline zastopane v enaki meri in ne le nekatere.

Iz intervjuja z drugim sogovornikom izpostavljam naslednje ključne točke, povezane z indikatorji kariernega uspeha:

- sogovornik meni, da je *vrsta oziroma trajanje pogodbe* pomembno vprašanje in opozarja, da diplomanti večinoma dobivajo službe za določen čas oziroma za poskusno dobo, kar velja tudi za zelo zaposljive diplomante;
- *višino dohodka* sogovornik ocenjuje kot primeren indikator, ki je zanimiv že na samem začetku poklicne kariere, saj imajo diplomanti tehničnih smeri navkljub visoki zaposljivosti precej nizke začetne plače;
- *ujemanje poklica s področjem študija* je sogovornik ocenil kot zelo pomemben indikator. Diplomanti tehničnih smeri so iskani in zaposljivi tudi zunaj svojega strokovnega področja, zato bi bila raznolikost njihovega zaposlovanja za fakulteto zelo zanimiva informacija;
- prav tako je zelo pomembno *ujemanje pridobljenih kompetenc* s pričakovanji delodajalcev. Respondent pri tem opozarja na dva vidika: pomen specifik posameznih študijskih programov in njihovega ujemanja s poklicnim delom, ter pomen pridobljenih generičnih kompetenc in njihove uporabnosti v delovnem okolju, tudi na delovnih mestih, ki se ne ujemajo s študijskim področjem;
- dejavnik *avtonomije pri delu* je sogovornik ocenil kot ustrezen indikator, saj je to eno izmed področij, ki jih delodajalci, pri katerih študenti opravljajo praktična usposabljanja, izpostavljajo kot problematična;
- pri dimenziji *inovativnost* sogovornik vidi težavo predvsem v njenem merjenju, sicer pa meni, da je to zelo zanimiv indikator, saj fakulteta inovativnost izpostavlja kot pomembno razvojno vrednoto in skuša študente tako na strokovnem področju kot tudi nasploh spodbujati k čim večji inovativnosti;
- z indikatorjem *usklajevanja družinskega in delovnega življenja* se po besedah sogovornika na fakulteti doslej niso ukvarjali. Ta karierni vidik sicer ocenjuje kot zanimiv, vendar ne neposredno za fakulteto;
- *širše družbene aspekte* sogovornik ocenjuje kot ustrezen indikator, ker je z vidika fakultete pomembno tudi to, kako aktivni državljani so njeni diplomanti, na katerih področjih se angažirajo in kako so vpeti v širšo skupnost.

Spremljanje diplomantov eno leto po zaključku študija je po mnenju sogovornika prezgodnje. Glede na to, da lahko zaposlitev za določen čas v istem podjetju podaljšujejo največ dve leti, bi bilo po njegovem mnenju to tudi najbolj primerno obdobje za spremljanje diplomantov.

V tem primeru smo pokazali razlike v pogledih posameznih izvajalcev primerljivega študijskega programa na spremljanje zaposljivosti. Zato je smiselno, da se modeli spremljanja zaposljivosti vzpostavljajo v sodelovanju več akterjev primerljivih študijskih programov.

6.4 Primer oblikovanja izhodišč spremljanja zaposljivosti treh študijskih programov s področja družboslovja enega visokošolskega zavoda

Tretji primer oblikovanja izhodišč spremljanja zaposljivosti smo s pomočjo delavnice pilotno zasnovali na eni izmed družboslovnih fakultet. Na delavnici sta sodelovala dva predstojnika kateder in en visokošolski učitelj. Tako kot v prejšnji delavnici smo tudi v tem primeru uvodoma identificirali ciljne poklice posameznega visokošolskega programa. Prevladujoče mnenje sogovornikov je bilo, da so diplomanti načeloma dobro opremljeni z znanji, ki omogočajo hitro tranzicijo na trg dela. Pri tem je enemu sogovorniku uspelo identificirati en ciljni poklic in množico drugih. Drug sogovornik je identificiral tri ciljne poklice, poudaril hibridizacijo poklica in nastajanje novih poklicev ter omenil možnosti zaposlovanja na drugih področjih. Tretji sogovornik je identificiral tri ciljne poklice in hkrati poudaril pomen različnih področij, kjer se ta poklic pojavlja. S sogovorniki smo poskušali identificirati tudi poklice, ki niso ciljni, a sodijo na širše področje zaposlovanja ali pa imajo začasen "tranzicijski" značaj. Identifikacija poklicev na teh področjih je za udeležence fokusne skupine predstavljala večji izziv kot na ciljnih področjih. Samo enemu sogovorniku je uspelo identificirati tipičen poklic, ki ni ciljni in v tem smislu predstavlja alternativo zaposlovanja. Sogovorniki so predpostavljali, da je trajno zaposlenih diplomantov v tistih poklicih, ki zahtevajo srednješolsko izobrazbo, malo. Več je takih, ki zavlačujejo z zaključkom študija in opravljajo 'srednješolski' poklic kot začasno zaposlitev ali pa ustanovijo 's. p.'. En sogovornik je tudi opisal primer, ko diplomanti iz drugih smeri tekmujejo za opravljanje ciljnega poklica. Vsi udeleženci so menili, da bi lahko katedra razmeroma enostavno določila ciljna področja zaposlovanja, saj se ta vprašanja pojavljajo ob akreditaciji. Uvodoma so udeleženci podali tudi kritično mnenje, da je spremljanje

diplomantov zaenkrat nesistematično. Med intervjujem smo hipotetičen referenčni čas, ko naj bi se zaposljivost spremljala, opredelili na obdobje pet let po zaključku študija.

V drugem koraku smo opredelili *vrsto zaposlitve z vidika pogodb za določen in/ali nedoločen čas*. Dva udeleženca sta menila, da je narava zaposlitvene pogodbe za določen ali nedoločen čas ustrezen indikator zaposljivosti, tretji udeleženec pa se s tem ni strinjal, saj meni, da je vrsta zaposlitvene pogodbe lahko sporen indikator kakovosti izobraževalnih programov. Diplomanti so na opravljanje dela načeloma lahko zelo dobro pripravljene ne glede na vrsto pogodbe. Izpostavil je primer diplomanta, ki je imel slabo zaposlitveno pogodbo, a ga je poklicno združenje nagradilo. Dva sogovornika sta poudarila, da morebitna slaba zaposljivost ni problem študijskega programa, pač pa morebitnih trenutnih težav v industriji, zakonodaje ter trenutne krize vrednot zaradi penetracije neoliberalne ideologije. Dotaknili smo se vprašanja atipičnih oblik dela, ki postajajo vedno bolj tipične.

V tretjem koraku smo se pogovarjali o ustreznosti indikatorja *višine dohodka*. Vsi udeleženci so se strinjali, da je pet let po zaključku izobraževanja to lahko ustrezen indikator, eden od sogovornikov je menil, da celo bolj kot oblika pogodbe za določen ali nedoločen čas.

V četrtem koraku smo poskušali opredeliti indikator *ujemanja med področjem zaposlovanja in poklicem*. Tako kot v primeru prve delavnice na ministrstvu smo se tega vprašanja lotili že v uvodu. Pri tem smo ugotavljali, da so se predpostavke o številu ciljnih poklicev in širini področja zaposlovanja razlikovale. Ponovimo naj, da nam je uspelo identificirati tipičen alternativni poklic, ki ni ciljni. Ugotavljali smo, da širina horizontalnega ujemanja predstavlja prednost in ne slabosti zaposlovanja, medtem ko zaposlovanje v poklicih, ki gravitirajo k srednješolski izobrazbi, kaže na šibkost zaposlovanja. O tem, kolikšen delež diplomantov bi moral opravljati poklic, ki je tipičen, so se mnenja zelo razlikovala: omenjeni delež enega od udeležencev je bil dvakrat nižji od deleža drugega.

V petem koraku smo opredelili *ujemanje pridobljenih kompetenc z zahtevami delodajalcev*, kar so sogovorniki ocenili kot ustrezen indikator. Pri tem pa je eden od sogovornikov izpostavil problem procesa deprofesionalizacije ciljnega poklica in procesa, ki se odmika od

strokovnih standardov. Meni, da priprava diplomantov na rutinske procese znotraj stroke in s tem povezane kompetence niso predmet študijskega programa. Sogovorniki so postopoma razvili stališče do vprašanja preizobraženosti. Poleg tega so menili, da ima lahko indikator ujemanja med področjem študija in poklicem brez poznavanja kompetenc, tj. narave dela, zelo omejeno vrednost.

V šestem koraku smo opredelili *avtonomijo* in *inovativnost*. Sogovorniki so se načeloma strinjali, da je avtonomija pomemben indikator kakovosti zaposljivosti diplomantov. Vendar pa so se mnenja sogovornikov o operacionalizaciji tega indikatorja med posameznimi visokoškolskimi programi močno razlikovala – kljub temu da te programe izvaja ena visokošolska institucija. Za enega od programov je vprašanje avtonomije predstavljajo bistveno bolj središčen pojem kot za ostale. Sogovorniki so identificirali potrebo po diverzifikaciji koncepta in prilagoditev po študijskih programih. Sogovorniki so inovativnost ocenili kot manj ustrezen indikator spremljanja zaposljivosti diplomanta. Strinjali so se, da bi bil bolj ustrezen indikator kreativnost, saj inovativnost bolj sodi na področje industrije.

V sedmem koraku smo opredelili *zadovoljstvo z delom*, ki je po mnenju udeležencev pomemben, vendar zelo posreden indikator zaposljivosti.

V osmem koraku smo opredelili *usklajevanje družinskega in delovnega življenja*, kjer so se udeleženci strinjali z delovno definicijo, ki govori o možnosti ustvarjanja družine in (ne)izčrpavanja na delovnem mestu. Sogovorniki so imeli težave s povezovanjem tega koncepta s področjem zaposljivosti. Po razpravi so se strinjali, da gre za pomemben aspekt spremljanja zaposljivosti, saj kaže na procese prekarizacije. Ob tem je eden od sogovornikov poudaril, da izobraževalna institucija ni odgovorna za razmere na trgu dela.

Nazadnje smo razpravljali, ali je ob spremljanju zaposljivosti smiselna tudi evalvacija *širših družbenih aspektov*. Sogovorniki so menili, da je eden osnovnih ciljev visokega šolstva priprava diplomantov na aktivno in kritično državljanstvo. Vsi sogovorniki so se strinjali, da je to smiseln indikator, pri čemer smo opisali razlike med programi. Menili so, da je transformativna funkcija visokoškolskih diplomantov tista, ki odpira nove zaposlitvene možnosti.

Sklenemo lahko, da so se udeleženci strinjali, da zaposljivosti ne smemo enačiti z zaposlenostjo, številne indikatorje pa so opisali kot zelo relevantne pri spremljanju prehoda diplomantov iz procesa izobraževanja na trg dela. Pri tem zaseda pomembno mesto tudi spremljanje kontekstualnih in širših družbenih aspektov ter profesionalnega poslanstva. Ta delavnica je bila še posebej zanimiva, ker je pokazala tako na velike razlike v predstavah o zaposljivosti med akademiki kot tudi na velike razlike med pomenom in specifikami posameznih indikatorjev zaposljivosti med različnimi programi enega visokošolskega zavoda. Več ključnih ugotovitev in predpostavk, ki jih lahko izpeljemo na podlagi izvedbe obeh delavnic, navajamo v zaključnem poglavju.

6.5 Zaključna izhodišča spremljanja zaposljivosti

Izvedba testnih delavnic in polstrukturiranih intervjujev za oblikovanje izhodišč pri spremljanju zaposljivosti diplomantov je neposredno in posredno osvetlila več vidikov, ki so pomembni za oblikovanje nacionalnega sistema zaposljivosti.

Prvič, glede na to, da se področja študija in programi v svoji profesionalni naravnosti do oblikovanja 'svojega' področja zaposlovanja, aplikativni naravnosti študija in raziskovanja ter odnosu do širših družbeno-gospodarskih ciljev močno razlikujejo, je pri konceptualizaciji spremljanja zaposljivosti diplomantov *nujno potreben* pristop 'od spodaj navzgor'. Sklepamo, da se določena področja zaposljivosti glede na področja študija spremljajo na enak ali soroden način, druga pa so specifična.

Drugič, v zvezi z *izborom ekspertov in vključevanjem ostalih akterjev*, ki naj bi se na določeni visokošolski instituciji s spremljanjem zaposljivosti ukvarjali, ugotavljamo, da so med akademiki in strokovnimi službami zelo velike razlike v poznavanju problematike zaposlovanja, pa tudi v metodološkem znanju. Pričakujemo lahko, da bodo akterji, ki prihajajo iz akademskih vrst, poznali predvsem specifikne ciljnih področij zaposlovanja, logike delovanja 'začasnih', 'tranzicijskih' in 'ostalnih' področjih pa manj. V veliko primerih njihove predstave o zaposljivosti diplomantov ne bodo temeljile na poznavanju trdih podatkov.

Izkazalo se je, da je prisotnost koordinatorja na delavnici zelo smiselna. Koordinator ima namreč možnost, da udeležence seznaní s pomenom širšega spektra indikatorjev zaposljivosti, in tudi dejavnikov, ki na zaposljivost vplivajo. Eksperti s posamezne visokošolske institucije se lahko odločijo, ali je spremljanje usklajevanja delovnega in družinskega življenja ali pa vključevanja v širše družbene aspekte primeren specifičen indikator posameznega področja ali ne. Pričakovano je bila kakovost rezultatov izvedbenih delavnic močno odvisna od časa, pristopa in števila udeležencev.

Tretjič, ne glede na področje študija je na ravni programa ali skupine programov smotrno sprejeti *konsenz o konceptualizaciji in ciljih spremljanja zaposljivosti*. Pri tem so ključni koraki naslednji:

- a) oblikovanje predpostavk o ciljnih poklicih in področjih zaposlovanja;
- b) oblikovanje predpostavk o ostalih pomembnih področjih zaposlovanja in identifikacija morebitnih 'začasnih' oziroma 'tranzicijskih' zaposlitev;
- c) identifikacija hipotez o i) razpršitvi diplomantov na področja zaposlovanja ter ii) tipih kariernih poti.

V teh korakih poudarjamo veliko vlogo *središčnosti razumevanja in opredeljevanja ciljnih poklicev*, kot tudi opravljanja ciljnih delovnih nalog posameznega poklica. Število ciljnih poklicev in širina možnosti zaposlovanja se med programi močno razlikujeta – pogosto že na ravni enega visokošolskega zavoda. Koraki, ki sledijo tej fazi, so naslednji:

- d) operacionalizacija merskega instrumenta v smislu izbora indikatorjev kariernega uspeha oziroma indikatorjev zaposljivosti ter njihovih determinant. Pri tem ostaja odprto vprašanje, kako preprečiti, da se posamezni indikatorji ne bi izključevali, drugi pa favorizirali glede na rezultate merjenja. Ob tem je sicer silno smiseln razmislek o vprašanju morebitne hierarhizacije indikatorjev zaposljivosti glede na specifične izobrazne programe;
- e) opredelitev do ostalih metodološko-vsebinskih vprašanj, na primer do časovne dimenzije spremljanja po zaključku študija (na primer eno, pet in deset let po koncu študija) in smiselnosti vlaganja napora v panelno raziskavo;

- f) sprejetje dogovora o izvajanju spremljanja zaposljivosti in načinu povezovanja z alumni združenji, poklicnimi združenji ter državnimi institucijami, ki na podlagi trdih podatkov spremljajo (ali začenjajo spremljati) zaposlenost ter regulirajo izvajanje programov. Posebno področje je izvedba komplementarnih raziskav z delodajalci in profesionalnimi združenji;
- g) sprejetje dogovora o namenu uporabe rezultatov.

V tem procesu se je pomembno opredeliti do vprašanja relativne vloge izobraževalnega zavoda pri zaposljivosti diplomantov. Nekateri visokošolski zavodi vlagajo velike napore v kakovost poučevanja, vendar so njihovi diplomanti zaradi družbenih in gospodarskih dejavnikov slabo zaposljivi.

Četrto, smiselno je razmisliti o tem, ali naj se v raziskavo vključi tudi področja posebnega interesa, kot je recimo vključevanje diplomantov v širše družbene aspekte, ali pa vpliv diplomantov na posebna področja v družbi in sodelovanje s posebnimi profesionalnimi skupinami. Predpostavljamo, da je to področje eden od smiselnih ciljev analiz, saj gre za način identifikacije razvoja zaposlitvenih možnosti.

Sklenemo lahko s predlogom, da bi bilo smiselno razmisliti o izdelavi kompetenčnega profila diplomanta, na katerega bi se koncept spremljanja zaposljivosti vezal. Tako bi lahko oblikovali splošne in poklicno specifične indikatorje ter njihove determinante. To je izhodišče za operacionalizacijo merskega instrumenta (ankete).

7 Zaključne predpostavke in priporočila za nacionalna spremljanja zaposljivosti diplomantov s poudarkom na Sloveniji

7.1 Zaključna razmišljanja

Univerze v Sloveniji in v številnih evropskih državah se v zadnjih letih soočajo s pomanjkanjem finančnih virov za zagotavljanje kakovosti raziskovanja in pedagoškega procesa. Bolonjska reforma pričakuje, da bodo univerze dosegle več z manj viri, kar mnogi označujejo kot nerealno. Delovne razmere akademikov se tako slabšajo, kar lahko širše opišemo kot proces poklicne deprofesionalizacije akademskega osebja. Proces deprofesionalizacije akademikov ni povezan le s slabšanjem varnosti zaposlitve, temveč tudi s fragmentacijo in večanjem administrativnih zadolžitev. Kljub številnim prednostim, ki jih informacijsko-komunikacijska tehnologija prinaša raziskovanju in pedagoškemu procesu, se postavlja vprašanje, ali ni ravno to vzrok in posledica fragmentacije akademskega dela. V situaciji, ko so zaposlitve akademikov in financiranje visokošolskih programov negotove, je lahko ocenjevanje visokošolskih programov, kako so njihovi diplomanti zaposljivi, silno problematično in povzroča več vrst težav. Prvič, določeni segmenti visokošolskega prostora se prehitro odzivajo na trenutne potrebe trga dela. Pri tem postajajo sledilci razvoja namesto generatorji profesionalnega področja. Drugič, akademiki so pod pritiskom, da bodo slabi rezultati zaposljivosti ogrozili njihova delovna mesta. Tretjič, zaradi tega predpostavljamo, da nimajo interesa za aktivno vključenost v procese spremljanja zaposljivosti ki se na nivoju posameznih visokošolskih zavodov reducirajo na marketinško promocijo primerov izbranih uspešnih diplomantov.

Kakšen naj bo odnos zgoraj opisanih izzivov do nadaljnjega razvoja proučevanja zaposljivosti oziroma kariernega uspeha visokošolskih diplomantov? V kolikšni meri lahko

razumemo in interpretiramo relativni vpliv visokošolskega izobraževanja na razvoj kompetenc za karierni uspeh diplomantov? Določeni visokošolski zavodi lahko v kakovost pedagoških in raziskovalnih procesov vlagajo velike napore, vendar so njihovi diplomanti zaradi družbenih in gospodarskih dejavnikov slabo zaposljivi, in obratno. Koliko pozornosti in napora naj potemtakem namenimo razčlenitvi in konceptualizaciji dimenzij kariernega uspeha, kot tudi njihovih determinant? Ali lahko predpostavljamo, da je treba pri večini študijskih področij v raziskavo o zaposljivosti vključiti tudi proučevanje področij posebnega interesa, kakršno je recimo vključevanje diplomantov v širše družbene aspekte, lokalno skupnost ali profesionalne skupine, saj gre pri tem za identifikacijo posebnih vidikov profesionalnega statusa, ta pa širi področja zaposlovanja?

Proučevanje področja zaposljivosti visokošolskih diplomantov se zdi na eni strani preprosto, na drugi pa predstavlja zelo velik raziskovalni in sistemski izziv. Prehod iz sistema izobraževanja na trg dela je osebna izkušnja, ki pomembno zaznamuje življenje velike večine posameznikov zahodnega sveta. Zato o zaposljivosti ni težko pridobiti mnenja ali razviti daljše razprave, še posebej, če so udeleženci razprave predstavniki katerekoli od deležniških skupin visokošolskega sistema: študenti, akademiki, strokovne službe, delodajalci, oblikovalci politik ali novinarji. Močna stališča in vrednostne sodbe o tem, koliko znanja visokošolska institucija nudi posamezniku, podajajo tudi tisti, ki niso bili deležni visokošolskega izobraževanja, tisti, ki so izpadli iz sistema, akademiki, ki čutijo, da bi slabi podatki o zaposlenosti utegnili vplivati na njihovo lastno zaposlitev, ali tisti, katerih diplomanti hitro dobijo zaposlitev, zaposleni ali brezposelni, ki niso dobili ustrezne zaposlitve, in še bi lahko naštevali. V razpravah o zaposljivosti zato pogosto primanjkuje empiričnih podatkov, razumevanja kompleksnosti pojava (še posebej razumevanja omejene vloge izobraževalnega programa pri kariernem razvoju posameznika) ter upoštevanja standardov objektivnosti pri raziskovanju.

7.2 Problematika vzpostavitve sistemske rešitve spremljanja zaposljivosti na nacionalni ravni

Glede na pregled različnih pristopov spremljanja zaposljivosti menimo, da mora vzpostavitev spremljanja zaposljivosti na nacionalni ravni temeljiti na pristopu 'od spodaj navzgor'. Skladno z mednarodnimi priporočili, tak pristop temelji na: upoštevanju disciplinarnih posebnosti pri prehodu diplomantov iz izobraževanja na trg dela, posebni vlogi, ki jo ima visokošolski zavod pri družbenem in gospodarskem razvoju, kombinaciji različnih metodoloških pristopov ter pozicioniranju spremljanja zaposljivosti kot razvojni funkciji visokošolskih sistemov in nepriročnega mehanizma za krčenje obsega financiranja. Te postavke temeljijo na reguliranem in skrbno načrtovanem načinu postopnega objavljanja rezultatov zaposljivosti v javnosti.

Kot smo omenili, imajo lahko aktivnosti spremljanja zaposljivosti na ustrezen način številne pozitivne učinke in "pripomorejo k izboljšanju kakovosti institucije, njenega učenja in poučevanja, podpornih storitev ter njenega strateškega razvoja in upravljanja" (Gaebel in drugi 2012, 11). Uporabne so pri spodbujanju zavedanja o učnih izidih in njihove primerjave, prepoznavanju in ciljnemu usmerjanju potencialnih študentov, razvijanju podpornih sistemov ter primerjalnem ocenjevanju programov in institucij, spodbujanju strateškega dialoga med različnimi ravnmi v institucijah ter doseganju konsenzov o razvojnih ciljih in indikatorjih ter zagotavljanju spodbude institucijam pri zbiranju in uporabi podatkov o študentih in diplomantih (prav tam). Tak pristop k spremljanju zaposljivosti potrebuje vključevanje in sodelovanje ekspertov s področja zaposljivosti diplomantov, skrbnikov visokošolskih programov oziroma poznavalcev profesionalnih domen, javnih institucij, ki se ukvarjajo z domenami izobraževanja in zaposlovanja, ter ostalih deležnikov visokošolskih zavodov.

Menimo, da trenutna situacija, ko so načini spremljanja zaposljivosti in uporabe rezultatov prepuščeni posameznim visokošolskim institucijam z namenom zadovoljevanja formalnih procesov reakreditacije, nimajo pravega smisla. Še več. Situacija, ko se visokošolske institucije soočajo s pomanjkanjem virov za spremljanje zaposljivosti in uporabi rezultatov v razvojne namene, lahko hitro postane predmet manipulacije. Morebitne *ad hoc* javne objave arbitrarno izbranih podatkov zaradi pritiskov medijev, aktualnih političnih rošad ali

mednarodnih institucij lahko v veliki meri škodijo visokošolskim institucijam in njihovi večdesetletni tradiciji. Podobna nevarnost je povezana s prevlado administrativnega in instrumentaliziranega pristopa k spremljanju zaposljivosti v smislu omejevanja na en javni zavod, ki bi si lastil pravico do 'mehanskega' spreminjanja kvot financiranja med posameznimi študijskimi institucijami. Tak pristop lahko prispeva k različnim tenzijam med tistimi programi, ki jim gre dobro, in tistimi, ki jim gre slabše.

7.3 Izzivi za spremljanje zaposljivosti v slovenskem prostoru

Slovenija spada v skupino držav EU, kjer se podatki o zaposljivosti visokošolskih diplomantov zaenkrat ne spremljajo na nacionalni ravni. Zadnja nacionalna raziskava je bila izvedena leta 2008 pod okriljem evropskih projektov REFLEX in HEGESCO (glej Allen in drugi, 2011). Od takrat do danes so številne visokošolske institucije v Sloveniji – mnogokrat na podlagi zasnove vprašalnika projekta HEGESCO – začele izvajati študije spremljanja diplomantov z anketnim pristopom. Spremljanje diplomantom se izvaja na različnih ravneh in predvsem za namene (re)akreditacije.

Glede na izhodišča, predstavljena v tej knjigi, bi v slovenskem prostoru morali razmisliti o pristopu spremljanja zaposljivosti 'od spodaj navzgor', ki vključuje pet zaporednih procesov: konceptualno zasnovo spremljanja zaposljivosti s specifikami študijskih programov, pridobivanje podatkov na podlagi analize podatkovnih baz v kombinaciji z anketnim pristopom, interpretacijo podatkov na ravni visokošolskih institucij in študijskih programov ter uporabo podatkov. Konceptualna zasnova je povezana z oblikovanjem *generičnega modela spremljanja zaposljivosti*, v katerega so vključene ključne dimenzije kariernega uspeha ter njihove determinante. Predpostavljamo lahko, da se bodo tako dimenzije kot determinante kariernega uspeha razlikovale glede na področje študija. Sprašujemo se recimo, ali lahko pričakujemo, da bo karierni uspeh diplomantov študijskih smeri s področja humanistike in družboslovja bolj usmerjen k spodbujanju procesov, povezanih z aktivnim državljanstvom, tudi izven zaposlitvene domene²⁸ kot recimo smeri s področja tehnike. Na tehniškem področju, kjer je študij usmerjen v relativno definirana

²⁸ Pri tem seveda ne mislimo le na politološke programe, ki se z navedenim področjem ukvarjajo eksplicitno.

poklicna področja, lahko pričakujemo, da bo karierni uspeh v večji meri temeljil na klasičnih postavkah zaposlenosti, kot so hitrost zaposlitve in vrsta pogodba. Odgovore na ta vprašanja lahko dobimo le na podlagi dialoga z različnimi deležniki visokošolskega sistema, smiselno pa bi bilo, da jih koordinira ekspertna skupina.

Eno osrednjih vprašanj ekspertne skupine je, za katere ciljne poklice naj bi visokošolski program pripravljali svoje diplomante, kaj so ožja in kaj širša zaposlitvena področja in, povezano s tem, oblikovanje kompetenčnega profila diplomantov. Ta izhodišča so ključna za postavljanje hipotez, (so)oblikovanje anketnega vprašalnika in interpretacijo rezultatov, pridobljenih s kombinacijo različnih merskih instrumentov. Pričakujemo lahko, da bodo ključni izzivi interpretacije rezultatov spremljanja zaposljivosti povezani z ujemanjem med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami, vprašanjem relativne vloge izobraževalnega programa pri posameznih dimenzijah poklicnega uspeha itd. Vprašanje, kdo so najbolj kompetentni akterji pri interpretaciji podatkov, bomo na tem mestu pustili odprto.

Namenimo nekaj besed še uporabi podatkov. Sklepamo, da bi bilo dogovor o uporabi podatkov smiselno opredeliti že na začetku vzpostavitve sistema spremljanja zaposljivosti diplomantov, in sicer na štirih ravneh: i) na ravni razvoja visokošolskega programa in zavoda, kjer se podatki uporabljajo za namene zagotavljanja kakovosti načinov učenja in poučevanja, oblikovanja praktične naravnosti predmetov, promocije programov, načrtovanja alumni aktivnosti, sodelovanja z delodajalci in profesionalnimi združenji ter načrtovanja vpisa, ii) za potrebe (re)akreditacije, iii) na ravni razvoja javnih politik ter iv) za analitične in raziskovalne namene. V uporabo podatkov so tako – glede na raven – vključeni vsi deležniki visokošolskega sistema. Pri tem se seveda odpirajo vprašanja javne dostopnosti podatkov.

Spremljanje zaposljivosti diplomantov pa je povezano še z drugimi vprašanji. Eno teh je povezava med 'uspešnostjo' zaposlovanja in zaposljivosti diplomantov ter javnim financiranjem, o čemer bi bilo smiselno razpravljati šele po vzpostavitvi dogovora o spremljanju zaposljivosti. Pri tem se je treba zavedati, da je struktura visokošolskih programov povezana z vprašanjem družbenega in kulturnega razvoja, kot tudi *habitusa* mlade generacije in njene reaktivne svobode pri izbiri karierni poti, zato razvoja visokošolskih programov ne smemo gledati redukcionistično in ga instrumentalno

pogojevati s trenutnimi potrebami delodajalcev. Poleg tega se je treba zavedati, da akademiki niso neposredno odgovorni za razmere na trgu dela, zato se trdo delo za večanje zaposljivosti pedagoškega in izobraževalnega dela ne reflektira mehansko v boljših rezultatih na trgu dela. To seveda ne pomeni, da izobraževalnim institucijam ni treba poznati zaposlitvenih karier svojih diplomantov. Kot smo omenili, naj bi znanje o zaposljivosti diplomantov dajalo odgovore na številna strateško razvojna vprašanja, povezana z razvojem programov, kot so določanje zahtevnosti študija, spodbujanje pridobivanja relevantnih delovnih izkušenj ter kurikula in njegove profesionalne relevantnosti. Ta področja so povezana z usposobljenostjo visokošolskih učiteljev za reševanje profesionalnih problemov na svojem področju, kot tudi z ostalimi področji sodelovanja in vzpostavljanja stikov z delodajalci na trgu dela.

Zato je pri proučevanju zaposljivosti potrebna previdnost, strokovno znanje in širši dialog. To pa je nujno povezano s potrebo po koordinaciji procesov.

Seznam virov

Allen, J. in R. van der Velden. 2001. Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search. *Oxford Economic Papers* 53: 434–52.

Allen, J. in R. van der Velden. 2005. *The Flexible Professional in the Knowledge Society: Conceptual Framework of the REFLEX Project*. Maastricht: ROA, Research Centre for Education and the Labour Market.

Allen, J. in R. van der Velden. 2011. The Flexible Professional in the Knowledge Society: Required Competences and the Role of Higher Education. V *The Flexible Professional in the Knowledge Society – New Challenges for Higher Education*, ur. J. Allen in R. van der Velden, 15–54. New York: Springer.

Allen, J., S. Pavlin in R. van der Velden, ur. 2011. *Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates in Europe*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

AlmaLaurea. Dostopno prek: <http://www.almalaurea.it/en> (21. oktober 2018).

DEHEMS. Dostopno prek: <http://www.dehems-project.eu/en/home/> (20. oktober 2018).

Delgado, L. 2015. *Graduate Tracking in Spain*. Predstavitev na seminarju "Tracking graduates' career paths", Varšava, 3. in 4. september 2015.

Deželan, T., D. Fink Hafner in M. Melink. 2014. First-job Educational and Skill Match: An Empirical Investigation of Political Science Graduates in Slovenia. *International Journal of Manpower* 35/4: 553–575.

Dreyfus, H. L., Dreyfus, S. E. 1986. *Mind over Machine – The Power of Human Intuition and Expertise in the Era of the Computer*. New York, The Free Press.

Evropska komisija. 2016. *A New Skills Agenda for Europe: Working Together to Strengthen Human Capital, Employability and Competitiveness*. Communication from the commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the committee of the regions. Strasbourg: Evropska komisija.

Gaebel, M., K. Hauschildt, K. Mühleck in H. Smidt. 2012. *Tracking Learners' and Graduates' Progression Paths – TRACKIT*. European University Association.

Gunz, H. in M. Peiperl. 2007. *Handbook of Career Studies*. Thousand Oaks: Sage Publications.

HEGESCO (2018). Dostopno prek: <http://www.hegesco.org> (20. oktober 2018).

Kohont, A., M. Ruperčič in J. Hren. 2015. *Kompetence pridobljene z opravljanjem študentskega dela. Poročilo izvedene raziskave med delodajalci in študenti*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Komljenovič, J., M. Ahčan, A. Vidovič, G. Turk in R. S. Pejovnik. 2013. *Zaposlenost diplomantov Univerze v Ljubljani*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.

Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB). Dostopno prek: <http://koab.uni-kassel.de/en/koab.html> (21. oktober 2016).

Markowitsch, J., Luomi-Messerer, K., Becker, M., Spöttl, G. 2008. Putting Dreyfus into action: the European credit transfer system, *Journal of European Industrial Training*, 32, 2/3: 171-186.

Mayrhofer, W., M. Meyer in J. Steyrer. 2007. Contextual Issues in the Study of Careers. V *Handbook of career studies*, ur. H. Gunz in M. Peiperl, 215–240. Thousand Oaks: Sage Publications.

McQuaid, R.W. in C. Lindsay. 2005. The Concept of Employability, *Urban Studies* 42 (2): 197–219.

Melink, M. in S. Pavlin. 2013. *Vloga učenja in poučevanja v visokošolskih programih s perspektive zaposlitvenih karier slovenskih diplomantov*. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. 2016. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o visokem šolstvu – predlog za obravnavo*. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/Visoko_solstvo/ZViS_2015/nov_ela_ZViS_25052016.docx (20. oktober 2016).

Mühleck, K., A. Grabher, K. Hauschildt, J. Litofcenko, S. Mishra, R. Ryska, M. Unger in M. Zelenka. 2016. *Testing the Feasibility of a European Graduate Study – Final report of the Eurograduate feasibility study*. Hannover: German Center for Higher Education Research and Science Studies.

National Education Panel Study (NEPS). Dostopno prek: <https://www.neps-data.de/en-us/projectoverview.aspx> (27. oktober 2016).

OECD 2016a. *Benchmarking Higher Education System Performance Background Paper*, Presented at OECD Higher Education Stakeholder Forum, 17 June 2016, Paris. URL: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Benchmarking%20Background%20Paper,%20Stakeholder%20Forum%202017%20June%202016.pdf>

OECD 2016b. *An In-depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems Background Paper*, Presented at OECD Higher Education Stakeholder Forum, 17 June 2016, Paris. URL: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/skills-beyond-school/Labour%20market%20Background%20Paper,%20Stakeholder%20Forum%202017%20June%202016.pdf>

OECD 2018. *Program za mednarodno ocenjevanje kompetence odraslih* (angl. Programme for the International Assessment of Adult Competencies). Vir <http://www.oecd.org/skills/piaac/> (1. december 2018).

Pavlin, S. 2012. *Slovensko visoko šolstvo s perspektive zaposljivosti diplomantov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Pavlin, S. 2015. Kako študij in prve zaposlitvene izkušnje vplivajo na razvoj kompetenc visokošolskih diplomantov?, *Sodobna pedagogika* 4 (december).

Pavlin, S. in I. Svetlik. 2014. Employability of Higher Education Graduates in Europe. *International Journal of Manpower*, 35/4: 418-424.

REFLEX. Dostopno prek: <http://www.reflexproject.org/> (20. oktober 2016).

Schomburg, H. in U. Teichler. 2006. *Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results from Graduate Surveys from Twelve Countries*. Dordrecht: Springer.

Super, D. E. 1957. *The Psychology of Careers*. New York, Harper and Row.

ŠOS. 2016. *Predstavitev projekta "Beleženje kompetenc, pridobljenih s študentskim delom"*.

Teichler, U. 2011. Universities between the Expectations to Generate Professionally Relevant Competences and Academic Freedom: Experiences from Europe. V *The Harmony of Civilisations and Prosperity for All. Commitments and Responsibilities for a Better World. Select Papers of Beijing Forum 2010*, ur. Y. Cheng in X. Gu., 400-414. Peking: Peking University Press.

Unger, M. 2015. *Graduate Surveying and Tracking in Austria*. Predstavitev na seminarju "Tracking Graduates' Career Paths", Varšava, 3. in 4. september 2015.

Vrhnjak, B. 2016. *Razvoj kompetenc zdravnika družinske medicine*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Zoltan, M. in Z. Veroszta. 2015. *The Hungarian Graduate Career Tracking System*. Predstavitev na seminarju "Tracking Graduates' Career Paths", Varšava, 3. in 4. september 2015.

Seznam ključnih besed

A

Akreditacija	12, 39, 40, 43, 51, 60, 61, 79, 88, 89
Alumni	37, 38, 40, 48, 54, 55, 61, 67, 68, 73, 84, 89
Avtonomija.....	19, 46, 51, 75, 77, 78, 81

C

Centralizacija.....	14, 40, 48, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 65, 66, 67, 70
---------------------	----------------------------------------------------

D

Diplomant... ..	5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 115, 116
Družbene vede, družboslovje	22, 53, 59, 71, 72, 73, 79, 88

E

EUROGRADUATE.....	9, 12, 31, 35, 46, 47
Evropska komisija	9, 10, 17, 29, 35, 64
eVŠ.....	9, 14, 45, 46, 47, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 66, 67

G

Gospodarska zbornica Slovenije	9, 13, 42, 43, 52, 54
--------------------------------------	-----------------------

H

HEGESCO.....	5, 9, 11, 12, 18, 19, 20, 22, 34, 35, 43, 46, 71, 88, 98, 115, 116
Humanistika in umetnost	23, 40, 59, 88, 115

I

Indikator	18, 21, 33, 43, 56, 63, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 87
Inovacija, inovativnost	10, 19, 25, 26, 27, 36, 42, 75, 78, 81
Inženirstvo.....	23, 24, 115, 116, 117

K

Karierni uspeh.....	14, 18, 19, 22, 27, 34, 71, 72, 73, 77, 83, 85, 88
Kmetijstvo in veterina	23, 115

Kompetence.... 5, 6, 9, 10, 11, 12, 15, 17, 19, 20, 27, 29, 32, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 50, 52, 58, 60, 62, 63, 65, 66, 73, 74, 77, 78, 80, 86, 89

Kompetenčni model 29

Kurikul 15, 20, 21, 29, 90

M

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) 9, 42, 43, 54

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ) 9, 12, 45, 46, 47, 48, 50, 53, 54, 56, 57, 58, 65, 66, 72, 73

Mobilnost 15, 19

Model zaposljivosti 19, 20, 22

N

Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu (NAKVIS)..... 9, 13, 40, 41, 43, 47, 51, 55, 61, 68

Nacionalni modul spremljanja zaposljivosti diplomantov (NMZD) 9, 12, 57, 70

Naravoslovne vede, naravoslovje 23, 34, 71, 115

O

Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) 9, 32, 33, 35, 44, 54

P

Poklicna skupina 22, 24, 25, 27, 28, 30, 116, 118

Profesionalna relevantnost 5, 16, 69, 90

Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih (PIAAC)..... 9, 20, 32, 33

Projekt Trackit - Sledenje kariernim potem diplomantov (TRACKIT) 9, 12, 31, 38

R

Raziskava o zaposlenosti in profesionalni fleksibilnosti (REFLEX) 18, 19, 33, 35, 71, 88, 115, 116

Reakreditacija 13, 39, 87

S

Samoevalvacija 11, 46, 47, 52, 77

Spremljanje zaposljivosti 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 21, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 87, 88, 89

Statistični urad Republike Slovenije (SURS)..... 9, 13, 40, 42, 43, 44, 47, 67

Storitve 115, 118

Š

Študentska organizacija Slovenije (ŠOS).....9, 13, 41, 43, 47, 49, 50, 52, 55

T

Tehniške vede24, 29, 77, 88

Trg dela10, 11, 14, 16, 17, 18, 21, 25, 27, 31, 33, 34, 36, 37, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 52, 54, 55, 59, 60, 63, 64, 65, 69, 73, 74, 77, 79, 81, 82, 85, 86, 87, 90

U

Univerza v Ljubljani..... 9, 39

Univerza v Mariboru..... 9, 41

Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR)9, 13, 43, 44, 47, 55

V

Visokošolska institucija.....5, 6, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 27, 29, 31, 34, 37, 38, 40, 48, 56, 58, 60, 61, 71, 74, 76, 81, 82, 83, 86, 87, 88

Visokošolsko izobraževanje.....10, 18, 21, 35, 36, 37, 45, 47, 51, 86

Z

Zadovoljstvo 16, 18, 24, 25, 26, 27, 28, 41, 46, 48, 75, 81

Zakon o visokem šolstvu 11, 45, 46, 48, 54, 56, 58

Zaposlenost.....12, 16, 17, 19, 22, 29, 30, 33, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 58, 60, 65, 71, 73, 82, 84, 86, 89

Zaposljivost..... 5, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90

Zaposlovanje5, 6, 9, 10, 11, 13, 31, 41, 42, 43, 46, 54, 56, 60, 61, 64, 65, 66, 69, 73, 74, 76, 78, 79, 80, 82, 83, 86, 87, 89

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ)9, 13, 40, 42, 43, 44, 47, 50, 54, 56, 66

Zdravstvo..... 24, 115

Priloga 1: Vprašalnik HEGESCO za Slovenijo

HEGESCO 



Vprašalnik

- Ta vprašalnik se nanaša na študijski program, ki ste ga zaključili v letu 2003. Razen v primerih, ki so posebej označeni, se izraz študijski program nanaša na ta študijski program.
- Če ste v letu 2003 končali več kot en študijski program, vas prosimo, da se pri odgovarjanju osredotočite na tisti študijski program, ki je po vašem mnenju najbolj pomemben za vaš profesionalni razvoj.
- Prosimo, da za izpolnjevanje vprašalnika uporabite modro ali črno pisalo.
- Prosimo, označite svoj odgovor tako, da določen okvirček prečrtate s križcem . Pri nekaterih vprašanjih je možnih več odgovorov. Tak primeri vprašanj so posebej označeni.
- Če želite svoj odgovor popraviti, prosimo, popolnoma pobarvajte napečen okvirček in želeni okvirček označite s križcem.
- Če vprašanje zahteva, da vpišete številko, prosimo, vpišite le eno številko v vsak okvirček.
- Če vprašanje zahteva, da vpišete tekst, prosimo, UPORABLJAJTE TISKANE ČRKE IN PIŠITE ČITLJIVO.
- Če na katero vprašanje ne morete natančno odgovoriti, prosimo, da kljub temu podate po vaši oceni ustrezen odgovor.

Mednarodni projekt "Visokošolsko izobraževanje kot generator ključnih kompetenc" (Higher Education as a Generator of Strategic Competences oz. HEGESCO) poteka pod koordiniranjem Univerze v Ljubljani, Fakultete za družbene vede. Trajanje projekta je 24 mesecev, od 1.10.2007 do 30.9.2008. Projekt bo potekal v tesnem sodelovanju z Univerzo v Maastrichtu (ROA) kot nadaljevanje projekta REFlex (6. okvirni program), v katerem je sodelovalo 14 evropskih držav in Japonska. V raziskavi uporabljamo standardni vprašalnik, ki smo ga oblikovali tako, da zagotavlja mednarodno primerljivost.

Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije.

A. Študijski program, ki ste ga zaključili v letu 2003

A1 a. Kako se je imenoval študijski program, ki ste ga obiskovali? Študijski program (npr. ekonomija, gradbeništvo ...):

Smer/usmeritev:

b. Kakšno vrsto izobrazbe ste pridobili, ko ste zaključili ta študijski program?
 Visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo
 Magistrsko ali specialistično izobrazbo
 Drugo (prosimo, navedite)

c. Kako se je imenovala institucija, na kateri ste zaključili študijski program? Ime institucije:

Prosimo vnesite polno ime institucije; ne uporabljajte kratic.

A2 a. Kdaj ste začeli in kdaj končali študijski program? Začetek: ___ (mesec) ___ (leto)
Konec: ___ (mesec) ___ (leto)

b. Če je bil vaš študijski program podiplomski program, kdaj ste začeli in kdaj končali vaš predhodni dodiplomski program? Začetek: ___ (mesec) ___ (leto)
Konec: ___ (mesec) ___ (leto)
 Vprašanje ni primerno

c. Ste kdaj za 4 mesece ali več prekinili študijski program, ki ste ga končali v letu 2003? Če da, za koliko mesecev?
 Da, za ___ mesecev
 Ne
*- Ne upoštevajte prekinitev, ki so povezane s študijem kot npr. praktično usposabljanje in študij v tujini.
- Ne upoštevajte prekinitev med zaključkom dodiplomskega in začetkom podiplomskega programa.*

A3 a. Kakšna je bila vaša povprečna ocena ob zaključku tega študijskega programa?
6 6,5 7 7,5 8 8,5 9 ali več

b. Kako bi ocenili to oceno v primerjavi z drugimi študenti, ki so zaključili vaš študijski program?
mного nižja od povprečja 1 2 3 4 5 mnogo višja od povprečja ne morem oceniti

A4 Kakšen je bil vaš status v zadnjem ali zadnjih dveh letih študija?
 Redni študent/ka
 Izredni študent/ka

A5 V kolikšni meri so bile naslednje trditve značilne za vaš študijski program?

	Splošne	1	2	3	4	5	V zelo veliki meri
Program je bil splošno gledano zahteven		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Delodajalci so poznali vsebino programa		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Svobodno sem lahko oblikoval/a svoj študijski program		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Program je bil široko zastavljen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Program je bil usmerjen v poklic		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Program je imel visok akademski ugled		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

A6 V kolikšni meri so bili naslednji načini poučevanja in učenja poudarjeni v vašem študijskem programu?

	Splošne	1	2	3	4	5	V zelo veliki meri
Predavanja		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Skupinske naloge		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sodelovanje v raziskovalnih projektih		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Strokovna praksa in delo v organizaciji		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Spoznavanje dejstev in praktično znanje		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Spoznavanje teorij in paradigem		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Učitelj kot ključni vir informacij		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Projektno in problemsko zasnovano učenje		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Pisne naloge		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ustne predstavitve študentov		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Izpiti z označevanjem ponujenih odgovorov		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

A7 Ste v okviru študijskega programa opravljali strokovno prakso oz. bili napoteni na delo v organizacijo?

- Da, približno ___ mesecev
 Ne

A8 V kolikšni meri se naslednji opisi nanašajo na vaše vedenje med študijem?

	Splošne	1	2	3	4	5	V zelo veliki meri
V študij sem vložil/a več dela, kot se je zahtevalo, da sem opravil/a izpit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prizadeval/a sem si za najvišje možne ocene		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

A9 Približno koliko ur na teden ste študirali?

- ___ ur na teden
 - Prosimo, nanašajte se na tipičen semestrski teden v zadnjem ali zadnjih dveh letih študijskega programa.
 - Vključite tudi aktivnosti, kot so predavanja, samostojen študij, prakse ipd.

B. Druge izobraževalne in z njimi povezane izkušnje

B1 Kakšna je bila vaša stopnja izobrazbe pred prvim vpisom v visokošolsko izobraževanje?

- Gimnazijska izobrazba
- Srednja strokovna (4 leta) ali poklicno-tehniška (3+2 leti) izobrazba
- Nižja poklicna (2,5 leta) ali srednja poklicna (3 leta) izobrazba

B2 Kakšna je bila vaša povprečna zaključna ocena, ko ste končali sekundarno izobraževanje?

- 2 3 4 5
-

B3 Ali ste pred/med visokošolskim izobraževanjem pridobili kakšne delovne izkušnje, ki so bile povezane s študijskim programom?

- Tako za polni kot za krajši delovni čas.
- Ne upoštevajte prakse, ki ste jo navedli pri vprašanju A7.
- Upoštevajte tudi delo, ki ste ga opravljali prek študentskega servisa.

Pred visokošolskim izobraževanjem
Med visokošolskim izobraževanjem

- Da, približno ___ mesecev Ne
- Da, približno ___ mesecev Ne

B4 Ali ste pred/med visokošolskim izobraževanjem pridobili kakšne delovne izkušnje, ki **niso** bile povezane s študijskim programom?

- Tako za polni kot za krajši delovni čas.
- Upoštevajte tudi delo, ki ste ga opravljali prek študentskega servisa.

Pred visokošolskim izobraževanjem
Med visokošolskim izobraževanjem

- Da, približno ___ mesecev Ne
- Da, približno ___ mesecev Ne

B5 Ali ste med vašim visokošolskim izobraževanjem opravljali kakšno funkcijo v študentski organizaciji ali v drugi prostovoljni organizaciji (npr. vodja, član odbora ...)?

- Da, približno ___ mesecev Ne

B6 Ali ste se ob študijskem programu, ki ste ga opisali v razdelku A, kadarkoli vpisali v katero izmed naslednjih oblik izobraževanja oz. usposabljanja?

- Vključite le študijske programe/programme usposabljanja, ki trajajo vsaj eno akademsko leto. Možnih je več odgovorov.

- (Dodatni) dodiplomski ali magistrski programi
- Doktorski program
- Druga podiplomska izobraževanja in usposabljanja (vključno s profesionalnimi kvalifikacijami, ki ste jih pridobili v povezavi z delom)
- Ne → Preidite k vprašanju C1

B7 Prosimo, posredujte informacije o teh študijskih programih / programih usposabljanja.

- Če gre za več kot dva, izberite tista dva, ki ju ocenjujete kot najbolj pomembna za vaš profesionalni razvoj.

	Študijski program / program usposabljanja 1	Študijski program / program usposabljanja 2
Ime študijskega programa	-----	-----
Vrsta študijskega programa	<input type="checkbox"/> Dodiplomski <input type="checkbox"/> Magistrski ali specializacija <input type="checkbox"/> Doktorski <input type="checkbox"/> Drugo (prosimo, navedite): -----	<input type="checkbox"/> Dodiplomski <input type="checkbox"/> Magistrski ali specializacija <input type="checkbox"/> Doktorski <input type="checkbox"/> Drugo (prosimo, navedite): -----
Kdaj ste ga začeli?	___ (mesec) ____ (leto)	___ (mesec) ____ (leto)
Ste pridobili kvalifikacijo?	<input type="checkbox"/> Da, ___ (mesec) ____ (leto) <input type="checkbox"/> Ne, sem ga prekinil/a brez kvalifikacije <input type="checkbox"/> Ne, še vedno ga obiskujem	<input type="checkbox"/> Da, ___ (mesec) ____ (leto) <input type="checkbox"/> Ne, sem ga prekinil/a brez kvalifikacije <input type="checkbox"/> Ne, še vedno ga obiskujem

C. Prehod iz študija v delo

- C1** Ste po zaključku študija, ki ste ga zaključili v letu 2003, opravljali kakšno plačano delo?
- Pri odgovoru ne vključite del, ki ste jih pustili v času 6 mesecev po diplomi.
 - Vključite samozaposlitev.
 - Vključite pripravništvo.
- Da, nadaljeval/a sem z delom (za več kot 6 mesecev), ki sem ga imel/a že med študijem → **Preidite k vprašanju C5**
 Da, začel/a sem delati
 Ne → **Preidite k vprašanju E3**

- C2** Kdaj ste se zaposlili po zaključku študija v letu 2003? _____ (mesec) _____ (leto)

- C3** Kdaj ste začeli iskati delo?
- Pred zaključkom študija v letu 2003
 Okrog časa zaključka študija
 Po zaključku študija v letu 2003
 Dobil/a sem delo, ne da bi ga iskal/a → **Preidite k vprašanju C5**

- C4** Koliko mesecev ste iskali delo, preden ste dobili to zaposlitev?
- Pred zaključkom študija: ___ mesecev
 Po zaključku študija: ___ mesecev

C5 Kako ste našli to delo?

- Prosimo, označite le en odgovor.

- Prek časopisnega oglasa
- Prek Zavoda za zaposlovanje
- Prek zasebne agencije za zaposlovanje
- Prek svetovnega spleta
- Na lastno pobudo sem navezal/a stik z delodajalcem
- Delodajalec me je sam kontaktiral
- Prek opravljanja prakse v času študija
- Prek družine, prijateljev in znancev
- S pomočjo visokošolske institucije
- Osnoval/a sem lastno podjetje
- Drugo (prosimo, navedite)

D. Prva zaposlitev po zaključku študija

Naslednja vprašanja se nanašajo na vašo situacijo, ko ste se prvič (samo)zaposlili po zaključku študija v letu 2003.

- Pri odgovarjanju **ne** vključite del, ki ste jih pustili v času 6 mesecev po zaključku študija.

- Če ste nadaljevali z (več kot 6 mesecev trajajočo) (samo)zaposlitvijo, ki ste jo imeli že pred zaključkom študija, se prosimo nanašajte na situacijo, ki je bila za vas značilna **takoj po zaključku študija**.

- Vključite pripravništva.

D1 Kateri poklic/delovno mesto ste opravljali v tistem času?

(npr. inženir, odvetnik, pomočnik računovodje, medicinska sestra ...)

D2 Prosimo, navedite vaše glavne naloge ali aktivnosti v tistem času.

(npr. analiza rezultatov testa, poučevanje, diagnosticiranje, oblikovanje marketinškega načrta ...)

D3 V kakšnem pogodbenem razmerju ste bili z delodajalcem, ko ste začeli delati/ob zaključku študija?

- Za nedoločen čas
- Za določen čas ___ mesecev
- Drugo (prosimo, navedite)

D4 Koliko ur ste delali?

___ ur na teden

D5 Je ta zaposlitev vključevala tudi začetno usposabljanje?

- Možnih je več odgovorov.

- Da, usposabljanja in tečaje, ki so trajali ___ mesecev
- Da, neformalno učenje, ki je trajalo ___ mesecev
- Ne

D6 Kakšna vrsta izobrazbe bi bila po vašem mnenju najbolj primerna za opravljanje tega dela?

- Možnih je več odgovorov.

- Doktorat
- Druga podiplomska izobrazba
- Magisterij
- Diploma
- Manj od visokošolske izobrazbe

D7 Katero področje študija bi bilo po vašem mnenju najbolj primerno za opravljanje tega dela?

- Samo moje področje
- Moje ali podobno področje
- Popolnoma drugo področje
- Nobeno posebno področje

D8 Ali še vedno opravljate prvo zaposlitev po zaključku študija?

- Da
- Ne, to zaposlitev sem zapustil/a
___ (mesec) ___ (leto)

E. Zaposlitvena zgodovina in sedanja situacija

E1 Koliko delodajalcev ste imeli od zaključka študija v letu 2003?

- Vključno z varni, če ste samostojni podjetnik.
- Vključno s sedanjim delodajalcem.

___ delodajalcev

E2 Kako dolgo ste zaposleni od zaključka študija v letu 2003?

Približno ___ mesecev

E3 Ste bili od zaključka študija v letu 2003 kdaj brezposelni? (to pomeni nezaposleni in ste iskali zaposlitev)

- Da, ___ krat, skupaj približno ___ mesecev
- Ne

E4 Ali ste bili v zadnjih 4 tednih vključeni v:

- nadaljnje izobraževanje ali drugo obliko usposabljanja, ki je prispevalo k vašemu profesionalnemu razvoju?
- skrb za otroka ali družino?
- neplačano/prostovoljno delo?

- Da, približno ___ ur na teden
- Ne
- Da, približno ___ ur na teden
- Ne
- Da, približno ___ ur na teden
- Ne

E5 Ali ste si v zadnjih 4 tednih aktivno prizadevali, da bi pridobili (drugo) plačano delo?

- Da
- Ne
- Ne, vendar čakam na rezultate svojih prejšnjih ponudb za delo

E6 Kako koristna bi bila po vašem mnenju vaša socialna mreža (prijatelji, sorodniki, sodelavci, nekdanji učitelji ipd.), če bi:

potrebovali informacije o možnostih zaposlitve?

potrebovali pomoč pri zaposlitvi?

potrebovali pomoč pri vzpostavljanju lastnega podjetja?

Ne zelo koristna	1	2	3	4	5	Zelo koristna
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

E7 Ali ste sedaj zaposleni?

- Vključno s samozaposlitvijo.

- Da, imam zaposlitev
 Da, imam več kot eno zaposlitev
 Ne → Preidite k vprašanju H1

F. Trenutna zaposlitev

Prosimo, odgovorite na vprašanja o vaši trenutni (samo)zaposlitvi.

- Če še vedno opravljate svojo prvo zaposlitev po zaključku študija v letu 2003, vas prosimo, da se pri odgovorih osredotočite na **sedanjo situacijo**.

- Če imate več kot eno zaposlitev, vas prosimo, da se pri odgovorih nanašate na tisto zaposlitev, v kateri opravite največ delovnih ur.

F1 Navedite vaš sedanji poklic oziroma naziv delovnega mesta. (npr. inženir, odvetnik, pomočnik računovodje, medicinska sestra ...)

- Enako kot sem navedel/a za prvo zaposlitev (vprašanje D1)
 Drugo (prosimo, navedite)

F2 Prosimo, navedite vaše sedanje delovne naloge ali aktivnosti. (npr. analiza testnih rezultatov, oblikovanje diagnoz, poučevanje, razvoj marketinškega načrta ...)

- Enako kot sem navedel/a za prvo zaposlitev (vprašanje D2)
 Drugo (prosimo, navedite)

F3 Ste samozaposleni?

- Da
 Ne → Preidite k vprašanju F5

F4 Ste v glavnem odvisni od ene stranke ali od več strank?

- V glavnem od ene stranke → Preidite k vprašanju F6
 Več strank → Preidite k vprašanju F6

F5 Kakšno vrsto pogodbe imate sedaj?

- Za nedoločen čas
 Za določen čas ___ mesecev
 Drugo (prosimo, navedite)

F6 Koliko ur v povprečju delate?

- Običajne/pogodbeno dogovorjene ure v okviru glavne zaposlitve ___ ur na teden
▪ Plačane ali neplačane nadure v okviru glavne zaposlitve ___ ur na teden
▪ Povprečne ure v okviru drugega plačanega dela ___ ur na teden

F7 Kolikšen je vaš bruto mesečni zaslužek za:

- običajne/pogodbeno dogovorjene ure v okviru glavne zaposlitve? približno _____ € na mesec
▪ nadure ali druge dodatke v okviru glavne zaposlitve? približno _____ € na mesec
▪ drugo delo? približno _____ € na mesec

F8 Kakšna vrsta izobrazbe je po vašem mnenju potrebna za opravljanje tega dela?

- Doktorat
 Druga podiplomska izobrazba
 Magisterij
 Diploma
 Manj od visokošolske izobrazbe

F9 Katero področje študija je po vašem mnenju najbolj primerno za opravljanje tega dela?

- Izključno moje področje
- Moje ali podobno področje
- Popolnoma drugo področje
- Nobeno posebno področje

F10 Koliko časa je potrebno, da povprečen diplomant z ustreznim šolskim predznanjem postane strokovnjak za to vrsto dela?

- 6 mesecev ali manj
- Od 7 do 12 mesecev
- Od 1 do 2 leti
- Od 3 do 5 let
- Od 6 do 10 let
- Več kot 10 let

F11 V kolikšni meri pri sedanjem delu uporabljate vaše znanje in veščine?

- | | | | | | | |
|----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| Sploh ne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | V zelo veliki meri |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

F12 V kolikšni meri vaše sedanje delo zahteva več znanja in veščin od teh, ki jih vi lahko dejansko ponudite?

- | | | | | | | |
|----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| Sploh ne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | V zelo veliki meri |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

F13 Kako ste zadovoljni z vašim sedanjim delom?

- | | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| Zelo nezadovoljen/a | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Zelo zadovoljen/a |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

F14 Ste v zadnjih 12 mesecih obiskovali kakšen z delom povezan tečaj ali usposabljanje?

- Ne tistih, ki ste jih omenjali v razdelku B.

- Da
- Ne → Preidite k vprašanju G1

F15 Kaj je bil najpomembnejši razlog, ki ste ga imeli, za obiskovanje tega tečaja?

- Če ste obiskovali več kot en tečaj, se prosimo osredotočite na najbolj pomembnega.
- Označite le en odgovor.

- Da bi dopolnil/a svoje znanje za sedanje delo
- Da bi napredoval/a v karieri
- Da bi se pripravil/a na delo na drugem področju
- Da bi se pripravil/a na samozaposlitev
- Drugo (prosimo, navedite)

G. Delovna organizacija

Naslednja vprašanja se nanašajo na organizacijo, v kateri ste sedaj zaposleni.

- Če ste samozaposleni, se vprašanja nanašajo na vas ali, če ustreza, na organizacijo, ki jo vodite.

G1 Kdaj ste začeli delati pri vašem sedanjem delodajalcu / kot samozaposleni?

___ (mesec) ___ ___ (leto)

G2 V katerem sektorju delate ?

(npr. proizvodni sektor, šolstvo, zdravstvo ...)

Kakšno vrsto izdelkov ali storitev zagotavlja vaša organizacija ?

(npr. nega bolnikov, računalniške komponente, pravni nasveti, znanstveno raziskovanje ...)

G3 Delate v javnem ali zasebnem sektorju?

- Javni sektor
 Zasebni neprofitni sektor
 Zasebni profitni sektor
 Drugo (prosimo, navedite)

G4 Kje delate?

Mesto/kraj: _____

- Država: Slovenija
 Drugo (prosimo, navedite)

G5 Kako močna je konkurenca na trgu, na katerem deluje vaša organizacija?

Zelo šibka	1	2	3	4	5	Zelo močna	Vprašanje ni primerno
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

G6 Ali vaša organizacija konkurira predvsem s ceno ali predvsem s kakovostjo?

Predvsem s ceno	1	2	3	4	5	Predvsem s kakovostjo	Vprašanje ni primerno
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

G7 Kako stabilno je povpraševanje na trgu, na katerem deluje vaša organizacija?

Močno stabilno	1	2	3	4	5	Močno nestabilno	Vprašanje ni primerno
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

G8 Kakšno je območje delovanja vaše organizacije?

- Lokalno
 Regionalno
 Nacionalno
 Mednarodno

G9 Katere od naslednjih sprememb so se zgodile v vaši organizaciji, odkar ste tam začeli delati?

- | | | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Velike spremembe mojih delovnih nalog | <input type="checkbox"/> Da | <input type="checkbox"/> Ne |
| Reorganizacija | <input type="checkbox"/> Da | <input type="checkbox"/> Ne |
| Združitve ali prevzem s strani druge organizacije | <input type="checkbox"/> Da | <input type="checkbox"/> Ne |
| Odpuščanje velikega števila delavcev | <input type="checkbox"/> Da | <input type="checkbox"/> Ne |
| Preselitev v drugo regijo | <input type="checkbox"/> Da | <input type="checkbox"/> Ne |

G10 Kako bi opredelili raven inovativnosti v vaši organizaciji glede na naslednja področja:

	Zelo nizko	1	2	3	4	5	Zelo visoko
izdelki ali storitve	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
tehnologije, orodja ali instrumenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
znanje ali metode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

G11 Ali ste na naslednjih področjih vključeni v vpeljevanje inovacij v vaši organizaciji?

- | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Izdelki ali storitve | <input type="checkbox"/> Da | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Vprašanje ni primerno, ni inovacij |
| Tehnologije, orodja ali instrumenti | <input type="checkbox"/> Da | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Vprašanje ni primerno, ni inovacij |
| Znanje ali metode | <input type="checkbox"/> Da | <input type="checkbox"/> Ne | <input type="checkbox"/> Vprašanje ni primerno, ni inovacij |

G12 Je vaša organizacija običajno v ospredju, ko gre za vpeljevanje inovacij, novega znanja ali metod, ali bolj sledi drugim organizacijam?

	Pretežno v ospredju	1	2	3	4	5	Pretežno sledilec
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

G13 Kako se v vaši organizaciji običajno pridobi vodilni položaj?

	1	2	3	4	5	S kadrovanjem iz okolja oz. zaposlovanjem	Vprašanje ni primerno
S kadrovanjem iz organizacije oz. napredovanjem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

G14 Koliko ljudi dela v vaši organizaciji in, če ustreza, na vaši lokaciji?

V celotni organizaciji	Na vaši lokaciji
<input type="checkbox"/> 1 – 9	<input type="checkbox"/> 1 – 9
<input type="checkbox"/> 10 – 49	<input type="checkbox"/> 10 – 49
<input type="checkbox"/> 50 – 99	<input type="checkbox"/> 50 – 99
<input type="checkbox"/> 100 – 249	<input type="checkbox"/> 100 – 249
<input type="checkbox"/> 250 – 999	<input type="checkbox"/> 250 – 999
<input type="checkbox"/> 1000 ali več	<input type="checkbox"/> 1000 ali več
	<input type="checkbox"/> Ne ustreza, samo ena lokacija

G15 Ali vi neposredno ali posredno vodite sodelavce?

- Da, vodim ___ sodelavcev
 Ne

G16 V kolikšni meri ste vi odgovorni za:

	Sploh ne						V zelo veliki meri
		1	2	3	4	5	
oblikovanje organizacijskih ciljev?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
oblikovanje vaših delovnih ciljev?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
odločanje o načinih dela v organizaciji?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
odločanje o tem, kako boste opravili svoje delo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

G17 V kolikšni meri naslednje trditve veljajo za vašo profesionalno vlogo?

	Sploh ne						V zelo veliki meri
		1	2	3	4	5	
Profesionalni kolegi se obračajo name kot na verodostojen vir nasvetov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Profesionalne kolege stalno obveščam o novostih na svojem področju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Prevezam iniciativo pri vzpostavljanju profesionalnih kontaktov s strokovnjaki zunaj organizacije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Spoštovanje profesionalne etike je del mojega dela	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

G18 V kolikšni meri:

	Sploh ne						V zelo veliki meri	Vprašanje ni primerno; ni nikogar drugega
		1	2	3	4	5		
so rezultati vašega dela odvisni od uspešnosti dela drugih v vaši organizaciji?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
so rezultati dela drugih v organizaciji odvisni od uspešnosti vašega dela?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
ste vi v vaši organizaciji odgovorni za ocenjevanje kakovosti dela drugih?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

G19 V kolikšni meri je lahko vaša individualna delovna uspešnost objektivno ocenjevana s strani drugih ?

(npr. nadrejenih, sodelavcev ...)

	Sploh ne						V zelo veliki meri	Vprašanje ni primerno; nimam nadrejenega ali sodelavcev
		1	2	3	4	5		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

G20 Kako natančno je vaša delovna uspešnost spremljana s strani vašega nadrejenega?

	Ne zelo natančno						Zelo natančno	Vprašanje ni primerno; nimam nadrejenega
		1	2	3	4	5		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

G21 Kako škodljivo bi bilo za vašo organizacijo, če bi pri vašem delu delali velike napake ali če bi naloge izpuščali?

	Komaj škodljivo						Izredno škodljivo
		1	2	3	4	5	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

H. Kompetence

H1 Spodaj je seznam kompetenc. Prosimo, posredujete nam naslednje informacije:

- kako ocenjujete vašo dejansko raven posamezne kompetence?
- kakšna je pričakovana raven posamezne kompetence pri vašem sedanjem delu?
- Če ste trenutno brezposelni, ocenjujte le stolpec A.

	A Vaša raven							B Pričakovana raven pri vašem sedanjem delu						
	Zelo nizka		↔			Zelo visoka		Zelo nizka		↔			Zelo visoka	
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
a Strokovnost in praksa na svojem področju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Znanje na drugih področjih	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Analitično mišljenje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Sposobnost hitrega osvajanja novega znanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e Sposobnost učinkovitega pogajanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f Sposobnost uspešnega dela pod stresom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g Pripravljenost zagrabit priložnost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h Sposobnost koordinacije aktivnosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i Sposobnost učinkovite uporabe časa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j Sposobnost produktivnega sodelovanja z drugimi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k Sposobnost motiviranja drugih	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l Sposobnost jasnega izražanja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m Sposobnost vzpostavljanja lastne avtoritete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n Sposobnost dela z računalnikom in internetom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o Sposobnost iskanja novih idej in rešitev	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p Pripravljenost »premevanja« lastnih idej in idej drugih	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q Sposobnost predstavljanja izdelkov, idej ali poročil drugim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r Sposobnost pisanja poročil, zabeležk in dokumentov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s Sposobnost pisanja in branja v tujem jeziku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t Profesionalno znanje o drugih državah (ekonomsko, družbeno, pravno ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u Poznavanje medkulturnih razlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v Sposobnost dela z ljudmi iz drugih kulturnih okolij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H2 Navedite največ tri kompetence iz prejšnjega seznama, ki ste jih v vašem

študijskem programu lahko zelo dobro razvili, in največ tri kompetence, ki jih z vašim študijskim programom niste mogli dobro razviti.

- Za vnos vaše izbire vpišite črke, ki so navedene pred posameznimi kompetencami.

Sem zelo dobro razvil: 1 __ 2 __ 3 __

Nisem mogel dobro razviti: 1 __ 2 __ 3 __

H3 Spodaj je seznam aktivnosti, ki so povezane z upravljanjem znanja. Prosimo, obkrožite:

- koliko časa v povprečnem delovnem dnevu namenite za te aktivnosti?

- Prosimo upoštevajte, da nekatere aktivnosti lahko potekajo sočasno!

	Ura / ure						
	0	¼	½	1	2	3	4+
a Družbena interakcija s sodelavci pri delu	0	¼	½	1	2	3	4+
b Družbena interakcija s strankami	0	¼	½	1	2	3	4+
c Izmenjava novic, informacij, govoric ...	0	¼	½	1	2	3	4+
d Izmenjava znanja, ki je povezano z delom s sodelavci	0	¼	½	1	2	3	4+
e Pisanje pisem, poročil in/ali člankov	0	¼	½	1	2	3	4+
f Zapisovanje znanja in izkušenj, pridobljenih z delom	0	¼	½	1	2	3	4+
g Izvajanje storitev, ki vključujejo telesne gibe	0	¼	½	1	2	3	4+
h Oblikovanje fizičnih izdelkov	0	¼	½	1	2	3	4+
i Upravljanje strojev in naprav (brez pisarniškega materiala)	0	¼	½	1	2	3	4+
j Svetovanje in/ali usmerjanje strank	0	¼	½	1	2	3	4+
k Svetovanje in/ali usmerjanje sodelavcev	0	¼	½	1	2	3	4+
l Zbiranje in organiziranje podatkov iz podatkovnih baz in/ali dokumentov	0	¼	½	1	2	3	4+
m Zbiranje in organiziranje podatkov iz interneta	0	¼	½	1	2	3	4+
n Branje priročnikov, inštrukcij in/ali tehničnih dokumentov	0	¼	½	1	2	3	4+
o Poslušanje in/ali zapisovanje na predavanjih ali sestankih	0	¼	½	1	2	3	4+
p Branje teoretične in/ali strokovne literature	0	¼	½	1	2	3	4+

I. Evalvacija študijskega programa

I1 V kolikšni meri je bil vaš študijski program dobra osnova za:

	Sploh ne	1	2	3	4	5	V zelo veliki meri
začetek dela?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
nadaljnje učenje pri delu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
opravljanje vašega sedanjega dela?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
nadaljnjo kariero?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
vaš osebni razvoj?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
razvoj podjetniških sposobnosti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

I2 Če pogledate nazaj, ali bi v primeru, da bi lahko prosto izbirali, ponovno izbrali isti program na isti visokošolski instituciji?

- Da
 Ne, drug program na isti instituciji
 Ne, isti študijski program na drugi instituciji
 Ne, drug študijski program na drugi instituciji
 Ne, odločil/a bi se, da sploh ne bi študiral/a

J. Vrednote in orientacije

J1 Prosimo, ocenite, kako pomembne so za vas naslednje značilnosti dela in v kolikšni meri veljajo za vaše sedanje delo:

- Če ste trenutno nezaposleni, izpolnjujte le stolpec A.

	A Pomembnost					B Veljajo za sedanje delo				
	Sploh ni pomembno		↔	Zelo pomembno		Sploh ne		↔	V zelo veliki meri	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
a Avtonomija pri delu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Varnost zaposlitve	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Priložnost za učenje novih stvari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Visoki zasluzki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e Novi izzivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f Dobri karierni obeti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g Dovolj časa za prostočasovne aktivnosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h Družbeni status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i Priložnost delati nekaj dobrega za družbo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j Dobra možnost za kombiniranje dela z družinskimi obveznostmi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

K. O vas

K1 Spol

- Moški
 Ženska

K2 Leto rojstva

19 ____

K3 Država, kjer ste se rodili:

Vi

- Slovenija Drugo (prosimo, navedite)

Mati

- Slovenija Drugo (prosimo, navedite)

Oče

- Slovenija Drugo (prosimo, navedite)

K4 Kje ste v glavnem živeli:

ko ste bili stari 16 let?

Mesto/kraj:

Država: Slovenija Drugo (prosimo, navedite)

.....

med vašim študijskim programom?

Mesto/kraj:

Država: Slovenija Drugo (prosimo, navedite)

.....

ko ste se prvič zaposlili po zaključku študija v letu 2003?

Mesto/kraj:

Država: Slovenija Drugo (prosimo, navedite)

.....

sedaj?

Mesto/kraj:

Država: Slovenija Drugo (prosimo, navedite)

.....

K5 Ste med vašim visokošolskim izobraževanjem preživeli kaj časa na študiju ali na delu v tujini?

- Možnih je več odgovorov.

Da, ___ mesecev na študiju

Da, ___ mesecev na delu

Ne

K6 Ste po zaključku študija preživeli kaj časa na študiju ali na delu v tujini?

- Možnih je več odgovorov.

Da, ___ mesecev na študiju

Da, ___ mesecev na delu

Ne

K7 Kako ste živeli v zadnjem letu vašega študijskega programa?

Sam (vključuje tudi starše samohranilce/ke)

S partnerjem

S starši

Drugo (prosimo, navedite)

.....

K8 Kako živite danes?

Sam (vključuje tudi starše samohranilce/ke)

S partnerjem

S starši

Drugo (prosimo, navedite)

.....

K9 Ali imate otroke?

Da, enega

Da, dva

Da, tri ali več

Ne → Preidite k vprašanju K11

K10 Koliko je star najstarejši (če gre za več kot enega)
in koliko najmlajši otrok?

Starost najstarejšega otroka: ____ let
Starost najmlajšega otroka: ____ let

K11 Kakšna je najvišja stopnja izobrazbe vaših staršev
(in če je primerno) vašega partnerja?

Oče

- Končana OŠ ali manj
- Srednješolska izobrazba
- Višje in visokošolska izobrazba ali več

Mati

- Končana OŠ ali manj
- Srednješolska izobrazba
- Višje in visokošolska izobrazba ali več

Partner

- Končana OŠ ali manj
- Srednješolska izobrazba
- Višje in visokošolska izobrazba ali več
- Ni primerno

K12 Datum izpolnjevanja vprašalnika

Dan: ____ Mesec: ____

Komentarji in predlogi:

Najlepša hvala za vaše sodelovanje!

Povratna informacija o rezultatih:

Rezultati tega projekta bodo dostopni prek spletne strani projekta (www.hegesco.org).

Če želite prejeti povzetek rezultatov, prosimo, spodaj vpišite vaš elektronski naslov:

- Da, želim prejeti povzetek rezultatov raziskave

Moj elektronski naslov je: -----

Naslednja ponovitev raziskave:

Če bi bilo mogoče to raziskavo ponoviti čez nekaj let, ali bi bili pripravljeni ponovno sodelovati v raziskavi? Če da, nam prosimo posredujte vaše ime in priimek ter stalni naslov.

- Da, lahko me povabite k sodelovanju v naslednji ponovitvi raziskave.

Ime in priimek: -----

Naslov: -----

Poštna številka: -----

Mesto: -----

Država: -----

- Ne, ne želim sodelovati v naslednji raziskavi.

Priloga 2: Distribucija diplomantov po študijskih smereh

Analiza je bila zasnovana na slovenskem delu mednarodnih raziskav REFLEX in HEGESCO, ki sta zajeli šest tisoč slovenskih diplomantov pet let po zaključku šolanja s 'predbolonjsko' univerzitetno izobrazbo. Pri tem je bila agregacija diplomantov glede na področja študija opravljena na podlagi sorodnosti del med programi, kot tudi številčni zastopanosti poklicev v vzorcu.

Tabela 1 v Prilogi 2: Klasifikacije in poimenovanja

<i>Krajše poimenovanje področij študija</i>	<i>Število diplomantov</i>	<i>Odstotek</i>
Družbene vede	1114	41,3
Humanistika	154	5,7
Inženirstvo	276	10,2
Izobraževanje	398	14,7
Kmetijstvo	74	2,7
Naravoslovne vede	173	6,4
Storitve	183	6,8
Zdravstvo	323	12,0
SKUPAJ	2659	100

Posamezni sklopi področij vključujejo naslednje študijske smeri:

Družbene vede (vključuje tudi poslovne vede, pravo, ekonomijo, upravo, organizacijske vede in menedžment);

Humanistika in umetnost;

Inženirstvo (vključuje tudi proizvodnjo in gradnjo, arhitekturo, gradbeništvo, strojništvo in elektrotehniko);

Izobraževanje;

Kmetijstvo (vključuje tudi veterino);

Naravoslovne vede (vključuje znanost, matematiko, računalništvo, biotehniške vede, geodezijo in kemijsko tehnologijo);

Storitve (vključuje tudi promet, turizem, šport, področja ekonomije);

Zdravstvo (vključuje tudi farmacijo, socialno delo, medicino in zdravstveno nego).

Priloga 3: Distribucija poklicev

Analiza je bila zasnovana na slovenskem delu mednarodnih raziskav REFLEX in HEGESCO, ki sta zajeli šest tisoč slovenskih diplomantov pet let po zaključku šolanja s 'predbolonjsko' univerzitetno izobrazbo. Pri tem je bila agregacija poklicev v poklicne skupine opravljena na podlagi sorodnosti del med poklici, kot tudi številčne zastopanosti poklicev v vzorcu.

Tabela 1 v Prilogi 3: Diplomanti po poklicnih skupinah vključeni v analizo.

<i>Poklicna skupina</i>	<i>Numerus</i>	<i>Odstotki</i>
Menedžerji	234	8,7 %
Programerji	45	1,7 %
Inženirji	97	3,6 %
Zdravniki	54	2,0 %
Osnovnošolski učitelji	55	2,0 %
Srednješolski učitelji	211	7,8 %
Predšolski vzgojitelji	78	2,9 %
Poslovni organizatorji	79	2,9 %
Računovodje in finančni poklici	128	4,7 %
Pravne profesije	98	3,6 %
Profesije javne uprave	94	3,5 %
Razni zdravstveni poklici	106	3,9 %
Ostali profesionalci	943	34,9 %
Finančno-zavarovalni zastopniki	99	3,7 %
Administrativni poklici	103	3,8 %
Tehniki in ostali poklici s 4-letnih sred. programom	184	6,8 %
Poklici s triletno sred. šolo in manj	93	3,4 %
SKUPAJ	2701	100,0 %

Pri tem smo agregirali naslednje skupine (v posameznih skupinah zaradi prevelikega števila ne navajamo vseh poklicev):

- menedžerji: *direktorji/direktorice, menedžerji/menedžerke družb; menedžerji/menedžerke proizvodnih in operativnih enot družbe; menedžerji/menedžerke drugih enot družbe; menedžerji/menedžerke finančne enote družbe in enote za splošne zadeve; menedžerji/menedžerke kadrovske enote in enote za odnose z delodajalci v družbi ... menedžerji/menedžerke manjših družb.*

- računalniški programerji: *računalniški programerji in analitiki/analitičarke in snovalci/snovalke informacijskih sistemov.*

- tehnični inženirji: *inženirji/inženirke elektrotehnike, inženirji/inženirke elektronike, telekomunikacij, inženirji/inženirke strojništva.*

- računovodje in finančni poklici: *računovodje, finančniki/finančnice in revizorji/revizorke.*

- profesije s področja prava: *pravni strokovnjaki/pravne strokovnjakinje, odvetniki/odvetnice, notarji/notarke ipd., sodniki/sodnice, pravni strokovnjaki/pravne strokovnjakinje.*

- tehniki in pomočniki: *tehniki/tehnice tehničnih strok, tehniki/tehnice tehnično-tehnoloških strok, tehniki/tehnice za fiziko, kemijo, tehniki/tehnice za gradbeništvo, geodezijo ipd., tehniki/tehnice za elektrotehniko., tehniki/tehnice za elektroniko in telekomunikacije, tehniki/tehnice za strojništvo.*

- poklici s področja zdravljenja in oskrbe pod univerzitetno izobrazbo – primeri zajetja poklicev vključujejo: *fizioterapevti/fizioterapevtke, veterinarski asistenti/veterinarske asistentke, farmacevtski asistenti/farmacevtske asistentke, fizioterapevti/fizioterapevtke, zobozdravstveni in veterinarski asistenti/zobozdravstvene in veterinarske asistentke, pomočniki/pomočnice medicinskih sester in medicinskih sester bobic.*

- zavarovalniški in nepremičninski agenti: *zavarovalniški zastopniki/zavarovalniške zastopnice, posredniki/posrednice za nepremičnine in premičnine, zastopniki/zastopnice in organizatorji/organizatorice za potovanja, tehnični in komercialni zastopniki/tehnične in komercialne zastopnice za prodajo, komercialni ter finančni posredniki in zastopniki/komercialne ter finančne posrednice in zastopnice.*

- administratorji: *poslovnoupravni, pravni in finančni strokovni sodelavci, knjigovodje/poslovnoupravne, pravne in finančne strokovne sodelavke, knjigovodkinje ipd., poslovni sekretarji/poslovne sekretarke, tajniki/tajnice.*

- poklici ekvivalentni triletni srednji šoli: *vnašalci/vnašalke podatkov, uradniki/uradnice v računovodstvu, knjigovodstvu, statistiki, financah ipd., uradniki/uradnice v računovodstvu in knjigovodstvu, uradniki/uradnice v statistiki, financah, uradniki/uradnice v skladiščih, prometu, prodaji, nabavi, poklici za storitve.*

V primeru zdravnikov, javnih uslužbencev, poslovođij in poslovnih organizatorjev, učiteljev v osnovni in srednji šoli ter vzgojiteljev predšolskih otrok agregacije nismo opravili in smo analizirali le eno (istoimensko) poklicno skupino.

Procesi spremljanja kariernih poti visokošolskih diplomantov postajajo vedno bolj pomembni za zagotavljanje družbene relevantnosti, kvalitete in upravljanje znanja visokega šolstva na različnih nivojih. Avtor v pričujoči znanstveni monografiji ponuja odgovore na trenutno enega ključnih vidikov razvoja visokega šolstva v Sloveniji: problematiko zaposljivosti in zaposlovanja visokošolskih diplomantov. Zanima ga, ali potrebujemo nacionalni sistem spremljanja zaposljivosti diplomantov kot podlago za ustrezno primerjavo razvoja visokošolskih programov in visokošolskih zavodov. Pri tem jasno opisuje metodološke izzive in nevarnosti, ki bi jih neustrezno spremljanje zaposljivosti in povezovanje indikatorjev zaposljivosti s sistemom financiranja lahko povzročilo razvoju visokega šolstva in družbi. Avtor svojih razmišljanj ne gradi le na sekundarnih virih, temveč tudi na raziskovanju stališč različnih deležnikov visokošolskega sistema do opisane problematike.

Knjiga uporablja interdisciplinarni pristop opisovanja problematike razvoja visokošolskih sistemov, med katerimi predstavlja poseben izziv razumevanje povezav med menedžmentom visokošolskih organizacij, področjem učenja in poučevanja ter spremembami na trgu dela.

dr. Roberto Biloslavo

Samo Pavlin v svoji knjigi opredeljuje koncept zaposlovanja visokošolskih diplomantov ter raziskuje njegov vpliv na oblikovanje visokošolskih programov in visokošolsko politiko v celoti. Visokošolski sistem opazuje s perspektive trga dela, a hkrati spominja, da je temeljna naloga visokošolskih sistemov izobraževanje tako za osebni kot profesionalni razvoj študentov. Odlika knjige je v iskanju konstruktivne sinteze med cilji izobraževanja, ki so po eni strani pragmatični, po drugi pa humanistični. Sintezo vidi v osredotočenosti visokošolskega izobraževanja na razvoj tistih kompetenc študentov, ki jim omogočajo kritično in analitično razmišljanje. V knjigi odpira več temeljnih dimenzij koncepta zaposljivosti, ki jih povezuje z dilemo o vzpostavljanju t. i. »nacionalnega modula spremljanja zaposljivosti diplomantov«. Predstavi pristope ustreznega merjenja zaposljivosti ter obstoječe prakse v različnih državah Evropske unije. Pri tem bralca napeljuje na nujnost holističnega pristopa, ki združuje kombinacijo tako kvalitativnih kot kvantitativnih pristopov spremljanja zaposljivosti ter dopolnjevanje analize podatkovnih registrov z anketnim merjenjem zaposljivosti.

V kontekstu strateških razmišljanj razvoja nacionalnega sistema zaposljivosti pojasni nujnost ustreznega razumevanja samega koncepta zaposljivosti in sodelovanja različnih deležnikov visokošolskega sistema pri zastavitvi specifičnih modelov glede na področja študija. Opozori, da razvoj področja v Sloveniji težko poteka izolirano od praks v mednarodnem okolju.

Avtor v knjigi navede, da je nujno treba doseči širši konsenz o uporabi podatkov za razvojne potrebe fakultet in javnih politik na različnih področjih.

dr. Klara Skubic Ermenc