

Spoštovani svetniki in svetnice,

V spodnjem tekstu podajam argumentacijo glede predloga ustrezne stopnje izobrazbe za mesto direktorja zavoda Mladinski center. Predlagam, da se za direktorja zahteva najmanj izobrazba ravni 7 po Slovenskem ogrodju kvalifikacij (SOK). To je prva stopnja visokošolskega izobraževanja. Argumente utemeljujem na svojem znanstvenem in raziskovalnem delu ter 18-letnih izkušnjah s področja visokega šolstva in z njim povezanih politik. Sodeloval sem tudi v delovni skupini pri pristojnemu ministrstvu, ki je v letih 2003–2004 pripravila novelo Zakona o visokem šolstvu, s katero se je v naš visokošolski sistem v skladu z evropskim dogovorom vpeljalo novo strukturo diplomskih stopenj.

Vsebina in smoter zavoda

Mladinski center (MC) je zavod, ki ima večplasten smoter in kompleksen preplet aktivnosti. S širitvijo programov na področje sociale se bodo okrepila tudi organizacijska, programska in v nekoliko manjši meri strokovna razvejanost delovanja zavoda. MC ni ustanova za strokovno delo z mladino, kot so to psihologi, pedagogi, logopedi, socialni delavci, temveč je organizacija, ki v imenu občine skrbi za naslavljanje izzivov mladih v določeni starostni skupini in izvajanje določenih nalog iz mladinske politike občine. Obseg dela MC zajema vrsto projektov in programov, ki naslavlja različne skupine in interese mladih ter izpolnjujejo pričakovanja njihovih staršev in skupnosti. Nekaj aktivnosti je celo storitvene narave. V nekaterih primerih potrebuje osebje MC tudi zunanjo strokovno pomoč, saj sta razpon potreb pa tudi zahtevnost prevelika, da bi zavod zaposloval ves potreben strokovni kader.

Direktor zavoda

Ko določamo izobrazbene pogoje za neko delovno mesto, izhajamo iz potreb in pričakovanj glede kompetenc, znanja, osebnih lastnosti in izkušenj. V opisu pristojnosti (10. člen odloka o ustanovitvi) je kar 23 alinej, od katerih je le ena vezana na strokovno vodenje.

Direktor ima naslednje pristojnosti:

- organizira in vodi delo in poslovanje zavoda,*
- vodi strokovno delo zavoda,*
- predstavlja in zastopa zavod,*
- predlaga svetu zavoda imenovanje članov strokovnega sveta,*
- odgovarja za zakonitost in strokovno delo zavoda,*
- določa sistemizacijo delovnih mest,*
- sprejema splošne akte, za katere je tako določeno s predpisi ali s statutom zavoda in zagotavlja pripravo aktov, ki jih sprejema svet zavoda,*
- poroča ustanovitelju in svetu zavoda o zadevah, ki lahko pomembno vplivajo na delovanje zavoda,*
- pripravi letno in poslovno poročilo,*
- izvršuje sklepe in odločitve sveta zavoda in ustanovitelja,*
- oblikuje predloge novih programov in dodatnih storitev,*
- obvešča ustanovitelja o poslovanju zavoda,*
- skrbi za promocijo zavoda,*
- skrbi za trženje storitev in določa cene storitev,*

- skrbi za sodelovanje z drugimi zavodi in organizacijami,*
- imenuje delovna telesa za izvedbo določenih nalog ali reševanje posameznih vprašanj iz njegove pristojnosti,*
- izvaja vse pristojnosti s področja delovnih razmerij v skladu z veljavnimi predpisi,*
- odloča o disciplinski in odškodninski odgovornosti delavcev,*
- določa plače, odloča o delovni uspešnosti in o napredovanju delavcev skladu s predpisi,*
- zagotavlja obveščanje delavcev v skladu s predpisi,*
- določa podatke, ki štejejo za poslovno skrivnost,*
- odloča o razporejanju delovnega časa in odreja delo preko polnega delovnega časa,*
- opravlja naloge po sklepu ustanovitelja,*
- opravlja druge naloge, ki jih določajo veljavni predpisi, statut in ta odlok.*

Iz zgornjega je razvidno, da bi moral zavod upravljati nekdo, ki ima predvsem splošne kompetence in veščine, saj je v takšnem obsegu težko obvladovati samo z znanji, ki jih ponuja ta ali oni študijski program. Pomembno je, da zna direktor voditi, upravljati, komunicirati, organizirati delo, identificirati potrebe, določati razvoj programov in projektov, poiskati ustrezno strokovno pomoč in reševati trajne in trenutne izzive ... Le katera strokovna ali akademska smer/program/kurikulum vodi v takšno izobrazbo, ki bi zajemala vsa zgornja znanja? Najbrž je ni, saj gre predvsem za zmes osebnih lastnosti, veščin, kompetenc in tudi kakšne vrline ter manj za ožje strokovno znanje iz ene discipline.

Zakonska določitev diplomskih stopenj

Zakon o visokem šolstvu (ZVis) v 33. členu določa naslednjo strukturo visokošolskega izobraževanja:

Študijski programi za pridobitev izobrazbe se razvrščajo v tri stopnje:

a) prva stopnja

- visokošolski strokovni študijski programi,*
- univerzitetni študijski programi,*

b) druga stopnja

- magistrski študijski programi,*
- enoviti magistrski študijski programi,*

c) tretja stopnja

- doktorski študijski programi.*

Zakon v istem členu tudi določa kompetence in veščine, do katerih naj bi vodila prva stopnja visokošolskega izobraževanja (visokošolski strokovni dodiplomski študij in univerzitetni dodiplomski študij):

Visokošolski strokovni študijski programi študentom omogočajo pridobitev strokovnega znanja in usposobljenost za uporabo znanstvenih metod pri reševanju zahtevnih strokovnih in delovnih problemov, razvijanje zmožnosti za sporazumevanje v stroki in med strokami, strokovno kritičnost in odgovornost, iniciativnost in samostojnost pri odločanju in vodenju. Obvezen sestavni del teh študijskih programov je praktično izobraževanje v delovnem okolju.

Univerzitetni študijski programi študentom omogočajo pridobitev strokovnega znanja s študijem teoretičnih in metodoloških konceptov, usposobljenost za prenos in uporabo teoretičnega znanja v prakso in reševanje strokovnih in delovnih problemov, zlasti z iskanjem novih virov znanja in uporabo znanstvenih metod, razvijanje zmožnosti za sporazumevanje v stroki in med strokami, strokovno kritičnost in odgovornost, iniciativnost in samostojnost pri odločanju ter vodenju zahtevnega dela. Sestavni del teh programov je lahko tudi praktično izobraževanje v delovnem okolju ali sodelovanje pri raziskovalnem delu.

Teoretično bi torej prva stopnja visokošolskega izobraževanja morala zadoščati, saj podiplomski študij ne dodaja veliko več generičnih veščin, temveč je namenjen poglobitvi znanja s strokovnega področja posameznega študijskega programa. Žal se v našem visokošolskem sistemu (pa tudi v tujini) pogosto dogaja, da diplomantom primanjkuje splošnih veščin in kompetenc. Z drugimi besedami, programi so pogosto zasičeni s teoretičnimi, rigidnimi in kdaj tudi zastarelimi kurikuli, diplomanti pa se večino splošnih veščin, kot so komunikacija, vodenje, skupinsko delo, reševanje konfliktov, organizacija procesov ... naučijo z aktivnostmi in delom ob študiju ali šele na delovnem mestu po končanem študiju.

Praktični razmislek

Iz izkušenj pri vodstvenih funkcijah v javnih zavodih je nabor perspektivnih kandidatov razmeroma majhen. S formalnim zaostrovanjem pogojev pa si nabor še zmanjšamo. S predpisovanjem (pre)visoke stopnje izobrazbe zagotavljamo, da se v nabor kandidatov uvrstijo predvsem tisti, ki so dlje študirali in s tem pridobili globlja znanja iz ene od strok, ne pa nujno tisti, ki so si ustrezne veščine in kompetence pridobili z delom ob študiju, z izkušnjami na delovnem mestu, z aktivnostmi v organizacijah in društvih ... Na delovnem mestu, kot je direktor zavoda MC, je potrebno zlasti drugo, saj ne gre za specializirano strokovno organizacijo.

Evropski kontekst in nova struktura visokošolskega izobraževanja – pogost vzrok za nesporazume

Leta 2004 je Državni zbor RS sprejel novelo ZVis, s katero je bila v naš visokošolski sistem uvedena popolnoma nova struktura študija. Reforma je odsevala dogovor, ki so ga evropski ministri, pristojni za visoko šolstvo, dorekli skozi proces mednarodnih usklajevanj in komuniquejev, znan tudi pod imenom *bolonjski proces*. Podobno kot v drugih evropskih državah se je tudi v Sloveniji pojavljala vse večja potreba po prilagajanju visokošolskega študija vse večjemu vpisu (krepko več kot polovico vsakoletne generacije) in novim, vse bolj raznolikim in fragmentiranim potrebam delovnih mest (tako v javnem kot v zasebnem sektorju).

Danes imamo veliko več delovnih mest, ki potrebujejo višjo izobrazbo kot pred 50 leti, a to ne pomeni, da potrebujemo samo več visoko specializiranih profilov. Potrebni je tudi več ljudi s splošnimi veščinami, ki se znajdejo na delovnih mestih, za katere ni specifičnega študija, in zato, da se prilagodijo na različne delovne naloge, tudi ob menjavi delovnega mesta.

Nova (evropsko usklajena) tri-stopenjska struktura diplomskih stopenj je predvidela prožnejši študij, ki bi omogočal hiter vstop v zaposlitev tistim, ki jim ni do dolgega študija; kombinacijo različnih strok tistim, ki ciljajo na interdisciplinarna znanja (na primer farmacija in marketing) in nenazadnje napredovanje/poglobitev v ožjo strokovno specializacijo za tiste, ki se tako odločijo.

Ob tako globokih posegih v šolski sistem pa se pogosto zgodi, da mora preteči neko obdobje, ko javnost, univerze, delodajalci in drugi akterji razumejo in sprejmejo novosti. Med svojo kariero na področju visokega šolstva sem pogosto naletel na interpretacijo, da je nov magisterij enak nekdanji diplomati. To je seveda poenostavitev, saj gre pri reformi predvsem za prenovo kurikulov, tako da je vsaka diplomatska stopnja zaključena celota. Ne gre za krajšanje ali daljšanje študija, temveč za konceptualno reorganizacijo, ki visoko šolstvo prilagaja izzivom sodobnosti in prihodnosti. Tega niso

povsem sprejele ne univerze ne delodajalci. Tako se še vedno razvija trend, po katerem se viša število brezposelnih, visoko izobraženih ljudi, tudi z magisterijem.

Evropski kontekst strukture visokošolskega izobraževanja

Strokovnjaki in ministri so takšen odziv predvideli, saj je reforma pomenila globok poseg v sistem stopenj izobraževanja. Vsi glavni akterji (zlasti pa delodajalci in univerze) bi morali razumeti in absorbirati smisel nove strukture stopenj izobraževanja zato, da bi ta lahko izpolnila svoj smoter. Izziv je bila predvsem zaposljivost nove dodiplomske izobrazbe (1. stopnje). Delodajalci so bili in ponekod še vedno so skeptični do diplomantov, univerze pa niso povsod uspele reformirati programov tako, da bi diplomanti ustrezali novim potrebam na trgu dela. Kdor ni motiviran za študij ali ima druge razloge, da bi se prej podal v karierno pot, mora imeti to možnost. Tiščati ljudi v dolgotrajen študij ima večplastne negativne posledice tako za družbo kot za kakovost izobraževanja.

V mednarodnem komunikeju v okviru bolonjskega procesa (t. i. bergenski komunike) so se ministri evropskih držav dogovorili, da bodo spodbudili javni sektor k zaposlovanju diplomantov dodiplomskega študija oz. prve diplomske stopnje. Tako so se zavezali, da bo javni sektor služil za zgled drugim delodajalcem in hkrati spodbudil univerze k oblikovanju celovitih in zaposljivih programov novega dodiplomskega študija (1. stopnje). V dokumentu piše:

/.../ potrebna je več dialoga, ki bo vključil vlade, izobraževalne ustanove in socialne partnerje, da bi povečali zaposljivost diplomantov s kvalifikacijami prve diplomske stopnje, vključno z ustreznimi delovnimi mesti v javnem sektorju.

Občine sodimo v javni sektor, zato se tudi od nas pričakuje, da pri določanju pogojev za delovna mesta upoštevamo mednarodni dogovor.

Zaključek

Tako reforma visokega šolstva kot z njo povezano zaposlovanje sproža polemike in razprave v strokovni pa tudi v laični javnosti. Predlagam, da se na osnovi izkušenj in strokovnih argumentov odločimo slediti priporočilom evropskega dogovora in hkrati zagotovimo smiselno podlago svetu zavoda, da izmed čim širšega nabora kandidatov izbere tistega, ki najbolje izkazuje znanje, kompetence in veščine za izpolnjevanje pristojnosti oz. nalog, zapisanih v odloku o ustanovitvi zavoda.

dr. Klemen Miklavič

ŽUPAN