



11. konferenca

**KAKOVOST V VIŠJIH STROKOVNIH
ŠOLAH**

Zbornik referatov

Celje, 19. maj 2022



11. konferenca Kakovost v višjih strokovnih šolah, Zbornik referatov, Celje, Slovenija, 19. maj 2022

Uredniki:

mag. Sanela Štadler, dr. Anita Goltnik Urnaut, Miha Zimšek, Natalija Klepej Gržanič, Skupnost VSS

Organizacijski odbor:

*mag. Gabrijela Kotnik, Komisija za kakovost Skupnosti VSS
dr. Branko Škafer, Komisija za kakovost Skupnosti VSS
Marija Sraka, Komisija za kakovost Skupnosti VSS
dr. Andreja Križman, Komisija za kakovost Skupnosti VSS
dr. Anita Goltnik Urnaut, Komisija za kakovost Skupnosti VSS
mag. Tjaša Vidrih, Komisija za kakovost Skupnosti VSS
Marko Dotzauer, Komisija za kakovost skupnosti VSS
Egon Pipan, Skupnost VSS
Alicia Leonor Sauli Miklavčič, Skupnost VSS
Miha Zimšek, Skupnost VSS*

Odbor za pregled referatov:

*dr. Andreja Križman, Komisija za kakovost Skupnosti VSS
dr. Anita Goltnik Urnaut, Komisija za kakovost Skupnosti VSS
Marija Sraka, Komisija za kakovost Skupnosti VSS*

Izdajatelj:

*Skupnost višjih strokovnih šol Republike Slovenije
Celje, 2022*

Cena:

brezplačno

Zbornik referatov in predstavitev konference najdete na spletni strani: <https://www.skupnost-vss.si/uspesno-izvedena-11-letna-konferenca-kakovost-v-visjih-strokovnih-solah/>

Skupnost VSS ne prevzema nobene odgovornosti za pravilnost podatkov, zanje odgovarjajo avtorji sami.

CIP PODATKI

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID 111027203
ISBN 978-961-95840-0-2 (PDF)



KAZALO

UVODNA BESEDA.....	4
PROGRAM DOGODKA.....	9
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA SLOVENJ GRADEC IN PODJETNIŠKI CENTER SLOVENJ GRADEC - SODELOVANJE ZA RAZVOJ SKUPNOSTI	11
VIŠJEŠOLSKO KOMPETEČNO-KARIERNO SREDIŠČE OZ. CCC KOT PROSTOR ZA URESNIČEVANJE DRUŽBENE ODGOVORNOSTI.....	19
POUČEVANJE ELEKTROENERGETIKE IN DRUŽBENA ODGOVORNOST	31
IZZIVI KONCEPTA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ IN ORGANIZACIJ 21. STOLETJA...	40
DRUŽBENA ODGOVORNOST V VIŠJIH STROKOVNIH ŠOLAH.....	49
Z VELNES KONGRESI IZOBRAŽUJMO ZA DRUŽBENO ODGOVORNOST IN OZAVEŠČAMO ZA BOLJŠO PRIHODNOST	58
POSLOVNO KOMUNICIRANJE (IN VODENJE) IN DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ TER ORGANIZACIJ.....	67
TEKMOVANJE EUROCHIRIE UNIVERSITY CHALLENGE 2022 IN VPLIV NA ŠTUDENTE GOSTINSTVA IN TURIZMA.....	73
VPLIV SIMULACIJE REVSIM® NA KOMPETENCE ŠTUDENTOV GOSTINSTVA IN TURIZMA.....	81
OPOLNOMOČENJE ŠTUDENTOV PRI POUKU TRŽENJA.....	89



*Slika 1: Foto utrinki iz konference
Vir: Lasten*

UVODNA BESEDA

Skupnost višjih strokovnih šol Republike Slovenije je že ob ustanovitvi leta 2006 dala kakovosti v višjih šolah osrednji pomen. Imenovani so bili člani Komisije za kakovost, ki so začeli z aktivnostmi uvajanja sistema kakovosti v višje šole in kasneje aktivno sodelovali pri projektu Impletum na področju kakovosti. Projekt Impletum, ki je potekal v letih 2008 do 2011, je imel za cilj pripraviti nove, na kreditnem sistemu ECTS temelječe višješolske programe. Poudarek v projektu je bil tudi na kakovosti in v okviru projekta so bili postavljeni trdni temelji sistemu kakovosti v višjih strokovnih šolah. Vse višje strokovne šole so bile vključene v uvedbo celovitega sistema kakovosti, sistematičnega spremljanja zadovoljstva vseh deležnikov, notranje presoje in uvajanja sistema nenehnih izboljšav v smeri doseganja zastavljenih izobraževalnih ciljev. Le-ti so bili, v smislu bolonjske deklaracije, ki je zastavila na študenta osredotočeno izobraževanje, zastavljeni s pričakovanimi učnimi izidi, ki se merijo s pridobljenimi kompetencami, znanji in spretnostmi študentov.

11. letna konferenca Kakovost v višjih strokovnih šolah z nazivom Izobraževanje za družbeno odgovornost, je pod okriljem Skupnosti VSŠ in Višje strokovne šole Slovenj Gradec potekala 19. maja 2022 od 9.00 do 14.00, v novih prostorih Šolskega centra Slovenj Gradec.

Tematika letošnje konference, namenjene ravnateljem in direktorjem višjih strokovnih šol, predstavnikom komisij za kakovost, predavateljem in vsem, ki jih zanima kakovost izobraževanja v Sloveniji, se je nanašala na dobre prakse na področju višjega strokovnega šolstva, projekt Izpopolnjevanja CiljajVišje! in spodbujanje kakovosti kadrov na VSŠ. Na kratko so bili predstavljeni tudi izbrani prispevki, ki tematsko pokrivajo spodbujanje in zagotavljanje družbene odgovornosti. Skupno se je konference udeležilo 46 udeležencev iz različnih institucij, javnih in zasebnih višjih strokovnih šol, izbranega podjetja, Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ), Andragoškega centra Slovenije (ACS) in Inštituta za razvoj družbene odgovornosti (IRDO).

Uvodoma je mag. Gabrijela Kotnik, predsednica Komisije za kakovost pri Skupnosti VSŠ, pozdravila vse navzoče in poudarila zadovoljstvo ob organizaciji tokratne, že enajste konference v novih prostorih Šolskega centra Slovenj Gradec. V uvodnem pozdravu so udeležence nagovorili tudi mag. Janja Razgoršek, ravnateljica VSŠ Slovenj Gradec, mag. Tjaša Vidrih, članica Upravnega odbora Skupnosti VSŠ in mag. Katja Dovžak, sekretarka MIZŠ.

V okviru prvega plenarnega dela konference se je zvrstilo pet predavanj, na njih so spregovorili:

dr. Anita Goltnik Urnaut in Branka Mulej: Uresničevanje družbene odgovornosti v VSŠ s projektom Izpopolnjevanja CiljajVišje! V sklopu prvega predavanja sta dr. Anita Goltnik Urnaut in Branka Mulej predstavili projekt izpopolnjevanje strokovnih delavcev v VSŠ kot inovativen primer omogočanja vseživljenjskega učenja in dober primer družbene odgovornosti višjih strokovnih šol, Skupnosti VSŠ in MIZŠ do zaposlenih v VSŠ. Preko vključevanja predavateljev v izpopolnjevanje je zagotovljena tudi družbena odgovornost do študentov, organizacij in širše družbene skupnosti.

mag. Katja Dovžak in Nataša Hafner Vojčić, MIZŠ: Izobraževanje za družbeno odgovornost.

mag. Katja Dovžak je predstavila načrtovane in realizirane ukrepe MIZŠ znotraj Evropske kohezijske politike (EKP), pomembne za višje strokovne šole, med katerimi je izpostavila sofinanciranje šolnin, delovanje kariernih centrov, izpopolnjevanje strokovnih delavcev, razvoj učnih gradiv, študija na daljavo, promocijske, animacijske in informativne dejavnosti. Dotaknila se je tudi novega Zakona za urejanje položaja študentov (ZUPŠ-1). V nadaljevanju je **Nataša Hafner Vojčić** predstavila predlog Pravilnika o spremembah Pravilnika o normativih za financiranje višjih strokovnih šol, v katerem so spremembe v izračunu letnega obsega sredstev, vrednotenju diplomantov in normativih za določitev obsega organiziranega izobraževalnega dela.

mag. Anita Hrast, IRDO: Predstavitev družbene odgovornosti in nagrade HORUS. Predstavnica IRDO, mag. Anita Hrast je predstavila sestavo in aktivnosti inštituta, ki že 14 let podeljuje Slovensko nagrado za družbeno odgovornost HORUS in izvaja izobraževanja za pridobitev certifikata Vodja ter Strateg za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj podjetja.

V nadaljevanju se je predstavilo uspešno lokalno podjetje, **Javno podjetje Komunala Slovenj Gradec d.o.o.**, ki je v letu 2020 prejelo nagrado za družbeno odgovornost HORUS v kategoriji srednje velika neprofitna pravna oseba. Predstavnica **Teja Račnik** je opisala njihovo trajnostno strategijo in cilje, ki jih udeležujejo na vseh ravneh poslovanja, njihovo odgovornost do zaposlenih, uporabnikov in lokalnega okolja.

Plenarni del konference se je zaključil s predstavitvijo dejavnosti Andragoškega centra Slovenije na področju razvoja kakovosti izobraževanja odraslih. dr. Tanja Možina je izpostavila aktualne projekte in naloge Andragoškega centra, usposabljanja in spopolnjevanja, kazalnike in standarde kakovosti v pripravi, spletni portal Mozaik kakovosti, nacionalno omrežje svetovalcev za kakovost v izobraževanju odraslih in spodbude za razvijanje kakovosti, Zeleni znak kakovosti.

Drugi del konference, ki ga je vodila **dr. Anita Goltnik Urnaut**, se je začel s podelitvijo dobitnikom priznanj za leti 2021 in 2022.

Dobitniki priznanj Skupnosti višjih strokovnih šol Republike Slovenije za leto 2022 so: Za 20 letno uspešno delovanje:

- **GRM Novo mesto - Center Biotehnike in turizma, Višja strokovna šola**
- **ABITURA, Podjetje za izobraževanje, d. o. o., Celje, Višja strokovna šola**
- **ACADEMIA, Višja strokovna šola**
- **B2 d. o. o., Višja strokovna šola Ljubljana**
- **ERUDIO, Višja strokovna šola**
- **GEA College CVŠ, Družba za višješolsko izobraževanje – Center višjih šol, d. o. o.**

Za posameznika: **dr. Živa Deu** (Šolski center Ljubljana, Višja strokovna šola), za izjemne uspehe in dosežke pri izobraževalnem in raziskovalnem delu na področju višjega šolstva.



Na podlagi razpisa »Izbor najboljših diplomantov in mentorjev praktičnega izobraževanja v okviru Skupnosti VSS«, so bile letos prvič podeljene nagrade:

Za naj mentorja:

Janez Vrabel (Izobraževalni center Piramida Maribor), **Franc Krušic** (GRM Novo mesto - Center Biotehnike in turizma, Višja strokovna šola), **Mateja Seničak** (Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Bled), **Sebastjan Plevčak** (Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor), **mag. Zvonka Krištof** (Šolski center Novo mesto, Višja strokovna šola), **Simon Jeraj** (Šolski center Novo mesto, Višja strokovna šola), **Sara Božanić** (Višja strokovna šola Academia Maribor), **Erika Kurspahič** (Strokovno izobraževalni center Brežice, Višja strokovna šola), **mag. Boštjan Jež** (Šolski center Postojna, Višja strokovna šola), **mag. Jernej Mali** (Šolski center Ljubljana, Višja strokovna šola), **Nataša Hašaj** (Ekonomška šola Murska Sobota, Višja strokovna šola) in **Karlinca Delbello** (ERUDIO, Višja strokovna šola).

Za naj diplomanta:

Monika Meško (Izobraževalni center Piramida Maribor), **Maruša Vranc** (Šolski center Slovenj Gradec, Višja strokovna šola), **Sara Žnidaršič** (Grm Novo mesto – Center biotehnike in turizma, Višja strokovna šola), **Žiga Merslavič** (Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Bled), **Aleksandra Štruc** (Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor), **mag. Marko Rožič** (Šolski center Novo mesto, Višja strokovna šola), **Verica Lajkovič** (Ekonomška šola Novo mesto, Višja strokovna šola), **Damjan Ozmec** (Višja strokovna šola Academia Maribor), **Zorana Kodrič** (Strokovno izobraževalni center Brežice, Višja strokovna šola), **mag. Staša Sever** (Šolski center Ljubljana, Višja strokovna šola), **Gašper Marič** (Ekonomška šola Murska Sobota, Višja strokovna šola) in **Barbara Železnik** (ERUDIO, Višja strokovna šola).

Za najboljše diplomsko delo: Priznanje za sodelovanje v izboru za najboljše diplomsko delo so prejeli študentje in njihovi mentorji na višji strokovni šoli.

Priznanja je prejelo 18 študentov in njihovih mentorjev. Med njimi:

Za najboljše diplomsko delo:

Študentka: **Ines Prater**; naslov diplomskega dela: VPLIV OVSA V KOZMETIČNIH IZDELKIH NA ATOPIJSKI DERMATITIS; mentorica: **Laura Sardinšek**.

Za 2.mesto:

Študent: **Jure Mlakar**; naslov diplomskega dela: ROČNI SKOBLJIČ – OBLIKOVANJE, IZDELAVA IN UPORABA; mentorica: **dr. Živa Deu**.

Za 3.mesto:

Študentka: **Ines Senica**; naslov diplomskega dela: ZAŠČITA BLAGOVNE ZNAMKE SLAŠČIČARSTVA SENICA; mentorica: **Vesna Poštuvan**.

V ožji izbor diplomskih del so bili izbrani:

Študentka: **Tajda Pirih**; naslov diplomskega dela: OPTIMIZACIJA NOTRANJEGA TRANSPORTA V PODJETJU ETA CERKNO; mentor: **mag. Dragan Marič**.

Študentka: **Mateja Pernet**; naslov diplomskega dela: TRŽNO KOMUNICIRANJE NA KMETIJI LIPNIK; mentorica: **Sonja Smolar**.

Študent: **Domen Stojkovski**; naslov diplomskega dela: IZDELAVA 5 SATNEGA PANJA TER SPREMLJANJE NASTANKA NOVE ČEBELJE DRUŽINE; mentorica: **Barbara Turk**.

Študentka: **Anja Kopina**; naslov diplomskega dela: RIMSKO-IRSKE KOPELI V HOTELU TERME**** V TERMAH ČATEŽ; mentorica: **dr. Boža Grafenauer**.

Študentka: **Barbara Cesar**; naslov diplomskega dela: IZDELAVA 5 SATNEGA PANJA TER SPREMLJANJE NASTANKA NOVE ČEBELJE DRUŽINE; mentorica: **doc. dr. Tanja Lešnik Štuhec**.

Študent: **Marko Majcen**; naslov diplomskega dela: CENTRALNO UPRAVLJANJE DIGITALNIH CERTIFIKATOV; mentor: **mag. Đorđe Bogunović**.

Študent: **Matija Pograjc**; naslov diplomskega dela: OBVLADOVANJE KAKOVOSTI IZDELAVE POMOŽNIH STIKAL; mentor: **Matevž Čadonič, univ. dipl. inž. el.**

Študentka: **Katja Kodrič**; naslov diplomskega dela: ZASNOVA IN IZVEDBA CELOSTNE GRAFIČNE PODOBE ZA PODJETJE NINA LOVŠE S.P; mentorica: **dr. Josipa Lajkovič**.

Študent: **Damjan Ozmec**; naslov diplomskega dela: ORGANIZACIJA GRADBIŠČA IN VODENJE GRADBIŠČNE DOKUMENTACIJE ZA INDUSTRIJSKI OBRAT; mentor: **Vladimir Dragoraja**.

Študentka: **Irena Andolšek**; naslov diplomskega dela: PREPOZNAVNOST BLAGOVNE ZNAMKE LISCA MED MLADIMI; mentorica: **mag. Metka Galič**.

Študent: **Andrej Sedmak**; naslov diplomskega dela: SOBIVANJE Z VELIKIMI ZVERMI NA PRIMERU DRUŽINSKE KMETIJE SEDMAK; mentor: **Tadej Kogovšek**.

Študent: **Erik Toplak**; naslov diplomskega dela: MIDI KONTROLER IN RAZLIKE UPORABE V GLASBENEM STUDIU, DVORANI GIMNAZIJE MURSKA SOBOTA IN KULTURNI DVORANI OBČINE KOBILJE; mentor: **dr. Renato Lukač**.

Študent: **Matic Ozebek**; naslov diplomskega dela: VSTOP NA KANADSKI TRG: INFORMACIJSKI IN POSLOVNI VIDIK; mentor: **dr. Aleš Tankosić**; somentorica: **mag. Polona Žigon**.

Študentka: **Kaja Fakin**; naslov diplomskega dela: ORGANIZATOR SOCIALNE MREŽE PRI VKLJUČEVANJU OTROK IN MLADOSTNIKOV V GASILSKA DRUŽTVA V OBČINI TRRBOVJE; mentorica: **mag. Gabrijela Hauptman**.



Študentka: **Nastja Saje**; naslov diplomskega dela: OPTIMIZACIJA IZVEDBE GRADBENIH DEL VEČSTANOVANJSKEGA OBJEKTA »ČARDAK« V ČRNOMLJU; mentor: **Borut Šušteršič**.

Iskrene čestitke vsem prejemnikom priznanj!

Sledila je predstavitev štirih izbranih strokovnih referatov. Predstavitve in razpravo je vodila dr. Andreja Križman:

1. **dr. Vesna Trančar**: Izzivi koncepta družbene odgovornosti podjetij in organizacij 21. stoletja (**Šolski center Ptuj, Višja strokovna šola**). (Zametki družbene odgovornosti, njen pomen za družbo in okolje ter področja, na katerih lahko podjetja uresničujejo cilje družbene odgovornosti).
2. **mag. Metka Galič**: Opolnomočenje študentov pri pouku trženja (**Strokovno izobraževalni center Brežice, Višja strokovna šola**). (Družbeno odgovorno ravnanje in zavedanje pomena internega trženja).
3. **Jožica Ovčjak**: Višja strokovna šola Slovenj Gradec in Podjetniški center Slovenj Gradec – sodelovanje za razvoj skupnosti (**Šolski center Slovenj Gradec, Višja strokovna šola**). (Sodelovanje šole z različnimi institucijami v ožjem in širšem okolju za družbeno odgovorno ravnanje in prispevek k trajnostnemu razvoju).
4. **Robert Šifrer**: Poučevanje elektroenergetike in družbena odgovornost (**Šolski center Kranj, Višja strokovna šola**). (Družbena odgovornost v elektrotehniki s pomočjo kriterijev prednosti in slabosti ter osebno odgovorno odločanje, ki ga je potrebno prenesti na študente).

11. letna konferenca Kakovost v višjih strokovnih šolah se je zaokrožila z zaključno zahvalo gostiteljice **mag. Gabrijele Kotnik** in z zahvalo generalne sekretarke Skupnosti višjih strokovnih šol, **Alicie Leonor Sauli Miklavčič** ter z ogledom novih prostorov Šolskega centra Slovenj Gradec.

Vsi prispeli referati so zbrani in objavljeni v zborniku, ki je pred vami. Najlepša hvala vsem avtorjem referatov, da ste sprejeli naše povabilo, in upam na sodelovanje tudi v prihodnje.

Posebna zahvala Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport, da vsako leto namenijo konferenci posebno pozornost in s tem dajejo priznanje prizadevanju višjih šol na področju kakovosti.

Hvala vsem, ki se udeležujete konference in tudi s tem izkazujete, da je področje kakovosti na višjih šolah pomembno.

Sekretariat Skupnosti višjih strokovnih šol

PROGRAM DOGODKA

Uvodni pozdravi <i>Vodi Alicia Leonor Sauli Miklavčič</i>	
9.00 – 9.15	mag. Gabrijela Kotnik, predsednica Komisije za kakovost pri Skupnosti VSŠ mag. Janja Razgoršek, ravnateljica VSŠ Slovenj Gradec mag. Tjaša Vidrih, predstavica UO Skupnosti VSŠ mag. Katja Dovžak, sekretarka, MIZŠ
Plenarni del <i>Vodi mag. Gabrijela Kotnik</i>	
9.15 – 9.35	Predstavitve aktivnosti MIZŠ , mag. Katja Dovžak, MIZŠ
9.35 – 9.55	Uresničevanje družbene odgovornosti v VSŠ s projektom Izpopolnjevanja Ciljaj višje! , dr. Anita Goltnik Urnaut in Branka Mulej
9.55 – 10.15	Predstavitve družbene odgovornosti in nagrade HORUS ; IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti, mag. Anita Hrast, direktorica
10.15-10.35	Dobre prakse družbene odgovornosti v podjetjih – priznanje HORUS 2020 , Javno podjetje Komunala Slovenj Gradec d. o. o., Teja Račnik, Referentka za okolje
10.35–10.55	Dejavnosti Andragoškega centra Slovenija na področju razvoja kakovosti izobraževanja odraslih , Andragoški center Slovenije, dr. Tanja Možina
Odmor	
Podelitev priznanj Skupnosti VSŠ za leto 2021 in 2022 in okrogla miza <i>Predstavitve in razpravo vodita dr. Anita Goltnik Urnaut in Alicia Leonor Sauli Miklavčič</i>	
11.15 – 11.45	Podelitev priznanj za najboljše diplomsko delo na višjih strokovnih šolah, naj diplomant, naj mentor, 20 let višje strokovne šole in priznanja posameznikom
11.45 – 12.10	Okrogla miza s prejemniki priznanj
Predstavitve izbranih prispevkov, <i>Predstavitve in razpravo vodi dr. Andreja Križman</i>	
12.10 – 12.30	Izzivi koncepta družbene odgovornosti podjetij in organizacij 21. stoletja , dr. Vesna Trančar (Šolski center Ptuj, Višja strokovna šola)

12.30– 12.50	<i>Opolnomočenje študentov pri pouku trženja</i> , mag. Metka Galič (SIC Brežice, Višja strokovna šola)
12.50 – 13.10	<i>Višja strokovna šola Slovenj Gradec in Podjetniški center Slovenj Gradec - sodelovanje za razvoj skupnosti</i> , Karmen Grudnik in Jožica Ovčjak (Šolski center Slovenj Gradec, Višja strokovna šola)
13.10-13.30	<i>Poučevanje elektroenergetike in družbena odgovornost</i> , Robert Šifrer (Šolski center Kranj, Višja strokovna šola)
Zaključek <i>Vodi mag. Gabrijela Kotnik</i>	
13.30	Povzetek in ogled novih prostorov ŠC Slovenj Gradec , mag. Gabrijela Kotnik, predsednica Komisije za kakovost Skupnosti VSŠ

VIŠJA STROKOVNA ŠOLA SLOVENJ GRADEC IN PODJETNIŠKI CENTER SLOVENJ GRADEC - SODELOVANJE ZA RAZVOJ SKUPNOSTI

*Karmen Grudnik, univ. dipl. ekon.
ŠOLSKI CENTER SLOVENJ GRADEC
Višja strokovna šola
karmen.grudnik@sc-sg.si*



*Jožica Ovcjak, univ. dipl. ekon.
ŠOLSKI CENTER SLOVENJ GRADEC
Višja strokovna šola
jozica.ovcjak@sc-sg.si*



POVZETEK

Šola, ki je družbeno odgovorna, na svojih področjih delovanja deluje tako, da prinaša vrednost šoli in hkrati vrednost družbi ter s tem prispeva k trajnostnemu razvoju skupnosti.

Višja strokovna šola Slovenj Gradec (VSŠSG) na različne načine sodeluje z različnimi institucijami v ožjem in širšem okolju. Pomembno obliko sodelovanja z okoljem predstavlja izvajanje praktičnega izobraževanja študentov.

Posebno obliko sodelovanja je VSŠSG vzpostavila s Podjetniškim centrom Slovenj Gradec (PCSG), lokalno razvojno institucijo za pospeševanje podjetništva. Sodelovanje izhaja iz interesa obeh institucij, da sodelujeta z lokalnim okoljem in pomagata lokalnemu prebivalstvu pri vključitvi na trg dela. Vključitev študentov in predavateljice VSŠSG v raziskavo PCSG o interesu za podjetniške vsebine med dijaki Šolskega centra Slovenj Gradec (ŠCSG) ter v raziskavo o motivacijskih dejavnikih in ovirah za registracijo lastne dejavnosti med lokalnim prebivalstvom je prispevala k dvigu kakovosti delovanja obeh institucij. Odprti so novi kanali sodelovanja v dobro vseh deležnikov v ožji in širši skupnosti z namenom uresničevanja družbene odgovornosti.

Ključne besede: sodelovanje z okoljem, družbena odgovornost, registracija lastne dejavnosti, trajnostni razvoj skupnosti

1 UVOD

Izobraževalne ustanove, ki usposablajo študente za posamezne naloge v podjetjih, zavodih in vladnih službah ter jih pripravljajo na njihovo družbeno vlogo, se soočajo s potrebo po vključevanju koncepta družbene odgovornosti v svoje izobraževalne programe ter v druge oblike sodelovanja z okoljem (lokalnim, regionalnim, nacionalnim kot globalnim).

http://www.irdo.si/skupni-cd/cdji/cd-irdo-2006/images/referati/knez_riedl_referat.pdf

Šola, ki deluje družbeno odgovorno, izbere področja, ki prinašajo obenem vrednost šoli in hkrati vrednost družbi in tako uresničuje smernice trajnostnega razvoja. Šole si lahko z ustreznim družbeno odgovornim delovanjem postopoma ustvarijo in zagotovijo konkurenčno prednost, dosegajo boljše rezultate in si ustvarijo dobro ime v družbi.

<http://porocevalec.ibs.si/sl/component/content/article/87-letnik-10-t-3/412-irena-babnik-mag-medn-posl-in-traj-raz-drubene-spremembe-gonilo-drubeno-odgovorne-ole>

Višja strokovna šola Slovenj Gradec si prizadeva, da bi se oblike sodelovanja z institucijami v ožjem in širšem okolju nenehno nadgrajevale in s tem pozitivno vplivale na trajnostni razvoj skupnosti.

2 SODELOVANJE VIŠJE STROKOVNE ŠOLE SLOVENJ GRADEC Z OKOLJEM

Kot izobraževalna ustanova z več desetletno tradicijo mora Višja strokovna šola Slovenj Gradec slediti toku časa, izpolnjevati mora pričakovanja okolja ter se odzivati na zahteve udeležencev.

VSŠSG se zaveda pomena družbene odgovornosti. VSŠSG sodeluje z vsemi podjetji, v katerih študenti opravljajo praktično izobraževanje, ki je obvezni del študijskega programa. Šola prav tako sodeluje z vsemi zainteresiranimi podjetji v pokrajini, za katere izobražuje ali kako drugače sodeluje.

Pomemben subjekt sodelovanja so Ministrstvo izobraževanje, znanost in šport, Center za poklicno izobraževanje, Območna enota Gospodarske zbornice Slovenije in Obrtne zbornice, NAKVIS ter drugi. V okviru Skupnosti višjih strokovnih šol sodeluje z vsemi višjimi šolami v Sloveniji. Preko izvajanja Erasmus+ individualne mobilnosti študentov in zaposlenih sodeluje z institucijami in podjetji v tujini.

3 VIŠJA STROKOVNA ŠOLA NA PODROČJU PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA

Eno pomembnih področij povezovanja VSŠSG z okoljem je praktično izobraževanje, ki predstavlja povezavo med teoretičnimi vsebinami šolskega izobraževanja in praktičnim delom v resničnih delovnih razmerah. V tem procesu partnersko sodelujejo študent, organizacija, v kateri se izvaja praktično izobraževanje, in šola.

Sodelovanje VSŠSG poteka v okviru praktičnega izobraževanja na različne načine in sicer:

- preko neposrednih obiskov, korespondence in komunikacije predavateljev praktičnega izobraževanja, Erasmus+ koordinatorke in ravnateljice,
- preko pogovorov z mentorji praktičnega izobraževanja,
- preko anketiranja mentorjev in delodajalcev,
- preko izobraževanja mentorjev,
- preko skupnih projektov,
- s sodelovanjem z mentorji diplomskih nalog študentom v podjetjih.

Ker dobro organizirano praktično izobraževanje predstavlja konkurenčno prednost naše višje šole, se ves čas trudimo, da bi bila vez med VSŠSG in organizacijami trdna tudi v prihodnje, sodelovanje pa uspešno in skladno z vrednotami, poslanstvom in vizijo šole. Uporabna znanja, ki jih študenti pridobijo na praktičnem izobraževanju, povezujejo teorijo in prakso in se kot takšna aplicirajo v diplomskih delih.

3.1 SODELOVANJE VSŠSG S PODJETNIŠKIM CENTROM SLOVENJ GRADEC

Višja strokovna šola Slovenj Gradec že več let sodeluje s Podjetniškim centrom Slovenj Gradec (PCSG). Podjetniški center Slovenj Gradec je lokalna razvojna institucija za pospeševanje podjetništva. Sodelovanje izhaja iz interesa obeh institucij, da sodelujeta z lokalnim okoljem in pomagata lokalnemu prebivalstvu pri vključitvi na trg dela. Tako se zaposleni PCSG vključujejo v delo VSŠSG z izvedbo predavanj za študente na temo »Kako registrirati svoje podjetje«, izvajajo predstavitve svojih aktivnosti in sodelujejo s predavatelji ter študenti VSŠSG pri nastanku diplomskih nalog. VSŠSG pa sodeluje v aktivnostih PCSG pri izvajanju raziskav, na podlagi katerih ta izboljšuje svoje delovanje.

V podporo prizadevanjem PCSG, da spodbudi lokalno prebivalstvo pri odločitvi za samostojno podjetniško pot, so se študenti drugega letnika programa Ekonomist v študijskem letu 2021/2022 pod mentorstvom predavateljice VSŠSG vključili v izvedbo raziskave PCSG na dveh raziskovalnih področjih.

Raziskovali so tematiki:

- Interes srednješolcev Šolskega centra Slovenj Gradec (ŠCSG) za podjetništvo ter
- Interes lokalnega prebivalstva za podjetništvo.

3.2 RAZISKAVA »INTERES SREDNJEŠOLCEV ŠCSG ZA PODJETNIŠTVO«

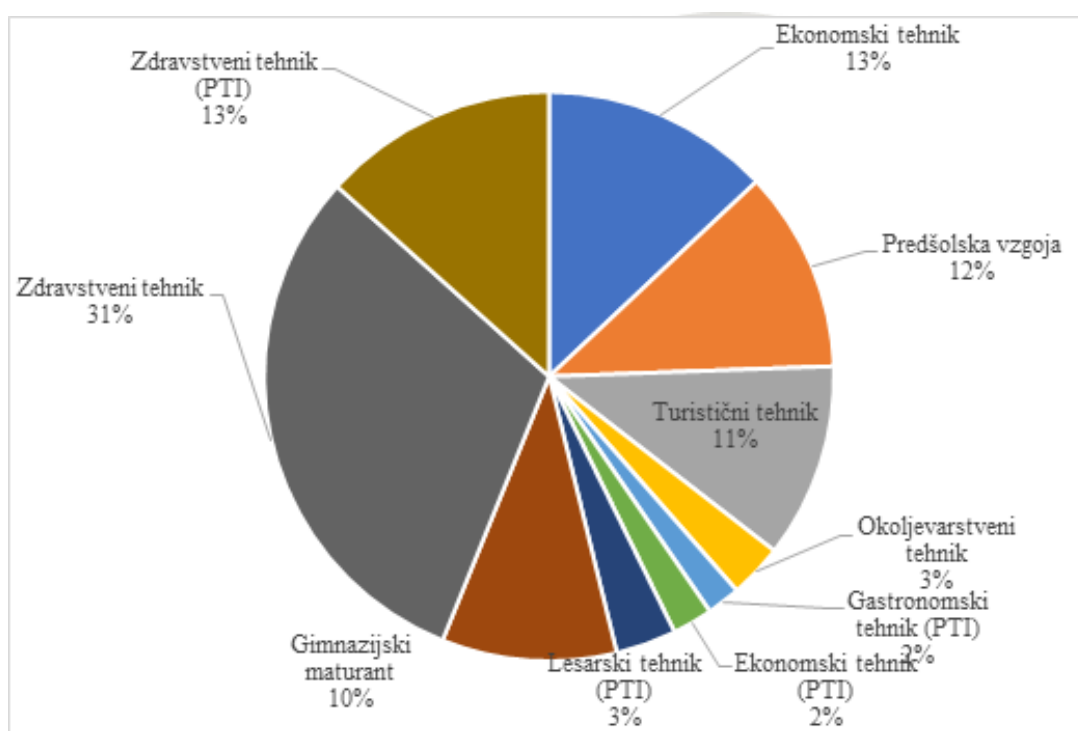
Cilji raziskave

Cilji, ki so bili usmerjeni v analizo razmišljanja dijakov ŠCSG o podjetništvu, so bili:

- analizirati interes srednješolcev do podjetništva;
- ugotoviti, ali srednješolci v srednji šoli pridobivajo informacije na temo podjetništva;
- ugotoviti, ali bi dijaki znali izvesti postopek odprtja podjetja;
- raziskati, v okviru katerih dejavnosti si dijaki želijo poslušati ure podjetniških vsebin;
- analizirati, kakšne vsebine želijo slišati in v kakšni obliki;
- ugotoviti, ali dijaki vedo, da v Slovenj Gradcu deluje Podjetniški center Slovenj Gradec.

Metoda, vzorec in potek raziskave

Za pridobivanje podatkov je bila izvedena anonimna anketa (1ka) med dijake zaključnih letnikov vseh programov ŠCSG. Anketiranje je potekalo v novembru 2021. Rezultati ankete so bili obdelani v programu Microsoft Excel. Na Šolskem centru Slovenj Gradec je v zaključnih letnikih vpisanih 439 dijakov, na anketo se je odzvalo 60 % od vseh vpisanih v zaključne letnike, kar pomeni, da je vzorec zajemal 262 dijakov.



Graf 1: Dijaki po programih
Vir: Lasten

Anketa je vsebovala poleg treh demografskih vprašanj (spol, letnik, program), devet vsebinskih vprašanj, s katerimi se je ugotavljalo poznavanje podjetniških vsebin in raziskovalo, katere vsebine in kakšne oblike posredovanja podjetniških vsebin bi bile zaželenne.

Ugotovitve raziskave in predlogi izboljšav

- Od 262 anketiranih je kar 201 dijakov odgovorilo, da imajo interes do podjetniških vsebin. Najvišji interes imajo dijaki programa Ekonomskega tehnik in Gastronomsko turistični tehnik.
- V srednji šoli so največ informacij o podjetništvu pridobili dijaki programa Ekonomskega tehnik in Gastronomsko turistični tehnik, ostali programi pa bolj malo.

- Postopek odprtja podjetja bi znalo izvesti zelo malo dijakov (21%). Tudi dijaki programa Ekonomski tehnik ne, kljub temu da imajo vsebine na to temo v okviru predmetov. Poznajo sicer postopek (teoretično znanje), konkretne izvedbe pa ne.
- Podjetniške vsebine si anketiranci želijo poslušati v okviru predmeta (47 %) in kot proste izbirne vsebine (32%). Predvideva se, da so tisti anketiranci, ki so izbrali odgovor »krožek« (7 %) najbolj zainteresirani.
- Dijaki si želijo poslušati o konkretnih postopkih odprtja podjetja, kako pridobiti sredstva in želijo izvedeti čim več o finančni podlagi, ki je potrebna. Želijo so tudi ur z gosti iz podjetniškega okolja.
- Kar 81 % dijakov zaključnih letnikov Šolskega centra Slovenj Gradec ne ve, da v Slovenj Gradcu obstaja Podjetniški center Slovenj Gradec, ki pomaga in svetuje pri registraciji podjetja.

Srednješolci torej imajo interes, da se s podjetniškimi vsebinami podrobneje seznanijo tudi izven pouka in so pripravljeni v ta namen sodelovati s PCSG. Predlogi, na kakšen način bi sodelovanje vzpostavili: vključitev aktivnosti PCSG v delo ŠCSG preko prostih izbirnih vsebin, krožkov, s predavanji gostov iz podjetniškega sveta, vzpostaviti redno sodelovanje PCSG v učnih podjetjih v programu Ekonomski tehnik. Predlaga se tudi intenziviranje promocije PCSG preko družbenih omrežij in lokalnih medijev, organizacijo odprtih vrat.

Študenti VSŠSG so se pripravljene v aktivnosti promoviranja vključiti.

3.3 RAZISKAVA »INTERES LOKALNEGA PREBIVALSTVA ZA PODJETNIŠTVO«

Cilji raziskave

Cilji so bili ugotoviti:

- koliko ljudi je imelo registrirano dejavnost, katero obliko dejavnosti imajo registrirano oz. so imeli registrirano;
- koliko ljudi, ki je končalo študij, ima odprto svojo lastno dejavnost, oz. jo je imelo;
- kateri so motivacijski dejavniki pri registraciji lastne dejavnosti;
- katere so najpogostejše ovire pri registraciji lastne dejavnosti;
- katera od podpor je za ljudi najbolj relevantna, da bi sprožili postopek registracije lastne dejavnosti;
- registracijo lastne dejavnosti glede na spol.

Metoda, vzorec in potek raziskave

Pridobivanje podatkov je bilo med lokalnim prebivalstvom izvedeno s spletno anketo (1ka). Odziv na anketo je bil pridobljen v novembru 2021 z objavo ankete na Facebook-u, z delitvijo med prijatelje, sorodnike in znance, deljena je bila tudi v nekaj podjetjih. Anketa je vsebovala štiri demografska vprašanja (spol, starost, status in izobrazba) ter štiri vsebinska vprašanja, s katerimi so se ugotavljale ovire in motivacijski dejavniki za registracijo lastne dejavnosti. V anketi je sodelovalo 513 anketirancev. Od tega je bilo 153 (30 %) moških in 360 (70 %) žensk. Več kot polovica (54 %) anketiranih so bili zaposleni. 30 % je bilo študentov. Ostali pa so bili

dijaki, nezaposleni in upokojeni. Največji del (45 %) anketiranih je imelo peto stopnjo izobrazbe. Rezultati ankete so bili obdelani v programu Microsoft Excel.

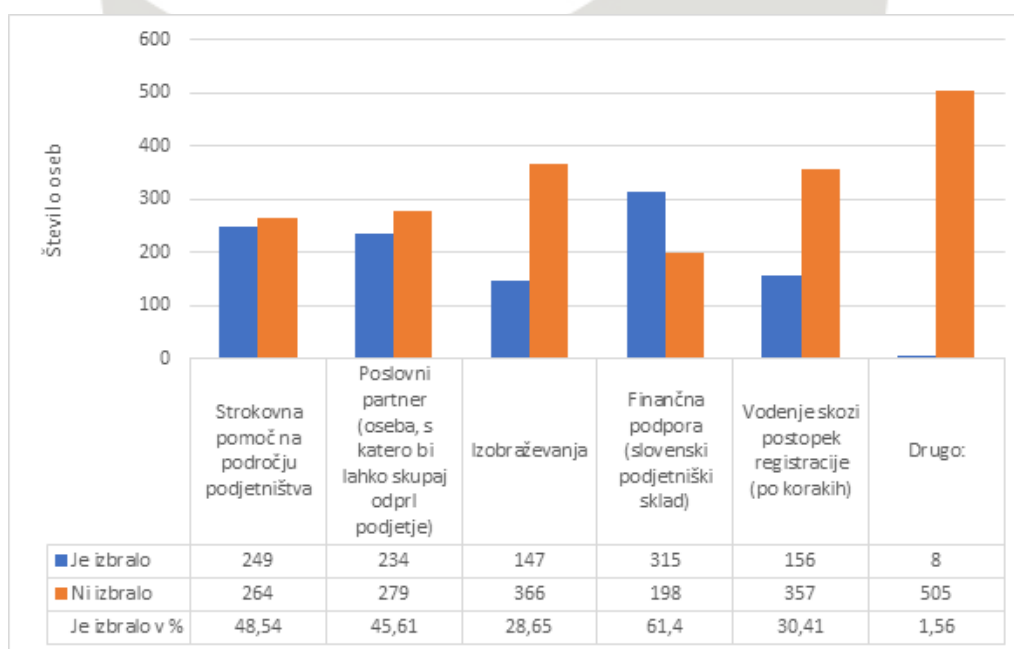
Ugotovitve raziskave in predlogi izboljšav

Največ anketirancev, 77,78 % (28 od 36 anketirancev, ki so izbrali, da imajo registrirano lastno dejavnost) ima/so imeli registriran s. p., 20 anketirancev od 36, ki imajo odprto lastno dejavnost, ima končan študij.

Lokalno prebivalstvo za registracijo lastne dejavnosti največkrat motivirajo dejavniki kot so: »svoboda in neodvisnost«, »večji zaslužek« in »zagotavljanje boljše prihodnosti«. Pri ljudeh največkrat predstavljajo strah oz. oviro pri odločitvi za registracijo lastne dejavnosti dejavniki kot so: »finančno tveganje«, »ker nimam prave ideje« in »strah pred neuspehom«.

Ljudje si najbolj želijo naslednjih oblik pomoči: »finančna podpora, »poslovni partner (oseba, s katero bi lahko skupaj odprli podjetje)« in »strokovna pomoč na področju podjetništva«. Od 36 anketiranih, ki so imeli ali imajo registrirano svojo lastno dejavnost je več žensk (21) kot moških (15) moških.

Na podlagi ugotovitev se predlagajo aktivnosti za opogumljanje lokalnega prebivalstva pri odločitvi, da izberejo samostojno podjetniško pot: uvedba delavnic in krožkov za iskanje poslovnih idej, ustanovitev portala podjetniških idej, ki bi omogočal povezovanje (potencialnih) lokalnih podjetnikov, predavanja o pridobivanju finančne podpore pri ustanovitvi podjetja in novostih na temo podjetništva v rednih oddajah lokalnih medijev.



Graf 2: Zaželena oblika podpore pri registraciji lastne dejavnosti (možnih več odgovorov)
Vir: Lasten

3.4 SWOT ANALIZA SODELOVANJA VSŠSG IN PCSG ZA RAZVOJ SKUPNOSTI

V vzpostavljenem sodelovanju je vidna družbena odgovornost obeh institucij, saj si preko sodelovanja obe instituciji prizadevata za izboljšave kakovosti svojih storitev v dobro vseh deležnikov.

PREDNOSTI: študenti ozavešajo ovire in motivacijske dejavnike za registracijo lastne dejavnosti, študenti preko izvajanja raziskave preizkusijo svojo usposobljenost za delo v realnem okolju za realnega naročnika (možnost analize lastne kompetentnosti), VSŠSG študentom približa možnost vstopa na trg dela z registracijo lastne dejavnosti. predavatelji VSŠSG pridobijo izhodišča za uvedbo izboljšav v proces izobraževanja, PCSG pridobi uporabne predloge izboljšav za svoje aktivnosti. PCSG približa svoje storitve in podjetniški interes populaciji študentov.	POMANJKLJIVOSTI: izvedba raziskave zahteva več vloženih ur dela študentov kot ga predvideva formalno določen obseg ur namenjen izpolnjevanju obveznosti, nezadostno vrednotenje dela predavatelja pri takem načinu dela s študenti (obseg vloženega časa in dela je dosti večji kot pri ustaljenih oblikah dela v šoli, kjer ni vpleten deležnik iz okolja) nezadostno vrednotenje dela zaposlenih PCSG pri izvajanju aktivnosti v sodelovanju z VSŠSG (obseg časa in dela je večji kot pri ustaljenih oblikah aktivnosti).
NEVARNOSTI: pomanjkanje motivacije vseh deležnikov da predloge izboljšav, ki so nastali na podlagi raziskav, vpeljejo v prakso.	PRILOŽNOSTI: ustvarjanje dobrega imena šole, študentov in PCSG v okolju (npr. preko poročanja o sodelovanju med PCSG in VSŠSG na Koroškem radiu, v lokalnem časopisu SGlasnik), odpiranje »novih kanalov« za nove oblike sodelovanja šole s PCSG (npr. opravljanje PRI na PCSG), PCSG sodelovanje z VSŠSG razširi tudi na druge enote ŠCSG (dogovori so v teku), promocija aktivnosti PCSG; študenti, vključeni v raziskovo, informacijo o aktivnostih PCSG širijo med študijske sošolce ter druge deležnike v ožji in širši okolici sodelovanje VSŠSG z drugimi enotami ŠCSG po vertikali.

Slika 1: SWOT analiza izpeljanega sodelovanja za razvoj skupnosti

Vir: Lasten

4 ZAKLJUČEK

Višja strokovna šola Slovenj Gradec je z izbranim področjem sodelovanja s Podjetniškim centrom Slovenj Gradec delovala s ciljem uresničevanja družbene odgovornosti. V prizadevanju obeh institucij, da približata lokalnemu prebivalstvu (predvsem pa mladim) registracijo lastne dejavnosti kot zaposlitveno možnost, je vidna skrb obeh institucij za dobro vseh deležnikov v ožjem in širšem okolju.

Odprti so novi kanali sodelovanja z namenom uresničevanja družbene odgovornosti tudi v prihodnosti. PCSG se bo s svojimi aktivnostmi vključil v izobraževalni proces vseh enot ŠCSG, VSŠSG bo pri tem sodelovala in bo na ta način vključena v sodelovanje z drugimi enotami ŠCSG po vertikali.



Spodbujanje podjetniške miselnosti vseh deležnikov prispeva k dvigu kakovosti izobraževalnega procesa, izobražuje za trg dela in odpira nove zaposlitvene možnosti v okolju. Višja strokovna šola Slovenj Gradec na ta način prispeva k uresničevanju smernic trajnostnega razvoja družbe.

5 VIRI IN LITERATURA

Babnik. I. (2020). Družbene spremembe – gonilo družbeno odgovorne šole. Pridobljeno 21. 4. 2022 iz <http://porocevalec.ibs.si/sl/component/content/article/87-letnik-10-t-3/412-irena-babnik-mag-medn-posl-in-traj-raz-drubene-spremembe-gonilo-drubeno-odgovorne-ole> .

Knez-Riedl. J. (2006). Družbena odgovornost in univerza. Ekonomsko poslovna fakulteta Maribor. Pridobljeno, 21. 4. 2022 iz http://www.irdo.si/skupni-cd/cdji/cd-irdo-2006/images/referati/knez_riedl_referat.pdf .

Višja strokovna šola Slovenj Gradec. (2020). Navodila za izvedbo praktičnega izobraževanja s prilogami. Pridobljeno 21. 4. 2022 iz: https://vle.sc-sg.si/pluginfile.php/62930/mod_resource/content/3/NAVODILA_ZA_IZVEDBO_PRI_NA_VSS%20.pdf .

Višja strokovna šola Slovenj Gradec. (2021). Poslovnik kakovosti višje strokovne šole. (2021). Pridobljeno 21. 4. 2022 iz https://vle.sc-sg.si/pluginfile.php/58564/mod_resource/content/0/20210520_Poslovnik%20kakovosti-dopolnjena%20verzija.pdf .

VIŠJEŠOLSKO KOMPETEČNO-KARIERNO SREDIŠČE OZ. CCC KOT PROSTOR ZA URESNIČEVANJE DRUŽBENE ODGOVORNOSTI

Milena Maček Jerala univ. dipl. ped., prof. slov., mag. menedž. vseživlj. izobr.
Biotehniški center Naklo, Višja strokovna šola, Naklo
milena.jerala@bc-naklo.si



POVZETEK

V članku smo izpostavili nekaj elementov družbene odgovornosti, ki jih realiziramo v aktivnostih Kompetenčno-kariernega središča (*Competence & Career Centre* oz. CCC) Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo. V teoretičnem delu smo na osnovi prebrane literature, navedene v seznamu literature, z metodo deskripcije in kompilacije razložili osnovne pojme. V empiričnem (raziskovalnem) delu smo pojasnili ugotovljene povezave med učno oz. akademsko motivacijo in učnimi strategijami pri višješolskih študentih, nadalje pa na konkretnem primeru CCC navedli primere uresničevanja družbeno odgovornih aktivnosti v našem delovanju.

Kompetenčno-karierno središče VŠŠ oz. CCC povezuje študijske, obštudijske, poklicne, karierne, motivacijske in svetovalne dejavnosti. Povezuje različne deležnike (študente, šolo, delodajalce in širše okolje) ter različne projekte in pobude, npr. karierne delavnice so bile predstavljene v sklopu *European Vocational Skills Week 2022*, udeležili so se jih študenti Munerovci, študente in diplomante vključujemo v različne nacionalne in mednarodne projekte z aktualnimi digitalnimi kompetencami (npr. DIGIAGRI) ter zanje izvajamo brezplačno ocenjevanje spretnosti odraslih SVOS.

Ključne besede: karierni center, družbena odgovornost, kompetenčno središče, študenti

1 UVOD

Namen prispevka je izpostaviti Kompetenčno-karierno središče oz. CCC kot prostor za uresničevanje družbene odgovornosti, kar prikazujemo z upoštevanjem interesov vključenih deležnikov. V članku smo izpostavili nekaj elementov družbene odgovornosti, ki jih



uresničujemo v aktivnostih Kompetenčno-kariernega središča. Kompetenčno-karierno središče (**Competence & Career Centre** oz. CCC) na Višji strokovni šoli Biotehniškega centra Naklo sicer deluje z namenom vseživljenjske karierne orientacije v skladu z zahtevami meril NAKVIS-a (Nacionalne agencije Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu) in Metodologijo spremljanja kariernih centrov na višjih strokovnih šolah Skupnosti VSS. Gre za informiranje, svetovanje in usmerjanje študentov in diplomantov na področju osebnega in strokovnega razvoja, pripravo za trg dela in navezovanje stikov z delodajalci, omogočanje fleksibilnosti zaposlovanja, uresničevanje zahtev in potreb po vseživljenjskem učenju, povezovanje s trgom dela in sodelovanje s širšim okoljem.

2 METODOLOGIJA

V teoretičnem delu smo uporabili metodo deskripcije (opis dejstev) in kompilacije (povzetek znanih rezultatov znanstveno raziskovalnega dela). V empiričnem (raziskovalnem) delu smo izvedli pregled aktivnosti delovanja ter anketirali študente Višje strokovne šole o njihovih pričakovanjih glede CCC. Pojasnjene so v prejšnji raziskavi ugotovljene povezave med učno oz. akademsko motivacijo in učnimi strategijami pri višješolskih študentih in v zadnji raziskavi ugotovljena pričakovanja študentov. Nadalje so navedeni konkretni primeri družbeno odgovornih aktivnosti v delovanju Kompetenčno-kariernega središča Višje strokovne šole.

3 DRUŽBENA ODGOVORNOST IN TRAJNOSTNI RAZVOJ

Najpogostejše je družbena odgovornost podjetij na ravni EU definirana kot koncept, znotraj katerega podjetja na prostovoljni ravni vključujejo skrb za družbo in okolje v svoje vsakodnevno poslovanje in v svoja razmerja z deležniki. Mnogi koncepta trajnostni razvoj in družbena odgovornost zamenjujejo. Pri trajnostnem razvoju gre za zadovoljevanje potreb družbe brez ogrožanja potreb prihodnjih generacij, medtem ko se družbena odgovornost nanaša na organizacije, lahko tudi posameznike ali podjetja. Opredeljuje odgovornost do širšega okolja, njen cilj pa je prispevati k trajnostnemu razvoju. (Ekvilib, 2022)

Definicija družbene odgovornosti po standardu ISO 26000:2010 je opredeljena kot odgovornost organizacije za vplive njenih odločitev in dejavnosti na družbo in okolje, ki skozi pregledno in etično ravnanje prispeva k trajnostnemu razvoju, vključujoč zdravje in blaginjo družbe; upošteva pričakovanja deležnikov; je v skladu z veljavno zakonodajo in mednarodnimi normami ravnanja ter je integrirana v celotno organizacijo in se izvaja v vseh njenih odnosih. (IRDO, 2022)

Razumevanje in učinkovito upravljanje z deležniki izboljšuje celotno podobo organizacije in ji povečuje konkurenčno prednost. V praksi to pomeni, da mora organizacija prepoznati interesne skupine in jih vključiti v organizacijsko strateško načrtovanje. (Simončič, 2015) Družbena odgovornost je tudi dobra poslovna ideja. Odgovoren odnos do okolja je del strateških usmeritev BC Naklo: celotno posestvo je ekološko certificirano, izobražujejo v trajnostno in naravovarstveno usmerjenih programih, vključujejo se v trajnostno usmerjene projekte. Stalno spremljanje kakovosti je opredeljeno v zakonih in predpisih s področja vzgoje in izobraževanja. (Maček Jerala, 2015)



Šola ima certifikat kakovosti po standardu ISO 9001:2015 (Sistemi vodenja kakovosti) ter tudi ISO 14001:2015 (Sistemi ravnanja z okoljem). Biotehniški center Naklo je Ekošola, Zdrava šola, Unesco pridružena šola. Pridobili so certifikat Družini prijazno podjetje, Družbeno odgovorno podjetje (nivo C) in tudi certifikat Voda iz pipe, s katerim so se med drugim zavezali, da bo v organizaciji pitje vode iz pipe vsakdanja praksa tako med zaposlenimi kot med dijaki, študenti in drugimi deležniki.

4 VZPOSTAVITEV KOMPETENČNO-KARIERNEGA SREDIŠČA (CCC)

Na Višji strokovni šoli smo običajno znani entiteti kariernega centra dodali tudi besedo *kompetence* in vzpostavili Kompetenčno-karierno središče. Povod je bila raziskava o akademski motivaciji in učnih strategijah študentov v višji strokovni šoli (Maček Jerala, 2019). Za izobraževalne institucije je poznavanje in razvijanje učne motivacije pomembno zato, ker je od nje močno odvisna uspešnost udeležencev v izobraževalnem programu, zlasti pa kvaliteta znanja. Pri tem je znanje razumljeno v najširšem smislu, torej tudi spretnosti, veščine in kompetence. Nadalje pa dodajamo, da so karierne kompetence poleg splošnih in poklicno specifičnih kompetenc ključne za uspešen nastop posameznika na trgu dela. Številni študenti tudi ne obvladajo osnovnih strategij samostojnega študija iz različnih tiskanih, v novejšem času pa tudi elektronskih virov. To lahko predstavlja problem, ko bodo te strategije ob naraščajoči količini informacij in spremenljivih poklicnih zahtevah v poklicu in življenju nujno potrebovali.

Glede na raziskavo akademske motivacije in učnih strategij (Maček Jerala, 2019) na vzorcu 70 študentov Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo obstaja statistično značilna srednje močna pozitivna povezanost med prepričanju o lastni učinkovitosti ter ponavljanjem in elaboracijo ter šibka pozitivna povezanost z organizacijo. Obstaja statistično značilna šibka pozitivna povezanost med metakognicijo in časom ter prostorom za učenje, vrstniškim učenjem in iskanjem pomoči – s pogostejšo uporabo metakognitivnih strategij se statistično značilno večja tudi obvladovanje strategij organizacije časa ter prostora za učenje, obračanje po pomoč k vrstnikom ali učiteljem. Študenti so visoko motivirani, prevladuje notranja motivacija. Študijsko bolj notranje usmerjeni statistično značilno v večji meri regulirajo svoj trud kot študijsko bolj zunanje usmerjeni, se v večji meri zatečejo po pomoč k vrstnikom ali učiteljem ter bolj obvladajo elaboracijske strategije in več uporabljajo učne strategije.

Kot vidimo na sliki 1, aktivnosti v Kompetenčno-kariernem središču povezujejo štiri deležnike:

1. Najprej študente, diplomante, ki so v našem fokusu, redno dopolnjujemo e-učilnico za študente ter izvajamo vsaj tri delavnice letno. Nadgrajevali bomo aktivnosti, ki smo jih opredelili na spletni strani.
2. Višjo strokovno šolo z izvedbo VSS-predmetov – kjer gre za preplet teorije, prakse in raziskav.
3. Delodajalce, mentorje in praktično izobraževanje, ki je v višjem šolstvu bistvenega pomena, lahko tudi v obliki projektov ali raziskav.
4. Širše okolje – vključujemo se v različne projekte in pobude, delavnice izvajamo tako za predavatelje kot delodajalce.



Slika 1: Povezovanje deležnikov v Kompetenčno-kariernem središču oz. CCC
Vir: Lasten

Kot družbeno odgovoren cilj si v CCC zastavljamo vodilo, da študente, diplomante, zaposlene in druge deležnike spodbujamo *h koraku*. V predstavitvi CCC tako nikoli ne manjka povabilo k proaktivnosti in grajenju kariere, kot je prikazano na sliki 2.



Slika 2: Pomen koraka
Vir: Lasten

5 INTERPRETACIJA DRUŽBENO ODGOVORNIH AKTIVNOSTI V DELOVANJU CCC

Kompetenčno-karierno središče oz. CCC v svoje delovanje vključuje deležnike, kar je eno od pomembnih načel družbene odgovornosti. CCC identificira svoje deležnike, razume njihove potrebe in pričakovanja ter jih poskuša zadovoljiti. V skladu z Metodologijo spremljanja kariernih centrov na višjih strokovnih šolah Skupnosti VSS zagotavljamo kompetentno vodjo CCC, ki se tudi strokovno spopolnjuje (Maček Jerala, 2020). V prvi fazi se osredotočamo predvsem na študente in diplomante. V sklopu CCC jim bo šola pomagala pridobiti tiste kompetence, ki jih bodo nujno potrebovali v razvoju svoje kariere. Študenti si bodo karierne (zaposlitvene) cilje oblikovali na osnovi informacij o sebi in trgu dela – v okviru CCC jih pripravljamo na to, da na trg dela vstopajo drzno in samozavestno, ob čemer skrbimo tudi za to, da je ta njihova samozavest realna.

Na Višji strokovni šoli se študenti lahko izobražujejo v štirih programih: Naravovarstvo, Upravljanje podeželja in krajine, Hortikultura, Živilstvo in prehrana. V vseh štirih programih študenti pridobijo naziv inženirja. Ker danes živimo v t. i. okolju VUCA, ki predstavlja novo poslovno resničnost, je razvoj vseživljenjskih znanj oziroma kompetenc pomemben tako za posameznika kot za podjetje. VUCA je akronim, ki izhaja iz ameriške vojske in opisuje bojno okolje z besedami volatilitnost (ang. *Volatility*), negotovost (ang. *Uncertainty*), kompleksnost (*complexity*) in dvoumnost (*ambiguity*). To je okolje, ki ga zaznamujejo stalen, hiter in nepredvidljiv razvoj, v katerem nikoli ne veš, kaj te čaka. (Veingerl Čič, 2021)

Tudi zato CCC sodeluje v raziskavah spremljanja zaposlenosti in zaposljivosti, sodeluje z organizatorico praktičnega izobraževanja in z delodajalci (npr. borza delodajalcev, usposabljanje mentorjev ipd.), o svojih aktivnostih obvešča kandidate za študij (npr. informativni dnevi), ažurno nadgrajuje vsebine v spletni učilnici »Karierni center« in študente ter diplomante obvešča o aktualnih kariernih sejnih in dogodkih (npr. MojeDelo.com).

5.1 KARIERNE DELAVNICE

V študijskem letu 2021/22 smo študente in diplomante povabili na več brezplačnih kariernih delavnic. Dve je oktobra 2021 v sklopu projekta Razvoj vseživljenjske karierne orientacije in svetovanja v višjem strokovnem izobraževanju 2021 organizirala Skupnost VSS, tri pa samoiniciativno vodja CCC. Namen kariernih delavnic je, da študenti pridobijo realno samozavest in povečajo občutek lastne vrednosti. Strokovno in poklicno izobraževanje zagotavljata kakovostno strokovno in praktično znanje za začetek dela, po končanem šolanju je omogočena takojšnja zaposlitev ali pa nadaljevanje izobraževanja, omogoča samozaposlitev, je odlična osnova za začetek uspešne kariere in omogoča pot do samostojnosti. S kariernimi delavnicami spodbujamo analizo trga dela, potreb delodajalcev, igro vlog na razgovorih za delo, informacije o študentovem vedenju, čustveni moči, interesih in veščinah, odkrivanje lastnih interesov z različnimi vprašalniki, spoznavanje različnih poklicev, spoznavanje delodajalcev skozi družbena omrežja.

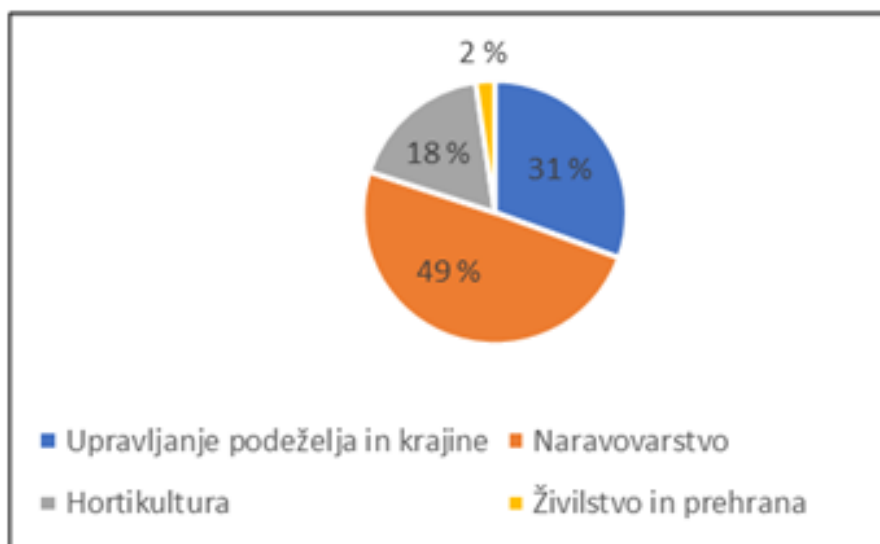


Slika 3: Izvedene karijerne delavnice CCC v študijskem letu 2021/22
Vir: Lasten

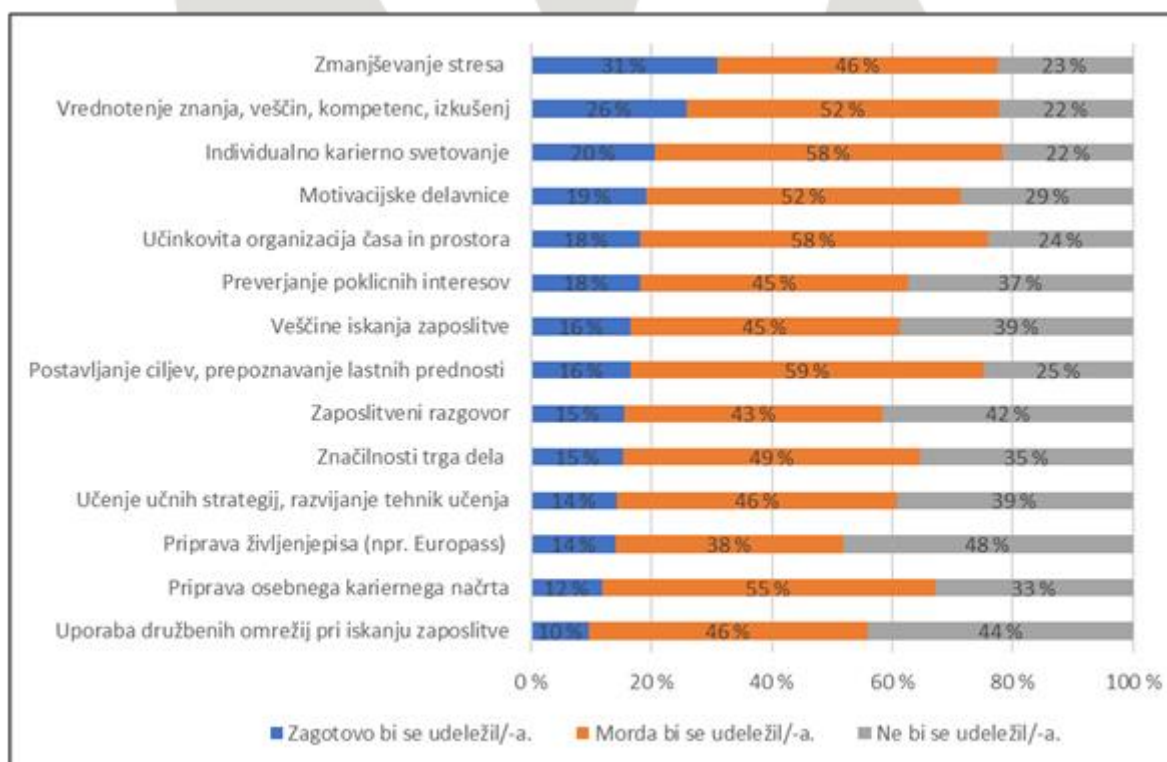
Karijerne delavnice CCC so bile letos organizirane v treh sklopih:

1. *Odkrivanje poklicnih interesov*: Diplomanti in študenti višješolskih študijskih programov so preizkusili spletni diagnostični inštrument, ki ponuja zanesljive in veljavne ocene spretnosti za odrasle vseh starosti. Poklicni interesi sporočajo, kaj nas zanima, veseli, v kaj smo pripravljeni vlagati energijo in čas.
2. *Uporaba družbenih omrežij pri iskanju zaposlitve*: Vse več delodajalcev je prisotnih tudi na družbenih omrežjih. Študenti so izkoristili različna omrežja za raziskovanje trga dela, analiziranje potreb in spoznavanje delodajalcev, različnih poklicev, lastno predstavitev, gradnjo osebne znamke, profesionalno mreženje, iskanje prostih delovnih mest in učenje.
3. *Zaposlitveni razgovor*: Študenti so razvijali veščine iskanja zaposlitve ter se preizkusili na zaposlitvenem razgovoru.

Po izvedenih delavnicah smo z namenom večjega dosega udeležencev študente in diplomante v marcu 2022 povprašali, kakšnih vsebin si v CCC želijo v prihodnje. Na anketo se jih je odzvalo 85, od tega 65 % žensk in 35 % moških. Na sliki 5 so anketirani prikazani po VSS-programih. Kot je razvidno s slike 5, so najpogostejše navedli zmanjševanje stresa, vrednotenje znanja, veščin, kompetenc, izkušenj, individualno karierno svetovanje ter motivacijske delavnice.



Slika 4: Prikaz anketiranih v marcu 2022 po VSS-programih
Vir: Arhiv BC Naklo



Slika 5: Prikaz izobraževalnih vsebin in kariernih delavnic, ki bi se jih anketirani udeležili v okviru CCC
Vir: Arhiv BC Naklo

5.2 PROJEKT MUNERA 3

Na Višji strokovni šoli smo kar 43 zaposlenim študentom omogočili brezplačen višješolski študij v okviru projekta MUNERA 3. Ta zaposlenim nudi številne možnosti vključevanja v programe nadaljnjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja, s ciljem izboljšanja njihovih kompetenc zaradi potreb na trgu dela, večje zaposljivosti in mobilnosti med področji dela ter osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi.



Slika 6: Logotipi projekta MUNERA 3
Vir: MUNERA 3, 2022

5.3 LOKALNA TOČKA SVOS

Smo lokalna točka SVOS. Spletni Vprašalnik Ocenjevanje Spretnosti je spletni diagnostični inštrument, ki ponuja zanesljive in veljavne ocene spretnosti za odrasle vseh starosti na več področjih. Opisna poročila o kognitivnih procesih (matematične, besedilne, digitalne spretnosti – naloge, ki se nanašajo na zmožnost uporabe tehnologij pri reševanju problemov in opravljanju zahtevnih nalog) bodo študentom pomagala pri odločitvah za nadaljnje učenje in izobraževanje. Pri nekognitivnih procesih pa bodo videli, kako se njihovi interesi ujemajo s trenutno ali želeno zaposlitvijo, kakšna je stopnja pripravljenosti za iskanje novih zaposlitvenih priložnosti in razvoj kariere, prejeli pa bodo tudi priporočila o zdravem življenjskem slogu (ACS, 2022).



Slika 7: Logotipi SVOS
Vir: ACS, 2022

SVOS prikaže tudi poklicne interese, t. i. Hollandove interesne tipe (Namestnik, 2018):

- R, Realistic, the Doers, realističen tip – RE – realistični
- I, Investigative, the Thinkers, raziskovalen tip – RA – raziskovalni
- A, Artistic, the Creators, umetniški tip – U – umetniški
- S, Social, the Helpers, socialen tip – S – socialni
- E, Enterprising, the Persuaders, podjetniški tip – P – podjetniški
- C, Conventional, the Organizers, konvencionalen tip – K – konvencionalni

Pri SVOS-u študenti in diplomanti dobijo seznam 20 poklicev, ki se najbolj ujemajo z njihovimi interesi, ter 10 poklicev, ki njihovim interesom najmanj ustrezajo. Interesi so pomembni, ker je to povezano s kvaliteto lastnega življenja. Aktivacija notranje motivacije pri delu je namreč pomemben dejavnik sreče oz. zadovoljstva na delovnem mestu.

5.4 RAZUMEVANJE MEDGENERACIJSKE DINAMIKE NA DELOVNEM MESTU

Generacije se v družbi zamenjajo približno na dvajset let. S podaljševanjem delovne dobe se generacijska raznolikost povečuje in tako danes v delovnih okoljih sobivajo kar štiri različne generacije: babyboom, X, Y in Z (Brečko, 2020). Zato je zelo pomembno razumevanje, kako se nove generacije razlikujejo od prejšnjih in kaj prinašajo v delovno okolje – to zavedanje je z vidika upoštevanja posameznih deležnikov tudi družbeno odgovorno.

Poleg letnice rojstva se pripadniki generacij ločijo predvsem po vrednotah, dogodkih in tehnologijah, ki so jih zaznamovali v času njihovega odrasčanja. Razlike med generacijami izpostavljamo, ko usposabljam mentorje v okviru projekta Usposabljanje za mentorje v podjetjih, na to pa na kariernih delavnicah opozarjamo tudi študente. Tako študenti kot mentorji pri praktičnem izobraževanju in kasneje delodajalci se pogosto te medgeneracijske dinamike ustrašijo. Lastnosti in razlike, prikazane na sliki 9, nas lahko bogatijo le, če jih znamo prepoznati in pravilno uporabiti vse prednosti, ki jih različni posamezniki prinašajo v delovno okolje.

Generacija	generacija veteranov	generacija babyboom	generacija X	generacija Y	generacija Z
Čas rojstva	pred 1945	1946–1965	1966–1980	1981–1995	po 1996
Značilnosti tega obdobja	druga svetovna vojna pripadniki kolektivnemu delu, zvesti, cenijo kolektivizem, pripadnost in družbene institucije. Obveznost postavljajo pred užitek, so odlični mentorji z dovolj znanja in izkušenj disciplina, lojalnost službi	Vietnam, Apollo pristal na Luni, ženske pravice, družba začela spodbujati učenje zavzeto delo, zaposlitev, osebno prizadevanje in visoka cena timskega dela, je zanje vendar značilno, da so optimistični in da praviloma ostajajo vse življenje v isti organizaciji eksperimentalnost, inovacije	padec berlinskega zidu, brezposelnost, kriminal, ekološke katastrofe, sodobne bolezni ne želijo stalnih zaposlitev, želijo dobre pogoje za delo, so konkurenčni na trgu delovne sile, ločijo zasebno od poslovnega, več časa namenjajo družini, prostemu času in hobijem	razpadi sistemov in zamenjave vrednot družbe in družine YOLO zahtevajo višje plače, individualisti, zahtevajo ogromno svobode pri delu, znanja in sposobnosti razvijajo samostojno, usmerjajo se na tista, ki imajo vrednost na trgu dela in ki povečujejo njihovo kakovost življenja	Globalno segrevanje, wiki leaks, odraščali s tehnologijo in svetovnim spletom, predvajalniki mp3, pametnimi telefoni, z YouTubeom in drugo medijsko tehnologijo, delo v oblaku FOMO in JOMO želijo interaktivnost, socialne interakcije, zavračajo obsežna branja, hitro preusmerjajo pozornost, osveščeni glede avtentičnosti informacij
Ključna vrednota	usklajevanje, prednost delu pred užitki	delo	varnost	vzdrževati osebno življenje	individualizem, eksperimentiranje in svoboda pri delu
Vir motivacije, karierni cilji	z varnostjo, lastnimi vrednotami zgraditi zaupanje, življenjsko kariero v enem podjetju	z denarjem, plačo inženir, arhitekt zgraditi odlično kariero, tekmovalnost in nadvladati druge	s prostim časom, varnostjo menedžer, samostojni podjetnik graditi prenosljivo kariero, različne vrste spretnosti in izkušenj	s prostim časom ter vzdrževanjem osebnega življenja zvezdnik zgraditi več vzporednih karier, imajo več delovnih mest hkrati	želijo pohvale in takojšnje vrnitveno sporočilo

Slika 2: Lastnosti in značilnosti generacij

Vir: Po Vilič Klenovšek idr. (2019) priredila Milena Maček Jerala

5.5 EVROPSKI ZELENI DOGOVOR IN ZELENA KARIERNA ORIENTACIJA

Na sodobne izzive, povezane s podnebjem in okoljem, se moramo odzivati hitro in ambiciozno. EU se je zavezala, da bo do leta 2050 dosegla podnebno nevtralnost in izpolnila svoje mednarodne zaveze iz Pariškega sporazuma. Da bi dosegli ta cilj, bo potrebno preoblikovanje evropske družbe in gospodarstva, kar bo treba izvesti na čim bolj gospodaren, pravičen in socialno uravnotežen način. V ta namen je EU sprejela strategijo, Evropski zeleni dogovor, ki je sveženj političnih pobud za usmeritev EU proti zelenemu prehodu in ki naj bi jo do leta 2050 pripeljale do končnega cilja – podnebne nevtralnosti. (Evropski zeleni dogovor, 2022)

Evropski zeleni dogovor kot šola implementiramo že v samih izobraževalnih programih (zlasti VSŠ-programu Naravovarstvo), upoštevamo pa ga tudi pri izvajanju projektov, npr. DIGIAGRI – Didaktično-digitalno orodje za usposabljanje iz praktičnih vsebin. Aktivnosti projekta so bile načrtovane tako, da bi bile zasnovane na okolju prijazen način, saj gre v osnovi za digitalizacijo prakse, kjer bo za izvedbo projekta pripravljena spletna platforma, ki ne onesnažuje okolja, ne vpliva na ogljični odtis, tiskanja bo minimalno. Komunikacija bo potekala online, tudi večina sestankov (le dva projektna sestanka sta načrtovana v živo). Vsa promocija in diseminacija bo potekala pretežno online in na družbenih omrežjih. Logotip (na sliki 9) in celostno grafično podobo v sporočilno zeleno-modri barvi je pripravila koordinatorica projekta, ki je hkrati tudi vodja CCC. Ta bo poskrbela za to, da bodo v projekt vključeni tudi študenti in diplomanti.



Slika 3: Logotip projekta DIGIAGRI
Vir: Lasten

V delo Kompetenčno-kariernega središča bomo v skladu s strategijo zelenega dogovora uvajali tudi nove trende na področju karierne orientacije, in sicer t. i. zeleno karierno orientacijo. Skrb za okolje in zaskrbljenost zaradi podnebnih sprememb vedno bolj vplivata na karierno odločanje mladih v Evropi. Njihove odločitve za nadaljnje izobraževanje in poklic postajajo vedno bolj povezane z varovanjem okolja (neposredno ali posredno), tako z izbiro lastne poslovne poti ali z izbiro delodajalca, ki je okoljsko ozaveščen. Individualne odločitve posameznika se dopolnjujejo z družbenimi vprašanji razvoja kariere – s poudarkom na okoljskih vplivih izbire poklicne poti. (Evropski zeleni dogovor, 2022)

Nekatere aktivnosti že izvajamo trajnostno, npr. vabilo na sklop kariernih delavnic so vsi študenti in diplomanti dobili iz referata na svoje e-naslove, karierne delavnice so bile izvedene



online v videokonferenčnem okolju ZOOM, vsa gradiva deležnikom nalagamo v spletno učilnico.

6 ZAKLJUČEK

Kompetenčno-karierno središče VSŠ oz. CCC vidimo kot prostor za uresničevanje družbene odgovornosti. CCC namreč identificira svoje deležnike, razume njihove potrebe in pričakovanja ter jih poskuša zadovoljiti. CCC povezuje študijske, obštudijske, poklicne, karierne, motivacijske in svetovalne dejavnosti. Povezuje različne deležnike (študente, šolo, delodajalce in širše okolje) ter različne projekte in pobude, npr. kariernih delavnic so se udeležili tudi diplomanti, ki so bili vključeni v projekt MUNERA 3, karierne delavnice so bile predstavljene v sklopu *European Vocational Skills Week 2022*. Študente in diplomante vključujemo v različne nacionalne in mednarodne projekte z aktualnimi digitalnimi kompetencami (npr. DIGIAGRI) ter zanje izvajamo brezplačno ocenjevanje spretnosti odraslih SVOS (Spletni Vprašalnik Ocenjevanje Spretnosti).

7 VIRI IN LITERATURA

ACS (2022). Pridobljeno, 2. 4. 2022 iz <https://pismenost.acs.si/svos/>.

Brečko, D. (2020). Medgeneracijska dinamika in učenje na delovnem mestu. *HR&M*, 6 (29), 74–77.

DIGIAGRI (2022). Pridobljeno, 2. 4. 2022 iz <http://www.bc-naklo.si/visja-sola/erasmus-projekti-sodelovanje/projekti/projekt-digiagri-erasmus/>.

Ekvilib (2022). Pridobljeno, 2. 4. 2022 iz <http://www.ekvilib.org/sl/druzbeno-odgovornost-podjetij/>.

Evropski zeleni dogovor. Pridobljeno, 2. 4. 2022 iz <https://www.consilium.europa.eu/sl/policies/green-deal/>.

IRDO (2022). Pridobljeno, 2. 4. 2022 iz <https://www.irdo.si/>.

Kompetenčno-karierno središče VSŠ (*Competence & Career Centre* oz. CCC) (2022). Pridobljeno, 2. 4. 2022 iz <http://www.bc-naklo.si/visja-sola/erasmus-projekti-sodelovanje/kompetencno-karierno-sredisce-vss-competence-career-centre-oz-ccc/>.

Maček Jerala, M. (2015) Implementacija načel družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja v delovanje Biotehniškega centra Naklo. *Moje podežetje*, 6 (13), 11-14.

Maček Jerala, M. (2019). Učna motivacija in učne strategije študentov Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo: magistrsko delo. Maribor.



Maček Jerala, M. (2020) Dodana vrednost MUKS-a za udeležence in institucije. (Pridobljeno, 2. 4. 2022 iz <https://www.linkedin.com/pulse/dodana-vrednost-muks-a-modularnega-usposabljanja-za-ma%C4%8Dek-jerala/>).

MUNERA 3 (2022). Pridobljeno, 2. 4. 2022 iz <http://www.munera3.si/>.

Namestnik, M. (2018). Potrebe osnovnošolskih učencev po poklicnem svetovanju: magistrsko delo. Maribor.

Simončič, M. (2015). Zakaj in kako biti družbeno odgovoren? Revija za univerzalno odličnost, 4 (3), 110–129.

SVOS – Lokalna točka SVOS (2022). Pridobljeno, 2. 4. 2022 iz <http://www.bc-naklo.si/visja-sola/erasmus-projekti-sodelovanje/kompetencno-karierno-sredisce-vss-competence-career-centre-oz-ccc/lokalna-tocka-svos/>.

Veingerl Čič, Ž. (2021). Preživeti v okolju VUCA z agilnim učenjem. DOBA. Pridobljeno, 2. 4. 2022 iz <https://www.fakulteta.doba.si/doba-znanja/preziveti-v-okolju-vuca-z-agilnim-ucenjem-1>.

Vilič Klenovšek, T., Kohont, A., Dobrovoljc, A., Brečko, D., Zlodej, L., Vaupotič, K., Mlinar, V. in Pavlič, U. (2019). S svetovanjem za zaposlene do večje vključenosti v izobraževanje in usposabljanje (1. natis). Andragoški center Slovenije.

POUČEVANJE ELEKTROENERGETIKE IN DRUŽBENA ODGOVORNOST

*Robert Šifrer, uni. dipl. inž. el., predavatelj
VSŠ Elektroenergetika, Šolski center Kranj
robert.sifrer@sckr.si*



POVZETEK

V referatu odkrivamo in opisujemo primere družbene odgovornosti, ki so predstavljeni med predavanji. Danes je družbena odgovornost lahko večinsko napačna, je vsiljena s strani različnih lobijev, dela škodo, kar se kaže tudi v ruski vojni. Dobavo ruskega plina bi morali ustaviti in pospešeno iskati druge načine ogrevanja, Evropa pa kljub temu zapira ključne elektrarne, kar povzroča električne mrke. S pomočjo kriterijev, prednosti in slabosti, odkrivamo osebno odgovorno odločanje, ki ga je treba prenesti na študente. Te osebne odgovornosti morajo biti dobro utemeljene, postati morajo skupnostne odgovornosti in družbena odgovornost. Najbolj tipični primeri družbene odgovornosti so: odločanje za gradnjo elektrarn, postavljanje sončnih elektrarn, vgradnja toplotnih črpalk, električni avtomobili, izgube slovenskih železnic in kupovanje električnih naprav z visokimi izkoristki.

KLJUČNE BESEDE: sončna elektrarna, e-avto, toplotna črpalka, izkoristki, železnice

1 UVOD

Cilj referata je prikazati, kako lahko povečamo družbeno odgovornost v elektroenergetiki. Ali lahko najdemo primere družbene odgovornosti, ki so napačne, neodgovorne? Ali se lahko iz tega naučimo postaviti boljšo individualno, skupnostno in družbeno odgovornost? V raziskavi so bile uporabljene metode opisovanja, analize in sinteze.

Kaj je odgovornost? Želja ali vrednota? V posamezniku se pogosto prepletejo nasprotujoče si želje in vrednote, zato se je težko odločiti za tisto, kar je prav. Pogosto si nasprotujejo osebna odgovornost, odgovornost za skupnost in odgovornost za celotno družbo. Dobro je, da so vse skladne, a je to redkost. Zaradi močnih pritiskov in vplivov različnih lobijev mnogi ljudje svoje vrednote in vrednote svoje skupnosti prilagodijo ali celo spremenijo.



Včasih osebna odgovornost sovpada s skupinsko odgovornostjo. Žal je najpogostejše prisotna le ena, lahko pa zaradi pomanjkljivega znanja ljudje ne želijo imeti nobene odgovornosti. Mnogo ljudi postavlja sebe pred skupnost in se pred pomembnimi odločitvami sprašujejo: »Kaj je dobro zame?« in ne »Kaj je dobro za skupnost?« Primer: Nekdo obdrži službo v Termoelektrarni Šoštanj (osebna vrednota), čeprav skupnost zaradi te odločitve desetletja diha umazan zrak z radioaktivnimi prašnimi delci in radioaktivnim pepelom (skupnostna antivrednota, tudi osebna antivrednota). O takšnem ravnanju je treba govoriti, razmišljati in ga izpostaviti na predavanjih, kar v našem primeru že izvajamo pri poučevanju na predavanjih, vajah in tudi pri izpitnih vprašanjih.

En del (stolpci) matrike so osebna odgovornost, odgovornost za skupnost in družbena odgovornost. Druga stran (vrstice) matrike pa so okolje, dobro gospodarjenje in inženirski primeri dobre prakse, ki bi bili lahko usklajeni, se pa dostikrat omejujejo ali si celo nasprotujejo. Primer so sončne celice, ki so poceni in čist ekološki vir elektrike, inženirsko pa so trenutno nesposobne nadomestiti ostale elektrarne in celo močno ogrožajo urno, dnevno in sezonsko stabilnost elektroenergetskega sistema in obratovalno varnost.

Elektroenergetika pokriva 5 področij: proizvodnjo elektrike, shranjevanje elektrike, prenos elektrike, distribucijo elektrike in porabo elektrike. Moramo upoštevati, da je shranjevanje elektrike novo področje, ki se šele razvija, če seveda odmislimo sedanje akumulacijske in prečrpovalne elektrarne in shranjen plin ob plinskih termoelektrarnah.

V članku je najprej opisan primer dobre prakse, ki uporabljen na naših predavanjih, potem pa sledi raziskava primerov na področju elektroenergetike, in sicer: kje se vektorja osebne odgovornosti in skupnostne odgovornosti med sabo pokrivata, kje odstopata in kje si nasprotujeta. To je v pomoč tudi pri pojasnjevanju ostalih področij elektroenergetike, kjer bi lahko povečali družbeno odgovornost. Te vsebine bodo kasneje vključene v delo med poukom in izpit. V tem članku so natančno pregledana in analizirana še ostala področja, vključena v predavanja in v izpitna vprašanja.

Osebna odgovornost je v našem primeru odgovornost predavatelja, tj. odgovornost poznavalca in strokovnjaka. Skupinska ali skupnostna odgovornost je odgovornost določene skupine odločevalcev ali določenega lobija, npr. lobi sončnih elektrarn (v nadaljevanju SE), lobi plinskih termoelektrarn (v nadaljevanju TE) ali lobi jedrskih elektrarn (v nadaljevanju JE). Družbena odgovornost pa je tisto, kar mediji širijo kot ljudsko voljo ali kjer ima velika večina družbe že konsenz, kaj je vrednota in po kateri poti moramo voditi elektro gospodarstvo.

2 PRIMERI DOBRE PRAKSE PRI SEDANJEM POUČEVANJU ELEKTROENERGETIKE

Na predavanjih posredujemo številne informacije, ki študente spodbujajo k osebni odgovornosti in skupnostni odgovornosti, in sicer predvsem na področju elektrarn.

Družbena odgovornost zahteva, da sončne elektrarne prevzamejo vlogo TE in JE. Večina ljudi pozna samo eno značilnost SE – da so le-te čist vir, ne pozna pa številnih inženirskih značilnosti, ki so slabosti ali celo škodujejo elektroenergetiki. Če zna študent naštet vse

značilnosti posamezne elektrarne, spozna, da nobena elektrarna ni samo pozitivna in nobena samo negativna. Posamezna elektrarna lahko na določenem polju (okolje, gospodarnost, inženirske prednosti) prevladuje, na drugem polju pa ima izrazite primanjkljaje ali dela škodo (okoljsko, gospodarsko ali elektroenergetsko oz. inženirsko). Zato se je na koncu zelo težko odgovorno odločiti, kateri vrsti elektrarne bomo dajali večjo prednost.

3 POUČEVANJE ELEKTRARN IN IZPITNO VPRAŠANJE

Na sliki 1 je predstavljen izpitni list o elektrarnah. Drugo vprašanje povečuje študentovo razgledanost, znanje in s tem večjo osebnostno ter tudi družbeno odgovornost.

IZPIT EES, 17.08.2021

Pripravil Robert Šifrer

Ime in priimek študenta _____

Ocenjevanje: ≥ 50 je 6, ≥ 60 je 7, ≥ 70 je 8, ≥ 80 je 9, ≥ 90 je 10, vseh točk je 160!

1. Nariši zanko in radialni (žarkasti) vod in ju primerjaj glede na 7 kriterijev (15 točk)
2. Primerjaj JE in plinsko TE glede na 4 inženirske, 3 ekonomske in 3 ekološke kriterije (10)
3. Napiši en pravičen in smiselni stavek o vsakem od 10 sestavnih delov fotonapetostne SE. (10)
4. Kaj je regulacija P/f, katere tri imamo, hierarhija, čas, katere naprave v EES so? (10)
5. Nariši prenosno EO Slovenije, določi napetost, presek voda L1 in 3 interkonekcije (15)
6. Nariši 1-p shemo za vodno stikalno polje, določi njegove naloge, napetost in

Slika 4: Izpitna vprašanja o elektrarnah
Vir: Lasten

4 INŽENIRSKI KRITERIJI PRI ELEKTRARNAH, KI VPLIVAJO NA STABILNOST EES

1. Zanesljiv vir elektrike: JE da, plinska TE da, SE absolutno nezanesljiv vir.
2. Moč elektrarne: JE ima običajno zelo veliko moč, plinska TE ima srednjo moč, SE ima običajno zelo majhno moč.
3. Število obratovalnih ur: JE 8.000 ur letno, TE na plin 1.500 ur letno, SE 1.000 ur letno.
4. Proizvedena energija pri enaki moči: zelo velika pri JE, pri TE na plin je majhna, pri SE je zelo majhna.
5. Izkoristek: pri JE je izkoristek goriva izredno velik, pri plinskih TE je med 40 in 60 %, pri SE komaj 20 %.
6. Življenjska doba je pri vseh blizu 30 ali 40 let, s tem, da so stavbe blizu 80 let, generatorji stikalne celice in transformatorji ter kabli blizu 40 let, elektronika (razsmernik, optimizatorji) pa med 5 in 10 let, sončni moduli okrog 20 let.
7. Zahtevnost in količina vzdrževalnih del in velikost vzdrževalne posadke: JE velika, TE na plin majhna, SE zelo majhna.
8. Količina gradbenih oz. najdražjih del: JE veliko, TE na plin malo, SE zelo malo.

9. Zagonski čas elektrarne: JE večji od 6 ur, TE na plin 15 min in SE 0,1 sekunde.
10. Prispeva k stabilnosti EES z energijo rotirajočih velikih mas, omogoča primarno regulacijo moči in frekvence: JE veliko, TE na plin srednje veliko, SE nič.

Določeni kriteriji na inženirskem polju si lahko nasprotujejo. Primer: JE ima odličen izkoristek goriva v toploto, slabši iz toplote v elektriko, proizvede ogromno energije, prispeva rotirajoče mase v primeru izpada ene od večjih elektrarn, hkrati pa ima dolg zagon in ustavljanje. Sklepamo torej, da je osebna odgovornost kopičenje prednosti in čim manj slabosti. Če pa poudarimo največjo inženirsko vrednoto, tj. stabilnost EES, in za njo nizko ceno elektrike (kriteriji dobrega gospodarjenja), pa je velika osebna odgovornost ta, da dajemo prednost tistim elektrarnam, ki nam ti dve vrednoti dajejo oz. vsaj ne ogrožajo, hkrati pa imajo čim več prednosti.

Tudi takrat, ko bodo inženirski kriteriji v nasprotju z ekološkimi ali gospodarnostnimi kriteriji, ne bo pomemben samo seštevek prednosti, ampak bodo morali biti pomembni še določeni drugi kriteriji.

Zaradi rotirajočih mas, majhne porabe goriva, frekvenčne regulacije pride v poštev jedrska elektrarna.

Na sliki 2 je predstavljen kolokvij. Pri šestem vprašanju morajo študentje z različnih zornih kotov predstaviti razlike med elektrarnami, kar pomembno prispeva k ugotovitvi, da nobena elektrarna ni samo pozitivna ali samo negativna.

Delni izpit (kolokvij) iz EES

ime in priimek študenta _____

Učilnica 500, 10.2.2022, pripravil Robert Šifrer

Kriteriji ocenjevanja 50% in več je 6, 60% in + je 7, 70% in + je 8, 80% in + je 9 in 90% in + je 10

1. Nariši zazankano omrežje in odprto pentljo in pojasni s 7 kriteriji njune razlike (točke:3+3 +7)
2. Nariši prenosno omrežje v Sloveniji, določi napetost, določi interkonekcije in presek vrvi (točke 7+1+4+3)
3. Štirje sestavni deli TČ in delovanje TČ (kaj se dogaja s hladilnim sredstvom)? (10 točk)
4. Kvaliteta napetosti (standard EN SIST 50160): naštej motnje v 400 V omrežju in kdo jih povzroča (točke 6+6)
5. Naštej 10 vzdrževalnih del (10 točk)
6. Kakšne so razlike med jedrskimi TE in premogovimi TE (3 ekonomske, 4 inženirske, 3 ekološke)? (točke:4+3 +3)
7. Kakšne so razlike med sončnimi in pretočnimi HE (3 ekonomske, 4 inženirske, 3 ekološke)? (točke:4+3 +3)
8. Sestavni elementi v fotonapetostni elektrarni (10x): opiši kratko vsakega v enem stavku. (točke:10)
9. Opiši delovanje SG v 10 fizikalnih in logičnih korakih (točke:10)
10. Prenapetost: vzroki, posledice, reševanje (točke:2+2 +6)
- 11.5 varnostnih pravil za delo na električnem omrežju (2+1+1+2+1+1, 8 točk)
12. Pomen MEGAhranilnikov v elektroenergetiki, vrste megahranilnikov, nariši graf po W (P) in času shrambe in opiši delovanje enega (2+6+4+4=16 točk)

Slika 2: Kolokvij
Vir: Lasten

Študente spodbujamo tudi h gradnji samooskrbne sončne elektrarne. Čeprav sončna elektrarne ne more zagotoviti proizvodnje energije zvečer in ponoči, odločno premalo pa jo zagotovi pozimi. Zato sezonsko popraviljanje z baterijami ni mogoče. Hkrati sončna elektrarna v konicah povzroča poraste napetosti na nizkonapetostnem omrežju in s tem dodatne visoke stroške distributerjem električne energije. Na sliki 3 je prikazana aplikacija, ki prikazuje oddano moč v urah dneva, za samooskrbno sončno elektrarno Šifrer, 11 kW.



Slika 3: Samooskrbna sončna elektrarna Šifrer
Vir: Lasten

4 EKOLOŠKI, OKOLJEVARSTVENI IN NARAVOVARSTVENI KRITERIJI

Ekološki, okoljevarstveni in naravovarstveni kriteriji so:

1. količina odpadkov
2. nevarnost odpadkov
3. shranjevanje odpadkov
4. recikliranje elektrarne
5. poseg v okolje
6. pokritost površine za elektrarno
7. škodljivost za živali in naravo
8. hrup
9. močno elektromagnetno sevanje

Ko posameznik izpostavlja svoje vrednote in uveljavlja osebno odgovornost z interakcijami z drugimi ljudmi, pogosto pride do konfliktov z osebami, ki zagovarjajo svoj pogled, pogled lobija ali pogled, ki je modern v družbi, saj ne želijo sprejeti ostalih kriterijev. Primer: hidroelektrarne že sto let veljajo z vseh treh vidikov kot najboljše elektrarne. Z najbolj znano slovensko zaščitnico rek, gospo Andrejo Slameršek, ki se v Sloveniji bori proti gradnji HE na srednji in spodnji Savi in na Muri, sva se sporekla, saj kljub ribjim stezam zagovarja, da so gradnje jezov na rekah dokončno uničujoč poseg za ekosistem reke, saj spremenijo okolje tekočih vod v okolje mirujočih voda. Hkrati je dokazovala, da zahodnoevropske države ne obnavljajo več HE na rekah, ampak jih podrejo.

5 TOPLOTNE ČRPALKE (TČ)

V svetu poteka proces elektrifikacije ogrevanja in hlajenja, za kar se porabi kar 40 % vse energije, pretežno umazane fosilne. Na predavanjih spodbujamo zamenjavo gretja s fosilnimi gorivi na nove toplotne črpalke (predvsem v primeru obnove hiše in pri talnem gretju). To povem na svojem primeru, ko sem pred 10 leti za novogradnjo izbral 7 kW toplotno črpalko Kronoterm. Toplotna črpalka za isto toplotno moč porablja kar 4-x manj plačljive energije, tj. elektrike. Ostalo energijo (75 %) dobi zastonj iz okolice. Slaba stran pa je, da smo pri toplotnih črpalkah omejeni z nizkonapetostno mrežo, če se jih več priklopi na transformatorsko postajo. V primeru pojava desetih najbolj mrzlih dni v letu se poraba elektrike nekajkrat poveča, saj TČ zrak-voda nehalo delati in se vklopijo električni grelci. To pa preobremeni kable in transformator. Na sliki 4 je prikazana moja domača toplotna črpalka in njene karakteristike.



Slika 4: Toplotna črpalka
Vir: Lasten

6 ELEKTRIČNI AVTOMOBILI

Spodbujamo uporabo e-avta kljub določenim slabostim baterij: cena, življenjska doba, teža. Baterije se zelo hitro razvijajo, odkrivajo se nove tehnologije in materiali, zato te njihove slabosti upadajo. Poučujemo vse prednosti in slabosti električnih avtomobilov (izobraževal sem se tudi pri pionirju e-avtov, gospodu Andreju Pečjaku). Predvsem pa se morajo študentje zavedati, da v svetu poteka hitra elektrifikacija transporta, ki danes porablja 40 % vse energije in le-ta je danes fosilna. Treba pa je poleg baterij izpostaviti, da imamo slaba NN omrežja, ki jih distributerji prepočasi krepijo za velike odjeme elektrike in prepočasi jih transformirajo v pametna omrežja, ki se bodo znala avtomatizirano odzivati na spremembe odjema elektrike in posledice glede padcev napetosti v omrežju. Vsekakor lastnikom samooskrbnih sončnih elektrarn priporočam, da imajo e-avto doma, kljub temu, da morajo v 10 letih menjati zelo drago baterijo.

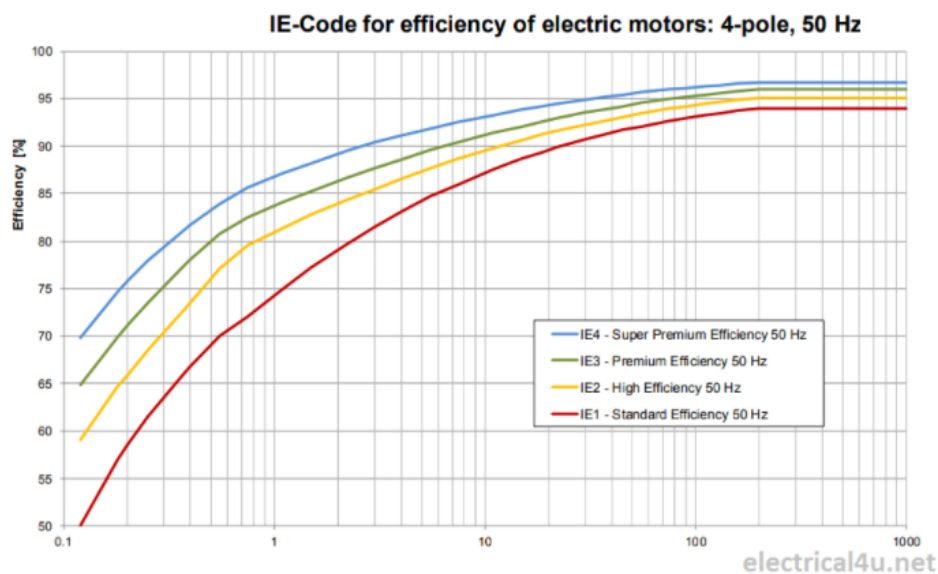
7 SLOVENSKE ŽELEZNICE

Pri Slovenskih železnicah v Kranju so nam povedali, da v določenih trenutkih lokomotiva vleče velike tokove velikosti 2.000 A. Ti tokovi so veliki zato, ker je velika moč lokomotive, predvsem pa, ker imamo v Sloveniji zastarelo (80 let) električno omrežje srednje napetosti 3.000 V. Moči Siemensovi trisistemskih lokomotiv so 6,3 MW. V trenutku pospeševanja tako lokomotiva na bakrenem vodniku omrežja povzroči precej velik padec napetosti in velike joulske izgube, velikosti nekaj MW, podobno pa pri zaviranju povzroči visoke poraste napetosti in visoke joulske izgube kljub koristnemu zaviranju. Upoštevamo formulo, da so izgube (P_{izg}) enake upornosti vodnika (R) množenega s kvadratom toka (I) po njem. Če bi prodali železnice dobremu lastniku, bi slednji investirjal milijardo € v obnovo omrežja na evropski nivo napetosti 25 kV, kajti Slovenske železnice nimajo kapitala, da bi lahko šle v razvoj omrežja. To bi pomenilo 64-x manj izgub, ki so danes astronomske in zelo škodljive. Morda je to največji primer v državi po metanju MWh električne energije skozi okno.

8 IZKORISTKI MOTORJEV IN NAPRAV – ENERGIJSKI RAZREDI PORABNIKOV, VIŠJI IZKORISTKI

Danes je za industrijo izjemno pomemben izkoristek motorjev in drugih električnih naprav (slika 5). Tudi podjetja so obvezana, da kupujejo izdelke, ki imajo visoke izkoristke. Kupce se osvešča z nalepkami (slika 6), ki prikazujejo porabo električne naprave. Današnji najsodobnejši 3-f sinhronski motorji imajo visoke izkoristke, tj. nad 90 %, in spadajo v razred IE4 (Super premium). Spodnja os kaže moč v W, zgornja pa izkoristek motorja. Stroški motorja za industrijo, ki kupi motor, so: 2 % je nakupna cena motorja, 1 % so stroški vzdrževanja znotraj 40-letne življenjske dobe in 97 % je cena porabljene električne energije. Zato je smiselno izbrati motorje z najboljšimi izkoristki ne glede na višje cene motorjev z višjimi izkoristki.

IE1, IE2, IE3, IE4 motor graph



IE1, IE2, IE3, IE4 motor graph

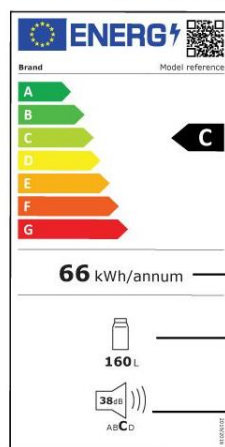
Slika 5: Izkoristek električnih motorjev glede na moč motorja
Vir: Electrical4U.net

Kako prepoznati prevrednoteni izdelek?

Sedanja energijske nalepka



Nova energijska nalepka



QR koda omogoča dostop do več informacij o modelu

Prevrednoteni razred energijske učinkovitosti za ta hladilnik, na prejšnji nalepki A+++

Letna poraba energije tega hladilnika je izračunana po izboljšanih metodah

Prostornina hladilnika, izražena v litrih (l)

Izmerjena raven hrupa v decibelih (dB), prikazana na lestvici s štirimi razredi

Energijske nalepke za hladilnik brez zmrzovalnika

Slika 6: Energijska nalepka
Vir: ec.europa.eu

9 PRAKTIČNI DEL, ODZIV ŠTUDENTOV

Študentje zaradi praktičnih primerov o družbeni odgovornosti spreminjajo odnos do družbe, narave in tudi do sebe. Med predavanji aktivno sodelujejo, ostale seznani s svojimi praktičnimi primeri in opažanji, veliko pa tudi sprašujejo. Naučim jih, da so konflikti, provokacije, vsiljena mnenja raznih lobijev, naivna mnenja ekologov (ki so običajno proti gradnji katerekoli elektrarne) in različni pogledi nujni, saj spodbujajo iskanje argumentov, prednosti in slabosti, predvsem pa iskanje najpomembnejših vrednot, ki jim je potrebno dati uteži (npr. stabilnost elektroenergetskega sistema je glavna vrednota, ki jo ekonomisti, ekologi in večinska javnost ne razumejo). Večkrat študenti v odzivih povedo tako pomembne stvari, da jih vsi zapišemo. Naslednje leto te primere predstavimo novi generaciji.

10 ZAKLJUČEK

V referatu so opisana strokovna področja znotraj elektroenergetike, in sicer glede na trajnostni razvoj in družbeno odgovornost, kjer so različni interesi in različne, nasprotujoče, celo manipulativne informacije. Povsod je treba navesti vse prednosti in slabosti elektrarn ali naprav. O njih se je težko odločati, jih vrednotiti – po enem kriteriju lahko, po vseh kriterijih pa težko. Najprej je opisano, kako izbiramo najbolj primerne elektrarne za gradnjo danes, potem so predstavljeni: problem slovenskih železnic, problematika sončnih elektrarn, toplotnih črpalk in električnih avtomobilov. Ko v družbi in stroki zaznamo konflikte, jih lahko vključimo v predavanja, kjer jih najprej dobro osvetlimo, potem pa izpostavimo prednosti, slabosti in vrednote, nato pa poskušamo najti ustrezno rešitev. Hipotezo o konfliktu družbeni odgovornosti smo dokazali s petimi primeri.

11 VIRI IN LITERATURA

Izkoristki električnih motorjev IE po moči motorjev. Pridobljeno 1. 5. 2022 iz <https://www.electrical4u.net/basic-accessories/what-is-eff1-eff2-eff3-ie1-ie2-ie3-ie4-ie5-efficiency-class/>.

Koda QR in nova energijska nalepka. Pridobljeno 1. 5. 2022 iz https://ec.europa.eu/info/energy-climate-change-environment/standards-tools-and-labels/products-labelling-rules-and-requirements/energy-label-and-ecodesign/product-database/qr-code-new-energy-label_sl.

My Solar Edge. (2022). Prikaz proizvodnje elektrike SE Šifrer, aplikacija na pametnem telefonu, Pridobljeno 23. 4. 2022.

Šifrer R. (2022). Predavanja, Šolski center Kranj, e-učilnica EES Moodle, interno gradivo.

Šifrer R. (2022). Izpitna vprašanja, Šolski center Kranj, e-učilnica EES Moodle, interno gradivo.

IZZIVI KONCEPTA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ IN ORGANIZACIJ 21. STOLETJA

dr. Vesna Trančar
Šolski center Ptuj
vesna.trancar@guest.arnes.si



POVZETEK

Družbeno odgovornost podjetij (angl.: Corporate Social Responsibility) lahko opredelimo kot vsoto vseh aktivnosti podjetij in organizacij, katerih cilj je presoja njihovega vpliva na širše družbeno dobro. Imenujemo jo lahko tudi poslovni model, s katerim si podjetja in organizacije usklajeno prizadevajo delovati na način, ki krepi in spodbuja trajnostni razvoj. Družbena odgovornost podjetij je po drugi strani prostovoljna zaveza, da bodo ravnala etično in prispevala h gospodarskemu razvoju, vključno z dvigom kakovosti življenja zaposlenih, njihovih družin, lokalne skupnosti in družbe kot celote. Svetovna gospodarska kriza (2008) je v ospredje postavila pomen družbene odgovornosti podjetij kot model korporativnega upravljanja. Pomembno lekcijo iz obdobja po gospodarski krizi je iz tega stališča mogoče povzeti takole: ker so korporacije gonilna sila sodobnega gospodarstva, jih je treba vzpodbujati v smeri družbene odgovornosti, njihova dejanja pa spremljati skozi prizmo kolektivne odgovornosti do celotnega sveta.

Ključne besede: družbena odgovornost, kakovost, medorganizacijsko sodelovanje, trajnostni razvoj

1 UVOD

V prispevku bomo spoznali, da je danes družbena odgovornost izrednega pomena, ne le za podjetja in institucije, temveč za vse posameznike, ki so del podjetja oz. institucije ter njihove deležnike, s katerimi sodelujejo ali prihajajo v stik. Cilj prispevka je predstaviti zametke družbene odgovornosti, njen pomen za družbo in okolje, področja, na katerih lahko podjetja uresničujejo cilje družbene odgovornosti in podobno. Temeljni cilj prispevka je ta, da želim v bralcu sprožiti vprašanje in kritično razmišljanje o tem, ali določena ravnanja, aktivnosti, odprtost, naravnost podjetja oz. organizacije resnično odslikavajo dejansko družbeno odgovornost ali je to zgolj njihova marketinška poteza? Izziv za ta prispevek izvira iz osebnih izkušenj izpred

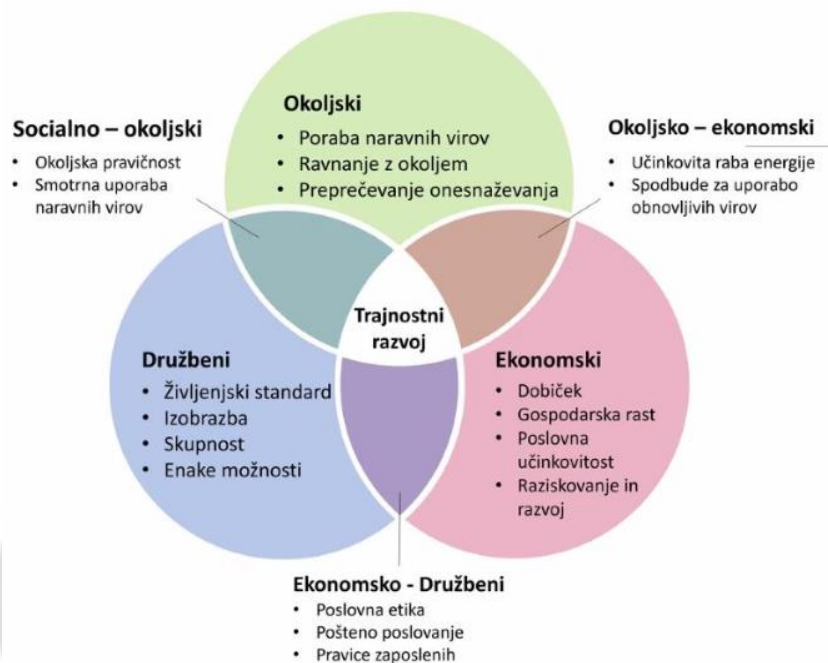


nekaj let, ko sem se kot profesorica strokovno-teoretičnih predmetov odločila, da se aktivno vključim v projekt »Dvig poklicnih kompetenc učiteljev«, ki je s svojo posebno obliko krožnega zaposlovanja nudil učiteljem strokovnih modulov in drugim strokovnim delavcem srednjih poklicnih in strokovnih šol ter predavateljem višjih strokovnih šol priložnost za usposabljanje v realnem delovnem okolju, t. j. v izbranem podjetju. Naloga učitelja, ki je želel v projektu aktivno sodelovati, je bila, da sam poišče podjetje in mentorja v njem. Tukaj pa se je zadeva zaplete in postavlja v ospredje prav zgoraj zastavljeno vprašanje. Ovire so nastopile tako na en in na drugi strani.

2 DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ (DOP) KOT MOTOR TRAJNOSTNEGA RAZVOJA DRUŽBE

Podjetja in organizacije¹ ne delujejo v vakuumu. Njihov odnos do družbe in okolja, v katerem poslujejo, je ključni dejavnik uspeha v prihodnosti. Ker v podjetjih raste zavedanje o pomembnosti družbene odgovornosti kot temeljnem elementu poslovne politike, jo podjetja in organizacije poskušajo implementirati na vseh področjih svojega delovanja (Brammer, Jackson in Matten, 2012).

Zametki družbene odgovornosti podjetij v Evropski uniji izvirajo iz Lizbonske strategije (Europarl.com., 2022) in poudarjajo krepitev državne blaginje, širitev priložnosti in pravic vsem državljanom Evropske unije. Obenem so temelj gospodarskega, socialnega in okoljskega napredka. Rečemo lahko, da družbena odgovornost podjetij in organizacij predstavlja motor dolgoročnega, trajnostnega razvoja družbe kot celote. V času gospodarske, socialne in finančne krize pa se pogosto družbena odgovornost podjetij in organizacij izkaže tudi kot inovacija. Zaradi potreb globalnega gospodarstva po drugačnem podjetniškem ravnanju je Evropska komisija prevzela aktivno vlogo pri promociji družbene odgovornosti, saj jo vidi kot način dviga konkurenčnosti in prizadevanja gospodarstva za trajnostno družbo. Evropska komisija navaja korake, ki naj jih podjetja, vlade in celotna družba upoštevajo pri zavzemanju za družbeno odgovornost podjetja in organizacij. Med drugim poudarja, da morajo podjetja in organizacije uravnotežiti zahteve in potrebe različnih deležnikov tako, da bo to sprejemljivo za vse. Slednje zahteva holistični pristop pri obravnavanju družbene odgovornosti podjetij in organizacij. Če podjetju oz. organizaciji uspeva, da obvladuje spremembe na družbeno odgovoren način, bo to pozitivno vplivalo tudi na makroekonomsko raven (Europarl.com., 2022).



Slika 1: Družbeno odgovorno ravnanje kot vez med družbenim, naravnim in ekonomskim okoljem
Vir: SIQ, 2022

Danes se koncept družbene odgovornosti podjetja vedno pogosteje uporablja kot merilo uspešnosti podjetja v okolju in zato postaja nepogrešljiv del vsakodnevnega poslovanja podjetij. Slednje že dolgo več ne predstavlja zgolj popularne težnje po medijsko atraktivni pozornosti za javnost, temveč zahtevo širšega okolja, ki od podjetij in organizacij poleg kakovosti izdelkov in storitev pričakuje tudi harmonično delovanje in skladnost s celotno lokalno skupnostjo (Slika 1). Trajnostna usmerjenost podjetij, osredotočenost v zeleno energijo in inovacije predstavljajo rešitev okoljske, družbene in gospodarske krize. S spremembami v razmišljanju vodstva podjetij, tajnostno naravnanimi poslovnimi modeli, usmerjenostjo v varovanje okolja in osveščeno potrošnjo lahko podjetja in organizacije na dolgi rok poskrbijo za dobrobit prihodnjih generacij.

3 DEJANSKA ODGOVORNOST ALI MARKETINŠKA POTEZA PODJETIJ?

Ker je koncept družbene odgovornosti vse bolj popularen, hkrati pa tudi težko merljiv, je zaradi marketinških namenov podjetja pogosto zlorabljen. Prav zaradi slednjega sta postavljanje merljivih ciljev in merjenje učinkov delovanja podjetja oz. organizacije na družbo in njeno okolje nujna za pridobitev realne slike razvoja družbene odgovornosti podjetij na ravni posamezne države. Pri tem je treba razlikovati med družbeno odgovornostjo, ki je vpeta v celotni poslovni proces, in družbeno odgovornostjo, ki jo generira marketinški oddelek za svoje potrebe.



Če želimo podrobnejšo definicijo o družbeni odgovornosti podjetij, ugotovimo, da je teh veliko. Skupni imenovalec vseh pa je, da gre za koncept, znotraj katerega podjetja na prostovoljni ravni v svojo poslovno politiko vključujejo skrb za vse, s katerimi prihajajo v stik.

In na katerih področjih se družbena odgovornost najpogosteje izraža? Literatura (Aguinis in Glavas, 2012; Asq.org., 2022) najpogosteje navaja družbeno odgovornost do potrošnikov, zaposlenih, dobaviteljev, konkurentov, lokalnih skupnosti in do države. Našteta področja družbene odgovornosti naj bi podjetja in organizacije uresničevale na prostovoljni osnovi ali celo nad ravni, določeno z zakonodajo. Področja so raznovrstna, njihovo število pa se bo v prihodnosti zagotovo povečevalo. Avtorica Jernejčič Dolinar (2009) v glavnem navaja naslednja področja:

a) Družbena odgovornost do potrošnikov:

- Izogibanje ustvarjanju in izkoriščanju monopolnega položaja
- Izogibanje nedovoljeni cenovni diskriminaciji
- Spoštovanje predpisov in običajev na področju embaliranja in označevanja izdelkov
- Zagotavljanje varnosti proizvodov
- Izogibanje oglaševanju, ki cilja na otroško populacijo
- Izogibanje uporabi zavajajočih cen
- Zagotavljanje vsaj solidne kakovosti izdelkov in storitev
- Omogočanje pritožb in hitro reševanje reklamacij
- Nudenje poštenih jamstev, hiter servis, zmerne cene nadomestnih delov

b) Družbena odgovornost do zaposlenih:

- Spodbujanje napredovanja in izobraževanja zaposlenih
- Nediskriminiranost zaposlenih
- Odnos do žensk, etničnih skupin in invalidov pri zaposlovanju
- Odnos podjetja do varstva pri delu in zdravja ter zadovoljstva njihovih zaposlenih
- Nudenje varstva otrok zaposlenih, organiziranje popoldanskih krožkov in klubov za šolanje otrok zaposlenih
- Odnos podjetja do zaposlenih pri prestrukturiranju (omogočitev prekvalificiranja oziroma dokvalificiranja presežnih delavcev)
- Nudenje možnosti za večjo svobodo zaposlenih

c) Družbena odgovornost do dobaviteljev:

- Ustvarjanje dobrih dolgoročnih in partnerskih odnosov
- Spoštovanje pogodbenih določil
- Nediskriminatornost pri izbiri dobavitelja
- Upoštevanje etičnih in zakonskih norm
- Spoštovanje mednarodnih sporazumov
- Spoštovanje splošnih nabavnih pogojev
- Redno plačevanje obveznosti do dobaviteljev

d) Družbena odgovornost do konkurentov:

- Spoštovanje patentnih zaščit
- Izogibanje uporabi dumpinga

- Izogibanje nelojalni konkurenci

e) Družbena odgovornost do lokalnih skupnosti:

- Pomoč podjetja pri razvoju lokalnih skupnosti
- Skrb pri varovanju okolja
- Etično obnašanje podjetja do prebivalcev lokalnih skupnosti
- Donacije in sponzorstva
- Tehnična in strokovna pomoč lokalnim oblastem

f) Družbena odgovornost do države:

- Odgovornost podjetja pri odpuščanju delavcev
- Etičnost podjetja pri prenosu mednarodnih profitov
- Redno plačevanje davkov

Glede na dejstvo, da je družbena odgovornost krovni pojem, ki zajema številne dejavnosti (ŠGZ, 2022), ni splošnega soglasja o tem, katere dejavnosti spadajo v kategorijo družbene odgovornosti podjetij. Vendar pa je mogoče zaznati dve osnovni dimenziji: družbeno in deležnikovo (Servaes in Tamayo, 2013). Ta dva vidika družbene odgovornosti podjetij poganjata vse organizacijske dejavnosti, ki spadajo pod plašč spodbujanja korporativne odgovornosti, trajnosti, pravičnosti in ustvarjanja vrednosti. Razsežnost družbene odgovornosti lahko razdelimo na naslednje kategorije: ekonomska odgovornost, pravna odgovornost, etična odgovornost in diskrecijska odgovornost² (Bateman in Snell, 2016).



Slika 7: Piramida družbene odgovornosti podjetja
Vir: Bateman in Snell, 2016

Slika 2 prikazuje štiri glavna področja vplivov odločitev in dejavnosti podjetij na družbo in okolje. Predstavlja ravnanja, ki so v korist vsem deležnikom podjetij in organizacij kot tudi njim samim. Standard ISO 26000 v ospredje postavlja moralno-etično ravnanje podjetja oz. organizacije, ki prispeva k trajnostnemu razvoju družbe, upošteva pričakovanja deležnikov



podjetja oz. organizacije in veljavno zakonodajo ter mednarodne norme delovanja. Daje napotke o tem, kako lahko podjetja in organizacije, ki delujejo na družbeno odgovoren način, prispevajo k zdravju in dobremu počutju družbe, v kateri delujejo (Asq.org, 2022; ISO.org, 2022).

Izjemno pomembno je, da podjetja in organizacije delujejo na način, ki izkazuje družbeno odgovornost. Družbena odgovornost in etičen odnos do okolja sta danes ključnega pomena za uspeh. Potrošniki pričakujejo, da bodo podjetja delovala odgovorno pri reševanju družbenih in okoljskih vprašanj, zato je vse več tistih, ki iščejo in izbirajo izdelke in storitve družbeno odgovornih podjetij.

4 DRUŽBENA ODGOVORNOST KOT IZZIV ZA VODSTVO PODJETIJ IN ORGANIZACIJ

Da bi bolje razumeli funkcijo družbene odgovornosti podjetij v organizaciji, je treba o njej razpravljati na različnih ravneh. Po mnenju Aguinisa in Glavasa (2012) so poleg deležnikov, ki pogosto služijo kot gonilna sila pobud družbene odgovornosti podjetij in strank, ki na podjetja vplivajo z nakupom in spremljanjem izdelkov, menedžerji glavni katalizator sprememb v smislu družbene odgovornosti podjetij. Zato je pomembno, da na organizacijski ravni podjetja analizirajo učinek uresničevanja družbene odgovornosti. Ugotovitve študije, ki sta jo izvedla Aguinis in Glavas (2012), razkrivajo, da zaposleni dojemajo prizadevanja vodstva za družbeno odgovornost kot ključni del vizionarskega vodenja, ki hkrati pomaga izboljšati učinkovitost podjetniške ekipe in s tem pozitivno vpliva na uspešnost podjetja. Poleg tega so vrednote družbene odgovornosti podjetij povezane z organizacijskim ponosom, ki je tudi pomembna spremenljivka v razmerju med družbeno odgovornostjo podjetij in uspešnostjo podjetja. Kot smo že omenili, lahko družbena odgovornost določenega podjetja oz. organizacije celo presega meje in pričakovanja pravnih okvirov. Obstajajo tudi primeri, kjer podjetje namenja zaposlenim, odnosom z deležniki in samemu okolju več pozornosti kot pa lastni dobičkonosnosti.

Inštitut za razvoj družbene odgovornosti poudarja, da je družbena odgovornost v podjetjih in organizacijah v največji meri odvisna od vrednot vodilnega kadra oz. menedžmenta podjetja in njihovega zavedanja, da so zaposleni glavni vir znanja, inovacij, predlogov za izboljšave (Europarl.com., 2022; IRDO, 2022). Zato v tem prispevku izpostavljam neizpodbitno dejstvo, da se vodstvo podjetja oz. organizacije lahko poistoveti s sodobnimi managerji le, če prepozna potencialne zaposlenih, jih spodbuja k nadaljnjemu izobraževanju, napredovanju, jih spoštuje in ceni ter podpira tudi v smeri družbeno odgovornega ravnanja.

Pristopi za vključevanje družbene odgovornosti od spodaj navzgor se sicer ne obnesejo, če ni pristopa tudi od zgoraj navzdol. Spodbuda za družbeno odgovorno razmišljanje naj bi se izvajala po celotni vertikali, kajti le tako lahko dosežemo implementacijo celovitih razvojnih strategij. Koncept družbene odgovornosti podjetja je koncept, ki je tesno povezan z učinkovitostjo in uspešnostjo menedžerjev, ki sta bistvenega pomena za ustvarjanje ugodne organizacijske kulture. Zato lahko trdimo, da je socialno-psihološko okolje podjetja, ki ga vodijo nameni družbene odgovornosti podjetij, produkt vodstvenih prizadevanj na individualni

ravni uspešnosti, katerih učinki se prevedejo v učinkovito ustvarjanje vrednosti. Če se opiramo na teorijo socialne izmenjave, je mogoče trditi, da zaposleni odgovarjajo s pozitivnim odnosom in vedenjem v obsegu, v katerem menijo, da so vodje izpolnili njihova pričakovanja glede družbene odgovornosti (Boh in Wong, 2013). Družbeno odgovorno vedenje zaposlenih je zato močno odvisno od etičnega vodenja managementa.

Podjetja z visoko stopnjo zavesti do družbene odgovornosti lahko s svojim ravnanjem vplivajo tudi na kulturo družbene odgovornosti vseh svojih deležnikov, s katerimi prihajajo pri poslovanju v stik. Tako lahko vplivajo na zaposlene, poslovne partnerje, kupce, lastnike, konkurente, lokalno skupnost, državne institucije ipd.

Avtorica prispevka, Tae Yoo (2017) izpostavlja tudi dejstvo, da ima vsak posameznik neomejen potencial, da s svojo družbeno odgovorno aktivnostjo, uporabo tehnologije in znanjem prispeva h globalnemu reševanju problemov ter pozitivno vpliva na soljudi in družbo kot celoto. Poleg tega omenjena avtorica poudarja, da medsebojno sodelovanje podjetij in organizacij na področju družbene odgovornosti podjetjem in organizacijam odpira vrata do novih inovacij in napredka ter predstavlja motor rasti globalnega gospodarstva.

5 NADALJNJA RAZISKAVA

Ker je temeljni cilj tega prispevka ta, da želim v bralcu sprožiti vprašanje in kritično razmišljanje o tem, ali določena ravnanja, dejavnosti, odprtost, naravnost podjetja oz. organizacije resnično odslikavajo dejansko družbeno odgovornost ali je to zgolj njihova trženjska poteza, bom v naslednjem prispevku, z raziskavo, ki bo naslovljena na srednje velika in velika slovenska podjetja proučila odprtost podjetji za tesnejše sodelovanje z izobraževalnimi institucijami, ki je med elementi družbene odgovornosti ni zaslediti. Raziskava bo nadaljevanje tega prispevka in se bo opirala na zgoraj zapisana področja družbene odgovornosti podjetij in dejstva, ki jih v tem prispevku opredeljujemo kot problem in izhodišče za raziskovalna vprašanja.



Slika 3: Povezovanje gospodarstva z izobraževalnimi institucijami kot element DOP

Vir: Lastni

Trditev, iz katere izhaja možnost nadaljnje raziskave se glasi: »Vzpostavljeno strategijo družbene odgovornosti podjetij bi bilo treba razširiti in vanjo vključiti potrebe izobraževalnih institucij po sodelovanju tudi na področju izobraževanja in spopolnjevanja učiteljev strokovnih predmetov, saj se morajo učne tehnike sodobnega učitelja odzivati na današnje vedno večje povpraševanje po nekognitivnih veščinah in znanju« (Slika 3).

6 SKLEP

Naj strnemo. Prihodnost družbe stremi k spodbujanju in podpiranju družbeno odgovornih podjetij in organizacij. S svojim zavedanjem o potrebah prihodnjih generacij usmerja posameznike k učinkovitemu upravljanju z naravnimi, prostorskimi in človeškimi viri, krepi njihovo vključenost v izobraževanje in širjenje družbeno odgovornega ravnanja na vseh ravneh globalnega razvoja družbe. Za kakovostno uveljavljanje družbene odgovornosti podjetij in organizacij je pomembno medorganizacijsko sodelovanje. Ker se družbena odgovornost začne pri posamezniku in neposredno vpliva na razmišljanje ljudi, jo je treba krepiti pri koreninah posameznikovega razvoja. Le dobra osebna družbena odgovornost vodi do širše družbene odgovornosti, ki se posledično odraža v ravnanju podjetij oz. organizacij. Zaradi številnih pozitivnih vplivov odgovornega ravnanja podjetja do družbe na poslovne rezultate, podjetja vse pogosteje vključujejo koncept družbene odgovornosti v vsako celico svojega poslovanja. Pozitivni rezultati implementacije družbene odgovornosti v politiko poslovanja, vizijo, strategijo in poslovno prakso tako v podjetjih in organizacijah se odražajo na številnih področjih, na primer v večjem zadovoljstvu zaposlenih, trdnem zaupanju poslovnih partnerjev, porastu poslovne učinkovitosti in kakovosti, dvigu poslovnih aktivnosti, večji prepoznavnosti in ugledu podjetja v družbi, izboljšanju odnosov s skupnostjo, skrbnejšem ravnanju s surovinami in materiali, večji privlačnosti za investitorje, uvajanju novih inovacij in v celostnem vključevanju podjetnosti v poslovne modele.

Dejstvo je, da vložek v družbeno odgovorno podjetniško prakso ne prispeva le k izboljšanju poslovnih rezultatov podjetja in organizacij, temveč se njegova dodana vrednost odraža v trajnostnem razvoju družbe kot celote.

7 VIRI IN LITERATURA

Aguinis, H. in Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda. *Journal of Management*, 38(4), 932-968.

Asq.org. (2022). What is ISO 26000 – *Guidance on Social Responsibility*? Pridobljeno 1. 5. 2022 iz <https://asq.org/quality-resources/iso-26000#:~:text=ISO%2026000%20is%20defined%20as,other%20stakeholders%3B%20and%20environmental%20impact>.

Bateman, T. in Snell, S. (2016). *Management: Leading in collaborating in a competitive world* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.



Boh, W. in Wong, S. (2013). Organizational climate and perceived manager effectiveness: Influencing perceived usefulness of knowledge sharing mechanisms. *Journal of the Association for Information Systems*. 14(3), 122-152.

Brammer, S., Jackson, G. in Matten, D. (2012). Corporate social responsibility and institutional theory: New perspectives on private governance. *Socio-Economic Review*, 10(1), 3-28.

Europarl.com. (2022). Commission of the European Communities: *Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, COM, 2001, 366 final, Brussels.

Pridobljeno 7.3.2022 iz

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_en.pdf).

IRDO. (2022). International Conference Social Responsibility and Current Challenges. New social realities from the view of social responsibility. The 16th IRDO International Conference Social Responsibility and Current Challenges. Pridobljeno 26. 3. 2022 iz <https://www.irdo.si/irdo-konferenca/>.

ISO.org.(2022). ISO 26000-Social responsibility. Pridobljeno 7. 3. 2022 iz <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>.

Jernejčič Dolinar, Barbara. (2009). Družbena odgovornost podjetij Koper: Zbornik 6. študentske konference Fakultete za management.

Servaes, H. in Tamayo, A. (2013). The impact of corporate social responsibility on firm value: The role of customer awareness. *Management Science*, 59(5), 1045-1061.

ŠGZ. (2022). Družbena odgovornost podjetij. Pridobljeno 8. 4. 2022 iz <https://www.stajerskagz.si/projekti/druzbena-odgovornost-podjetij/>.

SIQ. (2022). Trajnostni razvoj. Pridobljeno 6. 4. 2022 iz https://www.siq.si/nase-dejavnosti/certificiranje-organizacij/predstavitev/trajnostni_razvoj/.

DRUŽBENA ODGOVORNOST V VIŠJIH STROKOVNIH ŠOLAH

Dr. Branko Škafar

Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola

branko.skafar@siol.net



POVZETEK

V članku je predstavljena družbena odgovornost in pomen le te za organizacije. Poudarek je na družbeni odgovornosti v izobraževanju, ki imajo velik vpliv na družbeno odgovornost danes in v prihodnje. Kot sistematičen pristop za vpeljavo družbene odgovornosti je predstavljeno orodje ISO:26000 in primer kako ravnati glede družbene odgovornosti v osnovnih šolah in podan predlog glede družbene odgovornosti v višjih strokovnih šolah.

Ključne besede: družbena odgovornost, ISO 26000, izobraževanje, osnovne šole, višje strokovne šole

ABSTRACT

The article presents social responsibility and its importance for organizations. The emphasis is on social responsibility in education, which have a major impact on social responsibility today and in the future. The ISO: 26000 tool and an example of how to act on social responsibility in primary schools are presented as a systematic approach to the introduction of social responsibility, and a proposal on social responsibility in higher vocational schools is presented.

Key words: social responsibility, ISO 26000, education, primary schools, vocational colleges

1 UVOD

Namen članka je proučiti pomen družbene odgovornosti na splošno in posebej v izobraževanju.



Cilj članka je nakazati pot po kateri naj gredo izobraževalne organizacije, da izpolnijo svojo družbeno odgovornost do sebe in okolja. Cilj je tudi podati predlog kako lahko višja strokovna šola krepí družbeno odgovornost.

Uporabljene metode dela so proučevanje literature, primerjalna metoda in metoda povzemanja.

2 DRUŽBENA ODGOVORNOST ORGANIZACIJE

Družbena odgovornost organizacije je odgovornost za vplive njenih odločitev in dejavnosti na družbo in okolje, ki skozi pregledno in etično ravnanje prispeva k trajnostnemu razvoju, upošteva pričakovanja deležnikov in je v skladu z veljavno zakonodajo in mednarodnimi normami integrirana v njeno celotno poslovanje. Po nekaterih opredelitvah se interpretira kot prostovoljna skrb za socialna in okoljska vprašanja, ki zadevajo poslovanje podjetij, ter kot interakcija z njihovimi deležniki. Za vključevanje v okolju neškodljive projekte, prizadevanje za spoštovanje delavskih pravic in izboljševanje delovnih razmer, dobrodelno dejavnost, izobraževanje nekaterih skupin, pri čemer je potrebno paziti na usklajenost med dejanji in obljubami. Zahteva vizije trajnostnega razvoja je zagotoviti več, bolje in hitreje in tako postati dorašel izzivu prihodnosti. Danes se uspešnosti organizacij ne vrednoti samo z denarnimi merili. Njihovo vrednost se meri v okviru treh razsežnosti: gospodarske, družbene in okoljske, kar postaja znamenje kakovosti življenja in ohranjanja dostojanstva družbe. Načela etičnega delovanja določi javnost, vladne regulacije in drugi. Biti osebno in družbeno odgovoren ni lahka naloga. Vedno bo obstajala vrzel med našo osebno presojo na eni strani in delovanjem na drugi – vrzel, ki jo je potrebno premostiti z zadostno motivacijo za moralno in pravično delovanje. Priporočila vsem tistim, ki svojo družbeno odgovornost šele razvijajo in uvajajo, so jasna in očitna. Vodilni menedžment mora postati in ostati etičen, toda nikakor popustljiv. Nedvomno brez prisotnosti manipulacije in prisile (Babnik. 2020).

3 ORODJE ZA VPOLJAVO DRUŽBENE ODGOVORNOSTI V PODJETJE - SIST ISO 26000:2010

Za sistemski pristop vpeljave družbene organizacije v organizacijo lahko uporabimo mednarodni standard ISO 2600. Standard ISO 26000 (ISO 26000:2010) družbeno odgovornost definira tako: Družbena odgovornost je odgovornost organizacije za vplive njenih odločitev in dejavnosti na družbo in okolje, da s preglednim in etičnim ravnanjem (Hrast, 2021): prispeva k trajnostnemu razvoju, vključno z zdravjem in blaginjo družbe, upošteva pričakovanja deležnikov, je v skladu z veljavo zakonodajo in mednarodnimi normami delovanje ter je integrirana v celotno organizacijo in jo izvaja v svojih odnosih.

Standard ponuja smernice za področja, na katera je potrebno preusmeriti pozornost, da družbeno odgovornost integriramo v poslovanje.

Načela družbene odgovornosti: pristojnost, preglednost, etično ravnanje, spoštovanje interesov deležnikov, spoštovanje pravne države, spoštovanje mednarodnih norm ravnanja in spoštovanje človekovih pravic.

4 ŠOLSTVO DANES IN JUTRI

Zaradi nenehnih družbenih sprememb je eno ključnih vprašanj v šolstvu danes, kako dobro so učitelji in ravnatelji opremljeni z znanjem za sprejemanje in obvladovanje vseh razmer, do katerih prihaja na področju vzgoje in izobraževanja. Globalizacija, migracije, razvoj tehnologije in tudi nedavne omejitve zaradi epidemioloških okoliščin so le nekateri izmed bistvenih dejavnikov, zaradi katerih je zadnjem času prav področje vzgoje in izobraževanja nenehno in neizbežno postavljeno pred nove izzive. Kako se bodo učitelji in ravnatelji omenjenih izzivov lotili, na kakšen način jih bodo reševali in kako obenem zagotavljali kakovostno izobraževanje in posredovali znanje ter hkrati delovali družbeno odgovorno – to so le nekatera vprašanja, ki so tesno povezana z družbenimi spremembami. Ohranjanje tradicije na eni strani in razvoj družbe na drugi sta temelja obstoja trajnostne družbe, pri tem pa jima izobraževalni sektor z vzgojo in izobraževanjem za trajnostni razvoj predstavlja temeljno izhodišče za uresničevanje ciljev (Babnik, 2020).

5 VPLIV DRUŽBENIH SPREMOMB NA NOVE VLOGE UČITELJA

Spremembe, nastale zaradi globalizacije, internacionalizacije, razvoja tehnologije in drugih družbenih dejavnikov, nenehno vplivajo ne le na samo življenje vseh deležnikov šole, ampak tudi na preokvirjanje koncepta poučevanja in učenja. Vloga učitelja v sodobni družbi je zahtevna in ni ji vsak kos. Nenehne prilagoditve in strokovna ter osebna rast so posledica vseh omenjenih sprememb, hkrati pa nujnost in odgovornost strokovnih delavcev, zaposlenih v šolah. Učitelji se zavedajo, da njihovo delo ni več enako, kot je bilo v preteklosti. Delo učitelja se je v zadnjih desetletjih korenito spremenilo, saj mora zadovoljiti čedalje zahtevnejša pričakovanja tako notranjih kot zunanjih deležnikov, ki pa temeljijo na hitro spreminjajočih se družbenih spremembah. Ključno mesto pri novih, zahtevnejših vlogah učitelja in hkrati rešitev pri soočanju izobraževalnih izzivov znotraj bazena družbenih sprememb predstavlja učiteljev profesionalni razvoj in s tem mislimo na strokovno izpopolnjevanje skozi celotno kariero. (Babnik, 2020).

6 DRUŽBENA ODGOVORNOST KOT VITALNI ELEMENT KAKOVOSTNE ŠOLE

Ustvarjanje kakovostne šole in njeno vzdrževanje je zahteven in predvsem razvojni proces, ki se ga morajo zavedati vsi njeni deležniki, to so vsi zaposleni, učenci, starši, lokalna skupnost, občina in država. Šole danes delujejo po načelu uresničevanja vzgojno-izobraževalnih ciljev, tudi takih, ki so tesno povezani z uresničevanjem trajnostnega razvoja. Šola, ki izbere področja, ki prinašajo obenem vrednost šoli in hkrati vrednost družbi, deluje družbeno odgovorno ter lahko uresničuje smernice trajnostnega razvoja. Pri ustvarjanju družbeno odgovorne šole si lahko pomagamo s primeri delovanja podjetij iz zasebnega sektorja, ki že desetletja v ospredje postavljajo poznavanje potreb deležnikov, pogled v prihodnost in izvirnost. Družbeno odgovorno delovanje zagotavlja mnogim organizacijam uspešnost in predvsem dolgoročen obstoj. Enako velja za šole, ki si lahko z ustreznim družbeno odgovornim delovanjem postopoma ustvarijo in zagotovijo konkurenčno prednost tudi v smislu zavezanosti javnemu interesu in kar največjemu prispevku k družbi kot celoti, dosegaajo boljše rezultate in dobro ime znotraj družbenega polja. Ker sta prav znanje in izobraževanje bistvena za razvoj prihodnjih



generacij in za razumevanje družbenih sprememb, je pomembno, da se učitelj kot osrednja oseba v vzgoji in izobraževanju zaveda nujnosti izobraževanja v celotnem kariernem obdobju in svoje družbeno odgovorne vloge v izobraževalnem sistemu (Babnik, 2020).

Ker deluje šola v javnem interesu, je pomembno, da se svoje odgovornosti zavedajo vsi deležniki, tako notranji kot zunanji, saj le na tak način lahko v šoli storitve opravljamo kakovostno.

7 KAKŠEN JE NAPREDEK ORGANIZACIJE IN ALI SO POTREBNE PRILAGODITVE?

Podobna vprašanja uporabljamo v šolah tudi pri evalvaciji dela posameznega učitelja, strokovnega aktiva in celotnega kolektiva, predvsem v primeru, ko želimo doseči učinkovite rešitve in odgovore na odprta vprašanja. Tomaževičeva (2011, 20) pojasnjuje, da »je osnovni koncept delovanja javnih in zasebnih družb enak. Ključna je razlika v ciljih, ki jih eden in drugi zasledujeta – v podjetjih je cilj dobiček, v organizacijah javnega sektorja pa gre za zasledovanje javnega dobrega«. Tudi Smernice OECD za korporativno upravljanje družb v državni lasti (2009: 8) opozarjajo na pomembnost dobrega upravljanja podjetij v državni lasti. Dobro upravljanje v skladu s smernicami pomeni transparentnost, učinkovitost in odgovornost. V zasebnih podjetjih je glavni cilj obstoja in delovanja dobiček, ki temelji na pričakovanih lastnikov in zagotavlja zadovoljstvo potrošnikov, medtem ko so v podjetjih in organizacijah, ki so v državni lasti, v ospredju vsi deležniki delovanja. Zasledovanje javnega dobrega je cilj javnega sektorja in družbena odgovornost javne organizacije, poslanstvo pa se kaže predvsem v skrbi za vse deležnike (Tomaževič, 2011). Družbeno odgovornost šole moramo zato v prvi vrsti prepoznati v kakovostno opravljenih storitvah – poučevanju in prenosu znanja. Zaenkrat je zakonodaja na področju družbene odgovornosti v šoli jasna le v podajanju ciljev osnovnošolskega izobraževanja, ki vključuje tudi vzgojo za trajnostni razvoj (Babnik, 2020).

Pri doseganju zelenih učinkov na področju profesionalnega razvoja učiteljev ima pomembno vlogo ravnatelj. Resnični profesionalni razvoj zahteva spremembe na področju vodenja in načrtovanja, zato izpostavljam pomen skrbnega načrtovanja razvoja šole in usmerjanja ravnatelja pri profesionalnem razvoju učiteljev (Babnik, 2020).

Beers se sprašuje, kako učiteljem na najboljši način zagotoviti poklicno rast in ugotavlja, da je ravnatelj v vlogi vodje učnega procesa, ki predstavlja svojemu učiteljskemu zboru zgled. Ravnatelj daje velik poudarek sodelovanju, ustvarjanju pozitivne klime in dobre organizacijske kulture, načrtovanemu vodenju kolektiva in razvojnemu načrtu (Beers, 2007).

Hargreaves in Hopkins opredeljujeta kakovost vodenja kot enega najpomembnejših dejavnikov za doseganje uspešnosti šole. Pri tem ključno vlogo odigra prav ravnatelj, ki ima glavno besedo pri managerskih ureditvah, pri katerih mora ravnati tako, da spodbuja k poslanstvu in viziji šole, ustrezno razporeja zadolžitve in naloge, se aktivno vključuje v pedagoško delo ... in tudi »spodbuja kakovost učenja in poučevanja, glede katerih ima visoka pričakovanja do vseh zaposlenih in učencev« (Hargreaves in Hopkins, 2001, 29).



Ravnatelji imajo pri vodenju zahtevno nalogo in kot vodje upoštevati deset pomembnih dejavnikov (Bubb 2013, 17):

1. vodenje in upravljanje strokovnega razvoja morata biti učinkovita,
2. ljudje potrebujejo jasno in skupno razumevanje profesionalnega razvoja,
3. šola mora razviti kulturo usmerjenosti v učenje,
4. razvoj posameznikov mora biti povezan z analizo potreb za upravljanje uspešnosti in kariernega razvoja, pa tudi s samoevalvacijo in izboljševanjem šole,
5. cilji in razlogi za profesionalni razvoj morajo biti jasni in morajo imeti pozitiven vpliv na učence,
6. izbrati je potrebno najhitrejše, najučinkovitejše in stroškovno najsprejemljivejše oblike profesionalnega razvoja glede na potrebe posameznikov,
7. profesionalni razvoj, ki vključuje diskusije, »coaching«, mentorstvo, opazovanje in razvoj drugih je zelo učinkovit,
8. za profesionalni razvoj je potrebno določiti čas,
9. profesionalni razvoj je potrebno spremljati in ovrednotiti njegove učinke,
10. če želimo doseči trajno izboljševanje, morata biti učenje in razvoj skupna, priznana in cenjena.

Vodstvo šol mora izkazati posebno pozornost načelu vseživljenjskega učenja in profesionalnega razvoja učitelja. Če želimo doseči kakovostno pedagoško delo in hkrati zagotoviti ustrezen profesionalni razvoj učiteljev, ki ustreza razvojnim usmeritvam šole, moramo vzpostaviti povezavo med formalnim strokovnim izobraževanjem, praktičnim uvajanjem v pedagoški poklic in sistemom nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev (Krek in Metljak, 2011).

8 DRUŽBENA ODGOVORNOST V OSNOVNIH ŠOLAH VPLIV ZGLEDV NA RAZVOJ OTROKA

Po definiciji Evropske unije iz leta 2011 je družbena odgovornost vseh za vpliv na družbo, tako organizacij, kot posameznikov, torej tudi otrok. Da bi bila družba dovolj odgovorna, bi moral odgovorno ravnati vsak, tudi otroci. To, kako ravnamo, se naučimo doma, v šoli in med prijatelji. Pogosto dobimo v družinah temeljne vzorce, po katerih ravnamo, večkrat na naše ravnanje vplivajo tudi televizija, radio ali pa trenutna »moda« med vrstniki. Da smo lahko resni, zanesljivi in sposobni zaupati drugim in da bi bili tudi sami vredni zaupanja, moramo biti tudi primerno vzgojeni, s pomočjo predmetnikov v šoli, vzgoje v vrtcih in doma. O tem govori tudi sedem načel družbene odgovornosti, ki jih z vidika mladostnika in vzgojiteljev razumemo tako (Mulej in drugi, 2013):

a.) Odgovornost za vpliv

Kako bo kdo ravnal do drugega, kako bo z njim komuniciral, je delno odločitev vsakega posameznika, delno pa na to vplivajo kultura države, v kateri živimo in pravila, zakoni, ki naše ravnanje določajo, pa tudi prijateljstvo z nekom, ki te ščiti, ali pa nagovarja k slabim ali dobrim dejanjem. Odgovorne so tudi ustanove, ki nas izobražujejo, in mediji, ki ne posredujejo samo lepih informacij, ampak posredno tudi spodbujajo nasilje preko filmov in podobno.

b.) Transparentnost – preglednost podatkov

V primeru sporov se mora na pošten način in pregledno ugotoviti, kje je nastal problem in zakaj ter kako ga je mogoče rešiti. V tem primeru je uporabna tudi mediacija, ki se prav tako izvaja na nekaterih osnovnih šolah. Z opozarjanjem na probleme bomo pomagali, da ti v prihodnje ne bodo več nastajali.

c.) Etično obnašanje

Tako v šoli, v vrtcih, kot v službah in doma se moramo vsi obnašati etično, pošteno, pravično. To je pogosto težko; kadar ne vemo, kako bi ravnali, je smiselno vprašati za nasvet starejše ali vzgojitelje, učitelje.

d.) Spoštovanje interesov deležnikov, interesnih skupin

Pri vseh odnosih med vrstniki se je vedno dobro vprašati, kakšen interes je imel kdo od vpletenih. Potem bomo tudi lažje uvideli, zakaj je do morebitnega spora prišlo in poiskali najprimernejši način za njegovo rešitev.

e.) Spoštovanje vladavine prava

Zakonodajo morajo upoštevati tudi otroci. Ko pride do kršitev, je prav, da otroke na to opozorijo, da bodo v prihodnje vedeli, kako ravnati, zlasti takrat, ko bodo odrasli in bodo oni o tem učili druge. Prav je, da v šoli pridobivajo tudi to znanje.

f.) Spoštovanje mednarodnih norm obnašanja

Vsi smo povezani v celoto, vsak posameznik sestavlja družino, te narod, narodi pa svet. Torej, če gremo v drugo državo na počitnice, na obisk ali bomo tam živeli, tam veljajo za nas njihova pravila obnašanja, verbalnega in neverbalnega, razen ko vidimo ali doživljamo zlorabo v imenu nezdravih ali sicer nevarnih starih navad tistih krajev, in jih moramo spoštovati.

g.) Spoštovanje človekovih pravic

Medsebojno bi se morali spoštovati vsi, ne glede na starost, spol, barvo kože, veroizpoved, domovino ipd. Ne bi smeli delati razlik med bogatimi in revnimi. Vsak od nas ima namreč pravico, da diha isti zrak, pije isto vodo, uživa v isti naravi in počiva v mirni hiši ter ima prijatelje, ki si jih sam izbere. Nihče nikomur ne sme streči po življenju ali groziti z verbalnim ali drugim nasiljem, saj mu s tem krati osnovne človekove pravice. Takšno ravnanje ni dostojanstveno.

h.) Odgovorni smo mi sami!

Težko je spreminjati miselnost pri sebi, kaj šele v družbi. Pomembno je ne obupati in se vedno znova učiti, ponavljati, biti zgled, biti dosledni, odgovorni. Zavedati se je potrebno človekovih pravic, naše edinstvenosti, neponovljivosti, univerzalnosti. Le to, da smo drugačni, nas dela unikatne, smo pa tudi povezani med seboj, saj sestavljamo celoto, družbo in s tem vsi skupaj družbeno odgovornost.

Kdo mora ravnati družbeno odgovorno?

Družbeno odgovorno naj bi ravnal vsak posameznik, kjerkoli se zadržuje, združuje, dela, živi. To pomeni, da moramo začeti pri sebi, v svojem domu, v družini, nato v šoli (otroci), na delovnem mestu, v prostorih, kjer se izvajajo prosto časne dejavnosti, na ulici. Vsak od nas je del družbe, vsi skupaj jo sestavljamo, in če smo vsi odgovorni, bo takšna tudi družba. Če pa posameznik ni odgovoren, ali če je več neodgovornih, postane takšna tudi družba, ki jo sestavljamo, torej neodgovorna (Mulej in drugi, 2013).

Kako se tako vedenje lahko odraža v življenju šole?

Šola in starši imajo pri vzgoji mladih veliko vlogo. Mlade naj bi naučili, kako osebno in družbeno odgovorno živeti, delovati. To naj bi jim starejši (starši, učitelji) pokazali z znanjem, predstavitvijo izkušenj, največ pa seveda z zgledom družbeno odgovornih vrednot. Da je nekdo družbeno odgovoren, pomeni, da spoštuje zakonodajo, pravila, da živi in deluje varčno, gospodarno, da je spoštljiv do drugih in do narave, da upošteva pravice drugih in varuje svoje, da pomaga drugim, čeprav to ni predpisano, da se samouresničuje (krepi svoje vrline, sposobnosti) in glede na svoje možnosti skrbi za dobrobit vseh, s katerimi je v stiku (Mulej in drugi, 2013).

Kateri so vidiki, po katerih lahko prepoznamo ustanovo (šolo), ki se trudi ozaveščati mlade, da je družbena odgovornost pomemben faktor kvalitete življenja?

Šola, ki krepi družbeno odgovornost, si najpogosteje prizadeva za osveščanje tako učencev, kot učiteljev in staršev o tem, kaj je družbena odgovornost in kako ravnati v skladu z njo, pa tudi za širše lokalno okolje, skupnost. V ta namen lahko šola organizira in izvaja številne aktivnosti, kot so npr. (Mulej in drugi, 2013):

- Uvajanje zdrave, ekološke hrane v jedilnik šole, še boljše, če je pridelana v lokalnem okolju; racionalizacija porabe hrane. Včasih je smotrno uvesti nadzor nad porabo hrane, da se je čim manj odvrže, neporabljeno hrano npr. nameniti pomoči potrebnim, če to zakonodaja dopušča.
- Izbor lokalnih dobaviteljev (čim manj transporta) za vse vrste dobav šoli (papir, hrana, druge potrebščine).
- Izvajanje številnih projektnih dni in drugih akcij, kjer tako učence, kot starše navajajo na solidarnost, strpnost, pomoč drugim, ozaveščajo o stranskih (npr. droge, alkohol, zlorabe ipd.) in nakažejo možnosti za vrnitev v pravo smer.
- Mediacije za reševanje sporov, informativne zloženke in druge oblike dela z mladimi in starši v smeri krepitve boljših medosebnih odnosov.
- Toplotne izolacije zgradbe šole, varčevanje z energijo (varčne žarnice, ugašanje luči, morda vgradnja solarnih celic, drugih ekoloških energentov ipd.).
- Ločevanje in zmanjševanje količine odpadkov (že v razredu, nato v celotni šoli, na dvorišču šole), zmanjšati porabo vode, papirja ipd., recikliranje materialov že v šoli (uporaba odpadkov za npr. likovni pouk ipd.).

- Spodbujanje vožnje s kolesom v šolo namesto uporabe osebnih vozil ali avtobusov, tako za učence, kot za zaposlene na šoli. Povečati telesno aktivnost tako učencev, kot šolarjev z npr. 5 minutnim odmorom za telovadbo najmanj 1x dnevno.
- Sodelovanje v natečajih (Eko šola, Kulturna šola, Zdrava šola ipd.), kjer se krepi družbena odgovornost mladih.
- Vključevanje različnih družbeno odgovornih tem v predmetnike šole (npr. odnos do okolja, do skupnosti, do soljudi, do potrošništva, medijev ipd.).
- Informativne zloženke na različne teme družbene odgovornosti (okolje, skupnost, ljudje, potrošništvo, zdravje ipd.).
- Okrepiti sodelovanje z organizacijami izven šole (lokalna skupnost, podjetja, društva, mediji...) za medsebojno izmenjavo znanja, izkušenj.
- Na vsakem koraku skrbeti za lepo in zdravo naravno okolje šole in doma.

9 DRUŽBENA ODGOVORNOST IN VIŠJE STROKOVNE ŠOLE

Vsaka višja strokovna šola lahko naredi analizo stanja glede družbene odgovornosti, ki naj zajema štiri ključna področja: odnosi v šoli do ljudi (predavatelji, strokovni delavci, študenti), do okolja (narava), do skupnosti (npr. občine, društva, podjetja, ipd.), do trga (npr. dobavitelji, potrošništvo, mediji ipd.) in na ta način ugotovi v kakšnem stanju je. Nato bi pripravila strategijo družbene odgovornosti višje strokovne šole in vključila aktivnosti, ki jih bodo v bodoče izvajali ter čim več vsebin vključili v izobraževalne programe. O tem bi osveščali tudi predavatelje na šoli in jih nenehno dodatno izobraževali, da bodo lažje prenašali znanje na študente. Predavatelji se morajo razvijati in s tem bodo usmerjali, vplivali in sooblikovali družbeno prihodnost. Vodstvo šole pa naj pri svojem delu upošteva načela in dejavnike zapisane v 5 točki tega članka.

10 SKLEP

Družbena odgovornost v javnem sektorju je težje merljiva kot v privatnem sektorju, kjer sta doseganje ciljev in uspešnost pogojena predvsem s finančnimi kazalniki in predvsem velik izziv zaradi nenehnih družbenih sprememb (Babnik, 2020). Uspešnost šole (s tem tudi višje strokovne šole op. Škafar. B) se v sodobni družbi meri z upoštevanjem interesov vseh deležnikov in družbeno odgovornih ravnanj, saj se morajo tudi šole zavedati svojega vpliva na okolico, v kateri delujejo (Mulej in drugi, 2013). Učitelji bi morali zaradi teženj doseganja kakovostne šole razumeti svoj profesionalni razvoj kot družbeno odgovorni prispevek, pa vendarle niso v lahki vlogi, saj delujejo v družbi sprememb. Pri tem ima pomembno vlogo njihov profesionalni razvoj, ki ga lahko razumemo kot prispevek k družbeno odgovorni šoli, ki pomembno vpliva na uspešno uresničevanje vzgojno-izobraževalnih ciljev, na vizijo šole in na vrednostni okvir vseh deležnikov šole. Delo z vsemi deležniki šole, ki temelji na strokovnih znanjih in izkušnjah učitelja, je namreč mnogo več kot le veščina, pridobljena v času študija in prakse; je rezultat učiteljevega profesionalnega razvoja in kombinacije presoje, stališč in odločitev. Učitelj, ki se profesionalno razvija, usmerja, vpliva in sooblikuje družbo prihodnosti.

11 VIRI IN LITERATURA

Babnik, I. (2020). Družbene spremembe – gonilo družbeno odgovorne šole. Ibs, Poročevalec, Ljubljana.

Beers, B. (2007). Šole učenja: Praktični priročnik za ravnatelje. Ljubljana: Državni izpitni center.

Bubb, S. (2013). Vodenje profesionalnega razvoja. Vodenje v vzgoji in izobraževanju, 11(3), 15–30. Pridobljeno 7. 2. 2022 iz <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-C5PBUZ6Q/e44e0bdb-aa1c-463d-8717-45d6870006e1/PDF>.

Hargreaves, D. H. in Hopkins D. (2001). Šola zmore več: Management in praksa razvojnega načrtovanja. Ljubljana: ZRSŠ.

Hrast, A. (2021). Vloga menedžmenta za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj v organizaciji. Murska Sobota: Pomursko društvo za kakovost.

Krek, J. in Metljak, M. (ur.). (2011). Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport. Pridobljeno 7. 2. 2022 iz http://pefprints.pef.uni-lj.si/1195/1/bela_knjiga_2011.pdf.

Mulej, M., Mernik, M., Hrast, N. in Hrast, A. (2013). Družbena odgovornost v osnovnošolskem izobraževanju (CD zbornik s prispevki). V Hrast, A., Mulej, M. in Kojc, S. (ur.).

Zbornik prispevkov 8. mednarodne konference Družbena odgovornost in izzivi časa 2013: izobraževanje in komuniciranje za več družbene odgovornosti. Maribor, 7.–9. 3. 2013.

Maribor: Inštitut za razvoj družbene odgovornosti (IRDO). Pridobljeno 7. 2. 2022 iz <http://www.irdo.si/skupni-cd/cdji/cd-irdo-2013/referati/f-mulej-mernik-hrast-hrast.pdf>.

Smernice OECD za korporativno upravljanje družb v državni lasti. (2009). Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD). Pridobljeno 7. 2. 2022 iz https://www.zdruzenje-nis.si/db/doc/upl/smernice_oecd.pdf.

Tomaževič, N. (2011). Družbena odgovornost in odličnost javne uprave. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Z VELNES KONGRESI IZOBRAŽUJMO ZA DRUŽBENO ODGOVORNOST IN OZAVEŠČAMO ZA BOLJŠO PRIHODNOST

Jelica Bregar, mag. manag.

Višja strokovna šola za kozmetiko in velnes Ljubljana

jelica.b@vskv.si



POVZETEK

Na Višji strokovni šoli za kozmetiko in velnes Ljubljana (v nadaljevanju VSŠKV) se zavedamo, da je družbena odgovornost organizacije posledica njenih družbeno odgovornih posameznikov. To nismo izredni posamezniki, ki delamo vsakdanje stvari – smo vsakdanji ljudje, ki si prizadevamo delati izredne stvari. Za to je pomembno nenehno izobraževanje in dobro počutje med vsemi nami, ki svojo odgovornost izkazujemo tudi tako, da skrbimo za druge, jih izobražujemo, ozaveščamo in jim pomagamo dosegati želje in cilje.

Ker sta sreča in znanje ene redkih stvari, ki se vračata, če ju delimo, nam je smer jasna: upoštevanje soodvisnosti, trud za celovitost, odličnost, etično ravnanje, spoštovanje interesov vseh deležnikov, spoštovanje vladavine prava, spoštovanje človekovih pravic. Mednarodni velnes kongres je dogodek, ki vsake dve leti združi različne strokovnjake, ki želijo širšo javnost poučiti o kakovosti življenja ter ozavestiti, kako pomembno je živeti vrednote: zdravje, lepota, dobro počutje, uravnotežen življenjski slog.

VSŠKV je organizatorica mednarodnega velnes kongresa, s katerim izobražujemo za družbeno odgovornost in ozaveščamo za boljšo prihodnost.

Ključne besede: družbena odgovornost, izobraževanje, mednarodni velnes kongres.

1 UVOD

Če želi biti organizacija družbeno odgovorna, mora biti vedno takšna, z dobrim delovanjem zagotavljati lastni obstoj, poleg tega pa pozitivno učinkovati na družbo in okolje, v katerem je in deluje. Tega se na Višji strokovni šoli za kozmetiko in velnes Ljubljana zavedamo in tako tudi delujemo. Saj smo družbeno odgovorna šola. Že vse od ustanovitve šole naše delo



usmerja ključna vrednota skrb za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj, saj se zavedamo, da soustvarjamo svojo prihodnost in aktivno prispevamo k preživetju človeštva. Ena od poti in priložnosti, da širimo to vrednoto in ozaveščamo druge je skozi izobraževalne procese preko predavateljev, strokovnih delavcev, vodstva šole, študentov in vseh drugih deležnikov. In ne samo skozi formalne izobraževalne procese, temveč z vsemi aktivnostmi, ki jih šola organizira in izvaja, širimo misli, ideje, znanja, energijo ... za družbeno odgovornost, ki ustvarja boljšo prihodnost. Saj je to tudi odgovornost vseh nas, ki vzgajamo in izobražujemo. Osnovni namen prispevka je predstaviti VSŠKV kot družbeno odgovorno organizacijo, ki hodi v korak s časom in razume koncept trajnosti in družbene odgovornosti. Cilj pričajočega prispevka je predstaviti mednarodni velnes kongres kot stičišče znanja in hkrati dragoceno aktivnost snovanja in delitve dobrih praks na področju družbene odgovornosti. Cilj je pokazati, da smo v interakciji s svojo okolico in deležniki, da se zavedamo pomembnosti upoštevanja družbene odgovornosti in trajnosti, saj s tem poskrbimo, da delamo dobro danes tudi za jutri.

Višja strokovna šola za kozmetiko in velnes Ljubljana je organizatorica mednarodnega velnes kongresa, ki je za udeležence brezplačen, saj gre v prvi vrsti za ozaveščanje javnosti in posameznikov o zdravem načinu življenja in o uravnoteženem življenjskem slogu. Mednarodni velnes kongres nas uči, zakaj je to znanje ključno za uspešno in trajnostno delovanje naše družbe. V kratki zgodovini VSŠKV smo organizirali tri velnes kongrese, in sicer v letu 2017 Voda, vir zdravja, dobrega počutja in lepote, v letu 2019 Gibanje -temelj vitalnosti, dobrega počutja in aktivna pot do zdravja in v letu 2021 Duševni velnes kot izbira za dobro duševno počutje.

2 OPREDELITEV IN POMEN IZOBRAŽEVANJA

Izobraževanje je aktivnost, usmerjena v spoznavanje, sprejemanje in ustvarjanje znanja, razvijanje spretnosti in kompetenc. Znanje ustvarjamo, shranjujemo, prenašamo in uporabljamo. Vsako izobraževanje je usmerjeno k doseganju določenih ciljev.

Izobraževanje si je skozi čas pridobilo mesto med glavnimi kazalci razvoja in se je njegova pomembnost še povečala. Izobraževanje je v sodobnih družbah temeljito spremenilo svojo naravo. V družbi znanja ni več privilegij, temveč družbena nujnost (Zgaga, 2008).

Šola je institucija, ki je že po definiciji glavni vir znanja. Temeljna vrednota šole je znanje, ki usmerja vedenje in ravnanje posameznika ter celotne družbe. V šoli znanje vsakodnevno kroži. Znanje kot celota vsega, kar smo zaznali, odkrili, začutili, se naučili, predstavlja zmožnosti, ki človeku omogočajo reševanje problemov (Dermol, 2010).

Šola se ukvarja z oblikovanjem človeka oziroma poskuša pomagati človeku v njegovem gibanju iz preteklosti in sedanjosti v prihodnost – v njegovem razvoju in rasti. Šola razvija ne samo materialno bogato, temveč tudi kulturno in duhovno bogato družbo, pravzaprav bogati in razvija našo celotno človeško naravo (Svetina, 1990).

Višješolsko izobraževanje ima zelo pomembno mesto pri izobraževanju za družbeno odgovornost, ki je vseživljenjski proces.

3 OPREDELITEV IN POMEN DRUŽBENE ODGOVORNOSTI

Pri opredelitvi družbene odgovornosti smo uporabili definicijo po standardu ISO 26000:2010 (IRDO, b. d.).

Družbena odgovornost je odgovornost organizacije za vplive njenih odločitev in dejavnosti na družbo in okolje, ki skozi pregledno in etično ravnanje prispeva k trajnostnemu razvoju, vključujoč zdravje in blaginjo družbe; upošteva pričakovanja deležnikov; je v skladu z veljavno zakonodajo in mednarodnimi normami ravnanja; ter je integrirana v celotno organizacijo in se izvaja v vseh njenih odnosih.

Družbena odgovornost je pomemben vseživljenjski proces tako na ravni posameznika kot na ravni družbe. Noben posameznik niti ustanova, ki je umeščena v prostor ni otok osamelec, ampak je del družbe kot celote, zato je družbena odgovornost vsakega posameznika in ustanove tudi nujni sestavni del strategije njunega razvoja.

Šola kot glavni vir znanja, z zgledom vzgaja in uči, kako družbeno odgovorno živeti in delovati.

4 VSŠKV IN DRUŽBENA ODGOVORNOST

Na VSŠKV učimo, da družbeno odgovornost soustvarja vsak posameznik sam s svojim ravnanjem, se obnaša skrbno in spoštljivo do okolja in do naravnih virov ter da se vsak od nas zaveda svoje odgovornosti do življenja na tem planetu. Pri študentih šola krepi njihovo celovito dožemanje konceptov trajnostnega razvoja v integraciji z okolijskim, gospodarskim ter socialno-družbenim vidikom in posledicami razvoja. Zavedamo se, da je višja šola le ena od stopenj izobraževanja, zato se nam zdi pomembno, da integriramo tematike družbene odgovornosti v vsebine predmetov, da poučujemo interdisciplinarno in vsebine medpredmetno povezujemo. Poseben poudarek dajemo profesionalni poklicni odgovornosti ter etiki in morali pri opravljanju poklica in delovanju v širši skupnosti. Na VSŠKV spodbujamo učenje iz veselja in učenje z veseljem. Pomembno vodilo našega pedagoškega dela je spodbujanje razmišljanja in akceptiranje paradigme, da se učimo, da bi vedeli, da bi znali delati, da bi znali živeti v skupnosti ter da bi znali biti.

VSŠKV družbeno odgovorno ravna tudi z organiziranjem mednarodnega velnes kongresa, ko vsi sodelujoči brez izjeme sodelujejo brez finančnega interesa in s tem pripomorejo k načelu nesebične in brezplačne delitve znanja kot družbene odgovornosti vsakega posameznika in organizacije, iz katere prihajajo. Zavedamo se, da je znanje skupna dobrina.

5 VELNES KONGRES - VODA, VIR ZDRAVJA, DOBREGA POČUTJA IN LEPOTE



*Slika 8: Svetovni dan voda 2021: Cenimo vodo
Vir: Portal gov.si*

22. marec je svetovni dan voda. Generalna skupščina Organizacije Združenih narodov (OZN) je leta 1993 razglasila svetovni dan voda, da bi opozorila svetovno javnost na pomen vodnih virov in na obveznost in nujnost dobrega gospodarjenja z njimi. Z vodo je treba skrbno ravnati v vseh delih vodnega kroga (Ministrstvo za okolje in prostor, 2021).

Voda in velnes sta povezani, ker predstavljata ključni determinanti zdravja. Velnes je osebna filozofija posameznika, je celostni življenjski slog in pot do zdravja. Prispeva k dobremu počutju, je proces naše osebne rasti, je naša odgovornost za vzdrževanje in ohranjanje zdravja.

Nosilna tema mednarodnega velnes kongresa, ki je potekal 22. 3. 2017 v prostorih Državnega sveta RS, je bila namenjena ozaveščanju o vodi, viru zdravja, dobrega počutja in lepote ter zavedanju, kaj nam voda pomeni, kako je pomembna za vsakega posameznika, lokalno in globalno okolje.

Na kongresu se je zbralo okoli 150 strokovnjakov iz slovenskih naravnih zdravilišč in term, ponudnikov zdravstvenih, turističnih in velnes storitev, izobraževalcev, delavcev iz zdravstva ... in vsi tisti, ki jih voda kot vir zdravja, dobrega počutja in dolgoživosti zanima. Naši gosti so prišli tudi iz Hrvaške, Italije in Srbije. Ponosni smo na udeležbo vsakega gosta in hvaležni prav vsakemu posebej.

Z vsebinami prispevkov z naslovi:

Voda je vir življenja; Voda in turizem z roko v roki v prihodnost; Voda skozi prizmo različnih dimenzij zdravja; Mehanizem vlaženja kože; Živeti zdravo življenje - z vodo; Dobrobiti savnanja in turških kopeli; Termalni turizem v Srbiji – od rimskih term, do sodobnih velnesov in spa-jev; Voda zunaj, voda znotraj; Z morjem do zdravja in dobrega počutja; Bodimo kot voda in ohranili bomo zdravje; Hotel delfin & Kneipp; Aromaterapija v velneških centrih: kopeli; Hidracija med telesno vadbo in treningom; Uporaba hidrolatov v velneških centrih in post –terapiji; Voda in velnes; Z znanjem do zdrave izbire smo poskušali odgovoriti na mnoga vprašanja povezana z vodo, ki je temelj življenja (Mednarodni velnes kongres, b. d.).

6 VELNES KONGRES - GIBANJE – TEMELJ VITALNOSTI, DOBREGA POČUTJA IN AKTIVNA POT DO ZDRAVJA



Slika 2: Svetovni dan gibanja
Vir: NIJZ, 2017

Svetovna zdravstvena organizacija (SZO) je leta 2002 proglasila 10. maj za Svetovni dan gibanja. Gibanje, telesna dejavnost, aktiven življenjski slog bistveno prispevajo k ohranjanju oziroma izboljšanju našega zdravja in predvsem preventivno delujejo pred pojavom različnih zdravstvenih težav. Telesna neaktivnost je četrti glavni dejavnik tveganja za splošno umrljivost (NIJZ, 2017).

Gibanje je investicija v prihodnost in dolgoživost prebivalstva. Sodobni način življenja je spremenil navade ljudi. Ljudje večino dneva presedijo, kar lahko celo vpliva tako na splošno umrljivost kot tudi na umrljivost zaradi srčno-žilnih bolezni. Osebe, ki so telesno aktivne, lažje ohranijo telesno gibljivost, so bolj telesno, duševno in duhovno vitalne, so bolj zdrave. Gibanje pomaga tudi v boju proti povečani telesni teži.

Gibanje je močno povezano z velnesom, velnes pa je kot celosten način življenja temelj zdravja in dobrega počutja. Telesna dejavnost kot steber velnesa krepi zdravje. 2. mednarodni velnes kongres, z nazivom *Gibanje - temelj vitalnosti, dobrega počutja in aktivna pot do zdravja* je potekal 7. 5. 2019 v prostorih Državnega sveta RS. Veseli smo bili, da smo lahko gostili priznane strokovnjake iz Slovenije, Italije in Hrvaške ter tudi tolmačko slovenskega znakovnega jezika.

Ključni namen velnes kongresa je bil spodbujanje telesne dejavnosti in zviševanje deleža telesno dejavnega prebivalstva. Želeli smo ozaveščati o gibanju in vplivu gibanja na naše zdravje, delovanje naših možganov, našo vitalnost, dolgoživost, na našo celostno vseživljenjsko kondicijo. Prizadevali smo se poučiti in ozavestiti vsakega posameznika, da sam prevzame odgovornost za lastno telesno aktivnost in pokazati, da je možnosti za to veliko. Gibanje ni nujno drago, je pa vselej dragoceno in koristno.

Gibanje in turizem z roko v roki v prihodnost; Ne pozabimo na miselno gibanje; Gibalna aktivnost, ogledalo našega zdravja in počutja; Znanost o možganih –med gibom in umom; Zdravje, kakovost življenja in gibanje; Velnes za vitalnost človeka; Čustva/emocije in gibanje; Prehrana in gibanje; Zakaj bi komplicirali, če pa je v resnici vse tako enostavno ...; Trening obraznih mišic za obvladovanje obvladovanje stresa, izboljšanje koncentracije in počutja; (Po)skrbite za gibanje in razgiba(va)jte um –kako telo vpliva na um in kako lahko um pomaga telesu; Pomen telesne dejavnosti na spomin starejših; od Maribora do Debelega rtiča v 29. Dneh. 617 km, peš, sama in s tišino; Pomen vloge staršev pri športnem udejstvovanju otroka; Aktivni odmori na delovnem mestu; Vpliv gibanja na sedeči stil življenja na delovnem mestu; Telesna aktivnost med študenti; Antropološki vidik telesne aktivnosti. smo poskušali odgovoriti na mnoga vprašanja v zvezi z gibanjem, ki je temelj zdravja in dobrega počutja (Mednarodni velnes kongres, b. d.). Z vsebinami prispevkov z naslovi: Gibanje in turizem z roko v roki v prihodnost; Ne pozabimo na miselno gibanje; Gibalna aktivnost, ogledalo našega zdravja in počutja; Znanost o možganih – med gibom in umom; Zdravje, kakovost življenja in gibanje; Velnes za vitalnost človeka; Čustva/emocije in gibanje; Prehrana in gibanje; Zakaj bi komplicirali, če pa je v resnici vse tako enostavno ...; Trening obraznih mišic za obvladovanje stresa, izboljšanje koncentracije in počutja; (Po)skrbite za gibanje in razgiba(va)jte um – kako telo vpliva na um in kako lahko um pomaga telesu; Pomen telesne dejavnosti na spomin starejših; od Maribora do Debelega rtiča v 29. Dneh. 617 km, peš, sama in s tišino; Pomen vloge staršev pri športnem udejstvovanju otroka; Aktivni odmori na delovnem mestu; Vpliv gibanja na sedeči stil življenja na delovnem mestu; Telesna aktivnost med študenti; Antropološki vidik telesne aktivnosti smo poskušali odgovoriti na mnoga vprašanja v zvezi z gibanjem, ki je temelj zdravja in dobrega počutja (Mednarodni velnes kongres, b. d.).

7 VELNES KONGRES – DUŠEVNI VELNES



Slika 9: Duševni velnes
Vir: velnes.si

22. april je Svetovni dan Zemlje. Svetovni dan Zemlje, obeležujemo že več kot pol stoletja in je namenjen vsem prebivalcem našega planeta (Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, 2021). Tisti dan praznujemo in hkrati opozarjamo na ranljivost in enkratnost planeta, na katerem živimo.



3. Mednarodni velnes kongres je potekal 20. in 22. aprila 2021 z nosilno temo Duševni velnes kot izbira za dobro duševno počutje. Zaradi pandemije Covid-19 in posledično omejitev delovanja v družbi smo ga izvedli preko Zoom aplikacije in preko Youtube kanala. Hvaležni smo, da smo poleg izjemnih domačih strokovnjakov gostili cenjene strokovnjake iz ZDA, Srbije, Hrvaške, Nemčije in Turčije.

Duševno zdravje je neločljiv in bistven del celotnega zdravja posameznika. Govorimo o duševnem zdravju posameznika in duševnem zdravju družbe. Duševno zdravje je vir blaginje (NIJZ, b. d.) Duševno zdravi ljudje so pozitivni, samozavestni in srečni. Znajo nadzirati svoje misli, svoje vedenje upravljati s svojimi čustvi in skrbeti za naš planet.

Šola ima pri sooblikovanju duševno zdrave družbe pomembno vlogo, ker s kakovostnim poučevanjem in učenjem vpliva na celosten razvoj posameznika. To zahtevno nalogo lahko opravljajo le ustvarjalni in zadovoljni učitelji, ki se zavedajo svojega poslanstva in odgovornosti pri vzgoji in izobraževanju. Z velnes kongresom o duševnem velnesu smo želeli poudariti, da človek lahko ustrezno uporablja svoj intelekt in svoje intelektualno znanje samo tedaj, ko je dosti razvit, uravnotežen in kultiviran tudi v drugih delih svoje človeške narave. Duševni velnes podpira posameznika, da raziskuje in išče način, kako lahko sam vpliva na svoje dobro duševno počutje in s tem osebno rast, pri čemer nadgrajuje in uresničuje lastne potrebe in želje. Nevroplastičnost-nevrološki mehanizem duševnega velnesa; Pomen duševnega velnesa za osebno in poklicno vitalnost; Ni velnesa brez duševnega velnesa – 5 strategij za to, da v življenju uživamo; Resnična zgodba o izgorelosti; Duševni velnes v modelu kontinuuma; Sprožilci lakote ali zakaj tako pogosto posegamo po hrani; NLP tehnike kot gradnik zdravega življenjskega sloga; Skozi razvoj lastne ženstvenosti do duševnega velnesa; Pomen prehrane za dobro duševno počutje; »Gnothi seauton« – spoznaj sebe skozi psihološko holistično masažo; Dihalni vzorci osnovnih čustvenih stanj in drugega dne.

Duševni velnes v organizacijah; Dobro počutje je pomembnejše, kot si mislimo. Kako nam lahko pomagajo IT rešitve; Dobri odnosi na delovnem mestu so pogoj za uspeh podjetja; Pomen korporativnega velnesa za duševni mir zaposlenih; Pomen ravnovesja med delom in zasebnim življenjem; Značilnosti gozda, ki dobro vplivajo na dobro počutje človeka; Pomen kakovosti bivanja za razvoj turistične destinacije –Ljubljana; Elementi Kneippovega zdravstvenega principa kot gradniki duševnega zdravja; Fitoterapija in duševni velnes; Zakaj svet bolj kot kadar koli potrebuje svetovni dan dobrega počutja; Povečanje pismenosti o duševnem zdravju s poudarkom na motnjah razpoloženja; Duševni velnes in načini sproščanja med mladimi smo poskušali odgovoriti na številna vprašanja povezana z duševnim velnesom pozitivnim stanjem duševnega zdravja (Mednarodni velnes kongres, b. d.).

8 ZAKLJUČEK

Z mednarodnim velnes kongresom smo povezali informacije, znanja, ljudi, strokovnjake, različna strokovna področja. Odprli priložnosti za prenos znanja, izkušenj in dobrih praks v vsakdanje življenje, za nove poslovne priložnosti in navezovanje novih poslovnih stikov. Nakazali možnosti, ki jih ima Slovenija in druge dežele za kakovostnejšo izkoriščenost naravnih in družbenih potencialov v turistične in zdravstvene namene in za boljše življenje



lokalnega prebivalstva. Usmerjali javnost na pomen zdravja, vode, gibanja, duševnega velnesa, dobrega počutja, prehrane, lepote in uravnoteženega življenjskega sloga. Opozarjali na izzive 21. stoletja. Seznanjali z novimi trendi na področju velnesa, lepote, zdravja doma in v svetu. Postavljali nove standarde kakovostnega življenja. Vzpostavili zaveznitvo in pozitiven dialog med konkurenčnimi organizacijami. Vplivali na posameznikovo zavest in zavest skupnosti o trajnostnem razvoju in družbeni odgovornosti.

Cilj mednarodnega velnes kongresa je premislek o naših navadah in ustvarjanje novih, ki so boljše za vse nas, za naš planet. Učenje se ne odvija le v okoljih, ki so namenjeni učenju, ampak nenehno in povsod.

Študenti VSŠKV so aktivno sodelovali pri pripravi in izvedbi kongresa. Pridobili so kakovostna in uporabna znanja s področja kozmetike in velnesa, se osebno razvijali v odgovorne, humane in empatične osebnosti s sposobnostmi za uspešno komunikacijo, pomoč sočloveku, vodenje sebe, drugih in posla.

Telesna, umska in duhovna raven so medsebojno povezani, zato je pomembna skrb za vsako posebej in vse skupaj. Izobraževanje o zdravju, gibanju, telesni dejavnosti, zdravi prehrani, čustvih, umski dejavnosti je izobraževanje za družbeno odgovornost in je naložba v prihodnost.

Velnes kot način življenja vključuje različne dejavnike. Ko posameznik spreminja sebe, spreminja tudi druge, zato naj vsak med nami najprej pri sebi spremeni nekaj na bolje in spremembo vključi v svoje vsakdanje življenje. S spreminjanjem sebe, spreminjamo družbo.

VSŠKV je družbeno odgovorna šola, ki deluje na različnih področjih, ki prinašajo vrednost šoli in hkrati vrednost družbi. Veselimo se 4. Mednarodnega velnes kongresa, ki bo predvidoma v mesecu maju 2023.

Dobra šola ne le prenaša in razvija žlahtne človekove vrednote, najboljše kulturne dosežke in kultiviranje celega naroda ali družbe, temveč oblikuje takšne posameznike, ki so sposobni živeti v harmoniji s samim seboj, s soljudmi in z naravo. Takšni posamezniki znajo uživati žlahtno osebno življenje in hkrati oblikovati in razvijati žlahtno družbo (Svetina, 1990).

9 VIRI IN LITERATURA

Dermol, V. (2010). Vplivi usposabljanj na učenje v podjetju in na njegovo uspešnost. Celje: Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije.

IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti. (b. d.). Definicija družbene odgovornosti. Pridobljeno 22. 4. 2022 iz <https://www.irdo.si/o-druzbeni-odgovornosti/>.

Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano (2021). Svetovni dan Zemlje. Pridobljeno 22. 4. 2022 iz <https://www.gov.si/novice/2021-04-22-svetovni-dan-zemlje/>.



Ministrstvo za okolje in prostor (2021). Svetovni dan voda 2021: Cenimo vodo. Pridobljeno 19. 3. 2022 iz: <https://www.gov.si/novice/2021-03-19-svetovni-dan-voda-2021-cenimo-vodo/> .

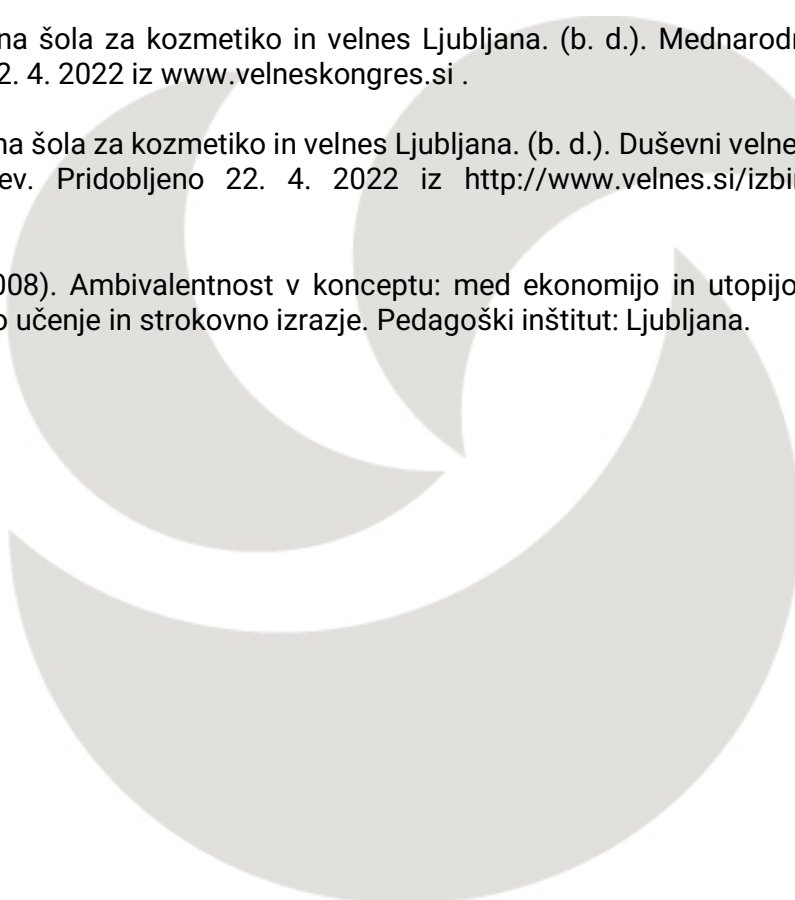
NIJZ Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2017). 10. maj - Dan gibanja. Pridobljeno 10. 5. 2022 iz <https://www.nijz.si/sl/10-maj-dan-gibanja> .

Svetina, J. (1990). Slovenska šola za novo tisočletje: kam in kako s slovensko šolo. Radovljica: Didakta.

Višja strokovna šola za kozmetiko in velnes Ljubljana. (b. d.). Mednarodni velnes kongres. Pridobljeno 22. 4. 2022 iz www.velneskongres.si .

Višja strokovna šola za kozmetiko in velnes Ljubljana. (b. d.). Duševni velnes: Izbira počutja je naša odločitev. Pridobljeno 22. 4. 2022 iz <http://www.velnes.si/izbira-pocutja-je-nasa-odlocitev/> .

Zgaga, P. (2008). Ambivalentnost v konceptu: med ekonomijo in utopijo. V P. Javrh (ur.), Vseživljenjsko učenje in strokovno izrazje. Pedagoški inštitut: Ljubljana.



POSLOVNO KOMUNICIRANJE (IN VODENJE) IN DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ TER ORGANIZACIJ

mag. Jelka Bajželj
Šolski center Kranj, Višja strokovna šola
jelka.bajzelj@sckr.si



POVZETEK

Pomena družbene odgovornosti se vse bolj zavedajo tudi slovenska podjetja in organizacije, znotraj tega pojma pa ima svoje izjemno pomembno mesto tudi poslovno komuniciranje, od etičnega notranjega komuniciranja do npr. etičnega oglaševanja, kriznega komuniciranja do odnosov z javnostmi. Prispevek v prvem delu razčlenjuje pojem družbene odgovornosti in različne razloge za družbeno odgovorno ravnanje organizacij, v nadaljevanju pa opiše povsem konkreten primer pridobivanja ustreznih kompetenc, začevši s komunikacijskimi, preko različnih pristopov in dela s študenti pri predmetu poslovno komuniciranje (in vodenje) oz. pri predmetu komunikacija z uporabniki. Pomemben del pridobivanja tovrstnih kompetenc poteka prav tako preko organiziranega načrtovanega praktičnega izobraževanja, ki se odvija v skrbno izbranih podjetjih (v določenih primerih tudi v socialnih podjetjih) in organizacijah, vse to s ciljem pridobiti torej že v času študija čim več ustreznih kompetenc ter na ta način čim prej oblikovati družbeno odgovornega posameznika oz. (vsakega) zaposlenega, ki bo prispeval svoj del v mozaik boljše družbe in posledično boljše prihodnosti za vse.

Ključne besede: družbena odgovornost organizacij, komuniciranje, (socialno) podjetništvo, kompetence.

1 UVOD

Zametki oz. začetki razmišljanj o družbeni odgovornosti podjetij segajo v 19. stoletje, tj. v čas industrijske revolucije, še dandanašnji pa pravzaprav nimamo povsem jasne oz. splošno sprejete enotne definicije, kaj vse pojem družbene odgovornosti sploh zajema.



Na daljši rok družbena odgovornost podjetij ponuja nabor vrednot, na katerih naj bi gradili bolj povezano družbo in na osnovi katerih naj bi prešli na trajnostni gospodarski sistem (Hrast 2017). Da dobiček ni več edini zveličavni cilj podjetja, s tem se dandanes strinjajo v večini podjetij in organizacij (etika in trajnostni razvoj naj bi bila postavljena pred profit, nenazadnje družbeno odgovorno komuniciranje, ravnanje in poslovanje podjetju oz. organizaciji prinese tudi številne koristi), vse več se področju družbene odgovornosti posveča pozornosti tudi na nivoju posameznih držav in npr. na nivoju Evropske unije, katere del smo. Evropska unija je že oktobra 2011 objavila akcijski načrt za spodbujanje družbene odgovornosti, s katerim ne naslavlja samo podjetij, temveč tudi druge organizacije, vlade, šole in posameznike ter v tem smislu še posebej napotuje na uporabo standarda za družbeno odgovornost ISO 26000.

Družbena odgovornost vsekakor pomeni veliko več od dobrodelnosti in npr. upoštevanja veljavne zakonodaje, denimo I. Fink Grubačević in I. Balažinec (Fink Grubačević in Balažinec 2012) menita, da »o družbeni odgovornosti govorimo takrat, ko se vprašamo, kako vpliva podjetje na družbo preko prodaje svojih izdelkov/storitev, kako zaposluje, kako usposablja in skrbi za razvoj zaposlenih, kako vpliva na okolje, koliko in kako vlaga v družbeno skupnost, ali spoštuje človekove pravice - vse to so kriteriji, na katerih temelji družbena odgovornost podjetja«.

Namen pričujočega prispevka je torej najprej razmislek o tem, kaj vse zajema pojem družbene odgovornosti, zakaj in do koga biti družbeno odgovoren, v nadaljevanju pa razmišljamo predvsem o tem, kako s tem pojmom seznaniti že mlajše generacije, kako študentom omogočiti, da bodo že v času študija pridobili vsaj nekatere ustrezne kompetence (opišemo tudi primer dobre prakse), tako da bodo kasneje kot zaposleni in kot vodilni kadri komunicirali in ravnali družbeno odgovorno.

2 ZAKAJ IN DO KOGA BITI DRUŽBENO ODGOVOREN?

Slovenska in tuja uspešna podjetja se zavedajo, da so soodvisna od svojih zaposlenih, poslovnih partnerjev, okolja, skupnosti in dobrega vodenja, vse več jih je, ki se zavedajo pomena družbene odgovornosti kot odgovornosti za svoje vplive na družbo, ki upoštevajo soodvisnost in izkazujejo trud za celovitost ter uravnoteženo poslovanje na vseh ključnih področjih in funkcijah podjetja ali druge organizacije (Hrast 2017). Torej se pomena družbene odgovornosti vse bolj zavedajo tudi slovenska podjetja in organizacije, konec leta 2021 pa smo preko inštituta IRDO (Inštitut za razvoj družbene odgovornosti) v Sloveniji celo dobili prve certificirane strategije za trajnostni razvoj in družbeno odgovornost.

Po standardu družbene odgovornosti ISO 26000 je odgovornost organizacije za vplive svojih odločitev in dejavnosti na družbo in okolje, da s preglednim etičnim ravnanjem (Pravila in postopek za pridobitev pristopnega in naprednega certifikata družbeno odgovoren delodajalec 2020):

- prispeva k trajnostnemu razvoju,
- upošteva pričakovanja deležnikov,
- je v skladu z veljavno zakonodajo in mednarodnimi normami ter
- je integrirana v celotno organizacijo in jo izvaja v svojih odnosih.



Načela družbene odgovornosti po standardu ISO 26000 so (prav tam):

- odgovornost,
- transparentnost,
- etično ravnanje,
- spoštovanje interesov deležnikov,
- spoštovanje vladavine prava,
- spoštovanje mednarodnih norm delovanja,
- spoštovanje človekovih pravic.

Znotraj pojma družbene odgovornosti ima svoje izjemno pomembno mesto tudi komuniciranje (npr. etično notranje komuniciranje kot tudi komuniciranje z vsemu zunanjimi deležniki podjetja oz. organizacije, etično oglaševanje ipd.) in nenazadnje tudi komuniciranje o različnih aktivnostih podjetja s področja družbene odgovornosti, prav tako pa je iz več razlogov pomembno vsakoletno poročanje podjetij o družbeni odgovornosti.

Na delovanje gospodarskih subjektov moramo gledati v širšem družbenem kontekstu, njihova družbena odgovornost in znotraj nje etika managementa (ki vključuje tudi individualno vedenje odločevalca) in etično poslovno komuniciranje (od etičnega notranjega komuniciranja do npr. etičnega oglaševanja, kriznega komuniciranja in odnosov z javnostmi) je eden bistvenih elementov uspešnega upravljanja in poslovanja podjetij. Ugled podjetja oz. organizacije (pa najsi gre za profitno ali neprofitno organizacijo) je torej neločljivo povezan tudi z etičnim komuniciranjem (Bajželj 2011, 118).

3 KAKO TOREJ DO DRUŽBENO ODGOVORNEGA KOMUNICIRANJA, OBNAŠANJA IN POSLOVANJA? PRIMER.

Da bi se vsi skupaj, tako posamezniki, kot podjetja in organizacije, začeli zavedati pomembnosti družbene odgovornosti, moramo najprej temeljito spoznati sam pojem, nato pa tudi graditi in pridobiti ustrezne kompetence na tem področju, pri tem nam nenazadnje lahko pomaga tudi poznavanje različnih koristi, ki nam jih prinaša družbeno odgovorno komuniciranje, ravnanje in poslovanje.

Zagotovo ni potrebno, da s procesom spoznavanja ter graditve ustreznih kompetenc čakamo na to, da se oseba najprej zaposli oz. začne opravljati delo, smiselno in nujno bi bilo s tem procesom aktivneje začeti že v času študija. Študenti višjih strokovnih šol so tu še nekoliko v prednosti, saj imajo preko obsežnega praktičnega izobraževanja (400 ur v vsakem letniku) poglobljen stik s podjetji že v času študija. Kaj pa lahko na tem področju v dobrobit študentov in družbe kot take storimo predavatelji na šoli? Moji razmisleki znotraj predmeta poslovno komuniciranje in vodenje gredo vedno v smeri, kako znotraj posameznih obravnavanih tem razložiti in poudariti družbeno odgovorno komuniciranje, ravnanje in poslovanje; priložnosti za to je več kot dovolj, smiselno pa bi se bilo glede na predmetnik večkrat tudi medpredmetno povezovati, tu imam v mislih predvsem tozadevno načrtovanje in izvajanje povezovanja, kot smo ga že pred leti po šolah šolskim kolektivom predstavljali multiplikatorji Zavoda za šolstvo RS. Druga linija, po kateri v zadnjih letih študentom programa Ekonomist skušam približati pojem družbene odgovornosti, je skrbneje načrtovana strokovna ekskurzija. Že več let tudi na



tem področju uspešno sodelujem(o) s Fundacijo Vincenca Drakslerja za odvisnike. Slednja je registrirana celo kot socialno podjetje, tako da skozi predpripravo na obisk, predvsem pa potem skozi obisk same Fundacije študentje osvajajo tudi pojem socialnega podjetništva.

Ustanovitelja omenjene Fundacije sta Mestna občina Kranj in gospod Vincenc Draksler. Če pogledamo njegovo življenjsko, poklicno in karierno pot (zadnja leta življenja je bil dejaven predvsem na področju nepremičninske dejavnosti v tujini), nam je gospod Draksler lahko svetel vzor družbeno odgovornega podjetnika, saj je bil med drugim vedno pripravljen prisluhniti in pomagati ljudem v stiski ter namenjal ogromna finančna sredstva v dobrodelne namene, programe za reintegracijo bivših odvisnikov, nakup in obnovo stavbe za materinski dom ter podobno (Kranju je v različne namene za časa življenja daroval kar 2,7 milijona evrov), pri ljudeh pa je najbolj cenil iskrenost, zanesljivost ter odgovornost do sebe in družbe.

Strategija razvoja Fundacije zajema dve glavni obsežnejši področji, in sicer razvoj socialnega podjetništva ter programe preprečevanja odvisnosti (preventivni in kurativni programi v sodelovanju s Centrom za socialno delo Kranj, v okviru fundacije (ustanovitelj in lastnik) pa delujeta tudi dva zaposlitvena centra (usposabljanje in zaposlovanje težje zaposljivih invalidov), kjer poteka predvsem obnova rabljenih predmetov), načrti dela fundacije pa se vsakoletno dopolnjujejo.

V Fundaciji večkrat opravljajo praktično izobraževanje naši študentje predvsem v programu Organizator socialne mreže (trenutno ena od študentk tega programa tudi piše diplomsko nalogo, ki se veže na njeni dve v Fundaciji opravljeni praktični izobraževanji) s študenti programa ekonomist pa se z vsako generacijo odpravimo tja na strokovno ekskurzijo (izjema sta le zadnji dve leti, ker ekskurzije zaradi epidemioloških razmer žal ni bilo mogoče izvesti). Vsebina in potek ekskurzije sta predhodno skrbno načrtovana, prav tako na obisk pripravim študente; za začetek razmišljamo o tem, kaj socialno podjetništvo sploh je, študentje raziskujejo po internetu in tam poiščejo tudi prve informacije o Fundaciji. Ekskurzija je načrtovana in izvedena v obsegu štirih šolskih ur, kar se vedno ujema z objavljenim urnikom dotičnega dne. Prvi dve uri potekata predavanje in diskusija, predavatelj je g. Gregor Tomše, generalni sekretar Fundacije, drugi dve uri pa namenimo ogledu trgovin Fundacije, ki se nahajajo v centru Kranja. Po končani ekskurziji študente pozovem, da o dogodku spišejo kratko poročilo, vključno z njihovimi vtisi oz. pogledi na delovanje Fundacije ter na socialno podjetništvo nasploh, pisna poročila v obliki word dokumenta v dogovorjenem roku oddajo v spletno učilnico za predmet poslovno komuniciranje, poročila pa na prvih naslednjih vajah skupaj pokomentiramo in prediskutiramo. Naslednja slika prikazuje utrinek z ene od naših strokovnih ekskurzij v Fundacijo.



*Slika 1: Zaposlovanje in usposabljanje
Vir: Osebni arhiv*

V okviru te strokovne ekskurzije vedno še posebej izpostavimo področje (družbeno odgovornega) komuniciranja, komuniciranja z različnimi deležniki in ranljivimi skupinami prebivalstva oz. zaposlenimi, tako v enem od kratkih poročil o izvedeni ekskurziji npr. lahko preberemo, da je »v nadaljevanju sledila diskusija, vezana na vsebino predavanj (specifike in vodenje so. p., komuniciranje z različnimi deležniki ipd.), nato pa smo se s študenti odpravili na ogled treh trgovin Fundacije, ki se nahajajo v starem mestnem jedru Kranja« (Bajželj 2020).

4 ZAKLJUČEK

Glede na to, da je v podjetjih in organizacijah potrebno tudi načrtno graditi družbeno odgovornost (oblikovanje ustrezne strategije) ter v tem smislu (do)izobraziti zaposlene (seminarji, različne delavnice, svetovanja ipd.), je po našem mnenju več kot dobrodošlo, če s tem pojmom seznanjamo že mlade generacije, in sicer še toliko bolj, če gre za študente, ki bodo kasneje v podjetjih in organizacijah eventuelno na pozicijah različnih vodij, študentov ekonomije in podobno.

Če bo družbena odgovornost postala življenjski stil – in bomo usmerili svojo energijo v navdih več ljudi, da začnejo vračati družbi, da vodijo z ljubeznijo in pomagajo tistim, ki potrebujejo pomoč, je mogoč ogromen napredek (Poslovna etika 2019).

Kakšna dejanja so družbeno odgovorna? Npr. sponzoriranje športnih in rekreacijskih dejavnosti, ohranjanje planeta za prihodnje generacije ter skrb za trajnostni razvoj okolja, pomoč ljudem v stiski s poudarkom na družini, skrb za recikliranje odpadkov, ki nastajajo v proizvodnji, uporaba energetske učinkovitih strojev, humanitarne aktivnosti ipd. (prav tam).

Prepričani smo, da del k spoznavanju pojma in zgoraj omenjeni navdahnjenosti lahko prispevamo tudi z ustreznim vodenim in načrtovanim delom s študenti (predavanja, vaje ipd.), vključujoč vsebinsko primerne strokovne ekskurzije ter ustrezno organizirano in načrtovano



praktično izobraževanje študentov, na ta način bo srednje- in dolgoročno dosežen tudi cilj oblikovati družbeno odgovornega posameznika oz. (vsakega) zaposlenega, kar pa posledično pomeni tudi boljšo prihodnost za vse.

5 VIRI IN LITERATURA

Bajželj, J. (2020). Ekskurzija naših študentov v Fundacijo Vincenca Drakslerja. Pridobljeno 10. 4. 2022 iz <https://www.sckr.si/vss/vss-sc-kranj/dogodki-in-fotogalerije/2078-ekskurzija-na%C5%A1ih-%C5%A1tudentov-v-fundacijo-vincenca-drakslerja-28-2-2020.html>.

Bajželj, J. (2011). Etika v poslovnem komuniciranju danes in tu. 3. letna konferenca Kakovost v višjih strokovnih šolah, Rezultati vzpostavljanja kakovosti v višjih strokovnih šolah, zbornik prispevkov, str. 117 – 123. Pridobljeno 12. 4. 2022 iz http://www.impletum.zavod-irc.si/docs/Skriti_dokumenti/Impletum_A9_Zbornik_st3_2011.pdf.

Fink Grubačević, I. in Balažic, I. (2012). Pomen družbene odgovornosti v Novi ljubljanski banki d. d. Pridobljeno 4. 4. 2022 iz <http://porocevalec.ibs.si/en/component/content/article/47-letnik-2-t4/162-mag-iris-fink-grubaevi-irena-balainec-pomen-drubene-odgovornosti-v-novi-ljubljanski-banki-dd>.

Hrast, A. (2017). Zakaj biti družbeno odgovorna organizacija Pridobljeno 7. 4. 2022 iz <https://www.hrm-revija.si/zakaj-biti-druzbeno-odgovorna-organizacija>.

Poslovna etika (2019). Pridobljeno 12. 4. 2022 iz https://www.podjetniski-portal.si/uploads/gradiva/spot/poglavje_10_poslovna_etika.pdf.

Pravila in postopek za pridobitev pristopnega in naprednega certifikata družbeno odgovoren delodajalec, Verzija 1.0 (2020). Pridobljeno 4. 4. 2022 iz <https://www.zds.si/home/getfile?f=5072f5fca94be8d3ad41e360d0cdf373>

TEKMOVANJE EUROCHIRIE UNIVERSITY CHALLENGE 2022 IN VPLIV NA ŠTUDENTE GOSTINSTVA IN TURIZMA

Mitja Petelin, mag. turiz.

*Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor
mitja.petelin@vsgrt.si*



POVZETEK

Mehke kompetence so zelo pomembne za gostinsko-turistično gospodarstvo, kot omenjajo mnogi avtorji. Pomembno je, da jih študenti razvijajo med študijem. Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor ima bogate izkušnje z mednarodnimi tekmovanji in igrifikacijo študijskega procesa, saj v sklopu študijskega programa Gostinstvo in turizem uporablja različne zahtevnejše gostinsko-turistične simulacije. Študentom omogoča, da se preizkusijo tudi v mednarodnih tekmovanjih, ki temeljijo na simulaciji hotelskega poslovanja v konkurenci z najbolj uglednimi mednarodnimi univerzami. Prispevek je analiziral vpliv mednarodnega tekmovanja EuroCHRIE University Challenge 2022 (tekmovanje se je izvajalo s simulacijo hotelskega poslovanja REVsim®) na študente gostinstva in turizma. Predstavljena sta tekmovanje in uporabljeni program simulacije ter njun vpliv na štiri sodelujoče študente VSGT, kar se kaže kot krepitev njihovih mehkih kompetenc (najbolj izstopa ekipno delo).

Ključne besede: kompetence študentov gostinstva in turizma, mehke kompetence, REVsim®, EuroCHRIE University Challenge, simulacija hotelskega poslovanja.

1 UVOD

Tema prispevka je bila izbrana na podlagi izkušenj uporabe naprednejših gostinsko-turističnih simulacij in z njimi povezanih mednarodnih tekmovanj na študijskem programu Gostinstvo in turizem, Višje strokovne šole za gostinstvo in turizem Maribor (v nadaljevanju VSGT). Zanimal nas je vpliv tekmovanja EuroCHRIE University Challenge 2022 in ali krepi kompetence, ki jih potrebuje gospodarstvo. Predpostavljali smo, da bodo na študente bolj vplivale mehke kot trde



kompetence. Uporabili smo kvalitativno metodo raziskovanja s pomočjo strukturiranega intervjuja.

2 MEHKE IN TRDE KOMPETENCE

Kompetenca je opredeljena kot zasnova, ki opisuje vedenjske pogoje za opravljanje dela in organizacijske rezultate, ki jih označujejo lastnosti spretnosti, značaj, kakovost, sposobnost, zmogljivost in zmožnost (Cumming idr., 2009; Moore, Cheng in Dainty, 2002).

Različni raziskovalci so obravnavali kompetence kot odraz kakovosti zaposlenih, saj vsebujejo tudi spretnosti in sposobnosti zaposlenih (Keung in Pine, 2000).

Opredelitve trdih in mehkih kompetenc razlikujejo med trdimi tehničnimi kompetencami za opravljanje dela in mehкими vedenjskimi kompetencami, ki so potrebne na delovnem mestu. Trde spretnosti se nanašajo na spretnosti iz tehnične kategorije, ki se ukvarjajo s podatki, administrativnimi in kompetencami informacijsko komunikacijske tehnologije. Mehke spretnosti so opredeljene kot medosebne, človeške, ali vedenjske spretnosti, potrebne za uporabo tehničnih spretnosti in znanja na delovnem mestu" (De Villiers, 2010). Današnja delovna mesta potrebujejo kombinacijo mehkih in trdih kompetenc.

Mehke spretnosti se obravnavajo kot dopolnilo trdim spretnostim in so potrebne za uspešno delovanje na delovnem mestu. Vasanthakumari (2019) jih definira kot skupek osebnih lastnosti, navad, odnosov in družbenih prijemov, zaradi katerih je nekdo uspešen na delovnem mestu. Pomembne so za poklicni razvoj, učinkovito komuniciranje, vključujejo osebne lastnosti, ki izboljšujejo posameznikove medsebojne odnose, delovno uspešnost in poklicne možnosti. Utrjevanje mehkih kompetenc je zelo pomembno tekom študija, saj pripomore učinkovitemu delovanju v akademskem okolju in prihodnjem delovnem mestu. Podobno trdijo avtorji Rainsbury, Hodges, Burchell in Lay (2002), ki jih omenjajo predvsem kot posledico vedenjske narave, nanje pa najverjetneje vpliva posameznikov čustveni kvocient.

Trdih kompetenc se je mogoče naučiti in jih pridobiti večinoma s formalnim usposabljanjem in študijem, včasih pa se imenujejo tudi tehnična znanja in spretnosti. Pogosto je za osvojitev trdih kompetenc treba imeti dober inteligenčni količnik (Assyne 2019). Rainsbury et al., (2002) jih omenjajo tudi kot mentalne ali kognitivne narave, nanje pa najverjetneje vpliva posameznikov inteligenčni kvocient.

Ustrezna usposobljenost zaposlenih izboljša uspešnost tako zaposlenih kot organizacije (Carroll in McCrackin, 1998). Organizacije morajo iskati najboljše prakse zaposlovanja in izbire, da bi pridobile sposoben kader (Promís, 2008). To velja tudi z vidika uspešnosti delovne uspešnosti in zaznane kakovosti (Blackman, 2006) ter ustvarjanja konkurenčne prednosti organizacij (Van Birgelen, Wetzels in van Dolen, 2008).

V zvezi s pomembnostjo trdih in mehkih kompetenc Coll, Zegwaard in Hodges (2002) ugotavljajo, da je primerjava trdih in mehkih kompetenc zelo pomembna. Študenti naravoslovja in tehnologije, tako kot njihovi kolegi študenti poslovnih ved, menijo, da so mehke

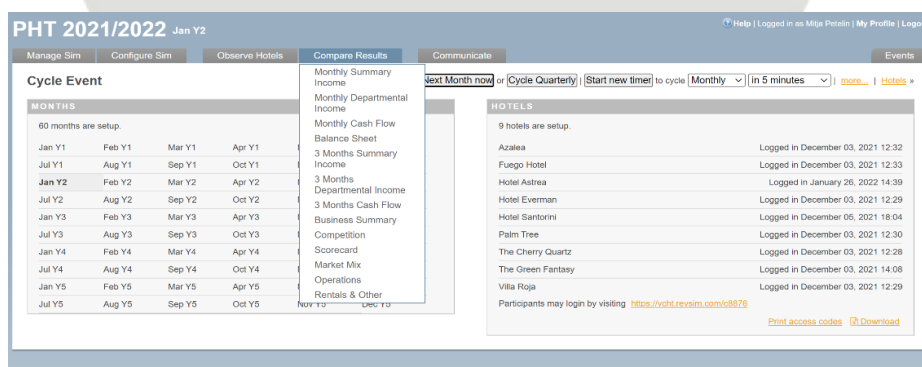
kompetence enako pomembne kot trde kompetence. Tudi med različnimi sektorji je bil raziskan pomen mehkih in trdih kompetenc, pri čemer trdita, da lahko delodajalci v različnih sektorjih pripisujejo zelo različno relativno težo mehkim kompetencam. Zdi se verjetno, da bodo sektorji, kot so hotelirstvo in gostinstvo ter trgovina na drobno, bolj cenili mehke spretnosti kot delodajalci, ki niso iz storitvenega sektorja (Keep in James, 2010).

McKay (2017) ugotavlja, da so med petimi najbolj pogostimi kompetencami, ki manjkajo kandidatom v gostinstvu in turizmu, štiri mehke kompetence. Med njimi so odzivnost na stranke, organiziranost, ustno sporazumevanje in timsko delo. To pomeni trenutno vrzel v mehkih kompetencah med trenutnim stanjem in želenim stanjem.

V nadaljevanju bom predstavili hotelsko simulacijo REVsim®, ki združuje učenje mehkih in trdih kompetenc pod mentorstvom predavatelja Mitja Petelina in je ključen element tekmovanja EuroCHRIE University Challenge 2022.

3 SIMULACIJA HOTELSKEGA POSLOVANJA REVsim®

Simulacija hotelskega poslovanja REVsim® omogoča študentom, da s svojim hotelom navidezno tekmujejo z vrstniki v realnem času, s pomočjo realistične tržne dinamike (slika 1). Simulacija deluje celostno, po principu napovedovanja prihodkov in ustreznega finančnega, kadrovskega, trženjskega, naložbenega načrtovanja ter optimizacije poslovanja. Simulacija deluje v brskalniku, ne zahteva predhodne namestitve in je last podjetja Russell Partnership Technology. Uporaba simulacije REVsim® je zelo razširjena v visokem šolstvu (nekaj vidnejših izobraževalnih ustanov: Breda University of Applied Sciences, Modul University, Hotel Management School Maastricht ESSEC Paris, Strathmore University, FHWien der WKW, Technological University Dublin, itd.) in je ključni del tekmovanja EuroCHRIE University Challenge, ki smo ga predstavili v naslednjem poglavju.



Slika 1: REVsim® simulacija
Vir: <https://vcht.revsim.com>

4 EUROCHRIE UNIVERSITY CHALLENGE

EuroCHRIE University Challenge je vsakoletno mednarodno študentsko tekmovanje, ki ga izvaja ga. Heidi Anya (vodja oddelka za izobraževanje v podjetju Russell partnership



technology) v partnerstvu z EuroCHRIE (mednarodno združenje predavateljev gostinsko-turističnih smeri in gospodarstva) od leta 2015. Gre za tradicionalno spletno tekmovanje, ki je odprto članom EuroCHRIE. Tekmovalne ekipe (sestavljene iz štirih študentov višjih letnikov in mentorja/-ice) se med seboj pomerijo s pomočjo simulacije hotelskega poslovanja REVsim®, vzporedno, pa osvajajo učne module za pridobitev certifikata o znanju o poslovanju v hotelirstvu (»business acumen«). Zmagovalna ekipa je tista, ki je ob koncu simulacije doseže najboljše poslovne rezultate svojega hotela. Tekmovanje poteka vsako leto februarja in marca, sodelujejo pa tudi najbolj ugledne in visoko ocenjene univerze sveta.

Leta 2021 je na tekmovanju sodelovalo 16 izobraževalnih institucij iz Evrope, Bližnjega vzhoda in Afrike. Zmagovalka leta 2021 je bila univerza NHL Stenden.

Na EuroCHRIE University Challenge 2022 je sodelovalo rekordnih 17 izobraževalnih institucij (največ v zgodovini tekmovanja). Zaradi večjega števila je tekmovanje potekalo v dveh ločenih skupinah. Vsaka ekipa je tekmovala pod imenom svojega hotela.

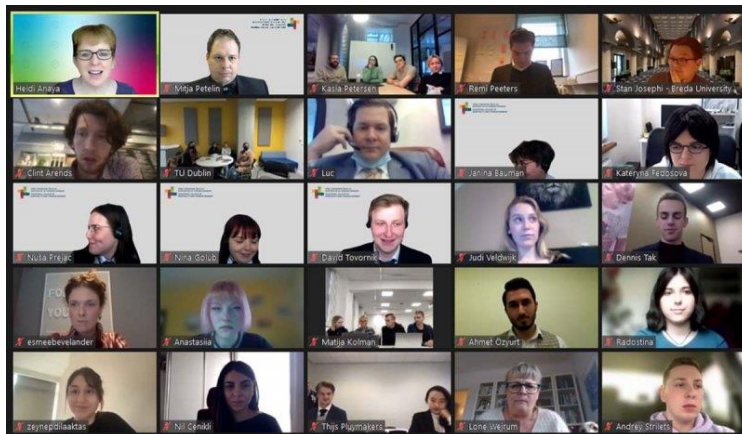
Skupina 1

- Blue River Hotel – Stenden South Africa (Južna Afrika)
- Lulu Hotel – Strathmore University (Kenija)
- The Vienner – FHWien der WKW (Avstrija)
- Hotel Abbazia – University of Rijeka (Hrvaška)
- Twin Haven Hotel – Modul University (Avstrija)
- ATLAS Hotel – Prague University of Economic and Business (Češka)
- PLAT Hotel – Budapest Business School (Madžarska)
- Enkare Nyrobi – Boma International Hospitality College (Kenija)
- IMHI of the Valley – ESSEC Paris (Francija)

Skupina 2

- Simurg Hotel - Özyeğin University School of Applied Sciences (Turčija)
- Hotel Mosae Trajectum – Hotel Management School Maastricht (Nizozemska)
- Step Back Inn – University College of Northern Denmark (Danska)
- The Honeydew Hotel – Technological University Dublin (Irska)
- The Dutchess – Breda University of Applied Sciences (Nizozemska)
- Hotel Odessa – Odessa National Academy of Food Technologies (Ukrajina)
- Château Dépaysement – Cph Business (Danska)
- Hotel Cafek – Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor (Slovenija)

Tekmovanje je podobno kot vsako leto potekalo preko spleta in s simulacijo REVsim® (slika 2), ki smo jo opisali v prejšnjem poglavju. V obdobju od 16. 3. do 23. 3. 2022 smo imeli tudi redna tedenska srečanja, kjer smo reševali nejasnosti in vprašanja z organizatorjem in pregledovali rezultate. V skupini 1 je bila zmagovalna ekipa iz Hotel Abbazia – University of Rijeka (Hrvaška), v skupini 2 pa Château Dépaysement – Cph Business (Danska).



Slika 2: EuroCHRIE University Challenge 2022 ZOOM tedensko srečanje
Vir: <https://eurochrie.org>

Organizator tekmovanja je skrbno pregledal rezultate poslovanja obeh najboljših ekip posamezne skupine in kot zmagovalca določil Château Dépaysement – Cph Business (Danska). VSGT je dosegla 5. mesto v skupini 2.

5 INTERVJUJI S SODELUJOČIMI ŠTUDENTI VSGT

Po zaključku tekmovanja smo z vsemi štirimi sodelujočimi študenti VSGT opravili strukturiran intervju z osmimi vprašanji, da bi ugotovili vpliv tekmovanja na njihove kompetence. Predstavili smo tudi seznam mehkih in trdih kompetenc (skupaj 50), da bi študenti lažje razumeli katere kompetence obstajajo, preden so podali odgovore. V nadaljevanju smo predstavili vprašanja in povzetke odgovorov štirih študentov.

5.1 Kako je na vas vplivalo tekmovanje EuroCHRIE University Challenge 2022?

Vsi študenti so odgovorili, da je tekmovanje na njih vplivalo pozitivno. Omenjeno je bilo, da je šlo za neprecenljivo izkušnjo, da so se med seboj bolj povezali in se naučili kritično razmišljati, taktizirati in bolje razumeti upravljanje hotela.

5.2 Je bilo tekmovanje intenzivno? Zakaj?

Vsi študenti so razen ene so trdili, da je tekmovanje intenzivno, predvsem zaradi sprotnega dela, ki se od njih zahteva na tedenski ravni, poleg vzporednega individualnega opravljanja štirih modulov in izpita o poslovanju v hotelirstvu (»business acumen«). Ena študentka je trdila, da tekmovanje ni bilo intenzivno zaradi razporeditve dela in ekipnega sodelovanja.

5.3 Kaj bi označili kot največji izziv tekmovanja?

Vsi študenti so na prvem mestu omenili mednarodno konkurenco, ki so jo sestavljale ene najboljših svetovnih univerz (med tem ko je VSGT višja strokovna šola) in pravilne poslovne odločitve oz. uspešno predvidevanje (»forecasting«) hotelskega poslovanja.

5.4 Kaj menite, da je bil največji doprinos tekmovanja in kako si ga boste zapomnili?

Študenti so tokrat podali različne odgovore. Izpostavili so ekipno delo, tekmovanje s pomočjo simulacije REVsim®, referenco in znanje za delo v gospodarstvu ter nove kompetence na področju vodenja hotela.

5.5 Katere kompetence menite, da ste okrepili?

Odgovori študentov so si zelo podobni saj, so vsi omenili mehke kompetence in predvsem ekipno delo.

5.6 Menite, da ste okrepili več trdih ali mehkih kompetenc (spodaj je seznam in obrazložitev mehkih in trdih kompetenc)?

Podobno kot pri prejšnjem vprašanju so vsi odgovorili, da so bolje okrepili mehke kompetence, ki so jih tudi podrobneje našteali, analiziranje informacij, iskanje rešitev v težkih ali zahtevnih okoliščinah, bolje spoznati svoje prednosti in slabosti, organizacija, ekipno delo, prilagodljivost, nadgradnja angleškega jezika, komunikacija, ustvarjalnost). Dva od študentov sta tekom intervjuja izjavila tudi, da je tekmovanje pozitivno vplivalo tudi na njuno samozavest. Vsi so najbolj izpostavili ekipno delo. Kot sekundaren vpliv so študenti omenjali tudi trde kompetence, predvsem sposobnost branja računovodskih izkazov, statistične analize, strokovno terminologijo in analitiko.

5.7 Kaj si boste najbolj zapomnili od tega tekmovanja?

Študenti so podali različne odgovore, vsi pa so posredno ali neposredno omenili ekipno delo.

5.8 Bi tekmovanje priporočili tudi drugim študentom in zakaj?

Študenti so odgovorili podobno kot pri prejšnjih vprašanjih. V osredju je druženje (ekipno delo), nova izkušnja in referenca, realnost hotelskega poslovanja oz. vpogled v upravljanje hotela in tekmovanje v zelo zahtevni konkurenci (VSGT ima študijski program, ki traja dve leti, na drugih univerzah pa so sodelovali študenti višjih letnikov – 3. ali 4. letnik)

6 ZAKLJUČEK

S pomočjo strukturiranega intervjuja smo ugotovili, da so največji doprinos in vpliv tekmovanja mehke kompetence, ki so jih študentje omenjali na prvem mestu (kritično razmišljanje, analiziranje informacij, iskanje rešitev v težkih ali zahtevnih okoliščinah, bolje spoznati svoje prednosti in slabosti, organizacija, ekipno delo, prilagodljivost, nadgradnja angleškega jezika, komunikacija, ustvarjalnost). Študenti so omenili, da si bodo tekmovanje najbolj zapomnili po ekipnem delu in času, ki so ga preživljali skupaj (študenti so morali usklajevati svoje študijske urnike, delo in prostočasovne dejavnosti, da so se lahko srečevali, analizirali stanje, sprejemali odločitve in jih vnašali v simulacijo). Tekmovanje priporočajo vrstnikom zaradi ekipnega dela, pridobitve reference, novih izkušenj, zabave, strokovnega znanja in resničnosti simulacije.

Zaključimo lahko, da tekmovanje krepi ključne kompetence, ki jih potrebuje gospodarstvo, kot omenjajo avtorji Coll et al (2002); Keep et al (2010) in Mackay (2017). VSGT se s pomočjo EuroCHRIE University Challenge uspešno odziva na potrebe gospodarstva. Priporočamo aktivno udeležbo na podobnih študentskih tekmovanjih in nadaljnje raziskave, ki bi zajemale



večji vzorec. Mogoče bi bilo najbolje razširiti raziskavo na vse sodelujoče študente EuroCHRIE University Challenge 2023 in nadalje primerjati morebitne statistične razlike.

7 VIRI IN LITERATURA

Assyne, N. (2019). Hard Competencies Satisfaction Levels for Software Engineers: A Unified Framework, v S. Hyrynsalmi, M. Suoranta, A. Nguyen-Duc, P. Tyrväinen, & P. Abrahamsson (Eds.), ICSOB 2019 : 10th International Conference of Software Business (pp. 345-350). Springer. Lecture Notes in Business Information Processing, Dostopno na naslovu: 370. https://doi.org/10.1007/978-3-030-33742-1_27.

Blackman, A. (2006). Graduating students' responses to recruitment advertisements. *Journal of Business Communication*, 43(4), 367-388.

Carroll, A. in McCrackin, J. (1998). The Competent Use of Competency-Based Strategies for Selection and Development. *performance improvement quarterly*, 11(3), 45-63.

Coll, R. K., Zegwaard, K. in Hodges, D. (2002). Science and Technology stakeholders' ranking of graduate competencies Part 1: Employer perspective. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2), 19-28.

Cumming, J., Kiley, M., Thomas, M., Hort, L., Pike, M. in Evans, E., et al. (2009). Research Graduate Skills Project: Australian Learning and Teaching Council.

De Villiers, R. (2010). The incorporation of soft skills into accounting curricula: preparing accounting graduates for their unpredictable futures. *Meditari Accountancy Research*, 18(2), 1-22.

Keep, E., in James, S. (2010). Recruitment and Selection—the Great Neglected Topic. *SKOPE Research Paper*, 88.

Keung, S. W. C. in Pine, R. (2000). Changes in hotel industry recruitment as reflected by content analysis of newspaper advertisements. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 5(2), 57-69.

McKay M. (2017) Why soft skills training is vital in the hospitality industry (2017, May 18). Pridobljeno 2. 3. 2022 iz <http://blog.typsy.com/the-importance-of-training-in-the-hospitality-industry>.

Moore, D. R., Cheng, M. I. in Dainty, A. R. J. (2002). Competence, competency and competencies: performance assessment in organisations. *Work Study*, 51(6), 314-319.

Promís, P. (2008). Are Employers Asking for the Right Competencies?: A Case for Emotional Intelligence. *Library Leadership and Management*, 22(1), 24-30.



Rainsbury, E., Hodges, D. L., Burchell, N. in Lay, M. C. (2002). Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2), 8-18.

Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 66-72.

Van Birgelen, M. J. H., Wetzels, M. G. M. in van Dolen, W. M. (2008). Effectiveness of corporate employment web sites: How content and form influence intentions to apply. *International Journal of Manpower*, 29(8), 731-751.



VPLIV SIMULACIJE REVSIM® NA KOMPETENCE ŠTUDENTOV GOSTINSTVA IN TURIZMA

Mitja Petelin, mag. turiz.

Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor

mitja.petelin@vsqt.si



POVZETEK

Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor (VSGT Maribor) je vodilna izobraževalna institucija na področju izvajanja gostinsko-turističnih simulacij v študijskem procesu v Sloveniji. Od leta 2015 redno izvaja poučevanje z različnimi simulacijami, ki so posebej razvite za stroko gostinstva in turizma. Le-te so del različnih mednarodnih tekmovanj, na katerih vsakoletno sodelujemo s študentskimi ekipami. V prispevku se osredotočamo na podroben učni načrt simulacije REVSIM® in njen vpliv na kompetence sodelujočih, kar smo analizirali kvantitativno na vzorcu študentov (n=15). Glavna pridobitev rabe tega simulacijskega programa so mehke kompetence, ki jih, med drugim, mnogi avtorji navajajo kot pomembne in iskane lastnosti v gostinsko-turističnem gospodarstvu. Pregledali smo mehke kompetence, ki so posledica simulacije (razumevanje strokovnih izrazov v angleškem jeziku, sodelovanje v ekipi, kako se bolje učiti in kako prihajati do logičnih zaključkov), njen dejanski vpliv na študente ter nenazadnje njihova lastna mnenja. Analiza navedenega potrjuje, da VSGT Maribor uspešno prenaša učenje in krepitev mehkih kompetenc v študijski proces.

Ključne besede: kompetence študentov gostinstva in turizma, mehke kompetence, REVSIM®, učni načrt, simulacija.

UVOD

Tema referata je bila izbrana na podlagi izkušenj uporabe naprednejših gostinsko-turističnih simulacij na študijskem programu Gostinstvo in turizem Višje šole za gostinstvo in turizem Maribor (VSGT). Zanimal nas je vpliv uporabe simulacije hotelskega poslovanja REVSIM® na



kompetence študentov in ali simulacija celostno povezuje različne kompetence in znanja, ki jih potrebuje gospodarstvo. Predpostavljamo, da simulacija krepí široko paleto kompetenc, najbolj pa tiste iz področja poslovanja gostinsko-turističnih podjetij, informacijsko komunikacijskih tehnologij (IKT) in preplet za gospodarstvo pomembnih mehkih kompetenc. Ugotoviti želimo tudi ali se VSGT s pomočjo tovrstnih simulacij uspešno odziva na kompetenčne potrebe gospodarstva. Uporabili smo kvantitativno metodo raziskovanja s pomočjo spletne ankete.

1 KOMPETENCE ŠTUDENTOV V GOSTINSTVU IN TURIZMU

Spretnosti in kompetence lahko razumemo kot sinonima. Ob pregledu literature se zdi, da ni splošnega soglasja o tem, kaj bi lahko veljalo za glavno razliko med njima. Spretnost je sposobnost, ki izhaja iz posameznikovega pridobljenega znanja in prakse za dobro opravljanje dela, kar se kaže z dejanji ali vedenjem na podlagi programov usposabljanja ali poklicnih navodil (Wickham, 2006). Z drugimi besedami, spretnost je zmožnost uspešnega izvajanja naloge z vnaprej določenimi rezultati. Spretnosti so potrebne za uporabo tehničnih spretnosti in znanja na delovnem mestu (Kantrowitz, 2005). Lazear (2005) trdi, da je za uspešno poslovanje pomembno, da ima posameznik spretnosti na različnih področjih.

Kompetenca ali usposobljenost je večkrat opisana in se pogosto uporablja izmenično tudi kot spretnost, znanje, spretnost, strokovno znanje, sposobnost, mojstrstvo, zmožnost in znanje. Le Deist in Winterton (2005) menita, da se koncept kompetence ali usposobljenosti na splošno nanaša na funkcionalna področja, sposobnost pa na vedenjska področja, vendar je uporaba nedosledna. Kompetenca je zmožnost uporabe niza povezanih znanj, spretnosti in veščin, potrebnih za izvajanje nalog ali zadolžitev.

Kljub priznanju, da so mehke kompetence zelo pomembne za zaposlene v gostinsko-turističnih podjetjih, še vedno obstaja potreba po usposabljanju in razvoju omenjenih kompetenc. Kot je bilo ugotovljeno v raziskavi spretnosti iz leta 2013 (McKay, 2017), so med petimi najbolj pogostimi kompetencami, ki manjkajo kandidatom v gostinstvu in turizmu, štiri mehke kompetence - odzivnost, organiziranost, ustno sporazumevanje in ekipno delo. Kaže, da imamo vrzel v mehkih kompetencah med trenutnim in želenim stanjem.

V literaturi o mehkih kompetencah so bili izdelani sezname pomembnih kompetenc in ugotovljeno je, da je pomembno pomagati študentom pri razvijanju le-teh. Chan (2011) je zapisal, da je naloga izobraževalcev, da pripravijo diplomante, da bodo znali uporabljati tako tehnične kot tudi človeške spretnosti, saj so le-te enako pomembne in jim bodo omogočile postati boljši človeški vir na trgu delovne sile. Johanson, Ghiselli, Shea in Roberts (2011) so pregledali literaturo zadnjih 25 let in ugotovili spremembe v kompetencah, ki se zahtevajo od direktorjev v nastanitvenih in prehrabnih obratih. Kompetence, ki so bile še naprej označene kot pomembne, vključujejo mehke kompetence, kot so komunikacija, osredotočenost na goste, medosebne kompetence in vodenje, podobno kot v raziskavi McKay-a leta 2017.

Kljub številnim raziskavam in prizadevanjem izobraževalcev na področju gostinstva in turizma gospodarstvo še vedno poziva, naj se študijski programi gostinstva in turizma osredotočijo na



razvijanje mehkih in ne trdih spretnosti. Če so raziskave opredelile te kompetence in je gospodarstvo ugotovilo, da jih potrebuje, se postavlja vprašanje, zakaj študijski programi gostinstva in turizma ne proizvajajo diplomantov s temi kompetencami. Pri nadaljnjem branju literature o mehkih kompetencah je mogoče ugotoviti, da ni razumevanja, kako bi bilo treba te kompetence prenesti in uporabiti pri študijskem procesu. Nekatere raziskave celo kažejo, da predavalnica morda ni najboljše okolje za poučevanje/učenje mehkih veščin (Bolli in Renold, 2017). Aarkrog (2005) je opozoril na razlike med učilnico in delovnim mestom v smislu razvijanja kompetenc, pri čemer ugotavlja, da ima lahko okolje, v katerem učimo, vpliv na mehke kompetence.

Družbeno kognitivna teorija, ki jo je opisal Bandura (1977), pravi, da se ljudje lahko učijo neposredno in posredno, z opazovanjem vedenja drugih in posledic tega vedenja. Ta teorija lahko ponudi usmeritev, kako se študenti in/ali zaposleni učijo mehkih veščin in kako lahko izobraževalci bolje pripravijo študente na te kompetence pred vstopom na trg delovne sile. Družbeno kognitivna teorija zagotavlja podlago za razvoj boljšega razumevanja tega, kako vodje v gostinstvu uporabljajo mehke kompetence v svojem vsakdanu.

2 SIMULACIJA HOTELSKEGA POSLOVANJA REVsim®

Simulacija hotelskega poslovanja REVsim® omogoča študentom, da s svojim hotelom navidezno tekmujejo z vrstniki v realnem času, s pomočjo realistične tržne dinamike. Simulacija deluje celostno, po principu napovedovanja prihodkov in ustreznega finančnega, kadrovskega, trženjskega, naložbenega načrtovanja ter optimizacije poslovanja. Simulacija deluje v spletnem brskalniku, ne zahteva predhodne namestitve in je last podjetja Russell Partnership Technology. Uporaba simulacije REVsim® je zelo razširjena v visokem šolstvu (nekaj vidnejših izobraževalnih ustanov, ki jo uporabljajo: Breda University of Applied Sciences, Modul University, Hotel Management School Maastricht ESSEC Paris, Strathmore University, FHWien der WKW, Technological University Dublin, itd.). Na sliki 1 predstavljam podroben učni načrt REVsim® na VSGT.

Predavatelj: Mitja Petelin		
Simulacija: REVsim® Hotel Simulation		
Študijski program: Gostinstvo in turizem, smer turizem, višje strokovno izobraževanje (ISCED-5 / EQF-5)		
Velikost razreda: do 20 študentov		
Ocenjevanje: poslovni načrt (20%), aktivno igranje simulacije (40%), poročilo (40%)		
Pedagogika: redni študentje, 4 ure predavanj, 1 ura vaj, 3 x 4 ure simulacije, 1 ura refleksije.		
Študenti prejmejo vso potrebno gradivo na predavanjih nosilca predmeta. Vsebine se celostno povezujejo z drugimi predmeti študijskega programa. Gre za praktično implementacijo pridobljenih znanj in kompetenc.		
Ozadje: Kot del dodiplomskega programa Gostinstvo in turizem, smer turizem v 2. letniku, se program REVsim® uporablja za celostno razumevanje poslovanja hotela in uporaba znanj, ki so jih osvojili pri drugih predmetih študijskega programa, vključno s predmetom Poslovanje hotelov in turističnih agencij.		
Po nekaj tednih priprav se ekipe v računalniških učilnicah ali na daljavo s pomočjo simulacije se študentske ekipe (2-3 študenta) pomerijo med seboj, da bi na koncu dosegle najvišji donos za svoj hotel. Naloge ocenjevanja temeljijo na skupinskih odločitvah med simulacijo, kar omogoča zelo interaktivno učenje.		
Učni cilji: Po simulaciji morajo biti študenti sposobni oceniti vlogo in pomen upravljanja prihodkov v gostinstvu, turizmu in prirreditvah ter načrtovati analitične postopke, vključno z analizo povpraševanja, napovedovanjem, oblikovanjem cen in optimizacijo prihodkov. Velik poudarek je na analizi rezultatov trgovanja, analizi zgodovine gostov, napovedovanju in načrtovanju za naslednje poslovno obdobje. Gre za kompetence, ki so potrebne za delo na vodstvenih položajih v številnih panogah.		
Pedagogika: Prednost REVsim® je, da se lahko izvaja v računalniških učilnicah ali na daljavo (učenje na daljavo zaradi COVID-19). Najprimernejši način je, da se učenci zberejo v računalniški učilnici, kjer lahko predavatelj najbolj učinkovito nudi pomoč in omogoča, da študenti lažje razpravljajo o odločitvah kot ekipa. Z določenimi pedagoškimi prilagoditvami (»breakout rooms«) se lahko učinkovito izvaja na tudi daljavo, kar pomeni, da lahko učenci še vedno delajo v skupinah, vendar so lahko na različnih lokacijah, če imajo dostop do interneta.		
4 x 2 urna predavanja in 1 vaje: Predavanja se uporabljajo za podajanje informacij in načel upravljanja donosa. Veliko vsebin je za študente novih (ali pa jih še niso sposobni povezati z vsebinami drugih predmetov), zato je udeležba na predavanjih nujna. Učne ure so rezervirane za dodelitev skupin in nadaljnjo razpravo o zmogljivostih programa REVsim®. Dodatno je podanih dovolj informacij, da lahko ekipe študentov pripravijo enostavnejši poslovni načrt za svoj hotel in se spoznajo z vsemi funkcijami simulacije.		
3 x 4 ure simulacije in 1 urna refleksija. Prva ura je namenjena študentskim ekipam, da obnovijo poznavanje simulacije in znanje ter vnesejo prve podatke za prvi cikel hotelskega poslovanja. Temu sledi dejansko izvajanje simulacije. Zadnja ura je namenjena pregledu poslovanja in razglasitvi najboljših treh študentskih ekip. Razglasitvi sledi refleksija študentov in priprava na srečanjem skupine ter delu in predstavitvi ocenjevalnih nalog.		
Ocenjevanje: Študenti pred izvajanjem simulacije pripravijo poslovni načrt, in znaša 20 % končne ocene. Igranje simulacije predstavlja 40 % in individualno končno poročilo 40 %. Končno poročilo posameznega študenta mora vsebovati 1000 besed in se mora razlikovati od poročil drugih članov ekipe. Priporočeno je, da si študenti razdelijo različna področja poslovanja hotela na katera se osredotočajo v poročilu. Simulacija REVsim® je obsežna in postrže z veliko količino podatkov, ki jih je moč analizirati. Poročilo posamezne ekipe mora biti povezana celota.		
Ocena	Odgovornost	Del ocene
Poslovni načrt	Ekipno	20 %
Igranje simulacije	Ekipno	40 %
Poročilo	Individualno	40 %
Povezovanja različnih znanj in veščin študijskega programa se s pomočjo REVsim® poveže v celoto in poglobi razumevanje hotelskega poslovanja študentov. Zaradi praktične naravnosti si lažje zapomnijo določene zakonitosti hotelirstva (norme % prihodka za oglaševanje, norme % stroška za živila, norme kadrovanja/usposabljanja, itd.). Udeležba na predavanjih in vajah je zaradi tekmovalnosti študentov na splošno visoka. Najboljši študenti so povabljeni k sodelovanju na različnih mednarodnih tekmovanjih, ki temeljijo na simulacijah hotelskega poslovanja (Eurochrie University Challenge, AEHT itd). Nekateri študenti/diplomanti nadalje uporabljajo svoje znanje v gospodarstvu.		

Slika10: Učni načrt REVsim® na VSGT Maribor

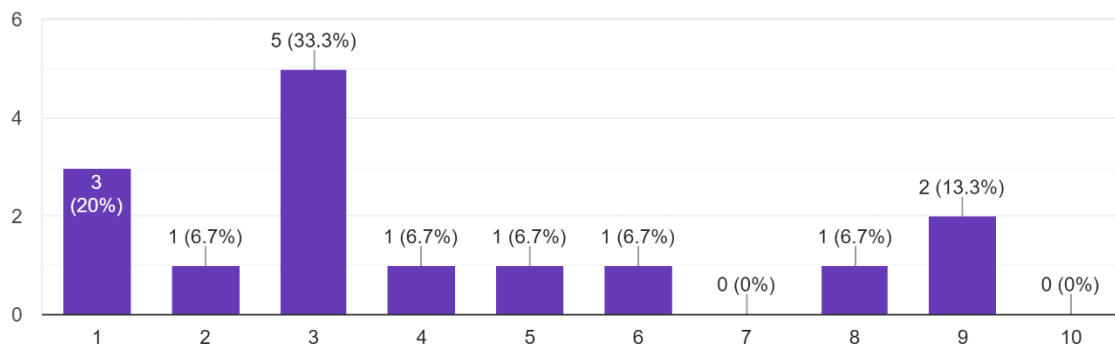
Vir: Mitja Petelin

3 VPLIV SIMULACIJE REVsim® NA KOMPETENCE ŠTUDENTOV GOSTINSTVA IN TURIZMA

Simulacijo REVsim® smo s 15 študenti VSGT izvajali v 1. semestru študijskega leta 2021/2022 (študijski program Gostinstvo in turizem, 2. letnik, smer turizem) pri predmetu Poslovanje hotelov in turističnih agencij (učni načrt je predstavljen na sliki 26).

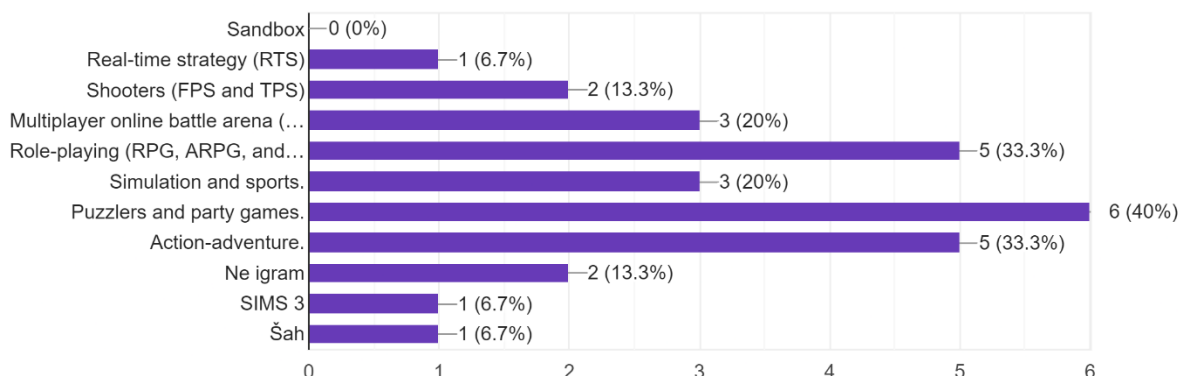
Po zaključku izvajanja simulacije REVsim® (preden je bila podana ocena posamezne ekipe) smo študente zaprosili za povratno informacijo s pomočjo spletnega vprašalnika (Google Forms). Vprašalnik je bil sestavljen iz sedmih vprašanj, s pomočjo katerih bi lahko ugotovili vpliv simulacije REVsim® na njihove kompetence. Seznam kompetenc smo sestavili na podlagi pregleda literature. Rezultate in analizo bomo predstavili v nadaljevanju.

Študente smo povprašali, kako pogosto igrajo računalniške igre in katere najraje igrajo (1 pomeni zelo redko, 10 zelo pogosto). Ugotovili smo, da jih igrajo pogosto (povprečno 4), kot lahko vidimo na sliki 2.



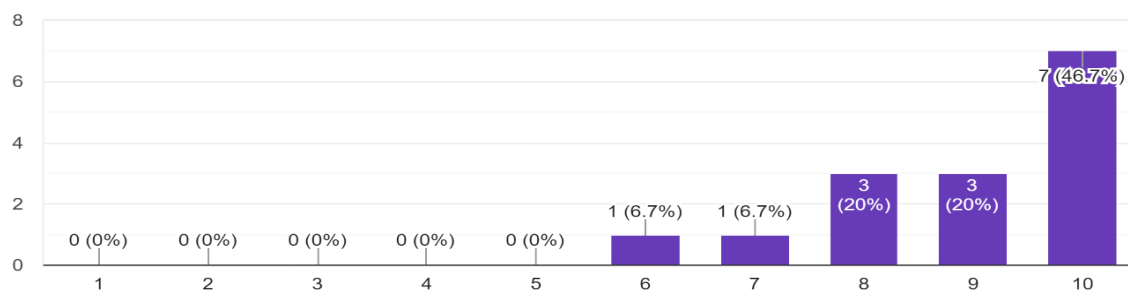
Slika 2: Kako pogosto igrate računalniške igre?

Zanimalo nas je, katero vrsto računalniških iger najraje igrajo. Zanimivo jih večina igra puzzle in druge druge družabne igre (40 %), sledita zvrst računalniških iger igranja vlog (»Role-playing (RPG, ARPG, in podobno)«) ter akcija in avantura (»Action-adventure«) s 33 %, razvidno na sliki 3.



Slika 11: Katero vrsto računalniških igrice najraje igrate?

Na lestvici od 1 – zelo slabo do 10 – odlično smo jih povprašali kako bi ocenili simulacijo REVsim®. Kar 46,7 % jih je simulacijo ocenilo z 10. Tudi ostali študenti so dobro ocenili simulacijo.



Slika 12: Kako bi ocenili izbrano simulacijo?

Najbolj nas je zanimalo tudi, kako je simulacija vplivala na njihove kompetence. Pripravili smo seznam 21 kompetenc, ki so jih morali oceniti s trditvami po Likertovi lestvici (Tabela 1).

Tabela 1: Kompetence in trditve študentov po Likertovi lestvici

[KOMPETENCA] Z uporabo/igro simulacije sem...	1	2	3	4	5	M	MED	SD	SE
se bolje naučil, kako biti bolj samozavesten.	0,0 %	0,0 %	13,3 %	60,0 %	26,6 %	4,2	4,0	0,7	0,2
se bolje naučil sprejemati odločitve.	0,0 %	0,0 %	6,6 %	46,6 %	46,6 %	4,4	4,0	0,6	0,2
bolje spoznal moje prednosti in slabosti.	0,0 %	0,0 %	13,3 %	60,0 %	26,6 %	4,1	4,0	0,6	0,2
se bolje naučil, kako biti bolj prilagodljiv v novih situacijah in kako ravnati.	0,0 %	0,0 %	20,0 %	53,3 %	26,6 %	4,1	4,0	0,7	0,2
se bolje naučil, kako kritično analizirati informacijo.	0,0 %	0,0 %	6,6 %	66,6 %	26,6 %	4,2	4,0	0,6	0,1
se bolje naučil, kako prihajati do logičnih zaključkov (analitične kompetence).	0,0 %	0,0 %	0,0 %	53,3 %	46,6 %	4,5	4,0	0,5	0,1
se bolje naučil, najti rešitve v zahtevnejših situacijah (kompetence reševanje izzivov).	0,0 %	0,0 %	13,3 %	46,6 %	40,0 %	4,3	4,0	0,7	0,2
se bolje naučil, kako biti bolj odprt in radoveden za nove izzive.	0,0 %	0,0 %	6,6 %	46,6 %	46,6 %	4,4	4,0	0,6	0,2
se bolje naučil, kako biti bolj ustvarjalen.	6,6 %	0,0 %	13 %	20 %	60 %	4,3	5,0	1,2	0,3
se bolje naučil, kako načrtovati in izvajati samostojno učenje.	0,0 %	0,0 %	7 %	46,6 %	46,6 %	4,4	4,0	0,6	0,2
se bolje naučil učiti.	0,0 %	0,0 %	6,6 %	40,0 %	53,3 %	4,5	5,0	0,6	0,2
se bolje naučil uporabljati internet, socialne medije, osebni računalnik za študij in osebno rabo.	0,0 %	0,0 %	20,0 %	33,3 %	46,6 %	4,3	4,0	0,8	0,2
se bolje naučil uporabljati kompetence za oblikovanje, programiranje in upravljanje IKT sistemov, programske opreme, aplikacij in spletnih mest.	0,0 %	0,0 %	20,0 %	26,6 %	46,6 %	4,1	4,0	1,2	0,3
se bolje naučil delovanja v ekipi.	0,0 %	0,0 %	0,0 %	40,0 %	60,0 %	4,6	5,0	0,5	0,1
se bolje naučil, kako načrtovati in organizirati naloge in aktivnosti.	6,6 %	0,0 %	13,3 %	26,6 %	53,3 %	4,2	5,0	1,1	0,3
se bolje naučil, kako ustvarjati vsebine.	6,6 %	0,0 %	13,3 %	33,3 %	46,6 %	4,1	4,0	1,1	0,3
se bolje naučil, kako razumeti strokovne izraze v angleškem jeziku.	0,0 %	0,0 %	0,0 %	33,3 %	66,6 %	4,7	5,0	0,5	0,1
se bolje naučil, kako voditi gostinsko-turistično podjetje.	6,6 %	0,0 %	0,0 %	40,0 %	53,3 %	4,3	5,0	1,0	0,3
se bolje naučil, kako brati računovodske izkaze in poslovne knjige podjetja.	0,0 %	0,0 %	6,6 %	40,0 %	53,3 %	4,5	5,0	0,6	0,2
se bolje naučil, kako razumeti računovodske izkaze in poslovne knjige podjetja.	0,0 %	0,0 %	6,6 %	46,6 %	46,6 %	4,4	4,0	0,6	0,2
se bolje naučil, kako sprejemati odločitve na podlagi knjigovodskih izkazov in poslovnih knjig.	0,0 %	0,0 %	6,6 %	53,3 %	40,0 %	4,3	4,0	0,6	0,2

Legenda. 1 – Nikakor se ne strinjam; 2 – Ne strinjam se; 3 – Niti se strinjam, niti se ne strinjam; 4 - Strinjam se; 5 – Popolnoma se strinjam; M – aritmetična sredina; SD – standardni odklon; SE – standardna napaka

V nadaljevanju bomo izpostavili nekaj kompetenc za katere ocenjujemo, da so najbolj pomembne za gostinstvo in turizem. Kompetence so zapisane v moškem spolu prve osebe ednine, ne glede na spol. Trdimo lahko, da nabor kompetenc raziskave kaže veliko stopnjo osvojitve ali utrditve kompetenc. Trditvam Likertove lestvice (odzivom) smo dodelili vrednost točke od 1 (nikakor se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam) in izračunali aritmetično sredino, mediano, standardni odklon in standardno napako. Glede na mediano (4) pri vseh trditvah lahko rečemo, da so se vsi strinjali, da so osvojili ali se bolje naučili zastavljenih kompetenc. Razpršenost enot (standardni odklon) je pri vseh trditvah nizek. Standardna napaka



je zelo nizka pri vseh trditvah (od 0,1 do 0,3) kar kaže na reprezentativen vzorec populacije. Večjih statističnih odstopanj ni.

Po en odgovor (6,6 %) »nikakor se ne strinjam« smo prejeli samo za kompetenco ustvarjalnosti, ustvarjanja vsebin in vodenja gostinsko-turističnega podjetja. Večina odgovorov študentov je bila »strinjam se« ali »popolnoma se strinjam«.

Odločili smo se izpostaviti štiri kompetence, ki so bile najbolj in najslabše ocenjene. Najbolje ocenjene trditve/kompetence smo izbrali na podlagi najvišje mediane, nizkega standardnega odklona in nizke standardne napake.

Najbolje ocenjene kompetence - z uporabo/igro simulacije sem se bolje naučil:

- kako razumeti strokovne izraze v angleškem jeziku,
- delovanja v ekipi,
- učiti,
- kako prihajati do logičnih zaključkov (analitične kompetence).

Najslabše ocenjene kompetence - z uporabo/igro simulacije sem se bolje naučil:

- uporabljati kompetence za oblikovanje, programiranje in upravljanje IKT sistemov, programske opreme, aplikacij in spletnih mest,
- kako ustvarjati vsebine,
- kako biti bolj prilagodljiv v novih situacijah in kako ravnati,
- spoznal moje prednosti in slabosti.

4 ZAKLJUČEK

Simulacija REVsim® je celostno povezala različne kompetence in znanja, ki so jih študenti osvojili pri različnih predmetih študijskega programa. Odgovori študentov kažejo, da je simulacija konkretno vplivala na vse zastavljene kompetence. S pomočjo osnovnih statističnih metod smo izluščili kompetence, za katere študenti ocenjujejo, da so jih bolj nadgradili in tiste, ki so jih manj. Kompetence vodenja gostinsko-turističnih podjetij in IKT ni med najbolj ocenjenimi. Izjema so analitične kompetence, ki so del vodenja podjetja in so zelo pomembne. Ugotovili smo, da simulacija spodbuja mehke kompetence (delovanje v ekipi, kako se učiti, itd.) bolj kot poslovne. Največje presenečenje pa je, da so najbolj nadgradili strokovne izraze v angleškem jeziku. REVsim® simulacija je v angleškem jeziku in uporablja vse strokovne izraze oz. ključne kazalnike poslovanja iz gospodarstva. Razumevanje pojmov je včasih bolj pomembno kot točna formula za izračun posameznih kazalnikov in logično (analitično) sklepanje in prilagoditev novih odločitev za optimizacijo poslovanja. Dodatno se predmeti, usmerjeni v poslovanje, izvajajo v slovenskem jeziku, pri angleškem pa je strokovna angleščina omejena na gostinsko-turistične strokovne izraze in ne toliko v terminologijo poslovnih ključnih kazalnikov. Pomembnost izvajanja simulacij v gostinsko-turističnih šolah je tako zelo velika, saj celostno poveže vse predmete in doda širino, ki jo gospodarstvo potrebuje. Trdimo lahko, da se VSGT uspešno in konkretno odziva na kompetenčne potrebe gospodarstva. Študenti se učijo neposredno z opazovanjem vedenja drugih, posledice tega vedenja (tekmujejo en proti



drugemu) izven učilnice v navideznem poslovnem okolju pa omogočajo krepitev za gospodarstvo pomembnih mehkih kompetenc.

Pomanjkljivost raziskave je majhnost vzorca, ki pa zaradi vse manjših generacij oz. nižjega letnega vpisa študentov trenutno ne more biti višji. VSGT je v času pisanja edina višja strokovna šola, ki uporablja širok nabor simulacij, zato raziskave v Sloveniji ni mogoče razširiti. Poleg REVsim® uporablja še F&Bsim® in HOTS (kratice...) (študijsko leto 2021/2022), vendar se tokrat v raziskavo nismo odločili zajeti študentov, ki so uporabljali slednji dve. V prihodnje priporočamo, da se v raziskavo vključijo tudi drugi simulacijski programi, da se poveča vzorec raziskovanja (pozove se lahko tudi mednarodne organizacije, ki uporabljajo podobne simulacije) in naredi primerjave med vplivom kompetenc posameznih simulacij.

5 VIRI IN LITERATURA

Aarkrog V. (2005). *Learning in the workplace and the significance of school-based education: A study of learning in a Danish vocational education and training programme*. International Journal of Lifelong Education, 24 (2), 137-147.

Bandura A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological Review, 84 (2), 191-215.

Bolli T. in Renold U. (2017). *Comparative advantages of school and workplace environment in skill acquisition: Empirical evidence from a survey among professional tertiary education and training students in Switzerland*. Evidence Based HRM a global forum for Empirical Scholarship, 5 (1), 6-29.

Chan J.K.L. (2011). *Enhancing the employability of and level of soft skills within tourism and hospitality graduates in Malaysia: The issues and challenges*. Journal of Tourism, 21 (1), 1-16.

Johanson M., Ghiselli R., Shea L.J., Roberts C. (2011). *Changing competencies of hospitality leaders: A 25-year review*. Journal of Hospitality and Tourism Education, 23 (3), 43-47. Journal of Tourism, 12 (1), 1-15.

Lazear, E. P. (2005). *Entrepreneurship*. Journal of Labour Economics, 23(4), 649–680.

Le Deist, F. D. in Winterton, J. (2005). *What is competence?* Human Resource Development International, 8(1), 27–46.

McKay M. (2017) Why soft skills training is vital in the hospitality industry (2017, May 18) Pridobljeno 2. 3. 2022 iz <http://blog.typsy.com/the-importance-of-training-in-the-hospitality-industry>.

Wickham, P. A. (2006). Strategic entrepreneurship. Harlow: Pearson Education.

OPOLNOMOČENJE ŠTUDENTOV PRI POUKU TRŽENJA

mag. Metka Galič

SIC Brežice, Višja strokovna šola Brežice

metka.galic@gmail.com



POVZETEK

Družbeno odgovorno ravnanje in zavedanje pomena internega trženja vodita k posebni skrbi za zaposlene v gospodarstvu, prav tako pa tudi za študente višjih strokovnih šol, saj se hitreje od drugih znajdejo na trgu dela. Do zadovoljstva študentov in kasneje zaposlenih, ki v največji meri vpliva tudi na zadovoljstvo kupcev oz. odjemalcev storitev, pridemo, kadar zadovoljimo njihova interna pričakovanja. V prvi vrsti pa jih moramo opolnomočiti in jim po težkih covidnih in politično ter ekonomsko nemirnih časih in šolanju na daljavo pomagati, da si dvignejo samozavest in da se zavejo lastne pomembnosti ter svojih prednosti. V prispevku so prikazane metode, kako si lahko študenti s pomočjo uporabe spletnih orodij pri predmetu trženje pomagajo k višjemu zadovoljstvu s študijem, delom na praksi in kasnejši zaposlitvi. Raziskava je pokazala, da so študenti po oddaji prikazanih nalog bolj samozavestni, bolj verjamejo vase in si postavljajo cilje, ki so bolj v skladu z njihovimi željami in sposobnostmi.

Ključne besede: *opolnomočenje, družbena odgovornost, trženje*

1 UVOD

Uspešna podjetja se zavedajo, da so soodvisna od svojih zaposlenih, poslovnih partnerjev, okolja, skupnosti in dobrega vodenja. Odnos do zaposlenih oz. uspešno interno trženje je eno najpomembnejših, saj lahko le zadovoljni zaposleni uspešno delujejo in zadovoljijo svoje kupce oz. odjemalce storitev. Zaposleni se morajo zavedati svojih pravic in odgovornosti, zato jih je treba opolnomočiti, kar pa se mora pričeti že med šolanjem. Le tako so študenti že med prakso, ko se prvič predstavijo bodočim zaposlovalcem, dovolj samozavestni, zanesljivi, odgovorni, samoiniciativni in konec koncev zanimivi za kasnejšo zaposlitev. Študenti Višje



strokovne šole Brežice dobivajo pri pouku trženja pozitivne spodbude z zanimivimi nalogami, kjer samostojno razmišljajo o svojih prednostih in slabostih ter poslanstvu in viziji.

Zaradi nenehnih družbenih sprememb je danes tudi v višjem šolstvu eno ključnih vprašanj, kako smo predavatelji in ravnatelji opremljeni z znanjem za sprejemanje in obvladovanje vseh razmer, do katerih prihaja na področju vzgoje in izobraževanja. Globalizacija, ekološke katastrofe, vojne, migracije, razvoj tehnologije in tudi nedavne omejitve zaradi epidemioloških okoliščin so le nekateri izmed bistvenih dejavnikov, zaradi katerih je v zadnjem času prav področje šolstva nenehno in neizbežno postavljeno pred nove izzive. Gre za to, kako študentom pomagati, da se bodo počutili samozavestne in kompetentne pri izbiri svoje poklicne in življenjske poti.

V prispevku je govora o pomenu opolnomočenja študentov v okviru družbeno odgovornega ravnanja znotraj internega marketinga. Prikazane so metode učenja s pomočjo spletnih orodij, ki so svojo koristnost pokazale zlasti v obdobju šolanja na daljavo.

2 DRUŽBENO ODGOVORNO TRŽENJE

2.1 RAZSEŽNOSTI DRUŽBENE ODGOVORNOSTI

Cilji strategije Evropa 2020 predvidevajo družbeno odgovorno ravnanje podjetij na področju trajnostnega razvoja in visoko konkurenčnega družbenega trženja. V Sloveniji obstaja več sekcij¹ za družbeno odgovornost, ki skupaj pripravljajo Nacionalno strategijo družbene odgovornosti. Družbena odgovornost pomeni več kot le dobrotelost, gre za poštenost brez zlorabe ljudi in narave. Družbeno odgovorno ravnanje je eno najpomembnejših orodij za doseg trajnostnega razvoja. Gre za zadovoljevanje sedanjih potreb generacij, ne da bi ogrožali možnosti naslednjih, da bodo lahko zadovoljevale svoje potrebe.

Evropska komisija (v Kozoderc, 2009,) definira DOP (družbeno odgovorno podjetje) (oz. CSR²) kot koncept, po katerem podjetja v svoje poslovno delovanje in v svoje odnose z deležniki prostovoljno vključujejo skrb za družbena in okoljska vprašanja. Deležnike, ki nastopajo v tej definiciji, prikazuje tabela 1.

¹ Vlada RS od leta 2017 sodeluje z Inštitutom IRDO, Inštitutom Ekvilib in drugimi partnerji pri pripravi Nacionalne strategije družbene odgovornosti (Hrast, 2020).

² Corporate Social Responsibility

Tabela 13: Razsežnosti DOP glede na okolje podjetja

DOP in področja delovanja znotraj notranjega okolja podjetja	človeški viri zdravje in varnost obvladovanje sprememb upravljanje okolja
DOP in področja delovanja v zunanjem okolju podjetja	odnosi z odjemalci odnosi s poslovnimi partnerji odnosi s finančnimi in vladnimi institucijami skrb za okolje odnosi s skupnostjo odnosi z mediji

Vir: Kozoderc (2009)

V Sloveniji sta glavna vira za doseganje družbene odgovornosti Zakon o gospodarskih družbah, ki v slovensko zakonodajo prinaša določila o nefinančnem poročanju, in Okvirni program prehoda v zeleno gospodarstvo (2015), ki je dokument Vlade Republike Slovenije, katerega namen je podpreti proces prehoda v zeleno gospodarstvo ter povezati ukrepe in dejavnosti sektorskih politik.

2.2 DRUŽBENO ODGOVORNO TRŽENJE

Družbeno odgovorno trženje (»corporate social marketing«), kot ga poznamo še danes, izhaja iz koncepta, ki ga je razvil v devetdesetih letih Philip Kotler (Panapanaan, 2002). Govori o tem, da je glavna naloga podjetja opredeliti potrebe, želje in interese ciljnih trgov in poskrbeti za zadovoljstvo le-teh bolje od konkurentov s ciljem ohranjanja in povečevanja dobrobiti potrošnika in družbe kot celote (Drumwright in Murphy, 2001). Po tem konceptu je jasno, da sta grobo izkoriščanje kratkoročnega dobičkonosnega motiva in pospeševanje produkcije vprašljivih potrošniških vrednot škodljivi za družbo in kontraproduktivni za podjetje. Družbeno odgovorno trženje se je namreč razvilo iz teorije družbene menjave, ki se razlikuje od ekonomske menjave (Jančič, 2004) in temelji na predpostavki, da posamezniki s pomočjo procesov medsebojnih interakcij in menjav ustvarjajo družbeni sistem. Družbeno trženjska usmeritev je torej izraz odgovorne izrabe naravnih virov in hkrati moči podjetij na trgu.

Drumwright in Murphy (2001) navajata več oblik družbeno odgovornega trženja. Govorita o filantropiji, sponzorstvu, oglaševanju z družbeno razsežnostjo, trženju s hkratno podporo dobrodelnih namenov, licenčnih dogovorih, socialnih zaveznih in prostovoljstvih. Sem pa lahko dodamo ekološko ali zeleno trženje, ki je optimistični koncept trženja s poudarkom na varovanju naravnega okolja, ki se je razvil zlasti v zadnjih desetletjih prejšnjega stoletja (Gašperin, 1989). Žal pa razmerja v družbeni moči še vedno niso taka, da bi silila podjetja v resnično skrb za okolje, saj raje selijo svojo proizvodnjo v države z nizko okoljevarstveno regulativo in neetičnimi praksami do zaposlenih.

3 INTERNO TRŽENJE IN OPOLNOMOČENJE

Družbeno odgovorno ravnanje in zavedanje pomena internega marketinga vodita k posebni skrbi za zaposlene, saj lahko le zadovoljni in motivirani zaposleni zadovoljijo pričakovanja



kupcev oz. odjemalcev (Sriča, 1999). Tu mislimo tako na inovativnost in kreativnost kot na zanesljivost, prijaznost, odgovornost in predvsem samoiniciativnost, ki jih vodstva pričakujejo od svojih delavcev in že tudi od študentov na praksi.

Podjetja, ki razumejo, da pot do zadovoljnih kupcev vodi edino prek zadovoljnih in zvestih zaposlenih, razvijajo različne strategije za ravnanje z njimi. Vendar samo zavedanje problema ne pomeni, da so vse te strategije enako uspešne: nekatere odpovedo zaradi osnovnega nerazumevanja psiholoških dejavnikov, ki se prepletajo v odnosu med podjetjem, njegovimi ljudmi in potrošniki (druge morda ostanejo na ravni besed, v vsakdanjo prakso in življenje podjetja pa se ne prebijejo). K ohranjanju zadovoljstva in zvestobe zaposlenih pripomorejo predvsem skrbni mehanizmi kadrovske izbire in načrtovanje kariernih poti (Bass, 1987).

Skrbni mehanizmi kadrovske izbire za zagotavljanje dotoka novih ljudi so pomembni. Podjetje, ki da veliko na to, da se novi sodelavci »najdejo« znotraj identitete podjetja, njegovega poslanstva, vrednot in vizije, ima več možnosti za pridobitev in zadržanje odličnih ljudi od podjetja, ki ne zagotavlja takšnega ujemanja (Musek, 1993).

Sama vedenjska »zvestoba« (vztrajanje v podjetju) zaposlenih še ne zagotavlja vrhunskih rezultatov. Pot do njih vodi prek osmišljenega dela, ki zagotavlja visoko stopnjo osebne angažiranosti in občutka odgovornosti za dosežene rezultate. Razumeti je treba partnerstvo med podjetjem in njegovimi ljudmi, v katerem so interesi vzajemno zadovoljeni. Odnosi med podjetjem in zaposlenimi morajo temeljiti na spoštovanju in zaupanju. Podjetje mora spoštovati svoje ljudi, oni pa morajo njemu zaupati. Podjetje ne poseduje svojih zaposlenih; ljudje, ki so se mu pridružili, imajo tako pravice kot dolžnosti. Osrednja dolžnost podjetja je, da jim zagotavlja pošten odnos in pogoje za učinkovito delo. (Ljudje v podjetjih velikokrat napačno povezujejo odgovornosti, zadolžitve in naloge z različnimi stopnjami »pomena« posameznikov za podjetje in temu prepričanju primerno vrednotijo »manj pomembne« zaposlene. Podjetje mora zagotoviti okolje, v katerem so interesi in potrebe vseh enakovredni; samozadovoljstvo in narcizem »bolj pomembnih« posameznikov lahko zelo drugače vpliva na rezultate podjetja, kot si le-ti predstavljajo.)

Pomembna je proaktivna skrb za ohranjanje najboljših ljudi. Podjetje, ki prepozna ljudi, ki največ prispevajo k skupni učinkovitosti in uspehu, mora temu primerno poskrbeti zanje. (To ne pomeni nujno premeščanja na višja in odgovornejša mesta od tam, kjer pridejo njihove kompetence in sposobnosti najbolj do izraza.)

Vse to je treba izvajati že med šolanjem in pripravljanjem študentov na praktično izobraževanje, saj sta že prvi stik in vtis o študentu zelo pomembna pri kasnejšem opolnomočenju in zaposlovanju teh študentov. To velja še zlasti na višjih strokovnih šolah, kjer študenti najhitreje stopijo v svet realnega poslovanja.

4 OPOLNOMOČENJE ŠTUDENTOV Z VAJAMI PRI TRŽENJU

4.1 OPOLNOMOČENJE UČITELJEV ZA OPOLNOMOČENJE ŠTUDENTOV

Barle, Trunk Širca in Lesjak (2008) poudarjajo, da je intenzivnost sprememb tista, ki lahko povzroči novosti v izobraževalnem sistemu. Učitelji so pridobili v obdobju dela na daljavo večjo mero avtonomije kot kadar koli prej. Avtonomija in njeno uresničevanje pa sta pogojena s še večjo mero odgovornosti do opravljenega dela, ki ga dosegajo samo kvalitetno usposobljeni učitelji in vodstvo. Ker so na take in podobne situacije lahko pripravljene le dobro organizirane šole s kvalitetnim kadrom, je toliko bolj pomembno, da so šole kot profesionalne organizacije usmerjene v učenje študentov, profesionalni razvoj učiteljev in rast celotne organizacije (Hafner, 2013). Pri tem imajo ravnatelji zahtevno nalogo. Kot vodje morajo po Bubb in Earley (2010) upoštevati deset pomembnih dejavnikov, in sicer vodenje in upravljanje strokovnega razvoja morata biti učinkovita, ljudje potrebujejo jasno in skupno razumevanje profesionalnega razvoja, šola mora razviti kulturo usmerjenosti v učenje, razvoj posameznikov mora biti povezan z analizo potreb za upravljanje uspešnosti in kariernega razvoja, pa tudi s samoevalvacijo in izboljševanjem šole, cilji in razlogi za profesionalni razvoj morajo biti jasni in morajo imeti pozitiven vpliv na študente, izbrati je potrebno najhitrejše, najučinkovitejše in stroškovno najsprejemljivejše oblike profesionalnega razvoja glede na potrebe posameznikov, profesionalni razvoj, ki vključuje diskusije, »coaching«, mentorstvo, opazovanje in razvoj drugih je zelo učinkovito, za profesionalni razvoj je potrebno določiti čas, profesionalni razvoj je potrebno spremljati in ovrednotiti njegove učinke, če želimo doseči trajno izboljševanje, morata biti učenje in razvoj skupna, priznana in cenjena.

Opolnomočenje učiteljev je v veliki meri odvisno od strateškega vodenja šol. Barle in dr. (2008) opozarjajo na spremembe v družbenem delovanju, ki v sodobni družbi nastajajo zaradi vpeljave novih tehnologij in migracij. Družbene spremembe so tiste, ki učitelje v najboljšem smislu motivirajo in (po mojem mnenju) ostale prisilijo, da se odločajo za izobraževanja in usposabljanja.

Vodstvo šol mora izkazati posebno pozornost načelu vseživljenjskega učenja in profesionalnega razvoja predavateljev. Če želimo doseči kakovostno pedagoško delo in hkrati zagotoviti ustrezen profesionalni razvoj, ki ustreza razvojnim usmeritvam šole, moramo vzpostaviti povezavo med formalnim strokovnim izobraževanjem, praktičnim uvajanjem v pedagoški poklic in sistemom nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev (Krek in Metljak, 2011), kar je na višjih šolah v dobri meri omogočeno s ponujenimi programi.

4.2. OPOLNOMOČENJE ŠTUDENTOV Z VAJAMI PRI TRŽENJU

Izobraževanje ima ključno vlogo pri opolnomočenju študentov, da razumejo svoje temeljne pravice in postanejo zagovorniki pravičnosti v družbi. Zato je UNESCO v partnerstvu z UNODC-jevim globalnim programom deklaracije iz Dohe razvil dva priročnika, enega za primarne in

drugega za sekundarne šole³, iz slednjega je možno nadgraditi tudi vaje za študente višjih šol.

V programu ekonomist smo že med izobraževanjem na daljavo izvajali več vaj, pri katerih smo s pomočjo IKT tehnologije razvijali opolnomočenje študentov, saj so morali sami raziskovati, razmišljati, ustvarjati, podajati svoja mnenja in poglede in izdelovati zanimiva poročila in izdelke, na osnovi katerih so spoznavali svoje pravice tako študentov kot zaposlenih in potrošnikov, vloge aktivnega državljana in volivca ter družbeno angažiranega odraslega. Tako lahko izpostavijo svojo osebnost in vrednote povežejo z drugimi (Musek, 1993).

	Kratek opis
Individualne vaje:	
SWOT analiza zame	Študenti zapišejo, katere so njihove prednosti in slabosti ter priložnosti in nevarnosti.
Rešujem probleme	Študenti zapišejo, katere probleme so do sedaj najbolj uspešno reševali.
Moja portfeljska analiza	Študenti sortirajo svoje dejavnosti glede na to, kako so tržno privlačne v prihodnosti in kakšno konkurenčno prednost imajo pred ostalimi. Določijo, kam bodo v prihodnosti investirali največ časa in energije (Stars), kam bodo previdno investirali (Question Mark), kaj bodo opustili (Dods) in kaj bodo začasno še vzdrževali (Cash Cows).
Moje poslanstvo	Študenti zapišejo, ZAKAJ so, kaj je njihovo poslanstvo, v čem so najboljši, kje želijo delovati.
Moja vizija	Študenti zapišejo, kaj je njihova vizija, kje se vidijo čez 5, 10 let, kam želijo iti oz. priti.
Naslovnica moje knjige	Študenti v programu Canva izdelajo naslovnico knjige, ki bo govorila o njih. Določijo, ali bo šlo za biografijo (navedejo avtorja) ali avtobiografijo, izberejo naslov in oblikujejo grafično podobo.
Skupinske vaje:	
Naše novo podjetje (poslanstvo, vizija)	Brainstorming, študenti v skupinah iščejo poslanstvo in vizijo za podjetje, ki bi ga ustanovili skupaj in bi čim bolj zastopalo njihove interese.
Oblikovanje logotipa in slogana za podjetje	Študenti imajo svoje izdelke v skupni rabi in skupaj poskušajo izdelati čim boljši logotip ter slogan za svoje podjetje.
Sinektika	Skupinsko iskanje rešitev za abstraktni problem v zvezi z družbeno odgovornim trženjem.

Slika 1: Vaje za razvijanje opolnomočenja pri študentih trženja

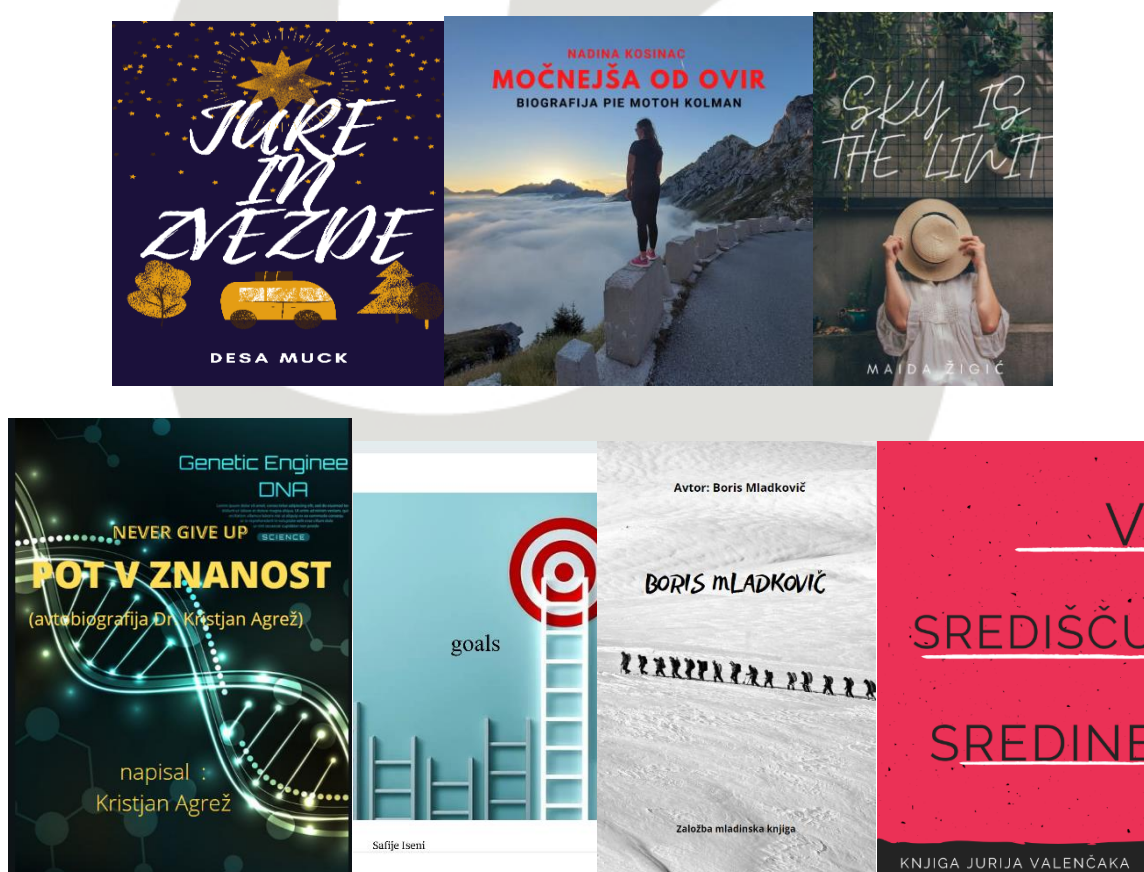
Vir: lasten

³ ena za primarno: Empowering students for just societies: a handbook for primary school teachers in eno za sekundarne šole: Empowering students for just societies: a handbook for secondary school teachers (UNESCO, 2019).

Študenti so ves čas uporabljali sodobno informacijsko tehnologijo, lahko so se tudi sami odločali, v katerem programu bodo delali, sodelovali pa so v orodju MS Teams, kjer so se pri skupinskih vajah razdelili v navidezne sobe in tam v miru sodelovali.

4.3 PRIMERI NASLOVNIC KNJIG, KI SO JIH OBLIKOVALI ŠTUDENTI

Kot posebej uspešna in priljubljena vaja se je izkazala naloga, ko so morali oblikovati naslovnice za svoje knjige. Na začetku so imeli težave, po spodbujanju, da morajo izhajati iz sebe, da so oni najbolj pomembni, da morajo znati izraziti svoja mnenja in občutke, ker jih bodo tako lažje uveljavljali in bodo tudi na praksi boljši delavci in jim bodo mentorji raje pomagali ter od njih raje prejeli pomoč, pa so tudi na osnovi prejšnjih opisanih rezultatov vaj oblikovali čudovite naslovnice, ki smo jih potem skupaj pregledali.

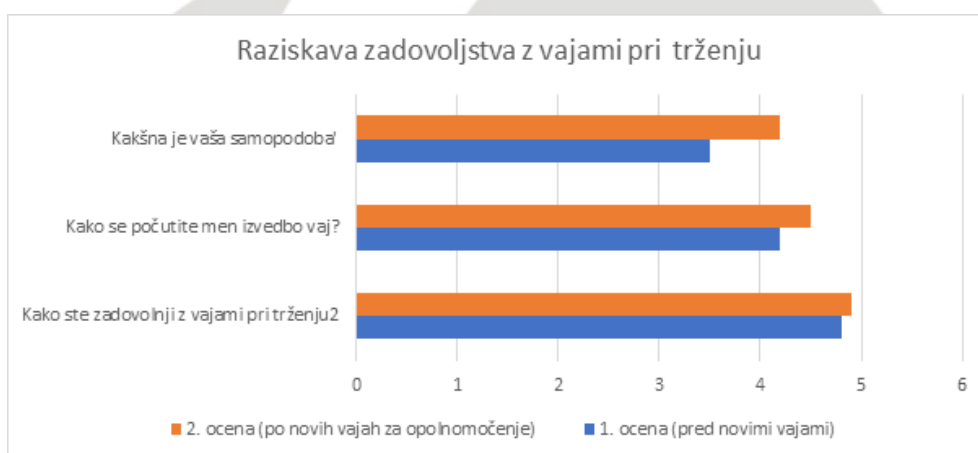


Slika 2: Primeri naslovnice knjig o študentih

Vir: Lasten (z dovoljenjem študentov J. K., P. M. K., M. Ž., K. A., S. I., B. M., J. V.)

5 RAZISKAVA IN UGOTOVITVE

Raziskava je potekala med študenti prvega letnika Višje strokovne šole Brežice, program ekonomist. V priložnostni vzorec je bilo vključenih 26 respondentov. Pred izvedbo posebnih vaj za opolnomočenje smo pri trženju izvedli raziskavo zadovoljstva s poukom in (standardnimi) vajami in počutjem študentov. Izpostavili smo tri vprašanja, in sicer, kako ste zadovoljni z vajami pri trženju, kako se počutite med izvedbo vaj in kakšna je vaša samopodoba. Povprečne ocene zadovoljstva so bile na petstopenjski lestvici med 3,5 in 4,8. Po vključitvi vaj za opolnomočenje smo ponovno izvedli raziskavo z istimi vprašanji na istem vzorcu. Povprečne ocene so se dvignile, in sicer so bile 4,9 (zadovoljstvo z delom pri vajah), 4,5 (počutje študentov med izvajanjem vaj) ter 4,3 (samopodoba), kar kaže graf na sliki 3.



Slika 3: Raziskava zadovoljstva z vajami pri trženju pred in po novih vajah za opolnomočenje študentov.

Rezultati so pokazali, da so študenti radi delali opisane vaje, da so se ob njih dobro počutili in si dvignili samopodobo.

Po končani raziskavi so študenti odšli na prakso v različne organizacije. Po razgovorih z mentorji študentov na praksi smo ponovno ugotovili, da so naši študenti samoiniciativni, zanesljivi, ustvarjalni, učljivi, dosledni in da jih je kar polovica dobila vabilo, da se po praksi ponovno vrnejo v podjetje. Nadaljnje raziskave bi pokazale, ali je takšna priljubljenost študentov tudi posledica tega, da jih poskušamo pri pouku v šoli čim bolj opolnomočiti.

6 ZAKLJUČEK

Zahtevni časi, ki so po epidemiji covida-19 pustili marsikaterega študenta v duševni stiski, aktualni problemi v svetu, ki se kažejo v ogromnih okoljevarstvenih, političnih in drugih problemih, temelječih na krizi vrednot, v katerih prihajajo naši študenti na svoja prva delovna mesta, zahtevajo že v času študija poseben pristop, kjer študente opolnomočimo. Tako postanejo bolj samozavestni, odgovorni, samoiniciativni, dosledni, prodorni, učljivi in posledično zaposljivi. Če jih opremimo še z dovolj znanja za opravljanje z IKT tehnologijo, da jo znajo kreativno uporabljati za potrebe študija in podjetja, smo na najboljši poti, da jim



omogočimo odprta vrata v svet dela. V prispevku je bil pokazan pomen internega trženja v podjetju in opolnomočenja delavcev, hkrati pa tudi tehnike, s katerimi lahko opolnomočimo študente že pred praktičnim izobraževanjem in prvimi zaposlitvami. Povratne informacije mentorjev študentov VSŠ Brežice na praksi so bile spodbudne in kažejo na to, da so bili mentorji in ostali zaposleni z našimi študenti zelo zadovoljni.

7 VIRI IN LITERATURA

Barle, A., Trunk Širca, N. in Lesjak, D. (2008). Družba znanja – izzivi izobraževanja v 21. stoletju. Koper: Fakulteta za management.

Bass, M. B., in dr. (1987). *Advances in Organizational Psychology: An International Review*. Newbury Park: Sage.

Bubb, S., in Early, P. (2010). *Helping Staff Develop in Schools*. SAGE Publications Ltd; 1st edition.

Drumwright, M. E. in Murphy, P. E. (2001). *Corporate Societal Marketing*. Paul n. Bloom, Gregory T. Gundlach ed., *Handbook of Marketing and Society*. London: Sage, cop., 2001, str. 162–180.

Gašperin, M. (1989). *Dva obraza družbenega bogastva*. Diplomsko delo. Maribor: EPF.

Hafner, M. (2013). Slovenski učitelj in njegov profesionalizem, *Sodobna pedagogika*, 64(3), 56–68. Pridobljeno 29. 3. 2022 iz: <http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-TUDFNOXB/09a290d3-b9ab-46d3-8cfb-5aebbb43efae/PDF> [1. 5. 2020].

Jančič, Z., (2004). Družbena odgovornost podjetij in marketinški koncept. Izvirni znanstveni članek. Ljubljana: Teorija in praksa. Let. 41, 5-6/2004

Kozoderč, D. (2009). *Trajovativnost*. Ljubljana: Salve.

Krek, J. in Metljak, M. (ur.). (2011). *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport. Pridobljeno 29. 3. 2022 iz http://pefprints.pef.uni-lj.si/1195/1/bela_knjiga_2011.pdf.

Musek, J. (1993). *Osebnost in vrednote*. Ljubljana: Educy. Panapanaan, M. V. (2002). *Management of Corporate responsibility towards Sustainability: Tripple line approach*. Oikos.

Sriča, V. (1999). *Ustvarjalno mišljenje*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.