

Naslov članka/Article:

Podobe podjetnosti

Images of Entrepreneurship

Avtor/Author:

dr. Justina Erčulj

CC licenca



Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav



Vzgoja in izobraževanje 4-5/2021, letnik 52

ISSN 0350-5065

Izdal in založil: Zavod Republike Slovenije za šolstvo

Kraj in leto izdaje: Ljubljana, 2021

Spletna stran revije:

<https://www.zrss.si/strokovne-revije/vzgoja-in-izobrazevanje/>

Dr. Justina Erčulj,
Šola za ravnatelje

PODOBE PODJETNOSTI

Images of Entrepreneurship

IZVLEČEK

Strokovnjaki z različnih področij iščejo rešitve za to, kako se bomo lahko soočili s prihodnostjo, kakšno znanje in veščine bomo potrebovali ter kakšna stališča je treba razvijati pri mladih. Eden od odgovorov je kompetenca podjetnosti. V prispevku utemeljimo, zakaj je pomembna za aktivno delovanje in sodelovanje v svetu, ki ga označujemo kot nestabilnega, negotovega, nejasnega in kompleksnega. Predstavljamo nekaj odgovorov glede potrebnih kompetenc za prihodnost poklicev. V osrednjem delu nanizamo izjave uspešnih Slovencev o tem, zakaj je treba pri mladih razvijati kompetence podjetnosti, prispevek pa sklenemo z ravnateljovo vlogo pri razvijanju podjetnostne kulture kot temelja za razvoj podjetnosti pri strokovnih delavcih in učencih oziroma dijakih.

Ključne besede: podjetnostne kompetence, YouthStart, vizija, proaktivnost

ABSTRACT

Experts from different fields are searching for solutions to successfully facing the future, which knowledge and skills we will need, and which views we should foster in young people. One possible answer is the entrepreneurship competence. The paper substantiates why it is important for active engagement and participation in a world that we call unstable, uncertain, unclear and complex. A few answers are given regarding the competences needed for the future of professions. The body of the paper contains statements from successful Slovenes about why we have to develop entrepreneurship competences in young people. The paper concludes with the head teacher's role in developing an entrepreneurship culture as a foundation for developing entrepreneurship among the professional staff and among the pupils or secondary school students.

Keywords: entrepreneurship competences, YouthStart, vision, proactiveness

UVOD

S podjetnostjo in njeno potjo v šole sem se srečala precej po naključju. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (v nadaljevanju MIZŠ) se je vključilo v mednarodni projekt YouthStart: izzivi podjetnosti za mlade in kot partnerje vključilo tudi Šolo za ravnatelje. Ker sem v svoje programe za usposabljanje ravnateljev že nekaj let vključevala strokovnjake iz gospodarstva, se je tedanji direktorici zdelo primerno, da se s podjetnostjo v našem zavodu ukvarjam jaz. V dobrih treh letih in pol sodelovanja v projektu sem se usposobila za pripravo učiteljev na delo z učenci in dijaki, pripravila vsebine za delavnice z ravnatelji in se dodobra seznanila s kompetenco podjetnosti. Mislim, da jo danes razumem, predvsem pa sem prepričana, da moramo zanjo usposobiti mlade od vrtca dalje.

V petih letih, odkar se še naprej ukvarjam s podjetnostjo, se je zavedanje pomena te kompetence za mlade med strokovnimi delavci v vzgojno-izobraževalnih zavodih že precej utrdilo, MIZŠ pa je s projektoma POGUM in PODVIG spodbudilo osnovne šole in gimnazije k razvijanju podjetnostne kompetence med učenci in dijaki. Za mnoge šole to ni bilo nekaj čisto novega, a sta projekta dala področju poseben pomen.

Kljub dokaj optimistični sliki je tako med laično javnostjo kot med strokovnjaki s pedagoškega področja še vedno zaznati precej dvoma in vprašanj o tem, zakaj podjetnost v šole, saj vsi mladi pač ne bodo postali podjetniki. Zato sem se odločila, da v prispevku najprej predstavim kompetence, ki jih bodo potrebovali mladi v prihodnosti, in tako osmislim podjetnost v šoli. Osrednji del je sestavljanka, v kateri so zbrani zapisi uspešnih Slovencev o pomenu podjetnosti za mlade, zaključujem pa z vlogo ravnatelja pri razvijanju podjetnostne kulture v šolah.

DANES ZA JUTRI – KOMPETENCE ZA PRIHODNOST

Nehvaležno je napovedovati, katere kompetence bodo mladi potrebovali, da bodo lahko aktivno (so)delovali v svetu, ki ga danes še ne poznamo. Zato ne čudi, da na spletu pod iskalmim geslom »veščine za 21. stoletje« najdemo 173 milijonov zadetkov. Vsekakor je svet, v katerem živimo in kamor vstopajo mladi, precej nepredvidljiv. Pravzaprav ga v času epidemije doživljamo v vsej zapletenosti. Zanj se pogosto pojavlja oznaka VUCA¹ ali poslovenjeno NNNK-svet: nestabilen (spremenljiv), negotov, nejasen in kompleksen. Srečujemo se z nepričakovanimi izzivi

1 VUCA je akronim za volatility, uncertainty, complexity, ambiguity.

nedoločenega trajanja in s težko razumljivimi, nejasnimi vzročno-posledičnimi razmerji, soočamo se z »neznano neznanim« (Bennet in Lemoine, 2014). Dogodki in pojavi so sestavljeni iz mnogih med seboj povezanih delčkov in spremenljivk, zato so spremembe kompleksne in se večinoma zgodijo nepričakovano. Obdobje epidemije, ki na svoj način združuje vse NNNK-elemente, prinaša tudi t. i. »ABC-sindrom«² (Fafangel, 2020), kar predstavlja še dodaten izziv za medsebojne odnose in sobivanje nasploh.

V knjigi Prihodnost poklicev (The Future of Professions) Suskind in Suskind (2017) napovedujeta precej drugačen svet dela. Podjetja bodo še bolj razpršena, delovala bodo v različnih okoljih in različnih kulturah. Vse bolj se bodo uveljavljale različne fleksibilne oblike dela. Novo znanje bo nastajalo skoraj izključno s sodelovanjem. Pojavili se bodo novi, zdaj še neznani poklici. Bolj kot formalna izobrazba bodo pomembne izkazane kompetence, kar avtorja imenujeta paraprofesionalnost. Podoben premik od specifičnih veščin h ključnim kompetencam napoveduje CEDEFOP (2020) v publikaciji o prihodnosti poklicnega in strokovnega izobraževanja. Le tako naj bi si lahko zagotovili prehajanje med poklici in razvoj svoje kariere. Harrari (2019) pa dodaja, da se bomo morali usposobiti še za nove odnose s tehnologijo, obvladovanje podatkov in drugačne načine komuniciranja. V ospredju bo multiprofesionalnost.

Avtor opozarja na nove načine sodelovanja z umetno inteligenco, ki po njegovem mnenju ne predstavlja nevarnosti glede izgube delovnih mest, ampak nam lahko pomaga ustvariti nova. Zavedati pa se moramo, da bodo v prihodnosti delovna mesta nestalna. Po nekaterih napovedih bodo mladi v prihodnosti morali iskati nove načine dela vsaka tri leta in pol. Treba bo nenehno dopolnjevati svoje znanje in veščine. Ob tem se Harrari (prav tam: 55) sprašuje, »ali bo povprečen človek imel čustveno zdržljivost, potrebno za življenje neskončnih pretresov«. Prav lahko se zgodi, da bi ob nenehnih spremembah izgubili nadzor nad dogajanjem. Zato bosta še posebej pomembni etičnost in sposobnost etičnega presojanja.

Strokovnjaki z različnih področij iščejo rešitve, kako čim boljše pripraviti mlade (pa tudi odrasle) za delovanje in sobivanje v nepredvidljivem okolju in za še neznan poklice. Tudi rešitve pomembnih družbenih problemov postajajo večplastne in komplekse (Majdič, 2021: 13). Roekel (2010: 43) išče rešitve v t. i. »4 C-veščinah učenja«³: kritičnem razmišljanju kot iskanju ustreznih rešitev za probleme, sodelovanju kot zmožnosti za delo v timih, v komunikaciji in ustvarjalnosti kot zmožnosti razmišljanja zunaj okvirov. V nadaljevanju podrobneje opredeli vsako od omenjenih veščin. Kritičnemu mišljenju pripisuje iskanje in presojo informacij, sklepanje, iskanje argumentov in sistemsko razmišljanje. Sodelovanje je poleg dela z drugimi opredeljeno še s pojmi fleksibilnost, odgovornost, odzivnost, uporaba digitalnih tehnologij in konstruktivna povratna informacija. Komunikacija obsega poleg aktivnega poslušanja še sposobnost ustne predstavitve, pisno komunikacijo, uporabo digitalnih medijev, odgovorno sodelovanje v razpravah in sposobnost komuniciranja v različnih okoljih. Ustvarjalnost avtor opredeli z naslednjimi dejavniki: tvorjenje in oblikovanje idej, odprtost in pogum za raziskovanje, ustvarjalno in inovativno delo z drugimi.

V Partnerstvu za večšine 21. stoletja (Partnership for 21st Century Skills) (Larson in Miller, 2011) dodajajo veščine, povezane z mediji in s tehnologijo, ter veščine za življenje in kariero, kamor prištevajo prožnost in prilagodljivost, dajanje pobud in samoregulacijo, socialne in medkulturne veščine, učinkovitost ter vodenje in odgovornost.

Forbesov inštitut (Marr, 2019) napoveduje, da bo moral Svetovni gospodarski forum spremeniti pogled na prihodnost poklicev, s tem pa tudi na kompetence, ki jih bomo morali še intenzivneje razvijati. Ob tem ne gre pozabiti, da bo razmah umetne inteligence še naprej močno spremenjal naravo dela in življenja na sploh. Morda prav zato v ospredje postavljajo naslednje kompetence:

- ustvarjalnost in z njo povezan »nov« način razmišljanja zunaj okvirov;
- čustveno inteligenco s poudarkom na empatiji in integriteti;
- kritično mišljenje kot sposobnost presojanja različnih informacij;
- aktivno učenje z rastočo miselno naravnostjo, torej s prepričanjem, da z učenjem lahko razvijaš svojo inteligenco in svoje sposobnosti;
- sprejemanje vse bolj kompleksnih odločitev, pri katerih bo posebej pomembna njihova etična razsežnost;
- medosebno komunikacijo – sporočati prave stvari na pravi način;
- veščine vodenja, da bi znali voditi time in navdihovati druge;
- delati z raznolikostjo in v različnih kulturnih okoljih;
- razviti pozitiven odnos do sprememb in s tem povezano fleksibilnost, prilagodljivost in razumevanje, da so spremembe neizogibne;
- delo s tehnologijo, njeno uporabo, predvsem za pridobivanje podatkov ter razumevanje pomena varnosti.

OECD napoveduje, da bo v šolah treba razvijati zlasti inovativnost in kritično mišljenje. Prav zaradi razmaha novih tehnologij, ki je v središču vseh napovedi za prihodnost, bosta ti kompetenci postali še bolj cenjeni. Nove tehnologije ju k sreči ne bodo mogle nadomestiti (Vincetn-Lacrin idr., 2019). Pomembni sta, ker zagotavljata človekovo dobrobit in delovanje demokratičnih družb. Ko govorimo o inovativnosti, namreč poudarjamo vlogo znanosti, tehnologije, matematike in seveda podjetnosti. V človeku vzbudi zanos, kar mu omogoča, da se spopade z najtežjimi izzivi. Kritično mišljenje pa omogoča vsakomur od nas sprejemati samostojne odločitve, kar je temelj modernih demokracij (prav tam: 20). Obe kompetenci bosta zagotovo zelo cenjeni tudi na trgu dela.

Kratek presek omenjenih kompetenc različnih avtorjev in virov dovolj jasno kaže, da je njihov skupni imenovalec podjetnost. Po opredelitvi v Uradnem listu EU (2018: 11) podjetnostna kompetenca pomeni »zmožnost izkoriščanja priložnosti in uresničevanja zamisli ter pretvarjanja teh priložnosti in zamisli v vrednost za druge. Temelji na ustvarjalnosti, kritičnem mišljenju in reševanju problemov, iniciativnosti in vztrajnosti ter sposobnosti za sodelovanje pri načrtovanju in vodenju projektov s kul-

2 ABC je akronim z Avoid Body Contact (Izogibajte se telesnemu stiku).

3 4C-veščine so začetnice veščin v angleščini: critical thinking, collaboration, communication, creativity.

turno, družbeno ali finančno vrednostjo.« Vključuje tudi domišljijo, strateško mišljenje, sposobnost delovanja samostojno in v skupini, soočenje z negotovostjo, proaktivnost, pogum, vztrajnost, empatijo, skrb za ljudi in etičnost. Sprejemanje odločitev in tveganje posegata tudi na finančno področje.

V projektu POGUM pojmovanje podjetnosti temelji na modelu oziroma okviru EntreComp, ki je sestavljen iz treh kompetenčnih področij: zamisli in priložnosti, viri in k dejanjem. Vsako področje vključuje 5 kompetenc, ki so skupaj gradniki podjetnosti kot kompetence (Poljšak, 2019). Natančneje je model predstavljen v drugih prispevkih.

Podjetnost je pomembna tako v vsakdanjem življenju kot pri strokovnem delu. Če smo podjetni in inovativni, potem znamo v danih finančnih možnostih in drugih okoliščinah narediti več in smo zato bolj zadovoljni. Inovativni in podjetni ne moremo postati čez noč. Zato je potrebna vztrajnost, saj s tem raste inovativna kondicija in nam uspe vedno pogosteje generirati nove ideje ter ustvarjati izboljšane rešitve. Spoznamo, da so napake priložnost za spremembo in rast. Če starši in učitelji znamo prepoznati osebna zanimanja mladih, ko radovedno raziskujejo svet, si bodo do šole in v šoli nabrali veliko izkušenj in poguma za ustvarjalnost, podjetnost in samostojnost. Pomembna je tudi prava mera med zaupanjem in nadzorom.

Za prebojne rešitve z visoko dodano vrednostjo v gospodarstvu je poleg vrhunskega znanja potreben tudi pogum za učenje na napakah. Pri takšnih rešitvah so namreč potrebni novi koncepti, materiali, tehnologije in lahko tudi poslovni modeli. Pri toliko neznankah so kljub dobri teoretični pripravi neizogibne napake pri izdelavi in testiranjih. In čim prej se pojavijo, lažje jih rešujemo in z manj stroški. Seveda pa niso najboljše rešitve prve, ki nam pridejo na misel. Pomembna je vztrajnost pri iskanju pravih rešitev in pravočasno preverjanje idej z modeli in testiranjih. Potrebno je sodelovanje strokovnjakov, ki znajo prisluhniti tudi kritični presoji kupcev. Razvojni cikli so vedno krajši, zato je zelo pomembno, da vsi ustvarjalci v podjetju (razvoj, trženje, tehnologija, kakovost in nabava) razumejo celoten poslovni proces in znajo iskati skupne najboljše rešitve.

Podjetnost pomeni tudi sposobnost poskrbeti sam zase, poiskati pomoč, ko sam/-a ne zmorem, in ne čakati, da to storijo drugi. Najprej se vprašam, kaj sploh hočem, določim cilje in izdelam načrt, kako to uresničiti. Zavedam se, da bodo potrebne spremembe in vztrajnost, ker prve ideje še ne bodo najboljše. V tem procesu razvijam kritično mišljenje, učim se razmišljati s svojo glavo in prevzemati odgovornost za svoje odločitve. S tem rasteta moja samopodoba in zadovoljstvo. Kar si vsi želimo.

*Dr. Jožica Rejec,
dolgoletna direktorica Domela,
dobitnica priznanja za življenjsko delo Združenja
manager in direktorica zavoda ZZSPM*

Kompetenca podjetnosti združuje številne t. i. kompetence prihodnosti, zato je pomembno, da jo razvijamo pri mladih na vseh ravneh izobraževanja, saj jim bomo tako omogočili lažje življenje in delo v prihodnosti. Vzgojiti jih moramo v aktivne državljane, ki bodo s svojim znanjem prispevali k reševanju družbenih problemov, s kritičnim razmišljanjem prepoznali pravo znanje od neznanja, bodo večji komunikacije, znali jasno podajati svoja stališča in razumeli drugačne poglede, kot so naši (Majdič, 2021: 13). Ker nas čakajo številne neznanke, je podjetnost ena od kompetenc, s katero se bomo lažje znašli v negotovem okolju.

KOMPETENCA PODJETNOSTI SKOZI OČI USPEŠNIH SLOVENCEV

Ko sem začela pripravljati članek, sem se odločila, da bom za mnenje o tem, zakaj je podjetnostna kompetenca pomembna

Za podjetnost je zelo pomembno, da veš, kakšna je tvoja vizija, kaj hočeš doseči v svojem podjetniškem življenju, da veš, kaj je tvoj končni cilj in kako postaviti vmesne korake, majhne cilje, ki so dosegljivi na krajši rok, da lahko potem sploh prideš do velikega cilja. Tega velikokrat ljudje ne znajo. In to se prek podjetnosti da naučiti, če imaš podjetnostni duh. Če bi razvijali podjetnost pri mladih, je to absolutno ena izmed stvari, ki ti pomaga ne samo pri delu v podjetju, ampak tudi pri osebnih ciljih in pri življenju na splošno. Sicer pa sem mnenja, da podjetnost pomaga čisto na vsakem koraku in tudi na primer za lokalni razvoj. Imamo študentske klube, športne klube, dobrodelne organizacije. Predvsem vodje teh klubov, organizacij, društev, morajo imeti podjetnostni duh oziroma sposobnosti, da bodo precej lažje razvijali te organizacije, kjer je treba strukturirati, poznati procese, se znati pogajati, prodajati, izvajati marketing in podobno. In vse to absolutno podjetnost spodbuja. Brez tega ne moreš kaj veliko doseči. Pa mogoče še ena stvar, to pa je poznavanje financ. Podjetnost te nauči vsaj osnove: kaj je plača, kako je sestavljena, kaj so davki, kakšni so, kaj moraš vse državi plačati, kako je s pokojnino. Finančna pismenost je zelo na nizkem nivoju, tega enostavno v šolah ne učijo. Ampak za moje pojme bi to morala biti v osnovni in srednji šoli snov, o kateri bi morali kar precej govoriti. Enako je z investicijami. Vsi nekako delamo na tem, da bomo imeli pokojnino. Zelo malo se jih pa sprašuje, kaj pa če ne bomo imeli pokojnine. Kako bom potem na stara leta plačeval? Lahko investiraš v sklade, plemenite kovine, morda v delnice, kar koli. V glavnem, možnosti je res ogromno. In če bi bili malo bolj finančni pismeni, če bi začeli že od tridesetega, dvajsetega leta delati na tem, se nihče ne bi bal tudi morda tega, da pokojnin ne bo. Srečno.

*Miha Lavtar,
direktor podjetja Optiweb*

za mlade, vprašale uspešne Slovence. Že od nekdaj me namreč zanima, kako povezati svetova izobraževanja in dela, strniti dobre ideje in preseči morebitne medsebojne predsodke.

Iz vseh prispevkov boste lahko razbrali, da se sodelujočim strokovnjakom kompetenca podjetnosti zdi zelo pomembna tako za delo kot za življenje. Pri tem poudarjajo njene različne razsežnosti in sestavine.

Za dr. Jožico Rejec je podjetnost pomembna pri strokovnem in vsakdanjem delu. Razume jo kot kompetenco, ki nam poleg uspeha v poslovnem svetu prinaša tudi osebno zadovoljstvo.

Miha Lavtar pri kompetenci podjetnosti poudarja predvsem vizijo, sposobnost vodenja in finančno pismenost.

Tudi za Tanjo Skaza je pri podjetnosti najpomembnejša vizija oziroma so to sanje, ideje, ki prihajajo iz srca. Te pomagajo celo v času največjih preizkušenj.

Pomemben del podjetnosti je učenje iz napak. V šolah je za tako prakso še precej prostora, saj napake pogosto prinesejo slabo oceno, zato se jih učenci in starši bolj bojijo, kot da bi jih sprejemali z izziv. Ajša Vodnik jih jemlje kot del podjetniške poti.

V razmišljanju Uršule Cetinski izvemo, da je kompetenca podjetnosti pomembna tudi v svetu kulture, posebej še v času krize, ko morajo biti še posebno inovativni, drzni, samosvoji in unikatni. Poudarila je njeno etično komponento in vlogo šole pri odkrivanju potencialov mladih.

Za konec razmišljanj o podjetnosti sem prihranila zgodbo svojega dijaka s Srednje gostinske šole na Bledu. Pripoveduje o tem, kako se je z leti spreminjal poklic gostinca, a besedilo nosi še nekaj pomembnih sporočil: to, kar delaš, moraš imeti rad, nenehno se moraš učiti in iskati možnosti za sodelovanje.

Kdaj ste na zadnje verjeli vase? Tudi kriza nam lahko prinese najboljše priložnosti za rast.

Leto 2020 je bilo leto učenja za vse nas. Prav tako tudi nam gospodarstvenikom ni prizaneslo. Vendar priznam, da sem hvaležna za te izkušnje, saj smo dobili veliko priložnosti, da se poglobimo vase, spoznamo svoje sodelavce, prepoznamo naše konkurenčne prednosti in gradimo na teh potencialih ... Kot nekoč, ko smo si še dovolili sanjati. Slovenski pregovor pravi: kar sejemo, to žanjemo.

Kako vidimo ta svoj svet?

Se še spomnite, da smo kot otroci mnogokrat sanjali, bili med zvezdami in gradili gradove v oblakih ter v to tudi verjeli. Takrat so nam rekli sanjači. To pa ima nekoliko ezoteričen prizvok, kajne? Saj se sanj ne da izmeriti. Pa vendar verjamem, da ideje, ki prihajajo iz srca, naredijo največji prispevek in dodano vrednost. Kolikokrat se je že izkazalo, da je prav te kreativne ideje treba spodbujati in graditi na njih, da zaupamo vase in v svoje sodelavce. Domišljija se nam najbolj razvija tam do desetega leta in prav bi bilo, da te nadobudne mlade glave kar najbolj vetririmo in spodbujamo pri razvoju idej. Prav zares si želim, da bi v osnovne šole vpeljali predmet podjetništva. Kajti otroci so najboljši vizionarji in odprtega duha. Vse se začne pri sanjah in nas pripelje k uresničevanju naših ciljev. Dovolimo si sanjati, prevzemimo odgovornost za svoje življenje, pogumno verjemimo vase in vztrajajmo. Vsak od nas se lahko nauči poiskati v vsaki krizi priložnost zase, za sodelavce in za podjetje.

*Tanja Skaza,
solastnica Plastike Skaza ter solastnica in
direktorica Inštituta Skaza*

Podjetnost je vedno povezana s sanjami in voljo. Dvajset let nazaj, ko sem se lotila svojega prvega podjetniškega izziva, mi je manjkalo podjetniškega znanja in denarja, imela pa sem voljo in sanje. In po poti se je izkazalo, da sta to verjetno najpomembnejši sestavini, saj brez tega težko uspeš. Podjetnice in podjetnike izjemno občudujem, saj se zavedam, da prav vsak, ki mu resnično uspe, vložijo v to svoje življenje. Ni prostora za predajo. Kar pa ne pomeni, da ni prostora za napake. Napake so del podjetniške poti. Zato je pomembno, da mlade vzgajamo v tem duhu. Pa ne v smislu, da ni potreben trud, ampak v tem, da je pomembno, da se zavedamo, da napake razkrivajo pomembne lekcije, ob predpostavki, da želimo razumeti logiko. Obstajata dva odziva na napako, da krivimo vse druge ali same sebe ali pa da iščemo rešitve. Trik je v tem, da se ne osredotočamo na to, kaj je šlo narobe, ampak na to, kaj smo se ob tem naučili, in predvsem, da ohranimo optimizem. Zato je pomembno, da hitro prebolimo negativna čustva, predvsem pa nas ne sme biti strah, saj že znani rek pravi, da je zmagovalec tisti, ki vstane enkrat več kot pade. In tukaj je vprašanje, ki si ga moramo zastaviti vsi, ki vzgajamo otroke, tako starši kot učitelji. Vprašanje je, kako vzgojiti otroke tako, da bodo motivirani in ne prestrašeni, da bodo kreativni in ne bodo iskali le preizkušenih poti, da bomo iskali njihovo znanje in ne neznanje, da bomo razumeli, da so njihovi talenti različni, da bodo imeli voljo in sanje, kajti le to prinaša polno življenje in posledično uspeh.

*Mag. Ajša Vodnik,
generalna direktorica AmCham⁴ Slovenija in
podpredsednica AmChams in Europe*

4 AmCham je okrajšava za Ameriško gospodarsko zbornico Slovenije.

5 Trditev se nanaša na šole, ki predmetov z vsebinami podjetništva nimajo v predmetniku.

RAVNATELJ IN SPODBUJANJE PODJETNOSTI

Podjetnost v šolah ni nekaj novega, saj so mnoge šole že pred projekti YouthStart, POGUM in PODVIG uvajale podjetniške krožke in tabore, vključevale so se v projekte različnih izvajalcev⁵ in tako razvijale podjetniški duh pri učencih in dijakih. Namen projektov YouthStart, POGUM in PODVIG pa je spodbujanje kompetence podjetnosti, ki poudarja predvsem ustvarjalnost, inovativnost in prevzemanje tveganja. Projekta POGUM in PODVIG prinašata še povezovanje šol z zunanji partnerji ter »odkrivanje

Podjetnost je lastnost, ki jo povezujemo predvsem z dosežki posameznikov in podjetij v gospodarstvu. Kljub temu je pomembna tudi v javnem sektorju; v šolstvu, kulturi, znanosti, zdravstvu.

V kulturi nas podjetnost žene k povečevanju prihodkov iz nejavnih virov, ki so poleg javnih sredstev pomemben del naših vsakoletnih proračunov, kar pomeni, da oblikujemo programe, ki so po eni plati kakovostni, po drugi pa tako zanimivi, da pritegnejo pozornost naših obiskovalcev in kupcev umetniških izdelkov, od knjig do glasbenih zgoščenk.

Ker je možnosti za prežvljanje prostega časa v normalnih razmerah, ki jih ne omejuje epidemija, vsak dan več, ker se močno povečuje tudi obseg človekove povezanosti s svetovnim spletom, v kulturi potrebujemo veliko znanja in domišljije, da lahko "tekmuje" s preostalimi privlačnimi vsebinami tega sveta. Pri tem je pomembno, da smo s svojimi zamislami unikatni, samosvoji, drzni, inovativni, da smo pionirji, ki na svojem področju razpirajo še neobljudene in neznane pokrajine, ne pa samo sledilci. Le tako smo lahko dovolj podjetni, da smo tudi resnično uspešni.

Podjetnost je visoko cenjena v različnih družbah, ponekod celo nekoliko precenjena, saj naj bi bilo le nebo meja naših želja, kar ni vselej uresničljivo. V slovenski kulturi pa ima celo slabšalen prizvok. Posamezniki, ki iztopajo, niso vedno deležni pohvale. Včasih se zgodi, da jih skupnost na vsak način želi prizemljiti, jih oropati njihovih posebnosti. Kadar beremo biografije pomembnih umetnikov, vidimo, da jim tozadevno v otroštvu in mladosti ni bilo lahko, saj so bili namesto spodbud deležni klofut.

Ravno za oblikovanje podjetnih ljudi, pri čemer imam v mislih podjetnost kot pozitivno lastnost in ne kot neetično uresničevanje ciljev, je šola ključnega pomena. Nema lokdaj je ravno učitelj edina vzpodbudna oseba v življenju otroka in mladostnika, ki je drugačen od večine drugih in tudi edini, ki že zgodaj prepozna njegov potencial. Tak "posebnež" lahko kasneje v življenju uresniči hotenja in vizije, ki prerastejo v splošno družbeno dobro in pozitivno zaznamujejo svet.

*Uršula Cetinski,
generalna direktorica Cankarjevega doma*

in izkoriščanje priložnosti oziroma zamisli ter njihovo preoblikovanje v družbeno, kulturno, finančno ali drugo vrednost.« (Poljšak ur., 2019: 7)

Najpomembnejšo vlogo pri razvijanju kompetence podjetnosti pri učencih in dijakih imajo seveda učitelji. Poleg potrebnega znanja in veščin so ključna njihova prepričanja

Oh, gostin'c. To je v času mojih gostinskih začetkov pomenilo, da si slab v šoli, da delaš vse petke in svetke, da živiš nezdravo, premastno ješ, se ne giblješ, si neurejen, hodiš naokrog razcapan, v preširokih majicah in s trebuhom, ki ti visi čez pas, da boš najverjetneje končal na zdravljenju ... skratka, da si odpadnik. Pa kako lahko takšna zguba vodi restavracijo, zbere okrog sebe zainteresirane, urejene sodelavce, kako ga lahko obiskujejo negovani gostje. Najbrž le ni tako hudo.

Iz stereotipa gostinca, ki se je dodobra spremenil, smo prišli do gostincev ideologov, filozofov, ki premikajo meje in povezujejo gostinstvo s širšim okoljem ter so kreatorji pravih gibanj. Regije se povezujejo zaradi njih, kmetje zasajajo posebne sorte zanje, obrtniki kujejo, oblikujejo, ustvarjajo zanje, živilska industrija se napaja z njihovimi idejami, mladi se odločajo za gostinske poklice zaradi njihovega zgleda. Njihove gostilne so središče regije, so nekakšna ognjišča, kjer se zbirajo prijatelji gostinci, prijatelji dobavitelji, prijatelji rokodelci, prijatelji dijaki in študenti, prijatelji umetniki, prijatelji gostje ... in skupaj širijo vrednote ustvarjalnosti, povezovanja, spoštovanja.

Podjetnik mora živeti povezovalno. Za nove ideje je potreben stalni stik s partnerji, predvsem s tistimi, s katerimi na prvi pogled nimaš nič skupnega. Takrat nastajajo nove ideje. Nujno je povezovanje različnih panog. Našo programi so povezani z umetnostjo, kulturo, izobraževanjem, tradicijo. Podjetnik mora biti ustvarjalen, sanjati, le tako se lahko razvija in uresničuje.

Biti mora pogumen, vztrajen, vzdržljiv, osredotočen na cilje, pripravljen na vzpone in padce.

Gostinstvo zagotavlja stalno učenje, osebnostno rast, razvoj komunikacije. Glavni cilj v našem podjetju je osebnostna rast in zadovoljstvo zaposlenih. To je pogoj za vse drugo, za zadostne prihodke, za ugled podjetja. Prepričan sem, da ko podjetje razmišlja tako in postavi v središče zaposlenega, ima vse možnosti za uspeh. Vsak v mreži, ki jo lahko ustvari gostinec, lahko najde svoj ustvarjalni prostor, raziskuje tradicijo, navade, kulturo, zgodovino ter je zadovoljen in osmišljen.

Ponosen sem, da sem gostin'c! Upam, da nas je veliko, ki to panogo spoštujemo in jo vidimo kot dejavnost prihodnosti. V povezovanju sta moč in srečna prihodnost.

*Uroš Štefelin,
Vila Podvin in Linhart hotel & bistro,
dobitnik Michelinove zvezdice*

in stališča a o pomenu podjetnosti. Stališča namreč določajo, čemu smo naklonjeni in čemu ne (Radovan, 2001: 102). Lindner (2019: 23) dodaja, naj »razvoj šole in podjetnost hodita z roko v roki«, saj le tako lahko dosežemo trajno podjetnostno naravnost. Poudarja tudi, da je zelo pomembno vključiti vse, ki sodelujejo v življenju in delu šole. Trajnost dosežkov je po številnih naših izkušnjah največkrat rakrana projektov, zlasti še, kadar so zasnovani tako, da se z njimi ukvarja projektni tim, ni pa učinkovitega prenosa na šolo kot celoto. Prav zato je hkrati s kompetenco treba razvijati podjetnostno kulturo.

Raziskave potrjujejo štiri značilnosti podjetnostne kulture (Kraft, 2019):

- odprtost – pripravljenost deliti informacije in izkušnje;
- prilagodljivost – spremljati in evalvirati organizacijo ter uporabiti rezultate za načrtovanje in uresničevanje sprememb;
- nagrade za rezultate – spremljati doseženo, nagraditi rezultate in ustrezno organizacijsko vedenje in omogočiti, da se ljudje učijo iz napak;
- razvijanje učeče se organizacije – usklajevanje osebnih in organizacijskih ciljev, deljenje znanja, informacij in dobrih praks.

Dodati je treba še preizkušanje v varnem okolju. Likar (2018) meni, da se v inovacijski kulturi vzpostavi okolje, kjer se napake, ki so posledica iskanja novih poti, podpira in ne kritizira. Za iskanje, preizkušanje in razvoj novih idej pa je treba nameniti čas in denar. Avtor (prav tam) poudarja še pomen sodelovanja, ker tako lahko nastanejo najbolj drzne ideje.

West-Burnham (2009: 30) navaja podobne značilnosti podjetnostne kulture v šolskem okolju. Poudarja vire za spodbujanje ustvarjalnih projektov, priložnosti za raznoliko učenje, skupne cilje in vrednote, odprtost ter stalno refleksijo in presojo prakse. Dodaja pa predanost, visoko razvito komunikacijo, zaupanje in avtonomijo.

Razvijanje podjetnostne kulture je vsekakor v domeni ravnatelja. Številni avtorji (npr. Schein, 1992; Deal in Kennedy, 2000) namreč poudarjajo, da vodja s svojimi vrednotami in prepričanji najbolj vpliva na organizacijsko kulturo. Ravnatelj mora predvsem verjeti, da je podjetnost pomembna kompetenca, saj se kultura oblikuje na osnovi skupnih prepričanj o tem, kaj je resnično pomembno (Deal in Kennedy, 2000). Se pa mora vse to odražati v njegovi praksi vodenja. West-Burnham (2009: 26) o tem meni, da morajo biti ravnatelji vzor ustvarjalnosti, če želijo ustvariti

Dijaki Prve gimnazije Maribor podjetni doma in v tujini

Pred petimi leti sem po povabilu in informativnem dnevu konzorcija partnerjev projekta Ustart pedagoškemu zboru predstavil priložnosti in izzive le-tega. Pripravili smo posvet zainteresiranih profesorjev, se pogovorili o namenu in ciljnih sodelovanja in se seznanili z obveznostmi, ki podpirajo razvoj kometenc podjetnosti. V šolski tim so se vključile štiri profesorice, vse hkrati tudi razredničarke, kar se je izkazalo za prednost pri snovanju medpredmetnih povezav, oddelčnih aktivnosti in pri evalviranju ter poročanju opravljenega dela. V timu je sodelovala mentorica podjetniškega krožka, ki je načrt dela in izvajanje aktivnosti umestila v kontinuirano delo krožka.

Z izobraževanju smo spoznavali predvidene tehnike in metode vključevanja podjetnosti v izvedbeni del učnih načrtov, prilagajali smo jih gimnazijskemu izobraževanju in sposobnostim dijakov. Tako so nastajali dovolj zahtevni izzivi, ki so dopolnili učno snov in izvedbo učnih ur z obiski vzornikov, z načrtovanji dobrodelnih prireditev, raziskovanjem lokalnega okolja, vključevanjem v mnoge drobne, a uspešne zgodbe. O aktivnostih smo se redno pogovarjali na pedagoški sejah učiteljskega zbora, kjer so tudi dijaki dobili priložnost za predstavitev in poročanja. Sodelovanje v nacionalnem pogramu smo predstavili svetu staršev, svetu šole in partnerskim šolam iz tujine. Morda smo ravno to mednarodno dimenzijo najbolj pogrešali v izvedbenih aktivnostih, saj smo se veselili opazovanja in spoznavanja tujih praks na tem področju. Vendarle je ta komponenta izjemno smiselno zaključila naše sodelovanje z nacionalnimi partnerskimi organizacijami in Ministrstvom za izobraževanje, znanost in šport, saj je ob izteku mednarodnega projekta lansko jesen ekipa petih dijakov četrtega letnika Prve gimnazije Maribor, predstavljala Slovenijo na YouthStartovem evropskem

mladinskem tekmovanju podjetništva v Barceloni, na katerem so sodelovale ekipe iz enajstih držav.

Na glavnem delu tekmovanja v kategoriji »Best Idea Challenge« so dijaki s predstavitvijo svoje podjetniške ideje HobbsParking na podlagi odločitve strokovne žirije osvojili bronasto priznanje. Načrtovali so razvoj aplikacije, ki bi pomagala pri parkiranju osebnega avtomobila v večjih mestih. Aplikacija bi uporabniku prikazala najbližja in najugodnejša parkirišča, v avtonomnih vozilih pa bi v radiju dvestotih metrov voznika celo sama peljala do parkirnega mesta. O ideji so dijaki posneli video, ki so ga predvajali na svoji stojnici. Video so tudi vključili v svojo predstavitev mednarodni strokovni žiriji.

V drugem sklopu tekmovanja v reševanju inovacijskega izziva so bili dijaki razporejeni v ekipe, pri čemer je bil vsak od štirih članov ekipe iz različne države. Treba je bilo ustvariti zasnovo podjetja za reševanje specifičnega družbenega problema. Na podlagi glasovanja strokovne žirije in vseh preostalih tekmovalcev je zmagala ekipa naše maturantke I. S. s projektom na temo položaja žensk v sodobni družbi. V tridnevnem sklopu dogajanj so ekipe predstavile svoje projekte in ideje strokovni podjetniški javnosti in španskim sovrstnikom, se udeležile predavanj uspešnih mladih španskih podjetnikov, opravile z njimi osebne pogovore, obiskale Barcelona Tech City in opravile predstavitev z zagovorom pred strokovno žirijo.

Finis koronat opus. Zagotovo sem ponosen na končni rezultat, a bi želel poudariti, da je naše sodelovanje v večletnem procesu prineslo prijetno osvežitev učnih vsebin, povezalo kolektiv, dijakom pa ponudilo novo dimenzijo usvajanja kompetenc.

*Herman Pušnik,
ravnatelj Prve gimnazije Maribor*

kulturo, »v kateri se poudarja ustvarjalnost v vseh porah organizacijskega življenja«.

Poleg praks, ki so navedene med značilnostmi podjetnostne kulture, mora ravnatelj vzpostaviti varno okolje za generiranje in uresničevanje idej. Organizira naj delavnice, spodbuja time in posameznike, da dajo ideje za izboljšave. Tudi tistih, ki niso uresničljive, naj ne zavrže. Vsaka ideja mora biti dobrodošla, najboljša naj nagradi (ni nujno, da finančno). Pomembno je, da zaposleni pri uresničevanju idej vedo, da napake ne bodo kaznovane, ampak bodo prilagodljivost za učenje. Varo okolje namreč omogoča preizkušanje in tveganje, zaposleni pa morajo pri tem imeti tudi dovolj avtonomije. Sodelovanje med zaposlenimi ter z zunanjimi

sodelavci mora postati način dela pri uvajanju izboljšav. Pa naj to ne bodo le dobri nameni, ampak praksa na timskih sestankih, konferencah, različnih delavnicah in v vsakdanji praksi.

Če bodo strokovni delavci doživeli okolje, v katerem je sodelovanje norma, vsaka ideja dobrodošla in kjer se je zmotiti varno, bodo znali tako okolje ustvariti tudi za učence.

Članek zaključujem s primerom dobre prakse razvijanje kompetence podjetnosti, ki je nastala v projektu YouthStart. Zapis je deljenje dobre prakse in hkrati ravnateljstvo priznanje za vse sodelujoče. Tudi to je korak v spodbujanju podjetnostne kulture.

VIRI IN LITERATURA

Bennet, N., Lemoine, G. J. (2014). What VUCA really Means for You? V: Harvard Business Review, januar/februar 2014.

Cedefop, ETF (2020). The Importance of Being Vocational. Challenges and Opportunities for VET in the Next Decade. Luksemburg: Publications Office of the European Union.

Craft, C. (2019). Entrepreneurial Culture: Why and How to Build One? <https://tetra.com/article/how-to-create-an-entrepreneurial-culture-in-your-company/> (dostopno 27. 12. 2020).

Deal, T. E., Kennedy, A. A. (2000). Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Cambridge: Perseus Books Group.

Fagangel, M. (2020). Sopotnik na valu 202. Intervju 7. 10. 2020.

Harrari, Y. N. (2019). 21 nasvetov za 21. stoletje. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Lindner, J. (2019). Entrepreneurial Spirit for the Whole School - Ways to Become an e.e.si-Entrepreneurship School. V: Discourse and Communication for Sustainable Education, 10, 2, 5–12.

KeyCoNet (2014). Competences for 21st Century Schools. https://www.europeanschoolnetacademy.eu/courses/course-v1:KeyCoNet+Competences_21C+2014/about (dostopno 29. 12. 2020).

Larson, L. C., Miller T. N. (2011). 21st Century Skills: Preparing Students for the Future. V: Kappa Delta Pi, 47, 3, 121–132.

Likar, B. (2018). Če ti v Sloveniji enkrat ne uspe, si že »luzer«. <https://upbudi.upr.si/si/mnenja/borutlikar-ce-ti-v-sloveniji-enkrat-ne-uspe-si-ze-luzer> (dostopno 29. 12. 2020).

Mack, O., Anshuman, K., Kramer, A., Burgartz, T. (2016). Managing in a VUCA World. New York: Springer.

Majdič, G. (2021). Netenje plamena želje po znanju, ne polnjenje posode s podatki. V: Delo, Sobotna priloga, 9. 1. 2021, 12–13.

Marr, B. (2019). The 10 Vital Skills You Will Need for the Future of Work. <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2019/04/29/the-10-vital-skills-you-will-need-for-the-future-of-work/> (dostopno 30. 12. 2020).

Poljšak, A. (ur.) (2019). EntreComp: Okvir podjetnostne kompetence. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Radovan, M. (2001). Kaj določa naše vedenje? Psihološka obzorja, 10, 2, 101–112.

Roekel, D. V. (2010). Preparing 21st Century Students for a Global Society. National Education Association (NEA).

Schein, E. H. (1992). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass.

Suskind, R. E., Suskind, D. (2017). The Future of Professions. Oxford: Oxford University Press.

Uradni list EU (2018). Priporočila Sveta z dne 22. maja 2018 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje. Uradni list Evropske Unije 189/1, C 4. 6. 2018.

Wes-Burnham, J. (2009). Rethinking Educational Leadership. New York: Continuum International Publishing Group.

World Economic Forum (2020). The Future of the Jobs Report. World Economic Forum. Geneve, Švica.



<https://www.zrss.si/digitalnknjiznica/Entrecomp/>