



KOMPETENČNI CENTER  
ZA RAZVOJ KADROV NA  
PODROČJU ORODJARSTVA

# KOMPETENČNI MODEL ZA RAZVOJ KADROV NA PODROČJU ORODJARSTVA

PRIPRAVIL KADROVSKI PARTENR KOR-A  
KOMPETENCA D.O.O., TINA KASTELIC

Ljubljana, 06.06.2017



# Kazalo

UVOD	3
Izzivi orodjarstva	3
Sestava KOR-a	5
Ključni profili KOR-a	5
Cilji KOR-a	6
Trajnost izvedbe	6
Metodologija razvoja modela kompetenc	8
Ugotavljanje pomembnosti in razvitosti kompetenc – analiza stanja	9
Analiza podatkov o pomembnosti in razvitosti kompetenc	10
Cilji in področja kadrovskega razvoja ter načrt usposabljanj	12
Sistem spremljanja in merjenja napredka razvoj kompetenc za panožne profile	14



## UVOD

Podjetja se morajo neprestano dokazovati v množici konkurenčnih ponudb. Biti morajo uspešna, kar pomeni, da kakovostno upravljajo svoje naloge ter dosegajo poslovne in strateške cilje. Da lahko vse to dosegajo, morajo imeti **kompetentne zaposlene**. Kompetence pri zaposlenih predstavljajo vsa znanja, izkušnje, veščine, sposobnosti, druge osebne lastnosti, ki so potrebne, da lahko posameznik uspešno in učinkovito izvaja delovne naloge ter rešuje težave na določenem delovnem področju (Majcen, 2009).

Za doseg različnih ciljev podjetja je torej nujno potreben **razvoj kompetenc**. To pomeni, da je potrebno zaposlene **izobraževati** in jim nuditi **usposabljanja**. Znanja in tehnologija se neprestano razvijata, nadgrajujeta, spreminjata, zato je potrebno nenehno sledenje in spremljanje sprememb in s tem tudi nenehno izobraževanje in usposabljanje, tako da vsi ključni kadri v podjetju **poznajo novosti** in znajo upravljati z novo tehnologijo, stroji in orodji. Sprotna usposabljanja in izobraževanja so torej *ključna za uspešno doseganje poslovnih in strateških ciljev ter za ohranjanje konkurenčnosti podjetja*.

### Izzivi orodjarstva

Ob tem pa se podjetja srečujejo z različnimi **izzivi**. Tako smo v sklopu Kompetenčnega centra orodjarstva (KOR), med drugim želeli poiskati rešitve za izzive s katerimi se podjetja srečujejo in jim tako pomagati pri izboljšanju poslovnih rezultatov in povečati njihov gospodarski učinek. Orodjarstvo se srečuje s številnimi izzivi, najbolj pereči so:

- I. V panogi **primanjkuje 20% ustreznega kadra**. Kar je med drugim lahko posledica **pomanjkanja ustreznih formalnih programov usposabljanja**, kjer primanjkuje ustrezne tehnologije na kateri se lahko mladi izobražujejo. Izobraževalni center sodobnih tehnologij v Postojni bo morda vsaj v primorski regiji rešil to težavo, vendar za potrebe v Sloveniji to ne bo zadostovalo. Zato želimo s tem projektom opozoriti na to problematiko in spodbuditi razvoj nadaljnjih ustreznih izobraževalnih centrov. Primanjkuje tudi neformalnih izobraževanj in usposabljanja s posameznih specifičnih znanj.

Ker **znanja in tehnologija v orodjarstvu hitro napredujeta**, je nujno, da se tudi predavatelji **stalno izobražujejo in nadgrajujejo svoje znanje**. S tem projektom želimo omogočiti in spodbujati možnost profesorjev, da obiščejo podjetja, spoznajo najnovejšo tehnologijo in se jo učijo uporabljati. S tem bomo profesorjem omogočili uspešen prenos znanja iz prakse v teorijo ter tako dijakom in študentom omogočili pridobivanje najsodobnejših znanj.



Med drugim želimo s projektom predstaviti javnosti, predvsem mladim – bodočemu kadru, najpomembnejše poklicne profile v orodjarstvu, saj pogosto prevladujejo napačne, zastarele, predstave o poklicih v orodjarstvu.

- II. **Tudi neformalnega znanja in izobraževanj primanjkuje**, na splošno v Sloveniji **primanjkuje strokovnjakov** na tem področju. Strokovnjaki, ki posamezno znanje imajo, so navadno zaposleni v podjetjih, ki pa deljenja znanja zunaj podjetja ne podpirajo. Tako prihaja, zaradi ohranjanja konkurenčne prednosti, do skrivanja informacij in tako ni zaželeno, da strokovnjaki predavajo drugim. Strokovnjaki s tujine, so navadno težko dostopni in zelo dragi. S tem projektom želimo omogočiti prihod strokovnjakov s tujine, saj bodo, če se stroški razdelijo, lažje dostopni. Spodbuditi pa želimo tudi deljenje znanja med posameznimi partnerji. Pri tem bomo skrbni pazili, da bomo ozaveščali o pomenu deljenja znanja in omogočili varovanje poslovnih skrivnosti.
  
- III. Naslednji velik izziv je nova industrijska revolucija, kar pomeni, da se industrija **hitro razvija**, orodja se **neprestano posodablajo**, postajajo zahtevnejša in samoregulativna. Tako so procesi vse bolj sistematični, avtomatizirani. Stroji sodelujejo s človekom, orodja so sposobna nadzirati proizvodni proces. To pomeni, da bodo morala podjetja imeti znanja kako, predvsem v proizvodnji, zamenjati orodja, katera orodja bodo kupili, kako bodo na novo učinkovito uredili sistem ter kako jih bodo avtomatizirali. Podjetja morajo tako neprestano **slediti spremembam** in **pridobivati sodobna znanja** ter **veščine upravljanja napredne tehnologije**.  
Ker bo vse avtomatizirano, bo postala proizvodnja predvsem bolj fleksibilna. Stroji bodo lahko sami sprejemali poslovne odločitve in preverjali stroškovno učinkovitost. Lažje se bo prilagajati željam potrošnikov. Z nadgradnjo sistema bo mogoče hitreje spreminjati nastavitve orodij ter tako hitreje pridobivati različne izdelke. Ker je vse digitalizirano in optimizirano, so postali dobavni roki krajši. Tako so podjetja pod **časovnimi pritiski**, saj morajo v krajšem roku narediti izdelek, pred tem pa še zamenjati orodja in usposobiti zaposlene. Zaradi hitrih sprememb se pričakuje **vse večja fleksibilnost podjetij in njihovih zaposlenih**, tako pri pridobivanju znanja kot pri samem izdelovanju izdelkov.



## Sestava KOR-a

V Kompetenčnem centru orodjarstva je združenih **16 partnerjev, projektna pisarna in kadrovski partner:**

Razvojni center orodjarstva Slovenije TECOS (Celje) -*projektna pisarna*,  
Kompetenca d.o.o. (Višnja Gora) - *kadrovski partner*,  
AMBI-METALPLAST d.o.o. (Novo mesto),  
Anton Blaj d.o.o. (Griže),  
DAFRA d.o.o. (Žalec),  
EMO – ORODJARNA d.o.o. (Celje),  
Gorenje Orodjarna d.o.o. (Velenje),  
IKOR d.o.o. (Izola),  
IMAS d.o.o. (Sežana),  
Kern d.o.o. (Kozina),  
Kolektor Orodjarna d.o.o. (Idrija),  
Kovinoplastika Lož d.d. (Stari trg pri Ložu),  
Odelo Slovenija d.o.o. (Prebold),  
ORO 3 CNC d.o.o. (Postojna),  
ROBOTEH d.o.o. (Šentjur),  
TEHNOS d.o.o. Žalec (Žalec),  
VIVAPEN d.o.o. (Celje),  
Žust-Al d.o.o. (Žiri).

## Ključni profili KOR-a

Identificirali smo **5 ključnih panožnih profilov:**

- **Uprava** (management, kadrovniki, prodajniki, ipd.) - ta kader je najbolj pomemben za strateško upravljanje in delovanje podjetij. Ti profili imajo največjo odgovornost tudi za izboljšave kadrovskih področjih.
- **Produktni vodja** (projektni vodje, vodje programov) - kader, ki izvaja operativna in planerska dela in je najbolj odgovoren za zagotavljanje nemotenega delovanja proizvodnje, razvoja, izboljšav proizvodnih in razvojnih procesov. Javlja tudi potrebe po strokovnem kadru.
- **Razvojniki** (konstrukterji, dizajnerji, IT in elektro inženirji, programerji CNC strojev itd.) – ta kader je nujno potreben za zasnovo in razvoj izdelkov in za izpopolnjevanje notranjih tehnoloških procesov. Na trgu je drastično pomanjkanje.
- **Tehnologi** – ključni kader za izpopolnjevanje proizvodnih procesov in izdelkov. Ključne potrebe po razvoju kompetenc upravljanja z zahtevno avtomatizirano in robotizirano opremo in znanj s področja mehatronike in senzorike.
- **Orodjarji** (CNC operaterji, oblikovalci kovin itd.) - ključni kader, od katerega je odvisna izvedba izdelka. Na trgu je izjemno pomanjkanje kompetentnega kadra, zato je potrebno zagotoviti priučitev primernih kadrov v podjetjih ter izobraziti mlade v okviru formalni in praktičnih usposabljanj.



V **prilogi A** so podani **panožni kompetenčni profili**, kjer so navedene zahtevane kompetence za vsako delovno mesto posebej.

## Cilj KOR-a

Cilj projekta KOR in cilji vseh panožnih podjetij, ki so vstopila v projekt je:

1. **izboljšati poslovne rezultate in gospodarske učinke podjetij** tako kratko kot dolgoročno.
2. Prav tako bomo celotni panogi orodjarstva pokazali **pot, kako priti do boljših rezultatov z ustreznim vlaganjem v kader** in
3. **vplivali na celotno področje uporabe Tovarn prihodnosti v S4**, saj je orodjarstvo nezdružljivo povezano s podjetji, usmerjenimi v proizvodnjo.

Ker je za **doseženo gospodarsko rast potrebno vlagati v vse profile**, bo v usposabljanje vključenih vseh 5 panožnih profilov (*uprava, produktni vodje, razvojniki, tehnologi, orodjarji*). Podjetja bodo ciljno usposabljala kader z največjim primanjkljajem kompetenc. S skupnimi usposabljanji bomo skušali še dodatno prispevati k dvigu kompetenc, potrebnih v drugih obdobjih in s tem vplivali na nadaljnje strateške usmeritve.

## Trajnost izvedbe projekta

Trajnost izvedbe projekta vidimo predvsem v smislu **pridobivanja znanja** zaposlenih o različnih vidikih nove tehnologije, prav tako pa v smislu **večje povezanosti** med podjetji. S trajnostjo projekta želimo pridobiti **nova, učinkovita sodelovanja** ter **poudarjati potrebe in pomen razvoja kadra** na področju orodjarstva. Temelje trajnosti izvedbe projekta lahko predstavimo z naslednjimi točkami:

1. Veliko priložnost trajne izvedbe projekta nam daje vključenost v SRIP-i. TECOS je nosilec vertikalnega stebra orodjarstva v SRIP-u ToP (Tovarne prihodnosti), vključen je tudi v SRIP MATPRO (Materiali kot končni produkti). Prav tako se povezuje z ostalimi SRIP-i, kjer so orodjarstvo in proizvodne tehnologije presečna področja. To daje možnost, da se bodo kadrovske potrebe v orodjarski panogi poudarjale skozi celotno izvajanje SRIP-a na področju ToP in tudi pri ostalih panogah. **SRIP-i so zastavljeni tako, da bodo pomagali tudi pri oblikovanju razvoja kadrov**. Merilo se bo število internih in formalnih pobud ter predlogov, ki bodo naslovljeni na vladne organe. Povezava KOR-a in SRIP-ov daje možnost nadaljnjega **pridobivanja sredstev** za vlaganja v kader in tako **zagotoviti spremembe** na področju pomanjkanja ustreznega kadra.
2. V okviru TECOS-a se izvajajo redna neformalna usposabljanja zaposlenih v podjetjih že preko 20 let. To omogoča, da bomo v okviru kompetenčnega centra KOR bomo oblikovali ustrezen **nabor novih vsebin in tem**. Želimo oblikovati 5-10 novih aktualnih tem usposabljanja in pri tem vključiti izvajalce notranjih usposabljanj v podjetjih. Cilj je tudi povabiti **strokovnjake iz tujine** in s tem širiti sodobna znanja na aktualnih področjih. Načrtuje se tudi pomoč pri oblikovanju najmanj enega **novega formalnega programa usposabljanja za zaposlene**.
3. Prav tako bi na trajnost projekta vplivala tudi podpora podjetij na RRI ravni. Tukaj vidimo možnost, da vključimo podjetja in panožne predstavnike v **različne EU projekte s področja razvoja kadrov** – Erasmus +, COSME, socialni in kohezijski programi itd. V skladu s trenutnim stanjem računamo na najmanj 3 prijave letno.



4. Skozi sodelovanje med podjetjema Kompetenca in TECOS bi Kompetenčni model orodjarstva **nadaljnje razvijali in oblikovali storitve kadrovskega svetovanja in optimizacije proizvodnih ter delovnih procesov za panožna podjetja**. Podjetja potrebujejo celostno obravnavo in pristop. TECOS pokriva strokovna znanja, Kompetenca pa razvoj in upravljanje kadrov. S sodelovanjem bi lahko podjetjem **pomagali do večje konkurenčnosti in bolj zavzetih in uspešnih zaposlenih**.
5. S projektom bomo oblikovali nove sinergije in razvijali sodelovanja v konzorcijskih podjetjih. Predvidevamo izvedbo **najmanj 5 novih sodelovanj med podjetji**.



# Metodologija razvoja modela kompetenc

Prvi korak v razvoju modela je bil obisk posameznih podjetij, vključenih v kompetenčni center, s strani kadrovskega partnerja in projektne pisarne. Sestanek je bil namenjen spoznavanju **potreb in pričakovanj**, ki jih podjetja imajo od vključenosti v projekt. Ključna je bila tudi navezava stika in predstavitev prednosti projekta vodstvu, motiviranje za aktivno vključenost in seznanjanje z načrtom in cilji projekta.

Sledil je prvi sestanek predstavnikov podjetij in kadrovskega partnerja, na katerem smo med seboj delili poglede na **problematiko in izzive panoge** ter raziskovali možnosti izboljšav in aktivni iskali rešitve. Prav tako so se predstavniki partnerskih podjetij spoznali in navezali stik, kar bo omogočilo lažje komuniciranje in sodelovanje tekom projekta. Glaven cilj sestanka pa je bila določitev osnove, na kateri se bo gradilo in razvilo kompetenčni model. Dogovorili smo se za drugačen, nov model. S tem smo se želeli nekoliko distancirati od že obstoječih modelov, ki jih določena podjetja že imajo. Niso pa imeli vsi enakih modelov. Želeli smo nadgraditi že obstoječe modele, ki bodo koristili vsem partnerje. Kot najpomembnejši vidik novo razvitega modela smo izpostavili njegovo jasno **usmerjenost v prihodnost**, kar bo podjetjem najbolj koristilo pri preseganju izpostavljenе problematike panoge. S tem smo želeli tudi nadgraditi nekatere pomanjkljivosti prvega KOC-a (KOCOR), ki ga je vodila Kovinoplastika Lož, ki je tudi sedaj vključena.

V naslednji fazi so vsa partnerska podjetja izpolnila **vprašalnike o delovnih mestih**, ki se pojavljajo v njihovih podjetjih. Delovna mesta smo nato združili v **kompetenčne profile**, ki bodo vključeni v model. Kadrovski partner, s *pomočjo strokovnjakov s panoge*, je poleg kategorizacije profilov pripravil tudi **popis kompetenc** po posameznih profilih in pripravil osnutek profilov in pripadajočih kompetenc.

V pripravi na naslednji sestanek partnerjev so vsa partnerska podjetja pregledala pripravljen osnutek. Namen sestanka je bila dopolnitev in usklajevanje profilov in kompetenc, cilj pa oblikovati **končno obliko kompetenčnega modela**. Ko smo s partnerskimi podjetji dosegli konsenz glede profilov in kompetenc, vključenih v kompetenčni model, smo oblikovali opise.

Na zadnjem sestanku s partnerskimi podjetji smo predstavili končno obliko kompetenčnega modela. Poudarjena je bila možnost nadaljnjega razvoja modela, odvisno od potreb in želja posameznih podjetij, saj gre za živ model. Partnerska podjetja so v skupinah določila tri najpomembnejše kompetence za posamezne profile. S tem smo dobili vpogled v njihovo predstavo najpomembnejših kompetenc, kar je lahko uporabno tudi pri načrtovanju usposabljanj.





# Ugotavljanje pomembnosti in razvitosti kompetenc – analiza stanja

Identifikacija pomembnosti kompetenc je bila izvedena že **tekem prijave** na razpis. Dobra seznanjenost z realnimi izzivi panoge (že pred postavitvijo kompetenčnega modela) je namreč ključnega pomena za uspešnost modela, ki smo ga zastavili. Iz razpisne dokumentacije je tako razvidna analiza trenutnega stanja, hkrati pa so že jasno izpostavljeni izzivi in problematike panoge (podrobneje opisane že v uvodu). Dodatno smo, kakor že omenjeno, najpomembnejše kompetence odkrivali tudi v zadnjem sestanku s partnerskimi podjetji, kjer smo se z nivoja panoge poglobili v kompetence na nivoju posameznih kompetenčnih profilov.

Izvedba analize stanja (razvitosti) kompetenc se bomo lotili od junija do septembra. Kadrovski partner bo obiskal posamezna partnerska podjetja in z njimi izvedel **strukturiran intervju** (intervju, zastavljen okoli vprašalnika). Intervju bo izveden na različnih nivojih z različnimi osebami oziroma profili zaposlenih (strokovnjaki na vseh nivojih, vodje posameznih področij in najvišje vodstvom) z namenom pridobiti zaokrožen, **celosten pogled** na stanje. Intervju je usmerjen v analizo stanja na ravni podjetja, in ne posameznih zaposlenih v podjetju – ocenjevalo se bo torej **profil kot celoto** in ne posameznikov. Za ta nivo ocenjevanja smo se odločili zaradi časovnih omejitev in pritiskov, s katerimi se srečujejo partnerska podjetja, pa tudi z namenom dviga zaupanja med podjetji. Pričakujemo, da bo ocenjevanje na nivoju profilov dalo povsem jasno sliko zelenega stanja in bo hkrati dobra podlaga za razvoj in prilagoditev načrta usposabljanj za posamezne zaposlene. Strukturirane intervjuje bomo nadgradili tudi z **vprašalniki**. Pri čemer je ključen podroben opis kompetenc na posameznih stopnjah.

Končna analiza stanja bo podaja do 1.10. 2017.



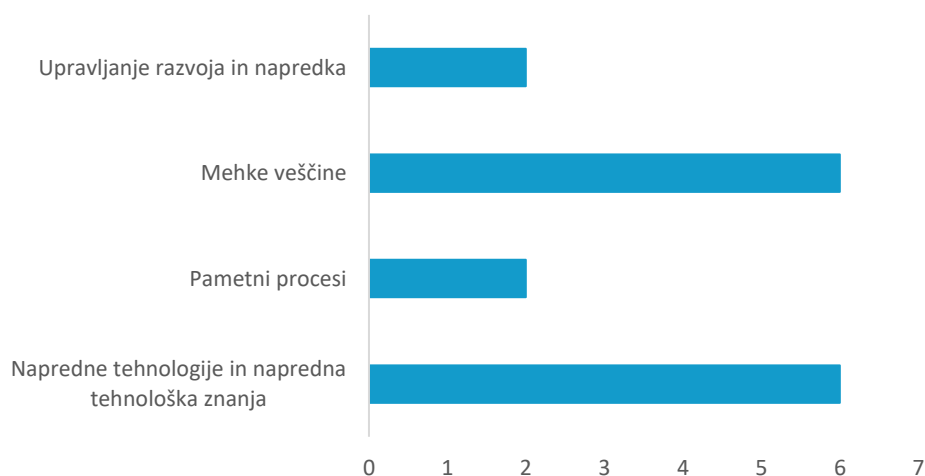
# Analiza podatkov o pomembnosti in razvitosti kompetenc

Izvedli bomo analizo stanja **na treh nivojih**; na nivoju kompetenčnega profila, na nivoju partnerskega podjetja in na nivoju panoge. Analiza stanja bo izvedena **v dveh fazah** in sicer pred usposabljanjem in po izvedenih usposabljanjih, posledično bomo lahko primerjali začetno stanje z končnim in preverili doseg želenega stanja razvitosti kompetenc.

- I. Analiza **na nivoju kompetenčnega profila** bo izvedena za vsako podjetje posebej in skupno za panogo. Izsledki bodo imeli največ koristi pri načrtovanju usposabljanj za posamične profile. Na podlagi izsledkov bomo namreč prioritizirali najnižje ocenjene kompetence ter poiskali tiste kompetence po profilih, ki primanjkujejo v različnih podjetjih, ter tako ta podjetja povezali na **skupnih usposabljanjih** za te kompetence.
- II. Z analizo **na nivoju podjetja** bomo lahko izpostavili najbolj in najmanj razvita področja in profile v podjetju. Podatek bo tudi koristil podjetjem pri odločanju o vlaganju v podjetje.
- III. Analiza **na nivoju panoge** pa bo pokazala najbolj in najmanj razvite kompetence, ter s tem pokazala kjer so največji primanjkljaji glede na področje in profile, preko panoge kot celote.

Opravljen je že bila analiza **pomembnosti kompetenc** po profilih, kakor so jih na zadnjem sestanku izpostavila partnerska podjetja. V spodnji sliki lahko opazimo, da so se kot najpomembnejše kompetence (skupno preko vseh profilov) pokazale kompetence iz skupin 'napredne tehnologije in sodobna tehnična znanja' ter 'mehke veščine'. Kompetence iz teh dveh skupin so se tako pojavile v vseh petih kompetenčnih profilih, medtem ko se kompetence skupin 'pametni procesi' in 'upravljanje razvoja in napredka' ne pojavijo kot najpomembnejše v vseh, temveč le nekaterih profilih.

Pomembnost skupin kompetenc v orodjarstvu





Pričakujemo, da se bodo pokazali **pozitivni učinki usposabljanj** na razvitost pomembnih kompetenc v panogi, kar bo partnerskih podjetjem prineslo konkurenčnost in omogočilo nadaljnjo rast in razvoj podjetja. Poleg tega pričakujemo, da bodo podjetja ustvarjen kompetenčni model vpeljala v redno rabo ter s tem nadalje sistematično vodila razvoj podjetja. Na podlagi pregledov preteklih raziskav pričakujemo, da bo usposabljanje **uprave** in **produktivnih vodij** vodilo v optimizacijo delovanja, rabo novejših informacijske sistemov ter izdelovanje izdelkov višjih cenovnih razredov, kar posledično vodi v rast podjetja (tudi do 30 % letno). Prav tako se na račun usposabljanj vodij in produktivnih vodij lahko pričakuje bolj učinkovita vitka proizvodnja ter višja energetska učinkovitost. Usposabljanje **razvojnikov, tehnologov** in **orodjarjev** pa bo vodilo v razvoj in proizvodnjo novih, bolj kakovostnih in kompleksnejših izdelkov, v uvedbo novih tehnologij, bolj učinkovito in avtomatizirano proizvodnjo, kar ne omogoči le napredek podjetju kot celoti, temveč lahko razbremeni trenutni (in nov) kader, ki se posledično lahko posveti inovativnim idejam in novim projektom.



# Cilji in področja kadrovskega razvoja ter načrt usposabljanj

Ključno je, da je cilj vlagati v vseh pet profilov in v vsa štiri področja, določena v kompetenčnem modelu.

Cilji in področja kadrovskega razvoja (ključne kompetence)

1. Uprava
  - A. Vodenj in upravljanje strategij
  - B. Vodstvene veščine
  - C. Stroškovna učinkovitost
2. Produktni vodja
  - A. Obvladanje naprednih programskih orodij in usmerjenost v napredek
  - B. Upravljanje proizvodnega procesa s pametnimi orodji
  - C. Poznavanje razvojnih, tehnoloških in proizvodnih postopkov
3. Razvojniki
  - A. Poznavanje razvojnih, tehnoloških in proizvodnih postopkov
  - B. Samostojnost in učinkovito odločanje
  - C. Medprocesna orientiranost
4. Tehnolog
  - A. Poznavanje tehnologij
  - B. Usmerjenost v napredek
  - C. Upravljanje proizvodnega procesa s pametnimi orodji
5. Orodjar
  - A. Upravljanje, vzdrževanje strojev
  - B. Vestnost
  - C. Iznajdljivost

Glavni poudarki usposabljanj. Vsebine in konkretna izobraževanja in usposabljanja, se bodo prilagajala tudi sprotnim potrebam podjetij, skladno s kompetenčnim profilom in identificiranimi vrzeli med trenutnim in željenim stanjem.

Profil	Načrt usposabljanj
UPRAVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vodstvene veščine</li> <li>➤ Prodajne veščine</li> <li>➤ Spodbujanje ustvarjalnosti in podjetnosti</li> <li>➤ Komunikacija</li> <li>➤ Upravljanje s kadri in kadrovske sistemi</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mehke veščine</li> <li>➤ Industrija 4.0</li> <li>➤ Tuji jeziki</li> </ul>
PRODUKTNI RAZVOJNIKI	VODJE, <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Trajnostni razvoj</li> <li>➤ Produktivno vodenje</li> <li>➤ Prodajne veščine</li> <li>➤ Trgi avtomobilske industrije</li> <li>➤ Vstop na tuje trge</li> <li>➤ Tuji jeziki</li> <li>➤ Optimizacija procesov in proizvodnje (vitka proizvodnja)</li> </ul>
RAZVOJNIKI, PRODUKTNI ORODJARJI	TEHNOLOGI, VODJE, <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Napredna računalniška orodja</li> <li>➤ Kakovost</li> <li>➤ Meritve</li> <li>➤ Preoblikovanje pločevine</li> <li>➤ Predelava polimernih materialov</li> <li>➤ Obdelava kovin</li> <li>➤ Pametni materiali in tehnologije</li> <li>➤ Mehke veščine</li> <li>➤ Industrija 4.0</li> <li>➤ Vstop na tuje trge</li> <li>➤ Tuji jeziki</li> <li>➤ Optimizacija procesov in proizvodnje (vitka proizvodnja)</li> <li>➤ CAD, CAM, CAE programska orodja</li> <li>➤ PLM in ERP sistemi</li> <li>➤ Sodobna programska orodja za razvoj izdelkov</li> <li>➤ Tuji jeziki</li> <li>➤ LCA</li> </ul>
ORODJARJI, TEHNOLOGI	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ravnanje in delov s obdelovalnimi stroji</li> <li>➤ CNC obdelave</li> <li>➤ Orodjarske spretnosti in obdelave (poliranje, tuširanje, rezkaje, struženje, brušenje, varjenje)</li> <li>➤ Procesi predelave in obdelave materialov</li> </ul>



# Sistem spremljanja in merjenja napredka razvoj kompetenc za panožne profile

Ključna lastnost oblikovanega kompetenčnega modela je njegova jasna usmerjenost v prihodnost in razvoj panoge – posledično si bomo prizadevali za sistematično in podrobno spremljanje napredka. Podatki bodo torej zbrani po zaključku usposabljanj, da ocenimo njihovo uspešnost, nato pa bomo kompetence znova ocenili ob samem zaključku projekta. S tem bomo lahko ugotavljali ali so podjetja ostala usmerjena v načrt razvoja in napredka, kot je bil zastavljen v kompetenčnem modelu, ter ali so bila pri tem uspešna. Ti podatki bodo služili kot dodatna informacija o uspešnosti zastavljenega kompetenčnega modela in načrta usposabljanja, ki je iz njega sledil.

Optimalno bi napredku kompetenc v panogi sledili tudi po zaključku projekta, vendar bomo tu omejeni s potrebami in zmožnostmi partnerskih podjetij.