

VSEBINSKO OBLIKOVALI (po abecedi):

BOKAL Drago
DREVENŠEK Tomo
DRNOVŠEK Ines
FAKIN Rebeka
JAKLIČ Marko
KAUČIČ Rožle
KRANER Martin
MAJCEN Tina
PRAPERTNIK Aleš
SEME Tadej

STRATEGIJA DELOVANJA

Kariernega centra FNM

Julij tekočega leta

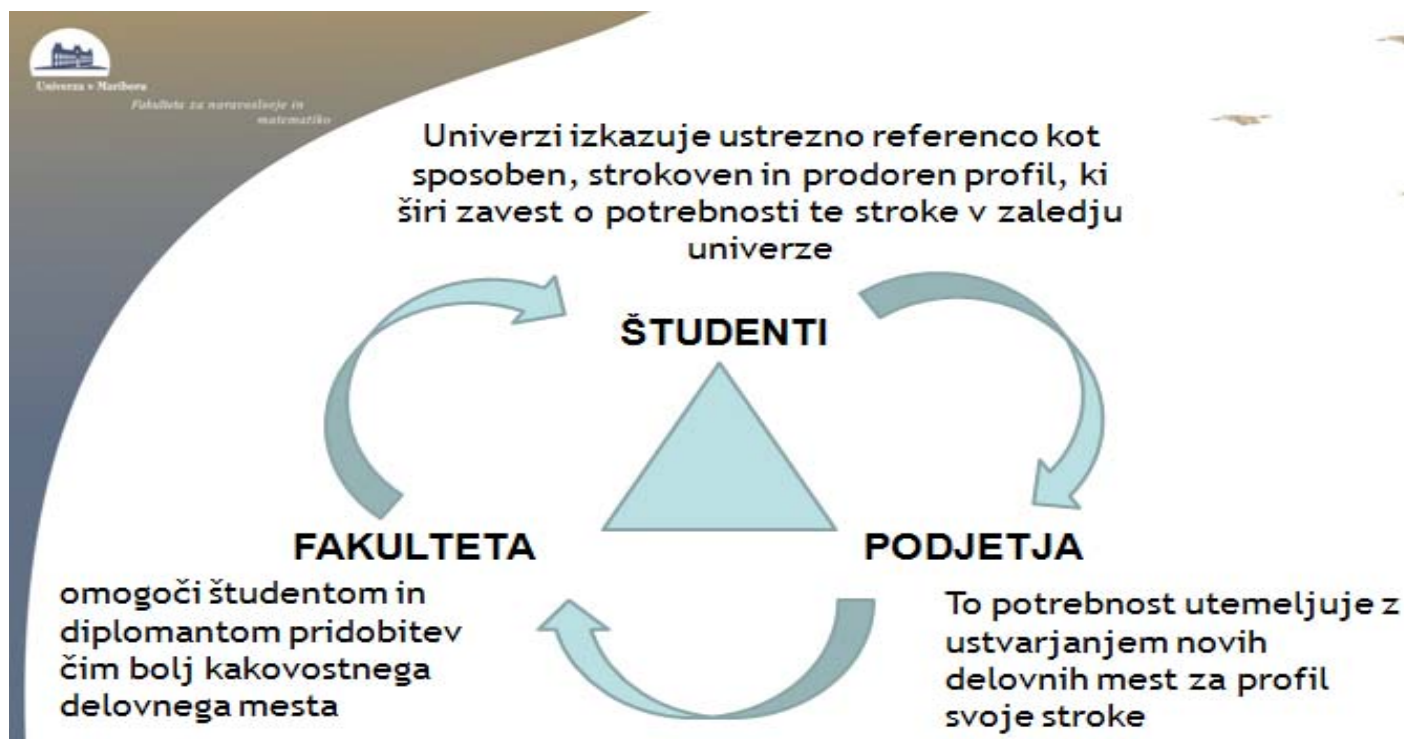
KAZALO

1. MODEL KARIERNEGA CENTRA.....	3
2. UVOD	4
3. STRATEŠKA ANALIZA.....	5
4. TEMELJNE STRATEŠKE DILEME.....	12
5. VREDNOTE IN POSLANSTVO KC.....	13
6. VIZIJA KC	15
7. STRATEŠKE USMERITVE, CILJI IN KAZALNIKI	16
8. STRATEŠKI PROJEKTI.....	19

**Model kariernega centra
odgovarja na vprašanje, zakaj
je delovanje centra koristno če
ne celo nujno, za vse tri
vpletene partnerje.**

1. MODEL KARIERNEGA CENTRA

Karierni centri so v svetu uveljavljen način pomoči, ki jo univerze nudijo svojim študentom in diplomantom pri prodoru na trg delovne sile. Njihov cilj je bodočim delojemalcem omogočiti pridobitev čim bolj kakovostnega delovnega mesta, na katerem bo diplomant svoji univerzi izkazoval ustrezno referenco kot sposoben, prodoren strokoven profil, bo širil zavest o potrebnosti te stroke v zaledju univerze in bo to potrebnost tudi utemeljeval z ustvarjanjem novih delovnih mest za profile svoje stroke. Od tako zasnovanega kariernega centra imajo korist vsi vpleteni partnerji: študentom pomagajo najti dobro službo na področju, za katero so usposobljeni, podjetja dobijo dostop do perspektivnih kadrov, izobraževalna institucija pa dobi referenco, ki nanjo pritegne sposobne študente, obenem pa se preko stika s podjetji in umeščanja svojih alumnov na delovna mesta, na katerih lahko razvijajo njihove strokovne kompetence, razvija vpetost univerze v okolje in zavest o potrebnosti njihove stroke.



2. UVOD

Zaradi spodbujanja izobraževanja na terciarni ravni se število diplomantov iz leta v leto povečuje. Kljub ustrezni izobrazbi so mladi diplomanti zaradi pomanjkanja formalnih delovnih izkušenj primorani sprejeti katero od fleksibilnih oblik zaposlitve ali zaposlitev, ki ne ustreza njihovi izobrazbi.

Preko kariernega centra FNM bi svojim študentom omogočili vpogled na trg dela preko zgodnjega stika s potencialnimi delodajalci, pridobitev praktičnega znanja in kompetenc s svoje stroke, ki jih kot iskalci zaposlitve potrebujejo. Želimo si, da bodo naši diplomanti po diplomi zanimivi za potencialne delodajalce in tako lažje zaposljivi, kar jim bo omogočilo lažji in manj stresni prehod v novo življenjsko obdobje.

Proces nastajanja Kariernega centra FNM:

- Analiza potreb in pričakovanj
- Vzpostavitev ekipe Kariernega centra FNM
- Izvedba pilotskih delavnic
- Strategija delovanja in letni načrt
- Redno delovanje

Strategija je pripravljena v skladu s **6 koraki strateškega razmišljanja**:

1. **Strateška analiza**: analiza sedanjega položaja in predvidevanje prihodnosti,
2. **Poslanstvo**,
3. **Vizija**,
4. Razvoj **Strateške matrike**,
5. **Cilji in strategija** (oblikovanje strateških usmeritev, strateški cilji, strateška mapa, uravnoteženi kazalniki, strateški projekti in naloge),
6. **Spremljanje uresničevanja strategije**: uveljavitev formalnega strateško-organizacijskega procesa.

Analiza trendov predstavlja orodje, ki nam omogoča pogled v prihodnost. Vprašamo se kakšna bo slika naše dejavnosti (ne nas samih) **čez 15 let?** Kaj bo ostalo enako in kaj se bo spremenilo? Kateri so najpomembnejši nosilci sprememb? Pri tem analiziramo tako širše okolje (politično, pravno, ekonomsko, tehnološko in socialno) kot panožno okolje (konkurenca, dobavitelji, kupci, substituti). S pomočjo te metode lahko testiramo svoja »usidrana« prepričanja o prihodnosti. Nekatere trende lahko pričnemo izkoriščati že v strateškem obdobju, za katerega načrtujemo strategijo.

Znaki +(pozitiven), - (negativen) ali 0 (nevtralen) označujejo vpliv, ki ga ima trend na dejavnosti KC.

3. STRATEŠKA ANALIZA

3.1. Dolgoročni trendi v razvoju

Glavne silnice, ki bodo zaznamovale našo dejavnost v prihodnosti:

Politično-pravne silnice

- Spodbuja se povezovanje akademske sfere in gospodarstva (+)
- Samoiniciativnost (+)
- Spodbujanje podjetništva (+)
- Spodbujanje mobilnosti raziskovalcev in strokovnjakov (+)
- Mednacionalno povezovanje (+)
- Uveljavljanje zelene politike (+)
- Navidezni konflikt med bazičnimi in aplikativnimi raziskavami (-)
- Povečanje polarizacije, večanje nestabilnosti (-)

Socialno-demografske ter ekonomske silnice

- Brezposelnost med mladimi (+)
- Staranje prebivalstva (vseživljenjsko učenje) (+)
- Mobilnost ljudi (+)
- Večanje potreb po zaposljivosti (+)
- Večanje globalne konkurence (+)
- Večanje potreb po socialnih kompetencah (+)
- Padanje znanja srednješolcev (+/-)
- Želja po lahkotnem življenju (-)
- Vodljivost množic (-)
- Nizka družbena angažiranost med mladimi (-)

Razvojne silnice v izobraževanju

- Staranje prebivalstva in vseživljenjsko učenje (+)
- Potrebe po izobraževanju v samih podjetjih (+)
- Spodbujanje dodatnega izobraževanja (+)
- Zahteve po dvigu kakovosti (+)
- Mobilnost izobraževanja (+)
- Družbena zavest o potrebi naravoslovja (+)
- Dvig zahtevnosti aplikativnih raziskav (+)
- Bolonjska prenova (+/-)
- Manjšanje števila študentov (-)

Nosilci sprememb v dejavnosti

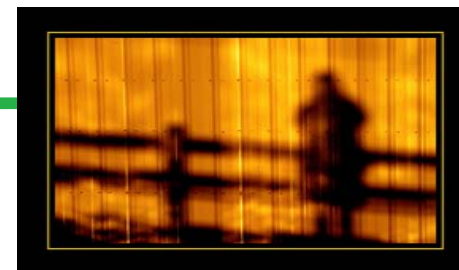
- Država in EU spodbujata zaposlovanja (+)
- Zavedanje o potrebnosti razvojne naravnosti v gospodarstvu (+)
- Spodbujanje samozaposlovanja in uresničevanja lastnih idej (+)
- Bolj odprt dostop do globalnih finančnih virov (+)

3.2. Srednjeročni scenariji zunanjih okoliščin

Srednjeročni scenariji ocenjujejo prihodnje možnosti v odvisnosti od zunanjih dejavnikov. Narejeni so za obdobje do leta 2012. Pri tem so kot spremenljivke upoštevani *dejavniki okolja in ne notranji dejavniki*. Srednjeročni scenariji opredeljujejo **temeljne predpostavke** o naravi poslovnega okolja na osnovi katerih gradimo svojo strategijo.

Scenarij »optimistični«	Scenarij »realistični«	Scenarij »pesimistični«
Verjetnost: 10%	Verjetnost: 70%	Verjetnost: 20%
• Sodelovanje z velikim številom podjetij • Velika odzivnost študentov • Izjemni uspehi sodelujočih, ki še pospešijo aktivnosti znotraj KC • Novi viri financiranja zaradi dobrih rezultatov KC • Stabilna podpora vodstva FNM KC	• Sodelovanje z 20 podjetji, ki potrebujejo profil študentov FNM • Organizacija obštudijskih dejavnosti za spodbujanje kompetenc potrebnih na trgu dela • Nestabilen vir financiranja • Povprečna odzivnost študentov pri aktivnostih, ki jih organizira KC • 5 raziskovalnih/diplomskih nalog letno • Stabilna podpora vodstva FNM KC	• Sodelovanje le z nekaj podjetji • Nezanimanje za dejavnosti KC • Ni finančnih sredstev • Projekt stagnira • Stabilna podpora vodstva FNM KC

Opomba: Strategija je narejena na osnovi »realističnega« scenarija. Ocenjujemo, da je ta scenarij najbolj verjeten. Zato vse naše nadaljnje strateško razmišljanje temelji na njem. V primeru, da pride do večjih sprememb v okolju in da se verjetnost uresničitve tega scenarija zmanjša, bo potrebno revidirati strategijo in se prilagoditi drugačnim scenarijem oziroma spremenjenim razmeram, na katere pa se pripravljamo že sedaj.



3.3. Analiza zunanjih interesnih skupin

ZUNANJE INTERESNE SKUPINE	PRIČAKOVANJA
ŠTUDENTJE FNM	<i>Ponudba prostih pripravniških in delovnih mest, študentskih del, informacije o trgu dela, pomoč pri nadaljnji študijski poti, objava razpisov, organizacija delavnic za pridobitev znanj in informacij z zgoraj naštetih področij.</i>
PEDAGOŠKI DELAVCI FNM	<i>Ne nalaganje dodatnega dela in obveznosti. Spodbujanje študentov, da bodo sami bolj aktivni na področju iskanja znanja.</i>
STROKOVNE SLUŽBE FNM	<i>Ne dodatnega dela Martin</i>
PODJETJA, RAZISKOVALNE INSTITUCIJE	<i>Dostop do perspektivnih kandidatov, ki bodo probleme reševali ne ustvarjali. Uporabne raziskovalne naloge. Samoiniciativni, kompetentni kandidati z inovativnimi idejami. Ob predpostavki, da bo njihov vložek (časa) minimalen. KC animira študente, da sami pristopijo do institucij in vejo kaj tam počnejo.</i>
OSNOVNE IN SREDNJE ŠOLE	<i>Informacije, usmerjanje oz. svetovanje za nadaljnjo izobraževanje, sodelovanje z učenci v obliki somentorstva, spodbujanje raziskovalne dejavnosti, poklicno usmerjanje. Samoiniciativnost in proaktivnost študentov. Stik z bodočimi novimi učitelji. Pomoč pri vodenju krožkov.</i>
UNIVERZA V MARIBORU	<i>Sposobnejši, prodornejši, bolj kompetentni diplomanti = kvalitetnejše opravljeno delo = krepitev ugleda fakultete in Univerze</i>
MEDIJI	<i>Prepoznavnost v medijih (logotip), zanimiva vizija, dober in uspešen načrt, aktualne vsebine, facebook, youtube, znani sodelavci, oddaje in prispevki.</i>
STARŠI	<i>Predstavitev poklicnih možnosti njihovih otrok, pomoč pri gradnji poklicne vizije. Možnost dodatnih aktivnosti (poletne šole).</i>
DIJAKI in OSNOVNOŠOLCI	<i>Usmerjanje in pomoč pri izbiri študija, dodatno izobraževanje (tabori, inštrukcije), predstavitev poklicne prihodnosti, dijakom in osnovnošolcem ponudimo dvig motiviranosti/priljubljenosti študija naravoslovja in matematike.</i>

Z razvojem delovanja KC bomo razvili sistematično spremljanje institucij za primerjavo, od katerih pričakujemo največji vpliv na naše delovanje.

3.4. Analiza institucij za primerjavo

Ime institucije	Področje delovanja	Ocena pomena za KC (1-5)	Strategija in cilji	Primerjava za naše učenje, napredovanje	Možnosti za sodelovanje
Karierni center EPF	Za potrebe študentov EPF MB	4	♦ Pomoč študentom pri mreženju ♦ Spodbujanje podjetij za objavo možnih tem seminarskih in diplomskih nalog ♦ Spodbujanje podjetij za objavo potreb pri projektih ♦ Zaposlitveni sejmi ♦ Posvet o zaposlitvi z diplomanti ♦ Posvetovanje o zaželenih profilih ekonomistov na trgu delovne sile	♦ Gradiva dostopna na spletni strani ♦ Organizacija različnih dogodkov na temo motivacije in načrtovanja kariere – vir novih idej, priložnost mreženja	♦ Vzajemno obveščanje o dogodkih ♦ Sodelovanje pri projektih
Tovarna podjetje	Podravje (učeča se regija)	4	♦ Nudijo pomoč pri načrtovanju kariere, poklicno svetovanje, ♦ Predstavljen proces iskanja zaposlitve ♦ program: »Podjetne rešitve za podjetja« name: pospeševanje pretoka znanja iz univerzitetnega okolja v gospodarstvo ♦ To dosežajo z organizacijo dogodkov, ki olajšajo povezovanje in zagon lastnega podjetja	♦ Gradiva dostopna na spletni strani ♦ Spodbujanje podjetništva ♦ Pomoč pri zagonu podjetja, trženju idej	♦ Vzajemno obveščanje o dogodkih ♦ Skupno sodelovanje z istimi podjetji ♦ Izvedba delavnic

Strategija delovanja Kariernega centra FNM

Karierni center PF	Za potrebe študentov PF	4	♦ Organizacija občudijskih dejavnosti ♦ Spodbujanje pridobitve mehkih veščin ♦ Predstavitev različnih poklicnih možnosti ♦ Cilj: študente seznaniti z večplastnostjo, ki jo poklic »pravnik« v sodbnem svetu ima	♦ Vzajemno obveščanje o dogodkih ♦ Možnost sodelovanja pri skupnih projektih	
KC univerza v Waterlooju http://www.careerservices.uwaterloo.ca/	Univerza v Waterlooju, Kanada	5	♦ Izobraževati in motivirati študente UW in alumne za razvoj in aktivno doseganje svojih obstoječih in prihodnjih kariernih ciljev. ♦ To dosegajo skozi kakovostne osebne in spletne storitve za študente, alumne, delodajalce, raziskovalce in strokovne službe.	♦ Spletni priročnik za načrtovanje kariere http://www.cdm.uwaterloo.ca/steps.asp ♦ Gradiva za pomoč pri načrtovanju: http://www.careerservices.uwaterloo.ca/resources/handouts.asp?priNav=3 ♦ Spletne povezave http://www.careerservices.uwaterloo.ca/links/UsefulWeb.asp?priNav=7 ♦ Koledar dogodkov. ♦ Posredovanje dela: http://www.careerservices.uwaterloo.ca/jobs/index.asp?priNav=4 ♦ Srečanja z delodajalci: http://www.cecs.uwaterloo.ca/students/sessions.php ♦	♦ Vir gradiv in idej. ♦ Neposreden stik morda pri raziskovalnem sodelovanju. ♦ Možnost izmenjave izkušenj z medsebojnimi obiski. ♦ Težje: izmenjava poletnih praks in študentov (veliko formalnosti).

KC univerze v LJ	Univerza v Ljubljani	5	♦ za bodoče študente, študente, diplomante, tutorje, delodajalce in uni osebje pripravili nabor različnih storitev in vsebin, s katerim želijo nuditi podporo pri odločanju za nadaljnje izobraževanje, jih ozaveščati o pomenu pravočasnega načrtovanja kariere, pomoč pri načrtovanju poklicne poti in pri pridobivanju prvih delovnih izkušenj, povezovati akademsko in gospodarsko okolje, promovirati vseživljenjsko učenje ♦ Storitve KC UL obsegajo 4 večje sklope aktivnosti: - študijsko in karierno svetovanje (individualno in skupinsko) - organizacija izobraževanj, ki krepijo zaposlitveni potencial študentov in diplomantov - analitično spremljanje zaposljivosti diplomantov UL - kadrovske svetovanje in posredovanje	♦ Dobro razdelana spletna stran (bodoči študentje, študentje, tutorji, diplomanti, uni-osebje, delodajalci. ♦ Primer organizacije na ravni Univerze	♦ Vir gradiv in idej ♦ Možnost izmenjave izkušenj ♦ Možnost predstavitve programov, ki jih izvajajo za svoje študente
---------------------------------	-------------------------	---	---	--	---

3.5. Analiza prednosti in slabosti/priložnosti in nevarnosti

V okviru analize soočimo analizo KC z analizo okolja, prednosti in slabosti s priložnostmi in nevarnostmi. Pri prednostih ugotavljamo, kakšen je njihov prispevek k uspešnosti organizacije, kako jih lahko še bolj izkoristimo ter kakšne težave lahko pri tem nastanejo. Pri slabostih ugotavljamo njihove učinke na organizacijo, načine za njihovo odpravo ter stroške, ki pri tem nastanejo. Pri priložnostih in nevarnostih pa soočamo verjetnost njihovega nastanka z močjo njihovega vpliva na organizacijo ter tako določamo njihovo relativno pomembnost.

Prednosti in slabosti opredeljujejo notranje sposobnosti KC.

Priložnosti in nevarnosti obstajajo izven KC in se vežejo na dogajanje na trgu, v panogi ali širšem okolju.

Prednosti

- Več praktičnega dela že tekom izobraževanja
- Krepitev samozavesti na račun strokovnosti
- Pridobitev delovnih veščin
- Realnejša pričakovanja na trgu dela
- Interdisciplinarnost ekipe
- Povezanost celotne fakultete
- Samoiniciativnost
- Sposobnost kreativnega razmišljanja

Priložnosti

- Dodatna izobraževanja (delavnice, predavanja)
- Povezovanje z gospodarstvom
- Spoznavanje mehanizmov, ki delujejo na trgu dela
- Medgeneracijsko sodelovanje
- Večanje potreb po zaposljivosti strokovno usposobljenega kadra
- Krepitev delovnih navad
- Zmanjševanje brezposelnosti na račun formalnih delovnih izkušenj

Slabosti

- Slabo povpraševanje po kadru na trgu dela
- Potreba po ustrezni strukturi finančnih virov
- (Ne)zanimanje študentov za storitve, ki jih ponuja KC
- Preobremenjenost študentov

Nevarnosti:

- Preobremenjenost delodajalcev z drugim delom, tako da zmanjka časa in energije za uvajanje novih delavcev
- Težka dostopnost do finančnih virov
- Pomanjkanje tehničnega kadra na trgu
- Relativno dolgi razvojni cikli
- Nestabilnost trga
- Preobremenjenost študentov

4. TEMELJNE STRATEŠKE DILEME

1. Kakšno je poslanstvo KC? Kakšno vlogo bo igral med študenti FNM?
2. Kako zastaviti dolgoročno delovanje KC (ki bo omogočalo trajni obstoj)?
3. Kako ustrezno organizirati KC (vodenje, vrednote in kultura)?
4. Kako vzpostaviti letni ritem delovanja KC?
5. Kako urediti vprašanje financiranja?
6. Kako doseči čim večji krog študentov? Kako privabljati nove sodelavce?
7. Kakšna so ustrezna merila aktivnosti in merila učinkov za delovanje KC?

Temeljne strateške dileme so najpomembnejša **odprta** vprašanja in nejasnosti, na katere mora odgovoriti strategija.

Odgovori na strateške dileme so podani v nadaljevanju, predvsem v strateški matriki in v strateških usmeritvah.



5. VREDNOTE IN POSLANSTVO KC

5.1. Vrednote

Jih imamo:

- **Povezljivost, odprtost**
- **Aktualnost**
- **Pripravljenost za delo**
- **Komunikativnost**
- **Složnost**
- **Kreativnost**
- **Potrpežljivost**
- **Zagnanost, vztrajnost**
- **Družabnost**
- **Prostovoljnost**
- **Inovativnost**
- **Perspektivnost**

Jih želimo:

- **Organiziranost**
- **Prepričljivost**
- **Zanesljivost**
- **Prodornost**
- **Akadska integriteta**

Vrednote so glavna načela (vodila) našega vsakodnevnega delovanja, ki se jih brezpogojno držimo.

5.2 Poslanstvo KC

Skupaj danes, da bomo lahko sodelovali tudi jutri.

Poslanstvo je kratek in jasen (dolgoročen) *zapis o namenu organizacije*, ki izraža razlog za njen obstoj.

Poslanstvo mora vsebovati glavne namene, želje, ambicije, čustva. ("animirajoče sanje," ki imajo verjetnost uresničitve).

Namen poslanstva je **spodbujati** in **ne nadzorovati** doseženo (elementi niso nujno merljivi).

Smo Karierni center, ki zainteresiranim delodajalcem nudi stik s perspektivnim kadrom s področja naravoslovja in matematike. Študentom Fakultete za naravoslovje in matematiko omogoča iskanje njihovega mesta v družbi in vpogled v bodoče delovno okolje, kjer si lahko pridobijo znanja in veščine, pomembne za njihovo nadaljnjo poklicno pot. Povezujemo se z drugimi sorodnimi in dopolnjujočimi organizacijami.

Naš »organizacijski podpis«: **Študentje z vizijo**

6. VIZIJA KC

VIZIJA *September 2011:*

Smo opažena skupina petnajstih študentov, ki zna organizirati in voditi projekte ter jih prijaviti na razpis. Vsak od nas je vodil vsaj en projekt in sodeloval še pri kakšnem. Študentom smo omogočili sodelovanje z vsaj desetimi delodajalci in jim organizirali vsaj deset aktivnosti za širjenje obzorja.

DOLGOROČNA VIZIJA *September 2015:*

Karierni center Fakultete za naravoslovje in matematiko, ki je del Univerzitetnega kariernega centra, ima tudi mednarodne povezave. Smo prepoznavni in imamo zaposlene tri karierne svetovalce, ki svoja sredstva pridobivajo na razpisih in v sodelovanju z gospodarstvom. Znamo ustanoviti podjetje, zgrajeno imamo mrežo stikov z osnovnimi in srednjimi šolami ter raziskovalnimi institucijami.

Vizija je slika prihodnosti organizacije. Dobra vizija mora biti specifična, merljiva, realna (dosegljiva in časovno omejena). Vizijo pišemo za obdobje največ 5 let, saj daljše obdobje zmanjša realnost napovedi. **V odnosu do investorjev pomeni vizija obvezo, ki jo mora organizacija uresničiti. V odnosu do študentov vizija predstavlja konkretno zahtevo, ki jo je potrebno udejanjiti.**

Vizija KC opredeljuje glavne cilje delovanja do konca leta. Specifični cilji in aktivnosti, s katerimi bomo udejanjali vizijo, so predstavljeni v prilogi v strateški matriki. Najpomembnejši cilji so podprti še s strateškimi projekti. Zaradi naše specifik in želje po dolgoročnosti smo zapisali tudi dolgoročno vizijo (po letu 2013).



7. STRATEŠKE USMERITVE, CILJI IN KAZALNIKI

V tem poglavju predstavljamo ključne strateške usmeritve, s katerimi bomo dosegali vizijo. Prav tako predstavljamo osnovne kazalnike spremljanja uspešnosti strategije.

Strateške usmeritve in kazalniki izhajajo iz **strateške matrike**. Le-ta vsebuje smernice, konkretne cilje, merila ter aktivnosti za doseganje ciljev na vseh področjih našega poslovanja. Strateška matrika prikazuje podroben načrt za doseganje naše vizije. Prav tako predstavlja osnovo za pripravo funkcijskih strategij ter služi kot vodilo pri rednem delu. Zaradi svoje obsežnosti in podrobnosti je v celoti predstavljena v prilogi. Ključne strateške usmeritve, cilji in kazalniki predstavljajo povzetek strateške matrike.

Ključne **strateške usmeritve** (v strateški mapi označene z U1-U5) odražajo ključne strateške teme strateškega obdobja.

Strateška mapa grafično prikazuje naše ključne **strateške cilje** z njihovimi medsebojnimi vzorčno-posledičnimi povezavami glede na štiri vidike poslovanja; finančni in infrastrukturni vidik (vsak cilj na tej ravni je označen s črko F in ustrezno oštevilčen), vidik učenja in razvoja oziroma vidik zaposlenih (vsak cilj na tej ravni je v mapi označen s črko Z in ustrezno oštevilčen), vidik procesov oziroma organizacije (vsak cilj na tej ravni je označen s črko P in ustrezno oštevilčen) ter vidik zunanjih interesnih skupin (vsak cilj na tej ravni je označen s črko I in ustrezno oštevilčen). Strateška mapa predstavlja povzetek strategije oziroma pot njenega uresničevanja. Cilji v mapi so zapisani kot »destinacijske izjave«, ki predstavljajo stanje leta 2012.

Strateški kazalniki po načelu uravnoteženosti (BSC) merijo uresničevanje ciljev po štirih ravneh strateške mape. Ključno je, da kvantitativno ali kvalitativno merijo vsebine vsake ravni in ne nujno neposredno vsakega cilja. Tako je lahko en cilj izmerjen z več kazalniki in en kazalnik lahko meri več ciljev. Za vse strateške kazalnike smo določili ciljne vrednosti po letih do leta 2013.

Sistem uravnoteženih kazalnikov

(Balanced Scorecard - BSC) je sistem strateškega načrtovanja in spremljanja, ki v poslovnem svetu loči 4 vidike poslovanja: 1) vidik učenja in razvoja (zaposleni), 2) vidik procesov (organiziranost), 3) vidik strank (tržni vidik) ter 4) finančni vidik in deležniki. S hkratnim spremljanjem omenjenih štirih vidikov poslovanja organizacija jasno prikaže, katera znanja, kompetence in sisteme potrebuje (učenje in rast), da bo lahko razvila potrebne strateške sposobnosti in procese (notranji procesi), ki bodo odjemalcem zagotovili jasno definirano vrednost (kupci), kar bo podjetju omogočilo doseganje zelenih finančnih ciljev (finance).

7.1. Ključne strateške usmeritve (strateške teme)

Na kaj se osredotočamo?

1. **(U1) Dvigniti delež študentov z delovnimi izkušnjami s področja za katerega se izobražujejo nad 1/2 v 4 letih.**
2. **(U2) Zmanjšati delež študentov, ki se ne zavedajo koristnosti svojih delovnih izkušenj oz. o njih ne razmišljajo pod 10% v 4 letih.**
3. **(U3) Doseči 50% dodatno aktivnost študentov pri dodatnem izobraževanju v 4 letih.**
4. **(U4) Zmanjšati delež študentov, ki o zaposlitvi ne razmišljajo pod 10% v 4 letih.**

- 5. (U5) Povezati študente z gospodarskim svetom, jim približati možnosti zaposlitve, poslovnih priložnosti in izzivov.**
- 6. (U6) Študentom približati »poklic« raziskovalec. Kdo je raziskovalec in kaj dejansko počne.**
- 7. (U7) Okrepiti sodelovanje z O.Š. in S.Š., da bodo študentje, ki jih zanima pedagoška kariera, aktivneje sodelovali tudi izven obvezne prakse. Cilj sodelovanja: v prvem letu 3 raziskovalne naloge, pri katerih so somentorji študentje.**
- 8. (U8) Dvigniti skupni delež študentov, ki vidijo poslovne priložnosti in zaposlitvene možnosti izven javnega sektorja nad 50% v 4 letih.**
- 9. (U9) V okviru delovanja Kariernega centra FNM študentom ponuditi storitve, ki jih želijo.**

8. STRATEŠKI PROJEKTI

Strateški projekti predstavljajo fokus v konkretizaciji naše strategije.

Fakulteta za naravoslovje in matematiko UM (v nadaljevanju FNM) in Pravna fakulteta UM (v nadaljevanju PF), sta se pri projektu odločili sodelovati. V tem sodelovanju sta fakulteti odprti tudi za morebitna nova povezovanja z drugimi fakultetami.

Aktivnosti, ki bodo potekale v okviru Kariernega centra (FNM in/ali PF) so glede na naravo aktivnosti bodisi skupne obema fakultetama, ali specifične za posamezno fakulteto.

Strateški projekti pomenijo operacionalizacijo strateških ciljev. Odgovarjajo na ključna vprašanja: kaj, kako, kdo in kdaj. Podpirajo najpomembnejše cilje ter zahtevajo interdisciplinarno povezovanje. Podrobneje specificirajo posameznike, aktivnosti, roke, potrebne vire za doseganje strateških ciljev ter identificirajo možne težave in povezanosti z ostalimi projekti v organizaciji.

Našteti projekti so le tisti, s katerimi pričnemo takoj. Verjamemo, da bomo v tem strateškem obdobju izvedli še veliko uspešnih strateških projektov.

Aktivnost NP1: SVETOVANJE DIJAKOM, ŠTUDENTOM in ALUMNOM

Nosilec (glavni odgovorni) projekta: Svetovalec KC

Fakulteta: FNM in PF

Čas izvajanja projekta: celo leto

Smoter projekta (namenski cilj): Obveščanje, informiranje o študijski in zaposlitveni problematiki specifično za določeno študijsko področje.

Končni cilj projekta (objektni cilj):

Uporabnikom KC nuditi čim širšo paleto informacij potrebnih za maksimalni izkoristek njihovega potenciala tekom študija ter informacije o trgu dela.

Zahtevani viri za izvedbo projekta: plača 1-ga svetovalcev KC (FNM in PF), materialni stroški

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)	Rok
1. Uradne ure	Vsak dan od 9 do 14 ure

Aktivnost NP2: Motivacijski INFO teden za bruce

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:

Svetovalec KC

Fakulteta: FNM in PF

Čas izvajanja projekta: drugi teden v oktobru tekočega leta

Smoter projekta (namenski cilj):

Motivirati študente, da čim bolje izkoristijo novo študijsko leto.

Končni cilj projekta (objektni cilj):

Bruce seznaniti z delovanjem fakultete.

Zahtevani viri za izvedbo projekta: plačilo potnih stroškov predavateljem, honorar predavateljem, promocijski material, materialni stroški, avtorska pogodba za zunanje sodelavce, najem prostora

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)	Rok, izvajalec
2. Zbrati vsebino	Junij tekočega leta za prihodnje šolsko leto
3. Seznaniti oddelke	Julij tekočega leta za prihodnje šolsko leto
4. Pridobiti izvajalce delavnic	September tekočega leta za prihodnje šolsko leto
5. Pripraviti program	September tekočega leta za prihodnje šolsko leto
6. Seznaniti bruce in študente	Začetek oktobra tekočega leta
7. Izvedba	2 teden v oktobru tekočega leta
8. Sklep in komentarji za prihodnje leto	Po koncu vseh aktivnosti (konec oktobra tekočega leta)

Aktivnost NP3: Biti raziskovalec

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:

Svetovalec KC

Fakulteta: FNM

Čas izvajanja projekta: November/December tekočega leta

Smoter projekta (namenski cilj):

Študentom predstaviti poklic raziskovalca, kakšne osebne lastnosti potrebuješ, kaj dejansko pomeni biti raziskovalec

Končni cilj projekta (objektni cilj): študentom predstaviti karierne možnosti poklica »raziskovalec«

Zahtevani viri za izvedbo projekta: plačilo potnih stroškov predavateljem, honorar predavateljem, materialni stroški, avtorska pogodba za zunanje sodelavce, najem prostora, promocijski material

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)	Roki:
- Kontakt z ljudmi, ki opravljajo raziskave, raziskovalno dejavnost	Oktober tekočega leta
- Obvestiti medije	Pred dogodkom
- Predstavitev 4 raziskovalcev z različnih področij	Januar tekočega leta
- Predstavitev predlogov raziskovalnega dela za študente	Januar tekočega leta
- Okrogla miza (kaj lahko naredim kot raziskovalec, kako se priključiti projektu)	Januar tekočega leta

Aktivnost NP4: Karierno delovanje pedagoških študentov FNM

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:

Svetovalec KC

Končni cilj projekta (objektni cilj):

3 projektne naloge zaključene v letu tekočem letu

Fakulteta: FNM

Čas izvajanja projekta: November/December

Zahtevani viri za izvedbo projekta: plačilo potnih stroškov sodelujočim, honorar mentorjem, reklamni material za O.Š. in S.Š., reklamni material za študente, materialni stroški, avtorska pogodba za zunanje sodelavce, najem prostora, dnevnice

Smoter projekta (namenski cilj):

Spodbuditi sodelovanje med fakulteto in O.Š. in S.Š.
Pedagoški študentje bi bili mentorji osnovno in srednješolcem pri pripravi raziskovalnih nalog.

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)	Roki:
- Pridobitev seznama potencialnih projektov - Mladi za napredek Maribora - ZOTKS	Poletje tekočega leta za prihodnje leto
- Somentorstvo – razmislek o dejavnostih	Poletje tekočega leta za prihodnje leto
- Poiskati koga, ki je delal raziskovalno, nekoga, ki je bil mentor (priprava delavnice)	Poletje tekočega leta za prihodnje leto
- Kontaktne osebe na FNM	September tekočega leta za prihodnje leto
- Kontaktne oseb na MOM in drugih izvajalcih projektov	September tekočega leta za prihodnje leto
- Kontaktne osebe na šolah (ravnatelji, potencialni mentorji)	September tekočega leta za prihodnje leto
- Delavnica: Kaj je raziskovalna naloga v O.Š. in S.Š.	December tekočega leta

Aktivnost NP5: Teden raziskovalnega in uporabnega naravoslovja (TEDEN FAKULTETE)

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:
Svetovalec KC

Končni cilj projekta (objektni cilj): študentje in dijaki seznanjeni s koristnostjo naravoslovja in matematike

Fakulteta: FNM

Zahtevani viri za izvedbo projekta: plačilo potnih stroškov predavateljem, honorar predavateljem, materialni stroški, avtorska pogodba za zunanje sodelavce, najem prostora, promocijski material

Drugi člani projekta: 3 po pogodbi

Smoter projekta (namenski cilj): predstavitev potencialnih delodajalcev po posameznih študijskih smereh

Pomembni dogodki (kritične točke) v izvajanju projekta: obveščanje šol (s.š.)

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)	Roki:
- Seznam podjetij => potencialnih delodajalcev	
- Povabilo k sodelovanju	Oktober tekočega leta
- Obveščanje S.Š. in medijev	December tekočega leta
- Izvedba	Drugi teden v januarju tekočega leta
- Dan kemije	Drugi teden v januarju tekočega leta
- Dan biologije in ekologije	Drugi teden v januarju tekočega leta
- Dan matematike	Drugi teden v januarju tekočega leta
- Predstavitev Mladi raziskovalec v gospodarstvu	Drugi teden v januarju tekočega leta
- Dan fizike	Drugi teden v januarju tekočega leta
- Dan tehnike in računalništva	Drugi teden v januarju tekočega leta

Aktivnost NP6: Karierni dnevi/Načrtovanje kariere

Spodbuditi študente k razmišljanju o svoji poklicni prihodnosti in jih usmeriti, kako jo načrtovati

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:

Svetovalec KC

Končni cilj projekta (objektni cilj): seznanjenost študentov z različnimi možnostmi zaposlitve in večja motivacija za nadaljnji študij z bolj izoblikovanim ciljem

Fakulteta: FNM, PF

Drugi člani projekta: 6 po pogodbi (pomoč pri pripravi in izvedbi projekta) (3 PF, 3FNM)

Zahtevani viri za izvedbo projekta: plačilo potnih stroškov sodelujočim, honorar/dnevnice predavateljem , materialni stroški, avtorska pogodba za zunanje sodelavce, najem prostora, stroški delavnic

Čas izvajanja projekta: Februar tekočega leta FNM, Marec tekočega leta PF

Pomembni dogodki (kritične točke) v izvajanju projekta: pridobivanje predavateljev

Smoter projekta (namenski cilj):

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)

Roki:

1. Zbrati vsebino in gradiva delavnic	Oktober tekočega leta
2. Poiskati primerne izvajalce delavnic	November tekočega leta
3. Izbor sodelujočih predavateljev	November- december tekočega leta
4. Priprava delavnic, izdelava plakatov, vabil	Januar, februar tekočega leta
5. Izvajanje delavnic	Februar, marec tekočega leta
6. Evalvacija projekta	Marec, april tekočega leta

Aktivnost NP7: Pridobivanje mehkih veščin

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:

Koordinator KC

Fakulteta: FNM, PF

Čas izvajanja projekta: Februar tekočega leta (PF), April tekočega leta (FNM)

Smoter projekta (namenski cilj): predstaviti študentom primerno komuniciranje

Končni cilj projekta (objektni cilj): študentje so dobro podkovani v veščinah mehke komunikacije

Zahtevani viri za izvedbo projekta: plakati, materialni stroški, spletno oglaševanje, honorar predavateljev, literatura, najem prostorov, dnevnice, potni stroški sodelavcev

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)	Roki:
1. Zbrati vsebino in gradiva delavnic	December tekočega leta
2. Poiskati primerne izvajalce delavnic	December tekočega leta
3. Izbor sodelujočih predavateljev	December tekočega leta
4. Priprava delavnic, izdelava plakatov, vabil	Januar tekočega leta
5. Izvajanje delavnic	Februar- marec tekočega leta
6. Evalvacija projekta	Marec- april tekočega leta

Aktivnost NP8: Jezikovno izobraževanje

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:

Svetovalec KC

Končni cilj projekta (objektni cilj): izboljšanje jezikovnih znanj študentov

Fakulteta: FNM, PF

Zahtevani viri za izvedbo projekta: plakati, materialni stroški, spletno oglaševanje, honorar predavateljev, literatura, najem prostorov, dnevnice, potni stroški sodelavcev

Čas izvajanja projekta: november – maj tekočega leta

Smoter projekta (namenski cilj): nuditi študentom čim večje možnosti pridobivanja znanj tujih jezikov

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)	Roki:
- Dogovor o sodelovanju s potencialnimi izvajalci	oktober tekočega leta
- Dogovor o terminih izvajanja tečajev	november tekočega leta
- Obveščanje študentov	december tekočega leta
- Izvedba	januar tekočega leta

Aktivnost NP9: Promocija z anketiranjem (študentje in predavatelji)

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:

Svetovalec KC

Fakulteta: FNM, PF

Čas izvajanja projekta: Marec tekočega leta

Smoter projekta (namenski cilj):

Pridobitev povratnih informacij od študentov in pedagoških delavcev o poznavanju KC in načrtovanju kariere študentov.

Končni cilj projekta (objektni cilj): Informacije o potrebah in pričakovanjih študentov in predavateljev o dejavnosti KC.

Zahtevani viri za izvedbo projekta: materialni stroški, zunanji sodelavci (anketarji).

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)	Roki:
- Priprava anketnih vprašalnikov	Februar tekočega leta
- FNM (zaradi prekrivanja študijskih programov => izdelava urnika anketiranja po posameznih programih in letnih)	Februar tekočega leta
- Izvedba (anketiranje)	Marec tekočega leta
- Analiza anketnih odgovorov in priprava poročila	Marec, april tekočega leta

Aktivnost NP10: Promocija z anketiranjem (potencialni delodajalci)

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:

Svetovalec KC

Smoter projekta (namenski cilj):

Dobiti čim več informacij koristnih za delo KC od potencialne delodajalce

Fakulteta: FNM, PF

Zahtevani viri za izvedbo projekta: materialni stroški, zunanji sodelavci (anketarji).

Čas izvajanja projekta: April tekočega leta

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)	Roki:
- Priprava anketnih vprašalnikov	Marec tekočega leta
- Izbor potencialnih delodajalcev	Marec tekočega leta
- Izvedba (anketiranje)	April tekočega leta
- Analiza anketnih odgovorov in priprava poročila	April, maj tekočega leta

Aktivnost NP11: Sodnomedicinsko izobraževanje

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:

Svetovalec KC

Končni cilj projekta (objektni cilj):

realna slika študentov o sodnomedicinskih postopkih

Fakulteta: PF

Zahtevani viri za izvedbo projekta: plakati, materialni stroški, spletno oglaševanje, honorar predavateljev in stroški izvedbe sodnih obdukciij, najem prostora, potni stroški sodelavcev

Čas izvajanja projekta: september – maj tekočega leta

Smoter projekta (namenski cilj):

izobraževanje študentov o smeri študija, ki je ni v učnem načrtu

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)	Roki:
- Dogovor o sodelovanju z UKC Maribor in Inštitutom za sodno medicino	september tekočega leta
- Dogovor o terminih izvajanja predavanj in ogleda sodnih obdukciij	september tekočega leta
- Obveščanje študentov	oktober tekočega leta
- Izvedba	November - maj tekočega leta

Aktivnost NP12: PROJEKTNO VODENJE (KOORDINIRANJE)

Nosilec (glavni odgovorni) projekta:

Koordinator KC

Smoter projekta (namenski cilj):

Analiza preteklega in načrt za prihodnje leto

Čas izvajanja projekta: September tekočega leta za prihodnje leto

Zahtevani viri za izvedbo projekta: materialni stroški

Ožji cilji, ki jih je potrebno doseči (etape)

- Izbor so-izvajalcev aktivnosti, priprava javnega razpisa
- Usklajevalni sestanki s soizvajalci aktualnih aktivnosti
- Sodelovanje z upravo fakultete
- Letna evalvacija kariernega centra
- Noveliranje strategije kariernega centra

Roki:

vsako leto v novembru
tedenski sestanki tekom celega leta
mesečna poročila upravi za vsako aktivnost
avgust tekočega leta
september tekočega leta

OKTOBER	NOVEMBER	DECEMBER	JANUAR	FEBRUAR
Motivacijski INFO teden za bruce	BITI RAZISKOVALEC	RAZISKOVANJE V O.Š. in S.Š.	Teden raziskovanja in uporabnega naravoslovja	Načrtovanje kariere
ŽIVLJENJEPIŠ Kaj bom letos napisal vanj				

MAREC	APRIL	MAJ, JUNIJ, JULIJ, AVGUST	SEPTEMBER
Komuniciranje		✓ Študentsko delo ✓ Projekti in seminarske naloge	✓ Obdelava anket ✓ Pogovori o nalogah za prihodnje leto
Anketa študenti in predavatelji	Anketa podjetja		LETNI NAČRT