

Kompetence in učni uspeh

Neja Zupan, Janez Mayer

Univerza v Mariboru, Fakulteta v organizacijske vede

Povzetek

V članku so predstavljene kompetence in pomen kompetenc v današnjem svetu. Predstavljeni so rezultati raziskave, ki je bila izvedena na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru, na podlagi intervjujev in dveh anket. Vzorec je bil sestavljen iz 200 študentov, vpisanih v drugi, tretji in četrti letnik. Končna analiza je podala štiri kompetence, ki so najbolj prisotne in tudi najbolj pomembne za uspešen študij, te pa so: organiziranost, motivacija, delavnost in koncentracija. Prisotnost kompetenc se statistično pomembno razlikuje med skupinami študentov glede na njihov študijski uspeh.

Ključne besede: kompetence, uspeh, študij

Abstract

This paper discusses important competences for study. The study was conducted in three phases. The research sample consisted of 200 students of different study year at the Faculty of organisational Systems University of Maribor. Analysis showed that there are four most important competences for successful study: self-organisation, self-motivation, diligence and concentration. These competences have statistically values by students with higher study success.

Key words: study, competence, success

1. Uvod

Zadnjih 20 letih se je z uvajanjem različnih metod učenja spremenil tudi pogled na učinkovito učenje (Boyle idr. 2003). Raziskovalci (na primer: Boekaerts 1997, Candy 1991) so dokazali, da je uspeh učenja večji, kadar študenti sami prevzamejo osnovno odgovornost za svoje študijsko napredovanje namesto, da se zanašajo na usmeritve profesorjev. Celo več, raziskava (Minnaert in Janssen 1999) je ugotovila, da samoodgovornost doprinese enako varianco pri doseganju dobrih učnih rezultatov kot inteligentnost (merjeno z inteligenčnimi testi). Tudi način kako študenti dojemajo učenje in študij pomembno določa uspešnost učenja (Lonka idr. 1996). Vse več raziskav prepoznava kompleksnost učenja in glede na razmere v svetu je proučevanje učenja z različnih zornih kotov nujno, če hočemo da so ljudje pripravljeni na izzive današnjega časa. Mi smo se proučevanja učenja lotili z vidika kompetenc. Z raziskavo smo želeli identifikirati kompetence potrebne za uspešen študij.

Proučevanje kompetenc je v današnjem času ena najbolj vročih tem. Uporaba kompetenčnih modelov se vse bolj širi na različna področja dela z ljudmi. Ustrezne kompetence igrajo še posebej pomembno vlogo pri razvoju ustreznega vodstvenega kadra. Pristop z uporabo kompetenc se je izkazal kot izjemno uspešen pri doseganju željenih končnih rezultatov (Hernez-Broome in Hughed 2004, Mirza 2004, Morrison 2000) tako v gospodarstvu kot v negospodarstvu. Ker standardne kompetence, ki jih

posamezniki pridobijo z rednim šolanjem ne zadostujejo več prilagajanju hitrim spremembam in vedno večji potrebi po inovativnosti in ustvarjalnosti, je potreba po ugotavljanju ključnih značilnosti uspešnih posameznikov zelo pomembna. Raziskave so pokazale, da uspešni posamezniki na posameznih področjih dosledno izkazujejo enake in zelo podobne lastnosti, vedenja in vrednote (Brownell 2006). Identifikacija, učenje in ocenjevanje lastnosti, vedenj, vrednot prinaša zaneslivejšo napoved kasnejšega uspeha (Flood in Flood 2000, Hayes idr. 2000, Stuart in Lindsay 1997). Uspešnost oziroma neuspešnost torej ni vezana izključno na količino osvojenega znanja, temveč za uspešnim posameznikom stojijo lastnosti, sposobnosti, veščine, vrednote, ravnanja, idr., ki jih ima in jih zna uveljavljati za učinkovito in uspešno opravljanje svojega dela. Za uspeh potrebne kompetence se razlikujejo od področja do področja (Hofrichter in McGovern 2001).

Razlog za proučevanje kompetenc uspešnih študentov se torej skriva v usklajevanju usposobljenosti posameznikov po zaključku poklicnega in strokovnega izobraževanja s potrebnimi trga dela. To je tudi razlog za izredno dinamično dogajanje znotraj nacionalnih sistemov poklicnega in strokovnega izobraževanja v Evropi (Muršak, 2001), ki ga narekuje svetovni tempo razvoja. Nujno je, da se izobraževalni sistem začne prilagajati na razmere na trgu dela, saj vemo da se v sodobnem svetu znanje in tehnologija spreminjata z neverjetno hitrostjo. Spremembe v izobraževalnem procesu so neizogibne.

2. Kompetence

V grobem kompetence opišemo kot sposobnosti za opravljanje določene naloge na nekem področju. Kakovost posamezne opravljene naloge pa je odvisna od prisotnosti le teh kompetenc pri osebi, ki le opravlja nalogo. Natančnejši opis kompetenc je skupek lastnosti, sposobnosti, veščin, znanj, vrednot, ravnanj. Po (Muršak, 2001; Hofrichter in McGovern 2001) model kompetenc temelji na štirih podmodelih:

- a) Kompetence predstavljajo osebnostne lastnosti in izkušnje, ki jih ima posameznik, znanja, spretnost, izobrazbene in druge osebne karakteristike, ki omogočajo posameznikovo učinkovito delovanje. To je model temelji na osebnostnih lastnostih posameznika.
- b) Kompetence predstavljajo zmožnost uporabiti specifično znanje in spretnosti za izvedbo predvidljivih delovnih nalog in aktivnosti in hkrati prevzeti odgovornost za to določeno delo. To je model kompetenc, ki temelji na delovnih nalogah.
- c) Kompetence so opredeljene kot zmožnost doseči cilje in izdelati neki izdelek ali storitev. To je model kompetenc, ki temelji na predvidenem rezultatu ali produkciji.
- d) Kompetence se razumejo kot zmožnost zadostiti vsem zahtevam neke delovne vloge, kot jih izražajo pričakovanja delodajalcev, v smislu celostnega razvoja zmožnosti za »dobro« in »najboljšo« prakso, kot jo razume fizično in socialno okolje, v katerem delo poteka. To je model kompetenc, ki temelji na upravljanju dela oz. njegovih rezultatov.

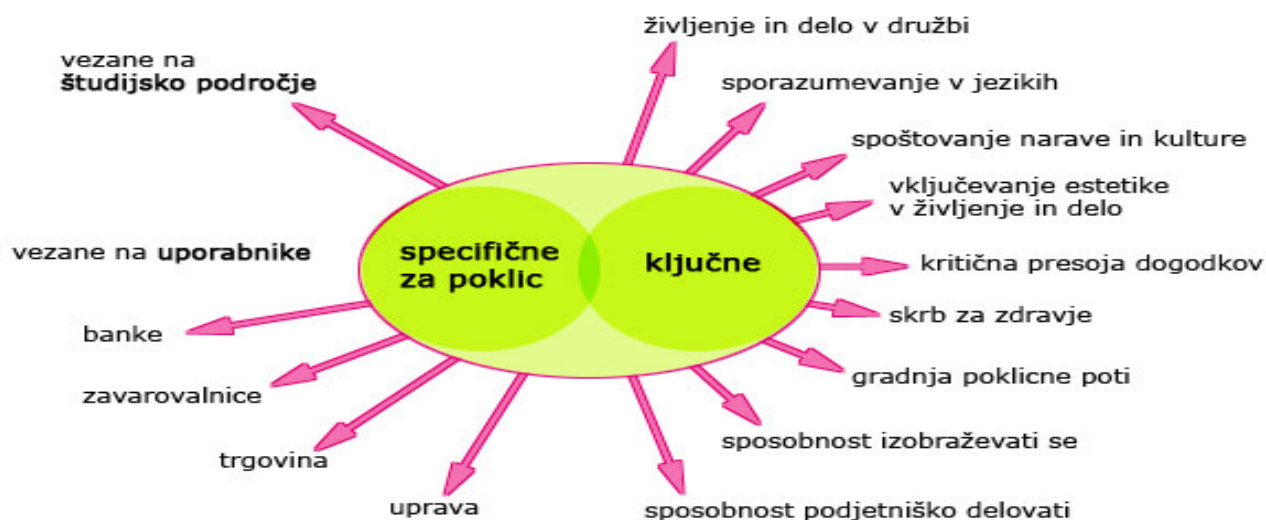
3. Pojmovanje ključnih kompetenc

Pojem ključne kompetence je bil nekaj časa povezan samo s poklicnim usposabljanjem. V zadnjem času pa za ključne kompetence narašča zanimanje. Gre za sposobnost učinkovitega delovanja v različnih danih okoliščinah, ki temelji na znanju, vendar se ne omejuje zgolj na znanje, ampak se opira tudi na izkušnje, vrednote in dispozicije, ki jih posameznik razvija skozi svojo izobraževalno prakso.

4. Kompetence pridobljene tekom šolanja

Več študij je pokazalo, da se učni uspeh študentov izboljša, kadar študenti osvojijo določene kompetence, povezane z osebno rastjo, predvsem pa povezanse z odgovornostjo, s samozaupanjem, samozavestjo in sposobnostjo komuniciranja (Bakx AWEA idr. 2006). King in Magolda (2005)

navajajo, da so pomembne tudi medkulturne kompetence, ki spodbujajo k strpnosti in umirjenosti (slika 1).



Slika 1: Kompetence uspešnega študenta- deljene na ključne in specifične za poklic (Spletni študij, 2006)

Različne navedbe avtorjev, ki ugotavljajo, da razvoj kompetenc vpliva na vedenje, zadovoljstvo in uspešnost posameznika v življenju, so nas vodile k proučevanju kompetenc, ki so pomembne za uspešnost študentov na Fakulteti za organizacijske vede.

5. Študija

Namen študije je ugotoviti kompetence, ki vplivajo na uspeh pri študiju. Kadar študenti poznajo kompetence, ki vplivajo na njihov učni uspeh imajo možnost spremembe učnih navad in življenjskega stila. Sprememba jih pripelje v večjo osebno in študijsko uspešnost ter posledično zadovoljstvo.

5.1 Predštudija

V pred-studijo smo zajeli 35 študentov od 2. do 4. letnika (2006/07) na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru. Študente smo individualno povabili na razgovor in jih povprašali o uspešnih in neuspešnih dogodkih v zvezi s študijem, o lastnostih in sposobnostih, ki jih mora imeti študent a uspešen študij, kaj jih motivira in kaj zavira pri študiju. Povabili smo jih, da vse utemeljijo s konkretnimi doživljaji. Zbrane odgovore smo pregledali in vedenja poimenovali s kompetencami. Rezultati intervjujev so služili pripravi vprašalnikov.

Študija 1: kompetence uspešnega študija

V skupino smo zajeli 80 študentov 2. letnika, 80 študentov 3. letnika in 40 študentov 4. letnika (letnik 2006/07) na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru. Študenti so bili seznanjeni z dejstvom, da njihovi odgovori ne bodo vplivali na oceno kateregakoli izpita. Profil anketirancev je podan v tabelah od 1 do 8).

Kompetence, ki smo jih zbrali tekom pred študije, smo oblikovali v vprašalnik (priloga 1). V končni vprašalnik je bilo vključenih 23 kompetenc. V anketi smo študente prosili, da označijo v kolikšni meri mislite, da je posamezna kompetenca pomembna, da je študent »uspešen«. Anketa je bila opremljena z Likertovo lestvico. Srednja vrednost je bila izpuščena namenoma, da smo preprečili napako srednje vrednosti.

Tabela 1: Spol anketirancev

	frekvenca	delež
ženski	107	53,5
moški	93	46,5
Skupaj	200	100

Tabela 2: Starost anketirancev

leta	frekvenca	delež
18-21	42	21
21-25	152	76
26-30	6	3
Skupaj	200	100

Tabela 3: Stopnja študija

stopnja študija	frekvenca	delež
UNI	120	60
VS	80	40
Skupaj	200	100

Tabela 4: Stopnja študija

smer študija	frekvenca	delež
OM kadrovskega izobraževalnih procesov	86	43
OM delovnih procesov	32	16
OM informacijskih procesov	82	41
Skupaj	200	100

Tabela 5: Anketiranci po letnikih

letnik	frekvenca	delež
2	80	40
3	80	40
4	40	20
Skupaj	200	100

Tabela 6: Povprečna ocena v 1. letniku

povprečna ocena v 1. letniku	frekvenca	delež
6 in manj kot 7	71	35,5
7 in manj kot 8	61	30,5
8 in manj kot 9	43	21,5
9 in več	7	3,5
ni podatka	18	9
Skupaj	200	100

Tabela 7: Povprečna ocena v 2. letniku

povprečna ocena v 2. letniku	frekvenca	delež
6 in manj kot 7	30	15
7 in manj kot 8	48	24
8 in manj kot 9	48	24
9 in več	16	8
ni podatka	58	29
Skupaj	200	100

Tabela 8: Povprečna ocena v 3. letniku

povprečna ocena v 3. letniku	frekvenca	delež
6 in manj kot 7	13	6,5
7 in manj kot 8	27	13,5
8 in manj kot 9	30	15
9 in več	8	4
ni podatka	122	61
Skupaj	200	100

Študenti so bili glede na uspešnost razdeljeni v 3 skupine in sicer 4: odličen študent (ocena višja od 9), 3: prav dober študent (ocena med 8 in 9), 2: dober študent (ocena med 7 in 8), 1: zadosten študent (ocena med 6 in 7). Analiza razlik glede pomembnosti posameznih kompetenc je pokazala, da ni statistično pomembnih razlik med različno uspešnimi študenti (tabela 9). Zato smo v nadaljnjo obravnavo vključili 12 kompetenc, ki so po mnenju študentov najpomembnejše (tabela 10).

Tabela 9: Statistična pomembnost razlik glede na uspešnost študenta

kompetenca	p
odgovornost	0,76
motivacija	0,82
komunikativnost	0,34
potrpežljivost	0,23
vztrajnost	0,15
vestnost	0,35
inteligentnost	0,15
delavnost	0,89
organiziranost	0,87
iznajdljivost	0,72
prilagajanje	0,85
koncentracija	0,61
dob_spomin	0,83
natancnost	0,92
nesebicnost	0,37
odlocnost	0,48
volja	0,51
resnost	0,06
zanimanje	0,76
optimizem	0,73
doslednost	0,51
povrsnost	0,51
razgledanost	0,59

Tabela 10: Povprečne vrednosti posameznih kompetenc

	Srednja vrednost	standardna napaka	standardna deviacija	varianca
odgovornost	4,59	0,03895	0,550833	0,303417
vztrajnost	4,45	0,044693	0,632058	0,399497
motivacija	4,39	0,063672	0,900461	0,810829
volja	4,31	0,05644	0,798176	0,637085
organiziranost	4,16	0,071044	1,004713	1,009447
delavnost	4,07	0,07056	0,997875	0,995754
discipliniranost	4,02	0,080973	1,145134	1,311332

resnost	3,94	0,076374	1,080096	1,166608
dob_spomin	3,83	0,090534	1,28035	1,639296
koncentracija	3,82	0,08675	1,226836	1,505126
odlocnost	3,79	0,078899	1,115796	1,245
intelligentnost	3,50	0,083275	1,177682	1,386935
iznajdljivost	3,41	0,087998	1,244475	1,548719
komunikativnost	3,21	0,08975	1,269264	1,61103
zanimanje	3,18	0,096532	1,365172	1,863693
vestnost	3,12	0,095417	1,3494	1,820879
natancnost	3,09	0,090557	1,280664	1,640101
potrpežljivost	3,02	0,090913	1,285706	1,65304
optimizem	2,87	0,087486	1,237236	1,530754
prilagajanje	2,85	0,086848	1,228217	1,508518
razgledanost	2,70	0,092698	1,310951	1,718593
doslednost	2,56	0,078841	1,114985	1,243191
nesebicnost	2,23	0,079394	1,122799	1,260678
povrsnost	1,84	0,061977	0,876494	0,768241

Študija 2: kompetence uspešnega študenta

V skupino smo zajeli 80 študentov 2. letnika, 80 študentov 3. letnika in 40 študentov 4. letnika (letnik 2006/07) na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru. Študenti so bili seznanjeni z dejstvom, da njihovi odgovori ne bodo vplivali na oceno kateregakoli izpita. V okviru 2. ankete je bila anketirana nova skupina študentov. T-test je pokazal, da med skupino študentov pri prvi anketi in skupino študentov pri drugi anketi ni statistično pomembnih razlik. Skupini sta statistično primerljivi.

Dvanajst kompetenc, ki smo jih zbrali tekom prve študije, smo oblikovali v vprašalnik (priloga 2). Namen druge ankete je bil ugotoviti, katere kompetence imajo uspešni študenti izražene bolj v primerjavi z manj uspešnimi študenti.

6. Analiza rezultatov

Obdelava pokaže, da primerjavo med skupinami študentov z različnim študijskim uspehom lahko izvedemo za kompetence: odgovornost, motivacija, koncentracija, vztrajnost, delavnost, odlocnost, volja, resnost, intelligentnost in dober spomin. Statističnih razlik pa ne moremo obravnavati pri kompetencah organiziranost in discipliniranost (tabela 11).

Tabela 11: Test homogenosti varianc

	Levene Statistic	df1	df2	p
odgovornost	,429	4	195	,787
motivacija	,413	4	195	,799

koncentracija	1,348	4	195	,254
vztrajnost	,968	4	195	,426
delavnost	1,261	4	195	,287
organiziranost	3,616	4	195	,007
odločnost	1,221	4	195	,303
volja	1,176	4	195	,322
discipliniranost	3,515	4	195	,009
resnost	1,165	4	195	,327
inteligentnost	1,218	4	195	,304
dob_spomini	,513	4	195	,726

Statistično pomembne razlike med skupinami študentov so se pokazale pri kompetenci odgovornost, motivacija, koncentracija in delavnost (tabela 12).

Tabela 12: Primerjava kvadratov srednjih vrednosti kompetenc

		vsota kvadratov	df	kvadrat srednje vrednosti	F	p
odgovornost	med skupinami	14,297	4	3,574	3,738	,006
	znotraj skupine	186,458	195	,956		
	skupaj	200,755	199			
motivacija	med skupinami	11,513	4	2,878	2,867	,024
	znotraj skupine	195,767	195	1,004		
	skupaj	207,280	199			
koncentracija	med skupinami	20,518	4	5,129	4,307	,002
	znotraj skupine	232,237	195	1,191		
	skupaj	252,755	199			
vztrajnost	med skupinami	10,508	4	2,627	2,158	,075
	znotraj skupine	237,367	195	1,217		
	skupaj	247,875	199			
delavnost	med skupinami	16,126	4	4,032	4,123	,003
	znotraj skupine	190,669	195	,978		
	skupaj	206,795	199			
organiziranost	med skupinami	3,924	4	,981	1,045	,385
	znotraj skupine	183,096	195	,939		
	skupaj	187,020	199			

odločnost	med skupinami	4,623	4	1,156	1,078	,369
	znotraj skupine	209,172	195	1,073		
	skupaj	213,795	199			
volja	med skupinami	8,542	4	2,136	2,032	,091
	znotraj skupine	204,958	195	1,051		
	skupaj	213,500	199			
discipliniranost	med skupinami	26,772	4	6,693	4,884	,001
	znotraj skupine	267,208	195	1,370		
	skupaj	293,980	199			
resnost	med skupinami	5,929	4	1,482	1,523	,197
	znotraj skupine	189,826	195	,973		
	skupaj	195,755	199			
inteligentnost	med skupinami	7,161	4	1,790	1,341	,256
	znotraj skupine	260,359	195	1,335		
	skupaj	267,520	199			
dober spomin	med skupinami	8,894	4	2,223	1,304	,270
	znotraj skupine	332,386	195	1,705		
	skupaj	341,280	199			

Izkazalo se je, da med študenti, ki imajo uspešnost pri študiju ocenjeno z 8 ali več, ni statistično pomembnih razlik, medtem ko obstajajo statistično pomembne razlike med študenti, ki imajo uspešnost študija nižjo od 8 in študenti, ki imajo višjo od 8. Študenti, ki imajo uspešnost nižjo od 8 so v povprečju manj organizirani, manj samomotivirani, manj delavni in imajo manjšo koncentracijo za študij (tabela 13). Zanimivo je opaziti, da kompetence dober spomin in inteligentnost ni med tistimi kompetencami, ki se statistično pomembno razlikujejo po skupinah.

Tabela 13: Povprečne srednje vrednosti kompetenc, pri katerih je razlika med študenti statistično pomembna

			srednja vrednost	SD	SE
odgovornost	ocena med 6 in 7	71	3,676056	0,996775	0,118295
	ocena med 7 in 8	60	4,033333	0,973665	0,1257
	ocena med 8 in 9	50	4,32	0,957036	0,135345
	ocena višja od 9	7	4,285714	0,95119	0,359516
	ni podatka	12	3,666667	0,984732	0,284268
	Skupaj	200	3,965	1,0044	0,071022
motivacija	ocena med 6 in 7	71	3,760563	1,088443	0,129174
	ocena med 7 in 8	60	4,216667	0,993055	0,128203

	ocena med 8 in 9	50	4,32	0,867556	0,122691
	ocena višja od 9	7	4,142857	1,069045	0,404061
	ni podatka	12	3,916667	0,996205	0,28758
	Skupaj	200	4,06	1,020592	0,072167
koncentracija	ocena med 6 in 7	71	3,338028	1,120506	0,13298
	ocena med 7 in 8	60	3,866667	0,999435	0,129026
	ocena med 8 in 9	50	4,1	1,111168	0,157143
	ocena višja od 9	7	4	1,290994	0,48795
	ni podatka	12	3,416667	1,1645	0,336162
	Skupaj	200	3,715	1,126999	0,079691
delavnost	ocena med 6 in 7	71	3,56338	0,99617	0,118224
	ocena med 7 in 8	60	3,95	0,981611	0,126725
	ocena med 8 in 9	50	4,22	0,932191	0,131832
	ocena višja od 9	7	4,142857	0,899735	0,340068
	ni podatka	12	3,416667	1,240112	0,35799
	Skupaj	200	3,855	1,019397	0,072082

7. Zaključek

Ustvarjanje možnosti, v katerih bo posameznik lahko razvijal svoje kompetence, ostaja prej ali slej v ospredju reformnih prizadevanj na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja. Široko razumevanje kompetenc kot sposobnosti upravljanja lastnega dela v najrazličnejših situacijah je po našem mnenju tisto, kar najbolj ustreza sodobnim razmeram dela. Razvoj tako opredeljenih kompetenc pa je za izobraževalni proces naloga, ki jo je mogoče uresničiti le z uporabo različnih razvojnih modelov. Upravljanje negotovosti kot značilnosti sodobnih razmer dela zahteva od posameznika, da izkoristi vse možnosti za povečanje svoje zaposljivosti in da v vseh situacijah bogati in povečuje svoje kompetence.

Raziskave, ki so bile opravljene tako v Sloveniji kot v ostalih Evropskih državah so pokazale, da modeli, ki temeljijo na kompetencah, daleč zanesljiveje opravičujejo visoke naložbe v usposabljanje in izobraževanje, omogočajo kakovostnejšo izbiro in razvoj kadrov ter načrtovanje kariere, vzpostavljajo jasnejša merila delovne uspešnosti, omogočajo pravičnejše in objektivnejše nagrajevanje, določajo prave prioritete pri vodenju zaposlenih, hitreje premeščajo vrzeli v znanjih in veščinah, bolje komunicirajo vedenja in v prvi vrsti povezujejo v celoto na eni strani letne pogovore, ocene delovne uspešnosti, sistem nagrajevanja in razvoja kadrov ter na drugi strani vizijo, strategijo, poslanstvo, vrednote in kulturo podjetja.

Literatura

Bakx AWEA, Van der Sanden JMM, Sijtsma K. (2006) The role of students' personality characteristics, self-perceived competence and learning conceptions in the acquisition and development of social communicative competence: A longitudinal study, HIGHER EDUCATION 51 (1): 71-104 JAN 2006.

- Boekaerts M (1997) Self-Regulated Learning: A New Concept Embraced By Researchers, Policy Makers, Educators, Teachers, And Students Source: Learning And Instruction 7 (2): 161-186 Jun 1997.
- Boyle Ea, Duffy T, Dunleavy K (2003) Learning Styles And Academic Outcome: The Validity And Utility Of Vermunt's Inventory Of Learning Styles In A British Higher Education Setting British Journal Of Educational Psychology 73: 267-290 Part 2 Jun 2003.
- Brownell J. (2006) Meeting The Competency Needs Of Global Leaders: A Partnership Approach, Human Resource Management 45 (3): 309-333 FAL 2006
- Candy Pc (1991) Self Direction for Lifelong learning. San Francisco. CA: Jossey_bass 1991.
- Flood H., Flood P (2000). An Exploration Of Relationship Between Adoption Of Managerial Competences, Organisational Characteristics, Human Resource Sophistication And Performance In Irish Organisation. Journal Of European Industrial Training 24: 128-136. 2000
- Hayes J, Rose-Quirie A, Allinson Cw: Senior Managers' Perceptions Of The Competencies They Require For Effective Performance: Implications For Training And Development Personnel Review 29 (1-2): 92-101 2000
- Hernez-Broome G. Huges Rl (2004) Leadership Development: Past Present Future. Human Resource Plann 27: 24-33. 2004
- Hofrichter D McGovern T. (2001). People, competences and performance: Clarifying means and ends. Compensation and Benefit Review 33(4): 34-38. 2001.
- King PM, Magolda MBB (2005). A developmental model of intercultural maturity, JOURNAL OF COLLEGE STUDENT DEVELOPMENT 46 (6): 571-592 NOV-DEC.
- Lonka K, Joram E, Bryson M (1996) Conceptions Of Learning And Knowledge: Does Training Make A Difference? Contemporary Educational Psychology 21 (3): 240-260 Jul 1996.
- Minnaert A, Janssen Pj (1999) The Additive Effect Of Regulatory Activities On Top Of Intelligence In Relation To Academic Performance In Higher Education Learning And Instruction 9 (1): 77-91 Feb 1999.
- Mirza P. (2004) Employers Say Measuring Is Vital But Still Do Not Do It. Hrmagazine 49 (4): 18. 2004
- Morrison Aj (2000) Developing A Global Leadership Model, Human Resource Management 39 (2-3): 117-131 Sum-Fal 2000.
- Muršak, (2001): Sodobna pedagogika, 4-2001, str. 66-78
- Spletni študij (2006), Kompetence v podjetjih, <http://portal.isiknowledge.com/portal.cgi?DestApp=WOS&Func=Frame&Init=Yes&SID=P21O2Dod6E5eiFDCEIF>
- Stuart R., Lindsay P (1997) Beyond The Frame Of Management Competences: Towards A Contextually Embedded Framework Of Managerial Competence In Organisation. Journal European Industry Training 21(1): 26-33. 1997

Strokovni življenjepis

Neja Zupan je zaposlena na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru kot asistentka za področje informacijski sistemi in vrednotenje dela. Aktivna je na področju ravnanja s človeškimi viri (HRM). Je (so)avtorica več izvirnih znanstvenih člankov in znanstvenih sestavkov v monografijah, z objavami pa je sodelovala tudi na več mednarodnih in domačih znanstvenih in strokovnih konferencah.

Doc. dr. Janez Mayer je doktor psiholoških znanosti. Je predavatelj za področja organizacijske psihologije, antropologije dela, komunikologije, organizacijskega vedenja, vrednotenja dela, merjenja in aktiviranja intelektualnega potenciala, kariernega razvoja in ustvarjalnosti.

Na področju raziskovalne dejavnosti preučuje ustvarjalnost vodilnih ljudi, interakcijo med inteligentnostjo in čustvovanjem, človekovo izraznost, proces vodenja idr. Je avtor posebnega ocenjevalnega postopka za merjenje umskega potenciala najobetavnejših ljudi v organizacijah.

Rezultate preverja in uporablja pri svojih predavanjih, vajah, praktikumih in v procesu strokovnega svetovanja v številnih slovenskih podjetjih in zavodih. Napisal je knjigi *Ustvarjalno mišljenje in delo* ter *Vizija ustvarjalnega podjetja*, uredil zbornik *Skrivnost ustvarjalnega tima* ter objavil prek 80 strokovnih člankov doma in v tujini.