

**Center Republike Slovenije
za poklicno izobraževanje**

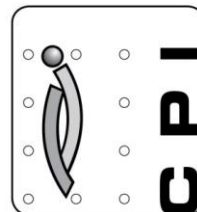
Kajuhova 32 U, SI-1000 Ljubljana

tel.: **01/5864 200**

faks: **01/5422 045**

e-pošta: **info@cpi.si**

www.cpi.si



Praktično izobraževanje v višješolskih študijskih programih

Besedilo ni jezikovno pregledano

Pri evalvaciji so sodelovali:

Sodelavci centra za poklicno izobraževanje:

mag. Tina Klarič, Barbara Bauman, Darko Mali

Zunanja sodelavca:

mag. Marjan Velej, Mateja Hergan

Center RS za poklicno izobraževanje, december, 2013

Kazalo vsebine

| | |
|--|-----|
| Seznam kratic | iii |
| Uvod | 1 |
| Metodologija | 2 |
| Opredelitev vključenih skupin in raziskovalnega problema | 2 |
| Raziskovalna metoda, zbiranje in obdelava podatkov | 3 |
| 1. Sodelovanje med šolo in delovnimi organizacijami | 5 |
| 1.1 Potek sodelovanja, motiv delovnih organizacij za sodelovanje | 5 |
| 1.2 Nabor in izbor študijskih mest, zagotavljanje kakovosti | 8 |
| 2. Načrtovanje in izvedba PRI | 11 |
| 2.1 Uvod | 11 |
| 2.2 Informiranje PRI | 13 |
| 2.3 Načrtovanje PRI | 15 |
| 2.4 Izvedba PRI | 16 |
| 2.5 Vrednotenje PRI | 19 |
| 2.6 Aktivnosti študenta na PRI | 20 |
| 3. Ocenjevanje in izpit | 22 |
| 3.1 Analiza pravilnika | 22 |
| 3.2. Ocenjevanje in izpit iz PRI | 22 |
| 4. Izdelava diplome | 24 |
| 5. Zaključek | 25 |
| Literatura | 27 |
| Priloga 1 – Instrumentariji za zbiranje podatkov | 28 |
| P 1.1 - Opomnik za intervju – šole | 28 |
| P 1.2 - Opomnik za intervju – mentorji v delovnih organizacijah | 30 |
| P 1.3 - Anketni vprašalnik za študente | 32 |
| Priloga 2: Praktično izobraževanje v tujini | 35 |

Seznam kratic

EKON – višješolski študijski program ekonomija

GT – višješolski študijski program gostinstvo in turizem

GZS – Gospodarska zbornice Slovenije

MEH – višješolski študijski program mehatronika

MIC – medpodjetniški izobraževalni center

NV – višješolski študijski program naravovastvo

OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

PAI – pedagoško-andragoška izobrazba

PS – višješolski študijski program poslovni sekretar

PRI – praktično izobraževanje v višješolskih študijskih programih

PUD – praktično usposabljanje z delom

UPK – višješolski študijski program upravljanje podeželja in krajine

VSI – višje strokovno izobraževanje

Uvod

Z evalvacijo želimo osvetliti potek posameznih elementov izvedbe praktičnega izobraževanja, ki pomembno vplivajo na kakovost izvajanja višješolskih študijskih programov. Namen raziskave je zbrati različne pristope in dobre prakse k organizaciji in izvedbi PRI, jih predstaviti na enem mestu ter podati smernice za nadaljnje delo pri razvoju sistema praktičnega izobraževanja v delovnih organizacijah.

Metodologija

Opredelitev vključenih skupin in raziskovalnega problema

K sodelovanju v kvalitativni raziskavi smo povabili višje strokovne šole, za katere velja, da imajo to področje dobro urejeno in za katere smo predvidevali, da nam bodo o raziskovanem področju podali največ podatkov ter različne pristope, dobre prakse, rešitve ... Pri izboru višjih strokovnih šol smo sledili tudi temu, da bi bile razlike med posameznimi enotami čim večje, prakse izvedbe PRI drugačne in tako informacije obsežnejše (izbor tistih, ki imajo MIC in tistih, ki ga nimajo; izbor po različnih regijah, saj so v Sloveniji regionalno precejšnje razlike pri vpetosti in pojmovanju vloge delodajalcev pri izvedbi poklicnega in strokovnega izobraževanja). V ta namen smo se odločili za namensko vzorčenje (Vogrinc, 2008).

Da bi pridobili širšo sliko na izbranem področju smo v evalvacijo vključili še predstavnike delovnih organizacij oz. mentorje v podjetjih, ki so jih k sodelovanju povabile šole ter predstavnike študentov višjih strokovnih šol. V evalvacijo so tako vključeni:

- Predstavniki višjih strokovnih šol (vodstva šol in organizatorji PRI):

- Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Bled;
- ŠC Nova Gorica, Višja strokovna šola;
- Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor;
- Grm Novo mesto – center biotehnike in turizma, Višja strokovna šola;
- ŠC Ptuj, Višja strokovna šola;
- ŠC Slovenj Gradec, Višja strokovna šola.

- **Predstavniki delovnih organizacij / mentorji v podjetjih**, ki so jih k sodelovanju povabile sodelujoče višje strokovne šole. Intervjuvali smo skupaj 33 mentorjev študentom na PRI, od tega je 5 predstavnikov MIC-ov:

- Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Bled: 8 intervjujev z 10 mentorji. Skupinski intervju s tremi predstavnicami MIC-a v nadaljevanju smatramo kot eno enoto.

- ŠC Nova Gorica, Višja strokovna šola: 4 mentorji,
- Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor: 4 mentorji,
- Grm Novo mesto – center biotehnike in turizma, Višja strokovna šola: 8 mentorjev, od tega 2 predstavnika MIC-a,
- ŠC Ptuj, Višja strokovna šola: 3 mentorji,
- ŠC Slovenj Gradec, Višja strokovna šola: 4 mentorji.

- **Predstavniki študentov**, ki so jih k sodelovanju povabile šole. V raziskavi je sodelovalo skupaj 35 študentov višjih strokovnih šol, po šolah:

- Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Bled: 5 študentov,
- ŠC Nova Gorica, Višja strokovna šola: 5 študentov,
- Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor: 4 študenti,
- Grm Novo mesto – center biotehnike in turizma, Višja strokovna šola: 10 študentov,
- ŠC Ptuj, Višja strokovna šola: 5 študentov,
- ŠC Slovenj Gradec, Višja strokovna šola: 6 študentov.

Sodelujoče višje strokovne šole smo v prvi fazi prosili, da nam posredujejo dokumente in gradivo, ki se nanaša na PRI. Po pregledu dokumentacije smo pripravili instrumentarije raziskave (polstrukturirana intervjuja, anketni vprašalnik) in na podlagi slednjih raziskovalne tematske sklope:

1. Sodelovanje šola – delovne organizacije

1. Vzpostavitev stika med šolo in delovnimi organizacijami.
2. Pogoji za sodelovanje (kriteriji za izbor).
3. Motiv podjetij za sodelovanje.
4. Verifikacija, pedagoško-andragoška izobrazba mentorjev.

2. Načrtovanje in izvedba PRI

1. Informiranje o PRI.
2. Načrtovanje PRI.
3. Izvedba PRI.
4. Vrednotenje PRI.
5. Aktivnosti študentov na PRI.

3. Ocenjevanje in izpit iz PRI

1. Analiza pravilnika.
2. Ocenjevanje in

4. Izdelava diplomske naloge

Raziskovalna metoda, zbiranje in obdelava podatkov

Glede na namen in interes raziskave smo uporabili študijo primera. Običajni namen študij primera je ugotoviti potek in vzroke v praktičnem ravnanju. Omogočajo opis in analizo

posameznih enot, pa tudi pridobivanje poglobljenega vpogleda v situacijo, procesov in odnosov ter pomena, ki ga ima izbrana tema za vključene v raziskavo.

V evalvacijo smo vključili več predstavnikov vsake sodelujoče skupine (predstavniki višjih strokovnih šol, mentorji v delovnih organizacijah, študentje), različnih po značilnostih, ki so v ospredju raziskave. Namen raziskave je zbrati in na enem mestu predstaviti različne pristope in dobre prakse na izbranem področju in z njihovo pomočjo dostopati do splošnejšega razumevanja poteka izvedbe PRI v programih VSI. Sagadin (2004) za takšno študijo predlaga izraz *multipla ali večkratna študija primera*. Namen takšne raziskave je, da na podlagi ugotovitev več predstavnikov skupin pridemo do splošnejših spoznanj in širšega vpogleda v področje, kot če se omejimo na posamezno študijo primera (Stake, v Sagadin 2004).

Ker so vloge, naloge in prakse po vključenih skupinah (VSŠ, mentorji, študenti) pri obravnavanem področju različno opredeljene, smo za zbiranje podatkov s strani šol in delodajalcev uporabili polstrukturiran intervju. Zanj je značilno, da vprašanja niso vnaprej pripravljena do potankosti, so bolj vodilo oziroma nabor okvirnih tem. Intervjuvancu omogoča nekoliko več svobode, da posveti temam, ki se mu zdijo pomembnejše, bistvene več pozornosti in jih predstavi obsežnejše.

Za izvedbo polstrukturiranega intervjuja s predstavniki šol in mentorji v podjetjih smo pripravili 2 opomnika, v katerih je nabor tem prilagojen posamezni skupini; nahajata se v Prilogi 1 (P 1.1, str. 28 in P 1.2, str. 30). Za študente smo zaradi časovnega okvira obiskov na šolah pripravili anketni vprašalnik, ki se prav tako nahaja v Prilog 1 (P 1.3, str. 32).

Zbiranje podatkov je potekalo z obiski na sodelujočih šolah, kamor so sodelujoče višje strokovne šole povabile tudi predstavnike delovnih organizacij oz. mentorje v podjetjih. Intervjuji s predstavniki šol so potekali skupinsko (prisotnih so bili predstavniki vodstva šole (ravnatelj, direktor) in organizatorji PRI). S predstavniki delodajalcev / mentoji študentov v podjetjih so intervjuji potekali na šolah, razen v dveh primerih v podjetju. Razen v dveh primerih je šlo za individuane intervjuje. Če so se intervjuvani strinjali, smo pogovore posneli na diktafon. Sodelujočim smo pred začetkom predstavili glavni namen evalvacije, in sicer zbrati različne pristope pri organizaciji in izvedbi PRI in jih s poudarkom na dobrih praksah predstaviti na enem mestu.

Gradivo, pridobljeno z intervjuji, smo zapisali (transkripcija) in uredili. V poročilu zaradi namena raziskave ne podajamo posameznih študij primerov, temveč po induktivi poti pridobljene ugotovitve po tematskih sklopih, ki zajemajo, kaj lahko razberemo o poteku in izvedbi posameznega segmenta PRI na sodelujočih šolah ter izstopajoče dobre prakse posameznih šol v nekaterih segmentih. Pri tem so sodelujoče VSŠ navedene anonimno.

1. Sodelovanje med šolo in delovnimi organizacijami

V tem sklopu bomo predstavili ugotovitve intervjujev o vzpostavljanju (in ohranjanju) stikov med šolo in delovnimi organizacijami, o motivih delovnih organizacij za sodelovanje, kako poteka izbor in nabor delovnih organizacij na šolah – kateri so kriteriji, ki jim sledijo šole; ter o zagotavljanju kakovosti študijskih mest.

1.1 Potek sodelovanja, motiv delovnih organizacij za sodelovanje

Kako se je vzpostavilo sodelovanje s šolo, so mentorji, ki so odgovorili na to vprašanje (29), odgovarjali na dveh ravneh: 24 jih je odgovorilo, kdaj/kako je prišlo do prvega sodelovanja, 5 jih je odgovorilo, kako se stik vzpostavlja vsako leto.

Od mentorjev, ki so povedali, kako je prišlo do prvega sodelovanja s šolo (24), je je 10 mentorjev povedalo, da s šolo sodelujejo že dolgo in se začetka ne spomnijo ali pa je sodelovanje že potekalo, ko so se sogovorniki v tem podjetju zaposlili. ostale odgovore 14, lahko po vsebini razdelimo v 5 skupin:

- podjetje je kontaktirala šola (5 odgovorov),
- na pobudo študentov (3 odgovori),
- stik je vzpostavljen od začetka programa (3 odgovori),
- bil sem predavatelj na šoli (2),
- na pobudo podjetja zaradi potrebe po kadru (1).

5 mentorjev, ki so na vprašanje odgovorili, kako se stik vzpostavi vsako leto je povedalo, da stik vsako leto poteka drugače, ali jih kontaktira šola, ali željo izrazijo študentje. 2 sta dodala, da se tudi njihova delovna organizacija obrne na šolo, če ima potrebo po kadru.

Eden od mentorjev je dodal, da je PRI le ena od oblik sodelovanja, skupaj s šolo organizirajo veliko gostinskih projektov, s predavatelji se srečujejo pogosto in se ob tem pogovorijo še o PRI. Drug mentor je navedel, da s šolo skupaj načrtujejo strokovna izobraževanja (v prostorih šole), v MIC-u preizkušajo sorte na poljih, sodelujejo pri dogodkih v stroki ... Mentorica je poudarila, da s šolo že vrsto let dobro sodelujejo, v podjetju so bili med pobudniki izobraževalnega programa MEH. Mentorica v programu NAR pravi, da s šolo sodelujejo tudi na dnevu odprtih vrat (stojnica), ob predstavitvi kmetij ... Udeležujejo se brezplačnih predavanj na šoli in strokovnih ekskurzij, ki potekajo v okviru alumni kluba; že tretja generacija v družinskem podjetju izhaja iz te šole.

Sodelovanje med šolami in podjetji, ki presega PRI, so nam predstavili v glavnem v zgornjem odstavku navedeni mentorji. V pogovorih na šolah smo sodelovanju, ki presega PRI namenjali manj pozornosti.¹

Dober pristop za vzpostavljanje in ohranjanje stikov z delovnimi organizacijami ima šola, kjer enkrat na leto organizirajo za podjetja brezplačne seminarje na teme, ki so za delovne organizacije zanimive in koristne. Odziv pri podjetjih je zelo pozitiven. Obenem jim predstavijo PRI (še posebej za tekoče šolsko leto) ter jih skušajo motivirati za sprejem študentov². Somentorje pri diplomskih nalogah povabijo na podelitev diplom.

Na eni izmed šol mentorje povabijo na »dan mentorjev« na šoli, v okviru katerega za mentorje pripravijo različne delavnice, tudi evalvacijo predhodnih dogodkov in predstavitev ciljev PRI.

Mentorji so med motivi delovne organizacije za sprejem študenta na PRI najpogosteje navedli usposabljanje svojega bodočega kadra in pomoč pri delu. Pri odgovorih mentorjev je zaznati razlike po regijah in med panogami delovnih organizacij, iz katerih prihajajo: vsi mentorji iz področja gostinstva in turizma med interesi podjetja navajajo spoznavanje oz. usposabljanje bodočega kadra ter večina tudi pomoč pri delu; mentorji iz področja velnesa in kmetijstva navajajo pomoč pri delu. Mentorji, ki povedo, da študente težje vključijo v delovni proces, med motivi navajajo uslugo šoli ali študentu (ekonomija, informatika). Na dveh šolah so spoznavanje bodočega kadra izpostavili čisto vsi mentorji.

Motive delovnih organizacij za sprejem študentov na PRI, ki so jih navedli mentorji (posameznik je lahko navedel več motivov), lahko po vsebini združimo v 7 kategorij, navajamo jih po pogostosti:

- Usposobiti/spoznati svoj bodoči kader, spoznati nabor mladega kadra (17 mentorjev).
- Pomoč pri delu, razbremenitev zaposlenih (13 mentorjev, od tega 3 dodajajo, da gre za kvalificirano pomoč pri delu).
- Usposobiti kader v stroki, prenos znanja, razvoj stroke (7 mentorjev).
- Usluga šoli ali posameznemu študentu (7 odgovorov, od teh 2 dodajata, da imajo prednost otroci zaposlenih).
- Nova znanja za podjetje (2 odgovora).
- Družbena odgovornost (v regiji) (2 mentorja).

¹ Glede na namen raziskave smo uporabili metodologijo, ki omogoča sogovornikom, da posvetijo temi, vidiku, ki se jim zdi pomembna, več pozornosti; negativna plat tega pa je, da so zaradi časovnega okvira intervjujev nekatere teme skromnejše zajete.

² V tem poročilu izvajanje PRI podajamo po vsebinskih sklopih, pomembnih za izvedbo PRI. Nekateri pristopi, dogodki itd. na šolah lahko zajemajo več vsebinskih sklopov, zato so nekateri izmed primerov dobrih praks na šolah v poročilu navedeni na dveh mestih.

- Vzpostavlanje stikov za bodoče sodelovanje v regiji – glede na naravo dela delovne organizacije (1 odgovor).

Iz osebnih motivov za mentorstvo, ki so jih navedli sogovorniki iz delovnih organizacij, lahko sklepamo, da so sogovorniki za mentorstvo študentom visoko motivirani. Lahko so navedli več osebnih motivov, ki jih po vsebini lahko predstavimo v 8 kategorijah:

- Poslanstvo, prenos znanja mlajšim generacijam (11 mentorjev).
- Veselje do dela s študenti, mladimi, osebno zadovoljstvo (10 mentorjev).
- Osebni izziv, osebna rast (5 odgovorov).
- Lastna izkušnja z usposabljenjam v podjetju (3).
- Nova znanja (2).
- Spremljanje napredka študenta (2).
- Odkrivanje novih talentov (1).
- Možnost obiskovanja usposabljanja za mentorje na šoli (1).

Mentorje študentom na PRI, ki smo jih zajeli v evalvaciji, so k sodelovanju povabile sodelujoče šole in lahko sklepamo, da gre za primere dobrega sodelovanja. Vendar vtis ob pogovorih z mentorji kaže še, da je tudi v delovnih organizacijah, s katerimi šole najbolj sodelujejo, prisotno pojmovanje, da šoli ali posameznemu študentu s sprejemom na PRI naredijo uslugo, kar šole postavlja nekako v podrejen položaj in jih oddaljuje od enakovrednega partnerstva pri organizaciji PRI. Položaj je sicer po strokah precej različen – v gostinstvu in turizmu ter kmetijstvu nihče od mentorjev ne navaja, da delajo uslugo šoli ali študentom, pogosto pa navajajo, da so študentje v pomoč pri delu. Iz intervjujev lahko razberemo, da je interes za sprejem na PRI manjši za študente programov, ki jih delovne organizacije težje vključujejo v redni delovni proces (izstopa informatika).

Pogledi podjetij na praktično izobraževanje v realnem delovnem procesu se razlikujejo tudi po regijah (v Sloveniji so nekako tradicionalno različni pogledi na vlogo šole in podjetij pri poklicnem usposabljanju) ter po strokah (pri sogovornikih s področja gostinstva in turizma smo zaznali pojmovanje, da so za praktično usposobljenost mladih odgovorne delovne organizacije).

Iz primerov, ki smo jih zajeli v raziskavi, razberemo, da delovnim organizacijam, ki s šolo dobro sodelujejo na različnih področjih, PRI predstavlja še eno obliko uspešnega sodelovanja. Če je šola vpeta v lokalno okolje in predstavlja pomemben dejavnik dogajanja na strokovnem področju, sodelovanje s šolo delovnim organizacijam prinaša nekatere prednosti, npr. Prepoznavnost, promocijo, možnost razvoja ... Šoli pa omogoča enakovrednejši položaj pri organizaciji in izvedbi PRI in tako lažje uveljavi svoje zahteve za kakovostno izvedbo PRI

1.2 Nabor in izbor študijskih mest, zagotavljanje kakovosti

Na vseh šolah organizatorji PRI vodijo baze podjetij, s katerimi v zadnjih letih uspešno sodelujejo pri izvedbi PRI. Baze vsako leto posodablajo. Dopolnjujejo jih pretežno na pobudo študenta, ki izrazi željo, da bi PRI opravljali v določenem podjetju ali se nanje obrnejo delovne organizacije (kar je sicer redkeje). Na dveh šolah vsako leto preverijo potrebe za sprejem študentov na PRI v delovnih organizacijah v svoji mreži in tako bazo podjetij prilagajajo aktualnemu povpraševanju oziroma potrebam.

Šole se za sodelovanje z novimi podjetji odločajo na podlagi svojih meril oz. kriterijev. Pri tem pri vsakem novem podjetju večinoma pristopajo po ustaljenih korakih (pridobivanje podatkov o podjetju na spletnih straneh, telefonski pogovor in/ali obisk podjetja), katerih namen je ugotoviti dejavnost delovne organizacije. Na vseh sodelujočih šolah je temeljni kriterij za izbor delovne organizacije ustrezna dejavnost, ki omogoča doseganje ciljev PRI, večinoma so pozorni tudi na ustrezno izobrazbo mentorja.

Na eni izmed šol je pri novih delovnih organizacijah v vseh programih merilo za izbor še, da je podjetje pripravljeno sodelovati tudi v prihodnjih letih, sicer bi mreža delovnih organizacij postala neobvladljiva; pri programu NV in UPK je pogoj tudi, da je npr. ekološka kmetija tržno usmerjena.

Širok nabor dejavnosti organizatorjem PRI v programu GT na nobeni od sodelujočih šol ne predstavlja težave, medtem ko organizatorja PRI za program MEH navajata, da so podjetja v tej branži ponavadi ožje usmerjena in je doseganje vseh področij ciljev PRI precej težje. Na eni intervjuvani šoli sprejmejo izvajanje PRI za študente MEH v podjetju, v katerem lahko študent doseže nekje tri četrtine področij ciljev. Na drugi šoli, ki izvaja program MEH so mnenja, da je cilj programov VSI zaposlitev in če dela študent v podjetju v okviru PRI ozko specializirana dela in bo to delal tudi, ko ga bo podjetje zaposlilo, je to povsem v redu.

Na vseh sodelujočih šolah študente spodbujajo, da sami vzpostavijo prvi stik z delovno organizacijo, v kateri želijo opravljati PRI. Pri tem študentje izbirajo med podjetji v bazah šole, lahko pa podajo svoj predlog. Na eni šoli 3 so navezovanje stika in predstavitev študenta delovni organizaciji vključili v predmet Poslovno komuniciranje, kar je dober primer medpredmetnega pristopa. Na dveh šolah so poudarili, da od študentov zahtevajo, da se delovni organizaciji predstavijo s prošnjo, ki ji priložijo CV.

Poglejmo nekoliko drugačen pristop pred prvim stikom med študentom in delovno organizacijo: na šoli najprej pri delovnih organizacijah v svoji mreži preverijo potrebe in interese za sprejem študentov na PRI v tekočem letu, nato s študenti opravijo osebne razgovore. Na podlagi pogovora po vnaprej izdelanih kriterijih študentom predlagajo delovno

organizacijo za opravljanje PRI. V novembru poteka dogodek »poslovni stik« - prvi stik študentov s podjetji. Za študente, ki po tem dogodku še nimajo izbranega delodajalca, postopek ponovijo.

Ali sami poiščejo delovno organizacijo za opravljanje PRI ali jim pri tem pomaga šola ter kaj je pri izbiri pomembno, smo vprašali tudi študente. Od 36 študentov, vključenih v raziskavo, jih je 23 navedlo, da so delovno organizacijo za opravljanje PRI našli sami³ in 9, da je pri tem posredovala šola; 4 študentje niso podali jasnega odgovora na to vprašanje. Razloge, po katerih so študentje izbirali delovne organizacije, lahko združimo v naslednje kategorije:

- bližina doma (12 odgovorov),
- poznana delovna organizacija (delo preko študentskega servisa, PUD) (6 odgovorov),
- dober glas podjetja (5 odgovorov),
- ustrezna dejavnost delovne organizacije (3 odgovori),
- štipendist (1 odgovor),
- od treh študentov, ki so PRI opravljali v tujini, je ena oseba dodala, da se je za podjetje odločila, ker znajo slovensko.

1.2.1 Kakovost študijskih mest

Iz pogovorov na šolah lahko sklepamo, da za kakovost študijskih mest skrbijo organizatorji PRI (vodenje seznamov oz. mrež, obisk študentov tekom izvajanja PRI, kriteriji za izbor novih organizacij). Na nekaterih šolah so poudarili, da je za kvalitetno izvedbo PRI ključna »kvaliteta mentorjev«.

Na vseh 6-ih šolah potekajo pedagoško-andragoška usposabljanja za mentorje, ki so na 4 šolah potekala v okviru projektov. Na eni izmed sodelujočih šol dodajajo, da je sistemsko usposabljanje mentorjev neprilagojeno posameznim strokam in so se mentorji pritoževali, da so primeri iz drugih strok za njihovo področje neuporabni. Šoli, ki sta v regiji (pa tudi širše) vzpostavili svoji mreži podjetij, usposabljanja za mentorje organizirata v lastni režiji. Pedagoško-andragoško izobrazbo mentorjem s področja gostinstva, ki se trikrat udeležijo usposabljanj na šoli, prizna tudi GZS.

Po oceni svoje usposobljenosti za mentorstvo, smo vprašali mentorje. 18 jih ocenjuje, da so za mentorstvo dovolj usposobljeni. 5 mentorjev je navedlo področje, na katerem bi potrebovali dodatna znanja: izobraževanja iz stroke, področja motiviranja študentov, področje dela s študenti, pedagoška znanja ter izmenjava izkušenj z drugimi mentorji. 4 izmed mentorjev, ki menijo, da so dobro usposobljeni, dodajajo, da so nova znanja vedno

³ Pri tem so študentje šol, ki dajejo prednost delovnim organizacijam iz svoje baze, navajali, da so delodajalca našli sami. V pogovorih na šolah je bilo prav tako zaznati razumevanje, da študentje najdejo delovno organizacijo sami, pri tem pa izbirajo iz seznama šole. Lahko rečemo, da šole in študentje razumejo, da študenti najdejo delovno organizacijo sami, če vzpostavijo stik in se dogovorijo za opravljanje PRI v podjetju, četudi podjetje ponudi šola.

dobrodošla ali da so odprti do novih znanj. En mentor bi si tovrstnih izobraževanj želel vsako leto (obnovitveni tečaji), ena mentorica je dejala, da je na pedagoško-andragoških usposabljanjih pogrešala vsebine o delu z bolj problematičnimi študenti.

Od 33 mentorjev, s katerimi smo naredili intervjuje, jih ima pedagoško-andragoško izobrazbo 27, 5 jih ni podalo odgovora, 1 sogovornik je nima (predstavnik kadrovske službe, koordinator mentorjev podjetju).

Delež verificiranih študijskih mest se na šolah razlikuje po programih, glede na področje in kako dolgo se program izvaja ... Sedanje stanje verifikacije šolam predstavlja šibko točko, saj je verifikacija vključena v sistemsko ureditev (npr.: pridobitev spodbud za delodajalce za sprejem študentov na PRI, zunanja evalvacija Nakvisa ...), kajti verifikacije se že nekaj časa ne izvajajo. Obenem se izkazuje, da verifikacija študijskega mesta ne zagotavlja nujno PAI mentorja, saj verificirano mesto ostane, tudi če mentor zapusti podjetje.

Kakovostjo študijskih mest spremljajo organizatorji PRI, ki vodijo svoje sezname oziroma mreže delovnih organizacij, s katerimi uspešno sodelujejo pri izvedbi PRI. Šole so se trenutno primorane zadovoljiti s tem, da podjetja oddajo vlogo za verifikacijo. Vprašamo se tudi, kako so rešitve glede verifikacijo študijskih mest v Sloveniji skladne z organizacijo in izvedbo PRI tujini?

1.2.2 PRI v tujini

PRI v tujini sicer ni bilo področje raziskovanja, vendar so nekatere šole toliko aktivne pri mednarodni izmenjavi študentov na PRI, da ga je vredno izpostaviti kot dobro prakso in kot dodaten element pri vprašanju zagotavljanja kakovosti študijskih mest, zlasti ko govorimo o verifikaciji študijskih mest.

Zlasti dve šoli sta v intervjujih večkrat izpostavili vrednost opravljanja PRI v tujini. Šoli sta v zadnjih letih vzpostavili mrežo sodelujočih delovnih organizacij predvsem v državah EU. Kot navajata avtorici predstavitev PRI v tujini na eni izmed šol, študentje, poleg kompetenc v stroki, v tujini izpopolnijo tudi jezik države gostiteljice, pridobijo medkulturne izkušnje, se seznanijo z delovno zakonodajo, pravili in načinom dela v tujini ipd.⁴ Na drugi šoli so izpostavili, da študentje na mednarodnih izmenjavah pridobivajo kompetence v luksuznih hotelih s petimi zvezdicami, na križarskih ladjah ..., kar je nedosegljivo, če PRI vežejo samo na slovenski prostor.

⁴ Glej prilogo: K. Grudnik, A. Goltnik Urnaut: Praktično izobraževanje v tujini (Priloga 2, str. 36)

2. Načrtovanje in izvedba PRI

2.1 Uvod

V tem poglavju bomo najprej predstavili, kako Izhodišča za pripravo višješolskih študijskih programov opredeljujejo izvajanje PRI in kako je organizirano PRI. V nadaljevanju bomo preko predstavitve informiranja in načrtovanja, izvedbe in vrednotenja ter aktivnosti študentov na PRI predstavili, kako dejansko poteka izvajanja PRI na višjih strokovnih šolah.

Namen PRI je povezovanje teorije in prakse tako, da bo študent čim bolj usposobljen za reševanje praktičnih delovnih problemov. Pri opredeljevanju dosežkov študenta si pomagamo s konceptom kompetenc, ki pomenijo uporabo znanj, veščin, spretnosti v različnih realnih delovnih situacijah.

Zato se študentje tekom PRI naučijo uporabljati znanje, veščine, spretnosti, ki jih pridobijo v šoli, v različnih delovnih situacijah in s tem šele razvijejo dejanske kompetence.

Izhodišča za pripravo višješolskih študijskih programov, ki jih je sprejel Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje na svoji 87. seji, dne 25. 11. 2005, na str. 13 opredeljujejo ukrepe za povezovanje teorije in prakse.

Najprej določajo, da se PRI neposredno navezuje na strokovno – teoretično izobraževanje praviloma znotraj vsakega modula. V ta namen predavatelji skupnih in strokovno teoretičnih predmetov znotraj posameznega modula skupaj s študenti načrtujejo izvedbo praktičnih nalog, projektov, ki naj jih študent opravi med PRI v podjetju. Pri sami izvedbi študent sodeluje z mentorjem in drugimi strokovnjaki v podjetju. Pri tem predavatelji skupaj z mentorjem iz delovne organizacije usmerjajo študenta na PRI ter na koncu preverjajo in ocenjujejo doseženo znanje oz. kompetence.

Po teh določitih bi moralo biti že znotraj enega modula veliko prepletenega sodelovanja med predavatelji splošnih in strokovno teoretičnih predmetov, študentom, mentorjem v podjetju in seveda še organizatorjem PRI iz šole. Sodelovanje bi moralo obsegati načrtovanje različnih nalog na PRI, njihovo vključitev v delovne procese v podjetju, usmerjanje in dogovarjanje med deležniki PRI, preverjanje in ocenjevanje. Poleg tega je v enem letniku v PRI vključenih več modulov.

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju v 50. členu določa, da pri PRI sodelujejo trije deležniki: šola, študent in delodajalci oz. organizacije, ki izvajajo praktičen del izobraževanja.

S strani šole sodelujejo pri PRI **organizator PRI**, ki je odgovoren za pravilno izvedbo PRI, in **predavatelji** predmetov v modulih, ki so vključeni v PRI v posameznem letniku. Organizator zato na začetku poveže šolo in organizacijo, po potrebi organizacijo in študenta, informira študenta in organizacijo o vsem, kar je pomembno pri PRI, koordinira vse aktivnosti, ki

zagotavljajo uspešno izvedbo PRI, nadzoruje potek PRI in na koncu tudi ocenjuje ter evalvira potek PRI.

Organizacijo oz. delodajalca predstavlja **mentor**, ki bdi nad študentom v času izvajanja PRI in je odgovoren, da študent dobi vso potrebno podporo s strani organizacije za uspešno izvedbo PRI.

Študent je odgovoren, da naredi vse potrebno, da bo uspešno opravil PRI in vse predpisane druge obveznosti glede PRI.

Ker je za izvedbo izobraževalnega procesa odgovorna šola (11. člen ZVSI) in ker je PRI del tega izobraževalnega procesa, je tudi za pravilno izvedbo PRI odgovorna šola, ki je zato pobudnik in koordinator aktivnosti, povezanih s PRI.

ZVSI v 50. členu določa, da morajo šole sodelovati z delodajalci, ki izvajajo praktičen del izobraževanja ter da šola, delodajalec in študent sklenejo pogodbo o PRI v skladu s študijskim programom. Zato šole pripravijo ustrezne pogodbe in poskrbijo, da so pravočasno podpisane s strani vseh treh deležnikov PRI.

Iz intervjujev smo razbrali, da je v vseh šolah PRI organizirano tako, da poteka v naslednjih korakih:

1. šola informira študente in organizacije o PRI;
2. šola zagotovi, da se študentje povežejo s primernimi organizacijami, kjer bodo opravljali PRI. Vsi trije deležniki podpišejo pogodbo o izvajanju PRI in si izmenjajo vse potrebne informacije za uspešno izvedbo PRI;
3. šola koordinira načrtovanje izvajanja PRI;
4. izvajanje PRI poteka v organizaciji tako, da mentor vodi in usmerja študenta pri njegovem delu, ga spremlja in ocenjuje, izpolni predpisano dokumentacijo za šolo in po potrebi kontaktira z organizatorjem PRI. Organizator PRI nadzira izvedbo PRI tako, da tekom izvajanja PRI komunicira z mentorjem in po potrebi tudi s študentom;
5. študentove aktivnosti, ki so vezane na opravljanje PRI, obsegajo poleg opravljanja del za organizacijo še izpolnjevanja s strani šole predpisane dokumentacije in izdelavo pisnega izdelka, ki ga šole različno opredelijo: seminarska naloga, pisna naloga, projektna naloga ipd.;
6. po zaključku opravljanja PRI organizator zbere vso potrebno dokumentacijo od mentorja in študenta in na osnovi nje izvede izpit iz PRI za študenta.

Kako šole izvajajo posamezne korake te izvedbe, bomo podrobneje pogledali v nadaljevanju.

2.2 Informiranje PRI

Iz intervjujev smo razbrali, da vse šole pripravijo vse informacije, za katere ocenijo, da so potrebne za razumevanje in uspešno izvedbo PRI. Te informacije šole izdajo ali v tiskani obliki ali na svojih spletnih straneh.

V informacijah o PRI šole predstavijo:

- namen in cilje PRI,
- obseg in trajanje PRI,
- okvirni program, vsebino oz. delovne naloge študenta na PRI,
- dokumentacijo, ki se uporablja pri PRI,
- študentove obveznosti do šole v okviru PRI (npr. seminarske naloge)
- ocenjevanje,
- kakovost izvajanja PRI,
- zdravniško spričevalo in zavarovanje študenta na PRI,
- kontakt na šoli ter
- vzorec pogodbe o PRI, v kateri so opredeljene obveznosti in odgovornosti vseh treh deležnikov.

Informacije o PRI, ki jih pripravijo šole, so namenjene v prvi vrsti študentom, ki dobijo v njih na sistematičen način vse bistvene informacije, ki jih potrebujejo.

Dober primer informacij o PRI za študente predstavljajo npr. navodila Praktično izobraževanje za program upravljanje podeželja in krajine. V njih je natančno navedeno, kolikšen je obseg PRI, kje in kdaj se izvaja, natančen program dela PRI po delovnih opravilih in trajanju, obveznosti študenta, izjeme, priznavanje neformalno pridobljenih znanj, informacije o varstvu pri delu, poslovni tajnosti, kako rešujejo morebitne probleme, ocenjevanje ipd. Priloženi so vsi potrebni obrazci, sporazum o praksi in zavezanost h kakovosti, posebnosti pri PRI, seznam delodajalcev, ki že sodelujejo s šolo ipd. Dejansko študent dobi v tej tiskovini vse potrebne informacije in navodila, ki jih potrebuje o PRI.

Večina šol posreduje delovnim organizacijam te iste informacije, ki pa v osnovi niso pisane zanje, temveč za študente. Poleg teh informacij mentorji dobijo tudi obrazce za ocenjevanje in poročilo o PRI študenta. Vendar v vsem gradivu, ki ga prejmejo, ne dobijo vseh napotkov o PRI, ki bi jih delovne organizacije potrebovale. Npr. v njih ni nič napisano o mentoriranju, o razvijanju in preverjanju doseženih kompetenc študenta na PRI ipd.

Posebej problematično je posredovanje informacij organizacijam o tem, kaj naj študentje na PRI dosežejo. Iz dokumentacije, ki so nam jo šole posredovale v analizo je razvidno, da se šole tega lotevajo tako, da jim posredujejo v skrčeni ali v originalni obliki zapise iz katalogov znanja za PRI in sicer splošne in predmetno specifične kompetence ter informativne in formativne cilje. Težava je, ker so ti cilji v različnih programih zelo različno zapisani. V nekaterih programih je teh ciljev zelo veliko, npr. v programu mehatronika je samo za en letnik teh zapisov za več kot 3 strani A4 formata in to v obliki alinej. Tak zapis je popolnoma

neuporaben za organizacijo oz. mentorja, saj je preobsežen in preveč razdrobljen. Posledica tega je, da ga nihče ne upošteva.

Na eni od šol so npr. povedali, da so se delodajalci dobessedno ustrašili, ko so jim predstavili vse cilje, ki jih za PRI zahteva katalog znanj. Zato so te cilje zapisali v zelo skrčeni obliki, pa še ta je za delodajalce težko prebavljiva.

Poleg posredovanja omenjenih informacij o PRI šole še na različne druge načine informirajo študente in delodajalce o PRI. Vse šole so povedale, da za študente organizirajo posebna srečanja, namenjena le informiranju o PRI. Na njih jih seznanijo s seznamom organizacij, ki že sodelujejo s šolo pri izvedbi PRI in kjer se lahko dogovorijo za opravljanje PRI. Študentom dajo možnost, da si sami poiščejo organizacijo za izvajanje PRI, s katero šola še ne sodeluje, pri čemer mora organizacija izpolnjevati določene pogoje. Vse šole so tudi povedale, da spodbujajo študente, da sami navežejo kontakt z organizacijo. Od 36 študentov, ki smo jih anketirali, je 24 študentov odgovorilo, da so sami našli delodajalca, ali iz seznama že sodelujočih organizacij ali novih, 10 jih je odgovorilo, da je pri iskanju delodajalca posredovala šola (več o tem na str. 9).

Kot primer zelo uspešnega informiranja študentov in delodajalcev navajamo primer šole, ki 1. oktobra vsako leto organizira srečanje študentov 1. letnika z uspešnim hotelirjem alumni kluba. Študentje dobijo koristne napotke in dobro motivacijo za študij ter splošne informacije o PRI. Nato preverijo pri delodajalcih potrebe in interese za sprejem študentov na PRI.

Novembra opravijo individualne pogovore s študenti o njihovih izkušnjah, interesih, na osnovi česar jim predlagajo delodajalca za izvajanje PRI. Nato organizirajo srečanje študenta z delodajalcem.

Decembra povabijo na šolo mentorje na »dan mentorjev«, v okviru katerega pripravijo različne delavnice za mentorje, znotraj njih pa predstavijo cilje PRI in s katerimi konkretnimi delovnimi nalogami se dosegajo posamezni cilji iz katalogov znanja za PRI. Poleg tega jih seznanijo še z ocenjevanjem PRI in drugimi posebnostmi.

Januarja imajo s študenti delavnico o tem, kaj se od njih pričakuje na izpitu iz PRI.

Še ena šola je našla zanimiv način informiranja študentov in delodajalcev. Za študente organizirajo srečanja, kjer jim predstavijo PRI. Za mentorje oz. delodajalce organizirajo enkrat letno zelo zanimiv, vendar brezplačen seminar. Odziv delodajalcev je izjemno dober, saj šola vsako leto izbere za delodajalce trenutno zelo aktualno temo, za njeno predstavitev pa pridobi najboljše strokovnjake iz cele države. Ob tem šola delodajalcem predstavi še informacije v zvezi s PRI in jih motivira za sprejem študentov na PRI.

2.3 Načrtovanje PRI

Ker je uspešno razvijanje in doseganje zahtevanih kompetenc pri študentih zahtevno, je potrebno načrtovanje PRI. Vendar se opaža, da je načrtovanja PRI pri delodajalcih malo in ni sistematično. Odvisno je tudi od področja dela.

Npr. v gostinstvu in turizmu ter kmetijstvu so dela pri različnih delodajalcih večinoma podobna (npr. dela v kuhinji, strežbi, recepciji, trženju, organizaciji dogodkov ipd. oz. pridelava zelenjave, sadja, ali pri delu s konji, živinoreji ipd.). Zato imajo organizacije iz teh dejavnosti možnost organizirati delo študentov na PRI tako, da delajo na vseh delih nekaj časa in na ta način spoznajo celoten delovni proces. Poleg tega začnejo študentje praviloma zelo hitro opravljati posamezna dela samostojno.

Vsi delodajalci iz teh področij tega žal ne izkoriščajo. Delodajalka s področja kmetijstva, je npr. navedla, da študentje pri njih delajo večinoma ne istih delih celotno PRI, čeprav je priznala, da bi lahko delali precej bolj raznovrstna dela.

V mehatroniki, informatiki in ekonomiji so razmere nekoliko drugačne. Posamezna organizacija praviloma ne opravlja vseh tipičnih del, ki obstajajo v dejavnosti in jih predpisuje izobraževalni program. Veliko delovnih opravil je kompleksnih in odgovornih, ki jih organizacije praviloma ne zaupajo študentom, posebej ne, da bi jih opravljali samostojno. Velikokrat organizacije ne dovolijo študentom, da bi imeli stike z njihovimi strankami. Zato je načrtovanje PRI v teh organizacijah običajno omejeno na okviren izbor del, ki jih lahko ponudijo študentu, da jih bo delal.

Vse šole so navedle, da organizatorji PRI obiščejo vse delodajalce tekom izvajanja PRI ali vsako leto ali vsako drugo leto. Čeprav so ti obiski dolgi praviloma le od pol ure do ene ure in so namenjeni preverjanju s strani šole, ali poteka PRI skladno z dogovori in pogodbo, pa dajejo tudi možnost organizatorjem PRI, da spodbujajo organizacije oz. mentorje k skrbnejšemu načrtovanju PRI.

Dober primer podpore načrtovanju PRI je na šoli, kjer za mentorje organizirajo zanimiv dogodek, ob tem jim med drugim pojasnijo cilje PRI in s katerimi konkretnimi delovnimi nalogami se dosegajo posamezni cilji iz katalogov znanja za PRI. S tem jih zelo neposredno spodbujajo k boljšemu načrtovanju PRI.

Na nekaterih šolah se organizator PRI med obiskom delodajalcev tekom izvajanja PRI pogovori z mentorji o tem, kaj študent dela na PRI in katere cilje iz katalogov znanj bo lahko dosegel. S tem spodbujajo delodajalce, da so bolj pozorni na kataloge znanj oz. na cilje PRI in da načrtujejo izvajanje PRI.

Skupno vsem organizacijam je, da načrtujejo, kdo bo mentor študentu in čas opravljanja PRI za posamezne študente. 5 mentorjev je navedlo, da pripravijo program dela za študenta vnaprej (od teh sta dve navedli, da ga pripravita na podlagi ciljev programa). Prav tako 5 mentorjev del programa pripravi vnaprej in del sproti, ostali ga pripravljajo sproti. Pri tem

upoštevajo potrebe v podjetju, nekateri (6) tudi interese in sposobnosti študenta⁵. Nekateri mentorji so navedli, da si naredijo okvirni načrt del, ki jih bo študent pri njih opravljal (število). Nekateri mentorji so navedli, da študente na začetku opravljanja PRI vprašajo, kaj jih zanima, kaj bi radi delali, in temu prilagodijo načrt dela (število).

Vendar pogovori z delodajalci kažejo, da je njihovo načrtovanje PRI še vedno pomanjkljivo. Vsi delodajalci vsaj del PRI načrtujejo sproti glede na sposobnosti in interese študenta. Noben delodajalec pa ne načrtuje PRI tako, da bi načrtno spremljal doseganje kompetenc, določenih s katalogom znanja.

Drugače pa je, kadar se PRI izvaja v MIC-u. Šole imajo v sodelovanju z MIC-i dobro razdelana dela, ki jih bodo študentje opravljali med PRI. V našem primeru je bilo to posebej izpostavljeno na MIC-u dveh šol. V obeh šolah so bila dela, ki jih študentje opravljajo v okviru opravljanja PRI na MIC-u, dobro in natančno opredeljena po vsebini, obsegu, zahtevnosti in trajanju. Tudi merila, kdaj je študent zadovoljivo osvojil opravljanje posameznih delovnih opravil in s tem kompetence, so bila dovolj jasna.

Drugi del načrtovanja PRI pa se nanaša na obveznosti, ki jih mora študent opraviti tekom PRI poleg samega dela za organizacijo. Te študijske obveznosti različne šole različno opredeljujejo: seminarske naloge, poročila o PRI, projektne naloge ipd. Šole vnaprej določijo obliko, obseg in zahtevnost teh študijskih obveznosti. Študent je zato primoran vnaprej načrtovati svoje aktivnosti med PRI tako, da bo lahko te obveznosti izpolnil. Pri tem načrtovanju sodelujeta šola in študent, organizacije ne sodelujejo.

2.4 Izvedba PRI

Na vseh šolah spremljajo izvajanja PRI organizatorji. Vsi so navedli, da obišejo vsako organizacijo, kjer se izvaja PRI, vsaj enkrat na dve leti. Kadar je ne obišejo med izvajanjem PRI, se z mentorjem pogovorijo preko telefona. Ti kontakti organizatorjev z mentorji niso sistematično urejeni, saj smo zaznali, da organizatorji ne preverjajo vedno vseh ključnih elementov poteka PRI. Ponekod so obiski omejeni le na vprašanja o tem, ali PRI poteka nemoteno, ali so kakšne težave ipd. Ponekod organizatorji kontaktirajo tudi študente.

Pri izvedbi in vrednotenju PRI je ključna vloga mentorja. Mentor »skrbi« za študenta tekom njegovega dela v organizaciji s tem, da ga uvede v kolektiv, seznanji z organizacijo in ga uvede v delo. Odgovoren je za to, da študent redno dobiva delovne naloge, ki mu jih posreduje mentor ali njegovi sodelavci. Je v rednem stiku s študentom in njegovimi trenutnimi vodji. Ponekod je ta stik dnevni, ponekod na nekaj dni. Mentor preverja, ali delo študenta poteka v skladu s pričakovanji, ali so vsi varnostni in drugi pogoji dela ustrezni, uspešnost študenta, odziv okolja ipd. V primeru težav posreduje in jih rešuje.

⁵ Odgovori mentorjev v MIC-ih za to vprašanje na tem mestu niso zajeti.

Na vprašanje študentom, kako so bili s strani mentorja vodeni v delovnem procesu, so odgovarjali (skupaj 36 študentov):

- 30 (od 36) jih je odgovorilo, da so bili zadovoljni z vodenjem s strani mentorja in dodali, da so jim bili mentorji na voljo za pojasnila, pomoč, odgovore na vprašanja ...,
- 2 sta odgovorila, da je mentorstvo prevzela druga oseba (z njenim vodenjem sta bila zadovoljna),
- 2 študenta sta povedala, da sta edini stik z mentorjem imela na začetku PRI (pogovor),
- 1 študent je odgovoril, da je na nekaterih področjih (ne vseh) pogrešal vodenje in možnost postavljanja vprašanj,
- 1 študentka je zapisala, da je imela mentorja na papirju in da ni bilo osebe, ki bi jo vpeljala v delo (in dodala, da so ji pustili proste roke in je na koncu sama vodila delovno organizacijo).

Na vprašanje, kako spremljajo delo študenta na PRI so mentorji odgovorili:

- Vsak dan (23 mentorjev), od katerih nekateri dodajajo:
 - o in občasen pogovor o poteku PRI,
 - o in na voljo sem za vsa vprašanja,
 - o in skupaj pregledamo poročilo o PRI,
 - o in spremljam nastajanje seminarske naloge,
 - o in nekajkrat pregledam dnevnik,
 - o in na vsaka dva tedna naredimo evalvacijo opravljenega dela in načrt za naprej.
 - o Vsak dan pol ure namenim evalvaciji dela (glede na vnaprejšnji natanten načrt dela).
 - o Študente spremljajo vodje oddelkov.
 - o Študente in njihovo delo spremljajo tudi drugi zaposleni.
 - o Mentorji imajo obrazec za spremljanje, ki ga je razvila kadrovska.
- Skoraj vsak dan (1 odgovor).
- Vsak drugi teden vsak dan (delo v turnusu), 1 odgovor.
- Preko pogovora s študenti in vodji oddelkov (1 odgovor).

Mentorji po potrebi sodelujejo tudi s šolo oz. organizatorjem PRI. Vsi mentorji so navedli, da so šole oz. organizatorji PRI zelo odzivni na njihova vprašanja ali pobude.

Sama izvedba PRI je odvisna tudi od področja dela organizacije ter od tega, ali se PRI izvaja v MIC-u ali v drugi organizaciji.

V gostinstvu in turizmu ter v kmetijstvu opravljajo različne organizacije praviloma enake vrste del (npr. v gostinstvu in turizmu dela v kuhinji, strežbi, recepciji, trženju, organizaciji dogodkov, animaciji ipd). Študentje praviloma sodelujejo pri opravljanju vseh vrst del. Ker

veliko del ni prezahtevnih za povprečnega študenta, študentje začnejo hitro opravljati dela relativno samostojno in imajo tudi stike s strankami.

Zanimivo imajo PRI urejeno na eni izmed šol, kjer skupaj z organizacijami razvrstijo študente glede na predznanje v dve skupini. Tisti z več predznanja opravljajo zahtevnejša in bolj samostojna dela kot tisti z manj predznanja, s čimer pridobijo predvsem študentje z več predznanja, seveda pa tudi organizacije.

V ekonomiji, mehatroniki in informatiki so razmere drugačne. Organizacije praviloma ne izvajajo vseh del, ki v poklicu obstajajo in jih izobraževalni program tudi predpisuje. Včasih organizacije nimajo na voljo veliko del, ki bi bila primerna za študente, saj so prezahtevna ali preveč odgovorna za njih. Študentje zato praviloma opravljajo le del delovnih opravil, kot jih predpisuje izobraževalni program. Organizacije so zelo previdne, da ne bi študentje naredili kakšne škode, zato jim velikokrat ne dovolijo stika s strankami, precej manj so samostojni pri delu ali so vedno pod nadzorom (kar je odgovorilo 7 mentorjev).

Kadar se izvaja PRI v MIC-ih, opravljajo vsi študentje vnaprej določena dela po vnaprej določenem urniku oz. razporedu del. Npr. na MIC-u ene šole so za vsako delovno področje natančno določena vsa delovna opravila in koliko časa bo študent posamezno opravilo delal. Vsak študent opravlja vsa ta delovna opravila. Čas, predviden za posamezno opravilo, je zadosten, da vsi študentje to opravilo vsaj zadovoljivo osvojijo.

Podobno je na drugi šoli, kjer vsi študentje opravijo v 1. letniku 80 ur in v 2. letniku 120 ur PRI v šolskem hotelu, ki predstavlja MIC. Vsebina in obseg del študentov je natančno predpisan. Preostali del PRI lahko opravijo študentje v ustreznih organizacijah ali v šolskem hotelu. Če ga v šolskem hotelu, tedaj program njihovega dela ni več natančno določen, ampak se ga sproti določa glede na študentove interese in zmožnosti in glede na dela, ki trenutno potekajo v hotelu.

Kadar se izvaja PRI v zunanjih organizacijah, le-te razporejajo študente predvsem glede na dva kriterija: katera dela jim lahko ponudijo in kakšni so interesi ter zmožnosti študenta.

Na splošno delo študentov na PRI ni sistematično usklajeno s cilji programa za PRI. Vzrokov je več. Eden je, da ni jasne razmejitve odgovornosti za to, kaj se bo študent naučil na PRI. To se vidi tudi iz tripartitnih pogodb med šolo, organizacijo in študentom, saj so v večini pogodb obveznosti organizacije glede doseganja izobraževalnih ciljev študentov na PRI zapisane zelo ohlapno in na splošno.

Drugi vzrok je, da večina šol organizacijam informacije o tem, katere kompetence bi moral študent razvijati na PRI, ne poda na način, ki bi bile za organizacije razumljive in uporabne. Velikokrat je to posledica dejstva, da so v katalogih znanj za PRI informativni in formativni cilji pri veliko programih napisani zelo razdrobljeno in nepregledno. V taki obliki zapisa je resnično nerealno povzeti posamezne kompetence in opazovati njihov razvoj pri PRI. Zato ni sistematične prevedbe ciljev iz kataloga znanj v delovna opravila, ki naj jih študent dela na PRI. Nujno bi bilo potrebno te zapise temeljito preoblikovati v obliko, ki je preprosta in uporabna za namen preverjanje posameznih kompetenc.

Še bolj ključno pa je, da nobena šola nima nikjer opredeljeno, ali se in kako se meri doseganje posameznih kompetenc na koncu PRI, kdo je za to odgovoren.

Zato se mentorji odločajo o tem, kaj bo študent delal, glede na njegove interese in zmožnosti. To pomeni, da če ne bo imel interesa delati, bo pač malo delal. Nujno bi bilo podrobneje opredeliti odgovornosti organizacije in šole glede razvoja posameznih kompetenc pri PRI.

Koncept, da bi predavatelji strokovno teoretičnih predmetov iz modulov, ki so povezani s PRI, sodelovali pri načrtovanju PRI za vsakega študenta posebej, da bi ga spremljali pri PRI in da bi na koncu sooblikovali oceno PRI, ni zaživel nikjer. Takšen koncept je logistično, še bolj pa stroškovno zahteven in ga očitno nihče ne more izpeljati.

2.5 Vrednotenje PRI

Študentovo delo na PRI vrednoti njegov mentor iz organizacije. Vse šole zahtevajo od mentorja, da izpolni poročilo o delu študenta in da oceni študenta na PRI.

Vse šole imajo za mentorje so vnaprej pripravljene obrazce za poročilo o delu in ocenjevalne obrazce za vrednotenje študentovega dela na PRI. Šole imajo to dokumentacijo različno urejeno.

Poročila o delu študenta so večinoma kratka, največ dve do tri A4 strani. Mentorji v njih opišejo, kaj je študent delal, kje je bil študent boljši in kje je imel morebiti težave in podajo svoje mnenje o delu študenta.

Za ocenjevanje študenta na PRI imajo šole pripravljene različne ocenjevalne obrazce. Večinoma ocenjujejo lastnosti študenta, npr. marljivost, zanesljivost, pridnost, natančnost pri delu, odnos do sodelavcev, delovne opreme, komunikativnost ipd. Kljub temu, da se te lastnosti ocenjujejo s številčnimi ocenami od 1 do 10, pa ocenjevalni listi nimajo pojasnjenega kriterijev ocenjevanja, npr. kaj pomeni ocena 6, ali ocena 9 ipd.

Le na eni izmed šol se v ocenjevalnem listu za oceno uspešnosti študenta na PRI ocenjuje, kako uspešen je bil pri delu na področjih, ki so opredeljena z izobraževalnim programom za PRI. Vendar so področja del opredeljena z informativnimi in formativnimi cilji iz kataloga znanj za predmete iz modulov, iz katerih se izvaja PRI. Seznam teh informativnih in formativnih ciljev je za posamezen letnik PRI dolg po 3 ali več A4 strani, v obliki alinej, kar predstavlja nepregleden seznam, ki ni obvladljiv in je zato neuporaben.

2.6 Aktivnosti študenta na PRI

Študent je dolžan opraviti delovne naloge, ki mu jih delovna organizacija dodeli na PRI. Pri tem se pričakuje, da bo poiskal pomoč, ko jo bo potreboval.

Študente in mentorje smo vprašali, koliko so študentje na PRI vključeni v redne delovne naloge v delovni organizaciji. 1 študentka je odgovorila, da je opravljala pomožna dela brez večjih odgovornosti, medtem ko je 15 študentov odgovorilo, da so bili vključeni v precejšnji meri in 18, da so bili vključeni v celoti oz. enako kot zaposleni (6 od teh je dodalo, da so jim odgovornost prepuščali postopoma in trije, da so bili v celoti vključeni na svojem področju). 2 študenta nista podala jasnega odgovora.

Mentorji so najpogosteje navedli odgovor, da je vključevanje študentov v tekoča dela v podjetju odvisno od posameznega študenta, od njegovega interesa in sposobnosti (20 mentorjev). 3 so navedli, da študentom ne prepuščajo zahtevnejših del in 4, da študentje opravljajo tudi zahtevnejše naloge, a vedno pod nadzorom (ostali mentorji niso odgovorili na to vprašanje; mentorji MIC-ov so pri tem odgovoru izzeti).

Študent na PRI mora skrbeti tudi za izpolnjevanje vseh pravil varnega dela. Pogovor z nekaterimi mentorji nam je razkril, da so nekatere organizacije precej občutljive na varovanje poslovnih skrivnosti, zato zahtevajo od študentov njihovo spoštovanje.

Poleg **izpolnjevanja delovnih nalog v organizaciji**, v okviru katerih je precejšen poudarek na varnosti pri delu, **morajo študentje izpolniti še druge obveznosti do šole**. Te obveznosti študentov se zelo razlikujejo od šole do šole.

Študentje praviloma izdelajo dvoje vrst pisnih izdelkov. Eden je pisno poročilo, kjer opišejo, kaj so na PRI delali. Ta poročila so dolga do tri A4 strani. Drugi pa je pisni izdelek, ki ga šole različno poimenujejo – seminarske naloge, projektna naloga ipd. Namen te naloge je, da študent širše in globlje spozna snov posameznih predmetov in v njih poveže teorijo in prakso. Te naloge so obsežne od 3 do 20 strani, različno po posameznih šolah. Teme teh nalog izbirajo študentje v sodelovanju z organizatorjem PRI, zelo redko sodeluje pri izbiri teme tudi mentor.

Kot primer navajamo šolo, kjer mora študent vnaprej načrtovati svoje delo na PRI. Tedensko mora pošiljati načrt svojega dela organizatorju, kjer navede kje, od kdaj do kdaj in kaj bo delal. Organizator občasno na delovišču preverja resničnost napovedanih del. Delovodja v indeks potrjuje, koliko časa in kaj je delal. Organizator preverja skladnost obeh zapisov, v indeksa in v načrtu dela. Poleg tega morajo študenti dnevno voditi dnevnik dela, kjer si beležijo povprečno potreben čas za izvedbo nekega dela.

Šola želi s temi zadolžitvami študentov doseči, da se študentje naučijo realno oceniti potreben čas za posamezna opravila, da se naučijo načrtovati svoje delo in delo sodelavcev in da znajo na koncu tudi realno ovrednotiti svoje delo. S tem pridobijo študentje kompetence, ki jim zelo koristijo pri njihovem načrtovanju lastnega posla.

Študentje morajo izdelati tudi eno seminarsko nalogo do zaključke 2. letnika, ki ima naslov »Delovno mesto, ki sem ga sam ustvaril«. Namen teh seminarskih nalog je, da si študentje zamislijo delovno mesto skladno s svojimi interesi in zmožnostmi in zanj naredijo precej natančen in realen poslovni načrt. Te seminarske naloge so razmeroma zahtevni izdelki, ki pa dobro usmerjajo študenta v tržno in podjetniško razmišljanje glede svojega bodočega poklica. Študent odda poročilo o delu in indeks organizatorju, ki ju oceni. Na izpitu študent pred organizatorjem PRI še odgovarja na vprašanja iz PRI, na osnovi česar mu organizator zaključi oceno. V letniku, v katerem odda seminarsko, je ocena seminarske tudi del ocene PRI.

Študentje imajo največ obveznosti na prej omenjeni šoli, vendar se kažejo kot smiselne, saj zelo intenzivno usmerjajo in motivirajo študenta v odgovorno in samostojno razmišljanje o lastni podjetniški poti. Drugače bi bilo, če bi te obveznosti pomenile le nepotrebno administracijo za študenta.

Skupno dobrim praksam na področju obveznosti študentov med PRI je, da jih usmerjajo v podjetniško razmišljanje, samostojno in odgovorno delo, v ustvarjanje možnosti za bodočo zaposlitev.

3. Ocenjevanje in izpit

3.1 Analiza pravilnika

Pravilnik o ocenjevanju znanja v višjih strokovnih šolah (Ur. l. RS 109/2006, 71/2009) določa, da se izpit iz PRI šteje kot predmetni izpit, ki se ocenjuje z ocenami od 1 do 10.

10. člen pravilnika pravi, da »znanje pri PRI ocenjuje predavatelj, ki opravlja naloge organizatorja praktičnega izobraževanja. Pri tem upošteva študentovo poročilo o opravljenem delu in seminarske naloge oziroma druge izdelke, ki jih določa študijski program, z zagovori. Pri ocenjevanju si pridobi tudi pisno mnenje mentorja študenta pri praktičnem izobraževanju in predavateljev tistih modulov, s katerimi se praktično izobraževanje povezuje.«

Skladno s temi določili naj bi študent opravil tekom PRI **poročilo o opravljenem delu in seminarsko nalogo** oz. drug izdelek. Pri oblikovanju ocene bi morali sodelovati **organizator, mentor in predavatelji modulov**, s katerimi se PRI povezuje. Tukaj ni jasno, kaj naj bi ocenjevali predavatelji modulov, ki se povezujejo s PRI, saj ni moč pričakovati, da bodo tudi predavatelji spremljali študentovo delo v organizaciji.

3.2. Ocenjevanje in izpit iz PRI

V opazovanih šolah vsi organizatorji samostojno ocenijo pisni izdelek študenta. Mentorji pri ocenjevanju pisnega izdelka študenta ne sodelujejo.

Vse šole zaključijo PRI z izpitom. Na njem so na večini šol prisotni le organizator in študentje. Na izpitu študentje ponekod predstavijo svoj pisni izdelek, ponekod pa le odgovarjajo na vprašanja o pisnem izdelku ali o poteku PRI.

Mnenje predavateljev modulov, ki so povezani s PRI, podajo le na eni šoli v obliki ocene, ki pa se nanaša na obnašanje študentov pri praktičnih vidikih, ki so prisotni pri izvajanju predmeta dotičnega predavatelja in nima povezave s samim PRI.

Organizator na koncu oceni PRI za posameznega študenta na osnovi ocene pisnega izdelka, zagovora pisnega izdelka in mentorjeve ocene študenta na PRI.

V resnici nobena šola pri oblikovanju ocene PRI ne upošteva mnenja predavateljev predmetov modulov, iz katerih se dela PRI, o delu študenta na PRI.

Vprašljivo je tudi to, da organizator PRI ni strokovnjak za vsa področja, iz katerih študentje opravljajo PRI in je zato njegovo ocenjevanje lahko strokovno vprašljivo.

Vsi razgovori s šolami in mentorji so pokazali, da organizatorji v nobeni šoli ne ocenjujejo kompetenc, ki naj bi jih študent razvil tekom PRI v organizacijah, saj tega ne predvidevajo niti ocenjevalni obrazci za mentorje.

Smiselno bi bilo pravila o ocenjevanju spremeniti tako, da bi končna ocena PRI upoštevala dejansko dosežene kompetence študenta na PRI, pri čemer bi sodelovali mentor in organizator. Predavatelji bi sodelovali v tem, ko bi kompetence, določene s programom, prevedli v delovna opravila na konkretnih delih v organizacijah in ko bi postavili merila in načine ocenjevanja doseganja posameznih kompetenc preko teh delovnih opravil.

4. Izdelava diplome

Študijski programi višjih strokovnih šol se zaključijo z diplomskim izpitom, ki ga sestavljata praktično naravnana diplomska naloga in zagovor. V okviru diplomske naloge lahko študent izvede tudi projektno nalogo ali storitev s teoretičnim zagovorom (Izhodišča). Prevladujoča težnja za doseganje praktične narave diplomskih nalog je, da se praktični del diplome opravi tekom izvajanja PRI v 2. letniku, kar za seboj potegne, da študent PRI nastopi z izbrano temo.

Za praktično naravnost diplomskih nalog si prizadevajo na vseh v raziskavo vključenih šolah. Na eno šoli so poudarili, da tudi pri diplomah sledijo logiki samozaposlitve, zato tudi teme diplom izbirajo tako, da bi študentom pomagale pri (samo)zaposlitvi. Njihove diplome so aplikativno – inovativne, za kar ima večjo skrb šola kot pa podjetja.

Na večini šol lahko študentje iz seminarske naloge, ki nastane tekom PRI, naredijo diplomsko nalogo. Izkazalo se je, da je splošno težnjo – da bi bile teme diplomskih nalog določene pred nastopom PRI v 2. letniku – zelo težko dosegati, saj študentje pred nastopom PRI, ko imajo še neopravljene izpite, o diplomi ne razmišljajo. Sodelujoče šole si z različnimi pristopi prizadevajo motivirati študente, da praktični del diplomske naloge naredijo v času opravljanja PRI v 2. letniku. Na večini šol priznavajo, da je to težko dosegati (še težje, da bi študentje izbrali temo pred nastopom PRI v 2. letniku) ter da jim to uspeva v manjši meri, kot bi si želeli. Na eni od šol študente motivirajo za pripravo praktičnega dela diplomske naloge tekom PRI tako, da jim ure za praktični del diplomske naloge priznajo kot ure PRI, ko oddajo dispozicijo (rezultati tega pristopa so vzpodbudni, približno 20 % študentov se odloči za temo že v 1. letniku; sicer pa večina v 2. letniku). Na drugi šoli organizator med obiskom podjetja v času izvajanja PRI z mentorjem in študentom govori tudi o možnih temah diplomske naloge in če še ni izbrana, skupaj poiščejo nekaj možnih tem v času obiska. Tako dosežejo, da povprečno 50 % študentov skupaj z mentorjem v podjetju in mentorjem – predavateljem določi temo diplomske naloge še tekom opravljanja PRI v 2. letniku. Približno 20 % študentov tudi že dokonča praktičen del diplomske naloge tekom opravljanja PRI v 2. letniku, drugi ga dokončajo kasneje, zato se dogovorijo s podjetjem, da jim to omogočijo.

Temo za diplomsko nalogo lahko predlaga študent, predavatelji višje strokovne šole ali podjetja, organizacije in druge institucije, ki sodelujejo z višjo strokovno šolo, katerih tema je povezana z njihovim delovanjem.

Potek določitve tem diplomskih nalog je na vseh šolah podoben. Predavatelji razpišejo teme diplomskih nalog, hkrati pa študente spodbujajo, da izberejo svojo temo, saj je tako motivacija večja. Študenti se za temo dogovorijo s predavateljem, somentor pri diplomi je lahko tudi mentor v delovni organizaciji. Temo potrdi študijska komisija.

5. Zaključek

AD 1)

Izhodišča za pripravo višješolskih študijskih programov skušajo operacionalizirati namen PRI, ki povezuje teorijo in prakso, tako da bo študent čim bolj usposobljen za reševanje praktičnih delovnih problemov.

V ta namen Izhodišča predvidevajo že znotraj enega modula veliko prepletenega sodelovanja med predavatelji splošnih in strokovno teoretičnih predmetov, študentom, mentorjem v podjetju in seveda še organizatorjem PRI iz šole. Sodelovanje bi moralo obsegati načrtovanje različnih nalog na PRI, njihovo vključitev v delovne procese v podjetju, usmerjanje in dogovarjanje med deležniki.

Praksa je pokazala, da PRI nikjer ne poteka tako. Šole pravijo, da je v Izhodiščih zamišljena izvedba PRI prezapletena in glede na stanje v gospodarstvu nerealna. Po drugi strani v Izhodiščih zamišljena izvedba PRI ne zagotavlja nekaj bistvenih elementov kakovostnega PRI – za delodajalce jasne opredelitve kompetenc, ki jih študentje razvijajo na praksi, ocenjevanja kompetenc ipd.

Zato predlagamo, da bi predavatelji splošnih in strokovno teoretičnih predmetov iz modulov, ki so povezani s PRI, prevedli cilje PRI oz. kompetence, katere naj študentje dosežejo na PRI, v konkretne delovne naloge v delovnih organizacijah. Ob tem bi bilo potrebno določiti tudi merila in načine preverjanja doseganja teh kompetenc preko konkretnih delovnih opravil v organizacijah. Zagotovo bi pri tem morali sodelovati vsi vpleteni na šoli in predstavniki delovnih organizacij, vendar ne več za vsakega študenta in za vsak modul posebej, pa tudi ne za vsako organizacijo posebej. Večji del naloge bi naredili na začetku, ko bi večino kompetenc vseh modulov znotraj PRI prevedli v delovna opravila. Kasneje bi po potrebi le še prilagajali posamezna delovna opravila glede na konkretno delovno organizacijo.

Za doseg te rešitve, bi bilo potrebno najprej pilotno razviti metodologijo za prevedbo ciljev in kompetenc v konkretna delovna opravila, razviti sistem za ocenjevanje doseganja teh ciljev oz. kompetenc ter preveriti primernost metodologije na različnih strokovnih področjih. Kot smo videli so razlike v izvedbi in organizaciji PRI v veliki meri odvisne od strokovnega področja, deloma pa tudi od regije (gospodarska razvitost, prisotnost posameznih panog ...). Pri postavitvi metodologije je potrebno nameniti posebno pozornost vprašanju odgovornosti mentorjev za to, da bo študent dejansko opravil s strani predavateljev in organizacije opredeljena delovna opravila ter da bodo mentorji preverjali in ocenjevali doseganje posameznih kompetenc pri študentih. S tem bi dosegli, da bi organizacije jasno vedele, katere delovne naloge morajo študentje opravljati, katere cilje (kompetence) morajo doseči s posameznimi študenti na PRI in končno bi se dejansko začelo meriti (ocenjevati) doseganje teh kompetenc. To bi povzročilo tudi bolj skrbno načrtovanje PRI s strani delovnih organizacij. Poleg tega bi s tem dosegli tudi mnogo tesnejše sodelovanje med predavatelji in delovnimi organizacijami, ki ga sedaj skoraj ni.

Šele ko bo metodologija dovolj razvita in aplikativna v vseh strokah, bi bilo smiselno uvesti spremembe na sistemski ravni.

AD 2)

V sedanji ureditvi so za organizacijo in kakovostno izvedbo PRI odgovorne šole, kar jih postavlja v nekoliko nenavaden položaj, saj so odgovorne za nekaj, česar ne izvajajo. PRI je del izobraževalnega programa, ki ga šole v delovnih organizacijah morajo zagotoviti. Po drugi strani pa je odločitev organizacij za sodelovanje pri izvedbi PRI stvar tega, ali najdejo dovolj notranje motivacije za tako sodelovanje in ga lahko tudi vsak trenutek prekinejo. Zato so šole v sedanji ureditvi v izrazito podrejenem položaju napram organizacijam, ki imajo velikokrat posledično občutek, da s sprejemanjem študentov na PRI šoli ali posameznemu študentu delajo uslugo.

Motivacija oz. interes za sprejem študentov na PRI je tudi po strokah precej različen (pri npr. mentorjih s področja gostinstva, ki so se sami usposabljali v realnem delovnem procesu, smo razbrali pojmovanje, da so v podjetjih odgovorni za poklicno usposobljenost mladih v svoji stroki (čemur bi lahko rekli dualni pogled na poklicno usposabljanje); medtem ko mentorjem študentov npr. informatike takšen pogled ni blizu). Opažamo, da je motivacija najvišja v delovnih organizacijah, kjer želijo spoznati/usposobiti bodoči kader in kjer lahko študente hitro vključijo v delovni proces. Mentorji, ki so navedli, da študente težje vključijo v tekoče naloge, navajajo, da s sprejemanjem mladih na PRI naredijo uslugo šoli ali študentu.

Kako je možno to neravnovesje nekoliko omiliti, so nam pokazali primeri dobrih praks v evalvaciji. Videli smo, da nekatere šole s širšim sodelovanjem z delovnimi organizacijami na svojem področju dosegajo prepoznavnost in ugled v stroki in veljavo v okolju, zato so delodajalci zainteresirani za sodelovanje s šolo in šola lažje predstavi/ouveljavi pogoje za kvalitetno izvedbo PRI. Pri tem je najpomembnejši subjektivni faktor oziroma osebni angažma vodstva šole in organizatorjev PRI. Kako to motivacijo vzpodbuditi na strokovnih področjih, kjer študente težje vključijo v tekoče delovne naloge podjetja, ostaja odprto.

Še vedno pa tudi ni ustreznih sistemskih spodbud, ki bi na eni strani spodbujale in na drugi strani terjale odgovornosti ter s tem pripomogle, da bi bilo partnerstvo v okviru PRI med šolami in delovnimi organizacija uravnoteženo.

AD 3)

Na šolah organizatorji PRI vodijo baze študijskih mest oz. mreže podjetij, s katerimi dobro sodelujejo v okviru PRI in jih sproti posodablja. Podjetja tudi obiskujejo, najpogosteje med potekom PRI. Za sodelovanje z novimi delovnimi organizacijami imajo izdelane kriterije, med katerimi so najbolj pozorni na ustreznost dejavnosti, ki omogoča doseganje ciljev PRI. Preko evalvacije smo jasno ugotovili, da so za kakovostna študijska mesta v delovnih organizacijah zaslužne šole preko svojega angažmaja, ki krepko presega pogoje, ki jih za verifikacijo študijskih mest predpisujejo pravila. Ugotavljamo, da sama verifikacija študijskih mest nima pomembnejšega vpliva na kakovost izvedbe PRI, zato bi bilo vredno premisliti, ali stroški in angažma, ki ga zahteva verifikacija študijskih mest, res odtehtajo koristi teh verifikacij.

Literatura

Izhodišča za pripravo višješolskih študijskih programov. (2005). Novo mesto: Šolski center Novo mesto

Pravilnik o ocenjevanju znanja v višjih strokovnih šolah. Ur. list RS, št. 109/2006, 71/2009, (http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_PRAV7437.html)

Sagadin, J. (2004). *Tipi in vloga študij primerov študij primerov v pedagoškem raziskovanju.* Sodobna pedagogika, Letn. 55, št. 4, str. 88-100

Vogrinc, J. (2008). *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju.* Ljubljana: Pedagoške fakulteta Univerze v Ljubljani

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI), Ur. list RS, št. 86/2004 (<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200486&stevilka=3840>)

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI-A). Ur. list RS, št. 100/2013. (http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_ZAKO6692.html)

Priloga 1 – Instrumentariji za zbiranje podatkov

Instrumentarije za zbiranje podatkov smo prilagodili za posamezne v evalvacijo vključene skupine: za vodstva šol in organizatorje PRI, mentorje študentom v delovnih organizacijah in študente programov VSI.

P 1.1 - Opomnik za intervju – šole

1. Študentje na PRI ...

- 1.1. V koliko podjetjih so bili študentje na PRI (štud.l. 2011/20112, 2012/2013)
 - 1.1.1. Koliko študentov je bilo na praksi v posameznem podjetju (v kolikor sodelujete z večjimi podjetji)
- 1.2. So vsa učna mesta verificirana
- 1.3. Imajo vsi mentorji PAD

2. Nabor/izbor delodajalcev ...

- 2.1. Na kakšen način šola išče delodajalce
 - 2.1.1. Imate na šoli izdelane kriterije za izbor podjetij, kateri so to (lahko priložite kakšen dokument, v kolikor ga še niste)
- 2.2. Ocenite delež (zadnja tri leta) - koliko študentov je samih našlo delodajalca, kolikim je delodajalca našla šola

3. Število študentov ...

- 3.1. Število študentov glede na študijski program v 1. letniku, v 2. letniku (štud.l. 2011/20112, 2012/2013)
- 3.2. Koliko študentov (glede na študijski program) je pripravilo diplomu v podjetju (trend zadnjih treh študijskih let)
 - 3.2.1. Koliko študentov je začelo diplomu opravljati v okviru PRI v 2. letniku, kako je to razvidno
 - 3.2.2. Kdo v teh primerih predlaga/določi/potrdi temo (kakšne so vloge: mentorja, organizatorja, nosilcev modulov, študenta)

4. Organizacija PRI ...

- 4.1. Kdo vse in na kakšen način je vključen v izvajanje PRI
 - 4.1.1. Kakšne so vloge: mentorja, organizatorja, nosilcev modulov, študenta
- 4.2. Za uspešno izvedbo PRI se morajo zgoditi določeni vnaprej načrtovan dogodki. Lahko navedete kateri so ti dogodki in v kakšnem časovnem zaporedju si sledijo?

5. Izvajanje PRI v podjetju (obdobje štud.l. 2011/20112, 2012/2013)

- 5.1. Seznanjanje mentorjev s cilji PRI pri posameznem modulu (kdaj, kako, kdo)
 - 5.1.1. Kaj ima za delodajalce šola pripravljeno v pisni obliki glede ciljev PRI?

- 5.2. Seznanjanje mentorjev z odgovornostmi podjetja, ko je študent na PRI (malica, prevoz na delo, nagrada, zavarovanje, varstvo pri delu ...) - kdaj, kako?
 - 5.2.1. Kaj ima šola za delodajalce pripravljeno v pisni obliki glede odgovornosti podjetja pri izvedbi PRI?
- 5.3. Seznanjanje mentorjev z odgovornostmi študenta na PRI (kdaj, kaj, kako).
 - 5.3.1. Kaj ima šola za delodajalce pripravljeno v pisni obliki glede odgovornosti študenta na PRI?
- 5.4. Seznanjanje mentorjev z ocenjevanjem študenta na PRI (kaj se ocenjuje, kako se ocenjuje, kako se PRI povezuje s posameznim modulom ...)
 - 5.4.1. Kaj ima šola za delodajalce pripravljeno v pisni obliki glede ocenjevanja PRI?
- 5.5. Seznanjanje mentorjev glede vloge šole pri izvajanju PRI pri delodajalcu (vloga organizatorja PRI, vloga nosilcev modulov, ki vključujejo PRI, drugo ...)
 - 5.5.1. Kaj ima šola za delodajalce pripravljeno v pisni obliki glede vloge šole pri izvajanju PRI pri delodajalcu
- 5.6. Na kakšen način še sodelujete s podjetji in kakšni so konkretni rezultati tega sodelovanja

6. Ocenjevanje PRI

- 6.1. Kako poteka ocenjevanje PRI v 1. letniku (kdo ocenjuje, kakšna je vloga nosilcev modulov pri ocenjevanju, kdo postavi kriterije za ocenjevanje ...)
- 6.2. Kako poteka ocenjevanje PRI v 2. letniku (kdo ocenjuje, kakšna je vloga nosilcev modulov pri ocenjevanju, kdo postavi kriterije za ocenjevanje ...)

7. Katere ugotovitve iz izvajanja PRI ste v zadnjih treh letih upoštevali pri vašem izobraževalnem delu, kako ste to upoštevali?

P 1.2 - Opomnik za intervju – mentorji v delovnih organizacijah

1. Študentje na PRI

- 1.1. Koliko študentov za posamezen program ste imeli v podjetju (štud.l. 2011/20112, 2012/2013)
- 1.2. So učna mesta verificirana,
- 1.3. Imate PAD
- 1.4. Kako/kdaj je prišlo do sodelovanja s šolo
- 1.5. Kakšni so interesi podjetja, da sprejme študenta na PRI

2. Izvajanje PRI v podjetju

- 2.1. Seznanjanje šole s cilji PRI (v povezavi s posameznim modulom (kdaj, kdo, kako)
 - 2.1.1. Je šola pripravila kaj v pisni obliki glede ciljev PRI?
- 2.2. Seznanjanje šole z odgovornostmi podjetja, ko je študent na PRI (malica, prevoz na delo, nagrada, zavarovanje, varstvo pri delu ...) - kdaj, kako?
 - 2.2.1. Je šola pripravila kaj v pisni obliki glede odgovornosti podjetja pri izvedbi PRI?
- 2.3. Seznanjanje šole z odgovornostmi študenta na PRI (kdaj, kaj, kako).
 - 2.3.1. Je šola pripravila kaj v pisni obliki glede odgovornosti študenta na PRI?
- 2.4. Seznanjanje šole z ocenjevanjem študenta na PRI (kaj se ocenjuje, kako se ocenjuje, kako se PRI povezuje s posameznim modulom ...)
 - 2.4.1. Je šola pripravila kaj v pisni obliki glede ocenjevanja PRI?
- 2.5. Seznanjanje šole z njeno vlogo pri izvajanju PRI pri delodajalcu (vloga organizatorja PRI, vloga nosilcev modulov, ki vključujejo PRI, drugo ...)
 - 2.5.1. Je šola pripravila kaj v pisni obliki glede vloge šole pri izvajanju PRI
- 2.6. Ocenite zadostnost podpore šole na PRI/PRI?

3. Mentorstvo...

- 3.1. Kako je prišlo do tega, da ste mentor, kakšen je vaš osebni motiv
- 3.2. Menite, da ste dobro usposobljeni za mentorstvo, bi potrebovali dodatno podporo, kje?
- 3.3. Kako se pripravite na mentorstvo
 - 3.3.1. Ali vnaprej pripravite program dela za študenta ali to določate sproti, ko študent že dela?
 - 3.3.2. Na osnovi česa se odločate za program dela, ki ga študent opravlja?
- 3.4. Kako spremljate študenta na PRI (vsak dan, občasno, ...)
 - 3.4.1. Kako šola (organizator, nosilci modulov) spremlja študente na PRI?
- 3.5. Kako se organizirate, če je na PRI več študentov hkrati?
- 3.6. Na osnovi česa ocenite, v kolikšni meri je študent uspešno opravil PRI?
 - 3.6.1. Kdo ocenjuje PRI (vaša vloga, vloga organizatorja, vloga nosilcev modula)
 - 3.6.2. Kako se ocenjuje (imate izdelane kriterije, kdo jih oblikuje)
 - 3.6.3. Ali imajo študentje izpit iz PRI (kako se ocenjuje, kriteriji za ocenjevanje, kdo jih oblikuje)
- 3.7. Ali pripravijo študentje v vašem podjetju tudi diplomo?
 - 3.7.1. Kdo, na osnovi česa, določi temo in cilje diplome?
 - 3.7.2. Koliko študentov je začelo v okviru 2. letnika PRI pripravljati diplomo?
 - 3.7.3. Koliko študentov je diplomo pripravilo?

3.7.4.Lahko navedete konkretne dodane vrednosti teh diplom za vaše podjetje?

4. Vloga študentov na PRI

4.1. Zahtevnost delovnih nalog, ki jih opravljajo študentje

4.1.1.Koliko vključujete študente v reševanje tekočih nalog delovnega procesa

4.1.2.V kolikšnem deležu študentje samostojno opravljajo tekoče naloge v delovnem procesu

4.1.3.Ocenite, v kolikšnem deležu je delo, ki ga študent opravi na PRI koristno za podjetje/olajša delo drugim zaposlenim

4.1.4.Koliko je študent na PRI podjetju v pomoč, podporo, koliko v breme

5. Ste bili do sedaj zadovoljni z opravljanjem PRI študentov v vašem podjetju

5.1. Ali po praksi s študenti še sodelujete (s koliko študenti, kaj delajo?)

P 1.3 - Anketni vprašalnik za študente

1. Kje ste bili na praksi v 1. letniku (štud.l. 2012/2013)? Ste sami našli delodajalca ali je posredovala šola? Zakaj ta delodajalec, kaj je bilo pri izbiri pomembno?

2. Kaj ste vedeli o podjetju, preden ste prišli na PRI?

3. Kako ste bili s strani **mentorja v podjetju** vodeni v delovnem procesu (na PRI)? Ocenite ustreznost vodenja, sodelovanja, pomoči, ...?

4. V kolikšni meri ste bili na PRI vključeni v tekoče naloge podjetja?

5. Kako vas je sprejel kolektiv v podjetju, kjer ste delali PRI? Kako ste se vi razumeli s sodelavci na PRI?

6. Kako bi ocenili pomen vašega dela na PRI za podjetje?

7. Ste vedeli, **kaj pričakuje šola od vas** na PRI, kako vas je šola pripravila na PRI pri delodajalcu?

Kdo/kako/kdaj vas je seznanil s cilji PRI? Kdo/kako/kdaj vas je seznanil z odgovornostjo podjetja med izvajanjem PRI? Kdo/kako/kdaj vas je seznanil z vašo odgovornostjo na PRI? Kdo/kako/kdaj spremlja vašo prakso pri delodajalcu? Ste dobili navodila, omenjene informacije s strani šole v pisni obliki?

8. Ste vedeli, **kaj pričakuje podjetje od vas** na PRI

Kdo/kako/kdaj vas je seznanil s cilji PRI? Kdo/kako/kdaj vas je seznanil z odgovornostjo podjetja med izvajanjem PRI? Kdo/kako/kdaj vas je seznanil z vašo odgovornostjo na PRI? Kdo/kako/kdaj spremlja vašo prakso pri delodajalcu? Ste dobili navodila, omenjene informacije s strani podjetja v pisni obliki?

9. So se vaša pričakovanja glede izvajanja PRI v podjetju izpolnila? Zakaj ne, zakaj da?

10. Lahko s tremi kratkimi opisi navedete, kaj najbolj pomembnega ste pridobili s PRI v podjetju?

Priloga 2: Praktično izobraževanje v tujini

Karmen Grudnik, koordinatorka Erasmus
dr. Anita Goltnik Urnaut

PRAKTIČNO IZOBRAŽEVANJE V TUJINI

Višja strokovna šola Slovenj Gradec omogoča svojim študentom opravljanje praktičnega izobraževanja v tujini. Vključeni smo v program Erasmus in vsako leto kandidiramo na razpisu za sredstva za namestitve študentov na praktično izobraževanje. Imamo razširjeno Erasmus listino in izvajamo tudi mobilnost za poučevanje predavateljev in usposabljanje zaposlenih (odhod v tujino in sprejem iz tujine).

V Evropski program mobilnosti smo se vključili leta 2002 in v desetih letih omogočili praktično usposabljanje v evropskih državah 43 študentom. Praktično izobraževanje z delom so opravljali v organizacijah v Franciji, Angliji, Nemčiji, Avstriji, Luksemburgu, Romuniji, na Portugalskem in na Češkem.

Poleg kompetenc za delo poslovnega sekretarja oz. ekonomista (komercialista) so študenti z opravljanjem prakse v tujini pridobili jezikovno znanje države gostiteljice, medkulturne izkušnje, se seznanili z delovno zakonodajo, pravili in načinom dela v tuji državi in si pridobili specifične spretnosti za delo na Evropskem trgu dela.

Praktično izobraževanje v okviru evropskih projektov traja najmanj dva tedna dlje kot je predpisano z višješolskim študijskim programom (minimalno 3 mesece).

Pred sklenitvijo dogovora o izmenjavi s študentom, šola poskrbi za pogodbo o praktičnem usposabljanju z delodajalcem.

Večino delovnih mest za praktično izobraževanje poišče šola skupaj s svojimi partnerskimi institucijami (šolami) v tujini in s podjetji iz domačega okolja, ki imajo enote ali partnerje v tujini. Nekaj delovnih mest so si poiskali tudi študenti sami.

Z večino mentorjev v podjetjih smo opravili razgovor pred študentovim odhodom v tujino in se pogovorili o ciljnih in vsebinah praktičnega izobraževanja. Za nekatere izmenjave smo organizirali srečanje študenta in delodajalca oz. mentorja in predstavnika šole, z drugimi opravili telefonski pogovor oz. pisno izmenjavo informacij. S pomočjo vzporednega evropskega programa – individualna mobilnost za učitelje, smo opravili tudi nekaj obiskov pri delodajalcih v tujini oz. pri študentih na praksi. Koordinatorica Erasmus mobilnosti je med prakso v kontaktu s študenti, po potrebi tudi z delodajalci.

Študentom pomagamo pri iskanju namestitve in potovanja. Po izvedbi praktičnega izobraževanja jim uredimo Europass potrdilo. Veliko delodajalcev študentom napiše priporočilo, ki jim pomeni konkurenčno prednost pri iskanju dela pri nas.

Študenti so med prakso v tujini opravičeni do pridobitve finančne podpore iz programa Erasmus - do »Erasmus štipendije«. Erasmus štipendija pomaga kriti dodatne stroške, ki nastanejo zaradi same mobilnosti. Ker štipendija ni dovolj za pokritje vseh stroškov, vsako leto zaprosimo in pridobimo dodatna finančna sredstva za izvedbo prakse (štipendijo Javnega sklada za razvoj kadrov in štipendije).

Ker je število mest za mobilnost oz. štipendije omejeno, omogočamo študentom praktično izobraževanje v tujini tudi kot »zero grant«, kar pomeni, da jim organiziramo prakso v tujini na enak način kot za študente z Erasmus štipendijo (dogovor z delodajalcem, tripartitna pogodba, spremljanje izmenjave), ne pridobijo pa finančnih sredstev za izmenjavo.

Od delodajalcev v tujini in udeležencev mobilnosti pridobivamo povratne informacije o zadovoljstvu (anketa za delodajalce in za študente) po zaključeni praksi.

Za informiranje in pridobivanje kandidatov za praktično izobraževanje v tujini izvajamo redne promocijske aktivnosti. Vsako leto v oktobru organiziramo informativni dan za študente za vključitev v programe mobilnosti. Študentom predstavimo možnosti za vključitve, jih seznanimo s postopkom prijave in izbora, študenti, ki so bili v tujini, pa jim predstavijo svojo izkušnjo.

Študente in javnost o svojih dejavnostih obveščamo preko spletne strani šole, oglasne deske, šolskega LCD-ju in študentske revije ŠUS.

V prvih letih našega sodelovanja v programu mobilnosti v okviru programa Leonardo da Vinci je bilo financiranje izvedbe mobilnosti krito skoraj v celoti. Število mest je bilo večje, zato se je projekta udeležil večji delež študentov. Omejitvev sredstev in števila mest v okviru programa Erasmus individualna mobilnost (ki ponuja sofinanciranje izvedbe mobilnosti v manjšem obsegu), nas je prisilila, da smo med kandidati opravili izbor (kriteriji: znanje tujega jezika, ocena PRI, povprečne ocene, ...).

Tabela 1: Pregled »outgoing« mobilnosti študentov za praktično izobraževanje z delom

| LETO | PROGRAM | VRSTA AKCIJE | ŠTEVILO UDELEŽENCEV |
|-----------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| 2003/2004 | Leonardo da Vinci | Mobilnost študentov za prakso | 11 |
| 2004/2005 | Leonardo da Vinci | Mobilnost študentov za prakso | 4 |
| 2005/2006 | Leonardo da Vinci | Mobilnost študentov za prakso | 8 |
| 2006/2007 | Leonardo da Vinci | Mobilnost študentov za prakso | 7 |
| 2007/2008 | Erasmus individualna mobilnost | Mobilnost študentov za prakso | 5 |
| 2008/2009 | Erasmus individualna mobilnost | Mobilnost študentov za prakso | 3 |
| 2010/2011 | Erasmus individualna mobilnost | Mobilnost študentov za prakso | 1 |
| 2011/2012 | Erasmus individualna mobilnost | Mobilnost študentov za prakso | 2 |
| 2012/2013 | Erasmus individualna mobilnost | Mobilnost študentov za prakso | 2 |
| skupaj | | | 43 |

Hkrati z organizacijo praktičnega izobraževanja za naše študente v tujine, smo se vključili v sodelovanje pri izvedbi praktičnega izobraževanja študentov iz tujine v Sloveniji.

Tabela 2: Pregled »incoming« mobilnosti

| LETO | PROGRAM | VRSTA AKCIJE | ŠTEVILO UDELEŽENCEV |
|-----------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| 2007/2008 | Erasmus individualna mobilnost | Mobilnost študentov za prakso | 2 (Francija) |
| 2009/2010 | Erasmus individualna mobilnost | Mobilnost študentov za prakso | 2 (Portugalska) |
| 2011/2012 | Erasmus individualna mobilnost | Mobilnost študentov za prakso | 2 (Češka) |

Večino dela pri iskanju dogovorov o praktičnem izobraževanju pri tujih delodajalcih za naše študente je opravila Erasmus koordinatorica na naši šoli. V veliko pomoč so bili tudi Erasmus koordinatorji tujih šol, s katerimi imamo Erasmus sodelovanje.

Tako smo uvedli ustaljeno sodelovanje in medsebojno pomoč pri urejanju Erasmus prakse s partnerjem na Portugalskem in Češkem, enako pa bomo skušali uveljaviti tudi v sodelovanju s šolami iz drugih držav.

Dobro prakso sodelovanja s tujo višješolsko institucijo predstavlja naše sodelovanje s šolo VOŠ Časlav, Češka (Vyšší odborná škola, Střední průmyslová škola a Obchodní akademie, Čáslav). Aktivnosti v okviru Erasmus mobilnosti so se od leta 2009 naprej nadgrajevale.

S šolo smo začeli sodelovanje v letu 2009, ko so zaposleni VSS Slovenj Gradec izvedli enotedensko outgoing mobilnost, v okviru katere so naši predavatelji za češke študente izvajali predavanja in spoznavali njihov način dela.

Leta 2010 so partnerji vrnili obisk in nas obiskali na naši šoli. Incoming mobilnost smo nadgradili v mobilnost za študente, sklenili smo dogovor o posredovanju šol pri urejanju Erasmus prakse naših študentov na Češkem in čeških študentov pri nas.

V letih 2011, 2012 in 2013 je potekala realizacija. V tem obdobju je prišlo tudi do širitve sodelovanja, in sicer na nivo srednjih šol, SSSGM in srednja šola iz Časlava - Střední průmyslová škola, sta sodelovali v okviru programa Leonardo da Vinci.

Pozitivna posledica vseh aktivnosti sodelovanja z VOŠ Časlav je bila okrepitev delovanja in prepoznavnosti VSS SG v gospodarskem okolju. Navezali in okrepili smo stike s podjetji doma in v tujini. V domačem gospodarskem okolju je zlasti postalo intenzivnejše sodelovanje s podjetjem Grammer Automotive Slovenija d.o.o.

Zasledili pa smo tudi vidnejše delovanje VSS v negospodarskem okolju. Študenta, ki sta bila na praksi pri nas, sta se vključila v aktivnosti Prve osnovne šole Slovenj Gradec pri pripravi projekta Evropska vas 2012. Tako smo se vključili v vzpostavljanje vezi med višjo šolo in osnovno šolo, kar je cilj projekta Erasmus +, ki se odpira za obdobje 2014 – 2020, in govori, med drugim, tudi o širitvi sodelovanj med institucijami znotraj mobilnosti.

Naše dobro delo v preteklosti potrjuje nacionalno priznanje JABOLKO KAKOVOSTI, ki nam ga je podelilo Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport ter Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja podeljujeta za najboljše projekte v kategorijah programa Vseživljenjsko učenje decembra 2012.

Poročilo pripravili:

Karmen Grudnik, koordinatorica Erasmus

dr. Anita Goltnik Urnaut