

Oblikovanje odzivnih strategij za kakovostno izvedbo praktičnega izobraževanja študentov višjih strokovnih šol

Response Strategies to Enhance the Quality of Practical Education of Students at Vocational Colleges

Branka Jarc Kovačič

Tehniški šolski center Kranj, Višja strokovna šola
branka.jarc-kovacic@guest.arnes.si

Branka Balantič

Tehniški šolski center Kranj, Višja strokovna šola
branka.balantic@guest.arnes.si

Povzetek

Pomemben del višješolskih študijskih programov predstavlja praktično izobraževanje študentov v delovnem procesu. V podjetjih študenti nadgradijo teoretične vsebine, ki jih pridobijo v šoli, dobijo vpogled v realne delovne razmere, pogoje dela ter različne delovne naloge. Uspešno opravljeno praktično izobraževanje študentom predstavlja priložnost za kasnejšo zaposlitev. Prispevek uvodoma na kratko povzema praktično izobraževanje študentov na Višji strokovni šol, TŠC Kranj ter kompetence, ki naj bi jih študent usvojil na PRI. Poudarek je na spremljanju in merjenju zadovoljstva udeležencev z organizacijo in izvedbo praktičnega izobraževanja v delovnem procesu. Ugotovitve spremljanja so povzete v SWOT analizi in nadgrajene s TOWS matriko. Prepoznane medsebojne relacije šoli predstavljajo izhodišče za oblikovanje odzivne strategije za še kakovostnejšo izvedbo praktičnega izobraževanja študentov.

Ključne besede: višje strokovno izobraževanje, praktično izobraževanje, kakovost, SWOT, TOWS

Abstract

Practical education in working process presents an important part of vocational programmes of higher education. Working in enterprises enables students to upgrade theoretical content gained in school, get inside of a real working situations, conditions and different working assignments. Successfully finished practical training enhances students' possibilities for later employment. The article in the beginning

shortly describes practical training on Vocational college, Kranj school centre for technical sciences and skills which are gained during trainings on practical education. Emphasis is made on measuring participants' satisfaction with organization and implementation of practical education in a working process. Measurement conclusions are summed in SWOT analysis and upgraded with TOWS matrix. Relations which were identified presented starting point for school to manage response strategy to further enhance quality of students practical education.

Keywords: vocational education, practical education, quality, SWOT, TOWS

1 Uvod

Višješolski strokovni programi v Sloveniji (v tujini so to kratki visokošolski programi) predstavljajo pomemben del strokovnega izobraževanja, saj se po njih v razvitih državah EU izobražuje več kot 1,7 milijona ljudi. Zlasti pomembni so za vseživljenjsko izobraževanje zaposlenih, saj gre za dveletne strokovne programe. Ti so nastali na osnovi poklicnih standardov, ki so jih narekovale potrebe gospodarstva. Osrednjo vlogo višješolskih študijskih programov predstavlja praktično izobraževanje študentov v delovnem procesu (v nadaljevanju PRI) oziroma učenje v realnem delovnem okolju. Skladno s potrebami lokalnega gospodarstva zato na Višji strokovni šoli, TŠC Kranj (v nadaljevanju šola) v rednem in izrednem študiju izobražujemo po tehničnih programih inženir mehatronike in informatike.

Na šoli se zavedamo, kako pomembno je, da se študent že v času študija PRI sreča z realnimi problemi, zato s kakovostnim PRI na konkretnih delovnih mestih, omogočamo študentom preverjanje uporabnosti teoretičnega znanja, ki ga pridobivajo v okviru predavanj, seminarских in laboratorijskih vaj na šoli in s tem razvijanje in utrjevanje strokovnih kompetenc. S programom PRI, ki vključuje organizacijo in izvedbo PRI, šola želi doseči naslednje cilje (Jarc Kovačič, 2010, 7):

- nadgraditi kakovost študija na VSŠ,
- omogočiti študentom, da že med študijem pridobijo lastne izkušnje in spoznajo dobre prakse s področja mehatronike in informatike,
- omogočiti zaposljivost svojih diplomantov,
- povezovati VSŠ s širšim družbenim okoljem (podjetja in organizacije doma in v tujini) ter
- usposobiti diplomante za potrebe evropskega trga dela.

2 Praktično izobraževanje študentov v delovnem procesu

Normativne podlage za izvajanje PRI študentov v podjetjih opredeljuje Zakon o višjem strokovnem izobraževanju v 50. členu (ZVSI, 2004). Zakon določa, da morajo šole sodelovati z delodajalci in da pogodbo o izvajanju PRI lahko sklenejo s tistimi delodajalci, ki imajo ustrezne prostore in opremo, katerih poslovanje obsega dejavnost poklica, za katerega se študent izobražuje, in imajo zaposlenega, ki je lahko mentor študentu. Podrobne pogoje, povezane s prostorom, opremo in mentorji, je določila Gospodarska zbornica Slovenije, ki tudi vodi register delodajalcev.

PRI je obvezno za vse redne in vse tiste izredne študente, ki niso zaposleni oziroma imajo manj, kot tri leta delovnih izkušenj na ustreznih delovnih mestih. Pri delodajalcu mora študent

PRI opraviti v skupnem obsegu 800 ur (400 ur v 1. in 400 ur v 2. letniku). Uspešno opravljeno PRI je eden izmed pogojev za prehod iz 1. v 2. letnik oziroma za prijavo na diplomski izpit.

V programu Mehatronika je PRI ovrednoteno s 26 kreditnimi točkami (43 % vseh kreditnih točk), v programu Informatika pa s 27 kreditnimi točkami (45 % vseh kreditnih točk) (Center RS za poklicno izobraževanje, 2011).

Izvajanje PRI spremlja in vodi mentor v podjetju v skladu z okvirnim programom za izvedbo PRI. Ob zaključku PRI mentor izdela ustrezno poročilo o opravljenem PRI študenta, v katerem poda oceno o PRI ter izpolni anketni vprašalnik o PRI. Slednja študent skupaj s svojim poročilom odda organizatorju PRI.

VŠŠ ima zelo dobre izkušnje z načrtnim organiziranjem mreže podjetij, saj so številna podjetja v regiji, kljub številnim problemom s katerimi se soočajo v času gospodarske krize, še vedno pripravljena sodelovati s šolo in prevzeti izvajanje PRI študentov. V mrežo podjetij je tako vključenih že več kot 280 podjetij. Posebej velja izpostaviti tudi pomembno vlogo zaposlenih v podjetju, ki so mentorji študentom pri izdelavi diplomskih del, ki segajo od rešitev konkretnih problemov do racionalizacije proizvodnih procesov. Tak način partnerskega sodelovanja med šolo in podjetji je primerljiv z evropsko uspešno prakso in posebej primeren za področje strokovnega izobraževanja, ki naj usposablja za potrebe konkretnih delovnih okolij (Jarc Kovačič, Balantič, 2010, 45).

Šola v okviru pridobljene *Erasmus univerzitetne listine* omogoča študentom opravljanje PRI tudi v tujini.

3 Razvoj kompetenc študentov

V okviru PRI v delovnem procesu oziroma opravljanja nalog na konkretnih delovnih mestih imajo študenti priložnost razvijati in utrjevati številne kompetence, kot so sposobnost organiziranja delovnega časa, reševanje realnih problemov, uporaba znanja v praksi ... Pridobijo si sposobnosti ustne in pisne komunikacije (kjer je to pomembno, tudi v tujem jeziku). PRI mora biti usmerjeno tudi v razvijanje kompetence, kot so kritičnost, samokritičnost, delo v skupini, etičnost, samoiniciativnost, kreativnost, avtonomnosti pri delu, podjetništvo, sposobnost prilagajanja novostim, skrb za kakovost, sposobnost priprave in vodenja ali koordiniranja projektov. Kot pravi Justinek (et. al, 2007, 11) mora PRI z neposrednim opravljanjem dela študentu omogočiti ne-le pridobivanje znanja, temveč tudi poklicno socializacijo in razvoj osebnostnih zmožnosti ter poklicnih kompetenc, pomembnih za kakovost dela in uspešen razvoj poklicne kariere.

4 Materiali in metode spremljanja zadovoljstva udeležencev z organizacijo in izvedbo PRI

Šola si vseskozi prizadeva, da bi bilo PRI organizirano in izvedeno čim bolje, zato se trudi prepoznavati medsebojna pričakovanja, možnosti, zadržke in želje tako študentov, kot mentorjev v podjetjih.

Za merjenje zadovoljstva šola uporablja anketna vprašalnika, katera je v okviru Aktivnosti 9, projekta Impletum, v letu 2009 pripravila Komisija za kakovost pri Skupnosti Višjih strokovnih šol (Zavod IRC, 2009). V obeh vprašalnikih je uporabljena pet stopenjska ocenjevalna lestvica. Ocenjevana področja in obseg vprašalnikov so prikazana v Tabeli 1.

	Študenti	Mentorji v podjetjih
1. sklop	Pridobitev in poznavanje podjetja v katerem je opravljal PRI	Ocena priprave in izvedbe PRI (8 trditev)
2. sklop	Ocena stopnje znanj, izkušenj oz. kompetenc pridobljenih na PRI (27 trditev), opredelitev znanj, ki so jih dobili v šoli in so jih lahko koristno uporabili na PRI ter znanj, ki bi jih še potrebovali za uspešno opravljanje PR	Ocena kompetenc študentov opažene ob pričetku PRI (3 trditve), opažene lastnosti študentov pri delu (8 trditev) ter ocena usvojenih kompetenc ter ciljev med PRI
3. sklop	Opredelitev pozitivnih in slabih izkušenj na PRI ter predlogov za izboljšanje organizacije in izvedbe PRI	Dosedanje sodelovanje podjetja z VŠŠ, možnosti dodatnega sodelovanja z VŠŠ, koristi PRI za podjetja (7 trditev), predlogi za izboljšanje sodelovanja med VŠŠ in podjetjem

Tabela 1: Ocenjevana področja po sklopih in obseg vprašalnikov

Študenti so anketni vprašalnik izpolnili v modulu Ankete v spletni aplikaciji Evidenca, po zaključenem PRI v podjetju, mentorji PRI pa v klasični obliki. Rezultate slednjih smo vnesli v modul Ankete. Za obdelavo podatkov smo uporabili že programsko pripravljene izpise.

Za oceno kakovosti organizacije in izvedbe PRI smo uporabili SWOT analizo, izpostavljene relacije znotraj SWOT analize pa smo nadgradili s TOWS matriko, ki nam je služila za oblikovanje odzivne strategije in pripravo akcijskega načrta za še kakovostnejšo izvedbo praktičnega izobraževanja študentov.

5 Rezultati

SWOT analiza (Balantič, B., Kovačič Jarc, B., Balantič, Z., 2011,) organizacije in izvedbe PRI na VŠŠ (Tabela 2) je bila izdelana na osnovi dosedanje prakse, razgovorov s študenti in mentorji v podjetjih ter podatkov zbranih iz anketnih vprašalnikov rednih in izrednih študentov ter mentorjev v podjetjih, v študijskih letih 2009/2010 in 2010/2011.

Anketni vprašalnik je izpolnilo 160 študentov (92 študentov mehatronike in 68 študentov informatike) ter 113 mentorjev v podjetjih.

	Koristno	Škodljivo
Notranji vir	PREDNOSTI	POMANJKLJIVOSTI
	S₁: »mreža podjetij« za opravljanje PRI v regiji	W₁: mentorji v podjetjih pogrešajo informativne predstavitve študijskih programov in ciljev PRI
	S₂: možnost opravljanja PRI v tujini (razširjena Erasmus univerzitetna listina)	W₂: študenti INF bi za uspešno opravljanje PRI potrebovali več znanj iz programiranja in baz podatkov, študenti MEH pa več znanj iz elektrotehnike
	S₃: urejena finančna sredstva za zavarovanje študentov	W₃: preširoko in prezahtevno zastavljene kompetence za
Zunanji vir	PRILOŽNOSTI	NEVARNOSTI
	O₁: krepitev sodelovanja šole z gospodarstvom	T₁: nepripravljenost podjetij za izvajanje PRI študentov
	O₂: študenti na PRI uporabljajo obstoječe znanje in kompetence ter pridobivajo nove strokovne izkušnje	T₂: študenti INF težje pridobijo ustrezno podjetje za opravljanje PRI, kot študenti MEH
	O₃: opravljanje PRI v podjetjih, katerih dejavnosti so povezane s študijskim programom	T₃: neučinkovito izvajanje PRI

Tabela 2: SWOT analiza organizacije in izvedbe PRI na VŠŠ

Iz analize notranjih in zunanjih virov je bila oblikovana TOWS matrika (Tabela 3), ki vključuje štiri strategije (Weihrich, 1982):

- S-O strategije, ki sledijo priložnostim in se dobro prilagajajo prednostim,
- W-O strategije, ki bodo premagale slabosti, da se bodo približale priložnostim,
- S-T strategije, ki identificirajo poti, ki jih lahko organizacija izkoristi (prednosti) za zmanjšanje svoje ranljivosti in
- W-T strategije, ki so osnova za obrambni plan (organizacija zaradi svojih slabosti lahko podleže morebitnim nevarnostim).

	PREDNOSTI:	POMANJKLJIVOSTI:
	S₁: »mreža podjetij« za opravljanje PRI v regiji S₂: možnost opravljanja PRI v tujini (razširjena Erasmus univerzitetna listina) S₃: urejena finančna sredstva za zavarovanje študentov S₄: sodelovanje org. PRI pri	W₁: mentorji v podjetjih pogrešajo inf. predstavitev študijskih programov in ciljev PRI W₂: študenti INF bi za uspešno opravljanje PRI potrebovali več znanj iz programiranja in baz podatkov, študenti MEH pa več znanj iz elektrotehnike W₃: preširoko in prezahtevno
PRILOŽNOSTI:	O₁: krepitev sodelovanja šole z gospodarstvom O₂: študenti na PRI uporabljajo obstoječe znanje in kompetence ter pridobivajo nove strokovne izkušnje O₃: opravljanje PRI v podjetjih, katerih dejavnosti so povezane s študijskim	W₁/O₁: org. srečanj z mentorji pred pričetkom PRI W₂/O₃: v seminarske in laboratorijske vaje vključiti še več praktičnih primerov W₃/O₄: refleksija lastnega dela W₄/O₁: oblikovati publikacijo z napotki za uspešno organizacijo in izvedbo PRI
NEVARNOSTI:	S₁/T₁: organizacija Strokovnega posveta z delodajalci in Sejma strokovnih praks S₁/T₂: pomoč org. PRI pri iskanju ustreznega podjetja in objava podjetij, ki že sodelovale s šolo pri izvajanju PRI, na spletni strani šole S₄/T₃: pedagoško-andragoško usposabljanje mentorjev v podjetjih	W₁/T₁: opredelitev vloge mentorja na nivoju podjetja in prilagoditev njegovih delovnih obveznosti v času izvajanja mentorstva W₁/T₂: prijava podjetij na razpis za sofinanciranje spodbud delodajalcev, ki izvajajo PRI študentov W₃/T₃: izdelava individualnega načrta in programa izvajanja PRI

Tabela 3: TOWS matrika - osnova za oblikovanje odzivnih strategij - akcijskega načrta za še kakovostnejšo izvedbo PRI študentov na VSS

6 Razprava

Analiza prednosti in slabosti odkriva in ocenjuje dejavnike organizacije PRI študentov na šoli, medtem, ko se analiza priložnosti in nevarnosti navezuje na zunanje dejavnike oz. samo izvedbo PRI v podjetjih.

TOWS matrika nam v okviru S-O strategij, ki sledijo priložnostim in se dobro prilagajajo prednostim, posreduje najboljša pričakovanja. Z oblikovano mrežo podjetij, lahko krepimo sodelovanje šole z gospodarstvom s sistemsko ureditvijo PRI, ki bo obsegala prenos znanja med teorijo in prakso, opredelitev vloge šole, študenta, podjetja, ki se formalno potrdi z verifikacijo učnih delovnih mest in vpisom v razvid delodajalcev, ki izvajajo PRI, pri Gospodarski zbornici Slovenije. Pri postopku verifikacije je podjetjem v pomoč organizator

PRI na šoli. Priložnost opravljanja PRI v podjetjih, katerih dejavnosti so povezane s študijskim programom, pomeni, da študenti opravljajo PRI na konkretnih delovnih mestih, kjer lahko vzpostavijo odnos z bodočim delodajalcem. Sodelovanje se lahko nadgradi še z dogovorom o delovnih mestih na katera bodo podjetja zaposlovala diplomante. Glede na to, da študenti na PRI dosegajo pričakovanja mentorjev (ustrezno visok nivo znanja študentov), v okviru PRI študenti lahko rešujejo konkretne probleme ali izdelajo aplikativne raziskovalne in diplomske naloge. Z možnostjo opravljanja PRI v podjetju v tujini (razširjena Erasmus univerzitetna listina) imajo študenti priložnost uporabiti obstoječe znanje in kompetence, pridobiti nove strokovne izkušnje in specifične spretnosti, izboljšati razumevanje ekonomske in socialne kulture države gostiteljice ter se prilagoditi potrebam evropskega trga dela.

Srednji nivo pričakovanj lahko pripišemo W-O in S-T strategijam. Iz SWOT analize izhajata dve večji pomanjkljivosti notranjega vira, to sta, da mentorji v podjetjih pogrešajo informativne predstavitve študijskih programov in ciljev PRI študentov ter, da so kompetence, ki naj bi jih študent v okviru posameznega modula usvojil na PRI v podjetju, preširoko in prezahtevno zastavljene. Ob identificiranih priložnostih O₁ do O₄ (Tabela 3), si lahko oblikujemo W-O strategije, ki bodo pomagale odpraviti pomanjkljivosti. Slednje lahko premagamo z organizacijo srečanj mentorjev v podjetjih pred pričetkom izvajanja PRI v podjetjih. Mentorje je potrebno seznaniti s formalnimi okviri izvajanja PRI ter z vsebinami, ki so ključnega pomena za učinkovito izvedbo PRI. Opremiti jih je potrebno z napotki, na kaj naj bodo pozorni pri usposabljanju študentov. Še posebej je to pomembno za tiste zaposlene, ki mentorji še niso bili in se na to vlogo šele pripravljajo. Kot zelo pomembno je potrebno izpostaviti znanja o komuniciranju s študentom in s sodelavci, ki prav tako sodelujejo pri izvajanju PRI. Seznaniti jih je potrebno z napotki, kako izpolnjevati dokumente, ki spremljajo izvajanje PRI. Mentorje je potrebno seznaniti tudi z njihovimi nalogami ter jim predstaviti mnenja in pričakovanja študentov o PRI. V ta namen velja pripraviti publikacijo, ki bo tudi po srečanju mentorjem v pomoč pri izvajanju mentorstva. Zaključek srečanja naj vedno prinese skupaj opredeljene možnosti izboljšanja, s katerimi se prispeva k oblikovanju realnejših pričakovanj študentov. Na ta način bi se sodelovanje šole z gospodarstvom še okrepilo. Do boljših rezultatov bi lahko prišli tudi s povezovanjem mentorjev v podjetjih s predavatelji v šoli. Njihovo sodelovanje pri načrtovanju pedagoškega procesa bi predavateljem omogočilo, da se študenti že v okviru seminarskih in laboratorijskih vaj srečajo s problemi iz realnega delovnega okolja, mentorjem iz podjetij pa profesionalni razvoj na pedagoškem področju. Z refleksijo lastnega dela bi mentorji v podjetjih pridobili povratne informacije o doseženih kompetencah študenta. S povezavo osnovne priložnosti z ugotovljenimi pomanjkljivostmi, smo dobili ključni element povezave notranjega in zunanjega vira.

S-T strategije pokažejo na prednosti, ki jih imamo, da zmanjšamo svoje ranljivosti. Zaradi gospodarske krize in vse pogostejšega odpuščanja delavcev, obstaja potencialna nevarnost, da podjetja ne bodo več sprejemala študentov na PRI. Da bi se podjetja lažje odločala za vključitev v mrežo podjetij, ki izvajajo PRI in ne imela »strahu« pred prevzemanjem dodatnih nalog, je potrebno vsako študijsko leto organizirati Strokovni posvet z delodajalci, na katerem se delodajalcem predstavi koristi izvajanja PRI. Ne le za podjetje (pomoč za določena dela, spoznavanje potencialnih kadrov, znanja, ki jih študent pridobi med PRI, lahko v času PRI direktno uporabi za samostojno opravljanje dela, določena znanja lahko študent prenese na sodelavce, nadomeščanje odsotnih delavcev, možnost za načrtovanje dopustov zaposlenih, dobro usposobljene bodoče kadre) temveč tudi za mentorje same (nova znanja, nove, sveže ideje, ki jih je prinesel študent).

Za študente, ki težko pridobijo privolitev ustreznega podjetja za opravljanje PRI, se organizira Sejem strokovnih praks, kjer bi podjetja študente seznanila z možnostmi opravljanja PRI v tem podjetju in o zaposlitvenih možnostih po diplomi. Sejem pomeni priložnost, da študent za PRI izbere takšno podjetje, ki ustreza njegovemu poklicnemu profilu. Hkrati bi se čas iskanja ustreznega podjetja bistveno skrajšal. V primeru, da študente pri iskanju podjetja še vedno ni uspešen, mu pri tem pomaga organizator PRI na šoli. Dogodka se lahko organizirata na isti dan. Hkrati morajo podjetja mentorjem omogočiti pridobitev mentorskih kompetenc. Slednje pridobijo na pedagoško-andragoškem usposabljanju. Za uspešno mentorstvo samo izkušnje danes niso več dovolj, ampak je pomembno, da zna mentor znanje tudi pravilno prenašati.

Najmanjša pričakovanja prihajajo iz področja W-T strategij. Slednje predstavljajo osnovo za oblikovanje obrambnega načrta, saj šola zaradi identificiranih pomanjkljivosti lahko podleže morebitnim nevarnostim. Ubadamo se s problemom zahtevnih kompetenc za uspešen zaključek PRI, pri tem pa nam nevarnost predstavlja nepripravljenost podjetij za izvajanje PRI študentov. Če hočemo povezavo optimirati, potem moramo podjetja spodbuditi, da v prvi stopnji opredelijo vlogo mentorja na nivoju podjetja, jim prilagodijo delovne obveznosti v času izvajanja mentorstva ter ustrezno ovrednotijo njihovo delo (finančno ali na nematerialen način). V drugi stopnji pa podjetja seznanimo z možnostjo prijave na javni razpis za sofinanciranje spodbud delodajalcem za izvajanje PRI, skozi katerega lahko dobijo povrnjen del stroškov plače mentorja in nagrade študenta.

Z izdelavo individualnega načrta in programa izvajanja PRI, ki bi obsegal in zagotavljal sistematično uvajanje, spremljanje in vrednotenje študentovega dela oz. njegovega praktičnega usposabljanja na konkretnih delovnih mestih, bi se v podjetju izognili neučinkovitemu izvajanju PRI. Študentov se ne bi vključevalo v projekte, ki ne sodijo v predpisan okvir študijskih obveznosti oziroma opravljanja različnih administrativnih in manj strokovnih del in nalog. Posledica nesistematičnega pristopa do izvedbe PRI v podjetju je ta, da študent na PRI v podjetju ne pridobi ustrezne količine znanj in izkušenj. Koliko znanj in izkušenj študent pridobi, je največkrat odvisno od njegove samoiniciativnosti. Zato je pomembno, da mentorji srečanja s študentom vnaprej načrtujejo in PRI že od samega začetka izvajajo usmerjeno in organizirano. Pozorni morajo biti na motivacijo študentov in njihove pobude. Že v okviru PRI lahko ugotovijo študentov potencial, kar lahko izkoristijo pri kasnejšem zaposlovanju.

Vsa pričakovanja, ki so zajeta v TOWS matriki, izvirajo iz SWOT analize. Naše rešitve smo z nazorno analizo in sintezo uskladili s smernicami iz literature (Williamson, et al., 2008, Weihrich, 1982).

Izhajajoč iz realizacije zastavljenih kratkoročnih ciljev na področju organizacije in izvedbe PRI, za študijsko leto 2009/2010 lahko povzamemo, da je šola uspešno izpeljala zastavljene cilje (na vseh predmetnih področjih se je večja pozornost namenila seminarskim in laboratorijskim vajah, PRI za študente 1. letnika je bilo izpeljano po zaključku vseh predavanj in vaj, v mrežo podjetij v katerih študentje opravljajo PRI so se vključila tri podjetja izven regije, izdelana je bila nova, poenostavljena dokumentacija vezana na zaključek izvajanja PRI, za mentorje v podjetjih so bila pripravljena pisna navodila za uspešno izvajanje PRI, organizirano je bilo srečanje študentov s študenti, ki so v okviru Erasmus mobilnosti opravljali PRI v tujini, postopki organizacije PRI so se pričeli že v novembru, organiziran je bilo strokovni posvet z delodajalci in mentorji v podjetjih). Deloma nam je uspelo uresničiti le cilja: ugotoviti uspešnost komuniciranja med študentom,

mentorjem in šolo ter organizacija srečanje študentov z mentorji PRI pred pričetkom izvajanja PRI, zato bomo tema dvema področjema v prihodnjem študijskem letu v skladu s strategijo šole namenili posebno pozornost.

7 Zaključek

Potrebe od družb nenehno narekujejo zahteve po tehnoloških spremembah in oblikovanju novih, specifičnih praktičnih znanj za nova delovna področja. Slednje narekuje spremembe vsebin in metod dela na področju strokovnega izobraževanja, ki vse večji poudarek namenja praktičnemu izobraževanju v realnih delovnih okoljih, na konkretnih delovnih mestih.

Za področje organizacije in izvedbe praktičnega izobraževanja študentov v delovnem procesu smo izvedli kritično analizo stanja (SWOT analiza) s poudarjenimi prioritetskimi nalogami. Strategije smo oblikovali z uporabo TOWS matrike. Največ možnosti za uspešno izvedbo PRI ima izhodišče, ki temelji na sodelovanju med šolo in gospodarstvom (prenos znanja med teorijo in prakso). Ta mora temeljiti na zaupanju, medsebojni pomoči in odgovornosti vseh udeležencev (šola, predavatelji, študenti, delodajalci, mentorji v podjetjih). Delodajalci morajo v neposrednem stiku s študenti znati prepoznati priložnost, da si s kakovostno izvedbo PRI lahko zagotovijo usposobljene bodoče kadre, šola pa mora v svojih študijskih programih ponujati vsebine, ki bodo v kar največji meri zadovoljevala potrebe trga znanja in dela. Osrednje vloge v tem »trikotniku« pa se morajo zavedati tudi študenti, saj jim uspešno opravljeno PRI predstavlja priložnost za kasnejšo zaposlitev. Tovrstno sodelovanje mora biti sistemsko urejeno. Vpis podjetja v register delodajalcev, ki izvajajo PRI študentov, pri GZS namreč pomeni, da izpolnjuje vse pogoje za izvajanje PRI (ima status »mentorskega podjetja«). Študenti bodo tako lažje izbrali ustrezno podjetje, predvsem pa bodo PRI opravljali v delovnih okoljih, katerih dejavnosti so povezane s študijskim programom.

Strategija se mora spoprijeti tudi z manjšim nivojem pričakovanj, kjer pa ima šola kljub slabim izhodiščem dobre možnosti. Z opredeljeno vlogo mentorja na nivoju podjetja ter izdelavo individualnih načrtov izvajanja PRI v podjetjih, bi se izognili neučinkovitemu izvajanju PRI. Hkrati izvajanje PRI podjetjem lahko odpre vir sredstev, ki bodo pripomogla, da se bodo lažje odločala za verifikacijo učnih mest in s tem sprejemanje študentov na PRI.

Izkušnje so pokazale, da je še vedno največji problem v pomanjkljivem komuniciranju med šolo, delodajalci in študenti. Zato je želje in pričakovanja vseh udeležencev v tako zahtevnem procesu, kot je PRI, potrebno nenehno usklajevati. Dejavnost je povezana s ciljem, da se PRI študentov v podjetjih organizira in izvede čim bolj uspešno, za kar si zaposleni na TŠC vseskozi prizadevajo.

Viri in literatura:

Balantič, B., Kovačič Jarc, B., Balantič, Z. *Razvoj strategij za kakovostno izvedbo višješolskega izobraževanja*, Organizacija, ISSN 1318-5454., Letn. 44, 2011, št. 3, str. A104-A110.

Center RS za poklicno izobraževanje, *Posebni del programa* (online). 2007. (citirano 10. 06.2011). Dostopno na naslovu:
http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/kurikulum/Programoteka/PROG-VIS/Mehatronika/VSP_Mehatronika_AB.doc.

- Justinek, A., et. al. *Povezovanje praktičnega izobraževanja v šoli in delovnem procesu*. Ljubljana, Center RS za poklicno izobraževanje, 2007.
- Jarc Kovačič, *Praktično izobraževanje študentov v delovnem procesu*, Priročnik za PRI študentov v delovnem procesu, 2. izdaja, Kranj, Višja strokovna šola, 2011.
- Jarc Kovačič, Balantič, *Učenje skozi delo - pridobivanje praktičnih znanj med študijem mehatronike*, Zbornik referatov 2. letne konference Kakovost v višjih šolah, Konzorcij višjih strokovnih šol za izvedbo projekta Impletum, Murska Sobota, 2010.
- Zakon o višjem strokovnem izobraževanju. *Uradni list Republike Slovenije*, 86 (2004), 50. člen).
- Zavod IRC, *Aktivnost 9. Kakovost Vprašalniki* (online). 2009. (citirano 9. 5.2010). Dostopno na naslovu: http://www.zavod-irc.si/docs/Skriti_dokumenti/Impletum_A9_3_Vprasalniki_kakovost_v_VSS.doc
- Weihrich, H. (1982). The TOWS Matrix - A Tool for Situational Analysis, *University of San Francisco, Long Range Planning*, Volume 15, Issue 2, pages 54-66.
- Williamson, D., Cooke, P., Jenkins, W., Moreton, K.,M. (2008). *Strategic Management and Business Analysis*, Elsevier.