



[Luua Forestry School](#), ESTONIJA

Diseminacijski seminar ESQA, Bled, 13.5. 2016



LUUA FORESTRY SCHOOL



- Ustanovljena l. 1948
- 3 študijska področja: gozdarstvo, oblikovanje pokrajine, zeleni turizem
- 98 zaposlenih, od tega 40 učiteljev
- Dijakov cca. 400, izobraževanje odraslih cca. 600/letno
- Drevesnica in arboretum (800 vrst)
- 3500ha površin



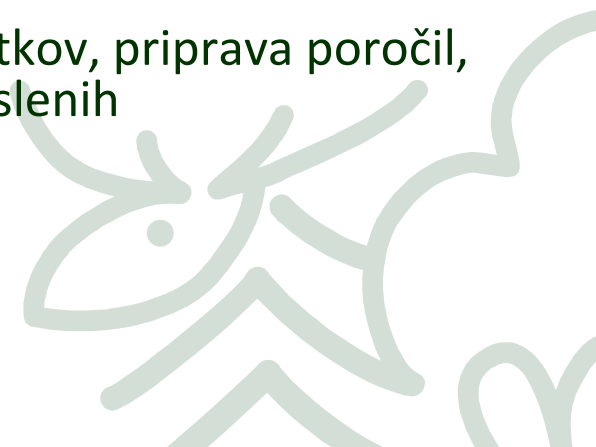
Izobraževalni programi

- EOK 2-3-4:
 - Drvar (0,5 -1 leta)
 - Gozdar/obdelovalec lesa (3 leta)
 - Pomočnik pri tehnologiji gradnje/krajinski arhitekt (3 leta)
 - Upravljalac gozdarskih strojev (3 leta)
- EOK 4:
 - Gozdar/Obdelovalec lesa (2 y)
 - Pomočnik pri tehnologiji gradnje (2 leti)
 - Vodič po naravi (2 leti)
 - *Tree nursery management* (1,5 leta)
 - Drevesničar (1,5 leta)



SISTEM ZAGOTAVLJANJA KAKOVOSTI

- 1992: prvi mednarodni projekt za dodatno usposabljanje učiteljev; učitelji šole Luua se izobražujejo na Finskem; šola se opremi.
- 1996: PHARE (reforma kurikula), prvi poskusi evalvacije, izobraževanje v managementu, formuliranje težav , ki jih želijo rešiti
- Večletni strateški načrti:
 - Plan 2002-2004** : vizija odličnosti, povezovanje s trgom dela, fleksibilnost
 - Plan 2005-2009**: vizija odličnosti tudi na področju zelenega turizma, osredotočenost na dijaka tudi na odrasle, vključene v izobraževanje
 - Plan 2010-2014**: mednarodna prepoznavnost, inovativnost na področju poučevanja, večji poudarek na zelenem turizmu
- Tim za kakovost: priprava vprašalnikov in analiza podatkov, priprava poročil, vodenje ostalih timov, individualiziran pristop do zaposlenih



NAGRADE ZA KAKOVOST

- Pilotno sodelovanje: 2004
- Posebna nagrada za razvoj zaposlenih: 2005
- Posebna nagrada za sistematično delo na področju organiziranja človeških virov in oblikovanju timov: 2006
- Glavna nagrada za kakovost na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja: 2010



KAKOVOST


- občasno → sistematično
- posameznik → team, vključenost
- slaba informiranost → informiranost v širokem pomenu
- nezaupanje → zaupanje, deljena odgovornost

ZAKAJ ?

- Doseganje notranje zrelosti in notranje motivacije
- Potreba po objektivni zunanji evalvaciji



PROJEKT PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA PRI DELODAJALCU 2011 – 2013 (ESF)

- Cilji:
 - Razviti učinkovit sistem praktičnega izobraževanja pri delodajalcu
 - Razviti sistem vrednotenja, temelječ na izidih
 - Sodelujoči:
 - 120 dijakov
 - 100 podjetij
 - 23 učiteljev
 - Rezultati:
 - Usposobljeni mentorji v podjetjih
 - Razviti novi dokumenti o sodelovanju
 - Spletno orodje za ocenjevanje in samoocenjevanje
 - Projekt je vodil tim 12 ljudi – promotorjev projekta. Po zaključku projekta se še srečujejo 1x letno z namenom da vnesejo potrebne dopolnitve v sistem.
- 

PROJEKT PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA PRI DELODAJALCU 2011 - 2013

1. SPLETNI VPRAŠALNIK (pripravljen po metodi *360 degrees feedback*)

- Tripartitno reševanje: dijak, mentor, tretja oseba
- 10 kompetenc, ki se ocenjujejo:
 - Odgovornost
 - Samostojnost
 - Sodelovalnost
 - Načrtovanje in organizacija časa
 - Reševanje nalog
 - Postopek dela
 - Znanje in razumevanje
 - Prilagodljivost
 - Odprtost za novosti
 - Želja po novih znanjih
- Pri rezultatih se ugotavlja usklajenost med odgovori treh strani: kje so odstopanja, kje so odgovori skladni.
- DEMO:
<http://www.surveyplanet.nl/live/v1/manager/index.php?req=viewreport&pid=128681&verify=a07b97906d078134a743b12b9dc58a91>

PROJEKT PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA PRI DELODAJALCU 2011 - 2013

2 ETAPA VREDNOTENJA: POGOVOR (*feedback interview* po metodi STARR)

- Traja 1 uro, 2 učitelja/ocenjevalca prisotna (to je pogoj)
- Opravljajo ga zato usposobljeni učitelji (20), ki se vsaj 2x letno srečajo na seminarju, kjer izmenjujejo izkušnje;
- Opravi se po že izpolnjenem spletnem vprašalniku, oddanem poročilu dijaka o opravljenem praktičnem izobraževanju
- Prvi del pogovora se nanaša na analizo praktičnega izobraževanja na podlagi oddanega poročila dijaka in mentorjevega vrednotenja tega dela (cilji, dijakovi osebni cilji)
- v drugem delu pa se posvetijo analizi spletnega vprašalnik: skupaj z dijakom pregledajo dobljene odgovore ter se pogovorijo o tem, kje je dobre, kje morda slabši in kaj bi še lahko storil, da bi to izboljšal
- Rezultat tega pogovora je pisni „protokol pogovora“, ki ga prejme tudi dijak.

PROJEKT PRAKTIČNEGA IZOBRAŽEVANJA PRI DELODAJALCU 2011 - 2013

3. SEMINAR OB KONCU ŠOLSKEGA LETA

- Za dijake, učitelje in delodajalce
- koordinatorji praktičnega izobraževanja predstavijo rezultate in pregled kompetenc dijakov
- Dijaki in delodajalci predstavijo uspešne primere, nato pa poteka debata tudi o „ozkih grlih“ in tem, kaj bi se dalo še izboljšati
- Koordinatorji praktičnega izobraževanja analizirajo rezultate tega seminarja in podajo predloge za prihodnje leto

... Na osnovi tega projekta so na šoli oblikovali tudi tripartitne pogovore za učitelje.

