

POVEZOVANJE SFERE DELA IN ŠOLSTVA



**Praktično izpopolnjevanje učiteljev
v delovnem procesu (PIU DP)**



<i>Avtorji:</i>	Anica Justinek Anton Žnidar
<i>Ostali sodelavci v projektu:</i>	Miloš Frelih Branko Polanec Rupert Tašler Bojan Zdovc Bojan Lavrinšek
<i>Urejanje:</i>	Anica Justinek Danuša Škapin Katja Jeznik
<i>Jezikovni pregled:</i>	Boris Marinkovič Habjanič
<i>Oblikovanje:</i>	Irena Hlede, Pro anima, d.o.o.
<i>Tisk:</i>	Cicero d.o.o.
<i>Založnik:</i>	Center RS za poklicno izobraževanje
<i>Za založnika:</i>	Elido Bandelj
<i>Naklada:</i>	300 izvodov

Publikacija Povezovanje sfere dela in šolstva je nastala na Centru RS za poklicno izobraževanje v okviru projekta ESS Sofinanciranje ključnih skupnih nalog za podporo uvajanju novih izobraževalnih programov v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju v letih 2008–2010, in sicer v sklopu aktivnosti Dvig kakovosti pedagoških procesov. Pripravo publikacije je omogočilo sofinanciranje Evropskega socialnega sklada Evropske unije in Ministrstva za šolstvo in šport.

Operacija se izvaja v okviru operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2008–2013, razvojne prioritete: Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja, prednostna usmeritev: Izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja. Vsebinska gradiva v nobenem primeru ne odraža mnenja Evropske unije.



To delo je ponujeno pod licenco Creative Commons:
Priznanje avtorstva – nekomercialno – deljenje pod enakimi pogoji.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

37.091.12:005.963

JUSTINEK, Anica

Povezovanje sfere dela in šolstva : praktično izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu (PIU DP) / [avtorja Anica Justinek, Anton Žnidar]. - Ljubljana : Center RS za poklicno izobraževanje, 2010

ISBN 978-961-6246-82-8
1. Gl. stv. nasl. 2. Žnidar, Anton
251843584



POVEZOVANJE SFERE DELA IN ŠOLSTVA

**Praktično izpopolnjevanje učiteljev
v delovnem procesu (PIU DP)**



KAZALO

I	UVOD	7
II	PREDSTAVITEV PROJEKTA	9
	Namen	9
	Cilji	9
	Organizacijski okvirji	9
	Pričakovani rezultati	10
III	IZVEDBA PROJEKTA	11
	Šole in učitelji pri projektu	11
	tatus in obveznosti učitelja	12
	Vloga koordinatorjev	12
	Izbor podjetij	12
	Obveznosti podjetja	12
IV	REZULTATI PROJEKTA	13
	Izbor podjetja	13
	Mentor v podjetju	13
	Sprejem in zadovoljstvo učiteljev v podjetju	14
	Oblika izvedbe PIU DP	14
	Nadomeščanje učne obveznosti učitelja v času izpopolnjevanja	15
	Vsebina in zgradba programa	15
	Prispevek k uresničevanju ciljev prenove	16
V	PREDLOGI ZA FORMALNO IN SISTEMSKO UVEDBO PIU DP	19
	Dogovor o sodelovanju s podjetjem	19
	PIU DP – sestavni del rednega izpopolnjevanja učiteljev	19
	Izbor učiteljev	19
	Izbor podjetij	19
	Nerešena vprašanja in predlogi vsebinskih in sistemskih rešitev	20



VI NADALJNJE SODELOVANJE MED ŠOLO IN PODJETJI	21
Področja sodelovanja	21
Povraten vpliv podjetja na šolo po izvedbi PIU DP	21
VII POGLED KOORDINATORJEV PRAKTIČNEGA IZPOPOLNJEVANJA UČITELJEV V DELOVNEM PROCESU	23
Naloge organizatorjev praktičnega izobraževanja	23
Kordiniranje izvedbe.....	24
Refleksije udeležencev	26
VIII ZAKLJUČKI	27
IX PRILOGE	29
Priloga I: Poročila učiteljev o praktičnem izpopolnjevanju v delovnem procesu	29
Priloga II: Dokumentacija	34



I UVOD



Nova šolska zakonodaja poklicnega in strokovnega šolstva poudarja socialno partnerstvo, ki temelji na večjem sodelovanju med gospodarstvom in šolami. Šole želijo prisluhniti potrebam gospodarstva, želijo spoznati tok razvoja in novosti v gospodarstvu, vse nastale spremembe vnesti v kurikulum, ustrezno usposobiti dijake, da lahko takoj po končanem šolanju nastopijo z delom.

Številni učitelji splošnih predmetov in strokovnih modulov imajo zelo malo ali pa sploh nimajo delovnih izkušenj iz neposrednega dela v gospodarstvu. Novosti in razvoj spremljajo bolj na teoretični ravni. Strokovna literatura, internet, seminarji, ekskurzije in podobno so vsekakor premalo za doseganje ciljev, ki jih želimo doseči s kurikularno prenovi.

V Sloveniji ni uveljavljena praksa, da bi se učitelji splošnoizobraževalnih predmetov, strokovnoteoretičnih vsebin in praktičnega pouka strokovnih modulov v srednjih poklicnih in strokovnih šolah usposabljali in izpopolnjevali tako, da bi spoznali najnovejše tehnologije in razvoj organizacije dela v delovnem procesu, in to z opravljanjem praktičnega dela neposredno v podjetju. Za tako strokovno, praktično izpopolnjevanje učiteljev bi šele morali pripraviti pogoje in sistemske rešitve ter na tem postopoma graditi povezovanje med teorijo in prakso, šole in podjetji.

Ideja o poskusni izvedbi strokovnega, praktičnega izpopolnjevanja učiteljev v neposrednem delovnem procesu je pri nas nastala in je bila uspešno preizkušena že leta 2000 na primeru učiteljev ekonomskih predmetov v izobraževalnih programih gostinstva in turizma. Tudi nekatere druge šole s programi tehničnega področja (strojništvo, elektrotehnika, farmacija, zobotehnika) so v času hitrih tehnoloških sprememb in prestrukturiranja v gospodarstvu neformalno napotile nekatere svoje učitelje strokovnoteoretičnih vsebin in praktičnega pouka po dopolnilno oziroma dodatno znanje v delovni proces, da bi spoznali poklicno delo, za katere izobražujejo dijake.

Izkušnje povezovanja učiteljev s podjetji imajo tudi nekatere druge evropske države (na primer Danska), vendar temeljijo na drugačnih izhodiščih, zato njihovih vzorcev in modelov ni mogoče brez večjih sistemskih posegov prenesti v naš prostor.

Pobuda za praktično izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu je bila pri nas znova dana na Posvetu o praktičnem izobraževanju, ki je potekal v organizaciji Ministrstva za šolstvo in šport in Centra RS za poklicno izobraževanje. Prav tako je bil predlog podprt na sestanku nacionalne projektne skupine za spremljanje uvajanja poskusnih programov Tehnik mehatronike in Tehnik oblikovanja.

Anica Justinek, vodja aktivnosti



II PREDSTAVITEV PROJEKTA



Namen

Namen projekta je bil preizkusiti model praktičnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu tehničnega področja in storitvenih dejavnosti, aplicirati pridobljene izkušnje in znanja, metode dela in raziskovanja v vzgojno-izobraževalni proces.

V okviru projekta naj bi na šoli v vsakem strokovnem aktivu pripravili program praktičnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu. Za njegovo realizacijo naj bi pridobili podjetja, ki bi bila pripravljena sprejeti učitelje. Že na samem začetku načrtovanja smo evidentirali glavna vprašanja, kot so: status učitelja na delu v podjetju, mentorstvo, nagrajevanje, varstvo pri delu, zavarovanje, povračilo stroškov, nastalih s tako obliko izpopolnjevanja učitelja ...

Cilji

Temeljni cilj praktičnega izpopolnjevanja učiteljev v neposrednem delovnem procesu je bil povezovanje šole s podjetji. Pri tem učitelji pridobivajo nova splošna in strokovnoteoretična znanja ter praktične izkušnje.

PIU DP naj bi prispeval h kakovosti:

- spoznavanja novosti na strokovnem področju,
- medsebojnega spoznavanja in povezovanja med učitelji in delodajalci za lažje povezovanje in komuniciranje o strokovnih problemih in možnih rešitvah (sosvet delodajalcev, vsebine odprtega kurikula v programu, skupno izvajanje programa ...),
- spodbujanja večjega povezovanja učiteljev s konkretno prakso, za katero izobražujejo dijake,
- spodbujanja načrtovanja in izvedbe problemskega pouka izhajajoč iz aktualnih potreb v sferi dela,
- spodbujanja načrtovanja in izvajanja pouka izhajajoč iz delovnih situacij,
- posodabljanja in aktualizacije znanj, spretnosti in kompetenc učiteljev na strokovnem področju, za katere izobražujejo dijake,
- posodabljanja vsebin teoretičnega in praktičnega znanja glede na potrebe dela,
- prenašanja novopridobljenih znanj in izkušenj še na druge učitelje.

Organizacijski okvirji

Temeljna zamisel je bila, da bi se učitelji praktično izpopolnjevali v delovnem procesu 80 ur v enem šolskem letu. Izpopolnjevali bi se v okviru svoje redne delovne obveznosti, vendar zunaj redne učne obveznosti. Izpopolnjevanje bi lahko potekalo v različnih oblikah, glede na učiteljev urnik in drugo organizacijo dela na šoli in v podjetjih. Lahko bi potekalo strnjeno vseh 80 ur v dveh tednih ali deljeno. Deljeno bi lahko potekalo v več dneh po osem ur z vmesnimi presledki ali po nekaj ur na dan skozi vse leto.

Priporočali smo izvedbo v dveh delih. V prvem, strnjem delu v obsegu 24 ur bi se učitelji podrobneje seznanili z vsemi poslovnimi področji in procesom dela podjetja. V drugem, deljenem delu po nekaj ur na



dan (skupaj 56 ur) pa bi se učitelji aktivno vključili v delo v podjetju. Predvideli smo izvedbo strnjenege dela v času šolskih počitnic (prvomajske, letne – junij, julij, jesenske, zimске), vendar z upoštevanjem usklajenih dogovorov med podjetjem in posameznim učiteljem oziroma šolo. Za opravljeno delo po programu, ki bi ga medsebojno predhodno uskladili z mentorjem, bi bili tudi neposredno odgovorni v podjetju.

Pričakovani rezultati

Prednosti za šolo, učitelje in dijake

Predpostavili smo, da bi praktično izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu lahko imelo za šolo, za udeležene učitelje in posredno tudi za njihove dijake veliko prednosti pri uresničevanju zastavljenih ciljev prenove in uvajanja prenovljenih izobraževalnih programov. Naj naštejemo nekaj prednosti za učitelje:

- spoznavanje z neposrednim delovnim okoljem, za katerega izobražujejo bodoče kadre,
- spoznavanje potreb po sodobnih znanjih na trgu delovne sile,
- spoznavanje organizacije dela in delovnega procesa v celoti, delovnih pogojev, delovnih pripomočkov in komunikacijsko-informacijskega sistema v podjetju,
- spoznavanje vloge podjetja in njegovo sodelovanje z drugimi poslovnimi partnerji,
- navezovanje stikov in neposredna komunikacija z mentorji dijakom na praktičnem usposabljanju z delom,
- pridobitev konkretnih praktičnih izkušenj z delom,
- odkrivanje možnosti in izbor tem za pripravo projektnih nalog, seminarskih ali raziskovalnih nalog dijakov za potrebe podjetja,
- izbor tem za inovacijske projekte in za zaključno delo dijakov (izdelek oziroma storitev) za potrebe podjetja,
- navezovanje stikov za možnosti sodelovanja dijakov v podjetju, ko bi se pokazale potrebe pri raznih večjih prireditvah, projektih, drugih aktivnostih,
- neposredna komunikacija med šolo in podjetjem ob organiziranju in izvajanju praktičnega usposabljanja z delom za dijake, študente,
- prenos pridobljenih znanj in izkušenj iz delovnega procesa na dijake in druge sodelavce v šoli,
- posodabljanje vsebin teoretičnega in praktičnega znanja glede na potrebe dela.

Prednosti za podjetja

Prednosti tovrstnega izpopolnjevanja učiteljev smo videli tudi za podjetja:

- povezava z učitelji, ki izobražujejo njihove bodoče kadre,
- konkretna strokovna pomoč s svežimi idejami učitelja pri delu, v času praktičnega izpopolnjevanja v delovnem procesu,
- izvedene projektne, seminarske ali raziskovalne naloge za potrebe podjetja,
- izvedeni inovacijski projekti, zaključno delo, praktični del poklicne mature na temo za potrebe podjetja,
- možnosti sodelovanja kot strokovna pomoč šole učiteljev in dijakov podjetju pri raznih večjih projektih, aktivnostih oziroma prireditvah,
- neposredna komunikacija med šolo in podjetjem ob organiziranju in izvajanju praktičnega usposabljanja z delom za dijake, študente ...,
- oglasa za podjetje v slovenskem in v mednarodnem prostoru kot učeča se organizacija,
- navezovanje stikov s sorodnimi podjetji in njihovim okoljem v tujini prek šol in njihovih partnerskih šol ter projektov EU (Leonardo da Vinci in podobno).

III IZVEDBA PROJEKTA



Šole in učitelji pri projektu

K sodelovanju smo za izvedbo aktivnosti povabili ravnatelje in organizatorje praktičnega izobraževanja pilotnih šol z uvajanjem poskusnih programov Tehnik mehatronike in Tehnik oblikovanja. Ker se vabilu vse pilotne šole niso odzvale, zanimanje pa se je kazalo v drugih programih znotraj nekaterih povabljenih šol in šolskih centrov, smo možnost sodelovanja odprli tudi njim. K sodelovanju smo nato povabili še šole, ki izvajajo programe storitvenih dejavnosti, da bi lahko potrdili ali zavrgli predpostavko o razliki v težavnosti organizacije takega izpopolnjevanja med tehničnim in storitvenim področjem. Od deset povabljenih šol jih je ves čas aktivno sodelovalo in izvedlo vse načrtovane aktivnosti le pet. Šole so se lahko same odločile o sodelovanju, prav tako je izbor učiteljev temeljil na njihovi prostovoljni odločitvi. To so bili strokovni delavci, ki so videli priložnost in izziv za svoj strokovni razvoj, nekateri pa poleg tega priložnost za sodelovanje pri enoletnem razvojnem projektu in možnost pridobitve potrdila za napredovanje v skladu s pravilnikom o napredovanju v nazive.

Zanimivo je, da so se v velikem deležu za praktično izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu odločili učitelji splošnih predmetov. Seveda pa je bilo največ učiteljev, ki poučujejo strokovne module, pretežno strokovnoteoretične vsebine, nekoliko manj pa učiteljev praktičnega pouka. To je tudi razumljivo, saj učitelji praktičnega pouka že imajo najmanj tri leta delovnih izkušenj iz dela v podjetju, kar je zakonski pogoj, da lahko poučujejo na šoli. Med udeleženci so bili tudi drugi strokovni delavci šole, organizatorji praktičnega izobraževanja, šolske svetovalne delavke in v enem primeru ravnatelj šole.

Preglednica 1: Sodelujoče šole, koordinatorji in udeleženci izpopolnjevanja

	Sodelujoče šole	Koordinatorji med šolo, podjetji in CPI	Število udeleženih strokovnih delavcev na PIU DP
1.	Tehniški šolski center Kranj	Miloš Frelj in Anton Žnidar	14
2.	Šolski center Ptuj	Branko Polanec	30
3.	Šolski center Velenje	Rupert Tašler	16
4.	Šolski center Celje	Bojan Zdovc	1
5.	Srednja frizerska šola Ljubljana	Bojan Lavrinšek	5
Skupaj			66

Sodelovali so štiri šolski centri z več šolami z različnimi programi in ena samostojna šola. Med nosilcem projekta na CPI in sodelavci na šoli ter podjetji v svojem lokalnem okolju je delo koordiniralo šest organizatorjev praktičnega izobraževanja. Praktičnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu se je udeležilo in uspešno opravilo 66 strokovnih delavcev šol, medtem ko je bilo sodelujočih mentorjev še več. Nekateri učitelji so namreč opravljali izpopolnjevanje v več različnih podjetjih, predvsem zaradi različne vsebine dela in v vsakem so imeli dodeljenega mentorja. V istih podjetjih pa je ponekod



opravljalo izpopolnjevanje več učiteljev na različnih delovnih področjih in v različnih časovnih terminih pod vodstvom različnih mentorjev.

Status in obveznosti učitelja

Učitelji na praktičnem izpopolnjevanju v delovnem procesu so imeli vse pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja na šoli. Zagovarjali smo, da se praktično izpopolnjevanje v delovnem procesu s strani šole lahko obravnava enako kot druge oblike udeležbe na seminarjih stalnega strokovnega izpopolnjevanja.

Učiteljeva obveznost je bila, da pripravi poročilo z opisom vseh novosti in posebnosti po končanem praktičnem izpopolnjevanju. Pridobljeno novo znanje, spretnosti in izkušnje iz delovnega procesa pa bi moral prenesti na sodelavce v strokovnem aktivu na šoli in naprej uporabiti pri pouku in drugem pedagoškem delu z dijaki ter poročati o uporabnosti.

Pomembno bo tudi sodelovanje učiteljev, udeležencev praktičnega izpopolnjevanja v delovnem procesu pri pripravi skupnih izhodišč za prenos tovrstnega izobraževanja še na druge profile.

Vloga koordinatorjev

Na izvedbenem delu so imeli pomembno vlogo organizatorji praktičnega izobraževanja na šoli. Bili so povezovalni člen med vodjo projekta na CPI, šolo in podjetji. Na Centru RS za poklicno izobraževanje smo jih strokovno vodili, jih usmerjali, opremljali z gradivi, omogočali izmenjavo izkušenj in se medsebojno učili, da bi postopoma napredovali h končnemu cilju. Med šolo in večjimi podjetji je komunikacija koordinatorjev potekala s kadrovsko službo ali z vodji oddelkov, v manjših podjetjih pa neposredno z direktorji. Na šoli pa so morali vzpostavljati komunikacijo v vertikali v odnosu do vodstva, horizontalno z učitelji in drugimi strokovnimi sodelavci in jih neposredno povezovati z mentorji v podjetjih.

Izbor podjetij

Prvi stiki koordinatorjev s podjetji so sloneli na že dosedanjih osebnih poznanstvih, ki so si jih organizatorji praktičnega izobraževanja pridobili pri iskanju učnih mest in organiziranju praktičnega usposabljanja z delom za dijake oziroma študente.

Kriterije za izbor podjetij smo s koordinatorji pripravili skupaj. Kot najpomembnejši kriterij smo določili visoko strokovnost, prostovoljnost in pripravljenost sodelovanja v izvedbi projekta ter krajevno bližino s šolo oziroma z domačim okoljem učitelja.

Prvo komunikacijo z izbranimi podjetji je vzpostavil pisno in nato še ustno ravnatelj oziroma organizator praktičnega izobraževanja, če sta se tako dogovorila. Po potrebi smo se v sodelovanje vključili še s CPI s pisnim dopisom obrazložitve projekta. Podjetja so šoli sporočila kontaktne osebe, imena mentorjev in se dogovorila za pogoje dela z učitelji.

V skladu s potrebami podjetja ali šole so partnerji organizirali in izvedli sestanke, kjer so si izmenjali podrobnejše informacije, uskladili pričakovanja in razrešili morebitne nejasnosti. V vsakem primeru je bila poudarjena ustrezna komunikacija in partnersko sodelovanje.

Obveznosti podjetja

V podjetju so določili odgovorno osebo za izvedbo praktičnega izpopolnjevanja. V dogovoru sta mentor in učitelj uskladila pričakovanja glede na možnosti v podjetju in dokončno oblikovala program praktičnega izpopolnjevanja. Naloga mentorja je bila, da učitelja seznanil z organizacijo dela in delovnim procesom, opredelil delovne naloge in ga nato vključil ter spremljal v rednem delovnem procesu. Nagrajevanje mentorja za to nalogo je bilo prepuščeno podjetju.

IV REZULTATI PROJEKTA



Ob koncu opravljenih 80 ur praktičnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu nas je zanimalo:

- kako tako izpopolnjevanje ocenjujejo učitelji, mentorji v podjetju in ravnatelj,
- kakšne izkušnje so si pridobili,
- kako ocenjujejo organizacijo, vsebino programa in izvedbo,
- katera področja bi bilo treba formalno urediti za sistemsko uvedbo za celotno populacijo učiteljev,
- ali so še zainteresirani za nadaljnje partnersko sodelovanje med šolo in podjetji.

Odločili smo se za anketiranje. Pripravili smo tri vprašalnike: za mentorje, za učitelje in za ravnatelje. Odgovorilo nam je 40 mentorjev, 51 učiteljev in sedem ravnateljev, a vsi, kot je bilo pričakovati, niso odgovorili na vsa vprašanja. Odgovore smo združili v naslednje sklope:

Izbor podjetja

Zanimalo nas je, ali je šola že prej sodelovala s podjetjem, kamor so napotili učitelje na izpopolnjevanje. To vprašanje smo zastavili ravnateljem. Vsi so navedli, da so že sodelovali s temi podjetji. Glede na oblike in priložnosti prejšnjega sodelovanja pa so navajali, da so z njimi sodelovali:

- pri oblikovanju kurikula in odprtega kurikula,
- pri organiziranju PUD dijakom oziroma študentom,
- pri izvajanju projektov, prireditiv.

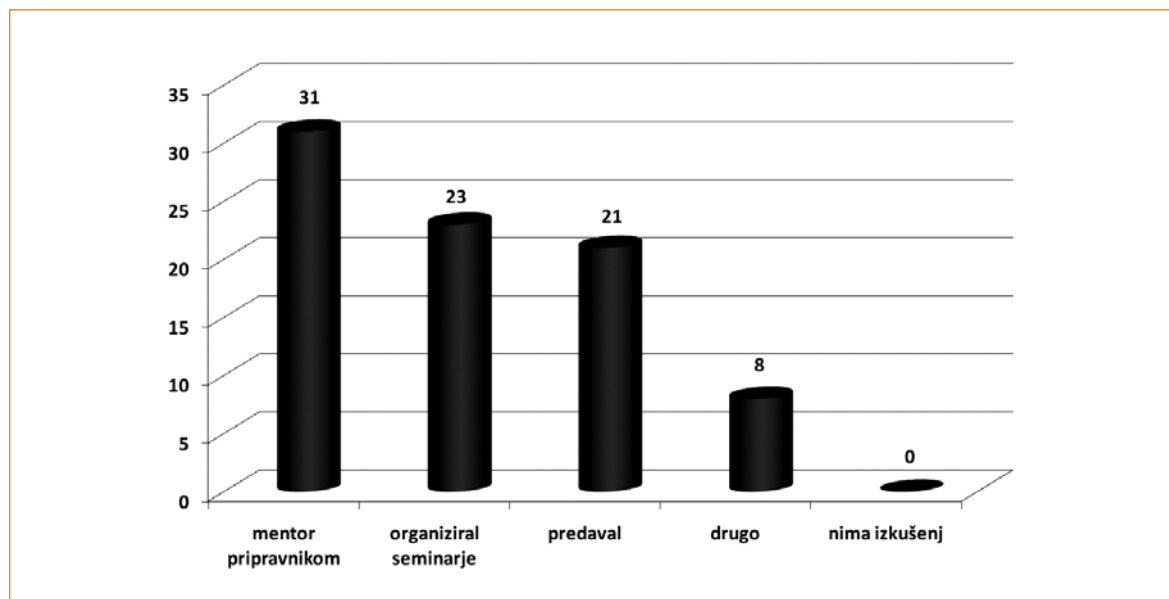
Podjetja so ponujala sponzorstvo šoli, mentorstvo pri seminarskih nalogah, zunanjega ocenjevalca pri poklicni maturi oziroma mentorstvo diplomantom. Iz odgovorov je razvidno, da so se koordinatorji za sodelovanje pri tem projektu obrnili na »preizkušena« podjetja, s katerimi so imeli že prej dobre partnerske odnose in dobre izkušnje, kar ugotavljamo kot dobro izhodišče za organizacijo praktičnega izpopolnjevanja učiteljev.

Mentor v podjetju

Na vprašanje, ali so mentorji v podjetju že imeli kakršne koli izkušnje pri izobraževanju in usposabljanju odraslih, je od 35 vprašanih velika večina (31) odgovorila, da so že bili mentorji pripravnikom, 23 jih je tudi že organiziralo seminarje in 21 jih je že izvajalo predavanja. Iz podatkov lahko sklepamo, da so podjetja pristopila k sodelovanju odgovorno in izbrala za mentorstvo učiteljem tiste sodelavce, ki so že imeli izkušnje pri vodenju in organiziranju izobraževanja odraslih.



Graf 1: Izkušnje mentorjev pri izobraževanju in usposabljanju odraslih



Sprejem in zadovoljstvo učiteljev v podjetju

Učitelje sta v podjetju v večini primerov sprejela direktor in/ali mentor ter z njim opravila uvodni razgovor. Vsem učiteljem na izpopolnjevanju so bili dodeljeni mentorji. Ti so dajali učiteljem vse potrebne informacije in so jim bili v pomoč v vseh delovnih situacijah. Predstavili so jim organizacijo in dejavnost podjetja in jih vključili v neposredno delo. Učiteljem so bili v pomoč tudi drugi vodje delovnih enot v podjetju.

Vsi udeleženci so odgovorili, da so se na PIU DP počutili zelo dobro. Na podlagi tega lahko sklepamo, da je taka možnost izpopolnjevanja za učitelje zaželjena in ustrezna.

Oblika izvedbe PIU DP

Za izvedbo PIU DP pri projektu smo določili 80 ur. Predlagali smo možnost različnih oblik izvedbe, strnjeno ali po delih. Priporočali smo prvih 24 ur v strnjeni obliki spoznavanja delovnih procesov, nato še 56 ur za aktivno vključitev učitelja v delovni proces.

Na vprašanje, v kakšni obliki so učitelji izvedli PIU DP, so učitelji, mentorji in ravnatelji dali različne odgovore. Da so učitelji opravili samo strnjen del programa, je odgovorilo pet mentorjev in dva učitelja, medtem ko ravnatelji niso zaznali takega primera. Čeprav nismo pričakovali, da bi lahko zaradi organizacije dela na šoli učitelji izvedli celotni program v strnjeni obliki, je vendarle tako odgovorilo sedem mentorjev, 12 učiteljev in pet ravnateljev. Najpogostejša izvedba je bila v kombinirani obliki, torej sprva krajši čas v strnjeni obliki in nato daljši čas po delih, kot smo tudi predvideli. Vzroki, da so se odločili za tako obliko izvedbe, so po mnenju ravnateljev:

- organizacija dela na šoli,
- prilagajanje podjetju,
- prilagajanje učiteljevemu urniku pouka in
- možnost izvedbe med počitnicami, v prostih dneh in popoldne.

Mentorji in učitelji so se skladno strinjali, da je bila kombinacija strnjene izvedbe in izvedbe po delih ustrezna, da program ni bil preobsežen glede na razpoložljivi čas in v večini, da ne bi povečevali strnjene dela in ne izvedbe po delih. V enem primeru je bil predlog po obveznem izpopolnjevanju vseh učiteljev štiri tedne strnjeno v treh letih. Lahko sklenemo, da je 80 ur praktičnega izpopolnjevanja v enem šolskem letu zgornja meja, ki pa se izvede v kateri koli obliki, strnjeni ali po delih.

Nadomeščanje učne obveznosti učitelja v času izpopolnjevanja

V okviru projekta smo predlagali, naj se PIU DP izvaja zunaj učiteljeve učne obveznosti pri pouku, a v okviru delovne obveznosti in pod enakimi pogoji kot vsa druga strokovna izpopolnjevanja.

Večina je sledila temu priporočilu. Učitelji so opravljali PIU DP zunaj učne obveznosti, to je v času dijakovih počitnic, pred poukom ali po njem. Le v manjšem obsegu je bilo treba učiteljem v ta namen delno prilagoditi urnik ali pa so si nadomeščanje uredili sami. Navajali so, da so opravljali PIU DP v svojem prostem času. Pri tem se poraja vprašanje razlikovanja med učno in delovno obveznostjo. Lahko pa privzamemo, da je praktično izpopolnjevanje v delovnem procesu ob učni obveznosti, čeprav v okviru redne delovne obveznosti, obremenjujoče in bi bilo treba razmisliti o tem, da bi učitelja v času izpopolnjevanja v šoli razbremenili.

Vsebina in zgradba programa

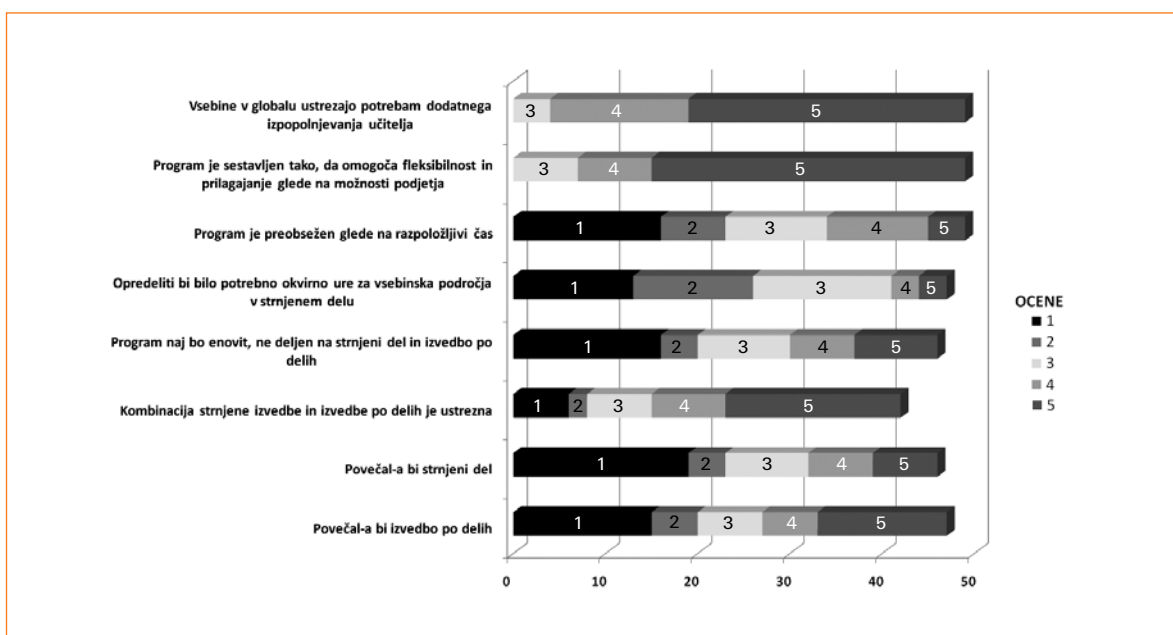
Učitelji so se v aktivu na šoli s kolegi posvetovali glede okvirnega programa dela in ga nato uskladili z mentorjem v podjetju. Zanimalo nas je mnenje mentorjev in učiteljev o programu kot celoti. Vprašali smo jih, ali so si na podlagi okvirnega programa pripravili v podjetju operativni načrt?

Večina (75 odstotkov) jih je odgovorila, da so tak operativni načrt pripravili. Iz tega lahko sklepamo, da so se izbrana podjetja na sodelovanje z učitelji zelo dobro in odgovorno pripravila.

Učitelji so si pridobili tudi strokovna znanja, ki jih program ni predvideval, a so specifična za določeno podjetje in niso v kurikulumu (na primer poslovni proces). Pridobili so si tudi znanja, ki niso iz ožjega učiteljevega strokovnega področja. Določenih vsebin iz programa učitelji niso spoznali, če jih podjetje ni izvajalo. Manjkajoča znanja so si lahko pridobili v drugem podjetju in nekateri učitelji so izkoristili tudi to možnost ter teh 80 ur PIU DP opravljali v dveh različnih podjetjih ali več.

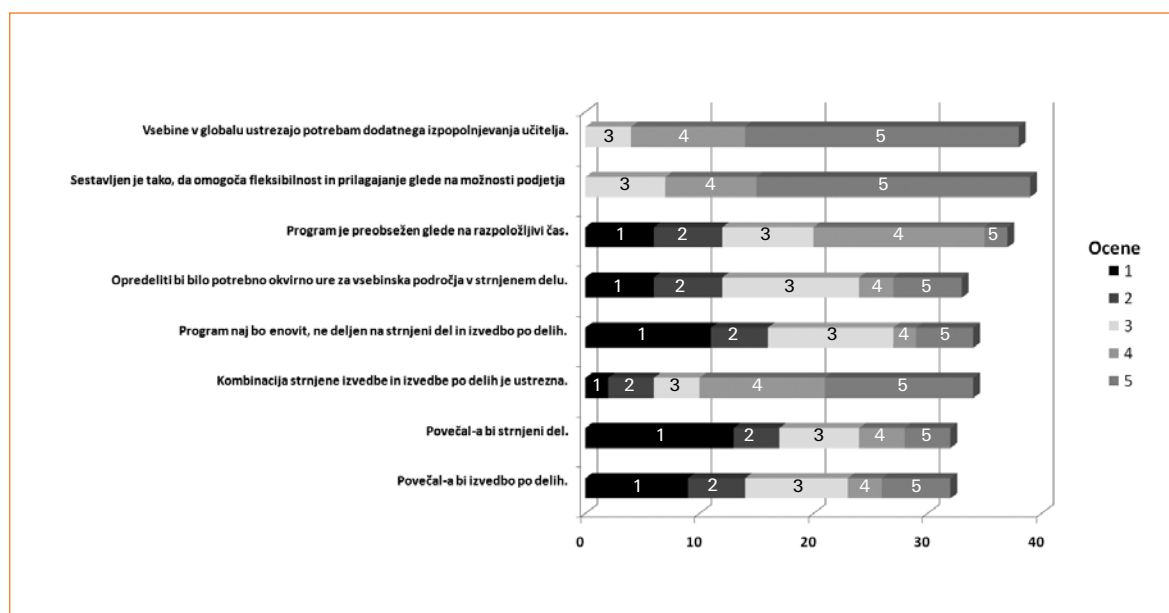
Devetdeset odstotkov mentorjev in učiteljev je menilo, da v programu ne bi ničesar črtali, 80 odstotkov mentorjev organizacije izpopolnjevanja ne bi spreminjali, medtem ko preostalih 20 odstotkov ni navedlo, kaj bi spremenili.

Graf 2: Ocena mentorjev vsebine in zgradbe programa





Graf 3: Ocena učiteljev vsebine in zgradbe programa



Mentorji in učitelji ugotavljajo, da vsebine v celoti ustrezajo potrebam dodatnega izpopolnjevanja učiteljev in da je bil sestavljen tako, da omogoča fleksibilnost in prilagajanje glede na možnosti podjetja. Vsebinska področja, ki bi morala biti po mnenju posameznih udeležencev izpopolnjevanja obširneje zastopana, pa naj bi si izbral učitelj sam glede na vsebine, ki jih poučuje in je zanje bolj zainteresiran (na primer matematika, ali zavarovalništvo, ali bančništvo, ali merjenje, ali kakovost dela s stroji CNC, ali organizacija, ekonomija ...), ter glede na dejavnost in možnost podjetja. Učitelji menijo, da so jim v podjetju poslovna področja, ki so iz njihove stroke, predstavili zelo dobro. Ugotovimo lahko, da je bil program vsebinsko in časovno primerno pripravljen in da je ustrezal glede na potrebe in pričakovanja učiteljev na praktičnem izpopolnjevanju v delovnem procesu.

Prispevek k uresničevanju ciljev prenove

Večina vseh vprašanih učiteljev in mentorjev ter ravnateljev je ugotovila in se strinja, da je PIU DP prispeval k uresničevanju zastavljenih ciljev, ki so posebej izpostavljeni s prenovo in uvajanjem prenovljenih izobraževalnih programov.

Pri pouku svojega predmeta oziroma modula bodo udeleženi učitelji lahko uporabili na izpopolnjevanju pridobljena:

- specifična strokovna znanja glede na stroko, ki jo poučujejo, na primer avtomatizacija delovnih mest, programiranje PLC,
- generična strokovna znanja glede na stroko, ki jo poučujejo, na primer poslovni jezik, poslovna korespondenca,
- ključna splošna znanja, na primer trend razvoja IKT, zdrav način življenja.

Zanimiva je pestrost in število odgovorov mentorjev pri navajanju, kaj so s PIU DP pridobili sami, kot mentorji in kaj je pridobilo podjetje:

- spoznal sem šolski način podajanja znanja,
- dodatna izkušnja in seznanitev z učnim programom,
- nove zamisli in tehnike dela,
- vpogled v stanje izobraževanja v šolah in podjetjih,
- možnost pridobitve dobrega kadra,
- možnost sodelovanja,

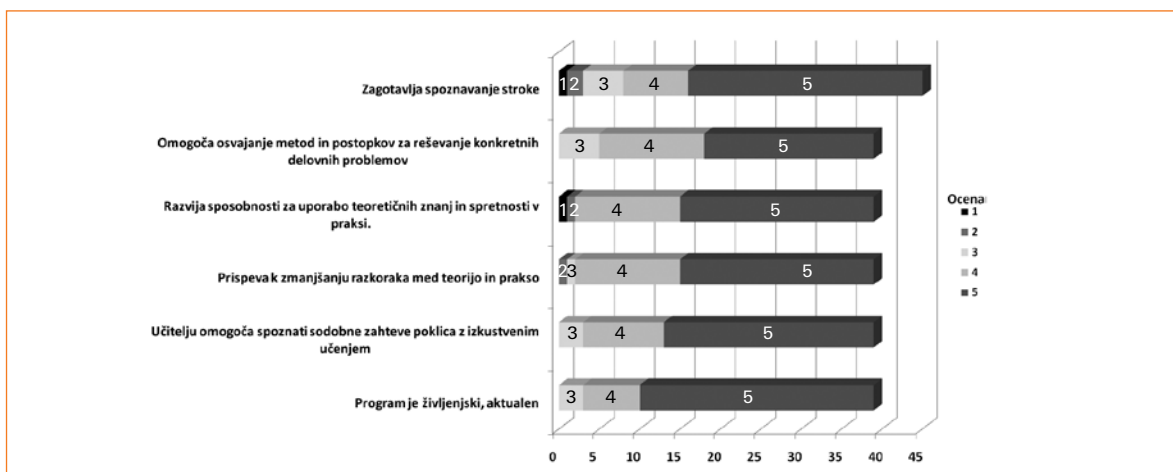


- možnost vpliva na vsebino izobraževanja,
- večja prepoznavnost podjetja,
- sodelovanje s šolo, ki izobražuje bodoči kader,
- sodelovanje teorije in prakse,
- izkušnje, ki jih prenašajo na dljake,
- posredovanje znanja o varstvu okolja,
- novi poslovni kontakti z negospodarstvom,
- prenos znanj,
- delo je bilo opravljeno hitreje in zelo dobro,
- bolj kakovostna povezava s šolo,
- informacije o projektih,
- bogatitev mentorja in udeleženca ...

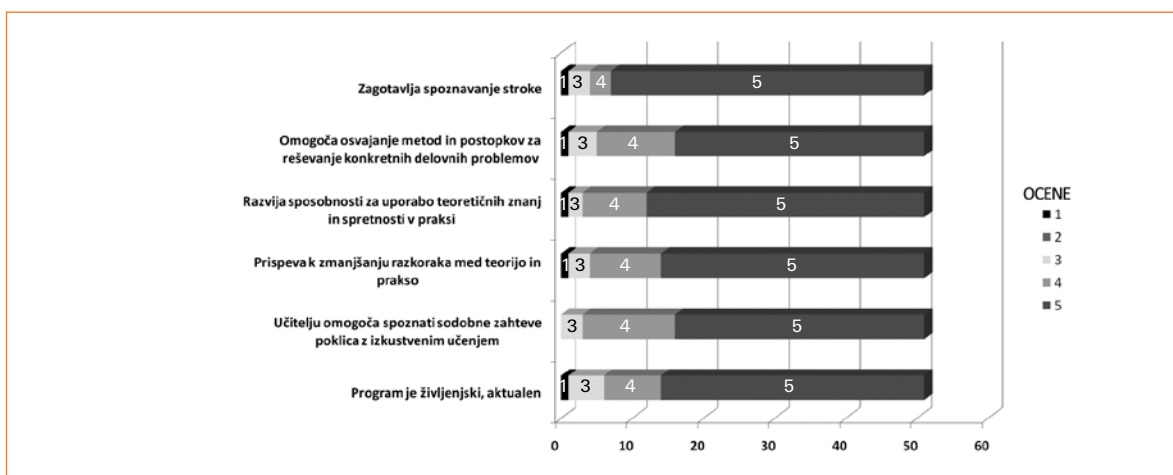
Ravnateljji prav tako vidijo prednosti take oblike izpopolnjevanja, saj po njihovem mnenju prispevajo k:

- tesnejšemu stiku s stroko in povezavi z gospodarstvom,
- novim izkušnjam in pridobivanju aktualnih znanj,
- povezavi teorije s prakso ter
- aktualnim informacijam za učitelje o razmerah, organizaciji, novostih, tehnologijah delovnih procesov.

Graf 4: Ocena mentorjev o tem, kako izpopolnjevanje prispeva k uresničevanju ciljev



Graf 5: Ocena učiteljev o tem, kako izpopolnjevanje prispeva k uresničevanju ciljev





Graf 6: Ocena ravnateljev o tem kako izpopolnjevanje prispeva k uresničevanju ciljev



Iz odgovorov je razvidno, da ravnatelji zelo visoko ocenjujejo prispevek PIU DP k uresničevanju ciljev prenove, a učitelji in mentorji v svojih ocenah odstopajo in so tudi taki, ki menijo, da tako izpopolnjevanje učiteljev ne zagotavlja spoznavanje stroke in da si ne razvijajo sposobnost za uporabo teoretičnih znanj in spretnosti v praksi. Vzrokov za to oceno nismo preučevali, a bi jo bilo zanimivo spoznati.

V PREDLOGI ZA FORMALNO IN SISTEMSKO UVEDBO PIU DP



Dogovor o sodelovanju s podjetjem

Med temeljno formalno ureditev sklenitve sodelovanja med partnerji štejeemo pogodbo oziroma dogovor o sodelovanju, kot smo ta dokument poimenovali. Podpisali so ga vsi odgovorni: direktor oziroma ravnatelj šole, direktor podjetja in učitelj, udeleženec izobraževanja. V dogovoru smo zapisali pravice in dolžnosti učitelja, šole in delodajalca, čas in obseg izvedbe PIU DP in dodali okvirni program izpopolnjevanja učitelja.

Vsi ravnatelji razen enega so podprli pripravo pogodbe kot dogovora o sodelovanju med podjetjem, učiteljem in šolo tudi v prihodnje z enako vsebino, kot smo jo uporabili pri tem projektu.

PIU DP – sestavni del rednega izpopolnjevanja učiteljev

Zanimalo nas je, ali bi po mnenju vprašanih taka oblika izpopolnjevanja morala postati sestavni del rednega izpopolnjevanja učiteljev in v kakšnem časovnem obdobju.

Osemdeset odstotkov vprašanih mentorjev in enak odstotek učiteljev ter vsi (sedem) ravnatelji so se strinjali, da bi taka oblika morala postati sestavni del rednega izpopolnjevanja učiteljev. Glede na časovno razdobje, v katerem bi morale biti organizirano, so bili odgovori vseh vprašanih mentorjev, učiteljev in ravnateljev različni. Večina se jih je odločila za obdobje vsaka tri leta, le nekoliko manj za obdobje od tri do pet let in za obdobje več kot pet let. Za obdobje vsaka tri leta so se najbolj zavzeli ravnatelji, za obdobje od tri do pet let učitelji, medtem ko se je za obdobje več kot pet let odločilo največ mentorjev. Glede na gospodarske razmere na eni strani in predlog, da bi morali na PIU DP vsi učitelji, bi lahko podprli izpopolnjevanje vseh v obdobju od tri do pet let. Predlagamo tudi, da učitelji, predvsem učitelji strokovnih modulov, ostajajo v stalnem stiku s podjetji, spremljajo tehnološke novosti in jih uvajajo v pouk.

Izbor učiteljev

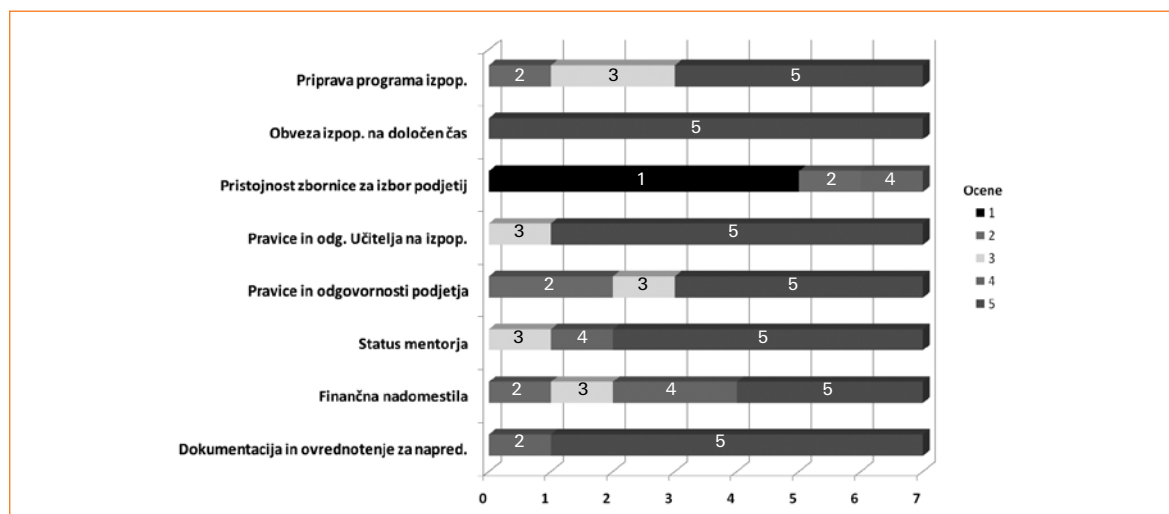
Večina ravnateljev (šest) je menila, da kriterijev za vrstni red izbire učiteljev za napotitev na tako izpopolnjevanje ne bi postavljali, medtem ko je eden navedel naslednje kriterije: samoiniciativnost, učitelji z manj izkušnjami, nato učitelji splošnih predmetov. Zdi se nam pomembno, da vsaj v začetni fazi ne formaliziramo take oblike izpopolnjevanja in postavljamo pred učitelje dodatne zahteve, ki jih po njihovem mnenju že doživljajo ob uvajanju prenovljenih programov. S formalizirano zahtevo bi lahko dosegli celo nasprotno učinke. Z navedenimi kriteriji bi se lahko strinjali, izbor pa bi po našem mnenju lahko prepustili šoli.

Izbor podjetij

Ravnatelji so menili, naj izbor in animiranje podjetij za PUI DP ostane v njihovi domeni in naj ne bo v pristojnosti zbornic oziroma drugega združenja. Odgovor lahko povsem razumemo. Za izvedbo izobraževalnega programa so odgovorni oboji (šola in delodajalci) in prav je, da tudi pri izvajanju izpopolnjevanja učiteljev samostojno in odgovorno neposredno sodelujejo in izvedejo s podjetji v svojem lokalnem okolju ter uveljavljajo avtonomijo, ki jim je bila dana na sistemski ravni.

Nerešena vprašanja in predlogi vsebinskih in sistemskih rešitev

Graf 7: Mnenja ravnateljev o tem, katera vsebinska in sistemska vprašanja bi morali v delovni in šolski zakonodaji opredeliti



Vsi vprašani ravnatelji (sedem) so se zavzeli, da bi bilo treba izpopolnjevanje učiteljev formalno urediti kot obvezno za vse učitelje v določenem časovnem obdobju. Izvedba izpopolnjevanja vsakega učitelja bi se morala spremljati in se tudi formalno voditi dokumentacija ter ovrednotenje za napredovanje.

Odgovori učiteljev so bili bolj različni. Večina vseh vprašanih (80 odstotkov) je menila, da bi bilo treba tako izpopolnjevanje uvesti kot sestavni del učiteljeve obveznosti za vse strokovne delavce. V svojih odgovorih pa so predlagali prostovoljnost udeležbe na PIU DP, eden izmed njih je predlagal obveznost vsakega učitelja po 20 dni na tri leta, ki bi jim omogočila pridobitev točk za napredovanje ali reference za habilitacijo. Bil je tudi predlog po daljšem strnjemem PIU DP najmanj 6 – 12 mesecev vsaka tri leta in s tem zmanjšanje delovne obveznosti učitelja v šoli ali pa kot do 20-odstotna dodatna zaposlitev v podjetju z vsemi bonitetami iz delovnega razmerja.

Po mnenju vseh vprašanih bi bilo treba sistemsko rešiti vprašanja glede zagotavljanja prehrane, potnih stroškov, zavarovanja v primeru poškodbe ali smrti, zmanjšanja delovne obveznosti v času izvajanja PIU DP, nagrajevanja mentorjev in učiteljev tudi z dodatnimi dnevi dopusta ter ovrednotenja nadomeščanja odsotnih učiteljev.

Vse to naj bi po večinskem mnenju vprašanih umestili v delovno in šolsko zakonodajo ter v pravilnik o napredovanju strokovnih delavcev v nazive. Nekateri so večjo vlogo in odgovornost želeli prenesti na državo, ko so navajali, naj Ministrstvo za šolstvo in šport ponudi katalog izobraževanj v podjetjih, določi podjetja in nagradi mentorje. Mentorji so zapisali, da bi morebitne stroške za izvedbo PIU DP prevzela država oziroma šola, v podjetjih pa bi vzpostavili sistem za privabljanje bodočih kadrov. Ugotavljamo lahko, da se PIU DP na sistemski ravni podpira, vendar pa je še treba doreči nekatere formalne odgovore.

VI NADALJNJE SODELOVANJE MED ŠOLO IN PODJETJI



95 % mentorjev in vseh sedem ravnateljev je odgovorilo, da jih zanima nadaljnje sodelovanje. Od 50 odgovorov je 42 učiteljev prav tako odgovorilo pritrdilno, preostali, predvsem učitelji splošnoizobraževalnih predmetov, niso navedli razlogov, zakaj ne.

Področja sodelovanja

Mentorji so se v odgovorih odločali za več različnih področij sodelovanja: najpogosteje za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom dijakom oziroma študentom, nato za strokovno izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu, za druga področja pa nekoliko manj.

Podobno, a nekoliko širše sodelovanje so navajali ravnatelji. Poleg mentorstva dijakom oziroma študentom na PUD so omenjali pomen sodelovanja s podjetji še za:

- stalno izmenjavo aktualnih informacij,
- dogovor o vsebinah odprtega kurikula,
- dogovor o naslovih in mentorstvo seminarским, projektnim, zaključnim, diplomskim nalogam dijakov oziroma študentov,
- imenovanje zunanjih ocenjevalcev na zaključnem izpitu oziroma na poklicni maturi ter
- sponzorstvo šoli oziroma ponudba zmogljivosti šolskega prostora in opreme podjetju za izvedbo izobraževanj.

Vsi ravnatelji razen enega in velika večina učiteljev (43 odgovorov od 46) so se strinjali, da bo PIU DP učiteljev dijakom bolj odprlo pot v zaposlitev.

Povraten vpliv podjetja na šolo po izvedbi PIU DP

Na vprašanje, ali se po PIU DP učiteljev kaže kakšen povraten vpliv podjetja na šolo, so vsi ravnatelji odgovorili pritrdilno in so navajali naslednje:

- sodelovanje na raznih projektih,
- ponudba opreme,
- pri predavanjih,
- aktualizacija in praktični primeri učnih vsebin,
- konkretne informacije o potrebah po kadrih,
- ugotovitev potreb po strokovnih znanjih.

Ugotavljamo lahko, da smo s PIU DP dosegli zastavljene cilje. Prispeval je k bolj odprtemu, tesnejšemu in širšemu sodelovanju med šolo in podjetji oziroma ga še bolj poglobil. Spoznavanje drug drugega, prepoznavanje pričakovanj in razumevanje problematike drug drugega je obogatil obe strani in razmik med njima se je zmanjšal. To pa je zagotovo velika prednost za dijake, saj sta oba, šola in delodajalec, izvajalca izobraževalnega programa.



VII POGLED KOORDINATORJEV PRAKTIČNEGA IZPOPOLNJEVANJA UČITELJEV V DELOVNEM PROCESU

Pripravil: Anton Žnidar

Spremembe so del življenja. Tudi v šolstvu so nenehne spremembe programov, vsebin, metod in učnih pripomočkov le odziv na spremembe v življenju, s katerimi se šolski sistem prilagaja stvarnosti, hkrati pa izvajalce izobraževanja sili v nenehno prilagajanje in izpopolnjevanje.

Na vabilo, s katerim je Center RS za poklicno izobraževanje povabil organizatorje praktičnega izobraževanja k sodelovanju pri projektu Praktično izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu, smo se z veseljem odzvali. Nekako smo začutili, da se v projektu odpirajo aktivnosti, ki so povezane z našim delovanjem in pri katerih lahko koristno sodelujemo. V marcu 2009 smo se udeležili prvega sestanka. Vodja aktivnosti Anica Justinek, višja svetovalka Centra RS za poklicno izobraževanje, nas je seznanila s cilji projekta in s pričakovanimi rezultati. Osnovni cilj projekta naj bi bil dvig kakovosti pedagoških procesov na podlagi večjega povezovanja šol z gospodarstvom.

Nerealno bi bilo pričakovati, da bo gospodarstvo, obremenjeno z reševanjem svojih težav v času recesije, zmožno storiti pomembne korake v smeri povezovanja. Lahko pa to storijo šole. Učitelji, ki poučujejo na poklicnih in strokovnih šolah, in predavatelji na višjih strokovnih šolah želijo svoje teoretično znanje umestiti v stvarni svet. S svojo vključitvijo v delovni proces želijo podrobneje spoznati posamezne poklice, tehnologijo, materiale in proizvode in hkrati navezati tesnejše stike med podjetji in šolami.

Naša prva naloga je bila ugotoviti, kakšno je zanimanje za vključevanje v projekt tako pri vodstvu šol kot učiteljev, in končno tudi, kakšen je odziv pri podjetjih.

V mesecu maju 2009 se je dokončno izoblikovala ekipa, sestavljena iz organizatorjev praktičnega izobraževanja tistih šol, ki so bile povabljene k sodelovanju in v katerih je projekt pridobil vsestransko podporo. Upravičeno lahko poudarimo, da smo z vodjo aktivnosti resnično delovali kot ekipa, saj smo znali delo načrtovati, regulirati in zadane naloge uspešno realizirati.

Naloge organizatorjev praktičnega izobraževanja

Izvedba projekta je bila zasnovana tako, da za vodenje skrbi Center RS za poklicno izobraževanje, organizatorji praktičnega izobraževanja na šolah pa delujemo kot koordinatorji, ki povezujemo aktivnosti učiteljev, delodajalcev in CPI.

Naše osnovne naloge so bile:

- informiranje vodstva šole o projektu,
- informiranje in spodbujanje učiteljev za sodelovanje pri projektu,
- informiranje in spodbujanje delodajalcev za sodelovanje pri projektu,
- spremljanje izvajanja strokovnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu,
- vodenje ustrezne dokumentacije o izvajanju,
- povezovanje s CPI.

S tem, ko smo seznanili vodstvo šole s cilji projekta in pridobili njihov pristanek za vključitev, smo na učiteljskih zborih informirali učitelje in jih poskušali pridobiti za sodelovanje. Strah pred neznanim smo morali pri učiteljih zapolniti z dodatnimi informacijami tako, da smo izvajali individualne pogovore in se udeleževali sestankov strokovnih aktivov. Pravijo, da prva lastovka še ne prinese pomladi, jo



pa naznani. Tako je bilo tudi z vključevanjem učiteljev v projekt. Prvi posamezniki so se na povabilo odzvali že v maju, juniju in juliju, s svojimi pozitivnimi izkušnjami pa so navdušili tudi druge, ki so se vključili pozneje. Največ učiteljev se je za strokovno izpopolnjevanje v delovnem procesu odločilo od septembra 2009 do marca 2010.

Pred začetkom strokovnega izpopolnjevanja smo se z zainteresiranimi učitelji pogovorili, odkrili njihove želje oziroma katera znanja si želijo pridobiti, pri katerih delodajalcih in v katerem časovnem obdobju bi to znanje pridobili. Glede na pridobljene informacije, pridobljene pri učiteljih, smo pozornost preusmerili k delodajalcem. Obrnili smo se na kontaktne osebe v podjetjih, s katerimi že sodelujemo v okviru praktičnega izobraževanja dijakov. Od njih smo pridobili naslove odgovornih ljudi. Seznanili smo jih s projektom in z njihovo vlogo v njem. Večina pozvanih je privolila v sodelovanje. Tudi z njihove strani smo začutili določen strah pred prihodom učiteljev, toda zmagalo je spoznanje, da s sodelovanjem lahko vsak nekaj pridobi.

Po organiziranem razgovoru učiteljev v podjetju so delodajalci vsakemu učitelju določili mentorja, ki je skupaj z učiteljem izdelal načrt praktičnega izpopolnjevanja učitelja v delovnem procesu in določil čas izvedbe. Z delodajalci smo podpisali tripartitni dogovor, v katerim so bile določene pravice in obveznosti delodajalca, učitelja in šole. Posamezni učitelji so svoje strokovno izpopolnjevanje opravljali pri dveh ali celo pri treh delodajalcih, da bi lahko v tako omejenem času lahko spoznali specifične dejavnosti posameznega podjetja.

Večina učiteljev je en del strokovnega izpopolnjevanja realizirala v času počitnic, preostanek pa, ko niso imeli učne obveznosti na šoli. Za posameznike smo v ta namen prilagodili tudi urnik. Učitelji so iz podjetij prihajali navdušeni. Zelo so bili veseli prijavnosti in sodelovanja z delodajalci in zadovoljni s koristnimi spoznanji, ki so jih pridobili. Na koncu je vsak učitelj v pisni obliki oddal poročilo o opravljenem strokovnem izpopolnjevanju in z vsebino poročila seznanil tudi mentorja. Svoje izkušnje in mnenje o realiziranem izpopolnjevanju učiteljev sta na koncu podala mentor in učitelj z izpolnjevanjem anketnega vprašalnika za mentorje oziroma za učitelje.

Organizatorji praktičnega izobraževanja smo spremljali in usmerjali njihovo izpopolnjevanje ter zbirali ustrezno dokumentacijo. Vodstvo projekta smo občasno v obliki pisnih poročil seznanjali z aktivnostmi in na sestankih, ki jih je organiziral Center RS za poklicno izobraževanje v času izvajanja projekta, analizirali stanje in načrtovali nadaljnje korake. Pri delu so nas navdihovale pohvale in spodbude vodje aktivnosti na CPI.

Koordiniranje izvedbe

Časovna zasnova strokovnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu je bila 80 delovnih ur. Možno jih je bilo realizirati v strnjeni obliki, kombinirano ali po delih v določenih dneh tedna.

Večji del v projekt vključenih učiteljev je to strokovno izpopolnjevanje realiziralo v kombinirani obliki. Tako so v povprečju en teden izpopolnjevanja realizirali v času počitnic v strnjeni obliki, preostalih 40 ur pa v posameznih dneh tedna.

Na nekaterih šolah so zaradi preveč zainteresiranih učiteljev morali tudi omejiti število vključitev v projekt. Projekt praktičnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu ni bil namenjen izključno učiteljem praktičnega pouka in strokovnim vsebinam modulov v poklicnem in strokovnem izobraževanju. V njem so našli svoje mesto tudi učitelji splošnih predmetov in predavatelji višjih strokovnih šol. Vsi bodo lahko koristno uporabili pridobljena znanja in izkušnje pri vzgoji in strokovnem izobraževanju mladine za izbran poklic.

Od maja 2009 do marca 2010 je 80-urno strokovno izpopolnjevanje realiziralo pet predavateljev višjih šol, 15 učiteljev praktičnega pouka in organizatorjev praktičnega izobraževanja, 22 učiteljev strokovnoteoretičnih vsebin strokovnih modulov in 24 učiteljev splošnoizobraževalnih predmetov.

Brez sodelovanja gospodarstva bi ideja projekta ostala še vedno le ideja, brez realizacije. Prav posebna zahvala gre vsem 56 podjetjem, ki so se odzvala povabilu k sodelovanju in si zaslužijo vsaj to, da se njihova imena zapišejo v tem poročilu.

Preglednica 2: Seznam podjetij, ki so sodelovala v projektu

PODJETJA/ DELODAJALEC
AGIS ZAVORE, D. D.
AGROCENTER, D. O. O.
AKADEMIJA PROFESIONAL, D. O. O.
ALEKSANDER MARKUS, S. P. – ZASTOPSTVO ZAVAROVALNICE GENERALI
BIZJAN & CO, D. O. O.
BSC, POSLOVNO PODPORNİ CENTER, D. O. O., KRANJ
CIVIS, D. O. O.
DICI FRIZERSTVO
DOM ZA VARSTVO ODRASLIH VELENJE
EINFO, D. O. O.
EL-ART, DRUŽBA ZA INŽENIRING, PROJEKTIRANJE IN AVTOMATIZACIJO, D. O. O.
ELEKTRO GORENJSKA, PODJETJE ZA DISTRIBUCIJO ELEKTRIČNE ENERGIJE, D. D.
ELEKTRO MARIBOR, D. D.
ELEKTRONIKA STRNIŠA & STRNIŠA, D. O. O.
ERICO VELENJE
FRIZERSKI SALON JERNEJ
GLASBENA ŠOLA FRAN KORUN KOŽELJSKI VELENJE
GORENJE GOSTINSTVO, D. O. O., VELENJE
GORENJE, GOSPODINJSKI APARATI, D. D.
IMPOL INOTECHNA, D. O. O.
ISKRA MIS, D. O. O.
JAVNI ZAVOD, ZDRAVSTVENI DOM PTUJ
KOMUNALA KRANJ, JAVNO PODJETJE, D. O. O.
LANCOM, D. O. O.
LPKF LASER & ELEKTRONIKA, D. O. O.
MARIBORSKA LIVARNA MARIBOR, D. D.
MEDOL, D. O. O.
MESTNA OBČINA VELENJE TIC VELENJE
MIKS, D. O. O.
MIT MONTAŽA OGREVALNIH SISTEMOV
MUZEJ VELENJE
NAŠ ČAS, D. O. O., VELENJE
PALFINGER, D. O. O.





PERFTECH, D. O. O., BLED, PODJETJE ZA PROIZVODNJO IN UVAJANJE NOVIH TEHNOLOGIJ
PETOVIA AVTO PTUJ, D. D.
POKRAJINSKI MUZEJ PTUJ-ORMOŽ
PROCES, D. O. O.
PUP VELENJE, D. D.
REFERENCA, D. O. O.
RGP, D. O. O. (PREMOGOVNIK) VELENJE
ROBOTINA, D. O. O., OIC HRPELJE
ROS, D. O. O.
RTV SLOVENIJA
SAVATECH, D. O. O.
SENČAR, D. O. O.
SIGMA, D. O. O.
SNG DRAMA LJUBLJANA
TELE-TV, KOMUNIKACIJSKI ENGINEERING KRANJ, D. O. O.
TENZOR, D. O. O.
TOVARNA TRADICIJ, D. O. O.
TURISTIČNA AGENCIJA KOMPAS VELENJE
TURISTIČNA AGENCIJA KURENT, D. O. O.
VARSTVENO-DELOVNI CENTER SAŠA – JEŽEK
ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE
ZLATARNA CELJE, D. D.
ZRS BISTRA PTUJ

Vtisi udeležencev

Učitelji so v svojih poročilih največkrat izrazili zadovoljstvo nad lepim sprejemom v podjetju, pohvalili so prijaznost mentorjev in drugih zaposlenih ter vsestransko pripravljenost na pomoč in sodelovanje. Želijo, da postane tak način strokovnega izpopolnjevanja učiteljev redna praksa, in to vsaj na vsakih od tri do pet let. Prepričani so, da so si s tem izpopolnjevanjem pridobili veliko praktičnih izkušenj, ki jih bodo koristno posredovali dijakom. To strokovno sodelovanje med podjetji in šolami bo pripomoglo k boljšemu sodelovanju podjetja z dijaki in študenti pri njihovem praktičnem usposabljanju in ponudilo dijakom in študentom večji izbor tem za seminarske in diplomske naloge.

Strokovno izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu so ocenili tudi delodajalci kot eno od oblik uspešnega povezovanja gospodarstva in šolstva. Po njihovem mnenju je prav, da učitelji poznajo procese in dejavnosti podjetij, kamor se bodo v prihodnosti zaposlovali dijaki ali študentje. To medsebojno sodelovanje omogoča izmenjavo izkušenj med učitelji in zaposlenimi ter ponuja možnosti skupnega izvajanja razvojnih projektov. Delodajalci na ta način od učiteljev pridobijo več informacij o šoli in njihovih možnostih pri oblikovanju odprtega kurikula.

Učitelji in delodajalci so prepričani, da bi bilo potrebno s časom strokovno izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu sistemsko urediti, določiti optimalen čas trajanja ter tudi finančno ovrednotiti izobraževanje učiteljev in delo mentorjev.

VIII ZAKLJUČKI



Ob koncu 80-urnega praktičnega izpopolnjevanja v delovnem procesu so organizatorji praktičnega izobraževanja v vlogi koordinatorjev projekta na šoli in učitelji, udeleženci izpopolnjevanja, pripravili poročilo o izvedbi. Primeri obeh vrst poročil ter tudi izkušnje in mnenje mentorjev so bili predstavljeni na delavnici ob koncu aktivnosti. Predstavili so svoje izkušnje organizacije, vsebine in izvedbe. Nekaj primerov je v prilogi. V diskusiji, ki je sledila, so navzoči z odobravanjem sprejeli tako vrsto izpopolnjevanja učiteljev z vsemi predstavljenimi izkušnjami. Spodbudno je bilo, da so poudarjali sodelovanje, povezovanje, inovativnost, zmanjševanje administracije, produktivnost in duh podjetnostnega razmišljanja, ki se prenaša na dijake. Predlagane so bili naslednje **ugotovitve**:

- **Praktično izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu (PIU DP) se kot oblika strokovnega izpopolnjevanja učiteljev povsem podpre in se predlaga za nadaljnjo diseminacijo na vse šole in učitelje poklicnega in strokovnega izobraževanja.**
- **Z razvijanjem kompetentnega učitelja, ki mora znati organizirati učne situacije ob poznavanju neposredne prakse, bi moral biti za PIU DP prizadeven posameznik in tudi šola, če si želi kakovostno usposobljen pedagoški kader. PIU DP naj bi se udeležili torej vsi učitelji.**
- **Za sistemsko uvedbo PIU DP na vse učitelje bi morali biti dogovorjeni in znani formalni okvirji izvedbe.**
- **Kakovostna podjetja naj bi razpisala ponudbo za PIU DP. Za izvedbo naj bi določeno boniteto prejelo podjetje, in ne mentor.**
- **Poudarek naj bo na postopnosti uvajanja PIU DP. Sprva naj sloni na prostovoljnosti in zainteresiranosti posameznikov, nato pa se lahko na podlagi dobrih izkušenj tudi formalizira in predpiše v šolske predpise.**
- **Razmisliti in preučiti bi bilo treba o možnostih prilagoditve pogojev za vključitev PIU DP v sistem KATIS.**



IX PRILOGE



Priloga 1: POROČILA UČITELJEV O PRAKTIČNEM IZPOPOLNJEVANJU V DELOVNEM PROCESU

>>> Anita Rudolf Pečnik

Po poklicu sem univerzitetna diplomirana ekonomistka. Po končanem študiju sem se zaposlila v podjetju APS d. d., ker sem opravila pripravništvo. Sprva sem delala v oddelku podaljševanja avtomobilskih dovoljenj, kjer smo kupcem nudili tudi možnost sklenitve obveznih ter kasko avtomobilskih zavarovanj različnih zavarovalnic, nato sem opravljala dela v računovodstvu.

Sedaj sem zaposlena na Šoli za storitvene dejavnosti kot učiteljica strokovno teoretičnih vsebin strokovnih modulov. Zadnja leta poučujem predvsem dijake, ki se izobražujejo v programu Ekonomski tehnik in Turistični tehnik.

V prenovljenem programu Ekonomski tehnik poučujem v modilih Poslovanje podjetij, Sodobno gospodarstvo in Zavarovalne storitve. V iztekajočem programu Turistični tehnik poučujem ekonomijo, v iztekajočem programu Ekonomski tehnik poleg ekonomije še statistiko in praktični pouk učno podjetje.

Za SSU DP sem se odločila, predvsem zaradi poučevanja modula Zavarovalne storitve. Ker je na tem področju malo literature se mi je praktično izpopolnjevanje na področju zavarovalništva zdela odlična priložnost, da izpopolnim znanje.

Predstavitev podjetja

Moj mentor je bil g. Aleksander Markus, ki je samostojni podjetnik v tržni storitvi Generali Zavarovalnice, kjer je zaposlen že vrsto let. G. Markus trenutno nima drugih delavcev.

Generali Zavarovalnica d. d., je del mednarodne skupine Generali Group. Njihove stranke – zavarovanci so v ospredju vseh aktivnosti podjetja, tako zavarovalnih in svetovalnih kot pri obravnavah škod, saj se zavedajo, da postajajo stranke pri zavarovanjih vedno zahtevnejše in da samo zavarovanje še ne pokrije vseh njihovih potreb. Evropsko in svetovno zavarovalništvo v svojo ponudbo vedno bolj vključujeta tudi storitve drugih finančnih dejavnosti. Mednarodno ozadje Generali Group omogoča idealno kombinacijo svetovnih trendov s potrebami njihovih strank.

Svojim zavarovancem v prvi vrsti nudijo zavarovanja, ki so uveljavljena v svetu, a hkrati prilagojena potrebam slovenskega trga. Nudijo širok spekter zavarovalniških produktov in storitev in uvajajo številne novosti kot so npr. novosti na področju avtomobilskih zavarovanj (posebna ponudba za izkušene voznike, inovativna prodajna pot Halo polica). Z uvajanjem novitet nadaljujejo tradicijo ugodnih in donosnejših razmerij za zavarovance. Intenzivneje so začeli vstopati v partnerske odnose in v zadnjih letih lastno poslovno mrežo razširili v skoraj vsa večja slovenska mesta. Od leta 2006 so največja tuja zavarovalnica na slovenskem.

Prednosti, ki jih zavarovancem prinaša slovensko-evropska naveza:

- ugodnejša in donosnejša razmerja za zavarovance,
- natančno poznavanje uveljavljenih evropskih zavarovanj,



- objektivno svetovanje pri sklepanju zavarovanj,
- trdno finančno upravljanje ter usklajenost z evropskimi merili in slovenskimi standardi.

Med osnovna zavarovanja, ki jih lahko zavarovanec sklene v zavarovalnici Generali, sodijo:

- življenjska zavarovanja, premoženjska zavarovanja, pokojninska zavarovanja,
- nezgodna zavarovanja in avtomobilska zavarovanja.

Moje področje dela v podjetju

Praktično izpopolnjevanje je potekalo od 12. 10. 2009 do 30. 1. 2010. Vse ure izpopolnjevanja sem opravila po ali pred poukom in v času šolskih počitnic. Z mentorjem sva se sproti dogovarjala kdaj bo potekalo izpopolnjevanje, saj sem se morala prilagajati obveznostim v šoli.

Pred praktičnim izpopolnjevanjem sem dobro poznala avtomobilska zavarovanja, saj je bilo sklepanje le-teh sestavni del mojih delovnih nalog pri prvi zaposlitvi. Znanje sem želela izpopolniti na področju premoženjskih, življenjskih, nezgodnih, pokojninskih in naložbenih zavarovanj.

Med praktičnim izpopolnjevanjem sem podrobno spoznala vsa premoženjska, življenjska nezgodna pokojninska in naložbena zavarovanja.

Seznanila sem se z vsemi splošnimi in posebni pogoji zavarovanj. Prav tako sem ob mentorjevi pomoči sklepala razna zavarovanja. Delo v zavarovalnici je zanimivo in raznoliko, saj nudijo strankam široko paleto zavarovanj, kar pa zahteva dosti znanja. Poleg sklepanja zavarovanj sem izpolnjevala sporazume o prenehanju zavarovalne pogodbe in knjižila blagajno.

Prednost, ki jo vidim za svoje nadaljnje delo, je v tem, da bom lahko dijakom podrobneje predstavila aktualne zavarovalne produkte in jih opozorila na določene specifične splošnih in posebnih zavarovalnih pogojev.

Prednosti in pridobitve za šolo so v tem, da lahko s pomočjo znanja, ki sem ga pridobila na izpopolnjevanju, dijakom še bolje predstavim pomen zavarovanja in zavarovalne produkte na slovenskem trgu.

Moja ocena

Na praktičnem izpopolnjevanju je bilo zanimivo in zelo poučno. Poleg tega, da sem spoznala specifične posameznih zavarovanj, sem se naučila tudi različnih tehnik prodaje zavarovalnih produktov. Pohvalila bi mentorja, g. Aleksandra Markusa, ki mi je zelo nadzorno in strokovno predstavil zavarovalne produkte in načine trženja le-teh.

>>> Nada PIRNAT, prof. biologije in kemije

Delovno izobraževanje sem opravila v dveh delovnih družbah: PUP Velenje, Koroška 40 a in ERIC-o, Koroška 58, Velenje.

Predstavitev podjetij

Delodajalci PUP Velenje

Dejavnosti PUP- a: Vrtnarstvo in cvetličarstvo, Urejanje okolja, Gradnja in vzdrževanje površin (PUP Saubermacher).

Mentorja: g. Simon Ogrizek in ga. Nataša Dolejši in občasno ga. Anica Grušovnik

Delodajalci ERIC- a :

Dejavnosti ERIC- a: Okoljske raziskave, monitoringi, Okoljski programi in Laboratorijske storitve.

Mentor: g. Andrej Glinšek in ga. Milojka Bedek

Časovna razporeditev dela

- 5 ur zakonodaja in predstavitev družbe in varstvo pri delu,
- 35 ur arboristika - delo na terenu,



- 15 ur vnašanja na novo zasajenih drevesnih vrst v kataster drevnin,
- 12 ur anketiranje, analiza in interpretacija ankete o zasaditvi javnih površin v MOV,
- 10 ur odvzem vzorcev prsti v plastenjaki in na predvideni novi lokaciji PUP,
- 8 ur analiza vzorcev prsti odvzetih vzorcev v pedoloških laboratorijih na ERIC- u.

Program dela

Program dela, ki sem ga želela spoznati in se naučiti, so bile pedološke biokemijske analize na rentgenskem spektrofotometru in vpliv različnih kemičnih parametrov na rast rastlin. Na PUP-u so mi svetovali naj se ob tem seznanim tudi z arboristiko, kar sem z veseljem sprejela. Poglobila sem znanje s področja poznavanja drevnin in zasaditev le te na območju Velenja. Pridobila sem praktična znanja s področja dendrologije, spoznala kako MOV in PUP rešujeta konfliktna situacije, ki nastajajo glede drevnine. Spoznala sem tudi delo z računalniškimi programi, ki jih uporabljajo za vodenje evidence vpisa v centralni register drevnine. Pri vzorčenju in analizi prsti v laboratorijih ERIC-a sem se seznanila tudi z odvzemom in pripravo vzorcev prsti za pedološke analize ter z delom z merilnimi instrumenti in napravami, ki nam v šoli niso dostopni.

Ker sem se lotila eksperimentalnega dela skupaj z asistentko v biološkem in kemijskem laboratoriju, sva lahko veliko več naredili na terenu in tudi v laboratorijih.

Moj doprinos podjetju

- popis na novo zasajene drevnine na terenu, pomoč pri reševanju konfliktnih situacij glede drevnine v MOV na terenu,
- vnašanje podatkov v računalniški program katastra drevnine MOV,
- opravljene potrebne analize prsti na sedanji in bodoči lokaciji zasaditve plastenjakov.

S pomočjo ankete sva s sodelavko seznanili pristojne na PUP-u z mnenjem srednješolske mladine glede zasaditve in ozelenitve mesta Velenje. S povezavo nadaljujemo preko ekošole (čiščenje debel platan).

Moja pridobitev za nadaljnje delo

so praktična znanja na področju dendrologije, arboristike, seznanitev s postopki in analizami, ki so potrebni za določevanje kakovosti prsti in seznanitev z napravami na katerih se to počne (spektrofotometer). Ta znanja so strokovna znanja in so uporabna tako pri praktičnem delu oz. vajah iz ekologije, biologije in kemije v gimnazijskih in okoljevarstvenih programih. So prava zakladnica idej za naravoslovne dneve in izbirne vsebine iz predmeta biologije, ki se izvajajo predvsem izven učilnic, v naravi sami. Svoje izkušnje in znanja lahko delim pri praktičnem delu pouka neposredno z dijaki.

Pohvalila bi delovni družbi oziroma mentorje, da so naju aktivno vključili v svoje vsakdanje zadolžitve in nama dovolili in zaupali, da sva nekatera dela izvedli tudi samostojno. Z velikim veseljem in navdušenjem sem opravila to izobraževanje.

>>> mag. Vesna Trančar

Ime šole in programov, kjer poučujem: učiteljica strokovnega modula/predmeta ekonomija na Ekonomski gimnaziji in podjetništvo na Višji strokovni šoli Ptuj, ŠC Ptuj.

Moj motiv za odločitev PIU DP in sodelovanje pri projektu: seznanitev z delom na različnih oddelkih. Izbrala sem podjetje, ki nudi pestro izbiro vseh oddelkov, od nabave, prodaje, kadrovske službe, računovodstva, finance, izobraževalni center, skladiščno poslovanje itd.

Predstavitev podjetja

LANCom - podjetje za računalniški inženiring d.o.o., Tržaška cesta 63, 2000 Maribor. Podjetje LANCom je vodilni sistemski integrator na področju severovzhodne Slovenije, ki se ukvarja s svetovanjem, načrtovanjem, postavitvijo in vzdrževanjem celovitih informacijskih rešitev. Podjetje z 20-letno tradi-



cijo v sodelovanju z vodilnimi svetovnimi ponudniki informacijskih tehnologij zagotavlja kakovostne rešitve in storitve ter si prizadeva za najvišje zadovoljstvo svojih partnerjev. Danes imajo že več kot sedemdeset redno zaposlenih, med njimi je več kot 60 odstotkov vrhunskih tehničnih strokovnjakov za informacijske rešitve.

Moj mentor dr. Tomislav Rozman je sprejel moj zastavljen program izobraževanja, vsak dan me je spremljal skozi oddelke, preveril moja poročila in dokumentacijo. Zaposleni v tem podjetju so mi predstavili svoje delo/glavne naloge, nato pa sem skupaj z njimi aktivno sodelovala.

Moje področje dela v podjetju

Na PIUDP sem bila med poletnimi počitnicami, od 20.7. do 31.7. 2009.

Program dela, kaj sem želela spoznati, se naučiti: seznaniti se z delom na različnih delovnih področjih.

Moji prispevki podjetju: pomoč pri posameznih delovnih nalogah. Seznanitev zaposlenih z delom v vzgoji in izobraževanju.

Pridobitev, ki jih vidim za svoje nadaljnje delo: ustrežnejša priprava dijakov na iskanje prve zaposlitve, bolj uspešno študijsko usmerjanje dijakov.

Pridobitev in prednosti, ki jih vidim za šolo: predvsem sem nova spoznanja pridobila zato, da jih bom lažje predstavila dijakom in jim predstavila delovno klimo v podjetju. Prikazala jim bom pomembnost sprotne delo, pomen marljivosti, natančnosti, spretnosti in pozitivnega odnosa do dela, ki jih pri naših dijakih ne vidim.

Pridobitev in prednosti, ki jih vidim za podjetje: seznanitev zaposlenih v gospodarstvu z delom v šolstvu.

Svoje izkušnje z PIU DP širim med druge sodelavce, posredujem jim svoj pogled na tako izkušnjo.

Moja ocena

Na PIU DP sem se počutila v enaki vlogi kot vsi ostali. Veliko nalog mi je bilo znanih, saj sem pripravništvo začela opravljati tudi v računalniškem podjetju Comtron, d.o.o. in sem bila zaposlena v upravi kot devizni referent.

Pohvalila bi delo mentorja in pripravljenost zaposlenih za sodelovanje.

Želela bi si, da bi iskanje podjetij bilo takšno, da bi podjetja sama ponudila željo po pedagoškem kadru in ne obratno.

>>> Dušan Holc

Sem učitelj strokovnih modulov v programih srednjega strokovnega, poklicno tehničnega in srednjega poklicnega izobraževanja ter organizator praktičnega pouka v šolskih delavnicah Strojne šole Šolskega centra Ptuj.

Za izpopolnjevanje v delovnem procesu sem se odločil, ker sem želel navezati stike z ljudmi iz gospodarstva, spoznati življenjski utrip v podjetju, doživeti proizvodni proces, izmenjati izkušnje z vodilnimi v podjetju, spoznati katera znanja in veščine so pomembne za izobraževanje dijakov, razumeti potrebe delodajalcev in delojemalcev, pridobiti nova znanja in izkušnje in skupno kreirati bodoči izobraževalni program.

Podjetje IMPOL Inotechna v Slovenski Bistrici se ukvarja s proizvodnjo in montažo investicijske opreme za področje metalurgije, industrijskih objektov in varjenih konstrukcij za splošno uporabo. Poleg tega izvaja storitve z laserskim razrezom in strojno obdelavo. Podjetje je izrazito izvozno orientirano. Večino svojih proizvodov prodaja na tržišča Nemčije, Avstrije, Švice in ostalih držav Evrope. Podjetje ima 80 redno zaposlenih delavcev, okrog 20 delavcev pa je zaposlenih za določen čas.

Moj mentor je bil gospod Stanislav Brunčič, dipl. inž. str., ki je v podjetju pomočnik direktorja za proizvodnjo, zadolžen za pripravo dela in proizvodnjo.

V okviru projekta »Usposabljanje učiteljev v delovnem procesu« sem bil, od 29. junija do 10. julija 2009, na 80 urnem usposabljanju v podjetju IMPOL Inotechna v Slovenski Bistrici.

Spoznal sem proizvodni proces od nabave materiala, priprave materiala, izdelave in kontrole do odpreme naročniku. Delal sem na področju priprave dela pri izdelavi varilne tehnologije. Ukvarjal sem se z določanjem varilnih zaporedij za varjenje sklopov cevovodne napeljave za obtočni ventilator grelnega sistema talilne peči naročnika HERTWICH ENGINEERING Maschinen und Industrieanlagen iz Avstrije. V proizvodnji sem sodeloval z evropskim varilnim inženirjem, ki je zadolžen za pripravo varilne tehnologije ter z vodji skupin odgovornimi za izdelavo posameznih sklopov.

Delo je bilo zelo zanimivo. Pridobil sem precej uporabnih znanj, s področja varilne tehnologije, ki jih bom uporabil pri vzgojno izobraževalnem delu. Izdelal sem tudi učni list za področje varjenja s strokovnimi izrazi v slovenskem, angleškem in nemškem jeziku, ki ga dijaki lahko uporabljajo in izpolnjujejo pri pouku tujega jezika, pri strokovnih modulih povezanih z varjenjem, predvsem pa pri praktičnem pouku in projektnih nalogah.

Moje počutje v času usposabljanja je bilo prijetno, odnosi pa korektni in profesionalni. Najbolj se mi je vtisnil v spomin občutek, da v tem podjetju vsi mislijo enako in so usmerjeni k istemu cilju: opraviti delo kvalitetno, pravočasno in ga čim prej prodati ter dobiti denar. Vsa naprezanja in organizacija gre v tej smeri, pri čemer ni nepotrebnih sestankov, birokracije in opravil zaradi opravil.

Moji predlogi: Tudi v šolstvu bi bilo potrebno prevetriti določene birokratske dejavnosti in se začeti ukvarjati z izobraževanjem, še bolj pa z vzgojo otrok in mladine.





Priloga 2: DOKUMENTACIJA

Nova šolska zakonodaja poklicnega in strokovnega izobraževanja izpostavlja socialno partnerstvo, ki temelji na večjem sodelovanju med gospodarstvom in šolami. To povezovanje šole s podjetji oziroma teorije s prakso naj bi omogočilo pridobiti dijakom in učiteljem nova teoretična znanja in praktične izkušnje. Šole želijo prisluhniti potrebam gospodarstva, želijo spoznati tok razvoja in novosti v gospodarstvu ter nastale spremembe vnesti v kurikulum. Učitelji čutijo potrebo po razvoju izkustvenega učenja, ki prispeva k posodabljanju vsebin teoretičnega in praktičnega znanja glede na potrebe dela. Zato se želijo vključiti v neposreden delovni proces, spoznati najnovejšo tehnologijo in razvoj organizacije dela v delovnem procesu. Izkušnje in novo pridobljena znanja so pripravljene uporabiti pri izobraževanju bodočih kadrov in prenesti še na druge učitelje.

S tem namenom s k l e n e j o

GOSPODARSKA DRUŽBA

gospodarska družba ali zavod

ki jo zastopa direktor

v nadaljnjem besedilu delodajalec,

UČITELJ

ime in priimek

v nadaljnjem besedilu učitelj,

in

ZAVOD

zavod

organizacijska enota

sedež

ki ga zastopata direktor/direktorica

in

ravnatelj /ravnateljica

v nadaljnjem besedilu šola



DOGOVOR

o medsebojnem sodelovanju pri izvajanju praktičnega spopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu

1.

Podpisniki ugotavljajo skupni interes za praktično spopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu.

2.

S tem dogovorom delodajalec pridobi

- možnost neposrednega sodelovanja z učitelji, ki izobražujejo njihove bodoče kadre,
- konkretno pomoč učitelja pri delu,
- možnosti sodelovanja, kot pomoč šole s strani učiteljev in dijakov pri raznih večjih aktivnostih oziroma prireditvah,
- možnosti izdelave projektnih, seminarških ali raziskovalnih nalog za potrebe podjetja, ki jih izdelata učitelj z inovacijskim projektom ali le kot mentor dijakom,
- neposredno komunikacijo med šolo in podjetjem ob organiziranju in izvajanju praktičnega usposabljanja z delom za dijake,
- reklamo za podjetje v slovenskem in evropskem prostoru.

3.

Učitelju praktično spopolnjevanje v delovnem procesu omogoča

- boljši vpogled v dejavnost delodajalca,
- pridobiti praktične izkušnje,
- spoznati zahtevana znanja, ki naj jih dijak osvoji za uspešno opravljanje poklica,
- doživeti neposredno delovno okolje in pogoje dela v poklicu, za katerega izobražuje dijake,
- spoznati organizacijo dela in delovnega procesa v celoti, delovne pripomočke in komunikacijsko informacijski sistem v podjetju,
- navezati stike in neposredno komunikacijo z mentorji dijakom na praktičnem usposabljanju z delom,
- odkrivanje možnosti in izbor tem za pripravo projektnih nalog, seminarških ali raziskovalnih nalog, izdelkov oziroma storitev,
- navezovanje stikov za sodelovanje dijakov v podjetju,
- prenos pridobljenih znanj in izkušenj iz delovnega procesa na dijake in druge sodelavce v šoli.

4.

Šola ima interes za vključevanje učiteljev v praktično izpopolnjevanje v delovnem procesu, ker

- izobraževanje sloni na usposobljenih učiteljih, ki se na ta način strokovno izpopolnjujejo,
- vključevanje učitelja v podjetje omogoča komunikacijo med gospodarstvom in šolo,
- spremljava razvoja dejavnosti spodbuja vključevanje novih znanj v šolski kurikulum,
- komunikacija med šolo in gospodarstvom omogoča odkrivati potrebe po razvoju novih izobraževalnih programov.



5.

Program strokovnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu zajame vsa področja dela podjetja, še posebej pa področje dela, za katera šola usposablja dijake. Načrtovana izvedba je v obsegu 80 ur. V času izpopolnjevanja se učitelja podrobneje seznanijo z vsemi poslovnimi področji in s procesom dela ter se ga aktivno vključijo v delo posameznih oddelkov v podjetju.

6.

Delodajalec se s tem dogovorom zavezuje, da bo nudil učitelju praktično izpopolnjevanje v delovnem procesu pod vodstvom mentorja in ga bo na začetku izpopolnjevanja seznanil s predpisi o varstvu pri delu.

7.

Učitelj bo v času praktičnega spopolnjevanja ravnal po dogovoru z delodajalcem, oziroma z mentorjem, varoval poslovno tajnost delodajalca in upošteval predpise o varnosti pri delu.

8.

Šola, na željo učitelja, omogoči učitelju praktično izpopolnjevanje v delovnem procesu v okviru dodatnega stalnega strokovnega izpopolnjevanja iz rednega delovnega razmerja. Za organizacijo, izvedbo in evalvacijo s strani šole je zadolžen organizator delovne prakse.

9.

Učitelj bo pred pričetkom praktičnega spopolnjevanja s strani delodajalca seznanjen s pogoji dela, izdelal bo predlog svojega *Programa praktičnega izpopolnjevanja* in ga dokončno uskladi z delodajalcem oziroma mentorjem v podjetju.

Po končanem praktičnem spopolnjevanju učitelj in mentor v podjetju v pisni obliki podata krajše *Poročilo o praktičnem izpopolnjevanju* v delovnem procesu in izpolnita anketni vprašalnik o poteku sodelovanja.

6.

Učitelj bo praktično spopolnjevanje v delovnem procesu v skupnem obsegu 80 ur opravil od _____ do _____. Časovni potek izvajanja se uskladi z delodajalcem, šolo in učiteljem.

7.

Dogovor je sestavljen v treh izvodih, od katerih prejme vsaka podpisnica dogovora po en izvod.

V _____, dne _____.

Šola:

direktor/direktorica

ravnatelj/ravnateljica

Učitelj:

podpis učitelja

Delodajalec:

direktor/direktorica

mentor učitelju



NAPOTNICA na praktično izpopolnjevanje

Podjetje _____

Ime in priimek učitelja _____

Čas opravljanja praktičnega izobraževanja: od _____ do _____
v skupnem obsegu 80 ur.

Napotitev je v skladu z DOGOVOROM o izvajanju praktičnega izpopolnjevanja učitelja v delovnem procesu po predhodno usklajenem programu.

Žig šole

organizator delovne prakse

kraj, datum



POTRDILO

o opravljenem praktičnem izpopolnjevanju

Potrjujemo, da je učitelj _____

opravi 80 ur praktičnega izpopolnjevanja

v našem podjetju v času od _____ do _____.

kraj, datum

žig podjetja

podpis mentorja

Nova šolska zakonodaja poklicnega in strokovnega šolstva poudarja socialno partnerstvo, ki temelji na večjem sodelovanju med gospodarstvom in šolami. Šole želijo prisluhniti potrebam gospodarstva, želijo spoznati tok razvoja in novosti v gospodarstvu, vse nastale spremembe vnesti v kurikulum, ustrezno usposobiti dijake, da lahko takoj po končanem šolanju nastopijo z delom.

Nerealno bi bilo pričakovati, da bo gospodarstvo, obremenjeno z reševanjem svojih težav v času recesije, zmožno storiti pomembne korake v smeri povezovanja. Lahko pa to storijo šole. Učitelji, ki poučujejo na poklicnih in strokovnih šolah, in predavatelji na višjih strokovnih šolah želijo svoje teoretično znanje umestiti v stvarni svet. S svojo vključitvijo v delovni proces želijo podrobneje spoznati posamezne poklice, tehnologijo, materiale in proizvode ter hkrati navezati tesnejše stike med podjetji in šolami.

Pobuda za praktično izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu je bila pri nas dana leta 2008 na Posvetu o praktičnem izobraževanju, leta 2009 pa se je pod vodstvom Centra RS za poklicno izobraževanje dokončno izoblikovala ekipa, sestavljena iz organizatorjev praktičnega izobraževanja tistih šol, ki so bile povabljene k sodelovanju in v katerih je projekt pridobil vsestransko podporo. Ekipa je zadane naloge uspešno realizirala, več o projektu in rezultatih pa lahko preberete v pričujoči knjižici Povezovanje sfere dela in šolstva.