

Srednje poklicno izobraževanje v delovnem okolju

Gvido Melink
Martin Pivk
Šola za
strojništvo, Škofja
Loka

Po letu 1991 je veliko slovenskih podjetij nenadoma izgubilo tradicionalne, načeloma manj zahtevne trge v sosednjih republikah nekdanje Jugoslavije. Temu so se pridružile še slabe gospodarske razmere v vzhodnih državah, ki so postale zaradi velikega tveganja v poslovanju nezanesljive poslovne partnerice.

Hkrati pa je zahodno tržišče zahtevalo kvaliteto neoporečne proizvode, konkurenčne cene in poslovno odličnost.

Veliko podjetij te konkurenčne bitke ni vzdržalo in so propadla ali pa so s stečaji ohranila zdravo jedro v proizvodnji z bistveno manjšim številom zaposlenih, vendar lahko trdimo, da ta proces še ni končan.

Na naši šoli izobražujemo za strojniške poklice. Kot izobraževalna ustanova smo v povsem enakem položaju kot podjetja z materialno proizvodnjo, za katera izobražujemo kadre. Naše mesto in osnovno poslanstvo vidimo tudi na področju izobraževanja odraslih. Razvili smo intenzivno sodelovanje s podjetji v našem okolju. S kadrovskimi službami redno opredeljujemo potrebe za osnovno in dopolnilno izobraževanje zaposlenih. Zavedamo se, da je posameznik najpomembnejši dejavnik vsakršne dejavnosti in ključno gibalno napredka. Ravnamo se po načelu, da raje z izobraževanjem ustvarjamo možnosti za zaposlovanje kot pa nove brezposelne. Tako se lahko dosežeta osnovni cilj in interes delodajalcev po ustrezno kvalifici-

rani delovni sili kot pomembnega pogoja za preživetje v sedanjem konkurenčnem okolju.

PREDSTAVITEV PROJEKTA

Upošteva omenjena načela in okoliščine, smo na nekaj skupnih obravnavah z vodstvi podjetij in nato operativno s kadrovskimi službami v podjetjih Domel, Indramat in Niko v Železnikih izvedli temeljite priprave na izvedbo projekta Izobraževanje delavcev za prvi poklic po javno veljavnem programu v delovnem okolju po fazah:

- priprava idejnega projekta s ponudbo,
- predstavitev projekta zaposlenim, svetovanje in individualno delo,
- zbiranje kandidatov za vpis,
- priprava pogodbe,
- vpisovanje v izobraževanje,
- izvajanje projekta, občasni skupni sestanki, analize in dopolnjevanje ciljev.

Bolje je z izobraževanjem ustvarjati možnosti za zaposlovanje kot pa brezposelne.

Urnik, po katerem so se izvajala predavanja, je bil sestavljen tako, da je v celoti upošteval proizvodni proces v podjetjih in da je bilo omogočeno obiskovanje predavanj zaposlenim, ki so delali v treh izmenah. Da je bilo mogoče to izvesti, smo postavili določene robne pogoje, od katerih je najpomembnejši ta,

da delavec ni smel prehajati med izmenami. Tak način je omogočil, da so se udeleženci izobraževanja srečevali na predavanjih, ki so bila organizirana 1. teden dopoldne, 2. teden popoldne, 3. teden dopoldne, 4. teden popoldne, nato je sledil 14-dnevni premor itd. Urnik, ki smo ga pripravili, je bil zanimiva novost.

Vsebine, posebej pri strokovno teoretičnih predmetih in pri praktičnem izobraževanju, smo določili z vodji proizvodnih enot, praktično izobraževanje pa izvedli kombinirano v šolskih delavnicah in podjetju.

Projekt srednjega poklicnega izobraževanja za poklica oblikovalec kovin in strojni mehanik smo realizirali v 2,5 leta. Obseg ur je bil določen skladno z Navodili za prilagajanje izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja odraslim udeležencem izobraževanja, ki jih je izdalo Ministrstvo za šolstvo – s faktorjem 0,5 za splošne ter strokovno-teoretične predmete in s faktorjem 0,6 za praktični pouk.

V prvi letnik se je vpisalo 31 udeležencev izobraževanja, v drugem letniku je nadaljevalo izobraževanje 29 udeležencev in v tretjem 26, od katerih jih je 20 tudi uspešno opravilo zaključni izpit v prvem roku.

Tabela 1: Dosežen končni uspeh po posameznih letih

(v odstotkih)				
Uspeh	1. leto	2. leto	3. leto	Zaključni izpit
Odličen	/	/	23	35
Prav dober	13	31	8	19
Dober	51	41	53	23
Zadosten	13	/	4	/
Še niso končali	23	28	12	23
	100	100	100	100

ZADOVOLJSTVO UDELEŽENCEV IZOBRAŽEVANJA PO KONČANEM TRETJEM LETNIKU

Po končanem tretjem letniku izobraževanja smo med udeleženci izvedli anketo, v kateri smo v prvem delu spraševali po motivih, ki vodijo odraslega, da se odloči in vključi v program izobraževanja ob delu, in v drugem delu, kako udeleženci ocenjujejo izveden izobraževalni proces.

Tabela 3: Motivi za vključitev odraslih
v program izobraževanja ob delu

Delež odgovorov (v odstotkih)	
1. Zakaj ste se odločili za dopolnilno izobraževanje ob delu?	
Želim si pridobiti formalno izobrazbo.	55
Želim se osebno razvijati in napredovati.	50
2. Kdo vam pri šolanju finančno pomaga?	
Delodajalec.	100
3. Zakaj ste za šolanje izbrali Šolo za strojništvo Škofja Loka – oddelek za izobraževanje odraslih?	
Ustrezno prilagojena organizacija učnega procesa.	80
4. Kako ocenjujete postopke svetovanja, sprejema in vpisa na začetku šolanja?	
Dobil sem potrebne informacije in spodbude, da sem se lahko čimbolje odločil.	100
5. Koliko je dosedanje šolanje izpolnilo vašo pričakovanja?	
Organizatorji šolanja in učitelji imajo strokoven odnos do dela in so prizadevni.	95
6. Zavedam se pomena vseživljenjskega učenja, zato sem se odločil:	
Da bom po končanem šolanju nadaljeval šolanje na višji stopnji.	50
Zadovoljen bom z doseženim, vendar se bom še samoizobraževal.	30

Tabela 2: Povprečje ocen pri posameznih predmetih v tretjem letniku

	Tuji jezik	Osnove strojništva	Praktični pouk	Slovenski jezik	Strojstvo	Tehnologija
Ocena	3,01	3,61	4,13	3,22	3,41	3,53
Stopnja	6.	2.	1.	5.	4.	3.

Na zaključnem srečanju in v pogovoru z udeleženci izobraževanja se je ob slovesni podelitvi spričeval o zaključnem izpitu pokazalo zadovoljstvo vseh treh partnerjev, ki so sodelovali pri izvedbi projekta: udeležencev izobraževanja, predstavnikov delodajalcev in predstavnikov šole.

ZAHTEVJE, KI JIH POSTAVLJAMO UČITELJU

K uspešni izvedbi projekta, ki smo ga opisali, je pripomoglo tudi to, da so projekt pripravljali in izvajali naši sodelavci – učitelji z dolgoletno prakso v gospodarstvu, zaposleni na naši šoli. V podjetjih so delali na različnih področjih, tudi na vodstvenih in vodilnih delovnih mestih, zato poznajo delovanje podjetja. Zavedajo se, da je podjetje pravni subjekt, ki s svojimi proizvodi in storitvami nastopa na domačem ter svetovnem trgu, na katerem se srečuje z domačo in tujo konkurenco, torej v okolju, v katerem lahko dolgoročno vzdrži le z dobičkonosnim poslovanjem. To pa so zahtevne naloge, pri katerih morajo ustvarjalno sodelovati vsi zaposleni.

Poučevanje odraslih v neposrednem delovnem okolju zahteva od učitelja, ki tu nastopa bolj kot mentor v enakopravnem demokratičnem odnosu z udeleženci izobraževanja, poseben pristop, pripravo in dobro poznavanje tehnologije ter procesov v podjetju.

Tega se v strokovnih šolah dobro zavedamo in težimo k temu, da bi pridobili za učitelje ljudi, ki so dobri teoretiki, imeti morajo potrebno pedagoško-andrargoško izobrazbo in opravljen strokovni izpit v vzgoji in izobraževanju ter ustrezne reference pri praktičnem delu v podjetjih. Zato si mora diplomant visoke šole, ki želi delati na področju izobraževanja, najprej pridobiti proizvodno prakso – to je spoznati delo v podjetju. Temu sledi nadaljevanje oziroma sprememba zaposlitve v izobraževalni ustanovi, vendar

ohrani stalno vez in še naprej sodeluje s podjetjem.

Nagrajevanje v vzgoji in izobraževanju je podprto z akti in izvedbenimi pravilniki, ki urejajo tudi napredovanje v nazive in razrede, prilagojeno samo tistim, ki se najprej zaposlijo na področju vzgoje in izobraževanja in si sčasoma s svojo prizadevnostjo, dopolnilnim delom in izobraževanjem izboljšujejo koeficient.

Tisti, ki prihajajo v vzgojo in izobraževanje iz podjetij, izpolnjujejo izobrazbene pogoje in imajo večinoma tudi ugodne reference, imajo status začelnika. To, da se pri pripravi aktov za nagrajevanje očitno ni predvidelo, da se v izobraževanju zaposlujejo tudi strokovnjaki z uspešno prakso v podjetjih, je nespodbudno.

Izobraževanje v delovnem okolju zahteva učitelje s prakso v gospodarstvu.