



**14. konferenca
o kakovosti v višjem strokovnem izobraževanju**

Višje strokovne šole brez meja

Zbornik referatov

Nova Gorica, 23. januar 2025



14. konferenca o kakovosti v višjem strokovnem izobraževanju, Zbornik referatov, Celje, Slovenija
23. januar 2025

Urednici:

*Natalija Klepej Gržanič, Skupnost VSŠ
Maja Tepeš Hudina, Skupnost VSŠ*

Organizacijski odbor:

*mag. Gabrijela Kotnik, Komisija za kakovost Skupnosti VSŠ
dr. Branko Škafer, Komisija za kakovost Skupnosti VSŠ
mag. Tjaša Vidrih, Komisija za kakovost Skupnosti VSŠ
Marko Dotzauer, Komisija za kakovost Skupnosti VSŠ
Žiga Koren, Komisija za kakovost Skupnosti VSŠ
Luka Zorman, Komisija za kakovost Skupnosti VSŠ
Egon Pipan, Skupnost VSŠ
Miha Zimšek, Skupnost VSŠ*

Odbor za pregled referatov:

*dr. Andreja Križman, Komisija za kakovost Skupnosti VSŠ
dr. Anita Goltnik Urnaut, Komisija za kakovost Skupnosti VSŠ
Marija Sraka, Komisija za kakovost Skupnosti VSŠ*

Izdajatelj:

*Skupnost višjih strokovnih šol Republike Slovenije
Celje, februar 2025*

Cena:

brezplačno

Zbornik referatov in predstavitev konference najdete na spletni strani: <https://www.skupnost-vss.si/wp-content/uploads/2025/02/Zbornik-14.-KK-2025-VSS.pdf>

Skupnost VSŠ ne prevzema nobene odgovornosti za pravilnost podatkov, zanje odgovarjajo avtorji sami.

Cobiss ID
224825603

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID 224825603
ISBN 978-961-95840-4-0 (PDF)



VSEBINA

UVODNA BESEDA	4
O KONFERENCI	5
PROGRAM DOGODKA	14
KOMBINIRANI INTENZIVNI PROGRAMI KOT KATALIZATOR MEDNARODNEGA SODELOVANJA IN RAZVOJA VEŠČIN (Nina Gaube).....	16
TRAJNOSTNI RAZVOJ NA VIŠJI STROKOVNI ŠOLI L.I.V.E. — PROJEKT ZA DANES IN JUTRI (Martina Belšak, mag. Vanja Kajzer, mag. Dušan Kolarič)	25
POMEN IN VLOGA CELOSTNE PODPORE IN KAKOVOSTNE PRIPRAVE PREDAVATELJEV TER ŠTUDENTOV NA ONLINE ŠTUDIJ NA VSŠ DOBA (Tjaša Burja)	37
MOTIVACIJA (OBUPANEMU) GOSPODARSTVU GOSTINSTVA, TURIZMA IN VELNESA: "ODŠTEKANI MLADI VS. IZŠTEKAN BIZNIS" ALI KAKO MLADE GENERACIJE SKOZI PRAKTIČNO IZOBRAŽEVANJE NAVDUŠITI ZA POKLICE GOSTOLJUBJA (Helena Rošker).....	48





UVODNA BESEDA

Višje strokovno izobraževanje v Sloveniji ima pomembno vlogo pri izobraževanju in usposabljanju kadrov za potrebe gospodarstva in družbe. Kot prilagodljiv del terciarnega izobraževanja, ki temelji na poklicnih standardih, odraža trenutne potrebe delodajalcev in najnovejše trende v stroki.

Na letošnji konferenci za kakovost smo odprli prostor za izmenjavo znanj, izkušenj in dobrih praks na področju zagotavljanja kakovosti višjega šolstva ter utrdili sodelovanje med izobraževalnimi ustanovami, gospodarstvom in širšo skupnostjo. Letošnji naslov konference »Višje strokovne šole brez meja« je poudarjal aktualne izzive in priložnosti na področju kakovosti v višjem strokovnem izobraževanju. Vzpostavljane in vzdrževanje enotnega sistema kakovosti je že skoraj 30 let sestavni del višješolskega strokovnega izobraževanja. Zavedanje o pomembnosti kakovosti usmerja višje strokovne šole k sistematičnim aktivnostim, ki spodbujajo in uvajajo sistem kakovosti. Zagotavljanje sistemov kakovosti omogoča, da študenti pridobijo potrebna znanja in spretnosti za uspešno zaposlitev in kariero, da višje strokovne šole izboljšujejo svoje delovanje in dosežke ter izpolnjujejo pričakovanja vseh deležnikov.

Zbornik, ki je pred vami, predstavlja izbor prispevkov, ki obravnavajo različne vidike zagotavljanja kakovosti v višjih strokovnih šolah. Prispevki so nastali na podlagi raziskav, strokovnih člankov in primerov dobrih praks. Prvi del zbornika je namenjen predstavitvi 14. konference o kakovosti v višjem strokovnem izobraževanju, na kateri smo podelili priznanja za najboljše diplomsko delo v letu 2024, priznanja najboljšim mentorjem v podjetju ter priznanja Skupnosti VŠŠ za izjemne dosežke na področju višjega strokovnega šolstva. Letošnja novost je bila predstavitev treh najboljših diplomskih del.

Sekretariat Skupnosti VŠŠ

O KONFERENCI

14. letna konferenca o kakovosti v višjih strokovnih šolah z nazivom **Višje strokovne šole brez meja**, je pod okriljem Skupnosti višjih strokovnih šol RS, potekala 23. januarja 2025, med 10.00 in 16.00, v prostorih Šolskega centra Nova Gorica. Rdeča nit tokratne konference je povezovanje z različnimi deležniki, ki lahko prispevajo h kakovostnejšemu višješolskemu procesu. Gre za povezovanje višjega strokovnega šolstva z ostalimi deležniki, primeri konkretnih projektov, mednarodnih povezav, programov, sodelovanj z gospodarstvom, spodbujanje študentov športnikov, kulturnikov ter primeri iniciativ, ki spodbujajo in bogatijo delo na višjih strokovnih šolah.

Uvodne pozdrave so podali **Egon Pipan**, predsednik Skupnosti VSŠ, **mag. Andrej Sotošek**, državni sekretar Ministrstva za vzgojo in izobraževanje, pristojen za področje srednjega in višjega šolstva ter izobraževanja odraslih, ter **mag. Gabrijela Kotnik**, predsednica Komisije za kakovost pri Skupnosti VSŠ, ki je dogodek tudi povezovala.



Predstavnica NAKVIS, **Martina Mravlja** je predstavila usmerjene presoje Nakvisa. **Dr. Tanja Možina** iz Andragoškega centra Slovenije je predstavila, kako so gradili sistem kakovosti na ACS. Sledile so predstavitve o razvijanju kakovosti v podjetjih. **Peter Kastrin** in **Mitja Pavlica** iz Intra Lightinga d.o.o. sta predstavila, kako poteka spremljanje kakovosti v vseh fazah proizvodnje pametne razsvetljave. **Manca Kok Bevc** iz Incom d.o.o. je pojasnila, kako skrbijo za kakovost kot največji slovenski proizvajalec sladoleda in čokolade Leone. **Martin Jezeršek** iz Gostinstva Jezeršek, d.o.o. se je dotaknil aktualnega izziva, pridobivanja novih talentov v gostinski panogi in predstavil dobre prakse vključevanja višješolskih študentov in diplomantov v njihove delovne procese.

Na letošnji konferenci za kakovost smo prisluhnili štirim predstavitvam izbranih prispevkov, ki jih je povezovala **dr. Andreja Križman**. **Nina Gaube** je predstavila izvedbo kombiniranih intenzivnih programov na Akademii, Višji strokovni šoli. Kako skrbijo za trajnostni razvoj na Višji strokovni šoli L.I.V.E so predstavili **Martina Belšak**, **mag. Vanja Kajzer** in **mag. Dušan Kolarič**. **Tjaša Burja** je izpostavila pomen kakovostne priprave predavateljev in študentov na online študij na DOBI EPIS, Višji strokovni šoli Maribor. **Helena Rošker** z Višje strokovne šole za gostinstvo in turizem Maribor je predstavila primer dobre prakse, kako skozi praktično izobraževanje mlade navdušujejo za poklice gostoljubja.



Na konferenci smo podelili tri priznanja Skupnosti VSŠ za 20 let kakovostnega in uspešnega delovanja višje strokovne šole in eno priznanje za 20 let ravnateljstva.

Priznanja Skupnosti VSŠ za 20 let višje strokovne šole so prejele:

- **Šola za hortikulturo in vizualne umetnosti Celje, Višja strokovna šola,**
- **Šolski center Nova Gorica, Višja strokovna šola in**
- **Šolski center Škofja Loka, Višja strokovna šola.**

Priznanje Skupnosti VSŠ za 20 let ravnateljstva je prejela **Nada Reberšek Natek**, Šola za hortikulturo in vizualne umetnosti Celje, Višja strokovna šola.

Priznanja Skupnosti VSŠ so prejeli:

Hana Wolf

V kategoriji: izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja.

Anže Jarc

V kategoriji: izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja.

Mark Jeraj

V kategoriji: izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja.

Aljaž Ritmanič

V kategoriji: izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja.

Katarina Smole

V kategoriji: izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja.

Andrej Molk

V kategoriji: izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja.

Andreja Peserl

V kategorijah: izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja ter izjemni dosežki predavateljev, inštruktorjev, laborantov ali ostalih sodelavcev višje strokovne šole na področju pedagoškega dela na višjih strokovnih šolah.

Jožica Ovčjak

V kategorijah: izjemen prispevek k prepoznavnosti in ugledu ter delovanju Skupnosti VSŠ in višjega strokovnega šolstva; izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja



in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja; izjemni dosežki in uspešno delo na področju razvoja ter uvajanja sistema kakovosti v višjem šolstvu na nivoju Skupnosti VSŠ ter izjemni dosežki predavateljev, inštruktorjev, laborantov ali ostalih sodelavcev višje strokovne šole na področju pedagoškega dela na višjih strokovnih šolah.

Lidija Ajtnik

V kategorijah: izjemen prispevek k prepoznavnosti in ugledu ter delovanju Skupnosti VSŠ in višjega strokovnega šolstva; izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja; izjemni dosežki in uspešno delo na področju razvoja ter uvajanja sistema kakovosti v višjem šolstvu na nivoju Skupnosti VSŠ ter izjemni dosežki predavateljev, inštruktorjev, laborantov ali ostalih sodelavcev višje strokovne šole na področju pedagoškega dela na višjih strokovnih šolah.

Luka Urisk

V kategorijah: izjemen prispevek k prepoznavnosti in ugledu ter delovanju Skupnosti VSŠ in višjega strokovnega šolstva; izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja; izjemni dosežki in uspešno delo na področju razvoja ter uvajanja sistema kakovosti v višjem šolstvu na nivoju Skupnosti VSŠ ter izjemni dosežki predavateljev, inštruktorjev, laborantov ali ostalih sodelavcev višje strokovne šole na področju pedagoškega dela na višjih strokovnih šolah.

Sonja Smolar

V kategoriji: izjemen prispevek k prepoznavnosti in ugledu ter delovanju Skupnosti VSŠ in višjega strokovnega šolstva; izjemni dosežki na področju razvoja višjega šolstva; izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja; izjemni dosežki in uspešno delo na področju razvoja ter uvajanja sistema kakovosti v višjem šolstvu na nivoju Skupnosti VSŠ ter izjemni dosežki predavateljev, inštruktorjev, laborantov ali ostalih sodelavcev višje strokovne šole na področju pedagoškega dela na višjih strokovnih šolah.

Mitja Petelin

V kategoriji: izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja.

dr. Tanja Angleitner Sagadin

V kategoriji: izjemen prispevek k prepoznavnosti in ugledu ter delovanju Skupnosti VSŠ in višjega strokovnega šolstva; izjemni dosežki na področju razvoja višjega šolstva; izjemni dosežki na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja ter izjemni dosežki in uspešno delo na področju razvoja ter uvajanja sistema kakovosti v višjem šolstvu na nivoju Skupnosti VSŠ.

mag. Dragica Budić

V kategorijah: dolgoletno uspešno delo v organih Skupnosti VSŠ ter dolgoletno uspešno delo v delovnih skupinah, komisijah in odborih, ki so delovala na nacionalnem področju in v interesu višjega šolstva.

mag. Igor Hanc

V kategorijah: dolgoletno uspešno delo v delovnih skupinah, komisijah in odborih, ki so delovala na nacionalnem področju in v interesu višjega šolstva ter izjemne dosežke na področju razvoja novih, inovativnih pedagoških pristopov in tehnologij dela na področju višješolskega izobraževanja.

Miran Lampret

V kategorijah: dolgoletno uspešno delo v organih Skupnosti VSS; izjemne dosežke na področju razvoja mednarodnega sodelovanja in izmenjavo dosežkov na področju višješolskega izobraževanja ter izjemne dosežke in uspešno delo na področju razvoja ter uvajanja sistema kakovosti v višjem šolstvu na nivoju Skupnosti VSS.

Junija 2024 je Skupnost višjih strokovnih šol RS objavila razpis za najboljše diplomsko delo in nagrado za najboljšega mentorja v podjetju. V kategoriji **najboljše diplomsko delo** so višje strokovne šole prijavljale najboljše klasično diplomsko delo, najboljši diplomski projekt stroke, najboljši izdelek oziroma najboljšo storitev. Izbor je opravila združena skupina Komisije za kakovost pri Skupnosti VSS in projektne skupine za Promocijski načrt po dvostopenjskem sistemu (najprej na osnovi predlogov šol razvrščanje in ožji izbor, nato na osnovi pregleda dela izbor najboljšega dela). Priznanje je bilo podeljeno diplomantu, njegovemu mentorju in mentorju v podjetju.

Priznanja za najboljša diplomska dela 2024 (2023/24 in 2022/23) so prejeli:

Konstrukcijska zasnova, izdelava in nadgradnja polnilke za izdelavo živilske industrije za manjše obrate

Avtor: **Davor Kramar**

Mentor: **mag. Dragan Gogić**

Mentor v podjetju: **Mitja Žerdoner**

Predlagatelj: ACADEMIA, Višja strokovna šola

Vzgoja sadike asimine (Asimina triloba L.) v drevesnici Studenec

Avtor: **Vito Povše**

Mentor: **dr. Dragan Žnidarčič**

Mentor v podjetju: **Osman Agičič**

Predlagatelj: Biotehniški center Naklo, Višja strokovna šola

Dejavniki stresa in izgorelosti zaposlenih glede obremenitve dela

Avtorica: **Lea Robič**

Mentorica: **dr. Suzana Golobb Strmšek**

Predlagatelj: DOBA EPIS, Višja strokovna šola Maribor

Učinki sistema "Rolling forecast" v podjetju InterCal Slovenija d.o.o.

Avtorica: **Eva Verk**

Mentorica: **mag. Marjana Leva Bukovnik**

Mentorica v podjetju: **Maruška Šabanovič Hršak**

Predlagatelj: Ekonomska šola Celje, Višja strokovna šola

Ergonomija dela in delovnih mest v podjetju Komuna Beltinci d.o.o.

Avtorica: **Anja Kološa**

Mentorica: **Ivana Domjan**

Mentorica v podjetju: **Marijanca Gjorek**

Predlagatelj: Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola

Obnova CNC-stružnice

Avtor: **Žan Kožman**

Mentor: **mag. Andro Glamnik**

Mentor v podjetju: **Jan Mikuž**

Predlagatelj: Erudio, Višja strokovna šola

Uporaba bučnega olja in bučnih semen pri izdelavi paštet

Avtorica: **Patricija Kotar**

Mentorica: **Silva Hostnik**

Somentorica: **Rosvita Arzenšek Pinter**

Predlagatelj: Izobraževalni center Piramida Maribor, Višja strokovna šola

Uporaba utekočinjenega naftnega plina, kot goriva v prometu

Avtor: **Vojko Šturm**

Mentor: **mag. Peter Martinčič**

Mentorica v podjetju: **Tanja Ferkulj**

Predlagatelj: Izobraževalni center Memory

Načrtovanje naprave za robkanje vijakov s šestrobo glavo v podjetju Blaj, d. o. o.

Avtor: **Žan Jurkošek**

Mentor: **dr. Aleš Lesnika**

Mentor v podjetju: **Drago Tepes**

Predlagatelj: Šolski center Celje, Višja strokovna šola

Razvoj tolmača programskega jezika s slovensko sintakso

Avtor: **Jan Čotar**

Mentor: **Jan Robas**

Mentor v podjetju: **Črt Brezovar**

Predlagatelj: Šolski center Kranj, Višja strokovna šola

Naprava za testiranje oblikovanja katetrov s pomočjo VF generatorja

Avtor: **Tomaž Černilogar**

Mentor: **Tomislav Čermelj**

Somentor: **Albert Kurinčič**

Predlagatelj: Šolski center Nova Gorica, Višja strokovna šola

Stroj za lupljenje hlodov

Avtor: **Jošt Lovšin**

Mentor: **dr. Mitja Muhič**

Mentor v podjetju: **Andrej Lovšin**



Predlagatelj: Šolski center Novo mesto, Višja strokovna šola

Priprava tehnologije in izdelava izdelka na CNC stroju

Avtor: **Matej Kodrič**

Mentor: **mag. Stanislav Plazar**

Mentor v podjetju: **Marko Rom**

Predlagatelj: Šolski center Ptuj, Višja strokovna šola

Kako optimizirati nastajanje odpadne embalaže s pomočjo nabave

Avtor: **Davorin Otič**

Mentorica: **Sonja Smolar**

Mentorica v podjetju: **Mojca Potočnik**

Predlagatelj: Šolski center Slovenj Gradec, Višja strokovna šola

Inovativna uporaba chatbota v kamping turizmu

Avtor: **Balša Mičković**

Mentorica: **dr. Darija Cvikl**

Mentor v podjetju: **Uroš Ambrožič**

Predlagatelj: Višja strokovna šola za gostinstvo, velnes in turizem Bled

Naprava za sestavljanje predalov

Avtor: **Aleks Furlan**

Mentor: **mag. Rado Bajt**

Mentor v podjetju: **Elvis Prelaz**

Predlagatelj: Šolski center Postojna, Višja strokovna šola

Uvedba internega certificiranja varilcev skladno z zahtevami standardov SIST EN ISO 9606-1 in SIST EN ISO 3834-2 za podjetje Tehnovar d.o.o.

Avtor: **Martin Črešnik**

Mentor: **doc. dr. Vinko Močilnik**

Mentor v podjetju: **Dušan Pahor**

Predlagatelj: Šolski center Ravne na Koroškem, Višja strokovna šola

Skrb za ustno zdravje nosečnice

Avtorica: **Kristina Grilj**

Mentorica: **doc. dr. Ruža Pandel Mikuš**

Mentorica v podjetju: **doc. dr. Eva Skalerič**

Predlagatelj: Skaldens, Višja strokovna šola za ustne higienike

Mikrozelenjava-uporaba različnih rastnih medijev in vpliv le-teh na rast mikrozelenjave

Avtorica: **Nika Kastelic**

Mentor: **dr. Jože Podgoršek**

Mentor v podjetju: **Boštjan Šebenik**

Predlagatelj: Grm Novo mesto – center biotehnike in turizma, Višja strokovna šola

Letos sta se dve diplomski deli uvrstili na 2. mesto.

2. MESTO

Intuitivno prehranjevanje – novi trend prehranjevanja

Avtorica: **Tjaša Črne**

Mentorici: **mag. Marina Vodopivec, Katarina Smole**

Predlagatelj: Biotehniški izobraževalni center Ljubljana, Višja strokovna šola

2. MESTO

"Čarobna Slovenija": 7 dnevni itinerarij turističnega vodenja z vključevanjem duhovnih in ezoteričnih praks za goste iz Ukrajine

Avtorica: **Liudmyla Iermolina**

Mentorica: **Helena Rošker**

Mentorica v podjetju: **Ilona Stermecki**

Predlagatelj: Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor

1. MESTO

Od ideje do neodvisnega celovečernega filma Razodetje

Avtorica: **Sara Krevelj**

Mentorica: **Maja Weiss Braatz**

Mentor v podjetju: **Uroš Rztresen**

Predlagatelj: Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola

Podelili smo tudi 15 priznanj naj mentorjem v podjetjih. Mentor je oseba, ki študentom nudi podporo in pomoč pri njihovem izobraževanju in razvoju. Dober mentor je strokoven, potrpečljiv in motiviran. Odličen mentor je profesionalen in se zaveda svoje vloge. Zanima ga delo študentov in želi, da uspejo. Zmore uravnovežiti izobraževanje s samostojnim delom. Študente motivira in jih navdihuje. Poseduje vrsto lastnosti, kot so na primer profesionalen pristop do študentov, zanimanje zanje in za njihovo delo, želja, da uspejo. Zmorejo uravnovežiti izobraževanje s samostojnim delom. Študente motivirajo, pripravljajo na samostojno pot in so jim navdih. A tu se delo odličnega mentorja ne konča. Nadaljuje se tako, da ohranja ustvarjene vezi tudi po zaključku študija. Taki mentorji si zaslužijo, da jih posebej izpostavimo in pohvalimo.

Priznanja za najboljšega mentorja v podjetju so prejeli:

mag. Dragan Gogić

Predlagatelj: Academia, Višja strokovna šola

Andrej Arih

Podjetje: **Javni zavod Triglavski narodni park**

Predlagatelj: Biotehniški center Naklo, Višja strokovna šola

dr. Suzana Golobb Strmšek

Predlagatelj: DOBA EPIS, Višja strokovna šola Maribor

Marijanca Gjorek

Podjetje: **Kumuna, javno komunalno podjetje Beltinci d.o.o.**

Predlagatelj: Ekonomska šola Murska Sobota, Višja strokovna šola

Matjaž Fingušt

Podjetje: **Bran grupa, d.o.o.**

Predlagatelj: Izobraževalni center Piramida Maribor, Višja strokovna šola

Drago Tepeš

Podjetje: **Blaj d.o.o.**

Predlagatelj: Šolski center Celje, Višja strokovna šola

Andrej Lovšin

Podjetje: **Strojna oprema Andrej Lovšin s.p.**

Predlagatelj: Šolski center Novo mesto, Višja strokovna šola

Kristijan Markež

Podjetje: **Trelleborg Slovenija d.o.o.**

Predlagatelj: Šolski center Ptuj, Višja strokovna šola

Timotej Žohar

Podjetje: **Druga osnovna šola Slovenj Gradec**

Predlagatelj: Šolski center Slovenj Gradec, Višja strokovna šola

dr. Darija Cvikl

Predlagatelj: Višja strokovna šola za gostinstvo, velnes in turizem Bled

mag. Darko Veternik

Podjetje: **Zavod za gozdove ZGS, OE Kranj, LPN Kozorog Kamnik**

Predlagatelj: Šolski center Postojna, Višja strokovna šola

Dušan Pahor

Podjetje: **Tehnovar d.o.o.**

Predlagatelj: Šolski center Ravne na Koroškem, Višja strokovna šola

Franci Mežič

Podjetje: **Medpodjetniški izobraževalni center (MIC) v okviru**

zavoda Grm Novo mesto – center biotehnike in turizma,

poslovalnica Gostišče na trgu, Hiša kulinarike in turizma

Predlagatelj: Grm Novo mesto – center biotehnike in turizma, Višja strokovna šola

Jožef Jagrič

Podjetje: **PRODUKCIJA FOR, Jožef Jagrič s.p.**

Predlagatelj: Ekonomska šola Novo mesto, Višja strokovna šola

Jana Geiser

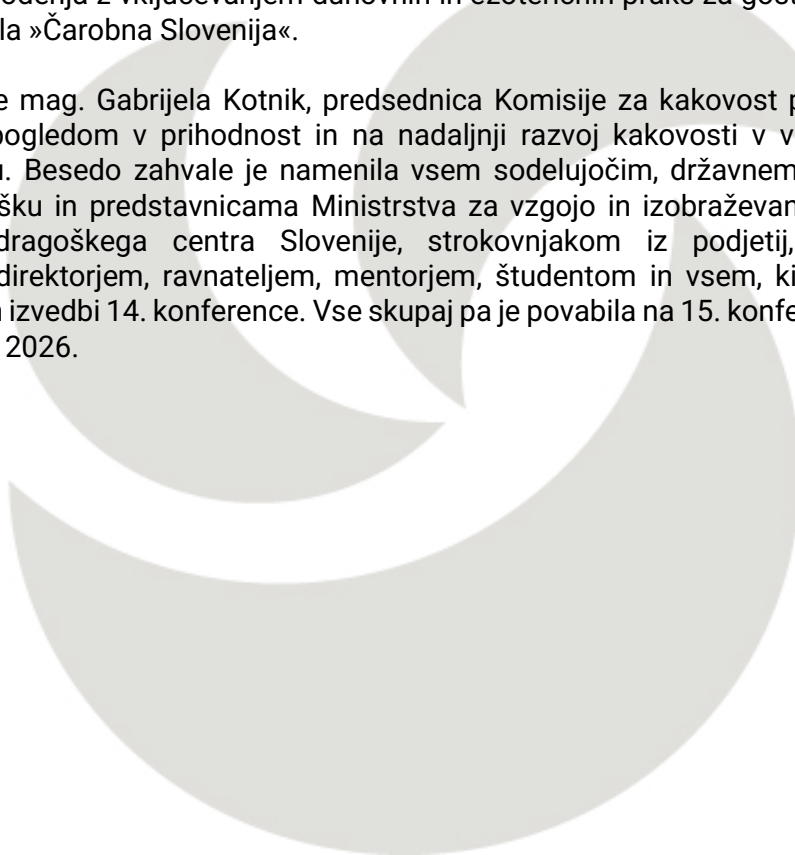
Podjetje: **SKMT Projekt, d.o.o., PE Hotel City Maribor**

Predlagatelj: Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor



Novost letošnje konference je bila **predstavitev najboljših treh diplomskih del** diplomantov višjih šol. Sara Krevelj, diplomantka Ekonomske šole Novo mesto, Višje strokovne šole je predstavila, kako je nastal njen neodvisni celovečerni film Razodetje pod mentorstvom Maje Weiss Braatz in mentorjem iz podjetja Urošem Rztresenom. Diplomantka BIC Ljubljana, Višje strokovne šole Tjaša Črne je predstavila, kaj je intuitivno prehranjevanje, ki ga je preučevala v diplomskem delu pod mentorstvom mag. Marine Vodopivec in Katarine Smole. Pod mentorstvom Helene Rošker in mentorice iz podjetja Ilone Stermecki pa je diplomantka Višje strokovne šole za gostinstvo in turizem Maribor Liudmyla Iermolina predstavila itinerarij turističnega vodenja z vključevanjem duhovnih in ezoteričnih praks za goste iz Ukrajine, ki ga je poimenovala »Čarobna Slovenija«.

Konferenco je mag. Gabrijela Kotnik, predsednica Komisije za kakovost pri Skupnosti VSS, zaključila s pogledom v prihodnost in na nadaljnji razvoj kakovosti v višjem strokovnem izobraževanju. Besedo zahvale je namenila vsem sodelujočim, državnemu sekretarju mag. Andreju Sotošku in predstavnicama Ministrstva za vzgojo in izobraževanje, predstavnikom Nakvisa, Andragoškega centra Slovenije, strokovnjakom iz podjetij, predstavljavcem prispevkom, direktorjem, ravnateljem, mentorjem, študentom in vsem, ki so sodelovali pri organizaciji in izvedbi 14. konference. Vse skupaj pa je povabila na 15. konferenco o kakovosti, ki bo januarja 2026.



PROGRAM DOGODKA

Datum: četrtek, 23. januar 2025

Ura: 10.00 – 16.00

Lokacija: Šolski center Nova Gorica, Cankarjeva 10, 5000 Nova Gorica

Registracija in prihod udeležencev	
9.30 – 10.00	Registracija in prihod udeležencev
Uvodni pozdravi	
10.00 – 10.15	Egon Pipan, predsednik Skupnosti VSŠ mag. Andrej Sotošek, državni sekretar Ministrstva za vzgojo in izobraževanje, pristojen za področje srednjega in višjega šolstva ter izobraževanja odraslih mag. Gabrijela Kotnik, predsednica Komisije za kakovost pri Skupnosti VSŠ
Usmerjene presoje NAKVIS	
10.15 – 10.35	Martina Mravlja, NAKVIS
Bistvo kakovosti je v ljudeh	
10.35 – 10.55	dr. Tanja Možina, Andragoški center Slovenije
Razvijanje kakovosti v podjetjih	
10.55 – 11.15	Peter Kastrin in Mitja Pavlica, Intra Lighting d. o. o.
11.15 – 11.35	Manca Kok Bevc, Incom d. o. o.
Predstavitev izbranih prispevkov	
11.35 – 11.55	Kombinirani intenzivni programi kot katalizator mednarodnega sodelovanja in razvoja veščin Nina Gaube, Academia
Podelitev priznanj Skupnosti VSŠ	
11.55 – 12.15	20 let kakovostnega in uspešnega delovanja višje strokovne šole 20 let ravnateljstva
Odmor za kosilo	
12.15 – 13.00	Odmor za kosilo

Sistemi kakovosti v podjetju

13.00 – 13.45	Martin Jezeršek, Gostinstvo Jezeršek, d. o. o.
---------------	--

Predstavitev izbranih prispevkov

13.45 – 14.05	Trajnostni razvoj na Višji strokovni šoli L.I.V.E. – projekt za danes in jutri Martina Belšak, mag. Vanja Kajzer, mag. Dušan Kolarič, Višja strokovna šola L.I.V.E.
---------------	--

14.05 – 14.25	Pomen in vloga kakovostne priprave predavateljev in študentov na online študij na VSŠ DOBA Tjaša Burja, Višja strokovna šola DOBA
---------------	--

14.25 – 14.45	Motivacija (obupanemu) gospodarstvu gostinstva, turizma in velnesa: "ODštekan mladi vs. IZštekan biznis" ali kako mlade generacije skozi praktično izobraževanje navdušiti za poklice gostoljubja Helena Rošker, Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor
---------------	---

Podelitev priznanj Skupnosti VSŠ

14.45 – 15.10	• priznanja Skupnosti VSŠ • najboljše diplomsko delo • mentorji v podjetju
---------------	--

Predstavitev najboljših diplomskih del

15.10 – 15.40	Predstavitev najboljših treh diplomskih del
---------------	---

Zaključek

15.40 – 16.00	Povzetek konference in pogled naprej
---------------	--------------------------------------

KOMBINIRANI INTENZIVNI PROGRAMI KOT KATALIZATOR MEDNARODNEGA SODELOVANJA IN RAZVOJA VEŠČIN (Nina Gaube)



Nina Gaube,
magistrica tržnega komuniciranja
Academia, višja strokovna šola
nina.gaube@academia.si

POVZETEK

V prispevku raziskujemo inovativne pristope k mednarodnemu poučevanju in učenju. Osredotočamo se na kombinirane intenzivne programe (BIP), organizirane v okviru Erasmus+ mobilnosti na VŠŠ Academia. Analiziramo učne metode, izzive in rezultate 3 različnih programov: MediaXperience Autumn School, Autumn Tech School in s(M)ART Skills: Summer Marketing School. Programi so omogočili uspešno povezovanje z lokalnimi podjetji, kot so Teta Frida, Povio d.o.o., CORE d.o.o. in Društvo Hiša!. Rezultati kažejo, da so udeleženci pridobili praktične ter interdisciplinarne izkušnje, izboljšali digitalne veščine in razvili mednarodne povezave.

Ključne besede: interdisciplinarne veščine, mednarodno sodelovanje, Erasmus+, kombinirani intenzivni programi, povezovanje s podjetji.

1 UVOD

Namen tega prispevka je raziskati inovativne pristope k mednarodnemu poučevanju in učenju, ki jih VŠŠ Academia implementira v okviru Erasmus+ mobilnosti. Osredotočamo se na kombinirane intenzivne programe (KIP) in njihov vpliv na učne procese, razvoj veščin ter povezovanje z industrijo. Tematiko smo izbrali, saj so tovrstni programi noviteta med priložnostmi, ki jih Erasmus+ ponuja višje- in visokošolskim institucijam. So novost, ki smo jo v zadnjih dveh letih uspešno vpeljali v redne aktivnosti mednarodnega sodelovanja na Akademii. Hkrati, po uspešni izvedbi treh tovrstnih programov namenjenih študentom, že ugotavljamo, da le-ti spodbujajo aktivno učenje, pridobivanje interdisciplinarnih veščin in povečujejo zaposlitvene možnosti udeležencev na trgu dela. So dobrodošla sprememba in privlačna možnost, še posebej za v prakso naravnane višješolske institucije na področju mednarodnega sodelovanja preko Erasmus+ programov. Omogočajo namreč lažje povezovanje in izmenjevanje študentov z namenom študija med višje in visokošolskimi zavodi ter s tem širjenje mrež partnerstev. Podatke za prispevek smo zbirali preko projektne dokumentacije izvedenih programov in povratnih informacij udeležencev.

2 POMEN KOMBINIRANIH INTENZIVNIH PROGRAMOV (KIP)

2.1 OSNOVNA DEFINICIJA IN CILJI

Kombinirani intenzivni programi (KIP) so kratkoročni izobraževalni programi, ki združujejo fizično mobilnost s sodelovalnim učenjem prek virtualnih aktivnosti. Glavni cilj KIP-a je spodbuditi inovativne pristope v izobraževanju, okrepiti interdisciplinarne kompetence ter omogočiti razvoj različnih kompetenc udeležencev. Takšni programi morajo vključevati *vsaj tri partnerske institucije iz treh različnih držav* programa Erasmus+. Vključevati morajo najmanj *deset mobilnih udeležencev* (udeležencev iz držav članice EU in tretjih države, pridruženih programu Erasmus+). Dodatno so lahko vključeni tudi udeleženci iz gostiteljske institucije ter udeleženci iz tretjih držav, ki niso priključene programu Erasmus+ preko t.i. akcije KA171. Vključeni udeleženci so lahko študenti ali osebje. Posamezni KIP mora udeležencem-študentom *omogočiti pridobitev najmanj 3 ECTS kreditnih točk*, ki jih matična institucija nato avtomatično prizna. Vsem udeležencem mora omogočiti *pridobitev potrdila o udeležbi*, ki lahko služi kot referenca za prihodnje, za udeležence-osebje na primer kot dokazilo za napredovanje.

Dodatne informacije o KIP-ih so dostopne v uradnem Erasmus+ vodniku dostopnem na: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sl/erasmus-programme-guide>.

2.2 PREGLED LITERATURE

KIP-i so v zadnjih letih postali pomemben element v mednarodnem višje- in visokošolskem prostoru. Literature na tematiko še ni veliko, kar pa je dostopno, poudarja vrsto pozitivnih vplivov na udeležence in institucije.

Ključni vidiki in koristi v literaturi izpostavljajo:

1. Integracija učnih metod



KIP združujejo asinhrono in sinhrono virtualno učenje s fizičnimi izkušnjami, kar omogoča kontinuiran in usklajen prenos znanja. Takšna kombinacija zagotavlja, da se študenti na virtualnih srečanjih ustrezno pripravijo in poglobijo svoje znanje med fizično mobilnostjo. Orodja, kot so sodelovalni dokumenti in konceptualni zemljevidi, omogočajo timsko delo brez geografskih omejitev (EAIE, 2023).

2. Refleksija kot učni pripomoček

Strukturirana refleksija med programom in po njem izboljšuje sposobnost študentov za povezovanje pridobljenih izkušenj s profesionalnimi cilji. Ta metoda krepi skupnost in spodbuja boljše vključevanje udeležencev (EAIE, 2023).

3. Medkulturna in akademska izmenjava

KIP-i omogočajo interakcije med udeleženci z različnih kulturnih in akademskih okolij. Takšna izmenjava bogati učne izkušnje, udeležencem pa omogoča širjenje obzorij in razvoj kritičnega razmišljanja ter veščin timskega dela (European Commission, 2023).

4. Prilagodljiva struktura za širšo udeležbo

Z vključevanjem virtualnih komponent in krajšim obdobjem fizične prisotnosti se zmanjšujejo logistične ovire, kot so stroški potovanja (daljše nastanitve) in časovne omejitve, kar povečuje dostopnost. Ta prilagodljivost omogoča tudi sodelovanje študentom z omejenimi možnostmi mobilnosti, s čimer se spodbuja inkluzivnost (EAIE, 2023; Erudera, 2023).

5. Učinkovita organizacija

Sodelovanje med institucijami zahteva jasno opredeljena pričakovanja, zgodnje načrtovanje in zaupanje med organizatorji. Vključitev nalog, temelječih na izzivih, ter izkustvenega učenja med fizično mobilnostjo dodaja vrednost in zagotavlja celovito izobraževalno izkušnjo (EAIE, 2023).

Pregled literature potrjuje, da KIP-i predstavljajo pomembno inovacijo v mednarodnem izobraževanju, saj združujejo fleksibilnost digitalnega učenja z bogatimi izkušnjami fizične mobilnosti.

3 PREGLED IZVEDENIH KOMBINIRANIH INTENZIVNIH PROGRAMOV NA ACADEMII

3.1 O METODOLOGIJI ZBIRANJA PODATKOV

Za raziskavo inovativnih pristopov k mednarodnemu poučevanju in učenju, ki jih VŠŠ Academia implementira v okviru Erasmus+ mobilnosti, smo analizirali in zbirali podatke iz projektne dokumentacije ter povratnih informacij udeležencev. Pregledali smo končna poročila za izvedene Erasmus+ KA1 projekte, gradivo pripravljeno pred in med izvedbo programov ter Erasmus+ dokumentacijo za izvedbo. Poleg tega smo uporabili ankete, izvedene ob koncu programov, izjave udeležencev v video intervjujih in javne objave partnerjev po izvedbah programov, da smo pridobili vpogled v učinke programov ter izkušnje udeležencev. Na podlagi teh virov smo povzeli naše izkušnje in rezultate ter analizirali vpliv KIP programov na učne procese, razvoj veščin in povezovanje z industrijo.

3.2 KONCEPT PROGRAMOV

Koncept vsakega KIP programa je bil zasnovan kot kombinacija virtualnega in fizičnega dela, ki vključuje teoretične in praktične aktivnosti ter sodelovanje z lokalnimi podjetji. Študentje so

program začeli z virtualno komponento, kjer so se seznanili z organizacijskimi vidiki programa, spoznali izziv podjetja in se pripravljali na nalogo skozi različne aktivnosti. V tem času so imeli tudi dostop do e-tečajev preko platforme LinkedIn Learning, ki so jim nudili teoretično ozadje za reševanje izziva.

Fizični del programa je bil sestavljen iz treh ključnih komponent:

1. **Predavanja in delavnice (teoretični del):** Študentje so se udeležili predavanj, ki so pokrivala področja, povezana z izzivom podjetja oziroma tematiko KIP-a.
2. **Skupinsko delo in mentorstvo:** Študentje so bili razdeljeni v multidisciplinarne skupine, kjer so se ukvarjali z reševanjem izziva podjetja. Mentorji so bili ves čas na voljo, bodisi osebno bodisi virtualno, da so nudili podporo pri iskanju rešitev.
3. **Kulturni del programa:** Program je vseboval tudi kulturne aktivnosti, ki so spodbujale medkulturno povezovanje in razvoj mehkih veščin. Študentje so imeli priložnost spoznati Maribor, obiskati lokalne znamenitosti in se udeležiti mednarodnega popoldneva.

Program se je začel s **Welcome Session**, kjer so bili študentom predstavljeni organizacijski vidiki programa in pričakovanja. Nato je predstavnik podjetja, ki je pripravilo izziv, podrobno predstavil nalogo in pričakovanja do študentov. V naslednjih dneh so sledili predavanja, delavnice in skupinsko delo, medtem ko so mentorji nudili stalno podporo. Peti dan programa je bil namenjen izboljšavi pitchov – študentje so se seznanili s tehnikami javnega nastopanja, nato pa so imeli čas za izboljšanje svojih predstavitev rešitev izziva.



Slika 1: Uvodno srečanje (Welcome Session) na programu Autumn Tech School

Program se je zaključil s **pitching ceremonijo**, kjer so študentje predstavili svoje rešitve, mentorji in predstavniki podjetja pa so sodelovali kot sodniki ter podali povratne informacije študentom. Ob koncu je potekalo glasovanje in razglasitev zmagovalne skupine.

Vsak KIP program je bil organiziran v sodelovanju z lokalnimi podjetji, ki so oblikovala izzive, s katerimi so študentje soočali skozi celoten program. Obiski podjetij v času fizičnega programa

so omogočili študentom boljši vpogled v realne izzive podjetij in jim omogočili neposredno sodelovanje z industrijo.



Slika 2: Predavanje na programu Autumn Tech School

3.3 OPIS IZVEDENIH PROGRAMOV

- **Program MediaXperience Autumn School (jesenska šola izvedena v oktobru 2024)**
Program je skozi izziv podjetja CORE d.o.o. in Drušva Hiša! Študente soočil s izzivom kreiranja digitalnega lova za zakladom. Študentje so pridobili znanje o AR in VR orodjih in obstoječi fizični lov za zakladom, namenjen turistom, preobrazili v virtualnega in obogatene z AR in VR elementi.
- **Program Autumn Tech School (jesenska šola izvedena v oktobru 2023)**
Program je skozi izziv podjetja Povio d.o.o. omogočil reševanje internega tehničnega izziva. Osredotočal se je na pripravo aplikacije, ki bi podjetju omogočila lažje interno deljenje znanja (t.i. Knowledge Sharing Tool).
- **Program s(M)ART Skills: Summer Marketing School (poletna šola izvedena v juniju 2023)**
Program je skozi izziv podjetja Teta Frida omogočil reševanje resničnih marketinških izzivov. Osredotočal se je na rešitve in kreiranje kampanj digitalnega marketinga za povečanje prodaje določenega asortimana čokoladnih produktov podjetja.

Programi so poleg študentov vključevali tudi gostovanje osebja iz partnerskih institucij, ki je sodelovalo pri izvedbi programov, in sicer skozi:

- Izvedbo predavanj in/ali delavnic na tematiko iz svojega strokovnega področja.
- Mentoriranje ene ali več skupin študentov pri pripravi rešitve za izziv podjetja (skupinska naloga).
- Sodelovanje pri predstavitvah skupinskih rešitev za izziv podjetja (t.i. Pitching Sessions), kjer so delovali kot sodniki, ki so predstavitve ocenili in glasovali za zmagovalca ter študentom podali povratno informacijo na njihovo delo.
- Podporo pri sami implementaciji drugih aktivnosti za študente (po potrebi).

Podobno vlogo oziroma naloge so tekom implementacije programov opravili tudi predstavniki podjetja, ki je pripravilo skupinski izziv/nalogo za študente.

3.4 METODE POUČEVANJA

Metodologije so bile v vseh treh programih podobne. Vključevale so:

1. **Mešano učenje:** Uporabili smo kombinacijo spletnih in osebnih pristopov, da smo zagotovili, da so študenti dobro pripravljeni na fizične mobilnostne aktivnosti ter lahko intenzivno sodelujejo v vsebini programa.
2. **Spletno učenje (asinhrono):** Študenti so se s pomočjo digitalne platforme, kot je LinkedIn Learning, učili v svojem tempu in pridobili temeljno znanje pred udeležbo v fizičnih delih programa.
3. **Spletna srečanja (sinhrono):** Virtualna srečanja so omogočila interakcijo med študenti in predavatelji - udeleženci posameznega programa - in ponudila priložnost za razprave, uvodne predstavitve in oblikovanje skupin.
4. **Sodelovalni projekt - izziv podjetja:** Študentje so delali v mednarodnih in multidisciplinarnih ekipah na realnih poslovnih primerih. Vsak je prispeval znanje iz svojega področja za skupno rešitev. Skozi reševanje avtentičnih izzivov in ekipno delo so pridobili izkušnjo realnega reševanja problema, kakor poteka v realnih delovnih okoljih.
5. **Učenje med vrstniki:** Aktivno sodelovanje v skupinskem delu in spletnem razpravljanju je spodbudilo študente k učenju drug od drugega, kar je omogočilo izmenjavo znanja.
6. **Neprestano povratno obveščanje:** Mentorji so zagotavljali nenehno povratno obveščanje skozi celoten program, ki se zaključi s predstavitvijo, kjer so študenti predstavili izide svojih projektov.

Celovit pristop je zagotovil, da so udeleženci pridobili tako teoretično znanje kot tudi praktične izkušnje ter razvijali ključne veščine v kritičnem razmišljanju, digitalni pismenosti in timske delu.



Slika 3: Skupinsko delo na programu Autumn Tech School

3.5 UGOTOVITVE IN VPLIV NA UDELEŽENCE

Izvedba intenzivnih kombiniranih programov na Akademii je do sedaj potrdila izsledke iz pregleda literature in nakazuje velik pozitiven vpliv tako na udeležence programa kot tudi same vključene institucije.

Koristi za udeležence:

1. **Boljše zaposlitvene možnosti:** Udeleženci so pridobili globalne kompetence, ki povečujejo njihovo konkurenčnost na trgu dela, vključno z interdisciplinarnimi izkušnjami in praktičnim delom na resničnih poslovnih primerih.
2. **Krepitev ključnih kompetenc:**
 - **Razvoj mehkih veščin:** Udeleženci so izboljšali kritično razmišljanje, timsko delo, profesionalne komunikacijske veščine in podobno.
 - **Medkulturno ozaveščanje:** sodelovanje z udeleženci iz različnih držav je spodbudilo razumevanje kulturnih razlik in medkulturne ozaveščenosti.
 - **Digitalne in tehnične veščine:** vključitev sodobnih tehnologij v samo izvedbo programa (virtualna srečanja in sodelovanja na daljavo pred programom) in obravnavano tematiko programa (npr. KIP na temo AR/VR) je prispevalo k digitalni pismenosti in tehnološki usposobljenosti.
3. **Povečanje kulturne ozaveščenosti:** Izkušnje v mednarodnem okolju so spodbudile globalno perspektivo in kulturno razumevanje, kar je temeljni del razvijanja EU državljanstva.
4. **Pridobivanje interdisciplinarnih znanj:** Sodelovanje v ekipah z različnimi profili je omogočilo učenje izven ozkih strokovnih področij. Udeleženci so sodelovali v programih in nalogah, ki so zahtevali interdisciplinarno sodelovanje.

Koristi za institucije:

1. **Poglobitev mednarodnega sodelovanja:** KIP-i so omogočili tesnejše povezovanje z institucijami in podjetji. To je vodilo v razvoj trajnih partnerstev, širjenje akademskih mrež ter krepitev ugleda na mednarodni ravni.
2. **Lažje vključevanje digitalnih tehnologij v izobraževanje:** Uporaba tehnologij, kot so AR, VR je okrepila inovativnost in pripravljenost na izzive digitalne dobe.
3. **Krepitev akademske kakovosti:** Sodelovanje gostujočih predavateljev, strokovnjakov in mentorjev je spodbudilo izmenjavo znanja ter razvoj inovativnih pedagoških metod. Sodelujoče institucije so pridobile dragocene izkušnje pri organizaciji intenzivnih programov, ki vključujejo tako teoretični kot praktični vidik.
4. **Razvoj kadrov:** Mednarodna sodelovanja in izmenjave ne koristijo samo študentom, temveč tudi akademskemu osebju, ki je imelo priložnost za vključitev ter profesionalni razvoj skozi izmenjavo dobrih praks in interdisciplinarne projekte.

Dodatne prednosti:

1. **Zmanjševanje ovir za mobilnost:** Krajša fizična mobilnost in virtualne komponente so omogočile sodelovanje širšemu krogu študentov in osebja. To je povečalo dostopnost programa Erasmus+ in spodbuja enake možnosti za vse.

- 
2. **Osredotočenost na aktualne teme:** Programi, pripravljeni posebej za namen KIP-a so omogočili vključevanje aktualnih in pomembnih tem, tehnologij in izzivov v učno okolje - tematik, ki v kurikulumih zaradi dolgotrajnejši postopkov prenov programov velikokrat manjkajo.

Z vključitvijo kulturnih, strokovnih in digitalnih elementov KIP-i niso le inovativni izobraževalni programi, temveč tudi ključni katalizatorji mednarodnega sodelovanja in osebnega ter profesionalnega razvoja.

3.6 DOSEDANJI IZZIVI PRI ORGANIZACIJI

Organizacija treh do sedaj izvedenih kombiniranih intenzivnih programov za študente na Akademii je prinesla tudi nekaj izzivov, ki pa smo jih uspešno reševali. Glavni izzivi, s katerimi smo se soočili, so bili naslednji:

1. **Koordinacija mednarodnih partnerstev:** Upravljanje sodelovanj z več institucijami in podjetji je bilo zapleteno. Razlike v akademskih koledarjih, časovnih pasovih in jezikovnih ovirah so oteževale usklajevanje virtualnih in osebnih sestankov v okviru teh programov. *Jasna komunikacija, sodelovanje z zaupanja vrednimi partnerji in nenehna komunikacija sta bila ključnega pomena, prav tako dovolj časa za pripravo in realizacijo programov (od začetka in priprave do implementacije in zaključevanja ter diseminacije).*
2. **Tehnične ovire:** Vsi študenti in predavatelji niso bili enako opremljeni ali izkušeni z digitalnimi orodji, potrebnimi za virtualna sinhrona srečanja. Tehnične težave, dostop do zanesljive internetne povezave in seznanjenost z digitalnimi platformami so predstavljale pomembne ovire za učinkovito sodelovanje. *Težave smo reševali s snemanjem vseh srečanj s čimer smo zagotovili dostop do informacij tudi po koncu srečanja in razpoložljivostjo E+ koordinatorjev za pomoč.*
3. **Težave z dostopom do E+ orodij:** Nekateri partnerji niso imeli dostopa do orodij, ki jih Erasmus+ zahteva za uporabo (npr. Erasmus Without Paper - EWP). To je povzročilo izzive pri pripravi in obdelavi dokumentacije. *Ta izziv smo rešili v sodelovanju z nacionalno Erasmus+ agencijo, kjer smo potrdili izjeme in se dogovorili, kako pripraviti dokumentacijo brez uporabe teh orodij.*
4. **Odpovedi:** V času priprav na programe smo se soočali z odpovedmi s strani predavateljev in študentov, kar je povzročilo težave pri organizaciji in zagotavljanju zadostnega števila udeležencev. *Za rešitev smo imeli pripravljen seznam rezervnih udeležencev in predavateljev. Po prvi izvedbi KIP-a smo pripravi programa namenili tudi več časa, vedno pa smo vključevali več (kot zahtevajo projektni minimumi) partnerjev in udeležencev že od samega začetka. Vse to je pripomoglo k večji fleksibilnosti in zmanjšanju tveganj.*

Izzivi so zahtevali stalne prilagoditve in strateško načrtovanje za zagotovitev uspešnega izvajanja programov, dosego izobraževalnih in projektnih ciljev in ponujanje nagrajujočih izkušenj tako za študente kot tudi za sodelujoče predavatelje. Učinkovita komunikacija, prilagodljivost in jasne upravljalске prakse so bili ključni za premagovanje teh ovir.

4 ZAKLJUČEK

Ob koncu ponovno poudarjamo, da programi kot so KIP-i, glede na dosedanje izkušnje spodbujajo interdisciplinarnost, izboljšujejo veščine in krepijo povezave učečih-se z industrijo. Udeleženci programov na Akademii so pridobili konkretne veščine, kot so digitalna pismenost, timsko delo in kritično mišljenje, hkrati pa so sodelovali z mednarodnimi strokovnjaki in podjetji, kar je okrepilo njihove profesionalne povezave. Programi so udeležencem omogočili praktično reševanje problemov in izboljšanje svojih kompetenc skozi reševanje resničnih izzivov. Spodbujanje organizacije KIP-ov (in podobnih programov), je ključna za kakovostno in bogatejše učno okolje študentov. Takšno, ki je usmerjeno v prihodnost, tržno vrednost in prinaša konkretne realne izkušnje kot jih čakajo na trgu dela.

Trajnostne koristi za udeležence vključujejo širitev strokovnega znanja, razvoj novih mehkih kompetenc ter povečanje medkulturne ozaveščenosti, kar je koristno za njihovo osebno in profesionalno rast. Prav tako institucije, ki sodelujejo v teh programih, pridobijo večjo prepoznavnost na mednarodni ravni, okrepijo svoje akademske mreže in širijo sodelovanje z industrijo.

5 VIRI IN LITERATURA

EAIE. (2023). Blended Intensive Programmes: Best practices for implementation and delivery. Pridobljeno 25. oktobra 2024 s spletne strani <https://eaie.org>.

European Commission. (2023). Erasmus+ Programme Guide. Pridobljeno 25. oktobra 2024 s spletne strani <https://erasmus-plus.ec.europa.eu>.

Erudera. (2023). What Are Blended Intensive Programmes in Erasmus+? Pridobljeno 25. oktobra 2024 s spletne strani <https://erudera.com>.

TRAJNOSTNI RAZVOJ NA VIŠJI STROKOVNI ŠOLI L.I.V.E. – PROJEKT ZA DANES IN JUTRI (Martina Belšak, mag. Vanja Kajzer, mag. Dušan Kolarič)



Martina Belšak,
prof.
Višja strokovna šola L.I.V.E.
L.I.V.E.
martina.belsak@vpsmb.eu



mag. Vanja Kajzer,
univ. dipl. ekon.
Višja strokovna šola L.I.V.E.
vanja.kajzer@vpsmb.eu



mag. Dušan Kolarič,
univ. dipl. inž. str.
Višja strokovna šola
dusan.kolaric@vpsmb.eu

POVZETEK

V sodobnem svetu se soočamo z mnogimi izzivi, ki ogrožajo trajnost našega planeta. Podnebne spremembe, onesnaževanje zraka in izčrpavanje naravnih virov so le nekateri od problemov, ki nas spodbujajo, da preučimo naše vsakdanje odločitve. Trajnostni razvoj, ki združuje ekonomske, socialne in okoljske vidike, postaja ključen koncept za zagotavljanje boljše prihodnosti. V okviru tega se vse bolj uveljavlja tudi krožno gospodarstvo, ki spodbuja zmanjšanje odpadkov in ponovno uporabo virov. Pomemben element krožnega gospodarstva je tudi trajnostna mobilnost, saj vključuje strategije in rešitve, ki omogočajo učinkovitejšo rabo virov v procesu transporta in zmanjšuje naš okoljski odtis.

V tem članku smo predstavili nekatere ukrepe, ki jih je Višja strokovna šola L.I.V.E. v okviru krožnega gospodarstva izvedla do sedaj oziroma jih namerava izvesti v tem študijskem letu. S pomočjo anketnega vprašalnika (november 2024) pa smo podrobneje analizirali trajnostno mobilnost naših zaposlenih in študentov. Domnevali smo, da so potovalne navade zaposlenih in študentov odvisne od oddaljenosti od šole in prometne infrastrukture, ki nam je na voljo. Pomembna dejavnika trajnostne mobilnosti sta še čas in razpoložljivost javnega prevoza (če upoštevamo, da je prevoz na delo/v šolo delno subvencioniran s strani države).

Ključne besede: trajnost, trajnostni razvoj, krožno gospodarstvo, trajnostna mobilnost, potovalne navade, ogljični odtis.

1 TRAJNOST NA VIŠJI STROKOVNI ŠOLI L.I.V.E.

Prometna šola Maribor, Višja strokovna šola L.I.V.E., je bila ustanovljena leta 2002 in je specializirana za višješolsko strokovno izobraževanje v logistiki, informatiki, varstvu okolja ter ekonomiji. Trajnostne vsebine so del prenovljenih višješolskih strokovnih študijskih programov (logistika, informatika – pri obeh smo sodelovali pri prenovi vsebin), saj sodobno in tehnološko razvito gospodarstvo v svoje procese že vključuje tehnologije, ki spodbujajo trajnost. Z izvajanjem trajnostnih izobraževalnih programov, kot je Varstvo okolja, želimo krepiti pomen zelenega prehoda v okviru šole in širše.

Trajnostna naravnost šole se kaže tudi v njenem nazivu, poslanstvu in v Dolgoročnem razvojnem načrtu šole za obdobje 2020–25.

Poslanstvo Višje strokovne šole L.I.V.E. je izobraževanje študentov za trajnostno prihodnost in inovativnost na področju logistike, računalništva in informatike, varstva okolja in ekonomije ter izmenjava znanj in izkušenj med šolo in gospodarstvom (Višja strokovna šola L.I.V.E., 2024).



Slika 1: Logotip Višje strokovne šole L.I.V.E. (2024)

V Dolgoročnem razvojnem načrtu šole smo kot prvo od temeljnih strateških usmeritev navedli, da bomo racionalno ravnali z viri, pri čemer smo kot vire razumeli človeške in materialne vire. Z racionalno rabo virov, tako smo zapisali v načrtu, želimo vplivati z ozaveščanjem na racionalnejšo rabo energetskih virov za ogrevanje, elektriko, vodo ... in na boljše ločevanje odpadkov. Na elemente trajnosti, če upoštevamo ESG-kazalnike, se nanašata še druga in četrta strateška usmeritev šole. Vsaki strateški usmeritvi smo dodali še posamične kazalnike, s katerimi natančneje ugotavljamo napredek pri doseganju strateških usmeritev. V nadaljevanju, v tabeli 1, predstavljamo vsebine strateškega načrta, ki se vežejo na trajnostni razvoj šole. Že danes pa vemo, da bomo v novem strateškem načrtu vsebine trajnosti še nekoliko okrepili.

Tabela 1: Del strateškega načrta Višje strokovne šole L.I.V.E. 2020–25

Strateške usmeritve	Namen	Kazalniki temeljnih dolgoročnih razvojnih ciljev
Z viri bomo ravnali gospodarno z upoštevanjem načel trajnostnega razvoja.	Z racionalno rabo virov vplivati na odhodkovno stran z ozaveščanjem, racionalnejšo rabo energetskih virov za ogrevanje, elektriko, vodo ... in boljšim ločevanjem odpadkov.	Ozaveščanje deležnikov o trajnostnem razvoju in racionalni rabi virov.
V podjetnem in inovativnem okolju bomo ustvarjali kakovosten izobraževalni proces.	Z ustrezno organizacijo in izvedbo študijskega procesa ter nenehnim zagotavljanjem vseživljenjskega usposabljanja zaposlenih in ob pomoči ustrezne IKT-opreme, vključene v študijski proces, ter z inovativnim pristopom k izvedbi študijskega procesa želimo ustvariti pogoje za kakovosten študijski proces in zadovoljstvo deležnikov študijskega procesa.	Zadovoljstvo študentov s študijem v celoti. Zadovoljstvo strokovnih delavcev z organizacijo in izvedbo študijskega procesa. Starost IKT opreme.
Zagotavljali bomo primerno in prijetno delovno okolje, v katerem bodo deležniki našega procesa lahko uresničevali svoje razvojne cilje.	Zavedajoč se pomena organizacijske kulture in klime za ustvarjalno delo in motivacijo vseh deležnikov za kakovostno delo in vsestranski razvoj posameznika želimo vzpostaviti takšne odnose med člani organizacije, da bodo le-ti motivirani za lasten razvoj, ki bo hkrati tudi podlaga za razvoj organizacije.	Zadovoljstvo zaposlenih z organizacijsko klimo. Vključitev študentov v obštudijske dejavnosti na šoli.

Dolgoročni razvojni načrt Višje strokovne šole L.I.V.E., 2020

Šola je na področju trajnosti že sedaj z različnimi ukrepi spodbujala trajnostno mobilnost – postavili smo pokrito kolesarnico, skupaj z Mestno občino Maribor (v nadaljevanju MOM) smo uredili 2 polnilnici in parkirišči za električne avtomobile na notranjem parkirišču šole, na zunanjem parkirišču smo zagotovili 3 parkirna mesta za vozila AvantGo (carsharing), v dogovoru z MOM smo uspeli zagotoviti postajo MBajk tik ob šoli.



Slika 2: Polnilnica za električne avtomobile, kolesarnica, mBajk (osebni arhiv)

Študentski kotiček smo zaposleni preuredili s prostovoljnim delom v sodoben prostor za druženje, kjer smo mize in klopi z ustrezno obdelavo sestavili kar iz lesenih palet (in z blazinami poskrbeli za mehko podlago).



Slika 3: Študentski kotiček (osebni arhiv)

Na strokovnem področju šola sodeluje v trajnostnih projektih – do sedaj so na področju mikroplastike, priprave predloga sanacije Stražunskega gozda sodelovali v teh projektih študenti programa Varstvo okolja.



Slika 4: Projekti trajnosti študentov študijskega programa Varstvo okolja (osebni arhiv)

Nadaljevali bomo tudi s spodbujanjem digitalizacije vseh procesov v zavodu, saj smo do sedaj s tem ukrepom prihranili kar precej papirja, energije in časa (namesto tiskanja torej arhiviranje dokumentov v digitalni obliki, uporaba e-učilnic za izvajanje pouka in vaj – Microsoft Teams).

Na področju trajnostne mobilnosti bomo še naprej spodbujali uporabo javnega transporta, koles, skupne vožnje študentov in zaposlenih (carpooling) – v zadnjih nekaj letih smo zaposleni v šolo/službo kdaj tudi prikolesarili (oddaljenost do 10 km) – slika 5. Na šoli so v sklopu ene od prenov objekta v ta namen uredili tuširnico.



Slika 5: Trajnostna mobilnost delavcev – na delo s kolesom (osebni arhiv)

1.1 NAČRTI ZA PRIHODNOST

Z letošnjim letom smo ponovno pričeli s projektom Eko šola, ki je mednarodni projekt za okoljsko vzgojo in izobraževanje, namenjen spodbujanju in povečanju ozaveščenosti o trajnostnem razvoju med udeleženci izobraževalnega procesa in aktivnemu udejstvovanju v lokalni skupnosti in širše. Za leto 2025 načrtujemo niz aktivnosti, s katerimi bomo skrbeli za uresničevanje trajnostnega razvoja ter vplivali tudi na obnašanje vseh deležnikov naše šole z namenom spreminjanja vzorcev delovanja. Projekt bo letos zajemal pet področij:

- krožno gospodarstvo (knjigobežnica – izmenjava knjig, izmenjava rabljenih oblačil, odpadki – odpadkom dajemo novo življenje);
- energija (projekt ozaveščanja deležnikov izobraževanja za skrbno ravnanje z viri – ugašanje luči, varčevanje z vodo, zapiranje oken, izklapljanje klimatskih naprav in tiskanje dokumentov ipd.);
- trajnostna mobilnost (spodbujanje uporabe javnega prevoza, skupne vožnje – carpooling, carsharing);
- varčno ravnanje s hrano (oz. kam in kako z ostanki hrane/obrokov).

V letu 2025 bo Prometna šola Maribor pričela z energetske sanacije celotne stavbe šole, za kar bo pridobila nepovratna sredstva iz Načrta za okrevanje in odpornost (NOO) v znesku 6.853.939,59 EUR brez DDV, in sicer na podlagi zelenega prehoda za namen trajnostne energetske prenove javnih stavb. Nekateri deli stavbe so bili zgrajeni že leta 1958, srednji objekt pa leta 1985 – njihovo vzdrževanje, ogrevanje in hlajenje predstavlja vedno večji izziv in finančno obveznost za lastnika (državo).



Slika 6: Prometna šola Maribor (osebni arhiv)

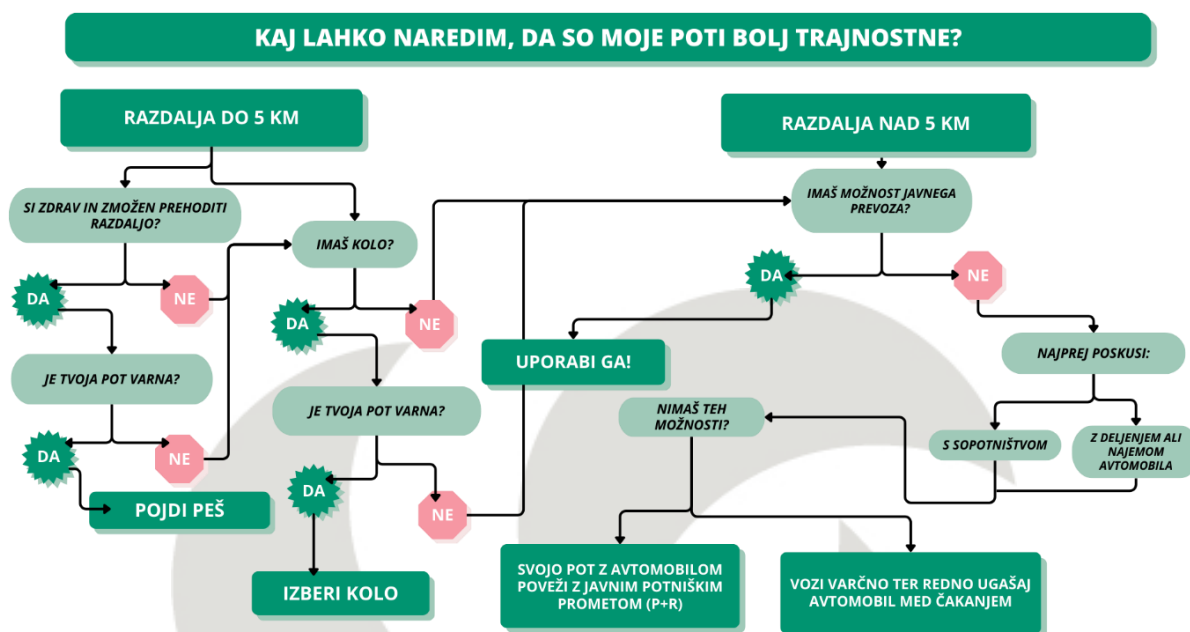
Energetska sanacija bo zajela energetske upravljanje stavbe, izolacijo fasade, menjavo strešne kritine z vgradnjo lastne fotovoltaike, prenovo ogrevalnega sistema – kotlovnice (toplotne črpalke, geosonde), samodejno prezračevanje učilnic in predavalnic itd. Po podatkih projektne dokumentacije bi s prenovo objekta dosegli kar 30 % skupnih prihrankov energije, s tem pa tudi pomembne EU-podnebnne cilje, saj bi za 30 % zmanjšali neposredne in posredne emisije toplogrednih plinov.

2 TRAJNOSTNA MOBILNOST

Trajnostna mobilnost je način mobilnosti, ki ob učinkovitem zagotavljanju dostopnosti upošteva vidike trajnostnega razvoja. Posebna skrb je torej namenjena učinkovitemu pretoku ljudi in blaga s hkratnim minimalnim negativnim vplivom na okolje. Prednost daje trajnostnim oblikam mobilnosti, kot so javni potniški promet, hoja in kolesarjenje. Bistven cilj je dostopnost, načini za doseg cilja pa so zelo različni in slonijo na optimizaciji prevozov, na mehkih ukrepih, pa tudi na spremembi navad, pri čemer je izboljšana infrastruktura samo ena od različnih možnih rešitev (Trajnostno, 2024).

Trajnostna mobilnost vključuje različne vidike, kot so (Trajnostna mobilnost, 2023):

1. Javni prevoz: spodbuja uporabo javnega prevoza, kot so vlaki in avtobusi, ki omogočajo več ljudem, da se premikajo z enim samim vozilom, kar zmanjšuje prometne zastoje in onesnaževanje zraka.
2. Kolesarjenje in hoja: spodbuja kolesarjenje in hojo kot alternative avtomobilskemu prevozu za krajše razdalje. To zmanjšuje emisije toplogrednih plinov, izboljšuje zdravje prebivalcev ter prispeva k bolj živahnim in zdravim mestnim središčem.
3. Deljenje prevoza: vključuje koncepte, kot so souporaba avtomobilov, skupne vožnje (carpooling), deljenje voženj in najem vozila (carsharing) ter souporaba koles. S tem se zmanjšuje število vozil na cestah, izboljšuje izkoriščenost prevoznih sredstev ter zmanjšuje potreba po lastništvu avtomobilov.
4. Električna mobilnost: spodbuja uporabo električnih vozil, kot so električni avtomobili, skuterji in kolesa. Električna vozila zmanjšujejo emisije izpušnih plinov ter prispevajo k zmanjšanju onesnaženosti zraka.
5. Pametne prometne rešitve: uporaba tehnologije za optimizacijo prometnih sistemov, kot so aplikacije za pametno parkiranje, informacijski sistemi o prometu, pametni semaforji in druge rešitve, ki pripomorejo k bolj učinkovitemu in varnemu prometu.



Slika 7: Kaj lahko naredim, da so moje poti bolj trajnostne?, Focus, društvo za sonaraven razvoj, 2024.

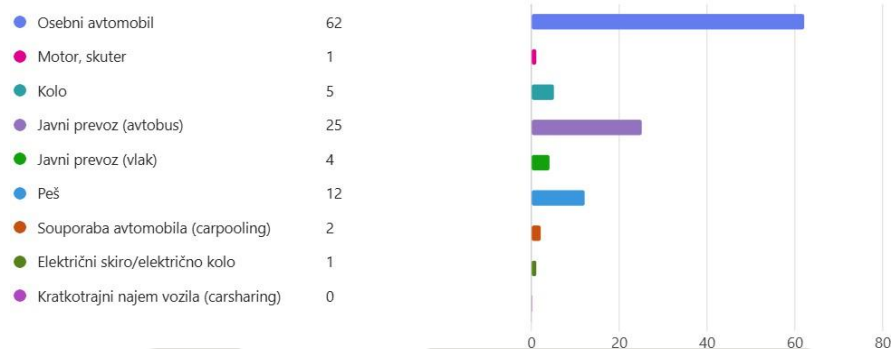
2.1 TRAJNOSTNA MOBILNOST ZAPOSLENIH IN ŠTUDENTOV

Trajnostna mobilnost postaja vse pomembnejša tema v sodobni družbi, še posebej med mladimi, ki se zavedajo vpliva svojih dejanj na okolje. Študenti Višje strokovne šole L.I.V.E. so v ospredju tega gibanja, saj si prizadevajo za zmanjšanje svojega ogljičnega odtisa in spodbujanje trajnostnih načinov prevoza. Anketa, izvedena novembra 2024 med študenti in zaposlenimi, razkriva zanimive vpogleds v njihove prevozne navade, izzive in predloge za izboljšanje trajnostne mobilnosti. Zanimalo nas je, kako se študenti in zaposleni običajno prevažajo in katera prevozna sredstva (javna, osebna ipd.) uporabljajo, zavedanje pomembnosti zmanjšanja škodljivega vpliva na okolje pri prevozi in kateri so glavni razlogi, da se ne odločajo za bolj trajnostno mobilnost za prihod v šolo. Študente in zaposlene smo povprašali po mnenju o podpori šole za trajnostno mobilnost in njihovi pripravljenosti sodelovati v aktivnostih šole za doseganje teh ciljev. Imeli pa so tudi možnost podati lastne predloge za izboljšanje pogojev za trajnostno mobilnost v šoli.

2.1.1 Analiza ankete trajnostne mobilnosti študentov

Študijske poti študentov Višje strokovne šole L.I.V.E. so raznolike. Na anketni vprašalnik je od 240 študentov odgovorilo 112 študentov. Večina študentov prihaja iz podeželja (približno 50 %), sledijo tisti iz mest in predmestij. Najpogostejša razdalja do šole se giblje med 11 in 20 km, sledijo razdalje med 21 in 50 km. Večina študentov obiskuje šolo 5-krat tedensko. Najpogostejše trajanje poti se giblje med 15 in 30 minutami, sledijo poti, ki trajajo med 30 in 45 minut. Najpogostejša načina prevoza sta osebni avtomobil in javni prevoz (avtobus) (slika 8).

Kako najpogosteje prihajate v šolo ? (0 točka)



Slika 8: Način prihoda v šolo, Anketa trajnostna mobilnost – študenti, 2024.

Uporaba trajnostnih načinov prevoza, kot sta carpooling¹ in carsharing², je med študenti še vedno redka. Skupno vožnjo uporablja le 15 % vprašanih, medtem ko najema vozila sploh ne uporabljajo. Opazi se, da tretjina študentov sploh ne pozna teh načinov trajnostnega načina prevozov, 40 % vprašanih pa jih pozna, vendar jih ne uporablja (slika 9).

Ali uporabljate zbirni prevoz (carpooling) za prihod v šolo? (0 točka)



Slika 9: Uporaba zbirnega prevoza v šolo, Anketa trajnostna mobilnost – študenti, 2024.

Iz slike 10 je razvidno, da nihče od študentov, ki so sodelovali v anketi, še ni izračunal svojega ogljičnega odtisa, 36 % jih to sploh ne zanima, čeprav se polovica zelo zaveda pomembnosti zmanjšanja vpliva na okolje.

. Ste že izračunali ogljični odtis za vaš najpogostejši način prihoda v šolo? (0 točka)



Slika 10: Izračun ogljičnega odtisa, Anketa trajnostna mobilnost – študenti, 2024.

¹ Carpooling je delitev vožnje z osebnim avtomobilom tako, da se vozniku pridruži več sopotnikov.

² Carsharing je druga oblika deljenja avtomobila, predstavlja souporabo avtomobila, pri kateri voznik ni lastnik avtomobila, temveč si ga le za kratek čas izposodi in vrne na določeno mesto, kjer ga že lahko prevzame drugi uporabnik.

Glavne ovire za trajnostno mobilnost so časovna neučinkovitost, pomanjkanje motivacije ali koristi ter otežen dostop do javnega prevoza. Študenti predlagajo izboljšave, kot so boljša dostopnost javnega prevoza, nižji stroški, izboljšanje infrastrukture za kolesarje in pešce ter spodbujanje skupne vožnje.

Študenti ocenjujejo podporo šole pri spodbujanju trajnostne mobilnosti kot dobro, vendar bi le četrtnina sodelovala v aktivnostih šole za trajnostno mobilnost (npr. organizirane kolesarske akcije, tekmovanja v zmanjševanju ogljičnega odtisa ipd.) (slika 11).

Bi bili pripravljeni sodelovati v aktivnostih šole za trajnostno mobilnost (npr. organizirane kolesarske akcije, tekmova...

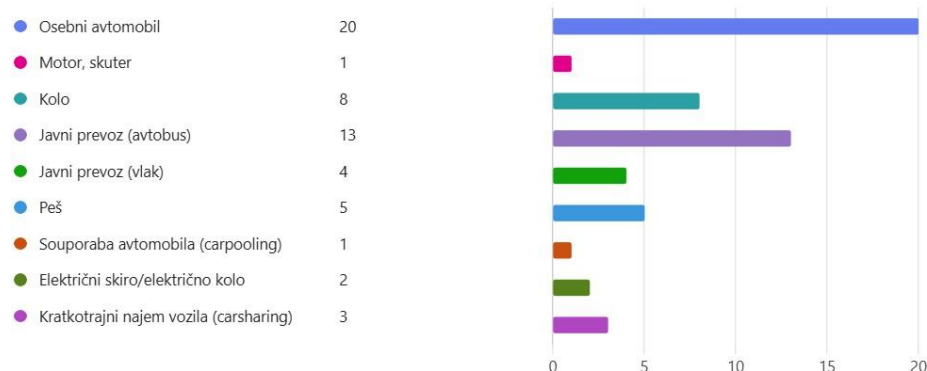


Slika 11: Pripravljenost na sodelovanje v aktivnostih šole za trajnostno mobilnost, Anketa trajnostna mobilnost – študenti, 2024.

2.1.2 Analiza ankete trajnostne mobilnosti zaposlenih

O prevoznih navadah in trajnostni mobilnosti smo povprašali tudi redno zaposlene (na anketo je od 32 vprašanih odgovorilo 22 zaposlenih), ki na delo prihajajo vsak dan, torej 5-krat na teden, in pogodbeni predavatelji, ki prihajajo 1- do 2-krat ali 3- do 4-krat. Njihova pot traja pri 41 % vprašanih manj kot 15 min in le eden je oddaljen več kot 45 min od šole.

Katere možnosti prevoza so vam vse na voljo za prihod na delo? (0 točka)

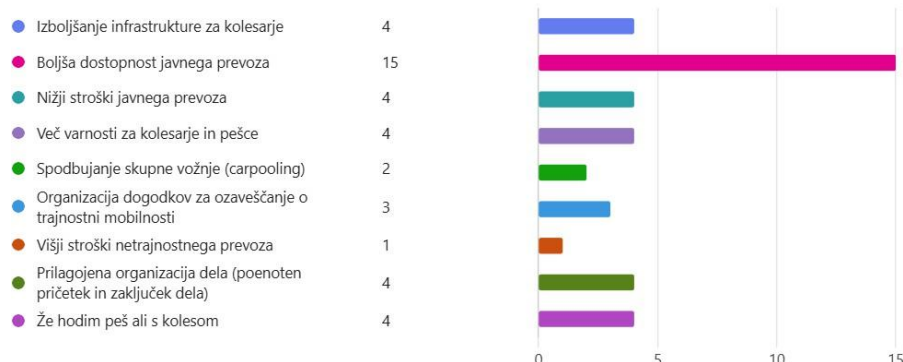


Slika 12: Možnosti prihoda na delo, Anketa trajnostna mobilnost – zaposleni, 2024.

Kljub temu da imajo zaposleni raznolike možnosti prevoza na delo, kar je razvidno iz slike 12, še vedno le eden uporablja kolo, eden se pripelje z vlakom in eden pride peš, vsi ostali (86 %) prihajajo z osebnim avtomobilom. Carpoolinga, razen ene občasne uporabe, in carsharinga ne uporablja nihče, čeprav ga razen 4 poznajo vsi. Glavni razlogi, da se ne odločajo za bolj trajnostno mobilnost za prihod na delo, pa so večinoma časovna neučinkovitost trajnostnih načinov prevoza in otežen dostop do javnega prevoza. Pomanjkanje ustrezne infrastrukture

(kolesarske steze) in pomanjkanje motivacije ali koristi pa sta le pri štirih vprašanih razlog za uporabo osebne vozila.

. Kaj bi se moralo spremeniti, da bi izbrali bolj trajnosten način prevoza (možnih je več odgovorov)? (0 točka)



Slika 13: Potrebne spremembe za izbiro bolj trajnostnega načina prevoza na delo, Anketa trajnostna mobilnost – zaposleni, 2024.

Zaposleni so izrazili večjo motiviranost za izbiro trajnostnega načina prevoza na delo le v primeru zdravstvenih koristi (več gibanja). Znižanje stroškov javnega prevoza ali zvišanje stroškov netrajnostnega načina prevoza bi jih najmanj motiviralo za spremembo načina prevoza na delo. Ob zmanjšanju stresa (izogibanje zastojem, iskanje parkirišča) in ob akcijah zavoda za spodbujanje trajnostne mobilnosti bi okoli 40 % vprašanih morda uporabljalo trajnostne načine prevoza. Vsi, razen enega vprašanega, so mnenja, da zavod nudi dobro podporo pri spodbujanju trajnostne mobilnosti, čeprav menijo, da pri prevozi na delo zavod nima veliko vpliva, pri službenih poteh pa ima bistveno večjega. Vodstvo zavoda bi lahko motiviralo zaposlene za prehod na trajnostno mobilnost z nagradami, s skupnimi akcijami in z ureditvijo dodatnega prostora za kolesa oz. ureditev za skuterje študentov, ki jih sedaj pogosto parkirajo na prostor za kolesa.

. Bi bili pripravljeni sodelovati v aktivnostih zavoda za trajnostno mobilnost (npr. organizirane kolesarske akcije, tekmi...)



Slika 14: Pripravljenost na sodelovanje v aktivnostih zavoda za trajnostno mobilnost, Anketa trajnostna mobilnost – zaposleni, 2024.

Med ukrepi za izboljšanje trajnostne mobilnosti med zaposlenimi lahko kot predloge izpostavimo zlasti naslednje:

- spremljanje oblik mobilnosti za službena potovanja in temu prilagoditi tudi potni nalog za zaposlene;

- razširjanje dobre prakse na temo uporabe trajnostnih oblik mobilnosti na službenih potovanjih (npr. odhod na Erasmus izobraževanje predavateljev z javnim potniškim prometom – avtobus, vlak);
- spodbujanje pogostejše uporabo koles za prihod na delo;
- ozaveščanje zaposlenih in študentov o linijah mestnega potniškega prometa in njihovih povezavah do šole;
- carpooling bi lahko spodbudili tudi z aplikacijo, ki bi jo razvili naši študenti in bi bila namenjena zaposlenim in študentom.

3 ZAKLJUČEK

Smernice trajnostnega razvoja nas zavezujejo, da začnemo spreminjati svoje navade in k temu spodbujamo tudi mlade. Krožno gospodarstvo, digitalizacija in trajnostna mobilnost so med najpomembnejšimi področji trajnostnega razvoja, ki bodo vplivali na prihodnost nas in mlajših generacij. Višja strokovna šola L.I.V.E. je svojo trajnostno usmerjenost vključila v temeljne dokumente šole, vrednote, poslanstvo, naziv šole. Trajnostne vsebine so vključene v prenovljene študijske programe logistično inženirstvo, računalništvo in informatika, varstvo okolja (na prenovo čaka še program ekonomist). S študenti sodelujemo v projektih s trajnostnimi vsebinami in se trudimo spreminjati naše navade. Na področju trajnostne mobilnosti ima šola veliko možnosti za spodbujanje uporabe okolju prijaznejših potovalnih navad zaposlenih in študentov – v neposredni bližini so avtobusne postaje javnega potniškega prometa in železniška postaja, pokrita kolesarnica, možnost izposoje koles v bližini šole (mBajk), polnilnica za električne avtomobile itd. Kljub tem možnostim iz anket zaposlenih in študentov ugotavljamo, da se jih večina vozi z avtomobili in to pretežno tisti, ki so od šole oddaljeni več kot 10 km. Slaba infrastruktura, nepokritost in nefrekventnost javnega prevoza so vzrok, da anketiranci ne uporabljajo javnega prevoza, ki bi bil zaradi subvencije vozovnice/plačila potnih stroškov cenejši kot uporaba osebne avtomobila.

Po opravljeni raziskavi in analizi anket smo predlagali tudi nekaj ukrepov za izboljšanje trajnostne mobilnosti. Organizirali bomo izobraževanje na temo trajnostnega razvoja in trajnostne mobilnosti za študente, zaposlene in zainteresirano javnost, s študenti bomo pri študijskem procesu izdelali različne modele trajnostnega dostopa do šole (kombinacija avtobus, vlak, mestni avtobus, kolo, peš), organizirali bomo dneve trajnostne mobilnosti za zaposlene in študente ter o dogodkih preko socialnih omrežij obveščali tudi širšo javnost. Vodstvu bomo predlagali, da v primerih, kjer je možno, načrtuje organizacijo dela tako, da bomo zmanjšali ogljični odtis pri opravljanju službenih obveznosti (občasno delo na daljavo, souporaba avtomobilov na službeni poti itd.).

Zavod/šola smo ljudje in spremembe se začnejo pri nas. Vsak od nas se mora vprašati, kaj lahko stori za čistejši jutri in to tudi narediti.



4 VIRI IN LITERATURA

Anketa trajnostna mobilnost – študenti Višje strokovne šole L.I.V.E., 2024.

Anketa trajnostna mobilnost – zaposleni Višje strokovne šole L.I.V.E., 2024.

Dolgoročni razvojni načrt Višje strokovne šole L.I.V.E., 2020.

Focus, društvo za sonaraven razvoj. (2024). *Kaj lahko naredim, da so moje poti bolj trajnostne?*

Pridobljeno 10. 11. 2024 iz: <https://focus.si/kaj-delamo/programi/mobilnost/izracun-strokov-avtomobila/>.

Trajnostna mobilnost. (2023). *Kaj je trajnostna mobilnost?* Pridobljeno 6. 11. 2024 iz: <https://trajnostnamobilnost.si/kaj-je-trajnostnamobilnost/>.

Trajnostno. (2024). *Trajnostna mobilnost.* Pridobljeno 6. 11. 2024 iz: <https://trajnostno.si/trajnostna-mobilnost/>.



POMEN IN VLOGA CELOSTNE PODPORE IN KAKOVOSTNE PRIPRAVE PREDAVATELJEV TER ŠTUDENTOV NA ONLINE ŠTUDIJ NA VSŠ DOBA (Tjaša Burja)



Tjaša Burja
Višja strokovna šola DOBA
tjasa.burja@doba.si

POVZETEK

Prispevek obravnava ključne dejavnike celostne podpore in kakovostne priprave predavateljev ter študentov na online študij na Višji strokovni šoli DOBA in njihov pomen za uspešno izvajanje online izobraževanja. Poudarja, da je celostna podpora študentom in predavateljem ter kakovostna priprava na online študij bistvenega pomena za doseganje visokih standardov izobraževanja na daljavo.

Višja strokovna šola DOBA je s svojim pionirskim pristopom k online izobraževanju že pred 25 leti uvedla pouk na daljavo, kar je omogočilo večjo dostopnost in fleksibilnost študija. Prispevek predstavi DOBIN model online študija, ki vključuje celovito podporo študentom in predavateljem ter kakovostno pripravo na online študij. Kompetenčni center za razvoj digitalnih kompetenc in online učenja na DOBI in Baza znanja dodatno pripravljata tako študente kot predavatelje na online izobraževanje in jih tekom le-tega celostno podpirata.

Ključne besede: online izobraževanje, celostna podpora, priprava predavateljev in študentov

1 UVOD

Živimo v času hitrih in obsežnih sprememb, ki vplivajo na skoraj vsa področja našega življenja. Tehnološki napredek in digitalizacija ne preoblikujeta zgolj načinov dela, temveč tudi naš odnos do znanja, do medosebnih odnosov in procesov odločanja. V današnjem času lahko uspeh dosežejo le posamezniki in podjetja, ki se znajo prilagoditi tem spremembam dovolj hitro, so pripravljeni na nenehno učenje ter ob tem usvajajo nove kompetence in širijo obzorja.

Do sprememb zaradi uvajanja digitalizacije v procese vse bolj prihaja tudi na področju višjega strokovnega izobraževanja. V zadnjih letih je izobraževanje na daljavo doživelo izjemen porast, še posebej v času pandemije COVID-19, ko so se višješolske institucije po vsem svetu soočile s potrebo po prilagoditvi svojih izobraževalnih programov.

A prehod na kvaliteten, učinkovit pouk na daljavo ni enostaven, predvsem absolutno ni dovolj samo podpora tehnologije, spletnih orodij in podpornih informacijskih sistemov, ampak načrtno, vodeno in strukturirano delo z deležniki, ki tovrsten pouk izvajajo ali so ga deležni.

Na Višji strokovni šoli DOBA (v nadaljevanju VSŠ DOBA) smo uvedli pouk na daljavo pred 25 leti in takrat vpisali prvih 30 študentov. Prvi v Sloveniji smo razvili model online študija, program za mentorje online študija in pridobili prvo mednarodno akreditacijo za kakovost online študija v Sloveniji in jugovzhodni Evropi. Ves čas s poudarkom na inoviranju online izobraževanja.

Uspeh online izobraževanja je močno odvisen od načrtne in strukturirane priprave in podpore tako predavateljev kot študentov. Teoretična podlaga za online študij vključuje razvoj specifičnih kompetenc, prilagoditev pedagoških metod ter stalno tehnično podporo (Garrison & Anderson, 2003).

Namen tega prispevka je predstaviti primer dobre prakse – izvajanje celovite podpore in kakovostne priprave študentov ter predavateljev na online študij, kot ga izvajamo na VSŠ DOBA na temelju DOBINEGA modela online študija.

Le tako bo online študij lahko uspešen, pridobljene strokovne kompetence študentov odlične in zadovoljstvo predavateljev ter študentov visoko.

2 TEORETIČNI OKVIR E-IZOBRAŽEVANJA IN ONLINE IZOBRAŽEVANJA

Izobraževanje poimenujemo E-izobraževanje takrat, ko je v uporabi informacijsko-komunikacijska tehnologija (IKT). Le-ta je lahko uporabljena v večji ali manjši meri, vedno pa z namenom, da se izboljša dostop do izobraževanja, spodbuja napredek ter izboljša kakovost izobraževanja in usposabljanja (Sangra et al., 2011). V Sloveniji se izraz e-izobraževanje pogosto uporablja na institucionalni ravni, npr. v strategijah digitalizacije izobraževalnega sistema ipd.

E-izobraževanje daje priložnosti za boljše in bolj inovativno izobraževanje na treh segmentih:

- povečana dostopnost z večjo prostorsko in časovno fleksibilnostjo izobraževanja;
- boljša dostopnost do virov znanja, zlasti v pogojih odprtega izobraževanja;

- dvig kakovosti in inoviranje učnega procesa ter razvoj kompetenc 21. stoletja z uporabo inovativnih tehnološko podprtih pedagoških metod (Bregar idr. 2019).

Pomembno je, da uporabo IKT opredelimo že v fazi načrtovanja učnega procesa, jasno morajo biti predstavljeni pedagoška komponenta, namen in cilji uporabe ter tudi, kako in koliko bo IKT v procesu izobraževanja uporabljena.

Obstaja veliko različic teoretične opredelitve uporabe IKT v izobraževanju, večina jih temelji na t.i. prostorski kategoriji – kolikšen delež izobraževanja poteka v učilnici in kolikšen na daljavo, torej online.

Klasifikacija, ki jo v ZDA uporabljajo za letno zbiranje podatkov o e-izobraževanju, prav tako temelji na tem, kolikšen del izobraževanega programa je izpeljan online (Allen, 2016, str. 7):

- Tradicionalni program (online tehnologija se ne uporablja).
- Program je podprt z uporabo spleta (*web facilitated course*): 1 % do 29 % vsebine programa je izpeljano online.
- Kombinirani ali hibridni program (*hybrid*): od 30 % do 79 % vsebine programa je izpeljano online, ostalo v razredu.
- Online program: 80 ali več % vsebine je izpeljano online (Bregar, 2017).

Online izvedba predmeta ali študijskega programa pomeni, da poteka učni proces preko interneta. Učni proces v prostorih šole je omejen na minimum. Kot sopomenka online študija se pogosto uporablja študij na daljavo (prav tam).

Na DOBI smo vpeljali *celovito podprto online učenje*, kar pomeni, da je študentom ves čas študija na voljo celostna pedagoška, organizacijska in tehnična podpora.

2.2 DOBIN ONLINE MODEL ŠTUDIJA

Pred 25 leti smo na DOBI začeli s poučevanjem na daljavo in leta 1999 vpisali prvih 30 študentov. Leta 2000 smo razvili in uvedli *DOBIN model online študija*, s ciljem povečanja dostopa do izobraževanja, njegove fleksibilnosti, širjenja izobraževanja, podprtega z informacijsko tehnologijo, s ciljem povečanja kakovosti in posodobitve izobraževalnega procesa, prenosa sodobnih trendov izobraževanja v slovenski višješolski prostor ter s ciljem podpiranja vseživljenjskega učenja.

»V odsotnosti slovenskih standardov za kakovost e-izobraževanja se je DOBA kot nosilka razvoja in izvajanja e-izobraževanja v Sloveniji in JV Evropi v okviru internega sistema spremljanja in zagotavljanja kakovosti naslonila na mednarodne standarde in kriterije EFMD EOCCS, EDEN kvalifikacijski okvir za online poučevanje, druge mednarodne standardizacije ter oblikovala Standardizacijski okvir modela e-izobraževanja na DOBI, ki predstavlja instrument za interno spremljanje zagotavljanja kakovosti na področju e-izobraževanja in zajema kriterije:

- Institucionalna podpora
- Tehnološka infrastruktura
- Načrtovanje E-izobraževanja
- Učenje in poučevanje

- Podpora študentom
- Podpora osebju ... (»Standardizacijski okvir, 2020)

DOBIN model online študija vključuje *Model pedagoške izvedbe programov in predmetov v posameznem študijskem programu na VSŠ DOBA*, v katerem so opredeljeni organizacijska in tehnična podpora ter razvoj osebja, okvir načrtovanja in priprave na izvedbo, pedagoška izvedba programa, način spremljanja in evalvacije ter razvoj in inoviranje modela. Način in organizacija izvajanja študijskih programov se za vsako študijsko leto določita v *Izhodiščih pedagoške izvedbe programov in predmetov*. Oba dokumenta temeljita na določilih Pravilnika o izvajanju e-izobraževanja na Višji strokovni šoli DOBA in Pravilnika za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS na Višji strokovni šoli DOBA.

Organizacija online izobraževanja mora biti zasnovana tako, da omogoči študentom, da med študijem razvijejo vse splošne in predmetno-specifične kompetence, cilje ter dosežejo učne izide, opredeljene v študijskem programu.

3 PRIPRAVA NA ONLINE ŠTUDIJ NA VSŠ DOBA

»Model online študija na DOBI v ospredje postavlja študente in njihove učne aktivnosti, ki so usmerjene v razvoj in krepitev kompetenc. Študente spodbuja k aktivnemu sodelovanju v učnem procesu, skupnemu kreiranju novega znanja, izhajajočega iz njihovih izobraževalnih, socialnih in delovnih izkušenj ter k sodelovalnemu učenju, ki ga podpiramo z različnimi aktivnimi metodami dela – diskusijami, študijami primerov, reševanjem problemov, projektnim in timskim delom idr.« (Dominko Baloh, 2023)

»Veliko pozornosti namenjamo podpori študentom v vseh fazah – pred, med in po študiju. Sistem podpore nenehno krepimo in izgrajujemo skladno s potrebami in pričakovanji kandidatov, študentov in diplomantov v sistem, ki zajema pedagoško, organizacijsko, tehnično in administrativno podporo. Tako zastavljen celostni sistem podpore predstavlja danes eno ključnih dodanih vrednosti DOBINEGA modela online študija, kot to prepoznava naši študentje in strokovnjaki s področja online izobraževanja.« (prav tam)

Priprava predavateljev in študentov na online študij je ključnega pomena za uspešno izvedbo izobraževanja na daljavo. Tako predavatelji kot študenti morajo biti dobro pripravljeni na tehnične, pedagoške in organizacijske vidike, da bi lahko izkoristili vse prednosti, ki jih prinaša spletno izobraževanje.

Na DOBI smo v skladu z našo zavezanostjo odličnosti poučevanja in učenja razvili prvi *Kompetenčni center za razvoj digitalnih kompetenc in online učenja* za študente in predavatelje.

Center se osredotoča na razvoj kompetenc za uspešen online študij in pridobivanje kompetenc učenja. Je edini tovrstni center v Sloveniji na terciarnem nivoju, namenjen ključnim deležnikom, vključenim v online študij na DOBI – študentom, online mentorjem, predavateljem, visokošolskim učiteljem in strokovnim delavcem.

3.1 PRIPRAVA PREDAVATELJEV NA ONLINE POUČEVANJE

Priprava predavateljev na online poučevanje zahteva specifične kompetence, ki segajo od digitalne pismenosti do naprednega razumevanja pedagoških metod, ki so primerne za virtualno okolje (Baran et al., 2011).

V Kompetenčnem centru razvijamo kompetence učiteljev, online mentorjev, predavateljev z namenom, da jih usposobimo za učinkovito rabo novih oblik in načinov poučevanja ter pedagoško inoviranje ob popolni uporabi digitalnih tehnologij.

V sklopu Kompetenčnega centra DOBE smo izpeljali webinar za visokošolske učitelje DOBA Fakultete in predavatelje VSŠ DOBA na temo *dobrih praks uvajanja interaktivnosti v webinarje*, ki so ga izvedle štiri visokošolske učiteljice DOBA Fakultete. 78 % udeležencev je srečanje ocenilo kot zelo koristno in 22 % kot koristno. Vsi udeleženci so izvajalke srečanja ocenili kot zelo dobro.

Za predavatelje redno organiziramo in izvajamo tritedensko *certificirano izobraževanje Mikro master*. Program je zasnovan tako, da udeležencem omogoči poglobljen vpogled v sodobne pristope k izobraževanju ter jih pripravi na izzive online in kombiniranega poučevanja. Udeleženci skozi izobraževanje:

- spoznavajo glavne razlike med tradicionalnim, kombiniranim in online izobraževanjem;
- ozavešijo in razumejo spremenjeno vlogo učitelja v online okolju;
- pridobijo osnovno poznavanje pedagoških zakonitosti online izobraževanja ter jih znajo prenesti v prakso;
- osvojijo pomen motivacije, podpore in povratne informacije za uspešno online izobraževanje in te elemente implementirajo v svoji pedagoški praksi;
- spoznajo posebnosti preverjanja in ocenjevanja znanja v online izobraževanju ter se naučijo, kako jih prilagoditi za svoje učno okolje.

Zadovoljstvo predavateljev z izvedeno podporo je visoko. Večina udeležencev se v program vključi z jasno izraženo željo po pridobitvi dodatnih znanj in kompetenc na področju online izobraževanja. V šolskem letu 2023/2024 so udeleženci izjemno visoko ocenili izpolnitev svojih pričakovanj, povprečna ocena pa je znašala 5,8 na sedemstopenjski lestvici.

Uporabnost in kakovost posameznih modulov je bila prav tako visoko ocenjena na 7-stopenjski lestvici:

- Modul 1 – *Teoretični in razvojni vidiki online izobraževanja*: 6,0
- Modul 2 – *Inovativno online poučevanje na primeru manjše učne enote*: 6,9
- Modul 3 – *Sodobni pristopi k preverjanju in ocenjevanju znanja online*: 6,7

Povratne informacije udeležencev potrjujejo, da je bilo izobraževanje dobro zasnovano, vsebine pa ustrezno prilagojene potrebam in pričakovanjem:

- „Izobraževanje je bilo zame ravno v pravem času. Poleg koristnih vsebin, s katerimi sem lahko nadgradila svoj predmet, sem se še seznanila z novim BB.“
- „Nisem pričakoval vsebine, ki je bila pripravljena. Predvsem drugi modul mi je res koristil.“
- „Vse vsebine so bile izjemno relevantne in skrbno izbrane, brez balastnih ali manj pomembnih vsebin.“

- „Pristop in energija predavateljev te nekako posrka vase in uspeš pripraviti naloge, čeprav sprva nisi mnenja, da jih boš lahko.“
- „Visoka iniciativnost udeležencev v diskusijah na forumu ter podrobna povratna informacija izvajalcev so bile zelo koristne za nadaljnje delo.“
- „Bilo je naporno, zanimivo, poučno in koristno.“
- „Ekipa, odlično ste to izpeljali. Zelo sem vesela, da sem imela priložnost udeležiti se tega izobraževanja. Hvala vsem.“

Na podlagi analize rezultatov in povratnih informacij udeležencev lahko ugotovimo, da so izobraževalni programi za predavatelje zelo uspešni in dobro sprejeti. Programi ne le zadovoljijo pričakovanja udeležencev, temveč jih tudi opolnomočijo za implementacijo pridobljenih znanj v lastno pedagoško prakso.

Z uspešnim kombiniranjem teoretičnih in praktičnih pristopov ter z uporabo interaktivnih metod dela programi prispevajo k dvigu kakovosti online izobraževanja in izboljšanju vloge mentorjev ter predavateljev v sodobnem izobraževalnem prostoru.

Tabela 1: Ocena zadovoljstva izobraževanja in podpore pri pripravi na izvedbo in izvedbi predmeta – s strani predavateljev VSŠ DOBA za š.l. 2023/2024 na 7-stopenjski lestvici

Seznanjen/-na sem z možnostmi usposabljanja in strokovnega razvoja na VSŠ DOBA.	6,5
Redno se udeležujem usposabljanj na VSŠ DOBA (razvojna srečanja, webinarji ...).	5,6
Usposabljanje predavateljev na VSŠ DOBA sledi sodobnim trendom na področju uvajanja sodobnih pedagoških metod in online izobraževanja	6,5
Pri usposabljanju se upoštevajo tudi želje in potrebe predavateljev	6,3
Izobraževanja, v katera sem vključen/-na na VSŠ DOBA, podpirajo moj strokovni in osebni razvoj	6,3
Imam jasno predstavo o tem, kaj se od mene pričakuje pri izvedbi predmetov.	6,5
Strokovna in tehnična podpora sta učinkoviti.	5,6
Po zaključku predmeta dobim povratno informacijo o izvedbi.	6,5
Na voljo imam vse potrebno, da kvalitetno opravim svoje delo.	6,3
Seznanjen/-na sem s pomembnimi informacijami in dogajanji na VSŠ DOBA.	6,3

Ob koncu študijskega leta 2023/2024 smo predavatelje v anketi ob zaključku š.l. povprašali tudi o zadovoljstvu s podporo. Vsi rezultati izkazujejo visoko stopnjo zadovoljstva, so pa rezultat stalnega preverjanja zadovoljstva, analiz prejetih rezultatov in vnašanja izboljšav na vseh nivojih podpore za predavatelje VSŠ DOBA.

3.2 PRIPRAVA ŠTUDENTOV NA ONLINE ŠTUDIJ

V okviru Kompetenčnega centra na DOBI izvajamo »Učenje učenja« za študente. Opolnomočimo jih na področjih, potrebnih za uspešen študij, kot so: visoka motivacija, dobra organizacija časa, prepoznavanje lastnega učnega stila, metod in tehnik učenja in obvladovanje posebnosti online učenja.

Nekaj izvedenih brezplačnih programov izobraževanja in svetovanja za uspešnejši in lažji začetek študija, nadaljevanje študija in tudi uspešno diplomiranje oz. zaključek študija:

- Kako učinkovito študirati
- Kako učinkovito študirati online
- Upravljanje časa
- Spletni test učnega tipa za študente
- Online vaje za spodbujanje delovanja možganov
- Osebna svetovanja
- Učni namigi meseca.

Ob pričetku vsakega študijskega leta namenimo še posebno pozornost podpori novo vpisanim online študentom. S tako imenovanim *uvodnim dnem* in *uvodnima tednoma* zagotavljamo lažji in učinkovitejši vstop v študijski proces; zmanjša se osip študentov takoj po vpisu in zagotovi uspešen začetek študija.

Glavni cilji *uvodnega dneva*:

- seznanitev študentov z načinom študija na VSŠ DOBA;
- spoznavanje portala moja.doba in učnega okolja Blackboard za uspešen študij;
- seznanitev študentov s pedagoškimi pristopi pri online študiju (aktivno sodelovanje, timsko delo, sprotno opravljanje nalog in online testov);
- seznanitev študentov z zaposlenimi na VSŠ DOBA, ki so jim na voljo za pomoč pri študiju;
- omogočiti prvo srečanje s študijskimi kolegi;
- vzpodbuditi refleksijo pri študentih in jih motivirati za pozitiven pristop k študiju;
- uskladitev pričakovanj študentov z izvedbo;
- čim manj izpisanih študentov v/po uvodnem tednu.

Tabela 2: Zadovoljstvo študentov z izvedbo uvodnega dneva za 3 š.l. na 7-stopenjski lestvici

Ocena zadovoljstva študentov	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Izvedba uvodnega dneva	6,8	6,2	6,2

Zadovoljstvo študentov z izvedbo uvodnega dneva je visoko. V letošnjem š.l. 2024/2025 je bila ocena študentov 6,8 na 7-stopenjski lestvici.

Uvodna tedna sta namenjena celostni pripravi študentov na online študij in običajno trajata do 10 dni. V tem obdobju študenti:

- spoznajo posebnosti online študija v praksi,
- usvojijo tehnike in načine za učinkovito online učenje,
- se seznani s študijskimi aktivnostmi ter funkcionalnostmi učnega okolja v okviru simuliranega predmeta,
- pridobijo izkušnje z uporabo elektronske pošte, forumov in klepetalnic v učnem okolju,
- vzpostavijo prve stike s kolegi študenti ter svojim prvim online mentorjem.

Najbolj pozitivno ocenjeni elementi Uvodnega dneva:

- jasna, konkretna in kakovostna predstavitev študija ter koristnih informacij,

- način podajanja informacij in učinkovita komunikacija,
- kvalitetna predstavitev učnega okolja BlackBoard,
- poudarek na študentu in prilagodljivost študijskega procesa,
- možnost zastavljanja vprašanj in pridobivanja odgovorov,
- seznanitev s portalom moja.doba,
- praktičen pristop k izobraževanju,
- preglednost postopkov sprotne delo, preverjanja in ocenjevanja znanja.

Tabela 3: Zadovoljstvo študentov z izvedbo uvodnih tednov na 7-stopenjski lestvici

Ocena zadovoljstva študentov	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Izvedba uvodnega tedna	6,2	5,6	5,6
Koristnost vsebin uvodnega tedna za študij	6,3	6,2	6,2
Seznanitev z učnim okoljem Blackboard	6,2	6,2	5,9
Delo online mentorja	6,4	5,6	6,2
Tehnična podpora v času uvodnega tedna	6,4	6,2	6,2

Vsebine uvodnih tednov in izvedbo le-teh vsako leto nadgrajujemo, vnašamo načrtovane izboljšave, ki se nanašajo na opravljene analize anketiranja študentov.

Rezultati analize zadovoljstva študentov z izvedbo uvodnih tednov v š.l. 2024/2025 kažejo, da so spremembe, ki smo jih vpeljali v izvedbo letošnjih uvodnih tednov, prinesle konkretne in merljive izboljšave. Posebej izstopa napredek pri delu online mentorjev, kjer je bila izvedena obsežna optimizacija načrtovanja izvedbe, kar se je neposredno odrazilo v višjih ocenah zadovoljstva s podporo online mentorja. Prav tako je bilo veliko pozornosti namenjene tehnični podpori, kar je študentom omogočilo bolj tekoč prehod v študijsko okolje.

V prihodnje bomo nadaljevali z optimizacijo vsebin in prilagoditvijo podpore potrebam študentov ter s tem zagotovili, da uvodni tedni ostanejo ključni temelj za uspešen začetek študija na VSS DOBA.

4 CELOSTNA PODPORA V VSEH ELEMENTIH IZVEDBE

Celovita podpora online izobraževanju poteka na DOBI kontinuirano in sistematično z aktivnostmi pred vpisom, med vpisom, ob začetku študija, v času študija in ob zaključevanju študija.

Podpora pri izvajanju študijskega procesa

Podporo pri izvajanju študijskega procesa študentom zagotavljajo predavatelji - nosilci predmetov in/ali inštruktorji, svetovalka za študentske zadeve in skrbniki tehnične podpore, ki spremljajo aktivnost študentov. Predavatelj študente dnevno spremlja, motivira in odgovarja na morebitna vprašanja.



Pedagoško podporo izvajajo višješolski predavatelji in/ali inštruktorji. Interakcija med njimi in študenti poteka na sinhroni (webinarji) in asinhroni način (forumi, klepetalnice). Individualna vprašanja študentov rešujejo višješolski predavatelji po interni ali eksterni e-pošti.

Organizacijsko podporo vsem študentom izvaja svetovalka za študentske zadeve, ki usmerja študente v postopkih in jih seznaja s pravili šole. Posebna pozornost je namenjena svetovanju študentom prvega letnika in študentom zaključnega letnika.

Administrativno podporo vsem študentom v postopkih, kot so vpis, plačila, potrdila in drugo zagotavljajo zaposleni v oddelku za študentske zadeve. Študentom je omogočeno dostopanje do vseh administrativnih sistemov in informacij, povezanih s študijem prek enotne vstopne točke portala moja.Doba.

Tehnična podpora študentom

Študentom je na voljo tehnični administrator, ki prek help desk in sistema za oddaljeno pomoč nudi študentom tehnično podporo. Študentom so na voljo tudi posebna navodila in video vodiči na portalu moja.doba.

Pomembna celostna podpora vsem deležnikom na DOBI je tudi *Baza znanja* na internem portalu moja.Doba, v katerem so zbrane vsebine za razvoj kompetenc za online izvedbo za vse deležnike, ki so vključeni v online študij – visokošolske učitelje, višješolske predavatelje, inštruktorje, online mentorje in študente. Baza znanja sproti dopolnjujemo z novimi članki, novimi kratkimi posnetki in kratkimi namigi ter posnetki webinarjev. Baza znanja je del internega portala Moja doba, do katerega s svojim geslom dostopajo vsi deležniki. V letu 2023 smo zaradi preglednosti portala reorganizirali vsebine v več podvsebin (osnovni namigi in napredni namigi) ter jih dodatno razdelili v podpoglavja: umetna inteligenca, preverjanje in ocenjevanje znanja, videoposnetki itd.

5 VLOGA CELOSTNE PODPORE IN KAKOVOSTNE PRIPRAVE PREDAVATELJEV IN ŠTUDENTOV NA ONLINE ŠTUDIJ

Izkušnje, študijski rezultati in odzivi tako predavateljev kot študentov potrjujejo pomembno vlogo, ki jo imata *celostna podpora* in *kakovostna priprava* na online študij. Pomembno sooblikujeta proces izvedbe študija in sta vpeti v procese online študija na VSŠ DOBA.

Njuna vloga se kaže v:

Povečanju dostopnosti in fleksibilnosti:

- Online študij omogoča dostop do izobraževanja širšemu krogu ljudi, vključno z zaposlenimi, starši, gibalno oviranimi in tistimi, ki živijo v oddaljenih krajih.
- Fleksibilnost pri časovnem razporejanju omogoča študentom, da usklajujejo študij z drugimi obveznostmi.

Izboljšanju kakovosti izobraževanja:

- Celostna podpora in kakovostna priprava prispevata k višji kakovosti izobraževanja, saj omogočata boljše prilagajanje učnih metod potrebam študentov.

- Uporaba inovativnih pedagoških metod in digitalnih orodij spodbuja aktivno učenje in sodelovanje.

Razvoju specifičnih kompetenc:

- Online študij zahteva razvoj digitalnih kompetenc, kot so uporaba IKT, digitalna pismenost in sposobnost samostojnega učenja.
- Študenti in predavatelji ob izobraževanjih pridobijo tudi mehke veščine, kot so organizacija časa, samodisciplina in komunikacija v digitalnih okoljih.

Povečanju zadovoljstva in uspešnosti:

- Celostna podpora in kakovostna priprava prispevata k večjemu zadovoljstvu študentov in predavateljev, kar vodi k višji stopnji uspešnosti in zaključevanju študija.
- Stalna podpora in prilagodljivost omogočata študentom, da premagujejo izzive in ostajajo motivirani za študij.

6 ZAKLJUČEK

Na podlagi 25 letnih izkušenj in rezultatov, pridobljenih z izvajanjem online izobraževanja na Višji strokovni šoli DOBA in neprestanega inoviranja lahko trdimo, da sta celovita podpora in kakovostna priprava tako predavateljev kot študentov ključni za uspešnost online študija. Učinkovito izvajanje pouka na daljavo ni odvisno zgolj od tehnologije in digitalnih orodij, ampak predvsem od priprave in usposobljenosti vseh vpletenih deležnikov. Pridobitev specifičnih kompetenc, podpora v vseh fazah izobraževalnega procesa in uporaba inovativnih pedagoških metod so temelji, na katerih gradimo kakovostno in prilagodljivo online izobraževanje za sodobne izzive.

Celovita podpora in strukturirano pripravljene učne aktivnosti omogočajo večje zadovoljstvo ter višjo stopnjo vključenosti tako predavateljev kot študentov. Zavedanje o pomembnosti te podpore je ključno za nadaljnji razvoj online študija in zagotavljanje kakovosti izobraževanja, ki se mora nenehno prilagajati potrebam in pričakovanjem izobraževanja 21. stoletja.

Izkušnje Višje strokovne šole DOBA kažejo, da pristop, ki temelji na celoviti podpori in osredotočenosti na učenje, ne le povečuje dostopnost in fleksibilnost izobraževanja, temveč tudi krepi kakovost, razvija specifične kompetence in spodbuja visoko stopnjo zadovoljstva med študenti. Za uspešno prihodnost online izobraževanja je ključnega pomena nadaljevanje in nadgrajevanje dobrih praks ter zagotavljanje podpore za vse deležnike.

7 VIRI IN LITERATURA

- Baran, E., Correia, A. P., & Thompson, A. (2011). Transforming Online Teaching Practice: Critical Analysis of the Literature on the Roles and Competencies of Online Teachers. *Distance Education*, 32(3), 421–439.
- Bregar, L., Puhek, M. (2017). Analiza stanja na področju digitalizacije in E-izobraževanja v visokem šolstvu v Sloveniji. Maribor: DOBA Fakulteta.
- Bregar, L. (2019). Osnutek predloga okvirnega načrta za nadaljnji razvoj modela online študija za obdobje 2020-2025 na DOBA fakulteti. DOBA Interno gradivo.



Dominko Baloh, J. (2023). 20 let online izobraževanja na DOBI. *Andragoška spoznanja/Studies in Adult Education and Learning*, 2019, 25(3), 161-165 DOI: <http://dx.doi.org/10.4312/as.25.3.161-165>.

Garrison, D. R., & Anderson, T. (2003). *E-Learning in the 21st Century: A Framework for Research and Practice*. Routledge.

Standardizacijski okvir modela E-izobraževanja na DOBI. (2020). DOBA - Interno gradivo.



**MOTIVACIJA (OBUPANEMU) GOSPODARSTVU GOSTINSTVA, TURIZMA IN VELNESA:
"ODŠTEKANI MLADI VS. IZŠTEKAN BIZNIS" ALI KAKO MLADE GENERACIJE SKOZI
PRAKTIČNO IZOBRAŽEVANJE NAVDUŠITI ZA POKLICE GOSTOLJUBJA (Helena Rošker)**



Helena Rošker

mag. turiz.

Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor

helena.rosker@vsqt.si

POVZETEK

Na VSGT Maribor izobražujemo za dinamične, izrazito praktično usmerjene poklice, ki temeljijo na jasno definiranih potrebah delodajalcev. Kljub dnevnemu porastu povpraševanja po poklicno izobraženih kadrih pa na vprašanje »kje so se le-ti izgubili« odgovora nimamo. Zakaj primanjkuje kadrov? Zakaj mladi obupajo nad delom v poklicih gostoljubja? Kaj lahko naredimo mi, predstavniki šolstva, gospodarstva, mentorji v podjetjih? Na že tradicionalnem dogodku šole, ki ga letno organiziramo za predstavnike gospodarstva, mentorje v podjetjih in študente - Dan mentorjev, smo s tokratnim naslovom "ODštekani mladi vs. IZštekan biznis", predstavnike gospodarstva in drugih ustanov spodbudili k akciji, spremembi v razmišljanju in pristopih ter ozavestili korake za spreobrnitev tega trenda. Študenti namreč prve delovne izkušnje pridobijo ravno s praktičnim usposabljanjem v podjetjih, kjer jih usposablja in spodbujajo mentorji. To je priložnost, da se v resničnih situacijah in na realnih primerih naučijo izvajati storitev v skladu z najvišjimi standardi. Članek opredeljuje pomen usposabljanja kadrov med njihovim izobraževanjem ter odgovornost delodajalcev do mladih kadrov oziroma študentov, z namenom postopnega uvajanja na delovna mesta, za katera se izobražujejo. Zaključni se z analizo odgovorov delodajalcev, ki kažejo, kako pomembno je po njihovem mnenju dejansko usposabljanje mladih pred zaposlitvijo.

Ključne besede

kakovost, motivacija, praktično izobraževanje, zaposlovanje

1 UVOD

Večina delovnih mest na področju gostoljubja v mnogih družbah ne uživa visokega statusa in spoštovanja, kar negativno vpliva na splošno percepcijo poklicev v tej panogi. Na to miselnost vpliva več dejavnikov, med katerimi so sezonska delovna mesta, zaposlitev s krajšim delovnim časom, nizke plače, slabi delovni pogoji, neredni in nesocialni delovni čas ter omejene možnosti za napredovanje. Ti dejavniki ne povzročajo zgolj nezadovoljstvo z delom in višjo fluktuacijo zaposlenih, temveč tudi zmanjšujejo privlačnost poklicev za mlade generacije. Glede na upad demografskih trendov v tej starostni skupini, zlasti v številnih bolj razvitih državah, se mora industrija zamisliti o strategijah za privabljanje in ohranjanje nove delovne sile (Fraser, 2003). S prispevkom želimo izpostaviti pomembnost praktičnega usposabljanja kadrov v gospodarstvu in s tem vlogo mentorjev, ki lahko študente bodisi pritegnejo ali jih odvrnejo od opravljanja teh poklicev. Povod za pripravo letošnjega srečanja z mentorji, s katerimi VSGT Maribor sodeluje v okviru praktičnega izobraževanja, je bilo vprašanje, kako mlade generacije skozi praktično izobraževanje navdušiti za poklice gostoljubja. Na podlagi povratnih informacij študentov smo pripravili vsebino za spreobrnitev trenda v povezavi z nezadovoljstvom pri opravljanju dela v poklicih gostoljubja. Predpostavljali smo, da do tega privede pomanjkanje mentoriranja na delovnem mestu. Aktivnosti in povezovanje izobraževalnih ustanov, študentov in gospodarstva so namreč bistvene za doseganje skupnih ciljev, ki vključujejo v prvi vrsti zadovoljstvo študentov in kasneje zadovoljstvo mladih zaposlenih.

2 USPOSABLJANJE KADROV

Usposabljanje kadrov v poklicih gostinstva, turizma in velnesa je izjemnega pomena. Sledenje in prilagajanje trendom na tem področju namreč pomeni prilagoditev zaposlenih novim in spremenjenim delovnim procesom, kar je pa najbolj doseči s kakovostnim in ustrezno usmerjenim izobraževanjem. To izobraževanje spodbuja učenje novih veščin, nadgrajevanje obstoječih znanj ter motivacijo zaposlenih, čemur se morajo prilagoditi tudi delodajalci in na podlagi tega izvajati ustrezne vsebine (Kavanaugh in Ninemeier, 2013).

Izobraževanje mora vključevati vsebine, ki so neposredno povezane z delovno uspešnostjo, zajemajo področja standardov, zagotavljanja kakovosti storitev, komunikacije, odnosov z gosti in zaposlenimi, higiene in varnosti. Zaposleni morajo biti pripravljeni na spopadanje s situacijami, ki se pojavijo, zato je ključnega pomena, da opravijo usposabljanje, preden sploh začnejo delati v podjetju. Z izobraževanjem in usposabljanjem zagotavljamo, da osebje pozna svojo vlogo in pomen v podjetju, kar prispeva k osebni odgovornosti osebja in pozitivnim odnosom med zaposlenimi in delodajalci. Z ustrezno vsebino zagotavljamo motivacijo zaposlenih za njihovo delo in njihovo samozavest pri opravljanju dodeljenih nalog in obveznosti (Kavanaugh in Ninemeier, 2013; Khanfar, 2014).

Ne glede na usmeritev ali ponudbo podjetja je pridobivanje ključnih kompetenc za zaposlene izjemno pomembno, saj jim omogoča, da svoje delo opravljajo bolj vestno, z manj napakami, kar posledično povečuje ekonomičnost poslovanja in kakovost storitev. To se najbolj odraža v zadovoljstvu gostov, zmanjšani fluktuaciji zaposlenih ter večji delovni učinkovitosti (Raspor, 2016).

2.2 ODGOVORNOST DELODAJALCEV IN ZAPOSLENIH

Delodajalci imajo veliko odgovornost, da nenehno izboljšujejo in usposablajo svoje kadre, saj vodenje podjetij v panogi gostoljubja zahteva popolno predanost ter širok nabor kompetenc in znanja. Kompetence zaposlenih in delodajalcev nam omogočajo nadaljnji razvoj industrije gostoljubja, uvajanje izboljšav in sprememb ter lažje sledenje sodobnim trendom. Prav strokovne kompetence in znanje zaposlenih so lahko odločilni dejavnik pri reševanju situacij v gostinskih in turističnih dejavnostih, saj nepredvidljive situacije najboljše kažejo, kako zaposleni uporabljajo svoje znanje za njihovo reševanje. Zaposleni se običajno ne zavedajo, da je izdelek, ki ga proizvajajo, storitev, saj gostje neposredno čutijo in vidijo njihovo delo. Zavedanje pomena vsakega posameznika v gostinstvu je treba natančno predstaviti in poudariti, kar je mogoče s kakovostnim usposabljanjem, s katerim motiviramo in pripravljamo naše zaposlene na opravljanje svojega dela in ponujamo kakovostne storitve (Frye in Nitschke, 2012).

2.3 POMEMBOST MENTORIRANJA MLADIH GENERACIJ TEKOM IZOBRAŽEVANJA

Med 15. in 16. letom se mlade generacije zavedajo pomembnosti dela v življenju posameznika in v celoti sprejemajo dejstvo, da bodo delo morali opravljati. V tem obdobju mladi resno razmišljajo o prednostih zaposlitve in sredstvih, s katerimi lahko te prednosti dosežejo. Ginzberg (1951) ugotavlja, da se mnogi mladostniki, če ne vsi, zavedajo, da jim bo delo ponudilo posebno vrsto izziva; če jim je delo všeč, bodo iz njega črpali neposredno zadovoljstvo; če ga lahko prenašajo, morda ne bodo dosegli zadovoljstva, vendar vsaj ne bodo razočarani. V primeru da morajo delati na nečem, kar jim ni všeč, pa bodo utrpeli resne frustracije. Tako je za mladostnika v tej fazi osnovna skrb oziroma odnos do dela osredotočen na razmišljanje o tem, kako lahko najboljše pridobijo zadovoljstvo iz dela.

Praktično izobraževanje kot takšno so študenti in gospodarstvo dobro sprejeli in izkazalo se je, da imajo številne medsebojne koristi. Te koristi vključujejo tako povezovanje učenja v predavalnici v strokovnem učnem okolju kot z delovnim okoljem; razvijanje dragocenih praktičnih izkušenj; omogočanje študentom boljše razumevanje delovnega okolja; priložnosti za komunikacijo in vzpostavljanje pristnih odnosov v okolici ter pomoč pri razjasnitvi kariernih pričakovanj.

2.4 MOTIVACIJA KOT POMEMBEN DEJAVNIK MED PRAKTIČNIM IZOBRAŽEVANJEM ŠTUDENTA

Kot organizatorica praktičnega izobraževanja se na dnevni ravni soočam z več pozitivnimi in manj pozitivnimi pripovedmi študentov, ki v sklopu praktičnega izobraževanja stopajo v gospodarstvo. Menimo, da je velik del odgovornosti za pripravo mladih na poklice, ki zaradi negativnih percepcij izginjajo, na izobraževalnih institucijah, obenem pa menimo tudi, da je revitalizacija teh poklicev odvisna predvsem od medsebojnih odnosov v gospodarstvu, predvsem med mentorjem in študentom. Izobraževalne ustanove so odlična izhodišča za odkrivanje mladih talentov in izmenjavo informacij z vpogledi v panogo gostoljubja, medtem ko je na podjetjih naloga, da te nadobudneže ohranijo motivirane in jih prelevijo v mlade profesionalce.



Mnogi mladi namreč gledajo na gostoljubje kot na priložnostno delo in ne kot na dolgoročno karierno priložnost, saj v tem poklicu velikokrat ne prepoznajo možnosti rasti in napredovanja ali pa se ustrašijo specifičnih situacij in izzivov (dela z ljudmi), kar je zgolj eden od dejavnikov, ki prispevajo k visoki stopnji fluktuacije v številnih podjetjih. Pri tem pa prav sami velikokrat pozabimo, da morajo tudi in predvsem mladi že med izobraževanjem slišati pristne pripovedi, tako pozitivne kot negativne, pa tudi tiste šaljive, ki delajo delo zanimivo in atraktivno. Zadovoljstvo študentov ob zaključku praktičnega izobraževanja zavisi predvsem od medsebojnih odnosov ter strokovnosti mentorja in zaposlenih v podjetju. Na podlagi slednjih se študenti počutijo dobrodošli in sprejeti v delovno okolje ter se tako lažje prepustijo nabiranju novega strokovnega znanja in ohranjanju zadovoljstva.

Panoga gostoljubja namreč ob pomoči televizijskih oddaj in promocijskih aktivnosti Slovenske turistične organizacije uživa največjo promocijo poklicev doslej. Pa vendar, kljub vsesplošnemu pomanjkanju delovne sile v gostinstvu, turizmu in velnesu, predstavniki gospodarstva še vedno velikokrat ne prepoznajo pomembnosti usposabljanja mladih kadrov.

3 »DAN MENTORJEV«, TRADICIONALNI DOGODEK NAMENJEN PREDSTAVNIKOM GOSPODARSTVA, MENTORJEM IN ŠTUDENTOM

Dan mentorjev je že tradicionalni dogodek šole, ki ga VSGT Maribor letno organizira za predstavnike gospodarstva in drugih ustanov, mentorje v podjetjih in študente. Srečanje je razdeljeno v dva sklopa; v prvem za prisotne iz gospodarstva pripravimo izobraževalno delavnico oz. predavanje na aktualno tematiko in predstavitev sodelovanja ob zaključku študijskega leta, v drugem sklopu se prisotnim pridružijo tudi študenti in s tem sledijo predstavitve podjetij študentom (predstavitev potencialnih partnerjev v sklopu praktičnega izobraževanja). Na letošnjem dogodku s tokratnim naslovom "ODštekani mladi vs. IZštekan biznis" smo prisotne spodbudili k akciji, spremembi v razmišljanju in pristopih ter ozavestili korake za spreobrnitev trenda v povezavi z nezadovoljstvom pri opravljanju dela v poklicih gostoljubja, ki po povratni informaciji študentov nastane ravno zaradi pomanjkanja mentoriranja na delovnem mestu. Z namenom realnega prikaza stanja v gospodarstvu in s tem orisom resnosti situacije smo s študenti pripravili video večih, tako negativnih kot pozitivnih, zgodb, ki nam jih študenti zaupajo med ali po zaključku praktičnega izobraževanja. Prisotni so soglasno potrdili, da jih je tovrstna predstavitev situacij, ki se odvijajo med praktičnim izobraževanjem, spodbudila k premisleku o teži trenutnega stanja v gospodarstvu.

3.1 PRIPOVEDI ŠTUDENTOV O NJIHOVI NEGATIVNI IZKUŠNJI S PRAKTIČNIM IZOBRAŽEVANJEM

Pripoved študenta 1: »Razgovor za delo v podjetju sem opravila s kadrovsko službo, medtem ko mentorja med praktičnim izobraževanjem nisem niti spoznala. Prepuščena sem bila redni ekipi, ki pa ni imela navodil, kako me vključiti v delovni proces, zaradi česar je velikokrat prišlo do nesporazumov in nerazumevanja. Zaradi te izkušnje sem skoraj obupala nad delom v velneški dejavnosti«.

Pripoved študenta 2: »Mentor me je sprejel v podjetje in mi predstavil delo. Vprašal me je o mojih trenutnih znanjih in me vpeljal v delo, ki sem ga že poznala. Med izobraževanjem se me



ni potrudil vključiti v druge delovne procese, ki so mi bili nepoznani, raje me je zadalžil za meni znana opravila. Tako sem praktično izobraževanje zgolj opravljala, v upanju da čim prej mine«.

Priprava študenta 3: »Kljub temu, da sem izrazil željo po opravljanju dela v kuhinji, so me razvrstili za delo v strežbi, kjer sem se počutil nesigurnega in nesprejetega. Šele ko so me po ponovni prošnji le napotili v kuhinjo, se mi je ponovno odprl svet, tam se tudi spoznal svojega mentorja, ki mi je razširil obzorja. V tem podjetju delam še danes«.

3.2 PRIPOVEDI ŠTUDENTOV O NJIHOVI POZITIVNI IZKUŠNJI S PRAKTIČNIM IZOBRAŽEVANJEM

Predstavnikom gospodarstva in mentorjem smo skozi pozitivne pripovedi študentov želeli pokazati resnične primere zgodb, kako mlade generacije skozi praktično izobraževanje navdušiti za poklice gostoljubja.

Priprava študenta 4: »Mentor je z menoj opravil razgovor in me povprašal po mojih pričakovanjih. Med delom si je vzel čas zame in mi dovolil, da ustvarjam skupaj z njim. Tudi ko je bilo pričakovati večjo gnečo, me je na to opozoril in mi tudi povedal, da lahko pričakujemo težek dan, vendar da je tudi to del tega poklica. Tako sem vedel, da imam pri svojem delu vso podporo in da za menoj stoji ekipa, ki se sooča s podobnimi ali enakimi občutki kot jaz«.

Priprava študenta 5: »Mentor mi je bil pripravljen priučiti ta poklic, tudi če pred tem nisem imel osnov iz gostinstva (op. p. študent je gimnazijski maturant). Dovolil mi je delati napake, saj je vedel, da bodo to najboljše lekcije in da bom tako tudi sam največ odnesel od dela. Napak je bilo kar nekaj, kakšna tudi večja, vendar me je kljub temu bil pripravljen bodriti in mi kriti hrbet. Zaradi njega se želim tudi prihodnje leto vrniti v isto podjetje na isto delovno mesto.«

Priprava študenta 6: »Mentor me je sprejel z odprtimi rokami in me je vpeljal v svet dobrega počutja gostov iz različnih zornih kotov. Dovolil mi je, da sem »njegova senca« in postopoma me je vpeljal v delo tako, da sem njegove zadolžitve z gosti pod njegovim nadzorom pričel prevzemati sam. Hitro sem postal samostojen pri delu in kaj kmalu enakovreden član ekipe. In zaupam vam še to, da so me s pričetkom meseca oktobra, takoj po zagovoru diplomskega dela, v tem podjetju tudi redno zaposlili.«

4 POVRATNA INFORMACIJA ŠTUDENTOV IN PREDSTAVNIKOV GOSPODARSTVA

Na podlagi povratnih informacij, prejetih ob zaključku praktičnega izobraževanja študentov, ki navajajo, da je mentor v podjetju odločilna oseba, razlog za odločitve za delo v panogi gostoljubja, smo se začeli spraševati, ali se mentorji v podjetjih oz. delodajalci zavedajo, kako pomembno vlogo predstavljajo pri usposabljanju kadrov. Anketni vprašalnik je oddalo 66 študentov, od tega 69 % žensk in 31 % moških.

Vprašanje, povezano z odnosom med mentorjem in študentom, je bilo razdeljeno na 5 trditev, pri katerih so anketiranci po principu ocenjevalne lestvice od 1 do 5, kjer 1 pomeni, da se z navedenim ne strinjajo, in 5, da se z navedenim strinjajo, izražali strinjanje oziroma nestrinjanje:

- a) mentor v podjetju je oseba, zaradi katere sem se odločil za delo v gostoljubju;
b) odnos študent-mentor v podjetju v veliki meri prispeva k moji odločitvi.

Tabela 1: Odnos med študentom in mentorjem

Opis	Število	Odstotek	Povprečje
Mentor v podjetju je tista oseba, zaradi katere sem se odločil/-a delati v panogi gostoljubja.	66	100	3,8
Odnos študent-mentor v podjetju predstavlja levji delež k moji odločitvi.	66	100	4,1

V Tabeli 1 so prikazani podatki, ki kažejo na pomembnost vloge mentorja v podjetju (kot tudi njegova strokovna usposobljenost) pri delu s študenti. Študenti se strinjajo, da je ravno mentor v podjetju tista oseba, zaradi katere se študenti odločijo delati v panogi gostoljubja (s skupnim povprečjem 3,8) ter da je odnos med študentom in mentorjem v podjetju pogosto odločilen pri njihovi odločitvi za nadaljevanje poklicne kariere v poklicih gostoljubja (s skupnim povprečjem 4,1).

Da bi pridobili povratno informacijo o tem, ali se podjetja zavedajo pomena svoje vloge pri mentoriranju študentov, smo izvedli anketo med predstavniki gospodarstva v Sloveniji. Od anketirancev smo prejeli 66 veljavnih rezultatov, ki smo jih uporabili kot podlago za pripravo rezultatov in analizo anketnega vprašalnika. Zaradi smiselnega procesa merljivosti rezultatov smo se odločili za večinoma zaprta vprašanja. Na podlagi zbranih podatkov smo rezultat predstavili tabelarično in podatkovno ter izvedli analizo rezultatov. V anketi je sodelovalo 66 oseb, 53 % žensk in 47 % moških.

Tabela 2: Zadovoljstvo zaposlenih in delodajalcev

Opis	Odgovor	Število	Odstotek
Ali se strinjate, da stalno in ustrezno usposabljanje kadrov pomeni zadovoljstvo zaposlenih in delodajalcev?	Da	58	88
	Niti da niti ne	8	12

V Tabeli 2 so prikazani podatki o vplivu usposabljanja na zadovoljstvo zaposlenih in delodajalcev. 58 (88 %) anketirancev je na zgoraj navedeno vprašanje odgovorilo »da«, kar potrjuje trditve, da stalno izobraževanje kadrov poveča zadovoljstvo zaposlenih in delodajalcev. Odgovor »niti da niti ne« je izbralo 8 anketirancev (12 %), odgovor »ne« pa ni bil izbran in zato ni prikazan v zgornji tabeli. Rezultati kažejo, da je po mnenju anketirancev ustrezno usposabljanje kadrov pomemben dejavnik zadovoljstva zaposlenih in delodajalcev, saj hkrati povečuje kakovost storitev in zagotavljanje standardov ter pozitivno klimo v podjetju in medsebojno spoštovanje.

Tabela 3: Zvestoba osebja

Opis	Odgovor	Število	Odstotek
Ali menite, da ustrezna izobraževanja in usposabljanja vplivajo na lojalnost zaposlenih v podjetju in da zaposleni svoje delo opravljajo s ponosom in samozavestjo?	Da	48	73
	Delno	16	24
	Ne	2	3

V Tabeli 3 prikazujemo podatke na vprašanje o medsebojni povezavi med usposabljanjem in lojalnostjo zaposlenih v podjetju. Anketiranci so odgovore izbrali na podlagi dodatnih pojasnil:

- a) DA, ker z možnostmi usposabljanja gradimo osebno samozavest, posledično pa se povečuje tudi stopnja predanosti in hvaležnosti.
- b) DELNO vpliva na lojalnost in samozavest, ob predpostavki, da imajo zaposleni ustrezne delovne pogoje, delovni čas in pošteno mesečno plačilo.
- c) NE, usposabljanja in izobraževanja ne vplivajo na zvestobo, saj vsi gledajo izključno na ekonomske koristi (mesečni dohodek).

48 anketirancev (73 %) se strinja, da ustrezna izobraževanja in usposabljanja neposredno vplivajo na lojalnost zaposlenih v podjetju in s tem gradijo osebno zaupanje zaposlenega, kar povečuje stopnjo predanosti in hvaležnosti. 16 anketirancev (24 %) meni, da vplivajo le delno, saj sta lojalnost in odnos do dela pogojena z ustreznim mesečnim plačilom, medtem ko 2 anketiranci (3 %) trdita, da z vidika ustreznega usposabljanja ni vpliva na lojalnost, saj so pomembne le ekonomske koristi.

Tabela 4: Fluktuacija zaposlenih

Opis	Odgovori	Število	Odstotek
Ali menite, da sta pomanjkanje izobrazbe in pomanjkanje spretnosti vodij razlog za nezadovoljstvo zaposlenih in hkrati večjo fluktuacijo kadrov?	Da	51	77
	Niti da niti ne	12	17
	Ne	3	6

V Tabeli 4 prikazujemo odgovore na vprašanje o tem, ali je pomanjkanje izobrazbe in spretnosti vodij razlog za nezadovoljstvo zaposlenih. Od skupno 66 anketirancev je 51 anketirancev (77 %) odgovorilo z »da«, 12 anketirancev (17 %) »niti da niti ne« in 3 anketiranci (6 %) so odgovorili z »ne«. Rezultati kažejo na problem nekvalificiranih vodij v panogi gostoljubja, ki ga prepoznajo tudi zaposleni v podjetju, kar lahko običajno privede do trenja in nesoglasij ter znižanja kakovosti storitev in standardov.

5 ZAKLJUČEK

Praktično izobraževanje študentov v podjetjih, kjer jih mentorji usmerjajo in spodbujajo, predstavlja ključen korak pri pridobivanju novih, strokovno usposobljenih kadrov. Tovrstno usposabljanje študentom omogoča, da se v realnih situacijah naučijo izvajati storitve v skladu z najvišjimi standardi. Ob tem je izpostavljena odgovornost delodajalcev do mladih kadrov ter njihova vloga pri postopnem uvajanju študentov na delovna mesta, za katera se izobražujejo. Na ta način izobraževalne institucije gospodarstvo motivirajo, da je na podlagi sodelovanja kreiranje predane delovne ekipe mogoče. Z organizacijo Dneva mentorjev VSGT Maribor podjetjem nudi enotno priložnost za njihovo predstavitev študentom z možnostmi nadaljnega sodelovanja. Pri tem ugotavlja, da študenti večinoma izbirajo med podjetji, ki se dogodka udeležijo, česar pa se zavedajo tudi mentorji sami, saj je udeležba na dogodku iz leta v leto večja (dogodka se je udeležilo več kot 80 predstavnikov podjetij in mentorjev). Tovrstno sodelovanje je nujno potrebno za doseg najvišje kakovosti izobraževanja ter nadaljnega sodelovanja z gospodarstvom. Opredelitev osnovnih kriterijev, postopno vključevanje mladih v procese dela, motivacija le-teh je tako ključnega pomena pri načrtovanju izvajanja kakovostnega izobraževanja mladih. Tako izobraževalne institucije nosijo odgovornost za pripravo mladih na poklice, ki izginjajo zaradi negativnih percepcij o teh poklicih, medtem ko je revitalizacija teh poklicev odvisna od odnosov gospodarstva do študentov oziroma mladih.

Z raziskavo smo želeli ugotoviti, kako pomembna je vloga mentorja v podjetju za mlade ter ali se mentorji te vloge zavedajo. S tem smo dokazali, da je usposabljanje pred zaposlitvijo potrebno in da raven usposobljenosti zaposlenega pozitivno vpliva tako na ekonomski vidik kot na medosebne odnose med študenti, zaposlenimi in delodajalci.

6 VIRI IN LITERATURA

- Fraser, R. A. (2003). Zakaj študenti gostoljubja ne ohranijo vere? Raziskovalno poročilo o zavezanosti študentov gostinstva kariere v industriji. V SK (ur.), *Upravljanje odnosov in vedenja zaposlenih v turizmu in gostinstvu* (str. 99-134). Nova Science Publishers, Inc. New York.
- Frye, W. D., & Nitschke, A. (2012). *Upravljanje gospodinjskih operacij: revidirana tretja izdaja*. Oddelek kolidža Pearson.
- Ginzberg, E. (1951). Occupational choice: An approach to a general theory. New York: Columbia University Press v: Kusluvan, *Upravljanje odnosov in vedenja zaposlenih v turizmu in gostinstvu* (str. 67-76). Nova Science Publishers, Inc. New York.
- Kavanaugh, R. R., & Ninemeier, J. (2013). *Nadzor v gostinstvu: Peta izdaja*. Izobraževalni inštitut American Hotel Motel assoc.
- Khanfar, S. M. (2014). Usposabljanje in njegova pomembnost za učinkovito uspešnost zaposlenih v hotelih s petimi zvezdicami v Jordaniji. *Četrtna revija za poslovne študije*, 6(2), 137-158.
- Raspor, A. (2016). *Kako izboljšati kakovost gostinskih storitev*. Boma.