

Aktivnost: izvedbeni kurikulum

Raziskava : Unisvet 4- 2011

Zadovoljstva in pričakovanja delodajalcev ter koordinatorjev PUD

*Zaključno poročilo raziskave zadovoljstva in
pričakovanja delodajalcev ter koordinatorjev PUD
(Prva predstavitev: Olimje, 17. oktober 2011)*

Raziskovalna skupina:
mag. Janez Damjan, Darja Vidovič, Dušan Vodeb

1

Za uspešnejše uvajanje prenovljenega šolskega kurikulumuma se je leta 2008 več slovenskih srednjih strokovnih šol povezalo v konzorcij unisVET, v okviru katerega so potekali številni projekti za izobraževanje in usposabljanje učiteljev, razvoj programov ter raziskovalne aktivnosti. Glavni namen raziskovalnih aktivnosti je bil pripraviti analize stanja in podati usmeritve za nadaljnje delo pri prenovi. Jedro raziskovalne skupine so sestavljali mag. Janez Damjan, Dušan Vodeb in Darja Vidovič, v štiriletnem obdobju pa so sodelovali še številni učitelji in drugi sodelavci konzorcijskih ter drugih srednjih šol v Sloveniji. Z njihovo pomočjo smo spremljali razvoj ključnih kompetenc pri dijakih, še posebej razvitost kompetence samoiniciativnost in podjetnost ter socialne in državljanske kompetence. KK samoiniciativnost in podjetnost smo spremljali tudi pri učiteljih strokovnih predmetov in raziskovali njihove načine spodbujanja ustvarjalnosti in podjetnosti ter pri delodajalcih..

Raziskava Unisvet 4-2011, ki se je izvajala od aprila do junija 2011, je bila usmerjena v ugotavljanje zadovoljstva in pričakovanj delodajalcev glede praktičnega usposabljanja dijakov, zanimala pa nas je tudi organizacija in izvedba PUD po šolah. Dijaki se v okviru praktičnega usposabljanja (PUD) prvič seznanijo z resničnim poslovnim svetom in ta izkušnja pomembno oblikuje njihov odnos do nadaljnjega izobraževanja in iskanja zaposlitve. Izvedba PUD je organizacijsko in finančno velik projekt za šolo in celoten sistem srednjega izobraževanja, zato je boljše poznavanje stanja in delovanja sistema praktičnega usposabljanja zelo pomembno.

Splošni namen raziskave smo opredelili v obliki naslednjih raziskovalnih ciljev:

- V kolikšni meri PUD zadovoljuje družbena pričakovanja in uresničuje visoko postavljene cilje v različnih dokumentih?
- Kako zadovoljni so z izvedbo in učinki PUD koordinatorji na šoli?
- Kakšna pričakovanja imajo in kako zadovoljni so z izvedbo in učinki PUD delodajalci oz. organizatorji v podjetjih?

Organizacija in izvedba PUD po šolah

- Termini skozi vse leto (od X. do VI.)
- Na vsaki šoli koordinator PUD; imajo različne pristojnosti oz. so bolj ali manj samostojni glede na vodstvo šole.
- Vse šole imajo neko obliko priprav dijakov (1-3 dni).
- Nekatere šole prepustijo iskanje prakse dijakom in se vključijo samo v skrajni sili, nekatere šole same aktivno pridobivajo delodajalce.
- Osnovni obrazci enotni; zahtevana poročila različna, ponekod se izvaja tudi kratka predstavitev.

Raziskovalno delo smo začeli aprila 2011 s pregledom zakonodaje in drugih izhodišč za izvajanje PUD ter nadaljevali v maju z osebnimi in pisnimi intervjuji s koordinatorji PUD po šolah.

Seznam šol, ki so sodelovale v raziskavi:

- Ekonomska šola Ljubljana
- Ekonomska šola Murska Sobota
- Ekonomska šola Novo mesto
- Ekonomsko storitveni izobraževalni center Kranj
- Gimnazija in ekonomska srednja šola Trbovlje
- Srednja ekonomska in trgovska šola Nova Gorica
- Srednja ekonomska poslovna šola Koper
- Srednja ekonomska šola Celje
- Srednja ekonomska šola Maribor
- Srednja upravno administrativna šola Ljubljana
- ŠC Srečka Kosovela Sežana, Gimnazija in ekonomska šola
- Šolski center Slovenj Gradec

Organizacija PUD po šolah je podobna, v izvedbi pa obstajajo velike razlike. Ključni dejavnik se zdi gospodarsko okolje šole in izkušnje ter povezanost koordinatorja s podjetji.

Za pripravo dijakov bi bilo smiselno vzpostaviti splošne minimalne standarde oz. opredeliti ključne vsebine, npr. varnost pri delu, bonton, izbrane vsebine iz zakonodaje o materialni odgovornosti. Koristno bi bilo tudi pregledati in posodobiti osnovne obrazce ter zaključna poročila.

Mnenje šolskih koordinatorjev o izvedbi in učinkih PUD

- Po mnenju koordinatorjev so dijaki na splošno (zelo) zadovoljni z izkušnjo delovne prakse.
- Sodelovanje z delodajalci poteka na različnih ravneh in z zelo različno intenzivnostjo.
- Delodajalci se na splošno hitro menjajo, razen velikih podjetij in državne uprave. V zadnjem času dodaten osip delovnih mest, nekatere večje organizacije so celo ustavile sodelovanje (npr. MOL).
- Odzivi delodajalcev v glavnem pozitivni, nasploh so zadovoljni in pripravljeni na sodelovanje.

3

Šolski koordinatorji PUD so praviloma zelo predane osebe, učitelji z dolgoletno prakso, ki se zavedajo odgovornosti svoje funkcije in so pripravljeni na sodelovanje oz. bi si želeli več strokovne podpore. Do raziskave so imeli zelo pozitiven odnos, želeli so, da služi kot osnova za večjo veljavo njihovega dela in celotnega projekta poklicnega usposabljanja dijakov v podjetjih.

Splošna ocena koordinatorjev je bila, da poteka PUD uspešno kljub stalnim menjavam podjetij in odgovornih oseb. Veliko grožnjo pa vidijo v ustavitvi sodelovanja nekaterih večjih delodajalcev. Tak trend je mogoče ustaviti samo s širšo akcijo, v katerih bi sodelovali ključni odločevalci šolske in gospodarske sfere.

Koordinatorji z več izkušnjami, ki svoje delo opravljajo zelo samostojno že dalj časa, se zdijo bolj optimistični glede razvoja PUD v prihodnosti.

Prvi vtisi in izbrani odgovori uvodnih intervjujev z delodajalci:

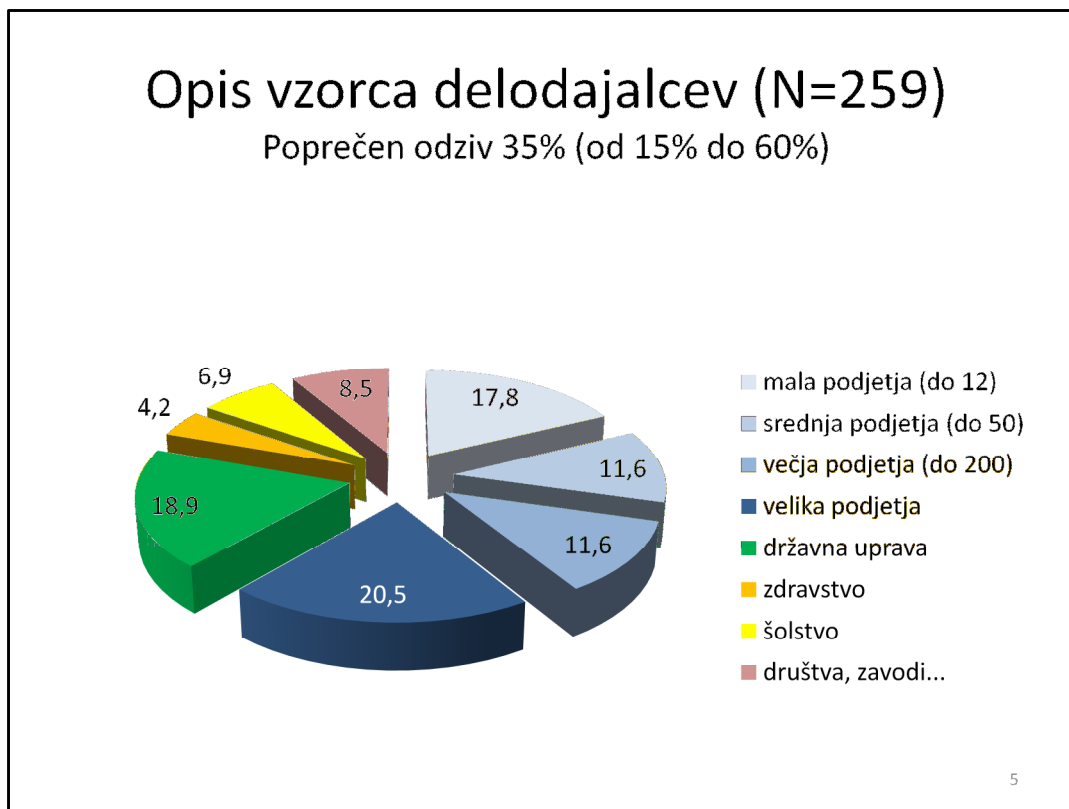
- Precejšnje razlike v izkušenosti koordinatorjev in mentorjev v obiskanih organizacijah.
- Izvajanje in število delovnih mest odvisno predvsem od odgovorne osebe, njegovega odnosa do PUD in do mladih nasploh.
- Največji problem je nagrajevanje mentorjev pri delodajalcih (pogosto ukinjanje stimulacij).
- Za specifične naloge (npr. arhiviranje) so dijaki zelo primerni in pomembni.

4

Raziskavo smo nadaljevali z osebnimi intervjuji z izbranimi delodajalci oz. odgovornimi osebami ter mentorji v različnih organizacijah. Srečali smo se z zelo različnimi osebami, od kadrovskega direktorja, ki imajo deset in več letne izkušnje do čistih začetnikov, ki so šele pred mesecem prevzeli zadolžitev za PUD. Velike razlike so tudi v njihovem odnosu do svoje vloge, ki jo lahko razumejo kot obogatitev ali pa kot breme.

Kot najbolj izrazit posamičen problem se je izpostavilo nagrajevanje mentorjev, ki ga je vse manj, še posebej zaradi ukinjanja stimulacij v javnem sektorju. Nasploh lahko rečemo, da je izvajanje in število dijakov na poklicnem usposabljanju v neki organizaciji odvisno predvsem od koordinatorja, njegovega odnosa do PUD in mladih nasploh.

Na osnovi intervjujev pri delodajalcih, smo pripravili anketni vprašalnik, ki je vseboval vprašanja o zadovoljstvu z izvedbo PUD ter pričakovanja delodajalcev.



Pri zbiranju podatkov so imeli pomembno vlogo koordinatorji PUD ali šolski raziskovalci na dvanajstih šolah, ki so posredovali vprašalnike na naslove delodajalcev, s katerimi sodelujejo. Na ta način so bili poslani vprašalniki na preko tisoč naslovov podjetij, ustanov, društev in drugih organizacij.

Odziv delodajalcev je bil zelo dober, v poprečju 35 %, tako da smo dobili skupno vrnjenih 259 izpolnjenih vprašalnikov. Od tega je bilo tretjina odgovorov iz večjih in velikih podjetij, četrtnina iz malih in srednjih podjetij, ostali pa iz državne uprave, zdravstva, šolstva in različnih društev ter zavodov.

Med 259 koordinatorji in mentorji, ki so nam odgovorili na anketni vprašalnik, so prevladovali (3/4) zelo izkušeni oz. takšni, ki imajo več kot 3 leta izkušenj s PUD. Četrtnina delodajalcev, ki so nam odgovorili, ima na usposabljanju več kot pet dijakov in razvoj dobrega sodelovanja s temi podjetji je še posebej pomemben.

Glede na vlogo osebe, ki je izpolnila vprašalnik, so rezultati naslednji: ¼ koordinatorji, 1/3 mentorji, 1/3 ista oseba obe vlogi

Relativno veliko odgovorov je bilo iz SV Slovenije; preko šol v Murski Soboti, Mariboru, Celju in Slovenj Gradcu smo dobili več kot polovico vrnjenih anket.

Dela, ki so jih pretežno opravljali dijaki

Opravilo	% (možnih več odgovorov)
Dnevna administracija (ekspedit, pošta, kopiranje gradiva...	71,8
Delo z računalnikom	61,8
Urejanje arhivov in razne dokumentacije	59,1
Delo s strankami (recepcija, telefonsko odzivanje...	29,7
Kurirska služba (dostava, raznos...	20,5
Trgovina (delo v prodajalni)	12,0
Vsega po malem	23,2
Drugo (proizvodnja, servis, računovodstvo)	8,1

6

Dela, ki jih pretežno opravljajo dijaki, so dnevna administracija in različna dela z računalnikom, zelo pogosto pa je tudi urejanje arhivov in razne dokumentacije, ki ga v nekaterih organizacijah celo v večji meri prepuščajo dijakom na praksi.

Predpostavljamo, da bi moral biti odgovor "vsega po malem" realno pogostejši, saj se dijaki s srečujejo z najrazličnejšimi opravili, ki načeloma ne zahtevajo posebne strokovnosti. V tem smislu bi bilo koristno uskladiti pričakovanja dijakov s poslovno realnostjo, v kateri je potrebno opraviti desetine drobnih opravil preden so sprejete velike odločitve ali pa se začne samostojno opravljati strokovna dela. Vedno je zelo veliko odvisno tudi od samoiniciativnosti dijakov.

Mnenje delodajalcev o dijakih

Trditev	Poprečna stopnja strinjanja (1-5)
Z delovnimi sredstvi in drugo lastnino so ravnali skrbno.	4,55
Ni bilo posebnih težav z delovno disciplino.	4,48
Pri delu so pokazali primeren odnos do sodelavcev.	4,43
Dijaki so bili zelo zadovoljni z delom pri nas.	4,33
Njihova poročila in dnevniki so bili dobro izdelani.	4,10
Dijaki so si zaslužili finančno nagrado, ki so jo dobili.	4,08
Dijaki so pokazali velik interes za delovno prakso.	3,99
Dijaki so v celoti izpolnili naša pričakovanja.	3,96
Njihovo delo je bilo zelo koristno za našo organizacijo.	3,73
Dijaki so imeli dovolj znanja za delo v naši organizaciji.	3,63

7

Na zgornji tabeli so prikazane poprečne stopnje strinjanja koordinatorjev/mentorjev PUD s trditvami glede odnosa dijakov na delovnem mestu.

V splošnem so ocene zelo visoke in zdi se, da so mentorji in drugi predstavniki delodajalcev zelo zadovoljni z odnosom dijakov do dela, sodelavcev in delovnih sredstev. Relativno nižje so ocene za interes dijakov, izpolnitev pričakovanj, njihove koristnosti in znanja. Vendar je očitno, da se večina dijakov izkaže na delovnih mestih in lahko povzamemo, da je mnenje delodajalcev o dijakih v splošnem bolj pozitivno kot mnenje učiteljev, ki smo ga ugotavljali v raziskavi Unisvet 2.

Razlike v mnenjih delodajalcev smo preverjali po kriterijih velikosti organizacije, dejavnosti, regiji, vendar se niso pokazale statistične razlike. Kaže, da je zadovoljstvo delodajalcev odvisno predvsem od pričakovanj, ki so povezane z osebnimi značilnostmi in izkušnjami mentorja.

Mnenja delodajalcev o izvedbi PUD

Trditev	Poprečna stopnja strinjanja (1-5)
Mentorji so dijakom vedno pripravljeni pomagati.	4,55
Pogodbene formalnosti za izvedbo prakse so dobro urejene.	4,18
V naši organizaciji še naprej načrtujemo izvajanje delovne prakse	4,00
S koordinatorjem delovne praksi na šoli dobro sodelujemo.	3,93
Termini za prakso so ustrezni.	3,80
Strokovno srečanje koordinatorjev PU bi bilo zelo koristno.	3,69
Naši mentorji se bi z veseljem udeležili posebnega seminarja.	3,63
Možnost sofinanciranja PUD ... javni sklad...je znana.*	3,26*
Mentorji so za svoje delo primerno nagrajani.	2,70

8

Drugi niz trditev v vprašalniku se je nanašal na samo izvedbo PUD v organizaciji, odnos mentorjev do dijakov in sodelovanje s šolami. Najvišja je ocena pripravljenosti mentorjev na pomoč dijakom, visoka je tudi ocena formalne urejenosti izvajanja prakse.

Pri sodelovanju s šolami in načrtovanju terminov je očitno prostor za izboljšanje, delodajalci si želijo tudi več medsebojnega sodelovanja oz. strokovnega srečanja. Zelo veliko anketirancev meni, da bi se njihovi zaposleni z veseljem udeležili posebnega seminarja za usposabljanje mentorjev.

Kot je razvidno iz poprečnih ocen v zgornji tabeli, je najbolj izpostavljen problem nagrajevanja mentorjev, ki je le redko primerno urejeno.

Slabše je tudi poznavanje možnosti sofinanciranja PUD, razen pri bolj izkušenih koordinatorjih v večjih podjetjih.

Delodajalci-mentorji z daljšim stažem (starejši?) pripisujejo šoli večjo odgovornost.

Stopnja odgovornosti šole za:

Trditev	Poprečna stopnja odgovornosti (1-5)
Strokovno znanje	4,62
Jezikovno znanje, kultura govora in pisanja	4,24
Sodelovanje in delo v skupini	3,85
Kakovostno opravljanje delovnih nalog	3,81
Sposobnost pogajanja in reševanja konfliktov	3,55
Odnos do sodelavcev in strank	3,43
Delovna disciplina in redoljubnost	3,39
Splošna zainteresiranost	3,30
Odgovornost in zanesljivost	3,30
Odnos do lastnine in delovnih sredstev	3,26
Pripadnost in pripravljenost na pomoč širši skupnosti	3,23
Osebna urejenost in splošna kultura	2,92

V vprašalnik smo vključili vprašanje o stopnji odgovornosti šole za znanje in osebni razvoj dijakov.

Na zgornji tabeli je razvidno, da pričakujejo mentorji od šole zelo veliko oz. da je po njihovem mnenju odgovornost šole za vzgojo in razvoj posameznih kompetenc dijakov visoka. To še posebej velja za delodajalce z daljšim stažem in starejše anketirance, ki menijo, da je šola odgovorna ne samo za znanje dijakov, ampak tudi za njihov odnos do dela ter razvoj osebnosti, pozitivnega značaja.

Zelo visoko na zgornji lestvici je postavka "sodelovanje in delo v skupini". Pomen razvoja te kompetence se je tudi potrdil na prvi predstavitvi rezultatov te raziskave na usposabljanju Unisvet v Olimju, na katerem so sodelovali različni delodajalci in to točko izpostavili kot najbolj pomembno. Na delovnem mestu praktično ni mogoče biti uspešen brez sodelovanja s sodelavci, timsko delo je pogoj za razvoj.

Sklepne ugotovitve

1. Na vseh šolah imajo koordinatorja PUD in posebno obliko priprave dijakov, razlike pa so v njihovih pristojnostih in stopnji aktivnosti pri pridobivanju delovnih mest. Praviloma so šolski koordinatorji izkušeni učitelji in zelo predani svojemu delu pri podpori dijakom.
2. Delodajalci imajo relativno dobro mnenje o dijakih glede odnosov, delovne discipline, splošnega interesa.
3. Glede izvedbe PUD so delodajalci (oz. mentorji in koordinatorji) v splošnem zadovoljni, razen z nagrajevanjem za svoje delo. Želeli bi si več informacij in sodelovanja s šolami ter med seboj.
4. Po njihovem mnenju je šola najbolj odgovorna za znanje dijakov, pa tudi za zmožnost sodelovanja, skupinskega dela, medosebnih odnosov in odgovornosti.
5. Organizacija in izvajanje PUD bi glede na svojo vlogo in pomen za izobraževanje potrebovala (še) več pozornosti ustreznih inštitucij in medijev ter strokovno podporo za razvoj novih oblik in pridobivanje novih delodajalcev.

10

Izbrani komentarji delodajalcev o dijakih

- Dijaki na praksi imajo premalo praktičnih znanj in ne kažejo zanimanja, da bi se želeli kaj naučiti.
- Dijaki so bili pripravljeni prijeti za kakršnokoli delo, radi so se učili nove stvari, nimamo pripomb!
- Dijaki so samoiniciativni, potrpežljivi, natančni in odgovorni, če jih pravilno usmerjaš in imajo jasno vizijo, kaj želijo v življenju delati.
- Dijaki so zelo pridni, upoštevajo navodila in se hitro prilagodijo tempu dela.
- Dijaki, kljub zainteresiranosti, v zelo kratkem času, ko so na praksi, ne morejo pridobiti pregleda o poslovanju.
- Dijakom bi morala šola povedati, kako ravnati v primeru bolezni oz. v primeru drugih odsotnosti (šolske počitnice, ki ne spadajo v obveznost do dela v organizaciji).
- Imam zaposleni dve delavki, ki sta pri nas začeli z obvezno šolsko prakso in sta potem nadaljevali z delom prek študentskega servisa. Sem pa tudi že imela primer, ko učenka ni imela interesa za delo v računovodstvu in so mi zaposlene delavke rekly: »podpiši ji, da je ne gledamo«.
- Menimo, da bi morali dijakom pred prihodom na delovno prakso že v šoli pojasniti, da bodo opravljali zelo enostavna dela in se ne bodo mogli vključevati v zahtevnejše oz. kompleksnejše delovne procese. Včasih so njihova pričakovanja o pestrosti in zanimivosti dela prevelika. Naša splošna ugotovitev pa je, da se je vredno potruditi pri organizaciji in izvedbi delovne prakse, saj je takšno sodelovanje obojestransko koristno.
- Moje mnenje je, da poleg vseh faktorjev, ki vplivajo na osebno rast dijaka, je šola tista, ki ima dominantno vlogo pri razvoju in vodenju dijaka v pravo smer (znanja, pozitivnega odnosa do življenja in dela, odgovornosti....). Za vse to pa je potreben tudi dober zgled ljudi, ki to mlado osebnost pelje po poti življenja.
- Morda mi dobimo samo dobre dijake na obvezno prakso, a na splošno mislim, da je potrebno več discipline, obojestranskega spoštovanja, upoštevanja drugačnih mnenj. Meni je bila stara šola bolj všeč.
- Opažamo, da imajo dijaki premalo delovne prakse in s tem posledično praktično nobenih delovnih izkušenj. Menim, da bi se morali delodajalci in šola bolje povezati in s tem dijakom omogočiti večjo razgledanost.
- Praktikanti so ustrezno spoštovali tudi notranja pravila organizacije in izražali tudi zelo primeren odnos do strank v komunikaciji. Zelo prizadevno so opravljali svoje naloge.
- Prav letošnja generacija praktikantov je bila daleč najslabša v vseh letih, odkar delam z njimi. Površni, nezainteresirani, netočni....
- Pri organiziranju in izvajanju delovne prakse nismo imeli težav. Razumeli smo, da dijaki nimajo praktičnih izkušenj, zato smo se potrudili, da so bili naši napotki za delo temeljiti in razumljivi, da so imeli dijaki pri izvajanju dela zagotovljeno pomoč mentorja in ustrezne delovne pogoje (prostor, računalnik, drugo potrebno opremo). Velika večina dijakov je delo opravljala zavzeto, natančno in v skladu z navodili. Izkazali so se kot dobro usposobljeni uporabniki informacijske tehnologije in se hitro navadili dela z različnimi aplikacijami.
- Šola(mentorji) bi morala dijake predhodno kar najbolje motivirati za opravljanje prakse-z namenom, da si pridobijo delovne izkušnje in ne, da je praksa pač ena od obveznosti za zaključek letnika!
- Več kontaktiranja šol z delodajalci - kaj želijo, da dijak pridobi s praktičnim delom.
- Veliko več strokovnega znanja!
- Z dijaki smo zadovoljni-mislim, da oboji pridobivamo.
- Za razliko od lanske izkušnje, smo bili pozitivno presenečeni.
- Žal šola ne more narediti vsega - pomembna je družina in dijakovo zanimanje in odnos do vsega naštetega.