

Enostavna praktična
izobraževanja za majhna podjetja

3

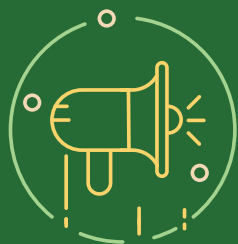
Učinkovita predstavitev vašega podjetja Uvajanje študentov



ŽELITE ŠE VEČ INFORMACIJ?
www.learntowork.eu

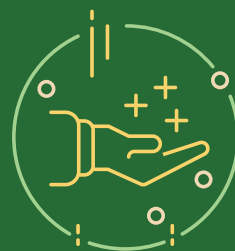
 learn to work

KAZALO VSEBINE



3

UVOD



4

**KAKO LAHKO UČINKOVITO UVAJANJE
ŠTUDENTA ZVIŠA VREDNOST VAŠEGA
PODJETJA?**



5

**ZMOTNA PREPRIČANJA
O PRAKTIČNEM IZOBRAŽEVANJU**



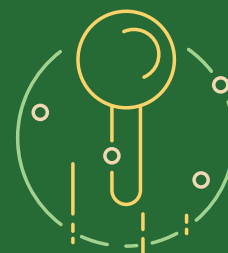
6

**KORAKI DO UČINKOVITE
UVEDBE ŠTUDENTA**



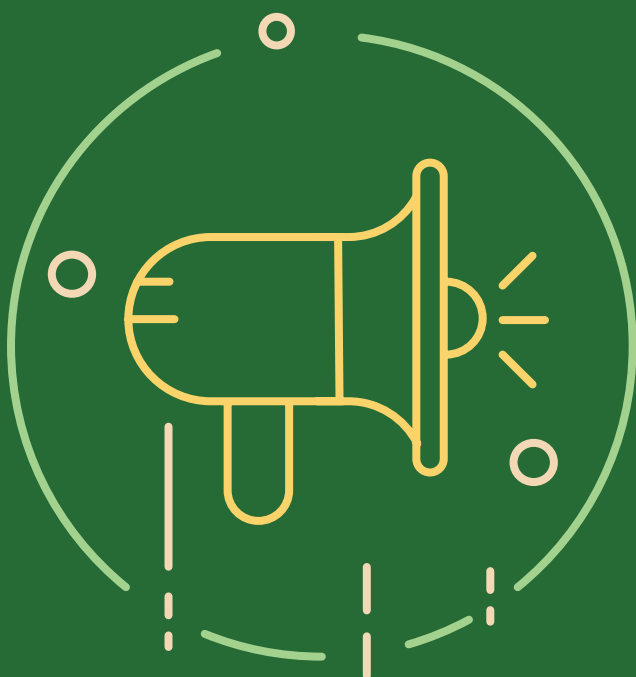
8

UPORABNE PRAKSE



9

**PRAKTIČNO IZOBRAŽEVANJE
ŠTUDENTOV S POSEBNIMI POTREBAMI**



Dodana vrednost dobre faze vpeljevanja je omogočiti vsem udeležencem, da se počutijo zadovoljno in takojšen pričetek z delom.

Pomembno je, da podjetje od prvega dne vzpostavi zaupanja vredne odnose s študenti ter da jih ustrezno obvešča, kar zagotavlja, da vsakdo ve, kaj pričakovati drug od drugega. Prav tako ta način zagotavlja, da bodo pričakovanja vseh udeležencev izpolnjena v časovnem okviru praktičnega izobraževanja.

Način uvajanja se razlikuje od podjetja do podjetja glede na njihovo kulturo in industrijo, pa tudi naravo samega praktičnega izobraževanja. Ta knjižica opisuje, kako pripraviti učinkovito uvajanje.

KAKO LAHKO UČINKOVITO UVAJANJE ŠTUDENTA ZVIŠA VREDNOST VAŠEGA PODJETJA?

4



Pomemben je prvi vtis. študenti, ki se pravilno seznanijo s podjetjem, se bodo verjetno navdušeno prilagodili poslanstvu, viziji in vrednotam podjetja. To prinaša dodatne koristi, kot so:

Večina študentov ostane zaposlena pri istem delodajalcu po končanem praktičnem izobraževanju, od katerih mnogi napredujejo v 12 mesecih od zaključka;

Navdušeni študenti promovirajo boljšo podobo podjetja med svojimi vrstniki in med strankami podjetja;

Motivirani študenti povečajo stopnje zadrževanje osebja v tem podjetju in izboljšajo moralo zaposlenih.



“Študentje potrebujejo praktično izobraževanje le zaradi formalnosti in naj ne opravljajo konkretna dela”

Vprašanje “nepomembnega” praktičnega izobraževanja, kjer študenti le kopirajo in preslikavajo dokumente, je tisto, čemur se je potrebno izogniti. Na ta način izničimo ključne prednosti praktičnega izobraževanja, zlasti prenosa znanja in potencialne vrednosti, ki jo ustvarijo študenti za podjetje, pa tudi boljše zaposlovanje med drugim.

“Študenti niso potrebni za opravljanje resnih nalog”

Študentje se ne smejo šteti za mlade in neizkušene, temveč kot motivirane in željne učenja, kar jih spodbuja, da se učijo in dobro opravljajo svoje praktično izobraževanje. Čeprav samoumevno, je pogosto spregledano dejstvo, da bolje kot pripravimo in usposabljammo študente, bolje bodo opravili svoje naloge, ki so seveda del vsakodnevnega dela podjetja.



Pri pripravi postopkov za uvajanje študentov MSP-ji sledite naslednjim ključnim korakom:



Predstavite svoje podjetje študentu.

Vzemite si dovolj časa in pričakajte študenta prvi dan. Poskrbite, da je študent dobro opremljen z informacijami in dokumentacijo o vašem podjetju, ki vključuje zgodovino, sedanost in prihodnost izdelkov in/ali storitev ter strategijo vašega podjetja.



Opremite študenta s potrebnimi praktičnimi informacijami.

Te navadno vključujejo pregled in voden obisk infrastrukture podjetja; pomembne časovnice podjetja in hišna pravila; potrebna varnostna navodila in potrebno varnostno opremo; študentov službeni elektronski naslov in dostop do gesel potrebnih za pričetek dela, itd.





Predstavite študenta in njegovo praktično izobraževanje vašim zaposlenim in obratno.

Medtem ko spremljate študenta na vodenem obisku prostorov podjetja izkoristite priložnost, da ga/jo predstavite vsem vašim zaposlenim kakor tudi njegovo praktično izobraževanje. To bo omogočilo vsem, da se spoznajo že od samega začetka in prav tako bo odprlo vrata medsebojnemu sodelovanju v prihodnje.

Študent mora poznati ključno osebje vašega podjetja in njihove vloge tako da bodo vedeli kam in na koga naj se obrnejo v primeru vprašanj in težav. Prav tako pa vaši zaposleni morajo imeti jasno sliko praktičnega izobraževanja, da vedo kakšne rezultate lahko pričakujejo od študenta in kako sodelovati z njim ter ga voditi. Tako se boste izognili nepotrebnim zamudam v komunikaciji in izvedbi nalog, in omogočili nemoteno in uspešno doseganje zadanih nalog in praktičnega izobraževanja z obeh strani.



Pripravite načrt uvajanja za zagotovitev celovite izkušnje.

Pripravite uradni načrt, ki pokriva študentovo znanje, koga naj bi srečali, katere dele podjetja naj obišče za boljše razumevanje podjetja. Pripravite časovnico za te dejavnosti in delite te informacije tudi z zaposlenimi, ki se bodo ukvarjali s študentom.

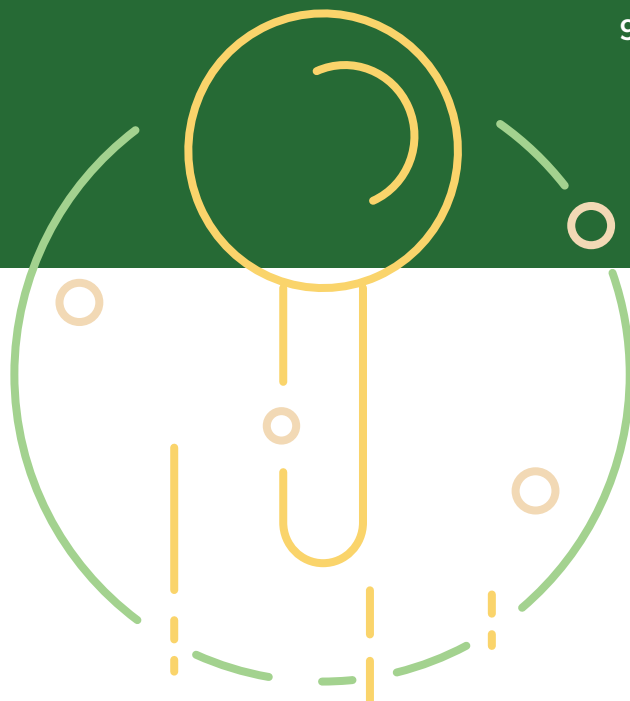
Dovolite študentu, da spozna in se integrira v notranjo kulturo vašega podjetja.

Študent je lahko akademsko zelo dobro pripravljen vendar je potrebno imeti v mislih, da najverjetneje nima predhodnih delovnih izkušenj. Tako bo potreboval nekaj časa za privajanje na delovno okolje in vašo notranjo kulturo podjetja. Prej ko bo razumel vaše kulturno okolje, lažje se bo vključil, zato je zelo pomembno da mu jo tudi predstavite.



Integracija študenta v družabno življenje podjetja.

Ne glede na to ali družabno življenje vašega podjetja pomeni klepetanje ob kavnem avtomatu ali pivo po delovniku in med koncem tedna, povabite študenta, da se bo okrepil občutek pripadnosti in vključenosti. Spodbudite študenta, da samo organizira spoznavni dogodek.



Preizkusite in ovrednotite primernost morebitne infrastrukture (prostorov, opreme, itd.), ki ste jo pripravili pred uvajanjem in preverite morebitne potrebne prilagoditve glede na študentov odziv.

Vsak posameznik s posebnimi potrebami se mora počutiti varno med delom v podjetju. To pomeni da se ne samo mentor marveč vsi zaposleni morajo zavedati potreb študenta in z njim komunicirati na primeren način.

Dodatne informacije so na voljo na:
<https://learntowork.eu/special-needs>.



AVTORJI

Alicia Miklavcic, Anthony Camilleri,
Dejan Blagojevic, Gilberto Santos,
Henrika Varniene, Janez Damjan,
Marko Grdosic, Martin Edmondson,
Michael Bobik, Romana Nováčková,
Sandra Feliciano

UREDNIKI

Sandra Feliciano, Sanja Brus

PREVOD

Vesna Alaber, Alicia Leonor Sauli Miklavčič

OBLIKOVANJE

Tara Drev

AVTORSKE PRAVICE

(C) 2018, Saps

KONZORCIJ PROJEKTA SAPS

European Association of Institutions in Higher Education
Knowledge Innovation Centre
Association of Slovene Higher Vocational Colleges
Czech Association of Schools of Professional Higher Education
Association des Directeurs d'IUT
Portuguese Council of Polytechnics
West of Scotland Colleges' Partnership
Conference of Academies for Applied Studies
Rector's Conference of Lithuanian University Colleges
Association of Austrian Universities of Applied Sciences

EURASHE	BE
KIC	MT
SKUPNOST VSS	SI
CASPHE	CZ
ADIUT	FR
CCISP	PT
WoSCoP	UK
KASSS	RS
LKDK	LT
FHK	AS

DRUGE KNJIŽICE V TEJ ZBIRKI

- **Knjižica 1:** Kako začeti: Vzpostavitev in zagon praktičnega izobraževanja
- **Knjižica 2:** Povečanje poslovnega uspeha: Oblikovanje donosnih programov praktičnega izobraževanja
- **Knjižica 4:** Pomoč študentom pri učenju za delo: Učinkovito mentorstvo



ŽELITE ŠE VEČ INFORMACIJ?
www.learntowork.eu

 learn to work

“Praktična izobraževanja dajejo MSP-jem priložnost, da najdejo in vežejo dober kader nase preden večja podjetja pograbijo najboljše kadre.”

Publikacija je nastala v sklopu projekta: Supporting Apprenticeships between Professional Higher Education and Small and Medium Enterprises. Izvedba projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije je izključno odgovornost avtorjev in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije. To delo je zaščiteno z mednarodno licenco Creative Commons Attribution-ShareAlike.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

