

Enostavna praktična  
izobraževanja za majhna podjetja

3

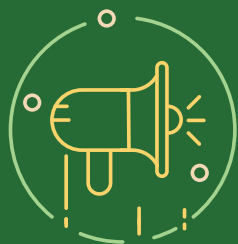
## Učinkovita predstavitev vašega podjetja Uvajanje študentov



ŽELITE ŠE VEČ INFORMACIJ?  
[www.learntowork.eu](http://www.learntowork.eu)

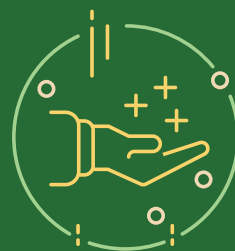
 learn to work

## KAZALO VSEBINE



**3**

**UVOD**



**4**

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



**5**

**ZMOTNA PREPRIČANJA  
O PRAKTIČNEM IZOBRAŽEVANJU**



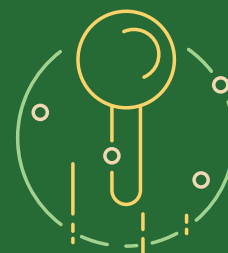
**6**

**KORAKI DO UČINKOVITE  
UVEDBE ŠTUDENTA**



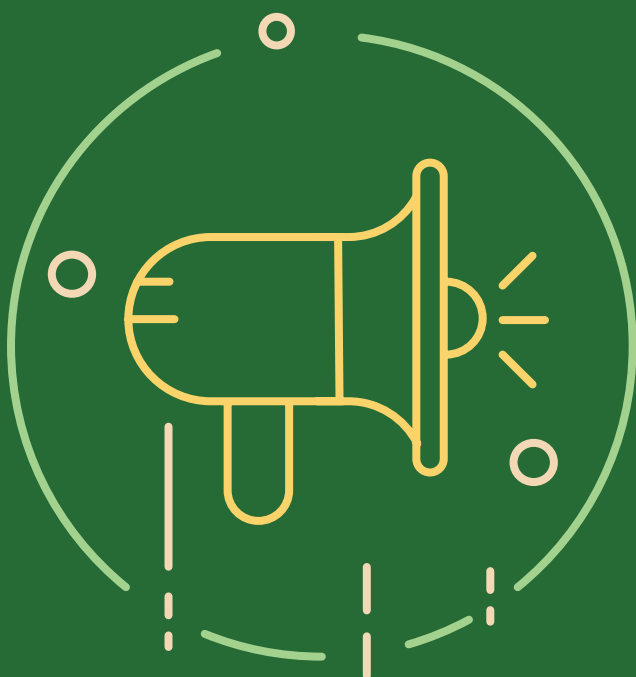
**8**

**UPORABNE PRAKSE**



**9**

**PRAKTIČNO IZOBRAŽEVANJE  
ŠTUDENTOV S POSEBNIMI POTREBAMI**



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

Pomembno je, da kot podjetje od prvega dne vzpostavite zaupanja vredne odnose s študenti ter da jih ustrezno obveščate, 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.**  
Študentje, ki se pravilno seznanijo s podjetjem, se bodo verjetno navdušeno prilagodili poslanstvu, viziji in vrednotam podjetja. To prinaša dodatne koristi, kot so:

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

Navdušeni študentje promovirajo boljšo podobo podjetja med svojimi vrstniki in med strankami podjetja.

Motivirani študentje povečajo stopnjo zadrževanja 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 študentje 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 študentje za podjetje, pa tudi boljše zaposlovanje med drugim.

---

## “Študentje 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 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 varnostno opremo, študentov službeni elektronski naslov, 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 bo vedel kam in na koga naj se obrne v primeru vprašanj in težav. Prav tako pa morajo imeti vaši zaposleni 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 ter 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.**

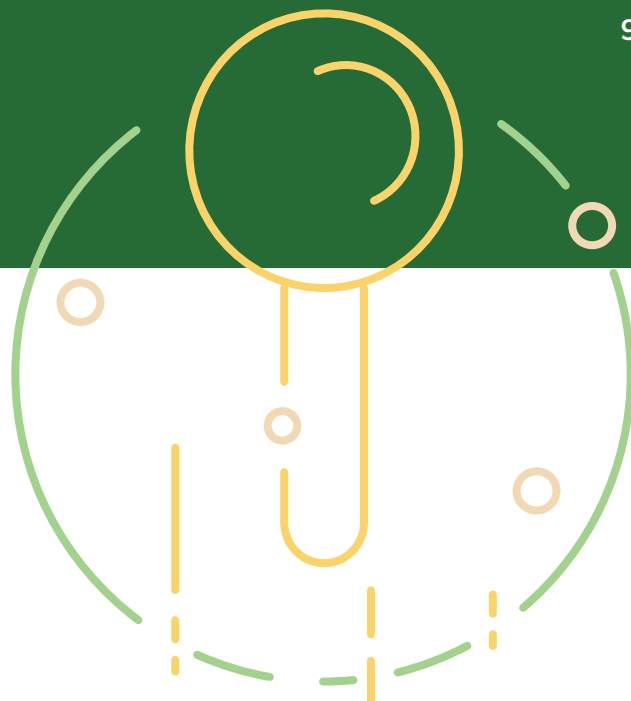
Študent je lahko akademsko zelo dobro pripravljen vendar je potrebno imeti v mislih, da najverjetneje nima predhodnih delovnih izkušenj. Tako bo potreboval nekaj časa za privajanje na delovno okolje in vašo notranjo kulturo podjetja. Prej ko bo razumel vaše kulturno okolje, lažje se bo vključil, zato 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 poleg, da se bo okrepil občutek pripadnosti in vključenosti. Spodbudite študenta, da sam 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

“This Slovene version is an adaptation of the original English version.”

## 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](http://www.learntowork.eu)

 learn to work

**“Praktično izobraževanje se izvaja na različnih ravneh - na poklicni/ tehniški/višji oz. visoki ravni - in prav zaradi tega odgovarja na raznolike sektorske potrebe.”**

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

