

Študijska praksa

Lep delovni pozdrav

DOBRODOŠLI





Univerza v Mariboru

Fakulteta za kmetijstvo
in biosistemske vede

Mentorji študijske prakse

Avtor: spec. Janko Muzek, učit.v.

Učna priprava za praktični pouk
Pravilnik o izvajanju prakse na UMFK

...

Študijsko leto 2006/07 ...

Delo mentorja prakse

- Delitev dela (zelenjadarska proizvodnja, rejski center, rastlinjak, vinogradništvo...)
- Prakso na UKC FKBV izvajajo imenovani mentorji po posameznih področjih.
- Vinogradništvo-Peter Kramer, Vrtnarstvo in poljedelstvo-Maja Koren in Boris Žnidarič, Sadjarstvo in predelava sadja-Lerš Matjaž in Aleksander Korošec, Rastlinjak-Jelica Ornik in Renata Pregl, Hlev-Jožica Krajnc in Peter Kovačec, Botanični vrt-Meta Šepic, Branka Veber in Janez Pivec.
- Prakso zunaj UKC FKBV izvajajo mentorji po pogodbi.

Delo študentk in študentov

Pridobivanje delovnih izkušenj

1. UKC	84%
2. Mojstrske kmetije	12%
3. Uspešna podjetja	3%
4. Testiranje škropilnic	1%
Skupaj v Sloveniji	<100%

- Vpisani študenti so do sedaj opravili skoraj 10.000 delovnih dni prakse

Študenti na praksi na posetvu fakultete, ali izven – po pogodbi

- Prenos strokovnih teoretičnih znanj v prakso.
- Vzpostavitev stika s potencialnimi novimi kadri.
- Razvoj tehničnih in drugih rešitev.
- Nagrajevanje najboljših elaboriranih predlogov (kot npr. v podjetju PP Agro).

Miselna delavnica

- Kako vse bi lahko potekala praksa...?
 - Ocenimo položaj. Navedimo dejstva.
 - Generiramo možne rešitve (brez evalvacije!).
 - Izberemo najboljšo rešitev.

Glavni cilji prakse

- Spoznati delovne naloge (skupinsko delo)
- Samostojno opravljanje dela
- Stalna koncentracija pri delu (vzbuja interes)
- Ohranjanje zavzetosti pri osvajanju novih znanj (z natančno pridobljenimi predhodnimi znanji)
- Specifični cilji (povezano z ekonomiko ...)

Mentor zna ...

- Naučiti samostojnega opravljanja dela.
- Voditi razgovor s praktikanti.
- Planirati.
- Postaviti vprašanja.
- Upoštevati dogovor.
- Ravnati v problemski situaciji.

objektiven, dostopen,
prepričan v to kar govori

Mentor pozna ...

- Lastnosti delavca pri delu:
- kar zmore (sposobnost, dispozicija)
- kar zna (znanje, navade, veščine)
- kar hoče (interesi, nagnjenja, stališča)

Mentor pozna ...

- Lastnosti delavca pri delu:
- so delovna sposobnost posameznika = sposobnost za delo
- vplivajo na vegetativni živčni sistem in funkcionalno stanje ter organizirano sodelovanje organskih sistemov.

Mentor pozna ...

- Lastnosti delavca pri delu:
- vsakokratna delovna situacija skoraj v celoti določa vse akcije delavca.

Mentor pozna ...

- študent na praksi:
- OPAZUJE - MISLI - PRAKTICIRA
- in zapiše v dnevnik

veselo zanimanje,
učenje, aktivnost

vedrost pouka

Mentor pozna ...

- CARRADOVA PRAVILA:
- učeči mora vsebino konkretno doživeti
- vsakokrat pokazati samo en novi prijem
- osvojeno znanje je treba utrjevati
- vaditi je treba le pravilne pristope.

postopnost in
sistematičnost,
trajnost znanja

Mentor pozna ...

- METODE PRAKTIČNEGA DELA:
- razgovor
- razlaga
- demonstracija
- metoda praktičnih del (štiri stopnje) ...
- “pridi bližje in me dobro glej in poslušaj”

Mentor pozna ...

- metoda praktičnih del (PRVA stopnja) ...
- predstavitev enote, ki jo vodite - kaj bomo delali
- čemu služi določeno delo, ki ga bodo praktikanti na novo osvojili
- predstavitev mora praktikante prepričati in pridobiti za sodelovanje - motivacija za delo
(... konja lahko privlečeš do korita, ne moreš ga prisiliti da tudi pije...)

Mentor pozna ...

- metoda praktičnih del (DRUGA stopnja) ...
- prikaz in razlaga dela -
- povemo kako je treba delati,
- na kaj mora biti praktikant pozoren in
- kaj od njega pričakujemo

Mentor pozna ...

- metoda praktičnih del (TRETJA stopnja) ...
- posnemanje aktivnosti s strani učečega in
- izvrševanje naloge
- pod vodstvom mentorja, ki ga po potrebi korigira

Mentor pozna ...

- metoda praktičnih del (ČETRTRA stopnja) ...
- ponavljanje in
- utrjevanje
- Mentor in praktikant skupaj ocenita opravljeno delo.

Mentor pozna ...

- **Načela praktičnega pouka:**
 - delitev dela
 - varnost pri delu
 - pravočasno izvajanje delovnih nalog
 - pravice in odgovornosti pri delu
 - izobraževanje in racionalizacija dela

Zadolžitve

- Skupne zadolžitve.
- Zadolžitve posameznika.
- Trajni uspeh temelji na zadolžitvah.

Zaključek

- Ponudba veliko najboljših inovacij.
- Vzgoja uglednih strokovnjakov.
- Delavci motivirani in zadovoljni.

Zaključek

Ponudba veliko najboljših inovacij.

Vzgoja uglednih strokovnjakov.

Delavci motivirani in zadovoljni.



Univerza v Mariboru

Fakulteta za kmetijstvo
in biosistemske vede