

PODPORA MENTORJEM PRI PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU VAJENCEV

V Sloveniji se je leta 2017 začela poskusno uvajati vajeniška oblika izobraževanja v programih srednjega poklicnega izobraževanja. Za vajeniško obliko je značilno, da se mladi vsaj 50 % časa trajanja izobraževanja, kar nanese vsaj 55 tednov, usposablja v podjetjih, kjer se izvajata praktično usposabljanje in del strokovnih vsebin izobraževalnega programa. Vajeniška oblika se uvaja kot alternativa t. i. šolski obliki poklicnega izobraževanja, obe vodita k istemu cilju, ključna razlika med njima je, da vajenci več časa kot dijaki preživijo v podjetjih. Posledično vajenci v podjetjih usvajajo tako teoretična znanja kot veščine in spretnosti.

Dejstvo je, da je dinamika učenja na delovnem mestu drugačna od dinamike učenja v šoli. Kot kažejo sodobne teorije učenja v organizacijah, se učenje na delovnem mestu odvija v največjem delu kot priložnostno učenje (Ličen, 2018). Takšno učenje poteka v dinamičnem odnosu med učnimi procesi zaposlenih in skupnostjo zaposlenih, podjetjem kot tehnično-organizacijskim sistemom ter posameznikom, ki vstopa v ta sistem kot novinec in ob podpori mentorja. Vajenec s postopnim vključevanjem v delovne procese hkrati razvija poklicne veščine, se postopno uči uporabljati znanje za reševanje poklicnih izzivov in se kot osebnost transformira (Mikulec, 2018). Teoretična izhodišča potrjuje tudi evalvacija poskusnega uvajanja vajeništva, ki smo jo na Centru RS za poklicno izobraževanje (CPI) izvedli julija 2020. Vajenci so v intervjujih povedali, da so se v podjetjih največ naučili v neposrednem delovnem procesu, kjer so jih mentor in/ali preostali zaposleni pri delu spremljali, jim dajali sprotno povratno informacijo ter jih opozarjali na morebitne napake. Poleg tega je večina vajencev kot pozitivni vidik usposabljanja na delovnem mestu poudarila, da so se učili skozi delo ter da jih je kolektiv sprejel in jih jemal kot enakovredni zaposlenim (Klarič, 2020).

Potencial učenja na delovnem mestu je izjemno velik, toda ne uresniči se sam. Razviti je treba mehanizme v podporo mentorjem pri izvajanju praktičnega usposabljanja v podjetjih. V ta namen na CPI pripravljamo gradivo za mentorje, v katerem bomo predstavili načine izvajanja didaktične podpore pri učenju v neposrednem delovnem procesu.

Namen smernic je dvojen:

1. Mentorjem in drugim zaposlenim predstaviti različne metodične pristope (načine dela) k načrtovanju, izvajanju in spremljanju delovnih opravil, ki jih izvajajo vajenci v podjetjih.
2. Poudariti prepletanje osvajanja teoretičnega znanja, veščin in spretnosti pri opravljanju delovnih nalog v podjetju.

Pri pripravi smernic smo se povezali s Šolskim centrom Škofja Loka, Srednjo šolo za strojništvo in delodajalci, ki s šolo sodelujejo pri izvajanju vajeniške oblike izobraževanja. Skupaj z organizatorjem praktičnega usposabljanja z delom (organizator PUD) smo obiskali izbrane delodajalce in po vnaprej pripravljenem protokolu zapisali primere izvajanja delovnih nalog v podjetjih. Obiskali smo podjetja, ki so si različna tako po velikosti (številu zaposlenih) kot po specializiranosti znotraj področja strojništva. Na podlagi teh pogovorov smo opredelili enotno strukturo za zapise delovnih nalog na drugih strokovnih področjih, npr. lesarstvo, mehatronika, elektrotehnika, kjer nadaljujemo zbiranje opisov delovnih nalog. Zbiranje zapisov poteka tako, da učitelj strokovnega modula in/ali organizator PUD skupaj z mentorjem v podjetju opredelita konkretno delovno nalogo ali opravilo vajenca ter natančno opišeta delovni postopek, tako na ravni vsebinskega poteka kot na ravni aktivnosti, ki jih pri opravi opravita oba, mentor in vajenec.

Rezultat zbiranja zapisov bodo *splošne didaktične smernice za mentorje in druge zaposlene v podjetjih pri izvajanju praktičnega usposabljanja*. Dodani bodo primeri iz prakse, v katerih bodo za posamezna strokovna področja konkretni opisi izvedbe delovnih nalog opremljeni z didaktičnimi priporočili. Kot rečeno bomo pri tem v ospredje postavili vidik prepletanja teorije in prakse pri izvajanju delovnih nalog v podjetju. Sodelovanje šol in podjetij je za kakovostno izvedbo poklicnega in strokovnega izobraževanja ključnega pomena. Usposobljeni mentorji so eden od pogojev, ki vodijo h kakovostni izvedbi.

Naj javnost za konec seznanimo še s tem, da smo v okviru projekta Evropskega socialnega sklada (ESS) Prenova poklicnega izobraževanja – uvajanje vajeništva pripravili tudi predlog prenovljenega osnovnega programa za usposabljanje mentorjev. Program je ciljno opredeljen in upošteva konkretne kompetence, ki jih mentor potrebuje za izvedbo praktičnega usposabljanja v podjetjih.

Tina Klarič,
Center RS za poklicno izobraževanje

LITERATURA

- Klarič, T. (ur.) (2020). *Končno evalvacijsko poročilo o poskusnem uvajanju vajeniške oblike izobraževanja* (še neobjavljeno gradivo). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Ličen, N. (2018). *Učenje na delovnem mestu, sodobne prakse učenja v delovnem okolju* (interno gradivo). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Mikulec, B. (2018). *Teorije učenja: konceptualni okvir za razumevanje učenja na delovnem mestu in spremljanje mentorjev v podjetju* (interno gradivo). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.