

IZOBRAŽEVANJE MENTORJEV ZA PRAKTIČNO USPOSABLJANJE ŠTUDENTOV V RAZLIČNIH DELOVNIH ORGANIZACIJAH

Doc. dr. Monika
Govekar-Okoliš

Filozofska fakulteta
Univerze v Ljubljani

POVZETEK

Prispevek prikazuje pomen mentorjev praktičnega usposabljanja, predvsem njihovo mentorstvo študentom v različnih delovnih organizacijah. Predstavljen je del izobraževanja mentorjev s seminarja za mentorje/ice praktičnega usposabljanja študentov na I. in II. stopnji študijskih programov Univerze v Ljubljani. Prikazuje stanje in potrebe mentorjev po izobraževanju na področju praktičnega usposabljanja študentov na podlagi analize anketnega vprašalnika za omenjene mentorje. Opisane so pravne osnove za področje praktičnega usposabljanja od načel do razlik v ciljih praktičnega usposabljanja glede na posamezno strokovno področje in glede na novosti po zahtevah bolonjske prenovе. Spoznali bomo pomen medsebojne povezanosti mentorja s fakultete (koordinator mentor), mentorja v delovni organizaciji (zunanji ali licencirani mentor) in študenta ter njihove vloge kot tudi pomen bolj načrtnega praktičnega usposabljanja študentov po zahtevah bolonjske prenovе študijskih programov na Univerzi v Ljubljani.

Ključne besede: mentorji praktičnega usposabljanja, usposabljanje mentorjev, mentor v delovni organizaciji, mentorstvo po strokovnih področjih, cilji mentorstva

V članku predstavljamo del izobraževanja mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. in II. stopnji študija na Univerzi v Ljubljani. Poudarek je na prikazu anketnega vprašalnika mentorjev, ki izvajajo mentorstvo na praksi študentom z različnih fakultet Univerze v Ljubljani na različnih institucijah, organizacijah in v podjetjih. S tem bomo prikazali njihove potrebe po izobraževanju na področju mentorstva in spoznali, kako ocenjujejo svojo vlogo mentorja in sploh prakso študentov. Opisali bomo tudi, katere so danes

pravne osnove za področje praktičnega usposabljanja, in poudarili novosti, ki jih prinaša po bolonjskih zahtevah praktično usposabljanje. Omenili bomo različne cilje praktičnega usposabljanja na Univerzi v Ljubljani.

Pobudnica za izvedbo izobraževanja mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. in II. stopnji študija je bila Univerza v Ljubljani. Program je bil sprejet na univerzi in tudi izveden v decembru 2007 na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Vso podporo za izobraževanje mentorjev je dal Center za pedagoško



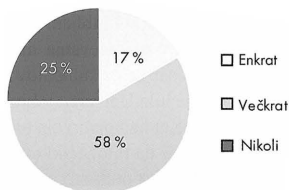
izobraževanje filozofske fakultete, izvajalki sva bili dr. Monika Govekar - Okoliš in Renata Kranjčec. Izobraževanje mentorjev z različnih institucij zunaj fakultete je bil zagotovo velik izziv, pomenil je tudi neposreden stik z mentorji, ki so že bili in so sodelavci v praktičnem usposabljanju. Izobraževalci študentov se zelo dobro zavedamo pomena sodelovanja med fakultetami in drugimi delovnimi organizacijami na področju mentoriranja študentov na praksi. To je še posebno pomembno, ker se zavedamo poleg primerov dobre prakse tudi vrste problemov z izvajanjem praktičnega usposabljanja. Tako smo pred izobraževanjem mentorjev izvedli anonimno anketo vseh mentorjev, ki so prihajali na izobraževanje iz strokovno zelo različnih podjetij, organizacij in institucij. Vsem je bil skupen izziv, kaj izboljšati, načrtovati, spoznati in kaj bo drugačno na področju praktičnega usposabljanja študentov po novih bolonjskih programih.

ANALIZA VPRAŠALNIKOV ZA MENTORJE PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA IN SPOZNAVANJA

Z analizo ankete smo ugotovili, da se je izobraževanja udeležila večina mentorjev, ki imajo že veliko prakse z mentoriranjem študentov iz različnih organizacij in podjetij. Odgovarjali so na naslednja vprašanja:

1. Kolikokrat ste bili mentor študentu na praksi?

Slika 1:



Na vprašanje, kolikokrat ste bili mentor študentu na praksi, je večina odgovorila večkrat (58 odstotkov), kar 25 odstotkov je bilo mentorjev, ki še niso bili mentorji študentom, in 17 odstotkov jih je bilo le enkrat mentor na praksi študentom.

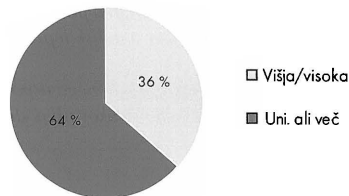
Tisti, ki so odgovorili, da so bili mentorji večkrat, so bili mentorji:

do 10 študentom – 29 odstotkov,
10–20 študentom – 42 odstotkov,
20–100 študentom – 0 odstotkov,
več kot 100 študentom – 29 odstotkov.

Iz odgovorov spoznamo, da je večina mentorjev (42 odstotkov) imela na praksi od 10 do 20 študentov. Precej enakovredno število (29 odstotkov) se jih uvršča med mentorje, ki so imeli na praksi do 10 študentov in več kot 100 študentov. Zanimivo, da nihče ni imel od 20 do 100 študentov na praksi. Torej so bili mentorji le manj kot 20 ali več kot 100 študentom.

2. Izobrazba mentorjev

Slika 2:



Povpraševali smo tudi po izobrazbi mentorjev in ugotovili, da ima kar 64 odstotkov mentorjev univerzitetno izobrazbo ali več. Manj, 36 odstotkov, jih ima višjo in visoko šolo. Torej, ugotovili smo, da je bila najnižja izobrazba med mentorji višja stopnja izobrazbe. To je znamenje, da so mentorji osebe, ki so dovolj strokovno izobražene, da lahko vodijo prakso študenta.

3. Ali pridejo študenti na prakso dovolj pripravljeni?

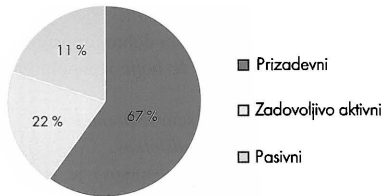
Odgovori mentorjev v %:

- 9 odstotkov – ZELO DOBRO PRIPRAVLJENI
- 64 odstotkov – DOBRO PRIPRAVLJENI
- 27 odstotkov – NEZADOSTNO PRIPRAVLJENI

Ugotovili smo, da večina mentorjev (64 odstotkov) meni, da so študenti dobro pripravljene za strokovno prakso. Manj, 27 odstotkov, jih je izrazilo mnenje, da so študenti nezadostno pripravljene za prakso, in le devet odstotkov mentorjev je menilo, da so študenti zelo dobro pripravljene za prakso. Ugotovili smo, da je večina študentov, dve tretjini, po mnenju mentorjev dobro pripravljena za prakso, kar tretjina pa ni zadovoljivo pripravljena za opravljanje prakse. Razlogov za to mentorji niso navajali.

4. Ali so študenti na praksi dovolj aktivni?

Slika 3:



Zanimalo nas je, kako so mentorji ocenjevali aktivnost študentov na praksi. Kar večina mentorjev, 67 odstotkov, je menila, da so študenti aktivni in prizadevni, 22 odstotkov jih je menilo, da so zadovoljivo aktivni, in 11 odstotkov jih je menilo, da so študenti pasivni. O vzrokih za omenjeno niso odgovarjali.

5. Kako ocenjujete opravljeno delo študentov na praksi?

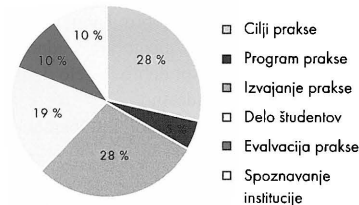
Odgovori mentorjev v %:

- 22 odstotkov – ZELO DOBRO
- 78 odstotkov – DOBRO
- 0 odstotkov – ZADOSTNO, NEZADOSTNO

Mentorji so odgovarjali na vprašanje, kako so bili zadovoljni z opravljenim delom študentov na praksi. Večina, 78 odstotkov, mentorjev je menila, da so študenti dobro opravili svoje delo na praksi, 22 odstotkov pa jih je izrazilo mnenje, da so študenti zelo dobro opravili delo na praksi. Nihče od mentorjev ni menil, da bi študenti zadostno ali nezadostno opravili delo na praksi. To nam kaže, da so bili študenti na praksi dobri in zelo dobri pri opravljanju dela. Pri tem pa ne smemo zanemariti niti kakovostnega mentorskega dela in posamezne organizacije prakse na določeni instituciji, ki je ponujala dovolj dobro strokovno in organizacijsko vodenje študenta.

6. Kaj je pri praksi najbolj pomembno?

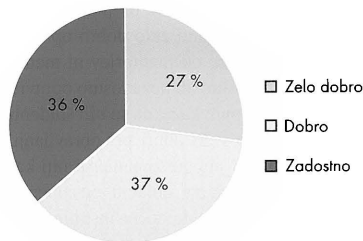
Slika 4:



Zanimalo nas je tudi, kaj so mentorji ocenjevali kot pomembno pri praksi študentov. Izbirali so med cilji prakse, programom prakse, izvajanjem prakse, delom s študentom, evalvacijo prakse in spoznavanjem institucije. Večina med njimi, 28 odstotkov, je menila, da so pomembni cilji prakse, in enak odstotek jih je menil, da je pomembno izvajanje prakse. Manj, 19 odstotkov mentorjev je menilo, da je pomembno delo študentov, po 10 odstotkov mentorjev je menilo, da sta pomembna spoznavanje institucije in evalvacija prakse. Najmanj, pet odstotkov mentorjev je menilo, da je pomemben program prakse. Iz omenjenega lahko spoznamo, da mentorji odredjajo najbolj pomembno vlogo ciljem prakse in v enaki meri tudi izvajanju prakse.

7. Kako ocenjujete svoje mentorsko delo na praksi?

Slika 5:



Mentorjem smo postavili vprašanje samoevalvacije mentorskega dela na praksi študentov. Največ, 37 odstotkov mentorjev ocenjuje svoje mentorsko delo kot dobro, 36 odstotkov kot zadostno in 27 odstotkov vrednoti svoje mentorsko delo kot zelo dobro. Ugotavljamo, da približno dve tretjini mentorjev vrednotita svoje mentorsko delo kot dobro in zelo dobro, slaba tretjina pa kot zadostno.

Zanimalo nas je, kaj so najbolj izstopajoči razlogi za omenjena mnenja.

ZELO DOBRO:

- V zelo kratkem času moram predstaviti teoretični del in nato še praktični del. Študenti so na vajah zelo motivirani in si želijo čim več znanja z našega področja.
- Predstavljeno jim je področje dela in na tem gradimo. Poudarek je na študentovem izvajanju postopkov, ki so v njihovi kompetenci. Potrudimo se, da so vključeni v vse aktivnosti.

DOBRO:

- Ker so študentje s prakso zadovoljni in se še po končani praksi včasih oglasijo.
- Ker imam individualni pristop.
- Menim, da študenti pridobijo nova znanja.

ZADOSTNO:

- Ker imam premalo časa oziroma se pre malo posvečam praktikantom zaradi preobsežnega dela.

- Ker mi je uspelo zagotoviti praktikantu osnovne informacije, vendar mi ga ni uspelo animirati za bolj motivirano delo in raziskovanje organizacije ter za aktivno vključitev v oblikovanje programa prakse.

Iz omenjenih odgovorov spoznamo tako dobre značilnosti prakse kot tudi slabe. Predvsem pa lahko poudarimo, da so mentorji na različnih institucijah zaposleni in imajo strokovno znanje in izkušnje, znajo organizirati in strokovno voditi prakso študentov, vendar dejansko pomeni mentorstvo praktikantu zgolj dodatno obremenjujoče delo, iz česar izhajajo tudi največji razlogi za slabše opravljeno mentorstvo.

8. Menite, da ste za mentorstvo študentom že dovolj usposobljeni?

Na omenjeno vprašanje so mentorji odgovarjali (v %):

- Za mentorsko delo sem že zelo dobro usposobljen/a – 8 odstotkov.
- Za mentorsko delo sem dobro usposobljen, vendar bi se lahko še bolje izpopolnil/a – 67 odstotkov.
- Za mentorsko delo sem še premalo usposobljen/a – 25 odstotkov.

Večina mentorjev (67 odstotkov) je izrazila pripravljenost, da bi se dodatno izpopolnjevala na področju mentorstva študentom praktikantom. Kar 25 odstotkov jih meni, da so premalo usposobljeni za mentorstvo, osem odstotkov pa, da so zelo dobro usposobljeni za mentorstvo študentom na praksi. Ugotavljamo, da večina mentorjev meni (skupno 92 odstotkov vseh anketiranih), da so se pripravljene izpopolnjevati in izobraževati za kakovostnejše mentorstvo na praktičnem usposabljanju. Zanimalo nas je, katera znanja potrebujejo.

9. Katero/e vsebino/e predlagate za svoje usposabljanje:

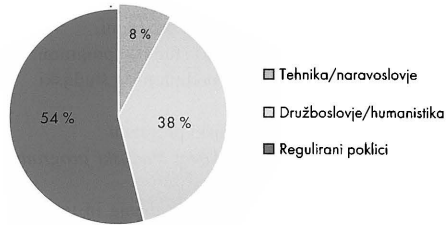
Mentorji so navajali naslednje vsebine kot pomembne za osebno izobraževanje za mentorstvo praktikantom:

- Kako pri praktikantih vzbuditi zanimanje za razvoj njihovih veščin izražanja.
- Motiviranje študentov, metode evalvacije, celovit didaktični pristop.
- Naloge mentorja.
- Odnos mentor-študent.
- Didaktične, pedagoško-andragoške veščine.
- Veščine ocenjevanja.
- Formalno urejanje prakse v podjetju, ustanovi, organizaciji – relacije fakulteta-podjetje, fakulteta-študent in podjetje-študent. Zavarovanje, plačilo, plačilo malice, prevoza, pogodba med kom? Pravice in dolžnosti študenta, ki je na praksi v podjetju, ustanovi, organizaciji. Pravice in dolžnosti mentorja v podjetju, ustanovi, organizaciji.

Tako smo ugotovili mentorjeve potrebe po izobraževanju in jih tudi upoštevali pri izvajanju izobraževanja mentorjev. Spoznali so, kdo je mentor, njegovo vlogo in naloge, kompetence mentorjev ter značilnosti učinkovitega in neučinkovitega mentorja. Poglobili smo se v sam proces mentorstva, ga opredelili in poudarili pomen oblik mentorstva, funkcije in učinkov mentorstva. Poudarili smo pomen mentorstva kot diadnega odnosa ter značilnosti formalnega in neformalnega mentorstva (Govekar - Okoliš in Kranjčec; 2007, gradivo I. del). Obravnavali smo tudi komunikacijo med mentorjem in študentom na praksi ter pomen mentorjeve in študentove motivacije. Mentorji praktičnega usposabljanja so spoznali, kako se oblikuje priprava za mentorsko delo s študentom in pripravi vse za kakovostno izpeljavo mentorskega dela. Znotraj tega so se seznanili še z vlogami in nalogami mentorja za izvedbo praktičnega usposabljanja, z didaktičnimi andragoškiimi veščinami, oblikami in metodami dela, spoznali in oblikovali smo splošne kompetence študentov ter pomen evalvacije praktičnega usposabljanja. Poudarili smo pomen sprotne evalvacije mentorja in študenta na praksi, veščine ocenjevanja, samoevalvacijo obeh in vse potrebno za študentovo uspešno končno izdelavo poročila s prakse (Govekar – Okoliš; 2007, gradivo II. del).

10. Na katerem strokovnem področju ste bili oziroma še boste mentorica študentu na praksi?

Slika 6:



Ker so bili mentorji iz različnih organizacij, institucij, podjetij, nas je zanimalo njihovo področje mentorstva. Ugotovili smo, da so bili med udeleženci izobraževanja v večini mentorji s strokovnega področja reguliranih poklicev (54 odstotkov), 38 odstotkov jih je bilo s področja družboslovja in humanistike, osem odstotkov pa s področja tehnike in naravoslovja.

Omenjeni podatki so nam služili za nadaljnjo analizo posebnosti mentorstva na različnih strokovnih področjih na pravni osnovi. Poiskali smo najbolj pomembno zakonodajo, ki opredeljuje in narekuje mentorstvo študentom praktikantom na različnih strokovnih področjih znotraj Univerze v Ljubljani.

PRAVNE OSNOVE ZA MENTORJE IN IZVEDBO PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

Med prvimi pomembnejšimi pravnimi osnovami lahko omenimo *zakon o visokem šolstvu* (Ur. I. RS, št. 119/2006), ki v III. poglavju z naslovom »Izobraževalno, znanstvenoraziiskovalno in umetniško delo«, med drugim določa vrsto študijskih programov in njihove sestavine. Skladno s 33. členom zakona se študijski programi za pridobitev izobrazbe razvrščajo v tri stopnje.

- I. Prva stopnja (dodiplomski študijski programi):
 - visokošolski strokovni študijski programi,
 - univerzitetni študijski programi.
- II. Druga stopnja (podiplomski študijski programi):
 - magistrski študijski programi,
 - enoviti magistrski študijski programi.
- III. Tretja stopnja (podiplomski študijski programi):
 - doktorski študijski programi

Vsi visokošolski strokovni študijski programi študentom omogočajo:

- Pridobitev strokovnega znanja in usposobljenost za uporabo znanstvenih metod pri reševanju zahtevnih strokovnih in delovnih problemov.
- Razvijanje zmožnosti za sporazumevanje v stroki in med strokami.
- Strokovno kritičnost in odgovornost.
- Iniciativnost in samostojnost pri odločanju in vodenju.
- Obvezni sestavni del teh študijskih programov je praktično izobraževanje v delovnem okolju (prav tam).

Vsi univerzitetni študijski programi študentom omogočajo:

- Pridobitev strokovnega znanja s študijem teoretičnih in metodoloških konceptov.
- Usposobljenost za prenos in uporabo teoretičnega znanja v prakso.
- Reševanje strokovnih in delovnih problemov (iskanje novih virov znanja in uporaba znanstvenih metod).
- Razvijanje zmožnosti za sporazumevanje v stroki in med strokami.
- Strokovna kritičnost in odgovornost.
- Iniciativnost in samostojnost pri odločanju ter vodenju zahtevnega dela.
- Sestavni del teh programov je lahko tudi praktično izobraževanje v delovnem okolju ali sodelovanje pri raziskovalnem delu (prav tam).

Vsi magistrski študijski programi študentom omogočajo:

- Poglobljanje znanja na širših strokovnih področjih.
- Usposabljanje za iskanje novih virov znanja na strokovnem in znanstvenem področju.
- Uporabo znanstvenoraziskovalnih metod v širšem spektru problemov in v novih, spremenjenih okoliščinah.
- Prevezemanje odgovornosti za vodenje najzahtevnejših delovnih sistemov.
- Razvijanje kritične refleksije, socialnih in komunikacijskih zmožnosti za vodenje skupinskega dela.
- Obvezni sestavni del teh programov so projektne naloge v delovnem okolju oziroma temeljne, aplikativne ali razvojne raziskovalne naloge (prav tam).

Za oblikovanje posameznega študijskega programa so poleg določil zakona o visokem šolstvu pomembna tudi *Merila za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov* (Ur.l. RS, št. 101/2004) in *Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS* (Ur. L. RS, št. 124/2004).

V 7. členu *Meril za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov Sveta RS za visoko šolstvo* (Ur.l. RS, št. 101/2004) so opredeljene obvezne sestavine študijskih programov; 4. alineja 5. točke navaja, da je treba v predmetniku določiti delež praktičnega usposabljanja v programu, način izvedbe in kreditno vrednotenje.

V 9. členu se opredeljuje merila za priznavanje znanja in spretnosti, pridobljenih pred vpisom v program; 4. alineja 2. odstavka določa, da se upoštevajo delovne izkušnje – na primer priznavanje praktičnega usposabljanja in drugih učnih enot programa, ki temeljijo na delovni praksi in izkušnjah.

V 18. členu se opredeljuje obvezne priloge k vlogi za akreditacijo študijskega programa: 7. alineja 1. odstavka zahteva predložitev dokazil o izpolnjenih pogojih za izvedbo prakse.

V *Merilih za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS Sveta RS za visoko šolstvo* (Ur. L. RS, št. 124/2004) je določeno, da

je 1 KT = od 25 do 30 ur obremenitve študenta; letna obremenitev študenta je od 1500 do 1800 ur. Število KT celotnega študijskega programa je zmnožek števila let uradnega trajanja programa in letnega števila kreditnih točk.

Študijski programi 1. stopnje obsegajo od 180 do 240 KT in trajajo od tri do štiri leta. Posamezni letnik študijskega programa obsega 60 KT, semester pa 30 KT.

Iz predmetnika mora biti razvidno število KT, potrebnih za dokončanje posamezne enote programa: predmeta, modula, *praktičnega usposabljanja*, diplomske naloge ipd. Posamezni predmet mora biti ovrednoten z najmanj 3 KT, *teden praktičnega usposabljanja pa z 2 KT*.

Poleg normativnih predpisov s področja visokošolske zakonodaje praktično usposabljanje študentov urejajo tudi zakoni oziroma podzakonski akti na drugih področjih, kot so: zdravstvena dejavnost, lekarniška dejavnost in izobraževanje učiteljev (v širšem smislu).

Posebno pozornost je treba posvetiti izvedbi praktičnega usposabljanja v tistih študijskih programih, ki izobražujejo za regulirane poklice, kjer je treba upoštevati direktive EU za posamezno področje.

Poseben poudarek je na zdravstvenemu zavarovanju študentov

Področje zdravstvenega zavarovanja študentov urejata *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ZZVZZ* (Ur.l. RS, št. 72/2006 – uradno prečiščeno besedilo) in *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ* (Ur. L. RS, št. 104/2005 – uradno prečiščeno besedilo).

Skladno s 17. členom ZZVZZ so za poškodbo pri delu in poklicno bolezen, med drugimi zavarovani tudi učenci in študenti pri praktičnem pouku, pri opravljanju proizvodnega dela oziroma delovne prakse in na strokovnih ekurzijah. Zavarovanje za poškodbo pri delu in poklicno bolezen sodi v obseg obveznega zavarovanja po 13. členu ZZVZZ. Prispevek za zavarovanje za poškodbo pri delu in poklicno bolezen, skladno s 49. členom ZZVZZ,

plačujejo pravne in fizične osebe, pri katerih je študent na usposabljanju.

Omenjene zahteve so že vpeljane v prakso in jih morajo upoštevati vse institucije, kjer se izvaja praksa, in vse fakultete znotraj Univerze v Ljubljani, ki pripravljajo programe in študente za prakso.

NOVOSTI PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA PO ZAHTEVAH BOLONJSKE PRENOVE

Znotraj bolonjske preнове je potrebna tudi prenova praktičnega usposabljanja, ki je sestavni del dodiplomskih in podiplomskih študijskih programov.

Praktično usposabljanje naj bi se izvajalo na osnovi dveh načel:

4. načelu razvojnosti,
5. načelu komplementarnosti.

Načelo razvojnosti

Izhaja iz spoznanj različnih teoretskih modelov strokovnega razvoja. Pomembno je, da se pri koncipiranju, izvajanju in vrednotenju praktičnega usposabljanja upoštevata predznane in študijska motiviranost študentov, ki je povezana s stopnjo njihovega trenutnega strokovnega razvoja. Ker študenti o istih problemih različno razmišljajo na različnih stopnjah, je treba to upoštevati, saj prav to lahko prispeva h kakovosti njihovega učenja v dani učni situaciji (Kristl idr.; 2007: 6).

Načelo komplementarnosti

Izhaja iz sodelovanja partnerskih institucij, ki omogočajo izvajanje praktičnega usposabljanja. Gre za udejanjanje vlog različnih partnerjev po implementarnem partnerskem modelu, ki so opredeljene in koordinirane na osnovi njihovih prispevkov, izkušenj in različnih vrst znanja – v procesu izvajanja praktičnega usposabljanja na organizacijski in vsebinski ravni – v fazi načrtovanja, izvajanja in ocenjevanja dosežkov študentov oziroma evalvacije procesa



in rezultatov praktičnega usposabljanja. Zato so potrebni strokovno usposobljeni izvajalci (habilitirani učitelji in/ali licencirani mentorji). Hkrati pa ti izvajalci zagotavljajo »dodatno vrednost« v smislu strokovne koristi, ki jo z mentorstvom pridobi posamezni izvajalec oziroma partnerska institucija (prav tam).

Pogoj za uspešno izvedbo praktičnega usposabljanja je partnerski odnos med visokošolskimi zavodi in delodajalci (podjetji, zavodi, inštituti). Partnerstvo mora temeljiti na zaupanju, medsebojni pomoči in odgovornosti vseh partnerjev.

Pogoj za kakovostno praktično usposabljanje zagotavljajo ustrezno izobraženi mentorji iz vrst visokošolskih učiteljev kot tudi delodajalcev. Poleg njih imajo pomembno vlogo sami študenti, praktikanti, ki se vključujejo v strokovno prakso. Pomembni so tudi njihova znanja, sposobnosti, motivacija idr., predvsem pa cilj, da znajo povezati teoretična znanja s praktičnimi in se pri tem strokovno izpopolniti.

RAZLIKE V CILJIH PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA ŠTUDENTOV

Praktično usposabljanje študentov znotraj Univerze v Ljubljani je ena številnih aktivnih oblik študijskega dela. Ker je bilo praktično usposabljanje študentov že do zdaj zelo različno glede na posamezne študijske programe in bo tudi v prihodnje, lahko podamo nekaj splošnih ciljev praktičnega usposabljanja po strokovnih področjih.

Cilji praktičnega usposabljanja za področje družboslovja in humanistike

Cilj praktičnega usposabljanja je:

- dopolniti teoretično znanje, ki ga študenti pridobijo v študijskem procesu, s praktičnimi znanji na področju določene stroke,
- približati določeno strokovno delo,
- spoznavanje delovnega procesa,
- sodelovanje pri izvedbi strokovnih nalog,

- samostojno opravljanje strokovnih nalog,
- nadgrajevanje sposobnosti odločanja, pogajanja in skupinskega dela,
- za večino prvi stik z realnim strokovnim okoljem in delom (Kristl idr.; 2007: 8).

Cilji praktičnega usposabljanja za področje tehnike in naravoslovja.

Cilj praktičnega usposabljanja:

- je sinteza znanj, ki jih študenti pridobijo v študijskem procesu s teoretičnim usposabljanjem in z uporabo teoretično pridobljenih znanj pri reševanju inženirskega problema na področju gospodarstva, kjer se usposabljaajo.
- je socializacija dela študenta, kar upošteva delo študenta v delovnem okolju podjetja, kjer se mora vključiti v redno delo, kot vsi zaposleni, kar pomeni redni delovni čas 40 ur na teden.
- je praktično reševanje določenega problema z vnaprej izbranega področja, ki ga rešuje skupaj z mentorjem iz podjetja in nosilcem področja oziroma predmeta.
- je, da študenti spoznajo značilnosti operativnega dela v izbranem podjetju.
- je, da študenti rešujejo konkreten problem ob sodelovanju obeh mentorjev na ravni inženirskega znanja.
- je, da študenti lahko zaključijo praktično usposabljanje z zagovorom naloge pred komisijo (prav tam).

Cilji praktičnega usposabljanja za regulirane poklice

Reguliran poklic je poklicna dejavnost ali skupina poklicnih dejavnosti, katerih dostop do opravljanja, ali enega od načinov opravljanja, neposredno ali posredno določajo *zakoni ali drugi predpisi glede posebnih poklicnih kvalifikacij*.

Način opravljanja dejavnosti obsega predvsem uporabo poklicnega naziva, ki je z zakoni ali drugimi predpisi omejen na imetnike določene poklicne kvalifikacije.

Regulirani poklici so:

- zdravnik,
- medicinska sestra za splošno zdravstveno nego,
- zobozdravnik,
- veterinar,
- babica,
- farmacevt,
- arhitekt

(Kristl idr.; 2007: 8–9).

Programi praktičnega usposabljanja za regulirane poklice morajo biti usklajeni z *direktivo EU 2005/36/ES* in z njo povezano *slovensko zakonodajo* (direktiva evropskega parlamenta in Sveta Evrope 2005 /36/ES z dne 7. septembra 2005 o priznanju poklicnih kvalifikacij).

Cilj praktičnega usposabljanja:

- je ob nemotenem pretoku oseb in sredstev zagotoviti minimalne pogoje praktičnega znanja za strokovnjake, ki lahko ponudijo ustrezne storitve ali pomoč v kateri koli državi EU.
- je prost pretok oseb in storitev med državami članicami EU.
- je kakršno koli usposabljanje, ki je posebej namenjeno opravljanju določenega poklica in ki obsega program ali programe, dopolnjene, ko je to primerno, s poklicnim usposabljanjem ali pripravništvom oziroma strokovno prakso (Kristl idr.; 2007: 8–9).

Dostop do teh poklicev je treba pogojevati z določeno kvalifikacijo in s tem zagotoviti, da je taka oseba opravila usposabljanje, ki izpolnjuje določene minimalne pogoje.

Primera usposabljanja regulirane poklica:

Zdravnik

Osnovno medicinsko usposabljanje zdravnikov obsega skupno najmanj šestletni študij ali 5500 ur teoretičnega in praktičnega usposabljanja na univerzi ali pod nadzorom univerze.

Cilj praktičnega usposabljanja je:

- pridobiti ustrezno poznavanje klinične stroke in praks, ki dajejo jasno sliko o duševnih in telesnih boleznih, o medicini z vidika preventive, diagnostike, terapije in o razmnoževanju

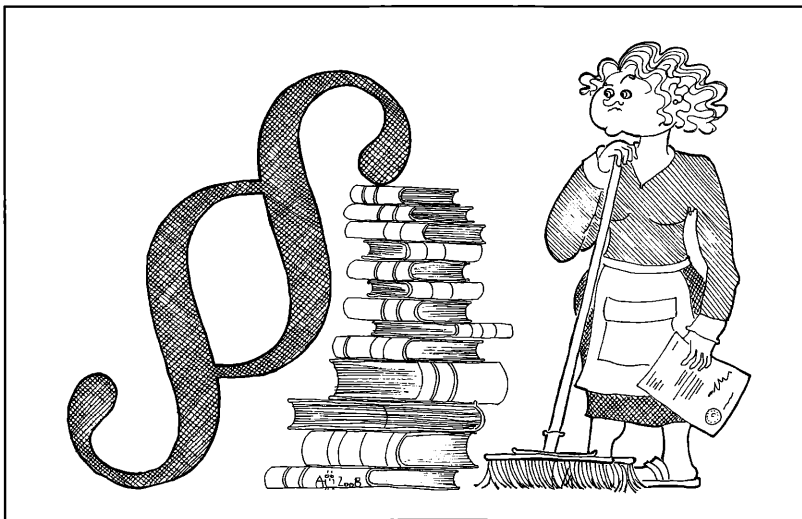
človeka ter ustrezne klinične izkušnje v bolnišnicah pod ustreznim nadzorom.

Specialistično medicinsko usposabljanje obsega teoretično in praktično usposabljanje na univerzi ali v učni bolnišnici ali, ko je to primerno, v zdravstveni ustanovi, ki jo imenujejo pristojne oblasti ali organi. Minimalno trajanje tovrstnega usposabljanja je glede na področje specializacije *od 3 do 5 let*. Usposabljanje se izvaja pod nadzorom pristojnih oblasti in organov. Obsega udeležbo pri vseh zdravniških dejavnostih na oddelku, kjer se izvaja, skupaj z dežurstvi, tako da specialist v skladu s pogoji, ki jih določijo pristojni organi, *ves delovni teden in vse leto* svoje strokovno delo posveča temu praktičnemu in teoretičnemu usposabljanju. Ta delovna mesta so ustrezno nagrajena.

Posebno usposabljanje iz splošne medicine, na podlagi katerega se dobi dokazilo o formalnih kvalifikacijah, pred 1. januarjem 2006, traja najmanj dve leti, po tem datumu pa vsaj tri leta. To usposabljanje se izvaja s polno časovno obveznostjo pod nadzorom pristojnih organov ali drugih teles. Je bolj praktično kot teoretično. Praktično usposabljanje se izvaja *najmanj šest mesecev* v pooblaščenih bolnišnicah z ustrezno opremo in storitvami, v pooblaščenih ambulantni splošne medicine ali pooblaščenem zdravstvenem zavodu, kjer zdravniki opravljajo osnovno zdravstveno dejavnost (Kristl idr.; 2007: 9).

Arhitekt

- Usposabljanje za poklic arhitekta obsega skupno najmanj štiri leta rednega študija ali šest let študija, od katerih vsaj tri leta potekajo redno, na univerzi ali v primerljivi izobraževalni ustanovi.
- Usposabljanje se konča z uspešno opravljenim izpitom na univerzitetni stopnji. Med usposabljanjem mora študent pridobiti potrebne veščine za projektiranje, ki omogočajo izpolnjevanje zahtev uporabnikov stavb v okviru stroškovnih omejitev in gradbenih predpisov (prav tam: 10).



Vsi zavodi, kjer se izvaja praktično usposabljanje za regulirane poklice, imajo status učnega zavoda. Izpolnjevati morajo pogoje, ki jih določa *pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati zavod za izvajanje praktičnega pouka dijakov zdravstvenih šol in študentov visokošolskih zavodov za podelitev naziva učni zavod* (Ur. I. RS, št. 103/2005).

MENTORSTVO ŠTUDENTOM NA PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU

Praktično usposabljanje poteka v povezavi med tremi osebami:

: KOORDINATORJEM/ MENTORJEM NA FAKULTETI	: »ZUNANJIM« MENTORJEM PRI IZVAJALCU PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA
---	--

Glede na medsebojno povezanost fakultete in določene organizacije, podjetja ali institucije razlikujemo tudi vrste mentorjev na praktičnem usposabljanju študentov. Mentor mora biti strokovno usposobljena oseba. Mentor je lahko:

- **Habilitirani učitelj – koordinator/mentor na fakulteti**

Pripravi program praktičnega usposabljanja in se dogovori skupaj z zunanjim mentorjem o poteku praktičnega usposabljanja. Študente koordinator na fakulteti seznani s programom, vsebino, cilji, nalogami in ustreznimi informacijami o praktičnem usposabljanju. Koordinirani mentor sodeluje z zunanjimi institucijami, občasno nadzira delo študenta na praktičnem usposabljanju, skrbi za ustrezno komunikacijo med fakulteto in zunanjim mentorjem ter zagotavlja redne stike, konzultacije, dodatne informacije med mentorjem na instituciji in študentom. Pregleda poročilo s prakse, oceno mentorja z institucije, kjer se je izvajala praksa, in v celoti oceni študijsko prakso študenta (Kristl idr; 2007: 17).

- **Zunanji mentor** je imenovan glede na strokovne zahteve posamezne članice Univerze v Ljubljani kot **licencirani mentor**:

- je zaposlen v gospodarski organizaciji z izobrazbo, ki ni nižja od tiste, ki jo bo pridobil študent ob zaključku študija,

in ima delovne izkušnje na določenem strokovnem področju.

- je izjemoma tudi zaposlena oseba, ki ima največ izkušenj z zahtevnimi in odgovornimi nalogami, le v primeru, da nihče od izvajalcev v instituciji ne izpolnjuje pogojev za mentorja.

Zunanji mentor načrtuje in organizira potek praktičnega dela in usposabljanja študenta skupaj s koordinatorjem mentorjem s fakultete. Pripravi vse potrebno za prihod študenta na mesto praktičnega dela, zagotovi pogoje za usposabljanje, informacije in potrebno gradivo glede na program praktičnega usposabljanja. Študenta predstavi delovni skupini, kjer bo opravljal prakso. Nadalje vodi, usmerja in svetuje študentu v času prakse. Določi oblike in vsebine pisnega dela skupaj s študentom, ki ga pripravi študent, nadzira študenta pri izdelavi pisnega izdelka in oceni njegovo praktično usposabljanje. Izda tudi potrdilo o opravljenem praktičnem usposabljanju (prav tam: 17–18).

Pri tem lahko poudarimo, da se mentor pri praktičnem usposabljanju študenta tudi sam uči. Ima večjo možnost, da ostane seznanjen z novostmi na svojem področju, je izpostavljen novim idejam, delo mu prinaša notranje zadovoljstvo ob uspehih študenta in razširja njegovo mrežo poslovnih poznanstev.

• Študent – praktikant

Vsak študent mora opraviti praktično usposabljanje, odvisno od študijskega programa in programa praktičnega usposabljanja. Upoštevati mora zahteve zavoda ali gospodarske organizacije. Redno mora prihajati na praktično usposabljanje, do 40 ur na teden, in upoštevati vse posebnosti institucije, kjer opravlja prakso (npr. hišni red). Upoštevati mora navodila mentorja v podjetju in mentorja/koordinatorja na fakulteti. Študent tudi spoštuje in varuje zaupnost podatkov, upošteva navodila iz varovanja zdravja, higiene na delovnem mestu idr. Sproti mora biti aktiven pri svojem praktičnem usposabljanju, ki ga zaključí v dogovorjenem

roku s poročilom o praktičnem usposabljanju (prav tam: 16).

Glede na omenjene cilje praktičnega usposabljanja za študente lahko ugotovimo, da so in bodo razlike med programi praktičnega usposabljanja, odvisno od področja stroke (družboslovje in humanistika, naravoslovje in tehnika ter regulirani poklici) in delovnih organizacij, kjer poteka praksa. Novost za študente po bolonjskih programih bo tudi ta, da bodo lahko odhajali na prakso v tujino. Vsekakor lahko ugotovimo, da je strokovna praksa študenta pomemben del njegovega študija, ker je dejansko lahko prva pot do zaposlitve.

Praktično usposabljanje poteka v določeni delovni organizaciji, če je podpisana tripartitna pogodba (študent, podjetje/zavod, fakulteta). Pogodba določa pogoje usposabljanja študenta, dolžnosti fakultete, izvajalca praktičnega usposabljanja in študenta (Kristl idr.; 2007: 49).

ZAKLJUČEK

Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov se je pokazalo kot zelo potrebno prav zaradi medsebojne izmenjave mnenj, izkušenj in predlogov o kakovostnejši praksi študentov in izpopolnjevanju znanj mentorjev. Hkrati so bili mentorji seznanjeni z novostmi po bolonjski prenovi študijskih programov na področju praktičnega usposabljanja študentov. Večina (58 odstotkov) mentorjev, ki so se udeležili izobraževanja, je bila že večkrat mentor študentom. Omenili so, da jih je največ (42 odstotkov) imelo od 10 do 20 študentov na praksi. Našli so se tudi posamezniki, to je 29 odstotkov vseh, ki so poudarili, da so bili mentorji več kot stotim študentom. Ugotovili so, da je imela med njimi večina (36 odstotkov) univerzitetno izobrazbo in več, preostalih 36 odstotkov pa višjo in visoko izobrazbo. Na osnovi tega smo lahko sklepali, da je bila skupina mentorjev dovolj strokovno izobražena za vodenje prakse študentov. Le 25 odstotkov men-



torjev še ni vodilo mentorstva v praktičnem usposabljanju. Večina jih je bila s strokovnega področja reguliranih poklicev (54 odstotkov), sledili so mentorji z družboslovnega in humanističnega strokovnega področja (38 odstotkov) in le osem odstotkov mentorjev s tehničnega in naravoslovnega strokovnega področja.

Zanimalo nas je, kako so mentorji ocenjevali dosedanje prakso študentov in kako so ti pripravljani na strokovno prakso. Ugotovili smo, da je 64 odstotkov vseh mentorjev menilo, da so študentje dobro pripravljani, devet odstotkov celo, da so zelo dobro pripravljani. Kar 29 odstotkov mentorjev je menilo, da so bili študenti nezadostno pripravljani na prakso. O vzrokih za to niso govorili, predpostavljamo pa lahko, da je pripravljenost študenta na prakso najprej odvisna od tega, kako dobro fakulteta organizira prakso, in tudi od zainteresiranosti študenta samega. Mentorji praktičnega usposabljanja so tudi večinoma (67 odstotkov) menili, da so bili študenti prizadevni, 22 odstotkov jih je menilo, da so bili zadovoljivo aktivni, in 11 odstotkov mentorjev je ocenilo, da so bili študenti na praksi pasivni. S tem lahko povežemo različne dejavnike, predvsem strokovno znanje in notranjo motivacijo študentov, ki so bolj ali manj aktivni v praktičnem usposabljanju. Dejansko smo spoznali, da so mentorji večinoma (78 odstotkov) menili, da so študenti na praksi dobro opravili svoje praktično usposabljanje. Zagotovo lahko trdimo, da gre večja zasluga za to prav mentorjem v delovni organizaciji, njihovi prizadevnosti, motivaciji in strokovnemu vodenju študentov na praksi. Spoznali smo, da so mentorji namenili pomembno vlogo ciljem prakse in izvajanju prakse. Po njihovem prepričanju je praktično usposabljanje pomembnejše kot zgolj program evalvacije, pomembni so samo delo študentov, evalvacija prakse in študentovo spoznavanje institucije.

Prav tako smo ugotovili, da sta bili kar dve tretjini mentorjev prepričani, da izvajata svo-

je mentorsko delo dobro (37 odstotkov) in zelo dobro (27 odstotkov). Ocene pripisujejo dobremu delu študentov na praksi, svojemu zadovoljstvu, da so študenti pridobili nova znanja, povezali teoretična znanja s praktičnimi izkušnjami. Študenti se večkrat tudi vračajo v delovno organizacijo, kjer so uspešno opravili strokovno prakso. Mentorji so omenili, da je individualni pristop dela s študentom odličen, kar je dobro in obojestransko učinkovito za oba, mentorja in študenta v praktičnem usposabljanju. Preostalih 36 odstotkov mentorjev je menilo, da je njihovo mentorsko delo zadostno. Vzrok za to je predvsem pomanjkanje časa zaradi preobsežnega službenega dela, da bi se lahko bolj posvetili študentu praktikantu, poudarjajo tudi problem z motiviranostjo za raziskovanje in aktivno vključitvijo študenta v oblikovanje programa prakse.

O lastni usposobljenosti in mentorstvu študentom so mentorji večinoma (67 odstotkov) priznali, da bi se lahko še bolje izpopolnili. Poudarili so vprašanje, kako sploh pri študentih vzbuditi zanimanje za razvoj njihovih veščin izražanja, kako jih motivirati in kakšne metode evalvacije uporabiti. Zanimali so jih celoviti didaktični pedagoško-andragoški pristop in andragoške veščine ter naloge mentorja pa tudi odnos mentor-študent. Posebej pa so izrazili potrebo po bolj formalno urejeni praksi, boljši medsebojni formalni urejenosti med delovno organizacijo, kjer se praksa izvaja, in fakulteto, ki predlaga učne načrte praktičnega usposabljanja.

V prispevku smo še opisali nekaj temeljnih novosti formalnega praktičnega usposabljanja za študente. Prikazali smo pravne osnove za mentorje, kje vse so po novih bolonjskih zahtevah novosti za praktično usposabljanje tako za mentorje kot študente. Formalno je postavljen pogoj, da je mogoča kakovostna praksa študenta le v primeru, da so zagotovljeni vsi pogoji za izvedbo prakse (tripartitna pogodba) ter partnerski odnos med visokošolskimi zavodi (fakultetami) in delovnimi organizacijami.



Partnerstvo mora temeljiti na medsebojnem zaupanju in pomoči ter odgovornosti vseh partnerjev: učitelja mentorja/habilitiranega mentorja na fakulteti, zunanjega mentorja/licenciranega mentorja v delovni organizaciji in študenta. Poudariti je treba tudi pomen razlik v ciljih praktičnega usposabljanja študentov, ki se temeljno razlikujejo glede na določeno strokovno področje. Tako se razlikujejo cilji praktičnega usposabljanja za področje družboslovja in humanistike, za področje tehnike in naravoslovja ter za regulirane poklice (zdravnik, medicinska sestra, zobozdravnik, veterinar, babica, farmacevt, arhitekt idr). Vsako od teh področij ima nekoliko specifične zahteve glede praktičnega usposabljanja, svojevrstne delovne organizacije, kjer se lahko izvaja kakovostna praksa študentov. Zato morajo biti tudi dobri in strokovni mentorji tako na fakulteti kot v delovni organizaciji, dobri študenti, ki strokovna znanja z osebno prizadevnostjo prenašajo v prakso. Za kakovostno praktično usposabljanje študentov so danes vse bolj pomembni vseživljenjsko učenje in izobraževanje mentorjev (na fakultetah in v delovnih organizacijah) ter njihova nadaljnja profesionalna rast na eni strani ter dobro partnersko medsebojno sodelovanje na drugi strani.

LITERATURA

- »Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta (2005/36/ES z dne 7. septembra 2005 o priznanju poklicnih kvalifikacij«. (*Uradni list Evropske unije*, L 255/2005).
- Govekar - Okoliš, M. in Kranjčec, R. (2007). »Uvodni seminar za mentorje/ice praktičnega usposabljanja študentov na I. in II stopnji študijskih programov Univerze v Ljubljani«. *Gradivo za seminar z dne 1. decembra 2007*. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta.
- Govekar - Okoliš, M. (2007). »Uvodni seminar za mentorje/ice praktičnega usposabljanja študentov na I. in II stopnji študijskih programov Univerze v Ljubljani«. *Gradivo za seminar z dne 15. decembra 2007*. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta.
- Kristl, J., idr. (2007). *Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.
- »Merila za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov«. (*Ur. l. RS*, št. 101/2004).
- Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS (*Ur. l. RS*, št. 124/2004).
- »Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati zavod za izvajanje praktičnega pouka dijakov zdravstvenih šol in študentov visokošolskih zavodov za podelitev naziva učni zavod«. (*Ur. l. RS*, št. 103/2005).
- »Zakon o visokem šolstvu«. (*Ur. l. RS*, št. 119/2006).
- »Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ZZVZZ«. (*Ur. l. RS*, št. 72/2006).
- »Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ«. (*Ur. l. RS*, št. 104/2005).