

## **IZOBRAŽEVANJE MENTORJEV ZA PRAKTIČNO USPOSABLJANJE ŠTUDENTOV NA FILOZOFSKI FAKULTETI UNIVERZE V LJUBLJANI**

### **Uvod**

Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov je v zadnjih nekaj letih postalo vse bolj pomembno in potrebno zaradi prenove študijskih programov po bolonjskih zahtevah, ki na področju visokega šolstva pomenijo uresničevanje smernic lizbonske deklaracije. Dejansko se je znotraj bolonjske prenove študijskih programov Univerze v Ljubljani in posameznih njenih članic kot nujna pokazala tudi prenova praktičnega usposabljanja. Praktično usposabljanje predstavlja sestavni del različnih dodiplomskih in podiplomskih študijskih programov znotraj posameznih fakultet Univerze v Ljubljani ter pomeni enega prvih stikov praktikanta s prakso, stroko, z možnostmi, da teoretično pridobljena znanja poveže s praktično pridobljenimi znanji in izkušnjami. Pomembno pa je dejstvo, da mora biti praktično usposabljanje čim bolj kakovostno in uspešno izvedeno.

Znotraj posameznih fakultet Univerze v Ljubljani se je najprej spodbudil razvoj ugotavljanja potreb po kakovostnem praktičnem usposabljanju mentorjev v delovnih organizacijah, zavodih idr. Na ravni Univerze v Ljubljani in posameznih fakultet so potekali razni projekti. Med njimi jih lahko omenimo nekaj, ki so potekali od leta 2004 dalje znotraj Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani. Njihov namen pa je bila tudi skrb za izobraževanje mentorjev.

### **Izobraževanje mentorjev na Filozofski fakulteti v Ljubljani (znotraj projektov)**

Na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani obstajajo študijski programi, ki imajo pedagoško in nepedagoško smer. Zato obstajata dve vrsti praktičnih usposabljanj študentov: pedagoško in nepedagoško. Govorimo o pedagoški praksi (izobraževanje bodočih učiteljev) in praksi v delovnih organizacijah, zavodih, podjetjih, kjer poteka t. i. nepedagoška praksa.

#### *Pedagoška praksa*

Pedagoška praksa je bila v novih študijskih programih za izobraževanje učiteljev opredeljena z Merili za akreditacijo študijskih programov (*Ur. l. RS*, št. 101/2004), ki jih je sprejel Svet Republike Slovenije za visoko šolstvo, in določajo, da so študijski programi za učitelje ovrednoteni z najmanj 60 KT, od tega je obvezni del pedagoškega usposabljanja pedagoška praksa v obsegu 15 KT.

S pedagoško prakso smo se pričeli sistematično ukvarjati leta 2004 v okviru projektov Partnerstvo fakultet in šol v letih 2004-2005 in 2006-2007, ki so bili sofinancirani iz Evropskih socialnih skladov in Ministrstva za šolstvo in šport. V projektih je sodelovalo več kot 70 partnerskih šol in fakultet ter več kot 200 mentorjev. Glavni cilj projektov je bilo oblikovanje predlogov sistemskih rešitev izobraževanja mentorjev ter sistemskih,

---

<sup>20</sup> doc. dr. Monika Govekar-Okoliš, Univerza v Ljubljani, FF, Urška Gruden, univ. dipl. ped., spec. Univerza v Ljubljani, FF

organizacijskih in normativnih rešitev izvajanja prakse. Za projekt smo se odločili, ker smo sočasno s pripravo novih študijskih programov za učitelje ugotovili nujnost sprememb, zaradi ne vrednotenja pedagoške prakse tako finančno kot tudi kadrovske, zaradi težav – individualnih obremenitev študentov in mentorjev ter določitve normativov za spremljanje pedagoške prakse.

Ker je bilo v preteklosti že veliko govora o sistemski ureditvi pedagoške prakse, bomo na tem mestu večjo pozornost namenili praktičnemu usposabljanju v delovnih organizacijah oziroma pomenu nepedagoške prakse.

### *Nepedagoška praksa*

Začetek aktivnosti, povezanih z nepedagoško prakso, je vezan na projekt Posodabljanje in razvijanje študijskih programov visokega šolstva v letih 2004 in 2005. V proces preoblikovanja študijskih programov smo vključili zainteresirane partnerje tako v zasebnem kot javnem sektorju ter diplomante in študente. Rezultat tega sta bila dva posveta. Eden je bil organiziran na Filozofski fakulteti, drugi pa na Gospodarski zbornici Slovenije.

V drugem projektu Nove kvalitete Bolonjske preнове pri oblikovanju programov Filozofske fakultete v letih 2005 in 2006 smo skupaj s Pedagoško fakulteto oblikovali 16-urni program usposabljanja mentorjev v učnih bazah z naslovom Uvodni seminar za mentorje/ice praktičnega usposabljanja študentov in študentk na I. in II. stopnji študijskih programov Univerze v Ljubljani. Program je nastal pod okriljem Univerze v Ljubljani, ki se je sočasno, na ravni univerze, s ciljem večje zaposljivosti diplomantov lotila tudi sistematičnega urejanja praktičnega izobraževanja. Pri tem smo zaznali veliko potrebo po usposabljanju mentorjev s pedagoško-andragoškimimi vsebinami. Program je bil izveden v decembru 2007 na Filozofski fakulteti.

V študijskem letu 2009/2010 smo na Filozofski fakulteti v okviru razpisa Implementacija bolonjskega procesa – vključevanje zunanjih strokovnjakov v pedagoški proces v letih 2009 in 2010, sofinanciranih s strani Evropskih socialnih skladov in Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, pričeli delo na treh projektih. V prvem *Vzpostavitev mentorske mreže in usposabljanje za supervizirano prakso psihologov* smo sodelovali z Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas iz Španije ter mentorji v učnih bazah iz različnih ustanov.

V drugem projektu *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. stopnji bolonjskih študijskih programov v podjetjih/zavodih (v gospodarstvu in negospodarstvu)*, ki je nastal v okviru Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, pa smo se povezali z Univerzo v Zagrebu in Univerzo v Beogradu, sodelovali pa so tudi mentorji študentom na praktičnem usposabljanju. Znotraj tega smo izvedli izobraževanje mentorjev v februarju 2010.

Znotraj naslednjega projekta z dopolnjenim naslovom *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. stopnji bolonjskih študijskih programov v podjetjih/zavodih (v gospodarstvu in negospodarstvu) – drugi del (nadaljevanje projekta, ki je bil prijavljen na prvi del razpisa v juniju 2009) ter priprava predloga programa za izpopolnjevanje za mentorje v delovnih organizacijah* smo maja 2010 prav tako izvedli seminar za mentorje v praktičnem usposabljanju. Sodelovali smo z domačimi in tujimi mentorji, s Kancelarijo za mlade iz Beograda, Univerzo iz Trsta in Ljubljane, Fakulteto za družbene vede, Zavodom za varstvo pri delu, Elektronabavo, s Colby d. d. in s Skrivankom.

V nadaljevanju pa bomo predstavili rezultate in posebnosti z izobraževanj mentorjev leta 2007 in izobraževanj znotraj zadnjih omenjenih projektov leta 2010.

## **Izsledki izobraževanja mentorjev leta 2007 na Filozofski fakulteti**

Uvodni seminar za mentorje/ice praktičnega usposabljanja študentov in študentk na I. in II. stopnji študijskih programov Univerze v Ljubljani je potekal v decembru 2007. Udeleženci mentorji so bili z različnih organizacij, podjetij in zavodov. Kot mentorji so sodelovali s fakultetami Univerze v Ljubljani: Biotehniško fakulteto, Fakulteto za družbene vede, Fakulteto za farmacijo, Fakulteto za matematiko in fiziko, Fakulteto za pomorstvo in promet, Filozofsko fakulteto in Visoko šolo za zdravstvo (Govekar-Okoliš 2007).

Udeleženci izobraževanja za mentorje praktičnega usposabljanja so se razlikovali po strokovnih področjih mentorstva. Večinoma so bili udeleženci mentorji s strokovnega področja reguliranih poklicev (54 %), 38 % jih je bilo s področja družboslovja in humanistike in 8 % s področja tehnike in naravoslovja.

Na osnovi vprašalnika (izpolnjenega pred samim izobraževanjem) smo ugotovili, da je večina udeležencev (75 %) že bila v vlogi mentorja študentom na praktičnem usposabljanju, kar 25 % pa je bilo takih, ki še niso bili mentorji študentom.

Ugotavljamo, da približno dve tretjini mentorjev vrednoti svoje mentorsko delo kot dobro in zelo dobro, slaba tretjina pa kot zadostno. Iz odgovorov mentorjev spoznamo tako dobre kot tudi slabe značilnosti prakse. Predvsem pa mentorstvo za praktikante predstavlja zgolj dodatno obremenjujoče delo, iz česar izhajajo tudi največji razlogi za slabše opravljeno mentorstvo.

Zanimalo nas je tudi, ali so mentorji dovolj usposobljeni za mentorstvo študentom na praktičnem usposabljanju. Ugotavljamo, da je večina mentorjev mnenja, da so se pripravljene izpopolnjevati in izobraževati za bolj kakovostnejše mentorstvo na praktičnem usposabljanju.

### *Izpolnjevanje pričakovanj udeležencev seminarja*

Udeleženci so poročali, da jim je program njihova pričakovanja izpolnil v celoti ter jim omogočil izmenjavo primerov dobrih praks. Imeli so možnost za diskusijo in izmenjavo mnenj, lahko so se seznanili z vsebinami, ki so ključnega pomena za dobro vodenje praktičnega usposabljanja. Seznanili so se z razlikami v mentorstvih pri reguliranih poklicih, v tehniki in naravoslovju ter družboslovju in humanistiki, pri čemer so spoznali pomen profesionalnega razvoja mentorjev z refleksijo lastnega dela in dejstvo, da je potrebno stalno strokovno izpopolnjevanje.

### *Uporabna znanja in ideje s seminarja*

Udeleženci mentorji so navajali, da bodo:

- začeli opravljati refleksijo lastnega mentorskega dela,
- izboljšali komunikacijo s praktikanti,
- izboljšali sodelovanje s fakultetami in
- izboljšali samo praktično usposabljanje.

Seznanili so se z možnimi koristmi podjetja, ki izvaja praktično usposabljanje, in pridobili motivacijo tudi za brezplačno mentorsko delo.

## *Vrednotenje mentorjevega dela na praktičnem usposabljanju študentov*

Udeleženci so navajali, da sta sistemska rešitev in ureditev pogojev za mentorsko delo pri praktičnem usposabljanju nujni. Mentorsko delo naj bo ovrednoteno tudi finančno in s posebnim strokovnim nazivom (povezanim s prilagoditvijo rednih delovnih obveznosti). Mentorje bi morali obravnavati kot zunanje sodelavce fakultet tudi formalno; delodajalce bi morali spodbujati k sprejemanju mentorskega dela in praktičnemu usposabljanju študentov zaradi koristi, ki jih pridobijo študenti, mentorji, podjetja in fakultete. Postopoma bi bilo potrebno graditi in krepiti povezovanje med teorijo in prakso med fakultetami in podjetji, opredeliti kriterije o ustreznosti delovne organizacije za izvajanje mentorstva ter določiti pogoje usposobljenosti mentorjev in njihove kompetence.

### **Izsledki izobraževanja mentorjev leta 2010 na Filozofski fakulteti**

Znotraj projekta *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. stopnji bolonjskih študijskih programov v podjetjih/zavodih (v gospodarstvu in negospodarstvu)*, v okviru Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, in znotraj drugega projekta s podobnim naslovom (kot je predhodno omenjeno) smo na Filozofski fakulteti v Ljubljani izvedli dve izobraževanji za mentorje. Eno je potekalo v februarju 2010, drugo pa v maju 2010 (Govekar-Okoliš in Kranjčec 2010). Tokrat sta bili skupini drugačni od predhodno opisane skupine, ki se je seminarja udeležila leta 2007. Predvsem ni bilo tako različnih mentorjev glede na strokovno področje za praktično usposabljanje. V obeh skupinah je bilo največ udeležencev s področja družboslovja in humanistike. Novost je bila tudi ta, da so se na zadnjem srečanju, ki je bilo skupno za oba seminarja, skupini mentorjev priključili tudi zunanji sodelavci obeh projektov – tako domači kot tuji. Tako smo zunanjim sodelujočim mentorjem dali možnost, da predstavijo primere praks s svojih institucij ter s tem udeležence izzvali, da so razpravljali o primerih dobrih praks in potrebah na tem področju. Na koncu obeh izobraževanj smo mentorje povprašali o najvažnejših spoznanjih in njihovih predlogih. Posebej pa smo želeli pridobiti njihovo mnenje o vrednotenju mentorjevega dela v delovni organizaciji.

Na splošno lahko ugotovimo, da so mentorji na obeh izobraževanjih pridobili vrsto zgoščenih informacij, ki so jim ob glavnih vsebinskih sklopih seminarja v pomoč za nadaljnji razmislek in študij. Tisti, ki so že imeli izkušnje z mentorstvom še pred udeležbo na izobraževanju, so poudarili, da čas, namenjen mentorstvu, med dosedanjimi delovnimi nalogami ni bil posebej predviden. Zato so občutili razkorak v tem, da morajo poleg vseh nalog rednega dela ustrezno izvajati tudi mentorstvo. Spoznali so tudi, da si lahko ravno z opravljanjem mentorskega dela dvigujejo status v svoji delovni organizaciji.

### *Novosti in posebnosti mentorjev, pridobljene na izobraževanjih*

Novosti in posebnosti z obeh izobraževanj mentorjev 2010 so bile večinoma informacije s področja prenovljenih študijskih programov po bolonjskih zahtevah in s tem povezane formalnopravne novosti praktičnega usposabljanja. Poleg tega so mentorji odkrili nekaj področij, na katerih lahko svoje dosedanje mentorstvo izboljšajo.

Pridobili so nov pogled na mentorjevo vlogo in naloge, tako pri uvajanju praktikanta kot pri oblikovanju njegove osebnosti. Izobraževanje je nekaterim mentorjem pomenilo dejansko evalvacijo svojega dosedanjega mentorstva. Omenjajo, da so postali bolj kritični do svojega dosedanjega dela. Spoznali so, kako morajo spremeniti mentorstvo študentom. Menijo, da

mora biti mentor v praksi zgled, kar pomeni, da je mentorsko delo tudi zelo odgovorno, obenem pa predstavlja pomemben segment tako pri ustvarjanju pozitivne delovne klime kot tudi v sami kadrovski politiki pri vzgoji in pridobivanju novih kadrov.

Mentorji so zapisali, da bodo na osnovi pridobljenih znanj mentorstvo zagotovo izvajali z večjo ozaveščenostjo. Kot posebnost omenjajo tudi, da je bila udeležba na izobraževanju zelo pozitivna izkušnja. Zanimivo jim je bilo vse: od vsebine, primerov in skupinskega dela. Njihova zanimiva in tudi presenetljiva ugotovitev s seminarja je spoznanje, da mentorjevo delo pomeni prepletanje tistih veščin, vedenj in oblik dela, ki jih uporabljajo in razvijajo vodstveni delavci nasploh. Spoznali so, da je za uspešno vodenje oz. mentorstvo poleg komunikacije pomembna tudi mentorjeva osebnost in uporaba različnih metod andragoškega dela, ki se prilagajajo posamezniku praktikantu. Izpostavili so pomen motivacije in evalvacije. Slednja je pomembna za nadaljnje kakovostnejše mentorsko delo. Nekateri so poudarili, da so pridobili nov pogled na mentorstvo in ob mentorskem delu ponovno začutili zadovoljstvo. Izpopolnjevanje za mentorstvo jim bo zelo služilo pri nadaljnjem praktičnem usposabljanju študentov, profesionalni in osebnostni rasti, predstavlja pa jim tudi večjo motivacijo za nadaljnje mentorstvo.

Nekateri mentorji so menili, da skozi mentorstvo spreminjajo stališča o mladi generaciji in tako uspešno gradijo medgeneracijsko sodelovanje. Želijo si več sodelovanja s fakultetami z namenom, da na praktičnem usposabljanju študentov v delovni organizaciji ne bi prihajalo do razkoraka med teoretičnimi in praktičnimi znanji. Seznanili so se s sistemom izvajanja praktičnega usposabljanja, njegovimi prednostmi in pomanjkljivostmi v različnih okoljih. Spoznali so različne načine opravljanja praktičnega usposabljanja po strokah, hkrati pa tudi dobili ideje za izboljšanje lastnega dela ter ga primerjali z gostujočimi domačimi in tujimi mentorji. Ugotovili so, da se s podobnimi težavami prav tako soočajo v drugih državah (Govekar-Okoliš, Kranjčec in Gruden 2010).

#### *Uporabna znanja, pridobljena na izobraževanju*

Med znanji, ki jih lahko nemudoma uporabijo, so mentorji izpostavili pomen novosti praktičnega usposabljanja po bolonjskih zahtevah: predvsem izboljšanje načrtovanja, organiziranja in izvedbe ter evalvacije praktičnega usposabljanja. Poudarili so izboljšanje sodelovanja med delovno organizacijo in fakulteto, pomen prvega stika s praktikanti, njihov razgovor in skupno oblikovanje načrta za praktično usposabljanje. Želijo izboljšati kakovost izvedbe praktičnega usposabljanja študenta.

Za dolgoročno uporabna znanja so mentorji označili izboljšanje celotnega načrtovanja praktičnega usposabljanja študentov. Pričakujejo boljši položaj, več pretoka in povezanosti teoretičnih znanj s praktičnimi znanji ter več medsebojnega sodelovanja delovne organizacije in fakultete. Zavedajo se pomena vseživljenjskega izobraževanja in učenja, saj so se v prihodnje pripravljene sproti izpopolnjevati, usposablјati v novostih mentorstva in se osebno samoevalvirati. Dolgoročno želijo imeti urejen položaj mentorja in ustrezno vrednotenje mentorskega dela.

#### *Vrednotenje mentorjevega dela na praktičnem usposabljanju študentov*

Glede vrednotenja mentorskega dela so mentorji podali predloge. Ugotovimo, da si mentorji želijo opraviti usposabljanje za mentorja, da pridobijo strokovni naziv, hkrati pa naj bi se mentorstvo upoštevalo kot del njihovega rednega dela v delovni organizaciji ter se tudi materialno ovrednotilo. Predlogi mentorjev izhajajo iz do sedaj še vedno ne dokončno

urejenih razmer na področju mentorstva v delovnih organizacijah, na kar so mentorji tudi opozarjali.

## Sklepne misli

Na področju izobraževanja mentorjev za praktično usposabljanje študentov so bila dosedanja prizadevanja pomembna. Bolonjski proces je spodbudil k temu, da naj bi se študij prilagodil potrebam trga dela; to je spodbudilo sodelovanje univerz, njenih članic in delodajalcev, ki so tako ugotavljali zaposlitvene možnosti diplomantov in s tem sistematično uvajanje študentov v strokovno poklicno delo ravno preko praktičnega usposabljanja. Prvi pogoj za uresničitev omenjenih ciljev bolonjske reforme je ta, da se študijski programi povezujejo z znanstveno raziskovalnim pristopom v praktičnem usposabljanju.

V Sloveniji smo z izobraževanjem mentorjev želeli pridobiti čim več mentorjevih dosedanjih potreb, dobrih in slabih izkušenj, hkrati pa jim utrditi določena pedagoško-andragoška znanja o mentorju in mentorstvu, načrtovanju, izvedbi in evalvaciji praktičnega usposabljanja z metodoloških in strokovnih vidikov. Približali smo jim tudi določene novosti, ki naj bi se upoštevale po bolonjskih študijskih programih. Večina teh novosti izhaja iz formalnopравnih opredelitev, ki jih narekuje naša visokošolska zakonodaja, sama organiziranost praktičnega usposabljanja (tripartitna pogodba) in poudarek na kakovostnejšem praktičnem usposabljanju za študente. Novost je tudi ta, da je praktično usposabljanje študentov le ena izmed aktivnih oblik študijskega dela, kot omenja Kristl idr. (2007, str. 7), ki poteka na vseh ravneh študija visokošolskih programov. Praktično usposabljanje kot oblika aktivnega študijskega dela narekuje sam koncept vseživljenjskega učenja, ki naj bi omogočil večjo interdisciplinarnost v izobraževanju.

Z izobraževanjem mentorjev smo izpostavili mrežo posameznih delovnih organizacij, ki bodo študente sprejele na praktično usposabljanje, hkrati pa smo mentorje v delovnih organizacijah že usposobili za bolj kakovostnejše praktično usposabljanje. Z mentorji smo izoblikovali smernice za sistemsko formalno ureditev praktičnega usposabljanja. Mentorji so spoznali, da je usposabljanje zaradi izboljšanja kakovosti praktičnega usposabljanja potrebno za vse mentorje. V ta namen smo pripravili predlog študijskega programa za izpolnjevanje za mentorje v delovnih organizacijah. Pomembno je, da bi se pri nas čim prej uredil tudi status mentorskega podjetja in pogoji za mentorja. Prav tako naj bi se uredilo ovrednotenje mentorskega dela ter vpeljalo tesnejše sodelovanje med podjetjem in izobraževalno institucijo z možnostmi obojestranskih povratnih informacij ter srečanj. To bi zagotavljalo učinkovitejše vrednotenje praktičnega usposabljanja v najširšem smislu, hkrati pa bi lažje izboljševali vse, kar se je na praktičnem usposabljanju pokazalo kot slabše in manj strokovno. Tako bi dosegli, da bi se dvigovala kakovost praktičnega usposabljanja študentov, torej v medsebojnem strokovnem sodelovanju in skupnem vrednotenju.

## Literatura

- 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. 12. 2007. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Govekar-Okoliš, M. in Kranjčec, R. (2010). *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. stopnji bolonjskih študijskih programov v podjetjih/zavodih*. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.

- Govekar-Okoliš, M., Kranjčec, R. in Gruden, U. (2010). *Praktično usposabljanje študentov v delovnih organizacijah in primeri dobrih praks*. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Kristl, J. idr. (2007). *Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani*. Ljubljana: Univerza Ljubljana.
- Merila za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov*. Ur. l. RS, št. 101/2004.