

Avtorji:

**Monika Govekar Okoliš,
Ivan Svetlik,
Tomaž Deželan,
Manca Drobne**



**UNIVERZA
V LJUBLJANI**

Praktično usposabljanje v visokošolskem izobraževanju

PRAKTIČNO USPOSABLJANJE V VISOKOŠOLSKEM IZOBRAŽEVANJU

Monika Govekar Okoliš, Ivan Svetlik, Tomaž Deželan, Manca Drobne

Ljubljana, 2023

Praktično usposabljanje v visokošolskem izobraževanju

Avtorji: Monika Govekar Okoliš, Ivan Svetlik, Tomaž Deželan, Manca Drobne

Recenzenta: Janez Vogrinc, Marko Radovan

Lektura: Marko Majce

Oblikovanje in prelom: Jernej Kejžar

Založila: Založba Univerze v Ljubljani

Za založnika: Gregor Majdič, rektor Univerze v Ljubljani

Izdala: Fakulteta za družbene vede UL in Filozofska fakulteta UL

Za izdajatelja: Iztok Prezelj, dekan Fakultete za družbene vede UL in Mojca Schlamberger Brezar, dekanja Filozofske fakultete UL

Ljubljana, 2023

Prva izdaja

Naklada: 250 izvodov

Tisk: Kubelj d.o.o.

Prva e-izdaja.

Publikacije je v digitalni obliki prosto dostopna na: <https://ebooks.uni-lj.si/>

DOI: 10.51746/9789612972165

To delo je ponujeno pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstva. Deljenje pod enakimi pogoji 4.0 Mednarodna licenca (izjema so fotografije). / This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (except photographs).



Financira
Evropska unija

Nekateri raziskovalni rezultati, ki so objavljeni v tej monografiji, so plod rezultatov projekta eWBL (Making work-based learning work in an online environment; 2021-1-DE01-KA220-HED-000032206), ki ga sofinancira Evropska unija.

Praktično usposabljanje v visokošolskem izobraževanju:

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

Tiskana knjiga

COBISS.SI-ID 173697539

ISBN 978-961-297-214-1

E-knjiga

COBISS.SI-ID 173702915

ISBN 978-961-297-216-5 (PDF)

KAZALO

UVOD	9
1 SPREMINJAJOČI SE KONTEKST VISOKOŠOLSKEGA IZOBRAŽEVANJA	13
Demokratizacija visokošolskega izobraževanja	14
Internacionalizacija in evropeizacija visokošolskega izobraževanja	14
Družba in gospodarstvo znanja	15
2 POMEN, PREDNOSTI IN CILJI PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA V DELOVNEM OKOLJU	16
Prednosti za študenta	16
Prednosti za mentorja	17
Prednosti za organizacije	18
Prednosti za izobraževalne zavode	19
Prednosti za družbo	19
Cilji praktičnega usposabljanja	19
3 PRAVNE PODLAGE ZA IZVEDBO PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA	21
4 VKLJUČEVANJE PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA V IZOBRAŽEVALNE PROGRAME	26
Opredelitev kompetenc	27
Izbira metod razvoja kompetenc	34
Določitev mesta učnih načrtov PU v izobraževalnih programih	38
Ocenjevanje in vrednotenje učnih izidov/kompetenc PU	38
5 VLOGE IN NALOGE SODELUJOČIH V PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU	40
Kdo vse sodeluje v PU	40
Na visokošolskem zavodu oziroma fakulteti	41
V organizacijah izvajalkah PU	41
Vloge in naloge študenta v PU	43
Mentorji v praktičnem usposabljanju	44
Vrste mentorjev	44
Vloge mentorjev	44
Naloge mentorjev	47
Kompetence mentorjev	50
Usposabljanje mentorjev	53

6	PRIPRAVA NA PRAKTIČNO USPOSABLJANJE PO SPREJETIH PROGRAMIH	54
	Vzpostavitev in vzdrževanje mreže delodajalskih organizacij	54
	Priprava osebja na PU	55
	Priprava študentov na PU	56
	Izbira študentov za PU	58
	Izdelava individualnih načrtov izvedbe PU – izvedbeni načrt	58
	Vloga zunanjih mentorjev pri oblikovanju individualnih načrtov PU v organizaciji	59
	Sklepanje formalnih dogovorov/pogodb med partnerji PU	61
	Posebnosti tripartitne pogodbe o PU, kot jih razberemo iz primera Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani	62
	Določitev mentorjev PU	63
7	IZVEDBA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA	64
	Mentor na fakulteti	65
	Zunanji mentor oziroma mentor v organizaciji	66
8	EVALVACIJA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA	70
	Subjekti evalvacije v PU	70
	Vrste evalvacij v PU	72
	Sprotna evalvacija PU	73
	Končna evalvacija PU	74
	Samoevalvacija v PU	75
9	POSEBNOSTI IZVAJANJA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA ŠTUDENTOV	77
	Posebnosti izvajanja praktičnega usposabljanja študentov v tujini	77
	Praktično usposabljanje študentov programa Erasmus	77
	Druge možnosti za PU v tujini	79
	Posebnosti izvajanja praktičnega usposabljanja za tuje študente na Univerzi v Ljubljani	80
	Posebnosti izvajanja PU za študente s posebnimi potrebami na Univerzi v Ljubljani	80
10	POSEBNOSTI IZVAJANJA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA PO PODROČJIH NA UNIVERZI V LJUBLJANI	82
11	PRAKTIČNO USPOSABLJANJE ŠTUDENTOV PO PODROČJIH NA POSAMEZNIH ČLANICAH UL – RAZISKOVALNI DEL	85
	Uvodni del	85
	Opredelitev problema raziskave	85

Namen in cilji raziskave	86
Raziskovalna vprašanja	86
Raziskovalna metoda	87
Vzorec	87
Zbiranje podatkov	88
Primerjava mentorskih programov praktičnega usposabljanja po področjih – rezultati in interpretacija	89
Naravoslovje in tehnika	89
Družboslovje in humanistika	92
Pedagoško in andragoško področje	94
Regulirani poklici	98
Sklepne primerjalne ugotovitve po področjih PU	100
12 TUJI PRIMERI IZVAJANJA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA	104
Univerza, poslovanje in politika	104
Praksa Muenstermann GmbH	105
Magisterij iz socialnega dela	106
13 PRAKTIČNO USPOSABLJANJE ZA ŠTUDENTE PRAKTIKANTE V SPLETNEM DELOVNEM OKOLJU	108
Metodologija	109
Način izvajanja PU v spletnem delovnem okolju	109
Oblikovanje, izvedba in upravljanje praktičnega usposabljanja	124
Razlike in podobnosti med praktičnim usposabljanjem na daljavo in v fizičnem okolju	125
Učni rezultati praktičnega usposabljanja v spletnem okolju	126
Pedagoške in tehnološke novosti PU v spletnem okolju	127
Prednosti in ovire praktičnega usposabljanja v spletnem okolju	127
Dolgoročni učinki praktičnega usposabljanja v spletnem okolju	128
Ključne ugotovitve in priporočila za opravljanje PU v spletnem okolju	128
ZAKLJUČEK	130
VIRI	140

IMENSKO KAZALO	143
PRILOGE	144
Priloga 1: Smernice za ponudnike PU	145
Priloga 2: Primer tripartitnega sporazuma o PU	147
Priloga 3: Obrazec izvedbenega načrta PU	150
Priloga 4: Evalvacija PU s strani ponudnikov usposabljanja	152
Priloga 5: Izjava zavoda/gospodarske družbe (izpolni izvajalec PU)	155
Priloga 6: Prijava študenta na PU (izpolni študent)	156
Priloga 7: Pogodba o PU (izpolni fakulteta, izvajalec PU in študent)	157
Priloga 8: Poročilo o opravljenem PU (izpolni študent)	159
Priloga 9: Potrdilo o opravljenem PU (izpolni »zunanji« mentor)	160
Priloga 10: Anketni vprašalnik – Ocena strokovne prakse (izpolni študent anonimno za analizo strokovne prakse)	161
Priloga 11. Primeri mentorskih programov PU študentov na članicah UL po področjih	163

SEZNAM SLIK

Slika 1: Cilji PU študentov praktikantov na Univerzi v Ljubljani	20
Slika 2: Ključni sodelujoči v PU	40
Slika 3: Vrste evalvacij v PU	72
Slika 4: Področja PU študentov praktikantov na Univerzi v Ljubljani	83
Slika 5: Pedagoško in nepedagoško mentorstvo v PU študentov na Univerzi v Ljubljani	84

SEZNAM TABEL

Tabela 1: Cilji PU študentov praktikantov po področjih študija	20
Tabela 2: Opis transverzalnih/generičnih kompetenc in splošnih učnih izidov za PU na sedmi stopnji zahtevnosti	30
Tabela 3: Dvodimenzionalno stopnjevanje kompetenc za primer 'timsko delo in mreženje'	32
Tabela 4: Načini razvijanja transverzalnih/generičnih kompetenc v visokošolskem okolju	35
Tabela 5: Načini razvijanja transverzalnih/generičnih kompetenc v delovnem okolju	36
Tabela 6: Vrste nalog mentorjev kot vodij	46
Tabela 7: Splošne in hkrati skupne kompetence mentorjev v visokošolskih zavodih/fakultetah in v zunanjih izvajalkah PU	51
Tabela 8: Dolžnosti deležnikov v tripartitni pogodbi	62
Tabela 9: Vrste izobraževanja v PU v organizaciji	67
Tabela 10: Metode izobraževanja v PU v organizaciji	68
Tabela 11: Funkcije subjektov evalvacije PU	71
Tabela 12: Primerjava sprotne evalvacije mentorja v visokošolskem zavodu/fakulteti in v organizaciji izvajalki PU	73
Tabela 13: Visokošolske institucije UL in število mentorskih programov za PU	88
Tabela 14: Visokošolske institucije s področja naravoslovja in tehnike	89
Tabela 15: Visokošolske institucije s področja družboslovja in humanistike	92
Tabela 16: Visokošolske institucije s pedagoškega in andragoškega področja	94
Tabela 17: Visokošolske institucije s področja reguliranih poklicev	98
Tabela 18: Pregled ključnih prednosti in ovir PU v spletnem okolju v primerjavi z izvedbo PU v delovnem okolju	112

UVOD

Praktično usposabljanje v visokošolskem izobraževanju je zelo pomembno za študente praktike, saj je to v večini primerov njihov prvi stik s prakso, stroko ter prihodnjim poklicem. V praktičnem usposabljanju (PU) lahko utrdijo in povežejo svoje teoretično znanje, pridobljeno na visokošolskih zavodih oziroma na fakultetah, s praktičnim znanjem v organizacijah izvajalkah PU, kjer se neposredno srečajo z delom, za katerega se med študijem izobražujejo. Da lahko študent na praktičnem usposabljanju pridobi čim več strokovnega znanja, izkušenj in kompetenc, je pomembno, da je praktično usposabljanje kakovostno.

Spremembe pomena in kakovosti PU segajo v čas bolonjske prenovе na področju visokega šolstva v Sloveniji. Omenimo, da je od leta 2007 potekala prenova študijskih programov praktičnega usposabljanja študentov na članicah Univerze v Ljubljani. Izšlo je delo z naslovom *Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani* (Kristl in drugi, 2007). To delo uvršča PU študentov med širše pojmovano "učenje na delovnem mestu", ki je zgolj ena od aktivnih oblik študijskega dela (prav tam, str. 7). Praktično usposabljanje poteka v sodelovanju med študentom praktikantom, mentorjem v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti in mentorjem praktičnega usposabljanja v organizaciji, podjetju ali zavodu. S tem so bile podane usmeritve za izvajalce PU na področju visokošolskega izobraževanja na Univerzi v Ljubljani. Vendar so se od takrat do danes spremenile razmere v družbi in posledično v visokošolskem izobraževanju. V ta namen je nastalo naše novo delo, ki želi nadgraditi obstoječe Smernice.

Namen našega dela je izpostaviti pomen in dvigniti kakovost PU v širšem prostoru, ne le na Univerzi v Ljubljani, upošteva je izsledke slovenskih in mednarodnih raziskav o PU. V delu sistematično in izčrpno obravnavamo praktično usposabljanje v visokošolskem izobraževanju z različnih vsebinskih področij, ki so izvajalcem oziroma mentorjem PU na visokošolskih zavodih oziroma na fakultetah kot tudi mentorjem v organizacijah, podjetjih, zavodih, izvajalkah PU, v veliko oporo in spodbudo za dvig kakovosti PU študentov praktikantov.

Besedilo znanstvene monografije je razdeljeno v trinajst poglavij. V prvem je izpostavljen pomen *spreminjajočega se konteksta visokošolskega izobraževanja* ter razsežnosti demokratizacije visokošolskega izobraževanja. Podani so pogledi na internacionalizacijo in evropeizacijo visokošolskega izobraževanja, katere namen je bolj povezan in skladen evropski visokošolski prostor, znotraj katerega poteka kroženje znanja med izobraževalno in delovno sfero. Prikazan je pomen visokošolskega izobraževanja za razvoj današnje sodobne družbe znanja, za razvoj gospodarstva ter potreb po kakovostnem PU. Pomembno postaja dolgoročno usmerjeno iskanje in pridobivanje talentov ter socializacija diplomantov v delovno in organizacijsko okolje.

V drugem poglavju sledi opis *pomena, prednosti in ciljev praktičnega usposabljanja v delovnem okolju*. V visokošolskem izobraževanju je PU ena pomembnejših oblik študijskega dela, ki poteka v sodelovanju med različnimi udeleženci (študenti, mentorji na visokošolskih zavodih in zunanjimi mentorji v izvajalkah PU). Opisane so prednosti PU za študente praktike in njihove karijerne pridobitve na PU. Posebej so opisane prednosti PU za vse mentorje (v organizacijah izvajalkah PU in na visokošolskih zavodih) ter prednosti PU za družbo in njen razvoj.

V nadaljevanju so primerjalno predstavljeni splošni cilji PU po strokovnih področjih. Predstavljeni so cilji študentov praktikantov za področja družboslovja in humanistike, tehnike in naravoslovja ter reguliranih poklicev.

V tretjem poglavju monografije so opisane *pravne podlage za izvedbo PU*, to so pomembni zakoni, pravilniki ter merila, ki jih je potrebno upoštevati pri PU v visokošolskem izobraževanju na prvi, drugi in tretji stopnji študija.

Četrto poglavje utemeljuje pomen *vključevanja praktičnega usposabljanja v izobraževalne programe* oziroma učne načrte, ki opredeljujejo znanje in način njegovega pridobivanja v procesu PU. Izpostavljen je razvoj znanja oziroma kompetenc študentov v delovnem okolju. Posebej so opredeljene kompetence, načini njihovega določanja v izobraževalnih programih ter izbira metod razvoja transverzalnih oziroma generičnih kompetenc tako v visokošolskem kot v delovnem okolju.

Razvoj kompetenc s pomočjo PU se vključuje v celoten študijski program kot predmet ali kot poseben modul. S tem se določa mesta učnih načrtov PU v izobraževalnih zavodih. Opisano je ocenjevanje in vrednotenje učnih izidov oziroma kompetenc, saj se pri PU za razvoj kompetenc uporabljajo posebni pristopi (dnevnik študentov, zaključna poročila študentov idr.).

V petem poglavju so opisane *vloge in naloge vseh sodelujočih v praktičnem usposabljanju*. Najprej so predstavljeni vsi sodelujoči v PU na visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti: mentorji oziroma koordinatorji mentorji, drugi visokošolski učitelji in strokovno osebje. Posebej so predstavljeni vsi sodelujoči pri PU v organizacijah izvajalkah PU: zunanji mentorji, nadomestni mentorji oziroma somentorji, "mojstri", vodje delovnih procesov, vodje projektov, tutorji, trenerji, inštruktorji, svetovalni mentorji oziroma *coachi* idr.

V nadaljevanju so posebej opredeljeni mentorji v PU, njihove vrste, vloge in naloge. Opredeljen je mentor kot strokovno usposobljena oseba: v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti oziroma koordinator in zunanji mentor (licencirani mentor) v organizacijah, podjetjih in zavodih, kjer poteka PU. Mentorji v PU so v vlogah vodij, svetovalcev in motivatorjev. Opisane so naloge mentorjev v PU, posebej za mentorja v visokošolskem zavodu in posebej za tistega v organizaciji izvajalki PU.

Opisane so splošne in hkrati skupne kompetence mentorjev v visokošolskih zavodih oziroma na fakultetah in v zunanjih organizacijah izvajalkah PU. To so strokovne, odnosno-komunikacijske in organizacijsko-administrativne kompetence. Odgovarjamo na vprašanje, kaj mora mentor znati oziroma upoštevati pri pripravi študentov praktikantov na PU na Univerzi v Ljubljani ter kdo je lahko zunanji mentor študentom v organizacijah izvajalkah PU. Mentorji so močna vez med organizacijami in visokošolskimi zavodi oziroma univerzo. Pomembno je njihovo usposabljanje in izobraževanje za mentorja na PU. V ta namen podajamo opis primerov usposabljanja in izobraževanja mentorjev na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani.

Šesto poglavje monografije podrobneje opisuje, kako poteka *priprava na praktično usposabljanje po sprejetih programih*. V postopku priprave PU je najprej opisan potek vzpostavitve in pomen vzdrževanja mreže delodajalskih organizacij. Podana so priporočila glede priprave osebja na PU in pomen sodelovanja med vsemi institucijami.

Prikazan je primer opisa priprave študentov na PU na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani, na Oddelku za pedagogiko in andragogiko (primer andragoške prakse študentov). Gre za opis različnih korakov od priprave gradiva za PU, srečanja s študenti pred odhodom na PU, urejanja zavarovanja študentov do urejanja pogodb, zbiranja potrdil in komunikacije z zunanjimi mentorji, kar uredi mentor visokošolski učitelj kot nosilec in vodja PU študentov.

Posebej je opisano, kako poteka izbira študentov za PU na visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti. Prikazana je izdelava izvedbenih načrtov PU, ki so sestavni del določenega študijskega programa. Pomembna pa je tudi vloga zunanjih mentorjev pri oblikovanju individualnih načrtov PU v organizaciji. Tudi zunanji mentor mora na temelju učnih načrtov visokošolskega zavoda oziroma fakultete pripraviti individualni načrt PU s študentom praktikantom.

V nadaljevanju je opredeljeno, kako poteka sklepanje formalnih dogovorov oziroma pogodb med partnerji PU. Prikazane so posebnosti tripartitne pogodbe o PU (primer s Filozofske fakultete UL). Na kratko je opredeljeno, kako se določa mentorje za PU v visokošolskih zavodih in izvajalkah PU.

V naslednjem, sedmem poglavju je obravnavana *izvedba PU* ter vse, kar naj bi se pri tem upoštevalo. Izpostavljeni sta načeli razvojnosti in komplementarnosti, ki sta pomembni za kakovostno PU. Opredeljeni sta vlogi mentorja na fakulteti in zunanjega mentorja v organizaciji, ki skrbita, da je PU kakovostno izpeljano.

Osmo poglavje podrobneje prikazuje pomen *evalvacije PU*. Predstavljeni so subjekti in vrste evalvacij v PU: sprotna evalvacija PU in njen pomen ter pomen končne evalvacije, ki poteka v visokošolskem zavodu in posebej v organizaciji izvajalki PU. Podan je opis primera opisne ocene praktikanta – kompetenc praktikanta z andragoške prakse študentov študija pedagogike in andragogike s Filozofske fakultete UL. Opredeljen je pomen samoevalvacije v PU s primerom samoevalvacije, ki je namenjen mentorjem na visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti in hkrati zunanjim mentorjem v izvajalkah PU.

V devetem poglavju monografije so opisane *posebnosti izvajanja praktičnega usposabljanja študentov*. Najprej je predstavljen primer izvajanja PU študentov v tujini. Opisani sta poteka in ciljev PU študentov programa Erasmus. Opisane so tudi druge možnosti za PU v tujini: Zveza študentskih izobraževalnih društev AIESEC Slovenija, prostovoljno PU v tujini, npr. Evropska prostovoljna služba – EVS in Evropska mreža mladih za razvojno učenje – GLEN. Prikazane so tudi posebnosti izvajanja praktičnega usposabljanja za tuje študente v Sloveniji, v okviru programa Erasmus+ ali izmenjav CEEPUS ter drugih medfakultetnih in meduniverzitetnih pogodb. Opisane so posebnosti izvajanja PU za študente s posebnimi potrebami na Univerzi v Ljubljani.

V desetem poglavju spoznamo posebnosti izvajanja PU po področjih Univerze v Ljubljani (UL). Članice UL se delijo na tri temeljna področja (1) področje družboslovja in humanistike, (2) področje naravoslovja in tehnike ter (3) področje reguliranih poklicev. Opredeljeno je pedagoško mentorstvo in nepedagoško mentorstvo v PU študentov na UL. Poglavje je uvod v razumevanje glavnega raziskovalnega dela monografije.

Enajsto poglavje monografije je raziskovalno. Raziskava temelji na kvalitativni raziskovalni paradigmi. Uporabljeni sta bili deskriptivna in primerjalna metoda raziskovanja. Namen raziskave je bil pridobiti in primerjalno analizirati posamezne mentorske programe PU z visokošolskih institucij Univerze v Ljubljani, da bi ugotovili kakovost in posebnosti poteka PU študentov (od načrtovanja in izvedbe do evalvacije) dobro desetletje po bolonjski prenovi študijskih programov. Zanimala so nas tudi mnenja mentorjev visokošolskih učiteljev o kakovosti sodelovanja z zunanjimi mentorji in njihovi predlogi za izboljšanje PU, vključno z mentorskim programom na visokošolski instituciji. V ta namen smo uporabili spletni e-dokument z navodili in vprašanji za mentorje visokošolske učitelje – vodje PU študentov, ki smo ga poslali na vse članice UL v novembru 2021. Najprej smo z deskriptivno metodo raziskovanja analizirali vsebine izbranih mentorskih programov po posameznih področjih PU (naravoslovje in tehnika, družboslovje in humanistika, pedagoško in andragoško področje ter regulirani poklici). Nato smo s primerjalno

metodo opisali pridobljene vsebine izbranih mentorskih programov po posameznih področjih PU in odgovarjali na postavljena raziskovalna vprašanja. Na podlagi primerjalne analize mentorskih programov in mnenj mentorjev po področjih PU smo na koncu primerjali še posebnosti PU in mnenja mentorjev z vseh področij skupaj. S tem smo pridobili vpogled v kakovost mentorskih programov PU študentov po področjih PU na UL kot tudi mnenja mentorjev visokošolskih učiteljev o kakovosti sodelovanja z zunanjimi mentorji, organizacijami izvajalkami PU in njihove predloge za izboljšanje PU študentov.

Z dvanajstim poglavjem monografije prehajamo na opis PU iz mednarodnega raziskovanja. Na kratko predstavljamo tuje primere izvajanja PU na Fakulteti za znanost in tehnologijo Univerze v Groningenu v sodelovanju s svetovalno organizacijo ASC Academics BV. Predstavljena je praksa Münstermann GmbH v Nemčiji ter primer Univerze Warwick, ki ponuja magistrski študij iz socialnega dela študentom, ki so končali prvo stopnjo študija in ki izrazijo jasno željo delati z najranljivejšimi skupinami ljudi. Na tej podlagi so izpeljane ključne primerjave med omenjenimi tujimi primeri PU s PU na Univerzi v Ljubljani.

V zadnjem, trinajstem poglavju smo v okviru mednarodnega projekta Erasmus+ eWBL (oziroma Praktično usposabljanje v spletnem delovnem okolju), ki ga izvajamo skupaj s partnerji iz Evrope: Visoko strokovno šolo FH Münster (Nemčija), Fondazione Giacomo Brodolini (Italija), Momentum Education (Irska), Univerzo v Groningenu (Nizozemska) in Univerzo Ca' Foscari (Italija), kot zanimivost, dodali opis rezultatov štirih slovenskih študij primerov, ki smo jih izvedli na Univerzi v Ljubljani.

Podlaga za nastanek monografije so primarni in sekundarni znanstveni viri, literatura, tako slovenska kot tuja, ter zakonodaja za področje PU pri nas. Večinoma smo se opirali na domače in tuje mednarodne znanstvene raziskave.

Monografija je namenjena dvigu kakovosti PU visokošolskih študentov, vsem sedanjim in prihodnjim mentorjem visokošolskim učiteljem za PU in mentorjem v organizacijah, podjetjih in zavodih, kjer se izvaja PU. Koristna je za vse študente, ki opravljajo PU doma in v tujini ter za strokovnjake, ki se ukvarjajo z mentorstvom v praktičnem usposabljanju.

Monografijo so napisali profesorji Univerze v Ljubljani, ki se ukvarjajo s praktičnim usposabljanjem visokošolskih študentov in s kakovostjo visokošolskega izobraževanja: dr. Monika Govekar Okoliš s Filozofske fakultete, dr. Ivan Svetlik in dr. Tomaž Deželan s Fakultete za družbene vede. Poleg njih tudi raziskovalka mag. Manca Drobne s Fakultete za družbene vede.

Avtorji monografije so sodelovali z visokošolskimi učitelji mentorji z večine članic UL, ki so prispevali svoje opise programov PU študentov in svoja mnenja o kakovosti PU za namen primerjalnega raziskovalnega dela monografije. V našo raziskavo so vključeni le izbrani primeri PU, ostali mentorski programi PU s posameznih članic UL pa so kot primeri različnih PU na članicah UL predstavljeni v posebnem priročniku, ki dopolnjuje to monografijo. Vsem se lepo zahvaljujemo za sodelovanje, posebej pa avtorjem prispevkov, ki so vključeni v to monografijo: dr. Nejc Horvatu s Fakultete za farmacijo, dr. Jerneju Klemencu s Fakultete za strojništvo, Marku Mescu s Fakultete za socialno delo ter dr. Ireni Hergan in dr. Mojci Pečar s Pedagoške fakultete.

Avtorji

1 SPREMINJAJOČI SE KONTEKST VISOKOŠOLSKEGA IZOBRAŽEVANJA

Vloga praktičnega usposabljanja (v nadaljevanju PU) v izobraževalnem procesu se skozi časovna obdobja spreminja. Predno se je izobraževanje v družbeni delitvi dela vzpostavilo kot posebna dejavnost, ki poteka v šolah, ki ga izvajajo za to posebej usposobljeni učitelji in ki mu učenci in študenti osredotočeno posvečajo pretežni del svojega aktivnega časa, sta prenos znanja in socializacija novih generacij potekala pretežno v obliki vključevanja mladih v dnevne aktivnosti, ki so potekale v delovnem in življenjskem okolju. Šlo je za PU oziroma za izkustveno učenje (Svetlik, 2009).

Z vzpostavitvijo šol, izobraževalnih sistemov in znanstvenih disciplin se je težišče učenja začelo prenašati od izkustvenega na konceptualno. Znanje je bilo vse bolj organizirano po posameznih disciplinah in okrog njihovih konceptov, ki so postajali splošnejši in abstraktnejši in naj bi pojasnjevali bistva večjega števila konkretnih pojavov, procesov in ravnanj. Učenje je bilo posvečeno usvajanju pojmov in miselnih vzorcev ter kompleksnejšim teorijam, ne da bi učenci vedno videli njihovo povezanost s konkretnim življenjskim in delovnim okoljem in relevantno za pojave in procese v tem okolju. Z vidika izobraževalnega procesa se je tako vzpostavila razlika med informacijsko-procesnim in izkustvenim učenjem (Pavlin in Svetlik, 2008).

Šolsko izobraževanje PU ni ukinilo. To ostaja prisotno v življenjskih in delovnih okoljih v obliki neformalnega prenosa znanja in izkušenj. Še več, do določene mere se je 'pošolalo' v obliki raznovrstnih sistemov vajeništva, ki so bili glavna oblika izobraževanja v predindustrijski dobi in so se ohranili vse do danes. Vse bolj pa so se utrjevale tudi kombinacije vajeništva oziroma usposabljanja v delovnem okolju z izobraževanjem v šolah. V evropskem prostoru je dober primer tega nemški dualni sistem, ki je značilen tako za srednje kot za terciarno izobraževanje in ga v različnih izvedbah uporabljajo zlasti v srednjeevropskih državah. Na primer, Dualna visoka šola Baden-Württemberg (Duale Hochschule Baden-Württemberg oziroma DHBW) je prva visokošolska ustanova v Nemčiji, ki združuje usposabljanje na delovnem mestu in akademske študije ter tako tesno povezuje teorijo in prakso, oboje je sestavni del sodelovalnega izobraževanja. Sedež univerze je v Stuttgartu. DHBW ima približno 34.000 vpisanih študentov, več kot 9.000 partnerskih podjetij in več kot 145.000 diplomantov ter je ena največjih visokošol-

skih ustanov v nemški zvezni deželi Baden-Württemberg. DHBW je organiziran po ameriškem državnem univerzitetnem sistemu, sodeluje s številnimi univerzami in podjetji po vsem svetu (Govekar-Okoliš, 2018).

Danes skoraj v vseh izobraževalnih sistemih najdemo delitev šol na tako imenovane splošne in poklicne oziroma strokovne. V prvih je večji poudarek na konceptualnem učenju, v drugih pa na izkustvenem, vključno s praktičnim usposabljanjem. Še več, razvojne spremembe v zadnjih desetletjih nakazujejo potrebo po več refleksije oziroma teoretskega in konceptualnega osmišljanja v poklicnem in strokovnem izobraževanju in tudi po več povezovanja s prakso v delovnih in življenjskih okoljih, ko gre za splošno izobraževanje. Nekaj ključnih razvojnih sprememb navajamo v nadaljevanju.

Demokratizacija visokošolskega izobraževanja

Demokratizacija visokošolskega izobraževanja se je začela poglobljati v šestdesetih letih prejšnjega stoletja. Njena vsebina je predvsem v odpiranju univerz za širok krog mlade generacije, pa tudi za odrasle. Da bi to dosegle, so države povečale vlaganja v izobraževanje, širile obstoječe ter ustanovljale nove univerze in visoke šole. S tem so sprožile globalni trend pomasovljenja izobraževanja, ki se nadaljuje do danes. Kaže se v tem, da se v večini razvitih držav že več kot polovica mlade generacije vpisuje na visokošolske študije (OECD, 2019). Univerzitetno izobraževanje ni namenjeno več le elitam, temveč praktično celotnim generacijam s povprečnimi sposobnostmi. Zanje postajajo izobraževalni programi s poudarkom zgolj na konceptualnem učenju preveč abstraktni in prezahtevni. Več znanja usvojijo, če je izobraževalni proces povezan tudi s spoznavanjem metod in načinov razreševanja problemov iz delovnih in življenjskih okolji. To tudi olajša diplomantom vstop v svet dela in njihovo razporeditev po različnih delovnih mestih, saj gre za večino generacije in ne zgolj za peščico iz elite, ki so ji bila vrata vedno in povsod odprta. Demokratizacija izobraževanja pa ima tudi svojo drugo razsežnost. Gre namreč za demokratizacijo notranjih razmerij na univerzah in za rahljanje meritokratske akademske hierarhije. V odločanje o univerzitetnih zadevah se vključujejo vsi deležniki, tako notranji kot zunanji, med katerimi velja posebej izpostaviti predstavnike delodajalcev in lokalnih skupnosti, ki želijo sodelovati pri oblikovanju izobraževalnih programov in pri njihovem izvajanju.

Internacionalizacija in evropeizacija visokošolskega izobraževanja

Globalizacija gospodarstva in politike se na ravni univerz kaže kot internacionalizacija visokošolskega prostora (Knight 2017). Nacionalne države želijo, da univerze v tem procesu skrbijo za prenos znanja iz svetovnega v domači prostor, da s svojim znanjem krepijo razvoj v globalni prostor vpetih podjetij in da izobražujejo kadre, ki so sposobni suvereno zastopati interese gospodarskih organizacij, javnih zavodov in držav v mednarodnem prostoru. Zato so univerze v zadnjih desetletjih izdatno povečale deleže tujih študentov in akademskega osebja ter vse več svojih študentov in zaposlenih pošiljajo na izobraževanje na partnerske univerze.

Internacionalizacija univerz je v EU še posebej poudarjena, saj se s pomočjo različnih instrumentov postopno oblikuje vse bolj povezan in skladen evropski visokošolski prostor. Gre za različne institucionalne in finančne instrumente, kot so bolonjska reforma, evropski kvalifikacijski okvir, priznavanje izobraževalnih dosežkov preko sistema ECTS, mobilnost študentov med univerzami in državami s podporo programov Erasmus, standardi kakovosti, za katerih implementacijo naj bi poskrbelo usklajeno delovanje nacionalnih in drugih agencij za spremljanje in zagotavljanje kakovosti, povezovanje univerz v tako imenovane alianse evropskih univerz in podobno.

Ena od pomembnih zahtev evropskega visokošolskega prostora je sodelovanje visokošolskih organizacij z vsemi deležniki, še posebej z delodajalci. To naj bi prispevalo k pospešenemu kroženju znanja med izobraževalno in delovno sfero ter k olajšanju vstopa diplomantov v svet dela. Pričakuje se, da bodo univerze zajemale in posredovale tudi znanje, ki nastaja v delovnih procesih, ter da bodo strokovnjaki iz delovnih okolij sodelovali pri oblikovanju študijskih programov in njihovem izvajanju. S podobnimi potezami visokošolskih sistemov v vseh evropskih državah naj bi lajšali mobilnost študentov in diplomantov preko nacionalnih meja, zagotavljali transparentnost izobraževalnih dosežkov in priznavanje diplom kot tudi zaposlovanje diplomantov ter njihovo javno delovanje v širšem evropskem prostoru.

Družba in gospodarstvo znanja

Posledica masovnega izobraževanja je postopno dviganje izobrazbene ravni, pri čemer je postal v razvitih državah izobrazbeni standard srednja izobrazba, visoko izobrazbo pa ima že več kot tretjina, ponekod že več kot 40 % prebivalstva v starosti od 15 do 65 let (Eurostat, 2020). Univerzitetni diplomanti se zaposlujejo tako v zasebnem kot v javnem sektorju in predstavljajo temeljni gradnik družbe znanja (Svetlik in Pavlin, 2004). Če je včasih v linearnem krogotoku novo znanje nastajalo predvsem na inštitutih in univerzah in se je s pomočjo šolskega sistema prenašalo na diplomante, da bi ga ti uporabili po zaposlitvi v delovnih okoljih, se v družbi znanja sistem spreminja v smeri multiplikacije centrov ustvarjanja in prenašanja znanja, med katere sodijo predvsem proizvodne in storitvene organizacije (OECD, 2019). Monopol univerz in inštitutov nad vrhunskim znanjem slabi.

Znanje, ki nastaja v delovnih in življenjskih okoljih, ni organizirano disciplinarno, temveč je osredotočeno na reševanje posameznih problemov, v veliko primerih pa je tudi neorganizirano, razpršeno in skrito – *tacitno* (Nonaka in Takeuchi, 1995). Glede na naraščajočo količino in pomen znanja postaja vse pomembnejše, da študenti oziroma diplomanti tudi do tacitnega znanja pridejo še preden se vključijo v delovno okolje. To pa je mogoče le z razvojem sistematičnega sodelovanja univerz oziroma študentov z delovnim okoljem že v času študija, kamor spada tudi PU v delovnem procesu.

Ker v gospodarstvu, ki temelji na znanju, le-to postaja glavno torišče konkurence oziroma je lahko konkurenčna prednost, se iščejo načini, kako povečati njegovo celovitost in kakovost. To je povzročilo **premik pozornosti od znanja in spretnosti h kompetencam**, kjer se znanju in spretnostim dodaja zmožnost samostojnega in odgovornega dela ter sprejemanja odločitev (Wagenaar, 2019). Če se sistematično znanje najuspešneje pridobiva v visokošolskih oblikah izobraževanja, je mnoge spretnosti, odgovornost in samostojnost praviloma enako ali celo bolj uspešno mogoče razvijati v delovnih okoljih, pri izvajanju projektov, razreševanju realnih tehničnih ali organizacijskih problemov. Možnosti za to ponuja PU, ki ga delodajalci vse bolj obravnavajo tudi kot pristop k dolgoročnemu iskanju in pridobivanju talentov ter socializaciji diplomantov v delovno in organizacijsko okolje.

Ne nazadnje je značilnost družbe znanja tudi eksponentna rast količine znanja, katerega relevantno je vse težje presojati. Le-to spodbuja tehnološke in organizacijske spremembe tako v izobraževalnem kot v delovnem okolju, na primer nastajanje novih ter spreminjanje in odmiranje obstoječih poklicev, delovnih in zaposlitvenih vzorcev. S tem pa se zastruje vprašanje usklajevanja med izobraževalnim in delovnim okoljem ter vprašanje prehoda iz šole v delo. Dobro organizirano PU v delovnem procesu v času študija (študijska praksa) ali takoj po njem (pripravnništvo) lahko izdatno pripomore k reševanju teh vprašanj.

2

POMEN, PREDNOSTI IN CILJI PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA V DELOVNEM OKOLJU

V svetu in tudi v Sloveniji naj bi se uveljavilo praktično usposabljanje (PU) kot ena ključnih aktivnih oblik študijskega dela na vseh ravneh izobraževanja. Tudi na področju visokošolskega študija naj bi PU študentom omogočalo preverjanje pridobljenih (aplikativnih) znanj na fakulteti. Na PU naj bi študenti razvijali in utrjevali strokovne kompetence, kar bi jim omogočalo nadaljnji osebni in profesionalni razvoj. Študentom bi morali ponuditi kakovostno PU, kar pomeni, da bi morali imeti za to ustrezne organizacije, podjetja, zavode idr. (v nadaljevanju organizacije), ki bi ponudile dovolj mest za PU študentov, ter dobre in strokovno izkušene mentorje. Usposabljanje v delovnem okolju poteka v sodelovanju med različnimi udeleženci. To so predvsem študenti, njihovi mentorji ter univerza oziroma fakultete na eni ter organizacije, ki nudijo prakso, na drugi strani. Usposabljanje lahko teče uspešno, če vsak od udeležencev v njem najde zadosti koristi glede na vložena sredstva in čas. Glede na zgoraj navedeni spreminjajoči se kontekst visokošolskega izobraževanja je teh koristi za posamezne udeležence vse več. V nadaljevanju jih za posamezne udeležence navajamo v obliki prednosti, ki jim jih prinaša sodelovanje v PU. Evalvacija PU pokaže, da imajo številne koristi od tega tako študenti praktikanti kot mentorji v organizacijah, delovne organizacije same in fakultete, vključno z mentorji koordinatorji in drugimi profesorji, ki na fakulteti povezujejo teoretično znanje s prakso (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016).

Prednosti za študenta

Prednosti PU za praktikanta so, da med praktičnim usposabljanjem pridobi dragocene izkušnje v organizaciji izvajalki PU. Na osnovi izkušenj v pravem delovnem okolju lahko bolj realno oceni in spozna možne poklicne poti na svojem strokovnem področju. Veliko lažje oceni svoje delo, znanje, pridobljene spretnosti, kompetence ter ugotovi, katera znanja in spretnosti mora še izboljšati in razviti.

Študent praktikant ima že določeno predstavo o tem, kaj lahko v delovni organizaciji pričakuje, zato bo ob prehodu iz visokošolskega zavoda oziroma s fakultete v organizacijo v primeru zaposlitve manj presenečen. PU pomeni pomembno postavko v strokovnem razvoju študentov.

Po opravljenem PU ima lahko študent večjo možnost, da ga pozneje v tej organizaciji zaposlijo. Lahko pa tudi vzpostavi mrežo poslovnih stikov za prihodnje priložnosti strokovnega sodelovanja in pridobitev referenc (Opalk, 2003). Čeprav je PU za študenta praktikanta obvezno, da lahko dokonča določen študij, ima velike koristi, saj ne le preveri teoretično pridobljena znanja s fakultete v praksi, temveč se sploh poda v delovno okolje s področja stroke, ki jo študira, in poleg pridobljenih konkretnih novih znanj in izkušenj ter sposobnosti lahko oceni svoje bodoče strokovno delo.

Različne pridobitve študentov na PU lahko razvrstimo v dve široki kategoriji:

- prva zajema *objektivne karijerne učinke*, kot so možnost zaposlitve, napredovanja, višina plače;
- druga kategorija predstavlja *subjektivne karijerne učinke*, ki zajemajo bolj afektivne in manj oprijemljive znake karijerne uspešnosti, kot so zadovoljstvo s stroko in pozneje kariero, pripadnost stroki in karieri, zadovoljstvo z delom in namere po menjavi področja ali službe (Allen in drugi, 2004).

Pomembno je raziskovanje obeh vrst kazalcev kariere, saj je karierni uspeh pogosto operacionaliziran glede na oboje, tako oprijemljive, zunanje pridobitve kot tudi bolj subjektivne. Vendar pa Allen in drugi (2004) ugotavljajo, da so korelacije med subjektivnim in objektivnim kariernim uspehom nizke do zmerne.

Prednosti za mentorja

Od mentorstva v PU nimajo koristi le študenti, temveč tudi mentorji. Sploh zunanji mentorji pridobijo iz mentorskih izkušenj koristi, ki jim povečajo njihovo zadovoljstvo z delom in jim pomagajo razviti njihove lastne vodstvene spretnosti (Yukl, 2013).

Koristi, ki jih ima mentor od mentorskega odnosa, se pokažejo, če je študent praktikant uspešen. Ko drugi v organizaciji vidijo, da je mentor praktikanta dobro vodil, to poveča mentorjevo kredibilnost pri iskanju in razvijanju talentov v organizaciji. Če praktikant sprejme mentorjeve poglede, to povečuje njegove možnosti sodelovanja z organizacijo v prihodnosti. Z vključevanjem praktikanta v dela, ki mu pomenijo izziv, in z delegiranjem del praktikantu mentor pridobi koristno strokovno pomoč, ki mu omogoča opravljati delo na drugih projektih. Poleg tega je mentor deležen praktikantove lojalnosti. Praktikant ga pogosto informira o novem strokovnem oziroma delovnem razvoju, ki pospešuje tudi mentorjevo delovno učinkovitost. Psihosocialna podpora, ki jo mentor nudi praktikantu, daje tudi mentorju občutek lastne pomembnosti in cenjenosti. Če praktikant občuduje mentorja in ga skuša oponašati, daje to mentorju občutek spoštovanosti in vrednosti na delovnem mestu. Če je mentor zaprosen, da bi bil zaupnik ali svetovallec, vzbudi to v njem občutke koristnosti in dovršenosti. Mentorjevo zadovoljstvo lahko poraste tudi zaradi njegove pomoči študentu (Russell, 2004).

Mentorstvo študentom v PU omogoča, da se razvija tudi mentor. Omogoča mu, da se prek poučevanja študenta tudi sam uči; pomaga mu, da ostaja seznanjen z novostmi na svojem področju; izpostavlja ga novim idejam; nudi mu notranje zadovoljstvo ob uspehih študenta. Pomembno je učinkovito sodelovanje mentorja s študentom praktikantom, izmenjava znanj in izkušenj, s tem pa mentor lahko razvija tudi mentorski odnos. Osebno zadovoljstvo omogoča mentorju dvig samospoštovanja, statusni dvig zaradi zaslug za študentovo dobro znanje, sposobnosti, s tem pa ima mentor možnost za razvoj komunikacijskih in medosebnih spretnosti ipd. (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016).

Enako imajo prednosti od PU tudi mentorji koordinatorji v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti, saj krepijo sodelovanje z zunanjimi mentorji in organizacijami ter obenem pridobivajo komunikacijske izkušnje. Z dobro organizacijo PU so lahko zelo zadovoljni, če so zadovoljni ostali udeleženi v PU, študenti in zunanji mentorji oziroma vodstvo organizacije. Tudi mentor na fakulteti se uči novih znanj, ki jih študenti prinašajo na fakulteto iz PU. Pridobiva neposredne informacije, novosti iz prakse, kar mu omogoča dopolnjevanje teoretičnih znanj z novimi praktičnimi znanji in izkušnjami.

Prednosti za organizacije

Ena od prednosti PU za organizacije je, da lahko zadostijo potrebi po določenem številu zaposlenih z zaposlitvijo študentov praktikantov v obliki strokovnega PU. Čeprav ti še nimajo končne fakultete, se hitro učijo, so seznanjeni z novjšimi tehnologijami na svojem izobraževalnem področju.

PU lahko služi kot selekcijsko orodje. Organizacija lahko dobro oceni študenta praktikanta (njegove spretnosti, znanje, delovno etiko ...), poleg tega pa se zmanjšajo stroški pridobivanja kadrov, kot so stroški za oglaševanje, intervjuje, uvajanje novo zaposlenih v organizaciji. Študenti praktikanti lahko delajo na projektih, ki bi morda ostali ob strani. Študenti imajo praviloma zelo pozitiven odnos do spoznavanja dela v organizaciji, so navdušeni nad delom, so predani svoji nalogi in organizaciji ter so se pripravljene učiti novih veščin in spretnosti. Praktikanti prinašajo v delovno organizacijo sveže ideje in nove poglede na reševanje obstoječih problemov. PU lahko zmanjša stopnjo fluktuacije v delovni organizaciji (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016). Praktikant ima realno sliko o bodoči službi, za katero se je odločil, in bo zato bolj verjetno ostal v delovni organizaciji ali še naprej sodeloval z njo (npr. z raziskavami v nadaljnjem študiju). PU lahko izboljša sodelovanje med fakulteto in delovnimi organizacijami, poveča ugled in vidnost organizacij med praktikanti, ki so potencialni bodoči delojemalci (Opalk, 2003). Ena bistvenih koristi za organizacije je ta, da se povezuje teorija s prakso in prihaja do izmenjave in formiranja novega znanja in izkušenj.

Mentorstvo študentom pripomore k boljšemu pridobivanju kadrov, boljšemu načrtovanju kadrov, boljši komunikaciji, produktivnosti in učinkovitosti. Iskanje kadrov za delovna mesta, za katera ni interesa, je lahko za organizacijo problem. Pritegniti osebe s specialnimi sposobnostmi pa je lahko težavno. Če študentom za taka delovna mesta ponudimo mentorstvo, lahko to deluje kot spodbuda in korist zanje ter tako delovno mesto postane bolj privlačno. Podjetja, ki ponudijo mentorske programe študentom, pridobijo možnost vnaprej preizkusiti potencialne nove kadre.

Mentorstvo praktikantom pripomore tudi k hitrejšemu vključevanju v timsko delo. Prehod s študija na delovno mesto je tako lažji in učinkovitejši. Načrtovanje kadrov je lahko uspešnejše, če so tudi novo zaposleni mentorirani. Mentorstvo delovni organizaciji koristi tudi kot sredstvo za učinkovit razvoj karier. Posamezniki, ki so bili mentorirani, so bolj pripravljeni dosegati karijerne cilje in ostati v organizaciji ter v njej zasesti različne položaje. Vodje tudi lažje izvedejo potrebne premestitve in tako optimirajo uporabo vseh kadrov.

Pridobitev organizacije je, da so mentorirani študenti bolje socializirani v organizacijsko kulturo. To pomeni, da se hitreje učijo o organizacijskih vrednotah in matrikah učinkovitosti. Poleg tega je mentorstvo povezano z redkejšimi namerami kandidatov po menjavi službe. Ostajanje v organizaciji prihrani upoštevanja vreden denar in čas, ki bi ga bilo potrebno potrošiti za novačenje novih kadrov (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016).

Prednosti za izobraževalne zavode

PU je praviloma del študijskega programa in študijska obveznost za študenta, brez katere ne more napredovati in zaključiti študija. Del študijskega procesa se torej odvija v organizacijah. Prek PU lahko fakulteta pridobi povratne informacije o ustreznosti študijskih programov, ki jih izvaja in jih s pomočjo teh informacij evalvira in izboljšuje. Seznanjeni se s primeri dobrih praks, ki so lahko vir za evalvacijo njenih študijskih programov in izvajanja le-teh. Fakulteta pridobi tudi informacijo o ustreznosti znanja in povezovanja le-tega z izzivi v praksi. Poleg tega pridobi oceno kakovosti mentorstva v delovni organizaciji, kjer se PU izvaja. Na tej osnovi lahko razvije mrežo dobrih delovnih organizacij in mentorjev, kamor lahko napoti študente na kakovostno PU. Seznanjeni se tudi s strokovnimi novostmi iz prakse, prav tako pa tudi s potrebami v delovnih okoljih. PU se lahko razvije v sodelovanje na posameznih projektih. Širijo se ideje, hitreje rešujejo strokovni izzivi, ki predstavljajo implementacijo teorije v praksi. Na ta način se presega razkorak med teorijo in prakso (prav tam).

Prednosti za družbo

Prednosti od praktičnega usposabljanja ima tudi družba kot celota, saj to povečuje človeške zmožnosti. Omogoča učenje drug od drugega in vzpostavljanje vzajemnega razumevanja in spoštovanja. Povečuje zaposljivost diplomantov. Mentorstvo v PU študentov je način graditve novih mrež in preseganje posameznikovih ozkih vlog. Talent, ki bi bil lahko neopažen, ima tako priložnost, da se izrazi. Ideje, ki bi bile morda izgubljene, pa se lahko produktivno uporabijo.

Cilji praktičnega usposabljanja

Udeleženci PU bodo videli v njem prednosti, če lahko doseže z njim vsak svoje cilje. Ker je PU študentov glede na posamezne študijske programe že do sedaj zelo različno in bo tudi v prihodnje, lahko podamo nekaj **splošnih ciljev PU** po strokovnih področjih, ki smo jih pridobili na osnovi *Smernic za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani* (Kristl in drugi, 2007, str. 8–10) in na seminarjih z mentorji PU v Ljubljani decembra 2007 (Govekar-Okoliš, 2007), v Postojni septembra 2009 (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2009) in drugih domačih in mednarodnih usposabljanjih mentorjev za PU študentov (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016; Govekar-Okoliš, 2018) ter usposabljanj mentorjev visokošolskih učiteljev za PU študentov znotraj projekta Inovativno učenje in poučevanje v visokem šolstvu – INOVUP (Govekar-Okoliš, 2020; Govekar-Okoliš, 2021). Cilji pa se ne razlikujejo le glede na udeležence, temveč tudi glede na področja študija, kot je prikazano na spodnji sliki in opisano v Tabeli 1.

Slika 1: Cilji PU študentov praktikantov na Univerzi v Ljubljani



Vir: Prirejeno po Kristl in drugi, 2007, str. 8–10.

Tabela 1: Cilji PU študentov praktikantov po področjih študija

Cilji PU za področje družboslovja in humanistike	Cilji PU za področje tehnike in naravoslovja	Cilji PU za regulirane poklice
<ul style="list-style-type: none"> dopolniti teoretično znanje, ki ga praktikanti 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, pridobivanje znanj in izkušenj ter spodbujanje praktikantovega profesionalnega razvoja na področju določenega strokovnega dela, kritično opazovanje procesa PU v izbrani instituciji, priprava poročila s prakse, ki vsebuje opis in vrednotenje dejavnosti, pri kateri je posamezni praktikant sodeloval. 	<ul style="list-style-type: none"> sinteza teoretičnih in praktičnih strokovnih znanj v organizaciji na področju gospodarstva, kjer se usposablja, socializacija praktikanta v delovno okolje, kar vključuje redno delo z drugimi zaposlenimi, praktično reševanje določenega problema z vnaprej izbranega področja, ki ga rešuje skupaj z mentorjem iz podjetja in nosilcem področja oziroma predmeta, spoznavanje značilnosti operativnega dela v izbranem podjetju, zaključek PU z zagovorom naloge. 	<ul style="list-style-type: none"> približati določeno strokovno delo, spoznavanje delovnega procesa, sodelovanje pri izvedbi strokovnih nalog, samostojno opravljanje strokovnih nalog, nadgrajevanje sposobnosti odločanja, pogajanja in skupinskega dela, kritično opazovanje procesa PU v izbrani instituciji, priprava poročila s prakse, ki vsebuje opis in vrednotenje dejavnosti, pri kateri je posamezni praktikant sodeloval, usposabljanje, ki je posebej namenjeno opravljanju določenega poklica.

Vir: Prirejeno po Kristl in drugi, 2007, v Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016.

3 PRAVNE PODLAGE ZA IZVEDBO PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

Za kakovostno PU v visokem šolstvu je potrebno upoštevati naslednje pravne podlage:

- Zakon o visokem šolstvu (2012),¹
- Merila za akreditacijo in zunanjo evalvacijo visokošolskih programov in študijskih programov (2017),²
- Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS (2019),³
- Merila za mednarodno sodelovanje pri visokošolskem izobraževanju (2017),⁴
- Direktivo 2005/36/ES⁵ in ustrezno slovensko zakonodajo o reguliranih poklicih ter
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ZZVZZ-M (2013)⁶.

Praktično usposabljanje (PU) je v slovenski zakonodaji določeno v Zakonu o visokem šolstvu (2012), in sicer v 33. členu, kjer so opredeljeni študijski programi za pridobitev izobrazbe. Medtem ko za visokošolske strokovne študijske programe PU pomeni obvezni del sestavin samega študijskega programa, za univerzitetno PU v delovnem okolju velja zgolj za možnost. Za magistrske študijske programe velja, da so obvezen sestavni del teh programov projektne naloge v delovnem okolju oziroma temeljne, aplikativne ali razvojne raziskovalne naloge, ni pa izrecno omenjeno PU. Visokošolski strokovni študijski programi študentom omogočajo pridobitev strokovnega znanja in usposobljenost za uporabo znanstvenih metod pri reševanju zahtevnih strokovnih in delovnih težav, razvijanje zmožnosti za sporazumevanje v stroki in med

1 Zakon o visokem šolstvu – ZVis. (2012). Sprejet v Državnem zboru Republike Slovenije, v veljavi od 4. maja 2012.

2 Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2017). Merila za akreditacijo in zunanjo evalvacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov. Sprejeta 19. julija 2017, v veljavi od 5. avgusta 2017.

3 Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2019). Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS. Sprejeta 24. oktobra 2019, v veljavi od 9. novembra 2019

4 Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2017). Merila za mednarodno sodelovanje pri visokošolskem izobraževanju. Sprejeta 16. novembra 2017, v veljavi od 9. decembra 2017.

5 Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2005/36/ES z dne 7. septembra 2005 o priznavanju poklicnih kvalifikacij, v veljavi od 20. oktobra 2005.

6 Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ-M. (2013). Sprejet v Državnem zboru Republike Slovenije, v veljavi od 5. novembra 2013.

strokami, strokovno kritičnost in odgovornost, iniciativnost in samostojnost pri odločanju in vodenju. Obvezni sestavni del teh študijskih programov je PU v delovnem okolju. Univerzitetni študijski programi študentom omogočajo pridobitev strokovnega znanja s študijem teoretičnih in metodoloških zasnov, usposobljenost za prenos in uporabo teoretičnega znanja v prakso ter reševanje strokovnih in delovnih problemov, zlasti z iskanjem novih virov znanja in uporabo znanstvenih metod, razvijanje zmožnosti za sporazumevanje v stroki in med strokami, strokovno kritičnost in odgovornost, iniciativnost in samostojnost pri odločanju ter vodenju zahtevnega dela. Sestavni del teh programov je lahko tudi PU v delovnem okolju ali sodelovanje pri raziskovalnem delu.

Magistrski študijski programi študentom omogočajo poglobljanje znanja na širših strokovnih področjih, usposablajo za iskanje novih virov znanja na strokovnem in znanstvenem področju, za uporabo znanstvenoraziskovalnih metod v širšem spektru problemov in v novih ali spremenjenih okoliščinah, prevzemanje odgovornosti za vodenje najzahtevnejših delovnih sistemov ter za razvijanje kritičnega razmišljanja, 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. Enoviti magistrski študijski programi omogočajo študentom pridobitev in poglobljanje strokovnega znanja in usposobljenosti. Glede razpisa za vpis, pogojev za vpis in meril za izbiro ob omejitvi vpisa se zanje uporabljajo določbe zakona za univerzitetne študijske programe prve stopnje. Enoviti magistrski študijski programi se lahko oblikujejo, če izobražujejo za poklice, urejene z direktivami Evropske unije, izjemoma, če je tako določeno s posebnim predpisom, pa tudi za druge poklice v Republiki Sloveniji.

Doktorski študijski programi študentom omogočajo poglobljeno razumevanje teoretskih in metodoloških zasnov ter usposobljenost za samostojno razvijanje novega znanja in reševanje najzahtevnejših problemov s preizkušanjem in izboljševanjem znanih ter odkrivanjem novih rešitev, za vodenje najzahtevnejših delovnih sistemov ter znanstvenoraziskovalnih projektov s širokega strokovnega, znanstvenega oziroma umetniškega področja in razvijanje kritične refleksije. Obvezen sestavni del teh programov so tudi temeljne ali aplikativne raziskovalne naloge. Člen 37 Zakona o visokem šolstvu (2012) določa, da v primeru, če študijski program vsebuje PU, skupna obremenitev študenta ne sme preseči 40 ur na teden in 42 tednov letno.

Skladno z 81.a členom Zakona o visokem šolstvu, ki govori o evidencah z osebni podatki izvajalcev visokošolske dejavnosti, ki jih obdelujejo visokošolski zavodi, se v evidenci izvajalcev visokošolske dejavnosti vodijo tudi podatki za ure neposredne pedagoške obveznosti izvajalcev za vsako posamično študijsko leto, ločeno po študijskih programih in predmetih za predavanja, seminarje, vaje, klinične vaje in PU ter drugo neposredno pedagoško obveznost v skladu z drugim in četrtem odstavkom 63. člena tega zakona, opravljene v delovnem razmerju ali po pogodbi o delu. Osebnostne podatke o izvajalcih visokošolske dejavnosti iz evidence tega člena visokošolski zavodi obdelujejo za potrebe ugotavljanja izpolnjevanja pogojev za opravljanje pedagoškega, znanstvenoraziskovalnega in umetniškega dela ter spremljanje delovne in pedagoške obveznosti izvajalcev visokošolske dejavnosti. Skladno z evidenco študijskih programov (eVŠ), ki jo določa 81. d člen zakona, se vodi predmetnik z izvajalci po posamičnih predmetih študijskega programa s povezavo na posamezno smer oziroma modul, in sicer za predavanja, seminarje, vaje, klinične vaje in praktično usposabljanje za posamezno študijsko leto.

Praktično usposabljanje je določeno tudi v merilih Nacionalne agencije Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu, in sicer to področje urejajo: Merila za akreditacijo in zunanjo evalvacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov (2017), Merila za kreditno vrednotenje

študijskih programov po ECTS (2019) in Merila za mednarodno sodelovanje pri visokošolskem izobraževanju (2017)⁷.

Merila za akreditacijo in zunanjo evalvacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov (2017) PU urejajo v poglavju prve akreditacije samostojnega visokošolskega zavoda (7. člen – delovanje visokošolskega zavoda), kar pomeni, da mora biti skladno 4. standardom presoje PU študentov v delovnem okolju – če je predvideno s študijskimi programi – dobro načrtovano. Zagotovljeni morajo biti zadostni viri za njegovo izvedbo. Presojata se primernost podjetij, inštitutov, zavodov ali drugih organizacij za izvedbo PU ter povezanost le-tega s področji in disciplinami, s katerih so predlogi študijskih programov.

V delu, ki ureja podaljšanje akreditacije visokošolskega zavoda in skladno z 12. členom (delovanje visokošolskega zavoda) in 4. standardom meril, mora biti PU študentov v delovnem okolju, če je del izobraževalne dejavnosti, dobro organizirano in se tako tudi izvajati. Zagotovljeni morajo biti viri za njegovo izvedbo. Presojata se: (a) sistemska ureditev PU študentov in njegovega izvajanja in (b) zadovoljstvo udeležencev PU. Ko gre za akreditacijo študijskega programa po 17. členu, ki določa sestavo in vsebino študijskega programa, 3. standard določa povezanost študijskega programa z okoljem, v katerem visokošolski zavod deluje. V tem primeru se skladno z merili ugotavljajo (a) analize oziroma raziskave potreb zaposlovalnega okolja, trga dela in zaposljivosti diplomantov ali potreb po znanju in ciljev družbe in (b) razmere za PU študentov. Izpolnjevanje standarda ni obvezno za študijske programe tretje stopnje.

Ko se skladno s 23. členom Meril (izvajanje študijskega programa) opravi zunanja evalvacija študijskega programa, se v postopku podaljšanja akreditacije visokošolskega zavoda, po 4. standardu presoja PU študentov. Pri prvi akreditaciji samostojnega visokošolskega zavoda je treba izpolniti elektronski obrazec in skladno s 6. točko tega člena priložiti dogovore s podjetji o PU študentov (dogovori s podjetji iz 6. točke se priložijo za visokošolski strokovni študijski program oziroma za študijski program, po katerem je predvideno PU študentov). Pri akreditaciji študijskega programa je treba izpolniti elektronski obrazec in skladno s 5. točko dogovore s podjetji o PU študentov in s 6. točko priložiti načrt za PU študentov ali ustrezen dokument o tem (npr. letni delovni načrt), če ni razviden iz učnega načrta. Dogovori ali pogodbe s podjetji iz 5. točke ter načrt za PU študentov iz 6. točke se priložijo za visokošolski strokovni študijski program oziroma za študijski program, po katerem je predvideno PU študentov.

Pri evalvaciji študijskega programa je treba izpolniti elektronski obrazec in načrt za PU študentov ali ustrezen dokument o tem (npr. letni delovni načrt), če ni razviden iz učnega načrta. V primeru izredne evalvacije študijskega programa se skladno s 45. členom (večje pomanjkljivosti oziroma neskladnosti in roki za njihovo odpravo) ugotavljajo večje pomanjkljivosti oziroma neskladnosti, ki so ugotovljene takrat, kadar visokošolski zavod ne izpolnjuje zakonskih določb ali standardov kakovosti iz teh meril, ki zaviralno vplivajo na kakovost visokošolskega zavoda oziroma študijskega programa ter so take narave, da po presoji skupine strokovnjakov oziroma sveta agencije njihovih posledic ni mogoče odpraviti v obdobju treh mesecev. Mednje se pri presoji oziroma ugotavljanju štejejo tudi neustrezni viri za PU študentov v delovnem okolju (materialni in kadrovske), kadar je to obvezni del študija, in neustrezno PU študentov.

V obrazcu vloge skladno z 51. členom meril (obrazec za prvo akreditacijo visokošolskega zavoda) je opredeljen 4. standard, ki opredeli PU študentov v delovnem okolju, če je predvideno s študijskimi programi. Le-to mora biti dobro načrtovano, zagotovljeni pa morajo biti zadostni viri za njegovo izvedbo. Primernost podjetij za izvedbo PU se ugotavlja na podlagi priloženih

7 Glej opombe 2, 3 in 4 zgoraj.

dogovorov o PU (obvezno za vse študijske programe, ki to izobraževanje vsebujejo). Poleg tega se utemljuje primernost podjetij, s katerimi so sklenjeni dogovori o PU, glede na njihove materialne, finančne in kadrovske vire (primerni prostori in oprema ter zmožnost za ustrezno mentorstvo študentom in njihovo financiranje). Utemeljuje se tudi povezanost PU s področji in disciplinami, s katerih so predlogi študijskih programov.

V primeru, da gre skladno z 52. členom za podaljšanje akreditacije visokošolskega zavoda, se skladno s 4. standardom meril presoja PU študentov v delovnem okolju – če je del izobraževalne dejavnosti –, ali je dobro organizirano, ali se tako tudi izvaja ter ali so zagotovljeni viri za njegovo izvedbo (slednje je obvezno, če visokošolski zavod izvaja visokošolske strokovne študijske programe in tiste, katerih obvezni del je PU). Preverjata se: a) sistemska ureditev PU študentov in njegovega izvajanja, kjer se opiše ureditev PU na ravni visokošolskega zavoda in priloži morebitni dokument, iz katerega je to razvidno (na primer letni delovni načrt, pravilnik o tem ipd.). Iz opisa oziroma dokumentov morajo biti jasno razvidni organiziranost PU, njegovi nosilci ter naloge vseh udeležencev (visokošolskih učiteljev in sodelavcev, mentorjev pri delodajalcih, organizatorjev PU in študentov). V povezavi s tem se presoja izvedba PU v delovnem okolju, doda se tudi morebitno pojasnilo visokošolskega zavoda o poteku (izvajanju) PU; b) zadovoljstvo udeležencev PU – navede se način presojanja zadovoljstva udeležencev PU (spletna povezava, na kateri je objavljena dokumentacija o tem, ali samoevalvacijsko poročilo). Presoja se zadovoljstvo vseh udeležencev: študentov, mentorjev prakse, nosilcev oziroma organizatorjev PU na visokošolskih zavodih in v podjetjih. V primeru evalvacije študijskega programa skladno s 54. členom meril (obrazec za evalvacijo študijskega programa), ki se nanaša na podaljšanje akreditacije visokošolskega zavoda, izredno ali vzorčno evalvacijo, se na podlagi 4. standarda za PU študentov (v kolikor je obvezno za visokošolske strokovne študijske programe oziroma tiste, katerih obvezni del je PU) priloži načrt za PU študentov ali ustrezen dokument o tem (npr. letni delovni načrt), če ni razviden iz učnega načrta. Iz načrta mora biti jasno razvidna organiziranost PU, njegovi nosilci ter naloge vseh udeležencev (visokošolskih učiteljev in sodelavcev, mentorjev prakse, organizatorjev praktičnega izobraževanja in študentov). V povezavi s tem se presoja izvedba PU v delovnem okolju oziroma zunaj visokošolskega zavoda. Ugotavlja se: (a) število ur PU in izvajanje tega v delovnem okolju, (b) vsebina PU, (c) sodelovanje visokošolskega zavoda s podjetji ter (d) vodenje dokumentacije o tem. Doda se tudi morebitno pojasnilo visokošolskega zavoda o poteku (izvajanju) PU, npr. usposobljenost mentorjev prakse ter primernost vsebine PU in doseganja kompetenc oziroma učnih izidov (na obisku se preverjajo dokazila o usposobljenosti mentorjev prakse ter dokumentacija o spremljanju primernosti vsebine PU ter doseganja učnih izidov in kompetenc). Potreben je tudi opis sodelovanja visokošolskega zavoda z mentorji prakse, kot je zadovoljstvo udeležencev PU (presoja se zadovoljstvo vseh udeležencev: študentov, mentorjev prakse, nosilcev oziroma organizatorjev PU na visokošolskih zavodih in v podjetjih).

V Merilih za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS (2019)⁸ je PU omenjeno v 3. členu teh meril (kreditne točke), kjer se v obremenitev študenta štejejo druge oblike organiziranega študijskega dela (praktično usposabljanje, hospitacije, nastopi, terensko delo ipd.) ter samostojno delo študenta.

V Merilih za mednarodno sodelovanje pri visokošolskem izobraževanju (2017)⁹ je PU določeno s 14. členom, kjer gre za obvezne sestavine pogodbe za izvajanje visokošolskega transnacional-

8 Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2019). Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS. Sprejeta 24. oktobra 2019, v veljavi od 9. novembra 2019

9 Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2017). Merila za mednarodno sodelovanje pri visokošolskem izobraževanju. Sprejeta 16. novembra 2017, v veljavi od 9. decembra 2017.

nega izobraževanja (VTI), določena pa je navedba pogojev za prakso v delovnem okolju, kadar gre za VTI, katerega obvezna sestavina je PU.

V primeru akreditacije mednarodnega skupnega študijskega programa na podlagi 35. člena (obrazec za akreditacijo mednarodnega skupnega študijskega programa) se skladno s 3. standardom, ko gre za področje navajanja opisa, da je študijski program povezan z okoljem, v katerem visokošolski zavodi delujejo, presojuje razmere za PU študentov. Razmere za PU študentov so razvidne iz načrta za izvajanje študijskega programa, kadar ni vsebovan v konzorcijskem sporazumu. Jasno morajo biti razvidni predvidena organiziranost PU, njegovi nosilci ter naloge sodelujočih visokošolskih zavodov. Doda se tudi morebitno pojasnilo vlagatelja. Če predlagani študijski program izobražuje za regulirane poklice v Evropski uniji, se dokazuje usklajenost z ustrežno evropsko zakonodajo. V primeru evalvacije mednarodnega skupnega študijskega programa na podlagi 36. člena teh meril (obrazec za evalvacijo mednarodnega skupnega študijskega programa) se po enakem postopku kot za ostale študijske programe za PU študentov priloži načrt za izvajanje mednarodnega skupnega študijskega programa, kadar ni vsebovan v konzorcijskem sporazumu (obvezno za visokošolske strokovne študijske programe oziroma tiste, katerih obvezni del je PU). Iz načrta za izvajanje mednarodnega skupnega študijskega programa mora biti jasno razvidna organiziranost PU, njegovi nosilci oziroma organizatorji PU ter naloge sodelujočih visokošolskih zavodov. V povezavi s tem se ugotavlja: število ur PU in izvajanje tega izobraževanja v delovnem okolju, vsebina PU, sodelovanje visokošolskih zavodov s podjetji ter vodenje dokumentacije o tem. Doda se tudi morebitno pojasnilo vlagatelja o poteku oziroma izvajanju PU.

Poleg normativnih predpisov s področja visokošolske zakonodaje PU študentov, kjer gre za specifične poklice, ureja tudi Direktiva 2005/36/ES¹⁰ in druga ustrezná slovenska zakonodaja o reguliranih poklicih (npr. Zakon o postopku priznavanja poklicnih kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev) oziroma podzakonski akti na drugih področjih, kot so: zdravstvena dejavnost, lekarniška dejavnost, izobraževanje učiteljev (v širšem smislu). Direktiva 2005/36/ES¹¹ skladno z 12. členom ureja priznavanje poklicnih kvalifikacij v državah članicah, ki so bile pridobljene v drugih državah članicah (npr. medicina, veterina, arhitektura). Gre za opredeljevanje mehanizma priznavanja po splošnem sistemu, kjer je treba različne nacionalne sheme izobraževanj in usposabljanj zbrati v različne stopnje. Hkrati pa te stopnje, vzpostavljene zgolj za namen delovanja splošnega sistema, nimajo nobenega vpliva na nacionalne strukture izobraževanja in usposabljanja niti na pristojnosti držav članic na tem področju (prav tam).

Področje zdravstvenega zavarovanja študentov na PU ureja Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (2013)¹². Ta v 17. členu omenja, da so študenti pri opravljanju praktičnega pouka, proizvodnega dela oziroma delovne prakse in na strokovnih ekskurzijah zavarovani. Zavarovani so za poškodbe pri delu in poklicne bolezni, kar sodi v obseg obveznega zavarovanja po 13. členu ZZVZZ-M. Prispevek plačujejo pravne in fizične osebe, pri katerih je študent na PU. Zahteve morajo upoštevati vse organizacije, podjetja in zavodi, kjer se izvaja PU, in vse fakultete znotraj Univerze v Ljubljani ter na drugih univerzah, ki pripravljajo programe in študente za PU.

10 Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2005/36/ES z dne 7. septembra 2005 o priznavanju poklicnih kvalifikacij, v veljavi od 20. oktobra 2005.

11 Prav tam.

12 Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ-M. (2013). Sprejet v Državnem zboru Republike Slovenije, v veljavi od 5. novembra 2013.

4

VKLJUČEVANJE PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA V IZOBRAŽEVALNE PROGRAME

Na izobraževalne programe lahko gledamo kot na načrte, ki opredeljujejo, katero znanje in na kakšen način pomagati študentom razviti v sodelovanju z njimi. Glede na navedeni kontekst se vsebina izobraževalnih programov napaja iz dveh virov. Prvi je klasični: vsebino prispevajo v program vključeni profesorji, in sicer na podlagi novega znanja, ki ga ustvarjajo s svojim raziskovanjem, novega znanja, ki nastaja v njihovi profesionalni skupnosti in še posebej temeljnega znanja s svojega disciplinarnega področja, kjer je glede na eksponencialno naraščanje tega znanja ključno odbiranje bolj od manj pomembnega. S tem vprašanjem se v monografiji ne bomo ukvarjali.

Drugi vir sta delovno in življenjsko okolje, v katera naj bi se uspešno vključili diplomanti po končanem študiju. Ta vir sicer poznajo tudi profesorji, še posebej tisti, ki v teh okoljih izvajajo razvojne projekte. Glede na multiplikacijo centrov, kjer nastaja novo znanje, in glede na omejene možnosti razvojnega angažiranja profesorjev pa postaja vse pomembnejše to znanje vključevati v študijske programe na sistematičen način oziroma pomagati profesorjem pri tej nalogi. Poudariti je treba, da razvoj znanja oziroma kompetenc študentov v delovnem okolju ne poteka v zadostni meri samodejno z njihovo vključitvijo v neko delovno skupino ali na neko delovno mesto. Treba ga je načrtovati oziroma vnaprej določiti, katere kompetence bo študent razvijal, s kakšnimi metodami in v kakšnem delovnem okolju, torej s pomočjo katerih sodelavcev in mentorjev, ter s kakšno opremo. Potreba po sistematičnem načrtovanju razvoja kompetenc v delovnem okolju je največja pri oblikovanju novih izobraževalnih programov in pri temeljitejšem posodabljanju obstoječih, kar je zaradi hitrih tehnoloških sprememb vse bolj pogosto. Temu vprašanju se bomo posvetili v nadaljevanju poglavja.

Ob ključnem vprašanju razvoja kompetenc v delovnem okolju pa ne kaže spregledati osnovnih ciljev PU. To so sinteza pridobljenega znanja v času študija in njegov preizkus pri reševanju

konkretnih delovnih oziroma razvojnih problemov, socializacija študenta v organizacijsko okolje ter pridobivanje znanja, veščin, samostojnosti in odgovornosti, ki so specifična za delovno okolje.

Oprelitev kompetenc

Učni izidi, ki naj bi jih študenti dosegli pri PU v delovnem okolju, so kompetence. Kompetence razumemo kot kombinacijo znanja in spretnosti za samostojno in odgovorno reševanje problemov v delovnem in življenjskem okolju (Wagenaar, 2019). Kompetence so več kot sistematično disciplinarno znanje, hkrati pa v veliki meri temeljijo prav na tem znanju. Zato jih je mogoče najbolje razviti prav s kombinacijo visokošolskega študija na fakultetah, ki daje pretežno odgovore na vprašanja *kaj* in *zakaj*, in usposabljanja v delovnem okolju, ki daje odgovore na vprašanje *kako*.

Kompetence študentov praktikantov pomenijo sposobnosti posameznikov, ki uporabljajo znanje in spretnosti v različnih situacijah na PU. Kompetence sestavljajo tudi kritično mišljenje, različne spretnosti in znanje ter odnos do znanja. Fragnière je že leta 1996 opredelil kompetence na področju gospodarstva. Omenja, da kompetence sestavlja individualna oziroma subjektivna sposobnost uporabe posameznikove kvalifikacije, praktičnega in teoretičnega znanja, da lahko izpolni določene naloge ali dela. Objektivnih kompetenc ni, saj jih ne moremo definirati neodvisno od posameznikov, kajti »ni kompetenc po sebi in za sebe, so le kompetentni posamezniki ... in o kompetenci v odnosu do znanja lahko govorimo le takrat, ko je posameznik znanje asimiliriral in pogosto tudi sam razvil« (Fragnière, 1996, str. 47). Kompetence praktikantov torej označujejo sposobnost, zmožnost uspešno opravljati določeno delo in, kar je najbolj pomembno, da se kompetence na PU ne le pridobijo, temveč tudi uresničujejo. To pomeni, da so študenti praktikanti kompetentni za opravljanje določenega strokovnega dela oziroma poklica. Študijski programi izobražujejo študente za vstop v enega ali več poklicev. Zato je pri opredeljevanju kompetenc, ki naj jih študent razvije v študijskem programu, treba izhajati iz teh poklicev. Kako globoko je mogoče seči pri razvoju poklicnih kompetenc, je v veliki meri odvisno od števila poklicev, v katere je mogoče vstopiti z določeno diplomom, in od razvejanosti delovnih področij v teh poklicih. Običajno je nabor kompetenc, ki jih umestimo kot ciljne v izobraževalni program, kombinacija generičnih kompetenc, ki so potrebne za uspešno opravljanje več poklicev, v katere naj bi vstopil diplomant z določeno izobrazbo, in poklicno specifičnih kompetenc. Vsekakor ne kaže težiti k zelo ozkim kompetencam in k njihovem velikemu številu, temveč je treba izbrati ključne. Specifične kompetence bodo diplomanti morali še dodatno razviti v času uvajanja v novo delo, ko se bodo zaposlili v določeni organizaciji in na določenem delovnem mestu. Tem bolj, ker se tehnologija in organizacija dela vse hitreje spreminjata in od delavcev oziroma zaposlenih zahtevata stalno dopolnjevanje njihovih kompetenc.

Poti za opredelitev kompetenc v določenem izobraževalnem programu je načeloma več. Prva pot je preprosto najti in proučiti kompetenčne študije opravljene za določene poklice (Wagenaar, 2019). Pri tem moramo biti prepričani, da so ponujeni rezultati plod poglobljenega analitičnega dela. Kljub temu previdnost ni odveč. Poklicne kompetenčne študije so lahko opravljene v proizvodnih okoljih, kjer sta delitev dela in tehnologija drugačni kot v okolju, za katerega izobražujemo sami.

Druga pot je analitična in je pred nami vedno, kadar je poprej še nihče ni prehodil. Morda se zanj odločimo kljub temu, saj z dobro opredelitvijo kompetenc lahko ustvarimo kakovostno prednost našega izobraževalnega programa pred drugimi. Analitičnih pristopov je lahko več. V tem delu najprej predstavljamo pot sodelovanja z dobrimi poznavalci oziroma odličnimi de-

lavci iz poklicev, za katere načrtujemo ali posodabljammo izobraževalni program. Gre za vodene delavnice s pet do deset eksperti, za katere si moramo vzeti okvirno dva dni časa.

Struktura delavnice za opredeljevanje poklicnih kompetenc s pomočjo odličnih delavcev oziroma ekspertov je lahko naslednja:

1. Najprej se moramo odločiti, **kdo vodi delavnico**. Z nekaj usposabljanja in izkušenj to delo lahko opravi kvalificirani pripravljavec ali vodja študijskega programa. Gre za podobno delo, kot so delavnice s študenti v študijskem procesu. Delo lažje teče, če ima vodja pomočnika, ki sproti dela zapise in pomaga pri tehničnih zadevah.
2. Nato dobimo **pet do deset odličnih delavcev oziroma ekspertov** s poklicnih področji, za katera naj bi izobraževali po študijskem programu. Poskušamo zagotoviti čim boljšo reprezentativnost področij. Če je poklicno področje zelo razvejano, je morda potrebna več kot le ena skupina. Pomembno je, da so delavci, ki prihajajo v delavnico, za to visoko motivirani in da imajo na razpolago dovolj časa, da sodelujejo brez časovnega pritiska.
3. Eksperte na začetku seznanimo s potekom delavnice. Predvsem pa **jih moramo motivirati** za čim bolj aktivno sodelovanje. Delavnica je v veliki meri namenjena eksplikaciji skritega oziroma tacitnega znanja ekspertov, za kar je potrebno njihovo osredotočenje, motivacija in sproščenost.
4. Prvi vsebinski korak v delavnici je namenjen **opredelitvi delovnega področja** v poklicih, ki jih predstavljajo eksperti. Če gre za veliko poklicev, za katere izobražujemo po programu, je morda treba premisliti, ali izvedemo več kot eno delavnico, pri čemer je posamezna namenjena ožji skupini poklicev. V vsakem poklicu iščemo nabor najbolj tipičnih delovnih nalog, ki jih opravljajo delavci. Najlažje jih identificiramo, če izhajamo iz tipičnih delokrogov, pri čemer se naloge s končanjem enega delokroga in začetkom novega začnejo ponavljati. Delokrogi so lahko dolgi več tednov ali mesecev, na primer pri raziskovalcih, ali se ponavljajo večkrat dnevno, na primer pri zobozdravnikih, ki delajo v ordinacijah s pacienti. Seveda je delovno področje v določenem poklicu lahko sestavljeno iz daljših in več krajših delokrogov. Na primer pri učitelju lahko govorimo o letnem delokrogu načrtovanja pedagoškega dela za eno generacijo učencev oziroma študentov, pri čemer je izvedba letnega načrta sestavljena iz krajših delokrogov, vezanih na ocenjevalna obdobja, semestre študija in podobno, vse do izvedbe ene šolske ure. Znotraj opredeljenih delokrogov iščemo tipične in dovolj široko opredeljene ter za delo **najpomembnejše naloge**, ki naj ne bodo preveč podrobno razčlenjene. Nalog naj na koncu ne bi bilo veliko oziroma preveč. Pri opredeljevanju delokrogov in nalog sodeluje cela skupina ekspertov, in sicer tako, da najprej iščejo tipične naloge individualno, jih nato predstavijo v skupini ter skozi razpravo poskušajo s pomočjo vodje delavnice priti do soglasne opredelitve.
5. Razumevanje delovnih nalog izostrimo v naslednjem koraku, ko za vsako opredeljeno nalogo iščemo odgovor na vprašanje Kako vemo, da je naloga dobro oziroma odlično opravljena. Iščemo torej dodatne informacije, ki jih lahko poimenujemo **standardi dela**. Ti so lahko izraženi količinsko, kakovostno, največkrat pa kombinirano. Na primer: koliko ur predavanj in koliko mentorstev naj bi opravil profesor, koliko pacientov naj bi obravnaval zdravnik splošne prakse, kolikšen obseg prodaje naj doseže komercialist, koliko nastopov pričakujemo od glasbenika, koliko načrtov izboljšav od razvojnega inženirja, kakšen je ugled časopisa, ki je objavil znanstveno delo, kakšna je citiranost dela, kolikšen je prihranek, ki

ga je prinesla izboljšava v proizvodnem procesu, kakšno je zadovoljstvo strank, kolikšno je skrajšanje časa izdelave določenega izdelka in podobno. Izbira standardov je velika, ti se uporabljajo skoraj v vseh delovnih okoljih in poklicih. V delavnici težimo k temu, da za vsako nalogo najdemo vsaj en standard kot merilo za to, ali je dobro opravljena. Potek dela je podoben kot v prejšnjem koraku pri identifikaciji ključnih delovnih nalog.

6. Ko imamo dobro opredeljene naloge in standarde njihovega izvajanja v posameznih poklicih, se lotimo najpomembnejšega – **identifikacije kompetenc**. Skupaj s skupino ekspertov iščemo odgovore na vprašanje Kaj mora delavec znati oziroma kakšne spretnosti obvladati, da bi lahko določeno nalogo opravljal bolj ali manj samostojno in odgovorno ter pri tem dosegal pričakovane standarde. Na to vprašanje iščejo eksperti odgovore najprej posamično, nato pa z razpravo v skupini, kjer prihaja do izmenjave mnenj in pogledov, ki naj konvergirajo k soglasni rešitvi. Pri tem si lahko pomagamo z bolj analitičnim pristopom tako, da se vedno vprašamo po potrebnem znanju, ki je podlaga za opravljanje določene delovne naloge, po različnih veščinah, ki omogočajo konkretno izvedbo naloge, po odgovornostih, ki jih ob izvajanju naloge prevzema delavec (za ljudi – sodelavce, stranke in uporabnike, za materialna in denarna sredstva, za roke in kakovost in podobno), in po stopnji njegove samostojnosti pri delu. Kompetence iščemo za vsako opredeljeno nalogo posebej, pri čemer je lahko ena kompetenca potrebna za opravljanje različnih nalog in za eno nalogo je morda treba imeti več kompetenc. Ta korak nas mora pripeljati do identifikacije oziroma poimenovanja kompetenc, ki jih lahko zapišemo kot: zmožnost za timsko delo, za analitično delo, za načrtovanje in organizacijo delovnih procesov, za komuniciranje v različnih situacijah in podobno. Lahko so zapisane tudi brez predpone 'zmožnost za'. Pri opredeljevanju nabora potrebnih kompetenc moramo biti racionalni in se ravnati po načelu manj je več. Bolje se je osredotočiti na manjše število ključnih kompetenc ter jih dobro razčleniti in opisati, kot pa nabor kompetenc preveč širiti. Kadar gre število kompetenc že preko dvajset, je to gotovo znak za ponoven premislek, ali se ne zglobljamo v manj pomembnih podrobnostih.
7. Skozi razpravo o potrebnih kompetencah pridemo ne le do poimenovanja kompetenc, temveč se praviloma nabere tudi dovolj snovi za njihov **podrobnejši opis**. Opis vsake kompetence vodi k njihovemu kolikor toliko enotnemu razumevanju ne le med eksperti, ki jih generirajo, temveč tudi pozneje med učitelji, ki izvajajo program, študenti, ki po njem študirajo, in mentorji, ki jih usmerjajo. Primeroma rečeno zmožnost komuniciranja lahko opišemo kot zmožnost ustnega in pisnega izražanja v domačem in morda tudi v tujem ali v določenem tehničnem jeziku, zmožnost jasnega in prepričljivega sporočanja, pa tudi kot zmožnost razumevanja tekstov in govora, zmožnost poslušanja, zmožnost neverbalne komunikacije, vživljanja v položaj sogovornika in podobno. Opis kompetenc opravi vodja delavnice (s svojim pomočnikom) na podlagi zapisov, ki so nastali med delavnico. Pri tem si lahko pomagata tudi z določenimi opisi, ki jih ponujajo viri. Za primer navajamo naslednjega (Tabela 2)

Tabela 2: Opis transverzalnih oziroma generičnih kompetenc in splošnih učnih izidov za PU na sedmi stopnji zabtevnosti

Deskriptorji kvalifikacijskega okvira evropskega visokošolskega prostora	Kompetence	Dimenzije kvalifikacijskega okvira	Visoko specializirano znanje, od katerega je nekaj najnaprednejšega na področju dela ali študija in je podlaga izvirnemu mišljenju in/ali raziskovanju. Kritično zavedanje problemov znanja na področju in na mejnih področjih.
I - Izkazuje znanje in razumevanje	Reševanje problemov in odločanje	Izkazuje celovito znanje in razumevanje procesov in metod analize ter reševanja problemov na profesionalnem področju s povezovanjem konceptov s temeljnimi strategijami, postopki in orodji. Izkazuje kritično zavedanje ključnih vidikov profesionalne, etične in socialne odgovornosti, povezane z upravljanjem delovnega okolja, odločanja in presojanja na področju.	
III - Zbira in interpretira relevantne podatke	Informacijsko-komunikacijske spretnosti	Izkazuje znanje in razumevanje naprednih IT, orodij, metod in informacijskih sistemov, ki so posebej relevantni za profesionalno področje, vključno s kritičnim zavedanjem njihovih omejitev.	
IV - Posreduje informacije, ideje, probleme in rešitve	Ustvarjalnost – predlaganje izvernih idej	Izkazuje podrobno znanje in razumevanje narave raziskovanja in razprav na profesionalnem področju, ki prispevajo k inovacijam.	
V - Se nadalje samoiniciativno izobražuje	Timsko delo in mreženje Komuniciranje, socialni odnosi in pogajanje	Izkazuje znanje in razumevanje metod in strategij upravljanja timov in omrežij s področja različnih disciplin. Izkazuje znanje in razumevanje socialnih odnosov, načel ter orodji medkulturnega in interdisciplinarnega komuniciranja v smislu kritičnega razumevanja uporabe socialnih medijev in komunikacijskih tehnologij v profesionalnem in širšem družbenem kontekstu, vključno s pogajanjem.	
V - Se nadalje samoiniciativno izobražuje	Podjetništvo in voditeljstvo	Izkazuje znanje o teorijah in modelih podjetništva in voditeljstva, menedžmenta in timov.	
V - Se nadalje samoiniciativno izobražuje	Samostojno učenje in delo, zmožnost in zavzetost za učenje	Izkazuje napredno specializirano znanje in razumevanje učnih in delovnih metod, potrebnih za sledenje novostim v znanosti in tehnologiji na profesionalnem področju. Študijsko spremlja nove in prihajajoče tehnologije.	

<p>Specializirane spretnosti za reševanje problemov na področju raziskovanja in/ali inoviranja z namenom razvoja novega znanja in postopkov ter vključevanja znanja z različnih področji.</p>	<p>Upravlja ali spreminja kompleksna in nepredvidljiva delovna ali študijska okolja, ki zahtevajo strateške pristope. Odgovorno prispeva k profesionalnemu znanju in praksi in/ali k preverjanju strateškega vedenja timov.</p>
<p>Analizira in rešuje zelo kompleksne, kontekstualne in nepoznane probleme, prepoznava njihovo strukturo, pripravlja, izvaja in vrednoti ustvarjalne načrte za njihovo razreševanje na profesionalnem področju. Upravlja delovno okolje na svojem področju in v širšem ali multidisciplinarnem kontekstu, ki je lahko nepredvidljiv in zahteva nove strateške pristope; sprejema odločitve in presoja.</p>	<p>Identificira primerne koncepte, metode analize in ustvarjalne rešitve zelo zahtevnih problemov, ki se pojavljajo v nepoznatih razmerah na profesionalnem področju. Identificira in utemelji primerne in relevantne strateške pristope in analizira profesionalno, etično in socialno odgovornost, povezano z upravljanjem delovnega okolja na svojem področju in v širšem ali multidisciplinarnem kontekstu, pri čemer sprejema skladne odločitve in skladne presoje.</p>
<p>Ustvarjalno uporablja napredne informacijske tehnologije kot podporo delovnim procesom na svojem področju v kompleksnih in nepredvidljivih razmerah. Daje pobude za izboljšave IT in informacijskih sistemov ter za njihovo uporabo.</p>	<p>Sprejema odgovornost za uporabo in izboljšave IT in informacijskih sistemov na svojem področju, upošteva njihove strateške možnosti ter vprašanja etike in varovanja podatkov. Je zmožen prenašati znanje, spretnosti in etične standarde, povezane z IT in njenimi zmožnostmi na sodelavce.</p>
<p>Problemov se loteva z radovednostjo, ustvarjalnostjo in kritičnim pogledom. Pridobiva informacije iz različnih virov in rokuje z njimi ter jih kritično povezuje v utemeljeno argumentacijo. Oblikuje izvirne interpretacije in inovativne predloge.</p>	<p>Relevantne probleme obravnava izvirno. Poveže rezultate raznovrstnih in kompleksnih študij in analiz ter izdeluje zahtevane izdelke v dogovorjenih rokih.</p>
<p>Učinkovito deluje v domačih in mednarodnih delovnih in projektnih timih ter omrežjih kot njihov član ali vodja. V različnih medijih učinkovito, jasno in nedvoumno posreduje kompleksne informacije, aktivnosti in njihove rezultate širšemu nacionalnemu in mednarodnemu občinstvu v ustni in pisni obliki več kot v enem jeziku. Utemeljeno na znanju sporoča rezultate posameznih aktivnosti. Učinkovito se pogaja o najobčutljivejših zadevah s sodelavci, predpostavljenimi, strankami in partnerji.</p>	<p>Identificira in utemelji primerne metode ter strategije delovanja in upravljanja timov ter omrežij. Konstruktivno sodeluje. Identificira primerne in relevantne komunikacijske strategije, metode, orodja in terminologijo za zelo občutljiva vprašanja in situacije. Izkazuje zmožnost poslušanja in razumevanja različnih pogledov ter zmožnost preglednega in odgovornega razpravljanja z različnimi javnostmi o idejah, problemih in rešitvah.</p>
<p>Zmožen je spodbuditi, razviti in izvesti nov kompleksen posel. Zmožen je voditi time in sodelovati v njih. Zmožen je voditi (mlajše) kolege v zapletenih in nepredvidljivih situacijah. Zmožen je analizirati posledice različnih izbir, upravljati različnost ter preprečiti, razrešiti in upravljati konflikte. Spodbuja in izboljšuje programe za izboljšanje kakovosti. Uči druge.</p>	<p>Pripravljen je sprejemati tveganja, povezana z zapletenimi poslovnimi projekti. Zmožen je delati medkulturno z različnimi profesionalci in laiki. Ima zmožnost zavzeto graditi občutek socialne odgovornosti pri izbirah na osebni, profesionalni in kontekstualni ravni.</p>
<p>Zavzeto in samostojno se izobražuje ter sledi razvoju znanosti in tehnologije. Študij si organizira sam. Dela samostojno, daje pobude in upravlja s časom. Kritično ocenjuje lastno delo.</p>	<p>Identificira in utemelji primerne učne in delovne strategije ter metode za sledenje razvoja v znanosti in tehnologiji na profesionalnem področju. Zavzeto se loteva izobraževanja in dela na novih področjih. Evalvira osebne in profesionalne kompetence ter prevzema odgovornost za lastno učenje in delo. Je iniciativen in prevzema odgovornost za dodeljene naloge.</p>

Pripomniti velja, da so v tabeli navedene in opisane le generične kompetence, pri čemer je nekatere mogoče posebej uspešno razvijati prav v delovnem okolju. Pri pripravi programa praktičnega usposabljanja pa pričakujemo tudi identifikacijo več poklicno specifičnih kompetenc. Te so lahko osrednje za reševanje tehničnih in organizacijskih vprašanj v določenem poklicu in jim je zato treba posvetiti posebno pozornost. Metoda njihove identifikacije, opisa in stopnjevanja pa je podobna kot v primeru generičnih kompetenc.

8. Enostaven opis kompetenc navadno ne zadostuje. V posameznem poklicu in na posameznem delovnem mestu se določena kompetenca lahko zahteva na nižji ali višji ravni. Temu ustrezno jo tudi razvijamo na višji ali nižji stopnji izobraževanja. Zato je pri obdelavi kompetenc potreben naslednji korak, to je **stopnjevanje kompetenc**. Najprej se odločimo za število stopenj, na primer za štiri. Na prvi stopnji se pričakuje zmožnost kakovostnega opravljanja bolj ali manj rutinskega dela po pisnih ali ustnih navodilih oziroma pod nadzorom. Na drugi stopnji pričakujemo zmožnost samostojnega opravljanja dela z ustreznim ukrepanjem brez stalnega nadzora tudi v nestandardnih situacijah. Na tretji stopnji lahko pričakujemo samostojno reševanje problemov, povezanih z delom z dobršno mero inoviranja in izboljševanja delovnega procesa. Na četrti stopnji lahko temu dodamo še zmožnost posredovanja znanja in spretnosti drugim ter zmožnost refleksije in samostojnega učenja. Pri stopnjevanju kompetenc se lahko odločimo tudi za druge parametre, kot so pričakovana globina in podrobnost znanja, raznolikost delovnih nalog, kompleksnost problemov, ki jih posameznik rešuje, stopnja njegove samostojnosti in odgovornosti. Ko se odločimo za ustrezno število stopenj ter za njihov splošni opis, stopnjujemo vsako izbrano kompetenco posebej in jo na vsaki stopnji opišemo. Tudi ta faza oblikovanja kompetenc je prvenstveno v rokah vodje delavnice in njegovega pomočnika. V ekspertni skupini morda opravimo le uvodno razpravo glede števila stopenj in njihovega splošnega opisa.

Tabela 3: Dvodimenzionalno stopnjevanje kompetenc za primer 'timsko delo in mreženje'

RAVEN KOMPETENCE/ VSEBINA	ZNANJE	SPRETNOSTI	AVTONOMIJA/ ODGOVORNOST
ZELO VISOKA	Izkazuje visoko razvito znanje in razumevanje metod sestave timov in omrežij, izkazuje pozitiven odnos do sodelovanja ter zmožnost poučevanja o timskem delu in omrežjih.	Samostojno in učinkovito deluje v nacionalnih ter mednarodnih delovnih in projektnih timih in omrežjih ter je zmožen usmerjati nastajanje novih timov in omrežij.	Proaktivno identificira primerne metode in strategije delovanja ter upravljanja timov in omrežij. Konstruktivno sodeluje, prevzema dodatno odgovornost in uživa priznanje sodelavcev.
VISOKA	Izkazuje napredno znanje in razumevanje metod sestave timov in omrežij ter ima pozitiven odnos do sodelovanja.	Samostojno in učinkovito deluje v nacionalnih in mednarodnih delovnih ter projektnih timih in omrežjih, daje pobude ter je vzor drugim.	Identificira primerne metode in strategije delovanja ter upravljanja timov in omrežij. Konstruktivno sodeluje in prostovoljno prevzema dodatne odgovornosti.

POVPREČNA	Izkazuje dobro znanje in razumevanje metod sestave timov in omrežij ter ima pozitiven odnos do sodelovanja.	Deluje samostojno in učinkovito v nacionalnih in mednarodnih delovnih in projektnih timih ter omrežjih.	Identificira primerne metode in strategije delovanja in upravljanja timov ter omrežij. Ustvarjalno sodeluje.
OSNOVNA	Izkazuje temeljno znanje in razumevanje metod sestave timov in omrežij ter ima pozitiven odnos do sodelovanja.	Po navodilih deluje v nacionalnih in mednarodnih delovnih in projektnih timih ter omrežjih.	Konstruktivno sodeluje.

Vir: Prirejeno po: Svetlik in drugi, 2020.

9. Opredeljevanje kompetenc sklenemo s predstavitvijo urejenih opisov kompetenc po stopnjah ekspertni skupini. Vsak član ekspertne skupine najprej sam pregleda opise kompetenc, nato sledi razprava v skupini ter usklajevanje pogledov. Pomembno je, da dosežemo čim bolj enotno in poglobljeno razumevanje kompetenc.
10. Ekspertno skupino lahko izkoristimo tudi za naslednjo fazo oblikovanja študijskega programa. V tej fazi se namreč vprašamo, **kako lahko najboljše razvijemo posamezno kompetenco**. Ali so to klasične visokošolske oblike, kot so predavanja, vaje in seminarji? Ali je to projektno delo, v katerega se lahko študenti vključijo v izobraževalni ustanovi in rešujejo namišljene probleme, ali pa je to projektno delo na reševanju stvarnih problemov iz delovnega in življenjskega okolja, ki jih pomagajo identificirati predstavniki delodajalcev in lokalnih skupnosti in poteka bodisi v visokoškolskem študijskem bodisi v delovnem okolju? Lahko pa je to vključitev v delovni proces, kjer študenti usvojijo določene kompetence s tem, da opravljajo običajne rutinske naloge pod vodstvom izkušenih delavcev. Posamezne kompetence je mogoče razviti s kombinacijo različnih pristopov, redkokdaj pa le z enim. Ekspertna skupina je lahko v veliko pomoč pri oceni, **katere kompetence in na kakšen način lahko najuspešneje razvijemo v delovnem okolju**.

Ena od poenostavljenih variant opredeljevanja kompetenc, ki jih vključimo v študijski program, je, da pripravljavec programa vse navedene faze izpelje sam brez pomoči zunanjih ekspertov. Ko je osnutek končan, ga da v pregled izbranim ekspertom pri delodajalcih. Pri tem pa ne more vedno računati na zelo poglobljeno povratno informacijo, saj delodajalci pogosto nimajo dovolj časa, da bi se samoiniciativno ukvarjali s temi vprašanji, manjka pa jim tudi metodičnega znanja. Tako verifikacijo programa je bolje opraviti, ko je ta že oblikovan na stopnji predloga, vključno z vsebino, ki smo jo dobili v sodelovanju z eksperti, ki praviloma prihajajo prav od najbolj reprezentativnih delodajalcev.

Drugi primer, ki ga predstavljamo, izhaja iz usposabljanja in sodelovanja z dobrimi poznavalci svoje stroke oziroma odličnimi zaposlenimi, ki so bili mentorji študentom na PU v različnih organizacijah v Sloveniji, s področja gospodarstva in negospodarstva. Ne glede na njihovo strokovno področje so mentorji oblikovali nekaj **splošnih kompetenc študentov praktikantov**, ki naj bi jih upoštevali in uresničevali na PU (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016, str. 118):

1. Praktikant zna povezati teoretična znanja s praktičnimi znanji in spoznanji ter izkušnjami.
2. Je usposobljen za spremljanje in vrednotenje strokovne dejavnosti z vsebinskega, organizacijskega in institucionalnega vidika.
3. Pridobi praktične izkušnje pri načrtovanju, vodenju, izvajanju in vrednotenju strokovne dejavnosti.
4. Sodeluje z zaposlenimi v instituciji, kjer opravlja praktično delo, in z njimi ustrezno komunicira.
5. Pridobi znanja o pomenu, možnostih in oblikah osebnega strokovnega izobraževanja in o spodbujanju lastnega profesionalnega razvoja ter vseživljenjskega učenja in izobraževanja.
6. Pozna konkretne situacije, različne vloge strokovnega sodelavca in procesov znotraj določene institucije in razvije poklicne kompetence.
7. Kritično opazuje in vrednoti svoj proces PU v izbrani instituciji (samoevalvacija) in pripravi poročilo s PU.

Izbira metod razvoja kompetenc

Kot navedeno zgoraj imamo za razvoj kompetenc na voljo tri osnovne metode: visokošolske, ki jih praviloma uporabimo v visokošolskem okolju, projektno delo, ki lahko poteka v visokošolskem, delovnem in tudi domačem okolju, ter vključitev v delovne procese. Metode izbiramo posebej za ključne kompetence in za tiste, ki jih pričakujemo na najvišji stopnji zahtevnosti. V kakšni kombinaciji bomo uporabili posamezne metode za razvoj izbranih kompetenc, je odvisno od narave kompetenc (vrste in stopnje, do katere jih želimo razviti), od priložnosti, ki jih nudi delovno okolje, od izvajalcev pedagoškega procesa in tudi od študentov. Zato jih v študijskih programih lahko opredelimo le do določene stopnje. Podrobneje pa morajo biti opredeljene v izvedbenih načrtih študijskih programov, vključno z načrti za izvedbo prakse in projektne dela, ki jih pripravljajo učitelji, mentorji in študenti.

Tabela 4: Načini razvijanja transverzalnih oziroma generičnih kompetenc v visokošolskem okolju

KOMPETENCE	ZNANJE	SPRETNOSTI	AVTONOMIJA IN ODGOVORNOST
Splošne oblike učenja in poučevanja	Predavanja, seminarji, terenski obiski, moduli na daljavo, pisne naloge in poročila, študij virov in primerov	Projektno delo, raziskovanje, delavnice, okrogle mize, diskusijske skupine	Refleksija teorij, avtorjev, tehničnih in socialnih vprašanj; individualni in skupinski evalvacijski sestanki, refleksijski sestanki; poučevanje, seminarji in okrogle mize vodeni s strani študentov.
Reševanje problemov in odločanje	Predavanja iz teorije odločanja, teorije iger, sistemov in načrtovanja proizvodnih procesov, socialnega razvoja; študij primerov reševanja tehničnih in socialnih problemov.	Uporabno raziskovanje, izvajanje intervjujev, izdelava rešitev realnih tehničnih in socialnih problemov, pristop 'učnega podjetja', nastopi strokovnjakov iz prakse.	Študenti v roku sami izdelajo rešitev določenega problema, sami poiščejo vire ter se odločijo za stil predstavitve rešitve.
IT spretnosti	Predavanja o IT in informacijskih sistemih, o socialnih implikacijah IT ter o inženirskem potencialu IT.	Uporaba IT v študijskem procesu, organizacija tekmovanj iz uporabe IT, povabilo študentom k predlaganju IT rešitev za univerzo ali organizacije.	Diskusije o etičnih vprašanjih uporabe IT, postavitve jasnih pravil uporabe IT in varovanja podatkov, prepustitev izbire IT študentom.
Ustvarjalnost – predlaganje izvornih idej	Predavanja iz teorije inovacij	Vključevanje razvojnih projektov, dizajniranja načrtov in strategij v študijski proces; organizacija inovacijskih tekmovanj.	Nagrajevanje novih idej in predlogov, toleriranje napak, dovolj časa za inkubacijo in refleksijo; izogibanje situacij z le eno možno rešitvijo.
Timsko delo in mreženje	Predavanja o timih (vrste, sestava, funkcije in upravljanje timov), teorija socialnih omrežij.	Dajanje nalog projektnim in študijskim timom, ki jih študenti oblikujejo sami; vabljenje ekspertov iz posameznih omrežij, ki študentom razlagajo o svojih izkušnjah; spodbujanje študentov k oblikovanju lastnih skupin in omrežij na socialnih medijih.	Dajanje povratnih informacij študentom o njihovem vedenju v timih; opazovanje reakcij drugih članov tima nanje; razpravljanje in refleksija o etičnih vprašanjih socialnih omrežij ter socialnih medijev.

Komuniciranje, socialni odnosi in pogajanja	Predavanja iz sociologije, komuniciranja (pisnega, ustnega, telesnega), jezikov, pogajanj, mehkih veščin, medkulturnega komuniciranja	Pisanje in predstavljanje poročil, vključevanje v razprave in delavnice, predavanje in vodenje seminarjev s strani študentov, vaje iz pogajanj med skupinami študentov.	Posredovanje jasnih standardov profesionalnega komuniciranja, ustvarjanje priložnosti za pisno, ustno in medkulturno komuniciranje; organizacija refleksijskih sestankov o kulturnih razlikah; spodbujanje učenja jezikov.
Podjetništvo in voditeljstvo	Predavanja iz podjetništva, voditeljstva, medosebnih spretnosti, teorije organizacij, menedžmenta (splošnega, finančnega, marketinga, upravljanja človeških virov ...), menedžmenta sprememb, reševanja konfliktov, medkulturnega vodenja, poslovne odličnosti, intelektualne lastnine.	Študenti vodijo sestanke, delavnice, seminarje, koordinirajo projekte, vodijo študijske skupine, učna podjetja, organizirajo tekmovanja iz poslovnih idej, start-up vikende.	Omogočanje študentom, da prevzemajo koordinacijske vloge, oblikujejo time, povabimo jih, da vodijo skupine; organizacija razprav o podjetništvu z izkušenimi podjetniki in refleksijskih sestankov o etičnih in socialnih razsežnostih podjetništva.
Samostojno učenje in delo, zmožnost in zavzetost za učenje	Predavanja iz pedagogike in didaktike, upravljanja s časom, kombiniranega učenja in lastnega učenja – učenje učenja.	Vključevanje v študijske skupine, študij gradiv za predstavitev v skupini, izdelava individualnih nalog.	Študentom sporočamo pričakovanje, da so odgovorni za posodabljanje znanja na svojem profesionalnem področju; jasno postavljamo standarde glede rokov in kakovosti.

Vir: Prirejeno po Svetlik in drugi, 2020.

Tabela 5: Načini razvijanja transverzalnih oziroma generičnih kompetenc v delovnem okolju

KOMPETENCE	ZNANJE	SPRETNOSTI	AVTONOMIJA IN ODGOVORNOST
Splošne oblike učenja in poučevanja	Predavanja, seminarji, terenski obiski, moduli na daljavo, pisne naloge in poročila, študij virov in primerov	Projektno delo, raziskovanje, delavnice, okrogle mize, diskusijske skupine	Refleksija teorij, avtorjev, tehničnih in socialnih vprašanj; individualni in skupinski evalvacijski sestanki, refleksijski sestanki; poučevanje, seminarji in okrogle mize, vodene s strani študentov.
Reševanje problemov in odločanje	Svetovanje izkušenih delavcev in vodij, predavanje iz varstva pri delu, predavanje o proizvodnem sistemu in procesih, seminar o odločanju.	Rotacija med oddelki in delovnimi mesti v organizaciji; raziskovanje razvoja in marketinga, izvajanje intervjujev.	Praktikant naj samostojno reši problem v določenem roku, naj predlaga in po pomenu razvrsti alternativne rešitve.
IT spretnosti	Seminar o IT in informacijskih sistemih, njihovih zmožnostih in omejitvah v organizaciji.	Praksa v IT oddelku in IT projektih skupinah, IT delavnice, delo z informacijsko tehnologijo na različnih delovnih mestih.	Razpravljanje o etičnih in tehničnih vprašanjih uporabe informacijske tehnologije v organizaciji.

Ustvarjalnost – predlaganje izvernih idej	Seminar o sistemu spodbujanja inovacij v organizaciji.	Usposabljanje v razvojnem oddelku, vključitev v razvojne projekte, vključitev v pripravo organizacijske strategije, sodelovanje v krožkih kakovosti in inovacijskih krožkih, spodbujanje predlogov za izboljšave.	Nagrajevanje novih idej in predlogov, toleriranje napak, namenjanje časa za inkubacijo idej in refleksijo, diskusije o organizacijski inovacijski politiki.
Timsko delo in mreženje	Seminar o organizacijski strukturi, sestavi in funkciji timov in timskega dela, vlogi mrež dobaviteljev, strokovnjakov, uporabnikov in drugih,	Vključitev v projektne time, delovne time, krožke kakovosti in inoviranja. Vabila na neformalna druženja in socialne dogodke z namenom mreženja.	Spremljanje praktikantov, dajanje povratnih informacij o uspešnosti v timih, spremljanje reakcij drugih članov tima.
Komuniciranje, socialni odnosi in pogajanja	Seminar o organizacijski komunikacijski in jezikovni politiki, uporabi različnih medijev, pravilih komuniciranja, informacijskih tokovih, stilih komuniciranja v organizaciji in z okoljem: javni mediji, partnerji, potrošniki.	Pisanje in predstavljanje poročil, sodelovanje v razpravah in delavnicah, predavanjih in seminarjih; vključitev v pogajanja z notranjimi in zunanjimi partnerji.	Oblikovanje jasnih profesionalnih in organizacijskih komunikacijskih standardov; ustvarjanje priložnosti za pisno in ustno komuniciranje, za pogajanja, medkulturno komuniciranje; spodbujanje učenja jezikov.
Podjetništvo in voditeljstvo	Seminar o organizacijski filozofiji in strategiji podjetništva in voditeljstva: primeri, vrednotenje in spodbujanje podjetništva, stili vodenja, medosebne spretnosti, upravljanje organizacije (splošno, finančno, marketinško, človeški viri ...), reševanje konfliktov, medkulturno vodenje, poslovna odličnost, intelektualna lastnina v organizaciji.	Spodbujanje predlogov podjetniških idej; vodenje sestankov, delavnic, seminarjev; koordiniranje projektov, vodenje sodelavcev, kroženje med oddelki.	Omogočanje prevzema koordinacijskih vlog, oblikovanja timov, posredovanja informacij sodelavcem; vključevanje v podjetniške diskusijske skupine, letne poslovne in ocenjevalne konference itd.
Samostojno učenje in delo, zmožnost in zavzetost za učenje	Seminar o organizacijskem izobraževalnem sistemu in politiki ter o ocenjevanju uspešnosti.	Vključevanje v študijske skupine, proučitev določenih gradiv za predstavitev v delovni skupini, vabilo v dogodke izobraževanja in usposabljanja v organizaciji, dodeljevanje individualnih nalog.	Krepitev pričakovanja o lastnem posodabljanju profesionalnega znanja, določitev jasnih standardov glede delovnega časa, izpolnjevanja rokov in zagotavljanja kakovosti.

Vir: Prirejeno po Svetlik in drugi, 2020.

Metoda razvijanja kompetenc študentov na PU, ki povezuje praktično vse ostale in jim daje pomembno osebno in medosebno dimenzijo, je mentorstvo. Mentorstvo študentom v PU bi po naravi moralo biti povezano s kariernim uspehom, saj so odnosi namerno načrtovani tako, da privedejo do individualne spremembe, rasti in razvoja praktikanta. Vzroke, zakaj so mentorski odnosi povezani s kariernim uspehom praktikanta, si lahko razlagamo na več načinov. Predvsem mentorstvo služi kot mehanizem za izmenjavo informacij in pridobivanje znanja. Mentorji nudijo praktikantom dostop v socialna omrežja, kjer lahko pridobijo znanja, ki niso na razpolago prek formalnih komunikacijskih kanalov. Vstop v ta socialna omrežja nudi študentu praktikantu tudi priložnost, da pokaže svoje talente in spretnosti odločilnim v organizaciji (Allen in drugi, 2004).

Določitev mesta učnih načrtov PU v izobraževalnih programih

Zahtevane kompetence ter načine njihovega razvoja s pomočjo PU moramo vključiti v celoten študijski program, in sicer kot posamezen 'predmet' ali več oziroma kot poseben modul. Predmeti, moduli in podobne oblike ne nastanejo neposredno na podlagi posameznih kompetenc, pač pa bolj na podlagi oblik, metod oziroma načinov njihovega razvoja: šolske oblike, projektno delo, delovni proces. Pri tem moramo določiti:

- Koliko časa bo namenjeno praktičnemu usposabljanju, in sicer koliko časa pripravam na prakso v učnem okolju, koliko časa projektному delu in koliko časa neposredni vključitvi v delovno okolje.
- Kdaj v času izvajanja študijskega programa bo potekalo PU: med študijem kot študijska praksa ali po koncu študija kot pripravništvo, v katerem letniku oziroma semestru, enkrat ali večkrat, vzporedno s študijskim procesom na fakulteti (določeno število dni na teden na fakulteti in določeno število dni pri delodajalcu) ali zaporedno in podobno. To je odvisno od predznanja, ki je za načrtovano prakso potrebno, pa tudi od organizacijskih pogojev na strani univerze in delovnih okolij, v katerih praksa poteka.
- Ali je PU obvezna ali izbirna vsebina programa in za koga to velja.
- Katera so primerna delovna okolja za izvajanje načrtovane študijske prakse, pri čemer se primernost presoja po tehnoloških oziroma delovnih procesih, po razpoložljivosti in usposobljenosti mentorjev, po razpoložljivosti opreme, delovnih razmerah, ki morajo biti primerne za praktikante, in podobno.

Ocenjevanje in vrednotenje učnih izidov oziroma kompetenc PU

Pri PU se za razvoj kompetenc uporabljajo posebni pristopi. To velja tudi za prepoznavanje in vrednotenje učnih izidov. Načeloma bi morali za vsako kompetenco posebej opredeliti, kako prepoznamo stopnjo njene razvitosti na ravni posameznika. Izbiramo lahko med več načini:

- Dnevniki, ki jih pišejo študenti na praksi in v njih poročajo o dnevni in tedenski aktivnosti.
- Zaključna in vmesna poročila študentov o opravljeni študijski praksi, to je o izvedenih projektih, o vključitvi v izobraževalne dogodke v organizaciji, o opravljenih delovnih nalogah, o organizacijskih enotah, v katerih so opravljali delo, o delovnih dosežkih, o posebnih dogodkih v času prakse in podobno, vključno z njihovo oceno oziroma refleksijo PU.
- Predstavitve (ustne, video, fizične) izvedenih projektov in izdelkov.

-
- Pisne ocene prakse: samoocena, ocena mentorja oziroma predpostavljenega v delovnem okolju, ocena učitelja oziroma mentorja na univerzi, ocene sodelavcev in podobno, kar lahko vključuje tudi povratno informacijo praktikantu in pogovor o oceni.
 - Individualni ali skupinski pogovori s praktikanti med opravljanjem prakse in ob njenem koncu, ki vključujejo praktikante in njihove mentorje.

Ocenjevalci pri teh postopkih uporabljajo določena merila za presojo dosežkov oziroma napredka pri razvoju posameznih kompetenc. Merila so lahko izvedena iz standardov dela. V pomoč ocenjevalcem je, če so vključena v določene obrazce in navodila. S tem se lahko doseže večja enakost v ocenjevanju posameznih praktikantov. Merila morajo biti sestavina študijskega programa tako, da so razvidna tudi študentom. To vključuje tudi število kreditnih točk, ki jih študent dobi po opravljeni študijski praksi.

Raven doseganja posameznih kompetenc študenta praktikanta vrednotimo glede na uresničevanje kompetenc iz študijskega programa PU praktikantov (doseganje ciljev, vsebine, študijskih dosežkov, uporabnosti znanja praktikantov pridobljenega v PU in glede na evalvacijo PU), kar se vrednoti tako v visokošolskih zavodih oziroma na fakultetah kot tudi v organizacijah. Gre za opredelitev tistih novih znanj, sposobnosti, spretnosti, novih izkušenj, ki naj bi jih študenti pridobili na samem PU v organizaciji in naj bi jim dopolnjevali teoretična znanja s fakultete. Mentor v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti in mentor v organizaciji, podjetju ali v zavodu morata poznati te kompetence študentov ter jih razvijati, da je mentorstvo bolj kakovostno.

5

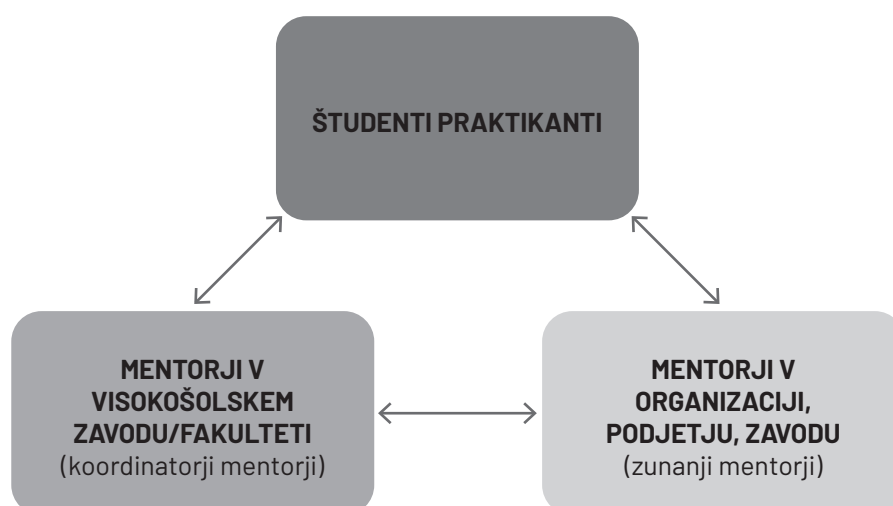
VLOGE IN NALOGE SODELUJOČIH V PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU

Kdo vse sodeluje v PU

PU poteka med naslednjimi ključnimi sodelujočimi:

1. študenti praktikanti,
2. mentorji v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti (t. i. mentorji koordinatorji; Kristl in drugi, 2007, str. 17),
3. mentorji v PU v organizaciji (t. i. zunanji mentorji; prav tam).

Slika 2: Ključni sodelujoči v PU



Na visokošolskem zavodu oziroma fakulteti

Pri PU sodelujejo:

- **mentorji**, ki so lahko visokošolski učitelji ali **koordinatorji**, ki vodijo in organizirajo PU študentov, jih usmerjajo in podpirajo skozi čas njihove prakse oziroma PU. Pomagajo jim že pri pripravi na PU, pri navezovanju stikov z zunanjimi mentorji, spremljajo splošen napredek študentov, organizirajo srečanja s študenti, krepijo razmišljanja študentov v procesu PU, sproti rešujejo probleme, ki se lahko pojavijo, idr. Glavna odgovornost mentorjev na fakulteti je, usmeriti študente k doseganju dogovorjenih učnih rezultatov in jim dati poklicno usmeritev. Mentorji na fakulteti naj bi bili za to vlogo usposobljeni kot univerzitetni učitelji (Svetlik in drugi, 2020);
- **drugi visokošolski učitelji**, ki pri svojih predmetih na fakultetah povezujejo vsebino PU študentov z novimi teoretičnimi znanji na fakulteti, kjer je cilj implementacija praktičnega in teoretičnega strokovnega znanja študentov;
- **drugo strokovno osebje ali koordinatorji** na fakultetah, ki urejajo dokumente in zavarovanje študentov za PU in so administrativna podpora pri PU ter privabljajo tudi ponudnike praks in ohranjajo stike z njimi (Svetlik in drugi, 2020).

V organizacijah izvajalkah PU

Tu sodelujejo:

- **mentorji (zunani mentorji)**, ki so najbolj izkušeni zaposleni. Njihova glavna naloga je usmeriti študente k uspešnemu doseganju dogovorjenih učnih rezultatov in po svojih najboljših močeh pomagati študentom, da se vključijo v organizacijo (Svetlik in drugi, 2020);
- **nadomestni mentorji ali somentorji**, ki lahko v primeru različnih okoliščin v organizaciji nadomestijo mentorja v PU;
- **mojstri** so zunanji mentorji v podjetjih (npr. v Nemčiji). Ti se usposobijo za vlogo mojstra v podjetjih, ko opravijo izpite ter pridobijo s spričevali potrjene kompetence za mentorje. V nekaterih državah je bilo usposabljanje mentorjev vključeno v nacionalne okvire kvalifikacij, kar mentorjem zagotavlja certificiranje in javno priznanje (prav tam);
- **vodje delovnih procesov** v organizacijah v gospodarstvu in negospodarstvu;
- **vodje projektov** v organizacijah v gospodarstvu in negospodarstvu. Študentom dodeljujejo dela in naloge, jih poučujejo in vodijo. Pomembno je, da jim dajejo informacije o organizaciji ter o pravih vedenja v njih. Glavna odgovornost vodij projektov je prenos kompetenc s svojega strokovnega in delovnega področja na študente (Svetlik in drugi, 2020). Vodje projektov so menedžerji, ki zbirajo informacije o okolju oziroma trgu dela, imajo razvite kompetence za komunikacijo in interpretacijo ter uporabo informacij iz družbene, gospodarske in kulturne sfere življenja idr. (Ličen, 2004). Ti vodijo tako nacionalne kot mednarodne projekte. So lahko dobri mentorji študentom na PU, ker jih lahko vključijo v projekt kot sodelavce in jih pri tem naučijo organizacije, vodenja, izvedbe ter evalvacije določenega projekta;
- **tutorji** v organizacijah kot neke vrste asistenti pri učenju spremljajo osebe v organizaciji, ki se učijo. Vzpostavljajo povezave med znanjem in veščinami, povezujejo izkušnje na delovnem mestu in znanje. Poznali naj bi posameznika in mu pomagali vzpostaviti jasne povezave med priložnostnim učenjem in formalnim učenjem (prav tam). Tutorji so v organizacijah, npr. v študijskih krožkih, v e-izobraževanju;

- trenerji v organizacijah, podjetjih in zavodih so 'učitelji veščin' in delujejo na področju usposabljanja oseb v organizaciji oziroma podjetju. Gre lahko za različne vrste usposabljanj: na delovnem mestu, po pridobljenih delovnih izkušnjah, za nadzorne funkcije, za vodje skupin idr.;
- **inštruktorji** v organizacijah v gospodarstvu in negospodarstvu so zaposlene osebe z določenim strokovnim znanjem, ki poučujejo manj izkušenega zaposlenega za delo, ga inštruirajo in ga podpirajo pri osebnostnem razvoju in razvoju kariere. Spodbujajo posameznika k sodelovanju pri upravljanju znanja in ustvarjajo možnosti za medsebojno sodelovanje v organizaciji (Ferjan, 1999). Gre za neposreden prenos znanja določene stroke, npr. pri uvajanju novozaposlenih, da lahko strokovno rastejo in dosegajo boljše rezultate dela. Inštruktorji lahko vodijo študente na PU skozi vse delovne procese, tako da preizkušajo in vadijo različne naloge. Študentom svetujejo, spremljajo njihovo delo, poročajo o njihovi uspešnosti in jih ocenjujejo (Svetlik in drugi, 2020);
- **svetovalni mentorji oziroma *coachi*** so svetovalci, ki s svojim znanjem in izkušnjami pomagajo osebam v organizaciji, ni pa nujno da so to strokovnjaki svetovalci. Spodbujajo osebe, predvsem zaposlene, k ciljem, ki jih želi doseči organizacija oziroma podjetje. Pomagajo osebi, da sama najde pot do ciljev, jih sama realizira, da zagotovi zase in za organizacijo čim večjo storilnost in notranjo motivacijo. Daje samo povratne informacije v smislu zaznavanja situacije brez lastnih interpretacij. Organizacijo dela prepušča osebi in ji pomaga z zastavljanjem vprašanj. S tem pa zagotovi zavedanje, kaj je dobro opravljeno delo, kdaj bo potrebna sprememba, izboljšava dela, da bo cilj dosežen. Odgovornost odločanja se prenese na osebo, s tem pa ta razvija svoje sposobnosti za sprejemanje pravih odločitev in na ta način prične učenje o sebi. Večinoma so svetovalni mentorji oziroma *coachi* v organizacijah in podjetjih osebe, vredne zaupanja in spoštovanja, ki delujejo v partnerstvu, so zgled s svojim vedenjem in vrednotami, imajo komunikacijske sposobnosti, dajejo podporo idr. Bistvo je, da znajo voditi osebe, da se te same zavedajo lastnih zmožnosti, v njih prebuditi sposobnosti, ki se jih osebe ne zavedajo, da pridejo do zaključkov in odgovorov ter prevzamejo del odgovornosti za končni rezultat (Zidar Gale, 2006). Svetovalni mentorji oziroma *coachi* so lahko dobri mentorji študentom na PU;
- **supervizorji** v organizaciji so bolj izkušeni zaposleni, strokovnjaki, ki imajo več kot tri leta delovnih izkušenj na delovnem mestu, so poklicno odgovorni za ustvarjanje ustreznega prostora, imajo svetovalne kompetence in želijo pomagati manj izkušenim zaposlenim pri njihovi strokovni rasti na istem področju dela (Ašič, 2020);
- **drugi sodelavci oziroma zaposleni**, ki so **koordinatorji** v organizacijah, ki skrbijo za koordinacijo PU in so običajno v kadrovskih oddelkih.

Vsebina dela pri izvajanju navedenih vlog se pogosto prekriva ali je celo enaka, se pa njihova poimenovanja razlikujejo glede na tradicijo, izkušnje in avtorje, ki prihajajo iz različnih okolij. Pri organizaciji izvedbe PU je zato treba upoštevati posebnosti posameznih delovnih okolij in njim ustrezno tudi izbrati sodelujoče pri PU. Pri tem je ključno, da sodelujoči poznajo namen usposabljanja, da študente ustrezno usmerjajo pri razvoju njihovi kompetenc, so jim v podporo in pomoč ter jih na koncu tudi ocenjujejo. Kjer se v delo s posameznim študentom praktikantom vključuje več sodelavcev, ki opravljajo različne vloge, je posebej pomembno njihovo usklajeno delovanje, ki se doseže z imenovanjem glavnega mentorja ali koordinatorja.

Vloge in naloge študenta v PU

Vloga vsakega študenta praktikanta je predvsem dejavno sooblikovanje samega procesa usposabljanja. Študent je samoiniciativen, motiviran, daje lastne pobude, je ažuren, odgovoren in ima spoštljiv odnos do mentorja. Študent naj mentorja seznaní s pričakovanji in željami, da ta zna prisluhniti njegovim željam in potrebam. Pomembno je, da študent pokaže interes in da zna prevzeti pobudo, ko je to potrebno. Velika prednost je, če je študent sposoben pravočasno dokončati in oddati zastavljene naloge, da si sproti zapisuje in poskuša zapomniti čim več (Zerzan in drugi, 2009).

Naloge študenta v PU obsegajo sledeče:

1. Študent ima možnost izbire PU, ki ga predlaga fakulteta oziroma sam »najde najprimernejše mesto za usposabljanje, skladno s predvidenimi cilji in kompetencami študijskega programa, v katerega je vpisan.« (Kristl in drugi, 2007, str. 16).
2. Vsak študent naj bi izbiral vsebine PU, ki ustrezajo njegovemu interesu, prav tako pa izbira tudi delovno organizacijo, kjer bo opravljal PU. »Po potrebi pred pričetkom prakse študent potencialnega izvajalca prakse tudi obiše ter mu posreduje dosedanje praktične izkušnje, specifične interese, znanja ipd.« (prav tam).
3. Študent izbere mentorja na fakulteti in v dogovoru z njim pripravi svoj predlog dela in seznam nalog glede na učni načrt PU.
4. Držati se mora zahtevanega obsega opravljanja prakse in pri delu upoštevati navodila obeh mentorjev, s fakultete in v delovni organizaciji.
5. Študent mora odgovorno opravljati svoje delo in naloge (do 40 ur tedensko) ter v ustreznem času oddati zahtevano poročilo, gradivo ali načrtovan izdelek ter vso potrebno dokumentacijo o svojem delu.
6. Med praktičnim usposabljanjem mora študent upoštevati »hišni red in navodila mentorja (v podjetju) ter koordinatorja (v izobraževalni instituciji)« (prav tam).
7. Vsak študent ima nalogo, da odgovorno vodi svojo ustrezno dokumentacijo o poteku prakse (dnevnik prakse, portfolio ...).
8. Študent mora upoštevati predpise o varstvu pri delu (navodila iz varovanja zdravja, protipožarnega varstva, higiene na delovnem mestu in uporabljati ustrezna zaščitna sredstva) ter varovati morebitne poslovne skrivnosti izvajalca PU (prav tam).
9. Študent na koncu PU pripravi »poročilo oziroma razpravo o PU, predlog opisne ocene lastnega procesa učenja in dosežkov pri praktičnih izkušnjah« (prav tam).
10. Študent mora na koncu PU pridobiti pozitivno oceno PU s strani obeh mentorjev, v delovni organizaciji in na fakulteti (prav tam).

Mentorji v praktičnem usposabljanju

Vrste mentorjev

Formalna pravila o vrstah mentorjev narekujejo, da mora biti mentor strokovno usposobljena oseba, ki je (a) habilitirani učitelj oziroma t. i. mentor koordinator v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti in (b) mentor PU oziroma t. i. zunanji mentor v organizaciji (Kristl in drugi, 2007).

(a) **Mentorje v visokošolskem zavodu** imenujemo tudi **mentorji koordinatorji**. Ti pripravljajo študente za PU na fakulteti in sodelujejo z določenim izobraževalnim zavodom (šolo) ali z delovno organizacijo, podjetjem ali drugim zavodom. To so habilitirani učitelji na posamezni fakulteti (Kristl in drugi, 2007, str. 17). Mentorji so dodeljeni posameznim študentom, vendar po navadi en mentor na fakulteti hkrati vodi več študentov (Svetlik in drugi, 2020).

(b) **Zunanje mentorje** v instituciji izvajalki PU, ki so imenovani glede na strokovne zahteve posameznega visokošolskega zavoda. Lahko so to t. i. **licencirani mentorji**:

- ki so zaposleni v delovni organizaciji in imajo izobrazbo, ki ni nižja od tiste, ki jo bo pridobil praktikant ob zaključku šolanja oziroma študija, imajo pa tudi delovne izkušnje na določenem strokovnem področju,
- izjemoma tudi zaposlene osebe, ki imajo največ izkušenj z zahtevnimi in odgovornimi nalogami, toda le v primeru, da nihče od izvajalcev v instituciji ne izpolnjuje pogojev za mentorja (Kristl in drugi, 2007, str. 17).

Zunanje mentorje lahko razlikujemo tudi glede na pedagoške ali nepedagoške poklice, za katere se usposabljuje študenti. Nekateri zunanji mentorji vodijo PU za bodoče učitelje, so mentorji v »pedagoškem mentorstvu« oziroma v vzgoji in izobraževanju in se imenujejo tudi učitelji mentorji, drugi vodijo PU za bodoče strokovnjake nepedagoških smeri in so mentorji v »nepedagoškem mentorstvu« ter jih lahko imenujemo strokovni mentorji oziroma strokovnjaki z različnih področij gospodarstva in negospodarstva.

Vloge mentorjev

Vloge mentorjev so številne, o tem pišejo različni avtorji, ki razlagajo, da so mentorjeve vloge voditelj, svetovalec, učitelj, inštruktor, podpornik, opazovalec, zaščitnik, varuh idr. Tudi Morton-Cooper in Palmer (2000) opisujeta mentorja kot svetovalca, voditelja, vzornika, trenerja, sponzorja, učitelja in razlagata, da je mentor vir informacij in pomoči. Krajnc (2006) izpostavlja mentorjevo vlogo prijatelja in zaupnika. Vloge mentorja, kot opisuje Juriševič (2000), lahko delimo na tri vrste, na strukturne, podporne in strokovne. Pri strukturni mentorjevi vlogi je pomembno, da mentor zna spodbujati k aktivnosti, načrtovanju, organiziranju, uvajanju ter k usklajevanju posameznika. Podporna mentorjeva vloga se kaže v sprejetosti posameznika, da mu pomaga, je njegov prijatelj in mu svetuje. Pri strokovni mentorjevi vlogi pa gre predvsem za spodbujanje k posameznikovemu razvoju, usposabljanju, vzgajanju ter ocenjevanju (prav tam). Predvsem je pomembno, da je mentor v svojih vlogah usposobljen, se zna prilagajati glede na situacijo ter značilnosti posameznika. Covey (2000) pravi, da so vodje nagnjeni k stalnemu učenju iz lastnih izkušenj, radi berejo, poslušajo druge, se izobražujejo, so radovedni, svojo vlogo vodje vidijo kot izziv, so pozitivno naravnani, zaupajo ljudem, zlasti v njihov nevidni potencial, so izjemno dejavni, pogumni, iznajdljivi v situacijah, ki so nepredvidljive, ter skrbijo za osebni razvoj.

Mentor ima lahko več različnih vlog, pomembno pa je, da si zna vnaprej narediti načrt poučevanja, da se je sposoben prilagajati sprotnim spremembam ter da zna spremeniti metodo ali način poučevanja, če je to potrebno (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016).

Opalk (2003) vidi mentorja v PU v vlogi vzornika, motivatorja in hkrati svetovalca praktikantom. Omenja več vlog mentorja, in sicer:

- spodbujanje strokovnega razvoja praktikanta,
- ustvarjanje priložnosti za učenje na področjih komuniciranja, kritičnega mišljenja, odgovornosti, prilagodljivosti ter timskega dela,
- učenje specifičnih spretnosti,
- postavljanje izzivov in dodeljevanje odgovornosti,
- dajanje konstruktivne povratne informacije tako o praktikantovih močnih kot šibkih točkah,
- pomoč pri razumevanju kulture podjetja,
- odgovarjanje na vprašanja in dosegljivost za pogovor,
- spodbujanje in dajanje podpore,
- deljenje informacij,
- pomoč praktikantu pri vzpostavitvi mreže poslovnih stikov.

Mentor kot vodja

Dungy in Whitaker (2010) v knjigi *The Mentor Leaders* opisujeta mentorja kot vodja z več značilnostmi. Menita, da vsak lahko postane vodja, ker se vodenje mentorja sestoji iz načel in spretnosti, ki so dostopne vsem. Vodenja se lahko priučimo, vendar moramo imeti sposobnost, da ga znamo uresničiti v praksi. To je pomembno zato, ker se mora vodja mentor v praksi osredotočati na posameznikov razvoj, da ta postane čim boljši. Najboljše mentorjevo vodenje pa je takrat, ko se mentoriranci zavedajo, da je osrednji cilj vodje mentorja prav njihov razvoj in uspeh. Mentorji naj tako delujejo načrtno, ciljno, da pozitivno vplivajo na posameznike, mentorirance, saj je primarna funkcija mentorja kot vodje ta, da oblikuje osebnosti vodenih pred njihovimi očmi, prek vodenja, usmerjanja in spodbujanja (prav tam).

Govorimo o treh vrstah nalog mentorjev kot vodij: psiholoških, socialnih in strokovnih (Nastran-Ule, 1994 v Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016), kot je prikazano v spodnji tabeli.

Tabela 6: Vrste nalog mentorjev kot vodij

Psihološke naloge mentorja kot vodje	Socialne naloge mentorja kot vodje	Strokovne naloge mentorja kot vodje
<ul style="list-style-type: none"> • So zahteve in potrebe, ki jih praktikanti izražajo svojemu vodji in jih tudi zadovoljujejo prek vodje. To pomeni, da je vodja lahko psihološka opora, identifikacijska figura, simbol skupine, ki daje praktikantom občutek varnosti, samozaupanja in potrditve. • Vodja mentor je nosilec glavne odgovornosti za delovanje in počutje cele skupine praktikantov. • Vodja mentor je lahko »grešni kozel«, ker predstavlja psihološko oporo in nosilca odgovornosti, ki pa se v primeru neuspehov skupine spremeni v glavnega krivca. Praktikanti prenesejo nanj občutek krivde za neuspeh, s čimer zmanjšajo občutek lastne krivde. 	<ul style="list-style-type: none"> • So povezane z organizacijo delovanja v skupini praktikantov ter s klimo v skupini. • Organizira in koordinira delitev dela med praktikanti v skupini. • Je razsodnik v konfliktnih situacijah znotraj skupine praktikantov. • Predstavlja tudi skupino praktikantov navzven, kot predstavnik skupine. • Je kadrovník, ki deli vloge in funkcije med praktikante v skupini. • Je informator praktikantom, prinaša informacije in ima pomembno mnenjsko vlogo v skupini praktikantov. 	<ul style="list-style-type: none"> • Je strokovnjak. • Je načrtovalec. • Je koordinator aktivnosti.

Vir: Prirejeno po Nastran-Ule, 1994 v Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016.

Mentor vodja je oseba, ki ji študenti praktikanti zaupajo, je med njimi priljubljena in ima močno osebnost ter sposobnost prepričevanja. Vodja mora biti sprejet s strani skupine, biti mora motivator, zgled, saj mu to zagotavlja uspešno delo, kar pomeni, da v skupini lažje razdeli delo in naloge ter dosega zastavljene cilje. Pri tem pa ni toliko pomembno, kakšne osebne lastnosti ima vodja, ampak je pomembneje, če mu v določenih okoliščinah te lastnosti omogočajo, da pripomore k uresničitvi ciljev skupine študentov. Pomembno je, da ga vodeni vidijo kot vodjo, ga sprejmejo in podpirajo (prav tam).

Mentor kot svetovalec

Mentor kot svetovalec je strokovnjak, ki vodi svetovanje v mentorstvu. V najširšem pomenu je to oseba, ki ima določeno znanje in izkušnje, da lahko pomaga drugim osebam, ki se soočajo z vprašanji in težavami, ki jih ne znajo rešiti (Jelenc-Krašovec in Jelenc, 2009). Pri mentorju je pomembno strokovno znanje kot tudi znanje svetovalca, da je sposoben voditi svetovanca oziroma mentoriranca. Svetovanec oziroma mentoriranec je oseba, ki želi najti odgovor na vprašanje, kako se učinkovito vključiti v vsakdanje življenje in delo ter se zaveda, da je svetovalni proces tudi učni proces. Gre za osebo, ki je vpletena v svetovalni proces, v njem sodeluje ter je v vlogi tistega, ki prejema in potrebuje pomoč (prav tam).

Ugotavljamo torej, da sta mentor kot svetovalec in mentoriranec kot svetovanec v PU tudi v svetovalnem odnosu oziroma, kot pravimo, gre za svetovanje v PU. Mentor kot svetovalec mora vedeti, kaj je svetovanje in kako ga izvajati. Mora se zavedati lastnih potreb in vzgibov, saj bo le tako lahko načrtoval mentorski proces in ga tudi uspešno izvedel. Mentor mora upoštevati vrsto in način svoje komunikacije, čustva ter mišljenje, saj s tem vpliva na vzpostavitev dobrega svetovalnega odnosa (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016).

Mentor v vlogi svetovalca pomaga mentorirancu pri reševanju problemov ali, ko mora sprejeti težko odločitev. Je kot zaupnik mentorirancu, saj pomaga rešiti določen problem. Mentor

kot svetovalec mora znati aktivno poslušati, kar pomeni, da ne skače v besedo in ne podaja neprimernih komentarjev, ampak počaka, da mentoriranec zaključi z govorjenjem in le, če ima težave pri razlagi, poseže vmes. Znati se mora osredotočiti na posameznikovo vedenje, ne na njegove osebne lastnosti. Pomembno je tudi, da zna mentor podati kritiko ali negativno mnenje, ne da bi s tem mentoriranca vznevoljil oziroma prizadel. Prav tako se mora izogibati nekonstruktivnim argumentom in mentorirancu omogočiti, da probleme konstruktivno rešuje (Human Resources, b. d.).

Mentor kot motivator

Mentor motivira in spodbuja mentoriranca (študenta praktikanta) pri razvoju potrebnih spretnosti. Njegova glavna naloga je, da mentorirancu pomaga videti onstran trenutnega stanja, videti prihodnost. S tem mu pomaga pri določanju ciljev in opredelitvi, katera dejanja so potrebna, da doseže, kar si je zadal (Dominko, 2013).

Naloge mentorjev

O nalogah mentorja v mentorstvu je delala raziskavo Feeney Jonson (2008), ki je poudarila, da je njegova najpomembnejša naloga, da s posameznikom razvije odnos, ki temelji na zaupanju, spoštovanju ter kolegialnosti. Poleg te pa sta njegovi pomembni nalogi, da daje podporo in vzpodbudo mentorirancu, kar pomembno vpliva na razvoj slednjega. Avtorica poudari, da so z mentorjevimi cilji vedno povezane tudi njegove naloge v odnosu do mentoriranca. Omenja, da mentor:

- *razvija kompetence mentoriranca* (da slednji pridobi znanja, spretnosti in tiste kompetence, ki so nujne za opravljanje poklica),
- *dviga samozavest mentoriranca* (da ta postane odgovoren, verjame vase in v svoje odločitve),
- *spodbuja samorazvoj mentoriranca* (da slednji pridobi sposobnost prevzeti nadzor nad osebnim in profesionalnim delom),
- *skrbi za razvoj profesionalnosti mentoriranca* (da ta razume in spoštuje dolžnosti in etična načela svojega poklica).

Naloge mentorja so opisane tudi v delu *Roles and Tasks of a mentor* (2018 v Govekar-Okoliš 2022), kjer so med pomembnimi nalogami mentorja našteje sledeče:

- *Vzpostavitev pozitivnega odnosa s svojim mentorirancem*. To lahko vključuje vzpostavljanje zaupanja in spoštovanja z mentorirancem ter vzdrževanje redne interakcije in dosledne podpore.
- *Pomoč mentorirancu razviti akademske in življenjske spretnosti*. To lahko vključuje sodelovanje z mentorirancem, da določi in doseže osebne, izobraževalne in poklicne cilje ter pomaga vzpostaviti časovno-upravljalne, študijske in komunikacijske spretnosti.
- *Pomoč mentorirancu, da se poveže z viri študija na fakulteti oziroma univerzi*. To lahko vključuje pomoč mentorirancu, da se seznaní s kariernim centrom, centrom za kvantitativne veščine, knjižnico, svetovalnimi storitvami in drugimi viri v študiju na fakulteti.
- *Postati vir podpore in usmerjanja*. Ena najpomembnejših stvari, ki jih lahko naredimo kot mentor, je, da smo mentor zaradi mentoriranca. To je dovolj preprosto, vendar lahko zajema več stvari. Ključna pa je pripravljenost mentorja na mentorstvo.

Na področju **mentorstva v PU** v organizacijah je malo raziskav o nalogah mentorjev. Ena izmed teh je raziskava, ki jo je opravila Opalk (2003). O tem, kakšne so naloge mentorja v PU in izobraževanju, je ugotovila, da je pomembno, da mentor ustvarja priložnosti za učenje na področjih komuniciranja, odgovornosti, kritičnega mišljenja, prilagodljivosti ter timskega dela (prav tam). Naloge mentorja v mentorstvu v organizaciji je raziskovala Brečko (2006), ki ugotavlja, da mora mentor uvajati posameznika v strokovne naloge, da mu omogoča dostop do strokovnega znanja ter ga navaja na pravila organizacije, protokol idr. Njegova naloga je tudi, da posameznika usmerja k načrtovanju aktivnosti, mu pomaga reševati delovnopravna vprašanja in skrbi za poznavanje posameznika v organizaciji.

Naloga mentorja v PU in izobraževanju v organizaciji je, da vpliva na praktikantove osebne zmožnosti za ustvarjanje in je pozoren na dejavnike, ki lahko zavirajo uspešno učenje in delo praktikanta. Pozoren je na motivacijo praktikanta, na njegovo čustveno doživljanje, in skrbi za uspešno delo, učenje in izobraževanje posameznika. Naloga mentorja je tudi ta, da mora skrbeti za lastni profesionalni razvoj, tako osebni kot poklicni (Govekar-Okoliš, 2011). To so naloge, ki v PU in izobraževanju študentov pripomorejo h kakovostnejšemu mentorstvu in sploh mentorskemu odnosu. Naloge mentorjev v PU v organizaciji je raziskovala tudi Kermavnar (2015), ki je ugotovila, da so ključnega pomena za učinkovito mentorstvo. Raziskava je pokazala, da so mentorji v organizaciji dobri strokovnjaki, nimajo pa dovolj andragoških in psiholoških znanj ter sposobnosti za bolj kakovostno izvajanje mentorstva. Zato je avtorica izpostavila potrebo po ustreznem izobraževanju mentorjev, kjer bi spoznali in pridobili poleg drugih pomembnih vsebin o mentorju in mentorstvu tudi znanja o nalogah za izboljšanje kakovosti mentorstva. Omenja, da je »mentorjeva prva naloga vzbuditi zaupanje pri mentorirancu in mu pomagati, da verjame vase in v svoje sposobnosti za doseganje zelenih ciljev« (Kermavnar, 2015, str. 34).

Naloge mentorja koordinatorja v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti

1. Naloga mentorja na fakulteti je, da pripravi učni načrt PU s področja določene stroke in sodeluje pri pridobivanju delovnih organizacij, kjer naj bi se izvajalo PU študentov (Kristl in drugi, 2007, str. 17). Zaželeno je, da bi mentor na fakulteti pridobil in oblikoval mrežo dobrih delovnih organizacij, kjer bi študenti opravljali PU. S temi organizacijami naj bi fakulteta sklenila tudi pogodbo o izvajanju PU študentov.
2. Mentor na fakulteti naj bi se skupaj z mentorjem v delovni organizaciji (zunanjim mentorjem) dogovoril o poteku PU študentov v delovni organizaciji in ga tudi seznanil z učnim načrtom (prav tam). Zunanjega mentorja naj bi na tej osnovi seznanil s potrebami stroke, novostmi na področju teorije in se dogovoril o možnostih prenosa teoretičnih znanj v PU, znotraj katerega naj bi vsak študent pridobil možnosti evalvacije svojega znanja v praksi in pridobil nova strokovna znanja, ki bi jih uporabil nadalje v teoriji.
3. Mentor na fakulteti mora študente, preden odidejo na PU, seznaniti z učnim načrtom PU, cilji, vsebino, nalogami (prav tam). Prav tako naj bi študente seznanil s pričakovanimi kompetencami, vrednotenjem in z vsemi formalnimi posebnostmi glede celotne organizacije PU.
4. Mentor na fakulteti je zadolžen, da skrbi za kakovostno komunikacijo z zunanjim mentorjem v delovni organizaciji. Prav tako daje študentom možnost rednih stikov, konzultacij, možnost dodatnih informacij v času poteka PU, občasno pa lahko nadzira delo posameznega študenta na PU (prav tam).

5. Po končanem PU mentor na fakulteti pregleda poročilo vsakega študenta, pregleda oceno zunanjega mentorja o PU študenta ter v celoti oceni opravljeno študijsko obveznost, nato pa oceno vpiše v dokument o opravljenih obveznostih in tudi v e-indeks (prav tam).

Mentor pri pripravi študentov na PU na visokošolskem zavodu oziroma fakulteti upošteva poleg ciljev PU tudi naslednje (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016):

1. *Opis vsebine PU*

Mentor pri načrtovanju PU študenta izhaja iz opredelitve vsebine praktičnega dela, izobraževanja in učenja po učnem načrtu.

2. *Dosežke – znanje in razumevanje študenta*

Mentor mora predvideti, kakšne dosežke in znanje ter kompetence bo študent pridobil v PU glede na učni načrt s fakultete, glede na možnosti in delovanje institucije ter glede na svoje teoretične in praktične cilje PU ob upoštevanju določenih potreb študenta.

3. *Uporabo znanja študenta*

Mentor mora pri načrtovanju PU študenta upoštevati uporabna znanja študenta po učnem načrtu. Pozoren mora biti, da študenti ne glede na strokovno področje študija povezujejo teoretična znanja in spoznanja s prakso, kar jim omogoča sodoben pristop pri reševanju strokovnih problemov idr.

4. *Metode poučevanja in učenja študenta v PU*

Pri načrtovanju PU se upošteva tudi metode poučevanja, učenja in izobraževanja študenta po učnem načrtu, opazovalno prakso, sodelovanje pri določenem strokovnem delu, samostojno pripravo manjše raziskovalne naloge idr.

5. *Evalvacijo PU študenta*

Upoštevati se morajo metode ocenjevanja in ocenjevalna lestvica kot tudi metode evalvacije kakovosti PU po učnem načrtu (prav tam).

Naloge zunanjega mentorja oziroma mentorja v organizaciji, podjetju in zavodu

Vloge in naloge mentorja se v mentorstvu med seboj prepletajo. Ker ima mentor različne vloge, menimo, da v različnih situacijah v mentorstvu dejansko prehaja iz ene v drugo, glede na potrebe mentoriranca, njegovo napredovanje in delo. Tako nastopa v mentorstvu v različnih vlogah z namenom pomagati študentu pri uspešnem doseganju postavljenih ciljev. Ob tem je njegova prva naloga, kot pravi Kermavnar (2015, str. 34), vzbuditi zaupanje pri mentorirancu in mu pomagati, da verjame vase in v svoje sposobnosti za doseganje zelenih ciljev. Njegove naloge so torej povezane z oblikovanjem študenta praktikanta, da pridobi nova znanja in izkušnje, dosega določene osebne kompetence, da karierno napreduje idr. Za doseg tega pa so pomembne kakovostno izvedene različne mentorjeve vloge. V PU v delovni organizaciji ima torej mentor več vlog in nalog, ki jih uresničuje glede na posameznikovo mentorstvo.

Naloge, spretnosti in veščine, ki mentorju pomagajo, da kakovostno izvede mentorstvo v PU, so:

- Mentor skrbi za ustrezno izvedbo PU.
- Skrbi za ustrezno motivacijo in komunikacijo ter potek izvajanja in sprotne vrednotenja praktičnega dela študenta praktikanta.

-
- Spodbuja k osebnemu profesionalnemu razvoju študenta praktikanta in ga navaja k vseživljenjskemu učenju in izobraževanju.
 - Skrbi za doseganje ustreznih kompetenc praktikantov.

V organizacijskem pogledu so naloge zunanjega mentorja naslednje:

- Je izvajalec PU, ki v organizaciji načrtuje in organizira potek PU študenta glede na dogovor z mentorjem/kordinatorjem s fakultete (Kristl in drugi, 2007, str. 18).
- Mentor v delovni organizaciji pripravi vse potrebno za »prijem študenta na mesto izvajanja PU, zagotovi ustrezne pogoje za usposabljanje (dogovor z vodstvom institucije in s kolegi glede sodelovanja in statusa študenta, delovni prostor, potrebne informacije, pripravi gradivo za delo v skladu s programom PU)« (prav tam).
- Zunanji mentor predstavi študentu delovno organizacijo, sodelavce in ga seznani z delom, kjer bo opravljal PU (prav tam).
- Mentor v delovni organizaciji svetuje, določi oblike in vsebine praktičnega dela in pisnega dela skupaj s študentom.
- Mentor v času PU v delovni organizaciji nadzira študenta pri njegovem delu in oceni študentsko PU. Na koncu izda tudi potrdilo o opravljenem PU (prav tam).

Kompetence mentorjev

Ko govorimo o kompetencah mentorjev, mislimo na njihovo znanje, sposobnosti, izkušnje in zmožnosti za uspešno izvajanje mentorstva v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti, organizaciji idr. To pomeni, da nimajo le strokovnih in izkušenskih znanj oziroma kognitivnih, čustvenih in motivacijskih sposobnosti, temveč da so sposobni omenjeno tudi ustrezno uporabiti ter uskladiti v določenih okoliščinah. Kompetence mora mentor v mentorstvu udejanjiti. Njegove kompetence lahko delimo na (a) strokovne, (b) odnosno-komunikacijske in (c) organizacijsko-administrativne. Tvrstno razdelitev kompetenc smo povzeli po različnih avtorjih (Bizjak, 2004; Marentič-Požarnik, 2006; Puklek Levpušček, 2007; Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016), ki v svojih strokovnih opredelitvah pišejo o tovrstnih kompetencah za učitelje mentorje in za mentorje v različnih organizacijah. Ne glede na določeno strokovno področje lahko omenimo nekaj najbolj pomembnih splošnih in hkrati skupnih kompetenc.

Tabela 7: Splošne in hkrati skupne kompetence mentorjev v visokošolskih zavodih oziroma na fakultetah in v zunanjih izvajalkah PU

Strokovne kompetence mentorjev	Odnosno-komunikacijske kompetence mentorjev	Organizacijsko-administrativne kompetence mentorjev
<ul style="list-style-type: none"> • Mentor kot model strokovnjaka učitelja izkazuje kvalitetno strokovno znanje, poznavanje učnih metod in pristopov pri poučevanju svoje stroke. • Mentor naj izkazuje entuziazem pri svojem delu, saj s tem razvija študentov pozitiven odnos do bodočega strokovnega poklica. • Mentor mora poznati delovanje institucije, kjer poteka mentorstvo, sistem dela, zakonodajo in dokumentacijo. • Mentor zna pri načrtovanju dela s študentom upoštevati njegove izobraževalne potrebe in izhajati iz stopnje razvoja njegovih praktičnih veščin v poklicu. • Mentor učinkovito pomaga študentu pri načrtovanju, izvajanju in ovrednotenju dela in učenja oziroma izobraževanja. • Mentor daje praktične napotke za delo ob hkratnem spodbujanju mentoriranja k poglobljeni in kritični refleksiji o njegovem delu. Pri tem naj bi: usmerjal študenta k učenju in pridobivanju izkušenj (ozaveščanju in spreminjanju njegovih pojmovanj o znanju, učenju, k določeni poklicni vlogi; o povezavi med učnimi cilji, študentovimi cilji pri konkretnem delu, njegovem ravnanju in učinkih) ter spodbujal študenta, da lastne izkušnje z delom in učenjem povezuje s širšimi teoretičnimi in praktičnimi strokovnimi spoznanji. • Mentor obvlada razne oblike in instrumente opazovanja in spremljanja poteka študentovega učenja in dela ter upošteva njegove učne stile in učne navade. • Mentor obvlada uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije in k temu navaja tudi študenta. • Mentor zna evalvirati študentove dosežke ter mu dajati konstruktivno povratno informacijo o njegovem delu in pridobljenem znanju. • Mentor ustrezno vpliva na poklicno socializacijo študenta in na razvoj njegove poklicne identitete. • Mentor ima razvito dobro samopodobo in skrbi za lastni profesionalni osebni ter poklicni razvoj s stalnim strokovnim izpopolnjevanjem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentor zna vzpostaviti učinkovito in jasno komunikacijo. Izkazovati mora potrebne komunikacijske spretnosti in empatičnost (spretnosti poslušanja, parafraziranja, spodbujanja študenta k lastni refleksiji, nasvetovanje, konfrontacija, uporaba usmerjenih in odprtih vprašanj). • Mentor mora znati vzpostavljati dobre osebne in delovne odnose s študentom ob razumevanju njegovih bojzani in negotovosti ter vzpostaviti pozitivno klimo. • Mentor zna obvladati nezaželene dogodke v procesu mentorstva (konflikti, nemotiviranost, nedisciplinarnost) in na svoje odzive na te dogodke navaja tudi študenta. • Mentor zna podpirati študenta pri njegovem delu tako na spoznavnem kot čustvenem področju ter ga hkrati izziva k spremembam v nadaljnjem razvoju znanj in spretnosti. • Mentor zna spodbuditi študenta, da ga ta brez zadržkov lahko vpraša za nasvet. • Mentor uspešno sodeluje s sodelavci v instituciji, z vodstvom, s strokovnimi institucijami in zavodi ter zna povezati kadrovske potencial institucije za čim bolj učinkovito usposabljanje študenta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentor zna primerno obvladovati čas glede na svoje cilje (organizacija, načrtovanje in izvedba mentorstva) in k temu navaja tudi študenta. • Mentor zna ustrezno organizirati študentovo delo, učenje, izobraževanje (po potrebi spreminjati urnik, vodenje dokumentacije o študentovem delu in učenju idr.).

Vir: Povzeto po Bizjak, 2004; Marentič-Požarnik, 2006; Puklek Levpušček, 2007; Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016

Vsak mentor (na fakulteti in zunanji) naj bi ne glede na področje njegovega mentorskega dela imel tako strokovne kompetence s svojega strokovnega področja, odnosno-komunikacijske kompetence, ki so pomembne za dober odnos med mentorjem in študentom praktikantom, kot tudi organizacijsko-administrativne kompetence, ki so pomembne za učinkovito organizacijo in izvedbo mentorstva.

Kaj mora mentor znati oziroma upoštevati pri pripravi študentov na PU na Univerzi v Ljubljani

Mentor koordinator na visokošolskem zavodu oziroma fakulteti potrebuje za učinkovito oblikovanje priprave in vodenje PU študentov ustrezna strokovna znanja in izkušnje ter mora poznati področje svoje stroke. Imeti mora znanja o mentorstvu, njegovih značilnostih, organizaciji, izvedbi in evalvaciji. Vedeti mora, da je za PU študentov značilno t. i. formalno mentorstvo. To pomeni, da mentorske odnose ureja zakon in organizacija (je organizacijsko predpisano). Značilni so formalni mentorski programi – namenjeni napredku osebnega in strokovnega razvoja oseb. Mentorski odnosi se ne razvijajo le spontano in prostovoljno, temveč imajo formalno določen okvir delovanja: učni načrt, vsebino, cilje, metode dela, evalvacijo idr. (Govekar-Okoliš, 2018).

- Za samo oblikovanje priprave študentov na PU mora mentor na visokošolskem zavodu oziroma fakulteti **poznati formalnopravne osnove za kakovostno izvajanje PU študentov**. Za oblikovanje posameznega študijskega programa so poleg Zakona o visokem šolstvu (2012)¹³ pomembna Merila za akreditacijo in zunanjo evalvacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov (2017)¹⁴, Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS (2019)¹⁵ ter Merila za mednarodno sodelovanje pri visokošolskem izobraževanju (2017)¹⁶. Poznati pa mora Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (2013)¹⁷ in drugo (glej poglavje Pravne podlage za izvedbo praktičnega usposabljanja). Prav tako pa morajo zahteve zakonov upoštevati vse delovne organizacije, kjer se izvaja PU in vse fakultete znotraj Univerze v Ljubljani, ki pripravljajo programe in študente za PU po bolonjski prenovi. Prav tako mora mentor na visokošolskem zavodu oziroma fakulteti pri oblikovanju priprave poznati in upoštevati **dokumente za izvedbo PU študenta**. Vzorci posameznih dokumentov za izvedbo PU so navedeni v prilogah, ki so osnova za pripravo tripartitne pogodbe.

Zunanji mentor mora biti v organizaciji za PU študentov usposobljena strokovna oseba, imeti mora ustrezna strokovna znanja, izkušnje, znanja s področja mentorstva (o vlogah in nalogah mentorjev, o kompetencah mentorja, o komunikaciji in odnosu z mentorirancem, o načrtovanju, izvedbi in evalvaciji mentorstva idr.) in mora biti **seznanjen z visokošolsko zakonodajo** in podzakonskimi akti, ki opredeljujejo področje PU (glej poglavje o zakonodaji Pravne podlage za izvedbo PU). Pri tem je pomembno, da je zagotovljeno tudi ustrezno zavarovanje študentov v času opravljanja PU.

¹³ Zakon o visokem šolstvu – ZVis. (2012). Sprejet v Državnem zboru Republike Slovenije, v veljavi od 4. maja 2012.

¹⁴ Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2017). Merila za akreditacijo in zunanjo evalvacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov. Sprejeta 19. julija 2017, v veljavi od 5. avgusta 2017.

¹⁵ Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2019). Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS. Sprejeta 24. oktobra 2019, v veljavi od 9. novembra 2019.

¹⁶ Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2017). Merila za mednarodno sodelovanje pri visokošolskem izobraževanju. Sprejeta 16. novembra 2017, v veljavi od 9. decembra 2017.

¹⁷ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ-M. (2013). Sprejet v Državnem zboru Republike Slovenije, v veljavi od 5. novembra 2013.

Usposabljanje mentorjev

Mentorji so lahko močna vez med organizacijami in univerzo. Zato morajo univerza oziroma njene članice vlagati v njihov razvoj in jih poleg vabila na letne konference občasno vključevati v posebne seminarje za usposabljanje mentorjev visokošolskih učiteljev za kakovostno vodenje PU študentov na fakulteti. Primer takega usposabljanja so usposabljanja v projektu **INOVUP** (Inovativno učenje in poučevanje v visokem šolstvu) na Univerzi v Ljubljani. Znotraj teh usposabljanj so mentorji z različnih fakultet Univerze v Ljubljani, Univerze v Mariboru, Univerze na Primorskem in drugih visokošolskih institucij iz Slovenije pridobili znanja o mentorstvu, vlogah in vrstah mentorjev za PU študentov, o kompetencah za učinkovito vodenje PU, o značilnostih učinkovitega in neučinkovitega mentorja na fakulteti. Pridobili so znanja o mentorstvu ter njegovem pomenu v PU študentov, o načrtovanju priprave mentorstva, kjer se seznanijo s formalno pravnimi osnovami za vodenje praktičnega usposabljanja, o pomenu učnega načrta ter poteku priprave na mentorstvo za vodenje PU študentov. Udeleženci so se seznanili z izpeljavo mentorstva na fakulteti, z nalogami mentorja na fakulteti ter z razvojem splošnih kompetenc študentov praktikantov idr. Posebej so pridobili znanja s področja evalvacije mentorstva. Seznanili so se s subjekti evalvacije študentov na PU, z vrstami in načini evalvacij mentorstva študentov na PU (o sprotni in končni evalvaciji ter samoevalvaciji). Seznanili so se z učinki mentorstva študentov na PU, pri čemer je pomembna tudi vloga vsakega mentorja na fakulteti, ki vodi PU študentov (Govekar-Okoliš, 2021).

Mentorje iz delodajalskih organizacij, podjetij in zavodov s področja gospodarstva in negospodarstva lahko posebej spodbujamo z izbiranjem in nagrajevanjem najuspešnejših. Zunanji mentorji v izvajalkah PU pa se lahko nadalje usposabljujejo in izobražujejo znotraj programa za izpopolnjevanje **Izobraževanje mentorjev za PU v delovnih organizacijah** na Centru za pedagoško izobraževanje na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Program obsega 10 ECTS in je namenjen izpopolnjevanju ali novemu izobraževanju že zaposlenih oseb, ki v gospodarskih in negospodarskih organizacijah opravljajo ali bodo opravljali mentorstvo na PU. Program omogoča usposobiti mentorje za PU ne glede na njihovo strokovno področje. Gre za program, ki usposablja mentorje na področju nepedagoške prakse. Omogoča pridobiti temeljna znanja za izvajanje mentorstva. Ustrežno usposobljeni mentorji lahko učinkoviteje opravijo mentorstvo, posledično pa je boljše usposobljen tudi študent praktikant in ima zato večje zaposlitvene možnosti. Udeleženci zaključijo program za izpopolnjevanje, ko opravijo vse obveznosti, določene s programom in z učnimi načrti posameznih predmetov. Po zaključku programa izda Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani udeležencem potrdilo o opravljenem programu za izpopolnjevanje v skladu z veljavnim univerzitetnim Pravilnikom o izdaji diplom in listin o izobraževanju (prav tam).

6

PRIPRAVA NA PRAKTIČNO USPOSABLJANJE PO SPREJETIH PROGRAMIH

Z umestitvijo PU v študijski program je vzpostavljen formalni okvir njegovega poteka, ki zavezuje izvajalce programa, še posebej njegovega koordinatorskega. Izvedba PU v praksi pa zahteva vrsto dodatnih aktivnosti, ki tečejo tako na individualnih (študenti, mentorji, koordinatorji) kot na organizacijskih ravneh (organizacije, ki nudijo delovno okolje za usposabljanje, univerza in njene članice). Najpomembnejše predstavljamo v nadaljevanju.

Vzpostavitev in vzdrževanje mreže delodajalskih organizacij

Delodajalske organizacije lahko nudijo primerna delovna okolja za PU. Njihovo sodelovanje v izvajanju PU pa je zaželeno tudi, če poteka v skromnejši obliki, na primer da ponudijo realne tehnične ali organizacijske probleme, ki jih študenti nato s sodelovanjem mentorjev razrešujejo pri svojem projektnem delu na univerzi.

Za določen študijski program relevantno mrežo delodajalcev začnemo graditi že pri nastajanju programa, če smo njihove strokovnjake vključili v proces identifikacije kompetenc in če smo jih prosili za njihovo oceno predloga programa. Ko študijski program začnemo izvajati, je navadno treba krog delodajalskih organizacij razširiti, še zlasti, če vpisujemo večje število študentov. Poti za širitev tega kroga je več:

- Učitelji na programu povabijo organizacije, s katerimi že sicer sodelujejo pri svojem razvojnem delu.
- Mrežo širijo študenti, ki jih zadolžimo, da sami iščejo primerne delodajalce za njihovo PU. Ta pristop je primeren zato, ker prispeva k razvoju organizacijskih, komunikacijskih in odločevalskih kompetenc študentov.
- Pogosto se morajo za zagotovitev zadostne mreže delodajalskih organizacij posebej potruditi vodje programov ali organizatorji PU, in sicer z osebnim nagovarjanjem delodajalcev, s pisnimi

vabili, razpisi in podobno. Delodajalci imajo za organizacijo PU posebej zadolžene posameznike ali službe, na primer službo za izobraževanje ali kadrovske službe.

- Ena uspešnejših poti do mest za PU je preko alumni klubov (klubov diplomantov) oziroma združenj, ki naj jih univerza aktivno podpira in z njimi vzdržuje trajne stike.

Mreža delodajalcev se postopno vzpostavi in konsolidira. Treba je računati z dinamiko vsakoletnega izstopanja in novega vključevanja, saj nekateri delodajalci morda začasno ali trajno ne želijo več sodelovati, za nekatere se ni v določenem letu odločil noben študent, lahko pa delodajalca izločimo tudi sami, če PU ni bilo izvedeno na primerni ravni kakovosti. To mentorji in koordinatorji PU lahko ugotavljajo že v času, ko usposabljanje teče. Vsekakor pa je priporočljivo vsako leto po zaključku usposabljanja določene generacije v okviru evalvacije PU oceniti tudi primernost posameznih delodajalskih organizacij.

Čeprav delodajalskih organizacij, ki bi bile pripravljene nuditi PU, ni vedno lahko pridobiti za sodelovanje, se ne kaže zadovoljiti s katerokoli rešitvijo. Delodajalska organizacija mora nuditi tako okolje, ki bo v sodelovanju njenih vodij, koordinatorjev in mentorjev ter mentorjev, organizatorjev in koordinatorjev na univerzi zagotavljalo primeren razvoj kompetenc, ki so opredeljene v študijskem programu in h katerim naj bi posebej prispevalo PU. Za tako okolje so značilni zlasti: usposobljeni mentorji, ki imajo dovolj časa in motivacije za delo s študenti, primerno fizično (delovno mesto, oprema, potreben material itd.), socialno (primerni sodelavci, vodje, odnosi itd.) in organizacijsko (delovni čas, dostopnost, nagrade itd.) okolje ter pripravljenost organizacije da PU formalizira v tripartitni pogodbi: univerza – delodajalec – študent in v splošnem dogovoru med univerzo in delodajalcem. PU mora teči v skladu s programom, ki zagotavlja razvoj kompetenc. Katerakoli vključitev v delovni proces, v katerem študent v predvidenem času opravlja delovne naloge, ki so slučajno takrat na vrsti ali za katere organizacija nima na voljo zadosti delavcev, ne šteje.

Idealno je, če se med univerzo, fakulteto oziroma vodjem programa ter delodajalsko organizacijo vzpostavi partnerski odnos, v okviru katerega se zavrti letni krog aktivnosti:

- Ponudba mest za PU in problemov za projektno delo
- Izbiranje in napotitev praktikantov ter sklepanje pogodb z njimi
- Izvajanje PU in projektnega dela z ustreznim mentorstvom, spremljanjem in poročanjem
- Individualna ocena PU ali zaključenega projekta posameznega praktikanta z morebitno predstavitev dosežkov
- Letna konferenca mentorjev in organizatorjev PU pri delodajalcih in na univerzi z evalvacijo in refleksijo izkušenj ter dogovorom za naslednje leto.

Navedeni krogotok aktivnosti je smiselno izpeljati z organizacijami, ki sprejemajo na PU večje število študentov. Če gre za manjše število ali posamične prakse, ga lahko primerno poenostavimo in se osredotočimo na dogovor med mentorjema v organizaciji in na univerzi ter študentom. V vsakem primeru pa je potreben odprt in dvosmeren pretok informacij med vsemi udeleženci (več informacij v Prilogi 1).

Priprava osebja na PU

Enkrat na leto je na univerzi priporočljivo organizirati konferenco organizatorjev oziroma koordinatorjev mentorjev PU. Namenjena je evalvaciji PU in izmenjavi izkušenj iz prejšnjega leta ter predstavitvi in diskusiji o novostih, ki jih želi uvesti univerza oziroma posamezne fakultete

v prihajajočem letu. Novosti pogosto temeljijo na izkušnjah, ki jih imajo zaposleni s praktičnim usposabljanjem. Pomembno je motivirati vse udeležene zaposlene za kakovostno izvedbo PU, predvsem pa doseči čim bolj enotno razumevanje in uporabo pravil in pripomočkov, ki jim jih ponudimo v pomoč. To je naloga koordinatorja mentorja PU na univerzi oziroma na fakultetah.

Za večjo kakovost PU v delovnih organizacijah je zelo pomembno **sodelovanje med izobraževalnim zavodom oziroma fakulteto in delovno organizacijo oziroma izvajalko PU**. Zato je treba zunanjega mentorja v delovni organizaciji pred izpeljavo mentorstva **seznaniti z načrtom PU** določenega študijskega programa z izobraževalnega zavoda oziroma fakultete, oziroma ga seznaniti s programom PU. Tako naj bi bil mentor v delovni organizaciji seznanjen s cilji PU, vsebino, kompetencami in sploh z bodočimi študijskimi dosežki študenta, s predlaganimi metodami dela na PU idr. Določi se tudi termin opravljanja PU za posameznega študenta. Ko je zunanji mentor v delovni organizaciji seznanjen z vsem zgoraj navedenim, lažje začne skupaj s študentom in glede na okoliščine, ki jih nudi delovna organizacija oziroma druga institucija, oblikovati načrt PU študenta praktikanta.

Priprava študentov na PU

PU študentov poteka drugače kot študij na univerzi. So pa razlike tem manjše, čim več aktivnih oblik uporabljamo v izobraževalnem procesu. Na primer, projektno delo lahko poteka tako na univerzi kot v delovnem okolju in se glede na okolje po vsebini in organizaciji ne razlikuje bistveno. Kljub temu pa je za vstop študentov v PU v delovnem okolju potrebno nekaj priprav. Prva pomembna priprava je vsebovana že v samem študijskem programu. PU je namreč časovno umeščeno na mesto, ko so študenti že usvojili potrebno predznanje. Številne generične kompetence, kot so komuniciranje, timsko delo, uporaba informacijske tehnologije in samostojno učenje se v dobršni meri lahko razvijajo med študijskim procesom na univerzi. Študenti pa jih preizkusijo ter nadgradijo, zbrusijo in utrdijo prav s praktičnim usposabljanjem. Redkeje se uporablja pristop, ko študente najprej pošljejo v delovno okolje in šele po PU skozi predavanja, seminarje in druge oblike študija začnejo to praktično izkušnjo osmišljati in razumevati s pomočjo konceptov posameznih predmetov oziroma disciplin.

Sicer pa je priprava študentov povsem praktična. Seznanimo jih s potekom PU in posebnostmi, na katere morajo biti pozorni:

- Kako izbrati delodajalca in na kakšno pomoč lahko računajo na fakulteti, če imajo sami pri tem težave?
- Kako se prijaviti za PU in izbrati mentorja?
- Kakšna so pravila vedenja pri PU v delovnem okolju?
- Kaj se od študenta pričakuje pred začetkom PU (izbira delodajalca, mentorja na univerzi, priprava in uskladitev izvedbenega načrta PU, seznanitev s pravilniki in priročniki, podpis tripartitne pogodbe) in kaj med usposabljanjem in po njem (spoštovanje pravil delodajalca, redno poročanje, končno poročilo in morebitna predstavitev)?
- Katere so pravice in dolžnosti študenta med praktičnim usposabljanjem: spoštovanje organizacijskega reda, varstvo pri delu, varovanje podatkov, nagrade, pokrivanje stroškov prehrane in poti na delo, potrebna oprema in njena uporaba, delovni čas, vključitev v neformalne aktivnosti, ki tečejo pri delodajalcu in podobno?
- Ocenjevanje PU.

Študente pripravijo na prakso koordinatorji oziroma organizatorji študijske prakse na fakultetah, še bolj podrobno pa njihovi mentorji prakse, v kolikor niso koordinatorji v tej vlogi. V ta namen jim posredujejo dostop do pisnih gradiv, pravilnikov in priročnikov, ter organizirajo z njimi skupinske sestanke. V nadaljevanju navajamo primer priprave študentov na PU na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani, Oddelek za pedagogiko in andragogiko (primer andragoške prakse študentov).

Mentor (visokošolski učitelj) kot nosilec predmeta in učnega načrta ter vodja PU študentov izvede naslednje:

a) Priprava gradiva za PU

- Napisati navodila študentom za PU (študenti sami iščejo oziroma izbirajo izmed že obstoječih organizacij primerne delodajalce za njihovo PU glede na osebni interes, želje in potrebe po določenih znanjih),
- napisati dopis za institucije,
- napisati program PU,
- potrdilo o PU,
- pripraviti izjavo študenta – interni obrazec fakultete,
- vprašalnik za interno vrednotenje PU,
- napisati seznam najboljših institucij za PU.

b) Srečanje s študenti pred odhodom na PU:

- Pripraviti prezentacijo za srečanje, kjer se študentom natančno opiše vse posebnosti izvedbe PU:
- Časovni potek prakse,
- kdaj oddajo poročila s prakse, vprašalnik, oceno mentorja, potrdilo o opravljeni praksi in izjavo študenta,
- na kaj vse morajo biti pozorni, ko se osebno dogovarjajo za delo na PU,
- kakšno je lahko njihovo delo na PU ...,
- prikaz seznama najboljših institucij s prejšnjega študijskega leta,
- o sklepanju pogodb za zavarovanje.

c) Urejanje zavarovanj študentov pred odhodom na PU

- Študenti po e-pošti pošiljajo Potrdila o opravljanju prakse, potrjena s strani institucije, da se na fakulteti uredi zavarovanje en mesec pred odhodom na prakso.

d) Urejanje pogodb (dogovorov o PU študentov v organizacijah) pred odhodom na PU

e) Zbiranje Potrdil o opravljanju PU in Izjav študentov

- Ko študenti oddajo potrdila o opravljanju prakse po e-pošti, se s tem pridobi podatek, na kateri instituciji bo kdo opravljal prakso, termin prakse, kdo bo mentor in njegov e-naslov.
- Sproti se beleži podatke o študentu, instituciji in mentorju v tabelarični seznam na fakulteti.

- Zbirajo se tudi izjave študentov – obrazci fakultete, ki jih oddajo v skenirani obliki. S tem študenti potrjujejo, da so seznanjeni z delom v instituciji in s tajnostjo podatkov v organizaciji izvajalki PU.

f) Komunikacija z mentorji v organizacijah in vodstvenim osebjem

- Končna ureditev pogodb dveh vrst: dvopartitne pogodbe (med fakulteto in organizacijo) in tripartitne pogodbe med (fakulteto, študentom in organizacijo). Zunanje mentorje se seznanijo z učnim načrtom PU s fakultete, formalnimi osnovami mentorstva idr. (glej prilogi 2 in 7)

Izbira študentov za PU

Priprava študentov na PU lahko teče skupinsko potem, ko je vsak študent prejel ustrezna pisna gradiva. Seveda morata biti koordinator PU in mentor, če je to druga oseba, študentom dostopna tudi za individualne pogovore in nasvete. V individualnem pogovoru lahko mentor ugotovi, kakšne so želje in pričakovanja študenta, morebitne skrbi, njegove močne in šibke plati, predznanje, osebnostne lastnosti in podobno. Posebno pozornost je treba nameniti tujim študentom, saj so se morda znašli v precej drugačnem kulturnem okolju, z drugačnimi navadami in zakonodajo, kot je v njihovi državi. Če je PU obvezna sestavina študijskega programa, se izbira študentov osredotoči na preverjanja:

- Ali so vsi študenti določenega letnika našli delodajalce, pri katerih bodo opravili PU? Ali je komu treba pri tem pomagati in iskati delodajalce iz obstoječe mreže delodajalskih organizacij?
- Ali je delovno okolje pri izbranem delodajalcu načeloma ustrezno za PU (vsebina dela oziroma projekta glede na kompetence, ki naj bi jih študent razvijal; razpoložljivost mentorja pri delodajalcu; čas in roki PU itd.)?

To preverjanje mora koordinator oziroma mentor opraviti za vsakega študenta posebej, in sicer najbolje v osebnem pogovoru. Če je PU izbirno, je morda tak pogovor dobrodošel že, ko se študent odloča o izbiri. Sestavina preverjanja so tudi osnutki individualnih načrtov izvedbe prakse, ki jih pripravijo študenti sami v sodelovanju z izbranimi delodajalci oziroma njihovimi mentorji. To nekoliko poenostavi oziroma skrajša postopek. Sklep te faze je zelena luč, ki jo dobi študent od koordinatorja oziroma mentorja, da lahko nadaljuje s pripravami na PU v izbrani smeri.

Čeprav pripravo in izbiro študentov za PU vodi univerza oziroma ustrezna fakulteta, je izbira študenta vendarle na strani delodajalca. V kolikor je študent že sam navezal z njim stik in prišel s predlogom izvedbenega načrta, to lahko smatramo kot soglasje delodajalca. V primeru, ko k delodajalcem študente napotuje univerza, je treba soglasje delodajalca še dobiti. Pri tem je morda treba računati na posebna preverjanja študentov pri delodajalcu vse do poenostavljenih postopkov zaposlovanja novih delavcev. To še posebej velja, kadar se pri delodajalcih za prakso zanima več praktikantov, kot imajo zanje mest.

Izdelava individualnih načrtov izvedbe PU – izvedbeni načrt¹⁸

Izhodišče za pripravo individualnih načrtov PU je ustrezen modul oziroma predmet iz študijskega programa, ki opredeljuje PU. Tega naj delodajalec oziroma njegov mentor posebej prouči potem, ko ga je z vsebino PU v študijskem programu seznanil bodisi koordinator oziroma mentor na fakulteti bodisi študent sam. Študent in mentor v organizaciji izdelata izvedbeni načrt usposabljanja. V njem je opredeljeno:

¹⁸ V zvezi s tem glej Prilogo 3.

- katere delovne naloge, na katerih delovnih mestih, v katerih oddelkih in v kakšnem časovnem obsegu bo študent opravljal ali
- za katere projekte bo zadolžen oziroma v katerih projektnih timih bo sodeloval,
- katere kompetence bo študent z opravljanjem predvidenih nalog oziroma projektov razvijal in na kakšen način,
- kateri bodo rezultati PU študenta in kako bodo razvidni,
- kako bo potekalo spremljanje PU študenta: pisanje dnevnikov, poročil, sestanki z mentorjem itd.,
- kakšen bo način evalvacije PU (predstavitev izdelkov, rezultatov projektov, ocena mentorja oziroma žirije, samoocena) in kdo in kako bo ocenil PU pri delodajalcu,
- kdo bo študentov mentor v organizaciji in s kom bo v organizaciji še sodeloval,
- kdo je njegov mentor na univerzi oziroma fakulteti.

Pri izdelavi izvedbenega načrta je lahko v pomoč študentu in mentorju poseben obrazec, ki opredeljuje, kako naj bo izvedbeni načrt strukturiran (glej prilogo 3). Izvedbeni načrt, ki ga pripravita študent in mentor pri delodajalcu, potrdi še organizator prakse oziroma mentor koordinator na fakulteti. To lahko stori že v okviru priprave in izbire študentov za PU. Izvedbeni načrt je osrednji vsebinski dokument za PU in po njem se morajo ravnati vsi udeleženci.

Vloga zunanjih mentorjev pri oblikovanju individualnih načrtov PU v organizaciji

Začetna mentorjeva priprava na mentorsko delo s praktikantom v določeni delovni organizaciji je najprej vezana na njuno skupno oblikovanje teoretičnih in praktičnih izhodišč – **ciljev praktičnega dela** praktikanta:

- glede na učni načrt PU v študijskem programu,
- glede na možnosti in delovanje institucije,
- glede na mentorjeve teoretične in praktične cilje PU ob upoštevanju določenih potreb praktikanta.

Rezultat omenjenega srečanja med mentorjem in študentom v delovni organizaciji je dokončno **oblikovanje izvedbenega načrta praktičnega dela praktikanta** v delovni organizaciji, kjer se upoštevajo, glede na določen učni načrt PU: cilji PU, vsebina, znanje, razumevanje in dosežki študenta praktikanta, uporaba znanja študenta, metode poučevanja in učenja študenta v PU in evalvacija.

Mentor pri oblikovanju skupne priprave s posameznim študentom na PU v organizaciji, upošteva najprej poleg ciljev še naslednje (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016):

a) Vsebino PU

Ne glede na določeno strokovno področje PU je pomembno, da se poleg ciljev mentor in praktikant pri oblikovanju in načrtovanju PU dogovorita tudi glede vsebine. Določene vsebine so lahko podane s strani fakultete, izobraževalne institucije, ki jo morata upoštevati, so pa posebnosti, o katerih se morata dogovoriti.

Mentor in študent praktikant se dogovorita glede:

- spremljanja določenega strokovnega dela in ustrezne komunikacije zaposlenih v instituciji;
- sodelovanja in pridobivanja praktičnih izkušenj pri izvajanju praktičnega dela;
- praktičnih izkušenj z opazovanjem, spremljanjem in s sodelovanjem z mentorjem oziroma sodelavci delovne organizacije pri sodelovanju s širšim družbenim okoljem (posamezniki, institucijo, lokalno skupnostjo, drugo državo ...);
- možnosti vključevanja v sodelovanje različnih domačih in tujih mednarodnih strokovnih projektov vodenih znotraj institucije;
- spoznavanja konkretnih situacij, različnih poklicnih vlog in delovnih procesov znotraj institucije;
- pridobitve znanja o pomenu, možnostih in oblikah stalnega osebnega izobraževanja in spodbujanja lastnega profesionalnega razvoja ter vseživljenjskega učenja in izobraževanja;
- kritičnega opazovanja procesa praktičnega dela v določeni instituciji in oblikovanja poročila s prakse z opisom in vrednotenjem dejavnosti, pri kateri je praktikant sodeloval (prav tam).

b) Študijske dosežke – znanje in razumevanje študenta praktikanta

Mentor naj bi predvidel kakšne dosežke in znanje bo praktikant pridobil v PU, glede na učni načrt izobraževalnega zavoda (fakultete), glede na možnosti in delovanje delovne organizacije ter glede na svoje teoretične in praktične cilje PU ob upoštevanju določenih potreb praktikanta.

Mentor naj bi bil pozoren na to, da praktikanti poznajo in razumejo:

- zakonitosti določene strokovne dejavnosti v institucijah,
- oblike sodelovanja v praksi znotraj institucije (pri načrtovanju in oblikovanju različnih strokovnih projektov),
- uporabo načel, metod, oblik, tehnik za strokovno delo ter učinkovito komunikacijo,
- načine reševanja posameznega problema in vrednotenje svojega dela,
- metode za spremljanje, vrednotenje in uravnavanje lastnega profesionalnega razvoja in za vseživljenjsko učenje in izobraževanje, kar znajo povezati s prakso (prav tam).

c) Uporabo znanja študentov praktikantov

Načrt PU mora vsebovati tudi spoznanja in pričakovanja glede študijskih in strokovnih dosežkov ter razumevanja pridobljenih znanj praktikantov v PU. Mentor naj bi pri oblikovanju načrta PU praktikantov opredelil in opisal uporabna znanja vsakega praktikanta. Pozoren naj bi bil, da praktikanti, ne glede na strokovno področje (prav tam):

- povezujejo teoretična znanja in spoznanja s praktičnim usposabljanjem, kar jim omogoča sodoben pristop pri reševanju strokovnih problemov,
- v PU sodelujejo in koordinirajo z mentorjem, z zaposlenimi v instituciji ter v povezanosti institucije s širšim družbenim okoljem,
- v PU sodelujejo pri konkretnem izvajanju praktičnega dela,

- v praksi znajo uporabljati strokovna načela, upoštevati pogoje dela, metode, oblike in različne tehnike dela,
- spoznajo pomen lastnega profesionalnega razvoja in izobraževanja ter pomen osebnega vseživljenjskega učenja in izobraževanja.

d) Metode poučevanja in učenja v PU

V načrtovanju PU praktikanta naj bi mentor, lahko skupaj s praktikantom, načrtoval tudi metode poučevanja in učenja praktikanta. Sem sodijo:

- opazovalna praksa;
- sodelovanje pri določenem strokovnem delu (načrtovanju, vodenju, izvajanju in vrednotenju dela);
- sodelovanje pri vodenju in koordiniranju institucije z zunanjimi strokovnjaki, drugimi institucijami in s širšim družbenim okoljem;
- sodelovanje pri različnih strokovnih projektih v institucijah;
- samostojna priprava manjše raziskovalne naloge (priprava načrta določene praktične aktivnosti na praksi, izvedba dela, izvedba ankete, analiza vrednotenja dela, sistematično vodeni zapisi s predavanj, pogovorov, hospitacij, z razgovorov z izvajalci dela v instituciji ...) (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016).

e) Evalvacijo PU

Ko ima mentor v delovni organizaciji že skoraj narejen izvedbeni načrt PU za praktikanta oziroma oblikovano pripravo na mentorsko delo, ne sme pozabiti na evalvacijo. Preden se začne izvajanje PU praktikanta, naj bi vsak mentor vedel, da bo izvajal evalvacijo praktikanta sprotno in na koncu PU. Zato se morajo določiti tudi metode ocenjevanja in ocenjevalna lestvica kot tudi metode evalvacije kakovosti PU. Pri tem mentor upošteva zahtevano evalvacijo po učnem načrtu z izobraževalnega zavoda oziroma fakultete.

Metode ocenjevanja in ocenjevalna lestvica (prav tam):

- Praktikant opravi PU v delovni organizaciji in po navodilih pripravi ustrezno izdelano strokovno poročilo o opravljanju strokovne prakse.
- Ocenjevanje poročila je za mentorja na določeni ocenjevalni lestvici (ali opisno).
- Ocenjevanje obveznosti s PU lahko poteka tudi v okviru posameznih predmetov na izobraževalnem zavodu.

Sklepanje formalnih dogovorov oziroma pogodb med partnerji PU¹⁹

Med partnerji PU predvidevamo dve vrsti dogovorov oziroma pogodb. Prva je med univerzo oziroma fakulteto in posameznimi delodajalci, ki sprejemajo študente na prakso. Ta je lahko okvirna, posebej kadar gre za dolgoročno sodelovanje. Dodatno se lahko dopolnjuje z letnimi ali občasnimi aneksi, če v tem sodelovanju prihaja do sprememb. Takšna pogodba lahko opredeljuje načelno soglasje o sodelovanju, letno število praktikantov, ki jih sprejme organizacija,

¹⁹ V zvezi s tem glej prilogi 2 in 7.

postopek medsebojnega usklajevanja za realizacijo praks, odgovornosti, ki jih prevzema vsak izmed partnerjev, pokrivanje stroškov in podobno. Vključuje lahko tudi smernice, ki podrobno opredelijo pričakovanja univerze do ponudnika praktičnega izobraževanja in obratno.

Druga je tripartitna pogodba, ki jo podpišejo delodajalec, fakulteta in študent za vsakega študenta posebej. Njena obvezna priloga je izvedbeni načrt PU. Določa delitev dela in odgovornosti oziroma pravice in obveznosti vseh udeleženi strani. Je neke vrste pogodba o delovnem razmerju, skladna z Zakonom o delovnih razmerjih, ki traja za čas PU. Opredeľuje vse potrebno, kar morda še ni zajeto v izvedbenem načrtu. Primer take pogodbe je v Prilogi 2.

Posebnosti tripartitne pogodbe o PU, kot jih razberemo iz primera Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani

Pogodbo sklenejo pogodbene stranke (fakulteta, delodajalec in študent), kjer se natančno opredeli določen čas PU v posameznem študijskem letu in v danem študijskem programu. Natančno je navedeno, kje bo študent izvajal PU (institucijo izvajalko praktičnega usposabljanja) in kdo bo njegov mentor. Katere so dolžnosti deležnikov, je navedeno v spodnji tabeli.

Tabela 8: Dolžnosti deležnikov v tripartitni pogodbi

Dolžnosti fakultete so, da:	Dolžnosti izvajalca PU so, da:	Dolžnosti študenta so, da:
<ul style="list-style-type: none"> • pripravi program PU, določi mentorja na fakulteti in temo (zaključne) strokovne naloge, • vodi ustrezno dokumentacijo o izvajanju PU, • izvaja svetovanje in nadzor nad izvajanjem PU, • zavaruje študenta za čas opravljanja PU za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni in plača prispevke v skladu s Sklepom o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja (2017)²⁰ in Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (1992)²¹. 	<ul style="list-style-type: none"> • določi mentorja v skladu s kriteriji o izvedbi PU študentov, • pred začetkom dela seznaniti študenta s predpisi o varstvu pri delu, z nevarnostmi povezanimi z njegovim delom in mu zagotovi ustrezna zaščitna sredstva, • zagotovi izvedbo PU, ki ustreza okvirnemu programu fakultete, • nudi študentu prehrano med delom, • omogoči fakulteti opravljanje svetovanja in nadzora nad izvajanjem PU, • po končanem PU mentor pri izvajalcu ovrednoti študentovo delo in študentovo poročilo ter ga nato posreduje fakulteti. 	<ul style="list-style-type: none"> • redno opravlja PU, • pri delu upošteva navodila fakultete in mentorja pri izvajalcu, • upošteva predpise o varstvu pri delu in uporablja predpisana zaščitna sredstva, • varuje poslovno tajnost izvajalca in upošteva zaupnost osebnih podatkov, • vodi ustrezno dokumentacijo (dnevnik), • po končanem PU pripravi poročilo skladno z navodili o izvajanju usposabljanja.

Vir: Povzeto po vzorcu tripartitne pogodbe za andragoško PU po Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, 2021, in po Kristl in drugi, 2007, str. 49–50.

Delovna obveznost študenta na PU ne sme presegati 40 ur tedensko. Pogodba o PU se lahko razveže (sporazumno in zaradi neizpolnjevanja pogodbenih obveznosti ene od pogodbenih strank). Tripartitna pogodba o PU je sklenjena v treh enakih izvodih, od katerih prejme en izvod fakulteta, en izvod izvajalec in en izvod študent. Pogodba začne veljati, ko jo podpišejo vse pogodbene stranke (prav tam).

Določitev mentorjev PU

²⁰ Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2017). Sklep o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja. Sprejet 27. 2. 2017 in veljavi od 1. 4. 2017.

²¹ Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ. (1992). Sprejet v Državnem zboru Republike Slovenije, 21. 11. 1992. Pogosto mentorje ločujejo od neposrednih vodij, lahko pa se te vloge prekrivajo. Tako

je na fakulteti lahko mentor PU kar koordinator tega usposabljanja, lahko pa je to profesor, nosilec predmeta in učnega načrta PU ali pa profesor, ki ga študent izbere kot svojega svetovalca pri študiju in izdelavi zaključnega dela. Prav tako je v delovnem okolju mentor lahko nekdo, ki je zadolžen za koordinacijo PU, lahko pa tudi nekdo, ki je bolj neposredno vključen v delovni proces, v okviru katerega poteka usposabljanje. Poleg tega je v delovnem okolju praktikant lahko v neposrednem stiku z več vodji služb in projektov, ki usmerjajo njegovo delo, ko morda prehaja iz ene organizacijske enote v drugo. Tudi kateri izmed teh vodij je lahko njegov mentor. Vsekakor je pomembno, da je v vlogi glavnega mentorja v delovnem okolju kot tudi na fakulteti ena oseba, ki mora imeti pregled nad potekom PU od začetka do konca in praktikanta spodbuja, spremlja, mu svetuje, ga usmerja in ocenjuje njegovo delo. To mora biti nekdo, ki je usposobljen za mentorsko delo in zna vzpostaviti s praktikantom zaupen odnos.

Najbolje je, če si študent oba mentorja izbere sam, kar je lažje na fakulteti kot v delovnem okolju. Če pa mu je mentor dodeljen, je treba omogočiti preizkus ujemanja med mentorjem in praktikantom, na primer s sodelovanjem pri pripravi izvedbenega načrta usposabljanja. Zato je najbolje, da sta oba mentorja določena v izvedbenem načrtu, ki je sestavina tripartitne pogodbe. Za to mora poskrbeti koordinator PU na fakulteti, ki mora biti pred začetkom usposabljanja prepričan, da ima vsak praktikant določena oba mentorja. Če pa je mentor na fakulteti nosilec in vodja PU študentov že določen, mora poskrbeti, da bo imel študent ustreznega zunanjskega mentorja.

7

IZVEDBA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

Pomembno je partnersko sodelovanje med izobraževalnimi zavodi oziroma fakultetami in organizacijami. Pri tem je treba upoštevati dve načeli:

(1) Načelo razvojnosti izhaja iz spoznanj različnih teoretskih modelov strokovnega razvoja. Pri koncipiranju, izvajanju in vrednotenju PU se upošteva predznanje in študijsko motiviranost študentov, kar lahko prispeva h kakovosti njihovega učenja v dani učni situaciji. Ta je povezana s stopnjo njihovega trenutnega strokovnega razvoja, saj študenti o istih problemih različno razmišljajo na različnih stopnjah (Kristl in drugi, 2007).

(2) Načelo komplementarnosti izhaja iz sodelovanja partnerskih institucij, ki omogočajo izvajanje PU. »Gre za udeleževanje vlog različnih partnerjev na osnovi implementiranega partnerskega modela, ki so opredeljene in koordinirane na osnovi njihovih prispevkov izkušenj in različnih vrst znanja – v procesu izvajanja PU na organizacijski in vsebinski ravni – v fazi načrtovanja, izvajanja ter ocenjevanja dosežkov študentov oziroma evalvacije procesa in rezultatov PU« (Kristl in drugi, 2007, str. 6).

PU pri delodajalcu poteka v skladu s tripartitno pogodbo in izvedbenim načrtom. V podrobnostih se seveda pristopi posameznih delodajalcev razlikujejo: nekateri – zlasti manjši – pristopajo k praktičnemu usposabljanju študentov dokaj neformalno, drugi imajo za to izdelane pravilnike in navodila; nekateri – zlasti večji – sprejemajo na prakso večje število študentov in jih skupinsko uvedejo v organizacijsko okolje na uvodnih predavanjih in seminarjih, drugi pristopajo k njim individualno že od začetka; nekateri praktikantom omogočajo kroženje med oddelki in službami, drugi jih celoten čas prakse držijo na enem mestu ali na enem projektu; nekateri, predvsem večji, imajo koordinatorja PU, poleg njega pa določijo praktikantom mentorje in v primeru kroženja med oddelki in službami tudi različne nadrejene vodje.

Večina posebnosti PU naj bi bila razvidna v izvedbenem načrtu. Ko študent začne s prakso v splošnem ve, kaj in s kom bo delal, kdo je njegov mentor oziroma vodja in nadomestni mentor oziroma somentor (ta se priporoča za primer, ko ima mentor druge nujne obveznosti in ne utegne v celoti voditi PU), v katerem oddelku ali službi bo začel in kje nadaljeval, katere bodo njegove delovne naloge oziroma katere projekte bo izvajal, ali bo vključen v projektne skupine.

V času usposabljanja študenti vestno izpolnjujejo delovne naloge in se držijo organizacijskih pravil, med drugim tudi:

- pišejo poročila o delu, kot so dnevniki dela, občasna, vmesna in končna poročila;
- se obračajo na mentorje, vodje in inštruktorje v primeru nejasnosti in vprašanj;
- imajo občasne individualne in/ali skupinske sestanke z mentorjem, s katerim se pogovarjajo o poteku prakse, o tem, kaj so se naučili, kako doživljajo prakso v odnosu na znanje, ki so ga pridobili na fakulteti, o odprtih vprašanjih in podobno;
- se vključujejo v izobraževalne in socialne aktivnosti v organizaciji, v katero so povabljeni;
- predstavijo končna poročila o delu, izdelkih in/ali projektih;
- sodelujejo v postopku evalvacije PU, tako vmesne kot končne;
- vzdržujejo stik z mentorjem na fakulteti.

Med potekom PU morata biti študentu dostopna oba mentorja, tako na fakulteti kot v delovnem okolju. Njuna naloga je podpora in svetovanje študentu pri vstopanju v svet dela ter v tehnološko in socialno okolje organizacije. Pri tem je pomembno graditi odnose medsebojnega zaupanja. Priporočljiva je tako imenovana vmesna oziroma sprotne evalvacije poteka PU, ki je namenjena preverjanju tega, ali usposabljanje teče v skladu s pričakovanjem študenta in pričakovanjem organizacije, ali se izvedbeni načrt uresničuje in ali obeta pričakovan razvoj kompetenc. Taka evalvacija je individualna, deloma pa lahko teče tudi v skupini z več praktikanti. Dobro je, če so vanjo vključeni tudi mentorji s fakultet. Na njeni podlagi je mogoče sproti popravljati potek usposabljanja, če pričakovanja obeh strani niso izpolnjena ali pa usposabljanje prekiniti, predno bi se neuspešno končalo.

Mentor pri delodajalcu spremlja študenta na usposabljanju tako, da opazuje njegovo delo, se z njim pogovarja, mu svetuje, prebira njegova poročila in njegove predstavitve ter s študentom razpravlja o njih. Posluša tudi poročila vodij, pri katerih študent dela. Na tej podlagi mentor v organizaciji izdelava oceno PU študenta. S to oceno seznanjeni mentorja oziroma organizatorja prakse na fakulteti, ta pa – lahko tudi po pogovoru s študentom – poda končno oceno PU in dodeli študentu kreditne točke. Ključno pri tem je, v kolikšni meri je študent razvil pričakovane kompetence. Nekateri organizacije po uspešno opravljenem PU izdajo študentom pisna potrdila, ocene PU oziroma, kar je bilo dogovorjeno v izvedbenem načrtu PU. Lahko pa njihova imena ohranijo med kandidati za štipendije in zaposlitev.

Mentor na fakulteti

Mentor na fakulteti skrbi za ustrezno izvedbo PU glede na:

a) vsebine določene stroke

Te so določene z učnim načrtom posameznega visokošolskega zavoda oziroma fakultete in glede na to, kaj lahko delodajalska organizacija nudi za čim bolj kakovostno PU.

b) vrste izobraževanja

Te mentor pozna in upošteva pri PU ter so opisane v spodnji tabeli. Omenjene vrste izobraževanja se medsebojno prepletajo.

Zato lahko predpostavljamo, da mentor na fakulteti (ne glede na strokovno področje) pri izpeljavi PU študentov:

- spremlja motivacijo študenta in izvaja svetovanje;
- spremlja komunikacijo študenta v organizaciji;
- nadzoruje potek izvajanja PU;
- spremlja sprotno vrednotenje praktičnega dela študenta praktikanta;
- spremlja osebni in profesionalni razvoj praktikanta in ga navaja k vseživljenjskemu učenju in izobraževanju;
- spremlja doseganje ustreznih kompetenc praktikantov;
- sproti sodeluje z zunanjim mentorjem.

Zunanji mentor oziroma mentor v organizaciji

Pri izpeljavi PU študentov praktikantov naj bi bil mentor v delovni organizaciji pozoren tudi na dve možni izpeljavi, zaporedno ali vzporedno izpeljavo mentorstva, kar velja v primeru, če bo imel mentorstvo dvema ali več praktikantom. Glede na dogovor z izobraževalnim zavodom oziroma fakulteto mentor lahko sprejme na prakso praktikante zaporedoma, drugega za drugim, vsakega za določen dogovorjeni čas. Tako izpeljavo imenujemo zaporedno. Nasprotno tej pa je vzporedna izpeljava mentorstva, kar pomeni, da mentor na PU sprejme dva ali več praktikantov hkrati, v istem času. Glede na izpeljavo naj bi mentor tudi pripravljaj načrt PU.

Ko ima mentor dokončno izdelan načrt PU posameznega praktikanta oziroma pripravo na mentorsko delo s praktikanti, se lahko začne praktična izvedba. Praktična izvedba mentorjevega dela v delovni organizaciji je sestavljena iz treh delov:

- Mentor seznanja praktikanta z organizacijo, podjetjem, zavodom, kjer opravlja praktično delo. Praktikant spoznava dejavnosti organizacije, podjetja ali zavoda z vsebinskega, organizacijskega in institucionalnega vidika.
- Mentor praktikantu omogoča, da pridobi praktične izkušnje iz določene stroke in zna povezati obstoječa teoretična znanja s praktičnimi znanji. Pri tem ima mentor določene vloge in naloge pri praktični izpeljavi.
- Mentor kritično opazuje proces PU praktikanta v delovni organizaciji in naredi poleg sprotne evalvacije tudi končno evalvacijo celotnega poteka PU. Med najpomembnejše pa sodi sprotna evalvacija v procesu PU, ki omogoča tako mentorju kot študentu praktikantu sprotno prilaganje in kakovostno izboljševanje dela, učenja in izobraževanja v delovni organizaciji.

Mentor v organizaciji je oseba, ki v največji meri izbira vrste, oblike, metode in tehnike usposabljanja oziroma izobraževanja praktikanta.

Tabela 9: Vrste izobraževanja v PU v organizaciji

Formalno in neformalno izobraževanje	<i>Formalno izobraževanje</i> poteka v obliki rednega visokošolskega učenja. Celoten vzgojno izobraževalni proces poteka v neposrednem osebnem stiku mentorja s študenti praktikanti v organizaciji. Pri PU, ki je formalno določeno po učnih načrtih izobraževalnih zavodov oziroma fakultet, se <i>neformalno izobraževanje</i> pojavlja bolj kot samoizobraževanje praktikanta in poteka zunaj delovne organizacije.
Neposredno in posredno izobraževanje	<i>Neposredno izobraževanje</i> pomeni neposreden stik med mentorjem in študentom praktikantom s fizično prisotnostjo, kar je značilno za PU v organizaciji. <i>Posredno izobraževanje</i> pa pomeni, da mentor in študent praktikant nimata osebnih stikov, ni fizične prisotnosti, ker sta ločena (izobraževanje na daljavo). Pri taki vrsti izobraževanja se mentor in študent praktikant lahko dogovorita, da praktikant opravlja določeno delo prek e-izobraževanja oziroma na daljavo.
Kompenzacijsko in inovacijsko izobraževanje	<i>Kompenzacijsko izobraževanje</i> pomeni pridobivanje tistega znanja, ki je bilo objektivno že dosegljivo v času rednega študija, pa ga oseba zaradi različnih vzrokov ni pridobila. V PU lahko govorimo o kompenzacijskem izobraževanju, ko študent praktikant pridobi znanja, ki bi jih moral že imeti. <i>Inovacijsko izobraževanje</i> pa pomeni tisto pridobivanje znanja, ki ga med rednim študijem ni bilo mogoče pridobiti. Govorimo, da študent praktikant v PU pridobi popolnoma nova znanja in izkušnje.
Formativno in informativno izobraževanje	Pomembno je tudi <i>formativno izobraževanje</i> , pri katerem se spreminja izobrazbeni status, znotraj katerega sodi tudi PU ter <i>informativno izobraževanje</i> , ki posreduje le delna znanja s posameznih strokovnih področij, tako da pri PU le dopolnjuje in pogloblja že obstoječe znanje študenta praktikanta.
Dopolnilno izobraževanje	<i>Dopolnilno izobraževanje</i> je po obravnavanju snovi kompenzacijsko ali pa inovacijsko, ker zajema snov, izpuščeno v rednih študijskih programih, saj gre za posredovanje novih znanj in pridobivanje strokovnih izkušenj, ter omogoča neposredno oblikovanje kompetenc študentov praktikantov.
Samoizobraževanje	<i>Samoizobraževanje</i> je pomembno v PU študenta praktikanta v delovni organizaciji, saj je »vodeno«, pod vodstvom mentorja, hkrati pa je pomembno tudi »čisto« samoizobraževanje, ko se praktikant pogloblja sam v določene nove vsebine in konkretna dela v delovni organizaciji. Prav tako je čisto samoizobraževanje pomembno za mentorja, saj naj bi se stalno izpopolnjeval in dopolnjeval svoja strokovna znanja in bil pri tem čim boljši mentor praktikantu.

a) Oblike izobraževanja

PU je ena izmed oblik izobraževanja, saj gre za *mentorstvo* v delovni organizaciji. Pri tem poudarimo, da se lahko znotraj mentorstva prepletajo tudi druge oblike izobraževanja, denimo *konzultacije* med študentom praktikantom in mentorjem, *instrukcije*, ko gre za izučitev konkretnega praktičnega dela. Prav tako se na PU v primeru skupine praktikantov in mentorja odločijo za *študijski krožek* kot obliko srečevanja, dela in medsebojne evalvacije. Po potrebi lahko mentor v delovni organizaciji pripravi za skupino praktikantov tudi *seminar* ali *tečaj*, *e-izobraževanje* in drugo, odvisno od stroke in dogovora ter potrebe po določenih novih znanjih.

b) Metode izobraževanja

Metode dela s študenti praktikanti so še posebej pomembne, ker imajo že predhodno znanje, izkušnje, potrebe, kar upoštevamo pri oblikovanju programa PU v organizaciji. V PU lahko govorimo o tovrstnih metodah izobraževanja, ker se praktikanti že z nekim pridobljenim znanjem v izobraževalnem zavodu oziroma na fakulteti podajo v PU. Pravzaprav gre za preverjanje in pridobivanje novih teoretičnih znanj v PU znotraj določene delovne organizacije.

Tabela 10: Metode izobraževanja v PU v organizaciji

Metoda predavanja	Najbolj tradicionalna metoda dela je <i>predavanje</i> in jo uporabljamo, kadar gre zgolj za podajanje nove učne snovi. Pri tem so študenti običajno precej pasivni. Najbolj učinkovita je takrat, ko je potrebno v zelo kratkem času prenesti na udeležence nova znanja. Metoda predavanja je uporabna v PU, če mora mentor skupini praktikantov razložiti določeno novo znanje.
Metoda razgovora	Pri metodi <i>razgovora</i> upoštevamo predznanje študentov praktikantov in ga dopolnjujemo. Najpogosteje jo uporabljamo v skupini, ko se iz razgovora oblikuje vrsta mnenj in stališč ter novih spoznanj. Metodo razgovora uporablja mentor v PU z enim ali več praktikanti. Je zelo dobrodošla pri sprotnem kot tudi končnem vrednotenju PU praktikanta.
Metoda diskusije	Kadar imamo skupino študentov praktikantov, uporabimo tudi metodo <i>diskusije</i> , kjer gre za usklajevanje medsebojno nasprotujočih si stališč, mnenj, ugotovitev in spoznanj. Pomembno je, da študent praktikant lahko podano spoznanje argumentira, zagovarja pred skupino, študenti so bolj angažirani kot pri metodi razgovora. Diskusija mora izpolniti zahtevo, da študenti praktikanti učno snov dojemajo, nanjo pristanejo, ne da bi se je učili. Mentor se v delovni organizaciji odloči za metodo diskusije, kadar ima skupino praktikantov in obravnavajo določena nova znanja oziroma preverjajo pridobljena praktična znanja.
Metoda igranja vlog	V PU lahko načrtujemo tudi <i>metodo igranja vlog</i> . Primerna je za usposabljanje za medsebojne odnose in delo v skupini, študenta praktikanta socialno razvija, saj vsak igra neko vlogo po svoje in sam začuti lastno ravnanje. Za metodo se mora mentor posebej pripraviti, saj je namenjena predvsem vzgoji, to je nadaljnjemu razvoju določenih osebnostnih lastnosti posameznika. Naloga mentorja vodje pa je, da naredi končno analizo v duhu vrednot in koncepta posameznih vlog.
Metoda proučevanja primerov	Pri <i>metodi proučevanja primerov</i> gre posebej za usposabljanje in razvijanje nekaterih lastnosti skupini študentov praktikantov. Izhaja iz prakse, primerov in izkušenj, odvisno od gradiva ter vsebine izobraževanja. Ta metoda zahteva vrsto priprav, saj dopolnjuje posamezne primere vzgojno-izobraževalnega procesa, da je struktura didaktičnih funkcij bolj jasna. Uporabljamo jo za tiste vzgojne naloge, ki jih z drugimi metodami ne moremo uresničevati. Mentor skupaj s študenti v PU proučuje primere, da bi podkrepil prejšnji vzgojno-izobraževalni učinek. S to metodo hitreje razvijamo samokritičnost, praktikanti se prepoznajo v določenih situacijah drugih in razmišljajo, lažje razumejo socialne odnose, zato jo uporabljamo zlasti pri vzgoji, manj pa pri izobraževanju. To pomeni takrat, kadar želimo praktikantu nadalje oblikovati določene osebnostne lastnosti (samozavest, odločnost, samostojnost, kritičnost, pomen strokovnega samoizobraževanja, dobre komunikacije, vseživljenjskega učenja in izobraževanja).
Metoda dela s pisnimi viri	Z <i>metodo dela s pisnimi viri</i> dajemo študentom praktikantom informacije in sistematično podana znanja. Ta metoda omogoča več osebne dela udeleženca. Metoda omogoča skupinsko frontalno izobraževanje, ko je zmanjšana vloga mentorja, ali pa samoizobraževanje. Na osnovi samostojnega dela se oseba sama uči, izdelava seminar. Lahko najprej v skupini nekdo prebere besedilo, nato udeleženci diskutirajo. Zahtevnejše pa je, če mora oseba napisati osnovno sporočilo prebranega besedila, napisati dispozicijo, narediti izvlečke ali izdelati zaključno raziskovalno nalogo. V PU je ta metoda vedno prisotna, saj mora praktikant, vsaj na koncu PU napisati pisno poročilo o opravljanju praktičnega dela ali narediti portfolio svojih dosežkov v PU.

c) Tehnike izobraževanja

Kakšne tehnike izobraževanja lahko uporablja mentor v delovni organizaciji za PU študenta praktikanta, je odvisno od strokovnega področja in organizacije. Odvisno je od tega za kakšno PU gre. Tu se praktična usposabljanja razlikujejo prav v uporabi tehnike izobraževanja, zato

razlikujemo družboslovje in humanistiko, področje tehnike in naravoslovja ali področje reguliranih poklicev. V vseh usposabljanjih se danes uporabljajo računalniki in z njimi povezani pripomočki (digitalni fotoaparati, digitalna kamera ...). Prav je, da mentorji uporabljajo različne tehnike izobraževanja, ki so razpoložljive v delovnih organizacijah, in te tudi naučijo uporabljati praktikanta. Tako je PU lahko bolj učinkovito.

Poleg tega mora mentor stalno skrbeti za ustrezno **motivacijo in komunikacijo**, da bo potek izpeljave PU čim bolj kakovosten. Skrbeti mora za **sprotno vrednotenje dela praktikanta** in za ustrezno povratno informacijo o njegovem delu. S tem naj bi mentor spodbujal praktikanta tudi k osebnostnemu profesionalnemu razvoju in ga navajal k vseživljenjskemu učenju in izobraževanju. Pomembna naloga mentorja pa je tudi, da skrbi za **doseganje ustreznih kompetenc praktikantov**. Po opredeljenih kompetencah mentor lahko vrednoti kakovost dela praktikantov v delovni organizaciji kot lahko tudi spremlja njihov osebni, strokovni razvoj med praktičnim usposabljanjem in jih tudi sprotno in končno vrednoti. V samem procesu izvajanja PU poteka evalvacija, ki nam dejansko pove, koliko sta mentor in praktikant uspela uresničiti zastavljeni načrt PU.

8

EVALVACIJA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

Evalvacija PU pomeni merjenje uspešnosti in učinkovitosti usposabljanja, izobraževanja ter praktičnega dela praktikanta v delovni organizaciji. Namen evalvacije PU je odkrivati in sproti ter na koncu PU popravljati raznovrstne šibkosti, napake, ocenjevati praktikantovo delo kot tudi delo mentorja in samo delovno organizacijo. Ugotavljamo, do kolikšne mere in na kakšen način smo dosegli zastavljene cilje PU, določamo vrednost pridobljenega praktičnega znanja ter povezanost tega s teoretičnimi znanji ter vrednost pridobljenih izkušenj praktikanta in doseganje njegovih kompetenc. Poleg tega lahko ugotavljamo kakovost celotnega procesa PU, posebej mentorstvo PU, sodelavcev v delovni organizaciji idr. Glavni namen evalvacije PU je, da ugotovimo s povratno informacijo učinkovitost in pomanjkljivosti PU. Na osnovi tega pa lahko bolj kakovostno načrtujemo in izpeljemo nadaljnja PU v delovnih organizacijah.

Evalvacija PU je pomembna tako za študenta praktikanta, mentorja v delovni organizaciji in za mentorja v izobraževalnem zavodu oziroma na fakulteti, ki je praktikanta poslal na PU. Evalvacija se izvaja po že vnaprej načrtovani pripravi za PU oziroma po določenem načrtu PU, ki je bil sprejet v dogovoru med izobraževalnim zavodom oziroma fakulteto, študentom in delovno organizacijo, podjetjem, zavodom, kar je potrjeno s tripartitno ali dvopartitno pogodbo (med visokošolskim zavodom oziroma fakulteto in izvajalko PU). Zato pravimo, da je evalvacija PU študenta praktikanta formalna zahteva učnih načrtov in študija na fakulteti oziroma izobraževalnem zavodu, ki se preveri v praksi. Gre za zbiranje podatkov o kakovosti procesa PU. Posebej se zbirajo dosežki PU študentov praktikantov. Meri se uspešnost in učinkovitost PU ter izobraževanja v delovni organizaciji. Pomembni sta refleksija praktikantovega kot tudi mentorjevega dela. Predvsem pa z evalvacijo želimo ugotoviti pomanjkljivosti ter s pridobljenimi informacijami izboljšati PU študentov praktikantov (evalvacija PU v prilogi 4 in 10).

Subjekti evalvacije v praktičnem usposabljanju

Subjekti evalvacije v PU so različni. Lahko govorimo na splošno o vseh subjektih, ki so prisotni v celotnem procesu mentorstva študentom na PU. O tem, kdo so nasploh subjekti evalvacije v PU študentov, iz raziskave Govekar-Okoliš in Kranjčec (2016) ugotovimo, da jih lahko izpostavimo šest: mentor koordinator v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti, zunanji mentor v delovni organizaciji (podjetju ali zavodu), študent praktikant, visokošolski zavod oziroma fakulteta, delovna organizacija (podjetje, zavod) in stranke delovne organizacije.

Omenjeni subjekti evalvacije so med seboj povezani ter odvisni drug od drugega v samem procesu PU in tako velja tudi za evalvacijo. V spodnji tabeli prikazujemo posamezne subjekte in njihove funkcije.

Tabela 11: Funkcije subjektov evalvacije PU

SUBJEKTI EVALVACIJE Kdo evalvira?	FUNKCIJE SUBJEKTOV EVALVACIJE Koga ali kaj se evalvira?
Mentor koordinator v visokošolskem zavodu/na fakulteti	<i>Mentor koordinator v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti evalvira sproti in na koncu PU študenta praktikanta. Evalvira njegovo pridobljeno znanje, pridobljene izkušnje, doseganje posameznih kompetenc, celotno izvedbo PU, njegovo poročilo oziroma nalogo s PU in drugo, kar se zahteva po učnem načrtu PU študenta.</i>
Zunanji mentor v delovni organizaciji	<i>Zunanji mentor v organizaciji evalvira študenta, njegovo delo in napredek, odnos do dela in zaposlenih, njegovo komunikacijo oziroma večšine komuniciranja, doseganje ciljev in kompetenc PU, njegovo poročilo oziroma zahtevane naloge s strani fakultete, glede na strokovno področje. Zunanji mentor opravlja evalvacijo sproti in na koncu. Evalvira tudi mentorja koordinatorja na fakulteti oziroma visokošolskem zavodu ter izvede samoevalvacijo. Ta je zanj pomembna, zaradi nadaljnjega bolj kakovostnega mentorstva študentom v prihodnje.</i>
Študent praktikant	<i>Študent praktikant prav tako evalvira v celoti ves potek PU od načrtovanja, izvedbe ter izpelje sprotno, končno evalvacijo ter samoevalvacijo PU; odvisno od evalvacijskih zahtev učnega načrta in mentorja na fakulteti. Študent evalvira oba mentorja, organizacijo, zaposlene v organizaciji, strokovno področje v organizaciji, doseganje ciljev, ustreznost oziroma primernost strokovnega področja za njegov bodoči poklic.</i>
Visokošolski zavod/fakulteta	<i>Visokošolski zavod oziroma fakulteta prav tako evalvira poleg študenta (pridobljenih strokovnih znanj, izkušenj, kompetenc, njegovega poročila s PU, mnenja študenta) tudi organizacijo. Evalvira angažiranost organizacije pri izvajanju PU, njeno strokovnost, zunanjšega mentorja in koordinacijo z vodstvom organizacije. Na fakulteti pa se evalvira tudi koordinatorja mentorja, njegovo vodenje, organizacijo, načrtovanje, izpeljavo in evalvacijo študentov.</i>
Delovna organizacija	<i>Organizacija, kjer poteka PU, evalvira fakulteto, njene študijske programe, doseganje študentovih teoretičnih znanj, mentorja koordinatorja na fakulteti, njegovo sodelovanje in odnos do organizacije, evalvira svoje mentorje v organizaciji, njihovo kakovost mentorstva. Evalvira ali ji mentorstvo študentom koristi in smiselnost PU študentov za organizacijo na sploh.</i>
Stranke delovne organizacije	<i>Tudi stranke organizacije lahko evalvirajo študenta, kako je bil uspešen v organizaciji, kako se je znašel na PU, v komunikaciji, pri delu idr.</i>

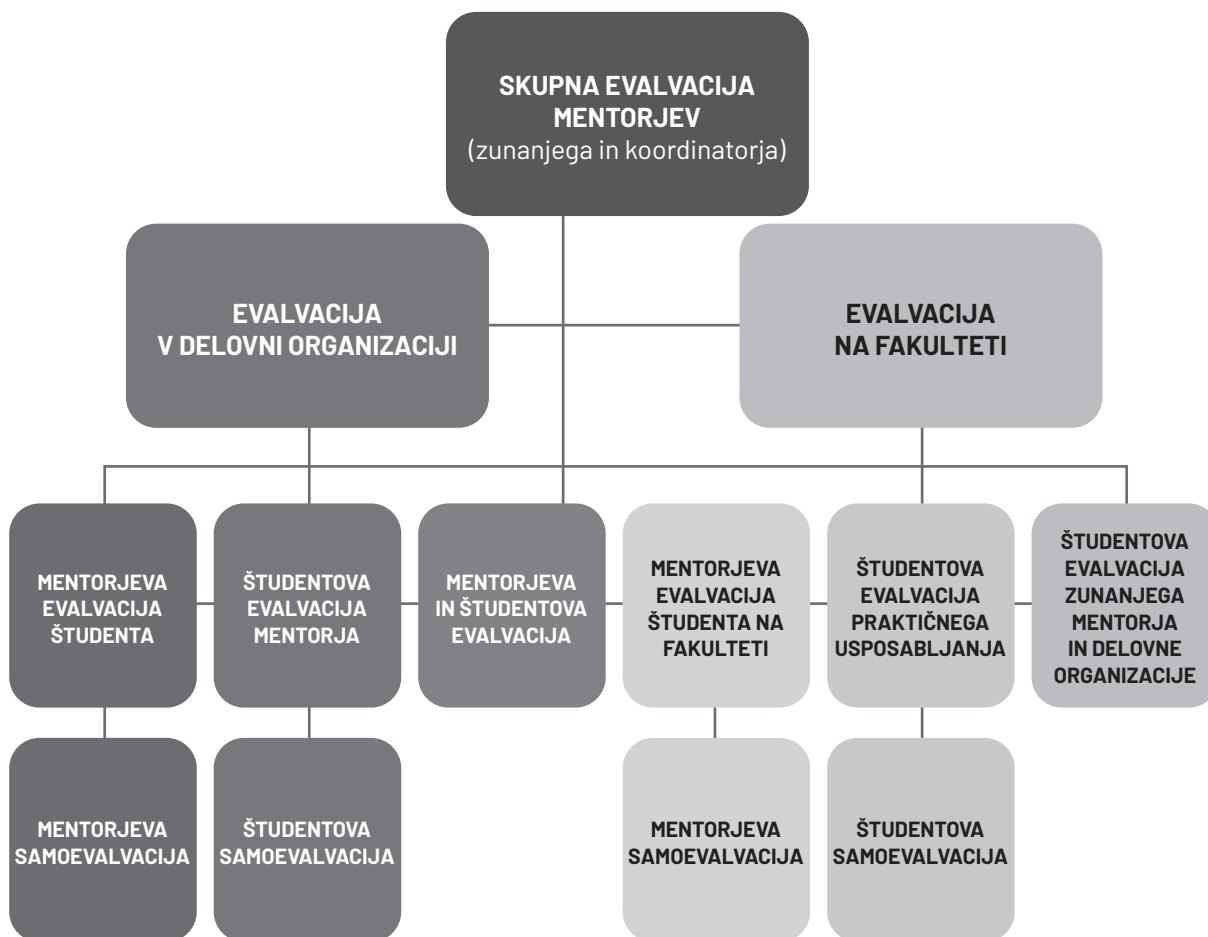
Vir: povzeto po Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016

Iz raziskave sta avtorici ugotovili, da so pri evalvaciji PU pomembni tako sprotne in končne evalvacije vseh vključenih v proces PU (prav tam). Subjekti evalvacije v PU se zavedajo pomena evalvacije, zlasti pomena sprotne kot končnega evalviranja. Sprotne in končne evalvacije PU sta namreč temeljni evalvaciji v PU, ki ju bomo predstavili v nadaljevanju.

Vrste evalvacij v praktičnem usposabljanju

V PU poteka več vrst evalvacij v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti in v organizaciji izvajalki PU študentov. Evalvacije potekajo med različnimi subjekti evalvacije PU, kar prikazuje spodnja slika.

Slika 3: Vrste evalvacij v PU



Vir: Prirejeno in dopolnjeno po Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016, str. 125.

Kot je razvidno iz slike, se posebej oziroma ločeno izvajajo **evalvacije v delovni organizaciji**, kjer potekajo med posameznimi subjekti. Tu mislimo na osrednje tri, na študenta praktikanta, mentorja v delovni organizaciji in organizacijo izvajalko PU. Na drugi strani slike je razvidno, da potekajo različne vrste evalvacij med glavnima subjektoma **evalvacije na fakulteti**, mentorjem koordinatorjem in študentom praktikantom. Obe izvedeni evalvaciji pa dobita svoj smisel šele, ko se dejansko izvede skupna evalvacija mentorjev, mentorjev iz delovnih organizacij, izvajalk PU kot mentorjev koordinatorjev s fakultete oziroma izobraževalnega zavoda. Bistvo skupne evalvacije je evalvacija PU študentov praktikantov, od načrtovanja, izvedbe do končnih rezultatov in doseganja ciljev, po učnih načrtih posameznih študijskih programov kot tudi glede na praktikantove potrebe, želje in zanimanja ter druge posebnosti. Cilj je ugotoviti preplet teorije s prakso tako na ravni vsebine kot na ravni odnosov, ki so nastali v mentorstvu med zunanjimi mentorji v delovnih organizacijah in praktikanti.

Priporočeno je tudi strukturirano opazovanje in evalviranje mentorskih programov, ki imajo lahko več namenov. Lahko služijo identifikaciji težavnih odnosov, ki jih pomagajo reševati, ugotavljanju doseganja ciljev programa, ugotavljanju stroškov in učinkovitosti, nastajanju idej (Finkelstein in Poteet, 2007). Vse to je pomembno tako za vodstvo delovne organizacije, zunanje mentorje kot za izobraževalne zavode oziroma fakultete in mentorje koordinatorje. Zato so tudi formalne evalvacije precej pogoste in potekajo na več ravneh.

V PU ločujemo poleg sprotne evalvacije in končne evalvacije tudi samoevalvacijo.

Sprotna evalvacija praktičnega usposabljanja

Ta je med vrstami evalvacij zelo pomembna, ker omogoča mentorju in študentu praktikantu sprotno prilagajanje in kakovostno izboljševanje izobraževanja in učenja (Abermann, 2015). Sprotna evalvacija poteka na osnovi povratnih informacij. Na tak način se pridobivajo informacije o uspešnosti in ustreznosti vseh vpletenih v mentorski proces. Sprotna evalvacija PU poteka tako v visokoškolskem zavodu oziroma na fakulteti kot v organizaciji, izvajalki PU. Pri sprotni evalvaciji je pomembna povratna informacija.

Tabela 12: Primerjava sprotne evalvacije mentorja v visokoškolskem zavodu oziroma na fakulteti in v organizaciji izvajalki PU

Mentor koordinator v visokoškolskem zavodu/na fakulteti	Zunanji mentor v organizaciji
<p>Mentor koordinator v visokoškolskem zavodu oziroma na fakulteti lahko ves čas procesa PU izvaja sprotno evalvacijo na osnovi povratnih informacij študenta ali zunanjega mentorja. Sproti lahko svetuje študentu ali zunanjemu mentorju, usmerja in prilagaja zastavljeni program PU postavljenim ciljem. Takšna evalvacija daje informacije o uspešnosti in ustreznosti mentorjevega in študentovega dela v organizaciji. Sprotna evalvacija je najboljši kazalec, ker tekoče pokaže uspešnost PU in mentor sproti lahko usmerja in motivira posameznega študenta h kakovostnejšemu praktičnemu usposabljanju in doseganju kompetenc.</p>	<p>Zunanji mentor mora v organizaciji ves čas poteka PU izvajati sprotno evalvacijo. Na osnovi povratnih informacij študentov praktikantov naj bi sproti prilagajal zastavljeni program PU postavljenim ciljem. Takšno vrednotenje daje informacije o uspešnosti in ustreznosti mentorjevega in praktikantovega dela. Za učinkovito sprotno evalvacijo med izvajanjem PU je nujna dobra komunikacija in znotraj te potek povratnega informiranja. Povratno informiranje je pomembno zato, da bo praktikant vedel, kako opravlja delo. Ključno pri tem je, kako mentor študentu praktikantu posreduje povratno informacijo. Mentor mora posredovati praktikantu tako pozitivne kot negativne informacije o njegovem delu na PU. Sprotna evalvacija spremlja napredek študenta med potekom PU in vodenje tega procesa. Pomembno za mentorja PU je, da vsako povratno informacijo prilagodi praktikantu, njegovim zmožnostim razumevanja in možnostim spreminjanja, da jih daje pravočasno in ne vsiljeno. Pri sprotni evalvaciji naj tudi (zunanji) mentor pridobi mnenje o sebi, tako da praktikantu ponudi možnost za odprto in odkrito pogovor, skrbi za sprotno odprto komunikacijo ter reševanje nesporazumov in konfliktov. Poslušaj ga in čim bolj objektivno presodi, ali je povedano utemeljeno in ali bo na osnovi tega kaj spremenil pri sebi.</p>

Končna evalvacija praktičnega usposabljanja

Končna evalvacija PU študentov poteka tako na fakulteti kot v organizaciji, izvajalki PU študentov.

a) Končna evalvacija PU v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti

Na fakulteti se na osnovi končne evalvacije študentom zaključí predmet PU. Končna evalvacija mentorstva je zadnji del mentorskega procesa, ko zbiramo podatke o kakovosti PU študenta. Posebej se zbirajo vsi dosežki in rezultati PU. Gre za končno evalvacijo študenta, zunanjega mentorja in mentorja na fakulteti. Z evalvacijo želimo ugotoviti čim več pomanjkljivosti ter s pridobljenimi informacijami čim bolj izboljšati PU študentov.

Končno evalvacijo na fakulteti opravijo: študenti sami, mentorji koordinatorji PU na fakulteti in profesorji posameznih predmetov. Lahko tudi drugo osebje na fakulteti, ki skrbi za organizacijo PU. Poteka tako, da mentor končno evalvacijo PU pripravi za vsakega študenta posebej. Upošteva merila evalvacije (opisne ocene – kompetence ali numerične ocene) po učnem načrtu in zaključí PU študenta. Mentor na fakulteti oziroma visokošolskem zavodu pa naredi tudi samoevalvacijo. Rezultati končne evalvacije na fakulteti so podlaga za izboljšanje učenja in za kakovostnejše izobraževanje ter delo na PU. Predvsem pa s tem tudi lažje nadaljnje prilagajamo program PU. Glede na različna področja PU študentov (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016), spoznamo, da je končna evalvacija PU študenta na fakulteti sestavljena iz:

- ocene poročila s prakse ali strokovne naloge;
- ocene zunanjega mentorja iz organizacije;
- nastopne predstavitve študentovega PU na fakulteti z zagovorom;
- samoevalvacije študenta (anketni vprašalnik ...).

Priporočena pa je tudi skupna letna končna evalvacija študentov in mentorja koordinatorja na fakulteti ter letna končna evalvacija fakultete in delovne organizacije za posamezno področje PU (evalvacijsko srečanje vseh mentorjev).

b) Končna evalvacija PU v organizaciji

Končna evalvacija je na koncu PU, ko preverjamo in vrednotimo celoten program, dosežena znanja, uspešnost PU ter uspešnost vodenja mentorja v organizaciji. V delovni organizaciji, kjer se PU izvaja, uspešnost tega usposabljanja vrednotijo: praktikanti sami, mentorji in vodja delovne organizacije. Pomembna pa je tudi **skupna evalvacija** v delovni organizaciji, kjer so poleg omenjenih lahko vključeni tudi drugi (sodelavci, vodje posameznih oddelkov).

Rezultati končne evalvacije v organizaciji izvajalki služijo kot podlaga za izboljšanje PU. Gre za veliko lažje nadaljnje prilagajanje programu PU s fakultete in ob upoštevanju posebnosti izvedbe prakse v organizaciji. Pri končni evalvaciji se upoštevajo različna področja PU študentov in se upošteva zahteve evalvacije, kot je predvideno po študijskem programu oziroma učnem načrtu posamezne fakultete. Mentor v organizaciji pripravi *evalvacijo v obliki* ocene ali poročila s prakse ali strokovne naloge ter poskrbi za samoevalvacijo študenta (anketni vprašalnik ...), kjer ta oceni njegovo mentorstvo, sodelavce, samo organizacijo, okoliščine izvedbe PU.

Primer opisne ocene praktikanta oziroma kompetenc praktikanta z andragoške prakse študentov študija pedagogike in andragogike na Oddelku za pedagogiko in andragogiko Filozofske fakultete v Ljubljani

Zunanji mentor ocenjuje kompetence študenta in napiše le tiste, ki jih je študent res dosegel, lahko pa doda nove:

- Študent je znal povezati teoretična andragoška znanja s praktičnimi znanji in spoznanji ter izkušnjami v praksi.
- Študent je usposobljen za spremljanje in vrednotenje strokovne dejavnosti z vsebinskega, organizacijskega in institucionalnega vidika.
- Študent je znal opisati lastnosti kupca storitve in ima sposobnost iskanja potrebnih informacij (potreb po znanju in izobraževanju odraslih ...).
- Študent je pridobil praktične izkušnje pri načrtovanju, vodenju, izvajanju in vrednotenju strokovne dejavnosti in izobraževanja odraslih.
- Študent je uspešno sodeloval z zaposlenimi v instituciji, kjer je opravljal praktično delo in z njimi ustrezno komuniciral.
- Študent je pridobil znanja o pomenu, možnostih in oblikah osebnega strokovnega izobraževanja in o spodbujanju lastnega profesionalnega razvoja ter vseživljenjskega učenja in izobraževanja.
- Študent je spoznal konkretne andragoške situacije, različne vloge andragoga in strokovnega sodelavca ter procese znotraj določene institucije ter razvil poklicne kompetence.
- Študent je znal kritično opazovati in vrednotiti svoj proces PU v izbrani instituciji in uspešno narediti raziskovalno strokovno nalogo in poročilo s prakse.

Priporočljivo je, da izobraževalni zavod oziroma fakulteta vsako leto povabi vse mentorje iz delovnih organizacij na skupno zaključno srečanje, kjer ovrednotijo praktična usposabljanja za določeno študijsko leto, ovrednotijo dobre in slabe strani praktičnih usposabljanj in zberejo vzroke oziroma razloge za to. Prav tako je pomembno, da se dogovorijo za morebitne novosti in izboljšanja PU praktikantov za prihodnje študijsko leto. Glede na omenjeno je priporočljivo, da se mentorji tudi samoizobražujejo oziroma se udeležujejo za njih posebej pripravljenih izpopolnjevalnih seminarjev oziroma srečanj, katerih cilj je kakovostno mentorstvo v PU.

Zunanji mentor po vsakem mentorstvu posameznemu študentu praktikantu opravi tudi samoevalvacijo, koliko je bil uspešen kot mentor, ali je uspel doseči zastavljene cilje PU s praktikantom v organizaciji. Ovrednoti tudi vzroke za morebitna odstopanja od načrtanih ciljev PU praktikanta in sprejme odločitve za kakovostnejše nadaljnje mentorstvo.

Samoevalvacija v praktičnem usposabljanju

Namen samoevalvacije je ugotavljanje uspešnosti lastnega delovanja v preteklosti, da bi ovrednotili obstoječe stanje in naredili kakovosten načrt za prihodnost (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2018). Rogers (2002 v Govekar-Okoliš, 2022) omenja, da je samoevalvacija proces presoje, saj izboljšuje ravnanje v izobraževanju, kjer smo pozorni na kakovost, odnos in učinkovitost. Samoevalvacija pomaga načrtovati nove strategije, izbirati in določati prednosti. S samoevalvacijo posameznik določi svoja pričakovanja, želene cilje in opredeli, kaj bo za doseganje ciljev tudi naredil.

Samoevalvacija lahko poteka sproti, večinoma pa poteka na koncu mentorstva. Samoevalvacijo povezujemo s posameznikom, bodisi mentorjem ali mentoriranci, bodisi s skupino. Lahko pa poteka samoevalvacija tudi na ravni celotne institucije (prav tam). V našem primeru v nadaljevanju izpostavljam pomen samoevalvacije mentorja na visokošolskem zavodu oziroma fakulteti in zunanjega mentorja v organizaciji.

Primer načrta samoevalvacije mentorja na fakulteti ali zunanjega mentorja z vprašanji (prirejeno po Velikonja in drugi, 2012, str. 260):

- Kaj lahko izboljšam pri vodenju študentov na PU (od organizacije, načrtovanja, izpeljave do evalvacije)?
- Kako bom to storil?
- S kom vse se lahko posvetujem, če pride do težav in dilem?
- Kako bom preverjal učinke PU?
- Kako oblikovati in izpopolniti program PU, da bo učinkovit (od načrtovanja, izpeljave in evalvacije)?

9 POSEBNOSTI IZVAJANJA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA ŠTUDENTOV

Posebnosti izvajanja praktičnega usposabljanja študentov v tujini

Praktično usposabljanje študentov programa Erasmus

Študenti lahko PU opravljajo v tujini v okviru podprograma Erasmus. Ta je del programa Vseživljenjsko učenje in je osrednji program EU na področju izobraževanja in usposabljanja. Podprogram Erasmus je namenjen potrebam po učenju in poučevanju v terciarnem izobraževanju: študentom, visokošolskim učiteljem in zavodom, kjer poteka terciarno izobraževanje. Spodbuja mobilnost študentov za PU v podjetjih, centrih usposabljanja, raziskovalnih centrih ali drugih organizacijah v drugi državi članici, vključno z visokošolskimi institucijami, ter s tem spodbuja dvig kakovosti terciarnega izobraževanja v Evropi.

Prednosti opravljanja PU v tujini so:

- študenti pridobijo delovne izkušnje na evropskem trgu dela,
- študenti razvijejo jezikovne spretnosti in izboljšajo razumevanje ekonomske in socialne kulture skozi pridobivanje delovnih izkušenj,
- spodbujanje mednarodnega sodelovanja med visokošolsko institucijo in delovnimi organizacijami (Govekar-Okoliš in drugi, 2010).

PU v tujini lahko opravlja študent vsaj 2. letnika (vpisan v 2. letnik v času študijske prakse v tujini), ki ima formalni status študenta v Republiki Sloveniji. Dodatne zahteve so lahko primernost prakse, ki se mora navezovati na študij, znanje jezika države, v kateri bo opravljal PU, zadostna motiviranost študenta itd. Celotno PU ali le del lahko študenti opravijo v naslednjih državah: v

državah EU, v državah članicah EEA oziroma EFTA (Islandija, Norveška, Luksemburg) in Turčiji (prav tam) ter v Severni Makedoniji in v Srbiji (UL, 2021b).

Opravljanje PU je omejeno na najmanj tri mesece ali dva meseca za višje strokovno izobraževanje in na največ dvanajst mesecev. Če se PU izvede med počitnicami, je le-to lahko krajše od treh mesecev, če trimesečno obdobje PU ni možno iz študijskih razlogov ter pod pogojem, da je trajanje prakse vsaj deset tednov. Opravljeno PU v tujini mora matična fakulteta v celoti priznati in na koncu vpisati v Prilogo k diplomu oziroma v potrdilo o opravljenih obveznostih (Govekar-Okoliš in drugi, 2010).

V času študija lahko posameznik prejme največ dve dotaciji Erasmus: eno dotacijo za mobilnost za študij in eno za mobilnost za PU. Pred odhodom na PU v tujino morajo študenti posredovati naslednjo prijavno dokumentacijo:

- prijavo za študijsko prakso Erasmus,
- podpisano izjavo podjetja o opravljanju študijske prakse (Acceptance Confirmation – Organization), ki jo potrdi delodajalec,
- Delovni načrt in Obvezo o zagotavljanju kakovosti (*Training Agreement and Quality Commitment*), katerega podpišejo sodelujoči pri načrtovanju in izvajanju PU: organizacija, ki izvaja prakso, študent in matična fakulteta,
- Obrazec za pridobitev finančne pomoči (Govekar-Okoliš in drugi, 2010).

Po vrnitvi iz tujine študent predloži:

- Potrdilo o opravljenem PU (Work experience – Confirmation letter) in
- Vsebinsko poročilo študenta na PU – Aneks B (prav tam).

Od leta 2014–2020 program EU Erasmus+ podpira aktivnosti na področju izobraževanja, usposabljanja ter vseživljenjskega učenja (UL, 2021b). Z mobilnostjo študentov praktikantov v tujino naj bi se dvignila kakovost poučevanja in učenja, kar pomeni izziv za spremembe in internacionalizacijo visokošolskih institucij. PU oziroma praksa študentov mora biti v tujini vsebinsko povezana s področjem študija, za kar jamčita mentor na matični članici ali koordinator in delodajalec Erasmus+. Podpiše se t. i. študijski sporazum za prakso (*Learning Agreement for Traineeship*; UL, 2021a).

Cilji mobilnosti študentov za prakso so (Erasmus+, mobilnost za prakso, 2021):

- izboljšanje učnih kompetenc
- povečanje zaposljivosti in možnosti zaposlitve
- povečanje iniciativnosti in podjetništva
- povečanje samozavesti in samospoštovanja
- izboljšanje jezikovnih sposobnosti
- povečanje medkulturne zavesti
- aktivnejše sodelovanje v družbi
- boljše poznavanje EU projektov in EU vrednot
- povečanje motiviranosti za nadaljnje izobraževanje (formalno in neformalno) in usposabljanje po opravljeni mobilnosti.

Mednarodna mobilnost preko programa Erasmus+ omogoča študentom praktikantom pridobivanje ne le strokovnega znanja in delovnih izkušenj ter specifičnih strokovnih kompetenc v tujih državah, temveč tudi pridobivanje znanja tujega jezika oziroma izboljšanje komunikacijskih veščin, pridobivanje mehkih veščin (npr. prilagodljivost, sposobnost reševanja problemov, odprtost, sodelovanje).

Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja – CMEPIUS²² organizira informativne dneve in delavnice za bodoče prijavitelje, kjer študenti pridobijo splošne informacije o programu Erasmus, podrobneje pa se lahko seznanijo s postopkom prijave ter izpolnjevanjem prijavnih obrazcev na spletnem naslovu²³ oziroma v mednarodnih pisarnah posameznih fakultet in v službah za mednarodno sodelovanje na univerzah.

Druge možnosti za PU v tujini

- Zveza študentskih izobraževalnih društev AIESEC Slovenija²⁴

Praktično usposabljanje v tujini lahko študenti opravljajo tudi preko izobraževalne organizacije AIESEC, kjer organizirajo mednarodne prakse v 107 različnih državah (Govekar-Okoliš in drugi, 2010). Pred odhodom na opravljanje PU naj se študenti z mentorjem na fakulteti dogovorijo o ustreznosti izbire področja opravljanja prakse, saj se mora le-ta navezovati na študijsko področje. Po prihodu pa morajo predložiti ustrezno dokumentacijo.

- Prostovoljno praktično usposabljanje v tujini

Poleg strokovne prakse v okviru študijskega programa v Sloveniji lahko študenti pridobijo delovne izkušnje tudi v tujini v obliki opravljanja prostovoljne prakse. Ta oblika pridobivanja delovnih izkušenj je pri nas redka, še posebej ko gre za opravljanje le-te v tujini, vendar izjemno pomembna pri pridobivanju praktičnih strokovnih izkušenj in gradnji posameznikove kariere. V večini primerov si morajo študenti sami poiskati delovno organizacijo v tujini, kjer bodo opravljali PU (Govekar-Okoliš in drugi, 2010).

Pri opravljanju PU v tujini je treba na fakulteti preveriti, ali bo opravljena praksa priznana v okviru študijskega programa in v kakšnem obsegu. Pri opravljanju prostovoljnega PU v tujini v obliki prostovoljstva se študenti lahko povežejo s Slovensko filantropijo, ki omogoča prostovoljcem iz Slovenije, da se priključijo organizacijama:

- Evropska prostovoljska služba – EVS (*European Voluntary Service*)

Ta ponuja projekte, ki so lahko povezani z različnimi temami in potekajo na različnih področjih, kot so kultura, mladi, šport, socialno skrbstvo, kulturna dediščina, umetnost, civilna zaščita, okolje, razvojno sodelovanje itd. Prostovoljca gosti predlagatelj iz države, ki ni država prostovoljčevega siceršnjega bivanja, predlagatelj pa izvaja prostovoljno službo v korist lokalne skupnosti. Služba je neplačana, nepridobitna in za polni delovni čas. Traja lahko od dveh mesecev do enega leta, v posebnih primerih lahko celo manj. Iz projekta se prostovoljcu plačajo potni stroški, stroški nastanitve in osebni izdatki (prehrana, osebna higiena ipd.) (prav tam).

22 Centre of the Republic of Slovenia for Mobility and European Educational and Training Programmes

23 <https://www.cmepius.si/english/>

24 L'Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales; International Association of Sciences, Economics and Commerce Students

- Evropska mreža mladih za razvojno učenje – GLEN (*Global Education Network of Young Europeans*)

To je evropska mreža učenja za razvoj oziroma globalno učenje. Njen namen je prispevati k boljšemu razumevanju globalne soodvisnosti, trajnostnega razvoja in odgovorne razvojne politike. V mrežo je vključenih enajst nevladnih organizacij držav članic EU, ki mladim med 21. in 30. letom omogočajo neformalno učenje prek trimesečnega prostovoljnega dela v t. i. državah globalnega Juga (prav tam). Glavni namen prostovoljstva in sodelovanje pri delu v teh organizacijah ni pridobivanje strokovnih izkušenj, ki so vezane na določen študijski program, zato je potreben dogovor z mentorjem na fakulteti o ustreznosti dela za priznavanje tovrstnega dela kot PU.

Posebnosti izvajanja praktičnega usposabljanja za tuje študente na Univerzi v Ljubljani

Tuji študenti, ki pridejo v Slovenijo v okviru programa Erasmus+ ali izmenjave CEEPUS ter drugih medfakultetnih in meduniverzitetnih pogodb, najprej znotraj posamezne članice Univerze v Ljubljani stopijo v stik z mednarodno pisarno, kjer vsak posameznik pridobi natančna navodila in opis študijske prakse oziroma programa PU. Tuji študent je napoten k mentorju oziroma mentorju koordinatorju, ki vodi določeno strokovno PU, ki je povezano s študijem študenta v svoji državi. Tuji študenti se z mentorji koordinatorji dogovorijo za celoten potek PU, enako, kot to poteka za določen študijski program za redne študente in v dogovoru z določeno zunanjo institucijo, izvajalko PU ter z zunanjim mentorjem. Na koncu uspešno opravljenega PU se jim prizna enako število ECTS točk, kot je po študijskem programu določene članice Univerze v Ljubljani. V ta namen se izda preko mednarodne pisarne ustrezno izpolnjen dokument, ki ga podpiše mentor koordinator, vodja PU na fakulteti oziroma nosilec študijskega programa PU ter tuji študent. S tem dokumentom se tujemu študentu prizna opravljeno PU znotraj posamezne fakultete UL.

Tuji študenti sodelujejo na posamezni članici Univerze v Ljubljani tudi s tutorji, ki so neposredno zadolženi za pomoč in sodelovanje s tujimi študenti, ki pridejo študirat na določeno fakulteto. Tutorji sodelujejo z mednarodno pisarno, kjer se urejajo vse formalnosti povezane z ustrezno uradno dokumentacijo tujih študentov (od urejanja dokumentov začasnega bivališča, študentskih bonov, ureditve prevoza do ureditve obiska ali sodelovanja na zabavnih študentskih srečanjih oziroma različnih kulturnih dogodkih). Tutorji skrbijo, da tuji študenti lažje spoznajo fakulteto ter sploh okolje in življenje študentov v Ljubljani (Klun in drugi, 2020 – primer tutorstva za tuje študente na Filozofski fakulteti UL). Informacije o tutorstvu dobijo tuji študenti na posamezni fakulteti članici Univerze v Ljubljani.

Posebnosti izvajanja PU za študente s posebnimi potrebami na Univerzi v Ljubljani

Na Univerzi v Ljubljani in njenih članicah se upoštevajo za študente s posebnimi potrebami tudi prilagoditve pri študiju. Te študenti uredijo s statusom, ki jim prinaša podporo za lažje in samostojnejše dokončanje študija.

Študentom s posebnimi potrebami se na Univerzi v Ljubljani omogoča (Prilagoditve pri študiju na Univerzi v Ljubljani, 2021):

- zmanjšano obvezno prisotnost in opravičene odsotnosti za študijske obveznosti v dogovoru z nosilcem učne enote,

-
- prilagojene roke za opravljanje vaj, oddajo in predstavitve seminarskih nalog, sprotnega preverjanja znanja ipd. v dogovoru z nosilcem učne enote,
 - uveljavljanje podaljšanja statusa študenta na podlagi posebnega statusa, kot omogoča Zakon o visokem šolstvu,
 - možnost izrednih izpitnih rokov v skladu s Študijskim redom UL oziroma Pravilnikom o doktorskem študiju na UL,
 - tutorja,
 - prilagoditve okolja, načina pedagoškega dela in opravljanja študijskih obveznosti.

Omenjene prilagoditve veljajo tudi za PU študentov praktikantov, kjer se upošteva naslednje (prav tam):

- uporaba posebnih pripomočkov (npr. *laptop*, Braillova vrstica, posebna pisala ipd.),
- prisotnost pomočnika – bralca, zapisovalca, tolmača za slovenski znakovni jezik,
- prilagojen način opravljanja obveznosti npr. glede prisotnosti, možnost nadomestnih nalog, delo v paru ipd.
- prilagojeni časovni roki, oblike in načini posredovanja pisnih izdelkov ter predstavitev in nastopov idr.

Prilagoditve so tudi pri preverjanju in ocenjevanju znanja, kjer se upošteva izredne roke, npr. oddaje poročil s PU, podaljšuje se lahko čas oddaje vseh zaključenih obveznosti pri PU, prilagojeno je gradivo idr. (prav tam).

10 POSEBNOSTI IZVAJANJA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA PO PODROČJIH NA UNIVERZI V LJUBLJANI

Univerza v Ljubljani ima 26 članic (23 fakultet in tri umetniške akademije) (UL, 2021c), kjer poteka visokošolsko izobraževanje in znotraj posameznih študijskih programov tudi študijska praksa oziroma PU študentov. Ločimo v grobem tri strokovna področja PU, različna glede na že omenjene cilje PU na Univerzi v Ljubljani:

- 1) področje družboslovja in humanistike,
- 2) področje tehnike in naravoslovja ter
- 3) področje reguliranih poklicev.

Regulirani 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 zajema 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 in drugi, 2007, str. 9–10).

Slika 4: Področja PU študentov praktikantov na Univerzi v Ljubljani



Vir: Izdelano po Kristl in drugi, 2007.

Glede na različna področja študijskih programov in glede na vrste bodočih poklicev ločimo praktična usposabljanja tudi na:

- (1) pedagoško področje (pedagoško mentorstvo) in
- (2) nepedagoško področje (nepedagoško mentorstvo), kar smo že omenili pri poglavju o vlogah mentorja.

Bistvena razlika med področjema je, da poteka pedagoško mentorstvo študentom na PU na vseh stopnjah študija formalnega izobraževanja na pedagoškem področju in usposablja bodoče učitelje in profesorje. Nepedagoško PU pa poteka povsod drugje, kjer ne usposabljuje za poklic učitelja, temveč za različne strokovne poklice. Razlika je tudi v nazivu zunanjih mentorjev.

Pedagoško področje PU študentov vodijo učitelji mentorji, ki so zunanji mentorji na posameznem izobraževalnem zavodu (Kristl in drugi, 2007, str. 17), kjer poteka PU. Ti se razlikujejo glede na določeno stopnjo izobraževalnega zavoda, kjer poteka PU. So učitelji mentorji na:

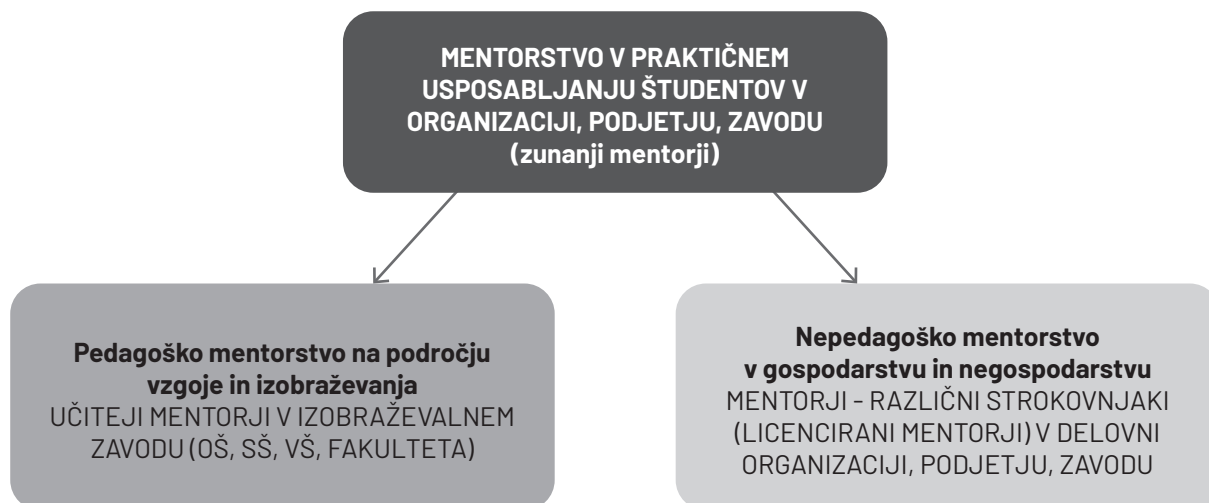
- osnovnih šolah,
- srednjih šolah,
- višjih šolah,
- fakultetah (v dodiplomskih in podiplomskih študijskih programih), državnih ter zasebnih izobraževalnih zavodih (Govekar-Okoliš, 2011, str. 60).

Nepedagoško PU študentov vodijo mentorji z določenega strokovnega področja (strokovni mentorji na nepedagoškem področju). To so mentorji študentom, ki vodijo nepedagoško praktično usposabljanje v različnih delovnih organizacijah, tako državnih kot zasebnih. Nepedagoško mentorstvo študentom praktikantom:

- pomeni usposabljanje bodočih strokovnjakov, delavcev, zaposlenih na določenem strokovnem področju (družboslovja in humanistike, naravoslovja in tehnike ali na področju reguliranih poklicev),
- poteka v različnih javnih in zasebnih delovnih organizacijah, podjetjih oziroma zavodih.

Nepedagoška praktična usposabljanja študentov vodijo **mentorji v delovnih organizacijah**. Ti se razlikujejo glede na določeno strokovno področje (družboslovje in humanistika, naravoslovje in tehnika ali področje reguliranih poklicev) (Govekar-Okoliš, 2011, str. 61). Te prav tako lahko imenujemo zunanji mentorji, ki so različni strokovnjaki.

Slika 5: Pedagoško in nepedagoško mentorstvo v PU študentov na Univerzi v Ljubljani



Vir: izdelano po Kristl in drugi, 2007.

V nadaljevanju navajamo raziskavo primerov izvajanja mentorskih programov za PU študentov za različna področja znotraj posameznih članic Univerze v Ljubljani.

11 PRAKTIČNO USPOSABLJANJE ŠTUDENTOV PO PODROČJIH NA POSAMEZNIH ČLANICAH UL – RAZISKOVALNI DEL

Uvodni del

Opredelitev problema raziskave

Mentorji študentov na visokošolskih institucijah se dobro zavedamo pomena praktičnega usposabljanja študentov. To je na posameznih članicah Univerze v Ljubljani različno glede na področje študija. Razlike so znotraj študijskih programov, skupno vsem pa je to, da je praktično usposabljanje eden prvih stikov študentov praktikantov s prakso, stroko, znotraj katere lahko svoje teoretično znanje, pridobljeno na visokošolski instituciji ovrednotijo s praktičnimi izkušnjami in znanjem. Praktično usposabljanje za izvedbo kakovostne prakse študentov zahteva ustrezne mentorje znotraj visokošolskih institucij, ustrezne mentorje v organizacijah izvajalkah praktičnega usposabljanja kot tudi ustrezen, veljaven izobraževalni načrt prakse. Poleg tega je za uspešno izvedbo praktičnega usposabljanja študentov pomemben partnerski odnos med visokošolskimi institucijami in zunanjimi organizacijami izvajalkami PU. To temelji na zaupanju, medsebojni pomoči in odgovornosti vseh partnerjev. Tako so pogoj za kvalitetno praktično usposabljanje ustrezno izobraženi mentorji visokošolski učitelji kot tudi zunanji mentorji v organizacijah. Pomembno vlogo imajo tudi študenti, ki se z določenim teoretičnim znanjem, strokovno pripravljenostjo in motivacijo vključujejo v praktično usposabljanje, da bi teoretična znanja povezali s praktičnimi in se strokovno izpopolnili ter lažje pripravili na profesionalno pot

in osebni razvoj. Pri tem pa je za kakovostno praktično usposabljanje pomemben tudi mentor-ski program, ki je prilagojen strokovnemu področju na visokošolski instituciji (naravoslovje in tehnika, družboslovje in humanistika, pedagoško in andragoško področje ter regulirani poklici), kjer vsak po svoje načrtujejo izvedbo in evalvacijo PU študentov praktikantov.

Namen in cilji raziskave

Namen naše raziskave je pridobiti posamezne mentorske programe PU z visokošolskih institu-cij Univerze v Ljubljani in primerjalna analiza slednjih, da bi ugotovili kakovost in posebnosti poteka praktičnega usposabljanja študentov dobro desetletje po bolonjski prenovi študijskih programov. Namen je, da bi se obstoječi programi PU kakovostno izboljšali. Zato je cilj raziska-ve analizirati mentorske programe s posameznih članic oziroma področij na UL. Zanima nas, kako poteka mentorstvo študentom na PU v posamezni visokošolski instituciji od načrtovanja, izvedbe do evalvacije. Še posebej pa nas zanimajo mnenja mentorjev visokošolskih učiteljev o kakovosti sodelovanja z zunanjimi mentorji in njihovi predlogi za izboljšanje, vključno z mentorskim programom na visokošolski instituciji. Na podlagi primerjalne analize mentorskih programov in mnenj mentorjev po področjih PU bomo na koncu primerjali še posebnosti PU in mnenja mentorjev z vseh področij skupaj. S tem bomo pridobili vpogled v kakovost mentorskih programov in PU študentov po področjih PU na UL.

Za namen raziskave smo na UL pripravili spletni e-dokument z navodili oziroma usmeritvami in vprašanji za visokošolske učitelje mentorje– vodje praktičnega usposabljanja študentov. Prosili smo jih, da po usmeritvah in vprašanjih pripravijo opis njihovega mentorskega programa za PU študentov. Opise so pripravili za posamezne študijske programe, pri čemer so navedli stopnjo študija in koliko časa poteka PU študentov v organizacijah izvajalkah PU na letni ravni.

Raziskovalna vprašanja

1. Katere so ključne značilnosti poteka načrtovanja PU v visokošolski instituciji in priprava študentov na PU?
2. Kako poteka mentorstvo v visokošolski instituciji v času izvedbe PU študentov v organiza-cijah?
3. Katere so ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov v visokošolski instituciji?
4. Kako so mentorji visokošolski učitelji oziroma vodje PU zadovoljni s sodelovanjem z zuna-njimi mentorji PU v izvajalkah PU?
5. Kateri so predlogi mentorjev za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji?

Raziskovalna metoda

Naša raziskava temelji na kvalitativni raziskovalni paradigmi (Marshall in Rossman, 2006). Uporabili smo najprej deskriptivno metodo raziskovanja, s katero smo analizirali vsebino izbranih mentorskih programov po posameznih področjih PU (naravoslovje in tehnika, družboslovje in humanistika, pedagoško in andragoško področje ter regulirani poklici). Nato smo s primerjalno metodo opisali pridobljene vsebine izbranih mentorskih programov po posameznih področjih PU in odgovarjali na postavljena raziskovalna vprašanja. Na koncu smo primerjali pridobljene ugotovitve med seboj po področjih PU.

Vprašalnik je imel pet odprtih vprašanj. Na podlagi opisov mentorjev z visokošolskih institucij o PU smo izvedli analizo vsebine odgovorov. Na prvo vprašanje, katere so ključne značilnosti poteka načrtovanja PU v visokošolski instituciji in priprave študentov na PU, smo želeli pridobiti mnenja o tem, kaj vse mentorji upoštevajo pri načrtovanju PU in kako ta poteka na visokošolskem zavodu, preden gredo študenti na PU. Z drugim vprašanjem, kako poteka mentorstvo v visokošolski instituciji v času izvedbe PU študentov v organizacijah, smo ugotavljali, za kaj vse mentorji skrbijo, da se mentorstvo študentom v organizacijah kakovostno izpelje ter kako poteka sodelovanje in komunikacija ter sprotno vrednotenje PU študentov. Na tretje vprašanje, katere so ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov v visokošolski instituciji, smo želeli pridobiti mnenja mentorjev o tem, kaj vse upoštevajo pri evalvaciji PU in kako ta poteka na visokošolskem zavodu. S četrtem vprašanjem, kako so mentorji visokošolski učitelji oziroma vodje PU zadovoljni s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU, smo ugotavljali, ali imajo zunanji mentorji ustrezno izobrazbo oziroma so primerno usposobljeni ter s kakšnimi izzivi se mentorji na visokošolskih zavodih srečujejo. Zanimalo nas je tudi, kako učinkovito je njihovo delo ter s koliko zunanjimi mentorji in koliko institucijami izvajalkami PU na leto sodelujejo. Z zadnjim, petim vprašanjem, kateri so predlogi mentorjev za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji, smo želeli pridobiti mnenja mentorjev na visokošolskih institucijah o tem, kako bi lahko izboljšali sodelovanje z zunanjimi mentorji PU in institucijami izvajalkami PU. Zanimalo nas je, kako bi mentorji izboljšali načrtovanje, izvedbo in evalvacijo PU za študente ter kako bi izboljšali mentorski program za PU študentov na visokošolski instituciji, da bi bil še kakovostnejši.

Vzorec

Raziskavo smo izvedli s pomočjo spletnega dokumenta za mentorje visokošolske učitelje – vodje praktičnega usposabljanja študentov, kjer smo jim podali usmeritve in vprašanja za pisanje opisa mentorskega programa PU študentov. Pridobili smo veliko število mentorskih programov PU, skupaj 32. Odzvalo se je skupaj 14 visokošolskih institucij (Tabela 1). Največ, po šest mentorskih programov PU smo pridobili z Biotehniške fakultete UL in Filozofske fakultete UL. Devet visokošolskih institucij je oddalo po en mentorski program PU.

Tabela 13: Visokošolske institucije UL in število mentorskih programov za PU

Ime visokošolske institucije	Število mentorskih programov za PU
1. Akademija za glasbo UL	1
2. Biotehniška fakulteta UL	6
3. Fakulteta za farmacijo UL	1
4. Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo UL	1
5. Fakulteta za pomorstvo in promet UL	2
6. Fakulteta za računalništvo in informatiko UL	1
7. Fakulteta za socialno delo UL	1
8. Fakulteta za strojništvo UL	1
9. Fakulteta za šport UL	1
10. Filozofska fakulteta UL	6
11. Naravoslovnotehniška fakulteta UL	1
12. Pedagoška fakulteta UL	5
13. Veterinarska fakulteta UL	1
14. Zdravstvena fakulteta UL	4
	Skupaj: 32

Zbiranje podatkov

Opise mentorskih programov PU smo zbirali v novembru in do 10. decembra 2021 na daljavo preko spletne platforme na UL. Za namen naše raziskave smo se odločili, da izberemo le po štiri visokošolske institucije z določenega področja praktičnega usposabljanja, pri čemer smo upoštevali čim bolj različne visokošolske institucije in primere PU.

V nadaljevanju primerjalno opisujemo po štiri izbrane mentorske programe PU po področjih: (1) naravoslovje in tehnika, (2) družboslovje in humanistika, (3) pedagoško in andragoško področje in (4) regulirani poklici. Pri vsakem področju PU tabelarično prikazujemo štiri izbrane visokošolske institucije, študijski program, stopnjo študija in trajanje PU na letni ravni.

Pod vsako tabelo z določenega področja PU primerjalno odgovarjamo na raziskovalna vprašanja, kjer opisujemo pridobljene vsebinske opise poteka PU od načrtovanja, izvedbe, evalvacije PU do sodelovanja z zunanjimi izvajalkami PU, in predloge mentorjev za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji. Na koncu primerjamo pridobljene ugotovitve med seboj po področjih PU.

Primerjava mentorskih programov praktičnega usposabljanja po področjih – rezultati in interpretacija

Naravoslovje in tehnika

Tabela 14: Visokošolske institucije s področja naravoslovja in tehnike

Ime visokošolske institucije	Študijski program	Stopnja študija	Trajanje PU na letni ravni
Fakulteta za strojništvo UL (FS)	VS* Strojništvo – projektno aplikativni program	1	10–20 dni
Biotehniška fakulteta UL – Oddelek za gozdarstvo in obnovljive gozdne vire (BF)	VS Gozdarstvo	1	20–30 dni
Fakulteta za računalništvo in informatiko UL (FRI)	VS Računalništvo in informatika	1	9 tednov (40 dni)
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo UL (FKKT)	VS Kemijska tehnologija	1	20–30 dni

*VS – visokošolski strokovni študijski program

1. Ključne značilnosti načrtovanja PU v visokošolskem zavodu in priprava študentov na PU

Pri izbranih visokošolskih institucijah s področja naravoslovja in tehnike je PU vključeno v redne študijske programe in predmete ter zelo dobro razvito. Na treh institucijah se imenuje predmet 'Praktično usposabljanje', na FRI pa 'Delovna praksa'. PU načrtujejo posebej koordinatorji PU na posameznih fakultetah (FS, BF in FKKT), medtem ko je na FRI za to zadolžen organizator PU. Ti sodelujejo z mentorji PU pri posameznih predmetih PU na fakultetah.

Načrtovanje PU je glede na program in fakulteto različno. Pri načrtovanju PU je skupno vsem štirim izbranim mentorskim programom PU s področja naravoslovja in tehnike, da lahko študenti sami izbirajo institucije in zunanje mentorje na osnovi že pridobljenega seznama institucij izvajalk PU znotraj fakultete, pri čemer jim pomaga koordinator PU. Ta tudi poskrbi, da so študenti pravočasno obveščeni o poteku PU (imajo predhodne sestanke, predavanje o PU ter predavanje o varstvu pri delu, npr. pri študiju gozdarstva), kjer dobijo študenti natančna navodila glede PU. Koordinatorji PU pred izvedbo PU pridobijo vse zahtevane podatke in uredijo preostale administrativne naloge PU, vključno s pogodbami.

Praktično usposabljanje je namenjeno seznanjanju z delom v gospodarskem okolju, industriji ali drugih organizacijah, kjer so določene stroke s področja naravoslovja in tehnike pomemben del dejavnosti. Namenjeno je tudi spoznavanju organiziranosti ter tekoče problematike gospodarstva in industrije ali razvojnih skupin. Pomembna je uporaba pridobljenih strokovnih znanj v praksi.

2. Potek mentorstva v visokošolskem zavodu v času izvedbe PU študentov v organizacijah

Mentorstvo v visokošolskem zavodu v času izvedbe PU študentov v organizacijah izvajalkah PU poteka posredno, tako da so mentorji PU s področja naravoslovja in tehnike na fakulteti v stiku s študenti in zunanjimi mentorji večinoma preko e-pošte. Ta komunikacija poteka kot individualna, med koordinatorji PU in mentorji PU na fakulteti, glede na potrebe študentov ali zunanjih mentorjev.

Kot posebnost omenimo, da je na FS dolžnost in naloga mentorja, da sproti preverja ustreznost izvedenih aktivnosti študenta na PU glede na cilje projektnega dela. Podlaga za oceno dela so tedenska pisna poročila študenta mentorju na fakulteti o opravljenem delu na PU. Mentorji na FRI pa skrbijo, da delovna praksa študentov poteka na zadovoljivem strokovnem nivoju, in aktivno sodelujejo z mentorji v podjetjih pri izvajanju dogovorjenega programa za delovno prakso študenta in pri morebitni spremembi programa za delovno prakso. Mentorji so med seboj večinoma v stiku po e-pošti, redkeje po telefonu. Na FKKT pa preverjanje, vrednotenje in nadzor dela študenta med samim PU niso potrebni, ker je visoka stopnja zaupanja v delo zunanjih mentorjev v podjetjih in zavodih, s katerimi mentorji s fakultete sodelujejo že več let. Za poklicno usposabljanje in zunanje mentorje v novih podjetjih preverjajo ustreznost predlaganega sodelovanja z vidika strokovnih področij, na katerih se izobražujejo študenti s FKKT ter način dela in organiziranost podjetja. Velik poudarek se namenja tudi kompetencam mentorjev v podjetjih oziroma zavodih ter njihovi ustrezni izobrazbi.

3. Ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov na fakulteti po opravljenem PU v organizacijah

Namen evalvacije PU na fakultetah s področja naravoslovja in tehnike je pridobiti zaključno oceno PU študentov in ugotoviti kakovost izvedbe PU v institucijah izvajalkah PU. Med omenjenimi fakultetami so razlike v evalvaciji, zlasti v načinih pridobivanja ocen študentov in zunanjih mentorjev.

Posebnost evalvacije na FS je, da na osnovi končnega poročila študenta o PU in njegovega ustnega zagovora ter ocene zunanjega mentorja o študentovem delu na PU pridobijo končno numerično oceno PU. Zaželeno je, da PU predstavlja podlago oziroma izhodišče za diplomsko delo. Študenti z BF pišejo dnevnike, ki jih tedensko pregledujejo in vrednotijo zunanji mentorji in jih po PU študenti oddajo v oceno koordinatorju PU na fakulteti. Na FRI se koordinator neformalno pogovori s študentom o delovni praksi. Študenti oddajo zaključno poročilo o praksi, kjer napišejo svoje mnenje o kakovosti. Ocena prakse pa je tudi s strani zunanjega mentorja, ki odda na fakulteto Predlog končne ocene. Študenti izpolnijo tudi zaključni vprašalnik o praksi. Podobno na FKKT študenti izpolnijo anketo o PU v orodju STUDIS, oddajo dnevnik PU in zaključno poročilo, v katerem zapišejo svojo oceno o kakovosti PU. Poleg tega pa se upošteva tudi ocena zunanjega mentorja iz oddanega Potrdila o opravljeni praksi. Tako študenti pridobijo končno oceno PU oziroma delovne prakse na FRI.

Ugotovimo, da imajo pri evalvaciji PU pomembno vlogo študenti, ki opravijo veliko evalvacijskega dela sami s pisanjem poročil, dnevnikov oziroma izpolnjevanjem vprašalnikov ter ustnimi zagovori. Poleg njih imajo pomembno vlogo zunanji mentorji, ki ocenijo študente na PU. Zaključno vlogo evalvacije pa imajo mentorji oziroma koordinatorji PU na fakultetah, ki na osnovi predhodnih ocen oziroma mnenj študentov in zunanjih mentorjev oblikujejo končno oceno posameznega študenta. Pridobijo tudi splošen vpogled v kakovost PU vseh študentov in zunanjih mentorjev oziroma v kakovost PU v organizacijah izvajalkah.

4. Zadovoljstvo s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU

Fakultete imajo svoje mreže zunanjih mentorjev v različnih organizacijah oziroma podjetjih in so z njihovim sodelovanjem zadovoljne. Nimajo težav z njihovo izobrazbo in kompetencami, ker je zahtevana minimalna izobrazba mentorja iz podjetij oziroma zunanjih institucij že določena z ustreznim pravilnikom. Tako je npr. na FS. Podobno je ustreznost zunanjih mentorjev za študente z BF v celoti določena z notranjimi predpisi delovne organizacije. Na primer pri

gospodarski družbi SIDG je pogoj za mentorja najmanj VI. stopnja izobrazbe (oz. 1. bolonjska stopnja) ter opravljen izpit za mentorja. Na Zavodu za gozdove je pogoj za mentorja najmanj VI. stopnja izobrazbe (1. bolonjska stopnja), najmanj pet let delovnih izkušenj ter opravljen izpit za mentorja. Vsak študent ima namreč dva mentorja. Tudi mentorji s FRI so zadovoljni z mentorji v podjetjih, saj imajo vsi predpisano stopnjo izobrazbe ali višjo, znanja in izkušnje s področja mentorstva in znanja ter izkušnje s področja računalništva in informatike. V veliki meri so to njihovi diplomanti, magistranti, doktoranti, člani alumni kluba.

Ugotovimo, da mentorji na fakultetah ocenjujejo sodelovanje in delo zunanjih mentorjev kot učinkovito, saj študentom namenijo kakovostno podporo in jim med prakso posvetijo kar nekaj svojega časa. Število zunanjih mentorjev iz gospodarskih družb, pri katerih izvajajo prakso študenti s FS se giblje med 50 in 80 na letni ravni. Na FRI pri izvedbi delovne prakse sodelujejo s 70 podjetji in tudi s 70 mentorji. Tudi študenti na FRI so navdušeni nad mentorji v podjetjih, saj ti v veliki večini primerov presegajo pričakovanja študentov tako glede mentorstva kot predavanja znanj in izkušenj študentom.

5. Predlogi za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji

Na vseh fakultetah s področja naravoslovja in tehnike imajo mentorji predloge, kako izboljšati PU študentov. Predlogi gredo v smeri izboljšanja priprave študentov na PU. Tako bodo npr. na FS v sklopu prenovljenih študijskih programov v prihodnje vpeljali obvezno predusposabljanje študentov s področja mehkih veščin, ki bodo študente opremila s komunikacijskimi in socialnimi orodji in pripomogla k manj stresnemu, predvsem pa bolj učinkovitemu delovanju v večdisciplinarnih okoljih. Udeležba na teh delavnicah bo pogoj za začetek prakse v podjetjih. Podobno na BF mentorji ugotavljajo, da bi še izboljšali PU študentov, če bi to potekalo v bolj primernem času, npr. po predavanjih v 3. letniku, saj bi bilo to za študente veliko bolj koristno, v smislu povezovanja ter prenosa znanj iz teorije v prakso, na konkretnih primerih ter v poznem zimskem oziroma pomladnem času, ko potekajo specifična dela v gozdarstvu.

Drugi predlogi za izboljšave gredo v smeri bolj kakovostnega sodelovanja med mentorji s fakultet in zunanjimi mentorji. Mentorji na FRI bodo ponovno omogočili organizatorjem PU, da imajo s podjetji in ustanovami tudi fizični kontakt, ne samo po e-pošti, telefonu in preko spleta, sploh ko gre za vzpostavitev novega sodelovanja na področju izvedbe delovne prakse. Podobno bodo na FKKT skušali izboljšati povezovanje fakultete s podjetji oziroma zavodi. V ta namen bodo najprej izvedli anketo za zunanje mentorje, s katero bodo spremljali kakovost pridobivanja uporabnega znanja in prilagajanja študentov s fakultete trenutnim potrebam gospodarstva in javnega sektorja. Namen je, da se študenti usposobijo, da se bodo ob zaposlitvi čim hitreje in kvalitetno vključili v delo v podjetjih in ustanovah. S tem na FKKT želijo pridobiti bolj poglobljeno povratno informacijo o trenutnem stanju in izzivih, s katerimi se srečujejo pri organizaciji in izvedbi PU, ter zbrati dodatne predloge za zagotavljanje kvalitete praktičnega usposabljanja. Kvaliteto PU in motivacijo zunanjih mentorjev želijo izboljšati z vsakoletnimi srečanji z mentorji s fakultet ob zaključku študijskega leta, kjer bi izmenjali izkušnje, dobre prakse pri delu s študenti ter izpostavili morebitne probleme in ovire. Mentorjem v podjetjih bi lahko olajšali delo ter izboljšali praktično usposabljanje s kratkim pedagoško-andragoškim usposabljanjem, ki bi ga lahko organizirala UL za vse članice.

Primer mentorskega programa PU na Fakulteti za strojništvo je v Prilogi 11.

Družboslovje in humanistika

Tabela 15: Visokošolske institucije s področja družboslovja in humanistike

Ime visokošolske institucije	Študijski program	Stopnja študija	Trajanje PU na letni ravni
Fakulteta za socialno delo UL (FSD)	UN* Socialno delo	1 in 2	mentorske skupine skozi celo leto
Filozofska fakulteta UL (FF)	UN Psihologija	2	40 dni v zadnjem letniku
Filozofska fakulteta UL (FF)	UN Bibliotekarstvo in informatika	1 in 2	10–20 dni
Pedagoška fakulteta UL (PEF)	UN Logopedija in surdopedagogika	1	20–30 dni

*UN – univerzitetni študijski program

1. Ključne značilnosti načrtovanja PU v visokošolskem zavodu in priprava študentov na PU

V okoljih, kjer je PU dobro razvito, je to vključeno v študijske programe bodisi v posamezne predmete ali pa nastopa kot poseben predmet 'praksa'. Z izvedbo prakse se ukvarjajo posebej za to določeni fakultetni mentorji prakse ter do določene mere tudi profesorji in asistenti pri posameznih predmetih. Njihove aktivnosti PU usklajuje za to določen predstojnik oziroma koordinator. Ponekod, kot je na FSD, pa imajo organiziran celo poseben center za praktični študij. Zelo pomembni pa so tudi zunanji mentorji prakse, ki imajo izkušnje na poklicnem področju. Učitelji in mentorji pripravljajo študente na PU pri svojih predmetih in na posebnih letnih pripravljalnih seminarjih, kjer jim razložijo pomen, vsebino in potek PU. Letne sestanke organizirajo tudi z učnimi bazami oziroma mentorji iz organizacij, kjer praksa poteka. Namenjeni so evalvaciji PU, njegovemu prilagajanju spreminjajočim se pogojem in tudi obnavljanju učnih baz. Mentorji iz učnih baz opredelijo potrebe oziroma možnosti za sprejem praktikantov, študenti izrazijo svoje želje po tem, kje in kakšno prakso bi radi opravljali. Sledi usklajevanje. Študentom in izvajalcem prakse so v pomoč e-učilnice oziroma druge baze podatkov in platforme, kjer so spravljani vsi dokumenti, kot so pravila poteka prakse in ustrezni obrazci, ki služijo prijavljanju na prakso, poročanju o praksi in njeni evalvaciji.

Praktično usposabljanje je namenjeno pridobivanju praktičnih spretnosti in znanja v delovnem procesu, spoznavanju različnih področij dela, pa tudi izdelavi diplomskih del in projektnih nalog. Zato mentorji pripravijo učne načrte za izvedbo prakse z namenom razvoja ustreznih kompetenc študentov.

2. Potek mentorstva v visokošolskem zavodu v času izvedbe PU študentov v organizacijah

Poudarek je na stalnem stiku med mentorji in študenti na praksi. Večinoma je stik individualen in osebni, na FSD pa imajo oblikovane celo mentorske skupine pri posameznem mentorju na fakulteti oziroma na posamezni učni bazi. V sodelovanju med mentorji in študenti oblikujejo programe prakse oziroma načrte dela, ovrednotijo potek prakse in izmenjujejo izkušnje. Posebej je tesen stik med mentorji in študenti pomemben pri pripravi in izvedbi nastopov študentov, pri izdelavi poročil o delu in dnevnikov dela, za evidenco prisotnosti in izpolnjevanje in potrjevanje raznih obrazcev.

3. Ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov na fakulteti po opravljenem PU v organizacijah

Največ evalvacijskega dela opravijo študenti sami. Študenti pišejo končna oziroma strokovna poročila o praksi, ki so namenjena tako notranjim kot zunanjim mentorjem oziroma učnim bazam. V teh poročilih ocenjujejo organizacije, kjer je praksa potekala, delo, ki so ga opravljali, kompetence, ki so jih pridobili, znanje s fakultete, ki so ga lahko uporabili in podobno. Ponekod izpolnijo posebne vprašalnike, v katerih prav tako ocenjujejo organizacijo in mentorje, pri katerih so opravljali prakso, kakovost prakse, svoje občutke in pričakovanja ter zadovoljstvo z njihovo izpolnitvijo, nato pa podajo predloge za izboljšave.

Pomembno je tudi evalvacijsko delo zunanjih mentorjev, ki ocenjujejo količino in kakovost opravljenega dela praktikantov, opravljene nastope, izvedene projekte, pridobljene kompetence. Notranji mentorji pregledajo in ocenijo tako poročila študentov kot poročila zunanjih mentorjev in morda zahtevajo njihovo dopolnitev. Še pomembnejša pa so evalvacijska srečanja mentorjev in študentov. Na teh srečanjih mentorji podajo oceno dela študentov in oceno pridobljenih kompetenc oziroma tega, katere je treba še krepiti, študenti pa podajo oceno učnih baz, poteka dela in mentorjev kot tudi predloge za izboljšave. Ocene študentov in mentorjev so na primer na FDS sestavina njihovih učnih map.

4. Zadovoljstvo s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU

Fakultete imajo za izvajanje praktičnega usposabljanja široke mreže mentorjev, odvisno od števila vpisanih študentov na posameznem programu. Tako ima FSD okrog 250 in FF samo za program Psihologija okrog 350 mentorjev. Zato dajejo velik poudarek graditvi in obnavljanju teh mrež. To vključuje pridobivanje novih mentorjev, njihovo uvajanje v mentorsko vlogo, pomoč mentorjev s fakultete, usposabljanje na rednih letnih seminarjih ter ohranjanje drugih stikov z njimi. Od tega je odvisno tudi zadovoljstvo študentov z zunanjimi mentorji. Največji izziv za odnose z zunanjimi mentorji je njihovo nagrajevanje. Večina opravlja mentorsko vlogo brezplačno, pri čemer fakultete računajo na njihov interes za dvosmerni prenos znanja, za skupne projekte in za kadrovanje novih sodelavcev.

5. Predlogi za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji

Predlogi za izboljšave na področju PU se med fakultetami razlikujejo glede na stopnjo, do katere je to razvito. K izboljšanju PU, vključno z odnosi z izvajalkami PU, bi lahko veliko prispevala ustrezna spletna platforma, ki bi omogočila hitrejše izvajanje nalog, kot so razpisovanje praks, prijavljanje in odjavljanje prostih mest in interesentov za prakso, obveščanje udeležencev, ocenjevanje praks in podobno. Sem bi lahko šteli tudi razvoj e-izobraževanja in usposabljanja za mentorje. To bi zahtevalo tudi poenotenje postopkov oziroma izdelavo spletne platforme v več variantah.

Predlogi gredo tudi v smeri utrjevanja identitete mentorjev, ki je mogoče s sistematičnim vzdrževanjem stika z njimi, z rednim usposabljanjem, s podeljevanjem ustreznih nazivov in ne nazadnje z materialnim nagrajevanjem. Na sploh kaže, da je nagrajevanje mentorjev najmanj urejen vidik PU. Drugi predlogi za izboljšave so še: sistematično spremljanje pridobivanja kompetenc študentov na praktičnem usposabljanju, prilagajanje PU študentom s posebnimi potrebami in podaljšanje praktičnega usposabljanja. Na programu knjižničarstva na FF menijo, da bi po zgledu iz drugih okolij to moralo trajati vsaj tri mesece.

Primer mentorskega programa PU na Fakulteti za socialno delo je v Prilogi 11.

Pedagoško in andragoško področje

Tabela 16: Visokošolske institucije s pedagoškega in andragoškega področja

Ime visokošolske institucije	Študijski program	Stopnja študija intrajanje PU	Trajanje PU na letni ravni
Filozofska fakulteta UL (FF)	UN* Sociologija dvopredmetni pedagoški	2	10–20 dni
Fakulteta za šport UL (FŠ)	UN Športna vzgoja	1(3. let.) in 2(1. in 2. let.)	92 dni
Pedagoška fakulteta UL (PEF)	UN Razredni pouk 4. let., didaktika družboslovja II.	1	10 dni
Akademija za glasbo UL (AG)	UN Glasbena pedagogika	1	10–20 dni

*UN – univerzitetni študijski program

1. Ključne značilnosti načrtovanja PU v visokošolskem zavodu in priprava študentov na PU
Posebnost PU na pedagoškem in andragoškem področju je, da so vsi zunanji mentorji študentom učitelji mentorji, tj. učitelji določene stroke, ki poučujejo v sklopu rednega šolskega sistema. Mentorji na fakultetah za PU so visokošolski učitelji z določenih strokovnih področij in z določenih visokošolskih izobraževalnih programov. Na fakultetah imajo zelo dobro organizirana PU, saj imajo mreže zunanjih učiteljev mentorjev po različnih šolah (OŠ in SŠ), kjer vsako leto sprejemajo študente bodoče učitelje na prakso. Ugotovimo, da so med pedagoško-andragoški programi PU razlike v načrtovanju glede na posamezno fakulteto.

Posebnost načrtovanja PU v študijskem programu Sociologija dvopredmetni pedagoški na FF UL je, da pedagoška praksa poteka znotraj skupnega pedagoško-andragoškega modula in specialne didaktike za sociologe. Študenti se na FF dobro pripravijo za PU na OŠ ali SŠ, s katerimi ima fakulteta v naprej sklenjen dogovor o načrtovanju z zunanjimi mentorji in urejene zakonske obveznosti.

Študenti na FŠ izberejo institucijo za PU in se posvetujejo z mentorjem na fakulteti. Na fakulteti se uredi sodelovanje z institucijami in zunanjimi mentorji ter z njimi podpiše sporazum o sodelovanju. Mentor na fakulteti seznanjen z navodili, zahtevami in potekom PU vse študente kot tudi zunanje učitelje mentorje v določeni instituciji. Pri PU sodeluje več visokošolskih učiteljev s fakultete in zunanji sodelavec organizator prakse, ki pripravi vso dokumentacijo (želje študentov, stiki z institucijami, sporazumi, zahvale institucijam in mentorjem, potrdila o mentorstvu, izjave študentov).

Posebno pripravo na PU imajo tudi študenti s PEF. V študiju didaktike družboslovja se na PU pripravljajo že v sklopu predavanj in vaj na fakulteti, kjer se seznanijo s podrobnostmi poteka PU. Za komunikacijo med študenti in mentorji na fakulteti se uporablja spletna učilnica. Za kakovostnejše sodelovanje med študenti pa je uvedeno timsko delo. Mentor s fakultete se za PU dogovori s šolami, na katerih so učitelji mentorji pripravljene sprejeti študente in jim nuditi podporo v procesu poučevanja. Mentor na fakulteti ustrezno strokovno pripravi študente za PU in njihove samostojne nastope v razredu na določeni šoli.

Načrtovanje PU na AG poteka tako na ravni oddelka za glasbeno pedagogiko in vključuje visokošolskega profesorja, izvajalca predmeta Specialna glasbena didaktika in predstojnika oddelka. Sledi načrtovanje izvedbe PU z zunanjimi učitelji mentorji z razvejane mreže mentorskih šol.

Na ravni vodstev institucij poteka pisna korespondenca, ki vključuje prošnjo za izvedbo PU v določenem študijskem letu in podpis pogodbe o PU študentov. Terminski plan in celotna dokumentacija, povezana s PU študentov, je objavljena v spletnih učilnicah predmetov. Študenti so s konceptom PU usposabljanja seznanjeni na začetku študijskega leta. Vsak letnik izbere študenta vodjo prakse, ki je v tesnejšem komunikacijskem stiku z izvajalcem PU na AG in pomaga koordinirati oblikovanje skupin študentov za hospitacije, ki bodo potekale v sklopu PU.

2. Potek mentorstva v visokošolskem zavodu v času izvedbe PU študentov v organizacijah

Mentorji z vseh fakultet so med potekom PU študentov v stalnem stiku z zunanjimi učitelji mentorji in študenti (e-pošta in govorilne ure). Večinoma gre za individualno komunikacijo. Vendar pa ugotovimo, da imajo mentorji s fakultet v času izvedbe PU študentov nekoliko različne vloge in naloge.

Na FF je mentor PU v stalnem stiku z zunanjim učiteljem mentorjem, kateremu prepusti vodenje PU. Mentor na fakulteti nenehno spremlja študente in je v stiku z njimi po potrebi. Medtem pa mora študent na PU s FŠ sproti sporočiti mentorju na fakulteti vsako odstopanje od načrtovane PU (odpadle ure in njihovo nadomeščanje, bolezen idr.).

Tudi med PU študentov s PEF se sproti spremlja njihovo delo v vseh fazah učnega procesa v šoli (priprava, izvedba in analiza). Za to skrbijo študenti v timu (od 5 do 6 študentov), zunanji učitelj mentor in mentor s fakultete. Posebna naloga mentorja s fakultete je, da tedensko obišče študente na šoli in jih neposredno spremlja pri njihovih nastopih in hospitacijah, spremlja timsko delo študentov in daje povratne informacije. Pri tem sodeluje tudi zunanji učitelj mentor. Istočasno pa na fakulteti potekajo predavanja, ki so namenjena diskusiji o aktualnih vsebinah, povezanih z nastopi in hospitacijami, pri čemer študentje poglobljijo pomen povezovanja izkušenj s prakse s teorijo.

Mentor PU na AG prav tako vzpostavi neposreden stik z učitelji mentorji na šolah s formalnimi in neformalnimi pogovori, povezanimi z izvedbo celotnega PU. Mentor z AG je tudi fizično udeležen na hospitacijah, učnih nastopih in strnjeni praksi študentov v obsegu od 75 % do 100 % (glede na učni načrt in usmeritev PU), kar zagotavlja tesno spremljavo in kontinuirano oziroma sprotno evalviranje procesa izvedbe PU študentov.

3. Ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov na fakulteti po opravljenem PU v organizacijah

Evalvacijo in tudi samoevalvacijo PU opravijo večinoma študenti sami, kot se zahteva po učnem načrtu PU. Pomemben podatek evalvacije je tudi sprotna povratna informacija visokošolskega učitelja mentorja s fakultete in zunanjega učitelja mentorja. Končno evalvacijo pa naredi mentor na fakulteti in zaključi obveznosti PU. Razlike med fakultetami pa so glede načina izvedbe evalvacije.

Na primer študenti na FŠ po opravljeni praksi seminarsko nalogo iz vsebine njihovega dela oziroma problema, ki so ga med PU reševali, oddajo zunanjemu mentorju v instituciji in mentorju na fakulteti. Zunanji učitelj mentor izda potrdilo o opravljeni praksi, v katerem opisno oceni delo študenta na PU ter seminarsko nalogo; študent pa v poročilu o opravljenem PU na kratko opisno oceni svoje delo in zadovoljstvo na praksi. Poglobljena evalvacija PU po opravljenem PU poteka nato preko anket, ki jih izpolnjujejo zunanji učitelji mentorji, študenti in mentorji na fakulteti. Z rezultati anket so nato seznanjeni vsi udeleženci PU in so namenjeni izboljšanju kakovosti PU.

Evalvacija je za študente s PEF neposredna, po opravljenih učnih nastopih na šolah, skupaj z učiteljem mentorjem in z mentorjem s fakultete. Vsak študent član tima opisno oceni svoje sodelovanje in sodelovanje kolegov ter prispevek posameznih članov pri timskem delu v vseh fazah pedagoškega dela (od začetnega načrtovanja tematske priprave do oddaje timske mape). Zunanji učitelj mentor, mentor s fakultete in študentje prediskutirajo delo tima in uspešnost izvedenih nastopov posameznih študentov. Mentor s fakultete ob koncu oceni timsko delo, individualne nastope in timsko mapo, ki vsebuje skupno tematsko pripravo, študentske priprave, analize nastopov, individualna poročila študentov in predloge tima za izboljšave pri poučevanju tematskega sklopa. Po končanem PU mentorji s fakultete opravijo končno evalvacijo izvedbe nastopov tudi z osnovnošolskimi mentorji in vodstvi šol ter načrtujejo morebitne spremembe pri izvedbi prihodnjih nastopov.

Podobno mentor PU na AG sproti spremlja in evalvira študentovo delo v posamezni etapi PU ter ga seznanja z rezultati formativnega in sumativnega ocenjevanja. Povratne informacije, ki jih študent prejme v procesu PU v posameznem študijskem letu, izhajajo iz ocenjevalnih kriterijev. Posebnost so kriteriji za medvrstniško ocenjevanje študentov. Študenti, ki imajo na učnem nastopu vlogo opazovalca, kolegu posredujejo pomembne informacije o njegovih učnih postopkih in njegovem učnem nastopu v celoti. Študenti, ki imajo vlogo ocenjevalca, pa se na ta način tudi urijo v objektivnem vrednotenju vrstnikovega dela. Končna evalvacija na AG vključuje različne akterje in je vsebinsko predstavljena tako na zaključnem plenarnem srečanju mentorja PU s študenti kot tudi individualno ob vpisu izpitne ocene PU v VIS. Študent dobi informacije o močnih področjih, ki jih je pokazal v PU, in šibkih točkah s spodbudami in napotki, kaj izboljšati v prihodnjem študijskem letu. Sumativna ocena PU je vpisana kot opravljeni izpit pri predmetu PU.

4. Zadovoljstvo s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU

Na izbranih fakultetah (FF, FŠ, PEF in AG) so mentorji za PU zadovoljni z zunanjimi učitelji mentorji. Vsi imajo mentorsko mrežo in sodelujejo pogosto z istimi zunanjimi učitelji mentorji na izbranih šolah (OŠ ali SŠ).

Mentorji PU s FŠ na leto sodelujejo z okrog 70–80 institucijami izvajalkami PU, v katere je razporejenih okrog 90 študentov. Pri PU sodeluje vsako leto približno 70 zunanjih mentorjev in okrog 25 mentorjev s fakultete. V splošnem so zadovoljni z mentorji v institucijah, saj v večini primerov zadostujejo ustrezni strokovni izobrazbi in njeni stopnji. Rezultati anket po opravljenem PU so pokazali, da so bili študenti zadovoljni z institucijo izvajalko PU, čutili so vzpodbudo, pomoč in usmerjanje s strani zunanjih mentorjev ter ostalih zaposlenih in se počutili sprejete. Zadovoljni so bili z osvojenimi praktičnimi znanji in s pridobljenimi kompetencami, za katere menijo, da jim bodo koristile pri iskanju njihove prve zaposlitve. Večjo skrb pa predstavlja preobremenjenost učiteljev mentorjev na FŠ, ki zaradi zasedenosti s pedagoškim procesom včasih nimajo časa za obiske institucij za PU, predvsem tistih, ki so lokacijsko precej oddaljeni. So pa zato vedno na voljo za srečanja v živo preko spletnih konferenc.

Mentorji na PEF so tudi zadovoljni s sodelovanjem z zunanjimi učitelji mentorji na petih ljubljanskih OŠ, saj imajo mentorji ustrezno izobrazbo in so z njimi tesno povezani. Te za sodelavce izbere mentor s fakultete, pomembno pa je, da so pripravljene delo študentov vključiti v svoj letni delovni načrt, sodelovati z njimi in jim omogočiti, da med svojim pedagoškim delom preizkušajo različne pristope in zamisli. Mentorji s fakultete skupaj z mentorji na šolah kakovostno sodelujejo pri PU študentov. Vsako leto opravi nastope na OŠ približno 80 študentov 4. letnika razrednega pouka. Pri teh sodeluje približno 15 zunanjih učiteljev mentorjev in dva mentorja s fakultete.

Predstojnik Oddelka za glasbeno pedagogiko med letom vabi učitelje mentorje na glasbeno-pedagoške simpozije; na koncerte, na katerih kot izvajalci sodelujejo študenti glasbene pedagogike. Na področju dela z glasbeno nadarjenimi učenci v splošnem izobraževanju izvajalci glasbenopedagoških predmetov na AG delajo z mentorji tudi na seminarjih, razpisanih v KATIS-u, na glasbenih olimpijadah (šolska raven, državna raven). Z mentorji se srečajo še na drugih seminarjih v izvedbi različnih organizacij.

5. Predlogi za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji

Na fakultetah s pedagoškega in andragoškega področja imajo predloge za kakovostnejše sodelovanje in predvsem sistemsko izboljšanje kakovosti dela visokošolskih učiteljev mentorjev na fakulteti kot zunanjih učiteljev mentorjev:

- Na FŠ predlagajo, da bi bilo potrebno več sodelovanja z institucijami pri *nadgradnji PU v diplomsko delo študenta*, saj so ankete pokazale, da je delež le-teh majhen (10–30 %). Potrebno bi bilo, da je vsak študent na PU deležen obiska mentorja s fakultete v instituciji izvajalki PU, kar je v praksi zaradi velikega števila študentov praktično nemogoče izvesti.
- Na FF predlagajo sistemske rešitve, in sicer bi bilo treba *nagraditi delo zunanjih učiteljev mentorjev*. Sedaj se jim opravljeno delo šteje pri napredovanju. Hkrati pa bi se lahko PU s pedagoškega in andragoškega področja v celoti priznalo pri obveznem številu tovrstnih izkušenj, ki jih MIZŠ zahteva za strokovni izpit. Sicer se v danih razmerah PU izvaja korektno.
- Na FŠ menijo, da bi se moralo mentorstvo študentom na PU *habilitacijsko ovrednotiti*, saj bi se s tem izboljšala kakovost mentorstva in povečala bi se želja po mentorstvu. Mentorstvo naj bi se za zunanje mentorje nagradilo, vendar tu *ni enotnega sistema nagrajevanja*, kar bi lahko uredili in poenotili na ravni države. V primeru PU na višješolskih in srednješolskih programih je to s strani ministrstva (MIZŠ) urejeno.
- Možnosti za še kakovostnejše sodelovanje med mentorji s PEF in zunanjimi mentorji v šolah so na področjih *formalne ureditve izobraževanja osnovnošolskih mentorjev in vrednotenja njihovega mentorskega dela*. Mentorji bi morali biti razbremenjeni dela redne delovne obveznosti v OŠ in bi ta čas namenili izobraževanju po mentorskem programu, ki bi ga pripravila fakulteta. Tudi delo mentorjev s fakultete bi bilo treba ustrezneje ovrednotiti, saj njihova intenzivna vključenost v proces individualnega spremljanja napredka študentov zahteva več vloženega truda in časa kot običajno pedagoško delo na fakulteti.

Primer mentorskega programa PU na Pedagoški fakulteti UL je v Prilogi 11.

Regulirani poklici

Tabela 17: Visokošolske institucije s področja reguliranih poklicev

Ime visokošolske institucije	Študijski program	Stopnja študija in trajanje PU	Trajanje PU na letni ravni
Veterinarska fakulteta UL (VF)	UN* Veterinarstvo	2	22 tednov (110 dni)
Fakulteta za pomorstvo in promet UL (FPP)	VS* Navtika in Ladijsko strojništvo	1	10 – 20 dni
Zdravstvena fakulteta UL (ZF)	VS Zdravstvena nega	1	2300 ur v 3 letih (ca 770 ur na leto)
Fakulteta za farmacijo UL (FFA)	UN Farmacija	2	6 mesecev (182 dni)

*UN – univerzitetni študijski program

*VS – visokošolski strokovni študijski program

1. Ključne značilnosti načrtovanja PU v visokošolskem zavodu in priprava študentov na PU

V reguliranih poklicih je praktično usposabljanje bolj natančno opredeljeno kot sicer. Pogosto fakultete pri tem sledijo mednarodnim standardom oziroma predpisom. Zlasti je določen obseg usposabljanja, ki traja pri zdravstveni negi kar polovico izobraževalnega procesa. Opredeljena pa je tudi vsebina, na primer z mednarodnim kompetenčnim modelom za področje farmacije. Na praktično usposabljanje se študenti pripravljajo pri posameznih predmetih, zato je ponekod kot v farmaciji organizirano ob koncu študija, drugje, kjer je daljše, pa poteka tudi v nižjih letnikih. V zdravstveni negi ter v navtiki in ladijskem strojništvu poteka praktično usposabljanje že na fakulteti v okviru posebnih predmetov, ki so temu namenjeni, in na simulatorjih. Nato pa študente usmerijo v učne baze oziroma učne centre – lekarne, zdravstvene centre, klinike, na ladje in nekatere druge organizacije, ki opravljajo za študij relevantno dejavnost. Praktično usposabljanje se na nekaterih fakultetah nadaljuje tudi po vrnitvi iz učnih centrov, na primer v farmaciji. Želijo ga povezati tudi s pripravo zaključnih nalog.

Poleg izvajalcev predmetov se z organizacijo praktičnega usposabljanja ukvarjajo posebej za to določeni koordinatorji, ki študentom dajejo ustrezna navodila, poskrbijo za razpored študentov po učnih centrih oziroma za njihovo ustrezno rotacijo. Ker gre za obsežno PU vseh študentov, jih zaradi lažje organizacije pogosto razporedijo v skupine.

2. Potek mentorstva v visokošolskem zavodu v času izvedbe PU študentov v organizacijah

Fakultete sodelujejo z zunanjimi učnimi centri in njihovimi mentorji. Ti so primerno usposobljeni tako v svoji stroki kot za opravljanje mentorskega dela ter imajo že dovolj delovnih izkušenj. Na Veterinarski fakulteti pridobijo v ta namen posebno licenco Veterinarske zbornice. Poleg individualnih stikov z mentorji ponekod z njimi organizirajo skupne sestanke ali pa jih prosijo za izpolnitev anket.

Študenti praviloma sklenejo tripartitne pogodbe s fakulteto in učnim centrom, v katerih se določijo pravice in dolžnosti sodelujočih strank, največkrat tudi vsebina in potek usposabljanja, vključno s cilji, ki jih je treba doseči, in kompetencami, ki jih je treba razviti. Vsak študent dobi mentorja PU, s katerim vzdržuje stik tudi organizator prakse na fakulteti.

Študenti vodijo dnevnik dela, ki jih potrdi mentor v učnem centru. S tem potrdi tudi uspešnost

opravljene prakse. Dnevnik dela potrди tudi koordinator prakse oziroma mentor na fakulteti, ki se ob tem pogovori s praktikantom, s katerim imata priložnost za refleksijo praktične izkušnje. Potek prakse je strukturiran in informacijsko podprt, na primer s portfolio metodo na Fakulteti za zdravstvo ali s spletno učilnico Moodle na Fakulteti za farmacijo. Informacijska podpora olajša pripravo na prakso, njeno spremljanje in ocenjevanje. Omogoča shranjevanje in dostop do dokumentov, priročnikov, obrazcev, pogodb, poročil, dnevnikov dela itd. na enem mestu tako za mentorje kot za študente.

3. Ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov na fakulteti po opravljenem PU v organizacijah

Praktično usposabljanje preverjajo predvsem mentorji v učnih centrih in na fakultetah, kjer to lahko opravijo tudi koordinatorji usposabljanja ali ustrezni predstojniki. V nekaterih primerih ocenijo predvsem dnevnik dela in zaključna poročila ter posebne projektne naloge, če so te sestavni del usposabljanja. Na Fakulteti za farmacijo in na Zdravstveni fakulteti, kjer uporabljajo poseben portfolio pristop, je evalvacija PU bolj dodelana in ciljno usmerjena. Poteka za posamezna delovna področja in za posamezne kompetence. Pri tem variirajo tudi metode od preverjanja dnevnikov dela do individualnih oziroma projektnih nalog in igranja vlog. Preverjanje poteka tudi ustno ali *online*, sproti in na koncu usposabljanja. Tako lahko bolje ocenijo uspešnost prakse in spremljajo razvoj kompetenc praktikantov. Na Fakulteti za farmacijo se PU konča s strokovnim izpitom.

4. Zadovoljstvo s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU

Kar zadeva zunanje mentorje, je na tem področju situacija raznolika. Veterinarska fakulteta ter Fakulteta za pomorstvo in promet se zaneseta na svoje mentorje, pri čemer jih za področje veterine verificira Veterinarska zbornica. Zdravstvena fakulteta navaja, da dobro sodeluje z zunanjimi mentorji, a jih je premalo. Sodeluje s kakimi 200 mentorji v 20 učnih bazah. Vsako leto organizirajo srečanje z njimi z namenom informiranja, usposabljanja in iskanja povratnih informacij. Zaradi pomanjkanja mentorjev v to vlogo vstopajo premalo usposobljeni mentorji, še posebej na področju socialnega varstva. Zato praktikanti ne razvijejo svojih kompetenc v zadostni meri. Fakulteta za farmacijo je vzpostavila zaključen krog kakovosti na tem področju. Sodeluje z 62 lekarnami in okrog 200 mentorji. Zanje vsako jesen organizira delavnice za usposabljanje, tudi preko spletne učilnice. Pri tem ji pomaga tudi Lekarniška zbornica. Redno izvaja tudi anketo med študenti, ki ocenijo učne centre, potek prakse in mentorje. Na tej podlagi pa načrtujejo izboljšave v sistemu PU.

5. Predlogi za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji

Izzivi, ki jih navajajo fakultete na tem področju so:

- Izenačenje pogojev za izvajanje prakse v vseh učnih centrih, kar naj bi dosegli z usposabljanjem mentorjev ter z intenzivnejšo komunikacijo z njimi.
- Ureditev financiranja prakse, ki predstavlja strošek za študente, zato vsi nimajo enakih pogojev. Prav tako pa je problem tudi financiranje zunanjih mentorjev, kar ocenjujejo na področju zdravstva. Na Zdravstveni fakulteti, kjer je tudi pomanjkanje mentorjev največje, to poskušajo reševati s prenosom plačil za prakso z notranjih na zunanje mentorje, kar pa povzroča nezadovoljstvo na fakulteti.

- Poseben izziv na področju zdravstvene nege je preveč študentov in premalo učnih mest.

Na Veterinarski fakulteti se zavzemajo za spletno platformo, ki bi olajšala administriranje praktičnega usposabljanja (vnos in obdelava poročil, dnevnikov dela, anket, pravilnikov, ocenjevalnih listov itd.) in izboljšala komunikacijo med njegovimi udeleženci.

Primer mentorskega programa PU na Fakulteti za farmacijo UL je v Prilogi 11.

Sklepne primerjalne ugotovitve po področjih PU

Iz primerjave mentorskih programov PU po področjih ugotovimo, da imajo vse izbrane visokošolske institucije z UL dobro opredeljeno in organizirano PU za študente. Med vsemi področji izstopa področje reguliranih poklicev, ki imajo še bolj natančno opredeljeno PU, saj sledijo mednarodnim standardom oziroma predpisom glede PU, kjer je določeno trajanje kot tudi vsebina z mednarodnim kompetenčnim modelom.

Na vseh področjih PU in vseh izbranih visokošolskih institucijah je PU vključeno v redne študijske programe. Iz tabel po področjih PU razberemo, da so analizirani visokošolski *strokovni* (VS) študijski programi na področju naravoslovja in tehnike in dva znotraj reguliranih poklicev, ostali so visokošolski *univerzitetni* (UN) študijski programi. Na področju naravoslovja in tehnike so vsi programi prve stopnje študija, medtem ko so pri drugih področjih analizirani programi prve in druge stopnje študija. Iz tabel je tudi razvidno, da traja PU na letni ravni na vseh področjih PU najmanj 10–20 delovnih dni. Razlike pa so v daljšem trajanju PU na letni ravni glede na določen študijski program PU in po področjih študija. Na področju naravoslovja in tehnike traja PU največ 40 dni na Fakulteti za računalništvo in informatiko. Na področju družboslovja in humanistike izstopa PU v mentorskih skupinah skozi vse študijsko leto na Fakulteti za socialno delo. Na pedagoškem in andragoškem področju traja PU na letni ravni največ 92 dni na Fakulteti za šport. Na področju reguliranih poklicev je najdaljše PU na Fakulteti za farmacijo, to je 6 mesecev (okrog 182 dni), kar je tudi najdaljše PU na letni ravni izmed vseh omenjenih področij PU in fakultet.

Primerjava **ključnih značilnosti načrtovanja PU** v visokošolskih institucijah in **priprava študentov na PU** nam razkrije, da so med področji PU na UL tako podobnosti kot razlike med fakultetami in njihovimi mentorskimi programi:

- Mentorski programi za PU študentov na vseh fakultetah izhajajo iz predmetnih učnih načrtov, kjer so natančno opredeljeni cilji PU, kompetence študentov, vsebina PU, potek in evalvacija PU.
- Za vse velja splošni cilj PU, da se študenti v zunanjih institucijah izvajalkah PU neposredno seznanjajo z delom v določenem strokovnem okolju, delajo v samem delovnem procesu (glede na področje študija), kjer gre za izmenjavo teoretičnih in praktičnih znanj, pridobivanje novih strokovnih znanj in izkušenj, pa tudi za izdelavo poročil o PU, projektnih nalog in diplomskih del.
- Primerjava mentorskih programov po področjih kaže, da se večina predmetov na fakultetah imenuje 'Praktično usposabljanje', uporabljajo pa se tudi drugi izrazi npr. na področju naravoslovja in tehnike 'Delovna praksa', na področju družboslovja in humanistike 'Praksa', na pedagoškem in andragoškem področju tudi 'Pedagoška praksa' (ali 'Andragoška praksa'). Ugotovimo tudi, da vodijo predmete za PU študentov na visokošolskih institucijah večinoma

visokošolski učitelji ali asistenti, ki so koordinatorji mentorji in/ali organizatorji PU. Ti se na področju družboslovja in humanistike imenujejo tudi 'mentorji prakse'.

- Študenti so na vseh fakultetah pravočasno seznanjeni z vsemi navodili o PU. So pa razlike na fakultetah v načinih priprave študentov na PU (imajo predhodne sestanke, predavanja o PU, predavanja o varstvu pri delu (npr. v naravoslovju in tehniki), predavanja pri posameznih predmetih na fakulteti (npr. na pedagoškem in andragoškem področju, na področju reguliranih poklicev) in na posebnih letnih pripravljalnih seminarjih, kjer se jim razloži pomen, vsebino in potek PU. Letne sestanke organizirajo tudi z učnimi bazami oziroma zunanjimi mentorji iz organizacij (npr. na področju družboslovja in humanistike).
- Študentom in mentorjem izvajalcem PU so v pomoč e-učilnice oziroma druge baze podatkov in platforme, kjer so spravljene vsi dokumenti, kot so pravila poteka prakse in ustrezni obrazci, ki služijo prijavljanju na prakso, poročanju o praksi in njeni evalvaciji.
- Večinoma sami študenti izbirajo zunanje institucije za PU iz pridobljenega seznama institucij na fakulteti, v pomoč so jim mentorji koordinatorji PU na fakulteti (mentorji visokošolski učitelji ali asistenti ali drugo organizacijsko osebje).
- Mentorji oziroma koordinatorji PU pred izvedbo PU stopijo v stik z zunanjimi mentorji v izvajalkah PU in se dogovorijo glede organizacije, izvedbe in evalvacije ter pridobijo vse zahtevane podatke in uredijo administrativne naloge PU, vključno s pogodbami.

Primerjava, kako poteka mentorstvo v visokošolskih zavodih v času izvedbe PU študentov v organizacijah izvajalkah PU, nam kaže, da na vseh področjih PU na UL poteka mentorstvo na fakulteti v osebni stiku s študenti in zunanjimi mentorji v organizacijah izvajalkah PU večinoma preko e-pošte in manj preko telefona. To pomeni, da so na vseh fakultetah mentorji koordinatorji v stiku s študenti in zunanjimi mentorji glede na njihove potrebe ali pa glede na zahteve mentorskega programa PU.

Na področju *naravoslovja in tehnike* se določene aktivnosti študentov na PU spremljajo in preverjajo sproti, glede na postavljene cilje projektnega dela (tedenska pisna poročila študentov mentorju na FS). Mentorji na fakulteti skrbijo, da PU študentov poteka na zadovoljivem strokovnem nivoju, in aktivno sodelujejo z mentorji v podjetjih pri izvajanju dogovorjenega programa. Tudi na področju *družboslovja in humanistike* je pomembno sprotno sodelovanje med študenti in mentorji (npr. FSD ima oblikovane učne baze in mentorske skupine). Posebnost je *pedagoško in andragoško področje* PU, kjer imajo visokošolski učitelji mentorji poleg posrednega stika tudi neposredni stik s študenti na PU in z zunanjimi učitelji mentorji na šolah, saj so osebno prisotni na hospitacijah in nastopih študentov. Mentor na fakulteti sproti spremlja delo študentov ter daje povratne informacije o procesu izvedbe PU, študenti pa mu sproti sporočajo vsako odstopanje od načrtovanega PU. Prav tako so na področju *reguliranih poklicev* zelo pomembni stiki med mentorji s fakultete in zunanjimi mentorji (skupni sestanki, povezanost preko učnih centrov za PU, povezanost preko npr. Veterinarske zbornice). Posebnost je tudi sprotno spremljanje PU študentov, ki je strukturirano in informacijsko podprto (npr. s portfolio metodo na FZ ali s spletno učilnico Moodle na FFA). Informacijska podpora olajša pripravo na PU, spremljanje in ocenjevanje ter omogoča shranjevanje in dostop do dokumentov, priročnikov, obrazcev, pogodb, poročil, dnevnikov dela itd. na enem mestu, tako za vse mentorje kot za študente.

Zanimive so primerjalne ugotovitve med področji PU na UL o tem, **katere so ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov na fakulteti po opravljenem PU v organizacijah.**

Ugotovimo, da se na vseh fakultetah z omenjenih področij PU izvaja končna evalvacija PU. Cilj te je ugotoviti kakovost izvedbe PU študentov, njihovih pridobljenih kompetenc in novih znanj ter evalvacija zunanjih mentorjev in institucij izvajalk PU. Glavni namen je pridobitev končne ocene PU za študenta in zaključevanje obveznosti predmeta PU. Spoznamo, da največ evalvacijskega dela (samoevalvacije) opravijo študenti sami, poleg njih je pomembno mnenje zunanjih mentorjev. Mentorji na fakultetah pa zaključijo končno oceno PU.

Med fakultetami z različnih področij PU pa so razlike v načinih evalvacije, kar je odvisno od njihovih mentorskih programov in učnih načrtov predmetov. Na področju *naravoslovja in tehnike* se končna ocena PU študenta pridobiva na osnovi študentovega oddanega poročila o PU, njegovega ustnega zagovora ter ocene zunanjega mentorja. PU je izhodišče za diplomsko delo. Posebnost so tudi študentski dnevniki, ki jih sprotno tedensko pregledujejo, vrednotijo in ocenjujejo zunanji mentorji v organizacijah in so pomembni za končno evalvacijo PU. Študenti izpolnjujejo končne vprašalnike o kakovosti PU. Poleg tega so pomembne tudi ocene in mnenja zunanjih mentorjev z organizacij izvajalk PU. Na področju *družboslovja in humanistike* študenti pišejo končna oziroma strokovna poročila o PU, namenjena fakultetnim in zunanjim mentorjem oziroma učnim bazam. V teh poročilih ocenjujejo svoje delo na PU in organizacijo izvajalke PU. Izpolnjujejo anketne vprašalnike. Prav tako je pomembna ocena zunanjih mentorjev o kakovosti dela študentov na PU. Posebnost so zaključna evalvacijska srečanja študentov in mentorjev, kjer se interpretira evalvacija PU, poda ocena učnih baz, dela zunanjih mentorjev, predlogi za izboljšave PU idr. Na *pedagoškem in andragoškem* področju se ocenjujejo seminarske naloge študentov iz vsebine njihovega dela oziroma problema s PU. Izvajajo se neposredne sprotne evalvacije po opravljenih nastopih študentov, skupaj z zunanjim učiteljem mentorjem na šoli kot z visokošolskim učiteljem mentorjem. Končno se evalvira delo študentov na PU (timsko delo, timsko mapo študentov, posamezne študentske nastope) in na skupnih evalvacijskih plenarnih srečanjih, kar je pomembno za izboljšanje kakovosti PU. Evalvacijo na področju *reguliranih poklicev* izvajajo v učnih centrih in na fakultetah. Ocenjujejo se dnevniki dela, zaključna poročila in projektne naloge, ki so del PU. Različne so metode preverjanja in ocenjevanja, odvisno od mentorskega programa, njegovih ciljev in doseganja kompetenc. Posebnost je Fakulteta za farmacijo, kjer se PU zaključi s strokovnim izpitom.

Primerjava **zadovoljstva s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU** kaže, da so mentorji na fakultetah na vseh področjih PU na UL zadovoljni s sodelovanjem z zunanjimi mentorji. Ti imajo ustrezno izobrazbo, znanja in večletne izkušnje, tako da so tudi študenti na PU zadovoljni z mentorji in mentorstvom. Na vseh fakultetah imajo široke mreže zunanjih mentorjev in institucij za PU, s katerimi vsako leto sodelujejo. To sodelovanje je odvisno od števila študentov v določenem študijskem programu. Zato mentorji na fakultetah redno skrbijo za obnavljanje teh mrež oziroma graditev teh, saj vključujejo tudi nove mentorje. Izpostavljajo pomembno sodelovanje in redno ohranjanje stikov z zunanjimi mentorji (seminarji, usposabljanje mentorjev na rednih letnih seminarjih, npr. letni glasbenopedagoški simpoziji in koncerti na GA). Večina zunanjih mentorjev opravlja mentorsko delo brezplačno, zato mentorji s fakultet poudarjajo zlasti na področju zdravstva, *družboslovja in humanistike* problem nagrajevanja zunanjih mentorjev. Na *pedagoškem in andragoškem* področju pa se poleg tega omenja tudi problem preobremenjenosti učiteljev mentorjev na fakulteti, zaradi zasedenosti z rednim pedagoškim procesom, saj ne morejo vedno neposredno sodelovati na instituciji izvajalki PU, kjer potekajo nastopi študentov.

Predlogi za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji so bili podani na vseh področjih PU na UL, na vseh analiziranih fakultetah. Primerjalno predloge lahko razdelimo na dve skupini:

- *Predlogi, usmerjeni v izboljšanje kakovosti PU študentov:*

Na področju *naravoslovja in tehnike* so predlogi usmerjeni v izboljšanje priprave študentov na PU (predusposabljanje s področij mehkih veščin, na delavnicah, predavanjih idr.). Na *pedagoškem in andragoškem področju* se predlaga, da bi se PU študenta nadgradilo z diplomskim delom. Na področju *reguliranih poklicev* pa se predlaga ureditev financiranja PU za študente. Sedaj študenti nimajo enakih pogojev.

- *Predlogi, usmerjeni na izboljšanje kakovosti sodelovanja med mentorji s fakultet in zunanjimi mentorji ter na izboljšanje kakovosti mentorskega dela:*

Na področju *naravoslovja in tehnike* gredo predlogi v smeri izboljševanja bolj kakovostnega sodelovanja med mentorji s fakultete in zunanjimi mentorji (npr. vsakoletna srečanja z mentorji ob zaključku študijskega leta) kot izboljšanja PU s pomočjo zunanjim mentorjem s kratkim pedagoško-andragoškim usposabljanjem, ki naj bi ga organizirala UL za vse članice. Prav tako se na področju *družboslovja in humanistike* ter *reguliranih poklicev* poudarja sistematični stik med mentorji s fakultet in zunanjimi mentorji s pomočjo ustrezne spletne platforme za kakovostnejše PU študentov, lažje administriranje PU in izboljšanje komunikacije z vsemi udeleženi. Poudarja se potreba po rednem usposabljanju mentorjev (tudi z e-izobraževanjem in usposabljanjem), podeljevanjem ustreznih nazivov in materialnim nagrajevanjem zunanjih mentorjev. Tudi na *pedagoško-andragoškem področju* poudarjajo potrebo po sistemskem izboljšanju dela vseh mentorjev na fakultetah (razbremenitev pedagoškega dela na fakulteti in ustrezno vrednotenje dela) in zunanjih mentorjev (vzpostaviti enoten sistem nagrajevanja dela zunanjim mentorjem na ravni države). Podobno se poudarja na področju *reguliranih poklicev*, saj naj bi se izboljšalo sodelovanje z zunanjimi mentorji, izenačilo naj bi se pogoje za izvajanje PU v zunanjih institucijah, kar naj bi se doseglo tudi z usposabljanjem zunanjih mentorjev. Prav tako se poudarja potreba po financiranju in nagrajevanju zunanjih mentorjev. Posebej se omenja problem plačevanja zunanjih mentorjev na področju zdravstva, za kar mora kriti stroške fakulteta sama, kar bi morali urediti drugače.

Iz podanih predlogov z vseh področij PU na UL lahko zaključimo, da bi se moralo: 1) sistemsko urediti ustrezno platformo na UL za sistematični stik med mentorji s fakultet in zunanjimi mentorji ter študenti; 2) sistemsko urediti usposabljanja in izobraževanja (tudi na daljavo) za mentorje s pridobitvijo ustreznega mentorskega naziva na ravni UL za vse članice in njihove zunanje mentorje in 3) sistemsko (na ravni države) urediti nagrajevanja in plačevanja zunanjih mentorjev in glede na potrebe članic UL urediti nagrajevanje in plačevanje ter prezaposlenost visokošolskih učiteljev mentorjev na fakulteti, ki vodijo PU študentov.

12

TUJI PRIMERI IZVAJANJA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

V nadaljevanju na kratko navajamo tri primere PU iz tujih okolij. Na tej podlagi lahko izpeljemo primerjavo s praktičnim usposabljanjem na Univerzi v Ljubljani. Med drugim kaže izpostaviti:

- da je PU na tujih univerzah precej daljše kot na večini programov Univerze v Ljubljani;
- da je PU skrbno načrtovano od ustreznih priprav, ki tečejo na univerzi, do samega poteka in zaključevanja ter evalvacije;
- da je PU osredotočeno na razvijanje ustreznih kompetenc, ki jih je mogoče dobro razviti le v realnem delovnem okolju;
- da se od študentov pričakuje velika stopnja samostojnosti pri iskanju in pripravi prakse, kar je treba razumeti kot sestavni del načrta razvoja njihovih kompetenc;
- da so študenti za opravljanje prakse lahko plačani, lahko pa tudi ne;
- da se pojavljata dve obliki PU: vključevanje v izvajanje rednih delovnih nalog in projektno delo ali kombinacija obojega;
- da je za uspešno PU potrebno tesno sodelovanje med univerzo in delodajalskimi organizacijami, pri čemer oboji investirajo vanjo veliko kadrovskih, pa tudi drugih virov.

Univerza, poslovanje in politika

Fakulteta za znanost in tehnologijo Univerze v Groningenu v sodelovanju s svetovalno organizacijo ASC Academics BV, ki se ukvarja z vprašanji dostopa do globalnih trgov in ekonomike zdravstva, izvaja poseben magistrski modul, katerega cilj je povezovanje med znanostjo, poslovanjem in politiko. Modul sestavljata dva predmeta: Menedžment kariere, v katerem se študenti usposablajo za vodenje svoje lastne kariere, vključno s pisanjem življenjepisov in prijavljanjem na delovna mesta, ter Uvod v poslovanje in politiko, v katerem se študenti učijo o ekonomiji, poslovanju, menedžmentu in oblikovanju politik ter rešujejo konkretne poslovne probleme in oblikujejo ter implementirajo inovativne 'policy' pristope. Primer poslovnega in 'policy'

problema je vprašanje, kaj mora podjetje storiti, da lahko začne s testiranjem zdravil na ljudeh z Alzheimerjevo boleznijo. Študentom dajo na izbiro več podobnih problemov oziroma vprašanj. Za njihovo reševanje se prijavijo s pisanjem življenjepisov in posebnih prijav. Na podlagi njihovih prijav izberejo najboljše, ki postanejo vodje timov, v katere sami povabijo še druge študente. Tako reševanje problemov poteka v timih po osem študentov. Predmet se zaključi s predstavitvijo pisne rešitve problema. Za oba predmeta dobijo študenti 20 kreditnih točk.

Zaključena predmeta sta pogoj za delovno prakso, na katero gredo študenti za šest mesecev za polni delovni čas kot znanstveni svetovalci podjetjem ali vladnim agencijam ter pri njih analizirajo poslovna vprašanja in vprašanja politik. Ta modul lahko izberejo študenti vseh programov Fakultete za znanost in tehnologijo. Prakso si morajo študenti najti sami oziroma se sami dogovoriti z ustreznim podjetjem ali agencijo. Mentorji in koordinatorji jim pri tem le svetujejo. Pred začetkom prakse morajo izdelati akcijski načrt, v katerem navedejo – po dogovoru z organizacijo, kjer bo praksa potekala – aktivnosti, ki jih bodo izvajali. Poleg tega jih na fakulteti vključijo v usposabljanje iz menedžmenta časa, organizacijske kulture in podobno. Na polovici prakse fakulteta organizira refleksijski teden, na katerem študenti v interdisciplinarnih skupinah razpravljajo o osnutkih svojih svetovalnih projektov. Tako dobijo nove ideje glede rešitev vprašanj, s katerimi se ukvarjajo. Praksa se zaključi s svetovalnim poročilom v obsegu 50 do 80 strani, ki ga predstavijo na kongresu vseh udeležencev tega modula. Polovico ocene dobijo na podlagi poročila in polovico na podlagi poteka prakse same. Uspešno opravljena praksa je ovrednotena s 40 kreditnimi točkami.

V tem modulu študenti razvijajo kompetence strateškega komuniciranja, vključno s pritegnitvijo pozornosti za svoje ideje, vodenja projektov, svetovanja, identifikacije in reševanja problemov, timskega dela in vodenja. Po končanem modulu so študenti usposobljeni za samostojno svetovanje, znajo povezovati različna disciplinarna področja in kritično analizirati vprašanja s svojega disciplinarnega področja v poslovnem in družbenem kontekstu. Naučijo se svetovanja z upoštevanjem etičnih načel in trajnostnega inoviranja. Vzpostavljajo kritično distanco do svojega dela. Po koncu študija jih skoraj polovica dobi delo v organizacijah, kjer so bili na PU. Na fakulteti se s tem modulom ukvarjajo: dva profesorja, ki sta nosilca predmetov, koordinator projektov, ki vzdržuje stik z organizacijami in za namen izobraževalnega procesa od njih dobiva v obravnavo realne poslovne in 'policy' probleme, ter koordinator programa, ki organizira informacijske dogodke in je glavna kontaktna oseba in svetovalec za osebni razvoj študentov. Vsi štirje so tudi v vlogi mentorjev študentom, ko so ti na praksi. Enkrat v času prakse obišejo organizacijo, kjer študent(i) opravlja(jo) prakso. V ASC Academics dobi vsak študent mentorja prakse, pri čemer lahko en mentor svetuje dvema študentoma hkrati. Študenti so nameščeni na delovna mesta, opremljena z računalniki, in dobijo redno plačo, o kateri se dogovorijo z delodajalcem sami. Svetovalno delo izvajajo za različna podjetja in vladne agencije (Svetlik in drugi, 2020).

Praksa Münstermann GmbH

Ta primer kaže pogosto rešitev izvajanja prakse v Nemčiji. Po eni strani podjetja ponujajo sodelovanje z visokimi strokovnimi šolami v sistemu dualnega izobraževanja, kjer študenti del študija opravijo pri delodajalcu. Dva do tri dni na teden delajo v različnih oddelkih podjetja. Na drugi strani pa podjetja ponujajo študentom delo na projektih. Študenti se prijavijo kot zainteresenti za prakso ter opišejo svoje kompetence in interes, podjetja pa preverijo, v reševanje katerih razvojnih vprašanj bi jih lahko vključila. Ko se dogovorijo za delo na določenem projektu, jih podjetje pri tem podpira, ob koncu pa študent predstavi rezultate projekta.

Münstermann je manjše podjetje, ki proizvaja enote za sušenje in ogrevanje. Poudarek je na inovacijah in prilagajanju zahtevam posameznih kupcev. Prakso študentom ponuja v želji po spodbujanju inovacij na podlagi znanja, ki ga ti prinesejo iz šol, da bi tako izboljševali odnose s strankami in da bi pridobili bodoče strokovnjake ter jih že predhodno socializirali v organizacijo. To je okolje, kjer študenti lahko razvijajo kompetence, kot so timsko delo, medosebno in medkulturno komuniciranje, inovativnost in samostojno učenje.

Na začetku prakse vsi študenti v skladu z načrtom prakse rotirajo med oddelki, da bi tako razumeli poslovanje celotnega podjetja. Šele nato začnejo delati na specifičnih področjih oziroma projektih. Študenti iz dualnega sistema prvo leto in pol rotirajo med oddelki, pri čemer v vsakem dobijo poseben projekt, ki ga izvajajo pod vodstvom izkušenega inženirja. Nato pa so dve leti dodeljeni enemu od oddelkov, kjer se večinoma tudi zaposlijo po končanem študiju. Njihova praksa poteka po vnaprej določenem programu. Praksa za študente na projektih traja šest mesecev pet dni na teden. Po rotaciji med oddelki ti študenti delajo vsak na svojem projektu pod vodstvom mentorja. Ob zaključku projekta rezultate predstavijo in so na tej podlagi tudi ocenjeni. Vsi praktikanti dobijo plačo.

Podjetje tesno sodeluje z visokimi šolami in univerzami v svojem okolju, kar poleg prakse za študente vključuje tudi izobraževanje zaposlenih in razvojne projekte. Sicer pa je v podjetju Münstermann v izvajanje prakse študentov vključeno pet oseb, ki skrbijo za izbiro praktikantov, njihovo razporejanje po oddelkih, pripravo pogojev in financiranje. Poleg tega so vsi izkušenejši delavci dolžni pomagati praktikantom, kadar so jim dodeljeni (Svetlik in drugi, 2020).

Magisterij iz socialnega dela

Univerza Warwick ponuja magistrski študij iz socialnega dela študentom, ki so končali prvo stopnjo študija in ki izrazijo jasno željo delati z najranljivejšimi skupinami ljudi. Program vključuje 30 dni priprav na prakso ter dve praktični usposabljanji, prvo 70 in drugo sto dni. Uspešen zaključek programa omogoča pridobitev poklicne kvalifikacije za socialno delo. Program razvija naslednje kompetence: kritično mišljenje, voditeljstvo, timsko delo, komuniciranje in odločanje.

Pred začetkom študija pričakujejo od študentov, da se zavedajo socialnega konteksta, v katerem poteka socialno delo, zmožnost učenja in oblikovanja poročil. Pred prvo prakso morajo študenti pokazati veščine komuniciranja, zmožnost sodelovanja z uporabniki storitev, zmožnost delovanja v organizaciji, pripravljenost za učenje na podlagi povratnih informacij in vrednote socialnega dela. Po koncu prve prakse morajo študenti pokazati, da znajo uporabiti pridobljeno znanje in veščine v manj zahtevnih situacijah in pod vodstvom mentorjev. Dokazati morajo, da se znajdejo pri delu z ljudmi in v razmerah, kjer rešitve niso vnaprej jasne. Ob koncu študija pa morajo diplomanti izkazati zmožnost uporabe znanja, veščin in vrednot pri delu z različnimi skupinami uporabnikov v svojih organizacijah in zmožnost delati v kompleksnih razmerah; zmožni morajo biti delati samostojno, pri čemer končne odločitve sprejemajo njihovi predpostavljeni. Na univerzi so za prakso študentov odgovorni njihovi osebni tutorji in koordinatorji prakse. V okolju, kjer opravljajo prakso, s študenti delajo inštruktorji prakse. Njihove naloge so: dodeljevanje in nadzor dela študentov, poučevanje teorije in prakse socialnega dela ter ocenjevanje profesionalnega napredovanja študentov. Vsaka organizacija plačuje svoje osebje, študenti pa za opravljanje prakse ne dobijo plačila. Študenti morajo pred nastopom prakse v sodelovanju z eno od organizacij oziroma njenim inštruktorjem prakse izdelati in predložiti načrt prakse, ki ga odobri njihov tutor, nato pa še koordinator prakse. Za pripravo načrta prakse so študentom

v pomoč posebne smernice. Prav tako študenti v sodelovanju z inštruktorji pripravijo učno pogodbo, ki opredeljuje, kaj se bo študent na praksi naučil in kakšno podporo bo imel. Pogodbo podpišejo univerza, institucija, ki zagotavlja prakso ter študent (Svetlik in drugi, 2020).

13 PRAKTIČNO USPOSABLJANJE ZA ŠTUDENTE PRAKTIKANTE V SPLETNEM DELOVNEM OKOLJU

Poročilo povzema rezultate štirih študij primerov, ki smo jih izvedli na Univerzi v Ljubljani (UL) v okviru projekta Erasmus+ eWBL²⁵ (Praktično usposabljanje v spletnem delovnem okolju), ki ga izvajamo skupaj s partnerji iz Evrope: Visoka strokovna šola FH Münster (Nemčija), Fondazione Giacomo Brodolini (Italija), Momentum Education (Irska), Univerza v Groningenu (Nizozemska) in Univerza Ca' Foscari (Italija).

Pomen praktičnega usposabljanja (PU) na delovnem mestu za razvoj kompetentnih diplomantov je bil dokumentiran v več projektih, ki jih financira Evropska unija, kot so HAPHE (2016), WBLIC (2016) in WEXHE (2020). Ker se delo vse pogosteje opravlja na daljavo, se je nedavno pojavila nova, t. i. digitalna oblika PU, ki vse pogosteje poteka tudi v spletnem delovnem okolju. Projekt eWBL raziskuje, kako se je 25 visokokakovostnih ponudnikov PU v Evropi spoprijelo z izzivi povezanimi s prehodom PU iz delovnega v spletno delovno okolje in kakšne rešitve so pripravili (eWBL, 2023).

Poročilo se osredotoča na štiri primere izvajanja PU v okviru študijskih programov UL in zajema pogled vseh treh ključnih udeležencev, ki sodelujejo v PU: 1) študenta praktikanta, 2) zunanje- ga mentorja iz delovnega okolja (zunanji mentor), tj. iz podjetij, organizacij in zavodov in 3) fakultetnih koordinatorjev za PU ali visokošolskih mentorjev. Izbrani so primeri iz študijskih programov UL, kjer je PU obvezno v okviru študijskega programa in ovrednoteno s kreditnimi točkami (ECTS) za uspešen zaključek študija.

Metodologija

Na UL smo v času pandemije covid-19 izvedli evalvacijo študijskih praks, kjer smo pridobili podatke o načinu izvajanju PU v spletnem delovnem okolju v okviru posameznih študijskih programov za namen zagotavljanja kakovosti PU (Univerzitetna služba za spremljanje in zagotavljanje kakovosti UL, 2021).

Iz nabora smo identificirali osem študijskih programov, ki so se v celoti ali pa vsaj v obsegu 70 % PU v študijskem letu 2020/21 izvedli v spletnem delovnem okolju in so ustrezali kriterijem, zapisanim v metodologiji projekta: 1) vsaj 70 % PU mora biti opravljeno v spletnem delovnem okolju; 2) PU je obvezna sestavina študijskega programa; 3) PU se opravlja na podlagi pisnega dogovora ali sporazuma med udeleženci (študentom praktikantom, fakulteto in organizacijo iz delovnega okolja).

V času od aprila 2022 do maja 2022 smo kontaktirali koordinatorje osmih študijskih programov ali koordinatorje za PU na fakultetah z namenom pridobitve njihovega soglasja za sodelovanje v intervjujih. Od osmih študijskih programov na UL, ki so PU izvajali v spletnem delovnem okolju, smo pridobili pozitiven odgovor za sodelovanje v raziskavi od petih. V obdobju od maja 2022 do septembra 2022 smo opravili 17 intervjujev: s petimi zunanjimi mentorji iz delovnega okolja, s štirimi visokošolskimi mentorji s fakultet in z enim koordinatorjem, ki za področje PU na fakulteti skrbi krovno, in s sedmimi študenti praktikanti, ki so v omenjenem obdobju PU opravljali v okviru študijskega programa v spletnem delovnem okolju.

Vsem udeležencem (te so predlagali fakultetni koordinatorji za PU ali visokošolski mentorji) smo pred intervjujem, ki je potekal v spletni obliki (na daljavo, preko orodij Zoom ali Teams), poslali obrazec, s katerim so s podpisom podali soglasje k intervjuju in sodelovanju v raziskavi skladno z vnaprej pripravljenim protokolom, ki je nastal v okviru projekta.

Ugotovitve iz intervjujev, s predhodno pripravljenimi transkripcijami, so bile analizirane po naslednjih poglavjih: 1) Opis organizacij in PU v spletnem delovnem okolju, 2) Oblikovanje, izvedba in upravljanje PU v spletnem delovnem okolju, 3) Razlike in podobnosti med PU v delovnem in spletnem okolju, 4) Učni rezultati, 5) Pedagoške novosti, 6) Tehnološke novosti, 7) Prednosti in ovire PU v spletnem delovnem okolju in 8) Dolgoročni učinki PU v spletnem delovnem okolju.

Način izvajanja PU v spletnem delovnem okolju

Na UL je PU v obdobju pred pandemijo covid-19 potekalo zgolj ali pa večinoma v delovnem okolju organizacije. Ko je tudi Slovenijo prizadela pandemija covid-19, je UL celoten študijski proces prenesla v spletno okolje, pri čemer PU za pridobitev kompetenc in veščin kot del obveznosti v okviru študijskega programa ni bilo izjema.

V štirih primerih, ki smo jih analizirali, so bile ugotovljene nekatere pomembne razlike, predvsem glede organizacije in upravljanja PU, zagotavljanja kakovosti in postopka preverjanja oziroma ocenjevanja ter učnih rezultatov v primerjavi s PU, ki je potekalo zgolj v delovnem okolju (neposredno na delovnem mestu v organizaciji). Nekatere od teh razlik so bile prepoznane kot prednosti, druge kot ovire.

Prvi primer (primer 1) spletnega PU je iz Naravoslovnotehniške fakultete UL in opisuje primer v okviru študijskega programa Grafične in interaktivne komunikacije, ki je bil izveden v študijskem letu 2020/2021. Primer je pokazal, da je narava ustvarjanja grafičnega oblikovanja primerna za PU v spletnem delovnem okolju, ki poteka predvsem na računalniku in z orodji, ki jih uporabljajo v disciplini.

Naslednji primer (primer 2) PU je iz študijskega programa prevajanje Filozofske fakultete in je bil opravljen v podjetju, ki se ukvarja s prevajalskimi storitvami. Izzive pri ohranjanju PU v spletnem delovnem okolju in ne zgolj v delovnem okolju organizacije vidijo predvsem v tehnologiji (zadostna infrastruktura in oprema za študente praktikante), torej materialnih pogojih in enakopravnem dostopu do opreme za študente, ki se usposabljujejo.

Tretji primer (primer 3) prihaja s Fakultete za socialno delo, kjer je PU del dobro organizirane mreže med fakulteto in zunanjimi organizacijami (učnimi bazami), ki jih koordinira fakultetni center za PU. Glavna izziva za študente praktikante sta komunikacija in obravnava uporabnikov socialnih storitev (komunikacija in zagotavljanje kakovostne obravnave uporabnikov na področju socialnega dela) v zgolj spletnem delovnem okolju.

Zadnji primer (primer 4) opisuje PU na študijskem programu razrednega pouka, ki ga izvaja Pedagoška fakulteta. PU v spletnem delovnem okolju predstavlja izziv, saj gre za poučevanje razrednega pouka v osnovni šoli (OŠ). Kot prednost se PU na daljavo izkazuje predvsem v na novo pridobljenem znanju pri uporabi spletnih orodij v poučevanju in učenju.

Vsem primerom sta skupna izziva zlasti komunikacija in prilagajanje novim procesom, predvsem z uporabo spletnih in drugih tehnoloških orodij. V primerih, ko se je PU izvajalo zgolj v spletnem delovnem okolju, študenti praktikanti niso pridobili vseh izkušenj, primerljivih s tistimi v delovnem okolju organizacije. Opažena je bila nižja stopnja usvojitve mehkih veščin, kar sta bili večkrat omenjeni kategoriji pri usposabljanju za poklice, ki zahtevajo neposredno komunikacijo v odnosu do uporabnikov storitev (npr. socialni delavec) ali v drugih okoliščinah (razredni učitelj, svetovalec v OŠ). Po drugi strani so študenti praktikanti poročali, da so bili soočeni s situacijami, ko so morali hitro reagirati v spletnem delovnem okolju. To je bilo prepoznano kot pozitivno pri soočanju s problemi v kriznih situacijah (na ta način so pridobili t. i. veščine v kriznem upravljanju).

Glavna ovira za nekatere študente praktikante je bila tehnologija, predvsem ustrezna oprema in dostopi (z zmogljivim WiFi-jem) do vseh spletnih orodij ali specializiranih platform, ki jih uporabljajo organizacije. Po drugi strani so številni študenti praktikanti kot glavno prednost PU v spletnem delovnem okolju izpostavili pomembnost uporabe novih spletnih orodij, s katerimi se v primeru PU v delovnem okolju najbrž ne bi soočili, ali pa so izpostavili paleto možnosti, ki so omogočale nadgraditev znanja pri uporabi obstoječih orodij in programov.

Pedagoške novosti, ki so se oblikovale, so bile uvedene predvsem z vidika socializacije v spletnem delovnem okolju, izvajali so se številni raziskovalni in strokovni kvizi, ki so razbili rutino in dodatno motivirali študente. V nekaterih primerih so se izvajale spletne igre, povezane s strokovnimi aktivnostmi, visokošolski mentorji ali koordinatorji za PU na fakultetah pa so izvajali več sestankov na daljavo, ki so študentom praktikantom omogočali naslavljanje in reševanje sprotnih problemov v skupini. To je bilo omenjeno kot velika prednost, ki se v delovnem okolju organizacije po njihovem mnenju ne bi izvajala.

Prihodnost in dolgoročni učinki PU v spletnem delovnem okolju se razlikujejo po posameznih disciplinah; tako sta grafično oblikovanje in prevajanje disciplini, kjer se je del delovnih nalog (v omenjenih podjetjih, ki sta sodelovali v raziskavi) že izvajal na daljavo, saj z vidika podjetja, tovrstni način dela pomeni tudi stroškovno učinkovitost (ni stroškov najema in prevoza, časovna učinkovitost in fleksibilnost itd.). Problematični vidik dela na daljavo je pomanjkanje socialnih stikov med zaposlenimi, saj med PU v spletnem delovnem okolju ni osebne stika med zunanjim mentorjem in študentom praktikantom, kar je bilo večkrat omenjeno kot pomembna omejitev PU v spletnem delovnem okolju.

Osredotočiti se je treba tudi na nadaljnji razvoj kakovostnih spletnih orodij in zagotavljanje ustreznih prostorov za študente praktikante (oprema, materialni pogoji, tehnologija in dostopi), ob upoštevanju psihološkega in socializacijskega učinka.

Na drugi strani, t. j. na področjih socialnega dela in razrednega pouka, obstaja drugačen pogled na opravljanje PU v spletnem delovnem okolju. Pri delu z uporabniki v socialnem delu je tovrsten način izredno otežen, saj večina situacij zahteva osebni stik. Podobno je v izvajanju učnega procesa v OŠ.

V nadaljevanju je predstavljena preglednica ključnih prednosti in ovir PU v spletnem delovnem okolju (na posameznih primerih v okviru študijskih programov UL) v primerjavi z izvedbo PU v delovnem okolju organizacije (glej Tabelo 18).

Tabela 18: Pregled ključnih prednosti in ovir PU v spletnem okolju v primerjavi z izvedbo PU v delovnem okolju²⁶

Področja primerjave/ primeri PU po področjih študijskih programov na UL	Primer 1 Grafična in medijska tehnika	Primer 2 Prevajanje
Oblikovanje, izvedba in upravljanje	<p>V študijskem letu 2020/2021 se je PU skoraj v celoti preselilo na splet. Fakulteta ima z večino podjetij vzpostavljeno sodelovanje glede sprejemanja študentov praktikantov na PU.</p> <p>Prenos PU v spletno delovno okolje ni predstavljal radikalne spremembe za podjetje, ki je na ta način že prej sodelovalo z zunanjimi sodelavci. Zunanji mentor se je s študenti srečeval na spletnih sestankih. Naloge in navodila je študent prejemal prek videokonference, nadaljnja komunikacija in poročanje pa sta potekala, ko so bile določene faze projekta pripravljene za predstavitev. Študent je pridobil vse informacije, ki jih je potreboval za izvedbo nalog, mentor je bil zelo odziven.</p>	<p>Glavni koordinator za PU na fakulteti je začel s kontaktiranjem podjetij in drugih organizacij iz svoje notranje baze (imajo približno 100 stikov, v zadnjih desetih letih so redno sodelovali z 20–30 podjetji), da bi ugotovil, ali bi PU lahko ponudili v spletnem okolju. Večina študentov se je odločila za PU v spletnem okolju. Na splošno se študente spodbuja, da PU izvajajo med semestrskimi počitnicami.</p> <p>Za podjetje ni bilo večjih sprememb v smislu priprave osebja; spletno prevajanje je bilo že del vsakodnevne rutine.</p> <p>Na fakulteti so bili vsi postopki in dejavnosti, povezani s PU, preneseni na splet (sestanki z mentorji, upravljanje in vodenje pogodb in drugo).</p> <p>Študenti so morali imeti svoj računalnik in kakovosten dostop do brezžičnega interneta, kar so tako študenti kot visokošolski mentor na fakulteti omenili, da je to včasih lahko težava, ki bi jo bilo treba v prihodnje urediti.</p>

²⁶ Na posameznih primerih v okviru študijskih programov UL.

Primer 3
Socialno delo

Pandemija covida-19 je bila na začetku veliko presenečenje, zlasti za študente, ki morajo opraviti obveznih 240 ur PU. Takoj so se začele intenzivne priprave študentov s podporo fakultete, da se je PU lahko začelo izvajati hibridno (kombinacija dela v spletnem in fizičnem okolju), ta je bil še posebej relevanten za delo z uporabniki socialnih storitev. Priprava študentov na PU je potekala izključno v spletnem okolju, pri čemer so bili študentom na voljo mentorji s fakultete in koordinator za PU. Fakultetno osebje je veliko komuniciralo in se usklajevalo s ponudniki PU iz učne baze (nevladnimi organizacijami, vrtci, šolami, socialnimi službami itd.) za nadaljnje zagotavljanje PU. Študenti so v domači regiji izvedli oceno potreb in poiskali možnosti za izvedbo obveznega PU v ustanovah, saj v Sloveniji v nekaterih obdobjih (marec-maj 2020 in nato november 2020, april 2021) skoraj ni bilo javnega prevoza. Študent je opozoril na pomen podpore pedagoškega mentorja na fakulteti in skupinskih sestankov, ki so potekali prek spleta z ostalimi pripravniki in na katerih so skupaj reševali morebitna vprašanja ali težave.

Primer 4
Razredni pouk

Pedagoška mentorica na fakulteti je poudarila, da posebne smernice pri prenosu PU na daljavo niso predstavljale težav, saj so bili vsi študenti seznanjeni s situacijo, ker je bil celoten študijski proces že organiziran na spletu. Z zaprtjem države in šol se je, po mnenju zunanjega mentorja, za osnovnošolske učitelje pojavilo veliko izzivov. Zunanji mentor je bil v primerjavi s svojimi kolegi zelo izkušen pri uporabi spletnih orodij, zato ni imel nobenih težav. Med prvim zaprtjem države v OŠ ni bilo spletnega pouka, po določenem času je bil vzpostavljen spletni Google, pozneje se je začelo uporabljati Zoom, dva- do trikrat na teden pa je pouk potekal v spletnem okolju. Praktično so delo učenci v OŠ opravili večinoma sami, učitelj pa jih je dnevno ocenjeval.

Področja primerjave/ primeri PU po področjih študijskih programov na UL	Primer 1 Grafična in medijska tehnika	Primer 2 Prevajanje
Razlike in podobnosti	<p>Koordinator za PU na fakulteti podpira PU v fizičnem, delovnem okolju (z vidika socializacije). Devet odstotkov študentov je bilo manj zadovoljnih s tem, da je PU potekalo v spletnem delovnem okolju. Sama kakovost ni bila slabša, problem, o katerem so poročali nekateri študenti, se nanaša na izkušnjo, da so pri opravljanju PU od podjetja ves dan prejeli delovne naloge in je bilo težko razlikovati med delom in prostim časom, tako da se je delovni dan raztegnil čez ves dan. Zunanji mentor ocenjuje, da pri PU v spletnem delovnem okolju manjka družabna komponenta (pomembno je, da se študenti vsaj občasno, če je le mogoče, srečajo v živo). Zunanji mentor meni, da sta za delo na daljavo potrebni večja samodisciplina in samoorganizacija, ki pa sta časovno učinkovitejši.</p>	<p>Sama organizacija PU v spletnem okolju potrebuje ustrezna navodila, zlasti ko je vzpostavljen začetni razgovor s študenti – podjetje je opazilo, da študenti neradi postavljajo vprašanja. Za pedagoškega mentorja se je nenadna situacija prenosa PU na splet izkazala za precej stresno, saj je bilo takrat še veliko odprtih vprašanj (ali bodo podjetja lahko izvajala PU na spletu, ali bo študente to zanimalo itd.) Odzivi nekaterih študentov so bili na začetku precej negativni, a je visokošolski mentor, na podlagi dveletne ocene (s strani študentov in povratnih informacij podjetja), ugotovil pozitivne vidike spletnega PU. Študenti so že v okviru študija seznanjeni z glavnimi tehnološkimi prevajalskimi orodji, platformami in programi, na fakulteti pa imajo na voljo ustrezno infrastrukturo v namenski učilnici. Prevajalska podjetja uporabljajo trenutno posodobljeno in moderno tehnologijo. Zato je prenos PU na splet povzročal težave v smislu ustrezne opreme. Fakulteta bo še dodatno preučila možnost vzpostavitve posebne učilnice, v kateri bi z ustrezno opremo (kamera, računalnik itd.) študenti lahko izvajali PU v spletnem okolju. S stališča ocenjevanja in vrednotenja študentovega dela ni bilo ugotovljenih bistvenih razlik v primerjavi s PU v fizičnem okolju. Za pedagoškega mentorja je prednost PU v fizičnem delovnem okolju pomembna zlasti z vidika doseganja mehkih veščin, vzpostavitve poklicne mreže in osebnih poznanstev. Podjetje in študentka sta vzpostavila dober odnos, rezultate dela pa sta ocenjevala vsak dan s pregledovanjem doseženega dela in ga vsak dan izboljševala (prek elektronske pošte, posebnega orodja).</p>

Primer 3 Socialno delo

Za fakulteto je bil glavni cilj, da študenti dosežejo enake kompetence, kot bi jih dosegli v fizičnem delovnem okolju ter v neposrednem stiku z uporabniki socialnih storitev. Visokošolski mentorji so se usklajevali in komunicirali z zunanjimi mentorji. Z vidika mentorjev na fakulteti je bila kakovost PU v spletnem okolju, zlasti v smislu usklajevanja in intenzivnih razprav med vsemi udeleženi (mentorji in študenti), veliko višja in zaznana kot nekaj pozitivnega ter boljšega v primerjavi s PU v fizičnem delovnem okolju. Poleg tega so visokošolski mentorji na fakulteti v sodelovanju s študenti, ki so opravljali PU v času pandemije covid-19, opravili raziskavo in objavili rezultate. Ugotovitve le-te so pokazale, da je širitev PU v spletno okolje zahtevala številne prilagoditve (sodelovanje z oddaljenimi uporabniki, zmanjšanje ur prakse itd.), ki so študentom in mentorjem prinesle nove izzive. Rezultati raziskave kažejo, da so bili udeleženci različno zadovoljni z izvajanjem PU v spreminjajočih se razmerah. Izzivi za študente so bili povezani predvsem z nezmožnostjo osebnega sodelovanja z uporabniki in dodatnim bremenom prilagajanja študijskega procesa. Izzivi za pedagoške in delovne mentorje so bili povezani s tem, kako v teh okoliščinah zagotoviti kakovostno mentorstvo in omogočiti pričakovane učne izkušnje. Zaradi spremenjenih razmer so študenti pridobili več novih znanj, tako z vidika vsebine kot tudi uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije. Ugotovitve raziskave kažejo tudi, da je podpora mentorjev (s strani fakultete za socialno delo in delovnih okolij) ključnega pomena za študente pri premagovanju izzivov v praksi, saj jim zagotavlja znanje, kako se odzvati na izzive (Kodele in drugi, 2021). Študentka ni opazila večjih razlik, edina ovira je bila po njenem mnenju sistem zaupanja, ki se je med njo in zunanjim mentorjem zgradil v spletnem okolju. Študentka meni, da bi imel mentor več informacij in boljše podlago za ocenjevanje, če bi bil prisoten osebno, tako pa je njeno delo ocenjeval zgolj prek poročil in spletne komunikacije.

Primer 4 Razredni pouk

Zaradi pandemije covid-19 je od marca 2020 dalje pouk v vseh izobraževalnih ustanovah v Sloveniji potekal na daljavo. Pomoč študentov je bila določenim OŠ s strani fakultete ponujena v elektronski obliki in v okviru neposrednih dogovorov med študenti in šolami ali mentorji. Na fakulteti je koordinator za PU zbiral prošnje šol in učiteljev ter jih objavil v spletni učilnici, da so lahko študenti stopili v stik s šolami. Medtem ko ima fakulteta zelo podrobna navodila za izvajanje PU v fizičnem delovnem okolju, je fakulteta večino komunikacije in organizacije PU zaradi izrednih razmer prepustila študentom in zunanjim mentorjem na OŠ (zunajni mentorji so se s pripravniki neposredno usklajevali o tem, kako izvajati PU, kako opraviti priprave, kako delati z učenci v spletni učilnici in kako zagotoviti dodatno individualno pomoč učencem). Ugotovljeno je bilo, da so bili pripravniki pri izvajanju PU bolj samostojni, kot bi bili pri delu v razredu z zunanjim mentorjem, pomembno vlogo pa so imeli tudi pri uvajanju učencev v uporabo digitalne tehnologije in orodij za poučevanje/učenje. Visokošolski mentor na fakulteti je opozoril, da so bile kmalu opažene razlike v kakovosti procesa, npr. nekaterih predmetov in aktivnosti pri poučevanju (eksperimenti, športna vzgoja) ni mogoče izvajati v spletnem okolju, kar se je odrazilo tudi pri izvajanju PU

**Področja primerjave/
primeri PU po področjih
študijskih programov
na UL**

**Primer 1
Grafična in medijska tehnika**

**Primer 2
Prevajanje**

t

Študenti so pridobili manj mehkih veščin (javno nastopanje, komunikacijske spretnosti). PU v spletnem delovnem okolju je nekaterim študentom ustrezalo, zaradi fleksibilne in časovne prilagodljivosti (delo so si razporedili sami). PU je potekalo bolj individualno, manj priložnosti za mreženje (vzpostavitev močne poklicne mreže). Tradicionalno približno 40 % študentov, ki opravljajo PU v izbranem podjetju, nadaljuje delo v tem podjetju tudi po zaključku PU (po prenosu PU v spletno delovno okolje ni bilo opaziti upada). Najvišje pomanjkanje je bilo zaznано na področju spoznavanja kulture podjetja in sodelavcev spletno delovno okolje omogoča več strukture in reda (npr. ni bilo mogoče kadar koli spreminjati navodil ali postavljati vprašanj), kar se je odrazilo v višji stopnji učinkovitosti in produktivnosti. Na splošno se delo grafičnega oblikovalca zlahka opravlja v spletnem delovnem okolju, pridobijo se podobne kompetence.

Med izvajanjem PU v spletnem okolju nekatere spretnosti in mehke veščine niso bile razvite tako, kot bi bilo idealno. Podjetje je izvajalo strategijo, s katero je študente nenehno spodbujalo h komunikaciji, postavljanju vprašanj, naslavljanju problemov itd. Podjetje je vzpostavilo skupinsko klepetalnico, kjer je bilo mogoče zastaviti vprašanja in nasloviti težave, povezane s prevajanjem, vendar so študenti precej neradi sodelovali v razpravah ali postavljali vprašanja. Zunanji mentor je izpostavil, da bi bilo treba v prihodnje več pozornosti nameniti skupinski in medosebni komunikaciji ter se osredotočiti na razvijanje mehkih veščin študentov. Kar zadeva pridobivanje poklicnih izkušenj in disciplinarnega znanja, ni bilo zaznanih pomanjkljivosti.

Primer 3 Socialno delo

Delo v skupinah in medosebna komunikacija sta se razlikovali, študenti so imeli pogosto težave s koncentracijo (spletna utrujenost), po drugi strani pa je razprava v skupinah, zlasti z visokošolskimi mentorji, za študente predstavljala olajšanje in pozitiven vidik.

V primerih, ko se je PU izvajala samo v spletnem okolju, študenti na tem področju niso mogli pridobiti podobnih izkušenj (v primerjavi s fizičnim, delovnim okoljem: npr. delo z uporabniki socialnih storitev). Po drugi strani pa je bilo pri izvajanju spletnega PU veliko dobrih izkušenj omenjeno v reševanju kriznih situacij, kjer so študenti poudarili pridobitev veščin kriznega upravljanja, upravljanja časa, prilagajanja v stresnih situacijah večjih pomanjkljivosti ni bilo zaznati, glavna razlika in hkrati ovira so bila zgolj srečanja v spletnem okolju z uporabniki (osebna bližina prinese povsem drugačno izkušnjo, samo verbalna komunikacija prek spleta ni dovolj in ne prinaša enakega rezultata, kar se kaže v motivaciji uporabnikov, včasih utrujenost uporabnikov).

Zunanji mentor je opazil, da je bila tovrstna izkušnja izvajanja spletnega PU prednost zlasti za pripravnike, ki so introvertirani. V delovnem okolju se je PU izkazalo kot dobra izkušnja tudi zato, ker so se morali študenti spopasti z novim okoljem, ki ga prej niso poznali (izzivi, kako komunicirati z uporabniki na spletu, kako jim ponuditi pomoč). Zunanji mentor je vzpostavil tudi supervizijo, kjer je skupaj s pripravniki reševal izzive in odgovarjal na vprašanja, ki so se pojavila pri komuniciranju z uporabniki, v sodelovanju s pripravniki pa so se prenesli številni protokoli iz fizičnega v spletni svet. Študentka je opozorila na nekaj pomanjkljivosti v smislu svoje poklicne mreže, saj med izvajanjem spletne oblike PU v živo ni srečala večjega števila strokovnjakov, ker niso bili del mreže in njenega PU (v primerjavi s časom, ko je bila fizično v ustanovi). Študentka je pridobila številne kompetence, zlasti: komunikacijske spretnosti v spletnem okolju, sposobnost motiviranja uporabnikov in dela z uporabniki, prilagajanja spletnim razmeram.

Primer 4 Razredni pouk

Pripravnica študentka je imela precej omejeno izvajanje PU, učenci v OŠ niso imeli spletnega pouka, vse naloge so opravljali doma, zato je bilo njeno delo v sodelovanju z zunanjim mentorjem namenjeno predvsem pripravi učnega načrta. Uporabljenih je bilo kar nekaj spletnih orodij, ki jih študentka pred PU ni poznala, kar je bila prednost spletnega PU.

Skupinsko delo je bilo zelo omejeno, študentka ni imela dovolj neposredne komunikacije in je pogrešala naslavljanje vprašanj in težav, zlasti s kolegi. Vse to je vplivalo na pridobivanje mehkih veščin, npr. timskega dela, medosebne komunikacije in veščin javnega nastopanja – vse te veščine so bile zaradi spletnega PU in procesa dela zelo omejene.

Zunanji mentor v osnovni šoli je pripravil kratek uvod in poskušal situacijo čim bolj prilagoditi realnosti (predstavil je šolo in sektor – kako deluje v Sloveniji, kaj predstavlja delovno mesto). Mentor je za PU pripravil urnik, predstavil eAsistenta (posebno spletno orodje), pripravniku je bil predstavljen letni načrt za šolsko leto in razredna konferenca z učenci.

Po mnenju obeh mentorjev je bilo v tem PU izvedenih veliko dobrih praks, pripravnikom je bilo zagotovljenih veliko spletnih orodij. Zunanji mentor je predlagal, da bi bilo na fakulteti treba uvesti predmet, ki bi pripravnike pripravil na spletno delo, da bi se bilo treba osredotočiti na razvoj in uvajanje teh spletnih orodij.

Področja primerjave/ primeri PU po področjih študijskih programov na UL	Primer 1 Grafična in medijska tehnika	Primer 2 Prevajanje
Pedagoške novice	Pripravnik in mentor v podjetju sta se večkrat (pred pripravništvom in med njim) srečala na kavi – na vrtu, da bi se osebno pogovarjala. Srečanja so bila deloma tudi neformalna.	Pedagoške novice, povezane z druženjem v spletnem okolju in s srečevanjem zaposlenih v podjetju, so se izvajale vsak teden, nekatere od njih pa vsak dan. Ob ponedeljkih je bila organizirana virtualna jutranja kava, na kateri so se udeleženci družili in se pogovarjali. Enkrat na teden so bile čez dan organizirane spletne igre, povezane s strokovnim delom (prevajalski kvizi, igre). Na ta srečanja so bili vabljeni tudi študenti, ki so bili spodbujeni, da izrazijo svoja pričakovanja (kaj si želijo od PU, ali se vidijo na tem področju, v tem podjetju).
Tehnološke novice	Podjetje je spletno delovno okolje uporabljalo že pred pandemijo. Tovrstna okolja so uporabljali predvsem pri delu z zunanjimi sodelavci, kar so prenesli kot dobro izkušnjo tudi v PU s študenti. Projekti so bili shranjeni v oblaku, imeli so programsko opremo za upravljanje projektov. Uporabljali so Dropbox in Asano ter Microsoft Teams za video klice. Za komunikacijo so redno uporabljali tudi elektronsko pošto in telefonske klice. Študent je imel na svojem računalniku že vse potrebne programe in programsko opremo, saj so bili nujni za študij, zato pri opravljanju dela ni imel tehničnih težav (potrebna je bila zgolj uskladitev posameznih različic programov s podjetjem).	Podjetje je pripravnikom omogočilo dostop do vseh platform in programov za delo, sestankov in družabnih srečanj.

Primer 3
Socialno delo

Pedagoška inovacija v tem primeru ni bila nikoli omenjena v smislu socializacije, temveč je služila izboljšanju usklajevanja in dela med visokoškolskimi mentorji in fakultetnim centrom za PU ter študenti. Oba udeleženca (visokoškolski mentor in pripravnik) sta se strinjala, da so bili bolj pogosti sestanki v spletnem okolju, supervizije in delo s skupino pripravnikov, ki so se soočali z enakimi izzivi med opravljanjem spletnega PU, velika prednost in inovacija, ki se na fakulteti prej ni izvajala.

Primer 4
Razredni pouk

Uporabo spletnih orodij in hitro prilagajanje v tej disciplini so večkrat omenili vsi trije udeleženci v PU.

Na fakulteti so PU izvajali predvsem z različnimi orodji za e-učenje, v nevladni organizaciji pa s platformami za učenje prek Zooma, telefona, e-pošte in posebne platforme, ki so jo ustvarili med pandemijo covid-19 in temelji na igralnem orodju (forum, kanali). Poleg tega je NVO razširila svojo ponudbo iz fizične enote v štiri digitalne enote, ki se uporabljajo še danes (v obliki spletnega svetovanja).

Po mnenju vseh udeležencev so bila uporabljena spletna orodja veliko gonilo in prednost pri tem PU. Uporabljena so bila številna spletna orodja, ki jih prej niso poznali, izziv je predstavljalo hitro učenje, kar je bilo prepoznano kot motivacija.

**Področja primerjave/
primeri PU po področjih
študijskih programov
na UL**

**Primer 1
Grafična in medijska tehnika**

**Primer 2
Prevajanje**

Prednosti in ovire

Vsi študijski programi niso enako prilagodljivi za delo na daljavo. Pri podjetju, v katerem bo PU potekalo, je treba vedno vnaprej preveriti, ali so naloge v podjetju izvedljive v spletnem okolju. Potrebna so redna spletna srečanja med študenti in visokošolskim mentorjem ter zunanjim mentorjem. Tudi če delo poteka na daljavo, bi bilo dobro, da se študenti in mentorji vsaj občasno, osebno srečajo (kar se lahko zgodi tudi pred opravljanjem PU ali po njem), da bi osebno spoznali kulturo in osebnost podjetja. Osebni stik je pomemben. Z vidika podjetja je treba pripraviti primerno okolje za PU – spletno pisarno. Pomembna sta dostopnost do gradiv in sledenje projektom. Videokonference, ki jih po potrebi dopolnjujejo telefonski klici in elektronska sporočila, so bistvenega pomena. Za učinkovito delo je pomembna dobra struktura dela in jasna razdelitev delovnih nalog. Osebnega stika ni mogoče nadomestiti, zato je treba občasno zunanjega mentorja in druge zaposlene videti osebno, kar se lahko zgodi tudi na neformalnem srečanju.

Glavna ovira za zunanjega mentorja je tehnološka opremljenost študentov z dostopom do vseh spletnih sistemov in platform podjetja. Zlasti če imajo pripravniki slabo povezavo WiFi, je to lahko težava v smislu organizacije, kakovosti dela, rezultatov, zamud itd. Da bi se izognili tovrstnim težavam, je treba pripraviti strategijo in načrt za opravljanje PU, z vsemi protokoli in jasnimi navodili za spremljanje študentov na PU. Za pedagoškega mentorja na fakulteti je glavna ovira spletnega PU takojšnja povratna informacija, ki so jo študenti vajeni v komunikaciji v fizičnem okolju. Za študentko so bile glavne ovire razpoložljivost ustrezne računalniške opreme in dobra internetna povezava ter prostor. Glavna motivacija za opravljanje PU v spletnem delovnem okolju se pokaže z vidika upravljanja časa (svoboda v razporejanju delovnega časa in fleksibilnost). Medtem ko je PU v fizičnem okolju odvisno od mobilnosti, so lahko zdaj vsi študenti, ki so bili doma v drugih regijah, opravljali PU ne glede na sedež podjetja. V zadnjih dveh letih (med pandemijo covid-19) se je zanimanje študentov za PU v tem podjetju povečalo. Prednost za študente je bila prilagodljivost, višja stopnja svobode in delo na daljavo (ni bilo vožnje v pisarno).

Primer 3
Socialno delo

Visokošolski mentor je poudaril, da je na področju socialnega dela precej težko izpostaviti pozitivne vidike izvajanja PU v spletnem okolju, vendar obstajajo: Študenti so se znali hitro prilagoditi in se spoprijeti s kriznim upravljanjem, prepoznali so potrebe in zmogljivosti socialnih služb v svojem rojstnem kraju.

Po drugi strani je bil pripravnikom velik izziv delo z uporabniki: mladimi, svetovanje ali mentorstvo učencem v šolah, predvsem njihova motivacija in pridobivanje pozornosti v zgolj spletnem okolju. Druga ovira je tudi velika količina spletnega komuniciranja, ki bi ga bilo veliko lažje opraviti v neposrednem stiku. Poleg tega so vsi udeleženci opozorili, da je bila podpora, ki jo je nudil zunanji mentor pri izvajanju PU prek spleta, drugačna kot v živo. Pogosto je bil zunanji mentor že vključen v spletno delo, ko je opravljal svoje delo, pripravnik pa ni mogel sodelovati v vseh delovnih procesih, kot je to možno v fizičnem okolju.

Zunanji mentor je izpostavil oviro PU v spletnem okolju z vidika evalvacije in ocenjevanja, saj pripravnika ne pozna ali ga ne vidi v živo in ga zato ne more oceniti na enak način.

Zunanji mentor vidi hibridni način PU kot prihodnost, vendar z opozorilom, da analogne logike ne bi smeli zgolj prenesti v digitalni svet, temveč bi jo morali zelo natančno preučiti in prilagoditi, še posebej ko gre za svetovanje mladim. Komunikacija in okvir (protokoli, sporazumi), kakovost in podpora PU v spletnem okolju so zelo pomembni za zagotavljanje kakovostnega PU. Pričakovanja študentov je treba oceniti na začetku in jih prilagoditi, ko se PU izvaja na spletu (zelo pomembno je tudi poslušanje njihovih idej in nadaljnja razprava z obema mentorjema).

Za pripravnike so bili pomembni: pogostejša spletna srečanja z zunanjimi mentorji, razpoložljivost pedagoškega mentorja na fakulteti in takojšnje povratne informacije. Kot prednost sta bila naveden tudi vidik mobilnosti (ni treba potovati) in upravljanje časa.

Za študentko so bile vnaprej dodeljene naloge in vzpostavljeni protokoli v časih izziv, ki bi jih bilo mogoče rešiti takoj, če bi imela zunanjega mentorja v pisarni, kar pa prek spleta ni bilo možno. Študentka je pogrešala tudi dostop do literature in knjižnice (kar bi takoj opravila sama) – z vidika strokovnega opravljanja dela pri delu z mladimi

Primer 4
Razredni pouk

Glavna ovira za študentko je bilo dejstvo, da ni imela neposrednega stika z zunanjim mentorjem ali učenci v OŠ. Pomanjkanje določenih veščin je ovira pri tem PU, zlasti v smislu fizične prisotnosti – kako biti učitelj razrednega pouka (npr. kako pritegniti pozornost učencev, kako vzdrževati disciplino v razredu itd.).

Po mnenju zunanjega mentorja so bili najpomembnejši dejavniki za spletno PU pripravnikovo znanje, motivacija za delo v novem okolju, uporaba spletnih orodij, tehnološke novosti in uporaba spletnega prostora.

Zunanji mentor svetuje izvajanje sistema v skladu z didaktičnimi smernicami, ki so bile predhodno določene. Urnik in dnevnik sta zelo pomembna za spremljanje dela, tako za pripravnika kot za mentorja. Razpoložljivost zunanjega mentorja za pripravnika je ključna sestavina ne glede na obliko izvajanja PU.

**Področja primerjave/
primeri PU po področjih
študijskih programov
na UL**

**Primer 1
Grafična in medijska tehnika**

**Primer 2
Prevajanje**

Dolgoročni učinki PU v spletnem okolju

Pred pandemijo covida-19 so vsi študenti Naravoslovnotehniške fakultete opravljali PU v fizičnem okolju. Nekateri študenti so po odprtju družbe v času epidemije PU še vedno opravljali v spletnem delovnem okolju. Tako bosta spletno PU in samo delo v mnogih primerih (kjer je to mogoče – npr. na področju grafičnega oblikovanja) ostala v spletnem delovnem okolju.

Z vidika podjetja so zaradi dela na daljavo ljudje bolj produktivni, podjetje pa ima manj stroškov. Poleg tega delo na daljavo prihrani čas, ki bi ga porabili za prevoz na delo.

Eden od problematičnih vidikov dela v spletnem okolju je pomanjkanje socialnih stikov med sodelavci (vključno z brainstormingom in interakcijami v živo).

Tako bi bilo na tem področju idealno enkrat ali dvakrat na teden delati v studiu (fizično v delovnem okolju).

Ustrezna tehnologija in podpora s strani IT sta glavna dejavnika, ki omogočata kakovostno izvajanje dela na daljavo. Za podjetje je delo na področju prevajanja (kot tudi PU študentov), ki se izvaja v spletnem delovnem okolju, nedvomno prihodnost, saj to podjetje praktično deluje zgolj v virtualnem okolju.

Kar zadeva nadaljnji razvoj pri izvajanju spletnega PU, mora fakulteta prevzeti aktivnejšo vlogo pri zagotavljanju ustrezne opreme in prostora za študente. Osredotočiti se je treba na nadaljnji razvoj in uporabo spletnih orodij ob upoštevanju psihološkega in socializacijskega učinka.

Z vidika stroškovne učinkovitosti so za podjetje odpravljeni stroški najema pisarne, stroški električne energije, prevozniki stroški za zaposlene itd., kar je v skladu s pristopom zelene politike, izboljšalo pa se je tudi upravljanje časa.

Za študente je zelo pomembno, da imajo v okviru tovrstnega PU v prihodnosti enak dostop do tehnologije in infrastrukture kot zaposleni v podjetju (materialni pogoji, oprema in orodja).

Zelo pomemben dejavnik je tudi komunikacija med vsemi tremi udeleženci med PU, študenti in obema mentorjema.

Hibridni način bi bil optimalen način izvajanja PU za to področje (vsaj en dan v fizičnem delovnem okolju, da se ohrani neposredna komunikacija, saj je socializacija zelo pomemben dejavnik).

Primer 3
Socialno delo

Socialno delo je posebno področje, kjer 100-odstotno spletno PU po mnenju pedagoškega mentorja ni mogoče, z izjemo nekaterih spletnih dejavnosti (usklajevalni sestanki). Kadar se PU izvaja v spletnem okolju, morajo biti vzpostavljeni vsi mehanizmi, ki študentom zagotavljajo ustrezne pogoje, v katerih pridobijo vse potrebne kompetence za svoje strokovno delo in disciplinarno znanje.

Zunanji mentor meni, da je hibridni način zanimiva možnost, in ga podpira, ker so ohranili digitalno enoto in razširili svetovanje tudi na druge geografske regije. Dolgoročni učinek je izpostavil zlasti v mreženju; veliko ljudi, ki se nikoli ne bi srečalo v živo, se je spoznalo prek spleta.

Nevladna organizacija je v digitalnem svetu pridobila veliko novih izkušenj, ki jih prej niso poznali ali uporabljali (orodja, protokoli).

Prilagodljivost se je izkazala za prednost in so jo kot tako dojemali tudi pripravniki študenti: povečali so prepoznavnost svoje nevladne organizacije, opaža pa se tudi, da je zdaj veliko pripravnikov bolj zainteresiranih za izvajanje hibridnega PU.

Njihov program se je razširil (tekmovanje v igranju e-športnih iger, vikend deklisiki pogovori, digitalno mentorstvo) in je posledica premika iz fizičnega v spletno okolje, kjer je imelo PU velik vpliv (soustvarjanje digitalnega prostora s pripravniki in drugimi prostovoljci).

Primer 4
Razredni pouk

Zunanji mentor na OŠ, na kateri poučuje, izvaja eno spletno vajo na mesec za razred. Zunanji mentor bi ohranil hibridni način PU s pripravniki in si vzel čas zgolj takrat, ko se pripravnika seznanja z orodji IT, ki se uporabljajo v izobraževanju, saj meni, da je digitalna pismenost zelo pomembna.

Oblikovanje, izvedba in upravljanje praktičnega usposabljanja

V študijskem letu 2020/2021 se je zaradi zaprtja države v času pandemije covid-19 izvajanje študijskega procesa skoraj v celoti preselilo na splet, tako tudi PU ni bilo izjema, še posebej na študijskih programih, kjer je PU obvezno.

Fakultete UL, ki so sodelovale v tej raziskavi, imajo z organizacijami iz delovnega okolja vzpostavljeno zelo dobro mrežo in formalno sodelovanje za opravljanje PU. Prenos PU v spletno delovno okolje v primerih, ki smo jih raziskovali, ni predstavljal večje spremembe za dve podjetji (s področja grafičnega oblikovanja in prevajanja), ki sta na ta način delo vzpostavili že pred pandemijo covid-19 in imeli izkušnje z delom na daljavo tako z zaposlenimi, s svojimi strankami kot tudi z zunanjimi sodelavci. Na drugi strani je delo na daljavo predstavljal velik izziv za druge organizacije. Tako je bilo na področju socialnega dela v nevladni organizaciji in pri izvajanju razrednega pouka na OŠ – z zaprtjem države in šol se je, po mnenju zunanjega mentorja, še posebej za učitelje pojavilo veliko izzivov. Visokošolski mentorji na fakultetah so izpostavili, da posebne smernice pri prenosu PU na daljavo niso predstavljale težav, saj so bili vsi študenti praktikanti že v procesu, kjer je študijski proces potekal na daljavo. Nekaj težav je v začetku predstavljalo dejstvo, da bi ob študijskem procesu na daljavo morali tudi PU opraviti v spletnem okolju (utrujenost, nemotiviranost itd.).

Vsem je bilo skupno, da so se vsi zunanji mentorji s študenti srečevali na sestankih, ki so potekali na daljavo in preko različnih platform. Naloge in navodila so v glavnem prejeli prek videokonferenc, elektronske pošte ali na oddaljenih dostopih, nadaljnja komunikacija in poročanje pa sta potekala, ko so bile določene faze projekta pripravljene za predstavitev. Študenti so bili z odzivnostjo zunanjih mentorjev zadovoljni in so večinoma pridobili vse informacije, ki so jih potrebovali za izvedbo nalog. Bistvena razlika, ki je bila izpostavljena s strani študentov praktikantov je v časovni komponenti odziva (v pisarni ali delovnem okolju organizacije bi bila informacija študentu praktikantu podana ustno in hitreje – v primerjavi z organizacijo sestanka na daljavo čez nekaj ur ali naslednji dan ali pa čakanjem na odgovor preko elektronske pošte). Glavni koordinatorji ali visokošolski mentorji za PU na fakultetah so imeli v večini primerov že zelo dobro vzpostavljeno notranjo bazo in dogovore z organizacijami za izvajanje PU. Ob zaprtju države in preselitvi študijskega procesa v spletno okolje so vsi začeli s kontaktiranjem organizacij, da bi ugotovili možnost njihove pripravljenosti za izvajanje PU na daljavo. Na fakultetah so bili vsi postopki in organizacija PU preneseni v spletno okolje (sestanki z visokošolskimi mentorji, upravljanje in vodenje pogodb, ocenjevanje, poročanje, evalvacija, timski sestanki s študenti na PU in drugo). Tako so študenti praktikanti socialnega dela in razrednega pouka v domači regiji izvedli oceno potreb in poiskali možnosti za izvedbo PU, saj v Sloveniji v nekaterih obdobjih (marec–maj 2020, nato november 2020 in april 2021) skoraj ni bilo javnega prevoza. Študenti so morali za izvajanje PU imeti svoj računalnik in kakovosten dostop do brezžičnega interneta, kar so tako študenti praktikanti kot visokošolski in zunanji mentorji izpostavili kot možno težavo, ki bi jo bilo treba v prihodnje odpraviti, saj je to ključni pogoj, da se PU lahko izvede v spletni obliki. Študenti so izpostavili pomen podpore visokošolskih mentorjev na fakulteti in skupinskih sestankov, ki so potekali prek spleta z ostalimi kolegi praktikanti, na katerih so lahko skupaj reševali težave, ki so se pojavile med PU na daljavo.

Razlike in podobnosti med praktičnim usposabljanjem na daljavo in v fizičnem okolju

V evalvacijah, ki sta jih dve fakulteti opravili po izvajanju PU na daljavo, je moč zaslediti, da je bil razmeroma nizek odstotek študentov (npr. z Naravoslovnotehniške fakultete ali Filozofske fakultete) manj zadovoljnih s PU v spletnem delovnem okolju.

Vsi udeleženci v intervjujih so izpostavili pomanjkanje druženja oziroma socialne komponente v delovnem procesu na daljavo (za študente je pomembno, da se vsaj občasno, če je le mogoče, srečajo v živo). S stališča zunanjih mentorjev sta za delo na daljavo potrebni višja stopnja samodiscipline in samoorganizacije, kar se pokaže v časovni učinkovitosti. Zato je pri organizaciji PU v spletnem okolju treba pripraviti in sprejeti ustrezna navodila. Zlasti je to pomembno pri vzpostavitvi prvega razgovora s študenti.

Za nekatere študente študijskega programa prevajanje je PU na daljavo prineslo pozitivne rezultate in prednosti: 1) študenti, ki so npr. študirali v okviru skupnega študijskega programa v tujini, so lahko PU opravili na daljavo; 2) PU so lahko opravljali v podjetjih ne glede na geografsko lego, kar za nekatere študente zaradi visokih prevoznih stroškov prej ni bilo možno. Podobno so prednosti PU na daljavo ocenili tudi študenti socialnega dela in razrednega pouka, ki so na tak način 3) spoznali več ustanov in zavodov ter njihovih potreb v svojem domačem okolju, saj so jih neposredno kontaktirali zaradi narave dela v krizni situaciji (pomoč v OŠ, svetovanje, pomoč domovom za upokojeince itd.).

Večina študentov se med študijem seznanja z glavnimi tehnološkimi orodji, ki jih uporabljajo tudi pri PU v spletnem okolju (to je bila prednost za študente grafičnega oblikovanja in prevajanja). Študenti so že v okviru študija seznanjeni z glavnimi programi, uporabo opreme itd., nekateri imajo na fakulteti na voljo ustrezno opremo v namenski učilnici. Za nekatere študente praktikante na področju prevajanja je PU na spletu povzročalo težave zaradi neustrezne informacijske opreme, saj prevajalska podjetja uporabljajo najnovejšo tehnologijo in opremo. Na podlagi izkušnje izvajanja PU na daljavo in dejstva, da je veliko prevajalskih podjetij svoje storitve preneslo v virtualne pisarne, ki bodo hibridni način uporabljale tudi v prihodnosti, se je fakulteta odločila, da bo še dodatno preučila možnost vzpostavitve posebne učilnice v kateri bi z zadostno opremo (kamera, računalnik itd.) študenti lahko izvajali kakovostno PU v spletnem okolju.

S stališča ocenjevanja in vrednotenja študentovega dela ni bilo ugotovljenih bistvenih razlik v primerjavi s PU v delovnem okolju organizacije, nekateri zunanji mentorji (pa tudi študenti) so bili sicer mnenja, da bi lahko drugače ocenili študenta praktikanta, če bi ga videli v živo (zunanji mentor bi imel več informacij in boljšo podlago za ocenjevanje, če bi bil prisoten osebno, v spletnem okolju pa je delo študenta ocenjeval le prek poročil in spletne komunikacije). Problem je nastal tudi, ko nekaterih veččin niti ni bilo možno oceniti (npr. javni nastop pred učenci v razredu). Slabost spletnega PU se je pri študentih pokazala zlasti v stopnji doseganja usvojenih mehkih veččin, vzpostavljanja poklicne mreže in osebnih poznanstev (npr. dostop do drugih sodelavcev v organizacijah), pri nekaterih pa tudi spoznavanje kulture podjetja ali organizacije in njihovih poslanstev, norm, vrednot in pravil.

Glavni cilj fakultet je bil, da študenti praktikanti dosežejo enake kompetence, kot bi jih dosegli v delovnem okolju organizacije, zato se je večina visokošolskih mentorjev ali koordinatorjev na fakulteti dodatno usklajevala in komunicirala tako z zunanjimi mentorji kot s študenti praktikanti ali kandidati za PU. Z vidika visokošolskih mentorjev na fakulteti je bila kakovost PU v spletnem okolju, zlasti v smislu usklajevanja in intenzivnih razprav med vsemi udeleženi

(mentorji in študenti), veliko višja in zaznana kot nekaj pozitivnega in boljšega v primerjavi s prakso PU, ki je prej potekala zgolj v delovnem okolju.

Na Fakulteti za socialno delo so visokošolske mentorice (Kodele in drugi, 2021) v sodelovanju s študenti, ki so opravljali PU v času pandemije covid-19, opravile raziskavo in objavile rezultate. Ugotovitve le-te so pokazale, da je širitev PU v spletno okolje zahtevala številne prilagoditve (sodelovanje z oddaljenimi uporabniki, zmanjšanje ur prakse itd.), ki so študentom in mentorjem prinesle nove izzive. Rezultati raziskave kažejo, da so bili udeleženci različno zadovoljni z izvajanjem PU v spreminjajočih se razmerah. Izzivi za študente so bili povezani predvsem z nezmožnostjo osebnega sodelovanja z uporabniki in dodatnim bremenom prilagajanja naravi študijskega procesa. Izzivi za visokošolske in zunanje mentorje so bili povezani s tem, kako v teh okoliščinah zagotoviti kakovostno mentorstvo in omogočiti pričakovane učne rezultate. Na drugi strani so zaradi spremenjenih razmer študenti praktikanti hkrati pridobili več novih znanj, predvsem z vidika uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije. Ugotovitve raziskave kažejo tudi, da je podpora visokošolskih in zunanjih mentorjev (s strani fakultete in delovnih okolij) ključnega pomena za študente pri premagovanju izzivov v PU, saj jim ti zagotavljajo znanje in izkušnje, kako se odzivati v takšnih situacijah.

Učni rezultati praktičnega usposabljanja v spletnem okolju

Večina udeležencev v intervjujih (študenti, zunanji in visokošolski mentorji) je bila mnenja, da so v PU na daljavo študenti praktikanti pridobili manj mehkih veščin (predvsem ko gre za veščine komuniciranja oziroma javnega nastopanja in komunikacijske spretnosti). Kljub temu so nekateri študenti izpostavili, da so bili pri PU na daljavo bolj samostojni, kot bi bili pri delu v delovnem okolju (npr. v razredu z zunanjim mentorjem, kjer so imeli pomembno vlogo pri uvajanju učencev v uporabo digitalne tehnologije in orodij za poučevanje oziroma učenje, ali na področju socialnega dela, kjer so se študenti praktikanti soočili z reševanjem problemov v kriznih situacijah, in tako pridobili druge veščine – krizno upravljanje, upravljanja časa, prilagajanja v stresnih situacijah).

Predvsem zunanja mentorja iz obeh podjetij v naši raziskavi sta izvajala strategijo, s katero sta študente prakticante nenehno spodbujala h komunikaciji, postavljanju vprašanj, naslavljanju problemov itd. Prevajalsko podjetje je npr. vzpostavilo skupinsko klepetalnico, kjer je bilo mogoče zastaviti vsa vprašanja in nasloviti težave, povezana s strokovnim delom, vendar so študenti precej neradi sodelovali v razpravah ali postavljali vprašanja. Zunanji mentor je izpostavil, da bi bilo treba v prihodnje več pozornosti nameniti skupinski in medosebni komunikaciji ter se osredotočiti na razvijanje mehkih veščin študentov.

PU v spletnem delovnem okolju je nekaterim študentom ustrezalo zaradi fleksibilnosti in časovne prilagodljivosti (delo so si razporedili sami), potekalo je bolj individualno, kar je po drugi strani pomenilo manj priložnosti za mreženje, pri vzpostavljanju kontaktov in spoznavanju kulture podjetja in sodelavcev. Udeleženci so izpostavili tudi, da spletno delovno okolje omogoča več strukture in reda (npr. ni bilo mogoče kadar koli spreminjati navodil ali postavljati vprašanj), kar se je odrazilo v višji stopnji učinkovitosti in produktivnosti.

Na področju pridobivanja poklicnih izkušenj in disciplinarnega znanja ni bilo zaznanih pomanjkljivosti. Uporabljenih je bilo kar nekaj spletnih orodij, ki jih študenti pred PU na daljavo niso uporabljali ali poznali ali pa so se prvič srečali z nadgradnjami obstoječih programov. Po mnenju nekaterih zunanjih mentorjev bi bilo v luči dela na daljavo na fakultetah treba premisliti o uvedbi predmeta, ki bi študente in pripravnike pripravil ter usposobil za delo v spletnem okolju (navodila, smernice, komuniciranje in predstavitev razvoja in uvajanja spletnih orodij).

Pedagoške in tehnološke novosti PU v spletnem okolju

Pedagoške novosti, ki so jih omenjali udeleženci spletnega PU, so bile v glavnem povezane z druženjem v spletnem okolju: srečanja na virtualnih kavah, neformalna srečanja, spletne igre, ki so bile povezane s strokovnim delom, raziskovalni in drugi strokovni kvizi. Na Fakulteti za socialno delo so kot pedagoško novost v spletnem PU prepoznali izboljšanje usklajevanja in dela med visokošolskimi mentorji in fakultetnim centrom za PU ter študenti.

Za vse je bila v splošnem pomembna kot tehnološka inovacija tudi uporaba spletnih orodij (programov in uporaba drugih učnih orodij pri študiju, raziskovanju in učenju ter poučevanju) in hitro prilagajanje novim razmeram. Pomembna novost, ki se je pojavila kot rezultat izvajanja svetovalnega dela v NVO, deloma tudi v okviru PU, je širitev ponudbe iz fizične enote v štiri digitalne enote, ki se uporabljajo še danes (v obliki spletnega svetovanja).

Po mnenju vseh udeležencev PU so bila uporabljena spletna orodja glavna prednost PU. Uporabljena so bila številna spletna orodja, ki jih študenti, pa tudi visokošolski in zunanji mentorji prej niso poznali, učenje pa je za večino predstavljal pozitiven izziv in veliko stopnjo motivacije.

Prednosti in ovire praktičnega usposabljanja v spletnem okolju

Glavna motivacija za opravljanje PU v spletnem delovnem okolju se pokaže z vidika upravljanja časa, udeleženci so večkrat izpostavili svobodo v razporejanju delovnega časa in fleksibilnost. Naslednja večkrat poudarjena prednost je v virtualni mobilnosti, saj so lahko študenti praktiki, ne glede na prebivališče v določeni regiji, opravljali PU v organizaciji na območju celotne Slovenije. To za veliko študentov ne bi bilo možno v primeru PU v delovnem okolju organizacije, npr. zaradi stroškov prevoza ali pa težko dostopnega javnega prevoza. Na področju prevajanja se je tudi po pandemiji covid-19 pokazalo, da se je zanimanje študentov za PU v prevajalskem podjetju, ki deluje virtualno, povečalo.

Na področju socialnega dela, ki zahteva osebni stik z uporabniki socialnih storitev, je na drugi strani težko govoriti o prednostih PU na daljavo. Kljub temu so mentorji in študenti v tem oziru kot prednost navedli hitrejšo prilagoditev dani situaciji in pridobitev veččin kriznega upravljanja, nekateri od njih pa so prepoznali potrebe in zmogljivosti socialnih storitev v svojem rojstnem kraju. Nekateri študenti so izpostavili podporo fakultete in visokošolskih mentorjev pri PU na daljavo, v tej situaciji so kot prednost navajali pogostejša srečanja z zunanjimi mentorji v spletnem okolju, razpoložljivost visokošolskega mentorja in takojšnje povratne informacije.

Najpogostejše ovire, ki so jih izpostavili predvsem študenti, ki so PU opravljali na področju socialnega dela in razrednega pouka, so: 1) delo z uporabniki socialnih storitev in z učenci v osnovnih šolah (razredni pouk) – problemi pri delu z mladimi, pri svetovanju uporabnikom ali mentorstvo učencem v šolah, kjer ni osebnega stika, so bili včasih odvisni predvsem od njihove motivacije in pozornosti, ki se v spletnem okolju spremeni; 2) naslednja ovira je velika količina spletnega komuniciranja, ki bi ga bilo lažje opraviti v osebnem stiku; 3) v komunikaciji z zunanjim mentorjem na področju socialnega dela je bil mentor že v svojem delovnem procesu v spletnem okolju, ki ga ni mogel vedno deliti s pripravnikom študentom in ni mogel sodelovati v vseh delovnih procesih, kot je to možno v delovnem okolju organizacije; 4) zunanji mentor je izpostavil oviro PU v spletnem okolju z vidika evalvacije in ocenjevanja, saj pripravnika študenta ni videl osebno in ga zato ni mogel oceniti na enak način.

Eden od zunanjih mentorjev vidi hibridni način PU kot prihodnost, vendar z opozorilom, da analogne logike ne bi smeli zgolj prenesti v digitalni svet, temveč bi jo morali zelo natančno preučiti in prilagoditi, še posebej ko gre za področje dela z uporabniki ali mladimi.

Dolgoročni učinki praktičnega usposabljanja v spletnem okolju

Nekateri študenti so po odprtju družbe v času epidemije covid-19 PU še vedno opravljali v spletnem delovnem okolju. Po mnenju mentorjev bo takšna oblika izvajanja spletnega PU na področju grafičnega oblikovanja ostala v spletnem delovnem okolju. Enako lahko sklepamo tudi za področje prevajanje.

Z vidika podjetij ima delo na daljavo, s tem pa tudi PU, po njihovih opažanjih nekatere pozitivne učinke: ljudje so na daljavo bolj produktivni, podjetje pa ima manj stroškov. Poleg tega delo na daljavo prihrani čas, ki bi ga porabili za prevoz na delo, in stroške, ki ob tem nastanejo (najem pisarne, električna energija, prevoz za zaposlene itd., kar je v skladu s pristopom zelene politike). Eden od problematičnih vidikov dela v spletnem okolju je pomanjkanje socialnih stikov in interakcij v živo, predvsem med sodelavci, zato bi bilo na tem področju idealno enkrat ali dvakrat na teden delati v okolju organizacije.

Ustrezna oprema in podpora s strani IT sta glavna pogoja, ki omogočata kakovostno izvajanje dela na daljavo in PU. Za prevajalsko podjetje je delo na področju prevajanja (kot tudi PU študentov), ki se izvaja v spletnem delovnem okolju, nedvomno prihodnost. Na tem področju mora fakulteta za nadaljnji razvoj pri izvajanju spletnega PU prevzeti aktivnejšo vlogo pri zagotavljanju ustrezne opreme in drugih materialnih pogojev za študente (npr. prostor, oprema, dostopnost). Pri tem se je treba posvetiti nadaljnjemu razvoju in zagotavljanju spletnih orodij ob upoštevanju psihološkega in socializacijskega učinka.

Nevladna organizacija je v digitalnem svetu pridobila veliko novih izkušenj, ki jih prej niso poznali ali uporabljali (orodja, protokoli, razvili so digitalne enote), zato bodo del svojih aktivnosti v spletnem okolju obdržali (tekmovanje v igranju e-športnih iger, vikend dekliški pogovori, digitalno mentorstvo).

Zunanji mentor na OŠ, na kateri poučuje, po odprtju države še vedno izvaja eno spletno vajo na mesec za razred. Zunanji mentor bi ohranil hibridni način PU s pripravniki študenti in si vzel čas, da bi študenta praktikanta seznanil predvsem s spletnimi orodji, ki se uporabljajo v izobraževanju, saj meni, da je digitalna pismenost zelo pomembna. Po njegovem mnenju so najpomembnejši predpogoji za spletno PU tudi študentovo znanje, motivacija za delo v novem okolju, uporaba spletnih orodij, tehnološke novosti in uporaba spletnega prostora.

Ključne ugotovitve in priporočila za opravljanje PU v spletnem okolju

Iz naše študije primerov lahko sklepamo, da se izvedba in možnost PU na daljavo razlikuje po posameznih študijskih programih, disciplinah in načinih. Nekateri od njih so za delo na daljavo prilagodljivi, drugi manj.

Predvsem so pomembne naslednje ugotovitve:

- v organizacijah, ki načrtujejo PU na daljavo, je treba vedno vnaprej preveriti, ali je PU sploh izvedljivo v spletnem okolju;
- priporočena so redna spletna srečanja med študenti praktikanti, visokošolskim mentorjem in zunanjim mentorjem;
- če PU poteka samo na daljavo, je priporočljivo, da se študenti in mentorji vsaj občasno osebno srečajo (kar se lahko zgodi tudi pred ali po opravljanju PU), da se osebno spoznajo ter seznanijo s kulturo podjetja in imajo možnost graditve svoje poklicne mreže (spoznajo drugo osebje podjetja oziroma organizacije);

-
- organizacija, ki usposablja študenta praktikanta, mora vnaprej pripraviti primerno spletno okolje za PU (spletno pisarno). Pomembna sta tudi dostopnost do spletnih gradiv, sledenje projektom;
 - videokonference, ki jih po potrebi dopolnjujejo telefonski klici in elektronska sporočila, so bistvenega pomena. Za učinkovito PU je pomembna dobra struktura dela in jasna razdelitev delovnih nalog;
 - predpogoj kakovostnega opravljanja PU na daljavo je tehnološka opremljenost študentov, z ustrezno opremo, programi, povezavo – npr. z WiFi-jem, dostopom do vseh spletnih sistemov in platform podjetja. Slaba spletna povezava lahko vodi do težav v smislu organizacije, kakovosti dela, rezultatov, zamud itd.;
 - pred začetkom PU je nujno pripraviti strategijo in načrt za opravljanje PU, z vsemi protokoli in jasnimi navodili za spremljanje študentov praktikantov na PU;
 - jasen urnik in dnevnik (beleženje dela na PU) sta zelo pomembna za spremljanje dela v okviru PU, tako za pripravnika kot za zunanjega mentorja;
 - razpoložljivost zunanjega mentorja za pripravnika je ključna sestavina, ne glede na obliko izvajanja PU;
 - komunikacija in vnaprej predpisan okvir (protokoli, sporazumi) ter podpora študentu v PU v spletnem okolju, so zelo pomembni za zagotavljanje kakovostnega PU. Pričakovanja študentov je treba oceniti na začetku in jih prilagoditi, če se PU izvaja samo na spletu (zelo pomembno je tudi poslušanje idej praktikanta in nadaljnja razprava z obema mentorjema);
 - hibridni način (če je možno, se vsaj en dan PU izvede v delovnem okolju organizacije, da se ohrani osebni stik, saj je socializacija zelo pomemben dejavnik) bi bil optimalen način izvajanja PU.

ZAKLJUČEK

Monografija *Praktično usposabljanje v visokošolskem izobraževanju* je znanstveno delo, ki prinaša temeljna znanja in nove poglede na praktično usposabljanje (PU) v visokošolskem izobraževanju v Sloveniji in primerjalno tudi v tujini. Nove potrebe po strokovnem znanju v današnji sodobni družbi ter posledično v visokošolskem izobraževanju in njenih študijskih programih narekujejo večji pomen in dvig kakovosti praktičnega usposabljanja visokošolskih študentov. To je vodilo v nastanek omenjene monografije, v kateri so sistematično podana znanja za bolj kakovostno PU visokošolskih študentov.

Kako danes demokratizacija, internacionalizacija ter evropeizacija visokošolskega izobraževanja, povezujejo in ustvarjajo skupen evropski visokošolski prostor, znotraj katerega je pomembno kroženje znanja med izobraževalno in delovno sfero, spoznamo v poglavju, kjer opisujemo pomen spreminjajočega se konteksta visokošolskega izobraževanja. Potrebe po kakovostnem strokovnem znanju in kompetencah visokošolskih študentov za njihov prihodnji poklic kažejo tako domači kot tuji izsledki raziskav. Spoznamo, da so se v tujih visokošolskih sistemih utrdile kombinacije vajeništva oziroma usposabljanja v delovnem okolju. V evropskem prostoru je dober primer tega nemški dualni sistem, ki je značilen tako za srednje kot za terciarno izobraževanje in ga v različnih izvedbah uporabljajo zlasti v srednjeevropskih državah. Cilj tega pristopa je iskanje in pridobivanje talentov, še posebej pa socializacija diplomantov v delovno in organizacijsko okolje.

Monografija prikazuje, kakšen je pomen usposabljanja v delovnem okolju. Spoznamo, da je PU ena od pomembnih oblik študijskega dela, ki poteka med različnimi udeleženci na visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti in zunanji organizacijami izvajalkami PU. Tu neposredno sodelujejo študenti praktikanti, mentorji na fakulteti in mentorji v organizacijah. Gre za partnerski odnos, ki temelji na medsebojnem zaupanju, odgovornosti in pomoči vseh partnerjev. Kakovostno PU prinaša prednosti za vse udeležene. Najpomembnejše prednosti PU prinaša študentom praktikantom, saj ima objektivne in subjektivne karijerne učinke, kar je ključno za njihovo prihodnjo zaposlitev, kariero in zadovoljstvo z delom. Prednosti PU so tudi za vse mentorje, saj pridobijo nove izkušnje, razvijajo vodstvene sposobnosti, izmenjujejo znanja in izkušnje ter nudijo strokovno pomoč pri delu. Študentovo dobro znanje in pridobljene strokovne kompetence na PU povečujejo ugled mentorjev in s tem tudi njihovo zadovoljstvo. Mentorstvo prispeva k profesionalnemu razvoju mentorjev.

Organizacije izvajalke s študenti praktikanti lažje pridejo do kakovostnih in preverjenih delavcev, študenti pa lažje do ustreznega dela. Praktikanti lahko delajo na projektih, oblikujejo pozitiven odnos do dela in so se bolj pripravljeni učiti. Ena bistvenih koristi za organizacije je povezovanje teorije s prakso, kjer prihaja do izmenjave in formiranja novega znanja in izkušenj, saj nekatere organizacije ponujajo mentorske programe študentom tudi z namenom reševanja razvojnih problemov.

Praktično usposabljanje prinaša prednosti tudi izobraževalnim zavodom oziroma fakultetam, saj pridobijo informacije o ustreznosti izobraževanja in uporabnosti znanja v praksi. Pridobijo informacije o novem znanju in novih tehnologijah v delovnih okoljih. Hkrati spremljajo kakovost mentorstva v organizaciji izvajalki PU in na tej osnovi lažje razvijajo mrežo dobrih organizacij in zunanjih mentorjev. Praktično usposabljanje izboljša sodelovanje med izobraževalnimi zavodi oziroma fakultetami in organizacijami izvajalkami PU, omogoča večjo povezanost med teorijo in prakso, študentom praktikantom pa odpira pot v delovna okolja.

Koristi od PU ima tudi družba, saj s kakovostnim medsebojnim učenjem, vzajemnim razumevanjem in spoštovanjem povečuje človeške zmožnosti. Ugotovimo, da mentorstvo v PU omogoča vsem vključenim več kakovostnega sodelovanja, večjo produktivnost ter širjenje mrež. Omogoča

razvoj znanja in talentov ter osebno rast posameznikov, kar prispeva tudi k razvoju organizacij in družbe.

Poleg prednosti smo izpostavili tudi splošne cilje PU po strokovnih področjih: družboslovja in humanistike, tehnike in naravoslovja ter za področje reguliranih poklicev, kjer spoznamo posebnosti in razlike v PU študentov praktikantov na primeru Univerze v Ljubljani. Ti cilji so uresničljivi ob upoštevanju ustreznih pravnih podlag PU, kar je v slovenski zakonodaji določeno v Zakonu o visokem šolstvu in drugih področnih zakonih ter aktih.

Kakovostno PU se začne z njegovim vključevanjem v izobraževalne programe. V izobraževalnih programih oziroma učnih načrtih mora biti opredeljeno znanje in način njegovega pridobivanja v procesu PU. Izpostavljen je razvoj znanja oziroma kompetenc študentov v delovnem okolju. Pri tem je pomembno, s kakšnimi metodami, v kakšnem delovnem okolju ter s pomočjo kakšne opreme in katerih mentorjev bodo študenti razvili posamezne kompetence. Kompetence temeljijo na znanju, zato jih študenti najbolje razvijajo s kombinacijo visokošolskega študija na fakultetah, ki daje pretežno odgovore na vprašanja *kaj* in *zakaj*, ter usposabljanja v delovnem okolju, ki daje odgovore na vprašanje *kako*. Opisali smo možne poti opredeljevanja kompetenc v izobraževalnih programih. Prikazane so metode razvoja transverzalnih oziroma generičnih kompetenc v visokošolskem in delovnem okolju. Spoznamo, kako je v celoten študijski program vključen način razvoja kompetenc s pomočjo PU. S tem določamo mesta učnih načrtov PU v izobraževalnih zavodih. Spoznamo tudi, kako lahko poteka ocenjevanje in vrednotenje učnih izidov oziroma kompetenc kot tudi kako se za razvoj kompetenc uporabljajo posebni pristopi (dnevnik študentov, zaključna poročila študentov idr.).

V monografiji spoznamo, kdo vse lahko sodeluje v PU in katere so vloge in naloge sodelujočih. Najprej so predstavljeni sodelavci na visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti. Najpomembnejša je vloga mentorjev, ki so visokošolski učitelji ali koordinatorji in vodijo PU študentov. Njihova naloga je, da študente čim bolj učinkovito pripravijo na PU, spremljajo potek PU v zunanjih organizacijah, se srečujejo s študenti, rešujejo morebitne probleme in so odgovorni na fakulteti za doseganje čim boljših rezultatov študentov na PU. Poleg mentorjev imajo na fakulteti pomembno vlogo tudi drugi visokošolski učitelji, ki pri svojih predmetih povezujejo vsebino PU študentov z novimi znanji oziroma skrbijo za implementacijo teoretičnih in praktičnih znanj. Pomembno pa je tudi strokovno osebje, ki skrbi predvsem za administrativna dela, urejanje dokumentov za PU in zavarovanje študentov. V organizacijah izvajalkah PU so najpomembnejši (zunanji) mentorji. To so najbolj izkušeni zaposleni, ki vodijo PU študentov. V več primerih pa se v PU v organizaciji vključujejo tudi nadomestni mentorji oziroma somentorji, 'mojstri', ki so vodje delovnih procesov. Pomembno vlogo imajo tudi vodje projektov, tutorji, inštruktorji, svetovalni mentorji oziroma *coachi*, supervizorji ter drugi zaposleni, ki so lahko v vlogi koordinatorjev PU v organizacijah.

Posebno pozornost namenjamo *študentom praktikantom*, ki so na eni strani povezani s fakulteto, kjer študirajo, in na drugi z organizacijo, kjer opravljajo PU. Sodelujejo z dvema mentorjema, na fakulteti in z zunanjim mentorjem v organizaciji. Najpomembnejša vloga študentov v PU je dejavno sooblikovanje procesa usposabljanja. Pričakuje se, da je vsak študent praktikant ustrezno strokovno pripravljen na PU, odgovoren in samoiniciativen, da pokaže interes in zna prevzeti pobudo. Ena pomembnejših nalog študentov je, da najdejo najprimernejše mesto za PU, ki mora biti skladno s predvidenimi cilji in kompetencami študijskega programa na fakulteti. Pridobiti morajo ustreznega mentorja v organizaciji, pri čemer jim pomagata mentor in/ali koordinator na fakulteti. Odgovorno morajo opraviti PU, upoštevati načrt in cilje PU ter na koncu pridobiti znanja in kompetence, kar potrdita oba mentorja z ustrežno oceno.

V nadaljevanju monografije smo posebno pozornost namenili *dvema vrstama mentorjev*, ki so strokovno usposobljene osebe na fakultetah in v organizacijah izvajalkah PU. Ta del monografije seznanja mentorje v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti ali v organizaciji izvajalki PU s teoretičnimi spoznanji o njihovih vlogah. Prikazani so različni pogledi na vloge mentorja, med katerimi so predstavljene vloga mentorja kot vodje, vloga mentorja kot svetovalca in vloga mentorja kot motivatorja.

V PU lahko izpostavimo šest pomembnejših nalog mentorja v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti: da pripravi oziroma skrbi za učni načrt PU določene stroke in pridobi ter oblikuje mrežo dobrih organizacij, kjer bi študenti opravljali PU; da učinkovito sodeluje z zunanjimi mentorji in organizacijami izvajalkami PU ter se dogovarja za PU študentov; da študente pripravi na PU in jim predstavi organizacijo PU, potek in evalvacijo PU na fakulteti in v organizaciji izvajalki PU; da skrbi za kakovostno komunikacijo z zunanjim mentorjem v delovni organizaciji; da študentom omogoča redne stike, konzultacije in dodatne informacije v času poteka PU; da pregleda poročilo oziroma zahtevane naloge vsakega študenta s PU, pregleda oceno zunanjega mentorja o PU študenta in v celoti oceni opravljeno študijsko obveznost PU študenta. Posebej razčlenjujemo tudi naloge zunanjih mentorjev v organizacijah izvajalkah PU. Med pomembnejšimi so naloge mentorja: da je učinkovit izvajalec PU v organizaciji; da načrtuje in organizira PU študenta ter pripravi vse potrebno za izvedbo PU v organizaciji do prihoda študenta; da študentu predstavi organizacijo in sodelavce, kjer bo potekalo PU; da skupaj s študentom določi oblike in vsebine PU, pri čemer upošteva zahteve učnega načrta s fakultete kot tudi želje študenta; ter da v času poteka PU nadzira študenta pri PU, mu daje sprotno povratno informacijo in ga spodbuja k profesionalnemu razvoju ter doseganju ustreznih strokovnih kompetenc. Obe vrsti mentorjev morata medsebojno sodelovati in komunicirati. Skupaj poskrbita za sprotno in končno evalvacijo PU študentov ter naredita samoevalvacijo mentorstva.

Da so mentorji v PU učinkoviti in vodijo kakovostno PU študentov, morajo imeti ustrezne kompetence. Spoznamo, katere so splošne in hkrati skupne kompetence mentorjev v visokošolskih zavodih oziroma na fakultetah in v zunanjih organizacijah. Opisane so strokovne, odnosno-komunikacijske in organizacijsko-administrativne kompetence, ki naj bi jih imel vsak mentor, ne glede na strokovno področje. Prikaz mentorstva konkretiziramo s primerom Univerze v Ljubljani. Obe vrsti mentorjev morata poznati formalnopravne osnove za kakovostno PU študentov (zakonodajo in potrebne dokumente za izvedbo PU študentov). Željeno je, da imata oba mentorja določena znanja s področja mentorstva, še posebej o mentorstvu v PU visokošolskih študentov. V ta namen smo opisali primere usposabljanja in izobraževanja mentorjev na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Ugotovimo, da so mentorji močna vez med organizacijami in visokošolskimi zavodi oziroma Univerzo v Ljubljani. Zato je pomembno njihovo medsebojno sodelovanje, izmenjava izkušenj ter povezovanje s pomočjo usposabljanj za mentorje.

V nadaljevanju monografije smo v treh poglavjih podrobno prikazali: (1) potek priprave mentorjev na visokošolskih zavodih oziroma na fakultetah in v organizacijah izvajalkah, (2) kako izvajajo PU in (3) kako evalvirajo PU. Podali smo konkretne napotke z metodološkega in strokovnega vidika.

1) Kako poteka *priprava na praktično usposabljanje po sprejetih programih*? V postopku priprave PU najprej spoznamo, kako poteka vzpostavitev in kakšen je pomen vzdrževanja mreže delodajalskih organizacij. Organizacije izvajalke PU morajo nuditi primerna delovna okolja za PU. Za fakultete je pomembno razviti čim večjo mrežo takih organizacij. S tem je zagotovljeno, da bo PU potekalo v ustreznih organizacijah. Podali smo priporočila glede priprave osebja na

PU (letne konference mentorjev PU in njihova evalvacija PU) ter prikazali pomen sodelovanja med fakultetami in organizacijami izvajalkami PU. Spoznamo, kaj vse je potrebno upoštevati pri pripravi študentov na PU na fakulteti, kjer izhajamo iz učnega načrta PU določene stroke in uporabljamo različne aktivne oblike priprave študentov. Prikazan je primer priprave študentov na PU na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani, na Oddelku za pedagogiko in andragogiko. Posebej je predstavljeno, kako poteka izbira študentov za PU na visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti. Prikazana je izdelava individualnih učnih načrtov izvedbe PU oziroma izvedbenih načrtov, ki so sestavni del določenega študijskega programa. Izvedbeni načrt je osrednji vsebinski dokument za PU in po njem se morajo ravnati vsi udeleženci. Prikazujemo tudi pomen zunanjih mentorjev pri oblikovanju individualnih načrtov PU v organizaciji. Tudi zunanji mentor mora na temelju zahtev in učnih načrtov PU z visokošolskega zavoda oziroma fakultete pripraviti individualni načrt skupaj s študentom praktikantom. V nadaljevanju prikazujemo, kako poteka sklepanje formalnih dogovorov oziroma pogodb med partnerji PU. Med fakultetami in organizacijami izvajalkami PU so pogoste dvostranske pogodbe, kjer gre za dogovore med institucijami za daljši čas oziroma do preklica. Sicer pa so pomembne tudi tripartitne pogodbe, kjer se sklene dogovor za PU med fakulteto, delodajalcem in študentom. Spoznamo, kakšne so dolžnosti fakultete, izvajalca PU in študenta. Na kratko je opredeljeno, kako se določa oziroma izbira mentorje za PU v visokošolskih zavodih in izvajalkah PU. Spoznamo, da so na fakultetah študentom v večini primerov znotraj predmeta PU mentorji dodeljeni, medtem ko so mentorji v organizacijah izvajalkah lahko izbrani s strani fakultete oziroma mentorja, s strani organizacije izvajalke PU, lahko pa jih v organizaciji študenti izberejo sami.

2) Kako poteka *izvedba praktičnega usposabljanja*? Izpostavimo lahko, da morajo mentorji za kakovostno izvedbo PU upoštevati dve načeli: razvojnost (upoštevata se predznanje in študijsko motiviranost študentov) in komplementarnost (upoštevata se učinkovito sodelovanje partnerskih institucij, ki omogočajo izvajanje PU). Posebej je opredeljena vloga mentorja pri izvedbi PU na fakulteti in zunanjega mentorja v organizaciji. Na temelju andragoških znanj je poudarjeno, za kaj vse morajo mentorji skrbeti in kaj vse morajo upoštevati pri izvedbi PU. Mentorji naj bi pri izvedbi PU študentov upoštevali vsebine določene stroke in kombinacije različnih vrst izobraževanja. V izvedbi lahko izbirajo med različnimi oblikami in metodami izobraževanja odraslih, ki jih kombinirajo. Mentorji spoznajo tudi pomen izbora ustrezne tehnike izobraževanja, ki mora slediti vnaprej pripravljenemu programu oziroma načrtu PU. Mentorji morajo skrbeti za kakovostno izvedbo PU študentov ter doseganje kompetenc in ciljev. Posebej poudarimo, da je pri izvedbi mentorstva PU študentov pomembno učinkovito sodelovanje med mentorjema oziroma med fakulteto in organizacijo izvajalko PU.

3) Praktično usposabljanje se konča z *evalvacijo*. Tej smo namenili posebno poglavje, kjer smo najprej opredelili pomen evalvacije v PU. Predstavili smo subjekte evalvacije v PU in njihove funkcije (mentor koordinator v visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti, zunanji mentor v organizaciji, študent praktikant, visokošolski zavod oziroma fakulteta, delovna organizacija in stranke delovne organizacije). Izpostavili smo tudi različne vrste evalvacij v PU. V organizaciji izvajalki poteka evalvacija zunanjega mentorja, evalvacija študenta praktikanta ter njuna samoevalvacija. Prav tako potekajo na fakulteti evalvacije mentorja koordinatorja PU, študenta, zunanjega mentorja ter njihova samoevalvacija in evalvacija organizacije izvajalke PU. Posebej pa je pomembna *skupna evalvacija vseh mentorjev* (npr. letna evalvacija). Bistvo te je evalvacija PU študentov praktikantov, od načrtovanja, izvedbe do končnih rezultatov in doseganja ciljev

glede na učne načrte posameznih študijskih programov ter glede na praktikantove potrebe, želje in zanimanja. Cilj je ugotoviti preplet teorije s prakso tako na ravni vsebine kot na ravni odnosov, ki so nastali v mentorstvu med zunanjimi mentorji v delovnih organizacijah in študenti praktikanti. Vrednotijo se tudi mentorski programi oziroma učni načrti PU. Namen evalvacij je izboljšanje kakovosti PU študentov.

Posebej smo izpostavili pomen *sprotne evalvacije PU* na fakulteti in v organizaciji izvajalki PU. Sprotna evalvacija omogoča mentorju in študentu praktikantu prilagajanje in kakovostno izboljševanje izobraževanja in učenja, saj poteka na osnovi povratnih informacij. Zanimiva je tudi primerjava sprotne evalvacije mentorja na fakulteti in mentorja v organizaciji izvajalki PU. Spoznamo pa tudi posebnosti *končne evalvacije*, ki poteka v visokošolskem zavodu in posebej v organizaciji izvajalki PU. Končna evalvacija poda oceno celotnega PU študenta, zunanjega mentorja in mentorja na fakulteti. Uporabljamo različne metode od pogovora in vprašalnikov do različnih načinov razčlenjevanja in interpretiranja rezultatov PU. Mentor mora pri ocenjevanju PU študenta upoštevati učni načrt s posameznega visokošolskega zavoda oziroma fakultete. Lahko ocenjuje po ocenjevalnih lestvicah ali z opisom kompetenc študentov praktikantov, ki so dogovorjene med izobraževalnim zavodom oziroma fakulteto in organizacijo izvajalko. Z evalvacijo želimo ugotoviti pomanjkljivosti ter s pridobljenimi informacijami čim bolj izboljšati PU študentov v prihodnje. Kot primer smo navedli opisno oceno kompetenc praktikanta z andragoške prakse študentov študija Pedagogike in andragogike s Filozofske fakultete UL. Poleg sprotne in končne evalvacije PU pa je pomembna tudi *samoevalvacija v PU*. Namen samoevalvacije je ugotavljanje uspešnosti lastnega delovanja v preteklosti, da bi ovrednotili obstoječe stanje in naredili kakovosten načrt za prihodnost. V PU samoevalvacija mentorjev in študentov pomaga načrtovati nove strategije, izbirati in določati prednosti. S samoevalvacijo vsak posameznik določi svoja pričakovanja in zelene cilje ter opredeli, kaj bo za doseganje ciljev tudi naredil. Samoevalvacija lahko poteka sproti in na koncu PU. Vsem mentorjem in študentom priporočamo, da na koncu PU naredijo samoevalvacijo. V ta namen navajamo primer samoevalvacije za mentorje na visokošolskem zavodu oziroma na fakulteti in hkrati za zunanje mentorje.

V naslednjih dveh poglavjih monografije obravnavamo posebnosti PU študentov na Univerzi v Ljubljani, kar je pomembno tako za mentorje kot študente. Predstavili smo nekatere primere *PU študentov v tujini*. Prav tako so prikazane posebnosti izvajanja PU *za tuje študente v Sloveniji*, v okviru programa Erasmus+ ali izmenjave CEEPUS ter drugih medfakultetnih in meduniverzitetnih pogodb. Opisali smo tudi posebnosti izvajanja PU *za študente s posebnimi potrebami* na Univerzi v Ljubljani.

Posebej smo izpostavili posebnosti izvajanja PU po področjih Univerze v Ljubljani (UL). Članice UL se delijo po Smernicah praktičnega usposabljanja na Univerzi v Ljubljani (2007) na tri temeljna področja (1) področje družboslovja in humanistike, (2) področje tehnike in naravoslovja ter (3) področje reguliranih poklicev. Ugotovili smo, kje so razlike glede na področje študijskih programov. Opredeljeno je pedagoško mentorstvo in nepedagoško mentorstvo v PU študentov na UL. Bistvena razlika med področjema je, da poteka pedagoško mentorstvo študentom na PU na vseh stopnjah študija formalnega izobraževanja na pedagoškem področju in da usposablja bodoče učitelje. Nepedagoško PU pa poteka povsod drugje, kjer ne usposablajo za poklic učitelja, temveč za različne strokovne poklice. Razlika je tudi v nazivu zunanjih mentorjev.

Posebnosti izvajanja PU po področjih UL so bile osnova za raziskovalni del monografije. Namen raziskave je bil pridobiti in primerjalno analizirati posamezne mentorske programe PU z visokošolskih institucij Univerze v Ljubljani, da bi ugotovili kakovost in posebnosti poteka PU

študentov dobro desetletje po bolonjski prenovi študijskih programov. Posebej so nas zanimala mnenja mentorjev visokošolskih učiteljev o kakovosti sodelovanja z zunanjimi mentorji in njihovi predlogi za izboljšanje PU, vključno z mentorskim programom na visokošolski instituciji. Z metodološkega vidika je naša raziskava temeljila na kvalitativni raziskovalni paradigmi. Uporabljeni sta bili deskriptivna in primerjalna metoda raziskovanja. V ta namen smo uporabili spletni e-dokument z navodili in vprašanji za mentorje visokošolske učitelje – vodje PU študentov, ki je bil poslan na vse članice UL v novembru 2021. Pridobili smo podatke 32 mentorskih programov s 14 visokošolskih institucij. Najprej smo z deskriptivno metodo raziskovanja analizirali vsebine izbranih mentorskih programov po posameznih področjih PU (naravoslovje in tehnika, družboslovje in humanistika, pedagoško in andragoško področje ter regulirani poklici). Namesto dosedanjih treh področij, kot so jih določale do sedaj *Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani* (2007), smo posebej analizirali še pedagoško in andragoško področje. Nato smo s primerjalno metodo opisali pridobljene vsebine izbranih mentorskih programov po posameznih področjih PU in odgovarjali na postavljena raziskovalna vprašanja. Za vsako področje smo izbrali štiri mentorske programe PU, ki jih tabelarično prikazujemo in primerjamo. Primerjali smo (1) ključne značilnosti načrtovanja PU v visokošolskem zavodu in pripravo študentov na PU, (2) potek mentorstva v visokošolskem zavodu v času izvedbe PU študentov v organizacijah, (3) ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov na fakulteti po opravljenem PU v organizaciji, (4) zadovoljstvo s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU in (5) predloge za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU. Na podlagi primerjalne analize mentorskih programov in mnenj mentorjev po področjih PU smo na koncu primerjali še posebnosti PU in mnenja mentorjev z vseh področij skupaj. Zapisali smo sklepne primerjalne ugotovitve po področjih PU. Ugotovili smo, da imajo vse izbrane visokošolske institucije z UL dobro opredeljeno in organizirano PU za študente. Med vsemi področji izstopa področje reguliranih poklicev, ki imajo še bolj natančno opredeljeno PU in sledijo mednarodnim standardom oziroma predpisom glede PU. Na vseh izbranih visokošolskih institucijah je PU vključeno v redni študijski program. Analizirani so bili visokošolski *strokovni* (VS) programi na področju naravoslovja in tehnike in dva znotraj reguliranih poklicev, ostali so bili visokošolski *univerzitetni* (UN) programi. Na področju naravoslovja in tehnike so vsi programi prve stopnje študija, medtem ko so na drugih področjih analizirani programi prve in druge stopnje študija. Zanimivo je, da so na letni ravni PU različno dolga, od najmanj 10 do 20 delovnih dni do največ 6 mesecev.

Ugotovili smo, da poteka načrtovanje PU v vseh analiziranih visokošolskih zavodih dobro, vključno s pripravo študentov na PU. Skupno vsem institucijam je, da se mentorji PU pred izvedbo dogovorijo glede organizacije, izvedbe in evalvacije z zunanjimi mentorji v izvajalkah PU, pridobijo vse zahtevane podatke ter uredijo administrativne zadeve, vključno s pogodbami. Študenti lahko izbirajo zunanje institucije za PU s seznama institucij za PU ob pomoči mentorja oziroma koordinatorja. V pomoč so jim spletne učilnice in druge baze podatkov in platforme, kjer so shranjena različna gradiva potrebna za PU. Seveda pa so razlike med institucijami glede na mentorske programe PU in glede na strokovno področje. Ena izmed večjih razlik je v načinih priprave študentov na PU (predhodni sestanki, predavanje o PU, predavanje o varstvu pri delu, predavanje pri posameznih predmetih na fakulteti in na posebnih letnih pripravljanih seminarjih), kjer se jim razloži pomen, vsebino in potek PU. Letne sestanke organizirajo tudi z učnimi bazami oziroma zunanjimi mentorji iz organizacij.

Primerjalno smo ugotovili, da v vseh analiziranih institucijah, na vseh področjih PU poteka mentorstvo v času izvedbe PU študentov na fakultetah v osebnem stiku mentorjev s študenti

in zunanji mentorji (večinoma preko e-pošte ali telefona). Sicer pa je posebnost v različnih aktivnostih, ki ponekod potekajo kot sprotne evalvacije, na primer kot tedenska poročila študentov mentorju na fakulteto. Gre za sprotno neposredno sodelovanje mentorja s fakulteto z delovnim okoljem, kjer študent opravlja PU. Ugotovimo, da mentorji s fakultet ne glede na področje sproti spremljajo študente, jim dajejo povratne informacije in sodelujejo z zunanjimi mentorji. Sodelovanje poteka v času izvedbe PU študentov tudi preko informacijske podpore, kar olajša spremljanje in evalviranje vseh zahtev PU študentov za vse mentorje in študente.

Primerjava ključnih značilnosti poteka evalvacije PU po opravljenem PU nam pokaže, da se na vseh analiziranih institucijah in na vseh področjih izvaja končna evalvacija PU. Cilj te evalvacije je ugotoviti kakovost izvedbe PU, kakovost pridobljenih študentskih kompetenc, znanja in izkušenj, vse do zaključevanja končne ocene PU kot predmeta. Smo pa ugotovili razlike v končni evalvaciji prav v načinih evalviranja. Ti so določeni v mentorskih programih in v učnih načrtih PU. Evalvirajo se v večini primerov strokovna zaključna poročila študentov in študentski dnevnik, projektne naloge, neposredni nastopi bodočih učiteljev na pedagoško-andragoškem področju idr. PU se evalvira tudi na podlagi študentskih vprašalnikov, ocen zunanjih mentorjev iz organizacij izvajalk PU kot tudi s skupnimi zaključnimi evalvacijskimi srečanji med mentorji na fakulteti in študenti ali samo med mentorji s fakultet in zunanjimi mentorji. Posebnosti, ki jih lahko izpostavimo, pa sta, da je PU izhodišče za diplomsko delo na področju naravoslovja in tehnike in da se zaključi s strokovnim izpitom na Fakulteti za farmacijo.

Še posebej so zanimive primerjalne ugotovitve mnenj mentorjev z izbranih fakultet glede sodelovanja z zunanjimi mentorji. Ne glede na področje lahko ugotovimo, da imajo zunanji mentorji ustrezno izobrazbo in dobre večletne strokovne izkušnje. Fakultete imajo dobre mreže zunanjih mentorjev, ki jih širijo in pridobivajo nove zunanje mentorje. Med mentorji s fakultet poteka ustrezno sodelovanje in redno ohranjanje stikov z zunanjimi mentorji s srečanji na seminarjih ali z usposabljanji mentorjev.

Ključni predlogi mentorjev s fakultet za izboljšanje sodelovanja z zunanjimi mentorji in organizacijami izvajalkami PU so najprej usmerjeni v izboljšanje kakovosti PU študentov:

- izboljšanje priprave študentov na PU na delavnicah in s predavanji;
- PU študenta naj bi se nadgradilo z diplomskim delom;
- ureditev financiranja PU za študente (ti nimajo enakih pogojev po organizacijah izvajalkah PU).

Drugi predlogi so usmerjeni v izboljšanje kakovosti sodelovanja med mentorji s fakultet in z zunanjimi mentorji ter v izboljšanje mentorskega dela:

- redna vsakoletna srečanja fakultetnih mentorjev z zunanjimi mentorji ob zaključku študijskega leta;
- izboljšati znanje zunanjih mentorjev s kratkim pedagoško-andragoškim usposabljanjem, ki naj bi ga organizirala UL za vse članice;
- vzpostaviti ustrezne spletne platforme za kakovostnejše PU študentov, lažje administriranje PU in izboljšanje komunikacije z vsemi udeleženi;
- potreba po rednem usposabljanju mentorjev tudi z e-izobraževanjem in usposabljanjem;
- podeljevanje nazivov zunanjim mentorjem;
- sistemsko izboljšanje dela vseh mentorjev na pedagoško-andragoškem področju;

- vzpostaviti enoten sistem financiranja in nagrajevanja dela zunanjih mentorjev na ravni države.

S tem smo pridobili vpogled v kakovost mentorskih programov PU študentov po področjih na UL kot tudi mnenja mentorjev visokošolskih učiteljev o kakovosti sodelovanja z zunanjimi mentorji, organizacijami izvajalkami PU in njihove predloge za izboljšanje PU študentov.

V nadaljevanju smo opisali PU širše, iz mednarodnega raziskovanja. Podali smo par primerjav PU na Univerzi v Ljubljani s tujimi, in sicer na Fakulteti za znanost in tehnologijo Univerze v Groningenu, pri podjetju Münstermann GmbH v Nemčiji ter na Univerzi Warwick. Ugotovili smo ključne razlike med omenjenimi tujimi primeri PU s PU na Univerzi v Ljubljani. Spoznali smo, da je PU na tujih univerzah precej daljše kot na članicah UL. Od študentov se na tujih univerzah pričakuje veliko več samostojnosti pri iskanju PU in pripravi prakse, kar je del razvoja njihovih kompetenc. V tujini imajo PU kot vključevanje v izvajanje rednih delovnih nalog ali kot projektno delo, ali pa kombinacijo obojega. Študenti so za opravljanje PU plačani, lahko pa tudi ne. Tuje univerze za uspešno PU tesno sodelujejo z organizacijami izvajalkami PU pri čemer oboji investirajo vanj veliko kadrovskih pa tudi drugih virov. Na tujih univerzah se zavedajo, da je PU osredotočeno na razvijanje ustreznih kompetenc, ki jih je mogoče dobro razviti le v realnem delovnem okolju. Zato imajo skrbno organizirano PU, vse od načrtovanja, priprave na PU na univerzah pa vse do izvedbe in evalvacije.

Za konec smo kot zanimivost predstavili iz mednarodnega projekta Erasmus+ eWBL, ki ga izvajamo skupaj s partnerji iz Evrope: Visoko strokovno šolo FH Münster (Nemčija), Fondazione Giacomo Brodolini (Italija), Momentum Education (Irska), Univerzo v Groningenu (Nizozemska) in Univerzo Ca' Foscari (Italija), rezultate, ključne ugotovitve in predloge PU za študente v spletnem delovnem okolju. Izhajali smo le iz štirih študij primerov, ki smo jih izvedli na Univerzi v Ljubljani.

Zaključimo lahko z ugotovitvami in priporočili, da je PU pomembna oblika dela visokošolskih študentov praktikantov v neposrednem strokovnem delovnem okolju, ki jim daje veliko možnosti za nadaljnji razvoj znanja, izkušenj in pridobivanja strokovnih kompetenc ter formiranja njihovega bodočega profesionalnega razvoja. S tem so podane študentom večje možnosti za zaposlitev. Na UL bo treba še veliko urediti, saj smo ugotovili, da so ne glede na področja PU potrebe tudi skupne. Za kakovostno PU študentov na UL lahko podamo nekaj skupnih bistvenih priporočil:

1. Več kakovostnega sodelovanja med fakultetami in organizacijami izvajalkami PU, da ne bi prihajalo na PU študentov v organizacijah do razkoraka med teoretičnimi in praktičnimi znanji.
2. Potrebno je sistemsko urediti ustrezno platformo na UL za sistematični stik med mentorji s fakultet in zunanjimi mentorji ter študenti.
3. Sistemsko je treba urediti stalna profesionalna usposabljanja in izobraževanja (tudi na daljavo) za mentorje na fakultetah s pridobitvijo ustreznega mentorskega naziva in listine na ravni UL za vse članice in tudi njihove zunanje mentorje.
4. Treba je urediti nagrajevanje in plačevanje mentorjev ter zmanjšati prezaposlenost visokošolskih učiteljev mentorjev na fakulteti, ki vodijo PU študentov.
5. Sistemsko na ravni države je treba pripraviti pravilnik o opravljanju PU v organizacijah izvajalkah PU in urediti nagrajevanja in plačevanja zunanjih mentorjev na vseh strokovnih področjih.

Potrebna je torej sistemska ureditev PU ne le na UL, temveč na ravni države. Kot kaže raziskava Govekar-Okoliš (2018), je potrebna tovrstna ureditev tudi na nivoju evropskih držav. PU prinaša večjo interdisciplinarnost in več možnosti opravljanja PU v Sloveniji in tujini. Univerze oziroma fakultete naj bi ustvarile skupni spletni portal in forum s seznamom organizacij in podjetij, ki se lahko predstavijo, ponudijo PU in zaposlitvene možnosti. Portal bi moral imeti mednarodno razsežnost. S tem bi izboljšali tudi izmenjavo študentov Erasmus na PU v različnih organizacijah in podjetjih po Evropi, okrepili sodelovanje, izmenjavo znanja in izkušenj ter spodbudili zaposlovanje študentov. S tem bi dobili študenti več možnosti pri izbiri PU, bili bi bolj notranje motivirani za PU in osebno zadovoljni, uspešnejša bi bila njihova profesionalna rast in zaposlitev. Omenjene spremembe bodo dobra osnova za nadaljnjo rast kakovosti PU študentov.

Monografija daje poleg teoretičnih in praktičnih znanj tudi koristne napotke o tem, kako načrtovati, izpeljati in evalvirati PU na visokošolskih zavodih oziroma na fakultetah in v organizacijah izvajalkah PU. Prav to je posebnost tega dela, saj opisujemo vzporedno značilnosti obeh vrst mentorstev. Opisana znanja, zlasti pa pridobljene ugotovitve iz raziskave in primerjave mentorskih programov na UL in v tujini so pomembne za vse sedanje in bodoče mentorje in študente za njihovo skupno kakovostno sodelovanje in učinkovitejše PU.

V prilogah monografije so primeri dokumentov, ki lahko služijo kot izhodišče za načrtovanje, spremljanje in evalvacijo PU.

VIRI

- Abermann, G. (2015). The reality gap – how enterprises perceive intercultural management, *International Journal of Synergy and Research*, 4(1), str. 39–51.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E. in Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: a meta – analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, str. 127–136.
- Ašič, N. (2020). Supervizija. V E. Boštjančič (ur.), A. Petrovčič (ur.), *Kako spodbujati zaposlene: psihološki pristopi od A do Ž*. Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
- Bizjak, C. (2004). *Organizacija pripravništva na šoli*. Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Planet.
- Covey, R. S. (2000). *Načela uspešnega vodenja*. Založba Mladinska knjiga.
- Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2005/36/ES z dne 7. septembra 2005 o priznavanju poklicnih kvalifikacij, v veljavi od 20. oktobra 2005. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX%3A32005L0036>
- Dominko, M. (2013). Osnove coachinga. V: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, *Izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih od 2011 do 2014*. https://arhiv.acs.si/ucna_gradiva/Coaching.pdf
- Dungy, T. in Whitaker, N. (2010). *The mentor leader: secrets to building people and teams that win consistently*. Tyndale House Publishers.
- Eurostat. (2020). *Population by education attainment level, sex and age (%) main indicators*. <https://data.europa.eu/data/datasets/ha5usystafaaazvtpow?locale=en>
- Feeney Jonson, K. (2008). *Being an effective mentor: how to help beginning teachers succeed*. Sage.
- Ferjan, M. (1999). *Organizacija izobraževanja*. Moderna organizacija. Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani. (2021). *Tripartitna pogodba za PU*.
- Finkelstein, L. M., Poteet, M. L. (2007). Best practices in formal mentoring relationship. V T. D. Allen (ur.), L.T. Eby (ur.), *The Blackwell handbook of mentoring* (str. 345–368). Blackwell Publishing.
- Fragnière, G. (1996). Problems of definition. V *Assessing and certifying occupational skills and competences in vocational education and training* (str. 39–59). OECD.
- 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). Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Govekar-Okoliš, M. (2011). Characteristics of mentors in the practical training of students. V J. Bergland Holen (ur.), A. Philips (ur.). *Studies in education from diverse context* (str. 59–70). College of Education and Human development, University of North Dakota.
- Govekar-Okoliš, M. (2018). Mentors' perceptions on effects of their mentoring with higher education students in companies after the adoption of the Bologna process. *European journal of higher education*, 8(2), str. 185–200.
- Govekar-Okoliš, M. (2020). *Kompetence mentorja – visokošolskega učitelja za učinkovito vodenje praktičnega usposabljanja študentov v gospodarstvu in negospodarstvu (nepedagoška praksa)*. [delavnica]. Posvet projekta INOVUP Izzivi in dileme visokošolskega poučevanja: Kje smo in kam želimo, Univerza v Mariboru, 7. februar 2020.
- Govekar-Okoliš, M. (2021). Usposabljanje mentorjev visokošolskih učiteljev o kompetencah za učinkovito vodenje praktičnega usposabljanja študentov. V *Reflections on adult education and learning: the adult edu-*

- cation legacy of Sabina Jelenc Krašovec* (str. 195–211). Znanstvena založba Filozofske fakultete. <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/view/326/478/7347-1>
- Govekar-Okoliš, M. (2022). Mentorstvo in vloge mentorjev v procesih praktičnega usposabljanja na visokošolskih zavodih. V *Izzivi visokošolske didaktike: inovativno učenje in poučevanje v visokem šolstvu* (str. 209–240). Založba Univerze. <https://www.inovup.si/assets/lib/monografije/INOUP-Izzivi-visokosolske-didaktike.pdf>
- Govekar-Okoliš, M. in Kranjčec, R. (2009). *Seminar za mentorje praktičnega usposabljanja* (Gradivo za seminar I. in II. del: 11. in 12. 9. 2009). Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Govekar-Okoliš, M., in Kranjčec, R. (2016). *Mentorstvo v praktičnem usposabljanju v delovnih organizacijah* (1. izd., str. 204). Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Govekar-Okoliš, M. in Kranjčec, R. (2018). Evalvacija mentorstva v izobraževanju starejših odraslih. V N. Ličen (ur.), M. Mezgec (ur.). *Sodobne paradigme raziskovanja izobraževanja in učenja odraslih: eseji v počastitev jubileja Ane Krajnc*. 1. izd., (str. 407–417). Znanstvena založba Filozofske fakultete. <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-Z97P49VJ>
- Govekar-Okoliš, M., Kranjčec, R. in Gruden, U. (2010). *Praktično usposabljanje študentov v delovnih organizacijah in primeri dobrih praks*. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Center za pedagoško izobraževanje.
- Human Resources Organisational Development Training and Diversity (b. d.). *Mentoring Guidelines*. Manchester Metropolitan University. https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Mentoring_Guidelines.pdf
- Jelenc-Krašovec, S. in Jelenc, Z. (2009). *Andragoško svetovalno delo*. Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Jurišević, M. (2000). Kakovostno mentorstvo – pomemben steber v izobraževanju prihodnjih učiteljev. *Vzgoja in izobraževanje*, 31(5), str. 4–7.
- Kermavnar, N. (2015). *Mentorstvo kot andragoška oblika dela na primeru praktičnega usposabljanja študentov*. Doktorska disertacija. Filozofska fakulteta Univerza v Ljubljani.
- Klun, J., Mezgec, A., Dekleva, K., Černe, K., Hočvar, M., Kebe, N., ... Šterk, T. (2020). *Brucšura. Tutorska knjižica za bruce in brucke Filozofske fakultete*. Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani. https://ssff.ff.uni-lj.si/sites/www.ff.uni-lj.si/files/documents/Brucšura_FINAL.pdf
- Knight, J. (2017). Internationalisation: Concepts, Complexities and Challenges. V J. J. F. Forest (ur.), P. G. Altbach (ur.), *International Handbook of Higher Education*, (str. 207–227). Springer.
- Kodele, T., Kustec, K., Rape Žiberna, T. (2021). Praksa na Fakulteti za socialno delo v času izrednih razmer. Izkušnje študentk in mentoric v prvem valu epidemije covid-19. *Socialno delo*, 60 (3), str. 253–271.
- Krajnc, A. (2006). Kdo so bili moji mentorji? Kdo mi je lahko mentor? *Andragoška spoznanja*, 2(4), str. 31–39.
- Kristl, J., Jurišević, M., Šoukal Ribičič, M., Pucelj, J., Vrtačnik, M., Trošt, Z., ... Kolenc, M. (2007). *Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani*. Univerza v Ljubljani.
- Ličen, N. (2004). Kakšne kompetence potrebujejo andragogi? *Andragoška spoznanja*, 10(4), str. 23–38.
- Marentič Požarnik, B. (2006). Seminarji za mentorje kot priložnost za razvijanje kompetenc in poglobljanje refleksije ob partnerskem sodelovanju s fakultetnimi učitelji. V C. Peklaj (ur.), *Teorija in praksa v izobraževanju učiteljev* (str. 29–43). Center za pedagoško izobraževanje Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
- Marshall, C. in Rossman, G. B. (2006). *Designing qualitative research* (4. izd.). Sage.
- Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2017). *Merila za akreditacijo in zunanjo evalvacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov*. Sprejeta 19. julija 2017, v veljavi od 5. avgusta 2017. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=DRUG4397>
- Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2017). *Merila za mednarodno sodelovanje pri visokošolskem izobraževanju*. Sprejeta 16. novembra 2017, v veljavi od 9. decembra 2017. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=MERI45>
- Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. (2019). *Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS*. Sprejeta 24. oktobra 2019, v veljavi od 9. novembra 2019. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=MERI49>
- Morton-Cooper, A. in Palmer, A. (2000). *Mentoring, Preceptorship and Clinical Supervision: A Guide to Support Roles in Clinical Practice*. Blackwell Scientific Publications.

- Nonaka, I. in Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- OECD (2019). *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>
- Opalk, V. (2003). *Vloga mentorja in podjetja pri strokovnih praksah: priručnik za usmerjanje mentorjev in vzpostavitev učinkovitega programa strokovne prakse v podjetju*. Pedagoški center Ekonomske fakultete.
- Pavlin, S. in Svetlik, I. (2008). *Razvoj profesionalnih kompetenc v slovenskem visokošolskem prostoru – elementi in izhodišča*. Založba FDV.
- Prilagoditve pri študiju na Univerzi v Ljubljani* (2021). <https://www.dsis-drustvo.si/status-studenta-s-posebnimi-potrebami-invalida/prilagoditve-pri-studiju/>
- Puklek Levpušček, M. (2007). Kompetence učiteljev – mentorjev študentov. V C. Peklaj (ur.); *Mentorstvo in profesionalna rast učiteljev* (str. 49–59). Center za pedagoško izobraževanje Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
- Russell, J. E. A. (2004). Mentoring. V C. D. Spielberger (ur.), *Encyclopedia of Applied Psychology, 2* (str. 609–615). Amsterdam: Elsevier, Academic Press.
- Svetlik, I. (2009). Assessing, recognising and certifying informal and non-formal learning (ARCNIL): evolution and challenges. *European journal of vocational training, 48*, str. 12–26. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16490.aspx>
- Svetlik, I. in Pavlin, S. (2004). Znanje v na znanju temelječi družbi/gospodarstvu. V M. Bevc (ur.) in drugi, *Opredelitev, dejavniki in mehanizmi družbe znanja*. Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- Svetlik, I., Deželan, T., Perusso, A., Silvius, A., van der Meer, I. in Wagenaar, R. (2020). *Work placement package – Integrated approach*. WEXHE. https://wexhe.eu/wp-content/uploads/2020/09/Full_P-package_integrated_-21062020-1.pdf
- Univerza v Ljubljani. (2021a). *Erasmus+ mobilnost za prakso*. https://www.uni-lj.si/mednarodno_sodelovanje_in_izmenjave/erasmus_plus_mobilnost_studentov_za_prakso/.
- Univerza v Ljubljani. (2021b). *Program Erasmus+*. https://www.uni-lj.si/mednarodno_sodelovanje_in_izmenjave/program_erasmus_plus/erasmus_bilateralne_pogodbe/
- Univerza v Ljubljani. (2021c). *Univerza v številkah*. https://www.uni-lj.si/o_univerzi_v_ljubljani/univerza_v_stevilkah/
- Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. (2023). *eWBL – Making work-based learning work in an online environment. National Report – Slovenia (WP1)*. https://www.ewbl-project.com/_files/ugd/6366ae_d8c22b66ada1457eaf95a8083c87722d.pdf
- Velikonja, M., Svetina, M., Možina, T. (2012). *Andragoško vodenje: za vodenje izobraževanja odraslih in učitelje*. Andragoški center Slovenije.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*, (8. izd.). Pearson Education Limited, Edinburgh Gate Harlow.
- Wagenaar, R. (2019). *Reform! Tuning the modernisation process of higher education in Europe*. Tuning Academy, University of Deusto, University of Groningen.
- Zakon o visokem šolstvu – ZVis. (2012). Sprejet v Državnem zboru Republike Slovenije, v veljavi od 4. maja 2012. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO172>
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ-M. (2013). Sprejet v Državnem zboru Republike Slovenije, v veljavi od 5. novembra 2013. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6707>
- Zerzan, J. T., Hess, R., Schur, E., Phillips, R. S., in Rigotti, N. (2009). Making the most of mentor. A guide for mentees. *Academic medicine Journal of the Association of American Medical Colleges, 84*(1), str. 140–144.
- Zidar Gale, T. (2006). Raba metode »coaching« v izobraževalne namene. *HRM 4*(14), str. 46–49.

IMENSKO KAZALO

A

Abermann, G. 77
Allen, T. D. in drugi 20, 42
Ašič, N. 46

B

Bizjak, C. 54, 55
Brečko, D. 52

C

Covey, R. S. 48

D

Dominko, M. 51
Dungy, T. in Whitaker, N. 49

F

Feeney Jonson, K. 51
Ferjan, M. 46
Finkelstein, L. M. in Poteet, M. L. 77
Fragnière, G. 31

G

Govekar-Okoliš, M. 16, 22, 51, 52, 56, 57, 79, 80, 87, 88, 142
Govekar-Okoliš, M. in Kranjčec, R., 19, 20, 21, 22, 23, 38, 49, 50, 53, 54, 55, 63, 64, 65, 74, 75, 76, 78, 79,
Govekar-Okoliš, M. in drugi 81, 82, 83, 84

J

Jelenc-Krašovec, S. in Jelenc, Z. 50
Jurišević, M. 48

K

Kermavnar, N. 52, 53
Klun, J. in drugi 84
Knight, J. 16
Kodele, T. in drugi 119, 130
Krajnc, A. 48
Kristl, J. in drugi 11, 22, 23, 44, 47, 48, 52, 53, 54, 66, 68, 86, 87, 88

L

Ličen, N. 45

M

Marentič Požarnik, B. 54, 55
Marshall, C. in Rossman, G. B. 91
Morton-Cooper, A. in Palmer, A. 48

N

Nonaka, I. in Takeuchi, H. 17

O

Opalk, V. 20, 21, 49, 52

P

Palmer, A. 48
Pavlin, S. in Svetlik, I. 15
Poteet, M. L. 77
Puklek Levpušček, M. 54, 55

R

Rossman, G. B. 91
Russell, J. E. A. 20

S

Svetlik, I. 15
Svetlik, I. in Pavlin, S. 17
Svetlik, I. in drugi 34, 37, 40, 41, 45, 46, 48, 109, 110, 111

T

Takeuchi, H. 17

V

Velikonja, M. in drugi 80

W

Whitaker, N. 49
Wagenaar, R., 17, 31

Y

Yukl, G. 20

Z

Zerzan, J. T. in drugi 47
Zidar Gale, T. 46

PRILOGE

Priloga 1: Smernice za ponudnike PU

Na podlagi študij primerov smo izdelali smernice za ponudnike PU z Univerze Groningen in Univerze Warwick (Vir: Svetlik in drugi, 2020).

Spoštovani,

Zahvaljujemo se vam za ponudbo PU za naše(ga) študente(a). V tem dopisu vam predstavljamo smernice naše univerze (fakultete), ki naj pripomorejo k uspešnemu usposabljanju tako za vašo organizacijo kot za naše(ga) študente(a). Vključujejo pričakovane rezultate PU kot tudi njegov potek.

Študent(i) je(so) vpisan(i) na študijski program (xxx) na fakulteti (yyy) Univerze v Ljubljani. PU je (izbirni) del programa, na katerega je(so) vpisan(i) študent(i). Namenjeno je usposabljanju študentov za uporabo med študijem pridobljenega znanja in spretnosti v praksi ter pridobivanju dodatnih spretnosti.

Pričakovanja

Kot organizacijo, ki vključuje naše(ga) študente(a) na PU, vas prosimo, da jim(mu) zagotovite naslednjo podporo in kakovost usposabljanja:

1. Študent na usposabljanju mora imeti mentorja (vodjo) iz vaše organizacije, ki ima dovolj izkušenj in znanja. Študentu mora biti dostopen tako, da mu lahko redno svetuje in daje povratne informacije. Mentor (vodja) študenta uvede v organizacijo (ga predstavi sodelavcem, razloži pravila vedenja, postopke dela, sistemsko ureditev itd.), mu pomaga določiti cilje in načine usposabljanja, opredeliti študentovo vlogo v organizaciji, kakor tudi opisati dnevne naloge, ki jih bo opravljal.
2. Pred začetkom usposabljanja mora študent z njemu dodeljenim vašim mentorjem (vodjo) uskladiti (**izvedbeni**) **načrt usposabljanja**, ki ga predloži študent. Načrt usposabljanja vključuje namen usposabljanja, študentove aktivnosti in učne izide, pri čemer mora ustrezati ravni zahtevnosti študijskega programa študenta. Ko mentor (organizator prakse, profesor) na univerzi (fakulteti) odobri načrt usposabljanja, vaš mentor (vodja), mentor (organizator, profesor) na naši univerzi (fakulteti) in študent podpišejo **sporazum (pogodbo) o usposabljanju**.
3. PU mora trajati najmanj xxx ur.
4. Študent na usposabljanju mora imeti določeno delovno mesto. Omogočiti mu je treba, da sodeluje v delovnem procesu. Pomembno je, da študent spozna strukturo in kulturo organizacije. PU mora študentu predstavljati izziv in vključuje elemente, kot so:
 - Študenta spodbujamo k uporabi analitičnih spretnosti in spretnosti reševanja problemov.
 - Študent išče in ureja informacije.
 - Študent mora pisno in ustno komunicirati.
 - Študent naj v čim večji meri samostojno dela.

Morebitni problemi

Če v času PU pride do kakršnih koli težav ali nezadovoljstva, je to treba v prvi vrsti reševati neposredno s študentom. V primeru, da se težave ali nezadovoljstvo nadaljujejo, prosimo, da se obrnete neposredno na koordinatorja (mentorja, profesorja) (ime, priimek, kontakt) na univerzi (fakulteti), da bi jih lahko ustrezno rešili.

Prosimo, da nas kontaktirate, če imate kakršnakoli vprašanja ali predloge glede postopka PU.
Še enkrat se vam zahvaljujemo, da našim študentom omogočate PU.

Z najlepšimi pozdravi,

Koordinator PU

(ime in priimek)

Priloga 2: Primer tripartitnega sporazuma o PU

Izdelano na podlagi prakse univerz Groningen, Warwick in Newman (Vir: Svetlik in drugi, 2020).

SPORAZUM O PU

Ki ga podpišejo

Ponudnik praktičnega usposabljanja

Ime _____

Naslov _____

Kraj in poštna številka _____

Država _____

Telefonska številka _____

E-naslov _____

V nadaljevanju '**Ponudnik usposabljanja**'

Njegov mentor (vodja) študentu _____

Študent praktikant

Ime in priimek _____

Vpisna številka _____

Naslov _____

Kraj in poštna številka _____

Država _____

Telefonska številka _____

E-naslov _____

V nadaljevanju '**Študent**'

in

Univerza (fakulteta)

Ime _____

Naslov _____

Kraj in poštna številka _____

Telefonska številka _____

E-naslov _____

V nadaljevanju '**Univerza**'

Študentov mentor (koordinator prakse) _____

V nadaljevanju udeleženci.

Udeleženci soglašajo glede naslednjega:

1. Ponudnik usposabljanja omogoča študentu PU kot del njegovega študijskega programa v času od _____ do vključno _____ xxx dni na teden in yyy ur dnevno.

2. Pred začetkom usposabljanja mora mentor (koordinator, profesor) na univerzi (fakulteti) potrditi izvedbeni načrt usposabljanja. Načrt mora biti skladen s študijskim programom, na katerega je vpisan študent.

3. V času usposabljanja bo študent pri ponudniku usposabljanja opravljal naslednje naloge:

4. Ponudnik bo v času usposabljanja zagotovil študentu najboljše mogoče vodenje in usmerjanje. Študent se bo redno srečeval s ponudnikovim mentorjem (vodjo), ki ga bo ta dodelil študentu. Mentor (vodja) mora biti primerno usposobljen in izkušen za usmerjanje študenta. Dodatne zahteve za usmerjanje in mentorstvo študentu so:

Ob zaključku PU bo mentor (vodja) ponudnika usposabljanja podal oceno študenta, ki bo temeljila na njegovem pisnem poročilu in (po možnosti) osebnem pogovoru.

5. Univerza in njen mentor (koordinator) bosta sodelovala pri pripravi študenta na PU. Na polovici usposabljanja bo opravljena evalvacija (po telefonu, Zoomu itd.) med mentorjem (koordinatorjem) na univerzi, mentorjem (vodjo) pri ponudniku usposabljanja in študentom. Ob zaključku usposabljanja bo mentor (koordinator) na univerzi študenta ocenil na podlagi pisnega poročila o usposabljanju in (če je mogoče) osebnega razgovora.

6. Študent je odgovoren za organizacijo evalvacije na polovici usposabljanja.

7. Študent mora v štirih tednih po zaključku predložiti poročilo o usposabljanju, v katerem opiše svoje delo in izkušnje. Skupaj z evalvacijo na polovici usposabljanja je to poročilo podlaga za končno oceno usposabljanja. Ponudnik usposabljanja je upravičen do enega izvoda poročila o usposabljanju.

8. Po uspešno zaključenem usposabljanju bo študent dobil kreditnih točk.

9. Študent izjavlja, da bo v času usposabljanja upošteval vsa veljavna pravila, navodila in usmeritve (vključno poslovne skrivnosti) ponudnika usposabljanja. V nasprotnem primeru lahko mentor (vodja) ponudnika usposabljanja PU takoj prekine in o tem obvesti univerzo.

10. A. Študent ima avtorske pravice do poročila o usposabljanju, razen če je bilo pisno sklenjeno drugače.

B. Ponudnik usposabljanja lahko uporablja rezultate PU pri svojem internem poslovanju.

C. Univerza lahko uporablja rezultate PU pri poučevanju in raziskovanju.

11. Študent ima pravico do nagrade in povračila stroškov v višini _____ evrov na mesec, ki mu jih ponudnik usposabljanja izplača ob koncu vsakega meseca do izteka pogodbe. Študent izjavlja, da ne bo zahteval dodatnih povračil za njegovo delo v času PU.

12. Ponudnik usposabljanja je odgovoren za morebitno škodo, ki jo povzroči študent v času usposabljanja, razen za škodo, ki je povzročena namerno ali iz malomarnosti študenta.

13. Dodatna določila:

Podpisani:

Mentor (vodja) v imenu ponudnika PU:

Ime, priimek _____

Položaj (delovno mesto) _____

Podpis _____

Kraj in datum _____

Mentor (koordinator) na univerzi:

Ime, priimek _____

Položaj (delovno mesto) _____

Podpis _____

Kraj in datum _____

Študent

Ime, priimek _____

Podpis _____

Kraj in datum _____

Priloga 3: Obrazec izvedbenega načrta PU

Izdelano na podlagi WEXHE primerov (Vir: Svetlik in drugi, 2020).

NAČRT PU

(Ta obrazec izpolni študent v sodelovanju z mentorjem (vodjo) ponudnika PU in mentorjem (koordinatorjem) na univerzi (fakulteti))

ŠTUDENT	IME IN PRIIMEK
	PROGRAM, NA KATEREGA JE VPISAN
	UNIVERZA IN FAKULTETA
	NASLOV
	KRAJ
	TELEFON
	E-POŠTA
MENTOR/KOORDINATOR NA UNIVERZI/FAKULTETI	IME IN PRIIMEK
	ODDELEK
	TELEFON
PONUDNIK PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA	IME
	NASLOV
	KRAJ
	TELEFON
	E-NASLOV
MENTOR/VODJA PRI PONUDNIKU PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA	IME IN PRIIMEK
	POLOŽAJ/DELOVNO MESTO
	TELEFON
	E-NASLOV

Čas usposabljanja – od kdaj do kdaj _____

Kratka predstavitev organizacije ponudnika usposabljanja (glavne dejavnosti, organizacijske povezave, velikost in podobno)

Vsebina usposabljanja (opis predvidenih aktivnosti na usposabljanju)

Podroben opis nalog v času usposabljanja (vključite naloge, ki jih boste opravljali, projekte, v katerih boste sodelovali, pričakovane rezultate in oddelke, kjer se boste usposabljali)

Učni izidi – kompetence, ki jih boste razvijali (gre za znanje, veščine in kompetence, ki jih želite razviti; na primer: 'lahko bom oblikoval poslovno poročilo (**kaj bom naredil**) na podlagi dostopnih delnih poročil (v **kakšnem kontekstu bom naredil**) v obliki, ki je primerna za obravnavo na upravnem odboru (**kako dobro bom naredil**)'.)

Ureditev mentorstva, vodenja in evalvacije (kako pogosta bodo srečanja z mentorjem (vodjo) pri ponudniku PU in mentorjem (koordinatorjem) na univerzi oziroma fakulteti)

Odobritev mentorja (koordinatorja) na univerzi (fakulteti)

Datum:

Podpis:

- Primer učnega načrta PU
- Ocenjevanje PU s strani visokošolskih učiteljev

Priloga 4: Evalvacija PU s strani ponudnikov usposabljanja

Primer Univerze v Groningenu (Vir: Svetlik in drugi, 2020).

Evalvacijski obrazec za ponudnika PU

Ime in priimek študenta		
Obseg usposabljanja	15 ECTS	Čas usposabljanja
Ime in priimek zunanjega mentorja		
Ponudnik usposabljanja	Enota usposabljanja v organizaciji	

Vmesna evalvacija

Datum

Pisna obrazložitev

Ob koncu PU vas prosimo, da usposabljanje študenta ocenite z navedenih vidikov, in sicer za celotno obdobje usposabljanja in da se o tem pogovorite s študentom. Zelo bomo cenili vaše pohvale in tudi kritične pripombe.

Delovanje v organizaciji

Učni izid: študent je zmožen ustrezno delovati v organizaciji.

nezadostno zadostno dobro prav dobro odlično

Natančnost in temeljitost opravljanja delovnih nalog

Zmožnost delovanja v spremenljivih okoliščinah

Tempo dela

Zmožnost pisnega izražanja

Zmožnost ustnega izražanja

Organizacijske veščine

Razumevanje poslovnih procesov z vidika dodeljenih delovnih nalog

Reagiranje na povratne informacije

Zainteresiranost za svoje delo

Zainteresiranost in zmožnost za vključevanje v druge aktivnosti organizacije

Delovanje v timu/delovni enoti: profesionalni pristop, komunikacija in sodelovanje s sodelavci

Sodelovanje z mentorjem/vodjo

Skupna ocena delovanja v organizaciji

Morebitne posebne pripombe:

Izdelki, storitve usposabljanja
 Učni izid: študent je zmožen napraviti izdelek ali zagotoviti storitev opisano v načrtu usposabljanja.

nezadostno zadostno dobro prav dobro odlično

Kakovost pričakovanega izdelka/storitve

Povezava med predstavitvijo na eni ter izvedbo, okoliščinami in uporabniki na drugi strani

Refleksija o koristnosti usposabljanja za nadaljnjo kariero študenta

Skupna ocena rezultatov usposabljanja

Morebitne posebne pripombe:

Osebni učni cilji (izpolni študent na podlagi izvedbenega načrta usposabljanja)
 Študent je lahko uresničil cilje usposabljanja, navedene v načrtu usposabljanja.

nezadostno zadostno dobro prav dobro odlično

Cilj 1:

Cilj 2:

Cilj x:

Skupna osebna ocena učnih izidov**Morebitne posebne pripombe:**

Skupna ocena
 Povzetek ocen

nezadostno zadostno dobro prav dobro Odlično

Delovanje v organizaciji – študent je zmožen ustrezno delovati v organizaciji.

Izdelki/storitve – študent je zmožen izdelati izdelke/zagotoviti storitev, opisano v načrtu usposabljanja.

Osebni učni cilji

Morebitne pripombe

Ocenite z oceno 1 do 10, v kolikšni meri je študent med usposabljanjem prispeval k dodani vrednosti v vaši organizaciji _____

Kako verjetno bi tega študenta komu drugemu priporočili kot kandidata za zaposlitev _____ (1 gotovo 5 sploh ne)

Bi se želeli o PU tega študenta pogovoriti s koordinatorjem usposabljanja na univerzi:
da ne

Ali bi tudi vnaprej hoteli sprejemati naše študente na usposabljanje:
da ne

Datum _____

Podpis zunanjega mentorja/vodje _____

Priloga 5: Izjava zavoda oziroma gospodarske družbe (izpolni izvajalec PU)

Univerza v Ljubljani


IZJAVA ZAVODA / GOSPODARSKE DRUŽBE
 (izpolni izvajalec praktičnega usposabljanja)

Podatki o organizaciji

Ime: _____

Naslov (sedež): _____

Odgovorna oseba: _____

Kontaktna oseba: _____

Telefon: _____

Fax: _____

e-pošta: _____

Potrujemo, da bomo v študijskem letu _____ v sodelovanju z _____ (fakulteta) Univerze v Ljubljani izvajali praktično usposabljanje študenta/študentov. V ta namen bomo v skladu s študijskim programom, ki vključuje praktično usposabljanje, sklenili Pogodbo o praktičnem usposabljanju med visokošolskim zavodom, študentom in našo organizacijo.

Naša organizacija lahko sprejme (predvidoma) _____ študentov na praktično usposabljanje.

Praktično usposabljanje bo potekalo pod mentorstvom:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

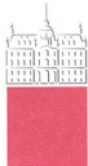
Mentorja/e smo pripravljeni poslati na delavnico za izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje, ki ga organizira Univerza v Ljubljani: da ne

Kraj in datum: _____

Podpis odgovorne osebe: _____

Priloga 6: Prijava študenta na PU (izpolni študent)

Univerza v Ljubljani


PRIJAVA ŠTUDENTA NA PRAKTIČNO USPOSABLJANJE
 (izpolni študent)

Vpisna številka: _____

Ime in priimek študenta/tke: _____

Naslov (ulica, hišna številka, poštna številka in pošta):

Telefonska številka: _____

E-naslov: _____

Letnik študija: prvi drugi tretji četrti peti šesti absolvent/kaNačin študija: redno izredno

Študijski program: _____

Smer študija: _____

Študijsko leto: _____

Ime in priimek mentorja na članici UL: _____

Izvajalec praktičnega usposabljanja (podjetje, zavod, druga organizacija) in naslov izvajalca:

Telefon, e- naslov: _____

Ime in priimek odgovorne osebe: _____

Ime in priimek zunanjega mentorja: _____

Tema praktičnega usposabljanja:

Datum začetka opravljanja praktičnega usposabljanja: _____

Kraj in datum: _____

Podpis študenta/tke: _____

Priloga 7: Pogodba o PU (izpolni fakulteta, izvajalec PU in študent)

Univerza v Ljubljani, ime in naslov članice, ki jo zastopa dekan/prodekan _____
 in
 izvajalec _____, ki ga zastopa direktor _____
 in
 študent _____
 sklenejo

POGODBO O PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU

1. člen

Ta pogodba ureja medsebojna razmerja, pravice in obveznosti pogodbenih strank pri izvajanju praktičnega usposabljanja študentov študijskega programa

- za pridobitev univerzitetne izobrazbe _____ (navesti štud. program),
 - za pridobitev visoke strokovne izobrazbe _____ (navesti štud. program),
- ki ga izvaja _____ (navesti ime članice UL).

2. člen

Pogodbo sklenejo pogodbeni stranke za čas praktičnega usposabljanja od _____ do _____, do izpolnitve _____ ur v študijskem letu _____, v naslednjem študijskem programu _____ (navesti ime študijskega programa, letnik, smer).

3. člen

Dolžnosti fakultete so da:

- pripravi program praktičnega usposabljanja, določi mentorja na fakulteti in temo (zaključne) strokovne naloge,
- vodi ustrezno dokumentacijo o izvajanju praktičnega usposabljanja,
- izvaja svetovanje in nadzor nad izvajanjem praktičnega usposabljanja.

4. člen

Dolžnosti izvajalca praktičnega usposabljanja so, da:

- določi mentorja v skladu s kriteriji o izvedbi praktičnega usposabljanja študentov,
- pred začetkom dela seznaní študenta s predpisi o varstvu pri delu, z nevarnostmi povezanimi z njegovim delom in mu zagotovi ustrezna zaščitna sredstva,
- poskrbi za zavarovanje študenta,
- zagotovi izvedbo praktičnega usposabljanja, ki ustreza okvirnemu programu fakultete,
- nudi študentu prehrano med delom,
- omogoči fakulteti opravljanje svetovanja in nadzora nad izvajanjem praktičnega usposabljanja,
- po končanem praktičnem usposabljanju mentor pri izvajalcu ovrednoti študentovo delo in študentovo poročilo ter ga nato posreduje fakulteti.

5. člen

Dolžnosti študenta so, da:

- redno opravlja praktično usposabljanje,
- pri delu upošteva navodila fakultete in mentorja pri izvajalcu,
- upošteva predpise o varstvu pri delu in uporablja predpisana zaščitna sredstva,
- varuje poslovno tajnost izvajalca,
- vodi ustrezno dokumentacijo (dnevnik),
- po končanem praktičnem usposabljanju pripravi poročilo skladno z navodili o izvajanju usposabljanja.

6. člen

Delovna obveznost študenta na praktičnem usposabljanju ne bo presegala 40 ur tedensko.

7. člen

Pogodba o praktičnem usposabljanju se lahko razveže:

- sporazumno,
- zaradi neizpolnjevanja pogodbenih obveznosti ene od pogodbenih strank.

Razvezo pogodbe pogodbene stranke sklenejo v pisni obliki in stopi v veljavo, ko jo podpišejo pogodbene stranke. V primeru, da ena od pogodbenih strank pogodbo odpove, je to dolžna drugim dvema pogodbenima strankama sporočiti s priporočenim pismom najmanj 8 dni pred odstopom.

8. člen

Morebitne spore v zvezi s to pogodbo bodo stranke reševale sporazumno, če pa do sporazuma ne pride, bo spor reševalo stvarno in krajevno pristojno sodišče.

9. člen

Pogodba je sklenjena v treh enakih izvodih, od katerih prejme en izvod fakulteta, en izvod izvajalec in en izvod študent.

Številka: _____
Datum: _____

Številka: _____
Datum: _____

Izvajalec: _____
Odgovorna oseba: _____

Članica UL: _____
Dekan/prodekan: _____

Študent/ka: _____



Priloga 8: Poročilo o opravljenem PU (izpolni študent)

Univerza v Ljubljani



POROČILO O OPRAVLJENEM PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU (izpolni študent)

Vpisna številka: _____

Ime in priimek študenta/tke: _____

Telefonska številka: _____

E-naslov: _____

Program in smer študija: _____

Izvajalec praktičnega usposabljanja (podjetje, zavod, druga organizacija) in naslov izvajalca:

Ime in priimek zunanjega mentorja: _____

Trajanje praktičnega usposabljanja: od _____ do _____; št. ur: _____

Področje dela: _____

Vrsta del in nalog: _____

Mnenje študenta o praktičnem usposabljanju: _____

Kraj in datum: _____

Podpis študenta/tke: _____

Priloge:

- potrdilo (izvajalca) o opravljenem praktičnem usposabljanju,
- pisno poročilo študenta o praktičnem usposabljanju

Priloga 9: Potrdilo o opravljenem PU (izpolni »zunanji« mentor)

Univerza v Ljubljani



POTRDILO O OPRAVLJENEM PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU
(izpolni »zunanji« mentor)

Vpisna številka: _____

Ime in priimek študenta/tke: _____

Študijski program: _____

Smer študija: _____

Študijsko leto: _____

Smer študija: _____

Izvajalec praktičnega usposabljanja (podjetje, zavod, druga organizacija) in naslov izvajalca:

Ime in priimek mentorja v podjetju: _____

Tema praktičnega usposabljanja:

Trajanje praktičnega usposabljanja: od _____ do _____

Potrjujemo, da je študent/ka opravil/a predpisan obseg in program praktičnega usposabljanja na podlagi predvidenega učnega načrta.

Izpolni mentor strokovne prakse:

Ocena opravljenega praktičnega usposabljanja:

Skupna ocena (opravil/ni opravil): _____

Kraj in datum: _____

Podpis mentorja: _____



Priloga 10: Anketni vprašalnik – Ocena strokovne prakse (izpolni študent anonimno za analizo strokovne prakse)

Univerza v Ljubljani



ANKETNI VPRAŠALNIK - Ocena strokovne prakse

Vprašalnik izpolni študent ob koncu strokovne prakse in ga odda skupaj z ostalo dokumentacijo. Vprašalnik je anonimen, podatki se bodo uporabljali izključno za analizo strokovne prakse.

1. Ali ste opravljali strokovno prakso na področju vpisanega študijskega programa /smeri študija?

da ne

2. Velikost organizacije, v kateri ste opravljali strokovno prakso (št. zaposlenih):

do 5 6 do 50 51 do 200 več kot 200

3. Ocena mentorja in strokovne prakse:

1 = zelo slabo, 2 = slabo, 3 = dobro, 4 = zelo dobro, 5 = odlično

Zaposleni:

- | | |
|--|-----------|
| ▪ sprejem v organizaciji | 1 2 3 4 5 |
| ▪ odnos zaposlenih do strokovne prakse oz. praktikanta | 1 2 3 4 5 |
| ▪ zaposleni so odgovarjali na vprašanja in pomagali | 1 2 3 4 5 |

Praksa:

- | | |
|--|-----------|
| ▪ ustreznost opravil oz. zaposlitev glede na izobrazbo | 1 2 3 4 5 |
| ▪ možnost samostojnega dela | 1 2 3 4 5 |
| ▪ možnost reševanja konkretnih problemov | 1 2 3 4 5 |
| ▪ možnost pokazati iniciativo | 1 2 3 4 5 |
| ▪ možnost sodelovanja pri zahtevnejših projektih | 1 2 3 4 5 |

Mentor v organizaciji:

- | | |
|--|-----------|
| ▪ pomoč pri vključevanju v novo delovno okolje | 1 2 3 4 5 |
| ▪ obravnava študenta kot ostale zaposlene in pomaga, da se čuti del tima | 1 2 3 4 5 |
| ▪ postavitev delovnih in učnih ciljev ter aktivnostih | 1 2 3 4 5 |
| ▪ svetovanje, kako začeti projekt/prakso | 1 2 3 4 5 |
| ▪ študentu namenja čas, mu svetuje in ga ustrezno vodi | 1 2 3 4 5 |
| ▪ prilagodljivost | 1 2 3 4 5 |
| ▪ optimizem in vzpodbujanje študenta | 1 2 3 4 5 |
| ▪ odprta komunikacija s študentom in posredovanje povratnih informacij | 1 2 3 4 5 |

4. Ali Vam je podjetje povrnilo potne stroške in stroške za prehrano?

da delno ne

5. Ali ste bili na fakulteti zadovoljivo obveščeni o strokovni praksi?

da delno ne

6. Ali so Navodila za izvajanje praktičnega usposabljanja primerna?

da ne

7. Kaj bi spremenili v Navodilih oz. glede obveščeniosti o strokovni praksi?

8. Ali ste bili z odnosom v referatu za dodiplomski / podiplomski študij zadovoljni?

da ne

9. Ali ste bili z odnosom organizatorja praktičnega usposabljanja zadovoljni?

da ne

10. Ali bi zavod / gospodarsko družbo v katerem ste opravljali strokovno prakso predlagali tudi drugim?

da ne

11. Ali ste se z izvajalcem strokovne prakse dogovarjali za nadaljnje sodelovanje?

ne da, preko študentskega servisa da, za možnost zaposlitve

Priloga 11. Primeri mentorskih programov PU študentov na članicah UL po področjih

PODROČJE NARAVOSLOVJA IN TEHNIKE

Primer mentorskega programa PU na Fakulteti za strojništvo UL

Ime in priimek avtorja/ev z nazivom	Prof. dr. Jernej Klemenc, prodekan za pedagoško dejavnost 2. in 3. stopnje
Ime visokošolske institucije	Fakulteta za strojništvo
Študijski program (VS ali UN)	Visokošolski strokovni študijski program STROJNIŠTVO – projektno aplikativni program
Stopnja študija (1., 2.)	Prva (1.)
Področje praktičnega usposabljanja	Naravoslovje in tehnika
Trajanje PU na letni ravni (število dni)	od 10 do 20 dni

1. Ključne značilnosti načrtovanja PU v visokošolskem zavodu in priprava študentov na PU

Osnovni cilj praktičnega usposabljanja študentov na Fakulteti za strojništvo je spoznavanje dela strojnega inženirja v gospodarskem okolju ter uporaba pridobljenih strokovnih znanj v praksi. Študent z izkušnjo prakse v podjetju spozna delovno okolje, stroje in opremo, načrtovanje in vodenje proizvodnje ter se aktivno vključi v posamezne delovne procese. Na ta način izboljša svoje razumevanje teorije in prakse, razvije sposobnost identifikacije, analize in reševanja problemov v industrijskem okolju ter se kritično opredeli do odnosa med teorijo in prakso. Pri zasnovi in načrtovanju izvajanja prakse sledimo poglavitnim (zgoraj opredeljenim) ciljem nadgradnje izobraževanja – med katere sodijo v ospredje predvsem, da študent pridobi konkretno izkušnjo timskega dela, razvije svoje komunikacijske spretnosti in sistematično pristopa k reševanju (realnih) problemov industrije s sintezo osvojene teorije.

Opis izvedbe praktičnega usposabljanja na FS:

Študenta v okviru praktičnega usposabljanja vodita in usposabljata dva mentorja: mentor s fakultete (ustrezne smeri ali področja) in mentor iz podjetja, kjer študent opravlja praktično usposabljanje, s čimer poskrbimo, da so v čim večji meri doseženi v naprej definirani cilji in kompetence, ki naj bi jih pridobil študent s prakso v realnem industrijskem okolju. Izvedba prakse je zasnovana tako, da si študent (glede na področje in tematiko, ki ga zanima) izbere laboratorij, v katerem želi opravljati praktično usposabljanje, in na ta način tudi pridobi mentorja iz laboratorija oziroma si izbere mentorja iz vnaprej določenega nabora mentorjev po smereh študija (Proizvodno strojništvo, Snovanje, obratovanje in vzdrževanje, Energetsko in procesno strojništvo ter Mehatronika). Sledi izbor mentorja oziroma uskladitev s podjetjem, kjer bo potekala praksa, glede na opredeljeno področje usposabljanja. Za dogovor s podjetjem poskrbi bodisi študent sam ali mu pri tem pomaga koordinator praktičnega usposabljanja (iz že obstoječega nabora sodelujočih podjetij, pri katerih fakulteta izvaja prakso). Osvetlitev delovnega mesta s strani mentorja v izbranem podjetju je ključni korak pri dogovoru za praktično usposabljanje in pri pripravi programa dela.

Študent nato skupaj z obema mentorjema (mentor iz podjetja in mentor s fakultete) pripravi natančen program dela in izpolni prijavitni obrazec za praktično usposabljanje.

Ko je izpolnjen ta pogoj, koordinator praktičnega usposabljanja na FS odobri prakso in uredi preostale administrativne naloge tovrstnega izobraževanja (tripartitna pogodba).

Med prakso študent na tedenski ravni s pisnim poročilom mentorju na fakulteti poroča o opravljenem delu.

Ob koncu prakse napiše študent tudi obvezno končno poročilo, ki ga nato tudi ustno zagovarja, ocena le-tega pa se vpiše v VIS.

2. Potek mentorstva v visokošolskem zavodu v času izvedbe PU študentov v organizacijah

Študent opravlja samostojno delo na dogovorjenem mestu v izbranem podjetju, praviloma z ožjega področja strojništva, glede na izbrano smer oziroma usmeritev in pod vodstvom dodeljenega mentorja. Dolžnost in naloga mentorja s strani fakultete je, da sproti preverja ustreznost izvedenih aktivnosti glede na cilje projektnega dela (podlaga za oceno tega so tedenska poročila študenta). Mentor praktičnega usposabljanja na fakulteti je zadolžen za napotitev, spremljanje, nadzor poteka usposabljanja ter svetovanje, koordinator praktičnega usposabljanja pa je zadolžen za vodenje evidence in splošno administrativno podporo. Komunikacija s študentom poteka praviloma v pisni obliki (poročanje in spraševanje študenta na eni strani in usmerjanje, pojasnjevanje, spremljanje, komentiranje mentorja glede na prejete izsledke poročil na drugi strani). Projektno oziroma zaključno delo s prilogami, ki dokumentirajo njegovo opravljeno delo, študent na koncu tudi predstavi in zagovarja pri mentorju na fakulteti ter na podlagi tega prejme končno oceno. Pri tem se upošteva tudi ocena, ki jo je podal mentor iz podjetja (kjer je študent opravljal prakso) o študentovem končnem poročilu. Metodologija določanja skupne ocene pri praktičnem usposabljanju upošteva študentovo uspešnost pri predvidenih oblikah preverjanja znanja in je za vsako študijsko leto posebej opredeljena v izvedbenem načrtu predmeta. Zaželeno je, da praktično usposabljanje predstavlja podlago oziroma izhodišče za diplomsko delo.

3. Ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov na fakulteti po opravljenem PU v organizacijah

Evalvacija je sestavljena iz sprotnega ocenjevanja študentovega dela, končnega poročila o praksi ter same predstavitve dela mentorju na FS. Ocenjuje se z oceno od 1 do 10. Na oceno vpliva: 1) obseg kompetenc, ki jih je študent pridobil znotraj študijskega programa in jih je vključil v praktično delo, in 2) zahtevnost zastavljenega programa usposabljanja ter vseh izvedenih aktivnosti med potekom prakse v podjetju.

4. Zadovoljstvo s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU

Z zunanjimi mentorji smo praviloma zadovoljni. Težav z njihovo izobrazbo in kompetencami ni, ker je zahtevana minimalna izobrazba mentorja iz podjetij oziroma zunanjih inštitucij že določena z ustreznim pravilnikom. Njihovo delo ocenjujemo kot učinkovito, saj praktikantom namenijo ustrezno kakovostno podporo in jim med prakso posvetijo kar nekaj svojega časa. Število zunanjih mentorjev iz gospodarskih družb, pri katerih izvajamo prakso, se giblje med 50 in 80 na letni ravni.

Pogoj za mentorja v podjetju je, da mora imeti vsaj univerzitetno izobrazbo po starem programu oziroma vsaj magistrsko po bolonjskem programu s področja strojništva ali iz sorodne tehniško strokovne smeri (elektrotehnika, fizika, gradbeništvo) ter da dela na oddelku, ki študentu omogoča ustrezno izvedbo aktivnosti praktičnega usposabljanja (običajno so to oddelki za razvoj, raziskave, tehnologijo, proizvodnjo, vzdrževanje ipd.).

Zadovoljstvo študenta z izvedenim praktičnim usposabljanjem v gospodarski družbi preveri mentor na fakulteti v sklopu razgovora s študentom pri predstavitvi končnega poročila o praksi, kar se upošteva pri nadaljnjemu usklajevanju praks s podjetji.

5. Predlogi za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji

V sklopu prenovljenih študijskih programov, bomo v prihodnje na Fakulteti za strojništvo vpejali obvezno predusposabljanje študentov s področja mehkih veščin, ki bodo študente opolnomočile s komunikacijskimi in socialnimi orodji in pripomogle k manj stresnemu in predvsem bolj učinkovitemu delovanju v večdisciplinarnih okoljih in so (bile do sedaj) pogosto šibka stran naših študentov. Udeležba na teh delavnicah bo pogoj za začetek prakse v podjetjih oziroma zunanjih inštitucijah.

PODROČJE DRUŽBOSLOVJA IN HUMANISTIKE

Primer mentorskega programa PU na Fakulteti za socialno delo UL

Ime in priimek avtorja/ev z nazivom	Marko Mesec, predavatelj
Ime visokošolske institucije	Fakulteta za socialno delo
Študijski program (VS ali UN)	Socialno delo
Stopnja študija (1., 2.)	1. in 2. stopnja
Področje praktičnega usposabljanja	Družboslovje in humanistika
Trajanje PU na letni ravni (število dni)	1. stopnja, 680 ur (1., 2., 3. in 4. letnik), 2. stopnja, 100 ur (1. letnik).

1. Ključne značilnosti načrtovanja PU v visokošolskem zavodu in priprava študentov na PU

Na Fakulteti za socialno delo (FSD) imamo vzpostavljen Center za praktični študij, ki ga vodi predstojnik, koordinator študijske prakse, in v katerega so vključeni vsi mentorji s fakultete. Občasno na sestankih centra sodelujejo tudi zunanji mentorji in študenti. Kako poteka izbor učnih baz? Vsako leto septembra k sodelovanju pri izvedbi študijske prakse povabimo učne baze s stalnega seznama (pribl. 500 učnih baz) in ostale zainteresirane, ki se odzovejo na razpis. Pregledamo možnosti sodelovanja in, če je potrebno, uskladimo programe dela. Nove učne baze predlagajo profesorji in asistenti na FSD, nekatere pa se same obrnejo na nas s povpraševanjem po študentih. Od 1. do 20. septembra zbiramo ponudbe učnih baz, ki preko prijavnice posredujejo prosta mesta za prakso študentov socialnega dela.

Kako učne baze izberejo praktikante? Kaj se zgodi v primeru, da je prijav na učno bazo več kot prostih mest? Učne baze prijavijo razpoložljivo število prostih mest in vsebinsko opišejo svoj program dela. Koordinator na FSD pripravi razpis vseh prostih mest v vseh učnih bazah, na podlagi katerega se študenti odločijo, kje bi radi opravljali prakso. V začetku študijskega leta izidejo trije razpisi: za 1. in 2. letnik, za 4. letnik in za 2. stopnjo. V februarju pa izide še razpis za prakso v 3. letniku. V postopku razpisa in prijavljanja študentov poskrbimo, da se na posamezno učno bazo ne prijavi prekomerno število študentov. Če je interesa za posamezno učno bazo več, lahko v sodelovanju z učnimi bazami včasih zagotovimo dodatna mesta. Pogosto kakšna učna baza tudi ne zapolni zelenega števila razpisanih mest. Študenti se odločajo na podlagi ponujenih programov prakse in tudi na podlagi lokacije posamezne učne baze in

bližine njihovega bivanja. Učne baze razpišejo prosta mesta, ki jih lahko pokrijejo s strokovnim mentorstvom, in pri pripravi programa prakse, v okviru svojih možnosti, upoštevajo smernice namenov in ciljev prakse.

Ali so študentje in mentorji pred začetkom prakse deležni priprav na prakso? Študenti vsakega letnika imajo pred začetkom prakse priprave na prakso, ki so vsebinsko vezane na kompetence in predmete v tistem letniku. Priprave izvajajo profesorji in asistenti FSD v okviru predavanj pri posameznem predmetu in v mentorskih skupinah v okviru predmeta Praksa. Program prakse je sestavljen iz vsebin predavanj pri večini predmetov. Študenti na ta način lahko aplicirajo teorije in metode dela v prakso, na predavanjih in vajah pa s pomočjo mentorjev, profesorjev, asistentov reflektirajo prakso skozi prizmo teorij in metod dela.

2. Potek mentorstva v visokošolskem zavodu v času izvedbe PU študentov v organizacijah

Študenti so vključeni v mentorske skupine na fakulteti, ki potekajo ves čas prakse, vključno s pripravami na prakso in zaključnim srečanjem po končani praksi. V primeru individualnih terminov prakse se študenti z mentorji srečajo na individualnih konzultacijah.

Namen mentorske skupine:

- priprava programa prakse in načrt dela,
- refleksija in ovrednotenje dela,
- podpora študentu,
- supervizija,
- izmenjava izkušenj med študenti.

Prav tako potekajo mentorske skupine v okviru učnih baz. Kjer je študentov več, skupinsko, lahko pa tudi individualno. Pomembno je, da so študenti pri svojem delu podprti s strani mentorjev in da so jim mentorji na razpolago, ko jih potrebujejo. Mentorji iz učnih baz se, ko je potrebno, povežejo z mentorji na fakulteti individualno, lahko pa tudi v manjših skupinah. Študenti se v okviru posameznega letnika vsaj trikrat letno srečajo v intervizijskih skupinah. V vsaki skupini je 3–5 študentov. Oblikovane so bodisi vsebinsko, glede na področje dela, ki ga pokriva organizacija, kjer opravljajo prakso, bodisi lokalno, glede na naslov bivanja, ali kako drugače. Namen intervizijske skupine je izmenjava izkušenj in reševanje izzivov v skupini, kjer imajo udeleženci isto stopnjo izobrazbe in primerljive izkušnje ter znanje z določenega področja dela.

3. Ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov na fakulteti po opravljenem PU v organizacijah

Študenti poleg končnega poročila o praksi pripravijo tudi poročilo v obliki *povratne informacije za učno bazo*, kjer strnejo svoje izkušnje s prakso in mentorstvom, zapišejo opisno oceno ter predloge za nadaljnji razvoj učne baze, mentorja, področja dela. To povratno informacijo študenti praviloma izmenjajo v živo z mentorji v učni bazi, od katerih prejmejo *opisno oceno študentovega dela* in predloge za krepitev šibkih kompetenc.

V okviru mentorskih skupin na fakulteti poteka sprotne evalvacije. V skupino je vključenih približno 15 študentov, skupina ostane ista celo leto (zaupen, varen prostor). Študenti v okviru mentorskih skupin na fakulteti že predstavljajo poročila o posameznih nalogah, ki so del končne učne mape, ki se poleg končnega poročila o praksi in aktivnosti na terenu, ob koncu prakse tudi oceni. Študenti poleg tega izpolnjujejo vsakoletne študentske ankete o izkušnjah pri

posameznem predmetu (pri mentorju na fakulteti). Občasno izvedemo tudi ločeno evalvacijo s ciljanimi vprašanji samo za področje študijske prakse tako med študenti kot med mentorji. Vprašanja se nanašajo na: organizacijo prakse, informiranost, ponudbo zadostnega števila učnih baz, gradivo pri predmetu Praksa, priprave na prakso, mentorsko podporo, mentorske skupine, formalnosti (plačilo, zavarovanja), primernost nalog na praksi, komunikacijo in usklajenost med mentorji, zahtevane in osvojene kompetence, ustrezno ocenjevanje, strokovno okolje, osebno izkušnjo prakse.

Vrednotenje dela študentove prakse poteka v obliki ocene poročil o posamezni nalogi na praksi in končnega poročila o praksi. Poročila o nalogah študenti predstavljajo na mentorskih skupinah že med prakso, končno poročilo pa oddajo skupaj z učno mapo, kjer so zbrana vsa poročila. Končna ocena pri predmetu Praksa je sestavljena iz ocene prakse v učni bazi, ocene učne mape (poročila o nalogah) in ocene končnega poročila o praksi (v obliki eseja) v razmerju 40 : 30 : 30.

4. Zadovoljstvo s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU

Kriterij za mentorje v učnih bazah je, da imajo izobrazbo univerzitetni diplomirani socialni delavec, magister socialnega dela ali več. Želeni kriteriji so tudi, da imajo mentorji dolgoletne izkušnje pri delu z uporabniki storitev, učna baza pa je primer dobre prakse. Na centrih za socialno delo in v šolskih svetovalnih službah ter drugje pa je včasih mentor tudi drugega, sorodnega profila. V tem primeru se zagotovi somentorstvo socialnega delavca, včasih pa to vrzel zapolni mentor s fakultete. Vsako leto je aktivnih približno 250 mentorjev iz 200 učnih baz. Študenti njihovo delo ocenjujejo z visoko oceno. Pri novih učnih bazah gre včasih za proces, ki zahteva svoj čas, da mentor ponotranji program prakse, ki ga pripravimo na fakulteti. Pri tem vse mentorje podpremo z vsakoletnim seminarjem za mentorje in sprotnimi konzultacijami in povezovanjem mentorjev iz učnih baz z mentorji na fakulteti. V zadnjem času smo začeli z uvajanjem intervizijskih skupin, kjer se v manjših skupinah srečujejo mentorji iz učnih baz. Mentorji na fakulteti se srečujemo v okviru sestankov Centra za praktični študij.

Izziv ostaja plačilo mentorjem, ki za svoje delo niso plačani. Sicer dobijo potrdila o mentorstvu, ki štejejo za napredovanja in brezplačni seminar (ter potrdilo). Poleg tega pa sistem deluje na recipročnosti. Sodeluje vsak, ki ima to možnost in ki v sodelovanju s študenti in fakulteto vidi dodano vrednost (stik s stroko, prenos znanja, raziskovanje, skupni projekti, bodoči kader ...). Našteto spada med motivatorje. Plačilo za opravljeno delo pa je osnovni higienik vsakega delovnega odnosa, zato nas žalosti, da to področje ostaja neurejeno.

5. Predlogi za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji

Mentorski program bi lahko izboljšali z večjo stopnjo vključenosti mentorjev iz učnih baz v študijski proces na fakulteti in v delovanje Centra za praktični študij. Ker gre za veliko število sodelujočih, bi morda bila primerna oblika delovanja in povezovanja mentorjev v manjših, delovnih skupinah. Eden od načinov so, kot rečeno, intervizijske skupine, ki bi potem poročale o delu in predlagale spremembe, dopolnitve na plenarnem srečanju Centra za praktični študij enkrat ali dvakrat letno na fakulteti.

Ena od oblik dobrega povezovanja vseh sodelujočih v proces prakse so tudi skupni projekti bodisi pod nosilstvom fakultete ali katere od učnih baz. V teh primerih se je intenzivnost sodelovanja in povezovanja izkazala za zelo kvalitetno in produktivno, saj vsi udeleženi (študent, mentor, asistent, profesor, uporabniki) intenzivno sodelujejo na istih vsebinah in ciljnih že pri načrtovanju in kasneje izvedbi ter evalvaciji.

K dobremu načrtovanju in organiziranju prakse bi močno prispevala temu namenjena specifična spletna aplikacija (razpisi prostih mest, prijave študentov, obveščanje, ocenjevanje ...). Predlagamo, da se na nivoju UL naredi temu namenjena aplikacija, portal za vse članice ali vsaj tiste, ki imajo podoben način organizacije prakse. K motiviranju mentorjev bi veliko prispevalo subvencioniranje izobraževanj za mentorje in plačilo mentorstev v učnih bazah.

PEDAGOŠKO ANDRAGOŠKO PODROČJE

Primer mentorskega programa PU na Pedagoški fakulteti UL

Ime in priimek avtorja/ev z nazivom	doc. dr. Irena Hergan in asist. dr. Mojca Pečar
Ime visokošolske institucije	Pedagoška fakulteta
Študijski program (VS ali UN)	Razredni pouk, 4. letnik, didaktika družboslovja II (nastopi in hospitacije)
Stopnja študija (1., 2.)	visokošolsko univerzitetno izobraževanje (prva bolonjska stopnja)
Področje praktičnega usposabljanja	Pedagoško in andragoško področje
Trajanje PU na letni ravni (število dni)	do 10 delovnih dni

1. Ključne značilnosti načrtovanja PU v visokošolskem zavodu in priprava študentov na PU
Kakovosten študij didaktike družboslovja temelji na povezanosti med teoretičnim in praktičnim znanjem študentov, pri nastopih študentov pa na učenca osredinjenem načrtovanju in izvajanju pouka. Sklopi predavanj in vaj na fakulteti ter nastopi na šolah so organizirani po načelih izkušenskega učenja s ciljem doseči transformativno učenje. Za boljšo komunikacijo med vsemi udeleženi (študenti in mentorji s fakultete) uporabljajo spletno učilnico, za kakovostnejše sodelovanje med študenti pa je uvedeno timsko delo. Pri nastopih študentov je poleg povezovanja teoretičnega in praktičnega znanja študentov poudarek na: 1) učinkiljni usmerjenosti razmišljanja študentov, 2) v posamezne učence usmerjenem načrtovanju in izvajanju pouka, ki omogoča več učne diferenciacije ter 3) na praktičnem spoznavanju in izvajanju celotnega učnega procesa od začetnega preverjanja znanja, pridobivanja novega znanja, urjenja in poglobljanja do preverjanja in ocenjevanja znanja ob zaključku tematskega sklopa. Nastopi so zato organizirani tako, da je vsak tim študentov odgovoren za izpeljavo celotnega tematskega sklopa v fazah priprave, izvedbe in evalvacije. Kakovostnejšo refleksijo lastnega poučevanja študentov omogoča tudi sprotno formativno spremljanje učenja učencev in študentov.

Opis praktičnega usposabljanja: Na specialnodidaktičnem strokovnem področju iz didaktike družboslovja se študentje programa razredni pouk usposablja v 3. letniku in 4. letniku pri predavanjih, vajah in kliničnih vajah. Klinične vaje v 4. letniku potekajo na izbranih osnovnih šolah. Pred začetkom praktičnega usposabljanja se mentor s fakultete (visokošolski učitelj oziroma visokošolski sodelavec specialnodidaktičnega predmeta) za sodelovanje dogovori s šolami, na katerih so učitelji pripravljene sprejeti študente in jim nuditi podporo v procesu poučevanja. To so osnovne šole, na katerih vodstvo in učitelji prepoznajo vrednost aktivnega sodelovanja šole s fakulteto in stalne izmenjave strokovnih znanj in novosti. Mentorja s fakultete (visokošolski učitelj in visokošolski sodelavec) pri predavanjih in kliničnih vajah študente seznanita s podrobnostmi organizacije in izvedbe nastopov. Nastopi in hospitacije (15 ur kliničnih vaj za skupino 15 do 18 študentov) potekajo na petih osnovnih šolah. Na vsaki šoli je skupina 15 do

18 študentov, ki sočasno opravlja praktično usposabljanje v treh timih po pet do šest študentov v treh osnovnošolskih oddelkih. Timi so ves čas isti in delujejo v istih oddelkih. Vsak tim študentov skupaj načrtuje in analizira en tematski sklop. Posamezne učne ure tematskega sklopa od začetnega preverjanja znanja, pridobivanja novega znanja do utrjevanja ter končnega preverjanja in ocenjevanja znanja pa posamezni študentje izvedejo samostojno. Študentje so na šoli prisotni po en dan v tednu šest zaporednih tednov. Na dan obiska v šoli je tim študentov v razredu po eno ali dve uri, ko poučuje po en študent, ostali hospitirajo. Po poučevanju vsak tim analiza dnevno delo in se pripravlja za nadaljnje poučevanje. Vsak študent ima naslednje obveznosti: sodeluje pri timskem načrtovanju tematskega sklopa, hospitira pri poučevanju kolegov svojega tima, samostojno izvede vsaj eno učno uro, aktivno sodeluje na analizah v timu in pri izdelavi timske mape (tematska priprava, učne priprave, skupne analize), odda učno pripravo za učno uro, ki jo je izvedel, tedensko oddaja poročila o sprotne spremljanju izbranega učenca in aktivno sodeluje na spremljajočih predavanjih na fakulteti, ki so povezana z njihovim pedagoškim delom na šoli.

2. Potek mentorstva v visokošolskem zavodu v času izvedbe PU študentov v organizacijah

Študentovo delo v vseh fazah učnega procesa v šoli (priprava, izvedba in analiza) spremljajo kolegi v timu od 5 do 6 študentov, osnovnošolski mentor in mentor s fakultete. Mentor s fakultete spremlja timsko in individualno delo študentov ter daje sprotne povratne informacije. Vsak študent se pred izvedbo samostojnega nastopa v razredu najprej strokovno pripravi. Preučí učni načrt, strokovno vsebino in učbeniška gradiva ter se posvetuje z osnovnošolskim mentorjem. Nato opravi individualno konzultacijo z mentorjem s fakultete. Ob vsakem obisku študentov na osnovni šoli in njihovih nastopih je poleg osnovnošolskega mentorja prisoten tudi mentor s fakultete (visokošolski učitelj oziroma sodelavec). Ta hospitira pri nastopu vsakega študenta in po koncu pouka skupaj s študenti analizira njihovo delo. Študentje tako dobijo sprotne povratne informacije. Sočasno z nastopi in hospitacijami na osnovnih šolah potekajo na fakulteti predavanja, ki jih izvaja nosilec specialnodidaktičnega predmeta in so namenjena diskusiji o aktualnih vsebinah, povezanih z nastopi in hospitacijami, pri čemer študentje poglobijo pomen povezovanja izkušenj s prakse s teorijo.

3. Ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov na fakulteti po opravljenem PU v organizacijah

Končno evalvacijo učnih nastopov na osnovnih šolah opravijo študentje skupaj z mentorji s fakultete. Vsak član tima opisno oceni svoje sodelovanje in sodelovanje kolegov ter prispevek posameznih članov pri timskem delu v vseh fazah pedagoškega dela (od začetnega načrtovanja tematske priprave do oddaje timske mape). Osnovnošolski mentor, mentor s fakultete in študentje prediskutirajo delo tima in uspešnost izvedenih nastopov posameznih študentov. Mentor s fakultete ob koncu oceni timsko delo, individualne nastope in timsko mapo, ki vsebuje skupno tematsko pripravo, študentske priprave, analize nastopov, individualna poročila študentov o sprotne spremljanju izbranih učencev in predloge tima za izboljšave pri poučevanju tematskega sklopa. Ocene opravljenega dela posameznih študentov se lahko razlikujejo znotraj tima. Pomemben del zaključne evalvacije je tudi diskusija o študentovem napredku pri tovrstnem načinu pedagoškega usposabljanja, pri katerem dobijo izkušnje s poučevanjem učencev istega oddelka v vseh fazah učnega procesa skozi šesttedensko časovno obdobje. Po končani praksi mentorji s fakultete opravijo evalvacijo izvedbe nastopov tudi z osnovnošolskimi mentorji in vodstvi šol ter načrtujejo morebitne spremembe pri izvedbi prihodnjih nastopov.

Tovrstno praktično usposabljanje študentje razrednega pouka v zaključnih evalvacijah študija poudarijo kot posebej pomembno pedagoško izkušnjo.

4. Zadovoljstvo s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU

Osnovnošolski mentorji imajo ustrezno izobrazbo. So profesorji oziroma magistri profesorji razrednega pouka z najmanj petletno delovno dobo. Osnovnošolske mentorje za sodelavce izbere mentor s fakultete. Pomembno je, da so pripravljene delo študentov vključiti v svoj letni delovni načrt, sodelovati z njimi in jim omogočiti, da med svojim pedagoškim delom preizkušajo različne pristope in zamisli. Sodelovanje z osnovnošolskimi mentorji je kakovostno in kontinuirano poteka v fazah priprave, izvedbe ter evalvacije nastopov in hospitacij. Mentorji s fakultete skupaj z osnovnošolskimi mentorji vsako leto evalvirajo skupno delo in načrtujejo nadaljnje sodelovanje. Timski nastopi študentov 4. letnika pri didaktiki družboslovja potekajo praviloma na petih ljubljanskih osnovnih šolah. Na vsaki šoli je skupina 15 do 18 študentov, razdeljenih v tri time. Vsak tim (5 do 6 študentov) poučuje v svojem oddelku, ki ga spremlja osnovnošolski mentor razrednik in vodi mentor s fakultete. Pri nastopih približno 80 študentov 4. letnika razrednega pouka sodeluje približno 15 osnovnošolskih mentorjev in dva mentorja s fakultete (učitelj in asistent).

5. Predlogi za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji

Pri tem pedagoškem usposabljanju so mentorji s fakultete in osnovnošolski mentorji tesno povezani. Njihovo sodelovanje poteka dobro, saj so v stalnem osebnem stiku in stiku po e-pošti. Sproti usklajujejo in prilagajajo izvedbo nastopov in hospitacij. Možnosti za še kakovostnejše sodelovanje vidimo na področju formalne ureditve izobraževanja osnovnošolskih mentorjev in vrednotenja njihovega mentorskega dela. Mentorji bi morali biti razbremenjeni dela redne delovne obveznosti v osnovni šoli in bi ta čas namenili izobraževanju po mentorskem programu, ki bi ga pripravila fakulteta. Tudi delo mentorjev s fakultete bi bilo treba ustrezneje ovrednotiti, saj njihova intenzivna vključenost v proces individualnega spremljanja napredka študentov zahteva več vloženega truda in časa kot običajno pedagoško delo na fakulteti.

REGULIRANI POKLICI

Primer mentorskega programa PU na Fakulteti za farmacijo UL

Ime in priimek avtorja/ev z nazivom	doc. dr. Nejc Horvat, mag. farm.
Ime visokošolske institucije	Univerza v Ljubljani, Fakulteta za farmacijo
Študijski program (VS ali UN)	Enoviti magistrski študijski program Farmacija
Stopnja študija (1., 2.)	druga stopnja
Področje praktičnega usposabljanja	Regulirani poklici
Trajanje PU na letni ravni (število dni)	6 mesecev

1. Ključne značilnosti načrtovanja PU v visokošolskem zavodu in priprava študentov na PU
Študenti praktično usposabljanje opravljajo v 5. letniku Enovitega magistrskega študija farmacije. S koncem 4. letnika se prijavijo na praktično usposabljanje, pri čemer s pomočjo seznama

razpoložljivih učnih centrov izrazijo tudi svoje želje glede učnega centra, v katerem bi opravljali praktično usposabljanje. V primeru, da je za posamezen učni center več prijav, kot je mest, študente razporedimo glede na predhodno postavljene kriterije. Študenti na praktičnem usposabljanju pridobivajo kompetence skladno s kompetenčnim modelom Fakultete za farmacijo. Ta je bil osnovan na podlagi kompetenčnega modela, ki je opredeljen v dokumentu *A Global Competency Framework for Services Provided by Pharmacy Workforce*²⁷. Kompetenčni model je sestavljen iz 4 domen: kompetence za področje javnega zdravja, oskrbo pacienta, upravljanje oziroma management in osebnostno-profesionalne kompetence. Posamezne kompetence so opredeljene z učnimi izidi (*learning outcomes*) skladno z Bloomovo klasifikacijo. Preden gredo študenti v učne centre, so deležni tritedenskega skupinskega usposabljanja v obliki seminarjev in delavnic z namenom učinkovitejšega pridobivanja kompetenc, možnosti medsebojne interakcije študentov ter pridobivanja kompetenc na celotni paleti možnih situacij in vlog. Individualno in skupinsko delo sta med seboj neločljivo povezana. Delavnice izvajajo pedagoški delavci, ki imajo pridobljene ustrezne kompetence za posamezno področje dela in vključujejo sodelavce Fakultete za farmacijo, magistre farmacije, ki so mentorji praktičnega usposabljanja v učnem centru, ter druge strokovnjake s področja zdravstva. Teme, ki jih spoznajo pred usposabljanjem v učnem centru, so področna zakonodaja, varstvo pri delu, farmakoterapija in komunikologija. Dodatno so študenti deležni dvotedenskega usposabljanja tudi po vrnitvi iz učnih centrov. Obravnavane tematike so farmacevtska skrb, etika v farmaciji in kontinuirani profesionalni razvoj.

2. Potek mentorstva v visokošolskem zavodu v času izvedbe PU študentov v organizacijah

Usposabljanje se izvaja v obliki neposrednega individualnega dela mentorja, ki je magister farmacije z ustreznimi delovnimi izkušnjami in mentorskimi kompetencami, s študentom v javni (zunanj) lekarni ali v bolnišnici pod nadzorom farmacevtskega oddelka te bolnišnice (v učnem centru). Usposabljanje, ki je sestavni del dodiplomskega študija, simulira prakso dejanskega delovnega razmerja, obenem pa predstavlja pedagoško okolje z namenom pridobivanja predhodno definiranih kompetenc. Tako za mentorje kot za študente imamo postavljeno spletno učilnico v okolju Moodle. Mentorji imajo tako dostop do vseh potrebnih administrativnih informacij o poteku praktičnega usposabljanja. Prav tako imajo dostop do postavljenega kompetenčnega modela ter obrazložitve posameznih kompetenc in učnih izidov. Na voljo so tudi predlogi aktivnosti, s katerimi študenti na praktičnem usposabljanju gradijo kompetence. Opredeljena je vsebina, način dela in ovrednotenje razvidnosti kompetenc. Platforma služi tudi komunikaciji z mentorji in med njimi. Študenti morajo pred začetkom praktičnega usposabljanja v učnih centrih samoovrednotiti razvitost izhodišč za kompetence. Skupaj z mentorjem v začetku usposabljanja pregledata samoovrednotenje in pripravita načrt pridobivanja kompetenc. Približno na sredini usposabljanja morajo študenti v spletno učilnico oddati dnevnik kompetenc in aktivnosti ter vmesno vrednotenje razvidnosti kompetenc, ki ga pripravi mentor. Ob koncu usposabljanja v učnih centrih študenti oddajo še končni dnevnik kompetenc in aktivnosti ter mentorjevo končno vrednotenje razvidnosti kompetenc iz postavljenega kompetenčnega modela. Vsi ti dokumenti se naložijo v spletno učilnico. Na tak način imamo v praktično usposabljanje vgrajen koncept kontinuiranega profesionalnega razvoja s štirimi stopnjami: refleksija, cilji in načrt, učenje ter ovrednotenje. Med usposabljanjem v učnem centru študenti v spletni učilnici rešujejo tudi naloge, ki jih zastavimo na Fakulteti za farmacijo. Vsak sklop naslavlja

27 International Pharmaceutical Federation, Pharmacy Education Taskforce. (2012). *A Global Competency Framework for Services Provided by Pharmacy Workforce*. https://www.fip.org/files/fip/PharmacyEducation/GbCF_booklet_Feb_2012.pdf

enega izmed velikih javnozdravstvenih problemov, npr. hipertenzija, sladkorna bolezen. Študenti morajo pregledati literaturo ter nato rešiti enostavni in bolj kompleksni kviz ter primere pacientov s tega področja. S strani pedagoških delavcev FFA dobijo tudi povratno informacijo o predlaganih rešitvah.

3. Ključne značilnosti poteka evalvacije PU študentov na fakulteti po opravljenem PU v organizacijah

Študenti dokazujejo svoje kompetence glede na zahtevane kompetence skozi celoten čas praktičnega usposabljanja preverjajo mentorji praktičnega usposabljanja v učnem zavodu ter pedagoški delavci Fakultete za farmacijo. Na tak način lahko vrednotimo kompetence na vseh nivojih Millerjeve piramide kompetentnosti (vedeti, vedeti kako, pokazati kako, narediti). Poleg vmesnega in končnega vrednotenja razvidnosti kompetenc s strani mentorjev študenti pridobljene kompetence izkazujejo ves čas v obliki obravnave in zagovorov različnih primerov pacientov, iger vlog ter drugih nalog. Pred odhodom v učne centre morajo opraviti pisni izpit iz vsebin varstva pri delu, po prihodu z učnih centrov pa zagovor ter prikaz veščin s področja prve pomoči in oživljanja. Ključni sestavni del preverjanja kompetenc po prihodu z učnih centrov pa predstavlja objektivno, strukturirano, klinično vrednotenje (OSCE). To poteka v obliki več postaj, med katerimi krožijo študenti. Na vsaki postaji se na strukturiran in objektivni način ovrednoti kompetence študenta z določenega področja. Trenutno so to 4 področja: področna zakonodaja, osnove lekarniške dejavnosti in zdravstvenega varstva, farmakoterapija ter komunikologija. Preverjanje poteka kot kombinacija *online* nalog, ustnih zagovorov in iger vlog. Študent mora uspešno opraviti vse 4 postaje. V primeru, da temu ni tako, ga povabimo na ponovno preverjanje tistih postaj, ki jih ni uspešno opravil. Vsa preverjanja so tudi del strokovnega izpita, s katerim študent formalno zaključi praktično usposabljanje.

4. Zadovoljstvo s sodelovanjem z zunanjimi mentorji PU v izvajalkah PU

Na praktičnem usposabljanju trenutno sodelujemo s 23 javnimi lekarniškimi zavodi, 26 zasebnimi lekarnami ter 13 bolnišničnimi lekarnami. Seznan se vsako leto nekoliko spreminja in dopolnjuje. V teh institucijah sodelujemo z več kot 200 mentorji, ki so na voljo študentom. Mentorji praktičnega usposabljanja v učnih centrih se udeležijo delavnic, ki jih na fakulteti organiziramo vsako leto v dveh terminih v septembru. Neposredno pred začetkom študijskega leta so tako obveščeni o vseh novostih praktičnega usposabljanja, obenem se v obliki skupinskega dela v več paralelnih delavnicah nadgrajuje obstoječe prakse. Vsi mentorji se obenem izobražujejo v okviru vseživljenjskega izobraževanja, imajo pa tudi dodatno organizirane delavnice pri Lekarniški zbornici Slovenije. Vsako leto med študenti izvedemo anketo, v kateri jih povprašujemo o njihovem zadovoljstvu z učnimi centri, mentorji ter delavnicami na fakulteti. Študenti sodelovanje z mentorji v splošnem ocenjujejo kot zelo dobro, le občasno se pojavljajo izolirani primeri izraženega nezadovoljstva, predvsem v smislu časa, ki ga je mentor namenil študentu. Na podlagi rezultatov oblikujemo nadgradnje obstoječega sistema. Povratne informacije so tudi predmet pogovora in usklajevanja nadgradenj z mentorji v času delavnic. Tako imamo v sam sistem vgrajen PDCA cikel zagotavljanja kakovosti (ang. *Plan, Do, Check, Act*).

5. Predlogi za izboljšanje sodelovanja med visokošolsko institucijo in institucijami izvajalkami PU ter zunanjimi mentorji

Eden izmed poglobitvinih izzivov, ki smo ga zaznali med študenti med praktičnim usposabljanjem, je različnost izvedbe praktičnega usposabljanja v učnih centrih. To se kaže tako v načinih

dela, prisotnosti, času za pridobivanje določenih kompetenc kot tudi pogojih dela za študente. Želeli bi si čim večjega poenotenja tega dela praktičnega usposabljanja. V ta namen sicer že izvajamo delavnice za mentorje, prav tako so vsi mentorji vključeni v našo spletno učilnico. Z bolj intenzivno komunikacijo z mentorji (preko spletne učilnice ali delavnic) bi lahko bolj uskladili njihovo delo. Podobno velja tudi za študente ter poenotenje znanja in kompetenc, ki jih pridobijo. Zanje imamo že pripravljene naloge v spletni učilnici, iz katerih je razviden nivo znanja in kompetentnosti, ki ga pričakujemo. Vendar bi bilo treba ta aspekt sodelovanja preko spletne učilnice še nadgraditi.

O avtoricah in avtorjih

Monika GOVEKAR OKOLIŠ je redna profesorica andragogike na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani.

Ivan SVETLIK je redni profesor sociologije na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani.

Tomaž DEŽELAN je redni profesor politologije na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani.

Manca DROBNE je raziskovalka in doktorska študentka na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani.

