



TEČAJ ZA MENTORJE

Študijski material za mentorje

Modul 2: Izvajanje praktičnega izobraževanja



APPRENTICE TRACK

Avtorji

Jan Beseda, Tea Gagro, Mojca Sendelbah

Sodelujoči

Partner Consortium

Uredniki

Andreja Bizjak, Anthony F. Camilleri, Alicia-Leonor Sauli Miklavčič

Oblikovanje

Tara Drev

Copyright

(C) 2020, APPRENTICE TRACK

The Apprentice Track Consortium

The Association of Slovene Higher Vocational Colleges	Skupnost VSŠ	SI
European Association of Institutions of Higher Education	EURASHE	BE
Celje School of Economics, Higher Vocational College	EŠ Celje	SI
Knowledge Innovation Centre (Malta) Ltd.	KIC	MT
Sdružení profesního terciárního vzdělávání	CASPHE	CZ
VERN University of Applied Sciences	Vern	HR

Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno odgovornost avtorjev in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.

To delo je licencirano pod Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Kazalo

1	Uvod.....	4
1.1	Struktura tečaja	5
1.2	Časovnica	6
1.3	Teme.....	6
2	Študijski material	8
2.1	Tema 1.....	8
2.2	Tema 2.....	9
2.3	Tema 3.....	10
2.4	Tema 4.....	11
2.5	Tema 5.....	12

1 Uvod

O projektu

Praktično izobraževanje študentom ponuja priložnosti za pridobivanje novih veščin in znanj tako na delovnem mestu kot izven njega, hkrati pa podjetjem zagotavlja zanesljiv način ocenjevanja in oblikovanja potencialnih zaposlitev v prihodnosti. Organizacije pridobijo tudi nove perspektive, ki jih lahko ponudijo le študenti, in sicer neposredno iz izobraževanja. Kljub vsem naštetim prednostim pa je praktično izobraževanje zahteven proces za upravljanje.

Partnerji projekta Apprentice Track želijo doseči naslednje cilje:

- Predlagati digitalni sistem za vodenje praktičnega izobraževanja.
- Kreirati prototip orodja za vodenje praktičnega izobraževanja.
- Razviti in izvajati tečaj vodenja praktičnega izobraževanja.
- Preizkusiti in preveriti orodje v realnem okolju.

Vizija projekta je, da bo digitalno orodje za vodenje praktičnega izobraževanja, ki bo razvito med projektom:

- prepoznano kot model za izboljšanje kakovosti praktičnega izobraževanja, ki bo široko sprejeto;
- da ga bodo uporabniki v prihodnosti posodabljali in izboljševali in
- bo podlaga za razvoj formalnih mednarodnih standardov in smernic.

Poslanstvo projekta je razviti digitalno orodje za vodenje, ki podpira tako izobraževalne institucije kot delodajalce in omogoča visokokakovostno izvedbo praktičnega izobraževanja.

Tečaj za mentorje

Pri vodenju praktičnega izobraževanja ni pomembna samo uporaba orodja, temveč gre predvsem za kompetence oseb, ki sodelujejo pri izvedbi praktičnega izobraževanja. Oblikovali smo tečaj po meri organizacij – predvsem malih in srednjih podjetij, ki bo zajemal naslednje teme: ključne značilnosti praktičnega izobraževanja, njegovo umestitev v strateško načrtovanje delovne sile, pridobitev podpore kolegov in vodstvenih delavcev, priprava pogodbe za praktično izobraževanje, vodenje, mentoriranje in podpora študenta, ocenjevanje uspešnosti, vključevanje študentov v delovno okolje.

1.1 Struktura tečaja

Tečaj za mentorje (predvidoma pet mentorjev v vsaki od treh partnerskih držav) je razdeljen na tri module, od katerih je vsak sestavljen iz petih tem (glej poglavje 1.3).

Vsak modul bo obsegal 26 ur v obdobju 14 dni (glej poglavje 1.2). To pomeni, da bo celotni tečaj trajal 42 dni (79 ur). **Prva spletna ura bo potekala kot uvod v posamezni modul.**

Vsebine posameznih modulov: Modul 1 obravnava pripravo in načrtovanje praktičnega izobraževanja s strani mentorjev; Modul 2 se nanaša na dejansko izvajanje praktičnega izobraževanja in njegov potek, Modul 3 pa na postopke zaključevanja, ocenjevanja in evalvacijo po koncu praktičnega izobraževanja.

	UVOD	PRIPRAVA	PREDSTAVITEV	IZBOLJŠANJE	ZAKLJUČEK
Vrsta usposabljanja	ON-LINE	DELO DOMA	DELAVNICA V ŽIVO	DELO DOMA	ON-LINE
Aktivnosti	<p>Predstavitev vsebine Modula 3.</p> <p>Predstavitev teme v Modulu 3.</p> <p>Razdelitev praktičnih primerov med mentorje.</p>	<p>Priprava rešitev za dane praktične primere na podlagi mentorjevih izkušenj.</p> <p>Po potrebi posvetovanje z moderatorjem.</p>	<p>Predstavitev pripravljenih rešitev za praktične primere (mentorji).</p> <p>Izmenjava dobrih praks med mentorji.</p> <p>Moderiranje razprave in predstavitev podpornih študijskih gradiv (moderator).</p>	<p>Izboljšanje rešitev praktičnih primerov s povratnimi informacijami, prejetimi med razpravami.</p> <p>Finaliziranje praktičnih primerov z uporabo predlaganih podpornih študijskih gradiv in drugih ustreznih virov.</p>	<p>Pregled izboljšanih rešitev.</p> <p>Končna vprašanja.</p> <p>Sklepi in zaključek.</p>
ČAS	1 ura	9 ur	6 ur	9 ur	1 ura

1.2 Časovnica

Aktivnosti	Število ur	Razdelitev ur po dnevih
UVOD: ON-LINE	1 ura	Dan 1
PRIPRAVA: DELO DOMA	9 ur	Dnevi 2–5
PREDSTAVITEV: DELAVNICA (V ŽIVO)	6 ur	Dan 6
IZBOLJŠAVE: DELO DOMA	9 ur	Dnevi 7–9 za izboljšave Dneva 10–11 za povratne informacije Dneva 12–13 za zaključek
ZAKLJUČEK: ON-LINE	1 ura	Dan 14
Skupaj (Modul 3)	26 ur	14 dni

1.3 Teme

Modul 1: Priprava praktičnega izobraževanja

- Prepoznavanje in umestitev študentovega delovnega mesta (preverjanje ustreznosti organizacije gostiteljice za usposabljanje) ter določitev mentorjev.
- Poznavanje zakonodaje s področja praktičnega izobraževanja (vključno z zakonskimi določili in zahtevami študijskega programa, vsebino sporazuma, finančnim načrtom ...).
- Oblikovanje načrta mentoriranja in načrta izvajanja praktičnega izobraževanja, določitev in izpolnjevanje zahtev iz Pogodbe o praktičnem izobraževanju skupaj s študentom in organizatorjem praktičnega izobraževanja v izobraževalni instituciji (vključno z načrtom ocenjevanja).
- Sodelovanje pri izbiri študentov.
- Iskanje ustreznih orodij v skladu z načrtom izvajanja praktičnega izobraževanja (vključno z zahtevami upravljanja kakovosti).

Modul 2: Izvajanje praktičnega izobraževanja

- Dejavnosti pred izvajanjem praktičnega izobraževanja.

- Vključitev študenta v gostujočo organizacijo.
- Usposabljanje na delovnem mestu.
- Spremljanje praktičnega izobraževanja.
- Reševanje konfliktov: nastanek morebitnih težav med praktičnim izobraževanjem (vključno z obvladovanjem tveganj).

Modul 3: Zaključek praktičnega izobraževanja

- Ocenjevanje študentov: metodologija.
- Ocenjevanje študentov: merila in kazalniki.
- Ocenjevanje praktičnega izobraževanja: samoevalvacija.
- Ocenjevanje praktičnega izobraževanja: odnos študent – mentor.
- Ocenjevanje praktičnega izobraževanja: odnos med izobraževalno institucijo in organizacijo gostiteljico.

2 Študijski material

2.1 Tema 1

Dejavnosti pred izvajanjem praktičnega izobraževanja

Pomembno je, da se študent predhodno temeljito seznanj s kulturo organizacije gostiteljice. Dejavnosti pred izvajanjem praktičnega izobraževanja so pomemben del le-tega. Mentorji morajo vanje vključiti ne samo sklenitev pogodbe o praktičnem izobraževanju, temveč tudi to, kaj storiti v primeru nesreče, kako pripraviti delovni prostor za študenta in razmišljati o drugih dejavnosti, ki se izvajajo pred usposabljanjem, tudi če študent zaradi oddaljenosti ne more priti na osebni pogovor pred začetkom praktičnega izobraževanja.

Na organiziranem srečanju s študentom mentorji pridobijo povratne informacije in ugotovijo, kaj bi študent rad vedel pred prihodom v organizacijo gostiteljico in katere veščine se jim zdijo najbolj koristne.

- Mentor za študenta pripravi kratek povzetek pomembnih podatkov o organizaciji gostiteljici.
- Mentor za študenta pripravi dokument, ki povzame standarde kakovosti in politiko organizacije gostiteljice.

Dodatne e-reference

https://www.ac4sme.eu/wp-content/uploads/2017/09/Apprenticeship-coaches-toolbox_finalfinal.pdf

2.2 Tema 2

Vključitev študenta v gostujočo organizacijo

Za uspešno izvedeno praktično izobraževanje je pomembno, da študenta ob prihodu uspešno vključite v organizacijo gostiteljico. Študent se mora v organizaciji počutiti dobrodošel, z drugimi zaposlenimi mora imeti dobro komunikacijo in sodelovanje. Glede na relativno kratko obdobje, ki ga študenti preživijo v organizaciji gostiteljici, nekateri zaposleni neradi delijo svoje delovne izkušnje. Pogosto je njihovo stališče, da to ni pomembno, saj bo študent tu le za kratek čas. Ker študent še nima veliko izkušenj, lahko to povzroči daljši postopek za izpolnjevanje nekaterih nalog, kar moti zaposlene in zahteva veliko njihovega časa.

Mentor naj bi:

- razmišljal o načinih skupnega dela zaposlenih in študenta;
- napisal načrt predstavitve študenta drugim zaposlenim;
- zapisal postopek, kaj se pričakuje od zaposlenih in kaj od študenta;
- napisal načrt izvajanja aktivnosti za študenta in ga nato z njim skupaj pregledal;
- razmišljal o hitrih team buildingih v organizaciji;
- zapisal tri primere, kako motivirati zaposlene, da bi pomagali študentu.

Dodatne e-povezave

https://www.ac4sme.eu/wp-content/uploads/2017/09/Apprenticeship-coaches-toolbox_finalfinal.pdf

https://learntowork.eu/wp-content/uploads/sites/19/2018/04/AQT_English.pdf

2.3 Tema 3

Usposabljanje na delovnem mestu

Ker je študent vključen v organizacijo gostiteljico in se začne usposablјati, je pomembno, da mu olajšamo prve korake na delovnem mestu. Mentor naj predstavi navodila o aktivnostih, ki jih mora izvesti. Prav tako naj poskrbi, da bo dobro sodeloval s sodelavci, in ga motivira.

Pripraviti mora:

- seznam izbranih nalog v skladu z učnimi rezultati in načrtom usposabljanja;
- naloge, ki naj se ujemajo s študentovimi spretnostmi;
- oceno/vrednotenje aktivnosti.

Mentor mora študenta voditi tudi pri zagotavljanju osebnega in socialnega razvoja in predlagati rešitve. Nekateri študenti bodo imeli dobre tehnične in delovne veščine, vendar s primanjkljajem mehkih veščin, ki so potrebne tudi za uspešno izvajanje praktičnega izobraževanja.

Pomislite na načine, kako s tem seznaniti študenta, ki se tega ne zaveda.

Mentor mora predlagati dejavnosti, ki bodo študentu v pomoč, na blag in potrpežljiv način, ob upoštevanju starosti in osebnega položaja študenta.

Izdelate lahko smernice o razvijanju osebnih in mehkih veščin, ki bodo pripomogle k izboljšanju veščin na področju medosebnih odnosov in obvladovanju konfliktov ter pri pogajanjih.

Dodatne e-povezave

https://www.ac4sme.eu/wp-content/uploads/2017/09/Apprenticeship-coaches-toolbox_finalfinal.pdf

https://learntowork.eu/wp-content/uploads/sites/19/2018/04/AQT_English.pdf

2.4 Tema 4

Spremljanje na delovnem mestu

Za uspešno opravljanje praktičnega izobraževanja sta ključnega pomena vodenje in mentorstvo. Mentor mora študentu pomagati pri izvajanju različnih dejavnosti med praktičnim izobraževanjem.

Če se študent ne strinja s podatki o spremljanju, lahko to pomeni težavo. Da bi to preprečili, je pomembno:

- pripraviti načrt, ki poudarja, katere korake je treba sprejeti pred spremljanjem;
- pripraviti načrt, kako s tem seznaniti študenta;
- pomisliti na dve drugi osebi v organizaciji, ki sta lahko vključeni v postopek spremljanja študenta, da zagotovite objektivnost;
- podati predloge, kaj storiti v primeru, ko je bil študent ocenjen nepošteno.

Dodatne e-povezave

https://www.ac4sme.eu/wp-content/uploads/2017/09/Apprenticeship-coaches-toolbox_finalfinal.pdf

https://learntowork.eu/wp-content/uploads/sites/19/2018/04/AQT_English.pdf

2.5 Tema 5

Reševanje konfliktov: nastajanje morebitnih težav med praktičnim izobraževanjem (vključno z upravljanjem tveganja)

Med praktičnim izobraževanjem se lahko pojavi konflikt. Lahko je to konflikt med študentom in zaposlenimi ali med študentom in mentorjem. Pomembno je, da premislimo o možnih kritičnih trenutkih in konfliktih ter o njihovih rešitvah, še preden se pojavijo v realnosti.

Mentor naj:

- razmisli o treh načinih za rešitev komunikacijskih problemov;
- pripravi postopek za zamenjavo mentorja in opredeli, v katerih primerih je to dovoljeno;
- pripravi postopek pogovora s študentom v primeru pojava konflikta;
- imenuje še dve osebi v organizaciji, ki se lahko vključita v reševanje konflikta.

Dodatne e-povezave

https://www.ac4sme.eu/wp-content/uploads/2017/09/Apprenticeship-coaches-toolbox_finalfinal.pdf

https://learntowork.eu/wp-content/uploads/sites/19/2018/04/AQT_English.pdf

O projektu Apprentice Track in tej publikaciji

Praktično izobraževanje študentom omogoča pridobivanje veščin in znanja, hkrati pa podjetjem nudi zanesljiv način za oceno potencialnih zaposlitev v prihodnosti in koristi iz novih perspektiv akademikov. Kljub tem prednostim je obvladovanje praktičnega izobraževanja zahtevno, saj se potrebe študentov in določenih podjetij težko ujemajo, zlasti kadar se morajo organizacije spoprijeti z večjim številom študentov in posledično s podatki. Za upravljanje tako zapletenega sistema so potrebni strukturirani komunikacijski kanali med podjetji in študenti, obsežni sistemi upravljanja in jasni ocenjevalni postopki. Le tako je mogoče omogočiti zagon stabilnih in trajnostnih programov praktičnega izobraževanja.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union