

Doc. dr. Monika
Govekar-Okoliš

Asist. dr. Renata
Kranjčec

Filozofska fakulteta
Univerze v Ljubljani

POMEMBNI SUBJEKTI EVALVACIJE V PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU

POVZETEK

V prispevku je na kratko prikazan pomen evalvacije v praktičnem usposabljanju. Posebej se bomo osredotočili na praktično usposabljanje v delovnih organizacijah. Spoznali bomo subjekte evalvacije, torej kdo vse evalvira v praktičnem usposabljanju. Predstavili bomo, koga ali kaj se evalvira ter kako. Prikazali bomo tudi dve vrsti evalvacij in načine evalvacij v praktičnem usposabljanju. Nazadnje pa bomo opisali, v čem so sploh prednosti oz. koristi praktičnega usposabljanja za različne subjekte.

Ključne besede: praktično usposabljanje, evalvacija, evalvacija v praktičnem usposabljanju, subjeki evalvacije

THE MAIN SUBJECTS OF EVALUATION IN THE PROCESS OF PRACTICAL VOCATIONAL TRAINING – ABSTRACT

The paper briefly presents the importance of evaluation in practical training, focusing on practical training in work organizations. It identifies the subjects of evaluation, showing who is included in the evaluation process, who is subjected to evaluation and how the evaluation is carried out. Further on it outlines two different types of evaluation and different methods used in practical training. Finally, it discusses the advantages and benefits of practical training for different subjects.

Keywords: practical training, evaluation, evaluation in practical training, subjects of evaluation

UDK : 378

POMEN EVALVACIJE V PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU

Pojem evalvacije se danes uporablja na različnih strokovnih področjih, predvsem pa ga poznamo tudi v izobraževanju in usposabljanju. Poseben pomen ima v praktičnem usposabljanju. Ugotavljamo, da čeprav različni avtorji pojem evalvacije različno opredeljujejo, najdemo pri njih tudi nekatere skupne značilnosti opredelitev. Večina avtorjev (Verbinc, 1991; Štrajn, 2000; Možina, 2003; Ferjan, 2005; MacBeath, 2003; Coursini, 2002, idr.) enači pojem evalvacije z ovrednotenjem in ocenjevanjem. Evalvacijo razumejo kot vrednostno sodbo ali kot orodje za ugotavljanje odlik in šibkosti z namenom izboljšanja (Marentič Požarnik, 1999; Mulej, 2007, idr.). Carruthers (2009) pravi, da je namen evalvacije pravzaprav odgovoriti si na vprašanja, kot so: kakšni so rezultati, kakšne rezultate smo pričakovali, kako se prvi

in drugi med seboj skladajo, in če se ne, zakaj se ne. V današnjem času je evalvacija povezana tudi s konceptom vseživljenjskega učenja, ki v ospredje postavlja pomen kakovosti ne le izobraževanja posameznika, temveč tudi celotnega izobraževalnega procesa. Pomembne so evalvacije izobraževalnih ustanov, izobraževalnih programov, učnih predmetov, ne nazadnje tudi evalvacije praktičnega usposabljanja, ki je del obveznega izobraževalnega programa in pogoj za dokončanje šolanja oziroma študija.

Evalvacija v praktičnem usposabljanju pomeni merjenje uspešnosti in učinkovitosti usposabljanja, izobraževanja in praktičnega dela praktikanta v delovni organizaciji. Namen evalvacije v praktičnem usposabljanju je odkrivati ter popravljati – sproti in na koncu usposabljanja – raznovrstne šibkosti in napake, ocenjevati praktikantovo delo kot tudi delo mentorja in samo delovno organizacijo. Ugotavljamo, do

kolikšne mere in na kakšen način smo dosigli zastavljene cilje praktičnega usposabljanja, določamo vrednost pridobljenega praktičnega znanja in povezanost tega s teoretičnimi znanji ter vrednost pridobljenih izkušenj praktikanta in doseganje kompetenc. Poleg tega lahko ugotavljamo kakovost celotnega procesa praktičnega usposabljanja, posebej mentorstvo mentorja na praktičnem usposabljanju, sodelavce v delovni organizaciji idr. Glavni namen evalvacije v praktičnem usposabljanju je, da s povratno informacijo ugotovimo učinkovitost in pomanjkljivosti praktičnega usposabljanja. Na podlagi tega lahko bolj kakovostno načrtujemo in izpeljemo nadaljnja praktična usposabljanja praktikantov v delovnih organizacijah.

V nadaljevanju se bomo posebej osredotočili na evalvacijo v praktičnem usposabljanju študentov praktikantov s fakultet in mentorjev v delovnih organizacijah.

Zakaj je treba evalvirati praktično usposabljanje

Evalvacija je že formalna zahteva učnih načrtov in študija na fakulteti, ki se preveri v praksi. Gre za zbiranje podatkov o kakovosti procesa praktičnega usposabljanja. Posebej se zbirajo dosežki praktičnega usposabljanja študentov praktikantov. Merita se uspešnost in učinkovitost praktičnega usposabljanja ter izobraževanja v delovni organizaciji. Pomembna je refleksija praktikantovega kot tudi mentorjevega dela. Predvsem pa z evalvacijo želimo ugotoviti pomanjkljivosti in s pridobljenimi informacijami izboljšati praktično usposabljanje študentov.

Kako evalviramo praktično usposabljanje študentov

Praktično usposabljanje lahko evalviramo z različnih vidikov. Spodaj naštevamo najpomembnejše.

Ugotavljamo doseganje učnih ciljev, določenih v učnih načrtih.

Praktikant opravi prakso v ustanovi in po navodilih pripravi ustrezno izdelano strokovno poročilo o opravljanju strokovne prakse.

Mentor v delovni organizaciji oceni praktično usposabljanje in praktikantovo poročilo, in sicer na številčni ocenjevalni lestvici ali opisno. Ocenjevanje dosežene strokovnosti na praktičnem usposabljanju poteka tudi v okviru posameznih predmetov na fakulteti.

Ugotavljamo doseganje kompetenc študentov praktikantov.

Po Kristl idr. (2007: 8) ter Govekar-Okoliš in Kranjčec (2010: 56–57) lahko povzamemo nekaj najpomembnejših kompetenc, ki naj bi jih študent pridobil na praktičnem usposabljanju:

- Zna povezati teoretična znanja z znanji in spoznanji ter izkušnjami, ki jih je pridobil na praktičnem usposabljanju iz svoje stroke.
- Je usposobljen za spremljanje in vrednotenje strokovne dejavnosti z vsebinskega, organizacijskega in institucionalnega vidika.
- Iz izkušenj pridobi praktična znanja za načrtovanje, vodenje, izvajanje in vrednotenje strokovne dejavnosti.
- Je usposobljen za sodelovanje z zaposlenimi v ustanovi, kjer opravlja praktično delo, in z njimi ustrezno komunicira.
- Pridobi znanja o pomenu, možnostih in oblikah osebnega strokovnega izobraževanja in o spodbujanju lastnega profesionalnega razvoja ter vseživljenjskega učenja in izobraževanja.
- Pozna konkretne situacije, različne vloge strokovnega sodelavca in procese znotraj posamezne ustanove.
- Kritično opazuje in vrednoti svoj proces praktičnega usposabljanja (samoevalvacija) v izbrani ustanovi in pripravi poročilo s praktičnega usposabljanja.

Ugotavljamo doseganje kakovosti praktičnega usposabljanja.

Kakovost praktičnega usposabljanja se ugotavlja v organizaciji, ki je izvajalka tega usposabljanja, in na fakulteti s skupno evalvacijo, ki združuje evalvacijo mentorja praktičnega usposabljanja v delovni organizaciji in evalvacijo mentorja na fakulteti. Na podlagi posredovanih poročil in ocen mentorja v delovni organizaciji ter individualnih anketnih vprašalnikov, to je s praktikančevim osebnim vrednotenjem opravljene prakse, mentor na fakulteti oblikuje skupno evalvacijo.

SUBJEKTI EVALVACIJE V PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU

Na podlagi mnenj strokovnjakov smo želeli ugotoviti, kdo so subjekti evalvacije v praktičnem usposabljanju. Na delavnici, na kateri je sodelovalo 18 strokovnjakov s področja pedagogike in andragogike, smo v štirih skupinah ugotavljali, kdo je tisti, ki evalvira praktično usposabljanje, koga ali kaj (področja) evalvira in kako. V nadaljevanju bomo predstavili ugotovitve z delavnice.

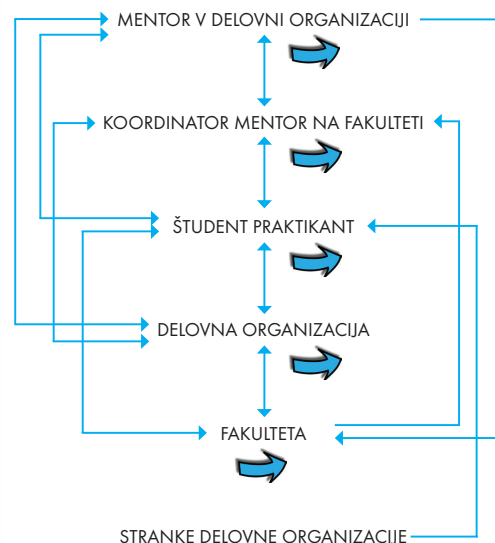
Kdo evalvira

Na podlagi rezultatov delavnice lahko identificiramo šest subjektov evalvacije. Ti so: mentor v delovni organizaciji, koordinator mentor na fakulteti, študent praktikant, delovna organizacija, fakulteta in stranke delovne organizacije. Model subjektov evalviranja praktičnega usposabljanja prikazuje Slika 1.

Koga ali kaj (področja) se evalvira

Iz Slike 1 je razvidno, da **mentor v delovni organizaciji** evalvira praktikanta, njegovo začetno teoretično znanje in pridobljeno prak-

Slika 1: Model subjektov evalviranja praktičnega usposabljanja



tično znanje ter njuno medsebojno povezovanje, potek dela, uspešnost praktikanta pri delu in napredek, njegove komunikacijske veščine, odnos do dela in sodelavcev. Ob koncu praktičnega usposabljanja pa evalvira tudi njegovo zaključno nalogo in celoten potek praktičnega usposabljanja.

Mentor v delovni organizaciji evalvira tudi koordinatorja mentorja na fakulteti, zlasti njegovo sodelovanje z delovno organizacijo, pripravo vsebine praktičnega usposabljanja ter tudi njegovo tehnično organizacijsko pripravo.

Pri praktičnem usposabljanju nadalje mentor v delovni organizaciji evalvira tudi samo fakulteto, zlasti njene študijske programe, smiselnost in kakovost vsebin ter morebitne primanjkljaje vsebin.

Pomembna pa je tudi samoevalvacija mentorja v delovni organizaciji. Odgovoriti si mora na vprašanja, kakšen pomen ima sprejemanje

študentov na praktično usposabljanje za delovno organizacijo, kakšen odnos ima do tega sam, kakšna je njegova iznajdljivost pa motiviranost in komunikacija pri tem ter kakšen je potek izvajanja praktičnega usposabljanja.

Naslednji pomembni subjekt evalviranja praktičnega usposabljanja je **koordinator mentor na fakulteti**. Ta evalvira v prvi vrsti študenta praktikanta, njegovo znanje, pridobljeno na praktičnem usposabljanju, njegovo vključenost v delo na usposabljanju, potek usposabljanja in celotno izvedbo, novopridobljene kompetence, praktikantovo uporabo teorije v praksi, njegovo pripravo na praktično usposabljanje in kakovost poročila s praktičnega usposabljanja.

Koordinator mentor na fakulteti evalvira tudi mentorja v delovni organizaciji in delovno organizacijo, zlasti kakovost mentoriranja in sodelovanja. Poleg tega evalvira tudi svoje delo oziroma naredi samoevalvacijo.

Evalvira pa tudi **študent praktikant**, in sicer sodelovanje koordinatorja mentorja na fakulteti in mentorja v delovni organizaciji, njun odnos, strokovnost, organizacijo, način posredovanja informacij in pripravljenost za sodelovanje. Ob tem študent praktikant evalvira tudi celotno delovno organizacijo, njen odnos do praktičnega usposabljanja, izpolnitev pričakovanj, uporabo strokovnih znanj, pridobljene izkušnje, vključenost študenta praktikanta v delovne procese in kakovost izvedbe usposabljanja. Študent praktikant nadalje evalvira tudi samo fakulteto glede pravočasnosti informiranja in organizacije izvedbe praktičnega usposabljanja. Ne nazadnje pa evalvira tudi samega sebe, lasten napredek na praktičnem usposabljanju, svoj odnos do dela in sodelavcev, svoje osebnostne lastnosti in primernost za področje oziroma poklic, za katerega se izobražuje.

Delovna organizacija, v kateri poteka praktično usposabljanje, evalvira fakulteto, zlasti njene študijske programe, koordinatorja mentorja na fakulteti, njegov odnos do delovne organizacije in koordinacijo sodelovanja. Evalvira pa tudi mentorja v lastni delovni organizaciji, njegovo strokovnost in prizadevnost. Prav tako evalvira študenta praktikanta in koristi, ki jih bo od njegovega praktičnega usposabljanja imela delovna organizacija. Delovna organizacija opravi tudi samoevalvacijo na področju praktičnega usposabljanja, ugotavlja, ali ji mentorstvo pri praktičnem usposabljanju koristi in smiselnost praktičnega usposabljanja zanj nasploh.

Evalvacijo praktičnega usposabljanja opravlja tudi **fakulteta**. Evalvira študenta praktikanta in njegovo praktično usposabljanje, pridobitev izkušenj ter njegovo poročilo in mnenje. V zvezi z delovno organizacijo evalvira njeno angažiranost pri izvajanju praktičnega usposabljanja. Evalvira pa tudi koordinatorja mentorja na fakulteti, njegovo kakovost ter tudi samo sebe, svoj sistem evalvacij na različnih ravneh.

Študenta praktikanta v okolju delovne organizacije evalvirajo tudi **stranke delovne organizacije**, na katere lahko ta naredi dober ali slab vtis, s tem pa širi tak vtis tudi o delovni organizaciji, ki ga je sprejela na praktično usposabljanje.

Iz opisanega izhaja, da se subjekti evalviranja v praktičnem usposabljanju zavedajo tako pomena sprotnega kot končnega evalviranja. Sprotna in končna evalvacija praktičnega usposabljanja sta namreč temeljni evalvaciji. Razlika med njima je v časovni dimenziji, in sicer se sprotna evalvacija izvaja dejansko sproti med potekom praktičnega usposabljanja študenta, končna evalvacija pa takrat, ko se praktično usposabljanje zaključí. Sprotna evalvacija poteka v delovni

organizaciji, končna pa v delovni organizaciji in na fakulteti.

Sprotna evalvacija praktičnega usposabljanja študentov

Sprotna evalvacija sodi med najpomembnejše v procesu praktičnega usposabljanja, saj tako mentorju kot praktikantu omogoča sprotno prilagajanje in kakovostno izboljševanje dela, učenja in izobraževanja v delovni organizaciji. Za učinkovito sprotno evalvacijo je nujna dobra komunikacija in v tem okviru zlasti povratno informiranje.

Povratno informiranje je pomembno zato, da bo praktikant vedel, kako opravlja delo. Ključno pri tem je, kako mentor praktikantu posreduje povratno informacijo. Mentor mora praktikantu posredovati tako pozitivne kot negativne informacije o njegovem delu na praktičnem usposabljanju. Tudi Conway (1998) poudarja, da imata evalvacija napredka med potekom programa in spremljanje vodstva pomembno vlogo.

Opalk (2003: 18–19) navaja nekaj značilnosti učinkovitega povratnega informiranja. Mentor naj opisuje in ne sodi. Pri podajanju povratne informacije naj se izogiba obsojajočim besedam, zaradi katerih bi se praktikant počutil napadenega. Če se praktikant čuti ogroženega, potem povratne informacije ne bo sprejel ne glede na to, koliko je upravičena.

Povratno informiranje naj se nanaša na konkretno situacijo in mentor naj ne posplošuje posamičnih ugotovitev. Opisuje naj natančno določeno situacijo, le tako bo praktikant informacije dojel kot upravičene. Pri posploševanju, npr.: »Nikoli ne poslušaj, kar ti govorim!«, je verjetno, da se bo praktikant postavil v obrambni položaj in ne bo dovzeten za to, kar mu sporočamo.

Mentor naj upošteva potrebe obeh udeležениh strani. Povratno informiranje je lahko neuspešno, če služi samo potrebam podajalca informacij.

Povratno informiranje naj se osredotoča na vedenje, ki ga druga oseba lahko izboljša. Če praktikanta opomnimo na pomanjkljivost, na katero ne more vplivati, s tem le povečamo frustracijo.

Povratno informiranje naj bo zaželeno in ne nepričakovano. Povratne informacije so najbolj koristne, ko oseba prosi zanje, včasih pa je treba posredovati tudi informacije, po katerih oseba ni vprašala. Zato moramo biti pazljivi pri podajanju negativnih informacij.

Povratno informiranje naj bo časovno ustrezno. Najbolj učinkovito je, če se zgodi čim prej po dogodku, ko so stvari še sveže.

Negativna sporočila naj bodo uravnotežena s pozitivnimi. Ko praktikantu posredujemo negativne informacije, moramo vedeti, da je njegova samozavest omajana. Če hkrati posredujemo tudi pozitivne informacije, je večja verjetnost, da bodo negativne informacije zaznane kot upravičene.

Pomembno za mentorja praktičnega usposabljanja je, da zna vsako povratno informacijo prilagoditi praktikantu, njegovim zmožnostim razumevanja in možnostim spreminjanja (Brajša, 1993: 77–78). Pri povratni informaciji naj mentor upošteva tudi čas in kraj iskanja ter sprejemanja informacij. Če mentor povratnih informacij ne prilagodi praktikantu, te delujejo negativno. Za mentorja je prav tako zelo pomembno, da zna praktikantu pravočasno dati povratno informacijo. Žal je znano, da mentorji radi dajejo poznejše, dodatne, negativne povratne informacije. Povratne informacije mora mentor praktikantu ponuditi,

nikakor mu jih ne sme vsiliti, praktikant bo sprejel ponujena in ne vsiljena sporočila.

Razmislimo še, kako naj mentor pridobi mnenje o sebi. Pridobi ga lahko tako, da ponudi praktikantu možnost za odprt in odkrit pogovor, skrbi za sprotno odprto komunikacijo ter reševanje nesporazumov in konfliktov. Praktikanta naj posluša in čim bolj objektivno presodi, ali je povedano utemeljeno in ali bo na podlagi tega pri sebi kaj spremenil.

Končna evalvacija praktičnega usposabljanja študentov

Poleg sprotne poznamo še zaključno oziroma končno evalvacijo, kjer na koncu praktičnega usposabljanja preverjamo in vrednotimo celoten program, dosežena znanja in uspešnost praktičnega usposabljanja.

V delovni organizaciji, kjer se izvaja praktično usposabljanje, 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 ...).

Končna evalvacija praktičnega usposabljanja poteka tudi na fakulteti. Opravijo jo: študenti sami, koordinatorji mentorji prakse na fakulteti in profesorji posameznih predmetov. Priporočena pa je tudi skupna letna evalvacija fakultete in delovne organizacije za posamezno področje praktičnega usposabljanja. Vrednotimo ga lahko na več ravneh. Vrednotimo lahko posameznika praktikanta, mentorja praktičnega usposabljanja v delovni organizaciji, delovno organizacijo, kjer je bilo izvedeno praktično usposabljanje, in koordinatorja mentorja praktičnega usposabljanja na fakulteti.

Glede na zgoraj opisano sprotno in končno evalvacijo praktičnega usposabljanja lahko

prepoznamo več vrst evalvacij, ki se opravijo v delovni organizaciji in na fakulteti. Pomembno pa je, da pride tudi do skupne evalvacije mentorjev praktičnega usposabljanja v delovni organizaciji in koordinatorjev mentorjev praktičnega usposabljanja na fakulteti. Ta skupna evalvacija je ključnega pomena za nenehen razvoj kakovostnega sodelovanja med fakultetami in delovnimi organizacijami.

Finkelstein in Poteet (2007) navajata mnoge raziskovalce, ki priporočajo strukturirano opazovanje in evalviranje mentorskih programov, saj lahko slednje služi več namenom. Lahko služi identifikaciji odnosov, kjer se kažejo težave, in jih pomaga reševati, ugotavljanju doseganja ciljev programa, ugotavljanju stroškov in učinkovitosti, nastajanju idej. Vse to je pomembno za vodstvo delovne organizacije. Zato so tudi formalne evalvacije precej pogoste.

Kako se evalvira

Na podlagi mnenj strokovnjakov z delavnice lahko ugotavljamo več načinov evalvacije. Ustno evalviranje lahko poteka kot pogovor, diskusija in intervju. Evalvira se tudi konkretno delo študenta praktikanta, kot je njegovo opravljeno delo oziroma njegovi izdelki. Lahko pa evalvacijo izvedemo tudi tako, da ocenjujemo pisne izdelke, npr. odgovore na vprašanja v vprašalnikih, poročila praktikanta, dnevnike prakse, portfelje, zabeleške opaženega, vrednotimo nove ideje, njegove proste spise, upoštevamo poročilo mentorja v delovni organizaciji in samorefleksijo študenta praktikanta. Za ocenjevanje lahko uporabljamo ocenjevalno številčno lestvico ali opisno ocenjevanje.

Praktično usposabljanje študentov v delovnih organizacijah koristi študentu, mentorju, delovni organizaciji, fakulteti in širši družbi.

Za evalvacijo praktičnega usposabljanja v celoti pa so strokovnjaki na delavnici posebej poudarili pomen obiska koordinatorja mentorja s fakultete v času praktičnega usposabljanja študenta ter skupno evalvacijo mentorjev v delovni organizaciji in koordinatorev mentorjev na fakulteti vsaj enkrat na leto.

Iz zgoraj navedenega sledi, da obstaja več načinov evalvacij. Ti nam povedo, kako lahko vrednotimo praktično usposabljanje. Evalviramo na podlagi odgovorov na vprašanja, ki so lahko v pisni (npr. anketa, strokovna naloga) ali ustni obliki (npr. intervju), lahko pa tudi z razčlenjevanjem in interpretiranjem podatkov in rezultatov praktičnega usposabljanja, prav tako v pisni ali ustni obliki. Načini evalvacij so različni tudi glede na to, kje poteka evalvacija (v delovni organizaciji ali na fakulteti) in ali gre za sprotno evalvacijo ali končno evalvacijo študentovega končnega izdelka (npr. poročila) praktičnega usposabljanja ali pa za končno evalvacijo celotnega poteka praktičnega usposabljanja.

Glede na potek praktičnega usposabljanja lahko v ospredje postavimo končno evalvacijo mentorja v delovni organizaciji in končno evalvacijo praktikanta. Pri tem gre za opravljanje določenih nalog tako mentorja kot praktikanta.

Končna naloga mentorja v delovni organizaciji je, da pripravi končno pisno evalvacijo praktičnega usposabljanja praktikanta. V dogovoru s fakulteto upošteva merila evalvacije in poda opisne ocene doseženih kompetenc oz. številčne ocene glede na kriterije v učnih načrtih. Mentor pa naj bi naredil tudi evalvacijo svojega mentorskega dela (samoevalvacijo).

Končna naloga praktikanta na praktičnem usposabljanju je, da izdela poročilo s tega usposabljanja in navede temeljna spoznanja

ter poveže teoretična znanja s praktičnimi spoznanji svoje stroke. Praktikant naredi poročilo s prakse po dogovoru z mentorjem v delovni organizaciji in koordinatorjem mentorjem praktičnega usposabljanja na fakulteti. Študent lahko končno nalogo izdela kot pisno poročilo s prakse: predstavitev dela v organizaciji in opis praktičnega usposabljanja z refleksijo. Slednja mu pomaga razjasniti občutja, ovrednotiti ravnanje, razviti zmožnosti nadzorovanja lastnega procesa učenja na praktičnem usposabljanju, presoditi kakovost svojih dosežkov, razviti potrebo po širjenju in poglobljanju svojega znanja (povzeto po Valenčič Zuljan idr., 2007: 72–73).

Končno nalogo pa lahko izdela tudi kot portfolio, ki ga razumemo kot zbirko refleksij, dnevnik, poročilo oz. izdelke s praktičnega usposabljanja (prav tam: 142). To omogoča večjo individualizacijo dela praktikanta, zahteva pa kontinuiran dialog med praktikantom in mentorjem v delovni organizaciji, pri čemer se upoštevajo opisni kriteriji opravljenega dela in narejenih izdelkov. Tak način zahteva tudi dokumentiranje praktikantovih dosežkov in daje možnost za njegovo strokovno rast. Poznamo *delovni portfolio*, kjer gre za zbirko gradiv, ki nastaja sproti na praksi, in *predstavitevni portfolio*, ki je zbirka posebej zbranih gradiv, jasno strukturiranih in organiziranih zapisov (refleksij), primerov in dokazov (prav tam: 143). Oboje lahko uporabimo tudi v praktičnem usposabljanju. Končna naloga praktikanta pa je, da opravi tudi pisno ali ustno samoevalvacijo praktičnega usposabljanja.

S končno evalvacijo študentovega praktičnega usposabljanja mislimo na končno evalvacijo študenta, ki poteka na fakulteti. Pri tej se upoštevajo doseženi učni cilji po učnem načrtu praktičnega usposabljanja. Vsak mentor koordinater na fakulteti lahko zaključi oceno (številčno ali opisno) študentovega praktičnega

usposabljanja z upoštevanjem različnih načinov evalvacij. Končna ocena praktičnega usposabljanja študenta na fakulteti je lahko sestavljena iz: ocene poročila s prakse, ocene mentorja iz delovne organizacije, ocene nastopne predstavitve študentovega praktičnega usposabljanja na fakulteti z zagovorom in samoevalvacije študenta (npr. vprašalnik).

KAKŠNE SO KORISTI OZIROMA PREDNOSTI PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA

Iz zapisanega izhaja, da imajo od praktičnega usposabljanja študentov v delovnih organizacijah poleg študentov koristi tudi mentorji, delovne organizacije, fakultete in širša družba.

Prednosti praktičnega usposabljanja za praktikanta

Prednosti praktičnega usposabljanja za praktikanta so, da med tem usposabljanjem pridobi dragocene izkušnje v delovni organizaciji. Na podlagi izkušenj lahko bolj realno oceni in spozna možne poklicne poti na svojem strokovnem področju, svoje delo, znanje, pridobljene spretnosti ter ugotovi, katera znanja in spretnosti mora še izboljšati in razviti.

Praktikant pridobi tudi neko predstavo o tem, kaj lahko v delovni organizaciji pričakuje, zato bo ob prehodu s fakultete v zaposlitev v delovni organizaciji manj presenečenj. Praktično usposabljanje je pomembna postavka v strokovnem razvoju praktikantov. Po praktičnem usposabljanju ima lahko praktikant večjo možnost, da ga pozneje v tej delovni organizaciji zaposlijo. Lahko pa tudi vzpostavi mrežo poslovnih stikov za prihodnje priložnosti strokovnega sodelovanja in pridobitev referenc (Opalk, 2003: 6).

Prednosti praktičnega usposabljanja za mentorja

Od mentorstva nima koristi samo praktikant, ampak tudi mentor lahko kaj pridobi iz izkušnje mentorstva, saj bo to lahko povečalo njegovo zadovoljstvo z delom in mu pomagalo razviti vodstvene spretnosti. Praktično usposabljanje lahko pomeni tudi strokovno pomoč, mentorju lahko poveča splošni ugled in utrdi lojalnost do njega pri praktikantu. Če je praktikant uspešen, se zasluge pripišejo predvsem njegovemu mentorju, kar poveča mentorjevo kredibilnost pri iskanju in razvijanju kadrov v organizaciji. Če so mentorjevi pogledi pri praktikantu sprejeti, to zagotavlja, da se bo njegova perspektiva nadaljevala v prihodnosti, poveča se mentorjev občutek lastne pomembnosti, cenjenosti, spoštovanja, vrednosti. Prek poučevanja se seznanja tudi z nekaterimi novimi idejami in se s tem profesionalno razvija. V mentorskem odnosu utrjuje komunikacijske in druge spretnosti za medosebne odnose.

Prednosti praktičnega usposabljanja za delovne organizacije

Ena od prednosti praktičnega usposabljanja za delovne organizacije je, da lahko z zaposlitvijo praktikantov v obliki strokovnega praktičnega usposabljanja deloma rešijo potrebo po zaposlenih. Čeprav praktikanti še niso končali fakultete, se hitro učijo in so seznanjeni z novjšimi tehnologijami na svojem izobraževalnem področju. Praktično usposabljanje lahko služi tudi kot selekcijsko orodje. Delovna organizacija res lahko oceni praktikanta (njegove spretnosti, znanje, delovno etiko v delovni organizaciji ...), s čimer se znižajo stroški pridobivanja kadrov, kot so stroški za oglaševanje, intervjuje, uvajanje novozaposlenih v organizaciji. Praktikanti lahko delajo pri projektih, ki bi morda ostali ob strani. Praviloma imajo zelo pozitiven odnos do spoznavanja dela v delovni organizaciji, so

navdušeni nad delom, predani svoji nalogi in delovni organizaciji, so se bolj pripravljeni učiti novih veščin in spretnosti. V delovno organizacijo prinašajo sveže ideje in nove poglede na reševanje problemov. Praktično usposabljanje lahko tudi zniža stopnjo fluktuacije v delovnih organizacijah. Praktikant namreč pridobi realno sliko o 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). Nadalje lahko praktično usposabljanje izboljša sodelovanje med fakulteto in delovnimi organizacijami, poveča ugled organizacij med praktikanti, ki so potencialni bodoči delojemalci (Opalk, 2003: 6).

Prednosti praktičnega usposabljanja za fakultete

Praktično usposabljanje je del študijskega programa in študijska obveznost za študenta, brez katere ta ne more napredovati in zaključiti študija.

Del študijskega procesa se torej odvija v delovnih organizacijah. Prek praktičnega usposabljanja lahko fakulteta pridobi povratne informacije o ustreznosti študijskih programov, ki jih izvaja, in jih s pomočjo teh informacij evalvira in izboljša. Poleg tega fakulteta pridobi oceno kakovosti mentorstva in delovne organizacije, kjer se izvaja praktično usposabljanje. Na tej podlagi lahko oblikuje mrežo dobrih delovnih organizacij in mentorjev, kamor lahko napoti študente na kakovostno praktično usposabljanje. Ob tem se fakulteta seznani s strokovnimi novostmi iz prakse, prav tako pa tudi s potre-

bami. Pridobi tudi informacijo o ustreznosti znanja in njegovem povezovanju z izzivi v praksi. Praktično usposabljanje omogoča stik fakultete z delovnimi organizacijami, pri čemer se seznani s primeri dobrih praks, ki so lahko vir za evalvacijo njenih študijskih programov in njihove izvedbe. Prav tako se lahko praktično usposabljanje razvije v sodelovanje pri posameznih projektih. Širijo se ideje, hitreje se najdejo odgovori na strokovne izzive, ki pomenijo implementacijo teorije v praksi. Po tej poti se presega razhajanje med teorijo in prakso.

Prednosti praktičnega usposabljanja za širšo družbo

Mentorstvo povečuje človeško zmožnost za vzpostavljanje povezanosti, razvoj in spreminjanje odraslih skozi življenje. Omogoča tudi učenje drug od drugega ter doseganje vzajemnega razumevanja in spoštovanja. Mentorstvo je način graditve novih mrež in preseganja 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.

SKLEPNE UGOTOVITVE

Evalvacija, kot smo spoznali, pomeni v praktičnem usposabljanju merjenje uspešnosti in učinkovitosti usposabljanja, izobraževanja ter praktičnega dela študenta praktikanta v delovni organizaciji. S povratno informacijo pridobimo oceno učinkovitosti in pomanjkljivosti praktičnega usposabljanja, na podlagi tega

Rezultati dela strokovnjakov, pedagogov in andragogov, z delavnice kažejo, da je mogoče na področju praktičnega usposabljanja identificirati več subjektov evalvacije, to so: mentor v delovni organizaciji, koordinator mentor na fakulteti, študent praktikant, delovna organizacija, fakulteta in stranke delovne organizacije. Zato so zelo pomembni medsebojno povezovanje, kakovostno sodelovanje in evalvacija med njimi.

pa v prihodnje bolj kakovostno načrtujemo in izpeljemo nadaljnja praktična usposabljanja praktikantov v delovnih organizacijah.

Evalvacija je v praktičnem usposabljanju izredno pomembna, saj kot smo spoznali, prinaša sprotno povratno informacijo o kakovosti poteka praktičnega usposabljanja tako praktikantu kot mentorju. Sprotna evalvacija obema, študentu praktikantu in mentorju, pomaga, da se praktično delo sproti izboljšuje, strokovno pogloblja, da študent dosega profesionalno rast in kompetence, ki so določene z učnim načrtom praktičnega usposabljanja. V tej sprotni evalvaciji je potrebno, da ima mentor znanja o podajanju tako pozitivne kot negativne povratne informacije. Poleg sprotne evalvacije ima pomembno mesto tudi končna evalvacija, ki daje zaključno oceno praktikantovega dela kot tudi celotno vrednotenje praktičnega usposabljanja. Gre za evalvacijo kakovosti celotnega poteka, posameznega praktikanta, mentorja v delovni organizaciji (zunanjega mentorja) ter delovne organizacije. Pri končni evalvaciji je pomembno, kako mentor pridobi mnenje o sebi in svojem mentorstvu.

Ugotavljamo, da na področju praktičnega usposabljanja lahko govorimo o različnih vrstah evalvacij. Te so odvisne od tega, kdo so subjekti evalvacije in kje se evalvacija izvaja. V delovni organizaciji, kjer se je opravljalo praktično usposabljanje, mentor evalvira praktikanta, potek praktičnega usposabljanja in naredi tudi samoevalvacijo. Praktikant evalvira mentorja v delovni organizaciji, potek prakse v delovni organizaciji in naredi samoevalvacijo. Na fakulteti pa evalvacijo opravi koordinator mentor, ki evalvira praktikanta, njegovo poročilo s prakse, nastopno predstavitev, upošteva njegovo samooceno ter oceno zunanjega mentorja. Študent praktikant pa evalvira celotno praktično usposabljanje, kakovost izvajanja in potek dela

v delovni organizaciji ter tudi oba mentorja (zunanjega v delovni organizaciji in koordinatorja mentorja na fakulteti). Imamo torej veliko vrst evalvacij, omenimo pa lahko še eno, ki je bila izražena kot predlog, in sicer da bi vsaj enkrat na leto vsi mentorji na fakulteti imeli evalvacijsko srečanje, kjer bi naredili poglobljeno evalvacijo poteka praktičnih usposabljanj, kje so težave, kaj izboljšati, kaj spremeniti ...

Poleg vrst evalvacij so pomembni tudi načini. Tukaj gre za različne poglede, kako evalvirati praktično usposabljanje. Končno evalvacijo praktikanta narekuje na fakulteti učni načrt za praktično usposabljanje, saj mora praktikant doseči ustrezna strokovna znanja, kompetence in izdelati zaključno poročilo s prakse. Načini evalvacije so lahko ustni s pogovorom, z vprašanji pisno (npr. anketa) ali ustno (npr. intervju). Lahko pa gre za razčlenjevanje in interpretiranje podatkov ter rezultatov praktičnega usposabljanja, bodisi ustno bodisi pisno. Gre za vprašanje, kje poteka omenjena evalvacija, v delovni organizaciji ali na fakulteti. Načinov evalviranj je več, vsekakor pa je pomembno, da z evalvacijo pridobimo čim več dobrih in slabih informacij, saj je glavni namen evalvacije izboljšati kakovost praktičnega usposabljanja tako za študente praktikante, za mentorje in delovno organizacijo ter fakulteto.

Evalvacija praktičnega usposabljanja pokaže, da imajo od njega številne koristi tako študenti praktikanti kot mentorji v delovnih organizacijah, delovne organizacije same in fakultete, vključno z mentorji koordinatorji in drugimi profesorji, ki povezujejo teoretično znanje s prakso. Širše gledano pa je praktično usposabljanje koristno tudi za družbo kot celoto, saj omogoča vzpostavitev mrež sodelovanja. Tako vpliva tudi na razvoj posameznika in na razvoj družbe, ki se vseživljenjsko izobražuje in uči.

LITERATURA

- Brajša, P. (1993). *Pedagoška komunikologija*. Ljubljana: Glotta Nova.
- Carruthers, T. E. (2009). Roles and Methods. V: Chmiel, N. (ur.), *Introduction to work and organizational psychology: a European perspective*. Oxford.
- Conway, C. (1998). *Strategies for Mentoring: A Blueprint for Successful Organizational Development*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Coursini, R. J. (2002). *The dictionary of psychology*. New York: Brunner-Routledge.
- Ferjan, M. (2005). *Management izobraževalnih procesov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Finkelstein, L. M., Poteet, M. L. (2007). Best Practices for Workplace Formal Mentoring Programs. V: Allen, T. D.; Eby, L. T. (ur.), *The Blackwell Handbook of Mentoring*. New York.
- Govekar-Okoliš, M., Kranjčec, R. (2010). *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov na I. stopnji bolonjskih študijskih programov v podjetjih/zavodih*. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Kristl, J. in drugi (2007). *Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani*. Ljubljana: Univerza Ljubljana.
- MacBeath, J. E. C. in drugi (2003). *Self-evaluation in the global classroom*. London and New York: Routledge Falmer.
- Marentič Požarnik, B. (1999). Evalvacija – kakšna, za koga, čemu? *Sodobna pedagogika*, 4: 20–36.
- Možina, T. (2003). *Kakovost v izobraževanju: Od tradicionalnih do sodobnih modelov ugotavljanja in razvijanja kakovosti v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Mulej, B. (2007). *Model evalvacije izobraževanja v visokotehnološkem podjetju*. Magistrsko delo. Kranj: [B. Mulej].
- Opalk, V. (2003). *Vloga mentorja in podjetja pri strokovnih praksah: priročnik za usmerjanje mentorjev in vzpostavitev učinkovitega programa strokovne prakse v podjetju*. Ljubljana: Pedagoški center Ekonomske fakultete.
- Štrajn, D. (2000). Evalvacija kot vzgojno-izobraževalna vsakdanjost. V: Štrajn, Darko (ur.), *Evalvacija*. Ljubljana.
- Valenčič Zuljan, M. in drugi (2007). *Izzivi mentorstva*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Verbinc, F. (1991). *Slovar tujk*. Ljubljana: Cankarjeva založba.