



Monika Govekar-Okoliš in Renata Kranjčec

MENTORSTVO V PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

Ljubljana, Znanstvena založba Filozofske fakultete, 2016

Bolonjska reforma je prinesla mnogo izzivov, med njimi tudi vprašanje o prenovi praktičnega usposabljanja. Monografija je izvirno delo uveljavljenih avtoric, ki se ukvarjata z raziskovanjem področja mentorstva. Delo obravnava področje mentorstva študentom v praktičnem usposabljanju v delovnih organizacijah po uvedbi bolonjskih študijskih programov. Pomembno je, ker mentorjem praktičnega usposabljanja ponuja temeljna znanja, ki jih ti potrebujejo za kakovostno mentorstvo. Monografija je sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela.

V teoretičnem delu avtorici na podlagi analize različnih teoretskih virov in opredelitev opišeta pomen, vlogo in naloge mentorja, pri čemer se osredotočita tako na splošne kompetence mentorja kot tudi na njihove strokovne, odnosno komunikacijske in organizacijsko administrativne kompetence v praktičnem usposabljanju. Mentorstvo najprej obravnava konceptualno in ga nato aplicirata na področje praktičnega usposabljanja študentov v delovnih organizacijah. Opredelita razliko med formalnim in neformalnim mentorstvom ter opišeta oblike in funkcije mentorstva v praktičnem usposabljanju.

Mentorstvo opredelita kot diadni odnos med mentorjem in študentom praktikantom, pri čemer se še posebej osredotočita na komunikacijo in njen pomen za kakovostno mentorstvo. Na zanimiv način orišeta bistvene značilnosti različnih vrst mentorjev glede na njihovo obliko komuniciranja s praktikanti v praktičnem usposabljanju, ob tem pa zlasti poudarita pomen posredovanja povratnih informacij in medsebojnega poslušanja.

V osrednjem delu se avtorici posvetita vprašanju, kako organizirati praktično usposabljanje ob upoštevanju formalnosti po novih bolonjskih zahtevah. Vprašanje obravnava z različnih vidikov (strokovno, metodološko). Posebej omenjata pomembnost priprave kakovostnega načrta praktičnega usposabljanja in evalvacijo kot dejavnika, ki izrazito vplivata na kakovost procesa praktičnega usposabljanja v delovnih organizacijah. V tem poglavju so oblikovana teoretična izhodišča za kakovostno mentorstvo ter ob tem nakazana nujnost povezovanja in sodelovanja med izobraževalnim zavodom/fakulteto in delovno organizacijo.

Teoretični del skleneta z opisom učinkov mentorstva na praktikante, mentorje, delovno organizacijo, na izobraževalni zavod/fakulteto in tudi širšo družbo. Dokazujeta, da

je praktično usposabljanje izjemnega pomena, saj omogoča stik praktikanta s prakso in delovno organizacijo. Gre za prenos teorije v prakso in obratno, kar omogoča večje sodelovanje med izobraževalnimi zavodi in delovnimi organizacijami. Praktično usposabljanje naj bi omogočilo premostiti »prepad« med teorijo in prakso. Posledično naj bi pozitivno vplivalo na razvoj v gospodarstvu in negospodarstvu, predvsem pa na kakovostno znanje študentov. Za tovrstno delo pa morajo biti mentorji v delovnih organizacijah ustrezno usposobljeni. Le mentorji, ki imajo profesionalno znanje, lahko učinkovito opravijo mentorstvo študentom v praktičnem usposabljanju.

V empiričnem delu avtorici opisujeta potrebe po izobraževanju mentorjev in njihove ocene mentorstva v delovnih organizacijah. Predstavitva izobraževanja za mentorje v praktičnem usposabljanju, ki so bila izvedena v letih 2007–2014, kjer se je usposobilo 230 oseb iz različnih delovnih organizacij s področja gospodarstva in negospodarstva. Ugotovljata, kakšno je stanje mentorstva v delovnih organizacijah, in zapišeta, da mentorji potrebujejo dodatno znanje in izobraževanje za izpopolnjevanje svojega mentorstva v praktičnem usposabljanju (profesionalnih kompetenc mentorja). V raziskavi sta ugotovili, da mentorji v delovnih organizacijah čutijo potrebo po večji medsebojni strokovni povezanosti in sodelovanju z mentorji iz izobraževalnega zavoda/fakultete in študenti, zato poudarita potrebe mentorjev po bolj načrtnem in kakovostnem mentorstvu v praktičnem usposabljanju študentov po zahtevah zadnjih bolonjskih študijskih programov.

Kot zanimivost avtorici v posebnem poglavju opišeta dobre in slabe izkušnje mentorjev s praktičnega usposabljanja ter njihove predloge za vrednotenje njihovega dela. Iz različnih podatkov skleneta, da bi se moralo mentorstvo formalno urediti, še posebej glede organizacije, plačila mentorjem, izobraževanja in izpopolnjevanja za kakovostno mentorstvo študentom v praktičnem usposabljanju. Te ugotovitve veljajo za mentorje v različnih delovnih organizacijah (gospodarskih in negospodarskih). Področja usposabljanja bi morala zajeti organizacijski vidik, komunikacijski vidik in osebni vidik. Mentorji izražajo potrebe po izobraževanju in primernem vrednotenju mentorskega dela.

Po mnenju avtoric naj bi s kakovostnim praktičnim usposabljanjem študentov povezovali praktično in teoretično znanje, omogočali boljšo zaposlitev mladih ter posredno boljši razvoj v gospodarstvu in negospodarstvu. Delo je zanimivo za različne bralce, ker obravnava mentorstvo z različnih vidikov, predvsem mentorji pa lahko pridobijo teoretična, strokovna in praktična znanja ter konkretne napotke o tem, kako organizirati, izpeljati in vrednotiti praktično usposabljanje enega ali več praktikantov.

Monografija je pomembna tako za mentorje kot študente, prinaša nov prispevek k razvoju kakovostnega praktičnega usposabljanja študentov, kot tudi razvoja profesionalne vloge mentorjev. Hkrati pa ponuja možnost za nadaljnje raziskovanje mentorstva, in sicer predvsem z zornega kota poststrukturalistične teorije prakse in učenja z delovanjem.