

Enostavna praktična
izobraževanja za majhna podjetja

4

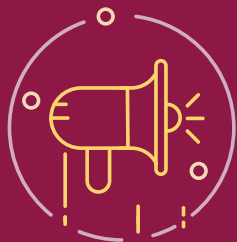
Pomoč študentom pri učenju za delo Učinkovito mentorstvo



ŽELITE ŠE VEČ INFORMACIJ?
www.learntowork.eu

 learn to work

KAZALO VSEBINE



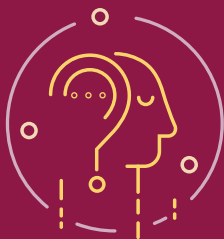
3

UVOD



4

**KAKO LAHKO MENTORSTVO
ŠTUDENTOV PRIPOMORE MOJEMU
POSLU?**



5

**ZMOTNA PREPRIČANJA
O PRAKTIČNEM IZOBRAŽEVANJU**



6

**KORAKI DO UČINKOVITEGA
MENTORSTVA**



8

UPORABNE PRAKSE



9

**PRAKTIČNO IZOBRAŽEVANJE
ŠTUDENTOV S POSEBNIMI POTREBAMI**



Uspešno izvedeno praktično izobraževanje je koristno tako za MSP kot za študenta. Študentje pridobijo priložnost nadgraditi pridobljeno teoretično znanje s praktičnimi znanji iz delovnega mesta, s čimer si pridobijo celovito sliko študijskega programa. MSP-ji pa na drugi strani pridobijo priložnost za kadrovske okrepitve z novim zaposlenim in dostopom do novega znanja, tehnik in virov izobraževalnih ustanov.

Ta knjižica nudi nasvete kako strukturirati proces mentorstva za krepitev dolgoročnega partnerstva med MSP-jem in študentom, tako da vzpostavi strukturo praktičnega izobraževanja za uspešen nadaljnji razvoj MSP-ja.

KAKO LAHKO MENTORSTVO ŠTUDENTOV PRIPOMORE MOJEMU POSLU?

4



Študentje pripomorejo k izvedbi dela. Z delitvijo odgovornosti s študenti na vsakodnevnih ali dolgoročnih nalogah, kot so različne vrste analiz, iskanje po virih, dokončanje nezaključenih nalog, itd., zaposleni optimizirajo svoje delo in zvišajo produktivnost.

Pomoč in usposabljanje študentov nudi mentorju drugačen vpogled v svoje delo. V tovrstnih primerih pogosto vidimo svoje delo z drugačnega zornega kota, naučimo se novosti in pogosto odkrijemo nove priložnosti in izboljšave delovnega mesta.

Študenti lahko izboljšajo sodelovanje na delovnem mestu. Značilno je, da se mora študent naučiti veliko nalog, razpršenih po različnih oddelkih podjetja in tako komunicirati z ljudmi znotraj celotnega podjetja. To velikokrat pripomore k podiranju nevidnih zidov med oddelki podjetja in pripomore h kolegialnosti.

“Mentorstvo zahteva popolno predanost zaposlenega”

Določitev mentorja vsakemu študentu je zelo dobrodošlo vendar to ne pomeni da mora mentor zapraviti ves svoj čas s študentom. Glede na nekatere študije, do 30% časa mentor porabi za podajanje navodil, delo s študentom in mentorstvu študentovega dela. Odvisno od načina mentorstva in izkušenosti mentorja pa lahko mentor porabi tudi le 10 % svojega časa za mentorstvo, kar pomeni da mu ostane dovolj časa tudi za svoje primarno delo.

Seveda pa je za ustrezno uvajanje študenta s strani mentorja, potrebno nekaj mentorjevega rednega dela in nalog prerazporediti na druge zaposlene. Strošek časa zaposlenega namenjen mentorstvu je zato potrebno ovrednotiti v poslovnem načrtu in izravnati z dobičkom, ki ga prinese dodatna oseba ki opravlja praktično izobraževanje v podjetju.

“Mentor nima nikakršne koristi od praktičnega izobraževanja”

Uspešno praktično izobraževanje ne prinaša koristi samo podjetju in študentu temveč tudi mentorju. Mentorji prenašajo dragocene spretnosti, znanje in izkušnje na študenta in mu tako pomagajo pri osebnem razvoju in razvoju osebne poslovne poti. Pri tem je pomembno, da mentorji študente ne dojemajo kot neizkušene mlade osebe, temveč kot motivirane in željne učenja, kar jih spodbuja, da se učijo in dobro opravljajo svoje praktično izobraževanje. Čeprav samoumevno, je pogosto spregledano dejstvo, da bolje kot pripravimo in usposabljammo študente, bolje bodo opravili svoje naloge, ki so seveda del vsakodnevnega dela podjetja. Mentorji pa imajo na drugi strani skozi proces mentorstva priložnost optimizacije učinkovitosti obstoječih postopkov podjetja, saj jim študenti prinašajo nov pogled na ustaljene postopke. Na ta način lahko študent veliko doprinese MSP-ju.

“Mentorji morajo imeti izkušnje s človeškimi viri”

V podjetjih s kadrovsko službo spada upravljanje usposabljanj in praktičnega izobraževanja pogosto med njihove naloge. Vendar pa delo mentorja ni upravljanje s spretnostnimi strategijami podjetja temveč da svoje osebne spretnosti in načine dela prenesejo na študenta. Z opravljenim osnovnim usposabljanjem za mentorstvo lahko tako vsak postane mentor.



Za izvedbo učinkovite sheme praktičnega izobraževanja morajo MSP-ji upoštevati naslednje korake pri vzpostavitvi sistema mentorstva:



Določite odgovorno osebo ali osebe

za vodenje, mentorstvo in nadzor študenta v času praktičnega izobraževanja. Ta oseba naj ne bo nadrejeni, ki je težko dosegljiv, temveč oseba na delovnem mestu, katera je v rednem stiku s študentom.



Pošljite bodočega mentorja na usposabljanje za mentorje.

Bližnje višje in visoke strokovne šole velikokrat nudijo usposabljanja ali podporo na tem področju. V nasprotnem primeru je nešteto gradiva o tem dosegljivega na spletu.



Delite opis in cilje sheme praktičnega izobraževanja in usposabljanja s svojimi zaposlenimi.

Relevantno osebje mora imeti jasno predstav o praktičnem izobraževanju in značilnostih le-tega, da vedo kakšne rezultate lahko pričakujejo od študenta v okviru praktičnega izobraževanja in kakšna je njihova podporna vloga pri mentorstvu.





Načrtujte redni nadzor med praktičnim izobraževanjem.

Za zagotovitev učinkovitega praktičnega izobraževanja mora mentor pripraviti jasen načrt rezultatov, ki jih je potrebno doseči v skladu s pripravljeno časovnico in nadzornimi indikatorji, katere je potrebno redno preverjati.

Vodite redne razgovore s študentom o

zadovoljstvu, vsakodnevnih težavah in možnih problemih na delovnem mestu. Pomembno je zagotoviti visoko stopnjo zaupanja. Študent, čigar mnenje se upošteva in ki opravlja relevantne naloge, se bo tudi zagotovo veliko bolje izkazal.

Bodite na tekočem z napredkom teoretičnega dela študija

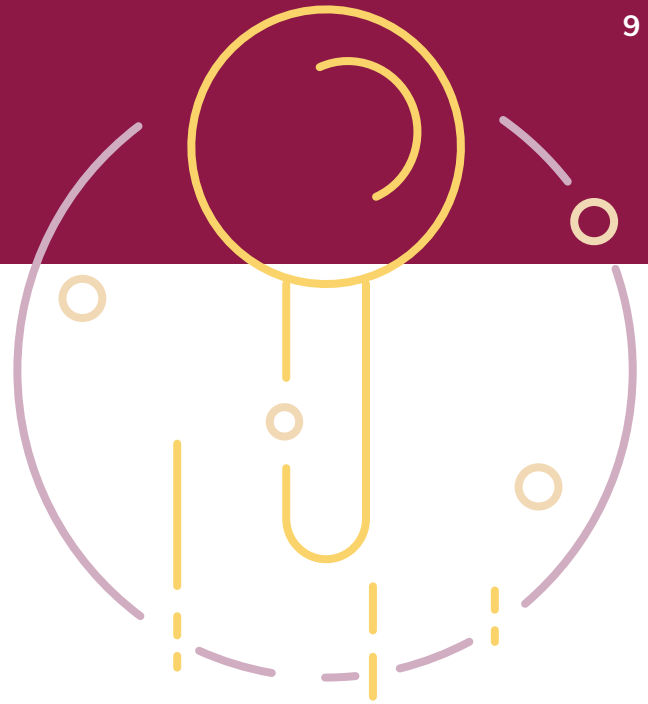
tako, da se posvetujete s študentom in izobraževalno ustanovo, spremljate razvoj študija, nova znanja in kako se lahko le-ta uporabijo pri nalogah, ki jih študent opravlja na delovnem mestu.

Mentorji naj ovrednotijo študente za prihodnje zaposlitve v vašem podjetju.

Cilj vseh procesov zaposlovanja niso samo najti usposobljene zaposlene, temveč tiste, ki dobro ustrezajo notranji kulturi vašega podjetja, so lojalni podjetju in bodo prinesli nove ideje in druge dodane vrednosti za celotno delovno silo. Z običajnim postopkom zaposlovanja nikoli ne boste pridobili več priložnosti za preverjanje zgoraj navedenega kot v času praktičnega izobraževanja. Najbolj učinkovit način je, da mentor konkurenčno preveri študenta o njegovi ustreznosti potrebam podjetja skozi daljše časovno obdobje.



Predstavite študentu zaposlenega, ki opravlja enaka ali podobna dela in naloge, kot so v okviru njegovega praktičnega izobraževanja. Glede na to da mentorstvo vključuje prenos znanja s preko učenja z delom, je ključnega pomena, da ima študent priložnost prikaza nalog, ki jih bo izvajal s strani zaposlenih z večletnimi izkušnjami na tem področju.



“Zagotovite, da vaši zaposleni ustvarijo okolje v katerem je študentu omogočen odprt pogovor o njegovih posebnih potrebah.”

Dodatne informacije so na voljo na:
<https://learntowork.eu/special-needs>.





AVTORJI

Alicia Miklavcic, Anthony Camilleri,
Dejan Blagojevic, Gilberto Santos,
Henrika Varniene, Janez Damjan,
Marko Grdosic, Martin Edmondson,
Michael Bobik, Romana Nováčková,
Sandra Feliciano

UREDNIKI

Sandra Feliciano, Sanja Brus

PREVOD

Vesna Alaber, Alicia Leonor Sauli Miklavčič

OBLIKOVANJE

Tara Drev

AVTORSKE PRAVICE

(C) 2018, Saps

KONZORCIJ PROJEKTA SAPS

European Association of Institutions in Higher Education
Knowledge Innovation Centre
Association of Slovene Higher Vocational Colleges
Czech Association of Schools of Professional Higher Education
Association des Directeurs d'IUT
Portuguese Council of Polytechnics
West of Scotland Colleges' Partnership
Conference of Academies for Applied Studies
Rector's Conference of Lithuanian University Colleges
Association of Austrian Universities of Applied Sciences

| | |
|--------------|----|
| EURASHE | BE |
| KIC | MT |
| SKUPNOST VSS | SI |
| CASPHE | CZ |
| ADIUT | FR |
| CCISP | PT |
| WoSCoP | UK |
| KASSS | RS |
| LKDK | LT |
| FHK | AS |

DRUGE KNJIŽICE V TEJ ZBIRKI

- **Knjižica 1:** Kako začeti: Vzpostavitev in zagon praktičnega izobraževanja
- **Knjižica 2:** Povečanje poslovnega uspeha: Oblikovanje donosnih programov praktičnega izobraževanja
- **Knjižica 3:** Učinkovita predstavitev vašega podjetja: Uvajanje študentov



ŽELITE ŠE VEČ INFORMACIJ?
www.learntowork.eu

 learn to work

“Praktična izobraževanja dajejo MSP-jem priložnost, da najdejo in vežejo dober kader nase preden večja podjetja pograbijo najboljše kadre.”

Publikacija je nastala v sklopu projekta: Supporting Apprenticeships between Professional Higher Education and Small and Medium Enterprises. Izvedba projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije je izključno odgovornost avtorjev in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije. To delo je zaščiteno z mednarodno licenco Creative Commons Attribution-ShareAlike.



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

