



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



**SEE  
THE  
GOAL**



# VODIČ

ZA DIALOG  
MED PODJETJI,  
UČITELJI IN  
DIJAKI

## Mentorji v podjetjih in videoposnetki

Dijaki poklicnih srednjih šol so bodoči strokovnjaki, ki bodo delali v podjetjih. Glavna vloga mentorjev v podjetju je pomoč dijakom pri vključevanju v podjetje in podpora pri prvih korakih v njihovi karieri, da bodo sčasoma postali uspešni strokovnjaki. Mentor je v prvi vrsti dober strokovnjak in mojster poklica ter nekdo, ki razume težave in izzive, s katerimi se srečujejo dijaki.

Mentorji v podjetjih so tisti, ki združujejo strokovno znanje s pedagoškimi kompetencami. Ponavadi so to kvalificirani delavci, ki radi delajo z ljudmi, želijo sodelovati pri opolnomočenju kolegov, še posebej novih delavcev. Njihove dejanske vloge in delovne naloge se razlikujejo od države do države, od sektorja do sektorja in tudi od podjetja do podjetja. Vendar lahko njihove osnovne naloge povzamemo kot:

- **priprava** načrta usposabljanja na podlagi standardov in predpisov o usposabljanju,
- **organizacija** procesa usposabljanja,
- **posredovanje** široke palete spretnosti, znanja in kompetenc,
- **podpora in svetovanje** dijakom ter spremljanje in ocenjevanje njihovega napredka
- **sodelovanje** z učitelji, organizatorji praktičnega usposabljanja in drugimi zainteresiranimi stranmi.

Učni izidi praktičnega usposabljanja so okvir učenja na delovnem mestu. Učni izidi so ključ do kakovosti poklicnega izobraževanja, njihova uporaba pa lahko znatno izboljša procese učenja. Učni izidi imajo pogosto spregledani potencial. To je razumljivo, saj so katalogi znanja z učnimi izidi uradni dokumenti, ki jih ni mogoče enostavno prevesti v prakso.

Prenos učnih izidov v prakso je ena izmed ključnih nalog mentorjev v podjetju. Priprava načrta usposabljanja, sodelovanje z učitelji, mentorstvo dijakom med opravljanjem

njihovih nalog in ocenjevanja znanja so nujne aktivnosti za doseganje zahtevanih učnih izidov.

“Najprej preverim vse delovne situacije na YouTubu. Vse. Tudi, ko delam domačo nalogo, najprej preverim, ali je na YouTubu mogoče najti še kaj gradiva. Lažje razumem delovni proces z “gibljivimi slikami”. Moji sošolci mislijo enako. Zato menim, da so filmčki zelo uporabni in primerni za nas dijake.”

*Dijak v programu mehatronik operater, Slovenija*

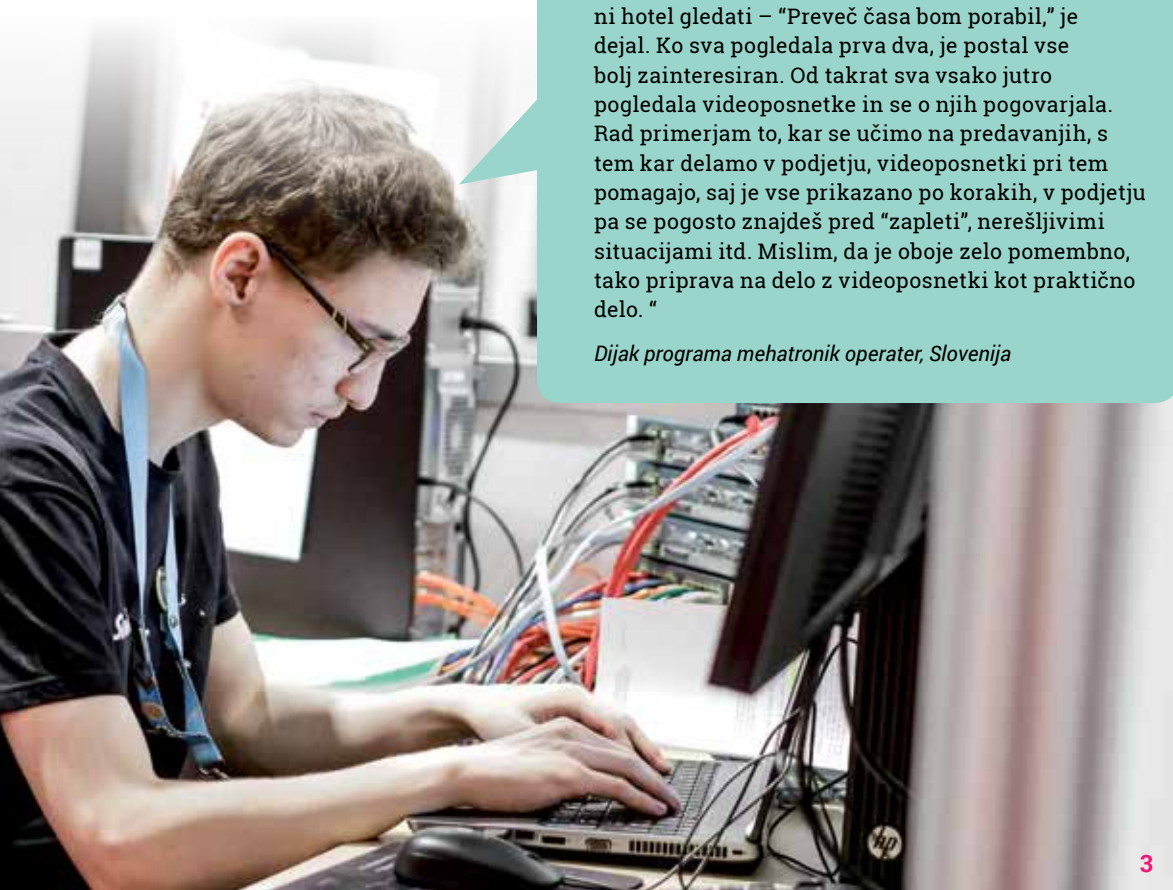
# Videoposnetki kot podpora učenju

Videoposnetki so danes splošno razširjen način sporočanja, pridobivanja informacij in posredovanja vsebin. Zlasti mladi "generacije Z" videoposnetke pogosto uporabljajo tudi za učenje, saj so jim bližje, kot pa "dolga zapletena besedila". Rezultati poskusne uporabe videoposnetkov v projektu SEE THE GOAL so pokazali, da vizualizacija pripomore k boljšemu poznavanju in razumevanju pričakovanih učnih izidov.

Mentorji v podjetju uporabljajo videoposnetke, da dijake seznanijo s svojim delom in učnimi nalogami. Preko videov dosežejo boljše razumevanje pogosto abstraktnih učnih izidov. Dejanske delovne situacije so bile posnete v podporo načrtovanju in spremljanju usposabljanja z delom.

"Vse si ogledam na YouTubeu – za učenje ali za zasebno rabo. Vse, kar me zanima, preverim in najdem tam. Zato so mi tudi vseč vaši kratki videoposnetki. Moj mentor v podjetju jih najprej ni hotel gledati – "Preveč časa bom porabil," je dejal. Ko sva pogledala prva dva, je postal vse bolj zainteresiran. Od takrat sva vsako jutro pogledala videoposnetke in se o njih pogovarjala. Rad primerjam to, kar se učimo na predavanjih, s tem kar delamo v podjetju, videoposnetki pri tem pomagajo, saj je vse prikazano po korakih, v podjetju pa se pogosto znajdeš pred "zapleti", nerešljivimi situacijami itd. Mislim, da je oboje zelo pomembno, tako priprava na delo z videoposnetki kot praktično delo."

*Dijak programa mehatronik operater, Slovenija*



# Priprava načrta usposabljanja v podjetju

Načrti izvajanja praktičnega usposabljanja v podjetju predstavljajo integracijo nacionalnih in sektorskih zahtev glede usposabljanja ter delovnih nalog, ki so hkrati usklajene tudi s podjetjem. Včasih se upoštevajo tudi želje dijaka. Pri pripravi načrtov sodelujejo mentorji v podjetju, organizatorji praktičnega usposabljanja iz šol ter ponekod učitelji. Za pripravo načrta je potrebno dobro poznavanje katalogov praktičnega usposabljanja in pričakovanih učnih izidov. Videoposnetki,

pripravljene v projektu SEE THE GOAL lahko podpirajo ta proces. Jasna prikazana zaporedja delovnih nalog in drugih dejavnosti usposabljanja v povezavi z učnimi izidi so dobra osnova za organizacijo procesa usposabljanja. Mentorji v podjetju morajo v vseh fazah tesno sodelovati s poklicnimi šolami, tako da načrti usposabljanja v podjetju podpirajo razvoj vsakega posameznega dijaka.



## V praksi: **FINSKA**

Podjetja in izobraževalne ustanove oblikujejo standarde poklicnih kvalifikacij v sodelovanju s Finskim nacionalnim odborom za izobraževanje. V skladu s temi kvalifikacijskimi zahtevami poklicna šola pripravi individualne učne načrte za dijake, ki predstavljajo kombinacijo učnih izidov, pridobljenih v šoli, in tistih, pridobljenih v podjetjih. Priprava načrta izhaja v prvi vrsti iz pričakovanj in sposobnosti vsakega dijaka. V naslednjem koraku šole upoštevajo možnosti posameznega delovnega mesta, da se na ta način zagotovi, da ima vsak dijak možnost osvojiti vse zahtevane kompetence. Poklicne šole so odgovorne tudi za usmerjanje oz. usposabljanje mentorjev v podjetjih, da lahko ustrezno organizirajo delo dijakov in z njimi sodelujejo pri ocenjevanju kompetenc dijakov s pomočjo delovnih nalog. Videoposnetki, ustvarjeni v projektu SEE THE GOAL, so koristni za učenje na delovnem mestu, še posebej za seznanitev mentorjev z zahtevami poklicnih kvalifikacij. Videoposnetki prikazujejo nekaj primerov, zakaj so delovne naloge pomembne za učenje dijakov. Dijakom pa videoposnetki pomagajo razumeti podobne vidike: kaj se morajo naučiti preko vsake delovne naloge in kaj bo ocenjeno. Poleg tega dijaki lažje razumejo, kakšne kompetence bodo dosegli med procesom učenja na delovnem mestu.

# Izvajanje in spremljanje praktičnega usposabljanja

Za uspešno usposabljanje mentor pri načrtovanju delovnih nalog upošteva njihovo težavnost in kompleksnost, dovolj časa pa nameni tudi spremljanju in podajanju povratne informacije.

Na ta način se lahko sproti obravnavajo vse morebitne težave, ki se pojavijo med usposabljanjem. Mentor dijakom tudi demonstrira in razloži vse posamezne faze izvajanja delovnih nalog.

Metode, ki jih uporabljajo mentorji v podjetju, se razlikujejo po sektorjih in posameznih podjetjih. Nekatere lahko temeljijo na logiki izvajanja zaporednih faz, druge pa na reševanju problemov. Pri metodah, ki so usmerjene v proces, so dijaki sami odgovorni za izvajanje posameznih faz naloge, mentorji pa se vključijo in posredujejo le, kadar je treba in to želijo dijaki. Če ima mentor v podjetju na praktičnem usposabljanju več dijakov naenkrat, se lahko odloči tudi za skupinske predstavitve in diskusije.

Mentorji z uporabo različnih metod spodbujajo strokoven odnos in vedenje pri dijakih, in sicer vztrajnost, točnost, predanost delu, soodgovornost, varnost in avtonomijo, poklicno etiko, timski duh ter osebni in strokovni razvoj.

“V svojem poklicu moram biti v koraku s časom, da bi dijake naučil ustreznih veščin. Dijaki mi pogosto zastavijo vprašanja, zaradi katerih moram razmisliti o svoji praksi.”

*Mentor vajencev s področja socialnega in zdravstvenega varstva, Danska*

“Skupaj z našim mentorjem v podjetju sva gledala videoposnetke. Ob koncu vsakega tedna sva namenila nekaj minut temu, da sva pregledala, kaj sem se v tem tednu naučil. Mentor se je zelo potrudil, da je našel skoraj vse delovne situacije, ki so bile na videoposnetkih, tudi v podjetju. Kako so ti videoposnetki uporabni po praktičnem usposabljanju? Ne vem – verjetno mi bodo osvežili spomin na delo, ki sem ga opravljal v podjetju.”

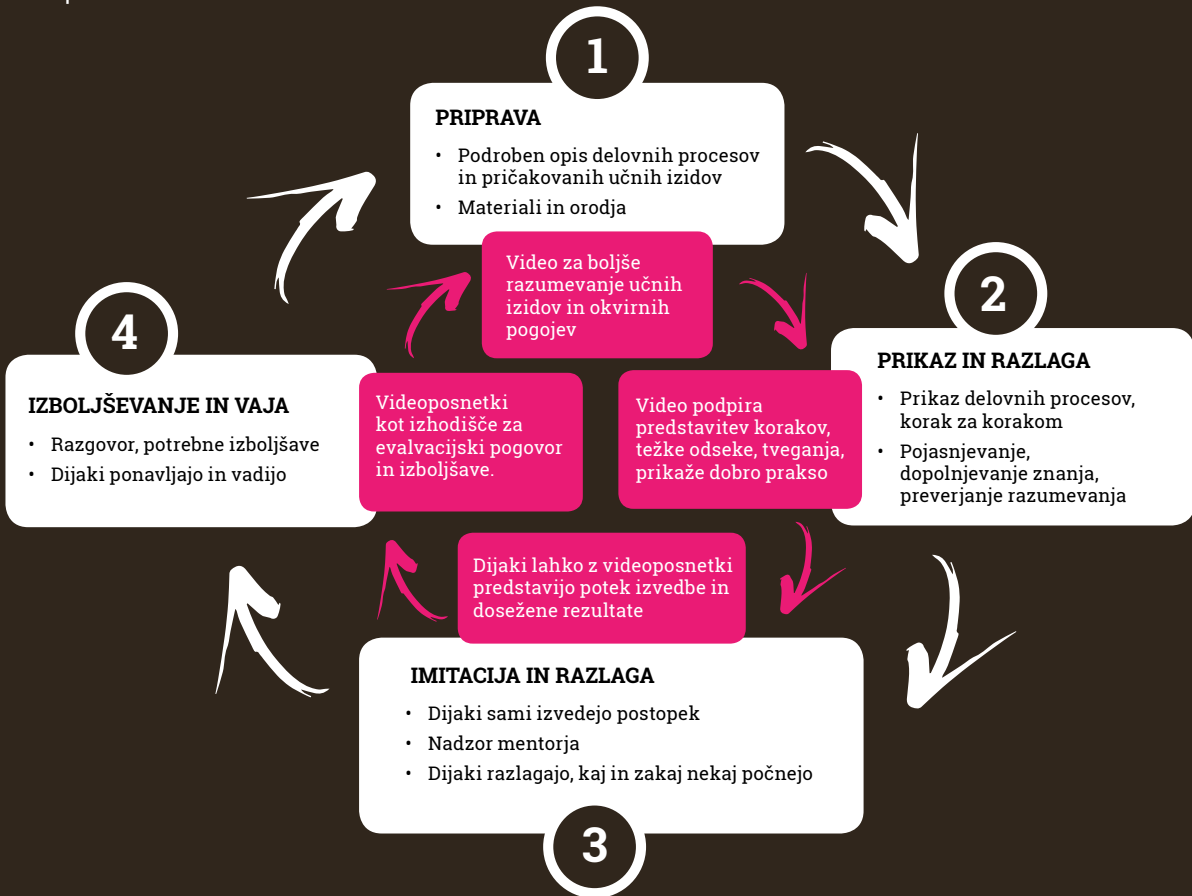
*Dijak programa mehatronik operater, Slovenija*

Posnetki, ki jih podpirajo pisne in ustne predstavitve, so ustrezen način za predstavitev in opis delovnih nalog in učnih rezultatov, ki jih morajo doseči dijaki. Videoposnetki so bližje mlajšim generacijam, saj jim omogočajo globlji vpogled v cilje učenja. Videoposnetki so lahko blizu tudi drugim starostnim skupinam, odvisno od njihovih učnih stilov, njihovih sposobnosti branja in pisanja. Videoposnetki ponujajo bolj konkretno predstavitev novega učnega izida.

Mentorji v podjetjih lahko uporabljajo videoposnetke, ko z dijaki pregledujejo in vrednotijo dosežene učne rezultate. Dijaki, ki gledajo videoposnetke po začetku praktičnega usposabljanja, se lahko natančneje posvetijo učnim rezultatom v detajle, po tem ko so že pridobili nekaj izkušenj in znanja.

# Metoda štirih korakov

Metoda štirih korakov se pogosto uporablja pri usposabljanju za vnaprej določene delovne postopke, zlasti v primerih, ko se uporabljajo dragi stroji in materiali in kjer je tveganje za poškodbe veliko.



## PRI OPISOVANJU (ALI SNEMANJU) DELOVNEGA PROCESA NAJ SE UPOŠTEVA NASLEDNJE:

- razdelitev dela v ustrezno število korakov,
- izpostavitve zahtevnih korakov in tveganj,
- pozornost naj bo usmerjena na položaj rok in telesa; posredovana morajo biti pomembna dejstva, kot so tveganja, norme kakovosti, odnos do strank, življenjska doba izdelka itd.
- razlaga in navodila naj se pripravijo tudi v pisni obliki. Treba je odgovoriti na naslednja vprašanja: kaj je treba storiti v vsakem koraku? Kako opravljati vsako nalogo? Zakaj pri delu upoštevati pomembna dejstva?

Na posameznih področjih dela in v različnih kontekstih se uporabljajo različne metode usposabljanja. Videoposnetki lahko pripomorejo k izboljšanju vsake metode usposabljanja.

# Ocenjevanje znanja in kompetenc

Za uspešno ocenjevanje je potrebna jasna komunikacija vseh vključenih (dijakov, mentorjev v podjetju, organizatorjev praktičnega usposabljanja ter učiteljev). Metode, uporabljene pri ocenjevanju, so odvisne od metode usposabljanja in narave učnih izidov. Vsaka povratna informacija je stimulatívna in podporna, ker vzpodbuja razmišljanje o dijakovem napredku in doseženih učnih izidih.

Videoposnetek z zahtevanimi učnimi izidi se lahko uporabi kot izhodišče za postopek vrednotenja.

Videoposnetke, ki jih dijaki posnamejo sami, je mogoče uporabiti kot dokaz v postopku ocenjevanja. Mentorji in učitelji lahko te videoposnetke uporabijo kot podlago za povratne informacije in oceno. Dijaki lahko ustvarijo svoje videoposnetke, s katerimi dokumentirajo svoje zaključeno delo in dosežene učne izide.

*“Ko nek dijak uspešno zaključi poklicno izobraževanje, sem ponosen vsaj toliko kot dijak sam.”*

*Mentor vajencev s področja socialnega in zdravstvenega varstva, Danska*

## V praksi: **FINSKA**

Trenutno je finsko poklicno izobraževanje sredi reforme, ki obsega novo zakonodajo ter predvsem povezuje izobraževanja odraslih in redno poklicno izobraževanje mladih. V skladu z novim zakonom, ki je začel veljati leta 2015, znanje dijakov skupaj ocenjujejo učitelji in mentorji v podjetjih. Obe osebi si ustrezno delita vloge v postopku ocenjevanja znanja. V postopku ocenjevanja dijaki skozi vsakodnevne delovne naloge demonstrirajo znanje in spretnosti, ki jih zahtevajo izobraževalni standardi. Ocenjevanje je vnaprej načrtovano skupaj z dijakom, mentorjem in učiteljem. Standardi poklicnega izobraževanja so obsežni dokumenti in se lahko dijakom in mentorjem zdijo nejasni. Videoposnetki vključujejo kratko in jedrnato razlago zahtevanih kompetenc.



# Navdih

Ta vodič temelji na rezultatih projekta SEE THE GOAL, evropskega projekta v okviru programa Erasmus+ K2, 2016-2018. V projekt je bilo vključenih sedem organizacij iz Slovenije, Danske, Finske in Portugalske, ki so skupaj razvile 23 video posnetkov. Ti prikazujejo učne izide štirih različnih izobraževalnih programov s primeri iz industrijske proizvodnje, tehničnega vzdrževanja, zdravstvenega varstva in maloprodaje. Video posnetke so pri svojem delu uporabili mentorji v podjetjih, učitelji poklicnih in strokovnih šol, knjižničarji in koordinatorji praktičnega izobraževanja s svojimi ciljnim skupinami. Vključenih je bilo nekaj sto oseb. Preizkusi so dokumentirani in objavljeni na spletni strani: <https://www.seethegoal-eu.si/>.



Pripravljene so bili tudi vodiči za pripravo scenarija, snemanje videa in urejanje. Poleg praktičnega vodiča, ki je pred vami, sta bila pripravljena še dva, prvi je namenjen dijakom, drugi pa mentorjem v podjetjih.



Ta vodič sta pripravila Darko Mali in Andreja Vuk, CPI.

Preberite in si oglejte več: [www.seethegoal-eu.si](http://www.seethegoal-eu.si)

Povezava do vodičev za dijake, mentorje v podjetjih in organizatorje praktičnega izobraževanja: <http://www.seethegoal-eu.si/guidelines/>

September 2018