

UNIVERZA V NOVI GORICI
POSLOVNO-TEHNIŠKA FAKULTETA

**VLOGA MENTORJA V PROCESU PRAKTIČNEGA
USPOSABLJANJA**

DIPLOMSKO DELO

Zoran Obidič

Mentorica: pred. mag. Alenka Stanič Lang

Nova Gorica, leto 2008

ZAHVALA

Zahvaljujem se svoji družini in drugim, ki so mi na kakršenkoli način stali ob strani, z vso moralno podporo, vzpodbudnimi besedami in dobro voljo, ki so jo delili z menoj v času študija in samem nastajanju diplomske naloge.

Posebna zahvala gre tudi podjetju Iskra Avtoelektrika, ki mi je omogočala šolanje. Prav tako izrekam iskreno zahvalo mentorici mag. Alenki Stanič Lang za vso pomoč, nasvete in podporo, ki mi jo je nudila pri izdelavi diplomske naloge.

IZVLEČEK

Trg dela se spreminja in dobiva nove dimenzije, z vstopom v Evropsko unijo pa so te spremembe še intenzivnejše. Mladi danes že zgodaj začenjajo pridobivati delovne izkušnje, predvsem v obliki praktičnega usposabljanja. Del strateškega ravnanja s človeškimi viri je tako postalo tudi praktično usposabljanje in privabljanje nadarjenih mladih kadrov še preden zapustijo univerzo z diplomom v roki.

Diplomsko delo obravnava pomen praktičnega usposabljanja v podjetju in vlogo mentorja v tem procesu. Opredeljuje prednosti praktičnega usposabljanja za podjetje in za študenta. Opisano je tudi, kako praktično usposabljanje in mentorstvo obravnava in izvaja podjetje Iskra Avtoelektrika, kjer sem tudi opravil anketo med delavci, ki so bili mentorji študentom s Poslovno-tehniške fakultete, Univerze v Novi Gorici.

Z anketo smo skušali ugotoviti: ali so mentorji za svoje delo dodatno nagrajani, ali so se za mentorstvo usposabljali, ali se podjetje na praktično usposabljanje študentov vnaprej pripravi, ali mentorji in podjetje ostaneta s študenti po končanem praktičnem usposabljanju v stiku in ali podjetje, šola in mentorji sodelujejo. Rezultati so pokazali da: mentorji za svoje dodatno delo niso nagrajani, za praktično usposabljanje se niso dodatno izobraževali in tudi podjetje se po naših opažanjih nanj ne pripravi. Zelo slabo je tudi sodelovanje podjetja, šole in mentorjev v podjetju in na šoli. Zato smo v priporočilih za podjetje predlagali: dopolnitev pravilnika o nagrajevanju delavcev s členom o nagrajevanju mentorjev, organiziranje izobraževanj mentorjev v podjetju, predhodno pripravo podjetja na praktično usposabljanje študentov, ohranjanje stikov s študenti po uspešno opravljenem praktičnem usposabljanju in sodelovanje podjetja, šole in mentorjev v podjetju in na šoli.

KLJUČNE BESEDE

praktično usposabljanje, mentor, motivacija, študent, podjetje, anketa, mentorski sistem

ABSTRACT

The labour market has been changing and acquiring new dimensions, which are even more intensive after we have become a member of the EU. The young people start acquiring new working experience quite early, mostly within the practical training. Practical training and recruitment of new talented staff, even before they graduate from university, have in this way become part of the strategic human resources management

The thesis deals with the importance of practical training in a company and the role of a mentor in this process. It defines the advantages of practical training for a company and for a student. It also describes practical training and mentorship as it is performed and managed by the company Iskra Avtoelektrika, where I conducted a survey among the employees that were mentors to the students of the School of Engineering and Management in Nova Gorica.

With the survey we tried to find out: whether the mentors are additionally rewarded for their work, if they were trained for the mentorship, if the company prepares itself in advance for the training of students, if the mentors and the company keep in touch with the students after the practical training is finished and if the company, school and mentors cooperate. The results show that: the mentors are not rewarded for their work, they were not additionally trained for the practical training, and by our observation the company also does not prepare itself for this training. The cooperation among the company, school and the mentors in the company and in school is also rather bad. Therefore we made some suggestions to the company: amendments of the rules on remuneration of workers and the article on remuneration of mentors, organized training of mentors in the company, previous preparation of the company for the practical training of the students, keeping in touch with the students after a successfully finished practical training and cooperation of the company, school, and mentors in the company and school.

KEY WORDS

practical training, mentor, motivation, student, company, survey, mentor system

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	Opredelitev problema	2
1.2	Namen diplomske naloge	2
1.3	Cilj diplomske naloge.....	2
2	PRAKTIČNO USPOSABLJANJE	4
2.1	Osnovna izhodišča.....	4
2.2	Prednosti praktičnega usposabljanja za študenta.....	4
2.3	Prednosti praktičnega usposabljanja za podjetje	5
2.4	Razlogi za neučinkovito izrabo študentovih sposobnosti in znanja	6
2.4.1	Neučinkoviti postopki dodeljevanja zadolžitev in nalog študentom	6
2.4.2	Narava delovnih zadolžitev	6
2.4.3	Neučinkovit nadzor in mentorstvo.....	7
2.4.4	Pomanjkanje izkušenj, ki jih ima podjetje s praktičnim usposabljanjem	7
2.5	Praktično usposabljanje na Poslovno-tehniški fakulteti, Univerze v Novi Gorici.....	7
2.5.1	Namen in cilj praktičnega usposabljanja	7
2.5.2	Čas in trajanje praktičnega usposabljanja.....	7
3	MENTOR IN MENTORSTVO	8
3.1	Formalno in neformalno mentorstvo	10
3.2	Pogoji za opravljanje mentorstva	10
3.2.1	Strokovna usposobljenost	11

3.2.2	Druge sposobnosti in odlike	11
3.2.3	Lastnosti dobrega mentorja.....	12
3.3	Mentorski sistem	12
3.4	Zagotavljanje kakovostnega izvajanja mentorskega sistema	13
4	PRAKTIČNO USPOSABLJANJE V ISKRI AVTOELEKTRIKI.....	15
4.1	Predstavitev podjetja Iskra Avtoelektrika	15
4.2	Praktično usposabljanje v Iskri Avtoelektriki	15
5	EMPIRIČNI DEL.....	17
5.1	Anketa.....	17
5.2	Obdelava in analiza ankete.....	18
5.2.1	Struktura mentorjev po delovni dobi	18
5.2.2	Dodatne dnevne obremenitve mentorjev zaradi mentorstva.....	19
5.2.3	Nagrajevanje mentorjev	20
5.2.4	Dodatno usposabljanje mentorjev.....	21
5.2.5	Kaj vam pomeni mentorstvo?	21
5.2.6	Sveže ideje in novi pogledi na reševanje obstoječih problemov	22
5.2.7	Cenjenost dela študentov v Iskri Avtoelektriki.....	23
5.2.8	Praktično usposabljanje in strokovni razvoj študenta.....	23
5.2.9	Praktično usposabljanje in priprava mentorja nanj.....	24
5.2.10	Praktično usposabljanje in priprava podjetja nanj.....	25
5.2.11	Pridobivanje znanja preko študenta.....	26

5.2.12	Praktično usposabljanje študenta in realnejša predstava o delu, za katero se usposablja	27
5.2.13	Kaj naj bi študent s praktičnim usposabljanjem pridobil?	27
5.2.14	Kakšne so naloge mentorja pri praktičnem usposabljanju?	29
5.2.15	Ali spremljate kariero študentov, ki so opravljali praktično usposabljanje pri vas?	31
5.2.16	Je omogočanje izvajanja praktičnega usposabljanja koristno za Iskro Avtoelektriko?	31
5.2.17	Povezava mentorja v podjetju in mentorja na šoli	31
5.2.18	Sodelovanje podjetja in šole	32
6	SKLEPNE UGOTOVITVE RAZISKAVE IN PRIPOROČILA ZA MENTORJE IN PODJETJE	33
6.1	Obstoječe stanje v podjetju	33
6.2	Priporočila za podjetje	34
6.3	Priporočila za mentorje	35
7	ZAKLJUČEK	37
8	LITERATURA	39
	PRILOGA	A

KAZALO SLIK

Slika 1: Uvajanje mentorskega sistema v podjetje	13
Slika 2: Struktura mentorjev po delovni dobi	19
Slika 3: Koliko ste v povprečju obremenjeni na dan zaradi mentorstva?	20
Slika 4: Kaj vam mentorstvo pomeni?	22
Slika 5: Ali je praktično usposabljanje pomembno za študentov strokovni razvoj? .	23
Slika 6: Ali je za uspešen potek praktičnega usposabljanja nujno, da se mentor nanj prej pripravi?	24
Slika 7: Ali menite, da je za uspešen potek praktičnega usposabljanja nujno, da se podjetje nanj prej pripravi?	25
Slika 8: Se vam zdi, da ste se kot mentor ob vodenju in usmerjanju študentov tudi sami kaj naučili?	26
Slika 9: Ali s praktičnim usposabljanjem študentje dobijo realnejšo predstavo o delu, za katerega se usposabljajo?	27
Slika 10: Kaj naj bi študent s praktičnim usposabljanjem dobil?	28
Slika 11: Naloge mentorja	29

1 UVOD

Vse odkar je Odisej pred več kot tri tisoč leti izobrazbo in vzgojo svojega sina zaupal svetovalcu in prijatelju po imenu Mentor, je koncept mentorstva tesno povezan z izobraževalnim procesom. Danes mentorji niso povezani le z izobraževanjem, temveč tudi s strokovnim razvojem, čeprav je morda pristop v našem prostoru še manj uveljavljen (Opalk, 2003, str.1).

V okviru praktičnega usposabljanja naj bi študent pridobival konkretne, pogosto kompleksne delovne izkušnje, ki bi kasneje pomagale na delovnem mestu. Praktično usposabljanje predstavlja povezavo med teoretičnimi vsebinami šolskega izobraževanja in praktičnim delom v resničnih delovnih razmerah. V tem procesu partnersko sodelujejo študent, podjetje in šola, zelo pomembno vlogo pa ima tu tudi mentor.

Domiselni delodajalci so spoznali, da jim praktično usposabljanje omogoča lažji dostop do kroga morebitnih kandidatov z veliko manj konkurence kot pri tradicionalnem privabljanju. Pri tem morajo upoštevati svoje zaposlovalne cilje, zahteve posameznih univerz in interese študentov. V tujini je praktično usposabljanje, kjer so podjetja študente uporabljala izključno kot pomoč pri malo zahtevnih delih, stvar preteklosti. Danes so programi praktičnega usposabljanja prerasli v resno dejavnost tako za podjetja kot za študente. Podjetja se povezujejo z univerzami in se prek njih predstavljajo študentom, le-ti pa izbirajo med podjetji glede na to, kaj jim ta lahko ponudijo (novo znanje, možnost kasnejše zaposlitve, zveneča postavka v življenjepisu ipd.). V tem intenzivnem tekmovanju tuja podjetja skušajo razviti vedno nove načine in programe, ki bi mlade talente prepričali, da so prav oni najboljši delodajalci zanje. Gre pravzaprav za t.i. dobim-dobiš (angl. win – win) situacijo, saj strokovna praksa študentom ponuja pomembno življenjsko izkušnjo (Opalk, 2003, str. 5).

Diplomsko delo je tematsko razdeljena na teoretični in analitični del. V prvem delu teorije so zajeta predvsem dognanja glede vloge mentorja v procesu praktičnega usposabljanja in samega praktičnega usposabljanja. V drugem delu teorije pa predstavimo, kako je praktično usposabljanje organizirano v Iskri Avtoelektriki. Peto

poglavje predstavlja empirični del diplomskega dela in je sestavljeno iz opredelitve raziskave in analize raziskave o praktičnem usposabljanju.

1.1 Opredelitev problema

Praktično usposabljanje je proces, ki študenta usposobi za praktično uporabo znanj, ki jih je osvojil med študijem. Pri tem pa imata nadvse pomembno vlogo mentor, podjetje in šola.

Mnoga podjetja se zavedajo, da ima praktično usposabljanje pomemben vpliv na izboljšanje rezultatov iskanja in selekcije kadrov. Pri tem morajo upoštevati svoje zaposlovalne cilje, zahteve univerze in interese študentov. Predpogoj je seveda ustrezno oblikovan program praktičnega usposabljanja (pregled potreb po izobraževanju in usposabljanju, izobraževanje mentorjev, dopolnitev pravilnika o nagrajevanju s členom o nagrajevanju mentorjev).

Podjetje Iskra Avtoelektrika omogoča študentom opravljanje praktičnega usposabljanja že dalj časa. Študenti, ki hočejo opraviti praktično usposabljanje v Iskri Avtoelektriki, opravijo razgovor pri svetovalki za kadre, s katero se pogovorijo o področju dela v okviru praktičnega usposabljanja. Svetovalka za kadre usklajuje želje študentov s potrebami podjetja.

1.2 Namen diplomske naloge

Namen diplomske naloge je preučiti, ali se mentorji zavedajo pomembnosti svojega dela in ali jim je podjetje pri tem v pomoč in jih za to primerno nagradi. V diplomsko nalogo je vključen tudi anketni vprašalnik, na katerega so odgovarjali delavci Iskre Avtoelektrike, ki so bili mentorji študentom s Poslovno-tehniške fakultete, Univerze v Novi Gorici.

1.3 Cilj diplomske naloge

Glavni cilj diplomske naloge je predstaviti, kako pomembno je praktično usposabljanje za študenta in za podjetje, ter kako pomembno vlogo imajo pri tem mentorji. Z rezultati anketiranja pa ugotoviti:

- ali so mentorji za dodatno delo tudi ustrezno nagrajeni,
- ali bi se morali za mentorstvo dodatno usposabljati,
- kakšne pogoje mora zagotoviti podjetje za uspešno praktično usposabljanje,
- ali je omogočanje izvajanja praktičnega usposabljanja študentov koristno za Iskro Avtoelektriko,
- podati predlog izboljšav.

2 PRAKTIČNO USPOSABLJANJE

Bistvo praktičnega usposabljanja je, da študenta usposobi za praktično uporabo znanj, ki jih je osvojil med študijem. S praktičnim usposabljanjem se študent uči in razvija svoje spretnosti in znanja v delovnem okolju. Najboljši način, s katerim podjetje lahko prispeva k študentovemu znanju, je omogočanje praktičnega usposabljanja z dobrim mentorjem.

2.1 Osnovna izhodišča

Stalen tehnološki razvoj zahteva najboljše usposobljenega delavca, da bo kakovostno opravljal delo.

Da bo praktično usposabljanje učinkovito, se moramo zavedati, da je zelo pomemben program, priprava, organizacija in nato izvedba praktičnega usposabljanja. Le tako bomo študente usposobili tako, da bodo svoje delo opravljali učinkovito, ekonomično, varno in kakovostno.

Praktično usposabljanje ne prinaša prednosti le študentom, temveč tudi podjetju, vendar tako kot za vsak uspešen podvig, tudi oblikovanje programa praktičnega usposabljanja zahteva od podjetja določeno raziskovanje in načrtovanje. Zato morajo biti pogoji v podjetjih primerni in realni, mentorji pa dobro usposobljeni.

2.2 Prednosti praktičnega usposabljanja za študenta

Praktično usposabljanje pomeni za študenta strukturirano izkušnjo v delovnem okolju, kjer se uči in razvija svoje spretnosti in znanja (Mooers, 2001).

Prednosti praktičnega usposabljanja za študenta so (Prednosti za študenta, 2006):

- študentje med opravljanjem praktičnega usposabljanja pridobijo dragocene izkušnje v pravem delovnem okolju,
- na podlagi pridobljenih neposrednih izkušenj lahko realno ocenijo podjetje, v katerem bi se želeli redno zaposliti,

- med opravljanjem praktičnega usposabljanja študentje lahko ocenijo in spoznajo možne poklicne poti znotraj področja, ki jih zanima,
- skozi konkretno delo študentje ocenijo svoje znanje, spretnosti, močne in šibke točke ter ugotovijo, katera znanja in spretnosti morajo razviti oz. izboljšati,
- v času opravljanja praktičnega usposabljanja v podjetju pridobijo nova znanja in spretnosti,
- ob prehodu iz univerze v delovno razmerje so študentje deležni manj presenečenj, ker že imajo določeno predstavo o tem, kaj lahko v podjetju pričakujejo,
- praktično usposabljanje lahko predstavlja pomembno postavko v strokovnem razvoju študentov,
- študentje, ki opravljajo praktično usposabljanje, imajo večjo možnost, da dobijo ponudbo za službo še pred koncem študija oz. vzpostavijo mrežo poslovnih stikov za prihodnje priložnosti in reference.

2.3 Prednosti praktičnega usposabljanja za podjetje

Podjetja so spoznala, da lahko s praktičnim usposabljanjem pridejo do kroga morebitnih kandidatov z veliko manj konkurence kot pri tradicionalnem privabljanju.

V tem poglavju predstavljamo prednosti, ki jih pridobi podjetje s praktičnim usposabljanjem študentov, vendar pa le če ima ustrezno oblikovan program praktičnega usposabljanja.

Prednosti praktičnega usposabljanja za podjetje so naslednje (Prednosti za podjetje, 2006):

- Podjetje lahko reši potrebo po zaposlenih z energičnimi študenti. Študentje so poceni vir izurjene delovne sile. Kljub temu, da še nimajo diplome, so inteligentni, se hitro učijo in se pogosto učijo najnovejših tehnologij ali poslovnih modelov na svojem področju.

- Praktično usposabljanje lahko služi kot selekcijsko orodje: Na ta način lahko dobro ocenimo študentove spretnosti, znanja, delovno etiko in vklop v kulturo podjetja. Poleg tega zmanjšamo rekrutacijske stroške, kot so oglaševanje, intervjuji ipd. in stroške uvajanja in aklimatizacije novozaposlenih v podjetje.
- Študentje lahko delajo na projektih, ki bi morda ostali ob strani, tako pa so lahko zaključeni z manj denarja kot prvotno načrtovano.
- Študentje imajo zelo pozitiven odnos in so navdušeni nad delom, predani svoji nalogi in podjetju. Obenem so se pripravljene učiti novih veščin in spretnosti.
- Študentje prinašajo sveže ideje in nove perspektive k reševanju obstoječih problemov.
- Praktično usposabljanje zmanjšuje stopnjo fluktuacije v podjetju, ker ima študent realno sliko o službi, za katero se je odločil in bo zato bolj verjetno ostal v podjetju.
- Programi praktičnega usposabljanja lahko izboljšajo navezo med univerzami in potencialnimi delodajalci za njihove diplomante. Povečajo tudi ugled in izpostavljenost podjetja med študenti - potencialnimi bodočimi delojemalci.

2.4 Razlogi za neučinkovito izrabo študentovih sposobnosti in znanja

2.4.1 Neučinkoviti postopki dodeljevanja zadolžitev in nalog študentom

Včasih gre preprosto za pomanjkanje koordinacije oz. komunikacije med fakulteto in podjetjem, spet drugič je študentu v podjetju v zadnjem hipu dodeljeno drugo delo kot je bilo dogovorjeno. Zato lahko študent dobi zadolžitev, ki ga ne zanima ali za katero ni dovolj usposobljen.

2.4.2 Narava delovnih zadolžitev

Nekateri študentje v svojih zadolžitvah nimajo jasno postavljenih ciljev in zato porabijo več časa za ugotavljanje, kaj naj bi pravzaprav počeli, kot pa dejansko delajo. Drug problem, ki se pojavlja v zvezi s tem, je neustrezna obremenjenost z

delom. Včasih je študentom dodeljeno premalo delo, zato se dolgočasijo in so brez izziva, spet drugič so preobremenjeni z delom.

2.4.3 Neučinkovit nadzor in mentorstvo

Študentje so dostikrat neustrezno nadzorovani in nimajo dovolj stika s svojim mentorjem. Čeprav imajo mentorji ustrezne lastnosti, si za študente ne morejo vzeti dovolj časa, da bi študenta usmerili in ga vodili.

2.4.4 Pomanjkanje izkušenj, ki jih ima podjetje s praktičnim usposabljanjem

Podjetje se lahko temu problemu izogne z ustreznim načrtovanjem praktičnega usposabljanja in odprto komunikacijo med vsemi udeleženci: podjetjem, mentorjem znotraj podjetja, študentom, šolo in študentovim mentorjem na šoli.

2.5 Praktično usposabljanje na Poslovno-tehniški fakulteti, Univerze v Novi Gorici

2.5.1 Namen in cilj praktičnega usposabljanja

Namen praktičnega usposabljanja je, da študent v praksi preizkusi strokovna in metodološka znanja, pridobljena s študijem.

Cilj praktičnega usposabljanja je usmeriti študente v praktično delo in njihovo znanje povezati s potrebami gospodarstva, ter ohraniti visoko zaposljivost naših študentov.

2.5.2 Čas in trajanje praktičnega usposabljanja

Za praktično usposabljanje je v šestem semestru predvidenih 750 ur oziroma 94 delovnih dni po 8 ur.

Študent opravlja praktično usposabljanje, ko je prvič vpisan v 3. letnik in sicer v času od začetka februarja do konca maja v posameznem študijskem letu.

3 MENTOR IN MENTORSTVO

»Mentorstvo lahko označimo kot starševstvo v delovnem procesu... pomeni nadvse odgovorno strokovno, vzgojno in organizacijsko nalogo. Mentorstvo je začetek voditeljstva, zato je izbira mentorja zelo zahtevna naloga. Naloge mentorja segajo od neposredne strokovne pomoči in opore pripravniku do skrbi za njegov razvoj in napredek. Zato za mentorje izbiramo odlične strokovnjake, s čutom za odgovornost, ljudi, ki jih bodo študentje pomnili do konca življenja« (Kopač, 1999, str. 2).

Mentor študenta strokovno vodi in usmerja skozi celotno obdobje praktičnega usposabljanja. Njegova naloga je sprotno spremljanje in pregledovanje študentovega dnevnega dela, spremljanje napredovanja, nagrajevanje študenta, ocenitev praktičnega usposabljanja ob koncu in sodelovanje pri izpitu kot izpraševalec strokovnega dela.

Velikokrat se dogaja, da je v podjetju mentorjem njihova vloga dodeljena, obenem pa niso seznanjeni, kaj pravzaprav to pomeni in kakšne odgovornosti to prinaša.

V primeru praktičnega usposabljanja je priporočljivo, da je mentor nekdo, ki ima vpogled v delo študenta in s katerim le-ta največ sodeluje. Mentorstvo je namreč proces, v katerem mentor in študent prehajata od ene do druge učne enote, dokler ni opravljen celoten niz med seboj povezanih enot, ki vodi do postavljenega učnega cilja. Celotno mentorstvo je omejeno na določeno temo ter zahteva tudi nekaj predhodnih priprav, saj mora biti mentor vsakokrat posebej seznanjen s tem, kaj je študent že dosegel in kaj ga še čaka, kaj mu predstavlja problem, da mu lahko svetuje, kako se problema lotiti (Opalk, 2003, str. 11).

Mentor je oseba, ki na kakršen koli način pomaga pri poklicnem napredovanju zaposlenega. To je lahko s poučevanjem, podpiranjem, uvajanjem v delo, svetovanjem in nudenjem pomoči (Noe, 2002, str. 304). Ožji vidik mentorstva predstavlja trenerstvo, ki se pogosto zamenjuje z mentorstvom. Trener nadgrajuje naučeno oziroma temeljno znanje ter večšine z uvajanjem zahtevnejših podatkov in izkušenj, hkrati pa spodbuja zaposlenega, da eksperimentira in daje povratne informacije o učenju. Trener torej priskrbi dodatne naloge, s katerimi zaposlenemu pomaga oziroma ga »strenira«, da delo opravlja učinkoviteje (Zidar, 2006, str. 48).

Mentorstvo se je razvilo v zadnjih dvajsetih letih v Združenih državah Amerike iz usposabljanja pri delu. Vloga mentorja oziroma bolj izkušenega zaposlenega je, da manj izkušenemu posreduje svoje znanje, veščine in izkušnje. Tako usposabljanje je zelo pogosto, pomembno pa je, da izkušeni zaposleni ni le dober pri opravljanju svojega dela temveč, da svoje znanje in veščine zna posredovati tudi drugim (Štampelj, 2006, str.323).

Mentorji morajo imeti tudi posebne vrste znanj za izvajanje mentorskega dela in predvsem si morajo za delo vzeti čas. Pomen mentorstva je veliko širši kot le pomoč novo sprejetim delavcem, saj ga je potrebno razumeti kot nujen proces, ne la za začetno uvajanje v delo vseh, ki še nimajo delovnih izkušenj, temveč tudi kot nujen prilagoditveni proces za vse, ki zamenjujejo delovno mesto v podjetju ali samo podjetje (Brečko, 2005, str. 23).

Učinek vsakega praktičnega usposabljanja je v glavnem odvisen prav od mentorja. Mentor študenta vodi in usmerja skozi ves čas praktičnega usposabljanja in mu je hkrati vzornik, motivator in svetovalec, ki (Vesna Opalk, 2003):

- spodbuja strokovni razvoj študenta,
- ustvarja priložnosti za učenje na področjih komuniciranja, kritičnega mišljenja, odgovornosti, prilagodljivosti in timskega dela,
- uči specifične spretnosti,
- postavlja izzive in dodeljuje odgovornosti,
- daje konstruktivne povratne informacije tako o študentovih močnih kot šibkih točkah,
- pomaga razumeti kulturo podjetja,
- odgovarja na vprašanja in je dosegljiv za pogovor,
- vzpodbuja in daje podporo,
- deli informacije,

- pomaga študentu vzpostaviti mrežo poslovnih stikov.

3.1 Formalno in neformalno mentorstvo

Mentorski odnos se lahko razvije formalno ali pa neformalno. Formalno mentorstvo poteka tako, da podjetje mlajšemu in manj izkušenemu zaposlenemu ali študentu na praktičnem usposabljanju dodeli starejšega, izkušenega mentorja. Ta nudi zaposlenemu podporo pri delu, s svetovanjem, učenjem, poskuša ga usmerjati pri delu ipd., ter psihološko podporo, kjer mu svetuje, mu je vzornik, nudi mu vso podporo in ga je pripravljen poslušati ter mu svetovati. Pri neformalnem mentorstvu se odnos razvije spontano, mentor nudi zaposlenemu podporo in mu je z nasveti vedno na voljo, kadar ga zaposleni potrebuje (Noe, 2002, str. 304).

Ko pogledamo slovenska podjetja od blizu, ugotovimo, da v nekaterih sicer uporabljajo orodja in sisteme za ugotavljanje potreb po usposabljanju, le redka pa imajo razvite sisteme za izvajanje internega prenosa znanja. Vprašamo se, odkod izvira razlika med percepcijo zaposlenih na eni strani in razvitostjo oziroma nerazvitostjo sistemov internega prenosa znanja na drugi. Odgovor je preprost: v neformalnem prenosu znanj. Neformalni prenos znanja je v marsikaterem podjetju edini način prenašanja znanj in veščin med zaposlenimi. A pri takem načinu internega prenosa znanja nihče dobro ne ve, katero znanje in katere veščine se prenašajo, kje je izvor znanja in kdo ga sprejema. Prav tako ne vemo, ali je bil prenos znanja uspešno izpeljan, ali so se med procesom pojavile kakšne težave, zapreke in blokade ter koliko časa je bilo porabljenega za njihovo odpravljanje. Kot učinkovita rešitev za neštete zagate se ponuja orodje, ki formalizira interni prenos znanja in nam (seveda ob pravilni uporabi) zagotavlja učinkovitost, kakovost in uspešnost: to je uvedba mentorskega sistema (Pipan, 2003).

3.2 Pogoji za opravljanje mentorstva

Mentor je odgovoren za strukturo in učinkovitost strokovne prakse ter tudi za to, da študenta izpostavi okoliščinam, ki širijo njegovo znanje. Odnos mentor-študent naj bo dvosmeren. Mentor zagotavlja možnost pridobivanja znanja in rasti ter daje povratne informacije, študent pa mora aktivno sodelovati v razpravi o aktivnostih in zadolžitvah ter je odgovoren za kvaliteto svojega dela. Uspešen zaključek strokovne

prakse je odvisen tako od mentorjevega strokovnega znanja in predanosti svoji vlogi kot študentovega prispevka.

Najuspešnejši so tisti mentorji, ki so pripravljene razmišljati o svoji vlogi mentorja, o svojih pričakovanjih, predsodkih in omejitvah. Šele ko je mentor sposoben postaviti na stran svoje ambicije, upanja in strahove ter videti vse to v mladih, je pripravljen razvijati pravi mentorski odnos.

Izbira mentorja zato ne more biti prepuščena naključju, temveč mora upoštevati predvsem dve vrsti pogojev: ustrezno strokovno usposobljenost in nekatere osebne lastnosti.

3.2.1 Strokovna usposobljenost

- ustrezna smer in stopnja izobrazbe (vsaj enaka – če ne višja stopnja – kot jo ima študent),
- delovne izkušnje v poklicu, za katerega opravlja mentorstvo,
- motiviranost za mentorsko delo,
- želja po lastnem izobraževanju in vključevanju v različne oblike izpopolnjevanja.

3.2.2 Druge sposobnosti in odlike

- visoka raven sporazumevalnih sposobnosti,
- ustvarjalen odnos,
- sposobnost usmerjanja študenta od individualnih načinov dela k skupinskim in timskim oblikam dela,
- sposobnost inovativnega pristopa, odprtost do novih načinov dela,
- sposobnost ustrezne motivacije, ki vodi k večji učinkovitosti dela študenta,
- strpno in ustrezno posredovanje informacij,

- sposobnost za pravilno in kritično vrednotenje rezultatov dela in spodbujanje samovrednotenja,
- sposobnost razreševanja nasprotij in dopuščanje, da se problemi izrazijo,
- iskanje zadovoljstva v razvoju in dosežkih drugi.

Vendar pa nima odgovornosti samo mentor, tudi študent mora prevzeti odgovornost za lasten razvoj, biti odprt in iskren do svojih potreb in občutkov, biti pripravljen za inštrukturažo in razumeti protokol mentorskega dela. Jasno mora opredeljevati lastne probleme in njihove možne rešitve ter aktivno iskati izzivalne naloge, znanje in nove izkušnje (Lukas, 2006, str.27).

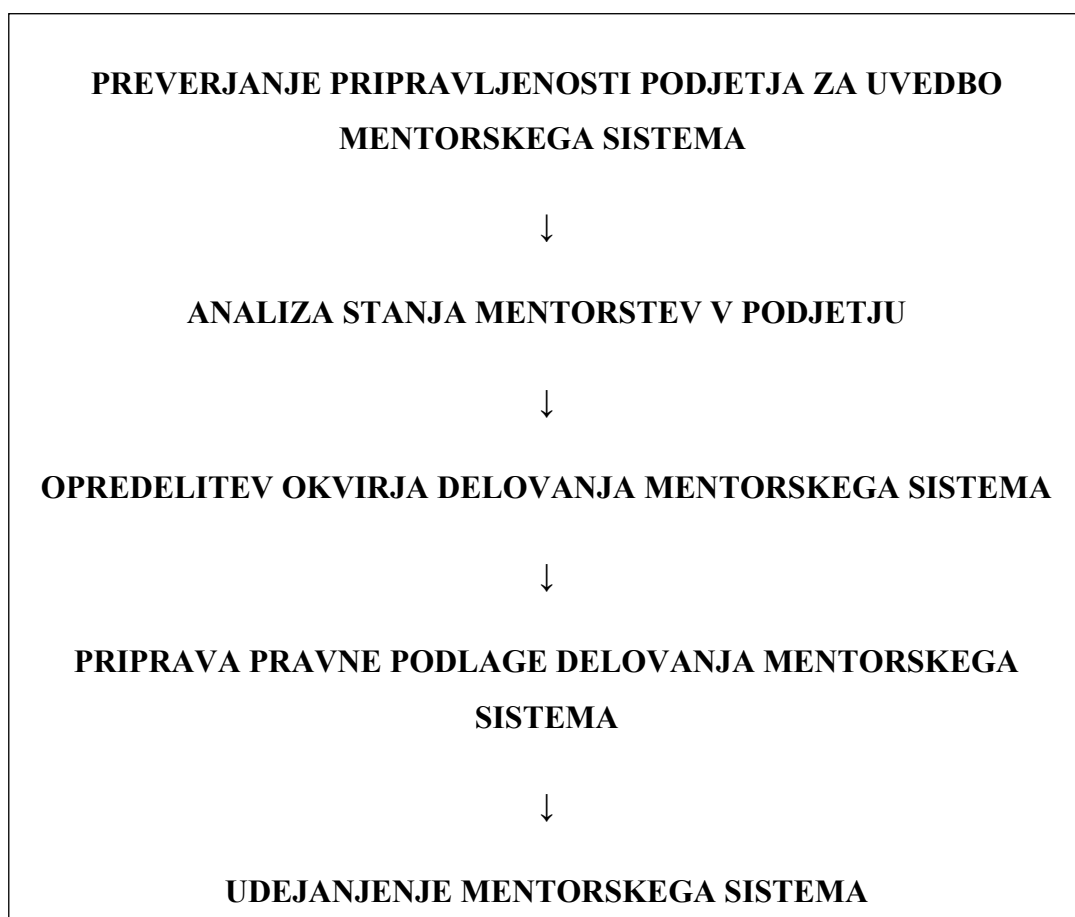
3.2.3 Lastnosti dobrega mentorja

- je spoštovan med zaposlenimi in vlogo mentorja jemlje odgovorno,
- študentom namenja čas in ga ustrezno vodi,
- ima dobre komunikacijske sposobnosti in je dober poslušalec,
- je pripravljen poučevati in rad pomaga drugim,
- je prilagodljiv in se zna postaviti v vlogo drugih,
- sprejema študenta brez predsodkov in gradi zaupanje,
- izraža optimizem in vzpodbuja študenta.

3.3 Mentorski sistem

Mentorski sistem je sistem, ki formalizira vsa individualna mentorstva v podjetju, postavimo okvir za izvajanje internega prenosa znanja. Takšen sistem mora biti vpet v kadrovske dejavnosti tako, da črpa potrebe po mentorstvu iz procesa kadrovanja, letnih pogovorov z zaposlenimi ter iz pregleda potreb po izobraževanju in usposabljanju (Pipan, 2006).

Sam proces uvedbe mentorskega sistema se začne s preverjanjem pripravljenosti podjetja in podpore vodstva. Sledi analiza razmer, s čimer se seznanimo z vsemi formalnimi in neformalnimi oblikami mentorstev v podjetju in z njihovim delovanjem. Proces se nadaljuje z najpomembnejšim korakom uvajanja, opredelitvijo osnovnega okvirja delovanja mentorskega sistema, in sicer z izdelavo sheme ter natančnim opisom delov sistema – od identifikacije do evalvacije sistema. Na koncu pripravimo pravno podlago za izvajanje mentorstev, dopolnimo pravilnik o nagrajevanju s členom o nagrajevanju mentorjev ter začnemo identifikacijo mentorjev in izobražencev, kar je prvi korak k oživljanju sistema (Pipan, 2003).



Slika 1: Shema uvajanje mentorskega sistema v podjetje

3.4 Zagotavljanje kakovostnega izvajanja mentorskega sistema

Kakovost izvedbe mentorstev se zagotovi z internim certificiranim programom izobraževanja mentorjev, ki jih izberemo na podlagi njihovih strokovnih znanj in

osebnostnih lastnosti, ter s supervizorji, ki bedijo nad delom mentorjev in samim mentorskim odnosom. Izobraževanje mentorjev, pa tudi supervizorjev, zajema teme o mentorstvu in mentorskem sistemu podjetja, vodenju in motiviranju, komuniciranju, reševanju konfliktov, prenosu znanja in učenju ter druge andragoške in pedagoške teme.

Seveda pa nič ne deluje samo od sebe, zato za kakovostno delovanje, analizo in prilagajanje sistema potrebam v podjetju skrbi kadrovska služba, ki določi skrbnika sistema za uresničevanje zgoraj naštetih nalog. Njena naloga je tudi skrb za pravilno umeščenost mentorskega sistema v celotno upravljanje kadrovskih virov (Pipan, 2006).

4 PRAKTIČNO USPOSABLJANJE V ISKRI AVTOELEKTRIKI

4.1 Predstavitev podjetja Iskra Avtoelektrika

Iskra Avtoelektrika je bila ustanovljena leta 1960 s preselitvijo proizvodnega obrata Iskre Kranj v Šempeter pri Novi Gorici. Nagla obnova, postopna graditev novih delovnih prostorov in nakup novih strojev so dajali mladi ekipi moč in voljo, da se je pričela uveljavljati in utrjevati svoj lastni proizvodni program. Takrat so veliko zasluženega denarja vlagali predvsem v nadaljnje širjenje proizvodnih zmogljivosti. Tako je iz majhnega proizvodnega obrata kmalu zrasla velika tovarna, katere posebni uspehi so bili vidni v velikoserijski proizvodnji. Leta 1975 se je Iskra Avtoelektrika samoupravno organizirala, iz enovite delovne organizacije je ustanovila temeljne organizacije združenega dela, ki so poslovale do 31.12.1989. Z letom 1990 je začela poslovati kot družbeno podjetje, od leta 1991 je registrirana kot delniška družba. Danes je družba Iskra Avtoelektrika uveljavljeno evropsko podjetje na področju razvoja, proizvodnje in trženja avtoelektričnih izdelkov in enosmernih motorjev. Iskra Avtoelektrika je globalni dobavitelj zaganjalnikov in generatorjev za motorje z notranjim zgorevanjem, avtonomno napajanih enosmernih električnih pogonskih sistemov in drugih zahtevnejših komponent za avtomobilsko industrijo, kot so: vžigalne tuljave, tlačni ulitki iz lahkih zlitin, plastični in hladno kovani deli. Te programe dopolnjujeta še tehnološki razvoj ter proizvodnja posebne opreme in orodij. Iskra Avtoelektrika razvija, proizvaja in trži globalno z lastno proizvodnjo in prodajno – logistično mrežo, ki poleg podpore industrijskim odjemalcem, trži tudi širok izbor proizvodov za drugo vgradnjo (Pajntar, 2007, str. 2,3).

Iskra Avtoelektriko d.d. sestavljajo naslednje organizacijske enote: uprava družbe, pet strateških poslovnih enot (SPE) oziroma divizij, osem direktij in razvojni center.

4.2 Praktično usposabljanje v Iskri Avtoelektriki

Iskra Avtoelektrika omogoča vsem štipendistom družbe, od katerih šola to zahteva, opravljanje praktičnega usposabljanja. Na predlog strokovne službe se praktično usposabljanje lahko omogoča tudi drugim štipendistom ali neštipendistom, če je to v interesu družbe in to odobri uprava.

Kadar družba omogoči študentu opravljanje praktičnega usposabljanja, zagotavlja:

- plačilo za opravljeno delo po pogodbi,
- seznanitev z nevarnostmi povezanimi z delom in ustreznimi zaščitnimi sredstvi ter s pravicami, ki izvirajo iz varstva pri delu,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- prehrano med delom in
- ustrezno mentorstvo.

Študenti na praktičnem usposabljanju so upravičeni tudi do plačila za opravljeno delo. Za oceno »U« uspešno dobi za VI. in VII. stopnjo izobrazbe 30% povprečne plače v gospodarstvu RS. Za vsak dan praktičnega usposabljanja pa dobi tudi 1.092,00 sit za prehrano (Kolektivna pogodba delniške družbe Iskra Avtoelektrika, 2006).

Podjetje Iskra Avtoelektrika omogoča študentom opravljanje praktičnega usposabljanja že dalj časa, vendar pa nima posebnega programa za ta namen. Študenti, ki hočejo opraviti praktično usposabljanje v Iskri Avtoelektriki, opravijo razgovor pri svetovalki za kadre in ji povejo njihove želje. Svetovalka za kadre usklajuje želje študentov s potrebami podjetja. Prednost imajo štipendisti Iskre Avtoelektrike in otroci staršev, ki so zaposleni v Iskri Avtoelektriki.

5 EMPIRIČNI DEL

Namen raziskave v diplomskem delu, ki smo jo izvedli v Iskri Avtoelektriki s pomočjo ankete, je ugotoviti, kakšen odnos ima podjetje do mentorjev, študentov in praktičnega usposabljanja, kakšne poglede imajo mentorji na svoje delo, ali ima podjetje od praktičnega usposabljanja kakšno korist in ali je pomembna priprava mentorja in podjetja na praktično usposabljanje. Na podlagi analize ankete pa predlagati izboljšave.

5.1 Anketa

Z anketami se dandanes srečujemo na vsakem koraku: po telefonu nas kličejo podjetja za tržne raziskave, ob popisu nas obiščejo anketarji statističnega urada, na fakulteti izpolnjujemo vprašalnike o pedagoškem delu učiteljev, na delovnem mestu v obrazce vpisujemo podatke o podjetju za različne vladne službe ali pa sodelujemo v anketi o zadovoljstvu zaposlenih, na spletu z dvema klikoma odgovarjamo na kratke spletne ankete, mediji nas seznanjajo z rezultati javnomnenjskih anket o tisoč in eni temi in še bi lahko naštevali.

Anketa je način zbiranja podatkov, pri katerem anketirancu postavljamo vprašanja in beležimo odgovore na osnovi strukturiranega vprašalnika. Anketni vprašalnik namreč sestavljajo vnaprej pripravljena vprašanja, predvidena pa je tudi oblika odgovorov. Anketo lahko izvedemo s pomočjo anketarja ali pa brez njegove pomoči, to je s samoizpolnjevanjem vprašalnika. Če anketo izvedemo s pomočjo anketarja, potem dobi obliko intervjuja (Bregar, 2005, str.82).

Vsi podatki dobljeni z raziskavo so strogo zaupne narave in njihova objava s pravimi imeni raziskovancev ni dovoljena (Kompore, 2001, str. 33).

Zbiranje podatkov: V Iskri Avtoelektriki je v njeni dolgi zgodovini bilo že veliko mentorjev študentom pri praktičnem usposabljanju. Točnega števila teh oseb ni, ker se teh podatkov nikjer ne vodi in je v podjetju prisotnega tudi veliko neformalnega mentorstva. Za anketirance v diplomski nalogi smo po dogovoru izbrali samo osebe, ki so bili mentorji študentom s Poslovno-Tehniške fakultete, Univerze v Novi Gorici. Teh je bilo do sedaj 12 in vsi so bili moškega spola. Čeprav večji vzorci dajejo

zanesljivejše podatke kot manjši, ni treba proučiti celotne ciljne populacije, da bi prišli do zanesljivejših rezultatov, saj so po nekaterih podatkih tudi vzorci z manj kot 1% ciljne populacije povsem zanesljivi.

Podatke smo zbrali s pomočjo anketnega vprašalnika, ki so ga izpolnili sami mentorji. Tako so podatki bolj verodostojni in resnični.

Raziskovalni instrument: Oblikovanje vprašalnikov je ključno za vse vrste vprašalnikov, ne glede na to, ali jih izpolnjuje anketiranec sam, ali pa s pomočjo anketarja. Z dobro oblikovanim vprašalnikom olajšamo branje vprašanj in navodil za njihovo izpolnjevanje, vpisovanje odgovorov in navigacijo skozi vprašalnik. Dobro oblikovan vprašalnik zmanjšuje neodgovor in merske napake pri odgovorih. To pa sta dve vrsti napak, ki dandanes povzročata raziskovalcem veliko preglavic in stroškov, saj sta ključni za kakovostne podatke (Bregar, 2005, str. 110).

Vprašalnik je sestavljen iz dvajsetih vprašanj. Način izvajanja anketiranja je bila osebna izročitev v izpopolnjevanje. To obliko anketiranja smo izbrali, ker smo z anketiranci v istem podjetju.

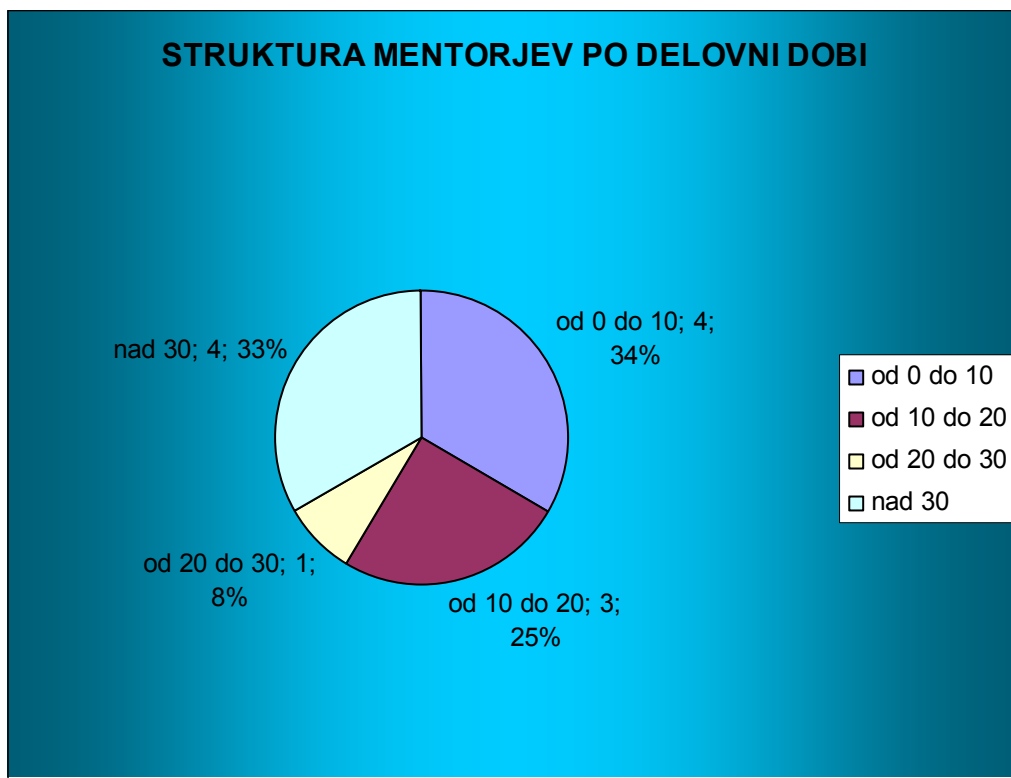
Obdelava podatkov: Podatke iz vprašalnika smo obdelali z računalniškim program Excel. Rezultati so predstavljeni v nadaljevanju.

5.2 Obdelava in analiza ankete

5.2.1 Struktura mentorjev po delovni dobi

Na anketo so odgovorili štirje mentorji z delovno dobo od 0 do 10 let, kar je 34%, trije z delovno dobo od 10 do 20 let, kar je 25%, eden z delovno dobo od 20 do 30 let, kar je 8% in štirje z delovno dobo nad 30 let, kar je 33%. Kot se vidi iz grafa na sliki 2, je največji delež mentorjev v skupini z delovno dobo do 10 let in nad 30 let. Prva skupina bi se v podjetju šele rada uveljavila in dokazala, druga skupina pa prenaša svoje znanje in izkušnje na mlajše z veseljem, saj v njih ne vidi možne konkurence, ampak ljudi, ki bodo v bližnji prihodnosti zavzeli njihova delovna mesta in položaje. Zelo koristno pa bi bilo številčnejše vključevanje srednjih dveh skupin v

proces praktičnega usposabljanja, saj imata prav ti dve skupini največ praktičnega znanja, ki bi ga lahko prenašali na študente.



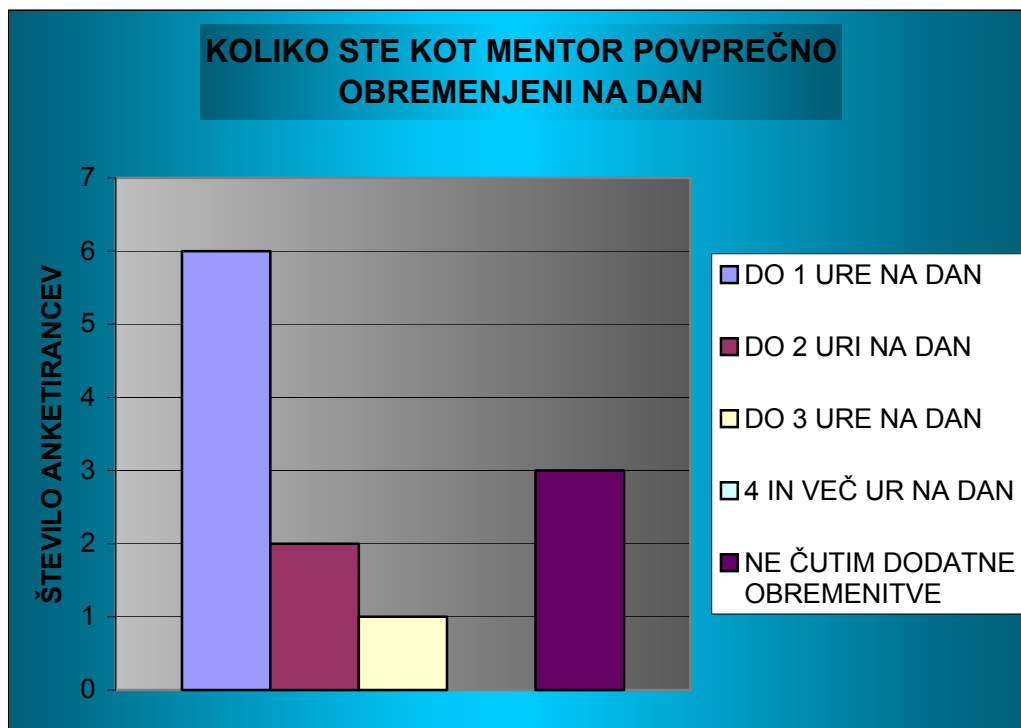
Slika 2: Struktura mentorjev po delovni dobi

5.2.2 Dodatne dnevne obremenitve mentorjev zaradi mentorstva

Pri drugem vprašanju so anketiranci odgovarjali, koliko so v povprečju dodatno dnevno obremenjeni zaradi mentorstva. Pri tem vprašanju so imeli pet možnosti in sicer: do 1 ure na dan, do 2 uri na dan, do 3 ure na dan, 4 in več ur na dan in, da ne čuti dodatne obremenitve. Kot je razvidno iz grafa na sliki 3, jih je največ obremenjenih do 1 ure na dan in sicer šest anketirancev. Drugo možnost do 2 uri na dan sta obkrožila dva anketiranca, možnost do 3 ur na dan pa je obkrožil en sam anketiranec. 4 in več ur na dan pa ni obremenjen nobeden med anketiranci, so pa trije anketiranci obkrožilo peto možnost in sicer, da ne čutijo dodatne obremenitve.

Koliko ur v povprečju dela mentor s študentom, je v veliki meri odvisno od časa, ki ga mentor ima in od zadolžitev, ki jih ima študent. Menimo pa, da je bolj kot število

ur, ko mentor dela s študentom, pomembno, da mu je dosegljiv in na voljo, ko ga ta potrebuje.



Slika 3: Koliko ste v povprečju obremenjeni na dan zaradi mentorstva?

5.2.3 Nagrajevanje mentorjev

Pri vprašanju, ali so mentorji za mentorstvo študentom pri praktičnem usposabljanju nagrajeni, je samo en anketiranec pritrdil, da je, vendar pa je tudi ta pripisal, da je nagrajen s strani študenta.

Pravilnik, ki ureja osnove in merila za obračun plače, ne predvideva dodatnega nagrajevanja za mentorstvo, kar pa mislimo, da ni prav. Za izračun plače na podlagi delovne uspešnosti se stimulacija uspešnosti izračuna v obliki količnika uspešnosti (Ku), s katerim se množi osnovna plača delavca. Količnik uspešnosti (Ku) se za delavca izračuna s pomočjo vsote posameznih stimulacij: stimulacije uspešnosti družbe, stimulacije uspešnosti skupine in stimulacije uspešnosti posameznika. Delavcem, ki opravljajo mentorstvo, pa bi lahko dvignili stimulacijo za uspešnost posameznika za čas mentorstva.

5.2.4 Dodatno usposabljanje mentorjev

Na temo usposabljanje mentorjev sta bili postavljeni dve vprašanji: ali ste se za izvajanje mentorstva dodatno usposabljali in ali bi za izvajanje mentorstva potrebovali dodatno usposabljanje. Na prvo vprašanje so vsi anketiranci odgovorili negativno, na drugo pa so trije anketiranci odgovorili pozitivno, devet pa negativno. Dva od anketirancev, ki sta odgovorila pozitivno, sta tudi dopolnila odgovor s predlogom, katera znanja bi potrebovali. Eden meni, da bi potrebovali pedagoška in didaktična znanja, drugi pa izobraževanje o splošnem programu in pričakovanjih mentorstva.

Menimo, da bi bilo v podjetju potrebno organizirati program izobraževanja mentorjev, ki zajema teme o mentorstvu in mentorskem sistemu podjetja, vodenju in motiviranju, komuniciranju, reševanju konfliktov, prenosu znanja in učenju ter druge andragoške in pedagoške teme.

5.2.5 Kaj vam pomeni mentorstvo?

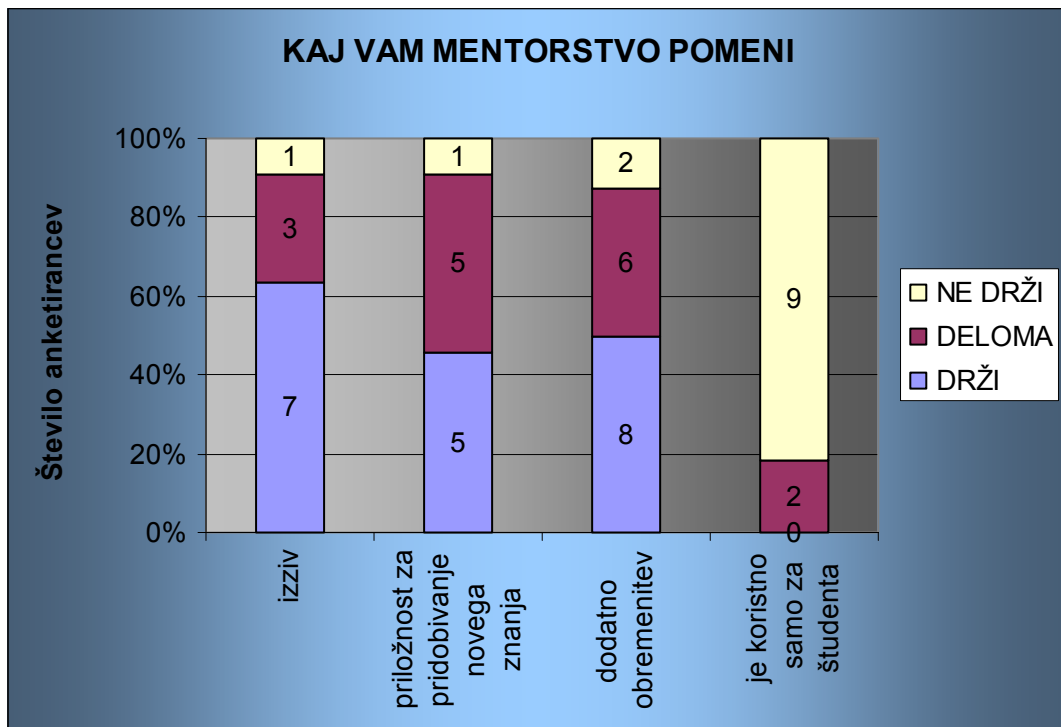
Šesto vprašanje je bilo zastavljeno tako, da je anketiranec odgovarjal na vprašanje, kaj mu pomeni mentorstvo: izziv, priložnost za pridobivanje novega sodobnega znanja, dodatno obremenitev, in ali je koristno samo za študenta. Pri vsaki od navedenih trditev, pa se je odločal med tremi možnostmi in sicer: drži, deloma in ne drži. Pri tem vprašanju je upoštevana ena anketa manj, ker en anketiranec na to vprašanje ni odgovarjal.

Pri trditvi izziv je sedem anketirancev odgovorilo, da trditev drži, trije deloma in eden ne drži, kar pomeni, da se večina strinja s trditvijo, da je mentorstvo izziv.

Pri drugi trditvi, da je mentorstvo priložnost za pridobivanje novega sodobnega znanja, se samo eden ni strinjal s tem, pet pa jih je okrožilo možnost drži in pet deloma.

Na trditev, da je mentorstvo dodatna obremenitev, so se trije anketiranci s tem strinjali, dva sta obkrožila možnost ne drži in šest pa se jih le deloma strinja. Glede na rezultate iz drugega anketnega vprašanja so takšni rezultati tudi pričakovani.

Pri trditvi, da je mentorstvo koristno samo za študenta, se večina s tem ni strinjala, saj sta se samo dva anketiranca s to trditvijo delno strinjala.



Slika 4: Kaj vam mentorstvo pomeni?

5.2.6 Sveže ideje in novi pogledi na reševanje obstoječih problemov

Pri vprašanju, ali študenti prinašajo v podjetje sveže ideje in nove poglede na reševanje obstoječih problemov, je osem anketirancev odgovorilo pozitivno, štirje pa negativno.

Študentje imajo praviloma zelo pozitiven odnos in so navdušeni nad delom, predani so svoji nalogi in podjetju. Pri svojem delu uporabljajo teoretična znanja in ideje, ki so jih pridobili v šoli in se mnogokrat razlikujejo od obstoječih v podjetju. Za mentorje, ki v študentu ne vidijo možne konkurence, pa je mentorstvo možnost, da se prek poučevanja tudi sam uči in mu pomaga, da ostane seznanjen z novostmi in novimi idejami.

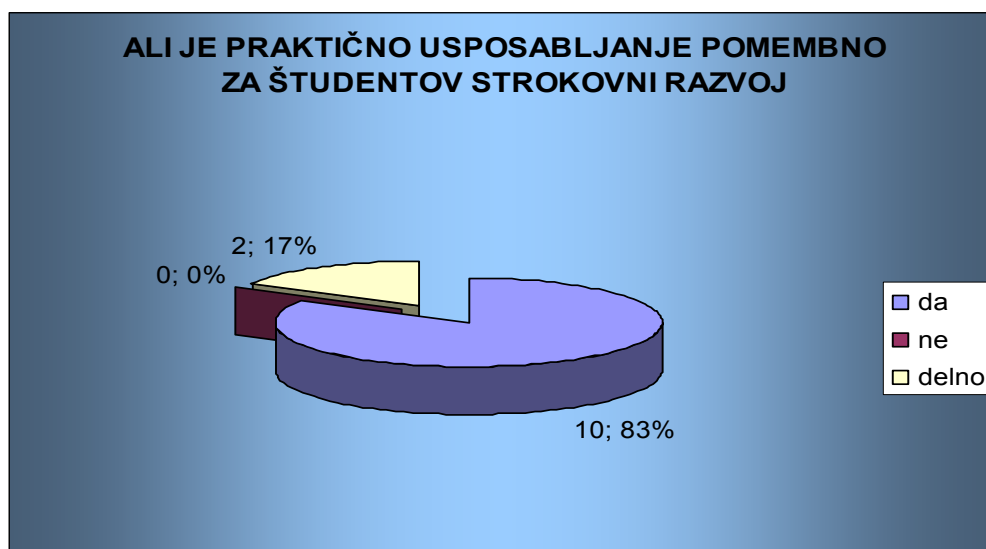
5.2.7 Cenjenost dela študentov v Iskri Avtoelektriki

V podjetju je zelo pomembno, da se zavedajo, da praktično usposabljanje ne prinaša koristi le študentom, temveč tudi podjetju. S praktičnim usposabljanjem lahko podjetje reši potrebo po zaposlenih, študentje lahko delajo na projektih, ki bi sicer stali ob strani, tako pa so lahko zaključeni z manj sredstvi. Pogoj za to pa je, da je podjetje že oblikovalo in predvidelo delo oz. projekt, na katerem bo študent delal, in zagotovilo delovna sredstva.

Tudi večina mentorjev se strinja z zgoraj navedenimi trditvami, saj je osem anketirancev temu pritrdilo, štirje anketiranci pa ne.

5.2.8 Praktično usposabljanje in strokovni razvoj študenta

Pri devetem vprašanju so se anketiranci odločali, ali je praktično usposabljanje pomembna postavka v strokovnem razvoju študenta. Imeli so tri možne odgovore in sicer: "da", "ne" in "delno". Večina jih meni, da je pomembna, saj je kar deset anketirancev obkrožilo pozitiven odgovor, negativnega ni obkrožil nobeden, dva anketiranca pa sta obkrožila odgovor delno. Graf na sliki 5 nam to nazorno prikazuje.



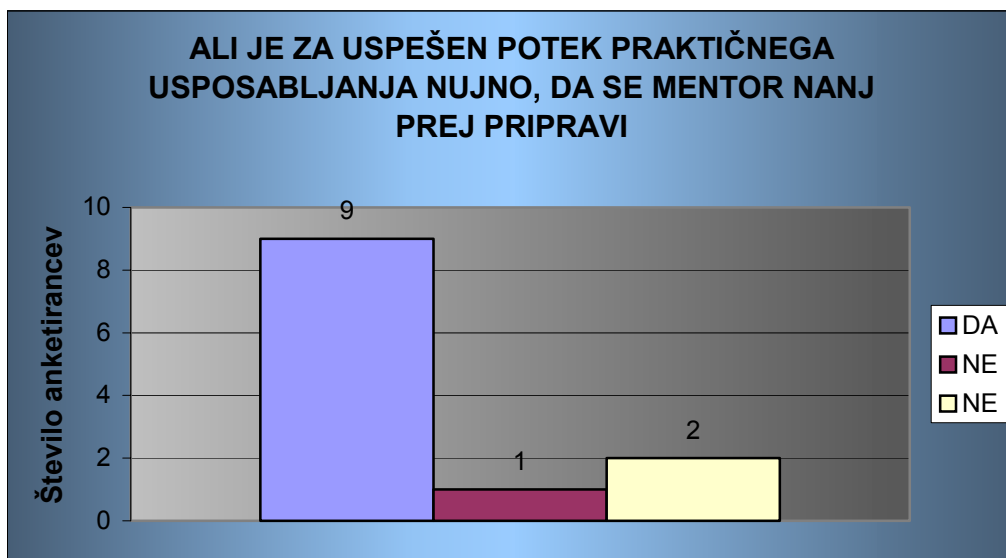
Slika 5: Ali je praktično usposabljanje pomembno za študentov strokovni razvoj?

Menimo, da je praktično usposabljanje zelo pomembna postavka v strokovnem razvoju študenta, saj takrat pridobi dragocene izkušnje v pravem delovnem okolju,

oceni svoje znanje in spretnosti, pridobi nova znanja in spretnosti in je deležen manj presenečenj ob prehodu iz univerze v delovno razmerje.

5.2.9 Praktično usposabljanje in priprava mentorja nanj

V desetem vprašanju so anketiranci odgovarjali na vprašanje, ali je za uspešen potek praktičnega usposabljanja nujno, da se mentor nanj prej pripravi. Tudi pri tem vprašanju so bili trije možni odgovori in sicer: “da”, “ne” in “delno”. Devet anketirancev je pri tem anketnem vprašanju odgovorilo z “da”, en je obkrožil odgovor “ne” in trije odgovor “delno”.



Slika 6: Ali je za uspešen potek praktičnega usposabljanja nujno, da se mentor nanj prej pripravi?

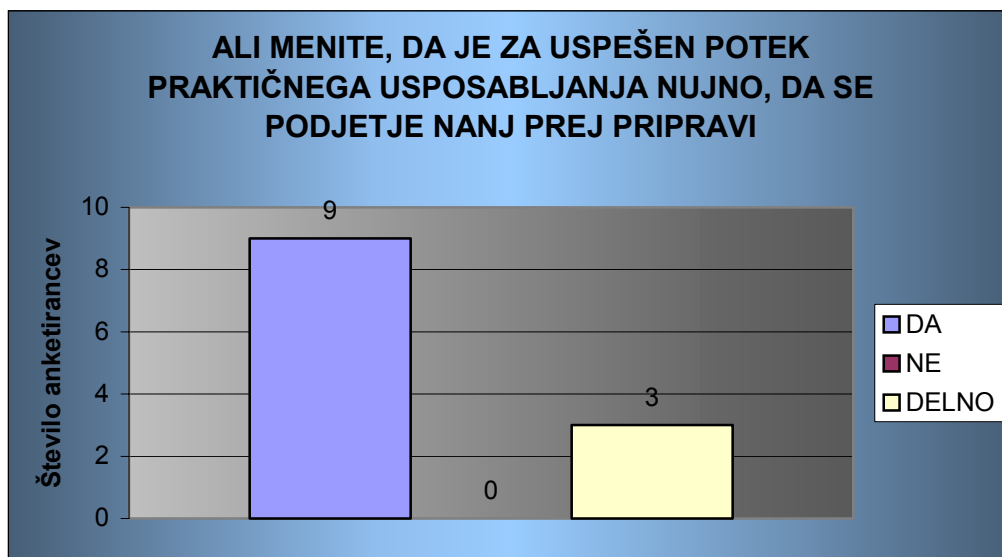
Če hoče mentor svoje delo dobro opravljati, se mora nanj temeljito pripraviti.

Na začetku je potrebno dobro poznavanje dela, ki ga mentor želi posredovati udeležencu in to ne le na ravni finalnega produkta ali storitve, pač pa tudi na ravni procesa oziroma na ravni posameznih vmesnih faz, ki morajo biti predhodno opravljene, da nas pripeljejo do končnega želenega produkta, storitve ali dogodka. Prav je tudi, da se učečemu razložijo posamezni koraki in faze, ki vodijo h končnemu cilju ter da se ga ob tem pouči o dejstvih, ki so ključnega pomena za celoten proces,

kot je na primer uporaba sopotnih orodij in sredstev, čas, ki ga terjajo posamezne faze, vmesno preverjanje kvalitete in podobno. Torej ni dovolj znati nekaj narediti oziroma storiti, čeprav je to temeljni pogoj za učenje drugih, temveč je potrebno znati razdeliti in razložiti posamezne faze dela, da pridemo do končnega učinka in cilja.

5.2.10 Praktično usposabljanje in priprava podjetja nanj

Za uspešen potek praktičnega usposabljanja je priporočljivo, da se podjetje nanj pripravi vnaprej. Na tem mestu predvidevamo, da je podjetje že oblikovalo in predvidelo delo oz. projekt, na katerem bo študent delal. Tik pred zdajci je torej potrebno poskrbeti le še za osnovne stvari, kot so ustrezen delovni prostor in delovna orodja, ki jih bo študent uporabljal pri svojem delu. Koristno je, da študent pred nastopom praktičnega usposabljanja prejme informativna gradiva tako o podjetju kot v zvezi s svojo zadolžitvijo in se tako ustrezno pripravi nanjo. Podjetje določi tudi mentorja, ki bo študenta uvajal, vrednotil njegovo delo, dajal povratne informacije, nudil oporo - skratka bedel nad njim med potekom praktičnega usposabljanja. Ker bo mentor najtesneje sodeloval s študentom, lahko sodeluje že v procesu izbora najbolj primerne kandidata in tudi poskrbi za / organizira vse stvari navedeno v tem odstavku (Opalk, str. 9).



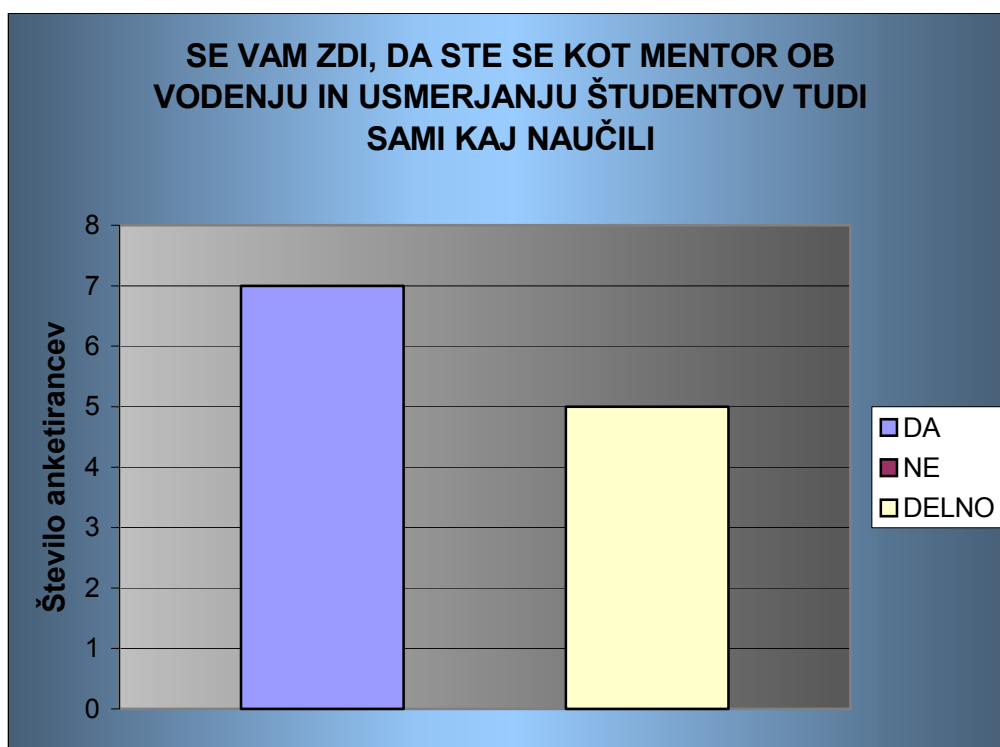
Slika 7: Ali menite, da je za uspešen potek praktičnega usposabljanja nujno, da se podjetje nanj prej pripravi?

Za uspešen potek praktičnega usposabljanja je po mnenju izprašanih nujno, da se pojetje prej pripravi. Kako so se mentorji odločili pa je razvidno iz grafa na sliki 7.

5.2.11 Pridobivanje znanja preko študenta

Ali so se ob vodenju in usmerjanju študentov tudi sami kaj naučili, so morali anketiranci odgovoriti v dvanajstem vprašanju. Pri tem vprašanju je sedem anketirancev odgovorilo z “da”, pet jih je odgovorilo z “delno”, nobeden pa ni obkrožil odgovora “ne”. Odgovori na 12. vprašanje so prikazani v grafu na naslednji sliki.

Kot smo že omenili v komentarju na sedmo anketno vprašanje, študentje pri svojem delu uporabljajo teoretična znanja in ideje, ki so jih pridobili v šoli in se mnogokrat razlikujejo od obstoječe prakse v podjetju. Za mentorje, ki v študentu ne vidijo možne konkurence, pa je mentorstvo možnost, da se prek poučevanja tudi sam uči in mu pomaga, da ostane seznanjen z novostmi in novimi idejami.

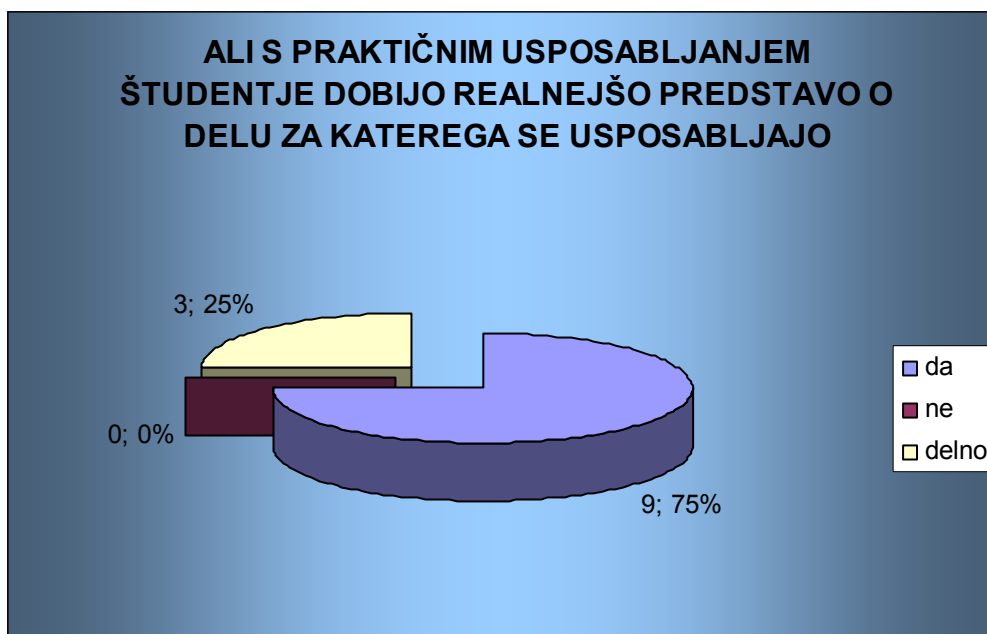


Slika 8: Se vam zdi, da ste se kot mentor ob vodenju in usmerjanju študentov tudi sami kaj naučili?

5.2.12 Praktično usposabljanje študenta in realnejša predstava o delu, za katero se usposablja

Graf iz slike 13 prikazuje, da se kar sedem anketirancev strinja s trditvijo, da si študent pridobi s praktičnim usposabljanjem realnejšo predstavo o delu, za katerega se usposablja, trije se strinjajo z oceno delno in nihče od anketiranih ni obkrožil trditve, da si študent s praktičnim usposabljanjem ne pridobi realnejše slike o delu, za katerega se usposablja.

Ali bo študent s praktičnim usposabljanjem dobil realnejšo predstavo o delu, za katerega se je usposabljal, je v veliki meri odvisno od podjetja. Če podjetje ne zagotovi študentu dela, za katerega se je šolal, ta vsekakor ne bo dobil prave slike o poklicu. Zato je pomembno, da sta šola in podjetje povezana in skupaj poiščeta najustreznejše delo za študenta.

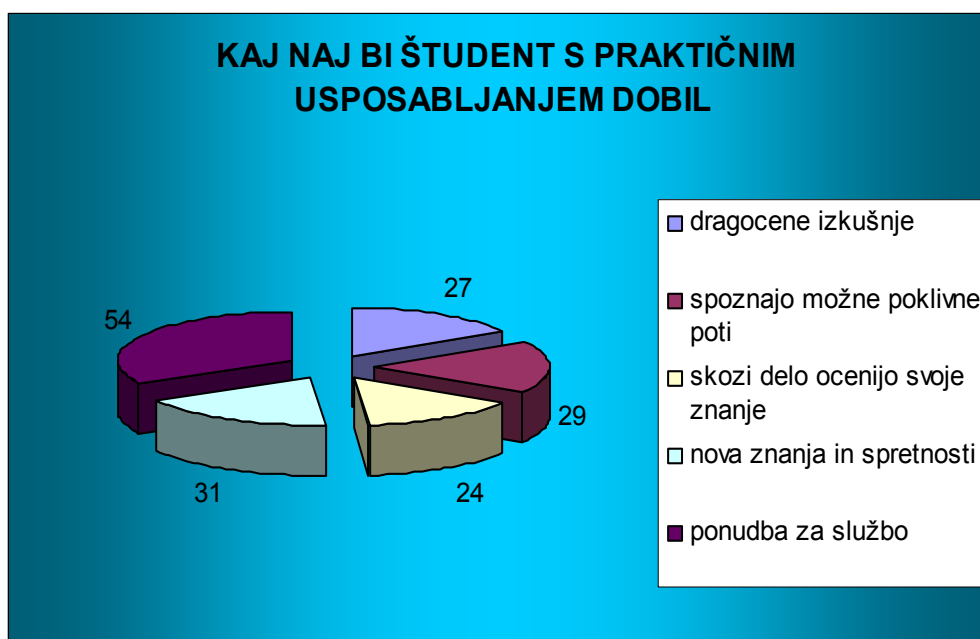


Slika 9: Ali s praktičnim usposabljanjem študentje dobijo realnejšo predstavo o delu, za katerega se usposablja?

5.2.13 Kaj naj bi študent s praktičnim usposabljanjem pridobil?

V štirinajstem vprašanju so morali anketiranci s številkami od 1 do 5 (oz. 6 v primeru dodatnega odgovora) razvrstiti navedene postavke po pomembnosti pridobitve v

smeri od najpomembnejše (1) do manj pomembnih (5 oz. 6). Slika štirinajst nam prikazuje, kako so se anketiranci odločili pri vrednotenju posameznih postavk. Pri tem anketnem vprašanju pa je upoštevanih samo 11 anket, ker je en anketiranec napačno izpolnil vprašalnik. Rezultati štirinajstega anketnega vprašanja so prikazani v grafu na sliki 10.



Slika 10: Kaj naj bi študent s praktičnim usposabljanjem dobil?

Največkrat je bila na najvišjih mestih trditev, da skozi konkretno delo ocenijo svoje znanje, spretnosti, močne in šibke točke. Praktično usposabljanje je vsekakor dobra priložnost, da študent vidi kakšna znanja in spretnosti ima in katera znanja še potrebuje.

Trditev dragocene izkušnje v pravem delovnem okolju, so anketiranci postavili na drugo mesto. Namen praktičnega usposabljanja je študenta seznaniti z delom in poslovanjem določenega podjetja in razvijati svoje spretnosti in znanja v pravem delovnem okolju.

Sledila je trditev, da spoznajo možne poklívne poti. Ta možnost je za prejšnjo zaostajala za samo dve točki. Za študente, ki bodo šolanje še nadaljevali, je praktično usposabljanje odlična možnost, da vidijo različne poklívne poti in se usmerijo v tisto, ki jim najbolj ustreza.

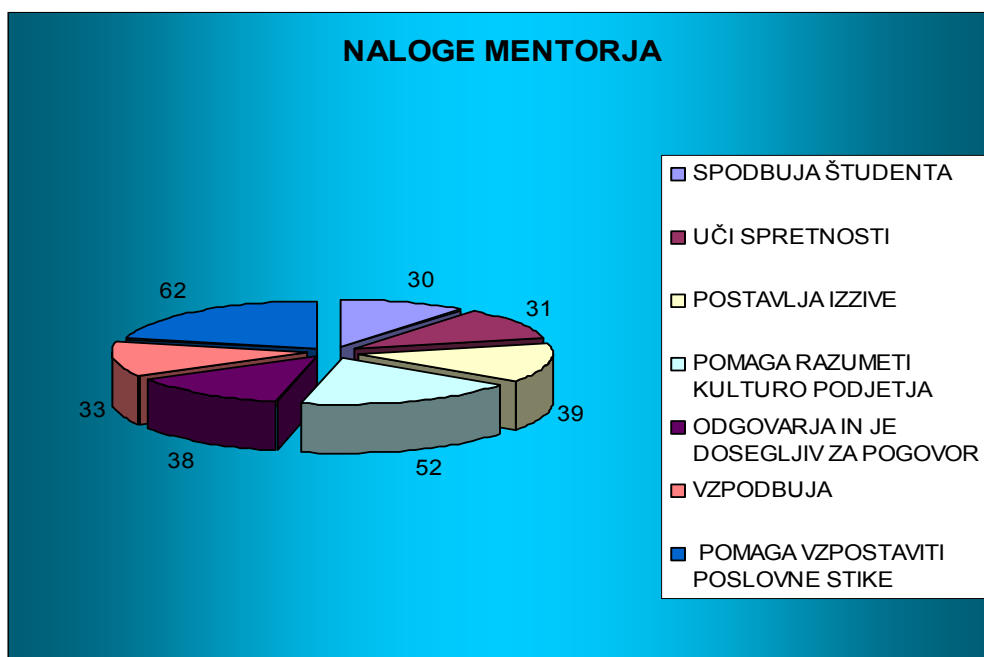
Na četrto mesto so anketiranci postavili trditev, da študent s praktičnim usposabljanjem pridobi nova znanja in spretnosti. Med prvimi štirimi možnostmi je bila točkovna razlika zelo majhna, saj je bilo med prvim in četrtem mestom samo sedem točk razlike.

Trditev, da naj bi študent s praktičnim usposabljanjem pridobil ponudbo za službo, so anketiranci postavili na zadnje mesto. Razlika z najbolje ocenjeno trditvijo je trideset točk. Študentom, ki uspešno zaključijo praktično usposabljanje in se dobro vključijo v okolje, lahko podjetje ponudi tudi možnost opravljanja diplome in nato zaposlitev.

5.2.14 Kakšne so naloge mentorja pri praktičnem usposabljanju?

Tudi pri tem vprašanju so morali anketiranci s številkami od 1 do 7 razvrstiti navedene postavke po pomembnosti v smeri od najpomembnejše (1) do manj pomembne (7). Tudi pri tem vprašanju je upoštevana ena anketa manj, zaradi napačno izpolnjenega vprašalnika.

Graf na sliki 16 nam prikazuje, kako so anketiranci razvrstili trditve po pomembnosti, zgoraj navedenega vprašanja.



Slika 11: Naloge mentorja

Najbolje so anketiranci ocenili trditev, da spodbuja strokovni razvoj študenta. Ta trditev je postavljena na prvo mesto samo z eno točko prednosti. Za mnoge študente je praktično usposabljanje prva delovna izkušnja povezana z njegovim poklicem. Mentorjevo vodenje in predlogi pa pomemben del tega. Pomembno je, da mentor študentu postopno dodeljuje vedno bolj zahtevne naloge in na ta način spodbuja strokovni razvoj študenta.

Trditev 'uči specifične spretnosti' so mentorji postavili na drugo mesto. Razlika s trditvijo na tretjem mestu je za dve točki. Študent bo z delom na ustreznem projektu, pridobival specifična znanja in spretnosti.

Vzpodbujanje in dajanje opore so anketiranci razvrstili na tretje mesto s petimi točkami razlike pred naslednjo trditvijo. Med prvimi tremi trditvami je razlika znašala samo tri točke. Zelo pomemben prispevek, ki ga lahko mentor da študentu, je v vzpodbujanju študenta, da sam ugotovi svoje zmožnosti in omejitve in ob tem razvije sposobnost reševanja problemov. Seveda pa je tudi zelo pomembno, da ko študent rabi oporo, mu jo mentor tudi nudi.

Sledila je trditev 'odgovarja na vprašanja in je dosegljiv za pogovor'. Ta trditev je prehitela naslednjo samo za eno točko. Za študenta je zelo pomembno, da mentor aktivno sodeluje v mentorskem odnosu in ni le pasiven poslušalec. Mentor mora biti dosegljiv za pogovor, ko ga študent potrebuje in mu odgovarja na zastavljena vprašanja.

Z devetintridesetimi točkami je na petem mestu trditev 'postavlja izzive'. Z izzivi mentor motivira študenta za delo.

'Pomaga razumeti kulturo podjetja' so mentorji s trinajstimi točkami zaostanka glede na prejšnjo trditev in desetimi točkami prednosti glede na naslednjo trditev postavili na šesto mesto. Pri uvajanju študenta v podjetje je dobro, da mentor študenta seznaní s kulturo podjetja in vrednotami, ki so v njem pomembne, njegovo zgodovino, organizacijsko strukturo, politiko itd.

Na zadnje mesto so anketiranci postavili trditev 'pomaga študentu vzpostaviti mrežo poslovnih stikov'. Razlika med prvo in zadnjo trditvijo je dvaintrideset točk razlike. Vzpostavljanje poslovnih stikov se formalno med praktičnim ne vzpostavlja. Se pa

vzpostavlja neformalna mreža poslovnih stikov, ko prihaja študent v stik z drugimi službami v podjetju in delavci zaposlenimi v njih.

5.2.15 Ali spremljate kariero študentov, ki so opravljali praktično usposabljanje pri vas?

Tako se je glasilo šestnajsto vprašanje, na katerega so odgovarjali anketiranci. Osem anketirancev je pri tem vprašanju odgovorilo pozitivno, štirje pa negativno.

Vsekakor je za podjetje dobro, da po uspešno opravljenem študentovem praktičnem usposabljanju ostane z njimi v stiku in mu v primeru potreb ponudi tudi zaposlitev. V stiku lahko ostane na različne načine, od pošiljanja voščilnic, internih časopisov, do ponudbe za sodelovanje pri pisanju diplomske naloge.

5.2.16 Je omogočanje izvajanja praktičnega usposabljanja koristno za Iskro Avtoelektriko?

Anketiranci so pri sedemnajstem vprašanju ocenili, ali je omogočanje izvajanja praktičnega usposabljanja koristno za Iskro Avtoelektriko. Rezultati ankete so nam dali deset pozitivnih odgovorov in dva negativna.

Pravilno oblikovan program praktičnega usposabljanja lahko podjetju prinese veliko koristi. Podjetje lahko na ta način rešuje potrebe po zaposlenih, z nižjimi stroški dela na projektih, ki bi sicer stali ob strani, perspektivnim študentom lahko kasneje ponudi možnost zaposlitve. Kot je razvidno iz anket, tudi večina Iskrinih mentorjev misli tako.

5.2.17 Povezava mentorja v podjetju in mentorja na šoli

Na to temo sta bili postavljeni dve vprašanji, in sicer: Ali ste bili povezani s študentovim mentorjem v šoli in ali menite, da bi morali biti povezani z njim?

Kar devet anketirancev od dvanajstih med izvajanjem praktičnega usposabljanja študentov s Poslovno-tehnične fakultete ni bila povezana s študentovim mentorjem na šoli in ravno toliko jih meni, da bi morali biti.

Pri praktičnem usposabljanju študentov v podjetju bi morali sodelovati mentorji v gospodarskih družbah, ki skrbijo za povezavo in vsebinski potek praktičnega usposabljanja v gospodarski družbi in organizator praktičnega usposabljanja na šoli, ki je zadolžen za koordinacijo in izvedbo predpisanih vsebin programa.

5.2.18 Sodelovanje podjetja in šole

V zadnjem, dvajsetem vprašanju, pa so anketiranci odgovarjali, ali bi morale podjetje in šola bolje sodelovati. Pri tem vprašanju je samo eden izmed anketirancev odgovoril negativno, vsi ostali pa pozitivno.

Praktično usposabljanje predstavlja povezavo med teoretičnimi vsebinami šolskega izobraževanja in praktičnim delom v realnih delovnih razmerah. V tem procesu šola ne more povsem celovito pripraviti svojih študentov na vse izzive prihodnosti, niti jim omogočiti priložnosti, ki jih potrebujejo, da odkrijejo svoje sposobnosti in interese, če jih obenem nimajo priložnosti preveriti tudi v praksi že v času študija. Šele ko so študentje izpostavljeni različnim okoljem in resničnim problemom, lahko razumejo razpon zahtev, ki jim bodo izpostavljeni in začnejo razvijati potrebne spretnosti.

6 SKLEPNE UGOTOVITVE RAZISKAVE IN PRIPOROČILA ZA MENTORJE IN PODJETJE

6.1 Obstoječe stanje v podjetju

Struktura mentorjev po delovni dobi je različna, vendar pa jih je največ z delovno dobo do 10 let in z delovno dobo nad 30 let.

Največji delež mentorjev je z mentorstvom obremenjen do ene ure na dan, so pa tudi takšni, ki jim mentorstvo ne predstavlja dodatne obremenitve. Nobeden od mentorjev pa ni z mentorstvom obremenjen štiri ure in več.

So pa vsi anketiranci potrdili, da za mentorstvo s strani podjetja niso nagrajeni.

Nobeden izmed anketirancev se za mentorstvo ni dodatno usposabljal, večina pa tudi meni, da dodatnega usposabljanja ne potrebuje.

Glede vprašanja, kaj anketirancem mentorstvo pomeni: izziv, priložnost za pridobivanje novega sodobnega znanja, dodatno obremenitev, ali je koristno samo za študenta, jih večina meni, da je izziv, da je priložnost za pridobivanje novega sodobnega znanja, da ni dodatna obremenitev in, da ni koristno samo za študenta.

Večina anketirancev se tudi strinja s trditvami, da študentje prinesejo v podjetje sveže ideje in nove poglede na reševanje obstoječih problemov, da je delo študentov v Iskri Avtoelektriki cenjeno in, da je praktično usposabljanje pomembna postavka v strokovnem razvoju študenta.

Zelo pomembna se anketirancem zdi tudi priprava podjetja in mentorja na praktično usposabljanje.

Nekaj manj kot polovica anketirancev se strinja, da se kot mentorji ob vodenju in usmerjanju študentov tudi sami kaj naučijo.

Vsi anketiranci so bili tudi enotni, da s praktičnim usposabljanjem študentje dobijo realnejšo sliko o delu, za katerega se usposabljujejo.

Zelo malo anketirancev pa spremlja kariero študentov po končanem praktičnem usposabljanju.

Pri ugotavljanju, ali je omogočanje izvajanja praktičnega usposabljanja študentov koristno za Iskra Avtoelektriko, jih večina meni, da je.

Zelo malo anketirancev je bilo med izvajanjem praktičnega usposabljanja povezanih s študentovim mentorjem v šoli, večina pa jih meni, da bi morali biti. Zelo velik je tudi delež tistih, ki menijo, da bi morala šola in podjetje bolj sodelovati.

6.2 Priporočila za podjetje

Podjetje Iskra Avtoelektrika ima že dolgoletne izkušnje na področju praktičnega usposabljanja študentov iz različnih izobraževalnih programov. V zadnjih letih pa je v podjetju uspešno opravilo praktično usposabljanje tudi veliko študentov s Poslovno-tehniške fakultete, Univerze v Novi Gorici nekateri pa so tu tudi diplomirali in se v podjetju zaposlili.

Da bi ugotovil, kakšno mnenje imajo o praktičnem usposabljanju, mentorji študentov s Poslovno-tehniške fakultete, Univerze v Novi Gorici in s kakšnimi težavami se spopadajo pri mentorskem delu, smo med njimi na to temo izvedel anketo. Na podlagi pridobljenih rezultatov predlagamo naslednja priporočila:

Pravilnik, ki ureja osnove in merila za obračun plače ne predvideva dodatnega nagrajevanja za mentorstvo, kar pa mislim, da ni prav. Z dopolnitvijo pravilnika o nagrajevanju s členom o nagrajevanju mentorjev, bi veliko pridobili na motivaciji letih. Nagrajevanje bi pripomoglo tudi k številčnejšemu vključevanju zaposlenih z delovno dobo do dvajset in z delovno dobo do trideset let, to je oseb, ki imajo največ praktičnega znanja.

Gotovo imajo ljudje, ki sodelujejo pri praktičnem usposabljanju študentov, veliko znanja na svojem področju. Vendar pa je za uspešen potek praktičnega usposabljanja pomembna tudi mentorjeva sposobnost komuniciranja, prenosa znanja, reagiranja v konfliktu in druge osebnostne lastnosti. Podjetje bi z občasnimi izobraževanji mentorjev veliko pridobilo na tem področju. Izobraževanje bi zajemalo teme o mentorstvu in mentorskem sistemu podjetja, vodenju in motiviranju, komuniciranju,

reševanju konfliktov, prenosu znanja in učenju ter druge andragoške in pedagoške teme.

Za uspešen potek praktičnega usposabljanja je potrebno, da se podjetje nanj pripravi vnaprej. S tem mislimo, da je podjetje že oblikovalo in predvidelo delo oz. projekt, na katerem bo študent delal, zagotovilo ustrezni delovni prostor in delovna orodja, ki jih bo študent uporabljal pri svojem delu in določilo mentorja.

Podjetje naj po uspešno opravljenem študentovem praktičnem usposabljanju ostane z njim v stiku in mu v primeru potreb tudi ponudi zaposlitev. V stiku lahko ostane na različne načine, od pošiljanja voščilnic, internih časopisov, do ponudbe za sodelovanje pri pisanju diplomske naloge.

Sodelovanje podjetja in šole je ključnega pomena za uspešno izvajanje praktičnega usposabljanja. Vključevanje kadrovske službe v proces praktičnega usposabljanja, da ta črpa potrebe po študentih iz procesa kadrovanja, letnih pogovorov z zaposlenimi ter iz pregleda potreb po izobraževanju in usposabljanju, bo pripomogel, da bo podjetje vedelo, kdaj, zakaj in kakšne študente potrebuje in jih lahko začne iskati. Za iskanje ustreznih študentov pa se kadrovska služba podjetja poveže z organizatorjem praktičnega usposabljanja na šoli. Tukaj med drugim predlagamo, da naj sta mentorja študenta s šole in podjetja v stalnem stiku in skupaj usklajujeta naloge študenta.

6.3 Priporočila za mentorje

Kot smo v diplomskem delu že večkrat omenil, mentorstvo prinaša s seboj odgovornost, zato svetujemo, da si mentor iskreno odgovori na spodnja vprašanja še pred odločitvijo, da postane mentor.

Poučevanje drugih je v bistvu najvišja stopnja samorazvoja posameznika. To je delo v pravem pomenu besede, kaže pa se v obojestranskem zadovoljstvu – tako učenca, kot tudi učitelja oziroma mentorja. Za to nalogo je potrebno dozoreti, kajti poučevanje drugih je privilegij, ki ni dan vsakemu in tudi nima vsakdo priložnosti, da ga uresničuje (Wltasky, 2007, str. 10).

- Ali sem pripravljen na vlogo mentorja?

- Imam potreben čas, znanje, spretnosti in odnos za mentorja?
- Kakšne lastnosti bom doprinesel v mentorski odnos?
- Ali mi moji osebni in profesionalni cilji dovoljujejo, da se obvežem kot mentor?
- Kaj pričakujem od mentorskega odnosa?
- Kakšne so v tem trenutku zame prednosti in slabosti mentorstva?
- Kako uspešno vključiti nove kadre v delovne procese in hkrati razvijati njihovo inovativnost in ustvarjalnost?
- Kako oblikovati njihove kompetence in jih povezovati z razvojem in rastjo organizacije in njenimi izzivi?

Morda v vzpodbudo – mentorstva se da naučiti, predvsem z njegovim izvajanjem, samoopazovanjem in sprejemanjem povratnih informacij.

7 ZAKLJUČEK

Mentorstvo, ki ima korenine v stari Grčiji, v sedanjem času zaradi vse bolj turbulentnih sprememb v podjetjih dobiva nove razsežnosti. Če je še nedavno veljalo, da je vloga mentorja omejena na ukvarjanje s pripravniki in novimi zaposlenimi, se je njegovo polje aktivnosti močno razširilo. Mentor v podjetju oz. organizaciji zaposlenemu svetuje in ga podpira pri razvoju kariere, osebne rasti in odkrivanju njegovih talentov. Spodbuja ga k vključevanju v procese vseživljenjskega učenja, prenosu znanja in ustvarja ugodne pogoje za sinergično timsko delo. Razvoj sistema učinkovitega mentorstva je za podjetje življenjsko pomemben, saj na dolgi rok podjetju pomaga k večji konkurenčnosti in delovni učinkovitosti zaposlenih, prispeva k zadovoljstvu posameznika ter celotnega kolektiva.

Mentorski sistem je nepogrešljivo orodje pri prenosu znanja v organizaciji. Je eden ključnih načinov ohranjanja intelektualnega kapitala podjetij, ki pa ga slovenska podjetja še ne izkoriščajo v celoti.

Uspešnost podjetja je odvisna od smotrnega usklajevanja in razvijanja različnih virov (kadrovskih, finančnih, tržnih, tehnoloških) podjetja glede na načrtovane cilje. V današnjih razmerah, ko je na trgu prisotna močna konkurenca, znanstveni in tehnološki razvoj ter napredek, prihaja vse bolj v ospredje povečana vloga in pomembnost ljudi, ki s svojimi sposobnostmi in znanjem usposobijo nove potencialne kadre za podjetje.

Praktično usposabljanje je dober način privabljanja, saj prinaša vrsto prednosti tako podjetju kot študentu. Pogoj obojestranskega zadovoljstva je dobro zastavljen program praktičnega usposabljanja. Tukaj se lahko veliko naučimo od tujih podjetij, ki v to področje vlagajo veliko sredstev. Delovne izkušnje danes niso več najpomembnejša postavka, temveč sta to talent in splošna razgledanost. Podjetja verjamejo v prednost internega razvijanja ljudi s temi lastnostmi in zato tekmujejo med seboj za najboljše mlade talente še v času njihovega študija.

Tudi ugotovitve, do katerih smo prišli skozi raziskovalno delo in teorijo, ki smo jo pridobil v knjigah in priročnikih (Metode raziskovalnega dela za ekonomiste, Spoznanja in dileme, Pripravnštvo-predpis ali potreba, Mentorstvo in vključevanje

žensk v mreže poznanstev kot dejavnik razvoja kariere pri ženskah, Vloga mentorja in podjetja v procesu praktičnega usposabljanja, Mentorstvo spet na pohodu, Nepogrešljiv mentorski sistem, Vpeljava mentorstva v proces prodaje storitev, Priročnik za mentorje pri usposabljanju z delom, Raba metode »coaching« v izobraževalne namene), kažejo na neizpodbitno dejstvo, da imajo mentorji pri vzgoji študentov pri praktičnem usposabljanju v podjetju pomembno nalogo. Potrebno pa je tudi vzpostaviti učinkovit program praktičnega usposabljanja v podjetju. Za celovitost tega procesa pa je potrebno tudi sodelovanje šole v tem procesu.

8 LITERATURA

Bregar, L. (2005). Metode raziskovalnega dela za ekonomiste: Izbrane teme. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Kolektivna pogodba delniške družbe Iskra Avtoelektrika. Pridobljeno 20.01.2008. s svetovnega spleta: <http://intranet.org.iskra/Pravilniki/KolPog.htm>.

Kompare, A. (2002). Psihologija: Spoznanje in dileme. Ljubljana, DZS Državna založba Slovenije.

Kopač, T. (1999). Pripravnštvo-predpis ali potreba. Andragoška spoznanja 2/99).

Lukas, D. (2006). Mentorstvo in vključevanje žensk v mreže poznanstev kot dejavnik razvoja kariere pri ženskah. Ljubljana: HRM.

Moers, I. Tips on Developing a Strong Internship Program. Pridobljeno 15.12.2007. s svetovnega spleta URL: <http://careerweb.georgetown.edu/employers/tips.html>.

Noe, R. (2002). Employee training and development. Boston (etc.): McGraw-Hill/Irwin, cop.

Opalk, V. (2003). Vloga mentorja in podjetja v procesu praktičnega usposabljanja. Ljubljana: Pedagoški center Ekonomske fakultete, 2002.- (Zbirka Priročniki za predavatelje in mentorje).

Panjtar, E. (2007). Prestavitev Iskre Avtoelektrike. Pridobljeno 10.10.2007 s svetovnega spleta: <http://www.iskra-ae.com/slo/history.php.html>.

Pipan, R. Mentorstvo spet na pohodu – Finance.si. Pridobljeno 11.12.2007. s svetovnega spleta: <http://www.finance.si/48768>.

Pipan, R. Nepogrešljiv mentorski sistem. Pridobljeno 15.01.2008. s svetovnega spleta: <http://www.relacije.com/clanek.php?niceid=nepogrešljiv-mentorski-sistem>.

Prednosti za študenta (2006). Pridobljeno 10.01.2008. s svetovnega spleta: <http://www.ef.uni-lj.si/cers/delodajalec/prednostiDelodajalec.asp>.

Prednosti za podjetje (2006). Pridobljeno 10.01.2008. s svetovnega spleta:
<http://www.ef.uni-lj.si/cers/delodajalec/prednostiDelodajalec.asp>.

Štempelj, B. (2006). Vpeljava mentorstva v proces prodaje storitev. Ljubljana:
Organizacija.

Vitavsky, Z., Hočevar, F., Kitek, A., Vidmar, J. (2007). Priročnik za mentorje pri
usposabljanju z delom. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.

Zidar, G. (2006). Raba metode »coaching« v izobraževalne namene. Ljubljana:
HRM.

PRILOGA

Anketni vprašalnik

ZA MENTORJE ŠTUDENTOV PRI PRAKTIČNEM USPOSABLJANJU V ISKRI AVTOELEKTRIKI

Pozdravljeni!

Sem absolvent Poslovno-tehniške fakultete in pripravljam diplomsko delo z naslovom "Vloga mentorja v procesu praktičnega usposabljanja." Vljudo Vas prosim, da izpolnite ta vprašalnik, ki ga bom uporabil pri svojem delu. Sodelovanje je anonimno. Vzelo vam bo okoli 5 minut časa.

Hvala za sodelovanje!

NAVODILO: Prosim Vas, da obkrožite črko pred trditvijo ali odgovorom, ki Vam ustreza, v nekaterih primerih pa ravnajte, kakor je navedeno v dodanih navodilih.

1. V Iskri Avtoelektriki sem zaposlen:

- a) 0 do 10 let
- b) 10 do 20 let
- c) 20 do 30 let
- d) več kot 30 let

2. Koliko ur povprečno ste dodatno obremenjeni v času, ko ste mentor študentom pri praktičnem usposabljanju?

- a) Do 1 ure na dan.
- b) Do 2 ure na dan.
- c) Do 3 ure na dan.
- d) 4 in več ur na dan.
- e) Ne čutim dodatne časovne obremenitve.

3. Ali ste kot mentor študentom pri praktičnem usposabljanju nagrajeni?

- a) DA in sicer
- b) NE.

4. Ali ste se za izvajanje mentorstva dodatno usposabljali?

- a) DA.
- b) NE.

5. Ali bi potrebovali za izvajanje mentorstva dodatno usposabljanje?

- a) DA.
- Navedite , katera znanja bi potrebovali.

.....

.....

- b) NE.

6. Kaj vam pomeni mentorstvo?

NAVODILO: Pri vsaki trditvi obkrožite Vam ustrezen odgovor.

Je izziv.	DRŽI	DELOMA	NE DRŽI
Je priložnost za pridobivanje novega, sodobnega znanja.	DRŽI	DELOMA	NE DRŽI
Je dodatna obremenitev.	DRŽI	DELOM	NE DRŽI
Je koristno samo za študenta.	DRŽI	DELOMA	NE DRŽI

7. Se vam zdi, da študentje prinesejo v podjetje sveže ideje in nove poglede na reševanje obstoječih problemov?

- a) DA.
- b) NE.

8. Ali menite da je delo študentov v Iskri Avtoelektriki cenjeno?

- a) DA.
- b) NE.

9. Se vam zdi, da je praktično usposabljanje pomembna postavka v strokovnem razvoju študenta?

- a) DA.
- b) NE.
- c) DELNO.

10. Ali menite da je za uspešen potek praktičnega usposabljanja nujno, da se mentor nanj prej pripravi?

- a) DA.
- b) NE.
- c) DELNO.

11. Ali menite da je za uspešen potek praktičnega usposabljanja nujno, da se podjetje nanj prej pripravi?

- a) DA.
- b) NE.
- c) DELNO.

12. Se vam zdi, da ste se kot mentor ob vodenju in usmerjanju študentov tudi sami kaj naučili?

- a) DA.
- b) NE.
- c) DELNO.

13. Ali menite, da s praktičnim usposabljanjem študentje dobijo realnejšo predstavo o delu za katerega se usposabljujejo?

- a) DA.
- b) NE.
- c) DELNO.

14. Kaj naj bi študent s praktičnim usposabljanjem pridobil?

NAVODILO: S številkami od 1 do 5 (oz. 6 v primeru dodanega odgovora) razvrstite navedene postavke po pomembnosti pridobitve v smeri od najpomembnejših (1) do manj pomembnih (5 oz. 6).

Dragocene izkušnje v pravem delovnem okolju.

Ocenijo in spoznajo možne poklicne poti znotraj področja, ki jih zanima.

Skozi konkretno delo ocenijo svoje znanje, spretnosti, močne in šibke točke.

Nova znanja in spretnosti.

Ponudbo za službo.

Drugo.....

.....

15. Kakšna so naloge mentorja pri praktičnem usposabljanju?

NAVODILO: s številkami od 1 do 7 razvrstite navedene postavke po pomembnosti v smeri od najpomembnejših (1) do manj pomembne (7).

Spodbuja strokovni razvoj študenta.

Uči specifične spretnosti.

Postavlja izzive in dodeljuje odgovornosti.

Pomaga razumeti kulturo podjetja.

___ Odgovarja na vprašanja in je dosegljiv za pogovor.

___ Vzpodbuja in daje podporo.

___ Pomaga študentu vzpostaviti mrežo poslovnih stikov.

16. Ali spremljate kariero študentov, ki so opravljali praktično usposabljanje pri vas?

a) DA.

b) NE.

17. Ali menite da je omogočanje izvajanja praktičnega usposabljanja študentov praktično koristno za Iskro Avtoelektriko?

a) DA.

b) NE.

18. Ali ste bil povezani s študentovim mentorjem v šoli?

a) DA.

b) NE.

19. Ali menite, da bi morali biti povezani s študentovim mentorjem v šoli?

a) DA.

b) NE.

20. Ali se vam zdi, da bi morala podjetje in šola bolj sodelovati?

a) DA.

b) NE.