

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Eva Omerza

**Uspešnost izvajanja strokovne prakse na študijskem programu
Politologija – Analiza politik in javna uprava**

Diplomsko delo

**Ljubljana
2012**

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Eva Omerza

Mentorica: izr. prof. dr. Simona Kustec Lipicer

**Uspešnost izvajanja strokovne prakse na študijskem programu
Politologija – Analiza politik in javna uprava**

Diplomsko delo

**Ljubljana
2012**

Zahvala

Zahvaljujem se svoji mentorici, izr. prof. dr. Simoni Kustec Lipicer, za strokovne nasvete in usmerjanje pri izdelavi diplomskega dela. Zahvaljujem se tudi vsem ostalim, ki so mi pomagali in me podpirali pri ustvarjanju diplomske naloge.

Uspešnost izvajanja strokovne prakse na študijskem programu Politologija – Analiza politik in javna uprava

Praktično usposabljanje študentom omogoča pridobivanje izkušenj, ki jih ni moč osvojiti v okviru predavanj na fakulteti, vpogled v delovanje organizacije, spoznavanje morebitnih delodajalcev in v najširšem smislu predstavlja stik s pravim delovnim okoljem. Praktično usposabljanje študentov mora temeljiti na sodelovanju, pomoči ter zaupanju med študentom, mentorjem na visokošolskem zavodu ter mentorjem v delovni organizaciji, kar je tudi predpogoj za uspešno izvedbo praktičnega usposabljanja. Na podlagi analize primarnih podatkov smo ovrednotili uspešnost izvajanja praktičnega usposabljanja na Fakulteti za družbene vede, smer Politologija – Analiza politik in javna uprava, od uvedbe bolonjske reforme na Univerzi v Ljubljani v študijskem letu 2008/09 do vključno študijskega leta 2010/11. Na podlagi ugotovitev smo poskušali ovrednotiti, ali izvajanje strokovnega usposabljanja na omenjeni študijski smeri zasleduje cilje uspešnega izvajanja praktičnega usposabljanja. Raziskovalne ugotovitve kažejo, da je izvajanje praktičnega usposabljanja na smeri Politologija – Analiza politik in javna uprava deloma uspešno, pri čemer bi bilo potrebno v proces ocenjevanja uspešnosti vključiti nekatere dodatne elemente.

Ključne besede: praktično usposabljanje, mentorstvo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Politologija – Analiza politik in javna uprava.

Effectiveness of Performing Professional Practice at the Study Programme Political Science – Policy Analysis and Public Administration

Practical training makes it possible for students to gain experience that they cannot acquire during lectures at the faculty, get an insight into the operation of an organization, get to know potential employers, while providing touch with a real working environment in the broadest sense. The practical training of students must be based on cooperation, help and trust between a student, a mentor at a higher education establishment and a mentor in a working organization, which is a prerequisite for the successful implementation of practical training. Based on the analysis of primary data, we have evaluated the effectiveness of the performance of practical training at the Faculty of Social Sciences, study programme Political Science – Policy Analysis and Public Administration, since the introduction of the Bologna reform at the University of Ljubljana in the academic year 2008/09 to the academic year 2010/11 inclusive. Based on the findings our aim was to evaluate whether the performance of professional training at the mentioned study programme pursues the goals of the effective performance of practical training. The findings of the study show that the performance of practical training at the study programme Political Science – Policy Analysis and Public Administration is partially successful, whereby certain additional elements should be included in the process of evaluating the effectiveness.

Key words: practical training, mentorship, University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences, Political Science – Policy Analysis and Public Administration.

KAZALO

1 UVOD	7
2 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV	8
2.1 Praktično usposabljanje	8
2.2 Vrednotenje.....	11
2.3 Uspešnost.....	12
3 EMPIRIČNI DEL	13
3.1 Praktično usposabljanje slovenskih študentov	13
3.1.1 Zakonodaja.....	13
3.1.2 Fakulteta za družbene vede v Ljubljani.....	15
3.1.3 Fakulteta za družbene vede v Ljubljani, program POL - APJU.....	16
3.1.4 Praktično usposabljanje v tujini	17
3.2 Elementi uspešnega praktičnega usposabljanja.....	19
3.3 Metodologija diplomskega dela	21
3.3.1 Cilji diplomskega dela.....	21
3.3.2 Metode dela	22
3.4 Rezultati	23
3.4 Uspešnost izvajanja strokovne prakse.....	29
3.5 Analiza rezultatov	38
4 SKLEP	41
5 LITERATURA	43
PRILOGE	46
Priloga A: Potrdilo o opravljanju prakse.....	46
Priloga B: Vprašalnik za mentorje na visokošolskih zavodih – predlog.....	48

KAZALO TABEL

Tabela 3.1: Kriteriji uspešnega praktičnega usposabljanja	20
Tabela 3.2: Izbrani indikatorji	22
Tabela 3.3: Število študentov, ki so opravili strokovno prakso glede na število vpisanih študentov	23
Tabela 3.4: Delež praktikantov v izbrani organizaciji – ločitev glede na vrsto organizacije ter ločitev po študijskih letih	25
Tabela 3.5: Tip izvedenega dela praktikanta glede na tip organizacije.....	31
Tabela 3.6: Izpolnjevanje kriterijev uspešnega praktičnega usposabljanja.....	38
Tabela 3.7: Upoštevanje priporočil s strani vseh udeležencev v procesu praktičnega usposabljanja	40

KAZALO GRAFOV

Graf 3.1: Delež praktikantov v izbranih organizacijah glede na sektor	24
Graf 3.2: Delež študentov, ki menijo, da je strokovna praksa prekratka	26
Graf 3.3: Delež študentov, ki menijo, da bi morali imeti strokovno prakso več študijskih let.....	27
Graf 3.4: Delež študentov, ki glede izvajanja strokovne prakse niso imeli pripombe	28
Graf 3.5: Komentarji, mnenja in pojasnitve mentorjev v delovnih organizacijah	29

1 UVOD

Čeprav nam Evropska unija ponuja vedno več možnosti za zaposlitev, se diplomanti čedalje bolj pogosto soočajo s problemom, ki zadeva iskanje prve zaposlitve. Ovire, ki nam onemogočajo vstop na trg delovne sile, pa lahko obidemo le tako, da svoji izobrazbi dodamo dodano vrednost – sposobnost delovanja v timu, komunikativnost, samostojnost, kreativnost, samokritičnost itd. Takšne kompetence nemalokrat lahko pridobimo v okviru opravljanja strokovnega usposabljanja.

Strokovno usposabljanje študentov predstavlja pomemben del pridobivanja izkušenj, ki jih v predavalnicah fakultet ni moč osvojiti. Poleg pridobivanja dragocenih delovnih izkušenj ter ostalih spremljajočih kompetenc in veščin (na primer komunikacijske, organizacijske, tehnične, strokovne itd.) v sklopu strokovnega usposabljanja praktikant dobi tudi vpogled v delovanje organizacije, spoznava morebitne delodajalce in nenazadnje tudi prenaša teoretično znanje v praktična dejanja. Strokovno usposabljanje je torej pot do večjega uspeha in pot do večje konkurenčnosti na trgu delovne sile. Pa vendar ni vsako strokovno usposabljanje *a priori* uspešno. Uspešno je tisto strokovno usposabljanje, ki praktikantu omogoči pridobivanje novega znanja, to pa lahko dosežemo le ob skrbnem načrtovanju same izvedbe strokovnega usposabljanja s strani mentorjev na fakultetah, mentorjev v delovnih organizacijah ter študentov samih.

Na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani je strokovno usposabljanje na smeri Politologija – Analiza politik in javna uprava (v nadaljevanju: Pol – APJU) opredeljeno kot obvezni predmet, ki ga mora študent opraviti tekom dodiplomskega študija. »Cilj strokovnega usposabljanja je nadgraditi oz. dopolniti pridobljena teoretična znanja z izkušnjami iz vsakodnevnega praktičnega delovanja na področju (javnih) politik in javne uprave v neki (javno) politični, upravni ali zasebni organizaciji na lokalni, nacionalni ali nadnacionalni ravni, v raziskovalnih organizacijah, sindikatih, društvih, političnih strankah ipd. /.../ spoznavanje strokovnega dela v izbrani organizaciji, uporaba pridobljenega znanja v delovnem okolju organizacije, vpogled v delovne aktivnosti oz. procese, ki potekajo na posameznem delovnem področju organizacije, sodelovanje pri izvedbi strokovnih nalog in samostojno opravljanje teh nalog« (Fakulteta za družbene vede 2012).

Namen tega diplomskega dela bo ovrednotiti dosedanje uspešnost izvajanja praktičnega usposabljanja na študijskem programu Pol – APJU, kot se izvaja na prvi stopnji bolonjskega

študijskega procesa. S tem bomo pridobili podatke o tem, katere so morebitne izboljšave za bolj uspešno izvajanje praktičnega usposabljanja na omenjenem študijskem programu. Raziskovalne ugotovitve bodo zagotovile informacije, s katerimi lahko izboljšamo obstoječe stanje ter preverimo zasledovanje prvotno zastavljenih ciljev praktičnega usposabljanja. Za namene analize bomo uporabili podatke iz pisnih poročil študentov, kjer študenti opišejo opravljeno delo, navedejo novo pridobljena znanja ter podajo subjektivno oceno o izvedbi in poteku strokovne prakse ter potrdila o opravljeni praksi, ki jih izpolnijo mentorji v delovni organizaciji, v katerih študenti, mentor v organizaciji ter mentor na fakulteti zapišejo svoja opažanja glede dela praktikanta.

2 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

2.1 Praktično usposabljanje

Praktično usposabljanje uvrščamo v učenje na delovnem mestu in je ena izmed aktivnih oblik študijskega dela, ki v svetu poteka na vseh ravneh izobraževanja in je zaradi svoje intredisciplinarnosti sestavni del vseživljenjskega učenja (Kristl in drugi 2007, 7). Tekom praktičnega usposabljanja praktikanti torej preverjajo, prenašajo in uporabljajo pridobljeno teoretično znanje, utrjujejo instrumentalne kompetence (kognitivne sposobnosti, reševanje realnih problemov, tehnološke spretnosti, jezikovne spretnosti, sposobnost organiziranja delovnega časa itd.), se aktivno učijo za nadgrajevanje medosebnostnih kompetenc (samokritičnost, kritičnost, etičnost, delo v skupini itd.) in nenazadnje razvijajo systemske kompetence (avtonomnost pri delu, podjetnost, iniciativnost, skrb za kvaliteto, raziskovalne spretnosti, kreativnost, vodenje itd.) (Kristl in drugi 2007, 7). Cilji praktičnega usposabljanja študentov so dopolnjevanje teoretičnega znanja s praktičnimi znanji, približati strokovno delo, sodelovanje pri izvedbi strokovnih nalog, nadgraditi sposobnosti odločanja, pogajanja in skupinskega dela, spoznavanje delovnega procesa, samostojno opravljanje strokovnih nalog, pridobivanje znanja o oblikah, pomenu in možnostih osebnega izobraževanja ter kritično opazovanje procesa praktičnega usposabljanja (priprava pisnega poročila o opravljanju praktičnega usposabljanja, ki vključuje tudi oceno dejavnosti, pri kateri je praktikant sodeloval) (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010; Kristl in drugi 2007). Praktično usposabljanje omogoča spoznavati delovno okolje organizacije na dva načina: zaposleni lahko praktikantu dajo možnost, da se izkaže v opravljanju delovnih nalog ali pa mu dajo možnost opazovanja dela v organizaciji, s čimer se praktikant uči o raznovrstnosti vlog, ki jih imajo zaposleni (Kiss 2005). Praktično usposabljanje študentu ne omogoča le pridobivati delovne izkušnje

temveč mu omogoča tudi vzpostavljati poslovne stike, spoznavati bodoče delodajalce ter nenazadnje tudi zaslužek, v kolikor je praktično usposabljanje plačano (Clark in Pal 2011, 957).

Praktično usposabljanje študentov ima prednosti za študenta, mentorja, delovno organizacijo ter družbo. Prednosti za študenta (Govekar Okoliš in Kranjčec 2007, 61):

- pridobitev izkušenj znotraj pravega delovnega okolja,
- spoznavanje in ocenjevanje možnih poklicnih poti na strokovnem področju,
- pridobitev novih znanj in spretnosti,
- prispevek k strokovnemu razvoju praktikantov,
- ocena delovne organizacije,
- ocena svojega dela, pridobljenih spretnosti ter znanja,
- zelo uspešno opravljeno praktično usposabljanje lahko kasneje pomeni tudi ponudbo za službo,
- vzpostavljane poslovnih stikov, pridobitev referenc, priložnost strokovnega sodelovanja.

Prednosti za mentorja (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010, 62):

- pridobitev nove izkušnje,
- razvijanje vodstvenih sposobnosti,
- pridobitev ugleda in lojalnosti praktikanta,
- doseganje profesionalnega razvoja ter dvig statusa zaradi zaslug za praktikantovo znanje in sposobnosti,
- seznanitev z novimi idejami in novostmi,
- razvijanje medosebnih in komunikacijskih prednosti,
- doživljanje zadovoljstva ob pomoči drugim,
- povečanje zadovoljstva z delom ob uspešnem mentorstvu,
- strokovna pomoč praktikanta pri delu,
- ob uspešnosti praktikanta je tudi mentor uspešen, kar pozitivno vpliva na mentorjevo kredibilnost pri iskanju in razvijanju kadrov v organizaciji,
- krepitev občutka koristnosti.

Prednosti za delovno organizacijo (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010, 63):

- rešitev potrebe po zaposlenih z zaposlitvijo študentov v obliki strokovne prakse,
- delovanje študentov na projektih, ki bi morda ostali ob strani,
- študenti v delovno okolje prinašajo sveže ideje in nove poglede na reševanje obstoječih problemov,
- izboljšanje sodelovanja med delovno organizacijo ter visokošolskim zavodom,

- praktično usposabljanje kot selekcijsko orodje (ocena praktikanta lahko služi kot oglaševanje),
- pozitiven odnos praktikantov do dela, so predani svoji nalogi in instituciji, so se bolj pripravljeni učiti novih veščin in spretnosti,
- zmanjšanje stopnje fluktuacije v delovni organizaciji.

Prednosti za družbo (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010, 64):

- povečevanje človeške zmožnosti za oblikovanje povezanosti, spreminjanje in razvoj odraslih skozi življenje,
- mentorstvo kot način grajenje novih mrež, preseganje posameznikovih ozkih vlog,
- produktivna uporaba idej, ki bi bile morda izgubljene,
- razvoj družbe (vseživljenjsko učenje),
- vzpostavljanje vzajemnega razumevanja in spoštovanja,
- priložnost, da se izrazi talent, ki bi bil morda lahko izgubljen.

Pomemben vidik praktičnega usposabljanja predstavlja tudi partnerstvo med delodajalci in posameznim visokošolskim zavodom. Visokošolski zavod ter delodajalec, kjer študent opravlja praktično usposabljanje, morata delovati na podlagi sklenjene tripartitne pogodbe – študent, visokošolski zavod in delovna organizacija (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010; Kristl in drugi 2007). Partnerstvo mora temeljiti na odgovornosti vseh partnerjev, zaupanju ter medsebojni pomoči. Naloga visokošolskih zavodov je, da v študijskih programih ponudijo znanja, ki v kar se da veliki meri zagotavljajo potrebe na trgu dela na eni strani, naloga delodajalcev na drugi strani pa je, da se zavedajo pomembnosti tovrstnega sodelovanja z visokošolskimi zavodi, saj jim le-to omogoča stik s študenti, ki nadalje zagotavlja kvaliteten prenos praktičnih znanj za zagotavljanje kvalitetnih bodočih strokovnjakov (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010; Kristl in drugi 2007).

Kakovostnega praktičnega usposabljanja pa ni brez kvalitetno usposobljenih mentorjev, ki so tako na strani visokošolskega zavoda kot tudi na strani delodajalca, in študentov, katerim je praktično usposabljanje namenjeno (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010; Kristl in drugi 2007). Mentor na fakulteti mora predvideti, kaj lahko praktično usposabljanje prinese študentu glede na učni načrt, možnosti in delovanje institucije ter nenazadnje glede na teoretične in praktične cilje praktičnega usposabljanja (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010; Kristl 2007). Mentor v izbrani delovni organizaciji mora skrbeti za ustrezno motivacijo, za doseganje ustreznih kompetenc študentov, za spodbujanje k osebni profesionalnemu razvoju študenta ter za

ustrezno izvajanje praktičnega usposabljanja, pri čemer mora upoštevati (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010; Kristl 2007):

- vsebine določene stroke,
- metode izobraževanja odraslih (diskusija, igranje vlog, študije primera, predavanje, pogovor, delo s pisnimi viri itd.),
- vrste izobraževanja odraslih (posredno/neposredno, formalno/neformalno itd.),
- oblike izobraževanja odraslih (študijski krožek, konzultacija, seminar, tečaj, itd.),
- tehnike izobraževanja (avdio-video pripomočki),
- andragoški cikel (oblikovanje faz izobraževalnega procesa).

Niso pa pomembna samo znanja in kompetence mentorjev na visokošolskih zavodih in v organizacijah opravljanja praktičnega usposabljanja, temveč so pomembna tudi znanja in kompetence študentov, ki opravljajo praktično usposabljanje. Pomembno je teoretično in praktično znanje študenta, poleg tega pa še njegovo praktično delo, motivacija, sodelovanje, komunikacija, učenje in izobraževanje v delovni organizaciji itd. (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010, 56). Opredelitev kompetenc študentov je po bolonjski prenovi obvezna sestavina načrta praktičnega usposabljanja, saj le tako lahko mentor na visokošolskem zavodu vrednoti kakovost dela študentov tekom opravljanja praktičnega usposabljanja ter spremlja študentov osebni in strokovni razvoj (Govekar Okoliš in Kranjčec 2010, 57). Študenti pa se lahko soočijo z več težavami: otežena zagotovitev enako kakovostnih mest praktičnega usposabljanja, delodajalci v praktičnem usposabljanju vidijo motnjo delovnega procesa, množičnost visokošolskega izobraževanja itd. (Kristl in drugi 2007, 7).

2.2 Vrednotenje

Definicij vrednotenja je zelo veliko in se razlikujejo od avtorja do avtorja. Weissova (Weiss 1998, 4) pravi, da je vrednotenje »sistematična ocena delovanja in/ali rezultatov programa ali javne politike, ki jo primerjamo z nizom eksplicitnih ali implicitnih standardov, s katero nameravamo prispevati k izboljšanju programa ali javne politike«. Vrednotenje pomeni obravnavanje in tehtanje določenega fenomena na podlagi implicitnih ali eksplicitnih meril, ki so lahko zelo različna (Weiss 1998, 3-4). Scriven (Scriven v Vedung 2005, 2) pravi, da je vrednotenje »proces determiniranja odlike (*merit*), vrednosti (*worth*) in koristi (*value*) predmetom, ki jih vrednotimo«. Ne glede na vse definicije, je vrednotenje dejanje, s katerim neki stvari damo vrednost, oceno, ocenimo njeno uspešnost, učinkovitost, uporabnost itd.

Namen vrednotenja je lahko tudi zagotavljanje informacij, ki razumejo obstoječe delovanje ter lahko izboljšajo obstoječe vsebine. Takšno vrednotenje je formativno vrednotenje, ter temelji na oceni vpletenih igralcev, namen formativnega vrednotenja pa je spremljanje aktualnih izvajalskih procesov ter preverjanje zasledovanja prvotno zastavljenih ciljev (Kustec Lipicer 2009, 90).

Ko predpostavimo, da je za razumevanje in vrednotenje neke javne politike potrebno dobro poznavanje le-te, govorimo o procesnem vrednotenju. Namen procesnega vrednotenja je podati oceno vseh vsebin, ki so povezane s posameznimi javnopolitičnimi vsebinami, dejavnosti in lastnosti v kateri koli fazi javnopolitičnega procesa (Kustec Lipicer 2009, 93). Monitoring oziroma spremljanje izvajanja javnih politik je zelo pomembno pri procesnem vrednotenju, saj nam omogoča sprotno ugotavljanje, kako se neka javna politika izvaja. V procesu monitoringa nas lahko zanimata dve vprašanji: ali se neka javna politika izvaja ali ne ali kako dobro se neka javna politika izvaja (Kustec Lipicer 2009, 95).

V diplomskem delu se vrednotenje pojavi kot raziskovalna metoda, ki omogoča pridobivanje ocene izvajanja praktičnega usposabljanja na bolonjskem programu Pol - APJU. Za ocenjevanje praktičnega usposabljanja na omenjenem bolonjskem programu bom izdelala model uspešnega praktičnega usposabljanja, namen katerega je zagotavljanje informacij, s katerimi lahko izboljšamo obstoječe stanje in preverimo zasledovanje prvotno zadanih ciljev – formativno vrednotenje. Pri tem me bo zanimalo predvsem vprašanje, kako dobro se praktično usposabljanje izvaja.

2.3 Uspešnost

Tako kot vrednotenje je tudi uspešnost pojem, ki ima verjetno toliko definicij, kolikor je tudi tistih, ki so jo želeli definirati. Nelly (Nelly v Žurga 2001, 83) uspešnost definira kot stopnjo, do katere so zadovoljene potrebe vpletenih akterjev. Kustec Lipicerjeva (Kustec Lipicer 2009, 129) pa uspešnost opredeljuje kot »stopnjo doseganja zastavljenih ciljev, pri kateri načini in z njimi povezani stroški, ki so pripeljali do doseženega cilja v prvi vrsti, niso relevantni«. Ti dve definiciji nam predstavljata dva čisto drugačna zorna kota. Medtem ko prvi vidik izpostavlja zadovoljstvo »uporabnika«, drugi vidik izpostavlja vidik zasledovanja in doseganja ciljev.

Uspešnost je tako pojem, opredelitve katerega so subjektivne in so odvisne od tega, kaj je nekemu pomembno. Nekateri merijo uspeh na podlagi objektivnih materialnih kriterijev (na primer kako visok položaj, kako dobra služba, kako velika hiša, koliko denarja), za športnike pa uspeh na primer pomeni doseganje dobrih rezultatov, pa čeprav za to niso nagrajeni z veliko denarno vsoto (Cottrell 2008, 16).

3 EMPIRIČNI DEL

3.1 Praktično usposabljanje slovenskih študentov

»V skladu z uresničevanjem koncepta vseživljenjskega učenja so novosti narekovale spremembe praktičnega usposabljanja za vse visokošolske izobraževalne programe, vključno z reguliranimi programi, ter za izobraževalne programe na vseh ostalih ravneh« (Govekar Okoliš idr. 2010, 5). Praktično usposabljanje tako hkrati zasleduje cilje Bolonjske deklaracije in Lizbonske strategije (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo). Praktično usposabljanje nemalokrat za študenta pomeni prvi stik s stroko v praksi, kjer študent lahko prenese pridobljena teoretična znanja neposredno v prakso in dejansko pomeni učenje na delovnem mestu (Govekar Okoliš idr. 2010, 5). Pri procesu praktičnega usposabljanja gre za tripartitni odnos med mentorjem na visokošolskem zavodu, mentorjem v delovni organizaciji in študentom ter vsak izmed vpletenih ima svoje odgovornosti in naloge, ključnega pomena je tudi sodelovanje med njimi in kakovostna komunikacija (Govekar Okoliš idr. 2010, 34).

Študenti lahko izbirajo, ali bodo praktično usposabljanje opravljali v Sloveniji ali v tujini, kjer le-to lahko opravijo preko številnih mednarodnih izmenjav (Govekar Okoliš idr. 2010, 35).

Praktično usposabljanje v Sloveniji urejajo Zakon o visokem šolstvu (Ur. l. RS 119/2006), Merila za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov (Ur. l. RS 101/2004) ter Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS (Ur. l. RS 124/2004). Vsi trije uradni dokumenti so bili sprejeti za namene uresničevanja ciljev Bolonjske deklaracije in Lizbonske strategije.

3.1.1 Zakonodaja

Glavni mejnik v pravni podlagi predstavlja Bolonjska deklaracija, ki je bila podpisana junija leta 1999 v Bologni, predstavlja pa tudi uresničevanje cilja Lizbonske strategije: »do leta 2010 bo Evropa postala najbolj konkurenčno in dinamično na znanju temelječe gospodarstvo

na svetu, sposobno trajnostne rasti z več in boljšimi delovnimi mesti in z več socialne povezanosti« (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo). Cilj Bolonjske deklaracije je »izgraditi odprt in konkurenčen evropski visokošolski prostor, ki bo evropskim študentom in diplomantom omogočal prosto gibanje in zaposljivost in bo obenem privlačen tudi za neevropske študente« (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo). Svet Evrope (Council of Europe 2012) navaja šest ciljev Bolonjske deklaracije:

- vzpostavitev sistema, v katerem bodo ocene medsebojno primerljive in berljive,
- vzpostavitev sistema, ki bo temeljil na dveh ciklih (dodiplomski in podiplomski študij),
- vzpostavitev sistema kreditnega vrednotenja študijskih programov (ECTS),
- vzpodbujanje mobilnosti ob hkratnem preseganju ovir v smeri prostega pretoka študentov, profesorjev, raziskovalcev in administrativnega osebja,
- vzpodbujanje evropskega sodelovanja pri zagotavljanju kakovosti,
- vzpodbujanje pomembnosti evropske dimenzije v višjem šolstvu.

Zakon o visokem šolstvu (Ur. l. RS 119/2006) v 33. členu opredeljuje študijske programe v tri stopnje: prva stopnja (visokošolski strokovni študijski programi ter univerzitetni študijski programi), druga stopnja (magistrski študijski programi ter enoviti magistrski študijski programi) ter tretja stopnja (doktorski študijski programi). Nadalje je opredeljeno, da je obvezen sestavni del študijskih programov prve, druge in tretje stopnje praktično izobraževanje v delovnem okolju, ki ga lahko nadomesti tudi sodelovanje pri raziskovalnem delu (Ur. l. RS 119/2006).

Merila za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov (Ur. l. RS 101/2004) v 7. členu opredeljujejo merila za sestavo študijskih programov za pridobitev izobrazbe, in sicer študijski program med drugim mora vsebovati tudi predmetnik s kreditnim ovrednotenjem študijskih obveznosti, kar zajema tudi opredelitev deleža praktičnega usposabljanja v programu, način izvedbe ter kreditno ovrednotenje. Nadalje je v 9. členu zapisano, da visokošolski zavod kandidatom priznava pridobljeno zanje, zmožnosti ali usposobljenost, pri čemer se upoštevajo tudi ustrezne delovne izkušnje (praktično usposabljanje in druge oblike, ki temeljijo na delovni praksi in izkušnjah) (Ur. l. RS 101/2004).

Nadalje je vrednotenje praktičnega usposabljanja opredeljeno v Merilih za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS (Ur. l. RS 124/2004). V 3. členu je zapisano, da je praktično usposabljanje oblika študijskega dela, ki ga lahko ovrednotimo s kreditnimi točkami, v 5. členu pa je opredeljena vrednost praktičnega usposabljanja izražena v kreditnih

točkah (en teden praktičnega usposabljanja je ovrednoten z dvema kreditnima točkama). V predmetniku študijskega programa mora biti zapisano, koliko kreditnih točk je potrebno za dokončanje posamezne enote študijskega programa, kar vključuje tudi praktično usposabljanje (Ur. l. RS 124/2004).

Cilj praktičnega usposabljanja je dopolnjevanje pridobljenega teoretičnega znanja s praktičnim znanjem znotraj svoje stroke. Za večino študentov praktično usposabljanje pomeni tudi prvi stik z realnim delovnim okoljem, znotraj katerega spoznavajo delovni proces, sodelujejo pri izvedbi strokovnih nalog in samostojno opravljajo strokovne naloge (Kristl in drugi 2007, 8). Praktikanti s področja družboslovja in humanistike se tako tekom praktičnega usposabljanja (Kristl in drugi 2007, 8):

- učijo povezati teoretična znanja s praktičnimi znanji in spoznanji ter izkušnjami s svoje stroke,
- usposobijo za spremljanje in vrednotenje strokovne dejavnosti,
- učijo sodelovati in ustrezno komunicirati z zaposlenimi v instituciji opravljanja praktičnega usposabljanja,
- pridobijo sposobnost upravljanja z delom, upravljanja težav ter upravljanja samega sebe,
- soočijo s konkretnimi situacijami, različnimi vlogami strokovnega delavca in procesov znotraj institucije.

3.1.2 Fakulteta za družbene vede v Ljubljani

Pred začetkom izvajanja praktičnega usposabljanja na Fakulteti za družbene vede so bili oblikovani štirje ključni cilji na področju praktičnega usposabljanja (Kohont v Govekar Okoliš idr. 2010, 45):

- povečati uporabo in prenos znanja,
- stalen razvoj in spremljanje praktičnega usposabljanja,
- pripravljenost študentov in mentorjev na praktično usposabljanje,
- navezava praktičnega usposabljanja na Karierni center Univerze v Ljubljani.

Študentje na Fakulteti za družbene vede lahko praktično usposabljanje opravijo na različne načine, pri katerih sodelujejo z organizacijami: klasične napotitve v delovne organizacije, problemsko naravnano skupinsko delo, vključevanje strokovnjakov iz prakse v študijski proces, prostovoljno delo, delo v okviru študentskih projektov, sodelovanje v raziskovalnih projektih na fakulteti, študentsko delo (Kohont v Govekar Okoliš idr. 2010, 45). Seveda je pri

tem ključna predhodna odobritev praktičnega usposabljanja s strani mentorja na fakulteti, ki oceni vsebinsko povezanost praktičnega usposabljanja s študijskim programom (Kohont v Govekar Okoliš idr. 2010, 45).

Delovna organizacija mora v okviru praktičnega usposabljanja izpolniti naslednje obveznosti: seznanitev praktikanta z nalogami, izvedba, zagotovitev mentorjev, seznanitev z ukrepi za varno delo in predpisi o varnosti in zdravju pri delu, zagotovitev zaščitnih sredstev, zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, omogočanje svetovanja in nadzora mentorja, zagotovitev prehrane med delom in izpolnitev poročila (Kohont v Govekar Okoliš idr. 2010, 45). Prav tako pa mora študent opraviti določene obveznosti: upoštevanje navodil mentorja in visokošolskega zavoda, redno opravljanje nalog, varovanje poslovne skrivnosti delovne organizacije, vodenje potrebne dokumentacije, spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, priprava poročila in oddaja potrdila o opravljanju praktičnega usposabljanja, ki ga izpolni mentor v delovni organizaciji. Oddano potrdilo o opravljanju praktičnega usposabljanja morata podpisati oba mentorja (Kohont v Govekar Okoliš idr. 2010, 45-46).

Oddano potrdilo o opravljanju praktičnega usposabljanja mentorju na fakulteti omogoča, da se seznanijo z delom, ki ga je študent opravljal v delovni organizaciji ter pridobi povratno informacijo o uspešnosti opravljanja praktičnega usposabljanja s strani mentorja v delovni organizaciji na eni strani (Kohont v Govekar Okoliš idr. 2010, 46), na drugi strani pa omogoča oblikovanje baze mentorjev, ki bodo tudi v prihodnosti mentorji študentom Fakultete za družbene vede (Kohont v Govekar Okoliš idr. 2010, 47).

3.1.3 Fakulteta za družbene vede v Ljubljani, program POL - APJU

Na študijskem programu Pol – APJU je praktično usposabljanje študentov zasnovano kot obvezni predmet, ki ga mora študent opraviti v zimskem semestru četrtega letnika prve stopnje. Praktično usposabljanje je ovrednoteno s štirimi kreditnimi točkami in obsega 90 ur drugih oblik študijskega dela (Fakulteta za družbene vede 2011). Študent mora za pridobitev kreditnih točk oddati pisno poročilo o praksi, ki mora vsebovati (Kustec Lipicer 2011):

- praktična relevantnost: opis izvedenega dela,
- teoretska relevantnost: umestitev izvedenega dela v vsebine študijskega programa politologija – APJU,
- pridobljena znanja,

- splošna celostna ocena študijske prakse (v organizaciji, kjer je bilo delo opravljeno ter kot sestavnega dela študijskega programa),
- možna priporočila, predlogi za prihodnje.

Študent mora poleg pisnega poročila oddati tudi izpolnjen obrazec »Potrdilo o opravljanju prakse« (glej: Priloga 1), ki ga izpolni mentor v organizaciji, kjer je študent opravljal praktično usposabljanje (Kustec Lipicer 2011). Po opravljenem praktičnem usposabljanju mora študent mentorju na fakulteti ter kolegom s študijske smeri še ustno predstaviti strokovno prakso. Predmet Strokovna praksa (POL-APJU) je tako sestavljen iz dveh delov:

- praktično usposabljanje (90 ur),
- individualne konzultacije (30 ur).

V okviru individualnih konzultacij so vsako šolsko leto razpisana 4 predavanja, na katerih mentorica ponudi informacije o poteku strokovne prakse, o času trajanja, o možnih organizacijah opravljanja strokovne prakse ter o obveznostih študenta. Ko študent opravi strokovno prakso, mora biti prisoten najmanj na dveh organiziranih predavanjih, kjer predstavi svojo strokovno prakso kolegom in mentorici ter posluša predstavitve drugih kolegov. Tako študent z mentorico v okviru strokovne prakse stopi v stik najmanj dvakrat. Mentorica nudi pomoč in podporo študentom že na prvem koraku, to je pri iskanju organizacije opravljanja strokovne prakse, v kolikor študent ne najde ustrezne organizacije.

Študent lahko organizacijo opravljanja praktičnega usposabljanja poišče sam, lahko pa mu pri tem pomaga mentor na fakulteti. Organizacija opravljanja praktičnega usposabljanja mora delovati na področju (javnih) politik in javne uprave, skratka mora biti (javno) politična, upravna ali zasebna organizacija na lokalni, nacionalni ali nadnacionalni ravni, raziskovalna organizacija, sindikat, društvo, politična stranka ipd., ki se neposredno ali pa vsaj posredno nanaša na teoretske vsebine študijskega procesa študijske smeri Politologija – Analiza politik in javna uprava. (Kustec Lipicer 2011).

3.1.4 Praktično usposabljanje v tujini

Študenti si lahko zaposlitvene možnosti izboljšajo tudi s praktičnim usposabljanjem v tujini preko raznih programov mednarodnih izmenjav ter preko raznih sklenjenih sporazumov. Prednosti pridobivanja delovnih izkušenj v tujini (Prospects 2012):

1. praktikant delodajalcu dokaže, da se lahko sooči z multikulturnim in multilingvističnim delovnim okoljem in dobro opravlja delovne naloge;
2. znanje jezikov je cenjeno s strani delodajalcev, delo v tujini to samo izboljša;

3. iskanje dela v tujini je znak motiviranosti, samostojnosti, zrelosti in prilagodljivosti;
4. potovanje.

Erasmus praksa je podprogram programa Vseživljenjsko učenje in nudi podporo univerzam za razvoj evropske razsežnosti študija. Prakso lahko vsak študent opravlja enkrat, lahko tudi v kombinaciji z Erasmus izmenjavo. Praktikant lahko prakso opravlja v podjetjih oziroma centrih izobraževanja ene izmed držav članic Evropske unije, EFTA ali v Turčiji, v Švici ali na Hrvaškem. Erasmus praksa lahko traja od treh mesecev do enega leta, za katero študent dobi finančno pomoč (Erasmus finančna pomoč), lahko pa zaprosi tudi za dodatek, ki ga podeli Sklad RS za razvoj kadrov in štipendije). Po opravljeni praksi mora študent oddati potrdilo o opravljenem praktičnem usposabljanju ter poročilo (Univerza v Ljubljani 2012).

AIESEC je globalna študentska organizacija, ki deluje v 110 državah in omogoča razvoj potenciala študentov ter njihovega pozitivnega vpliva na družbo. Prakso v mednarodnem okolju lahko prosilec opravlja najmanj mesec in pol ter največ leto in pol. V okviru študentske organizacije AIESEC obstaja več vrst praks:

- Global Community Development Program: razvojne prakse (razvoj skupnosti, pomoč marginalnim skupinam) in izobraževalne prakse (poučevanje predmetov, sestava učnih načrtov, pedagogika, karierna svetovanja itd.),
- Global Internship Program: tehnične prakse (informacijske tehnologije, inženiring itd.) in management prakse (organizacija, računovodstvo, trženje, finance, management, ravnanje s človeškimi viri itd.).

Pred opravljanjem prakse AIESEC organizira razne seminarje, v okviru katerih se praktikant spozna z organizacijo AIESEC ter se pripravi na življenje v drugi državi. Poleg tega organizacija praktikantom nudi podporo in pomoč pri aktivnem iskanju prakse v sistemu myaiesec.net (Aiesec).

Evropska prostovoljna služba (EVS) je projekt programa Mladi v Akciji (MVA) namen katerega je omogočiti dodatno neformalno izobraževanje in izkušnjo v mednarodnem okolju, vzpodbujanje mladih, da pripomorejo k razvoju skupnosti in postanejo družbeno aktivni. Prostovoljec lahko prakso v drugi državi opravlja najmanj dva meseca in največ dvanajst mesecev, med opravljanjem prakse pa so študentom omogočene učne priložnosti v medkulturnem okolju, med katere je vključen tudi brezplačni jezikovni tečaj. Podjetja, ki sodelujejo v projektu, delujejo na področju okoljevarstva, kulture, umetnosti, aktivnosti z otroki, ostarelimi ter ljudmi s posebnimi potrebami, športnih aktivnosti ter na področju drugih

družbeno koristnih dejavnosti. V okviru praktičnega usposabljanja gre za tripartitni odnos med študentom, gostiteljsko organizacijo ter pošiljajočo organizacijo. Tako gostiteljska kot tudi pošiljajoča organizacija študentu nudita pomoč in podporo pred, med in po opravljanju prakse v tuji državi (Evropska prostovoljna služba 2008).

Neprofitna organizacija GLEN (Global Education Network of Young Europeans) povezuje ljudi in organizacije, ki delujejo na področju globalnega izobraževanja v različnih evropskih državah ter vzpostavlja kreativne izmenjave in ustvarja prostor za skupen razvoj novih idej. Organizacija je edinstvena, saj kombinira med seminarji ter prakso. Organizacija si prizadeva za boljše razumevanje globalne soodvisnosti, za pravičen in trajnosten način življenja, za odgovorno oblikovanje javnih politik ter za oblikovanje enakopravnih odnosov ter medsebojnega spoštovanja med severom in jugom. Organizacija omogoča neformalno učenje preko trimesečnega prostovoljskega dela in s svojimi mednarodnimi izmenjavami nenazadnje prispeva k evropski integraciji (Glen).

3.2 Elementi uspešnega praktičnega usposabljanja

Na podlagi napisanega je torej možno sintetizirati naslednje lastnosti uspešnega praktičnega usposabljanja, ki zadovoljuje potrebe vključenih akterjev na eni strani, ter zasleduje in dosega prvotno postavljene cilje. Pri tem ne smemo pozabiti, da vsak akter na uspešnost izvajanja strokovne prakse gleda drugače. V ta namen lahko ob upoštevanju v predhodnem poglavju izpostavljenih temeljnih ciljev in namenov strokovnega usposabljanja v okviru izobraževanja na fakultetah oblikujemo model uspešnega strokovnega usposabljanja (Tabela 3.1), ki obenem vključuje tudi smernice, sledenje katerih omogoča uspešno izvedbo praktičnega usposabljanja.

Tabela 3.1: Kriteriji uspešnega praktičnega usposabljanja

KRITERIJ	OPIS
Organizacija, v kateri poteka praktično usposabljanje	1) Ime organizacije ter klasifikacija organizacije glede na tip: ¹ <ul style="list-style-type: none"> - državne organizacije (Državni zbor, vlada in vladne službe, upravne enote, občine, drugo) - nedržavne organizacije (podjetja, mediji, politične stranke, nevladne in humanitarne organizacije, drugo) - tujina 2) praktično usposabljanje poteka v ustrezni delovni organizaciji ²
Način seznanjanja z delom oziroma potekom praktičnega usposabljanja	Način in ocena podanih informacij o poteku strokovne prakse, kot jo študentu podata oba mentorja
Vrsta oziroma tip izvedenega dela v organizaciji	Strokovno, analitično, administrativno, trženje, poučevanje, prevajanje, prodaja, računalniško delo, oblikovanje, delo na terenu, raziskovalno delo, drugo
Ocena prenosa teoretičnega znanja v prakso (študent, mentor v organizaciji, mentor na visokošolskem zavodu)	Vsebina dela v izbrani delovni organizaciji se pokriva z vsebinami predmetnika študijskega programa praktikanta <ul style="list-style-type: none"> - študent navede predmete študijskega programa - mentor v organizaciji poda oceno izvedenega dela - mentor na visokošolskem zavodu poda oceno skladnosti izvedenega dela s študijskim programom
Pridobitev novih znanj in spretnosti (strokovnih, drugih vrst)	Študent tekom praktičnega usposabljanja pridobi nova znanja, ki jih doslej ni pridobil v okviru izobraževanja na visokošolskem zavodu, kar se dopolnjuje s praktičnim znanjem stroke v delovni organizaciji; vrsta novih pridobljenih znanj študenta, kot jih navedejo študent, mentor v organizaciji ter mentor na visokošolskem zavodu
Vzpostavljanje in ocena sodelovanja	<ul style="list-style-type: none"> - Študent tekom praktičnega usposabljanja samostojno vzpostavlja stike z organizacijo, kjer opravlja praktično usposabljanje, - študent oceni stike z mentorjem na fakulteti (ocena mentorjeve pomoči in podpore pri nejasnostih, dilemah ter težavah povezanih s praktičnim usposabljanjem (lahko tudi v okviru organiziranih konzultacij) na fakulteti), - študent oceni stike z mentorjem v organizaciji (ocena mentorjeve pomoči in podpore pri nejasnostih, dilemah ter težavah povezanih s praktičnim usposabljanjem (lahko tudi v okviru organiziranih konzultacij) v organizaciji), - študent oceni stike z ostalimi zaposlenimi v organizaciji - študent je že pred tem preko drugih oblik dela sodeloval v organizaciji - študent ostane v organizaciji na delu tudi po izteku praktičnega usposabljanja
Kritično opazovanje procesa praktičnega usposabljanja	Študent po opravljenem praktičnem usposabljanju pripravi pisno poročilo o opravljanju praktičnega usposabljanja, ki vključuje predstavitev opravljenega dela, novo pridobljenega znanja ter oceno praktikanta

¹ V tem primeru gre za podatek, s katerim lahko izvajamo monitoring organizacij, kjer poteka praktično usposabljanje študentov.

² Ker o tem poda oceno mentor na visokošolskem zavodu, gre v tem primeru že za evalvacijo.

	o praktičnem usposabljanju (pozitivni elementi/izkušnje ter negativni elementi/izkušnje opravljanja praktičnega usposabljanja)
Ocena pridobljenih referenc za prihodnje	Študent si s tem, ko opravi praktično usposabljanje pridobi reference, ki mu kasneje lahko koristijo pri iskanju zaposlitve, bodisi v delovni organizaciji, kjer je opravljal praktično usposabljanje, bodisi v neki drugi organizaciji
Oblike dolgoročnejšega sodelovanja med organizacijami in visokošolskim zavodom	<ul style="list-style-type: none"> - Oblike (ne)formalnega sodelovanja med visokošolskim zavodom in organizacijo - način sprotnega sodelovanja/kontakta/razreševanje konfliktov med organizacijo in fakulteto - način sprotnega sodelovanja/kontakta/razreševanje konfliktov med študentom, organizacijo in fakulteto <p>praktično usposabljanje je enkratna priložnost za izboljšanje sodelovanja z visokošolskim zavodom ter delovnimi organizacijami; v kolikor študenti v okviru praktičnega usposabljanja izpolnjujejo svoje obveznosti in svoje delo opravijo kvalitetno, bo organizacija bolj naklonjena k nadaljnjemu sprejemanju praktikantov določenega visokošolskega zavoda; sestavni del sodelovanja tako predstavljajo visokošolski zavod, delovna organizacija ter praktikanti, ki odpirajo vrata drugim študentom</p>

3.3 Metodologija diplomskega dela

3.3.1 Cilji diplomskega dela

Cilj diplomske naloge je ovrednotiti uspešnost izvajanja strokovne prakse na študijskem programu Pol - APJU glede na relevantne kriterije, ki so bili izpostavljeni v Tabeli 3.1, od uvedbe bolonjske reforme na Univerzi v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, v študijskem letu 2008/09 do vključno študijskega leta 2010/11. Diplomska naloga bo mentorjem, predstavniku katedre ter ostalim udeležencem v procesu praktičnega usposabljanja omogočila, da se izvajanje strokovne prakse in strokovna praksa kot taka še izboljša, postane bolj uspešna in zagotavlja študentom strokovne kompetence, katere potrebujejo pri svoji zaposlitvi. Ker bo diplomska naloga zagotavljala informacije, s katerimi lahko izboljšamo obstoječe stanje in preverimo zasledovanje prvotno zastavljenih ciljev, bo le-ta zvrst formativne evalvacijske študije.

Za namene zasledovanja cilja diplomske naloge sem si postavila raziskovalno vprašanje:

Ali je izvajanje strokovne prakse na študijskem programu Pol – APJU uspešno glede na kriterije uspešnega izvajanja praktičnega usposabljanja?

3.3.2 Metode dela

Za potrebe raziskovanja sem analizirala pisna poročila študentov o opravljanju strokovne prakse, ki v okviru predmeta Strokovna praksa (Pol - APJU) na študijskem programu Pol - APJU predstavljajo obvezno sestavino ter potrdila o opravljanju strokovne prakse, katera so bila izpolnjena s strani mentorjev v organizaciji opravljanja strokovne prakse. Na podlagi analize pisnih poročil ter potrdil sem izdelala tabelo, v kateri sem izpostavila indikatorje (glej: Tabela 3.2), s pomočjo katerih bi lahko preverila uspešnost izvajanja strokovne prakse na študijskem programu Pol – APJU na podlagi modela uspešnega izvajanja praktičnega usposabljanja, ki je bil izpostavljen v predhodnih teoretskih in konceptualnih delih diplomske naloge (glej: Tabela 3.1). Za namen vrednotenja uspešnosti izvajanja strokovne prakse na študijskem programu Pol – APJU sem analizirala učni načrt predmeta Strokovna praksa (Pol – APJU) ter rezultate, ki jih razkrivajo indikatorji iz tabele 3.2 in nato preverila, v kolikšni meri so doseženi kriteriji, izpostavljeni v modelu uspešnega izvajanja praktičnega usposabljanja. Za pridobivanje preliminarnih ocen s strani mentorja na fakulteti sem opravila polformalne razgovore z mentorjem po starem programu ter z mentorico po bolonjskem programu.

Tabela 3.2: Izbrani indikatorji

Organizacija	Število študentov	Tip dela	Vsebina APJU	Izbirni predmeti	Pozitivne strani	Negativne strani
<ul style="list-style-type: none"> - državne organizacije > vlada/vladne službe > upravne enote > Državni zbor > visokošolski zavodi > javni zavodi > občine > javna podjetja - nedržavne organizacije > podjetja > študentske organizacije > mediji > politične stranke > humanitarne organizacije > zavodi - tujina > državne organizacije > podjetja 	koliko študentov je opravljalo praktično usposabljanje v določeni organizaciji	<ul style="list-style-type: none"> - strokovno - administrativno - drugo 	kako se opravljeno delo v okviru praktičnega usposabljanja pokriva z obveznimi predmeti smeri Pol - APJU	kako se opravljeno delo v okviru praktičnega usposabljanja pokriva z izbirnimi predmeti	pozitivne strani praktičnega usposabljanja, ki so jih navedli študenti v pisnih poročilih	negativne strani praktičnega usposabljanja, ki so jih navedli študenti v pisnih poročilih
relevantnost: oblikovanje vzorca, ki vključuje	relevantnost : možnost	relevantnost: ocena	relevantnost: ustreznost	relevantnost: možnost	relevantnost: ocena	relevantnost: ocena

pogostnost opravljanja strokovne prakse v določenih organizacijah, kar nakazuje na uspešno partnerstvo med Fakulteto za družbene vede in določeno delovno organizacijo	statistične obdelave ter ločitev med vrsto organizacije v povezavi s številom študentov, ki so tam opravljali strokovno prakso	mentorja o primernosti napotitve študenta v določeno delovno organizacijo glede na kompetence študenta ob upoštevanju potreb organizacije	zasnove strokovne prakse glede na učni načrt Pol - APJU	uporabe znanj, pridobljenih v okviru izbirnih predmetov, tekom strokovne prakse	praktikanto v	praktikanto v ter možnost oblikovanja predlogov za bolj uspešno izvedbo strokovne prakse
--	--	---	---	---	---------------	--

V raziskovalni vzorec so bili tako vključeni vsi študenti (redni in izredni)³, ki so (bili) vpisani na bolonjski program Pol - APJU na Fakulteti za družbene vede in so strokovno prakso opravljali med šolskimi leti 2008/2009, 2009/2010 ter 2010/2011.

3.4 Rezultati

Strokovno prakso je od študijskega leta 2008/2009 do vključno študijskega leta 2010/2011 opravilo 111 študentov, vpisanih pa je bilo 144 (glej: Tabela 3.3)

Tabela 3.3: Število študentov, ki so opravili strokovno prakso glede na število vpisanih študentov

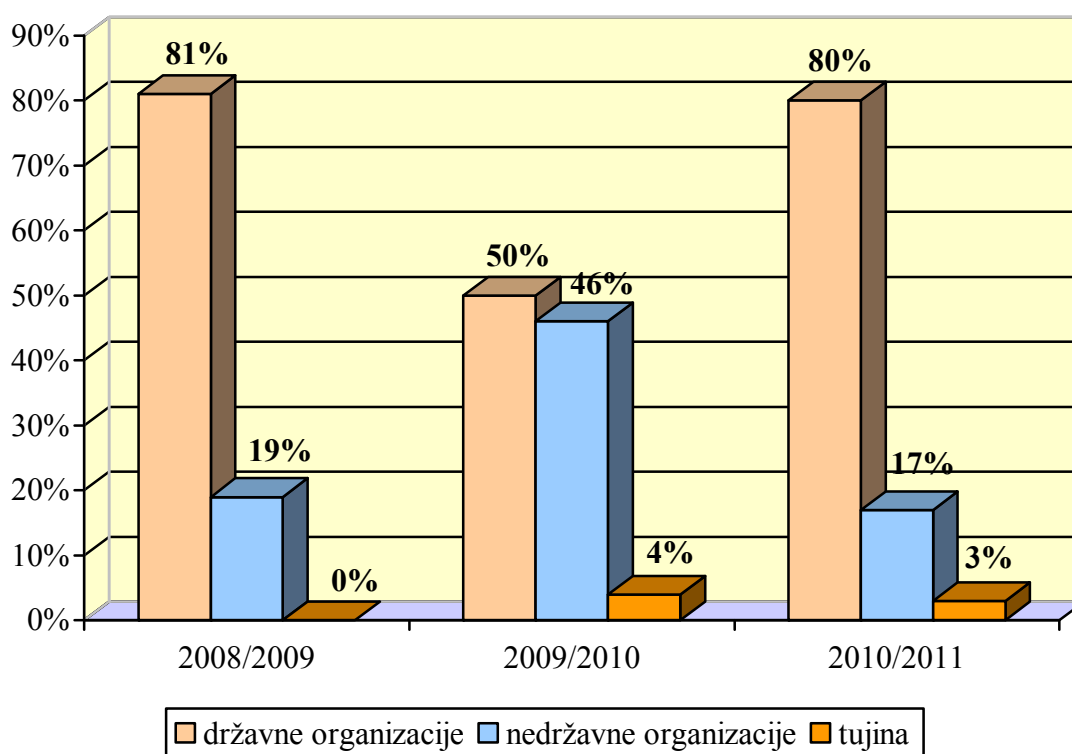
	2008/2009	2009/2010	2010/2011	skupaj
opravili strokovno prakso	48	28	35	111
vpisani v 4. letnik				144
izredni študenti	12	6	3	21
redni študenti	48	40	35	123

Vsa analizirana šolska leta je več študentov opravljalo praktično usposabljanje v državnih organizacijah kot pa v nedržavnih organizacijah (glej: Graf 3.1). To pomeni, da se praktično usposabljanje študentov študijske smeri Pol - APJU pokriva z vsebinami obveznih predmetov omenjene študijske smeri. Nadalje to omogoča študentom prenos teoretičnih znanj, ki so jih pridobili v predavalnicah, v prakso neposredno v delovno organizacijo, kjer opravljajo praktično usposabljanje. Analiza pisnih poročil študentov je pokazala, da so le nekateri študenti tekom praktičnega usposabljanja pri delu uporabili znanje, ki so ga pridobili v okviru izbirnih predmetov in izpostaviti velja, da je bila večina navedenih izbirnih predmetov

³ Iz pisnih poročil študentov ter potrdil o opravljanju strokovne prakse ni bilo moč razbrati, kateri študenti so bili vpisani redno, kateri pa izredno. Iz polformalnega pogovora z mentorico na fakulteti po bolonjskem programu smo izvedeli, da so izredni študenti strokovno prakso večinoma opravljali v zasebnem sektorju.

programskih⁴. Vredno je omeniti tudi, da so se navedene vsebine študijskega programa razlikovale glede na to, v kateri organizaciji je bilo praktično usposabljanje opravljeno. Skladno s tem se pojavlja vzorec ločitve predmetov na tiste, ki so bolj raziskovalne in analitične narave in na tiste, ki so bolj teoretične narave. Na primer študenti, ki so praktično usposabljanje opravljali v Državnem zboru v Raziskovalno dokumentacijskem sektorju, so v veliki večini v rubriki pisnega poročila »Vsebine APJU« navajali predmete, pri katerih je delo zasnovano na raziskovalni in analitični bazi in od študenta zahtevajo prav takšna znanja.

Graf 3.1: Delež praktikantov v izbranih organizacijah glede na sektor



Nadalje lahko oblikujemo statistično predstavitev podatkov o tem, koliko študentov je v posameznem študijskem letu opravljalo strokovno prakso v določeni delovni organizaciji glede na bolj podrobno delitev po sektorjih ter vrstah delovnih organizacij (Tabela 4.3).

⁴ Programski izbirni predmeti so »izbirni predmeti stroke, ki so programsko specifični in v veliki meri profilirajo diplomanta posameznega programa« (Fakulteta za družbene vede).

Tabela 3.4: Delež praktikantov v izbrani organizaciji – ločitev glede na vrsto organizacije ter ločitev po študijskih letih

	2008/2009		2009/2010		2010/2011		Skupaj	
	Število	%	Število	%	Število	%	Število	%
državne organizacije								
Državni zbor RS	9	18,75	1	3,57	6	17,14	16	14,42
vlada/vladne službe	11	22,91	3	10,72	13	37,15	27	24,32
upravne enote	1	2,08	0	0,00	1	2,86	2	1,8
občine	6	12,50	3	10,72	2	5,71	11	9,91
drugo	12	25,00	7	25,00	6	17,14	25	22,52
nedržavne organizacije								
mediji	3	6,25	2	7,14	2	5,71	7	6,31
podjetja	5	10,41	9	32,14	2	5,71	16	14,42
nevladne in humanitarne organizacije	0	0,00	1	3,57	0	0,00	1	0,90
politične stranke	0	0,00	1	3,57	1	2,86	2	1,80
drugo	1	2,08	0	0,00	1	2,86	2	1,80
tujina								
	0	0,00	1	3,57	1	2,86	2	1,80

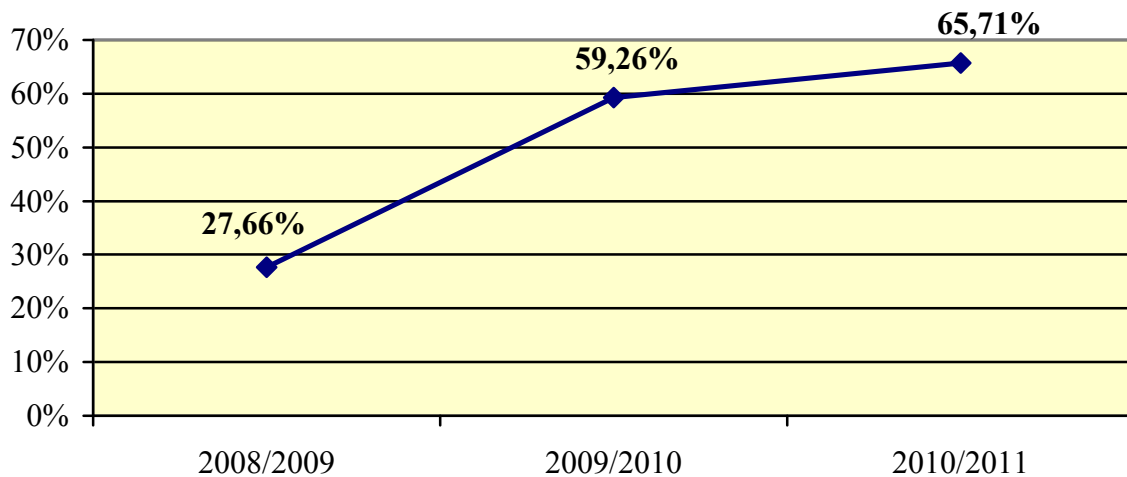
Podatki v tabeli nam razkrivajo, da je največ študentov v analiziranem obdobju strokovno prakso opravljalo v vladi in vladnih službah (skupno 27 študentov oziroma 24,32 %), 25 študentov oziroma 22,52 % pa v drugih državnih organizacijah (visokošolski zavodi, javni zavodi, javna podjetja, državna volilna komisija, varuh človekovih pravic). V Državnem zboru RS je strokovno prakso skupno opravljalo 16 študentov oziroma 14,42 %, prav toliko študentov pa je strokovno prakso opravljalo v nedržavnih podjetjih. Samo en študent (0,90 %) je strokovno prakso opravljal v nevladni oziroma humanitarni organizaciji, le po dva študenta (1,80 %) pa sta strokovno prakso opravljala na upravnih enotah, v političnih strankah, v tujini ter v drugih nedržavnih organizacijah (študentska organizacija, zavodi).

Ker sta samo dva študenta v vseh analiziranih šolskih letih praktično usposabljanje opravljala v tujini, se nam zastavlja vprašanje, kaj študente zadržuje v Sloveniji, čeprav je možnosti praktičnega usposabljanja v tujini kar nekaj. Glede tega lahko podam nekaj možnih predpostavk, ki pa bi jih bilo potrebno v prihodnje ustrezno metodološko preveriti:

- študenti se morebiti za opravljanje praktičnega usposabljanja v tujini ne odločijo zaradi plačila, saj je nadomestilo za opravljanje praktičnega usposabljanja lahko tudi manjše od stroškov, ki zaradi le-tega nastanejo,
- študenti verjetno praktično usposabljanje raje opravljajo v Sloveniji zato, ker to lahko pomeni daljšo odsotnost, kar je problematično predvsem tekom študijskega leta zaradi izpolnjevanja študijskih obveznosti,
- navsezadnje imajo lahko študenti tudi strah pred tujino (odsotnost z doma, tuj jezik, tuji ljudje itd).

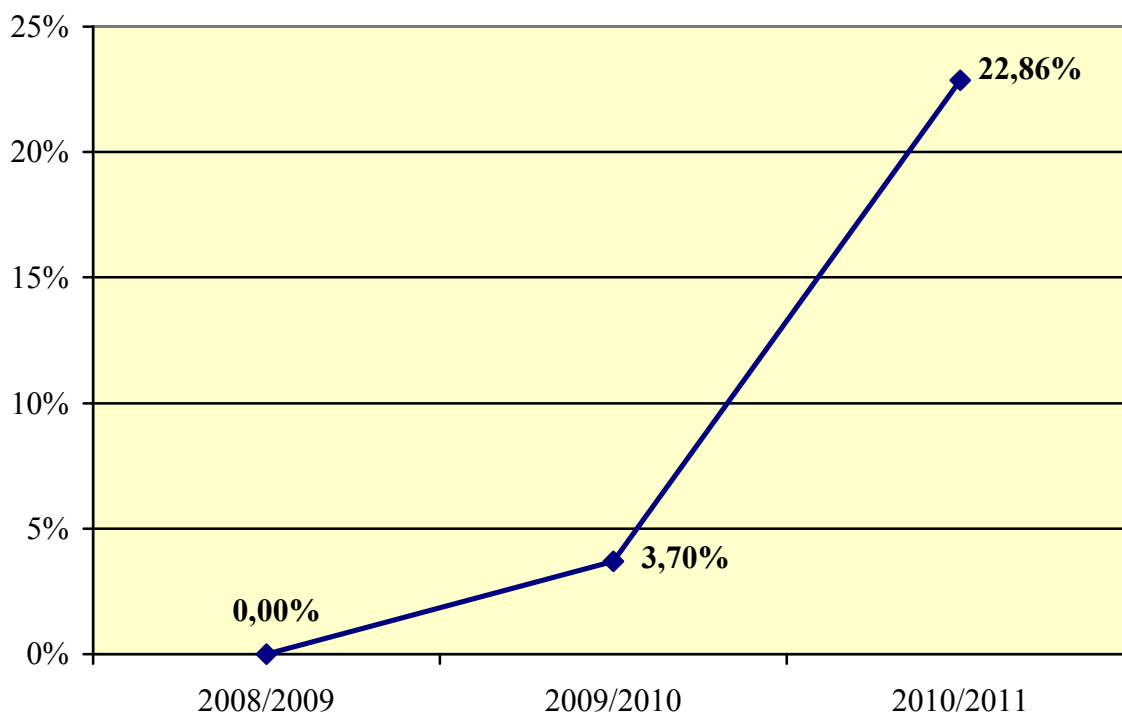
Največ študentov v vseh analiziranih študijskih letih je nezadovoljnih z obsegom ur praktičnega usposabljanja. Nezadovoljstvo z obsegom praktičnega usposabljanja iz leta v leto narašča (glej: Graf 3.2), kar jasno nakazuje na to, da si študenti želijo dalj časa preživeti v izbrani delovni organizaciji. Marsikateri študent je v pisnem poročilu zapisal, da je verjetno prav to razlog za to, da jim mentorji v delovni organizaciji ne namenijo zadosti dela in tako le stežka pokažejo svoje spretnosti, znanje, samostojnost in kreativnost.

Graf 3.2: Delež študentov, ki menijo, da je strokovna praksa prekratka



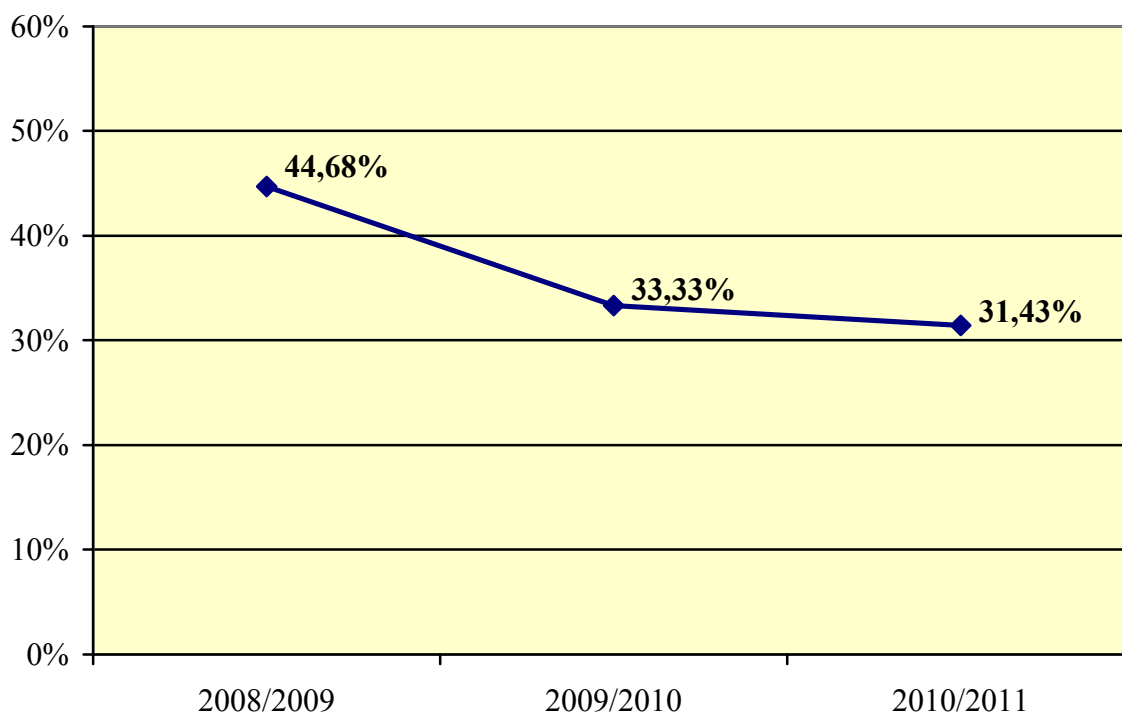
V povezavi s tem so študenti zapisali tudi predlog, da bi se praktično usposabljanje moralo izvajati več študijskih let, ne pa samo enkrat v obdobju dodiplomskega študija (glej: Graf 3.3).

Graf 3.3: Delež študentov, ki menijo, da bi morali imeti strokovno prakso več študijskih let



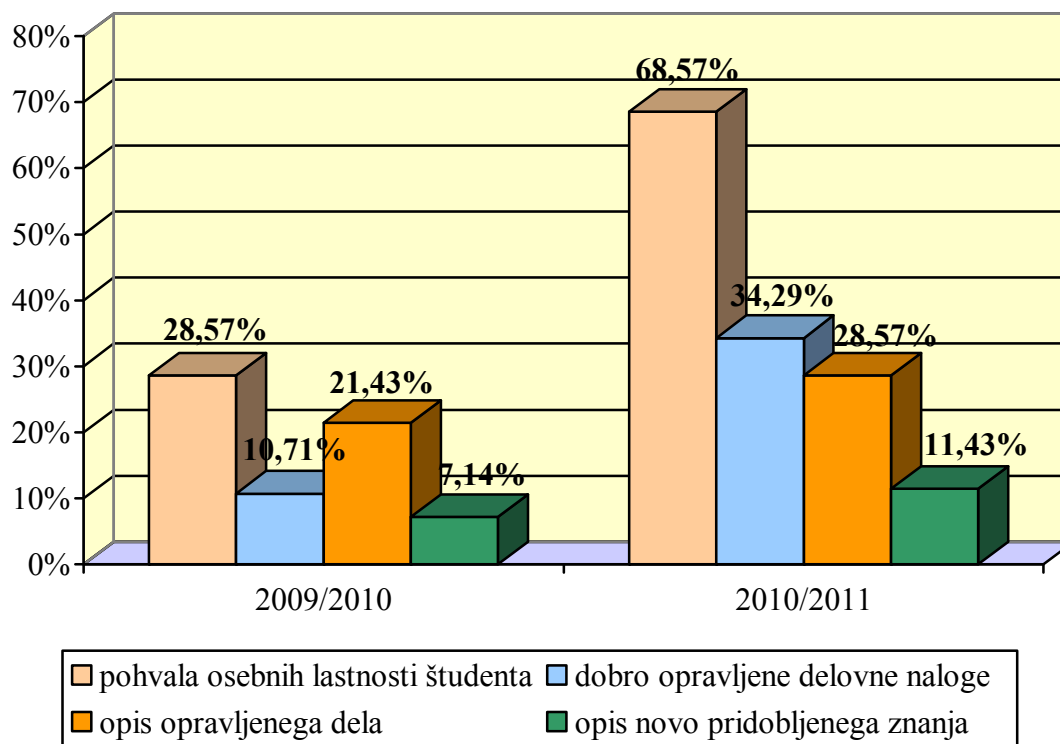
Analiza pisnih poročil vseh treh študijskih let je pokazala, da je največ študentov v študijskem letu 2008/2009 menilo, da je strokovna praksa nepotrebna (6,38 %), medtem ko tega v ostalih dveh šolskih letih ni menil noben študent. Nadalje se kritike študentov iz študijskega leta 2008/2009 nanašajo na nezadostne informacije glede strokovne prakse na fakulteti (2,13 %). V študijskem letu 2009/2010 so študenti tudi menili, da je potrebno povečati nabor organizacij opravljanja strokovne prakse, ki se navezujejo na študijsko smer Pol - APJU (18,52 %). Podobnih kritik študentov v študijskem letu 2010/2011 ni bilo, kar nakazuje na to, da je bilo samo izvajanje praktičnega usposabljanja v študijskem letu 2008/2009 še v povojih, vendar pa se je le-to tekom let izboljšalo, saj v študijskem letu 2010/2011 opazimo le kritike glede trajanja praktičnega usposabljanja. Da pa vedno več študentov želi v izbranih delovnih organizacijah praktično usposabljanje opravljati dalj časa, dokazujejo tudi podatki o tem, koliko študentov ni imelo nikakršnih pripomb glede praktičnega usposabljanja (glej: Graf 3.4).

Graf 3.4: Delež študentov, ki glede izvajanja strokovne prakse ni imelo pripomb



Analiza komentarjev mentorjev v delovni organizaciji iz šolskih let 2009/2010 in 2010/2011 je pokazala, da vedno več mentorjev da povratno informacijo o delu praktikanta, njegovih osebnih lastnostih, o novo pridobljenem znanju praktikanta ter opišejo opravljeno delo praktikanta (glej: Graf 3.5). V študijskem letu 2009/2010 morebitnih komentarjev, mnenj in pojasnitev ni imelo 50 % mentorjev, v študijskem letu 2010//2011 pa le 20 %, kar nedvomno nakazuje na temeljne lastnosti partnerstva med mentorji: odgovornost, zaupanje in medsebojna pomoč. S tem ko mentor v delovni organizaciji da povratno informacijo o praktičnem usposabljanju študenta mentorju na fakulteti omogoči izboljšanje izvajanja praktičnega usposabljanja, dopolnjevanje baze delovnih organizacij in s tem tudi nadaljnje sodelovanje, kar pa pomembno vpliva na študente in jih spodbuja, da se praktično usposabljujejo ravno v teh organizacijah.

Graf 3.5: Komentarji, mnenja in pojasnitve mentorjev v delovnih organizacijah



3.4 Uspešnost izvajanja strokovne prakse

Uspešnost izvajanja strokovne prakse na omenjenem študijskem programu bom ocenila s pomočjo modela uspešnosti po posameznih izpostavljenih kriterijih.

Vrsta organizacije, v kateri poteka praktično usposabljanje

Praktično usposabljanje mora potekati v ustrezni delovni organizaciji, kjer delovni proces praktikantu omogoča izkazovanje svojega znanja, spretnosti in preteklih izkušenj. Za namene podajanja ocene uspešnosti praktičnega usposabljanja lahko organizacije razdelimo glede na tip (državna oziroma nedržavna organizacija), pri čemer je obvezna navedba naziva organizacije.

V učnem načrtu predmeta Strokovna praksa Pol – APJU je zapisano, da naj bi študent strokovno prakso opravljal »v neki (javno) politični, upravni ali zasebni organizaciji na lokalni, nacionalni ali nadnacionalni ravni, v raziskovalnih organizacijah, sindikatih, društvih, političnih strankah ipd.« (Kustec Lipicer 2011) ter se mora neposredno ali pa vsaj posredno pokrivati z vsebinami študijskega procesa programa Pol – APJU. *De jure* se prvi indikator uspešnega izvajanja strokovnega usposabljanja pokriva z idealnim pričakovanjem. Kot je

pokazala analiza pisnih poročil študentov ter potrdil o opravljeni strokovni praksi, večina študentov strokovno prakso opravlja v organizacijah državnega tipa (glej: Graf 3.1). Cilj študija na omenjenem programu je »študente in študentke usposobiti za delo na vodilnih mestih v javni upravi, javnem sektorju, politiki in gospodarstvu ter za delo v institucijah EU« (Fakulteta za družbene vede 2012), torej usposobiti študente in študentke za delo v pretežno državnih institucijah. S tega vidika je izvajanje praktičnega usposabljanja na študijskem programu Pol – APJU tudi *de facto* uspešno. Na tem mestu je potrebno omeniti tudi to, da študenti potrebujejo strinjanje o ustreznosti izbrane organizacije za delo s strani mentorja na fakulteti še pred nastopom dela, to strinjanje pa je povezano s presojo o skladnosti izbrane organizacije in dela v njej z vsebinami študijskega programa.

Način seznanjanja z delom oziroma s potekom praktičnega usposabljanja

Pogoj za uspešno izvedbo praktičnega usposabljanja je zagotovitev zadostnih in kakovostnih informacij o le-tem. Pri tem je ključna vloga predvsem mentorjeva na visokošolskem zavodu, ki študenta pripravi na praktično usposabljanje še preden je napoten v neko organizacijo, kasneje pa tudi vloga mentorja v delovni organizaciji, ki študenta seznanji z delovnimi nalogami ter pričakovanji glede opravljanja praktičnega usposabljanja. Ko študent praktično usposabljanje opravi, je potrebna tudi njegova ocena o kakovosti podanih informacij glede poteka praktičnega usposabljanja ter glede seznanitve z delom.

S strani mentorice na fakulteti je potek strokovne prakse predstavljen v okviru organiziranih konzultacij, kjer poda osnovne informacije o tem, kako strokovna praksa poteka, kje poteka, koliko časa poteka ter študente seznanji z obveznostmi, ki jih morajo izpolniti. Na tej točki bi bilo potrebno kot obvezno sestavino pisnega poročila, ki ga napiše študent, dodati tudi oceno podanih informacij o strokovni praksi s strani obeh mentorjev ter oceno seznanitve z delom. Študenti omenjene študijske smeri omenjen kriterij ocenjujejo le občasno, ni pa obvezno. Zaradi navedenega lahko zgolj informativno izpostavimo najbolj pogosto izražene ocene študentov, ki se navezujejo na predstavitev poteka strokovne prakse:

- zadovoljstvo s pridobljenimi informacijami o strokovni praksi,
- spoznavanje in ogled delovne organizacije,
- prilagodljivost termina opravljanja strokovne prakse,
- dobra zasnova strokovne prakse, kot sestavnega dela študijskega programa,
- zadovoljstvo z upoštevanjem želja glede organizacije opravljanja strokovne prakse.

Vrsta oziroma tip izvedenega dela v organizaciji

Vodenje evidence o vrsti oziroma tipu izvedenega dela praktikanta v delovni organizaciji je pomembno predvsem zato, da mentorji na visokošolskem zavodu pri napotitvi študentov v delovne organizacije realno ocenijo, katera organizacija potrebuje študente, ki imajo določene kompetence. Na primer, če se nek študent izkaže pri raziskovalnih nalogah, potem je bolj smotno, da se študenta napoti v takšno organizacijo, kjer delovne naloge temeljijo na raziskovanju.

Vsebina potrdila o opravljanju strokovne prakse na programu Pol – APJU je zasnovana tako, da mentor v delovni organizaciji označi, kakšen tip dela je opravljal študent (glej: Priloga 1).

Tabela 3.5: Tip izvedenega dela praktikanta glede na tip organizacije

⁵		strokovno	administrativno	strokovno in administrativno	in drugo ⁶
državne organizacije	Državni zbor	68,75 %	12,50 %	12,50 %	6,25 %
	vlada/vladne službe	29,63 %	7,41 %	44,44 %	0,00 %
	upravne enote	0,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
	občine	18,18 %	36,36 %	0,00 %	0,00 %
	drugo	37,04 %	18,52 %	37,04 %	0,00 %
nedržavne organizacije	podjetja	12,50 %	37,5 %	12,50 %	12,50 %
	mediji	100,00 %	0,00 %	14,29 %	14,29 %
	politične stranke	50,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
	nevladne humanitarne organizacije	0,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
	drugo	0,00 %	0,00 %	100,00 %	200,00 % ⁷
tujina		50,00 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %

Iz zgornje tabele jasno lahko razberemo, kakšno delo so študenti opravljali v določenih delovnih organizacijah. Največkrat praktikanti strokovno delo opravljajo v Državnem zboru, v ostalih institucijah pa strokovno delo opravlja zelo nizek odstotek študentov. Administrativna dela študenti največkrat opravljajo v drugih državnih organizacijah, predvsem v javnih zavodih in javnih podjetjih. Strokovna in administrativna dela hkrati največkrat opravljajo v privatnih podjetjih ter v drugih državnih organizacijah (visokošolski in

⁵ Pri tem je potrebno omeniti, da podatki o tipu opravljenega dela v določenih primerih (Državni zbor, vlada/vladne službe, druge državne organizacije) ne kažejo dejanskega stanja, saj se je obrazec »Potrdilo o opravljeni strokovni praksi« oblikoval v študijskem letu 2008/2009 in nekatera pisna poročila študentov le-tega niso imela priloženega. Priložena so bila samo pisna poročila s strani mentorjev v delovni organizaciji, iz katerih ni moč razbrati tipa opravljenega dela.

⁶ Raziskovalno delo, prodaja, pisanje člankov/prispevkov, fakturiranje, komuniciranje, delo na terenu, principi delovanja nevladnih organizacij, spoznavanje postopkov priprave in izvedbe sej.

⁷ V nekaterih primerih seštevek odstotkov znaša nad 100 %, pri čemer je potrebno upoštevati, da so v teh primerih praktikanti poleg navedenih oblik dela opravljali tudi druga dela.

javni zavodi). Najmanj odstotkov študentov pa opravlja tudi druge vrste del, ki pa v potrdilu o opravljanju prakse niso podana. Omenjena evidenca tako lahko mentorici za strokovno prakso na fakulteti služi kot orodje, ki bo pripomoglo da so študenti, ki imajo določene kompetence, napoteni v določeno delovno organizacijo. V kolikor mentorica tekom poučevanja ugotovi, da nekemu študentu ugaja kombinacija med strokovnimi in administrativnimi nalogami, se z njim pogovori in ga, v skladu z zgornjimi podatki, napoti na praktično usposabljanje v vlado oziroma v vladno službo, seveda ob predpogoju, da se študent s tem strinja.

Ocena prenosa teoretičnega znanja v prakso

Prvotni namen praktičnega usposabljanja je, da praktikant izkusi delovno okolje neke organizacije, to pa nedvomno od praktikanta zahteva prenos znanj, ki jih je pridobil v predavalnicah na fakulteti, v praktična znanja, ki jih zahteva delovni proces neke stroke. Uspešno praktično usposabljanje je torej tisto, ki praktikantu omogoča uporabiti teoretična znanja. Četudi praktikant s svojo prisotnostjo ovira delovni proces tako, da le-ta ne more potekati po ustaljenih tirnicah, ga zaposleni v organizaciji ne smejo zapostaviti, mu naložiti dolgotrajnih ali pa sploh nobenih nalog (na primer fotokopiranje, kuhanje kave, urejanje papirjev itd.), temveč mu morajo omogočiti, da izkaže svoje znanje pa čeprav na račun neopravljenega dela. Namreč praktikanti lahko s svojim znanjem v delovni proces prinesejo sveže ideje in opravijo delo, ki bi morebiti stalo ob strani. Študent mora po opravljanju praktičnega usposabljanja tudi oceniti prenos teoretičnega znanja v prakso v pisnem poročilu, prav tako pa morata oceno o tem podati tudi oba mentorja. Mentor v delovni organizaciji mora podati oceno opravljenega dela praktikanta, mentor na visokošolskem zavodu pa mora podati oceno o skladnosti izvedenega dela s študijskim programom, ki ga obiskuje praktikant.

Tekom analize pisnih poročil študentov se je izkazalo, da večina študentov kot pozitivno stran strokovne prakse navaja prav prenos teoretičnih znanj v prakso. Analiza je nadalje pokazala tudi, da obstaja le malo študijskih predmetov, ki jih študentje niso navajali v pisnih poročilih (Temelji politologije, Primerjalne politike v sodobnem svetu ter Zgodovina političnih idej) in da se pojavlja vzorec največkrat navedenih študijskih predmetov (Uvod v javno upravo, Javna uprava v Sloveniji, Uvod v analizo politik, Vrednotenje javnih politik, Upravni personal ter Lokalna samouprava). Izmed izbirnih programskih predmetov so študentje v pisnih poročilih največkrat navedli študijski predmet Menedžment v javni upravi, Teorija vodenja ter Oblikovanje in izvajanje skupnih evropskih politik. Podatek, da le trije študijski predmeti niso bili navedeni v pisnih poročilih, dobro nakazuje na uporabnost vsebin APJU in uporabnost znanj, ki jih študent pridobi na fakulteti tekom praktičnega usposabljanja.

Potrdilo o opravljeni strokovni praksi, ki ga izpolni mentor v organizaciji, vsebuje rubriko, v kateri lahko navedejo morebitne komentarje, priporočila in mnenja. Mentor v organizaciji ima tu veliko maneverskega prostora in zapiše lahko vse opazke glede dela praktikanta. Tekom analize komentarjev se je izkazalo, da je v šolskem letu 2009/2010 10,71 % mentorjev pohvalilo opravljeno delo študentov, v šolskem letu 2010/2011 pa 34,29 %. Ostali komentarji mentorjev so se nanašali na pohvalo osebnih lastnosti praktikanta, opis pridobljenega znanja ter opis izvedenega dela (glej: Graf 3.5). Da ocena mentorja v delovni organizaciji predstavlja pomemben del, se vedno bolj zavedajo tudi mentorji sami, saj odstotek mentorjev, ki podajo oceno o praktičnem usposabljanju študenta, narašča (v šolskem letu 2009/2010 ocene ni podalo 50 % mentorjev, v šolskem letu 2010/2011 pa le še 20 %).

Potrdilo o opravljeni strokovni praksi vsebuje tudi rubriko, v kateri mentorica na fakulteti oceni skladnost strokovne prakse s študijskim programom, ki ga obiskuje praktikant. V večini primerov je mentorica zapisala »ok«, kar pomeni, da je študent strokovno prakso uspešno opravil in da se le-ta sklada z vsebinami študijskega programa. Tu bi bilo smiselno predvsem, da bi mentorica poleg generalne ocene podala bolj natančno oceno o opravljeni strokovni praksi.

Pridobitev novih znanj in spretnosti

Prenos teoretičnih znanj v prakso ter pridobivanje novih znanj in spretnosti gresta v procesu praktičnega usposabljanja z roko v roki. Čeprav se študenti na fakulteti naučijo veliko stvari, nedvomno obstajajo naloge, reševanja katerih se ni moč naučiti le v predavalnicah in za katere je potrebno določeno znanje posamezne stroke. Vloga mentorja v delovni organizaciji je tu ključnega pomena, saj praktikantu predstavi delovne naloge ter delovni proces, vzporedno s tem pa ga tudi nauči novih stvari, ki praktikantu omogočijo uspešno izvrševanje naloženih nalog. Uspešno praktično usposabljanje je torej tisto, ki študentu omogoči pridobitev novih znanj in spretnosti za namene reševanja problemov, ki se pojavijo v povezavi z delovnim procesom.

Z analizo pisnih poročil študentov sem ugotovila, da kot pozitivno stran strokovne prakse na študijskem programu Pol – APJU študenti poleg prenosa teoretičnih znanj v prakso največkrat navajajo prav novo pridobljeno znanje.

Vzpostavljanje in ocena sodelovanja

Uspešno praktično usposabljanje mora temeljiti na partnerstvu med vsemi vpletenimi akterji (visokošolski zavod, delovna organizacija ter študenti). Partnerstvo je pogoj za to, da vsak izmed vpletenih lahko realno oceni svoja pričakovanja na eni strani, ter da imajo študenti več možnosti opravljanja strokovnega usposabljanja na drugi strani. Od študentov se pričakuje, da bodo samostojno vzpostavili prvi stik z organizacijo, v kateri želijo opravljati praktično usposabljanje. V kolikor mu to ne uspe, mu pomoč pri tem lahko nudi mentor na visokošolskem zavodu na podlagi vzpostavljene baze delovnih organizacij. Partnerstvo se formalno vzpostavi s sklenitvijo pogodbe med visokošolskim zavodom, delovno organizacijo ter študentom. Partnerstvo je uspešno takrat, ko študent svoje delo opravi kakovostno, poda oceno praktičnega usposabljanja in jo predstavi mentorju na fakulteti na eni strani, ter takrat, ko mentor v delovni organizaciji da povratno informacijo o delu praktikanta na drugi strani. Krog sodelovanja med vsemi vpletenimi se sklone in ponovno vzpostavi z novo napotitvijo študenta v delovno organizacijo.

Študent na tej točki oceni tudi stike z mentorjem na fakulteti, stike z mentorjem v organizaciji ter stike z ostalimi zaposlenimi v organizaciji. Mentor na visokošolskem zavodu študentom nudi informacije o samem poteku praktičnega usposabljanja ter jim nudi pomoč, lahko tudi v obliki organiziranih konzultacij. Ko se študent sooči s pravim delovnim okoljem, je pomembno, da je mentor na visokošolskem zavodu dosegljiv za vsa vprašanja in pomisleke. Še posebej je to pomembno v primeru, ko se praktično usposabljanje ne odvija po načrtih, ne dosega pričakovanj študenta ali gre v najslabšem primeru za kakšne zlorabe. Praktično usposabljanje za študente predstavlja stik s pravim delovnim okoljem, za nekatere tudi prvi stik. Pomembno je, da praktično usposabljanje poteka pod skrbnim mentorstvom, saj le na tak način lahko dosežemo, da se študent na ustrezen način sooči z delovnimi nalogami in problemi ter se nauči ustreznega pristopa k delu. Vloga mentorja v delovni organizaciji je ključnega pomena, saj prvi stik z mentorjem za študenta hkrati predstavlja tudi prvi stik z delovnim okoljem. Jasno opredeljene delovne naloge praktikanta ter pričakovanja vodijo v bolj kakovostno opravljanje dela, pri katerem praktikantu ne primanjkuje elana, nadalje pa to vodi v večje zadovoljstvo z rezultati dela. Navsezadnje pa je pomemben tudi odnos med študentom ter ostalimi zaposlenimi v delovni organizaciji, s čimer se vzpostavlja dobra organizacijska klima, ki se prav tako kaže v kakovostno opravljenem delu.

Na študijskem programu Pol – APJU je študentom prepuščeno, da si organizacijo, v kateri bi želeli opravljati strokovno prakso, poiščejo sami. V kolikor študent ne uspe poiskati ustrezne

organizacije, mu pomoč na podlagi vzpostavljene baze organizacij nudita mentorja na fakulteti. Potrebno je omeniti, da je praktično usposabljanje na omenjenem študijskem programu potekalo že pred Bolonjsko reformo in se je aktualno sodelovanje z nekaterimi ključnimi organizacijami (posebej Državni zbor RS) vzpostavilo že v času pred izvajanjem strokovne prakse v okviru bolonjskega študijskega procesa. Dejstvo, da se ti kontakti še vedno ohranjajo, dobro nakazuje na to, da je partnerstvo med fakulteto in delovnimi organizacijami dobro vzpostavljeno. To potrjuje tudi večletno sodelovanje med nekaterimi drugimi delovnimi organizacijami ter fakulteto, ki se odraža v večletnem ponovnem pojavljanju določenih organizacij, kjer so študenti opravljali strokovno prakso.

Strokovna praksa študijskega programa Pol – APJU je zasnovana kot obvezni predmet in sestoji iz 90 ur drugih oblik dela (praktično usposabljanje) ter 30 ur individualnih konzultacij. Ob analizi pisnih poročil študentov se je izkazalo, da so študenti kot pozitivne strani strokovne prakse navajali tudi stvari, ki se neposredno nanašajo na delo mentorice na visokošolskem zavodu, vendar je potrebno omeniti, da so to navajali samoiniciativno. Študenti so zadovoljni z informacijami o strokovni praksi, nekateri pa menijo, da je strokovna praksa kot sestavni del študijskega programa dobro zasnovana. Izvajanje praktičnega usposabljanja v tem smislu zasleduje cilje uspešnega praktičnega usposabljanja, čeprav mnenja študentov le v manjši meri nakazujejo na to. Že samo dejstvo, da so vsako študijsko leto organizirana štiri predavanja, kjer študenti predstavljajo opravljeno strokovno prakso, več kot očitno nakazuje na to, da je mentorica za vprašanja, težave ter pomisleke dosegljiva študentom. Potrebno je omeniti tudi stalno dostopnost mentorice za individualne konzultacije ter tudi dejstvo, da na rednem študijskem programu za izvajanje predavanj, ki zadevajo strokovno prakso, sploh ni predvidenih ur, ker program za izvedbo tega predmeta nima predvidene nobene finančne enote.

Kljub temu, da je ocena stikov z mentorjem v delovni organizaciji s strani študenta korak k bolj uspešni izvedbi strokovnega usposabljanja, tekom opravljene analize pisnih poročil študentov ni bilo zaslediti te ocene. Jasno je, da mentorji praktikantom nudijo pomoč pri razreševanju problemov in dilem, ki so povezani s strokovno prakso, vendar tega ni izpostavil noben študent. Pisno poročilo, ki ga izdelata študent, bi moralo vsebovati tudi kritično oceno stikov z mentorjem v delovni organizaciji, saj to zagotavlja povratno informacijo mentorici na fakulteti ter enako tudi stikov z mentorjem na fakulteti.

Ravno nasprotno pa so študenti v pisnih poročilih večkrat ocenili stike z ostalimi zaposlenimi: študenti so pohvalili korekten odnos zaposlenih do študentov ter dostopnost in prijaznost kolektiva. Negativne kritike študentov glede ostalih zaposlenih se nanašajo na začetno nezainteresiranost zaposlenih ob prihodu študentov, ena izmed kritik pa se nanaša celo na poskus spolnega nadlegovanja. Nekateri študenti so zapisali, da so delo, ki so ga prejeli, opravili hitro in nato niso imeli več kaj delati, posledično pa so se pojavili poskusi zaposlitve s kuhanjem kave. Pisno poročilo študenta bi tako moralo vsebovati tudi kritično oceno stikov, ki jih je vzpostavil z ostalimi zaposlenimi, bodisi pozitivno oceno, bodisi negativno oceno.

Kritično opazovanje procesa praktičnega usposabljanja

Študent mora proces praktičnega usposabljanja tudi kritično oceniti tako, da po opravljenem praktičnem usposabljanju napiše pisno poročilo o le-tem. V poročilu študent zapiše, katera znanja je pridobil, kakšna dela je opravljal ter morebiti predstavi tudi stvari, ki so se mu v okviru praktičnega usposabljanja zdele zanimive, najsi bo to le ogled in predstavitev delovne organizacije s strani mentorja v delovni organizaciji. Študent s svojo oceno lahko tudi izjemno prispeva k celostni oceni praktičnega usposabljanja, kar mentorjem na fakulteti zagotavlja koristno povratno informacijo, in nadalje lahko služi za izboljšanje praktičnega usposabljanja. Kritična opazovanja ter podajanje ocene s strani študenta mogoče za nekatere predstavlja le eno izmed obveznosti, ki jih morajo izpolniti, v resnici pa gre za dragocen prispevek k kakovosti in uspešnosti samega izvajanja strokovnega usposabljanja.

Na študijskem programu Pol – APJU obvezno sestavino predmeta Strokovna praksa (Pol – APJU) predstavlja ravno pisno poročilo študenta o sami strokovni praksi. Kot že omenjeno v teoretskem delu, so obvezne vsebine pisnega poročila opis izvedenega dela, teoretska relevantnost, opis pridobljenega znanja, splošna ocena strokovne prakse ter priporočila in predlogi (Kustec Lipicer 2011). Poleg tega mora študent pisno poročilo oziroma vsebino svojega praktičnega usposabljanja ustno predstaviti kolegom ter mentorju na fakulteti.

Ocena pridobljenih referenc za prihodnje

Pridobivanje referenc je ključnega pomena za uspešno iskanje zaposlitve. Ko študent opravi praktično usposabljanje, si pridobi določene reference, ki jih kasneje lahko zapiše v svoj življenjepis ter mu pomagajo pri iskanju zaposlitve, bodisi v delovni organizaciji, kjer je opravljal praktično usposabljanje, bodisi v neki drugi organizaciji. Reference, ki jih študent dobi s praktičnim usposabljanjem, so zelo dragocene, saj naj bi se praktično usposabljanje navezovalo na študijske vsebine študijskega programa, ki ga študent obiskuje. Pridobljene

reference tako študentu omogočajo konkurenčnost na trgu dela. Pridobitev referenc je proces, ki poteka sorazmerno z vloženim trdom praktikanta samega; znanje, kreativnost, samostojnost, samoiniciativnost in kakovost opravljenega dela se odražajo v zadovoljstvu mentorja z delom praktikanta.

Analiza pisnih poročil študentov Pol – APJU je pokazala, da so študenti kot dobro stran prakse za pridobitev referenc navedli le dvakrat. Potrebno pa je omeniti, da ta odstotek ni metodološko vzdržan zaradi fakultativne možnosti izražanja ocene. Tudi tu se soočimo s podobno situacijo kot pri prejšnjem podpoglavju: dejstvo, da strokovna praksa za študente predstavlja le študijsko obveznost, nakazuje na to, da večina študentov na strokovno prakso gleda le s tega vidika, ne pa kot na priložnost za pridobitev referenc, čeprav bo verjetno večina študentov v svoj življenjepis vključila tudi izkušnje, ki so jih pridobili tekom strokovne prakse. Lahko bi trdili, da gre za pomanjkanje percepcije strokovne prakse kot edinstvene priložnosti, ki študentom omogoča konkurenčnost na trgu dela. Potrebno je omeniti tudi to, da je 14,42 % študentov strokovno prakso opravljalo v zasebnih podjetjih, večino teh študentov predstavljajo izredni študenti. Izredni študenti nemalokrat poleg študija tudi delajo in strokovno prakso opravijo v podjetju, kjer delajo tudi takrat, ko delo ne predstavlja študijske obveznosti. V takih primerih je proces pridobivanja referenc postavljen na stran, še posebej v primeru, če se študent namerava v tem podjetju zaposliti tudi po končanem študiju.

Oblike dolgoročnejšega sodelovanja med organizacijami in visokošolskim zavodom

Pomemben vidik uspešnega praktičnega usposabljanja je tudi sodelovanje med delovnimi organizacijami ter visokošolskim zavodom. Tako delovna organizacija kot tudi visokošolski zavod morata stremeti k temu, da se sodelovanje izboljšuje, saj to prinaša ugodnosti za vse vpletene v procesu praktičnega usposabljanja. Sodelovanje temelji predvsem na povratni informaciji mentorjev v delovni organizaciji ter študentov praktikantov, kar mentorju na fakulteti omogoča, da se praktično usposabljanje še bolj izboljša. Prvi korak predstavlja vzpostavljeno partnerstvo med visokošolskim zavodom ter neko delovno organizacijo, ki temelji na pogodbi. Nadalje igrajo pomembno vlogo praktikanti, ki z izpolnjevanjem naloženih delovnih nalog in kvalitetno opravljenim delom dajejo delovni organizaciji razlog, da še naprej sodeluje z visokošolskim zavodom. Izpostavimo lahko tri vidike sodelovanja med organizacijo, visokošolskim zavodom ter študentom:

- oblike formalnega sodelovanja med visokošolskim zavodom in organizacijo,
- način sprotnega sodelovanja/kontakta/razreševanje konfliktov med organizacijo in fakulteto,

- način sprotnega sodelovanja/kontakta/razreševanje konfliktov med študentom, organizacijo in fakulteto.

Oblike formalnega sodelovanja med visokošolskim zavodom ter organizacijo se v primeru Pol – APJU kažejo v pogodbenih dogovorih, ki so sklenjeni med omenjenima akterjema. Dober primer formalnega sodelovanja med visokošolskim zavodom ter organizacijo sta Državni zbor Republike Slovenije ter Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko. Potrebno je omeniti tudi tripartitne pogodbene odnose med Fakulteto za družbene vede, študentom ter delovno organizacijo, delo preko študentske napotnice ter delo preko avtorske pogodbe. V okviru oblik neformalnega sodelovanja gre predvsem za dogovore, ki niso pogodbeno podprti, kar v tem primeru velja za večino ministrstev, vladnih služb, upravnih enot ter medijev. Sprotno sodelovanje oziroma razreševanje konfliktov med visokošolskim zavodom in organizacijo poteka praviloma med obema mentorjema predvsem osebno, preko telefonskih stikov ter preko elektronske pošte. Gre predvsem za razjasnitev vrste dela, ki naj ga študent v okviru strokovne prakse opravlja v delovni organizaciji. Način sprotnega sodelovanja/kontakta/razreševanje konfliktov med študentom, organizacijo in fakulteto se je do sedaj, na žalost, izkazal v primeru poskusa spolnega nadlegovanja. V tem primeru je študentka obvestila mentorico na fakulteti, ki je na organizacijo poslala pisno obvestilo o opisu dogodka študentke ter sporočilo o nični toleranci tovrstnega početja.

3.5 Analiza rezultatov

Tabela 3.6 prikazuje uspešnost izvajanja strokovne prakse na študijskem programu Pol – APJU glede idealnega modela uspešnega praktičnega usposabljanja s priporočili za še bolj uspešno izvedbo praktičnega usposabljanja.

Tabela 3.6: Izpolnjevanje kriterijev uspešnega praktičnega usposabljanja

KRITERIJ	IZPOLNJEVANJE
Organizacija, v kateri poteka praktično usposabljanje	Vodenje evidence delovnih organizacij opravljanja strokovne prakse. Oceno o ustreznosti izbrane organizacije predhodno poda tudi mentorica na fakulteti.
Način seznanjanja z delom oziroma potekom praktičnega usposabljanja	Organizirane konzultacije. Priporočilo: ocena študenta glede podanih informacij o strokovni praksi s strani obeh mentorjev ter ocena seznanitve z delom bi morala predstavljati obvezno sestavino pisnega poročila študenta.
Vrsta oziroma tip izvedenega dela v organizaciji	Vodenje evidence tipa opravljenega dela (strokovno, administrativno, drugo).
Ocena prenosa teoretičnega znanja v prakso (študent, mentor v organizaciji, mentor na visokošolskem	Študenti obvezno navedejo predmete študijskega programa, vsebine, katere so uporabili v okviru

zavodu)	<p>strokovne prakse. Mentorji v delovni organizaciji samoiniciativno podajo oceno izvedenega dela s strani praktikanta. Mentor na visokošolskem zavodu oceno skladnosti strokovne prakse s študijskim programom poda generalno.</p> <p>Priporočilo: mentorji v delovnih organizacijah naj obvezno ocenijo izvedeno delo s strani praktikanta, mentor na visokošolskem zavodu pa naj poleg generalne ocene poda bolj natančno oceno o skladnosti izvedenega dela študenta.</p>
Pridobitev novih znanj in spretnosti (strokovnih, drugih vrst)	<p>Študenti in mentorji v delovnih organizacijah samoiniciativno izpostavijo pridobitev novih znanj in spretnosti.</p> <p>Priporočilo: študenti in mentorji v delovnih organizacijah naj obvezno opišejo novo pridobljeno znanje in spretnosti. Na podlagi predstavitve strokovne prakse s strani študenta, oceno o tem poda še mentor na visokošolskem zavodu.</p>
Vzpostavljanje in ocena sodelovanja	<p>V prvi vrsti se od študenta pričakuje, da prvi stik z delovno organizacijo opravi sam, v kolikor mu to ne uspe, mu pomoč nudita mentorja na fakulteti. Študenti stike z mentorjem v delovni organizaciji, z mentorjem na fakulteti ter z ostalimi zaposlenimi ocenijo samoiniciativno.</p> <p>Priporočilo: študenti naj v pisnih poročilih obvezno cenijo stike z mentorjem v delovni organizaciji, z mentorjem na fakulteti ter z ostalimi zaposlenimi v delovni organizaciji. Poleg tega bi bilo potrebno od študentov pridobiti podatke o tem, ali je le-ta že pred praktičnim usposabljanjem sodeloval z organizacijo, kjer je opravljal tudi praktično usposabljanje ter podatke o tem, ali le-ta po opravljeni strokovni praksi v organizaciji ostane na delu.</p>
Kritično opazovanje procesa praktičnega usposabljanja	<p>Obvezna sestavina pri izvajanju strokovne prakse na študijskem programu Pol – APJU je tudi pisno poročilo študenta o strokovni praksi, v katerem študent predstavi opravljeno delo, novo pridobljeno znanje ter oceni praktično usposabljanje tako, da navede pozitivne in negativne elemente oziroma izkušnje opravljanja strokovne prakse.</p>
Ocena pridobljenih referenc za prihodnje	<p>Le nekaj študentov je samoiniciativno kot pozitiven element strokovne prakse navedlo pridobivanje referenc.</p> <p>Priporočilo: študenti naj v pisnem poročilu kritično ocenijo reference, ki so jih pridobili v okviru praktičnega usposabljanja.</p>
Oblike dolgoročnejšega sodelovanja med organizacijami in visokošolskim zavodom	<p>Fakulteta z delovnimi organizacijami sodeluje formalno in neformalno, pri čemer igra pomembno vlogo tudi sprotno sodelovanje med vpletenimi mentorji (mentor na fakulteti ter mentor v delovni organizaciji). Prisotno je tudi sprotno sodelovanje/kontakt/razreševanje konfliktov med študentom, organizacijo ter fakulteto.</p>

Kaj bi torej udeleženci v procesu praktičnega usposabljanja na študijskem programu Pol - APJU še storili, da bi bila izvedba strokovne prakse še bolj uspešna in bi se v največji možni meri prekrivala s pričakovanji študentov? Kot kažejo odzivi študentov, bi morali najprej povečati obseg ur opravljanja praktičnega usposabljanja ali pa praktično usposabljanje

razširiti na več študijskih let. Vendar se tukaj pojavi problem finančnih sredstev in problem vrednotenja praktičnega usposabljanja s kreditnimi točkami. V kolikor bi praktično usposabljanje trajalo dlje, bi moralo biti ovrednoteno z več kreditnimi točkami, saj mora biti teden praktičnega usposabljanja ovrednoten z dvema kreditnima točkama, študijski programi 1. stopnje pa obsegajo vod 180 do 240 kreditnih točk (Kristl in drugi 2007, 5). Študijski program Pol - APJU obsega 240 kreditnih točk (Fakulteta za družbene vede 2012), kar pomeni, da povečanje obsega praktičnega usposabljanja ni mogoče, razen če bi študijski program vseboval manj predmetov. Situacija bi se nemara lahko rešila tako, da bi bilo študentom na voljo manj fakultetnih in odprtih izbirnih predmetov, namesto teh pa bi si študent izbral praktično usposabljanje. Kljub temu pa mentorji v procesu praktičnega usposabljanja dobro opravljajo svojo nalogo, študentom nudijo pomoč in podporo, jim zagotavljajo zadostne informacije ter upoštevajo njihove želje. Tudi študenti so se tekom praktičnega usposabljanja dobro izkazali, o čemer pričajo tudi komentarji mentorjev, ki jih je iz leta v leto več.

Predvsem bi bilo potrebno s strani študentov, mentorice na fakulteti ter mentorjev v delovnih organizacijah sistematično oceniti izvedbo strokovne prakse na študijskem programu Pol – APJU, pri čemer bi morali upoštevati priporočila, ki so navedena v tabeli 3.6 ter v tabeli 3.7. Mentorica na fakulteti bi v ta namen morala dopolniti oziroma dodelati obliko in vsebino pisnih poročil študentov ter potrdil o opravljanju strokovne prakse. S tem bi morali biti seznanjeni tudi študenti praktikanti ter mentorji v delovnih organizacijah, prav tako pa morajo biti vsi udeleženci v procesu praktičnega usposabljanja seznanjeni s pomembnostjo podajanja ocen o samem poteku praktičnega usposabljanja.

Tabela 3.7: Upoštevanje priporočil s strani vseh udeležencev v procesu praktičnega usposabljanja

Študent	Mentor na fakulteti	Mentor v delovni organizaciji
<ul style="list-style-type: none"> – oceni podane informacije o poteku strokovne prakse, kot mu jih podata oba mentorja – oceni stike z mentorjem na fakulteti, z mentorjem v delovni organizaciji ter z ostalimi zaposlenimi – navede, ali je pred opravljanjem strokovne prakse že sodeloval v organizaciji – po izteku strokovne prakse sporoči, ali je ostal na delu v organizaciji, kjer je opravljal strokovno prakso 	<ul style="list-style-type: none"> – oceni skladnost izvedenega dela praktikanta s študijskim programom – navede vrsto novo pridobljenih znanj praktikanta 	<ul style="list-style-type: none"> – oceni izvedeno delo praktikanta – navede vrsto novo pridobljenih znanj praktikanta

Izvedba praktičnega usposabljanja na študijskem programu Pol – APJU je glede na izpostavljene indikatorje v modelu uspešnega praktičnega usposabljanja delno uspešna, saj v celoti izpolnjuje štiri kriterije od skupno devetih. Potrebno je omeniti, da so ostali kriteriji izpolnjeni delno, za nobenega pa ne moremo trditi, da v celoti ni izpolnjen.

4 SKLEP

Praktično usposabljanje v splošnem študentom omogoča stik z delovno organizacijo, vpogled v njeno delovanje ter pridobivanje delovnih izkušenj in praktičnega znanja s področja svoje stroke – je oblika študijskega dela, ki ne poteka v predavalnicah. Za izpolnjevanje ciljev Lizbonske strategije in Bolonjske deklaracije predstavlja praktično usposabljanje študentov eno izmed študijskih obveznosti. Študenti slovenskih visokošolskih zavodov lahko praktično usposabljanje opravljajo tako v domovini kot tudi v tujini, kar jim zagotavlja konkurenčnost na trgu delovne sile.

Praktično usposabljanje študentov Pol - APJU na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani poteka pod skrbnim mentorstvom in v okviru dobro načrtovanega učnega načrta ob upoštevanju pridobljenih znanj in kompetenc študentov. Z analizo pisnih poročil in potrdil o opravljanju strokovne prakse je bil naš namen v diplomskem delu ovrednotiti uspešnost izvajanja strokovne prakse na omenjenem študijskem programu. Z analizo pisnih poročil študentov, potrdil o opravljanju strokovne prakse ter polformalnimi pogovori z mentorjem na fakulteti po starem programu ter z mentorico na fakulteti po bolonjskem programu, smo zajeli refleksijo vseh udeležencev v procesu praktičnega usposabljanja na študijskem programu Pol – APJU. Na podlagi analize lahko trdimo, da je izvajanje strokovne prakse na študijskem programu Pol – APJU delno uspešno, pri čemer bi bilo potrebno pridobiti le nekatere ocene s strani udeležencev v procesu praktičnega usposabljanja. Na tej točki je pomembno omeniti tudi dejstvo, da je bilo nekaj tovrstnih ocen izpostavljenih v pisnih poročilih ter potrdilih o opravljanju strokovne prakse, vendar pa so jih študenti ter mentorji v delovnih organizacijah navedli samoiniciativno. V skladu s tem smo podali tudi priporočila, s katerimi bi lahko izvajanje strokovne prakse še izboljšali. Da pa bi bila ocena uspešnosti celostna, v smislu zajetih ocen vseh vpletenih akterjev, bi bilo potrebno pridobiti še mnenje oziroma oceno uspešnosti s strani mentorjev na fakulteti ter predstojnika katedre. V ta namen sem

izoblikovala predlog možnih vprašanj za mentorje na visokošolskih zavodih, ki temeljijo na modelu uspešnega praktičnega usposabljanja (glej: Priloga 2).

Raziskovalne ugotovitve kažejo, da je izvajanje praktičnega usposabljanja na smeri Pol - APJU deloma uspešno, pri čemer bi bilo potrebno v proces ocenjevanja uspešnosti vključiti nekatere dodatne elemente, čeprav študenti tekom šolskih let pridobijo dovolj informacij s strani mentorice na fakulteti, navsezadnje pa tudi mentorji v delovnih organizacijah vedno pogosteje dajejo povratne informacije o delu praktikantov.

5 LITERATURA

AIESEC. Dostopno prek: <http://www.aiesec.si/ljubljana/index.php/sl/> (23. julij 2012).

Clark, Ian D. in Leslie A., Pal 2011. Master's of Public Administration and of Public Policy: An Analysis of Academic Programs and Professional Competencies in Canada. *Upravno obrazovanje* 11 (4). Dostopno prek: http://en.iju.hr/ccpa/ccpa/downloads_files/004-Klark-Pal.pdf (6. avgust 2012).

Cottrell, Stella. 2008. *Skills for Success: The Personal Development Planning Handbook*. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Council of Europe. 2012 *What is the Bologna Process?* Dostopno prek: http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/ehea2010/bolognapedestrians_en.asp (20. julij 2012).

Evropska prostovoljna služba. 2008. *Kaj je EVS*. Dostopno prek: <http://www.evs.si/sl/kaj-je-evs> (23. julij 2012).

Fakulteta za družbene vede. 2011. *Predmeti: Strokovna praksa*. Dostopno prek: https://prijava.fdv.uni-lj.si/javno/Predmeti_3.asp?id_nacrt=2305 (20. julij 2012).

--- 2012. *Študijski programi: Univerzitetni študijski program 1. stopnje Politologija – Analiza politik in javna uprava*. Dostopno prek: http://www.fdv.si/Studijski_programi/programi.asp?id=83 (24. julij 2012).

Glen. Dostopno prek: <http://glen-europe.org/> (23. julij 2012).

Govekar Okoliš, Monika in Renata Kranjčec. 2010. *Izobraževanje mentorjev za praktično usposabljanje študentov po bolonjskih študijskih programih v podjetjih/zavodih*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Govekar Okoliš, Monika, Renata Kranjčec in Urška Gruden. 2010. *Praktično usposabljanje študentov v delovnih organizacijah in primeri dobrih praks*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Kiss, Jemima. 2005. *Daniel Morrissey: How to make the most of work experience*. Dostopno prek: <http://www.journalism.co.uk/skills/daniell-morrissey-how-to-make-the-most-of-work-experience/s7/a51460/> (14. avgust 2012).

Kristl, Julijana ur. 2007. *Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani*. Ljubljana: Univerza Ljubljana.

Kustec Lipicer, Simona. 2009. *Vrednotenje javnih politik*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2011. *Strokovna praksa na programu Politologija – APJU: načrt dela v študijskem letu 2011/12*.

Merila za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov. Ur. l. RS 101/2004. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2004101&stevilka=4355> (19. julij 2012).

Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS. Ur. l. RS 124/2004. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2004124&stevilka=5200> (19. julij 2012).

Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 2010 *Bolonjski proces*. Dostopno prek: http://www.arhiv.mvzt.gov.si/si/delovna_podrocja/visoko_solstvo/bolonjski_proces/vsebina/ (20. julij 2012).

Prospects. 2012. *Work experience and internships: Experience abroad*. Dostopno prek: http://www.prospects.ac.uk/work_experience_abroad.htm (14. avgust 2012).

Univerza v Ljubljani. 2012. *Erasmus študijske prakse*. Dostopno prek: http://www.uni-lj.si/mednarodne_izmenjave/program_socrates_erasmus/erasmus_studijske_prakse.aspx (23. julij 2012).

Vedung, Evert. 2005. *Public Policy and Program Evaluation*. London: Transaction Publishers.

Weiss, Carol H. 1998. *Methods of Studying Programs and Policies*. New York: Prentice Hall.

Zakon o visokem šolstvu (ZVis). Ur. l. RS 119/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006119&stevilka=5079> (23. julij 2012).

Žurga, Gordana. 2001. *Kakovost državne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

PRILOGE

Priloga A: Potrdilo o opravljanju prakse

Univerza
v Ljubljani Fakulteta
za družbene vede

Kardeljeva ploščad 5
1000 Ljubljana, Slovenija
telefon 01 58 05 100



P O T R D I L O

O OPRAVLJANJU PRAKSE NA ŠTUDIJSKEM PROGRAMU

Ime in priimek študenta/-tke: Vpisna št.:
Elektronski naslov: Letnik študija: 1. Študijsko leto:

Prakso sem opravljal/-a v obliki:

- dela v delovnem okolju izbrane organizacije
- sodelovanja pri raziskovalnem projektu
- udeležbe/sodelovanja na mednarodni šoli/srečanju
- drugo:

Oddana priloga: DA

V kolikor, da:

- pisno poročilo o praksi
- projektna ali seminarska naloga
- novinarski izdelek
- drugo:

V Ljubljani, dne Podpis študenta/-tke _____

Študente/-ke prosimo, da pridobijo podatke o organizaciji in mentorju ter izpolnjeno potrdilo oddajo koordinatorju prakse na njihovem študijskem programu.

PODATKI O ORGANIZACIJI IN MENTORJU

Ime organizacije, kjer je študent opravljal/-a prakso: _____

Naslov organizacije: _____

Datum opravljanja prakse: Od _____ Do: _____ Število ur opravljanja prakse: _____

Ime in priimek mentorja/-ice prakse: _____

Elektronski naslov, telefon mentorja/-ice: _____

Prosimo vas, da podate vaše mnenje o praksi tako, da ustrezno odključate :

Študent/-ka je pri praktičnem usposabljanju pridobil in uporabil znanja in kompetence, ki so potrebne za opravljanje poklica za katerega se izobražuje.

€ Da € Niti da, niti ne € Ne

Študent/-ka je v času prakse opravljal/-a pretežno naslednje vrste del in nalog:

€ Strokovne € Administrativne € Druge (prosimo vpišite) _____

Študent/-ka je s svojim delom dosegel/-la moja pričakovanja.

€ Da € Niti da, niti ne € Ne

Študent/-ka je prakso uspešno opravil/-a.

€ Da € Niti da, niti ne € Ne

Prosimo vas, da podate morebitne komentarje, mnenja, pojasnitve

Ime in priimek odgovorne osebe v organizaciji:

V _____, dne _____ Žig organizacije in podpis odgovorne osebe

PROSTOR ZA KOMENTARJE MENTORJA NA FAKULTETI

V _____, dne _____ Podpis

mentorja: _____

Priloga B: Vprašalnik za mentorje na visokošolskih zavodih – predlog

1. Ali vodite evidenco organizacij opravljanja praktičnega usposabljanja in zakaj se vam zdi to koristno?
2. Na kakšen način študentom podajate informacije o izvedbi praktičnega usposabljanja in koliko časa namenite temu?
3. Ali vodite evidenco tipa opravljenega dela v okviru praktičnega usposabljanja in zakaj se vam zdi to koristno?
4. Na podlagi česa ocenjujete prenos teoretičnega znanja študenta v prakso in na podlagi česa podate oceno izvedenega dela praktikanta?
5. Kako bi ocenili sodelovanje z delovnimi organizacijami z vidika študentov (vzpostavitev prvega stika z delovno organizacijo, odnos z mentorjem in ostalimi zaposlenimi v organizaciji) – primeri dobrih praks. Katere so ključne pozitivne in negativne izkušnje?
6. Se vam zdi pisno poročilo študenta o opravljanju praktičnega usposabljanja ustrezno orodje za kritično opazovanje procesa praktičnega usposabljanja s strani študentov? Kaj bi moralo pisno poročilo vsebovati?
7. Kakšnih oblik dolgoročnejšega sodelovanja z delovnimi organizacijami se poslužujete (neformalno in formalno sodelovanje, sprotno sodelovanje in razreševanje konfliktov itd.)?