

1. Stručna praksa u studijskim programima

Razmislite koje koristi Vama osobno može donijeti rad sa studentima na praksi. Koju korist mogu imati studenti? Zašto donijeti odluku da budete mentor/mentorica?

U brojne je studijske programe uključena studentska praksa. U nekim programima praksa je gotovo oduvijek postojala (npr. medicina, nastavnički studiji), a ideju da je za stjecanje visokoškolskih znanja i vještina u tehničkom području potrebno i praktično iskustvo uveo je 1906. godine na Sveučilište Cincinnati profesor strojarstva Herman Schneider. On je pokrenuo studijski program koji je uključivao rad studenata u industriji (Haddara i Skanes, 2007). Taj su primjer poslije slijedila brojna sveučilišta i proširila ga i na studijske programe drugih usmjerenja, pa je danas praksa često dio studijskih programa i u području društvenih i humanističkih znanosti. Namjera kreatora programa jest da studenti u realnom radnom okruženju steknu znanja i vještine koje je nemoguće steći u učionicama, a posebice da studenti integriraju teorijska znanja s fakulteta i praktično iskustvo iz svijeta rada.

Integracija teorijskog znanja i praktičnog iskustva

Novе vještine i znanja te integracija teorije i prakse koja se događa radom u radnim organizacijama osnažuju studentske kompetencije i osposobljavaju studente da se lakše snađu u zahtjevima budućeg posla. No, ta važna integracija teorijskih i praktičnih znanja neće se ostvariti samo prisutnošću studenta na praksi, pa čak ni izvođenjem nekog radnog zadatka. Coll i suradnici (2009) daju nekoliko preporuka da bi se osiguralo da do integracije zaista dođe:

- integracija znanja treba biti istaknuti ishod kolegija
- studente treba poticati na refleksiju
- potrebna je dobra suradnja sveučilišnih nastavnika i mentora u praksi.

Navedeni autori sugeriraju da ideja integracije znanja treba biti jasno istaknuta kao cilj/ishod studija ili kolegija/prakse. Na taj je način i studentima i mentorima i sveučilišnim nastavnicima¹ jasno da studenti trebaju ostvariti integraciju znanja i vještina kao ishod bez kojega nije moguće završiti studij,

¹ Izrazi koji se upotrebljavaju u ovom priručniku, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

odnosno kolegij. Dakle, integraciju ne treba podrazumijevati, nego jasno formalno istaknuti.

Druga sugestija vezana je uz način ostvarenja integracije. Spomenuti autori predlažu da se ona potiče studentskom refleksijom. Drugim riječima, nije dovoljno da studenti samo dožive neko radno iskustvo, nego ih pitanjima treba poticati na refleksivno ponašanje: *Koja vam teorijska znanja mogu poslužiti pri rješavanju ovog konkretnog zadatka u praksi? Koji teorijski pristupi najbolje objašnjavaju ovo praktično rješenje? Je li ovaj pristup dobar i za ostale slične situacije, odnosno koji su mogući preduvjeti za njegovu primjenu?*

Treća je preporuka dobra suradnja sveučilišnih nastavnika i mentora pri kreiranju prakse. Mora postojati suglasnost oko načina na koji će se ishodi ostvarivati, tj. kakve će se situacije kreirati u radnom okruženju da bi se omogućilo studentsko učenje. Sveučilišni nastavnici – voditelji prakse – i mentori u radnim organizacijama moraju zajednički odlučiti što sve student na praksi treba iskusiti, na koji će ga način mentor voditi u procesu učenja i kako će se studentu omogućiti da poveže ta nova iskustva s onim što je naučio na fakultetu.

Korist prakse za studente, radnu organizaciju i mentore

Već smo spomenuli da praksa osnažuje studentske kompetencije, a to se događa na više različitih razina. Naime, učenjem na dobro organiziranoj praksi studenti:

- unapređuju profesionalna znanja i vještine
- razvijaju profesionalne kompetencije za postavljanje i rješavanje problema
- razvijaju kreativno mišljenje i vlastite ideje
- razvijaju samopouzdanje u profesionalnim situacijama
- uče kako učinkovito komunicirati u različitim ulogama
- uče surađivati u timu
- razvijaju socijalnu odgovornost uključivanjem u društvene procese
- upoznaju organizacijske politike, kulturu i klimu radnih organizacija
- povezuju se s budućim sustručnjacima.

Zahvaljujući učenju i suradnji koji se odvijaju tijekom prakse, studenti razvijaju vlastiti profesionalni identitet. On se razvija i tijekom studija, ali doticaj s radnim okruženjem omogućuje studentima dobru provjeru vlastite koncepcije

profesionalnog identiteta. U kontaktu s relevantnom okolinom provjeravaju svoje vrijednosti, uvjerenja i stavove o odabranom pozivu (Domović i Vizek Vidović, 2013).

Praksa jest najkorisnija studentima, ali ne treba zaboraviti da od toga procesa korist imaju i radne organizacije i mentori. Radne organizacije u koje studenti dolaze na praksu mogu to iskoristiti za:

- upoznavanje potencijalnih zaposlenika i regrutaciju najboljih
- prenošenje organizacijskih vrijednosti na buduće stručnjake
- poticanje kulture učenja u organizaciji
- razvoj organizacije u skladu s novim spoznajama
- razvoj različitih oblika suradnje organizacije i sveučilišta.

Rad mentora sa studentima na praksi rijetko je plaćen (iako postoji i ta mogućnost), ali mentori za takvu suradnju mogu imati brojne druge razloge:

- zadovoljstvo zbog pomaganja budućim kolegama
- „vraćanje duga” za pomoć koju su i sami dobili na početku karijere
- razmjenu znanja s mladim kolegama
- povećanje kreativnosti zbog izloženosti novim, svježim idejama
- unapređenje komunikacijskih vještina
- unapređenje vještina vođenja početnika i delegiranja posla
- pomoć u radu
- razvoj suradnje sa sveučilišnim nastavnicima.

Naravno, iz mentorove pozicije važno je procijeniti kad je pravo vrijeme za primanje studenta na praksu – ima li mentor u nekom razdoblju dovoljno vremena da se posveti studentu, može li mu ponuditi odgovarajuće poslovne zadatke, može li ponuditi studentu i razvoj generičkih vještina (npr. rad u timu), može li primiti više od jednoga studenta tijekom određenoga razdoblja – kako će se to odraziti na radne procese? No, primanje studenata na praksu mentoru u pravilu donosi više zadovoljstva i koristi nego poteškoća s kojima se treba nositi.