

VAJENIŠTVO

# Od vajenca do mojstra: vloga mentorja pri oblikovanju mladih strokovnjakov

Mentorstvo je eden ključnih elementov uspešnega vajeništva, saj vsak vajenec v podjetju potrebuje osebo, ki ga vodi, spremlja in mu omogoča varen ter učinkovit razvoj v izbrani stroki. Mentor ni le strokovnjak, ki predaja znanje, temveč tudi tisti, ki mladim pomaga razumeti kulturo dela, odgovornost in pomen profesionalnega odnosa.

Marisa Ban in Ana Žemva Novak, Služba za razvoj kadrov in izobraževanje, GZS

V Sloveniji morajo mentorji, ki sodelujejo pri vajeništvu ali pri praktičnem usposabljanju z delom (PUD), izpolnjevati zakonski pogoj pedagoško-andragoške usposobljenosti, ki jo je mogoče pridobiti na več načinov, na primer skozi mojstrski izpit ali prek usposabljanja, ki ga izvaja tudi Center za poslovno usposabljanje (CPU). Takšna usposobljenost zagotavlja, da imajo mladi pri učenju ob delu ob sebi strokovno in pedagoško oporo, ki je ključna za kakovostno izvajanje vajeništva in PUD.

”

**Mentor je pogosto tisti, ki pri mladih prvič sproži občutek pripadnosti stroki in s tem tudi zavedanje, da je njihov poklic lahko dolgoročna priložnost.**

O pomenu mentorjev pri izvajanju vajeništva in o tem, kako se njihova vloga kaže v praksi, smo se pogovarjali z **Gorazdom Kopačem s Šolskega centra Škofja Loka, Srednje šole za strojništvo**. Kot organizator vajeništva je vsakodnevno povezan s podjetji in mentorji ter zelo dobro razume izzive in priložnosti, ki jih vajeništvo prinaša.

## Mentor kot most med šolo in delom

Kopač pravi, da je mentor prva oseba, ki vajencu pomaga premostiti razliko med šolskimi klopami in realnim delovnim okoljem. Mentor dijaka ne nauči le, kako se nekaj naredi, temveč mu pomaga razumeti tudi širši pomen posameznega postopka. S svojim odnosom do dela oblikuje razmišljanje mladega človeka, kar je dolgoročno pogosto pomembnejše od tehničnega znanja. Prav mentor je pogosto oseba, ki pri mladih prvič sproži občutek pripadnosti stroki in s tem tudi zavedanje, da je njihov poklic lahko dolgoročna priložnost in ne zgolj obveznost v okviru izobraževanja.

## Kaj loči dobrega mentorja od povprečnega?

Na vprašanje, kaj razlikuje dobrega mentorja od ostalih, Kopač izpostavi predvsem sposobnost motiviranja. Dober mentor zna prepoznati, kaj mlade resnično zanima, ter zgraditi odnos, v katerem se vajenec počuti varnega pri učenju. Mladi potrebujejo prostor za napake in sprotno povratno informacijo, ki jih usmerja in spodbuja. Ker se tempo učenja med generacijami zelo razlikuje, je izjemno pomembno, da mentor razume način razmišljanja mladih, njihove dvome in pogosto tudi strah pred odgovornostjo. Po njegovih besedah mentor ne rabi poznati vseh odgovorov, pomembno je, da zna vzpostaviti zaupanje in vajenca voditi korak za korakom ter mu pokazati, da je vsak napredek, tudi majhen, pomemben del strokovne rasti.



Foto: Depositphotos



Na fotografiji mentor Borut Kunstelj in vajenca 2. letnika v podjetju Integral avto d.o.o. Foto: Marisa Ban

## Učinki kakovostnega mentorstva

Kakovostno mentorstvo se po njegovih izkušnjah pokaže že v prvih tednih vajeništva. Vajenci, ki imajo ob sebi osebo, ki jih zna voditi, so bolj motivirani, samozavestnejši in hitreje napredujejo. Lažje razumejo standarde podjetja, se hitreje vključijo v delovno okolje in bolj samostojno prevzamejo odgovornost. Pri tem je ključno tudi to, da mentor pozna procese podjetja in ve, kje lahko vajencu ponudi ustrezno mero samostojnosti, ne da bi ogrozil kakovost ali varnost. Nasprotno pa se vajenci brez ustrezne podpore težje prilagajajo, počasneje napredujejo in so pogosteje nezadovoljni, kar lahko vodi tudi do opustitve programa. Zato Kopač poudarja, da je mentorstvo eden izmed temeljnih dejavnikov, ki odločajo, ali bo vajenec postal zanesljiv in samostojen strokovnjak.

## Mentor kot socialna opora mladim

Mentorstvo pa ni pomembno le strokovno, temveč tudi socialno in vzgojno. Vajenec se ob prihodu v podjetje pogosto prvič sreča

z resnično odgovornostjo, novimi odnosi in dinamiko delovnega kolektiva. Mentor je tisti, ki mu pomaga razumeti ta svet, ga podpira pri prvih negotovostih in mu daje občutek sprejetosti. To je še posebej pomembno v obdobju, ko se mladi šele oblikujejo kot osebnosti in potrebujejo stabilno, spodbudno okolje. Kopač dodaja, da mentor pogosto prevzame tudi vlogo zaupnika, saj mladim pomeni sidro v okolju, ki jim je na začetku povsem neznano.

## Izzivi mentorjev v podjetjih

Čeprav je njihova vloga izjemno pomembna, se mentorji pogosto soočajo z mnogimi izzivi. Eden največjih je pomanjkanje časa, saj poleg mentorstva opravljajo tudi svoje redno delo. Obremenjujejo jih generacijske razlike, saj mladi pogosto delujejo in komunicirajo drugače kot njihovi starejši kolegi. Poleg tega za kakovostno mentorstvo ni dovolj le strokovno znanje, potrebna je tudi pedagoška občutljivost, ki ni samoumevna. Podjetja pa ne glede na to pogosto pričakujejo, da bo mentor vodil proces brez dodatnih prilagoditev, kar utegne povzročati dodatni pritisk. Zato Kopač

meni, da je za razvoj vajeništva ključno, da imajo mentorji dobro podporo tako v podjetju kot v šoli in da se mentorskemu delu prizna pomen, ki ga v resnici ima.

## Šola kot partner mentorjem

Šola ima pri tem pomembno vlogo. Mentorjem nudi jasen izobraževalni načrt, strokovno pomoč in podporo pri reševanju težav, hkrati pa skrbi, da je delo v podjetju skladno z učnimi cilji programa. Po Kopačevih besedah je redna, odprta in partnerska komunikacija med šolo in podjetjem ključna za razvoj kompetentnih, motiviranih mladih strokovnjakov. Ko mentor ve, da se ima na koga obrniti, postane njegovo delo bistveno lažje in učinkovitejše, podjetje pa lahko bolje razume, kakšen napredek dijak dosega in kaj je potrebno še okrepiti.

”

**Mentorji so osrednji nosilci kakovosti, zato si zaslužijo ustrezno podporo, priznanje in prostor, ki ga njihova vloga zahteva.**

## Vajeništvo kot naložba v prihodnost

Ob koncu pogovora Kopač izpostavi, da je vajeništvo eden najbolj učinkovitih načinov za oblikovanje kakovostnega kadra. Mladim omogoča, da svoje znanje takoj uporabijo v praksi, podjetjem pa daje priložnost, da si vzgojijo kader, ki je prilagojen njihovim potrebam. Mentorji so pri tem osrednji nosilci kakovosti, zato si zaslužijo ustrezno podporo, priznanje in prostor, ki ga njihova vloga zahteva. Novim mentorjem svetuje predvsem potrpežljivost in odprtost: »Vzemite si čas. Učite jih korak za korakom. Mentorstvo ni enosmerna pot, tudi mentor se ob vajencu nauči ogromno novega.« ■