



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

2022.

Mentori u gospodarstvu

Program stručnog usavršavanja mentora zaposlenih kod
poslodavca

BUDI SPREMAN I KOMPETENTAN! UP.03.3.1.04.0003

SVEUČILIŠTE U ZADRU | Centar "Stjepan Matičević"





Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

Za više informacija o fondovima Europske unije posjetite
www.strukturnifondovi.hr

Nositelj projekta:

Strukovna škola Vice Vlatkovića

Nikole Tesle 9c

23000 Zadar, Hrvatska

Telefon: 023/ 239-460

Telefaks: 023/239-475

www.ss-strukovna-vvlatkovic-zd.skole.hr

www.budispreman.com

Sadržaj

I. UVOD.....	3
II. KOMPETENCIJSKI PROFIL MENTORA U ŠKOLI I MENTORA KOD POSLODAVCA	6
III. PROGRAM STRUČNOG USAVRŠAVANJA MENTORA KOD POSLODAVCA.....	11
IV. OPĆI PODACI.....	13
V. TEMATSKE CJELINE I ISHODI UČENJA	15
KAKO PRILAGODITI CILJEVE STRUKOVNOG KURIKULUMA RAZLIČITIM UČENICIMA?	16
KOJA JE RAZLIKA IZMEĐU MENTORIRANJA I TRENIRANJA UČENIKA?.....	17
KAKO OSPOSOBITI UČENIKA ZA PRIMJENU PROFESIONALNE ETIKE U RADNOM OKRUŽENJU/ RAZLIKA OD PRAVILA PONAŠANJA U ŠKOLI?	18
VREDNOVANJE I OCJENJIVANJE „SPREMNOSTI ZA RAD“	19
KAKO UČINITI UČENIKA OTPORNIM NA IZNENADNE SITUACIJE?	20
VI. PRAĆENJE KVALITETE PROGRAMA ZA MENTORE KOD POSLODAVCA	21

*Napomena: Imenice koje se u ovom dokumentu koriste u muškom rodu, kao što su mentor, nastavnik, učitelj, učenik i druge, odnose se na muške i ženske osobe i nemaju diskriminirajuće značenje

I. UVOD

Obrazovanje i gospodarstvo su u suvremenim društvima u nerazdvojnoj sprezi. Konkurentnost kao temeljni gospodarski cilj pretpostavlja osiguravanje kvalitete proizvoda koji je uvjetovan kvalitetom svih sudionika radnog procesa, odnosno njihovom kompetentnošću, motivacijom za rad i učenje. S obzirom na promjenjivost tržišnih zahtjeva formalni sustav obrazovanja prilagođava kvalifikacijske standarde standardima različitih zanimanja te širokom rasponu radnih mjesta. Strukovni i profesionalni razvoj osobe prati razvoj generičkih (transferabilnih) kompetencija, te profesionalnih kompetencija na horizontalnoj razini kroz cjeloživotno učenje koje je postalo cilj i načelo suvremenih obrazovnih sustava.

Djelatnost poučavanja u formalnom sustavu odgoja i obrazovanja obavljaju profilirani stručnjaci, neposredni nositelji odgojno-obrazovnog rada -odgojitelji, nastavnici općih i strukovnih predmeta i modula, andragozi, predavači i drugi na svim razinama obrazovnog sustava. Složenost djelatnosti poučavanja u svom kompetencijskom profilu može obuhvaćati i mentorski rad, primjerice, mentor pripravniku, mentor učeniku pri izradi završnog rada, mentor učeniku u realizaciji učeničke prakse.

Osim mentora u obrazovnim ustanovama, poslove mentora obavljaju i osobe koje su zaposlene kod poslodavca u realizaciji strukovnih kurikuluma koji pretpostavljaju omogućavanje stjecanja određenih znanja, razvoj umijeća, sposobnosti i stavova učenicima u stvarnom radnom okruženju kod poslodavca. Povezanost obrazovnih ustanova i gospodarskih subjekata ostvaruje se kroz različite vidove - dualno obrazovanje, naukovanje, naizmjenično obrazovanje u školi i kod poslodavca i dr.

Integriranost formalnog strukovnog i profesionalnog obrazovanja s radnim procesima, radnim mjestima i sveukupnim radnim ambijentom pretpostavlja osposobljenost stručnjaka različitog profila u osiguravanju odgojno-obrazovnih ciljeva, definiranih ishoda učenja učenika u strukovnom kurikulumu.¹ U sustavu gospodarstva učenike u realizaciji očekivanih obrazovnih postignuća očekuju kvalificirane osobe matičnih struka i profesija iz različitih grana gospodarstva. Budući da se kvaliteta ljudskog kapitala temelji na kvaliteti poučavanja, integracija obrazovanja i rada pretpostavlja osposobljavanje neposrednih sudionika radnih procesa za poučavanje u stvarnom radnom ambijentu i na radnom mjestu. Tu ulogu preuzimaju osposobljeni mentori, stručnjaci različitog profila zaposleni kod poslodavca koji su biti osposobljeni za poslove obavljanja mentora i koji se permanentno usavršavaju u poslovima poučavanja učenika.

Poučavanje i učenje na radnom mjestu, u kontekstu stvarnih radnih procesa u različitim granama gospodarske djelatnosti jest oblik učenja u stvarnom radnom ambijentu tijekom

¹ Srednjoškolski strukovni kurikulumi podrazumijevaju uključenost odraslih polaznika, pa se pod učenicima podrazumijevaju i odrasli polaznici koji su uključeni u formalne programe stjecanja strukovnih kvalifikacija.

formalnog obrazovanja s namjernom, svrsishodnom, sustavnom i strukturnom usmjerenošću na istodobno osiguravanje kvalitete (*quality assurance*) i kontrole kvalitete (*quality control*) kvalifikacije.

Još prije deset godina Europska komisija² upozorava kako se trenutno većina država članica EU suočava s razdobljem u kojem, unatoč sve većem broju mladih Europljana koji su uključeni u obrazovanje, sve veći broj mladih napušta sustav obrazovanja i osposobljavanja bez vještina potrebnih za osiguravanje zapošljavanja, što uzrokuje stalni porast stupnja nezaposlenosti mladih. Pri tome naglašava kako postoji konsenzus da upravo kvalitetno strukovno obrazovanje i osposobljavanje, pogotovo ukoliko uključuje snažan aspekt učenja na radnom mjestu (naukovanje), pomaže u rješavanju ovog problema i olakšava prijelaz mladih ljudi iz obrazovanja na tržište rada.

Osim naukovanja koje su gospodarski razvijene zemlje institucionalno uspostavile u svoje obrazovne sustave u zemljama Europske Unije (Danska, Njemačka, Austrija, Island, Švicarska, Velika Britanija, Nizozemska), kao i zemlje izvan europskog konteksta (Kanada, Sjedinjene Američke Države, Novi Zeland), danas teže direktnijem povezivanju obrazovanja i gospodarstva osmišljavajući različite načine približavanja svijeta rada učenicima u svim obrazovnim područjima. Međunarodna praksa je pokazala efikasnost različitih oblika poučavanja, a mentorstvo je jedna od najučinkovitijih metoda rada s učenicima u stvarnom radnom ambijentu i radnom mjestu.

U različitim zemljama mentoriranje kod poslodavca različito se prakticira. Primjerice, u Austriji i Njemačkoj učenik za stjecanje određene strukovne kvalifikacije provodi polovicu satnice u školi, a polovicu na radnom mjestu kod ugovorenog poslodavca; u Irskoj se prakticira izmjenjivanje školskog rada s poučavanjem i učenjem u stvarnom radnom okruženju mjesečno. U Norveškoj učenik provodi dvije godine u školi, a dvije na radnom mjestu u stvarnom radnom okruženju³. Stoga nije jednostavno transplantirati oblike profesionalnog usavršavanja mentora kod poslodavca iz drugih zemalja. U hrvatskom obrazovnom kontekstu najprikladnijim oblikom usavršavanja mentora različitih profesionalnih profila jest ispitivanje njihovih obrazovnih potreba s obzirom na ishode učenja definirane strukovnim kurikulumom. Ovaj program stručnog usavršavanja rezultat je tog pristupa.

Profesionalno stručno usavršavanje mentora u gospodarstvu predstavlja stalno osnaživanje kompetencijskog profila mentora kako bi se mogli stalno profesionalno pripremljeno mogli nositi sa suvremenim izazovima u obrazovnom procesu na radnom mjestu, ali i suvremenim izazovima u području matične struke. Svako stručno usavršavanje predstavlja profesionalno kompetencijsko „obogaćenje“ u horizontalnom obrazovnom vidu, a u poslovima mentora čini

² European Commission: Employment and Social Developments in Europe, 2012, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9604&langId=en>).

³ OECD, 2010.

obogaćenje profesionalnog i iskustvenog profila u području obrazovanja i osposobljavanja učenika u stvarnom radnom ambijentu i stvarnom radnom mjestu.

II. KOMPETENCIJSKI PROFIL MENTORA U ŠKOLI I MENTORA KOD POSLODAVCA

Zbog stalnih društvenih, kulturnih i gospodarskih promjena, te promjena koje donose informacijsko-komunikacijske tehnologije i porast novih znanstvenih spoznaja, ali i stalno promjenljivih uvjeta življenja i rada, mentor u školi i mentor kod poslodavca trebaju razumjeti koncept cjeloživotnog učenja koji pretpostavlja razvoj *generičkih* kompetencija kod učenika jednako kao i *profesionalnih*. Budući da je tržište rada promjenjivo, na svim obrazovnim razinama zahtijeva se sustavan profesionalni razvoj generičkih i profesionalnih kompetencija nositelja odgojno-obrazovne djelatnosti, s ciljem učinkovite realizacije odgojno-obrazovnih ciljeva.

Promjena obrazovne paradigme sa sadržajne na kompetencijsku paradigmu pretpostavlja definiranje svih kompetencija neophodnih za uspješno obavljanje svih poslova koje mentor radi. Kompetencijski profil mentora, prema tome, čine profesionalna znanja, umijeća, vještine i stavovi, te pripadajući stupanj samostalnosti i odgovornosti koji se derivira iz konkretnih poslova koje mentor radi, a etička dimenzija čini drugu stranu medalje profesionalnog profila mentora (etički kodeks).

Nova kurikulumaska paradigma donosi drugu relevantnu promjenu. Težište obrazovnog rada je na procesu učenja, te usmjerenosti odgojno-obrazovnog rada na učenika. Prema tome, nastavni rad je tek jedna kurikulumaska sastavnica, a učenikovo sveukupno radno opterećenje u procesu stjecanja kvalifikacije postaje relevantnije nego prije. Ono se iskazuje koeficijentom opterećenja učenika, koji se koristi za sustav prijenosa bodova (kredita) s međunarodno prihvaćenom skraćenicom CSVET (engl. Croatian Credit System for Vocational Education and Training) i značenjem - Hrvatski sustav bodova strukovnog obrazovanja i osposobljavanja.⁴ Izražavanje stečenih kompetencija i kvalifikacija bodovnim (kreditnim) sustavom važno je zbog:

a) organizacije nastavnog rada i drugih oblika potpore učeniku tijekom učenja, među kojima mentoriranje dobiva značajnu ulogu;

b) definiranja obrazovne razine i kvalifikacije, obrazovne prohodnosti - vertikalne i horizontalne, te

c) priznavanja razine obrazovanja i kvalifikacije u nacionalnom i međunarodnom kontekstu.

⁴ Jedan CSVET bod obuhvaća od 15 do 25 radnih sati u trajanju od 60 minuta potrebnih za stjecanje odgovarajućih ishoda učenja (članak 5., stavak 5., Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, NN 22/13, 41/16, 64/18, 47/20, 20/21).

Iako mentor obavlja poslove i zadaće koji učeniku približavaju stvarni radni ambijent, radnu praksu i iskustveni doživljaj konkretnih poslova u radnom procesu i organizaciji rada, on treba biti upućen u ishode učenja koji se odnose na cjelovite strukovne kvalifikacije koje podrazumijevaju stjecanje i razvoj „temeljnih i strukovnih kompetencija za dobivanje kvalifikacija koje omogućuju obavljanje zanimanja i daljnje obrazovanje, osposobljenost za život i rad u promjenjivom društveno-kulturnom kontekstu prema zahtjevima tržišnoga gospodarstva, suvremenih informacijsko-komunikacijskih tehnologija i znanstvenih spoznaja i dostignuća te u skladu s društvenim potrebama i cjeloživotno učenje, a u funkciji osobnog razvoja te gospodarskog i općeg razvoja društva“.⁵

Od mentora u školi i mentora kod poslodavca očekuje se razumijevanje kvalifikacijskog obujma kvalifikacijske razine⁶ i podrazine koju učenik pohađa u srednjoškolskom obrazovanju, osobito u strukovnom obrazovanju koje se dijelom realizira u tvrtkama, organizacijama, tvornicama. Kvalifikacijski obujam u strukovnom kurikulumu obuhvaća vremenski okvir koji se odnosi na odgojno-obrazovno djelovanje mentora kod poslodavca. Mentor kod poslodavca treba imati unaprijed točno određeno vrijeme koje će posvetiti učeniku u stvarnom radnom okruženju i na radnom mjestu, odnosno, procesima rada.

Razina 2 – kvalifikacije stečene završetkom strukovnog i umjetničkog osposobljavanja

Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije minimalno je 20 CSVET bodova na razini 2 ili višoj razini ishoda učenja.

Razina 3 – kvalifikacije stečene završetkom srednjoškolskog obrazovanja u trajanju kraćem od tri godine

Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije minimalno je 60 CSVET ili HROO bodova na razini 3 ili višoj razini ishoda učenja.

Razina 4.1 – kvalifikacije stečene završetkom srednjoškolskog obrazovanja u trajanju od tri ili dužem od tri, a kraćem od četiri godine

Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije minimalno je 180 CSVET bodova, od kojih je najmanje 120 CSVET bodova na razini 4 ili višoj razini ishoda učenja.

Razina 4.2 – kvalifikacije stečene završetkom srednjoškolskog obrazovanja u trajanju od četiri ili više godina

Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije minimalno je 240 CSVET i/ili HROO bodova, od kojih je najmanje 150 CSVET i/ili HROO bodova na razini 4 ili višoj razini ishoda učenja.

⁵ Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru, članak 4.a, stavak 2., NN 64/18.

⁶ Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, članak 7., NN 22/13, 41/16, 64/18, 47/20, 20/21

Sustav obrazovanja se razlikuje od stvarnog radnog okruženja organizacijski i strukturno, a proces učenja tijekom procesa rada ima svoje specifične zahtjeve. Iako su odgojno-obrazovni ciljevi isti, strategije, načini, metode i sredstva odgojno-obrazovnog rada u ta dva okruženja učenja i poučavanja su različiti. Kooperativni način rada između škole i gospodarskog subjekta zamjenjuje kolaborativni pristup koji znači postizanje zajedničkog cilja, ali različitim metodama i sredstvima. Mentor kod poslodavca dobiva gotovo značajnije mjesto od ostalih neposrednih nositelja odgojno-obrazovnog rada.

Program stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca valja promatrati u svjetlu obrazovnih i gospodarskih promjena, te društveno-kulturnih promjena, osobito promjena na tržištu rada u lokalnom, regionalnom, nacionalnom, međunarodnom i globalnom kontekstu. U tom kontekstu se mogu razmatrati i obrazovne potrebe mentora u gospodarstvu.

Uvidima u širi društveni kontekst mentoriranje pristupom „jedan na jedan“ dobiva posebno mjesto u strukovnom obrazovanju⁷ i odnosi se podjednako na mentore u školi i na mentore kod poslodavca. Budući da mentori u školi imaju daleko veći broj stručnih usavršavanja, mentorima u gospodarstvu problemi učenika u učenju, nedovoljna učenikova angažiranost ili učenikova neaktivnost predstavljaju izazov i svojevrsan teret, jer ne žele biti uzrok učenikovog neuspjeha u stjecanju kvalifikacije i zanimanja. Obrazovne potrebe mentora kod poslodavca usmjerene su prvenstveno na prilagođavanje učenika svijetu rada i povećavanje učenikove motivacije za rad.

Kvalifikacija je naziv za objedinjene skupove ishoda učenja određenih razina, obujma, profila, vrste i kvalitete.

Mentor kod poslodavca obvezuje se za postizanje dijela očekivanih postignuća učenika (ishoda učenja) definiranih strukovnim kurikulumom.

Mentor u školi i mentor u gospodarstvu imaju zajedničke profesionalne odlike. Oni su koordinatori, pomagači, poticatelji, vođe, savjetnici, facilitatori.

Mentor koji poslove mentoriranja obavlja na radnom mjestu u stvarnom radnom okruženju usmjeren je na praktičnu vrijednost znanja, znanja koje ima vidljivu uporabnu vrijednost. On je glavna kontakt osoba učeniku u novom okruženju, svijetu rada; osoba koja ostvaruje plan poučavanja i učenja koji čini dio ukupnog obrazovnog standarda za stjecanje kvalifikacije; osoba koja uvodi učenika u poslove, aktivnosti i organizaciju rada na budućem mjestu

⁷ One-to-one support through coaching or mentoring, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/one-one-support-through-coaching-or-mentoring>

zapošljavanja; osoba koja upućuje učenika u radne procese na mjestu zapošljavanja; osoba koja vrednuje (prati, provjerava i ocjenjuje) rad učenika pri učenju na radu; osoba koja je uspješno uspostavila odnos povjerenja s učenikom; osoba koja stalno nadzire učenika tijekom rada, upućuje ga ka učinkovitosti; osoba koja brine o učenikovo sigurnosti na radu; osoba koja poučava učenika o rizicima na radu; osoba koja redovito komunicira s neposrednim nositeljima obrazovne djelatnosti u školi.

Suvremeno tržište rada respektira obrazovanje u smislu socijalizacijskog i akulturacijskog čimbenika. Međutim, ekonomska orijentacija tržišta rada vrijednost znanja vidi u praktično upotrebljivoj strani znanja, umijeća, sposobnosti i stavova učenika kao budućeg zaposlenika. Taj koncept obrazovanja usmjeren je na čvrstu spregu obrazovanja i rada na način da se znanje prenosi učeniku u specifičnom radnom okruženju, a kvaliteti poučavanja direktno pridonose osobe koje će učenikovo učenje pratiti i nadzirati kroz određeno vremensko razdoblje kodificiranjem teorijskih znanja u umijeća i praksu, odnosno znanja koja se uklapaju u organizacijske i proizvodne procese kod određenog poslodavca. Praktična kurikulumska komponenta povjerava se obrazovanim i osposobljenim mentorima kod poslodavca.

Mentor kod poslodavca je osoba od koje se očekuje da probudi entuzijazam učenika, da poveća atraktivnost neatraktivnih zanimanja. Kvalitetnim i učinkovitim mentoriranjem mentor pridonosi reputaciji poslodavca, odnosno tvrtke, poduzeća, službe, agencije u kojoj učenik provodi dio vremena u učenju. Učenik će evidentirati stjecanje praktičnih znanja u svom životopisu i svoja iskustva učenja nosit će u svojoj radnoj i obrazovnoj karijeri.

Raspon tema i problematike profesionalnog usavršavanja mentora kod poslodavca proširuje se novim društvenim zahtjevima prema kojima je gospodarski rast neodvojiv od zdravlja, ekološke svijesti, etike i morala, kako u profesionalnom, tako i u životnom ambijentu.

Adekvatan izvor za kreiranje obrazovnih potreba mentora kod poslodavca i njihovo profesionalno usavršavanje nalazimo i recentnim analitičkim studijama koje ukazuju na inoviranje ishoda učenja istraživanjem različitih dionika koji su povezani sa strukovnim obrazovanjem. Područja profesionalnog usavršavanja mogu se identificirati iz klasifikacije ishoda učenja učenika, koju CEDEFOP dijeli na četiri klastera: a) opća znanja, umijeća i sposobnosti vezane uz zanimanje za koje se učenik obrazuje i osposobljava na radnom mjestu; b) specifična znanja, umijeća i sposobnosti vezane uz zanimanje za koje se učenik obrazuje i osposobljava na radnom mjestu; c) timski rad i međuljudske vještine koje se prakticiraju na radnom mjestu i d) zapošljivost i poduzetnička umijeća koja učenik stječe i razvija na radnom mjestu.⁸

Opće kompetencije odnose se na primjenu stručnog znanja u radu, učinkovito korištenje tehnologije, održavanje profesionalnih standarda, poštivanje etičkih standarda, korištenje istraživačkih vještina za prikupljanje podataka. Timski rad i međuljudske vještine

⁸ Cedefop (2021). *Review and renewal of qualifications: towards methodologies for analysing and comparing learning outcomes*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No 82., str. 13-14., <http://data.europa.eu/doi/10.2801/615021>

prilagođavaju se svakoj određenoj kvalifikaciji. Za neke kvalifikacije težište će biti na suradnji u cijelom tijeku radnog procesa, a u nekima na suradnji samo na određenim zadacima. U ovaj klaster spadaju i interkulturalne kompetencije s obzirom na aktualne migracije stanovništva. Timski rad pretpostavlja rješavanje sukoba, osposobljavanje učenika za poštivanje uputa o radnim procesima, ovisnosti radnih zadataka u složenim radnim procesima, sposobnost vođenja i upravljanja segmentima rada. Zapošljivost i poduzetnička umijeća pretpostavljaju osposobljavanje i osvješćivanje učenika o radu pod pritiskom, važnost svih postupaka u radnom procesu, primjenu načela fleksibilnosti i nefleksibilnosti, poštivanja rokova i posljedica nepoštivanja rokova, razumijevanje poslovne i organizacijske hijerarhije, preuzimanje odgovornosti za osobni profesionalni razvoj praćenjem promjena, pokazivanje inicijativnosti i poduzetnosti, odgovarajuću primjenu usmene i pismene, verbalne i neverbalne komunikacije, otpornosti u kriznim situacijama i dr.⁹



Nova znanja, umijeća i sposobnosti odnose se na okretanje ka zelenoj ekonomiji i društvu, pa se od strukovnog obrazovanja povezanog s tržištem rada očekuje najveći zamah u razvoju transverzalnih vještina kao i poticanje inovativnih pristupa i pothvata u tom području (primjer Siemens).¹⁰

Mentor u stvarnom radnom okruženju i radnom mjestu jest osoba zaposlena u javnom ili privatnom sektoru kod određenog poslodavca ili je samozaposlena osoba (poslodavac) s minimalno završenom obrazovnom razinom 4.1. prema HKO-u, s višegodišnjim radnim iskustvom, visokom motivacijom za preuzimanje odgovornosti u procesu poučavanja i koja je stekla znanja, umijeća i sposobnosti predviđene Programom stručnog usavršavanja mentora.

⁹ Ibid. str. 13-14.

¹⁰ Cedefop and OECD (2022). Apprenticeships for greener economies and societies. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No 122, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/628930>

III. PROGRAM STRUČNOG USAVRŠAVANJA MENTORA KOD POSLODAVCA

Cilj *Programa stručnog usavršavanja mentora* je obrazovanje i osposobljavanje osoba iz tvrtki, poduzeća, agencija i drugih gospodarskih čimbenika za kvalitetno obavljanje dijela poučavanja učenika i odraslih osoba, koje se odnosi na stjecanje praktičnih znanja, umijeća i sposobnosti učenika kao dijela akreditiranog srednjoškolskog strukovnog kurikulumu, a provodi se u stvarnom radnom okruženju kroz oblik radne prakse, stažiranja, naukovanja i sl.

Program stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca temelji se na načelima:

- povezivanja obrazovanja, rada i etičkog kodeksa tvrtke sa strukovnim obrazovanjem;
- obveze preuzimanja odgovornosti glede omogućavanja stjecanja kvalifikacije prema strukovnom kurikulumu;
- razvoja kompetencija potrebnih za razvoj cjeloživotnog učenja u smislu razvoja učenikovih generičkih kompetencija;
- praćenja i kontrole kvalitete strukovnog obrazovanja;
- znanstvenih saznanja.

Pri kreiranju *Programa stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca* korišteni su sažeti prikazi prakse mentoriranja europskih zemalja kroz korisnost mentoriranja za osobni, emocionalni i društveni razvoj učenika, te prednosti korištenja mentoriranja za obrazovnu instituciju kao i za poslodavca.¹¹

S obzirom da je riječ o *Programu stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca*, pretpostavlja se da je osoba stekla opća znanja i razvila temeljna umijeća i sposobnosti za obavljanje poslova mentoriranja u stvarnom radnom okruženju omogućujući učeniku realizaciju stručne prakse. Te kompetencije odnose se na:

- učinkovito poučavanje učenika u radnom okruženju i radnom mjestu (naukovanje), odnosno, provedbu praktičnog dijela nastave;
- planiranje i programiranje, praćenje, vođenje i savjetovanje učenika tijekom učeničke prakse, naukovanja ili stažiranja, te definiranje različitih aktivnosti koje učenik može izvršiti, a koji će postati učenikov stvarni plan rada, odnosno učenja;
- korištenje najprimjerenijih pedagoških strategija, metoda i stilova poučavanja;

¹¹ The Mentor Handbook, A Practical Guide for VDET Teacher Training, <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/mentor-handbook-practical-guide-vet-teacher-training>

- stalno poticanje učenika na učenje na radu, pomaganje učeniku u učenju primjereno njegovim predznanjima;
- primjenjivanje modela „kritičkog prijatelja“ u vođenju, davanju povratnih informacija, te prakticiranju timskog rada glede svih čimbenika koji imaju odgovornost u proizvodnji kvalifikacije.

Program stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca predstavlja dodanu vrijednost temeljnom programu za mentore i predstavlja kompetencijski strukturirani kurikulum u svrhu profesionalnog razvoja kompetencija mentora u radnom okruženju i radnom mjestu.

IV. OPĆI PODACI

1. Naziv programa: *Program stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca*

2. Specifičnost programa

Program stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca je kompetencijski strukturirani kurikulum za stjecanje kompetencija mentora u radnom okruženju i radnom mjestu, za potrebe realizacije projekta *BUDI SPREMAN I KOMPETENTAN!*, kojega je nositelj Strukovna škola Vice Vlatkovića u Zadru.

3. Nositelj i izvoditelj programa

Nositelj i izvoditelj *Programa stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca* je Sveučilište u Zadru.

4. Trajanje programa

Trajanje *Programa stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca* je 25 sati, odnosno 5 sati za svaku tematsku cjelinu.

5. Uvjeti za upis Programa

Program stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca može upisati:

- osoba koja je stekla cjelovitu kvalifikaciju srednjoškolske razine obrazovanja (razinu 4.1, 4.2. ili 5.) ili kvalifikaciju visokoškolske razine obrazovanja (razinu 6. ili 7.) prema Zakonu o hrvatskom kvalifikacijskom okviru (2013.), iz područja djelatnosti koje odgovaraju zahtjevima strukovnih kurikuluma;
- osoba bogatog radnog iskustva u matičnoj struci;
- osoba koja već obavlja poslove mentora kod poslodavca;
- visoko motivirana osoba za područje odgoja, obrazovanja i osposobljavanja.

6. Modeli realizacije programa

Program stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca realizira se u pravilu prema sukcesivnom modelu tijekom jednog tjedna sa skupinom od optimalno 20 polaznika.

Drugi model primjenjuje se u modificiranome obliku iz usluge, ovisno o zahtjevima tražitelja obrazovne usluge i mogućnostima realizacije, primjerice, kao model u kojemu se tematske jedinice realiziraju zasebno tijekom cijele godine.

6. Broj polaznika Programa

Broj polaznika *Programa stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca* primjenom jednog ili drugog modela ograničen je na maksimalno 20 polaznika.

7. Certificiranje

Osobe koje završe *Program stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca* dobivaju potvrdu Sveučilišta u Zadru o stečenim kompetencijama za obavljanje poslova mentora u gospodarstvu.

V. TEMATSKE CJELINE I ISHODI UČENJA

Program stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca kreiran je kompetencijskim pristupom prema tematskom okviru kojega čini pet cjelina. Kompetencije predstavljaju dinamičku kombinaciju kognitivnih i metakognitivnih vještina, znanja i razumijevanja, međuljudskih i praktičnih vještina te etičkih vrijednosti. Razlikujemo generičke ili opće kompetencije (prenosive u različita područja djelovanja) i područno specifične kompetencije (svojstvene određenoj disciplini ili struci).

Plan *profesionalnog usavršavanja mentora kod poslodavca* je svrhovito, racionalno i ekonomično strukturiran kroz pet tematskih cjelina s ukupnim obrazovnim opterećenjem polaznika od 25 sati, ravnomjerno podijeljenih na 5 sati za svaku tematsku jedinicu. Tematski okvir sastavljen od pet cjelina strukturiran je pitanjima koja su proizišla iz problema s kojima se mentori kod poslodavaca suočavaju (Tablica 1.).

Tablica 1: *Plan profesionalnog usavršavanja mentora kod poslodavca prema tematskim cjelinama i broju sati profesionalnog usavršavanja*

<i>Red. br.</i>	<i>Tematska cjelina</i>	<i>Sati nastave</i>
1.	KAKO PRILAGODITI CILJEVE STRUKOVNOG KURIKULUMA RAZLIČITIM UČENICIMA?	5
2.	KOJA JE RAZLIKA IZMEĐU MENTORIRANJA I TRENIRANJA UČENIKA?	5
3.	KAKO OSPOSOBITI UČENIKA ZA PRIMJENU PROFESIONALNE ETIKE U RADNOM OKRUŽENJU/ RAZLIKA OD PRAVILA PONAŠANJA U ŠKOLI?	5
4.	VREDNOVANJE I OCJENJIVANJE „SPREMNOSTI ZA RAD“	5
5.	KAKO UČINITI UČENIKA OTPORNIM NA IZNENADNE SITUACIJE?	5

Tematske jedinice su strukturirane na način da se mogu realizirati odvojeno u manjim skupinama; mogu se realizirati simultano i sukcesivno. Također, sve tematske cjeline mogu biti razrađene i produbljene u neposrednom radu s polaznicima Programa.

1. tematska cjelina:

KAKO PRILAGODITI CILJEVE STRUKOVNOG KURIKULUMA RAZLIČITIM UČENICIMA?

Ciljevi 1. tematske cjeline

Budući da mentori kod poslodavca dobivaju informacije o učeniku od nastavnika i stručnih suradnika u školi, mentori kod poslodavca se nerijetko suočavaju s otkrivanjem osobnosti učenika različitim od percepcije učenika njihovih nastavnika i stručnih suradnika. Mentori kod poslodavca se znaju naći pred zidom zbog manjka motivacije učenika za rad i učenje tijekom rada. Stoga je cilj ove tematske jedinice objasniti mentorima kod poslodavca kako jasno definirati ciljeve obrazovanja i osposobljavanja na radnom mjestu i u radnom okruženju s obzirom na organizaciju tvrtke, poduzeća, agencije ili drugog poslovnog čimbenika, zatim s obzirom na radne i proizvodne procese, te s obzirom na očekivana postignuća učenika u stjecanju kvalifikacije prema akreditiranom strukovnom kurikulumu.

Ishodi učenja.

Nakon realizirane tematske cjeline mentor će znati i moći:

- redefinirati ciljeve strukovnog kurikulumu prema učenikovim potrebama i odlikama osobnosti;
- razlikovati definiranje razvojnih ciljeva od strogo propisanih ciljeva, odnosno, očekivanih postignuća učenika;
- otkrivati potrebu za vršnjačkim mentorstvom (na primjer, razmjena iskustava između učenika) i korištenje vršnjačkog mentorstva;
- razlikovati učenike koje razlikuju socijalni problemi i negativni stavovi o obrazovanju od učenika s teškoćama u učenju i neotkrivanja vlastitih sposobnosti;
- razvijati interes učenika kroz aktivnosti u laboratorijima, radionicama i uz korištenje informacijsko-komunikacijskih tehnologija;
- prilagoditi proces poučavanja razvojnim i socio-kulturnim različitostima učenika uvažavajući načelo jednakopravnosti.

Sadržaj: Redefiniranje ciljeva strukovnog kurikulumu; Vršnjačko mentorstvo; Otkrivanje učenikovog talenta; razvoj i jačanje interesa i motivacije učenika.

Način izvođenja modula: on-line ili neposredni nastavni rad;

Obveze polaznika: izrada vježbi i radnih zadataka; radni materijali i druga obrazovna sredstva bit će stavljeni u e-repozitorij.

2. tematska cjelina:

KOJA JE RAZLIKA IZMEĐU MENTORIRANJA I TRENIRANJA UČENIKA?

Ciljevi 2. tematske cjeline

Dok su u primjeni treniranja učenika (tzv. *coaching*) ciljevi strogo definirani u kratkim koracima i strogom vremenskom okviru, mentoriranje kod poslodavca dopušta primjenu načela fleksibilnosti bez obzira na određeno vremensko opterećenje učenika učenjem. Polaznike će se upoznati s načinom mentoriranja kroz zajedničko definiranje ciljeva odgoja i obrazovanja tijekom učeničke prakse zajedno s učnikom.

Ishodi učenja

Nakon realizirane tematske cjeline mentor će znati i moći:

- uspješno i efikasno voditi procese učenja na radnom mjestu i stvarnom radnom ambijentu;
- osigurati radnu disciplinu i kontrolu, ali i pružiti autonomiju i izbor učeniku;
- primjenjivati profesionalni etički kodeks tvrtke, poduzeća, službe ili drugog čimbenika u kojemu se obavlja naukovanje ili stručna praksa;
- strukturirati sadržaje u skladu sa specifičnim vrijednosnim sustavom radnog okruženja u kojemu se poučavanje odvija.
- u poučavanju uvažavati individualne različitosti učenika, te poštivati dostojanstvo i izbore svakog učenika;
- preuzimati odgovornosti za negativne učinke u odgojno-obrazovnoj djelatnosti s obzirom da se odgoj i obrazovanje u odgojno-obrazovnim ustanovama odnose na rad s maloljetnicima;
- uspješno surađivati s drugim sudionicima obrazovnog procesa i poslodavcima;
- samostalno donositi relevantne procjene, sudove i odluke o odgojno-obrazovnom radu u specifičnoj radnoj situaciji.

Sadržaj: Radna disciplina i etički kodeks; Kolektivna odgovornost i osobna odgovornost; Kredibilitet struke; Suradnja, koordiniranje aktivnosti, delegiranje.

Način izvođenja modula: on-line ili neposredni nastavni rad.

Obveze polaznika: izrada vježbi i radnih zadataka; radni materijali i druga obrazovna sredstva bit će stavljeni u e-repozitorij.

3. tematska cjelina:

KAKO OSPOSOBITI UČENIKA ZA PRIMJENU PROFESIONALNE ETIKE U RADNOM OKRUŽENJU/ RAZLIKA OD PRAVILA PONAŠANJA U ŠKOLI?

Ciljevi 3. tematske cjeline

Mentore će se poučiti o razlici između pravila ponašanja učenika u školi od znanja koja se odnose na profesionalnu etiku koju će učenik primjenjivati kad stekne strukovnu kvalifikaciju. Predočit će im se primjeri posljedica i sankcija koje učenici imaju u obrazovnom sustavu, te će se diskutirati neprimjerena ponašanja na različitim radnim mjestima.

Ishodi učenja

Nakon realizirane tematske cjeline mentor će znati i moći:

- na način primjeren maloljetnoj osobi predočiti očekivanja od učenika glede ponašanja u radnoj zajednici u kojoj vrijede drukčija pravila ponašanja od onih u školi (netoleriranje kašnjenja, hijerarhija odnosa, nanošenje štete drugim osobama, tvrtki i dr.);
- odabrati primjerene strategije poučavanja za ostvarivanje postavljenih ishoda učenja u specifičnom radnom okruženju usmjerene na učenika;
- poučiti učenika promatranju primjenom „učenja u sjeni“;
- koristiti u poučavanju zadatke i strategije koji će poticati učenike na suradničko i kooperativno učenje (u paru, skupinama, timovima);
- pravodobno primijeniti korektivne metode odgoja i obrazovanja;
- voditi bilješke s jasnim parametrima praćenja i nadziranja učenika, te osobnih zapažanja o učeniku.

Sadržaj: Profesionalna etika; Simulacija, demonstracija; Preventivne i korektivne metode odgoja i obrazovanja; Savjetovanje, usmjeravanje, nadziranje, sprječavanje.

Način izvođenja modula: on-line ili neposredni nastavni rad.

Obveze polaznika: izrada vježbi i radnih zadataka; radni materijali i druga obrazovna sredstva bit će stavljene u e-repozitorij.

4. tematska cjelina:

VREDNOVANJE I OCJENJIVANJE „SPREMNOSTI ZA RAD“

Ciljevi 4. tematske cjeline

Osim znanja, umijeća i sposobnosti relevantan je „aha“ doživljaj kojim se izražava spremnost učenika za svijet rada. Emocionalna stabilnost učenika relevantna je koliko i razvijene druge kompetencije. Mentore će se osvijestiti o važnosti samoprocjene učenika za spremnost za rad u javnom i/ili privatnom sektoru.

Ishodi učenja:

Nakon realizirane tematske cjeline mentor će znati i moći:

- procijeniti učenikovu intelektualnu, socijalnu i emocionalnu zrelost i spremnost za rad;
- ojačati učenika u prepoznavanju vlastitih sposobnosti (osobito onih iznadprosječnih);
- pravodobno otkriti kod učenika potrebe za poboljšanjem radnih navika, navika učenja, povećavanja pozornosti na zahtjeve poslodavca i sl.
- poticati kritičko i kreativno mišljenje učenika;
- predložiti načine za poboljšanje socio-emocionalnih aspekata interakcije učenika i mentora;

Sadržaj: Stilovi učenja i strategije učenja; Motivacija i emocije u procesu učenja; Interakcija mentor – učenik; procjena i ocjena samostalnosti i odgovornosti u radu.

Način izvođenja modula: on-line ili neposredni nastavni rad.

Obveze polaznika: izrada vježbi i radnih zadataka; radni materijali i druga obrazovna sredstva bit će stavljene u e-repozitorij.

5. tematska cjelina:

KAKO UČINITI UČENIKA OTPORNIM NA IZNENADNE SITUACIJE?

Ciljevi 5. tematske cjeline

Mentori se suočavaju s novim zahtjevom, a to je učinkovito suprotstavljanje novim, nepoznatim problemima i situacijama za koje trebaju i sami biti spremni, a očekuju se da učenike također osposobe za suočavanje s neizvjesnostima i iznenadnim situacijama. Mentorima će se predočiti primjeri dobre prakse u prenošenju znanja i razvoju kompetencija učenika u djelotvornom suočavanju s novim situacijama.

Ishodi učenja:

Nakon realizirane tematske cjeline mentor će znati i moći:

- prezentirati i uputiti učenika i polaznika u prepoznavanje mogućih pokazatelja iznenadnih situacija u radnom okruženju i ambijentu;
- opisati karakteristike mogućih izvanrednih događaja;
- odabrati i primijeniti učinkovite komunikacijske strategije u situacijama izvanrednih događaja;
- potaknuti učenika na primjenu strategija rješavanja problema;
- Jačati učenikove strategije nošenja s neizvjesnošću i nesigurnostima;
- pomoću učeniku u razvoju vlastitih strategija postizanja osobne i profesionalne dobrobiti.

Sadržaj: Neizvjesnosti glede budućnosti; Prepoznavanje psihičkih problema učenika; Očekivanje i uočavanje iznenadnih situacija; Strategije djelotvornog suočavanja u iznenadnim situacijama i događajima.

Način izvođenja modula: on-line ili neposredni nastavni rad.

Obveze polaznika: izrada vježbi i radnih zadataka; radni materijali i druga obrazovna sredstva bit će stavljeni u e-repozitorij.

VI. PRAĆENJE KVALITETE PROGRAMA ZA MENTORE KOD POSLODAVCA

Kvaliteta *Programa stručnog usavršavanja mentora kod poslodavca* pratit će se korištenjem upitnika za vrednovanje realizacije programa, odnosno za mjerenje kvalitete nastavnog procesa. Upitnik je namijenjen svim polaznicima *Programa*, a na njemu će procjenjivati kvalitetu samog programa, realizaciju programa, kvalitetu nastavnog rada. Primjenjivat će se po završetku realizacije *Programa*. Također, nakon svake tematske cjeline održavat će se kružoci s polaznicima kako bi se dobilo dodatne podatke za praćenje i poboljšanje kvalitete realizacije *Programa*.

Periodično će se anketirati i poslodavce uključene u proces realizacije strukovnog kurikuluma, posebice poslova mentoriranja kako bi se i njihova procjena svrhovitosti *Programa stručnog usavršavanja mentora* obuhvatila u proces praćenja kvalitete.