



PROGRAM ZA MENTORE I IZVEDBENI PROGRAM ZA MENTORE U GOSPODARSTVU



**Projekt Cap4App
2017./2018.**

Project acronym: Cap4App

Project title: Strengthening the Capacities of the Chambers and Partners to Help SMEs to Engage in Apprenticeship

Beneficiary organisation: Croatian Chamber of Economy

Project website: www.dualnoobrazovanje.hr

Programme: Erasmus+

Key Action: KA3 – Support for Policy Reform

Project number: 572706-EPP-1-2016-1-HR-EPPKA3-SUP-APPREN

Agreement Number: 2016 – 2210 / 001 – 001

Deliverable: 4.4. Programme for Mentors

Document type: Product

Date of preparation: 1 December 2017

Project email address: cap4app@hgk.hr

Prepared by: University of Zadar

***Izjava o ograničenju odgovornosti:** Ova publikacija je ostvarena uz financijsku potporu Europske komisije. Ova publikacija odražava isključivo stajalište autora publikacije i Komisija se ne može smatrati odgovornom prilikom uporabe informacija koje se u njoj nalaze.*

SADRŽAJ

PROGRAM ZA MENTORE

I. UVOD

II. KOMPETENCIJSKI PROFIL MENTORA U RADNOM OKRUŽENJU I NA RADNOM MJESTU

III. PROGRAM ZA STJECANJE KOMPETENCIJA MENTORA

1. Svrha i cilj **Programa za mentore**
2. Usporedivost **Programa za mentore** s europskim i izvaneuropskim programima za stjecanje kompetencija mentora

IV. OPĆI PODACI

1. Naziv programa
2. Specifičnost programa
3. Nositelj i izvoditelj programa
4. Trajanje programa
5. Uvjeti za upis programa
6. Modeli realizacije programa
7. Broj polaznika programa
8. Certificiranje

IV. ISHODI UČENJA

V. MODULARANI PLAN

VI. TEMATSKE CJELINE

VII. PRAĆENJE KVALITETE PROGRAMA ZA MENTORE

IZVEDBENI PROGRAM ZA MENTORE U GOSPODARSTVU

I. PLAN REALIZACIJE TEMATSKIH CJELINA

II. IZVEDBENI PLAN I PROGRAM ZA MENTORE

Imenice koje se koriste u muškom rodu, kao što su mentor, nastavnik, učitelj, student, polaznik, učenik i dr. u ovom dokumentu 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 i motivacijom za rad i učenje.

Formalni sustav obrazovanja¹, nakon stjecanja temeljnih kompetencija (općeg obrazovanja), čovjek završava s kvalifikacijskim obujmom koji, s obzirom na promjenjivost tržišnih zahtjeva, odgovara standardima različitih zanimanja te širokom rasponu radnih mjesta. Strukovni i profesionalni razvoj osobe prati razvoj generičkih (transferabilnih) kompetencija na svim obrazovnim razinama kroz cjeloživotno učenje koje je postalo cilj i načelo suvremenih obrazovnih sustava. Stečene generičke kompetencije omogućuju zaposlenoj osobi da se informalnim i neformalnim učenjem što prije prilagodi zahtjevima zapošljivosti, odnosno radnom mjestu.

Djelatnost poučavanja u formalnom sustavu standardizirana je kao zanimanje i kvalifikacija, koju obavljaju profilirani stručnjaci kao što su odgojitelji, nastavnici općih i strukovnih predmeta i modula, andragozi, predavači i dr. Integriranost formalnog strukovnog i profesionalnog obrazovanja s radnim procesima, radnim mjestima i sveukupnim radnim ambijentom pretpostavlja osposobljenost svih drugih nositelja obrazovne djelatnosti koji poučavanjem trebaju osigurati očekivana, unaprijed definirana obrazovna postignuća (ishodi učenja) učenika².

Izmjenjivanje učenja u školi i u stvarnom radnom okruženju specifičnost je **dualnog obrazovanja**.

Dualno obrazovanje je oblik strukovnog obrazovanja u kojemu je strukovni kurikulum planiran i programiran na način da se stjecanje kvalifikacije ostvaruje naizmjenično u školi i stvarnom radnom okruženju, odnosno radnom mjestu koje osigurava zapošljivost učenika nakon završetka obrazovanja. Izmjenjivanje poučavanja i učenja u školi i radnom okruženju poznato je pod nazivom naukovanje (eng. *apprenticeship*). U različitim zemljama se različito prakticira. Na primjer, u Austriji i Njemačkoj učenik 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 okruženju. (OECD, 2010.)

¹ U tekstu dokumenta koristi se termin *obrazovanje*, ali se pod njim podrazumijeva i *odgoj*.

² Srednjoškolski strukovni kurikulumi, kao i visokoškolski, podrazumijevaju uključenost odraslih polaznika, pa se pod učenicima podrazumijevaju studenti i odrasli polaznici koji su uključeni u formalne programe stjecanja kvalifikacija.

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.

Poučavanje i učenje na radnom mjestu, u kontekstu stvarnih radnih procesa u različitim granama gospodarske djelatnosti jest oblik učenja u stvarnom radnom ambijentu tijekom formalnog obrazovanja s namjernom, svrshodnom, sustavnom i strukturnom usmjerenošću na istodobno osiguravanje kvalitete (*quality assurance*) i kontrole kvalitete (*quality control*) kvalifikacije.

Europska komisija 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 osiguranje zapošljavanja, a to onda uzrokuje stalni porast stupnja nezaposlenosti mladih. Pri tome se 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 (*European Commission: DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 2012*).

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 suvremenom naukovanju osmišljavajući različite načine približavanja svijeta rada učenicima, posebice u tehničkom području (OECD, 2010: 107). 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.

Nastojanja Hrvatske gospodarske komore u oživljavanju dualnog obrazovanja u Hrvatskoj su u konkretizaciji povezivanja poslodavaca s obrazovnim sustavom kroz ono što je ključna sprega ta dva sektora, a to je pripremanje mentora koji će preuzeti ulogu poučavatelja u stvarnom radnom okruženju i na radnom mjestu. Dualno obrazovanje je korisno za buduću učenikovu karijeru, jer poslodavci cijene praktična znanja.

Program za mentore sadrži kompetencijski profil vrsnih mentora koji će se profesionalno pripremljeno znati i moći nositi sa suvremenim izazovima u obrazovnom procesu na radnom mjestu.

Program za mentore osigurava stjecanje određenih kompetencija na već stečeni obujam kvalifikacije iz različitih sektora i unutar različitih sektora, odnosno područja ljudskog rada i

grane gospodarske djelatnosti minimalne obrazovne razine 4. 1 stupnja prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, 2013.).

Program za mentore predstavlja određeni skup kompetencija koje čine profesionalno „obogaćenje“ u horizontalnom obrazovnom vidu u području djelatnosti poučavanja i učenja. Osoba s uspješno završenim **Programom za mentore** postojeću kvalifikaciju i iskustveni profesionalni profil oblikuje za potrebe obrazovanja učenika u stvarnom radnom ambijentu i na radnom mjestu.

Program za mentore je temeljni dokument iz kojega proizlaze drugi sadržaji koje pretpostavlja akreditirani srednjoškolski određene vrste, razine i obujma.

II. KOMPETENCIJSKI PROFIL MENTORA U RADNOM OKRUŽENJU I NA RADNOM MJESTU

Svakom standardu zanimanja odgovara standard kvalifikacije kojega čini skup kompetencija određenog obujma.³ Obujam kvalifikacije ovisi o složenosti poslova i stupnju samostalnosti i odgovornosti. Mentorstvo u stvarnom radnom okruženju za određeno radno mjesto predstavlja skup kompetencija koje se integriraju u profesionalni profil osobe sa završenom određenom matičnom kvalifikacijom minimalno IV. obrazovne razine prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (HKO). Osim konkretizacije poslova i zadaća mentora na kompetencijski profil utječu i drugi čimbenici.

Promjena obrazovne paradigme sa sadržajne na suvremenu kompetencijsku paradigmu pretpostavlja definiranje svih kompetencija nužnih 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).

Zbog stalnih društvenih, kulturnih, gospodarskih, informacijsko-komunikacijskih promjena, novih znanstvenih spoznaja, te stalno promjenljivih uvjeta življenja i rada mentor treba 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 se zahtijeva sustavan razvoj generičkih kompetencija. One omogućavaju lakše stjecanje novih znanja, razvoj umijeća i sposobnosti, brže prilagođavanje novim radnim uvjetima, poslovnim i radnim zahtjevima.

Nova kurikulumska paradigma donosi drugu relevantnu promjenu. Težište obrazovnog rada je na procesu učenja, te usmjerenosti odgojno-obrazovnog rada na učenika. Prema tome, nastavni rad jest tek jedna kurikulumska 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 *ECVET* (*engl. European Credit Transfer System for Vocational Education and Training*; hrv. Europski sustav prijenosa kredita u strukovnom obrazovanju). 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.

³ Nacionalna klasifikacija zanimanja (NKZ) je kod nas u tijeku inoviranja.

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 cjelovitu obrazovnu kvalifikaciju.

Kvalifikacija je naziv za objedinjene skupove ishoda učenja određenih razina, obujma, profila, vrste i kvalitete. Dokazuje se svjedodžbom, diplomom ili drugom javnom ispravom koju izdaje ovlaštena pravna osoba (HKO, 2013).

Mentor poučava učenika u simultanom modelu obrazovanja u kojemu se izmjenjuje školsko i razredno okruženje i teorijska nastava sa stvarnim radnim procesima. Simultani model znači čvrstu povezanost teorije i prakse usmjerenu na jednaka očekivana kompetencijska i kvalifikacijska postignuća učenika. Prema tome, kurikulumsko planiranje i programiranje pretpostavlja suradnju mentora sa svim sudionicima obrazovnog procesa.

Opis poslova i zadaća mentora

Obrazovna teorija i praksa poznaje različite vrste mentora. Najšire je poznat mentor koji pomaže učeniku u izradi završnog rada ili studentu u izradi diplomskog rada. U osnovnoj i srednjoj školi ulogu mentora dobiva učitelj, nastavnik ili stručni suradnik koji pomaže pripravniku u pripremi polaganja stručnog ispita. Na visokoškolskoj razini mentorsku ulogu dobivaju visokoškolski nastavnici koji prate manje skupine studenata u napredovanju kroz studij. Iako svi mentori imaju neke zajedničke profesionalne odlike, postoji još cijeli niz različitih uloga koje mentor može imati u procesu poučavanja i učenja, kao što su: koordinator, pomagač, poticatelj, vođa, savjetnik, facilitator, i sl.

Analizom znanstvene i stručne literature, te empirijskim uvidima u praksu mentora, derivirali smo poslove i zadaće mentora koji poslove mentoriranja obavlja na radnom mjestu u stvarnom radnom okruženju, te utvrdili njegove profesionalne specifičnosti. Za razliku od drugih nositelja obrazovne djelatnosti, mentor je u stvarnom radnom okruženju i radnom mjestu prvenstveno usmjeren na praktičnu vrijednost znanja, znanja koje ima vidljivu upotrebnu vrijednost.

U kontekstu dualnog obrazovanja mentor je:

- glavna kontakt osoba učeniku u stvarnom radnom okruženju i na radnom mjestu;
- 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 zapošljavanja;
- osoba koja upućuje učenika u radne procese na mjestu zapošljavanja;
- vodi evidenciju o učenikovom napredovanju;
- osoba koja vrednuje (prati, provjerava i ocjenjuje) rad učenika pri učenju na radu;

- osoba koja je povjerljiva;
- nadzire učenika tijekom rada, upućuje ga ka učinkovitosti;
- brine o učenikovo sigurnosti na radu;
- poučava učenika o rizicima na radu;
- redovito komunicira s drugim neposrednim nositeljima obrazovne djelatnosti.

Obogaćivanje različitih profesija kompetencijama mentora poticajno je za same djelatnike i za poslodavca. Mentor je osoba od koje se očekuje da probudi entuzijazam učenika, da poveća atraktivnost neatraktivnih zanimanja. Kvalitetnim i učinkovitim mentoriranjem mentor doprinosi 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.

III. PROGRAM ZA STJECANJE KOMPETENCIJA MENTORA

1. Svrha i cilj **Programa za mentore**

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 (dualno obrazovanje) usmjeren je na čvrstu spregu obrazovanja i rada na način da se znanje prenosi učeniku u specifičnom radnom okruženju, a kvaliteti poučavanja direktno doprinose 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.

Cilj **Programa za mentore** je obrazovanje i osposobljavanje osoba iz tvrtki, poduzeća, agencija i drugih gospodarskih čimbenika za kvalitetno obavljanje dijela poučavanja koje se odnosi na stjecanje praktičnih znanja, umijeća i sposobnosti učenika kao dijela akreditiranog srednjoškolskog strukovnog kurikuluma ili akreditiranog visokoškolskog studijskog programa.

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 za mentore**.

Cilj **Programa za mentore** temelji se na načelima:

- povezivanja obrazovanja, rada i etičkog kodeksa ustanove u kojoj se provodi naukovanje;
- racionalizacije u smislu stjecanja znanja, umijeća i vještina naukovanjem učenika na strojevima, tehnici i tehnologiji koju koriste poslodavci;
- cjeloživotnog učenja u smislu razvoja učenikovih generičkih kompetencija;
- uzajamnog praćenja i kontrole kvalitete suvremenog naukovanja u sustavu strukovnog obrazovanja (posebice u dijelu ocjenjivanja učenikovih postignuća i vrednovanja strukovnog kurikuluma).

2. Usporedivost **Programa za mentore** s europskim i izvaneuropskim programima za stjecanje kompetencija mentora

Kvalifikacija mentora je strukovni i profesionalni profil koji nije međunarodno reguliran. S obzirom na značaj i značenje mentora u konceptu dualnog obrazovanja i težnji njegovog oživotvorenja u nacionalnom kontekstu, Hrvatska gospodarska komora je uzore za kreiranje **Programa za mentore** tražila u suvremenim odrednicama vrsnog mentora u Njemačkoj i Austriji studijskim posjetom njihovoj gospodarskoj komori (Wirtschaftskammer Österreich, WKO) koja tijesno surađuje s Institutom za istraživanje obrazovanja u gospodarstvu (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft), te s tvrtkama koje su uzori dobre mentorske prakse.

Gostovanje tuzemnih i inozemnih znanstvenika i stručnjaka u području dualnog obrazovanja na konferencijama u organizaciji Hrvatske gospodarske komore s Ministarstvom znanosti i obrazovanja RH, Zakladom hrvatskog državnog zavjeta, Zakladom Konrad Adenauer, te visokim učilištima i agencijama, također je doprinijelo izradi **Programa za mentore**.

Hrvatska gospodarska komora crpi nova saznanja o mentorstvu pri naukovanju učenika iz najrelevantnije strukovne asocijacije na europskom prostoru, Europskog centra za razvoj strukovnog obrazovanja (Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle, CEDEFOP)⁴

Pri kreiranju **Programa za mentore** 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. (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>)

Definicija mentora u ovom **Programu** je općeg karaktera i podrazumijeva stručnu osobu u sektoru i matičnoj djelatnosti, koja je stekla znanja i umijeća za:

- učinkovito poučavanje učenika u radnom okruženju i radnom mjestu (naukovanje), odnosno, provedbu praktičnog dijela nastave;
- planiranje i programiranje, praćenje, vođenje i savjetovanje učenika tijekom naukovanja, 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;
- 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 proizvođenju kvalifikacije.

⁴ www.cedefop.europa.eu

IV. OPĆI PODACI

1. Naziv programa: **Program za mentore**

2. Specifičnost programa

Program za mentore je kompetencijski strukturirani plan i program za stjecanje kompetencija mentora u radnom okruženju i radnom mjestu, posebice u kontekstu dualnog obrazovanja.

3. Nositelj i izvoditelj programa

Nositelj i izvoditelj **Programa za mentore** je Hrvatska gospodarska komora.

4. Trajanje programa

Trajanje **Programa za mentore** je 25 sati, odnosno 5 sati za svaku tematsku cjelinu.

5. Uvjeti za upis programa

Program za mentore 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 različitih sektora;
- osoba bogatog radnog iskustva u matičnoj struci;
- visoko motivirana osoba za područje odgoja, obrazovanja i osposobljavanja.

Izvadak iz Zakona o hrvatskom kvalifikacijskom okviru (2013.)

Članak 8.

(1) Cjelovitim kvalifikacijama koje se stječu u Republici Hrvatskoj pridružuju se razine HKO-a u skladu sa člancima 7. i 14. ovoga Zakona, kako slijedi:

Razina 1: osnovno obrazovanje

Razina 2: strukovno osposobljavanje

Razina 3: jednogodišnje i dvogodišnje srednjoškolsko strukovno obrazovanje

Razina 4.1: trogodišnje strukovno obrazovanje

Razina 4.2: gimnazijsko srednjoškolsko obrazovanje; četverogodišnje i petogodišnje strukovno srednjoškolsko obrazovanje

Razina 5: stručni studiji završetkom kojih se stječe manje od 180 ECTS bodova; strukovno specijalističko usavršavanje i osposobljavanje; programi za majstore uz najmanje dvije godine vrednovanog radnog iskustva

Razina 6: sveučilišni preddiplomski studiji; stručni preddiplomski studiji

Razina 7: sveučilišni diplomski studiji; specijalistički diplomski stručni studiji; poslijediplomski specijalistički studiji

Razina 8.1: poslijediplomski znanstveni magistarski studiji

Razina 8.2: poslijediplomski sveučilišni (doktorski) studiji; obrana doktorske disertacije izvan studija.

6. Modeli realizacije programa

Program za mentore 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.

7. Broj polaznika u Programu za mentore

Broj polaznika **Programa za mentore** primjenom modela jednog ili drugog modela ograničen je na maksimalno 30 polaznika.

8. Certificiranje

Osobe koje završe **Program za mentore** dobivaju potvrdu o stečenim kompetencijama za obavljanje poslova mentora u radnom okruženju i na radnom mjestu, te dodatak potvrdi. Dodatak potvrdi sadrži popis tematskih jedinica s pripadajućim ishodima učenja iz **Programa**.

Potvrdu o završenom **Programu za mentore** izdaje Hrvatska gospodarska komora.

V. ISHODI UČENJA

Hrvatski kvalifikacijski okvir (2013) definira kompetencije kao znanja i vještine te pripadajući stupanj samostalnosti i odgovornosti, dok ishode učenja određuje kao kompetencije koje je osoba stekla učenjem i dokazala u procesu učenja. U skladu s tim ishode učenja navodimo prema temeljnim profesionalnim standardima za kompetencije mentora, a koje dijelimo na: 1. profesionalna znanja i vještine; 2. profesionalnu etiku i 3. odgovarajući stupanj samostalnosti i odgovornosti. **Program za mentore** osmišljen je kao sustavan i skladan sklop tematskih cjelina (modula) usmjerenih na razvijanje ključnih osobnih i profesionalnih kompetencija, a k tome fleksibilan s obzirom na zahtjeve složenosti profesije i obrazovnu razinu matične struke.

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) kompetencije.

Ishodi učenja su operacionalizacija kompetencija pomoću aktivnosti koje su mjerljive i vidljive.

(Tuning pojmovnik, 2007)

I. Profesionalna znanja, umijeća, vještine i stavovi

Očekivane profesionalne kompetencije mentora operacionalizirane su kroz pet ishoda koje će mentor u radnom okruženju i radnom mjestu moći ostvariti.

Mentor će moći:

1. planirati proces poučavanja i učenja u specifičnom radnom okruženju:

- kvalitetno oblikovati očekivane ishode učenja u svom predmetu (specifične, mjerljive, dogovorene, relevantne i ostvarive) u skladu s ishodima obrazovnog programa i specifičnim zahtjevima radnog okruženja;
- odabrati primjerene strategije poučavanja za ostvarivanje postavljenih ishoda učenja u specifičnom radnom okruženju;
- planirati načine vrednovanja ostvarenosti planiranih obrazovnih ishoda.

2. primijeniti odgovarajuće strategije poučavanja i motiviranja učenika specifične za poučavanje i učenje u radnom okruženju:

- razlikovati raznovrsne pristupe i strategije poučavanja s obzirom na njihov doprinos u poticanju učenika na samoregulaciju učenja i preuzimanja odgovornosti u učenju;
- kreirati radne zadatke u realnom radnom okruženju za čije će uspješno rješavanje učenici morati primijeniti kondicionalno (metakognitivno) znanje, a ne samo deklarativno i proceduralno;
- stvarati autentične (realne) situacije i zadatke za čije će rješavanje učenici morati promišljati, postavljati hipoteze, provjeravati ih i kritički analizirati u stvarnom radnom okruženju;
- postavljati otvorene probleme i zadatke, s više mogućih rješenja, koji će učenicima predstavljati izazov i za čije će rješavanje morati upotrijebiti kreativno mišljenje;
- koristiti u poučavanju zadatke i strategije koji će poticati učenike na suradničko i kooperativno učenje (u paru, skupinama, timovima).

3. stvarati sigurno i poticajno okruženje za učenje

- planirati poučavanje i učenje u autentičnim radnim prostorima (ovisno o sadržaju i predmetu učenja);
- uspješno voditi procese učenja na radnom mjestu, osigurati radnu disciplinu i kontrolu, ali i pružiti autonomiju i izbor učeniku;
- kreirati pozitivno socio-emocionalno ozračje za učenje i poučavanje;
- zajedno s učenikom primjenjivati profesionalni etički kodeks tvrtke, poduzeća, agencije, službe ili drugog čimbenika u kojemu se obavlja naukovanje ili stručna praksa;
- osigurati sigurnost u poučavanju i učenju u specijaliziranim prostorima kao što su laboratoriji i kabineti opremljeni suvremenim tehnologijama, aparatima i drugim tehničkim sredstvima;
- razvijati odgovornost učenika (prema drugima i sebi, imovini, materijalnim i kulturnim dobrima).

4. zadani kurikulum uspješno prilagoditi kontekstualnim uvjetima

- planirati proces poučavanja i učenja s obzirom na načelo ekonomičnosti vremena i prostora;
- planirani proces poučavanja i učenja uskladiti s učenikovim predznanjem, formalnim obrazovnim zahtjevima (kurikulum) i zahtjevima poslodavca;
- pri planiranju procesa poučavanja i učenja poštivati razvojne i socio-kulturne različitosti učenika;
- prilagođavati fizičku okolinu učenja (prostor, nastavni materijal, oprema, tehnologija) na način koji će učenicima omogućiti praktičnu primjenu teorijskih znanja;

- uspješno surađivati i komunicirati sa stručnim službama koje se bave tjelesnom i psihološkom dobrobiti učenika (primjerice, onih koji se bave učenicima s posebnim potrebama - tjelesnim i razvojnim teškoćama, odgojnim problemima, teškoćama u učenju i ponašanju, talentiranima i darovitima i sl.);
- uspješno surađivati s drugim sudionicima obrazovnog procesa i poslodavcima.

5. vrednovati ostvarenost očekivanih ishoda učenja

- kombinirati različite metode praćenja i provjeravanja stupnja učenikova napredovanja, odnosno, stupnja razvoja učenikovih kompetencija (ispiti, praktični uradci, rad na projektima, učenički potfolio i sl.);
- uskladiti metode provjeravanja ostvarenosti očekivanih ishoda učenja s njihovom razinom, obujmom i profilom;
- uskladiti metode provjeravanja ostvarenosti očekivanih ishoda učenja s metodama poučavanja i učenja koje su korištene za njihovo ostvarivanje;
- informirati učenike i neposredne sudionike obrazovnog procesa koji su kriteriji (standardi) ostvarenosti postavljenih ishoda učenja;
- oblikovati kvalitetnu (motivirajuću) povratnu informaciju učenicima o njihovom napredovanju u procesu učenja;
- objektivno i pravovremeno informirati o napredovanju učenika sve za učenikov razvoj zainteresirane subjekte na njima razumljiv, primjeren i etičan način;
- primjereno uzrastu uključivati učenike u proces vrednovanja (praćenja, provjeravanja i ocjenjivanja) učeničkih postignuća, odnosno, poticati razvoj samovrednovanja;
- koristiti rezultate unutarnjih i vanjskih postupaka vrednovanja učeničkih postignuća za planiranje i unaprjeđenje vlastitog rada, unaprjeđenje kvalitete škole i poticanja daljnjeg razvoja učenika.

II. Profesionalna etika

Profesionalna etika predstavlja također važnu očekivanu profesionalnu kompetenciju mentora. U ovom Programu ona je u stvarnom radnom okruženju i radnom mjestu operacionalizirana kroz četiri generalna ishoda učenja koje će mentor moći realizirati u odnosu prema: 1. učeniku, 2. radu, 3. sadržajima učenja, i 4. drugima.

Mentor će moći:

1. u odnosu prema učeniku:

- poučavati sve učenike uvažavajući načelo jednakopravnosti i individualnosti svakog učenika;
- u poučavanju uvažavati individualne različitosti učenika (intelektualne ponašajne, kulturne, etničke, vjerske, socijalno-ekonomske, spolne i druge);

- u poučavanju poštivati dostojanstvo i izbore svakog učenika (određenog svjetonazora, vjere, etičkog, socijalnog i nacionalnog pripadništva);
- poticati razvoj učenikovih socijalnih kompetencija;
- preuzimati odgovornost za obrazovanje u okvirima svoje nadležnosti;
- voditi računa o zdravlju učenika i štititi ga od opasnosti za njegovo zdravlje (tjelesno, psihičko, mentalno);

2. u odnosu prema radu:

- primjenjivati zakone, konvencije i deklaracije koje se odnose na profesiju nastavnika i kompetencije mentora;
- kritički analizirati profesionalne norme i dužnosti;
- objasniti razloge potrebe stalnog profesionalnog razvoja i usavršavanja mentora;
- poznavati zakonske nadležnosti i prihvaćati odgovornost za odgoj i obrazovanje učenika;
- kritički analizirati indikatore kvalitete vlastitog odgojnog i obrazovnog rada (npr. provoditi akcijska istraživanja i interpretirati njihove rezultate);
- planirati načine poboljšanja vlastitog odgojno-obrazovnog rada (individualni plan stalnog stručnog usavršavanja);

3. u odnosu prema sadržajima učenja:

- poštivati profesionalnu etiku pri izboru sadržaja učenja;
- kritički analizirati dostupne sadržaje s obzirom na njihovu kvalitetu i primjerenost postavljenim ishodima učenja;
- strukturirati sadržaje u skladu sa specifičnim vrijednosnim sustavom radnog okruženja u kojemu se poučavanje odvija;

4. u odnosu prema drugima (nadređenim osobama, bliskim suradnicima, kolegama u radnom okruženju, poslodavcima i drugima):

- uspješno surađivati s kolegama u radnom okruženju i radnom mjestu, obrazovnoj ustanovi, roditeljima, skrbnicima, suradnicima u izvanškolskim institucijama i u poslu nadređenim osobama;
- objektivno informirati (roditelje i skrbnike, nastavnike, poslodavca) o učenikovom napredovanju, ponašanju, vrijednostima i stavovima;
- aktivno sudjelovati u organizaciji i unaprjeđenju kvalitete obrazovne ustanove i strukovnog kurikulumu;
- aktivno sudjelovati u organiziranju i unaprjeđenju sustava mentoriranja.

III. Samostalnost i odgovornost

Kompetencije mentora u stvarnom radnom okruženju pretpostavljaju visok stupanj samostalnosti i odgovornosti kao osobnih profesionalnih odlika s obzirom na zahtjeve složenosti profesije u specifičnom radnom ambijentu, te podijeljenoj odgovornosti glede učenikovih očekivanih postignuća u strukovnom kurikulumu. Naglasak se stavlja na profesionalne odlike koje se prepoznaju kroz ispravno i pravovremeno:

- preuzimanje odgovornosti za osobni razvoj učenika, posebice na znanja i vještine inkorporirane u međupredmetnim temama (zdravlje, zaštita okoliša, sigurnost, poduzetništvo, informacijsko-komunikacijska kultura i dr.)
- argumentiranje poduzetnih radnji i aktivnosti koje se odnose na obrazovni proces;
- samostalno donošenje procjene, suda i odluka u odgojno-obrazovnim situacijama poznavanjem razlike između stava i djelovanja na temelju moralne svijesti i stava i djelovanja na temelju moralne savijesti;
- sprečavanje (preveniranje) negativnih posljedica odgojno-obrazovnih učinaka negativnih socijalizirajućih čimbenika;
- samostalno donošenje odluke o vrednovanju učeničkih postignuća i dijeljenje odgovornosti s drugim osobama koje su relevantne za razvoj učenika;
- preuzimanje odgovornosti za negativne učinke u odgojno-obrazovnoj djelatnosti s obzirom da se odgoj i obrazovanje u odgojno-obrazovnim ustanovama odnose na rad s maloljetnicima.

VI. MODULARNI PLAN

Plan obrazovanja i osposobljavanja mentora je svrhovito, racionalno i ekonomično strukturiran kroz pet tematskih cjelina (tablica 1.) s ukupnim obrazovnim opterećenjem polaznika od 25 sati, ravnomjerno podijeljenih na 5 sati za svaku tematsku jedinicu.

Tablica 1: *Plan obrazovanja i osposobljavanja mentora – Tematske cjeline*

<i>Red. br.</i>	<i>Modul</i>	<i>Sati nastave</i>
1.	PLANIRANJE I PROGRAMIRANJE POUČAVANJA I UČENJA U RADNOM OKRUŽENJU	5
2.	SPECIFIČNOSTI NAUKOVANJA	5
3.	STRATEGIJE I UMIJEĆA POUČAVANJA NA RADNOM MJESTU	5
4.	VOĐENJE UČENIKA U PRAKTIČNOM RADU I NAUKOVANJU	5
5.	VREDNOVANJE I OCJENJIVANJE UČENJA NA RADU	5

Tematske jedinice su strukturirane logičkim slijedom i uvjetovanošću stručnih područja, njihove složenosti i težine. Plan obrazovanja i osposobljavanja mentora je stoga sukcesivan, s jedne strane zbog potrebe primjene načela kumulativnosti - skladne povezanosti nastavnih predmeta i interdisciplinarnosti, a s druge strane, poštivanja optimalnog i maksimalnog opterećenja polaznika tijekom pohađanja programa.

VII. MODULI

1. MODUL: PLANIRANJE I PROGRAMIRANJE POUČAVANJA I UČENJA U RADNOM OKRUŽENJU

Cilj modula: objasniti polaznicima načine i metode izrade programa naučavanja ili obrazovne prakse na radnom mjestu i 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 završenog modula polaznik će moći:

- artikulirati obrazovne ciljeve;
- planirati proces poučavanja i učenja u specifičnom radnom okruženju prema zahtjevima stupnja i obujma kvalifikacije primjenom kompetencijskog pristupa;
- pri planiranju poučavanja uvažavati učenikovo predznanje, formalne obrazovne zahtjeve (kurikulum) i zahtjeve poslodavca;
- definirati očekivane ishode učenja u svom predmetu (specifične, mjerljive, dogovorene, relevantne i ostvarive) u skladu s ishodima obrazovnog programa i specifičnim zahtjevima radnog okruženja;
- planirati i programirati aktivnosti učenika na radnom mjestu i radnom okruženju glede sadržaja, sredstava rada, tehnike i tehnologije;
- prilagođavati fizičku okolinu učenja (prostor, nastavni materijal, oprema, tehnologija) na način koji će učenicima omogućiti praktičnu primjenu teorijskih znanja;
- predložiti načine osiguravanja sigurnosti i zaštite na radu, napose u specijaliziranim prostorima (laboratoriji i kabineti, radionice, pogoni i sl.);
- strukturirati sadržaje u skladu sa specifičnim vrijednosnim sustavom radnog okruženja u kojemu se poučavanje odvija.

Sadržaj: Kurikulumske sastavnice; Suvremena kompetencijska paradigma poučavanja i učenja; Ishodi učenja – očekivana postignuća učenika; Kvalifikacija; Kurikulumsko planiranje i programiranje; Organizacija rada; Poslovni procesi; Sigurnost na radu; Vrijednosni sustav radnog okruženja.

Način izvođenja modula: on-line;

Obveze polaznika: izrada vježbi i radnih zadataka

Praćenje i ocjenjivanje polaznika: opisno prema obrascu za vrednovanje, a završna ocjena: položio ili nije položio.

Radni materijali i druga obrazovna sredstva bit će stavljeni u e-repozitorij.

2. MODUL: SPECIFIČNOSTI NAUKOVANJA

Cilj modula: Polaznike upoznati s cjelovitom kulturom rada u radnom okruženju i radnom mjestu tijekom naukovanja i stručne prakse, te elementima učinkovite i uspješne kulture rada iz perspektive zahtjeva poslodavca, a u kontekstu osobnog i socijalnog razvoja učenika.

Ishodi učenja.

Nakon završenog modula polaznik će moći:

- uspješno i efikasno voditi procese učenja na radnom mjestu;
- osigurati radnu disciplinu i kontrolu, ali i pružiti autonomiju i izbor učeniku;
- prilagoditi proces poučavanja razvojnim i socio-kulturalnim različitostima učenika uvažavajući načelo jednakopravnosti;
- u poučavanju uvažavati individualne različitosti učenika, te poštivati dostojanstvo i izbore svakog učenika
- primjenjivati zakone i konvencije koje se odnose na profesiju nastavnika i kompetencije mentora;
- primjenjivati profesionalni etički kodeks tvrtke, poduzeća, službe ili drugog čimbenika u kojemu se obavlja naukovanje ili stručna praksa;
- 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;
- razvijati odgovornost učenika prema drugima i sebi, imovini, materijalnim i kulturnim dobrima;
- uspješno surađivati i komunicirati sa stručnim službama koje se bave tjelesnom i psihološkom dobrobiti učenika
- 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: Kultura rada – radno ozračje; Komunikacija – verbalna i neverbalna; Radna disciplina i etički kodeks; Kolektivna odgovornost i osobna odgovornost; Kredibilitet struke; Suradnja, koordiniranje aktivnosti, delegiranje; Interkulturalno obrazovanje; Donošenje odluka.

Način izvođenja modula: on-line;

Obveze polaznika: izrada vježbi i radnih zadataka

Praćenje i ocjenjivanje polaznika: Praćenje i ocjenjivanje polaznika: opisno prema obrascu za vrednovanje, a završna ocjena: položio ili nije položio.

Radni materijali i druga obrazovna sredstva bit će stavljeni u e-repozitorij.

3. MODUL: STRATEGIJE I UMIJEĆA POUČAVANJA NA RADNOM MJESTU

Cilj modula: Polaznike upoznati i poučiti za primjenu različitih strategija i umijeća poučavanja specifičnih za naukovanje i praktični dio stjecanja očekivanih postignuća učenika u stvarnom radnom okruženju i radnom mjestu, autentičnim radnim situacijama, te problemima koje učenik treba maksimalno razviti.

Ishodi učenja

Nakon završenog modula polaznik će moći:

- odabrati primjerene strategije poučavanja za ostvarivanje postavljenih ishoda učenja u specifičnom radnom okruženju usmjerene na učenika;
- stvarati autentične situacije i zadatke za čije će rješavanje učenici morati promišljati, postavljati hipoteze, provjeravati ih i kritički analizirati u stvarnom radnom okruženju;
- poučiti učenika promatranju primjenom „učenja u sjeni“;
- strukturirano pokazivati (modelirati) uspješan način izvođenja kurikulumom zahtijevanih zadataka i aktivnosti;
- koristiti u poučavanju zadatke i strategije koji će poticati učenike na suradničko i kooperativno učenje (u paru, skupinama, timovima);
- koristiti simulaciju, demonstraciju, vježbanje i ponavljanje do najučinkovitijeg stupnja primjene znanja;
- pravovremeno primijeniti korektivno vježbanje;
- voditi bilješke s jasnim parametrima praćenja i nadziranja učenika, te osobnih zapažanja o učeniku;
- samostalno donositi odluke o vrednovanju učeničkih postignuća.

Sadržaj: Strategije poučavanja i učenja; Strategija doživljavanja i izražavanja doživljenoga; Strategija vježbanja; Strategija stvaranja; Metode i sredstva poučavanja i učenja; Simulacija, demonstracija; Korektivno vježbanje; Kreativnost, poduzetnost i inovativnost u poučavanju; Savjetovanje, usmjeravanje, nadziranje, sprječavanje; Kooperativno učenje; Izrada parametara praćenja učenika tijekom učenja na radu;

Način izvođenja modula: on-line;

Obveze polaznika: izrada vježbi i radnih zadataka

Praćenje i ocjenjivanje polaznika: Praćenje i ocjenjivanje polaznika: opisno prema obrascu za vrednovanje, a završna ocjena: položio ili nije položio.

Radni materijali i druga obrazovna sredstva bit će stavljene u e-repozitorij.

4. MODUL: VOĐENJE UČENIKA U PRAKTIČNOM RADU I NAUKOVANJU

Cilj modula: Polaznike upoznati s osnovnim teorijama psihologije obrazovanja kako bi mogli ključne osobne i kontekstualne determinante procesa učenja i poučavanja prepoznati u realnom radnom okruženju, te primjenom stečenih znanja djelovati na njih u svrhu poboljšanja cjelokupne kvalitete procesa učenja i poučavanja.

Ishodi učenja:

Nakon završenog modula polaznici će moći:

- analizirati temeljne teorije pamćenja i učenja s obzirom na promjenu paradigme u obrazovanju (usmjerenost na učenika);
- prepoznati mehanizme učenja važne za proces naukovanja;
- pri planiranju obrazovnog procesa uvažavati individualne različitosti među učenicima i kontekstualne specifičnosti radnog mjesta
- oblikovati radne zadatke u realnom radnom okruženju u kojima će učenici moći primijeniti svoja teoretska znanja;
- korištenjem zadataka otvorenog tipa poticati kritičko i kreativno mišljenje učenika;
- predložiti načine za poboljšanje socio-emocionalnih aspekata interakcije učenika i nastavnika/mentora;
- primijeniti odgovarajuće strategije upravljanja i vođenja skupine/razreda uvažavajući specifičnosti pojedine radne situacije;
- predložiti metode i strategije poučavanja koje će poticati samoučenje uvažavajući kontekst specifične radne situacije;
- uspješno surađivati s drugim sudionicima odgojno-obrazovnog procesa.

Sadržaj: Individualne razlike u sposobnostima i učenje. Kognitivni stilovi, stilovi učenja i strategije učenja. Motivacija i emocije u procesu učenja. Cjeloživotno učenje. Osobine uspješnog nastavnika. Interakcija nastavnik-učenik. Stilovi, metode i strategije poučavanja. Aktivno poučavanje. Naukovanje – poučavanje i učenje u realnom radnom okruženju.

Način izvođenja modula: on-line;

Obveze polaznika: izrada vježbi i radnih zadataka

Praćenje i ocjenjivanje polaznika: Praćenje i ocjenjivanje polaznika: opisno prema obrascu za vrednovanje, a završna ocjena: položio ili nije položio.

Radni materijali i druga obrazovna sredstva bit će stavljeni u e-repozitorij.

5. MODUL: VREDNOVANJE I OCJENJIVANJE UČENJA NA RADU

Cilj modula: Upoznati polaznike s problematikom vrednovanja u obrazovanju te ih naučiti kako objektivno i valjano vrednovati (pratiti, provjeravati i ocjenjivati) ostvarenost planiranih ishoda učenja u svrhu osiguravanja uspješnosti i kvalitete obrazovnog procesa.

Ishodi učenja:

Polaznik će po završetku modula moći:

- planirati metode i tehnike vrednovanja usklađene s razinom, obujmom i profilom planiranih obrazovnih ishoda
- oblikovati sustav vrednovanja učeničkih postignuća koji će usmjeravati i poticati učenika na učenje u stvarnom radnom okruženju;
- kombinirati različite metode praćenja i provjeravanja stupnja učenikova napredovanja, odnosno, stupnja razvoja učenikovih kompetencija (ispiti, praktični uradci, rad na projektima, učeničke mape, dosjei i sl.);
- oblikovati kvalitetnu (motivirajuću) povratnu informaciju učenicima o njihovom napredovanju u procesu učenja;
- objektivno i pravovremeno informirati o napredovanju učenika sve za učenikov razvoj zainteresirane subjekte
- uključivati učenike u proces vrednovanja učeničkih postignuća, odnosno, poticati razvoj samovrednovanja
- koristiti rezultate unutarnjih i vanjskih postupaka vrednovanja učeničkih postignuća za planiranje i unaprjeđenje vlastitog rada,

Sadržaj: Vrste i razine vrednovanja u obrazovanju. Vanjsko vrednovanje i samovrednovanje. Planiranje obrazovnog procesa, ishodi učenja i njihovo vrednovanje (kurikulumsko poravnanje). Suvremene metode i tehnike vrednovanja (praćenja, provjeravanja i ocjenjivanja) školskog postignuća. Motivirajuća povratna informacija o postignuću – kako je oblikovati.

Način izvođenja modula: on-line;

Obveze polaznika: izrada vježbi i radnih zadataka

Praćenje i ocjenjivanje polaznika: Praćenje i ocjenjivanje polaznika: opisno prema obrascu za vrednovanje, a završna ocjena: položio ili nije položio.

Radni materijali i druga obrazovna sredstva bit će stavljene u e-repozitorij.

VII. PRAĆENJE KVALITETE PROGRAMA ZA MENTORE

Kvaliteta **Programa za mentore** pratit će se kontinuirano korištenjem upitnika za vrednovanje realizacije programa, odnosno za mjerenje kvalitete nastavnog procesa. Upitnik će biti namijenjen svim polaznicima, a na njemu će procjenjivati kvalitetu samog programa (kurikuluma), realizaciju programa, kvalitetu modula i nastavnike. Primjenjivat će se po završetku realizacije modula. K tome, povremeno će se održavati kružoci s polaznicima kako bi se dobilo dodatne podatke nužne za praćenje i poboljšanje kvalitete realizacije **Programa za mentore**.

Periodično će se anketirati i poslodavce uključene u proces mentoriranja kako bi se i njihova procjena učinkovitosti **Programa za mentore** uključila u proces praćenja kvalitete njegove realizacije i svrhovitosti.

IZVEDBENI PROGRAM ZA MENTORE U GOSPODARSTVU

I. PLAN REALIZACIJE TEMATSKIH CJELINA

Plan obrazovanja i osposobljavanja mentora je svrhovito, racionalno i ekonomično strukturiran kroz pet **tematskih cjelina** (tablica 1.) s ukupnim obrazovnim opterećenjem polaznika od 25 sati, ravnomjerno podijeljenih na 5 sati za svaku tematsku jedinicu.

Tablica 1: *Plan obrazovanja i osposobljavanja mentora – Tematske cjeline*

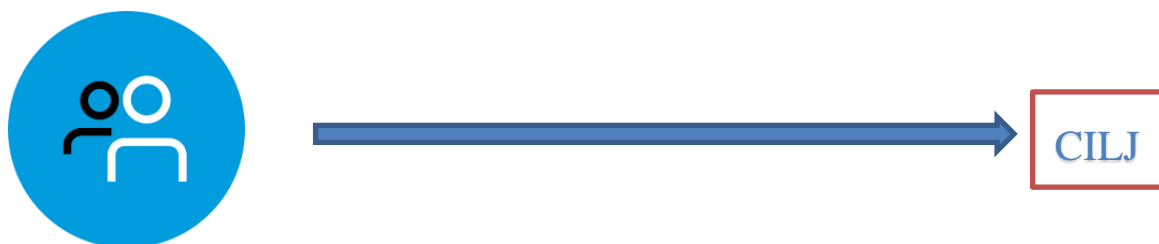
<i>Red. br.</i>	<i>Modul</i>	<i>Sati nastave</i>
6.	PLANIRANJE I PROGRAMIRANJE POUČAVANJA I UČENJA U RADNOM OKRUŽENJU	5
7.	SPECIFIČNOSTI NAUKOVANJA	5
8.	STRATEGIJE I UMIJEĆA POUČAVANJA NA RADNOM MJESTU	5
9.	VOĐENJE UČENIKA U PRAKTIČNOM RADU I NAUKOVANJU	5
10.	VREDNOVANJE I OCJENJIVANJE UČENJA NA RADU	5

Tematske jedinice su strukturirane logičkim slijedom i uvjetovanošću stručnih područja, njihove složenosti i težine. Plan obrazovanja i osposobljavanja mentora je stoga sukcesivan, s jedne strane zbog potrebe primjene načela kumulativnosti - skladne povezanosti nastavnih predmeta i interdisciplinarnosti, a s druge strane, poštivanja optimalnog i maksimalnog opterećenja polaznika tijekom pohađanja programa.

II. IZVEDBENI PLAN I PROGRAM ZA MENTORE

1. TEMATSKA CJELINA: PLANIRANJE I PROGRAMIRANJE POUČAVANJA I UČENJA U RADNOM OKRUŽENJU

Postajem mentorom! Što sve trebam znati i umjeti? Dobra priprema garantira uspjeh mentora. Predviđanje situacija.



Analiza akreditiranog kurikuluma.

Pred Vama je cjeloviti strukovni kurikulum (npr. recepcioner, CNC operater, CNC ljevač, ekološki tehničar, grafički tehničar ...). Kreirani strukovni kurikulum sadrži očekivana učenička postignuća (ishode učenja) koje će učenik steći učenjem na radu. Možete li označiti (markirati) dijelove strukovnog kurikuluma za koje očekujete da ih učenik može i treba steći kod poslodavca kod kojega ste zaposleni?

DISKUSIJA NA TVRDNJE:

- Iz svog iskustva znam na koji način mogu doprinijeti učenju na radu.
- Učeničko učenje na radu doprinosi efikasnosti stjecanja kvalifikacije kakvu gospodarstvo istinski treba.
- Znam razliku između teorije i prakse i znam povezati teoriju s praksom.

Koliko učeničkog opterećenja za stjecanje određene kvalifikacije predviđate kod poslodavca?

- tijekom cijele školske godine
- svako drugi tjedan (izmjenjivanje učenja u školi i učenja na radu)
- završnu godinu stjecanja kvalifikacije
- izvan školskog rasporeda, to jest, tijekom ljetnih praznika
- ovisno o kvalifikaciji
- ovisno o mogućnostima poslodavca

- primjenom praktične nastave.

Tko je koordinator u školi za praćenje realizacije ugovora s poslodavcem i učenikom?

- predmetni nastavnik ili skupina nastavnika u modularnom kurikulumu
- nastavnik ili stručni suradnik kojega imenuje ravnatelj ili školski odbor
- ravnatelj
- druga osoba, _____ .

Prihvatanje jednog učenika na naukovanje; prihvatanje više učenika na naukovanje.

Artikulacija ciljeva naukovanja - definiranje očekivanih ishoda učenja u skladu s ishodima strukovnog kurikuluma i specifičnim zahtjevima radnog okruženja; upoznavanje učenika s očekivanim postignućima (ishodima učenja) koji su dogovoreni sa školom (koordinatorom u školi).

Tijekom naukovanja učenik će znati i moći (izražavanje glagolom):

Jesu li iskazani ciljevi jasni, mjerljivi, uočljivi?

Razlučimo razliku između znanja, vještina, sposobnosti i stavova, npr. Šestogodišnjak će moći plivati. Srednjoškolac je sportski amater u plivanju. Profesionalni sportaš. Stojarski tehničar na brodu. Kapetan broda. Spasilac na plaži.

<i>Znanja</i>	<i>Umijeća</i>	<i>Sposobnosti</i>	<i>Stavovi</i>

Možete li izračunati vrijeme naukovanja /učenja na radu (dnevno, tjedno, mjesečno, godišnje) koje je potrebno učeniku za naukovanje/ učenje na radu prema označenim dijelovima u strukovnom kurikulumu?

- tijekom cijele školske godine svako drugi tjedan (izmjenjivanje učenja u školi i učenja na radu)
- završnu godinu stjecanja kvalifikacije
- izvan školskog rasporeda, to jest, tijekom ljetnih praznika
- tijekom praktične nastave s ostalim učenicima

- _____.

Uvidom u strukovni kurikulum mogu derivirati ishode učenja koji se efikasnije i vremenski racionalnije mogu steći učenjem na radu, i to primjenom određenih načela poučavanja i učenja.

DISKUSIJA NA TVRDNJE S PRIMJERIMA:

Primjena načela:

- svrsishodnosti
- od bližeg ka daljem
- primjerenosti poučavanja i komunikacije učenikovo kronološkoj dobi
- primjerenosti poučavanja i komunikacije predznanju učenika
- zahtjev, strpljenje, dosljednost.

Konkretizacija naukovanja/ učenja na radu:

- provedba aktivnosti, efikasnost i efektivnost
- točnost provedbe aktivnosti
- vrijeme provedbe aktivnosti (očekivano vrijeme s obzirom na radnu efikasnost)
- **greške koje bi trebalo izbjeći**
- **rizici i opasnosti u radu**

Povezivanje sa zakonskom regulativom!



Komunikacija s učenicom - upoznavanje učenika s vremenikom naukovanja /učenja na radu (dnevno, tjedno, mjesečno, godišnje). Obilježja učenika: razvojna, psihološka, socijalna.

- primjena metode razgovora; osobna procjena učenikove osobnosti;
- otkrivanje odlika osobnosti učenika s obzirom na razvojnu dob (suradnja sa stručnim suradnikom u školi; primjeri iz prakse);

Upoznavanje učenika s organizacijom rada, ustrojstvom tvrtke, uredima, proizvodnim pogonima, radnim procesima; planiranje aktivnosti učenika na radnom mjestu i radnom okruženju glede sadržaja, sredstava rada, tehnike i tehnologije;

Prilagođavanje fizičke okoline učenja (prostor, nastavni materijal, oprema, tehnologija) na način koji će učenicima omogućiti praktičnu primjenu teorijskih znanja;

Pozicioniranje učenika u procese rada, praktične nastave ili naukovanja (gdje je učenikovo mjesto u procesima rada)

- uvažavanje učenikovog predznanja, formalnih obrazovnih zahtjeva (kurikuluma) i zahtjeva poslodavca;
- objašnjavanje učeniku organizacijske i poslovne hijerarhije (tko je tko u firmi);
- predložiti načine i uvjete sigurnosti i zaštite na radu, napose u specijaliziranim prostorima (laboratoriji i kabineti, radionice, pogoni i sl.);
- pravila ponašanja; profesionalna etika.

Ugovorno i administrativno rješavanje zakonskih propisa – prava i obveze.

2. TEMATSKA CJELINA: SPECIFIČNOSTI NAUKOVANJA

Kredibilitet struke. Što učenik treba znati i za što treba biti osposobljen tijekom naukovanja?

Jasna očekivanja od poslodavca:

Pisani plan – službeni obrazac (temeljna pretpostavka izvještavanja o učenikovom napredovanju tijekom naukovanja)

Kultura rada poslodavca – kultura rada škole. Utvrđivanje razlika.

Razumijevanje razlike između konvencije, zakona, pravilnika i etičkog kodeksa.

Osiguravanje radne discipline i kontrole, ali i pružanje autonomije učenika. Primjena profesionalnog etičkog kodeksa tvrtke, poduzeća, službe ili drugog čimbenika u kojemu se obavlja naukovanje ili stručna praksa, te primjena pravila ponašanja za učenike.

- rad u smjenama;
- korištenje pauze;
- plaćanje/neplaćanje učenikovog rada;
- pravo uključivanja učenika u projekte;
- volontiranje;
- vrednovatelj i ocjenjivač tijekom naukovanja;
- **i druga pitanja koja postavlja mentor.**

Razlika između „učenik mora“ i „učenik smije“ u radnom okruženju tijekom naukovanja.

Je li potreban individualni pristup učeniku ili rad sa skupinom učenika?

Možete li predvidjeti metode rada s učenikom u naukovanju/ učenju na radu? Koje načine i metode rada ste spremni odgovorno preuzeti?

- hospitiranje
- predavanje s obrazloženjima
- uključivanje učenika u radni proces (npr. rad u proizvodnji, rad s aparatima, instrumentima, računalnim aplikacijama i dr.)
- „učenje u sjeni“ (učenik slijedi mentora u svim poslovima)
- uključivanje učenika u samo pojedine dijelove radnog procesa
- uključivanje učenika u konkretne projekte
- na druge načine: _____ .

Odgovornost za negativne učinke u odgojno-obrazovnoj djelatnosti s obzirom da se odgoj i obrazovanje u odgojno-obrazovnim ustanovama odnose na rad s maloljetnicima.

Jasnoća artikuliranja ciljeva naukovanja/ učenja na radu? Osvijestiti kod učenika što dobiva naukovanjem! **Oportunitetni trošak.**

Kako ćete vrednovati profesionalne i osobne odlike učenika?

- Primjena instrumenta „Tri moja ja” (procjena učenika o sebi; procjena mentora o učeniku; procjena koordinatora o učeniku) – kritički odnos prema sebi i svom napredovanju (samovrednovanje, svijest o napredovanju u učenju)

Ostvarivanje komunikacije s učenikom, koordinatorom, suradnicima u radnom procesu, komunikacija s obzirom na hijerarhiju.

DISKUSIJA NA TVRDNJE:

- **Jezik struke je najvažniji. Izbjegavanje dvosmislenosti.**
- Neverbalna komunikacija je važnija od verbalne (intonacija, geste, mimika...)
- Dobar učinak može uvijek biti bolji (motivacijski aspekt - što je dobro, a može biti bolje)
- Pohvala i nagrada su adekvatnija sredstva od pokude i kazne (pokazivati daljnja očekivanja vjerujući u učenikovo napredovanje - samopouzdanje učenika).

Suradnja, koordiniranje aktivnosti, delegiranje. Razvoj odgovornosti učenika prema drugima i sebi, imovini, materijalnim i kulturnim dobrima.

Komunikacija – verbalna i neverbalna; pisana komunikacija.

Samostalno donošenje relevantnih procjena, sudova i odluka o odgojno-obrazovnom radu u specifičnoj radnoj situaciji.

Profesionalna etika – što se smije, a što ne smije!

DISKUSIJA NA TVRDNJE S PRIMJERIMA:

- Kašnjenje se ne tolerira.
- Pohvala je efikasna kada je iskrena i lišena bilo kakvog ulagivanja.
- Neispravni odgovori ne govore ništa o uzroku pogreške.
- Humor je pozitivan čimbenik poučavanja i učenja.
- Nulta točka tolerancije na nasilje.
- Što je strogo zabranjeno?

Vođenje učenika kroz prostore, postrojenja, ustrojbene jedinice, pogone pokazivanjem znakova opasnosti, ograničenja kao sigurnosnih mjera, važnih kontakata (zaštita na radu, policija, hitna pomoć...).

Upoznavanje učenika s materijalima, sredstvima, opremom, zaštitnim odijelima i drugim relevantnim sredstvima i alatima koji su relevantni u radnim procesima.

3. MODUL: STRATEGIJE I UMIJEĆA POUČAVANJA NA RADNOM MJESTU

Razlika između autentičnog radnog ambijenta od simuliranoga; **primjena metode demonstracije i načela zornosti**. Strategija doživljavanja i izražavanja doživljenoga; koristiti simulaciju, demonstraciju, vježbanje i ponavljanje do najučinkovitijeg stupnja primjene znanja.

Primjena „učenja u sjeni“ (učenje bez knjige).

Strategija vježbanja. Automatizirano ponašanje – navika.

Posvećenost radu – ishodište kreativnosti učenika.

Korektivno vježbanje; pravovremeno primijeniti korektivno vježbanje;



Kreativnost, poduzetnost i inovativnost u poučavanju;

Savjetovanje, usmjeravanje, nadziranje, sprječavanje;

Kooperativno učenje; koristiti u poučavanju zadatke i strategije koji će poticati učenike na suradničko i kooperativno učenje (u paru, skupinama, timovima);

Izrada parametara praćenja učenika tijekom učenja na radu.

PITANJA ZA RASPRAVU:

- učenik nije uspio;
- metoda rada nije adekvatna;
- roditelji /skrbnici nisu suradni.
- kolebljivi učenici.
- poslodavac nema povjerenja u kreatora strukovnog kurikuluma;
- školi nije jasan idealan tip naučnika;
- ostali zaposlenici ne prihvaćaju naučnika;
- nesporazumi zbog nejasnih poruka;
- i druga pitanja koja postavlja mentor.

Savjeti i radni materijali s dobrim primjerima iz prakse, kao i razmjena dobre prakse.

Osmišljavanje adekvatne pedagoške metode rada s obzirom na aktivnost u radnom procesu.



RASPRAVA U SKUPINI O METODAMA POUČAVANJA (koja metoda i koja sredstva su adekvatna u određenoj radnoj sekvenci?):

- dijalog
- demonstracija
- objašnjavanje
- propitivanje učenikovog razumijevanja
- učenje pokušajem i pogreškom
- korištenje „didaktičkih prečaca“
- druge metode i druga sredstva.

Neverbalna komunikacija važna kao i verbalna komunikacija. Kako govoriti? Geste i mimike.

Prezentacija neverbalne komunikacije i posljedice dobre i loše neverbalne komunikacije.

RASPRAVA

4. MODUL: VOĐENJE UČENIKA U PRAKTIČNOM RADU I NAUKOVANJU

Povezivati teoriju i praksu u radnom okruženju ili praktičnoj nastavi. Uvažavati individualne različitosti među učenicima (motiviran učenik – nemotiviran učenik; aktivan učenik – lijen učenik; učenik s dovoljno samopouzdanja – učenik s niskim samopouzdanjem, i tako dalje).

Voditi bilješke s jasnim parametrima praćenja i nadziranja učenika, te osobnih zapažanja o učeniku; **Izrada obrazaca s parametrima praćenja i nadziranja učenika, te osobnih zapažanja o učeniku.**



Uspoređivanje vrednovanja i ocjenjivanja učenika od strane mentora sa samovrednovanjem i samoocjenjivanjem učenika.

Ispravna i pravovremena reakcija mentora na nepredviđene situacije!

DISKUSIJA NA PITANJA:

- učenik odbija poslušnost, nije discipliniran;
- učenik se ne slaže s ocjenom;
- dvojna pravila su ometajući čimbenici u naukovanju;
- drugi čimbenici se oglašuju o primjedbe mentora;
- nisu sva pravila jasna, što učenik zloupotrebljava;
- suradnja sa školom nije na visokoj razini;
- i druge tvrdnje mentora.

Poticanje samovrednovanja učenika; poticati kritičko i kreativno mišljenje učenika;

Predložiti načine za poboljšanje socio-emocionalnih aspekata interakcije učenika i nastavnika/mentora – razmotriti obiteljsko okruženje, okruženje vršnjaka, idola i dr.

Primijeniti odgovarajuće strategije vođenja učenika ili skupine učenika uvažavajući specifičnosti pojedine radne situacije.

Osmisliti metode i strategije poučavanja koje će stimulirati samoučenje (kultura intelektualnog rada – cjeloživotno učenje). **Intelektualna čuvstva!**

Uspješno surađivati s drugim sudionicima odgojno-obrazovnog procesa.

Indirektno poučavanje.

PRIMJERI:

- pripovijedanje istinitih događaja;
- isticanje značajnih osoba koje su uspjele u poslu;
- argumentiranje i demonstracija (vizualnost; zornost);
- uključivanje u aktivnosti učenja izvan radnog procesa;
- korištenje interneta;
- i drugi primjeri.

5. MODUL: VREDNOVANJE I OCJENJIVANJE UČENJA NA RADU

Kako objektivno i valjano vrednovati (pratiti, provjeravati i ocjenjivati) ostvarenost planiranih ishoda učenja? Vrednovanje ishoda učenja. Ocjenjivanje učenikovih postignuća. Samovrednovanje učenika. oblikovati kvalitetnu (motivirajuću) povratnu informaciju učenicima o njihovom napredovanju u procesu učenja;



Povratna informacija učeniku i koordinatoru.

DISKUSIJA NA TVRDNJE S PRIMJERIMA:

- Elementi vrednovanja učenika odgovaraju ciljevima učenja.
- Elementi ocjenjivanja učenika odgovaraju ciljevima učenja.

Motivirajuća povratna informacija o postignuću – kako je oblikovati? Objektivno i pravovremeno informirati o napredovanju učenika sve za učenikov razvoj zainteresirane subjekte

Vrednovanje u funkciji razvoja samostalnog učenja. Kombinirati različite metode praćenja i provjeravanja stupnja učenikova napredovanja, odnosno, stupnja razvoja učenikovih kompetencija (ispiti, praktični uradci, rad na projektima, učničke mape, dosjei i sl.); uključivati učenike u proces vrednovanja učničkih postignuća, odnosno, poticati razvoj samovrednovanja

UČENIKOV USPJEH OSIGURAVA MENTOR KOJI JE:

- zahtjevan
- strpljiv
- dosljedan

Direktno i indirektno vrednovanje.

VJEŽBE (naprimjer s keksima, automobilima i sl.; dobar, bolji, najbolji, ...)

DISKUSIJA NA TVRDNJE S PRIMJERIMA:

- kako opisno ocjenjivati?
- skala ocjenjivanja od 1 do 5 je preširoka/ preuska?
- teorijski dio je lakše ocjenjivati od praktičnog dijela nastave;

- argumentiranje ocjene učeniku (što i zašto je moglo biti bolje napravljeno?);

Kreativnost i inovativnost učenika.

Praćenje tijekom vođenja naučnika pretpostavlja evidentiranje kreativnih i inovativnih dosega učenika – je li učeniku omogućena samorealizacija?

Vrednovanje učenikovog ponašanja vezano za profesionalnu etiku:

- u odnosu prema drugim učenicima (**socijalna kompetencija**);
- u odnosu prema radu;
- u odnosu prema sadržajima učenja;
- u odnosu prema drugima (nadređenim osobama, bliskim suradnicima, kolegama u radnom okruženju, poslodavcima i drugima).

Vrednovanje učenikovog stupnja samostalnosti i odgovornosti.

DISKUSIJA NA TEME:

- samostalno rješavanje problema;
- samopouzdanje;
- samostalno odlučivanje;
- samostalno prosuđivanje;
- svijest o odgovornosti;
- razlikovanje prava i obveza;
- jednakopravnost;
- svijest o različitosti;
- poštivanje hijerarhije;
- objektivna i subjektivna prosudba.