

MENTORIRANJE STUDENATA U OKVIRU STRUČNE PRAKSE

Ivana Borić, ERF

ivana.boric@erf.unizg.hr

#EUGreenWeek

19–22 OCTOBER 2020

**A NEW BEGINNING
FOR PEOPLE AND NATURE**





Sadržaj

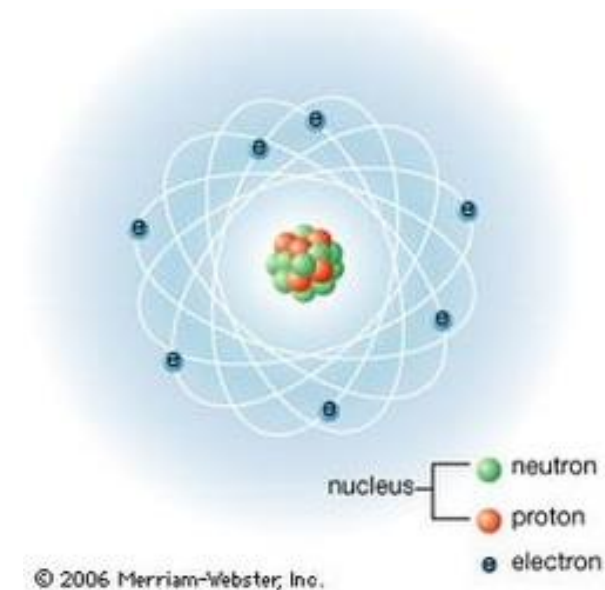
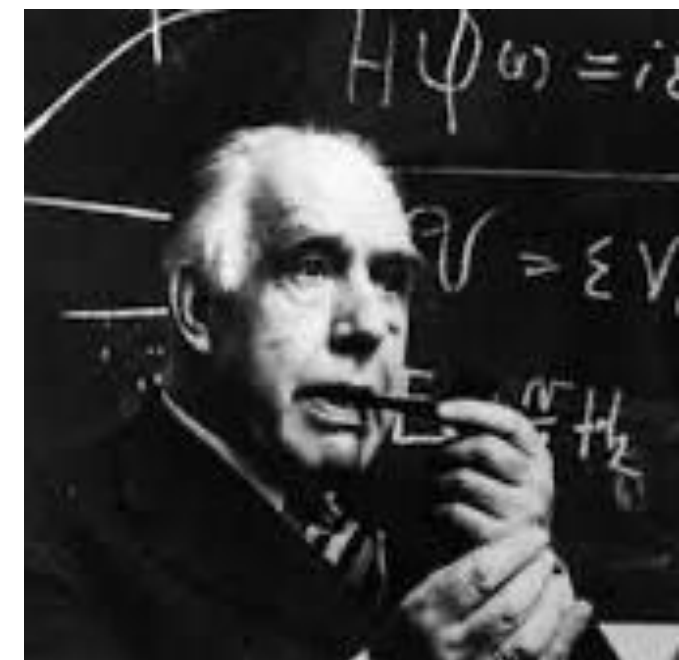
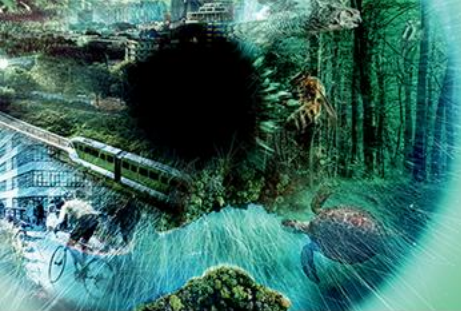
- Razvoj i definiranje mentoriranja/mentora
- Vrste mentoriranja i mentorskih programa
- Specifičnosti mentoriranja u radnom okruženju
- Specifičnosti mentoriranja studenata
- Ključne vještine za razvoj mentorskog odnosa
- Potencijali mentora



Zadatak za rad u maloj grupi

- Definicija
- Metafore
- (slavni) mentori
- Vaši mentori (studentska praksa)- što ste od njih naučili, što pamтите



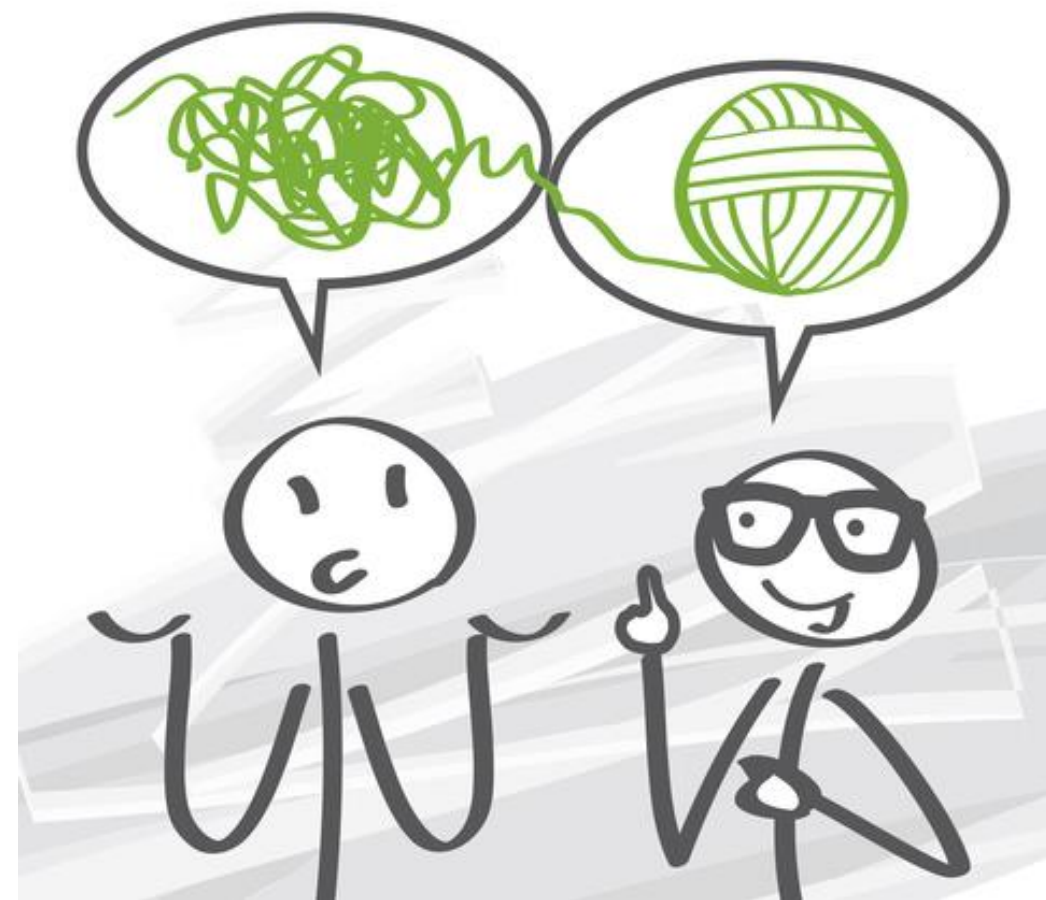


#EUGreenWeek

19-22 OCTOBER 2020



Razvoj i definiranje mentoriranja/mentora



Što je mentoriranje?

- **Mentoriranje** je prisutno u životu ljudi otkako je «svijeta i vijeka» – sve od postojanja prvih ljudskih zajednica u kojima se javila prirodna potreba i težnja prenošenja znanja i vještina odnosno skrbi o drugim (najčešće mlađim, neiskusnijim) članovima zajednice
- U osnovi mentoriranja uvijek su **brižni, zainteresirani i dostupni ljudi**
- Postojanje odrasle osobe koja služi kao pozitivan model te vodi, usmjerava i pomaže- ideja stara vjerojatno koliko i ljudski rod
- **MENTORIRANJE = prirodni i civilizacijski resurs**





BROJNE DEFINICIJE, A NAJVAŽNIJE JE.....

- Mentorski **odnos (jedan na jedan)** koji podrazumijeva **vođenje i podršku**, a karakteriziran je određenim stupnjem **povjerenja i emocionalne bliskosti** između mentora i mentoriranog
- Mentor kao osoba koja je **iskusnija/ kompetentnija** u nekom području ili specifičnoj vještini/ znanju od mentoriranog (a često se radi i o osobi koja je starija od osobe koja se mentorira)
- **Kontinuitet** (redovitost druženja kroz vrijeme)



OSNOVNI TIPOVI MENTORIRANJA

- **PRIRODNO/ NEFORMALNO** mentoriranje se manifestira kroz prijateljstvo, kolegijalnost, podučavanje, vježbanje vještina i savjetovanje
- **PLANIRANO/ FORMALNO** mentoriranje se manifestira kroz strukturirane programe u kojima su i mentor i mlade osobe pažljivo selektirani i spajani kroz formalne procedure



TKO SU MENTORI?



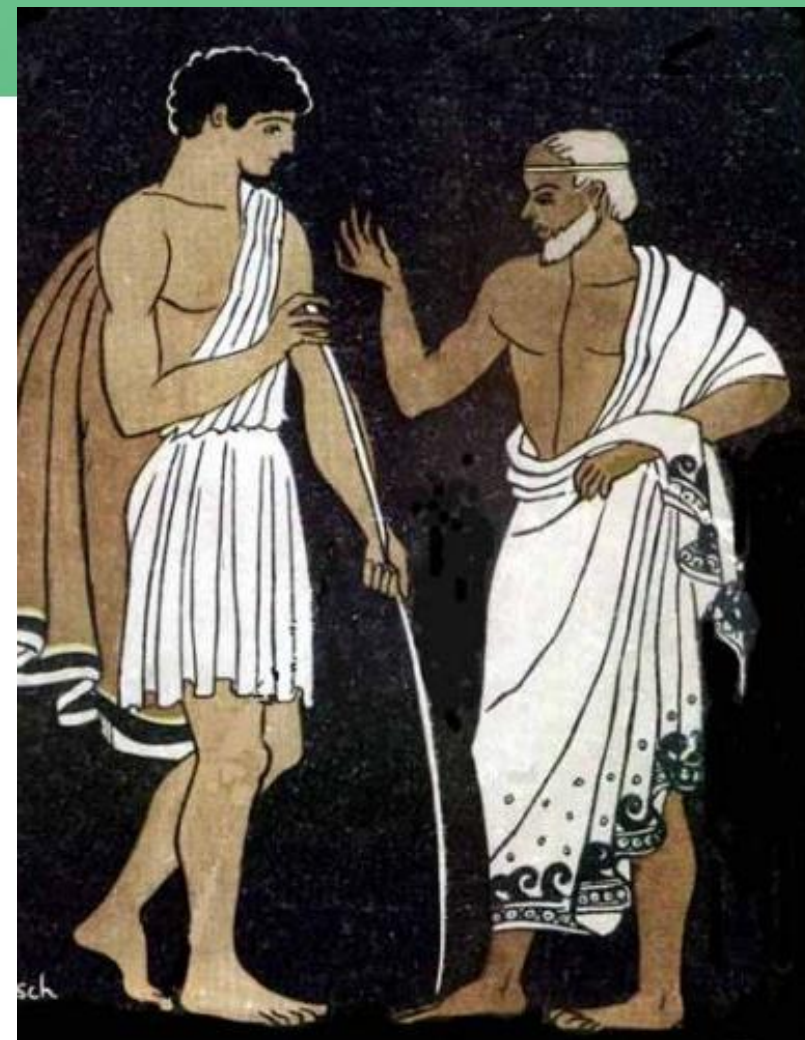
MENTOR - grčki = postojati, izdržati

Homer (Odiseja) –

Mentor- prijatelj kojem je Odisej povjerio edukaciju i vođenje svog sina

Kada je Odisej, kralj otoka Itake, krenuo u trojanski rat, povjerio je svom dobrom prijatelju Mentoru na čuvanje obitelji i dom. Odisej je poznavao Mentorovu mudrost i odanost, pa mu je naročito stavio na srce da bdi nad njegovim sinom Telemahom. U dvadeset godina, koliko je Odisej bio odsutan, Mentor se brižljivo starao nad Telemahom, upravljajući njegovim obrazovanjem i odgojem, te stvorio od njega čovjeka dostojnog svom ocu. Kad je prerušen u prosjaka, Odisej došao na Itaku i tamo zatekao ljude koji mu nisu mislili dobro, on ih je uspio pobijediti zahvaljujući božici Ateni koja se pojavljivala u liku Mentora i savjetovala ga što treba učiniti. Danas se izrazom mentor, označava mudar i iskusan čovjek koji pomaže mladima i bdi nad njima kao učitelj i vodič u životu.

= **sinonim za mudrog učitelja i vodiča, filozofa i prijatelja**



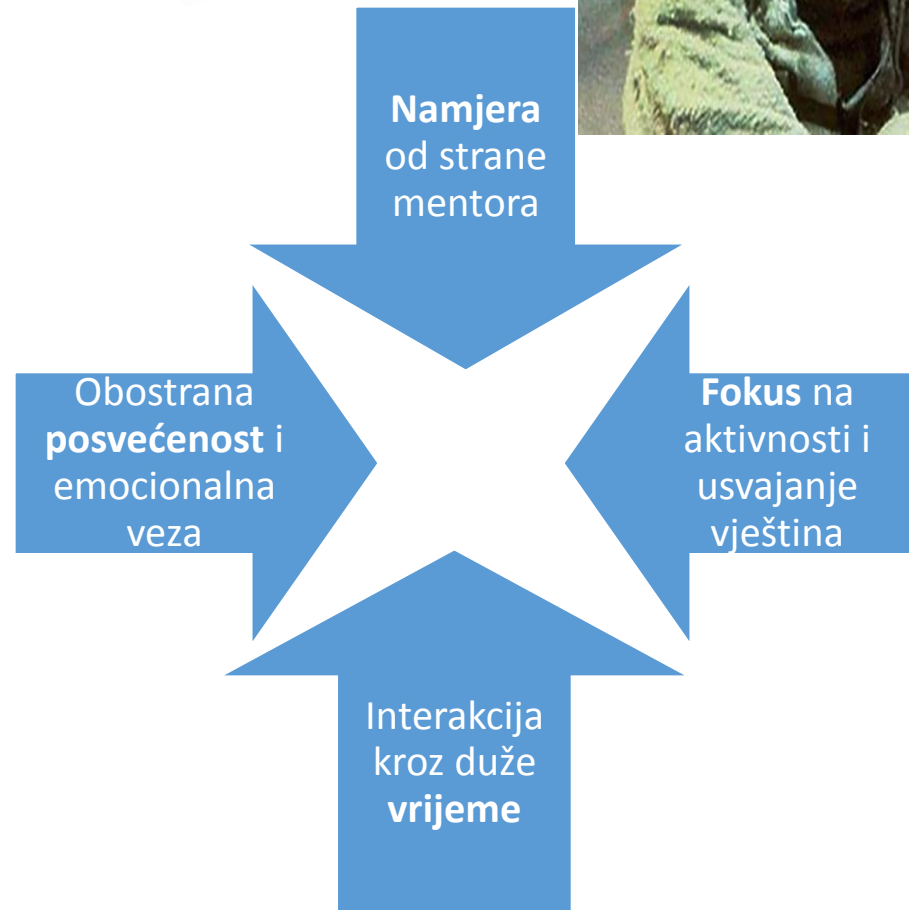


MENTOR...



Mentor je starija, iskusnija osoba koja želi pomoći u daljnjem razvoju karaktera i kompetencija mlađe osobe, vodeći je prema usavršavanju vještina koje su kod samog mentora već razvijene.

Vođenje se postiže kroz **demonstriranje, instruiranje, postavljanje izazova i ohrabrivanje redovito** kroz određeni period. Tijekom ovog procesa mentor i mlada osoba razvijaju poseban odnos uzajamne posvećenosti.





- Iako se pojam mentor **može poistovjetiti** sa svakom od ovih uloga, pojam mentora se nikako **ne može svesti** samo na neku od ovih uloga
- Mentor **nije zbroj** ovih uloga: mentor **objedinjuje** više ovih uloga u **jedinstvenu kvalitetu** (uz osobine ličnosti, specifična znanja i vještine)

- učitelj
- sponzor
- vođa
- uzor
- zastupnik
- prijatelj

Character	Source	Quote
Charles Xavier	X-Men #2	"The greatest power on Earth is the magnificent power all of us possess... the power of the human brain!"
Mary Poppins	Mary Poppins	"In every job that must be done there is an element of fun."
Iroh	Avatar: The Last Airbender	"It is important to draw wisdom from different places. If you take it from only one place, it becomes rigid and stale."
The Fairy Godmother	Cinderella	"Even miracles take a little time."
Master Splinter	Teenage Mutant Ninja Turtles	"There is not a monster more dangerous than a lack of compassion."

“OBVEZE” MENTORA

- Usmjerenost na potrebe osobe koja se mentorira (participativno planiranje ciljeva)
- Odgovornost za odnos (uvijek veća na strani mentora)
- Osnaživanje mentoriranog (kroz odnos)
- Razvoj novih vještina kod mentoriranog (kroz aktivnosti)
- Širenje socijalnih mreža (kroz odnose i aktivnosti)





MITOVI O MENTORIRANJU

Mentoriranje oduzima mnogo vremena

Samo iznimnoiskusni i uspješni ljudi mogu biti mentori

Mentor i mentorirani moraju biti na istom mjestu



Dobiti od mentoriranja



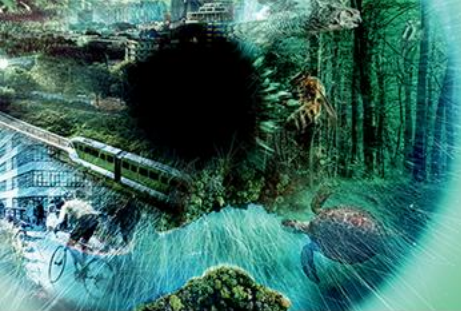
Brzinski grupni zadatak

- **Grupa Š**- dobiti za studente (mentorirane)
- **Grupa F**- dobiti za mentore



Vrste mentoriranja i mentorskih programa





- **SOCIJALNO**
- **VRŠNJAČKO**
- **MENTORIRANJE U PROFESIONALNOM (radnom) KONTEKSTU**



MENTORIRANJE U POSLOVNOM (RADNOM) OKRUŽENJU

- **Mentoriranje pripravnika** (posebni programi namijenjeni novozaposlenim stručnjacima)
- **Mentoriranje studenata**
- **Mentoriranje “na poslu”** (on the job)- usvajanje specifičnih novih znanja i vještina
- **Mentoriranje za vođenje** (couching)
- **Mozaično mentoriranje**- osobe se izmjenjuju u ulozi mentora, ali i mentorirane osobe (princip međusobnog utjecaja i učenja)



Mentoriranje pripravnika/ studenata

Pozitivno socijalizacijsko okruženje

- Važno je da se novo pridošla osoba ne osjeća usamljeno, izolirano, bez strukture
- Korisno je da novo zaposlena osoba ima osobu, socijalizacijskog mentora koji će ga upoznati sa zaposlenicima te načinima i obrascima komunikacije u organizaciji



Pozitivan mentorski odnos

- **Pozitivna komunikacija i suradnička atmosfera** u kojoj će se mentorirani osjećati sigurno i motivirano za rad
- Modeliranje poželjnih ponašanja i upućivanje mentoriranog u zahtjeve **života i rada u okviru određene ustanove**
- Mentoriranom treba biti omogućeno da **dileme** u vezi s funkcioniranjem institucije ili sustava razjasni s mentorom ili osobom na koju ga on uputi (primjerice, stručno-administrativnom podrškom unutar institucije)
- Od posebne je važnosti to da **mentor odvoji vrijeme** za izravan rad
- Poželjno je da **mentor daje povratne informacije** o specifičnim aspektima rada početnika, potiče to da mentorirani kritički sagleda vlastiti rad te uči iz neuspjeha ili napravljenih pogrešaka umjesto da ih se stidi.
- U ranoj fazi suradnje bitno je **utvrditi strukturu zajedničkog rada**, dogovoriti rokove i usuglasiti ciljeve.
- Važno i to da mentorirani osjeća da mentor **prepoznaje i cijeni njegove potencijale** i trud te potiče različite oblike dodatnog osposobljavanja i usavršavanja



TEHNIKE MENTORIRANJA U POSLOVNOM (RADNOM) OKRUŽENJU

- **Praćenje**- uključivanje u proces učenja zajedno s osobom koja se mentorira.
- **“Sijanje”**- odnosi se na pripremu mentorirane osobe na učenje i ponekad može značiti pripremu osobe da joj nešto neće biti prihvatljivo ili razumljivo u prvom času, ali će imati smisla kasnije (kada to određena situacija bude zahtijevala).
- **Kataliziranje**- u slučaju rasta tenzija, frustracija na poslu, zahtijevanih promjena. Od mentora se očekuje podrška, slušanje, ali i usmjeravanje mentoriranog na drugačije razmišljanje (“izvan okvira”) te redefiniranje ciljeva.
- **Pokazivanje**- pomoću čega se omogućuje mentoriranoj osobi razumijevanje stvari/ procedura. Pritom se koriste (vlastiti) primjeri, demonstracija i dr.
- **“Žetva”**- osvještavanje kod mentoriranog onoga što je naučio/ usvojio i koliko mu to koristi.



Kompetencije uspješnih mentora u radnom okruženju

- Profesionalne kompetencije i iskustvo
- Interpersonalne kompetencije
- Komunikacijske vještine
- Osobine ličnosti i uvjerenja

Metafore...

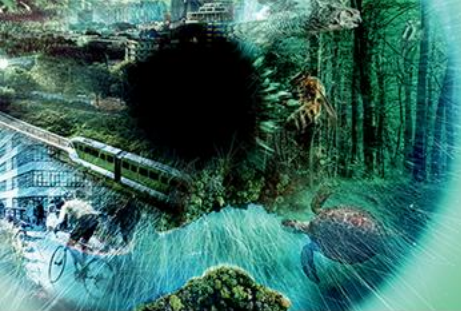
- **MentorSHIP** 😊
- Mentoriranje pomaže mladoj osobi da dođe do cilja, a mentor navigira, povremeno vozi, usporava, savjetuje...pušta da mlada osoba „preuzme kormilo”.
- **Posada, a ne putnici**





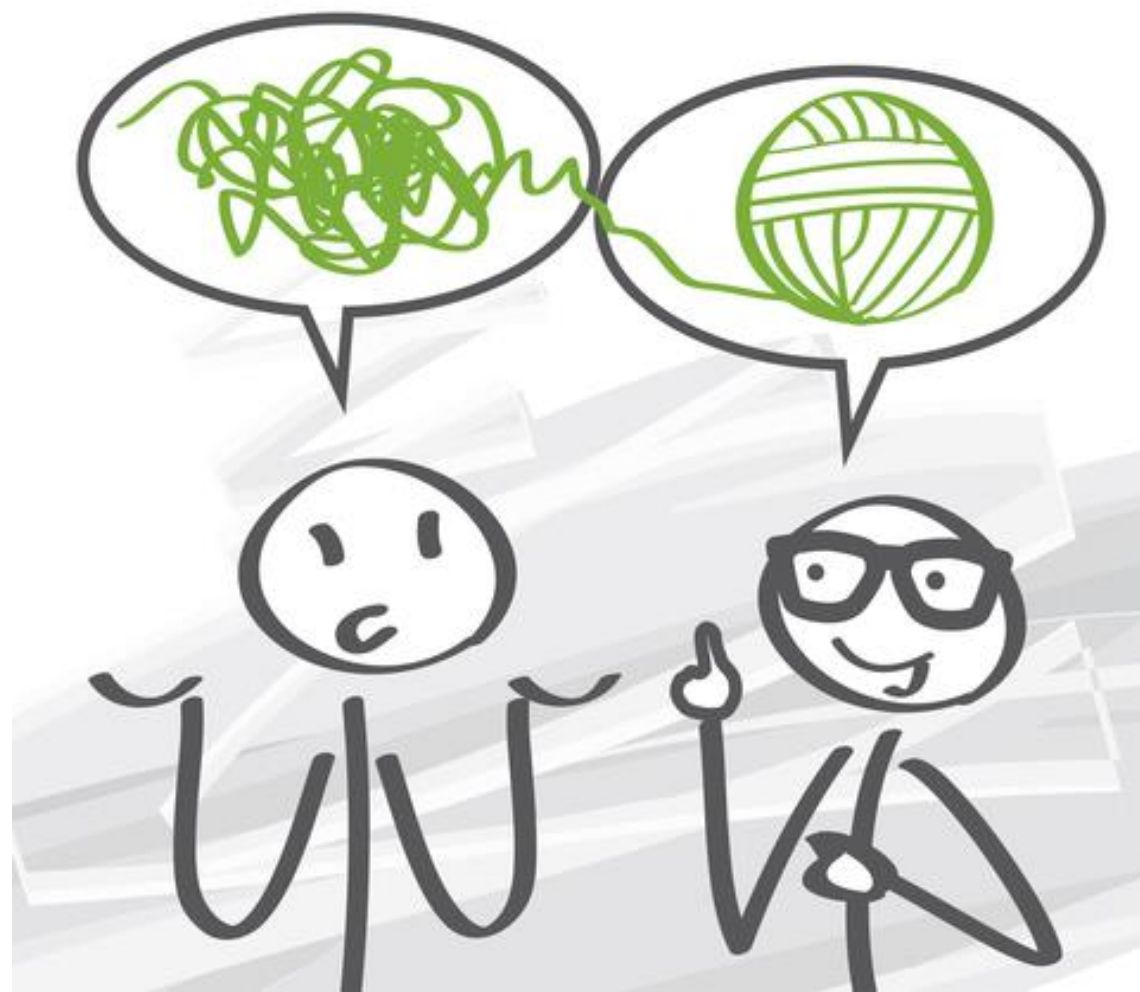
Dobiti od mentoriranja - podsjetnik

- **Mentoriranje stvara lidere/ vođe.**
- **Mentoriranje omogućuje učenje za sve.**
- **Mentoriranje mijenja organizacije/ tvrtke.**
- **Mentoriranje doprinosi razvoju vještina.**
- **Mentoriranje razvija socijalne mreže.**



Specifičnosti mentoriranja studenata

#EUGreenWeek
19-22 OCTOBER 2020





Studentska praksa

U suvremenim programima visokog obrazovanja (ali i srednjoškolskog) sve je naglašenija uloga i važnost studentske prakse

Praksa je važna zbog:

- *Premošćivanja "jaza" između teorije i prakse*
- *Većeg povezivanja prakse visokoškolskih ustanova (veća integracija znanja, vještina- povećanje kompetencija svih uključenih)*
- *Veća mogućnost za proaktivnija, dinamičnija unapređenja i studija i prakse*
- *Potiče se samopouzdanje razumijevanje položaja mladih stručnjaka unutar struke*



Zadaće mentora na studentskoj praksi

Stručne kompetencije-
obično nisu upitne

Interpersonalne kompetencije-
obično su zanemarene



PRACTICAL SKILLS



Procesi u mentoriranju stručne prakse

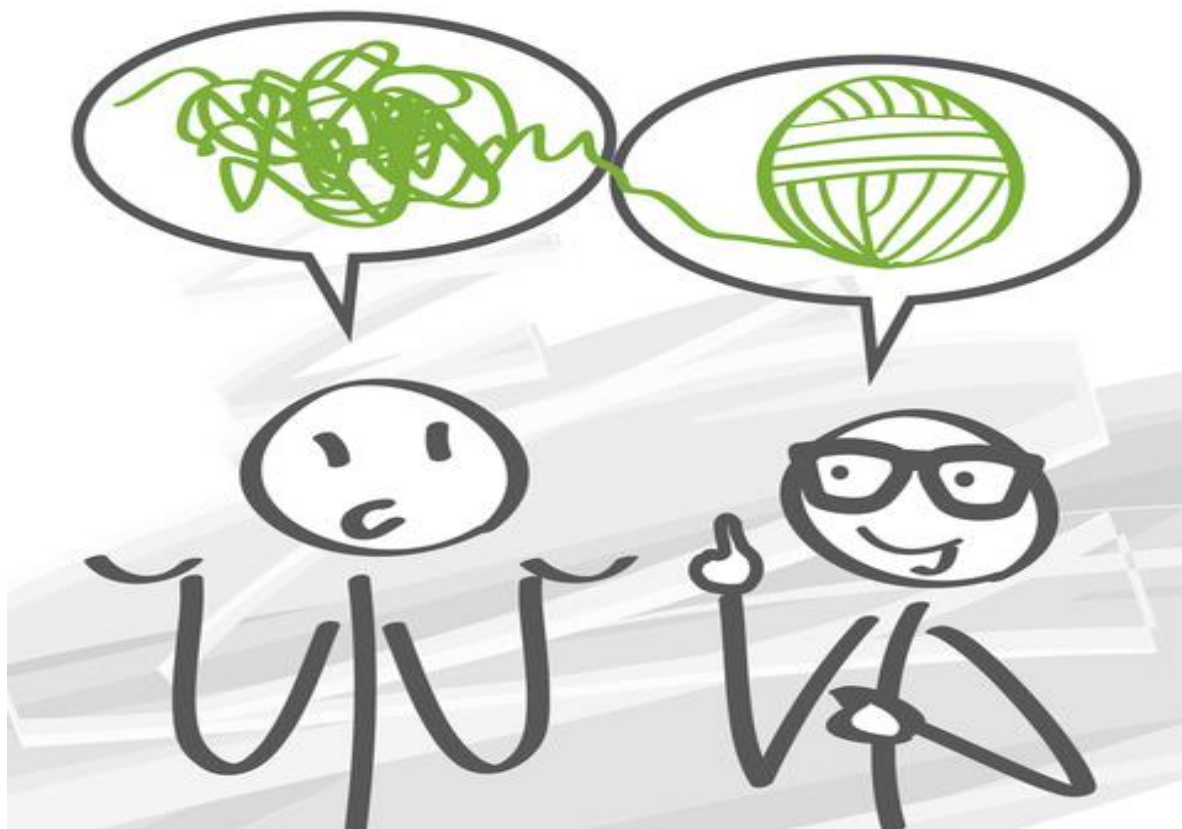
- Rekrutacija mentora (kako osigurati bazu dobrih, kvalitetnih mentora)
- Edukacija mentora
- Uparivanje mentora i studenata
- Praćenje i podrška
- Procjena uspješnosti mentorskih odnosa



Zadatak za rad u malim grupama (mentori i nastavnici)

- Način organizacije studentske prakse na ŠF
- Zadaci i obveze studenata
- Zadaci i obveze mentora
- Zadaci i obveze nastavnika (fakulteta)
- Podrška i nagrade mentorima





**Ključne vještine
za razvoj
mentorskog
odnosa**

#EUGreenWeek

19-22 OCTOBER 2020



Međuljudski odnos- mentorski odnos

Međuljudski odnos

- Redovito susretanje osoba kroz određeno vrijeme i s perspektivom trajanja
- *Rodbinski, prijateljski, pomažući, profesionalni....*

Mentorski odnos

- Mentor gradeći odnos s osobom koju mentorira, **koristi sadržaje i elemente profesionalnog i prijateljskog odnosa**



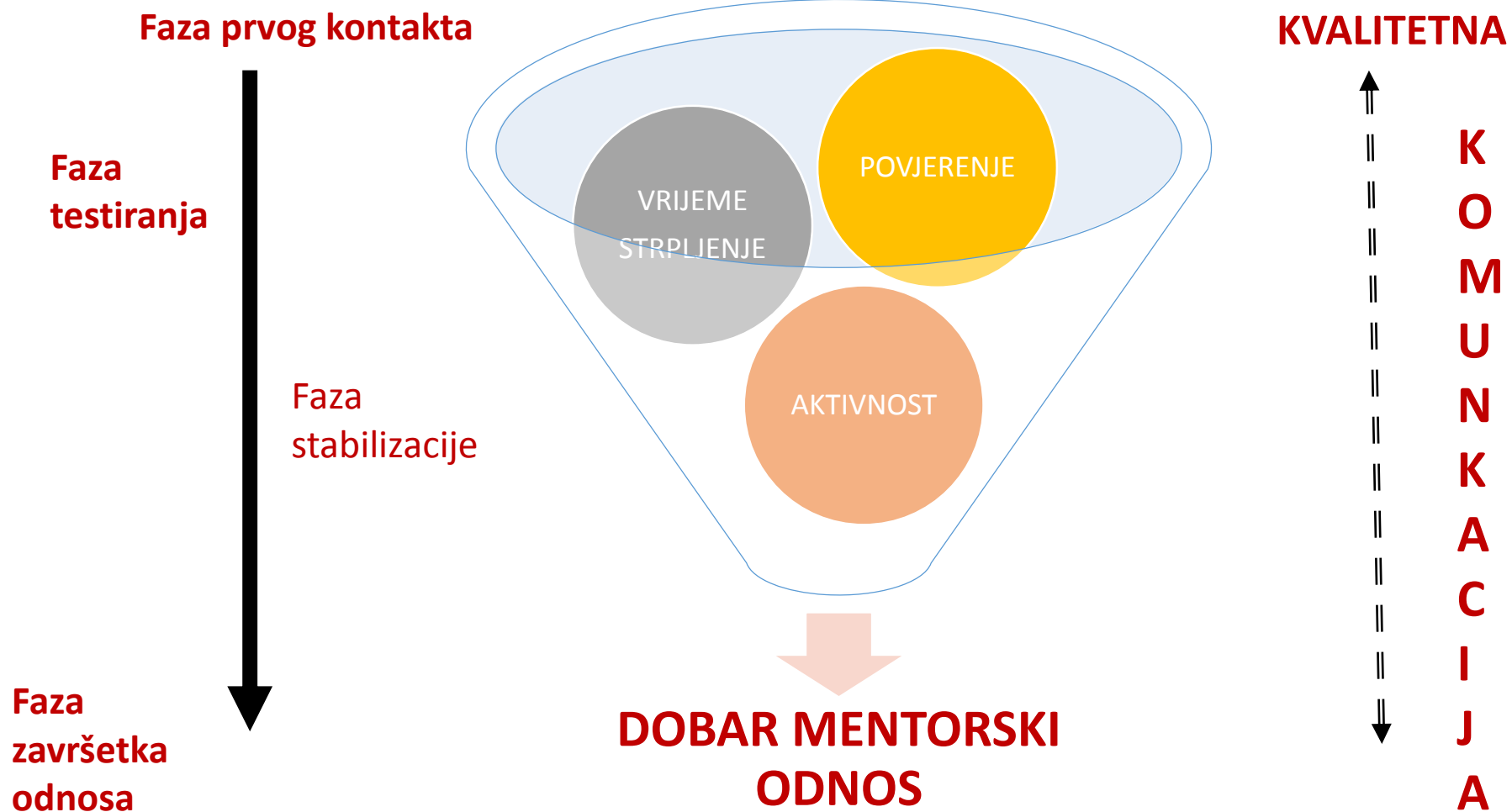
TKO IMA ODGOVORNOST ZA ODNOS?

Simetrični odnosi

- Obje strane imaju odgovornost za odnos

Komplementarni odnosi

- Odgovornost za odnos je na osobi koja ima više kontrole/ moći:
 1. Poštovanje pravila
 2. Osjećaj povezanosti





Ključne komunikacijske vještine u mentoriranju

- Neverbalna komunikacija
- Aktivno slušanje
- Postavljanje pitanja
- Davanje povratne informacije (feedback)
- Empatija



Za održavanje odnosa važni su tzv. *osnaživači odnosa*

Empatija

Autentičnost

Kompetentnost

Toplina

Otvaranje

Usklađenost

Blizina

Usuglašavanje
oko značenja

Nadilaženje
razlika



Što utječe na ranije završavanje (neuspjeh) mentorskog odnosa

- “Napuštanje” odnosa od strane mentora ili mentoriranog
- Percipirani nedostatak motivacija mentoriranog
- Neispunjena očekivanja
- Mentorova neuspješnost u odnosu na ostvarivanje odnosa (tzv. odnosne vještine), uključujući nemogućnost da se premoste kulturalne razlike
- Neadekvatna podrška

Tipovi mentorskih odnosa

Razvojni i propisujući odnosi

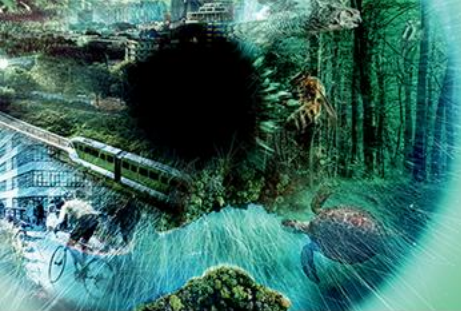
- Osnovna razlika između ova dva tipa odnosa je u **fleksibilnosti** mentora: u razvojnom odnosu mentor je u stanju često se prilagođavati potrebama osobe koju mentorira, za razliku od mentora u propisujućem odnosu koji je usko fokusiran i usmjeren na ostvarivanje ciljeva.
- *Razvojni odnos naziva se i pristupom bezuvjetnog prijatelja, a propisujući pristupom spasitelja ili reformatora.*

! PITANJE- što mislite ima li kakvih razlika u pristupu mentora u odnosu na spol?





**Make it or
break it**



Potencijali mentora



**NORMAN, MENTORING IS NOT ABOUT
MAKING EVERYBODY ELSE THE SAME AS YOU!**



Search ID: forn2258



Što kažu istraživanja?

Osobine i kompetencije mentora

- prijateljski nastrojeni
- da savjetuju studenta blagonaklono i bez osuđivanja
- da pružaju psihosocijalnu podršku studentu (pomažu, pa čak i tješe)

Problemi u odnosu

- nekompatibilnost karaktera i teškoće u međusobnoj komunikaciji
- studentima posebno smeta kada je mentor nezainteresiran ili nepripremljen

Nedostatak edukacije (treninga, pripreme) mentora

Nedostatak praćenja mentorskog rada

Nedostatak vrednovanja mentorskog rada



Zadatak –
individualno i u malim
grupama

- Osobna mentorska inventura
- Potencijali mentora – ključni elementi



Primjer – studentska praksa na ERF-u, SP

- Druga godina DS (trajanje 6 tjedana, u dvije ustanove)
- Mapa prakse
- Pripremni susreti s mentorima (informiranje, edukacija, zahvala)
- Izuzetno **pozitivna iskustva** studenata
- **Negativna iskustva** povezana uz osobine studenata i mentora, nekompetentnost mentora, nepripremljenost (nespremnost) mentora

- **Kritike, razmatranja-** praksa na kraju studija, premalo-prekasno
- **Kontinuirano ulaganje u unapređenje studentske prakse-** sve više komunikacije i rada s mentorima
- **Ideja u nastanku-** mentorska akademija ERF-SP
- Veće vrednovanje rada mentora (veće uključivanje u kreiranje zadataka i vrednovanje studenata)



Nikako ne ispustiti iz vida 😊



- **Važno je aktivno uključivanje i participacija** studenata u razvoju studentske prakse
- Redovito praćenje iskustava, prijedloga i primjedbi studenata
- Poticanje kulture mentoriranja kroz studij- **vršnjačko mentoriranje**



Ako i vidim dalje (znam više) to je zato što stojim na ramenima velikana.

I. Newton





Hvala na pažnji i ugodna
vam mentoriranja 😊