

Davanje povratnih informacija studentima tijekom prakse

Šifra projekta: UP.03.1.1.04.0053

Naziv projekta: Povijest, Povijest umjetnosti, Talijanistika, Germanistika – razvoj, unapređenje i provedba stručne prakse (PerPeTuUm aGile)

Korisnik:

Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet

Sveučilišna avenija 4, 51000 Rijeka

OIB: 70505505759



Organizacija programa je sufinancirana iz Europskog socijalnog fonda.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Sveučilišta u Rijeci, Filozofskog fakulteta.

Davanje povratnih informacija studentima tijekom prakse

Program radionice:

1. Ponedjeljak 13. 6. 2022. (F-401, 4. kat)

9:00 – 13:00 h: *Ciljevi i izrada planova stručne prakse*

Određivanje cilja i sadržaja programa provedbe stručne prakse u poduzeću / organizaciji

Upoznavanje s ulogom, zadaćama i obavezama mentora u procesu odvijanja stručne prakse

Voditeljica: Marta Berčić, asistent Bernard Šešo

Utorak 14. 6. 2022. (F-401, 4. kat)

9:00 – 13:00 h: *Kompetencije mentora u procesu obavljanja prakse i komunikacija sa studentima.*

Modeli učenja, modeli podrške, davanje povratnih informacija

Evaluacija studenta

Voditelj: Bernard Šešo, asistentica Marta Berčić



PerPeTuUm aGile
Povijest, Povijest umjetnosti, Talijanistika, Germanistika
- razvoj, unapređenje i provedba stručne prakse
(PerPeTuUm aGile)



Ciljevi i planovi

Tri vrste plana prema opsegu: sadržaj i ishodi
Dva plana prema nositelju: profesor i mentor

Studij:

Kakva je moja profesija, kakva radna mjesta postoje?

Cilj stručne prakse?

Kolegij:
specifičnosti radnog mjesta,
specijalistički

Cilj stručne prakse?

Dio kolegija: terenski posjet, umjesto seminara, konkretni problem

Cilj stručne prakse?



Ključna komunikacija 3 dionika:

Iza svake uspješne osobe jedna je elementarna istina: netko, negdje, nekako je brinuo o njezinom rastu i razvoju. Ta osoba bila je mentor.

Dr Beverley Kaye, *Up is Not the Only Way*, 1997



Student: uči prema različitim modelima (gleda, provodi, radi, ima priliku primjeniti što je naučio tijekom studija i osobno, zapravo zna, uvodi inovacije)



Mentor: planira, podučava, spaja teoriju i praksu, ima priliku da bolje upozna kandidata za radno mjesto

Profesor: planira ishode učenja i sadržaj

Što profesor ili koordinator stručne prakse očekuje od mentora i studenta?

U planu stručne prakse mora biti jasno definiran:

- Sadržaj
- Ishodi
- Pravila
- Pravilnik o stručnim praksama možete pogledati [OVDJE](#).
- Priručnik za provedbu stručne prakse možete pogledati [OVDJE](#).
- Obraci: uputnica, dnevnik, evaluacija



Primjeri plana stručne prakse za kolegije

- https://www.ffri.uniri.hr/files/izvedbeni/2021-2022/PSIH-izvedbeni_dipl-2021_2022-LJS.pdf
- https://www.vup.hr/upravni_studij/kolegiji/3_godina/strucna_praksa_iii/default.aspx
- <http://arhiva.ffri.uniri.hr/files/dokumentifakulteta/2014-03-24%20-%20Pravilnik%20o%20strucnoj%20praksi%20studenta%20-%20knjiznicarstvo.pdf> – primjer plana provedbe
- https://www.ffri.uniri.hr/files/studijskiprogrami/2017-2018/KULT_program_preddipl_2017-2018.pdf



Što očekuje koordinator stručne prakse od poslodavca?

- ... da odabere mentora,
- koji će osmisliti kako će se realizirati očekivani ishodi i sadržaj studija ili kolegija (plan stručne prakse)
- ..da evaluiira rezultate:
 - a) provedbene: jesu li ishodi ostvareni?
 - b) procesne: koje kompetencije je stekao student?



Uspješnost, prilike, izazovi stručne prakse za mentore (poslodavce)

Poslodavac bi trebao:

- znati što se od njega očekuje (plan studija, kolegija)
- znati što želi od studenta kojeg prima na praksu (ljudski resursi)
- mora imati osposobljene mentore i plan (koordinator, infomiranost na razini orgnizacije..)
- mora imati poslovnu kulturu – prijenos znanja i vještina (usvojene vrijednosti)



Student mora imati sljedeće kompetencije:

Neki poslodavci smatraju da student mora imati (najvažnije dimeznije uspješne stručne prakse):

- jake međuljudske vještine
- sposobnost obavljanja više zadataka
- dobro prihvaćanje konstruktivne kritike
- jake vještine pisanja
- točnost
- učinkovitu komunikaciju. Ili ?
- <https://www.crai.com/careers/blogs/six-elements-successful-internship-program/>



Studenti koje se žele prijaviti moraju zadovoljiti sljedeće uvjete:

- “studirati biologiju, veterinu, geografiju, pravo, društvene znanosti, matematiku i statistiku ili slična područja koja se mogu primijeniti u biologiji i zaštiti mora
- biti u dobroj fizičkoj kondiciji i znati plivati
- mogu tolerirati različite vremenske uvjete i boraviti na suncu nekoliko sati tijekom terenskog rada
- služiti se engleskim jezikom u govoru i pismu
- biti punoljetni.”
- <https://www.plavi-svijet.org/pridruzite-se/studentska-praksa/>



Mentor je ključna osoba!

- Mentoru će biti jasno koju ulogu ima, ako je davanje povratnih informacija ugrađeno u plan!
- Biti dobar mentor se uči!
- Što je mentorstvo?
- **Mentor je riječ stara koliko i grčki mitovi! Mentor je bio prijatelj i savjetnik junaku Odiseju. Kada je Odisej otišao u Trojanski rat, zadužio je Mentora da se brine o sinu Telemahu, koji ga je svojom podrškom, savjetima i dijeljenjem znanja i iskustva vodio kroz odrastanje.*
- **Zadatak 1. Što je mentor?**



Mitovi o mentorima

- “Mentoriranje oduzima mnoga vremena” – NE!
- “Samo izuzetni i uspješni ljudi mogu biti mentori” – NE!
- “Mentor je potreban samo osobama koje su u riziku!” – NE!
- „Mentor i mentorirana osoba moraju biti uvijek na istom mjestu kada grade odnos” – NE!



Motivacija metora



Ekstrinzična, instrumentalna:
orijentacija na ciljeve, nagradu

Je li student ostvario plan?

Jesam li ga osposobio za rad?

Hoću li dobiti nagradu ili pohvalu?

Intrinzična, unutrašnja:

orijentacija na “samu stvar”,

zadovoljstvo što sudjeluje u unprijeđenju djelatnosti i profesije, u radu sa mladima, u učenju i podučavanju, osjećaj ponosa zbog uspjeha u zadatku potaknut će razvoj interesa i ulaganje truda u buduće podučavanje novisno o nagradi



Što svi trebaju znati?

Praksa je slična obrazovnim procesima koje bi se provodile u obrazovnom okruženju – to je model učenja!

Puno iskustvo je usmjereno dobiti studenta, a dodana vrijednost su rezultati od kojih ma koristi poslodavac!

Student na praksi ne zamjenjuje redovite zaposlenike, ali blisko surađuje s postojećim zaposlenicima.

Nema zajamčenog posla na kraju prakse. I pripravnik i poslodavac znaju da ima ili nema nagrade za praksu (i studentu i mentoru)!

- Poslodavac nema neposrednu dobit od posla koji obavlja pripravnik; no radne operacije mogu biti i otežane.

Faze mentoriranja

- **Faza prvog kontakta** – upoznavanje, nošenje s međusobnim očekivanjima, započinje modeliranje uloga
- **Faza testiranja** – testiranje granica, utvrđivanje pozicija moći
- **Faza stabilizacije** – stabilizacija uloga, povećanje aktivnosti osoba u odnosu, razvoj stila vezivanja
- **Faza završetka odnosa** – priprema za separaciju



Kako od plana stručne prakse napraviti plan za provedbu stručne prakse? Mentor postavlja pitanja:

O studentu

Interesi, zašto je odabrao baš nas? Gdje se vidi za 3 godine?

Ima li iskustvo rada: bilo volonterski ili zaposlenje.

O sebi i organizaciji

Što je nama u organizaciji najvažnije kod svih ljudi koji ikad ,na bilo koji način uđu kroz vrata? Što će iznijeti sa sobom?

Ako je ne radim to što bi on trebao naučiti, tko to radi?

Mogu li osigurati sigurnost, pozitivno i poticajno okruženje



Stručne kompetencije

Sadržaj – ishodi

Sadržaj: Što je mentor?

Ishod: Sudionik može opisati mentorski odnos i primjeniti u svom radu

Sadržaj: Plan provedbe stručne prakse

Ishod: Sudionik može samostalno izraditi plan stručne prakse; može primjeniti plan u radu



Ishodi:

Nakon uspješno izvršenih obveza predviđenih ovim programom, studenti će biti sposobni:

Snalaziti se u radnim procesima institucije – stručne baze.

Prilagođavati se radnom okruženju i orijentaciji ka budućem zaposlenju.

Primijeniti usvojeno teorijsko znanje u praktičnom dijelu koji se dotiče uz područje obavljanja stručne prakse.

Kreirati vlastiti projekt pod stručnim vodstvom mentora.

Samostalno izložiti rezultate rada na stručnoj praksi u obliku projekta. ?



Ishodi i vrijednosti osobnih kompetencija

- Primijeniti ranije stečena stručna znanja u realnom radnom okruženju
- Pokazati samostalnost, odgovornost i samoinicijativnost u rješavanju radnih zadataka
- Primijeniti vještine poslovne komunikacije u realnom radnom okruženju
- Steći radne navike prema zahtjevima realnog radnog okruženja
- Samostalno izraditi stručno izvješće o obavljenoj praksi



Plan provedbe prakse

Sadržaj	Obrazovni ishod	Aktivnosti /zadaci	Broj sati	Procjena uspješnosti
1. Tko je student i tko je mentor?	Alat za uspješno mentorstvo; samoprocjena studenta i procjena mentora	Intervju, CV		a) Mentora b) studneta
2. O organizaciji i suradnicima	Student će moći.. <i>Objasniti ustroj svake pojedine institucije - partnera i važnost takvoga ustroja</i> struktura (profesije, proizvodi i nadležnosti ..)	djelatnost, pisati, pokazati struktura (način upravljanja – opisati pokazati, dokument vrijednosti	1 do 4	
3. sadržaj, tema	Ishod (razina)		2	
4. saržaj, tema, predemt	Ishod (razina)			

Pri izradi plana:

- Ne pretpostavljajte da oni “to“ već znaju (iako su “kao učili“) - to su stručne ali osobne kompetencije
- Ne osuđujte ih ako otkrijete da ne znaju (nije uvijek student loš ili lijen, dajte mu priliku da mu “legne“)
- Ne odustajte lako! Greške su tu da iz njih učimo, i studenti i mentori!
- Postavljajte izazove pred studnete - ne preteške, ali niti prelake!
- Stvorite dobar odnos sa studentom (zapamtit će vas zauvijek)



Ne/plaćena praksa za studente i mentore?

- <https://www.netokracija.com/span-akademija-2022-191980?fbclid=IwAR3jan7sjeaAY8Cten1GR5INtyIraTPxLknYQV8QaQIbNLVidiTEkhQDNCE>
- **Plaćena praksa ? Utopija?**



Ciljevi za stjecanje kompetencija za osobni razvoj: 8 ključnih kompetencija mentora i studenta za uspješno provedenu praksu

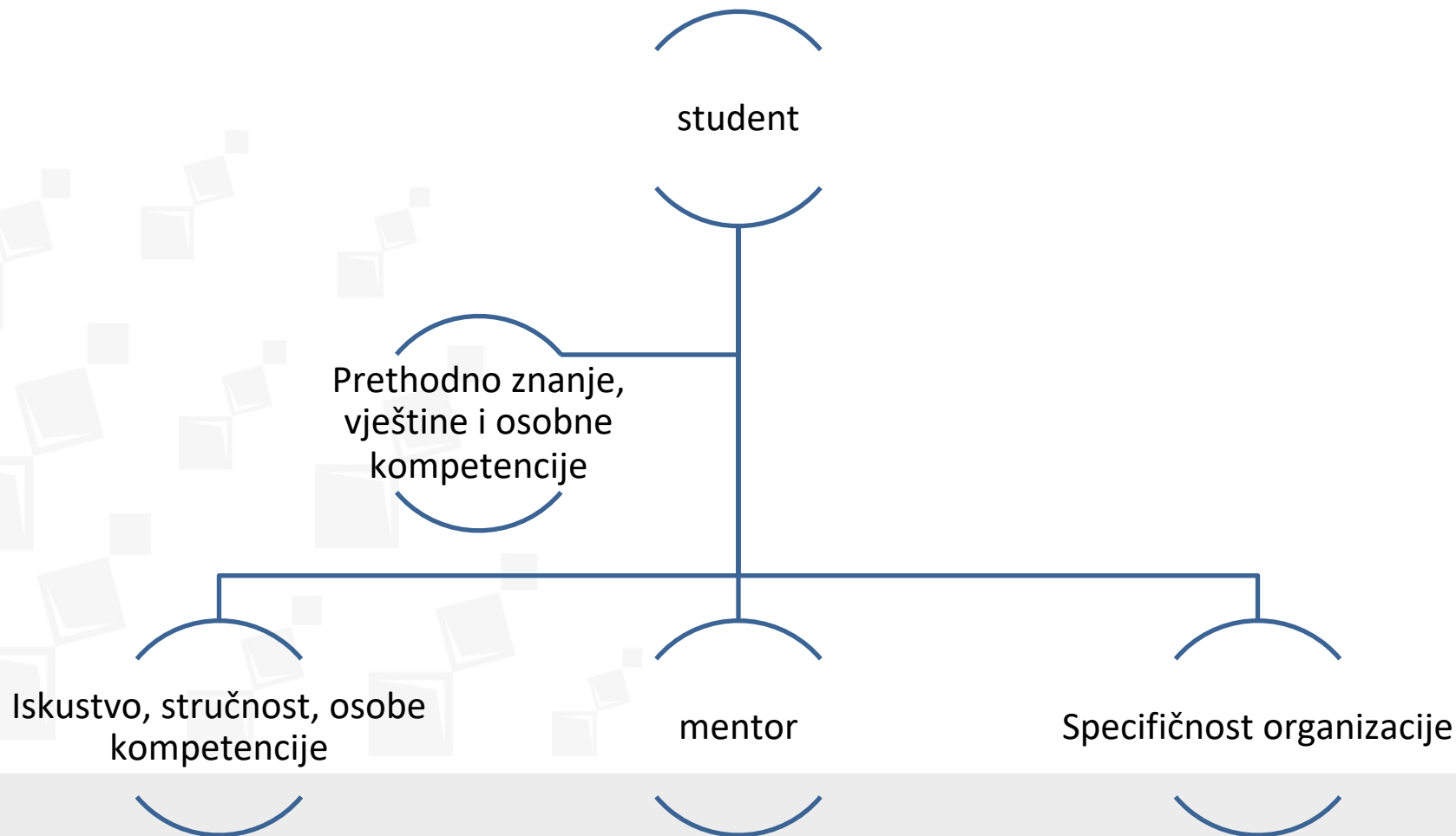
1. komuniciranje na materinskom jeziku: sposobnost izražavanja i tumačenja koncepata, misli, osjećaja, činjenica i mišljenja usmenim i pismenim putem;
2. komuniciranje na stranom jeziku: kao što je prethodno i navedeno, ali uključuje i vještine posredovanja (tj. sažimanje, parafraziranje, tumačenje ili prevođenje) i međukulturnog razumijevanja;
3. matematička, znanstvena i tehnološka kompetencija: dobra ovladanost matematičkom pismenošću, razumijevanje prirodnog svijeta i sposobnost primjene znanja i tehnologije pretpostavljenim ljudskim potrebama (poput medicine, prijevoza ili komunikacije);
4. digitalna kompetencija: sigurna i kritična uporaba informacija i komunikacijskih tehnologija za rad, rekreaciju i komunikaciju;



5. “učenje kako učiti”: sposobnost učinkovitog upravljanja vlastitim učenjem, samostalno ili u skupini;
6. socijalne i građanske kompetencije: sposobnost učinkovitog i konstruktivnog sudjelovanja u vlastitom društvenom i radnom životu te uključivanje u aktivno i demokratsko sudjelovanje, posebice u sve raznolikijim društvima;
7. osjećaj za inicijativu i poduzetništvo: sposobnost pretvaranja ideja u aktivnosti kroz kreativnost, inovacije i poduzimanje rizika, kao i sposobnost planiranja i upravljanja projektima;
8. kulturna svijest i izražavanje sposobnost da se cijeni kreativna važnost ideja, iskustava i osjećaja



Kako uspostaviti uspješni i dvosmjerni prijenos znanja?



Povratne informacije: studenta i poslodavca/mentora

- 1. student: dnevnik
- Za svaku aktivnost - kojim ishodom je doprinijela aktivnost
- 2. mentor: izvještaj:
- Što je i kako



- **Utorak 14. 6. 2022. (F-401, 4. kat)**
9:00 – 13:00 h: *Kompetencije mentora u procesu obavljanja prakse i komunikacija sa studentima.*
Modeli učenja, modeli podrške, davanje povratnih informacija
Evaluacija studenta
Voditelj: Bernard Šešo, asistentica Marta Berčić

