



ERASMUS+ **Joint Mentorship**

Better Cooperation for Better VET

MODUL 2: Osnove poučavanja i učenja

Teme:

1. Razvojne osobitosti učenika
2. Motivacija za učenje
3. Temeljne zakonitosti poučavanja i učenja vještina
4. Učenje temeljeno na radu
5. Kompetencije za učinkovito poučavanje
6. Komunikacija u procesu učenja i poučavanja.

MODUL 2: Osnove poučavanja i učenja

Autor:

Siniša Kušić

Uredništvo:

Mirela Franović (Hrvatska obrtnička komora, Odjel za obrazovanje)

Martina Holenko Dlab (Sveučilište u Rijeci, Fakultet informatike i digitalnih tehnologija)

Grafički dizajn i digitalna obrada:

Martina Holenko Dlab (Sveučilište u Rijeci, Fakultet informatike i digitalnih tehnologija)

Mjesto i godina izdanja:

Zagreb, 2024.

Kontakt:

hok@hok.hr

Licencija:

Ovaj dokument je objavljen pod sljedećom licencijom:

Creative Commons [Imenovanje-Nekomercijalno-Dijeli pod istim uvjetima 4.0 međunarodna](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) (CC BY-NC-SA 4.0)



Imenovanje je potrebno izvršiti na sljedeći način: Projekt Joint Mentorship: Better cooperation for Better VET, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2022-1-HR01-KA220-VET-000086943>

Izjava o odricanju od odgovornosti:

Ova publikacija odražava isključivo stajališta autora te ne odražava nužno stajališta Europske unije.

„Dodirujem budućnost. Poučavam.“

Christa McAuliffe

Za uspješno poučavanje učenika, mentori u gospodarstvu moraju poznavati temeljne zakonitosti poučavanja i učenja u radnom okruženju. Kompetencije koje ćete steći u ovom modulu pomoći će Vam da učinkovito i kvalitetno osmislite procese poučavanja i učenja svojih učenika u konkretnim situacijama kada će Vaši radni prostori postati mjesto susreta s učenicima odnosno mjesto poučavanja i učenja.



Kako biste kvalitetno osmislili proces poučavanja i učenja potrebno je poznavati razvojne karakteristike učenika koje ćete poučavati, kako ih motivirati na učenje, temeljne zakonitosti poučavanja i učenja te strategije poučavanja koje mogu koristiti nastavnici u svome radu i strategije učenja koje će učenicima olakšati proces učenja. Budući u kontekstu ovog programa govorimo o poučavanju i učenju u radnom okruženju bitno je poznavati karakteristike obrazovne strategije *učenja temeljenog na radu*. Kako bi mentori u gospodarstvu bili što učinkovitiji u svojem poučavanju bitno je i da se upoznaju s različitim kompetencijama za učinkovito poučavanje s naglaskom na komunikacijske kompetencije.

Bitno je za napomenuti da su poučavanje i učenje međusobno povezani procesi koji ovise jedan o drugome. Sukladno tome, mentori u gospodarstvu koji posjeduju kompetencije za učinkovito poučavanje preduvjet su za uspješno učenje učenika te su jedan od bitnijih čimbenika kvalitete odgojno-obrazovnog rada u radnom okruženju.

Najveći znak uspjeha je učitelj koji može reći:

„Djeca sada rade kao da ja ne postojim.“

Maria Montessori

Sadržaj i ishodi učenja modula

Nakon što ste uspješno savladali prvi modul u kojem ste se bavili sustavom strukovnog obrazovanja u Hrvatskoj u okviru ovog (drugog) modula bavit ćemo se osnovama poučavanja i učenja u radnom okruženju.

Drugi modul sastoji se od **6 lekcija**:

1. Razvojne osobitosti učenika
2. Motivacija za učenje
3. Temeljne zakonitosti poučavanja i učenja vještina
4. Učenje temeljeno na radu
5. Kompetencije za učinkovito poučavanje
6. Komunikacija u procesu učenja i poučavanja.

Na početku svake lekcije naveden je kratki sažetak, ključni pojmovi koji će se obrađivati u okviru lekcije i ishodi učenja za koje se očekuje da ćete ih steći. Preporučamo da rezervirate vrijeme za učenje, otklonite eventualne ometače Vaše pažnje i savladavate lekciju po lekciju.

Nakon što uspješno savladate drugi modul (6 lekcija) očekuje se da ćete biti sposobni:

- prepoznati razvojne osobitosti adolescenata
- odabrati strategije za poticanje motivacije svojih učenika
- identificirati čimbenike koji (ne)povoljno djeluju na pažnju
- povezati procese poučavanja i učenja
- povezati očekivane aktivnosti mentora i faze poučavanja u radnom procesu
- objasniti oblike učenja temeljenog na radu
- komentirati kompetencije za učinkovito poučavanje
- kvalitetno komunicirati s učenikom tijekom procesa poučavanja
- uspješno rješavati moguće sukobe tijekom procesa poučavanja i učenja.

LEKCIJA 2.1. Razvojne osobitosti učenika

Sažetak: Da bi mogli uspješno poučavati učenike, mentori u gospodarstvu moraju poznavati njihov socijalni i emocionalni razvoj i razvojne specifičnosti. Učenici su na praktičnoj nastavi i naukovanju u razdoblju adolescencije. Kako biste mogli prepoznati razvojne osobitosti adolescenata u ovoj lekciji upoznat ćete se s karakteristikama adolescenata i različitim oblicima podrške učenicima tijekom učenja u radnom procesu.

Ključni pojmovi: adolescencija; karakteristike adolescenata; preporuke za podršku učenicima tijekom učenja u radnom procesu; rizična ponašanja adolescenata.

Očekivani ishod učenja: Očekuje se da ćete nakon što savladate ovu lekciju biti sposobni prepoznati razvojne osobitosti adolescenata.

Razdoblje adolescencije

Učenici su na praktičnoj nastavi i naukovanju u **razdoblju adolescencije**. To je razdoblje velikih promjena koje se često naziva vremenom „bura i oluja“ u emocionalnom i socijalnom životu mlade osobe odnosno učenika. To je razdoblje preobrazbe i sazrijevanja, intenzivnih promjena mišljenja, osjećaja i odnosa s drugima, vrijeme pripreme za odraslu dob.

Adolescenti provode sve manje vremena s roditeljima, a sve više s vršnjacima. Odnosi koje uspostavljaju s prijateljima, ako su skladni, jačaju njihovo samopoštovanje i pridonose boljem školskom uspjehu. Prijatelji istog spola postaju pravi izvor podrške. Važnu ulogu u provođenju slobodnog vremena i zabavi ima grupa vršnjaka. Prihvaćeni adolescenti imaju razvijene socijalne vještine, a oni neprihvaćeni često se ponašaju agresivno. Adolescenti su zaokupljeni odnosima s vršnjacima, potrebom za nezavisnošću, pitanjem seksualnosti i izborom zanimanja. Njihov emocionalni razvoj u svom središtu ima pitanje *Tko sam i što ću postati?* Traganje za odgovorima na ovo pitanje često je popraćeno osjećajem nesigurnosti te je adolescentima važno osvijestiti da je sve to dio odrastanja.

VIDEO

Kako biste bolje razumjeli učenike koji se nalaze u razdoblju adolescencije kliknite na ikonu videa i pogledajte kratko predavanje o najvažnijim karakteristikama ovog razdoblja.



Faze adolescencije i karakteristike adolescenata

Mentor u gospodarstvu mora biti svjestan zahtjevnosti razvojnog trenutka svojih učenika u kojem se prilagođavaju tjelesnim promjenama i novim emocijama i izgrađuju sustav vrijednosti.

Razdoblje adolescencije se dijeli na tri faze: rana, srednja i kasna adolescencija.

PREZENTACIJA

U sljedećoj prezentaciji proučite karakteristike svake od navedenih faza kako biste mogli prepoznati karakteristike adolescenata odnosno svojih učenika koje ćete mentorirati.



Važno je istaknuti da osobna pozitivna iskustva adolescenata, prihvaćenost i priznanje pomažu učenicima u razdoblju adolescencije u postizanju zadovoljavajućeg osjećaja identiteta. Kao i svaki dobar nastavnik, svaki **dobar mentor u gospodarstvu** treba razumjeti svoje učenike kako bi uspješno mogao surađivati s njima i poučavati ih.

PITANJA ZA PROMIŠLJANJE

Nakon što ste pročitali tekst, odgledali kratko predavanje i proučili prezentaciju pokušajte se prisjetiti *Kakav oblik podrške od strane nastavnika Vam je bio najpotrebniji kada ste Vi bili adolescent odnosno učenik?*

Uzmite si nekoliko minuta i pokušajte se prisjetiti takvih iskustva. *Jeste li dobivali adekvatnu podršku svojih mentora/nastavnika? Što Vam je nedostajalo?*

Preporuke za podršku adolescentima

Nakon što ste se prisjetili svog odrastanja i školovanja kada ste bili adolescent, u nastavku ćemo prikazati preporuke za podršku učenicima-adolescentima.

Podrška okoline pruža adolescentima sigurnost u istraživanju i oblikovanju sebe. Važno im je da ih njima važne odrasle osobe vide onakvima kakvi oni uistinu jesu i podrže ih u preuzimanju odgovornosti.

Podršku koju tijekom poučavanja i učenja u radnom procesu kao mentor pružate učenicima značajno može pomoći u uspostavljanju kvalitetne komunikacije sa svojim učenicima i razvoju odnosa koji je prožet međusobnim uvažavanjem i poštovanjem.

PREZENTACIJA

U sljedećoj prezentaciji prikazane su preporuke za podršku učenicima-adolescentima tijekom učenja u radnom procesu.



Rizična ponašanja adolescenata

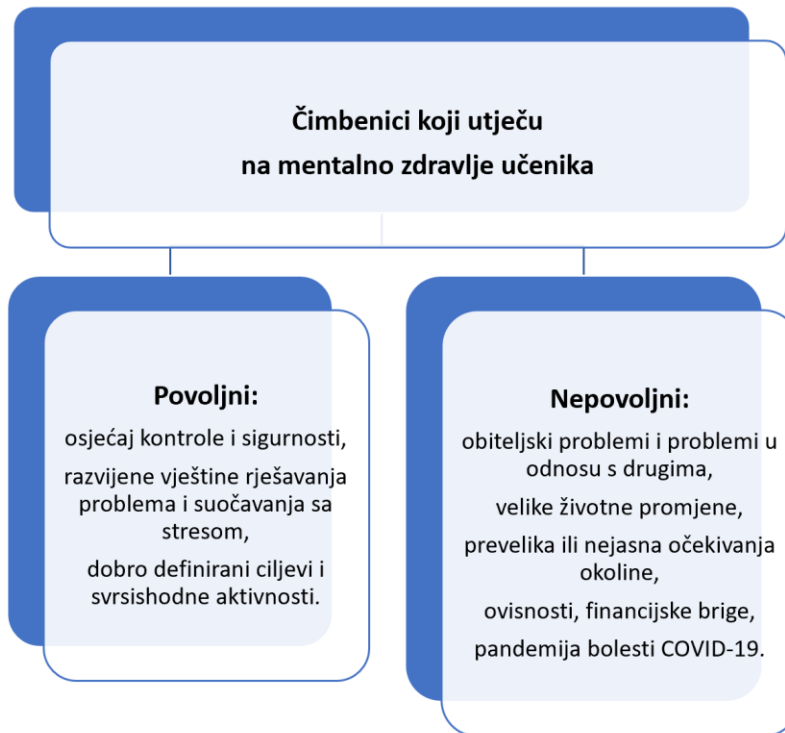
Razumijevanje adolescencije kao rizične dobi važno je za sve koji rade s mladima odnosno učenicima u toj dobi. Učenici tijekom strukovnog obrazovanja provode znatno vrijeme na praktičnoj nastavi kod poslodavca / u obrtu – u pravilu dva dana tjedno. Zbog toga su mentori u gospodarstvu često prvi koji, uz nastavnike, primijete da se učenik suočava s različitim problemima.

Iako adolescencija nije nužno stresno razdoblje za svaku mladu osobu, ne smiju se zanemariti ponašanja koja upućuju na to da je adolescentu potrebna dodatna podrška i stručna pomoć:

- puno vremena provodi sam, izolira se
- iznenadna promjena u ispunjavanju obveza, u školskom uspjehu
- izrazite promjene raspoloženja
- neuobičajeno ponašanje, promjene u ponašanju
- znatnije mršavljenje ili debljanje
- gubitak zanimanja za dosadašnje aktivnosti, energije, koncentracije
- stalna negativnost, ljutnja, razdražljivost, pretjerana reakcija na kritiku
- konzumacija alkohola ili droga
- nemar u izgledu i odijevanju
- pretjerana zabrinutost zbog škole, osobne i sigurnosti bliskih osoba
- teškoće u prihvaćanju pravila i društveno očekivanog ponašanja.

U adolescenciji se učenici, uz ostale izazove odrastanja, suočavaju i s izazovima mentalnog zdravlja. Mentalno je zdravlje, prema definiciji Svjetske zdravstvene organizacije „*stanje dobrobiti u kojem pojedinac ostvaruje svoje potencijale, može se nositi s normalnim životnim stresom, može raditi produktivno i plodno te je sposoban pridonositi zajednici.*“ (WHO, 2004.)

U Izvješćaju „*Stanje djece u svijetu 2021*“ (UNICEF, 2021.), UNICEF iznosi najnovije dostupne procjene koje ističu podatak da u dobi od 10 do 19 godina s dijagnosticiranim poremećajem zdravlja živi više od jedan od sedam adolescenata na globalnoj razini. Učestalost je mentalnih poremećaja u Republici Hrvatskoj u dobnoj skupini od 10 do 19 godina 11,5%. Na mentalno zdravlje utječe niz čimbenika.



Slika - Čimbenici mentalnog zdravlja učenika

Važan zaštitni čimbenik, uz brižne roditelje i pozitivne odnose s vršnjacima, sigurno je školsko okruženje i radna sredina kod poslodavaca/u obrtu (u kojoj učenici realiziraju praktičnu nastavu) koja potiče pripadnost i povezanost. U tom pogledu podrška učenicima tijekom učenja u radnom okružju važan je zaštitni čimbenik u suočavanju s problemima odrastanja.

PREZENTACIJA

U sljedećoj prezentaciji možete pronaći preporuku Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo u sklopu programa promicanja mentalnog zdravlja djece PoMoZiDa za postupanje u tri koraka – 3P koraci: PRISTUPI – PODRŽI - POTAKNI.





Nakon što se proučili materijale pokušajte promisliti o sljedećim pitanjima:

1. U kojoj fazi adolescencije se nalaze Vaši učenici koje ćete mentorirati u okviru praktične nastave?
2. Koje karakteristike i ponašanja tipična za razdoblje adolescencije ste primijetili kod svojih učenika?
3. Objasnite neke oblike podrške učenicima tijekom učenja u radnom procesu.

PRIMJER IZ/ZA PRAKSU: STUDIJA SLUČAJA

Rješavanje problema

U nastavku možete pročitati studiju slučaja jednog učenika koji pokazuje određena rizična ponašanja.

"Kroz svoje 18 godišnje radno iskustvo nisam imala puno učenika s problematičnim ponašanjem. Mogu izdvojiti jednu djevojku za koju se ustanovilo da krade u salonu. Dva smo je puta upozorili na neprimjereno ponašanje, a kako samo upozorenje nije bilo dovoljno, angažirala sam njezinu majku i stručnu službu škole. Obzirom da joj je raskid ugovora s mojim frizerskim salonom bio 3. raskid ugovora, u dogovoru sa stručnim službama preporučena joj je promjena zanimanja, te sam kasnije saznala da je upisana u drugu školu, zanimanje trgovac."

Na temelju studije slučaja razmislite i pokušajte odgovoriti na sljedeća pitanja:

- Kakvu podršku biste pružili tom učeniku i kako biste mu pristupili?
- Koji oblik podrške shvaćate kao najvažniju podršku u ovom konkretnom slučaju?

LEKCIJA 2.2. Motivacija za učenje

Sažetak: Nakon što ste savladali lekciju o razvojnim osobitostima učenika koje ćete mentorirati u ovoj lekciji bavit ćemo se motivacijom učenika. Motivacija je stanje koje potiče i usmjerava naše ponašanje. Pojmovi koji su povezani s motivacijom su potrebe, nagoni i poticaji. Da bi mogli uspješno poučavati učenike, mentori u gospodarstvu moraju poznavati njihov socijalni i emocionalni razvoj i razvojne specifičnosti. Učenici su na praktičnoj nastavi i naukovanju u razdoblju adolescencije. Kako biste mogli prepoznati razvojne osobitosti adolescenata u ovoj lekciji upoznat ćete se s karakteristikama adolescenata i različitim oblicima podrške učenicima tijekom učenja u radnom procesu.

Za uspješno učenje iznimno je važna motivacija učenika stoga je važno da mentori u gospodarstvu razumiju potrebe učenika te ih upotrebom različitih strategija pokušaju što više potaknuti na učenje i usvajanje potrebnih kompetencija za njihov budući rad. Kako biste mogli odabrati strategije za poticanje motivacije svojih učenika u ovoj lekciji upoznat ćete se s određenjem motivacije, potrebama učenika i nekim strategijama za poticanje motivacije kod učenika.

Ključni pojmovi: motivacija; potrebe učenika; vrste motivacije; strategije za poticanje motivacije kod učenika.

Očekivani ishod učenja: Očekuje se da ćete nakon što savladate ovu lekciju biti sposobni odabrati strategije za poticanje motivacije svojih učenika.

Određenje pojma motivacije

Kao što smo već napomenuli motivacije je iznimno važna za uspješno učenje. **Opća motivacija** za učenje podrazumijeva težnju za usvajanjem znanja i vještina na različitim područjima, a **specifična** u određenom nastavnom predmetu.

VIDEO

Kako biste bolje razumjeli pojam motivacije i s njom povezane pojmove kliknite na ikonu videa i pogledajte video s kratkim predavanjem o motivaciji:



Potrebe učenika

Kada promišljamo o motivaciji učenika za učenje, pokušajmo odgovoriti na pitanje *Što su to potrebe?* Potrebe su pokretači ponašanja. Zbog toga važno je da mentori u gospodarstvu, kao i nastavnici i stručni učitelji, prepoznaju raznovrsne potrebe svojih učenika.

PREZENTACIJA

Kako bismo lakše razumjeli potrebe učenika u sljedećoj prezentaciji proučite Maslowljev piramidu potreba.



PITANJA ZA PROMIŠLJANJE

Nakon što ste proučili piramidu potreba prema Maslowu pokušajte promisliti *Kako se navedena hijerarhija potreba može objasniti na primjeru Vaših učenika tijekom učenja temeljenog na radu i praktičnoj nastavi?*

Da Vam malo pomognemo i zajedno promislimo o odgovoru na ovo pitanje. Tek kada su učenici zadovoljili temeljne egzistencijalne i psihološke potrebe, može se očekivati da će se u potpunosti koristiti svojim mogućnostima i sposobnostima te težiti samoostvarenju. Kada su učenici naspavani i siti odnosno tek kada su zadovoljili svoje fiziološke potrebe spremni su za učenje. Tijekom učenja učenici se moraju osjećati sigurno kako bi se mogli koncentrirati na učenje i rad. Učenici će biti bolje usmjereni na zadatak ako im mentor pristupa s poštovanjem i pokazuje da su prihvaćeni u radnoj sredini. Okruženje za učenje mora biti poticajno.

Sukladno navedenom, mentorima u gospodarstvu se preporuča:

- postupno osamostaljavati učenike u obavljanju zadataka,
- pravodobno zahtijevati odgovornost učenika za obavljanje zadataka (nikako ne prerano),
- ne prebacivati odgovornost za kvalitetu uradaka, zadovoljstvo klijenata, funkcioniranje radnih procesa i drugih odgovornosti koje proizlaze iz obveza prema obrtu/ poduzeću isključivo na učenika.

Poticaji

Na samom početku ove lekcije promislili ste o pitanju *Što učenike potiče na učenje?*

Kao i u svim našim ponašanjima, procesu učenja prethode emocije. Učenje se počinje događati kada je učenik raspoložen, potaknut na učenje.

Što je onda to što učenike može motivirati na učenje? To su ponajprije interesi i ciljevi koje žele ostvariti, očekivanja o uspješnosti u budućnosti, prethodna iskustva sa školom i učenjem, percepcija uzroka uspjeha i neuspjeha u prošlim aktivnostima i vlastitih sposobnosti, karakteristike onoga što se uči, postupci roditelja, vršnjaka i nastavnika i mentora u gospodarstvu.

Nažalost, učenici vrlo često budu demotivirani. *Što je to što ih demotivira, odbija od učenja?* Najčešće je to doživljaj da je sadržaj koji uče nevažan, bez vrijednosti za stvaran život i rad, zatim monotono prezentiranje nezainteresiranog mentora, zahtjev da se sadržaji uče bez dubljeg razumijevanja, uvjerenje da se ne može uspješno savladati neku vještinu, ostvariti željeni cilj, osjećaj inferiornosti, kontrola i prisila, neprimjereni odnosi ispunjeni neuvažavanjem interesa i potreba učenika.

ZAPAMTITE!

Motivacija utječe na to koliko i kako učenici uče i kakav uspjeh postižu, kao što i (ne)uspjeh utječe na motivaciju učenika za učenje.

S obzirom na to čime su učenici potaknuti na rad i učenje, govorimo o dvije vrste motivacije: intrinzična i ekstrinzična.

Tablica - Izvori intrinzične i ekstrinzične motivacije

INTRIZIČNA (unutarnja, koja svoj izvor ima u samom učeniku)	EKSTRINZIČNA (vanjska, koja izvor pronalazi izvan učenika)
<ul style="list-style-type: none"> • potreba za znanjem, stjecanjem kompetencija, osobnim razvojem • radoznalost • interesi 	<ul style="list-style-type: none"> • nagrade (<i>materijalne, posebne prilike za rad, dopuštenje za uključivanje u aktivnost, slobodno vrijeme</i>) • ocjene • pohvale

Strategije za poticanje motivacije za postignućem i učenjem

Kao što smo već naveli motivacija je snaga koja usmjerava ponašanje Vaših učenika. O tome kako će učenik objasniti svoj uspjeh ili neuspjeh, ovise očekivanja povezana s njegovim budućim postignućima.

Povratna informacija smatra se jednom od najučinkovitijih strategija za poticanje motivacije. Djelotvornim povratnim informacijama mentor može utjecati na povećanje motivacije tijekom učenja u radnom procesu. To će postići davanjem pravodobnih i djelotvornih povratnih informacija o radu i napredovanju učenika. Time mentor kod učenika potiče visoka očekivanja i vjeru u sebe u procesu stjecanja kompetencija potrebnih za budući posao.

Kako bi mentor u tome bio uspješan kod učenika treba kontinuirano naglašavati važnost zalaganja i sposobnosti kao glavnih uzroka uspjeha, a nedostatak truda i zalaganja kao uzroka neuspjeha. Učenicima se treba jasno naglašavati da se njihove sposobnosti mogu poboljšati njihovim trudom i povećanim zalaganjem. Na taj način mentor može pridonijeti doživljaju samodjelotvornosti kod učenika odnosno potaknuti uvjerenje učenika u vlastite sposobnosti rješavanja problema i izvršavanja zadataka, odnosno izvođenje određenih poslova, što je iznimno važno i poticajno za daljnje učenje.

Motivacija učenika se može potaknuti **nagrađivanjem** zalaganja, napredovanja i uspjeha učenika. Često se za nagrađivanje učenika koristi pohvala kao jedan od vanjskih poticaja. Svrha je pohvale poticanje odgovarajućeg ponašanja učenika. Prilikom izricanja pohvale treba se usmjeriti na zalaganje učenika. Sukladno tome, na slici u nastavku možete vidjeti koje **karakteristike ima djelotvorna pohvala**.



Slika - Karakteristike djelotvorne pohvale

U sljedećoj prezentaciji možete pronaći **neke od strategija koje mentori u gospodarstvu mogu koristiti za povećanje motivacije za postignućem i učenjem** kod učenika tijekom učenja u radnom procesu.

PREZENTACIJA

Proučite prezentaciju o strategijama za povećanje motivacije za postignućem i učenjem kod učenika tijekom učenja u radnom procesu.



Nakon što ste proučili prezentaciju, pogledajte kratak video koji prikazuje primjer dobre prakse.

PRIMJER IZ/ZA PRAKSU: VIDEO

Pogledajte intervju s iskusnim mentorom i mentoricama iz gospodarstva o strategijama koje koriste za motiviranje svojih učenika.

Mentorica Dudić



Mentorica Poropat



Mentor Purić



Nakon proučenih materijala:

1. Porazgovarajte sa svojim učenicima što ih najviše motivira, a što demotivira tijekom učenja u radnom procesu? Što od navedenog spada u intrinzične, a što u ekstrinzične motivatore?
2. Razmislite, koje strategije poticanja motivacije biste koristili kod svojih učenika?
3. Prepoznajte li neke izazove u korištenju nekih strategija?

LEKCIJA 2.3. Temeljne zakonitosti poučavanja i učenja vještina

Sažetak: Nakon lekcija o razvojnim osobitostima učenika te kako ih motivirati za učenje u ovoj lekciji bavit ćemo se temeljnim zakonitostima u poučavanju i učenju vještina. Iako učenje najčešće povezujemo sa školom, svjesni smo da se ono ne događa samo u školi i da ne završava završetkom školovanja. Nova znanja i nove tehnologije, novo okruženje, novi načini rada i komunikacije – sve to traži učenje. Većina zanimanja danas zahtjeva cjeloživotno učenje, a jedan od primjera je i ovaj program u koji pohađate kako biste uspješno položili majstorski ispit.

Učenje je usko povezano s poučavanjem. To su međusobno povezani procesi koji ovise jedan o drugome. U strukovnom obrazovanju zajednička im je usmjerenost na razvoj praktičnih, kognitivnih i socijalnih vještina, samostalnosti i odgovornosti. Djelovanje svih sudionika procesa učenja i poučavanja ima za cilj stjecanje kompetencija za strukovnu kvalifikaciju. Kako biste uspješno poučavali učenike u radnom okruženju bitno je da usvojite temeljne zakonitosti poučavanja i učenja u radnom okruženju. Sukladno tome, u ovoj lekciji upoznat ćete se s pojmovima učenja i poučavanja, kako se odvija proces pamćenja i zaboravljanja, čimbenicima koji nepovoljno djeluju na pažnju učenika, strategijama učenja i strategijama poučavanja.

Glavni pojmovi: učenje; poučavanje; znanje; vještine; pamćenje i zaboravljanje; čimbenici koji nepovoljno djeluju na pažnju učenika; strategije učenja; strategije poučavanja.

Očekivani ishod učenja: Očekuje se da ćete nakon što savladate ovu lekciju biti sposobni povezati procese poučavanja i učenja, identificirati čimbenike koji (ne)povoljno djeluju na pažnju učenika te povezati očekivane aktivnosti mentora i faze poučavanja u radnom procesu.

Znanja i vještine

U procesu učenja stječu se određena znanja i vještine. Za kvalitetu poučavanja i učenja nužno je integrirati znanja i vještine u cjelinu. Na samom početku ove lekcije bitno je da pojasnimo što se podrazumijeva pod pojmovima znanje i vještina.

Znanje se odnosi na činjenice i generalizacije o objektivnoj stvarnosti koje se prihvaćaju i trajno zadržavaju u svijesti. Postoji više podjela znanja.

Tako se znanje može podijeliti na:

- **eksplicitno** – izričito, ono koje se nalazi u knjigama, formalno, sistematično, uglavnom lako razumljivo;
- **implicitno** – individualno, proizlazi iz pojedinačnih opažanja i iskustava odnosno uvjerenja i spoznaja.

Prema drugoj podijeli razlikujemo:

- **deklarativno statično znanje** – znati nešto o nekome/ nečemu;
- **proceduralno dinamičko znanje** – kako nešto znati;
- **relacijsko znanje** – tko, što, s kime, s čime;
- **kondicionalno znanje** – kad nešto znati;
- **kauzalno znanje** – zašto.

U sljedećoj tablici prikazana je podjela koja se najčešće koristi kada se govori o različitim područjima znanja u poučavanju.

Tablica - Područja znanja

DEKLARATIVNO ZNANJE	PROCEDURALNO ZNANJE	METAKOGNITIVNO ZNANJE
<ul style="list-style-type: none">• znanje o sebi, drugima i svijetu• međusobno povezani pojmovi• činjenice, stavovi	<ul style="list-style-type: none">• poznavanje izvođenja nekog postupka• metode, pravila, algoritmi	<ul style="list-style-type: none">• poznavanje uvjeta za uspješno izvođenje nekog postupka• sposobnost samopraćenja, planiranja učenja i napredovanja

Vještina označava brzo i točno izvođenje slijeda naučenih radnji, što omogućava lakše izvođenje određene aktivnosti. Preduvjet za stjecanje vještina jesu sposobnosti (već razvijene osobine koje određuju uspješnost u obavljanju aktivnosti). Razlikujemo manualne, umne, strukovne, socijalno-komunikacijske i osobne vještine.

Prema ESCO-u, višejezičnoj **klasifikaciji europskih vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja**, utvrđuju se i klasificiraju vještine relevantne za tržište rada EU-a te za obrazovanje i osposobljavanje. ESCO-ova hijerarhija sadrži 13 485 vještina i stalno se nadograđuje i poboljšava.

U poslovnom svijetu sve više se primjenjuje podjela na meke i tvrde vještine.

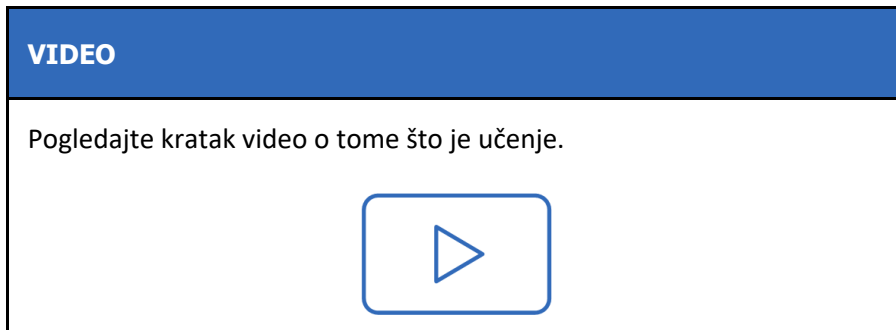
Meke vještine, vezane za osobni razvoj pojedinca, podrazumijevaju: učinkovito komuniciranje, spremnost brze prilagodbe na novu radnu sredinu i promjene, vještine upravljanja vremenom i stresom, timski rad, vještine rješavanja problema, kritičko mišljenje, kreativnost, prilagodljivost, učiti kako učiti, pouzdanost.

Tvrde vještine jesu vještine za obavljanje određenog posla. Stječu se obrazovanjem i profesionalnim iskustvom poput upravljanja strojevima, digitalnih vještina, poznavanje stranih jezika itd.

Tvrde vještine potrebne su za obavljanje različitih tehničkih zadataka, a meke vještine za stvaranje pozitivnog radnog okruženja. I jedne i druge iznimno su važne za učinkovito obavljanje poslova na određenom radnom mjestu.

Učenje

Učenje je proces koji dovodi do relativno trajnih promjena u funkcioniranju pojedinca. Učimo tijekom cijelog života i pritom se i mijenjamo. Neke su promjene vanjske, vidljive u našem ponašanju, a druge su unutarnje, promjene u znanju, vještinama, vrijednostima i stavovima. Veliki dio tih promjena uvjetovan je međudjelovanjem sazrijevanja i učenja.



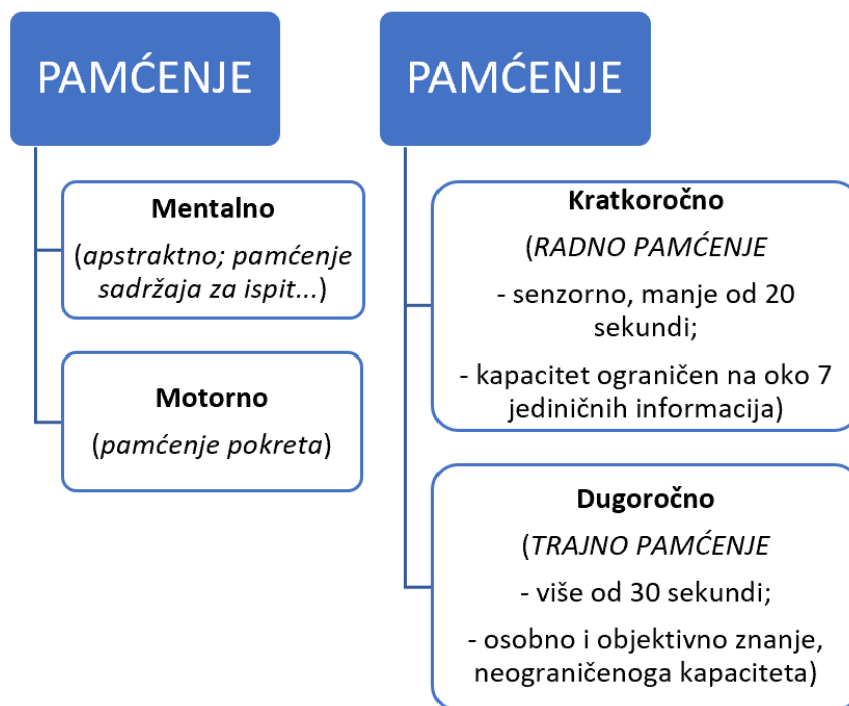
Brojni autori navode **temeljne zakonitosti procesa učenja**:

- učenje ovisi o broju ponavljanja i o tome kako su ponavljanja raspoređena u vremenu;
- za učenje složenijih vještina i stjecanja znanja pogodnije je kraće učenje raspodijeljeno u više termina;
- vještine koje su savladane površno ili djelomično zaboravljamo brže, dok one koje su savladane u potpunosti trajno zadržavamo i lakše ih obnavljamo;
- za uspješno učenje važna je vježba;
- što su znanja i vještine koje treba usvojiti složenija, vježba je važnija;
- jasne i brze povratne informacije o rezultatu utječu pozitivno na učinkovitost učenja;
- pri učenju napamet, zaboravljanje je najbrže u vremenu neposredno nakon učenja, a potom dolazi do usporavanja – na to ukazuje *krivulja zaboravljanja*;
- do zaboravljanja dolazi jer nove informacije potiskuju staro znanje ili staro znanje otežava učenje novoga – to se još naziva i *interferencija*;
- učenje jednog sadržaja često može pomoći učenju drugoga sličnog sadržaja – što se još naziva *transfer ili prijenos znanja*.

Pamćenje i zaboravljanje

Nužni uvjet za učenje je proces pamćenja i njemu suprotni proces zaboravljanja.

Pamćenje je sposobnost usvajanja, zadržavanja i upotrebe informacija koje smo stekli aktivnim učenjem ili iskustvom. Ono je neophodno za naše svakodnevno funkcioniranje. Postoji više vrsta pamćenja koje možemo svesti na nekoliko kategorija, a na idućoj slici prikazane su dvije kategorije pamćenja.



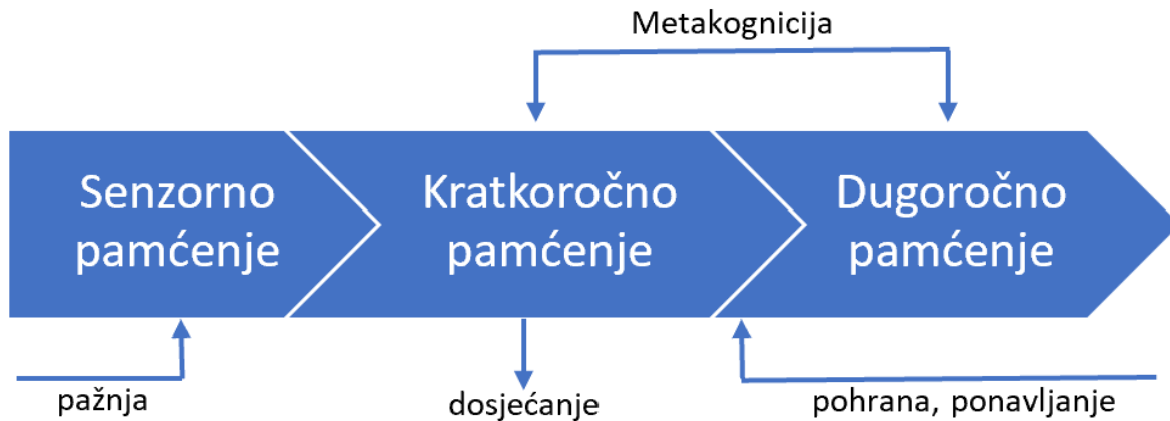
Slika - Kategorije pamćenja

VIDEO

Pogledajte kratak video o tome što je pamćenje.

Teoretičari obrade informacija (Atkinson i Shiffrin) razvili su **model pamćenja i učenja** sličan funkcioniranju računala. Model se sastoji od 3 podsustava:

1. senzorno pamćenje ili senzorni registar,
2. kratkoročno ili radno pamćenje, i
3. dugoročno ili trajno pamćenje.



Slika - Model pamćenja

Ova 3 podsustava povezuju procesi percipiranja i usmjeravanja pažnje, pohrane i dozivanja informacija te kontrolni procesi koji nadziru protok informacija.

VIDEO

Pogledajte kratak video o tri vrste pamćenja:

Detaljnije o svakoj vrsti pamćenja možete pogledati kratke video isječke o svakoj pojedinoj vrsti pamćenja:

- [senzorno pamćenje](#)
- [kratkoročno pamćenje](#)
 - [faze kratkoročnog pamćenja](#)
 - [kapacitet kratkoročnog pamćenja](#)
- [dugoročno pamćenje](#)

Informacija se u senzornom registru zadržava samo sekundu ili dvije. Hoćemo li određenu informaciju pustiti u daljnju obradu, prvenstveno ovisi o našoj pažnji, koja je svjestan proces. Pri tome, razlikujemo dva aspekta pažnje: usmjeravanje i zadržavanje. Upravo bez usmjeravanja pažnje na važne informacije i njezina zadržavanja na onome što se poučava, učenje nije moguće. U procesu učenja javljaju se neki čimbenici koji nepovoljno djeluju na pažnju, tzv. ometači pažnje koji mogu biti osobni i/ili okolinski, a navedeni su u sljedećoj tablici.

Tablica - Ometači pažnje

OSOBNİ	OKOLINSKI
<ul style="list-style-type: none"> • teškoće u učenju • emocionalni problemi • bolest • hiperaktivnost • umor • smanjena mentalna sposobnost 	<ul style="list-style-type: none"> • buka • monotoni glas nastavnika • zahtjevnost nastavnog sadržaja • neprimjerena, prevelika količina sadržaja

Obrnuto od procesa pamćenja javlja se proces **zaboravljanja**. Postoje različita objašnjenja što je i kako dolazi do zaboravljanja:

- zaboravljanje je svojevrsni gubitak „tragova“ pamćenja;
- zaboravljanje je nemogućnost pronalaženja informacija u dugoročnom pamćenju;
- (ne)namjerno dolazi do potiskivanja upamćenog;
- sadržaji koje smo naučili međusobno si mogu smetati.

Mogući uzroci zaboravljanja su: prestanak učenja, izostanak vježbanja, neupotrebljavanje stečenih znanja i vještina, ali i potiskivanje starog zbog novog znanja.

SAVJET

Zadaca mentora tijekom poučavanja u radnom procesu je brinuti se o usmjeravanju i zadržavanju pažnje na konkretnoj vježbi, sadržaju rada, zadatku. U tome može pomoći uvođenje podražaja – neočekivanih i emocionalno obojenih, ali i promjena aktivnosti (poželjno svakih 15-20 minuta) kao i stalno naglašavanje svrhe učenja i primjenjivosti naučenog u stvarnom životu i radu. Za usmjeravanje pažnje, poželjno je, među ostalim, koristiti sljedeće aktivnosti:

- promjena jačine glasa,
- promjena položaja tijela,
- glazbenu podlogu,
- česte promjene aktivnosti,
- mikropauze,
- različite komentare poput „Ovo je važno! Pazi!“.

Strategije učenja

Da bismo određena znanja pohranili u dugoročno pamćenje, koristimo se različitim strategijama učenja, a to su **ponavljanje, organizacija i elaboracija**.

Tablica - Strategije učenja

PONAVLJANJE	ORGANIZACIJA	ELABORACIJA
<ul style="list-style-type: none">• višekratno "prelaženje" preko informacija• za učenje sadržaja koji moramo doslovno naučiti	<ul style="list-style-type: none">• dobro organizirane informacije uče se i dosjećaju lakše	<ul style="list-style-type: none">• proširivanje novih informacija dodavanjem ili povezivanjem s onime što već znamo

Učenje je proces koji se događa u socijalnom okruženju. Većinu ponašanja naučimo promatrajući druge. Pod utjecajem ponašanja ljudi koji nas okružuju možemo naučiti i mijenjati svoje ponašanje. Upravo mentor u gospodarstvu učenicima je model ponašanja. Uz roditelje i nastavnike u školi, mentor u gospodarstvu jedan je od važnijih modela u životu mladog čovjeka, odnosno učenika. Tako učenje naziva se još i **opservacijsko učenje**.

PREZENTACIJA

U sljedećoj prezentaciji proučite faze opservacijskog učenja te važnost opservacijskog učenja u radnom okruženju.



Strategije poučavanja

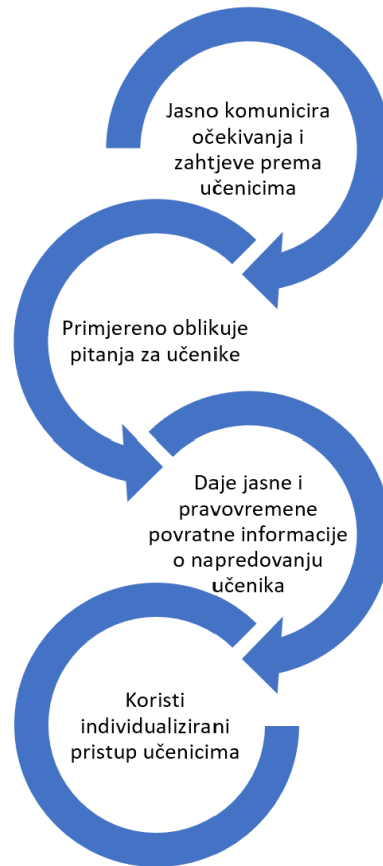
Kao što smo spomenuli na samom početku ove lekcije, učenje i poučavanje su međusobno povezani procesi koji ovise jedan o drugome. Za uspješno učenje učenika važan je rad onoga koji poučava – u ovom kontekstu to je mentor u gospodarstvu. Mentor u gospodarstvu preuzima ulogu posrednika koji svojim postupcima pomaže i olakšava samostalno učenje.

Djelotvornost poučavanja ovisi o načinu planiranja i izvedbe poučavanja, utvrđivanja ishoda učenja, stavovima nastavnika/ mentora u gospodarstvu o poučavanju i učenju te njihovim kompetencijama za poučavanje. Istraživanja pokazuju da pozitivna očekivanja nastavnika u vezi s učeničkim mogućnostima objašnjavaju i do 20% školskog uspjeha.

U nastavku navodimo **nekoliko preporuka za kvalitetno poučavanje u radnom procesu**:

- na početku poučavanja važno je da mentor upozna učenike s očekivanim ishodima učenja;
- u poučavanju uvijek treba kretati od onoga što učenik već zna i može činiti, od poznavanja njegovih mogućnosti i potreba;
- pokazivati interes za potrebe učenika i vjerovanje u uspjeh učenika;
- voditi brigu o primjerenom opterećenju učenika – količini novih informacija u jednoj vježbi, novih pojmova u okviru jednog sata praktične nastave, njihovoj međusobnoj povezanosti i vremenu potrebnom za prerađivanje informacija;
- povezivati stručno-teorijska znanja s vježbama koje se izvode i s poslom na konkretnom radnom mjestu za koje se učenik priprema;
- integrirati znanja i vještina u smislenu cjelinu što će pridonijeti kvalitetnijem ostvarivanju očekivanih ishoda učenja;
- davati upute za uspješno savladavanje očekivanih ishoda učenja;
- jasno komunicirati svoja očekivanja u vezi s konkretnom radnom zadaćom;
- brinuti se o usmjerenosti učenika na zadatak;
- davati izravne upute za uspješno savladavanje određenih postupaka;
- naglasiti učenicima važnost vježbanja s ciljem da se određena znanja i vještine uvježbaju do razine automatizma;
- pri savladavanju složenijih zadataka, učenike upoznati s tipičnim shemama koje mogu transferirati na druge zadatke i vježbe (npr. pri poučavanju izvođenja praktičnog zadatka uvijek je potrebno: pripremiti radno mjesto, alate, uređaje, materijale; poštovati mjere zaštite na radu; izvoditi vježbu prema definiranim koracima; napraviti kontrolu uratka).

Kako bi mentor u gospodarstvu što učinkovitije potaknuo učenike na ostvarivanje očekivanih ishoda učenja preporuka je da koristi postupke i pristupe koji su prikazani na sljedećoj slici.



Slika - Postupci za poticanje učenika

Kako bi se očekivani ishodi učenja ostvarili u radnom okruženju potrebno je odabrati najprimjerenije strategije poučavanja. Bez obzira na korištenu strategiju poučavanja, u praktičnoj nastavi je važno povezivati teorijska znanja i praktične vještine kako bi se izbjeglo učenje napamet, bez razumijevanja i primjene. Znanja i vještine koja se uče i stječu radeći, trajnija su.

PREZENTACIJA

U sljedećoj prezentaciji proučite karakteristike sljedećih strategija poučavanja: izravno poučavanje, poučavanje vođenim otkrivanjem i raspravom, samostalno učenje.



Nakon što ste proučili prezentaciju pogledajte kratak video koji prikazuje primjer dobre prakse.

PRIMJER IZ/ZA PRAKSU: VIDEO

Pogledajte kratak video koji prikazuje intervju s iskusnim mentorom i mentoricom iz gospodarstva s korisnim savjetima za poučavanje u radnom okruženju.

Mentorica Dudić



Mentor Purić



Aktivnosti mentora u pojedinim fazama procesa poučavanja u radnom procesu

U svakoj fazi procesa poučavanja primjerene su određene aktivnosti mentora u gospodarstvu. U sljedećoj tablici prikazane su faze u procesu poučavanja u radnom procesu i pripadajuće aktivnosti mentora za svaku fazu.

Tablica - Aktivnosti mentora u fazama poučavanja u radnom procesu

FAZE POUČAVANJA U RADNOM PROCESU	AKTIVNOSTI MENTORA U GOSPODARSTVU
Najava očekivanih ishoda učenja i motiviranje učenika za proces učenja	Objašnjavanje očekivanih ishoda učenja, priprema, usmjeravanje i poticaj za učenje
Pokazivanje vještina	Pokazivanje vještine uz objašnjavanje i raščlambu što, kako i zašto radim
Vođeno uvježbavanje	Zadavanje prikladnih zadataka za vježbanje i praćenje izvedbe učenika
Provjera	Provjera izvedbe, dodatna objašnjenja uz upućivanje na daljnje učenje
Dodatno uvježbavanje	Primjena vještine na složenije radne zadaće



Promislite i pokušajte odgovoriti na sljedeća pitanja:

1. Kako biste otklonili ometače pažnje tijekom učenja temeljenog na radu?
2. Izaberite jednu radnu zadaću i opišite aktivnosti koje biste poduzimali u pojedinoj etapi poučavanja.

LEKCIJA 2.4. Učenje temeljeno na radu

Sažetak: Nakon lekcije o temeljnim zakonitostima poučavanja i učenja u ovoj lekciji bavit ćemo se specifičnom strategijom učenja u strukovnom obrazovanju, a to je učenje temeljeno na radu. Učenje temeljeno na radu obrazovna je strategija u čijoj je osnovi učenje u stvarnom radnom okruženju. Učenje temeljeno na radu sastavni je dio strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Kako biste mogli objasniti oblike učenja temeljenog na radu u ovoj lekciji upoznat ćete se s pojmom i procesom učenja temeljenog na radu, prednostima i nedostacima takvog učenja te oblicima takvog učenja.

Ključni pojmovi: učenje temeljeno na radu; prednosti i nedostaci učenja temeljenog na radu; oblici učenja temeljenog na radu.

Očekivani ishod učenja: Očekivani ishod učenja: Očekuje se da ćete nakon što savladate ovu lekciju biti sposobni objasniti oblike učenja temeljenog na radu.

Preporuke za uspješno učenje: Kako biste uspješno savladali ovu lekciju preporuka je da:

- pročitajte tekst ove lekcije
- proučite pripadajuće prezentacije
- pogledajte kratki video – intervju s teoretičarem
- odgovorite na pitanja na kraju lekcije kako biste provjerili jeste li ostvarili očekivani ishod.

Potrebno vrijeme: Kako biste lakše organizirali svoje vrijeme za učenje okvirno vrijeme potrebno Za proučavanje ove lekcije i usvajanje navedenih ishoda učenja je 45 minuta.

Učenje temeljeno na radu

Učenje temeljeno na radu obrazovna je strategija u čijoj je osnovi učenje u stvarnom radnom okruženju. Promicanje učenja temeljenog na radu jedan je od ključnih prioriteta u **strateškim dokumentima** Europske unije i Republike Hrvatske. Ovaj oblik učenja postalo je sastavni dio strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj odnosno sustavu stjecanja stručnih znanja i praktičnih vještina koje odgovaraju potrebama korektnog radnog mjesta.

U Republici Hrvatskoj učenje temeljeno na radu regulirano je Zakonom o strukovnom obrazovanju koji propisuje da se učenjem temeljenim na radu „*stječu znanja i vještine sudjelovanjem u aktivnostima u radnom okružju.*“ (članak 3.).

Ono uključuje naukovanje, praksu i neformalno učenje na poslu.

Provodi se suradnički između ustanova za strukovno obrazovanje i poslodavaca. Realizira se:

- kod poslodavca (pojedinačno ili u obrazovnim skupinama),
- u ustanovi za strukovno obrazovanje i/ili regionalnom centru kompetentnosti koji posjeduju odgovarajuće radne prostore i zapošljavaju mentora koji ima odgovarajuću kvalifikaciju i položen ispit kojim dokazuju osnovna znanja o poučavanju učenika.

Proces učenja temeljenog na radu za zanimanja u sustavu vezanih obrta provodi se naukovanjem.

Prednosti i nedostaci učenja temeljenog na radu

PITANJA ZA PROMIŠLJANJE

Prije nego pristupite čitanju teksta o prednostima i nedostacima učenja temeljenog na radu, odvojite nekoliko minuta i samostalno promislite o prednostima i nedostacima takvog učenja.

Pogledajmo, koje su to sve **prednosti učenja temeljenog na radu**.

Jedna od glavnih prednosti ovakvog učenja očituje se u povezanosti škole i poslodavaca, usklađivanju obrazovanja s potrebama tržišta rada i doprinosu strukovnog obrazovanja razvoju društva. Prednost se očituje i u pružanju prilike za kvalitetno uvođenje učenika u određeni posao na način da se učenika povezuje s poslodavcem i zaposlenicima koji posjeduju kompetencije u određenom području rada za koje se učenik priprema.

Prednosti učenja temeljenog na radu su višestruke.

PREZENTACIJA

U sljedećoj prezentaciji možete pogledati koje su to sve prednosti ovakvog učenja za učenike, mentore i poslodavce.



Unatoč prednostima učenja temeljenog na radu moguće je uočiti i neke **nedostatke** ovakvog oblika učenja. Jedan od najvećih nedostataka je što u Republici Hrvatskoj nema dovoljno poslodavaca koji se odlučuju na prijem učenika na praktičnu nastavu i naukovanje. Poslodavci kao razloge najčešće navode prepreke poput složene administracije, nedostatak organizacijskih kapaciteta i potpora (zakonskih i financijskih olakšica) za obavljanje zahtjevnijih i odgovornijih zadaća poučavanja učenika.

Oblici učenja temeljenog na radu

Oblik i obujam učenja temeljenog na radu određen je sektorskim i/ili strukovnim kurikulumom koji definira i ukupan godišnji broj sati učenja temeljenog na radu. Ovisno o definiranim ishodima učenja i mogućnostima njihove realizacije, učenje temeljeno na radu može se u cijelosti ostvariti kod jednog ili više poslodavaca. Samo u slučaju da se dio učenja temeljenog na radu ne može ostvariti kod poslodavaca, izvodi se u ustanovi za strukovno obrazovanje.

PREZENTACIJA

U sljedećoj prezentaciji možete proučiti koji su to oblici učenja temeljenog na radu i njihove karakteristike.





Promislite o prednostima i nedostacima učenja temeljenog na radu.

PRIMJER IZ/ZA PRAKSU: VIDEO

Pogledajte intervju s jednim teoretičarem o ovom obliku učenja.



LEKCIJA 2.5. Kompetencije za učinkovito poučavanje

Sažetak: Nakon lekcija o procesima učenja i poučavanja u radnom okruženju u ovoj lekciji ćemo se baviti kompetencijama koje mentor u gospodarstvu treba posjedovati kako bi uspješno poučavao učenike.

Uspješnost poučavanja ovisi o kompetencijama onih koji poučavaju. Kako bi stekli temeljne kompetencije za poučavanje, mentori kod poslodavaca dužni su položiti ispit kojim se dokazuju osnovna znanja o poučavanju učenika za mentore u gospodarstvu. Sadržaj programa stjecanja kompetencija za poučavanje učenika donosi ministar nadležan za poduzetništvo i obrt na prijedlog Hrvatske obrtničke komore i Hrvatske gospodarske komore, a uz prethodnu suglasnost ministra nadležnog za obrazovanje. Kako biste bili sposobni komentirati kompetencije za učinkovito poučavanje u ovoj lekciji upoznat ćete se s pojmom kompetencija za poučavanje, općim i posebnim kompetencijama za poučavanje, različitim vrstama kompetencija te zahtjevima za mentore u različitim područjima svog rada.

Ključni pojmovi: kompetencije za poučavanje; opće i posebne kompetencije za poučavanje; pedagoška kompetencija; didaktička kompetencija; komunikacijska kompetencija; socijalna kompetencija; emocionalna kompetencija; osobna kompetencija; razvojna kompetencija; zahtjevi za mentore u različitim područjima djelovanja.

Očekivani ishod učenja: Očekuje se da ćete nakon što savladate ovu lekciju biti sposobni komentirati kompetencije za učinkovito poučavanje.

Preporuke za uspješno učenje: Kako biste uspješno savladali ovu lekciju preporuka je da:

- pročitate tekst ove lekcije
- proučite pripadajuće prezentacije
- pogledajte kratki video – intervju s praktičarem
- odgovorite na pitanja na kraju lekcije kako biste provjerili jeste li ostvarili očekivani ishod.

Potrebno vrijeme: Kako biste lakše organizirali svoje vrijeme za učenje okvirno vrijeme potrebno za proučavanje ove lekcije i usvajanje navedenih ishoda učenja je 60 minuta.

Određenje pojma kompetencije

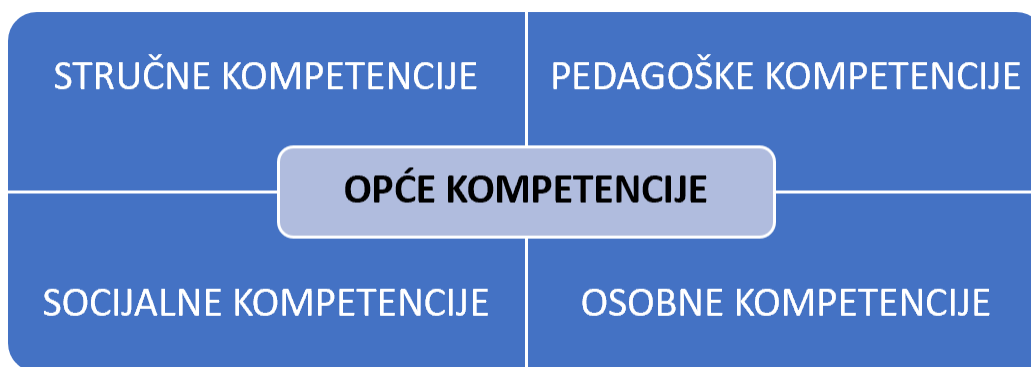
Kompetencije za poučavanje kombinacija su znanja, vještina, sposobnosti, samostalnosti, vrijednosti i motivacije koja dobiva novi smisao u ishodima učenja i razvoju učeničkih kompetencija za život i rad u dinamičnom svijetu 21. stoljeća. Uz znanja i vještine, sastavnice su kompetencija i samostalnost i odgovornost te etičko postupanje, što je prikazano na sljedećoj slici:



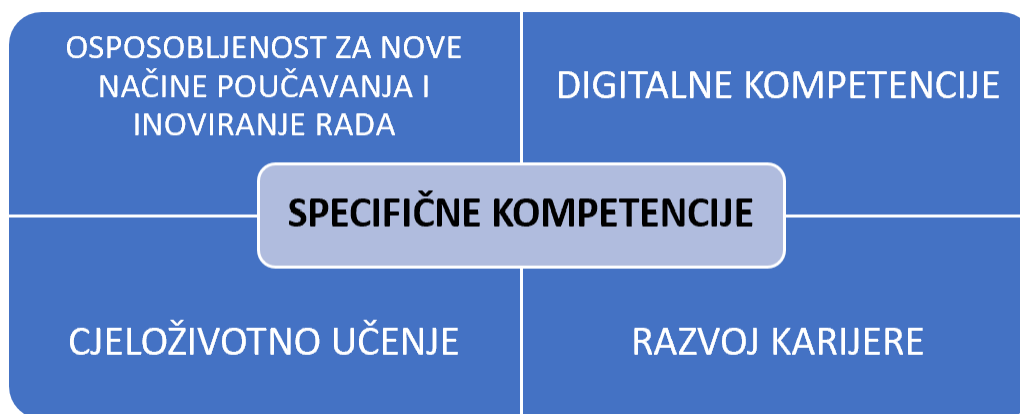
Slika - Sastavnice kompetencija

Temeljne kompetencije za poučavanje

Očekuje se da je svatko tko poučava osposobljen za pružanje podrške svim učenicima, spreman vrednovati njihove različitosti, otvoren za suradnju sa svim sudionicima odgojno-obrazovnog rada i kontinuirano stručno usavršavanje. **Temeljne kompetencije za poučavanje** poput komuniciranja strukturiranih informacija, primjerenog oblikovanja pitanja radi provjere razumijevanja, praćenja napretka i davanja povratnih informacija te individualiziranog pristupa učenicima pretpostavke su ostvarivanja planiranih ishoda učenja. Sukladno tome, temeljne kompetencije za poučavanje koje treba steći svaki nastavnik, pa time i mentor u gospodarstvu mogu se grupirati s obzirom na područja rada od planiranja preko izvedbe poučavanja do vrednovanja ishoda učenja. Na sljedećim slikama prikazane su opće i posebne kompetencije koje trebaju steći mentori u gospodarstvu kako bi uspješno provodili proces poučavanja učenika.




Slika - Opće kompetencije



Slika - Specifične kompetencije

PREZENTACIJA


U sljedećoj prezentaciji možete pročitati detaljnije objašnjenje nekih temeljnih kompetencija za poučavanje poput pedagoške, didaktičke, komunikacijske, socijalne, emocionalne, osobne i razvojne kompetencije.



Nakon što ste proučili prezentaciju, pogledajte osvrt iskusne mentorice iz gospodarstva.

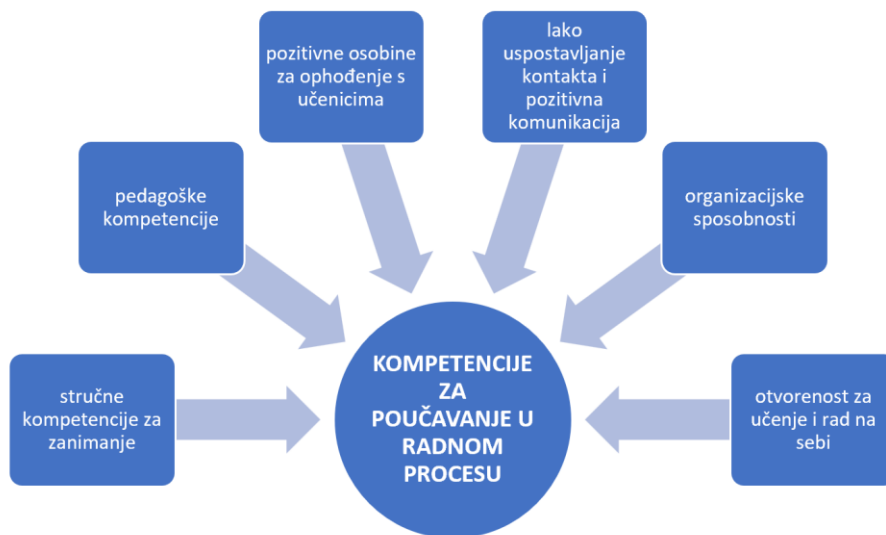
VIDEO

Pogledajte video s kritičkim osvrtom iskusne mentorice o važnosti pojedinih temeljnih kompetencija za poučavanje tijekom rada s učenicima u radnom okruženju.



Kompetencije za poučavanje u radnom procesu

Temeljne kompetencije za poučavanje, koje su prikazane i objašnjene u prethodnom dijelu, trebaju imati svi nastavnici pa tako i mentori u gospodarstvu. Mentori u gospodarstvu, uz navedene kompetencije, trebaju posjedovati i kompetencije koje su važne za kvalitetno planiranje, izvođenje i vrednovanje poučavanja te podršku učenicima tijekom učenja temeljenog na radu.



Slika - Kompetencije za poučavanje u radnom procesu

Mentori u gospodarstvu moraju posjedovati stručne kompetencije za obavljanje poslova za koje su temeljno educirani odnosno posjedovati stručna znanja, vještine, samostalnost i odgovornost povezane s konkretnim zanimanjem. U sljedećoj prezentaciji prikazana su konkretna očekivanja i odgovornosti mentora u gospodarstvu odnosno zahtjevi za mentore u različitim područjima njihovog rada s učenicima.

PREZENTACIJA

U sljedećoj prezentaciji možete pročitati detaljnije objašnjenje nekih temeljnih kompetencija za poučavanje poput pedagoške, didaktičke, komunikacijske, socijalne, emocionalne, osobne i razvojne kompetencije.





Nakon što ste proučili tekst i pripadajuće materijale provedite samorefleksiju o vlastitim kompetencijama za poučavanje učenika u radnom procesu.

Promislite koje kompetencije su Vam jača strana odnosno koje kompetencije Vam nedostaju ili ih niste stekli u potpunosti te uočavate potrebu za dodatnim usavršavanjem istih.

LEKCIJA 2.6. Komunikacija u procesu učenja i poučavanja

Sažetak: Nakon što ste uspješno savladali lekciju o temeljnim kompetencijama za uspješno poučavanje učenika, u zadnjoj lekciji ovog modula bavit ćemo se komunikacijom u procesu poučavanja i učenja.

Komunikacijska kompetencija jedna je od temeljnih kompetencija za poučavanje u radnom procesu. Nemoguće je ne komunicirati u svakodnevnom životu pa komunicirati znači živjeti. Komunikacija je proces razmjene poruka između dvije ili više osoba koji se događa s određenim ciljem. Uspješnost odgojno-obrazovnog rada prvenstveno ovisi o kvaliteti komunikacije. Kako biste bili sposobni uspostaviti kvalitetnu komunikaciju u radu s učenicima u ovoj lekciji upoznat ćete se s specifičnostima komunikacije u odgojno-obrazovnom procesu, elementima verbalne i neverbalne komunikacije te s važnosti komunikacije u rješavanju sukoba.

Ključni pojmovi: Određenja pojma komunikacija u odgojno-obrazovnom procesu; verbalna komunikacija; aktivno slušanje; JA-poruke; neverbalna komunikacija; rješavanje sukoba.

Očekivani ishod učenja: Očekuje se da ćete nakon što savladate ovu lekciju biti sposobni kvalitetno komunicirati s učenikom tijekom procesa poučavanja te uspješno rješavati moguće sukobe.

Preporuke za uspješno učenje: Kako biste uspješno savladali ovu lekciju preporuka je da:

- pročitajte tekst ove lekcije
- proučite pripadajuće prezentacije
- pogledajte kratki video – intervju s teoretičarem
- odgovorite na pitanja na kraju lekcije kako biste provjerili jeste li ostvarili očekivani ishod.

Potrebno vrijeme: Kako biste lakše organizirali svoje vrijeme za učenje okvirno vrijeme potrebno za proučavanje ove lekcije i usvajanje navedenih ishoda učenja je 60 minuta.

Komunikacija

Komunikacija u odgojno-obrazovnom procesu podrazumijeva interakciju između pošiljatelja i primatelja poruke, onoga koji poučava i onoga koji se poučava. Komunikacija uz prenošenje i primanje poruka definira i uzajamni odnos između pošiljatelja i primatelja poruke.

Pošiljatelj oblikuje informaciju u poruku koju želi prenijeti određenim putem do primatelja poruke. Poruka kao važan element komunikacijskog lanca (pošiljatelj, poruka, kanal, primatelj) uvijek prenosi određeni sadržaj, osjećaj i odnos.

Sukladno tome, komunikacija se uvijek ostvaruje verbalno i neverbalno.

Verbalna komunikacija

Verbalna komunikacija temelji se na slušanju i govorenju.

Osnovni je instrument odgojno-obrazovnog procesa razgovor između nastavnika/mentora u gospodarstvu i učenika. Upravo dijalog predstavlja vještinu interpersonalne komunikacije za koju je karakteristično da se događa između dviju ili više osoba licem u lice, pri čemu uključuje verbalno i neverbalno ponašanje, dinamičnost, obostranu aktivnost, unutarnja i vanjska pravila komuniciranja te neposrednu povratnu informaciju.

Komunikacija tijekom poučavanja u radnom procesu je dijalog između mentora u gospodarstvu i učenika. Osnovni elementi kvalitetne komunikacije bit će zadovoljeni ako će mentor u gospodarstvu:

- dobro oblikovati cilj i svrhu poruke,
- uspostaviti dobar odnos s učenikom,
- pratiti njegove reakcije,
- biti fleksibilan u ponašanju, i
- uspješno dati podržavajuću povratnu informaciju.

Poželjno je da komunikacija između mentora u gospodarstvu i učenika bude jednostavna, pregledna, jasna i kratka. Za kvalitetnu komunikaciju tijekom poučavanja u radnom procesu važno je razviti dobre odnose s učenicima.

Kako bi se razvila kvalitetna komunikacija bitno je da mentor aktivno sluša učenike te da pri komunikaciji koristi JA-poruke te daje podržavajuću povratnu informaciju.

PREZENTACIJA

U sljedećoj prezentaciji proučite što su JA-poruke i zašto su važne u komunikaciji, kako aktivno slušati učenike te kako oblikovati podržavajuću povratnu informaciju.



Neverbalna komunikacija

Učenici i mentori u gospodarstvu često komuniciraju i bez riječi odnosno koristeći neverbalne znakove. Elementi neverbalne komunikacije su izraz lica, kontakt očima, položaj tijela, pokreti, geste, dodir, prostorna bliskost, vanjski izgled te emocionalni ton, visina, jasnoća, brzina, točnost, stanke u govoru. Neverbalni znakovi mogu zamijeniti riječi odnosno naglasiti verbalnu poruku i regulirati interakciju. Neverbalna poruka, često nesvjesno, može biti i suprotna verbalnoj poruci. Učenici vrlo dobro opažaju i osjetljivi su na poruke svojih nastavnika u školi, pa tako i mentora u gospodarstvu tijekom poučavanja u radnom procesu.

Neposredna i posredna komunikacija

Uz opisanu neposrednu komunikaciju u kojoj nema posrednika, već se komunikacijski kontakt učenika i mentora u gospodarstvu ostvaruje neposredno, komunikacija tijekom poučavanja u radnom procesu može biti i posredna.

U posrednoj komunikaciji pošiljatelj i primatelj poruke nisu u izravnom kontaktu te se za komunikaciju koristi posrednik.

Brzi razvoj komunikacijskih tehnologija daje novu dimenziju komunikaciji. Današnji učenici pripadaju generaciji koja odrasta uz moderne tehnologije i društvene medije i taj im je način komunikacije uobičajen u svakodnevnom životu i vrlo prihvatljiv u učenju. Komunikacija u *online* okruženju, uz posredovanje informacijsko-komunikacijske tehnologije, temelji se na interakciji učenik – mentor u gospodarstvu. Online komunikacija, posebno aktualna u obrazovanju u uvjetima pandemije, zahtjeva samodisciplinu, dobro organiziranje vremena, samostalnost u radu, strpljivost i upornost. Iako se primjenom različitih digitalnih alata (MS Teams, Zoom, Cisco Webex i drugih) može nadoknaditi vizualni aspekt komunikacije, tijekom virtualne komunikacije nedostaje socijalni kontakt kakav se uspostavlja u stvarnom nastavnom okruženju.

Novi oblici komunikacije putem interneta mijenjaju načine na koje učenici uče, što čini nove izazove, ali i mogućnosti u poučavanju.

Bez obzira na to provodi li se komunikacija posredno ili neposredno potrebno je definirati pravila komunikacije.

Rješavanje sukoba

Uloga komunikacije jest prenošenje i primanje poruka, ali i rješavanje sukoba i zajedničko rješavanje problema. Sukobi su sastavni dio života. Sukob je situacija u kojoj dvije ili više osoba želi ostvariti cilj, interes ili potrebu; stanje u kojem je potrebno odlučiti između međusobno oprečnih motiva.

Mentor u gospodarstvu može se naći u situaciji sukoba zbog prevelikih očekivanja koja postavlja pred učenike, nemara i neodgovornog pristupa učenika radu i učenju, nepoštivanju mjera za rad na siguran način, neprimjerene komunikacije, nepridržavanja zakonskih odredbi, izostanka suradnje s roditeljima i školom, preklapanja proizvodnih s interesima poučavanja, različitih zahtjeva poslodavca i mentora, nadležne komore i škole.

Mogući su i sukobi na relaciji učenik-učenik ako je više učenika na praktičnoj nastavi kod poslodavca/ u obrtu. Tada će se mentor u gospodarstvu naći u „sredini“, a u takvoj situaciji pomoći će mu vještina aktivnog slušanja, strpljenje i ustrajnost u podršci učenicima da zajedno pronađu rješenje za problem.

Put od prihvaćanja činjenice da je za rješavanje sukoba potreban posrednik, preko pojedinačnih priča o problemu, otkrivanja zajedničkog problema i traženja rješenja do svojevrsnog sporazuma nije jednostavan, ali je učinkovit.

Priznavanje postojanja sukoba, kada se pojave, ujedno je i prvi korak u njihovom rješavanju. Upravljanje sukobom ili nenasilno rješavanje sukoba način je da svaka strana u sukobu vodi računa o vlastitim potrebama i interesima, ali i o interesima druge osobe. Važno je ne napadati drugu osobu, već se zajedno suprotstaviti problemu. Sukobe ne treba ignorirati, već rješavati. Potrebno je ispitati situacije koje su dovele do problema, istražiti uzroke, utvrditi načine rješavanja i dosljedno ih primjenjivati.

PRIMJER IZ/ZA PRAKSU: VIDEO

Pogledajte kratki video o preporukama za uspješno rješavanje sukoba.

Tamara Sapanjoš



Petar Tomić



Nerješavanje sukoba može onemogućiti postizanje željenih ciljeva i dovesti do frustracija. One uvjetuju nepoželjna ponašanja poput agresivnosti, potiskivanja doživljaja, obeshrabrenja, nazadovanja i bijega u ovisnost.

S druge strane, sukobi, bez obzira na to jesu li nastali zbog proturječnih interesa i uloga ili su generacijski obojani, ne moraju nužno biti negativni. Oni u isto vrijeme mogu biti pokretači i pozitivno djelovati na međuljudske odnose, usmjeravanje procesa učenja i poticanje promjena koje vode napretku.

Da zaključimo, od mentora u gospodarstvu očekuje se odgovorno postupanje i podrška mladima u nenasilnom rješavanju sukoba pri čemu su iznimno važne komunikacijske kompetencije koje se mogu učiti i unapređivati.



1. aktivnost:

Promislite kako bi izgledala Vaša komunikacija s učenikom s kojim ste ušli u sukob zbog kašnjenja na praksu i zbog ne poštivanja mjera za rad na siguran način. Pri rješavanju ovog sukoba koristite vještine aktivnog slušanja te osmislite JA-poruke koje biste uputili učeniku.

2. aktivnost:

Učenik je izvršio određeni zadatak. Međutim pri izvršavanju zadatka nije se vodio načelima struke i zadatak nije pravilno izvršen. Osmislite podržavajuću povratnu informaciju kojom biste mu ukazali na određene

propuste u izvršavanju zadatka, a da ga pri tome ne demotivirate već ga potaknete da promisli o nedostacima koji su uočeni tijekom izvršavanja zadatka.



ERASMUS+
Joint Mentorship

Better Cooperation for Better VET



**Co-funded by
the European Union**

www.hok.hr