

FAZE MENTORSKOG PROCESA

Zenica, februar 2021.



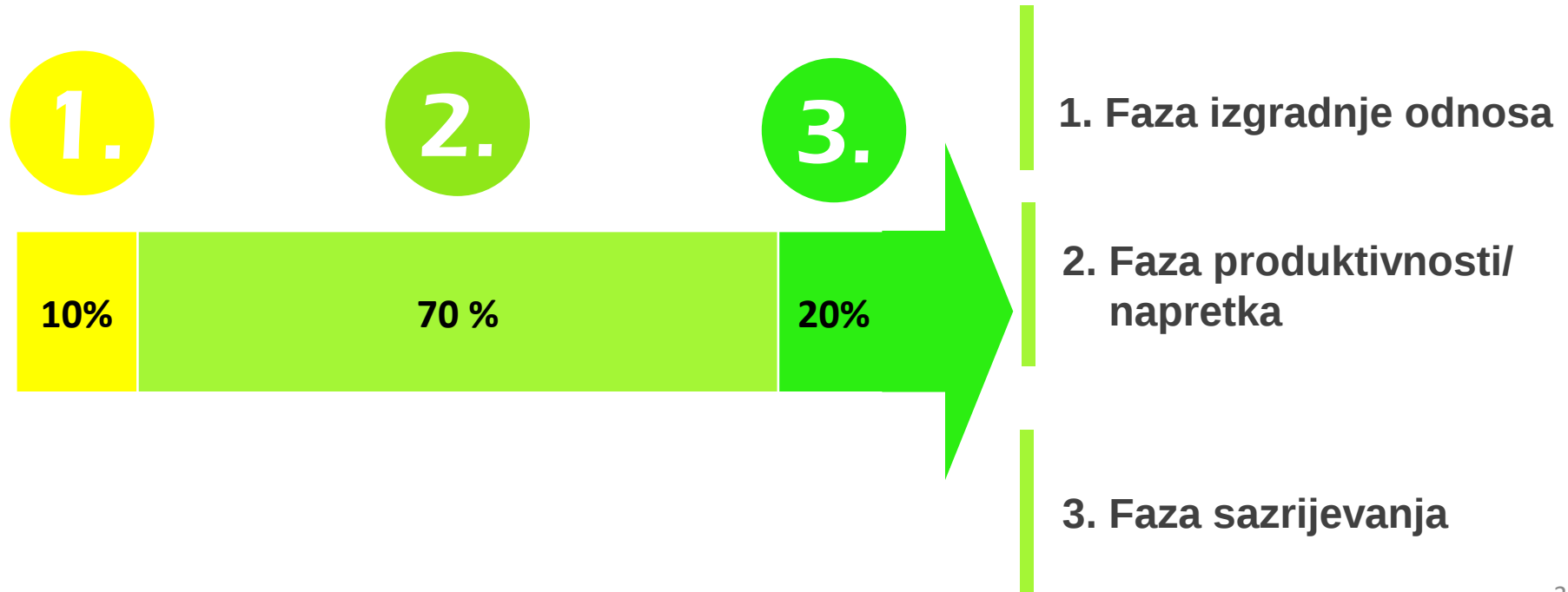
Mentorski proces



- ✎ Dvosmjernan proces
- ✎ Strukturirani profesionalni odnos
- ✎ Traži kvalitetnu komunikaciju (aktivno slušanje, postavljanje pitanja, davanje povratnih informacija)
- ✎ Zahtijeva ostvarenje cilja



Faze mentorskog procesa



Prva faza – izgradnja odnosa



Uspostavljanje formalnih i neformalnih veza s učenicima.

Razgovor o motivaciji, interesovanjima, očekivanjima...

Možete podijeliti sopstvena iskustva o karijernim počecima, izazovima itd.

Poteškoće u komunikaciji

Uspostava pravila



Druga faza – faza razvoja



2.

Osamostaljivanje učenika,

Kombinacija različitih pristupa i aktivnosti,

Više pružati fidbek i razmatrati nove ideje,

Kontinuitet u radu i

Provjera efektivnosti i efikasnosti uz praćenje ciljeva postavljenih NPP-om.

Treća faza – faza sazrijevanja



3.

Učenik samostalno realizira svoje zadatke i pronalazi rješenja za probleme i izazove s kojima se susreće u svakodnevnoj praksi,

Mentor je partner u raspravi te izvor socijalne i emocionalne podrške,

Vrijeme kada učenici završavaju svoju praksu i kreću dalje kroz život.



Mentorova efikasnost ne zavisi samo od njegovih osobina i kompetencija, odnosno od usklađenosti njegovih osobina s nekim obilježjima početnika, već uspješno mentoriranje zavisi i od osobina ličnosti i kompetencija same mentorirane osobe.

Aktivnost za učesnike



Učesnici su podijeljeni u tri grupe.

- Svaka grupa će obrazložiti vlastita iskustva po fazama mentorskog procesa:
 1. faza izgradnje odnosa/očekivanja i pojašnjenja,
 2. faza produktivnosti,
 3. faza sazrijevanja i zatvaranja.
- Prezentacija rada grupa
- Diskusija

PRVA FAZA

Uspostava mentorskog odnosa i usmjerenost na orijentiranje u radnom okruženju te planiranju aktivnosti

Mentorirani je ovisan o mentoru i njegovom usmjeravanju te češćim povratnim informacijama

DRUGA FAZA

Razvijanje i održavanje mentorskog odnosa usmjereno na podršku razvoju profesionalnih kompetencija

Mentorirani postaje djelomično neovisan, a povratne informacije su mu rjeđe potrebne

TREĆA FAZA

Završavanje mentorskog odnosa usmjereno na poticanje preuzimanja profesionalne odgovornosti i samostalnosti

Mentorirani i mentor razvijaju odnos međuovisnosti u kojem ravnopravno razmjenjuju ideje

Mentor:

izgrađuje povjerenje i povjerljivost;
pomaže i demonstrira;
savjetuje i vodi;
prihvaća i odaje priznanje;
daje profesionalnu podršku;
modelira kompetentnu praksu;
objašnjava i dijeli iskustvo

Mentor:

modelira kompetentnost;
pomaže u razvoju učinkovite prakse;
postavlja pitanja;
nudi ideje;
potiče samostalnost;
potiče refleksiju;
odaje priznanje

Mentor i mentorirani:

vode dijalog koji uključuje:
suradničko učenje;
donošenje odluka i rješavanje problema;
zajedničko procjenjivanje i planiranje;
naizmjenično vođenje;
refleksiju o praksi;
razmjenu povratnih informacija;
redefiniranje odnosa u smjeru kolegijalne podrške

Mentorirani:

otvara se; prihvaća savjete i upute;
promatra i analizira mentorovu praksu;
primjenjuje nova znanja i metode;
postavlja pitanja

Mentorirani:

samopouzdan i kreativan;
koristi se refleksijom



Učenik

Mentor



FAZA IZGRADNJE ODNOSA	• Razvijanje uzajamnog povjerenja • Definiranje ciljeva, pravila i očekivanja u procesu mentorstva
FAZA RAZVOJA	• Prihvatanje početnih ciljeva u odnosu, • Istraživanje i učenje imaju brz napredak
FAZA SAZRIJEVANJA	• Odnos postaje uzajaman u smislu učenja • Formalni odnos se završava, a neformalni se može nastaviti

I na kraju...

Od prvog dana rada shvatio sam šta znači imati pored sebe pravog mentora. Tokom rada imate uputstva koja dobijate na papiru, kroz pravilnike i druge smjernice, međutim one prave smjernice koje ne možete pročitati jesu upravo one koje dobijate od mentora. Na adekvatan način vam pokaže kako da posvetite pažnju svakom zadatku u odgovarajućoj mjeri i daje savjete kako sarađivati sa drugim ljudima. Uvijek će gledati da informacija koju vam prenosi bude u razumljivoj formi, ali i da vas podstakne da saznate nešto novo. Najbitnije je što dobijete savjet koji ćete primijeniti u poslu i u drugim oblastima u životu.

B.B. Mentorisani učenik



Mentor je podsticao moja interesovanja za ono što radimo, ukazivao, mi je na probleme sa kojima mogu da se susretnem. Najviše od svega mi je značilo što sam dobijao povratne informacije i praktične savjete kako da unaprijedim svoje razmišljanje i sposobnosti. Mentorstvo mi je otvorilo mogućnost za stalno unapređenje vještina i znanja, odnosno lični razvoj i napredovanje u karijeri.

N.Ž. Mentorisani učenik



Za mene je mentorstvo mogućnost da pomognem mladim ljudima u njihovom ličnom razvoju. Ono što nijedan mentor ne smije da zaboravi je to da se mladi ugledaju na svoje mentore, te da kopiraju njihove postupke i način razmišljanja. Ono što je najvrednije u mentorskom procesu je, kada vidite vašeg mentorisanog kako postiže uspjehe i da je dobar u onome što radi, nakon što se mentorska veza završila. Tada znate da ste uspjeli!

A. Dudaš, Mentorka

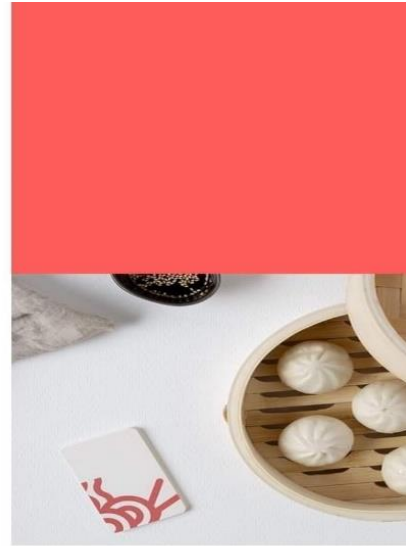


„Najviše učimo poučavajući druge“

Seneka



PAUZA



Hvala za pažnju!

Savjeti za efikasnije upravljanje procesom



Aktivno slušanje – osnovna vještina ne samo za uspostavljanje odnosa, već i izgradnju pozitivnog okruženja koje omogućava otvorenu komunikaciju.

- Pokažite zanimanje za ono što učenik govori,
- parafrizirajte ključne aspekte kako biste provjerili da li ste dobro razumjeli (Ako sam te dobro razumio želio si da kažeš...)
- Koristite govor tijela (npr. orijentacija i naginjanje tijela ka sagovorniku, gledanje u oči...) koji pokazuje vaše interesovanje za sagovornika



Postavljanje pitanja – Značajan dio aktivnog slušanja koji omogućava dublje istraživanje teme jeste postavljanje pitanja.

- Tehnika otvorenih pitanja je najefikasniji način podsticanja ideja za rješenje problema, razvijanje komunikacije, otkrivanje detalja.
- Pitanja obično počinju sa Šta? Kako? Zašto? Primjer pitanja: Zašto je ovo važno za tebe? Šta misliš kada kažeš...? Zašto je ovo važno?
- Iako i otvorena i zatvorena pitanja imaju svoju svrhu, preporučuje se da vježbate vještinu postavljanja otvorenih pitanja i vi i mentorisani.

Vježba 1.



Parafrazirajte ponuđena zatvorena pitanja u pitanja otvorenog tipa:

- Da li trenutno tražiš posao?
(Kakav posao tražiš?)
- Da li mislite da ćete moći dati doprinos firmi?
(Koji će biti vaš doprinos firmi?)
- Želite li da se bavite ovim poslom?
(Zašto želite da se bavite ovim poslom?)
- Možeš li ostati fokusiran cijeli dan?
(Kako ćete ostati fokusirani cijeli dan?)
- Treba li nam zaštitna oprema pri ulasku u pogon?
(Zašto nam je potrebna zaštitna oprema pri ulasku u pogon?)





- **Upućivanje povratne informacije** – Davanje jasnih povratnih informacija jeste ključna vještina za unapređenje i razvoj mentorisanog.
- Povratna informacija jeste putokaz, odnosno smjernica koju dajete mentorisanom u kom pravcu treba da ide kako bi ostvario postavljene ciljeve.
- Povratna informacija ne služi samo za korigovanje neželjenog ponašanja, već i za unapređenje postojećih vještina, kao i za upućivanje pohvale.