

3. Planiranje učenja kroz rad tijekom studija

U kompetencijskom pristupu izrade studijskih programa planiranje je usmjereno pragmatičkom orijentacijom prema izvedbi – onomu što će student moći raditi nakon obrazovnoga procesa. Glavno obilježje ovoga pristupa jest definiranje obrazovnih ishoda kao jasno mjerljivih rezultata studijskih programa i svakoga pojedinoga kolegija. Naglasak je na usvajanju stručnih i generičkih vještina kojima su teorijska znanja samo podloga, odnosno na stjecanju kompetencija koje se mogu izravno primijeniti u rješavanju radnih zadataka.

Očita je veza između kompetencijskoga pristupa planiranju studijskih programa i davanja veće uloge učenju kroz rad i praktičnom radu studenata tijekom visokoškolskog obrazovanja. Neovisno o tom hoće li stjecanje praktičnoga iskustva studenata biti strateška odluka uprave visokog učilišta, zajednička odluka kreatora određenog studijskog programa ili samostalna odluka pojedinih nastavnika, pri planiranju se treba voditi ključnim obilježjima kompetencijskog pristupa.

Ključna obilježja kompetencijskog pristupa u planiranju studijskog programa (preuzeto iz Vlahović-Štetić i Kamenov, 2016):

- Ciljevi poučavanja na razini studija i svakog predmeta definiraju se kao ishodi učenja
- Ishodi učenja pokazatelji su kompetencija koje student stječe nakon što udovolji svim studijskim obvezama
- Ishodi učenja odnosno stečene kompetencije trebaju biti prepoznatljive i objektivno mjerljive
- Ishodi učenja povezani su sa studentskim opterećenjem u satima i ECTS bodovima
- Određivanje ishoda učenja i opterećenja podloga je za planiranje metoda i strategija poučavanja, načina učenja te praćenja i vrednovanja naučenog

Sažeto, to znači da visokoškolski nastavnici ponajprije trebaju definirati koje profesionalne i generičke kompetencije mogu omogućiti studentima u okviru studijskog programa te koji će biti modaliteti učenja kroz rad kojima će to ostvariti. Zatim, u okviru pojedinoga modaliteta slijedi definiranje ishoda učenja, razrada sadržaja i aktivnosti studenata kojima će se ostvariti željeni ishodi, određivanje načina praćenja i provjere ostvarenosti ishoda učenja te povezivanje svega navedenoga s vremenskim opterećenjem studenata.

a. Modaliteti učenja kroz rad i planiranje ishoda

Planiranje učenja kroz rad trebala bi biti strateška odluka vezana uz unapređenje kvalitete studija te stoga i zajednička aktivnost svih nastavnika na određenom studijskom programu. Ako je moguće, treba poći od razine studijskoga programa te promotriti postoji li u njemu potreba i prostor za uvođenje obavezne stručne prakse za sve studente i može li se ona organizirati. Ako to nije slučaj, postoji li mogućnost uvođenja izbornoga kolegija na kojem će barem dio studenata steći priliku za iskustveno učenje u realnom radnom okruženju? Konačno, postoje li u studijskom programu kolegiji koji bi u svoj silabus mogli uključiti učenje kroz rad i tako barem djelomično doprinijeti studentskim kompetencijama? Postoji li u okviru fakulteta mogućnost za organiziranje vježbališta na kojem studenti svih ili pojedinih studijskih programa/usmjerenja mogu razvijati neke svoje profesionalne kompetencije? Pritom treba napomenuti da te odluke nisu međusobno isključive, odnosno da na istom studijskom programu mogu postojati različiti modaliteti učenja kroz rad koji se međusobno nadopunjuju.

Određivanje modaliteta učenja kroz rad nužan je nulti korak o kojem ovisi daljnje planiranje, kako ishoda učenja, tako i aktivnosti i obaveza studenata, načina njihova praćenja i vrednovanja te određivanje studentskoga opterećenja u ECTS bodovima.

Osmišljavanje stručne prakse ili učenja kroz rad počinje definiranjem ishoda koje tim modalitetom želimo ostvariti. O ishodima treba razmišljati pri osmišljavanju modaliteta jer su oni jasan i mjerljiv cilj prema kojem usmjeravamo poučavanje i studentsko učenje. Prisjetimo se – ishodi učenja trebaju biti formulirani kao ono što će studenti moći nakon završenoga poučavanja (a ne kao zadatci koje će studenti raditi tijekom poučavanja!) i trebaju biti mjerljivi, tj. formulirani tako da je moguće nedvosmisleno utvrditi jesu li ostvareni.

Ne smijemo zaboraviti da je pri definiranju ishoda pojedinoga kolegija potrebno misliti o cjelokupnom studiju i ishodima koji se žele postići tim studijskim programom. Ishodi svakoga kolegija uži su i specifičniji od ishoda programa, no u konačnici svi ishodi pojedinih kolegija moraju doprinijeti ostvarivanju ishoda studijskoga programa. Štoviše, od nastavnika se očekuje da pri planiranju kolegija eksplicitno napiše kojim ishodima studijskoga programa taj kolegij doprinosi. Kako se ishodi studijskoga programa u skladu s Dublinskim deskriptorima trebaju odnositi i na profesionalne i na generičke kompetencije, tako pri kreiranju kolegija stručne prakse nastavnici mogu

planirati doprinos i jednoj i drugoj vrsti ishoda studijskoga programa. Više pojedinosti o formuliranju ishoda učenja, kao i o usklađivanju ishoda kolegija i studijskoga programa, moguće je pronaći u priručniku *Kako ostvariti željene ishode u studijskim programima?* (Vlahović-Štetić i Kamenov, 2016).

Ako učenje kroz rad želimo uvrstiti kao određeni manji dio kolegija koji već postoji u studijskom programu, onda će jedan ili dva ishoda toga kolegija biti formulirani tako da se jasno može vidjeti koje će praktične kompetencije imati studenti nakon polaganja toga predmeta, a omogućit će im ih upravo učenje kroz rad. Kao primjere takvih ishoda možemo navesti: *moći će samostalno provesti edukativnu radionicu sa srednjoškolcima; moći će moderirati razgovor u fokus grupama; moći će prevesti novinarske tekstove s određenoga stranoga jezika na hrvatski jezik* i slično.

Ako smo se odlučili za modalitet stručne prakse kao posebnoga kolegija, bilo obaveznoga bilo izbornoga, voditelj toga kolegija treba unutar važećega zadanoga okvira formulirati odgovarajući broj ishoda. Prema aktualnim smjernicama Sveučilišta u Zagrebu, nastavnik treba definirati tri do deset ishoda učenja za svaki predmet. Drugim riječima, svi definirani ishodi toga kolegija odnose se na kompetencije koje studenti mogu ostvariti upravo učenjem kroz rad u realnom okruženju ili na vježbalištu. Ishodi mogu biti specifični za tu struku – primjerice, studenti psihologije moći će *primijeniti, bodovati i interpretirati odabrane psihodijagnostičke instrumente*, studenti fonetike moći će *izraditi govorni status pojedinca s atipičnim govorom*, a studenti francuskoga jezika i književnosti moći će *planirati i organizirati okrugli stol s temama o književnosti*. No, ishodi ovoga kolegija često su i generički s obzirom na to da takav kolegij omogućuje studentima razvijanje mnogih generičkih kompetencija, ponajprije onih koje se odnose na komunikaciju i timski rad. Stoga takvi kolegiji studentima različitih studijskih usmjerenja mogu omogućiti ishode kao što su: *analizirati etičke aspekte profesionalnih situacija i kritički prosuđivati etičke dileme u realnom okruženju; surađivati u timu uz asertivno zauzimanje za vlastite ideje i vrijednosti te uvažavanje drugih; koristiti primjerenu terminologiju u pisanju i govoru za različite dionike/korisnike*. U sljedećem okviru navedeni su neki aktualni primjeri sa Sveučilišta u Zagrebu.

Ishodi učenja kolegija Praksa na diplomskom studiju Psihologija (FFZG)

1. Primijeniti integrirano znanje iz temeljnih i primijenjenih područja psihologije za uspješno rješavanje radnih zadataka u realnom okruženju
2. Planirati cjeloviti proces psihologijske procjene u skladu s ciljem procjene, specifičnostima populacije i/ili potrebama organizacije
3. Kritički odabrati i primijeniti psihologijske metode (mjerni instrumenti, intervju, opažanje) za procjenu različitih obilježja pojedinaca, grupa i sustava
4. Analizirati i interpretirati rezultate dobivene psihologijskom procjenom, napisati nalaz i/ili mišljenje te osmisliti prenošenje stručnog zaključka i preporuka klijentima/korisnicima i stručnjacima
5. Planirati i/ili provesti dijelove preventivnih/interventnih/edukacijskih programa na razini pojedinca, grupe i/ili organizacije
6. Analizirati etičke aspekte profesionalnih situacija i kritički prosuđivati etičke dileme u realnom okruženju
7. Opisati oblike suradnje psihologa s drugim stručnjacima te ulogu psihologa u interdisciplinarnim timovima

Ishodi kolegija Praksa na diplomskom studiju Edukacijska rehabilitacija (ERF)

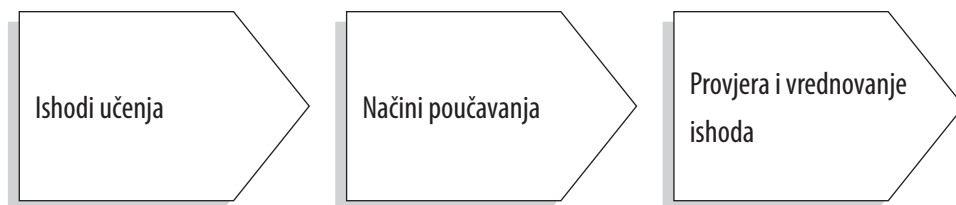
1. Zastupati i primjenjivati profesionalna i etička načela (odgovornost za povjerljivost informacija o korisnicima)
2. Provesti postupke edukacijsko-rehabilitacijske procjene razina motoričkog, senzoričkog, spoznajnog, emocionalnog i socijalnog funkcioniranja djece s teškoćama u razvoju te mladih i odraslih osoba s invaliditetom (poremećaj iz spektra autizma/ intelektualne teškoće/ teškoće učenja/ ADHD/ višestruke teškoće)
3. Analizirati čimbenike i obilježja kvalitete življenja djeca s teškoćama u razvoju i osoba s invaliditetom te njihovih obitelji
4. Dizajnirati/oblikovati i primjenjivati individualizirane edukacijsko-rehabilitacijske programe i postupke u cilju unapređenja funkcionalnog razvoja (sposobnosti, znanja i vještina), zadovoljavanja individualnih potreba i ostvarenja kvalitete življenja djece s teškoćama u razvoju i osoba s invaliditetom
5. Evaluirati učinke edukacijsko-rehabilitacijskih programa i postupaka
6. Zagovarati i kreirati postupke unapređenja procesa socijalne inkluzije / izjednačavanja mogućnosti za djecu s teškoćama u razvoju i osobe s invaliditetom

Ishodi učenja kolegija Praksa na Agronomskom fakultetu

1. Riješiti zadani praktični problem uvažavajući poznate činjenice, teorije i propise
2. Kritički vrednovati prikladnost tehnika i metoda za rješavanje praktičnog problema
3. Obaviti i opisati praktični zadatak u uobičajenim okolnostima
4. Predložiti i obrazložiti rješenje zadanog problema u promjenjivim okolnostima
5. Aktivno sudjelovati u timskom radu i pridonositi zajedničkom rješavanju problema
6. Pisanim i usmenim putem obrazložiti radne postupke i prijedloge rješenja problema
7. Razviti odgovorno ponašanje u poslovnom radnom okruženju
8. Obrazložiti značenje poslova i struke u zajednici i doprinos društvu

b. Konstruktivno poravnanje ishoda, provedbe i vrednovanja učenja kroz rad

Osmišljavanje učenja kroz rad u bilo kojem modalitetu počinje definiranjem ishoda učenja, no nakon toga važno je promisliti o načinima rada koji će omogućiti ostvarivanje željenih ishoda te o načinima provjere ostvarenosti tih ishoda. Međusobna usklađenost ishoda, načina poučavanja i načina vrednovanja naziva se konstruktivno poravnanje (Biggs i Tang, 2011; Vlahović-Štetić, 2009) ili konstruktivno povezivanje (Kovač i Kolić Vehovec, 2008).



Slika 2. Shematski prikaz konstruktivnog poravnanja

Prema konstruktivističkom pristupu poučavanju, nastavnici i studenti dijele odgovornost za učenje: nastavnik je odgovoran za izbor i ponudu najboljih metoda koje će potaknuti studentsku aktivnost, a student za stvarnu uključenost u proces učenja i konstrukciju svojega znanja. U kontekstu učenja kroz rad ili studentske stručne prakse, sveučilišni nastavnik – voditelj kolegija/ prakse će u dogovoru s mentorima – stručnjacima u praksi razraditi tijek prakse, sadržaje i oblike rada kojima će se to postići. Uloga voditelja prakse i mentora jest omogućiti uvjete i aktivnosti koje će potaknuti studentsku konstrukciju znanja, a time i odgovarajuće ishode učenja. Različiti oblici rada doprinose tomu cilju (opažanje rada stručnjaka, analiza slučajeva iz prakse, samostalno obavljanje dijelova radnih zadataka, suradnja u stručnom timu, refleksija na aktivnosti u razgovorima s mentorom i sl.).

U planiranju učenja kroz rad polazimo od pitanja kako osmisliti aktivnosti da bi studenti mogli uspješno ostvariti ishode učenja. Pritom se polazi od studenta/studentice – što on ili ona treba raditi kako bi se pojedini ishodi ostvarili? Naravno, studenti na praksi nisu samostalni ni izolirani pojedinci, nego dolaze u neki kolektiv i ondje surađuju s mentorom, mentorovim radnim timom i eventualno s korisnicima usluga te radne organizacije. Studenti se na različite načine mogu uključiti u aktivnosti u tom kolektivu, mentor im

se neke dane može više posvetiti, a neke dane manje, neki poslovi odvijaju se češće ili redovito, a neki rjeđe ili samo povremeno – sve su to okolnosti koje treba uzeti u obzir pri planiranju studentske prakse / učenja kroz rad i biti realističan. Stoga je važno dogovarati i razine ishoda učenja i moguće aktivnosti/sadržaje s mentorom/stručnjakom u praksi te predvidjeti odgovarajuće trajanje učenja kroz rad koje će omogućiti da se planirano zaista i realizira. Nastavnici su odgovorni za planiranje aktivnosti i omogućavanje studentima aktivnosti kroz koje će ostvariti odgovarajući ishod. Dakle, zamišljeni ishodi učenja i aktivnosti studenata moraju biti međusobno usklađeni.

Nakon što smo uz ishode učenja osmislili i studentske aktivnosti te ih uspješno poravnali, preostaje nam osmisliti i način provjere tih ishoda. Naime, vrednovanje ishoda potrebno je provesti u skladu s tim kakve smo ishode planirali. Ako je planiran ishod da studenti *mogu samostalno izvesti određeni radni zadatak*, onda se taj ishod ne može provjeriti bez studentova detaljnoga opisa svojega rada u dnevniku rada, izvještaju ili u usmenoj prezentaciji, no potreban je i mentorov izvještaj koji će to potvrditi, a bilo bi poželjno i vrednovati. Dakle, za svaki ishod učenja valja razmisliti koji je najbolji način provjere njegova ostvarenja. Pri odabiru metoda vrednovanja važno je da one budu takve da stvarno mogu provjeriti planirane ishode koji se na kolegiju očekuju jer mi to kao nastavnici – nositelji programa jamčimo. Više pojedinosti o tom možete pronaći u poglavlju 5. Vrednovanje studentske prakse i učenja kroz rad.

Pri planiranju učenja kroz rad, bilo kao posebnoga kolegija Stručna praksa ili kao jednoga dijela postojećega kolegija, važno je voditi računa i o ECTS bodovima koje predmet nosi. Za svaki pojedini ishod moramo predvidjeti koliko će studentskoga angažmana i vremena zahtijevati obavljanje svih aktivnosti nužnih za njegovo ostvarenje, što ne podrazumijeva samo radne sate koje će student provesti u radnoj organizaciji, nego i sate koje će trebati za pripremu ili kasniji izvještaj o tome, što će raditi kod kuće, izvan radnoga vremena. Ukupno opterećenje studenata treba odgovarati ECTS bodovima predmeta (uz ideju da jedan ECTS bod iznosi 25 do 30 sati studentskoga rada).

Pri konstruktivnom poravnanju može nam pomoći tablica u koju ćemo unijeti ishode, studentske aktivnosti, načine provjere ishoda i potrebno studentsko vrijeme izraženo u satima. Tek kada zamišljene ishode svedemo na konkretnu razinu aktivnosti i potrebnoga vremena, možemo imati jasniji uvid u realnost i ostvarivost tih ishoda u okvirima satnice i ECTS bodova koje imamo na raspolaganju. Slijedi primjer takve tablice s jednim detaljno razrađenim

ishodom učenja. Riječ je o razvijanju profesionalne kompetencije psihologa – selekciji kandidata za određeni posao / radno mjesto. U tablici je ovaj ishod razrađen na tri različite razine, od niže prema višoj – svaka razina ishoda zahtijeva različite studentske aktivnosti i drugačiji način provjere, a time je i različito zahtjevna u satima studentskoga opterećenja. Ako želimo studentima omogućiti postizanje najviše razine toga ishoda, moramo planirati duže trajanje studentskoga boravka na praksi i s mentorima dogovoriti da studentima dopuste provođenje same aktivnosti. Ako ne postoji takva mogućnost ili smo ograničeni vremenom, ne možemo planirati tako visoku razinu ishoda učenja jer njezino ostvarivanje nije realno. U tom ćemo se slučaju trebati zadovoljiti jednom od dviju nižih razina ishoda učenja. Najgore što možemo učiniti jest definirati visoke razine ishoda učenja kroz rad, a ni dovoljnim vremenom ni planiranim aktivnostima studenata (pa ni načinima vrednovanja) ne omogućiti njihovo ostvarivanje. To znači da nismo proveli konstruktivno poravnanje i ne pružamo studentima ono što smo im u programu obećali. Naravno, pitanje je i provjeravamo li uopće ostvarenost tih ishoda, no tu temu detaljnije ćemo razraditi u poglavlju o vrednovanju.

Primjer konstruktivnog poravnanja različitih razina ishoda učenja vezanih uz postupak selekcije kandidata za posao

Ishodi učenja	Sadržaj/način učenja	Vrednovanje	Potrebno vrijeme
Opisati postupke selekcije kandidata za posao	Opazuju provođenje testiranja i intervjua s kandidatima za posao; razgovaraju s mentorom o tim postupcima.	Pisani izvještaj s prakse – opis postupaka selekcije kandidata za posao u konkretnoj tvrtki	12 sati
Vrednovati postupke selekcije kandidata za posao	Uspoređuju opažene postupke selekcije sa stručnim teorijskim znanjem o njihovim prednostima i nedostacima, razgovor s mentorom o argumentima za odabir i primjenu pojedinih postupaka.	Pisani izvještaj s prakse – kritički osvrt na odabir i primjenu postupaka selekcije kandidata za posao u konkretnoj tvrtki	20 sati
Provesti postupak selekcije kandidata za posao i analizirati rezultate	Uz mentorovu superviziju provode testiranje kandidata za posao/intervjue s kandidatima i analiziraju rezultate kandidata.	Pisani izvještaj s prakse – opis postupaka selekcije i analize rezultata Mentorov izvještaj – procjena kvalitete pojedinih elemenata u provedbi postupka selekcije i analize rezultata kandidata	40 sati

U ovoj smo tablici dali primjer razrade samo jednoga ishoda učenja na različitim razinama kako bismo ilustrirali složenost procesa planiranja i usklađivanja ishoda s načinom rada i vrednovanjem ishoda. Naravno, u svakom kolegiju, bilo da je riječ o samostalnoj stručnoj praksi ili o određenom kolegiju u kojem je učenje kroz rad samo jedan dio, postoji veći broj ishoda (tri do deset) i bilo bi poželjno napraviti tablicu konstruktivnog poravnanja u kojoj ćemo na jednom mjestu razraditi sve njih kako bismo imali pregled svih potrebnih studentskih aktivnosti i obaveza na kolegiju, kao i potrebno vrijeme koje treba odgovarati ukupnomu broju ECTS bodova na kolegiju.

c. Organizacija učenja kroz rad u visokoškolskim programima

Europski projekt *Integrating work-based learning and entrepreneurship in higher education* (<https://wexhe.eu/>) omogućio je pregled različitih modela učenja kroz rad koji se trenutačno primjenjuju na sveučilištima u sedam europskih država (Nizozemskoj, Njemačkoj, Sloveniji, Ujedinjenom Kraljevstvu, Španjolskoj, Poljskoj i Cipru). Pritom je za nas najrelevantniji model stručne prakse koji je usmjeren na studente koji u sklopu studija obavljaju stvarne radne zadatke kod različitih poslodavaca.

Ključni elementi svakoga pristupa uključuju jasno informiranje, kontinuiranu komunikaciju, fleksibilnost u prilagodbi pristupa, predane i educirane nastavnike koji podržavaju studente, angažirane studente, uključivanje posredničkih agencija/sluzbi koje organiziraju i facilitiraju aktivnosti stručne prakse te predanost poslovnih i obrazovnih voditelja u integriranju učenja kroz rad u njihovim zajednicama i tvrtkama.

U izvještajima je eksplicitno navedeno da je *integrirani model* idealno rješenje za učenje kroz rad pod uvjetom da su svi dionici izrazito predani ostvarivanju ciljeva stručne prakse. Integrirani pristup učenju kroz rad podrazumijeva da su svi studenti u sklopu određenoga studijskoga programa obavezni izvršiti aktivnosti učenja kroz rad, odnosno proći kroz stručnu praksu. Učenje kroz rad obično je sastavni dio studijskoga programa te je najčešće definirano kao zaseban modul ili kolegij čiji sadržaji trebaju odrediti: glavne ciljeve stručne prakse, kompetencije koje studenti razvijaju tijekom obavljanja stručne prakse, metode poučavanja i učenja koje će se primjenjivati, način na koji se ishodi učenja procjenjuju, broj ECTS bodova koji studenti stječu nakon odrađivanja stručne prakse, odnosno vrijeme koje studenti trebaju provesti na poslu, fazu studija u kojoj studenti stječu dovoljno znanja da bi mogli pristupiti stručnoj

praksi, radna okruženja koja su prihvatljiva za učenje kroz rad i sl. Osnovni cilj integriranoga pristupa stručne prakse jest uspostavljanje konstruktivne suradnje između visokoga učilišta i poslodavca radi postizanja visokokvalitetnih ishoda učenja (prema Matković i Galešić, 2022. – vidi Prilog).

Uključivanje učenja kroz rad u svoj kolegij svakako je lakše osmisлити i organizirati nego cijeli kolegij orijentiran na praktični rad stručnjaka u području. Međutim, i jedan i drugi modalitet zahtijeva detaljnu i pažljivu organizaciju. Tijekom pripreme takvih oblika učenja nastavnici si trebaju postaviti brojna pitanja i unaprijed, na razini studijskoga programa ili visokoga učilišta, dogovoriti odgovore na njih. Idealno bi bilo da visoko učilište donese pravilnik o stručnoj praksi kojim su sva ta pitanja regulirana. Kao ilustraciju možete pogledati takav [pravilnik Fakulteta organizacije i informatike Sveučilišta u Zagrebu](#), [pravilnik Agronomskoga fakulteta u Zagrebu](#) i [pravilnik o stručnoj praksi na Fakultetu elektrotehnike, računarstva i informacijskih tehnologija Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku](#).

No, učenje kroz rad moguće je organizirati i prije postojanja takva ili slična pravilnika na razini visokoga učilišta, bilo da je riječ o samostalnim naporima pojedinih sveučilišnih nastavnika, bilo o zajedničkom naporu izvoditelja određenoga studijskoga programa. Koja si pitanja vezana uz uvođenje učenja kroz rad ili stručne prakse u program studija trebate postaviti?

Trajanje

Zamislimo da ste odlučili uključiti praćenje rada stručnjaka (engl. *job shadowing*) u svoj kolegij. Koliko bi vremena studenti trebali provesti uz stručnjaka na poslu? Hoće li biti dovoljan jedan dan ili bi prikladnije trajanje bilo dva dana kako bi studenti mogli vidjeti veći opseg poslova? Koliko ECTS bodova kolegija možete dodijeliti tomu zadatku s obzirom na to da će na to studenti trošiti svoje vrijeme izvan nastave na fakultetu? Kako bi se potaknulo iskustveno učenje, a i provjerila ostvarenost ishoda kolegija koji smo formulirali u vezi s ovim zadatkom, studenti će vjerojatno trebati napisati i neki oblik izvještaja ili refleksije o tom iskustvu, za što će im također biti potrebni određeni sati izvan nastave, pa je i to potrebno uzeti u obzir.

Ako ste, primjerice, odlučili 0,5 ECTS boda na kolegiju odvojiti za ovo iskustvo, tj. za ovaj ishod, to znači da studenti imaju na raspolaganju najviše 15 sati rada. Dva dana provedena uz stručnjaka traže 16 sati rada te ne ostaje više vremena za pisanje izvještaja. Dakle, u okviru 0,5 ECTS-a realno je planirati

jedan radni dan uz stručnjaka (8 sati) i nekoliko sati za pisanje refleksivnog teksta o tom iskustvu. Dulji boravak uz stručnjaka zahtijeva i odvajanje više ECTS bodova za tu aktivnost.

Odlučite li se za uvođenje stručne prakse studenata, na vježbalištu ili u radnim organizacijama, također treba razmotriti koliko je vremena potrebno da bi se ostvarili formulirani ishodi i što to znači u terminima radnih sati „u praksi” i dodatnih sati studentskoga rada kod kuće, tijekom i nakon prakse. Potrebno je realno planirati trajanje prakse s obzirom na planirane ishode i moguće ECTS bodove koje možemo odvojiti za stručnu praksu u studijskom programu. Radni tjedan ima 40 sati te ako student/studentica provede dva tjedna u radnoj organizaciji uz samo 10 sati rada kod kuće, govorimo o 90 sati rada ili 3 ECTS boda samo za praktični rad. Ako planiramo i neke uvodne i završne aktivnosti u nastavi na fakultetu, trebamo uračunati i njihovu satnicu i zahtjevnost za studente.

Dodatno je pitanje trebaju li studenti praksu obaviti u kontinuitetu (npr. puna dva tjedna otići na praksu u radnu organizaciju) i imaju li za to mogućnost tijekom godine ili trebaju provesti 80 sati u praksi, a s mentorom će se dogovarati koje će dane dolaziti i koliko će sati ostajati pri svakom dolasku. Može li se takvo diskontinuirano obavljanje prakse razvući koliko je god potrebno ili sve treba završiti u okviru npr. dva mjeseca?

Pri planiranju trajanja stručne prakse potrebno se konzultirati i sa stručnjacima iz prakse, potencijalnim mentorima, kako bismo saznali njihovu perspektivu o vremenu potrebnom da se ostvare planirani ishodi, ali i mogućnosti ili vremenska ograničenja oko prihvaćanja studenata na praksu. Konačno, možda je broj studenata velik, a broj mentora manji, pa je i zbog toga potrebno ograničiti trajanje boravka studenata u radnoj organizaciji kako bi svi studenti imali prilike za učenje kroz rad.

Priprema studenata

Ostvarivanje ishoda učenja kroz rad ovisi i o pripremljenosti studenata za to iskustvo. Uobičajeno je kolegije u kojima studenti imaju priliku za iskustveno učenje uključiti u diplomski studij ili na kraj preddiplomskoga studija, što znači da studenti već imaju prilično teorijsko znanje o predmetu svojega studiranja, pa im je već to važna podloga za praktični rad. No, dobro je da su studenti detaljnije i specifičnije pripremljeni za primjenu svojega znanja u praksi, bilo da je riječ o dijelu kolegija ili o posebnom kolegiju stručne prakse.

Kada je učenje kroz rad dio kolegija, u satnici samoga kolegija predviđeno je vrijeme koje će se tijekom nastave na fakultetu posvetiti pripremi studenata za praktični zadatak ili zadatke. Nastavnik tijekom predavanja, instrukcija ili razgovora detaljno priprema studente za moguće situacije i upućuje ih u njihove obaveze, odgovara na njihova pitanja i razjašnjava nejasnoće. Katkad se organizira i simulacija aktivnosti tijekom nastave kako bi se studenti i na taj način pripremili za snalaženje u stvarnoj situaciji. Primjer je takve situacije kad studenti moraju provesti radionicu s određenom skupinom korisnika, npr. sa srednjoškolcima, pa osmišljenu radionicu najprije tijekom nastave provedu sa svojim kolegama, koji imaju zadatak igrati ulogu srednjoškolaca i ponašati se u skladu s time.

U slučaju stručne prakse kao posebnoga kolegija studenti su katkad prepušteni sami sebi i uputama na internetskoj stranici ili oglasnoj ploči fakulteta, tj. ne organizira se ni zajednički sastanak ni individualna priprema studenata prije odlaska na praksu. Studentima je, međutim, potrebna dodatna priprema za uspješno učenje kroz rad. Prije odlaska na praksu studente je potrebno informirati o svim pojedinostima načina provedbe i trajanju prakse, trebaju znati koja su njihova prava i što su njihove dužnosti, potrebno ih je upoznati s načinom prijave za stručnu praksu kod poslodavca, proceduri odabira i slično. Također, studenti trebaju biti upoznati s ishodima učenja koje bi praksom trebali ostvariti i načinima kako će se ti ishodi na kraju provjeravati i dokazivati. Trebaju dobiti jasne upute o tom što trebaju očekivati i/ili tražiti od mentora, kao i mentori od njih. Konačno, trebaju dobiti i detaljne smjernice o sastavnim dijelovima i načinu izvještavanja o provedenoj praksi te načinu vrednovanja njihova postignuća. Tu je pripremu moguće provesti pismenim putem, pisanim uputama i smjernicama za studentsku praksu, snimljenim *webinarom* za studente ili uz pomoć brošura o stručnoj praksi, no poželjno je organizirati i zajednički sastanak, na kojem se studentima mogu naglasiti ključni aspekti, razmotriti moguće poteškoće i ponuditi odgovori na

sva njihova pitanja i nejasnoće. Možda se u sastanak mogu uključiti i stariji studenti koji su već obavili stručnu praksu kako bi im dali neke smjernice na temelju svojega iskustva.

Refleksija studenata na praksu

Stručna praksa obično završava pisanjem izvještaja studenata u kojem se osvrću na različite elemente prakse, od samoga sadržaja i zadataka u kojima su sudjelovali do uvida u povezanost prakse s teorijskim znanjima ili osvrta na stečene kompetencije. Takva refleksija važan je dio učenja kroz rad, sastavni dio bez kojega iskustveno učenje nije potpuno, i ne treba ga se shvatiti samo kao formalnu obavezu studenata. Takav izvještaj često služi i kao osnova za vrednovanje – najčešće ga čita nastavnik koji je voditelj stručne prakse i na temelju njega ocjenjuje kako su ostvareni planirani ishodi učenja. Više pojedinosti o tom možete pronaći u poglavlju o vrednovanju.

Nastavnici mogu postaviti pitanje jesu li zadovoljni samo s ovakvom individualnom refleksijom studenata, namijenjenom samo njima. Možda je u kolegij moguće uključiti i grupnu refleksiju studenata, te će oni svojim kolegama prezentirati iskustva koja su stekli provodeći praksu u različitim organizacijama, razmijeniti svoja iskustva i steći još bolji uvid u mogućnosti rada u svojem području studiranja. U tom slučaju moramo predvidjeti i satnicu nastave za ta izlaganja i raspravu te studentsko opterećenje u pripremi njihovih prezentacija.

Sadržaj

Sam sadržaj stručne prakse djelomično je određen planiranim ishodima za koje se očekuje da ih mentor omogući studentima ostvariti tijekom boravka u radnoj organizaciji. Naravno, poželjno je da taj boravak bude i detaljnije strukturiran. Uobičajeno je da se studenta najprije upozna sa samom organizacijom i poslovima mentora, a zatim ga se na različite načine uključi u obavljanje pojedinih radnih zadataka. Na donjoj je slici prikazan primjer jedne takve poželjne strukture. Naravno, i mentori i studenti trebaju unaprijed biti upoznati s planiranom strukturom prakse.

Uz dogovorenu strukturu i planirane ishode prakse, koji su zajednički svim studentima, mentori u pojedinim radnim organizacijama sa studentima mogu dogovarati i individualizirani plan stručne prakse, polazeći od znanja

1. O organizaciji

- Upoznavanje studenta/studentice:
 - ✓ sa zaposlenicima u organizaciji/u odjelu
 - ✓ s glavnim poslovima organizacije/odjela
 - ✓ s relevantnim zakonima, pravilnicima i poslovnica organizacije

2. Stručni poslovi

- Dio 1 (povezivanje teorije s praksom):
 - ✓ prezentiranje poslova, radnih zadataka i odgovornosti stručnjaka (mentora)
 - ✓ upućivanje na potrebnu literaturu i izvore
- Dio 2 (učenje kroz rad):
 - ✓ uključivanje studenta/studentice u radni proces
 - ✓ kontinuirano praćenje i redovite konzultacije

Slika 3. Primjer sadržaja stručne prakse

i vještina kojima pojedini student već raspolaže i onih koje bi tek volio steći ili unaprijediti. Studenti će najviše koristiti imati od prakse koja je prilagođena njihovim znanjima i sposobnostima te osmišljena tako da im omogući doživljaj napretka. Više pojedinosti o tom dostupno je u poglavlju o ulozi i zadacima mentora.

Organizacija

Vrlo zahtjevan posao vezan uz stručnu praksu jest sama njezina organizacija, o čem je također potrebno razmišljati pri planiranju. Netko treba kontaktirati s radnim organizacijama i potencijalnim mentorima, komunicirati s njima u vezi sa svim pitanjima, voditi dokumentaciju i administraciju, pripremati i sklapati ugovore, brinuti se o isplati honorara ako ih ima. Netko treba voditi brigu o studentima i komunikaciji s njima, o prikupljanju njihovih izvještaja / dnevnika rada i drugih materijala za vrednovanje (studenata, mentora, organizacije prakse). Hoće li to biti jedna osoba ili će se posao podijeliti? Hoće li to raditi voditelji prakse ili tajništva, administrativne službe? Potrebno je razmisliti kako će se studenti prijavljivati za praksu, kako će im se dodjeljivati

mentori, hoće li ih studenti moći sami birati, postoji li ili će se napraviti neka internetska platforma za praksu kojoj će moći pristupiti studenti, mentori i nastavnici visokoga učilišta, ili samo neki od njih.

Bilo bi poželjno da nastavnici na studijskom programu zajednički dogovore hodogram i procedure kako ne bi sav posao spao na jednu osobu i kako se praksa ne bi odvijala stihijski i netransparentno. Može se dogovoriti i način transparentne evidencije svih potrebnih informacija, kao što je baza radnih organizacija i mentora sa svim relevantnim podacima o njima, raspored studenata po radnim organizacijama, evidencija povratnih informacija o mentorima i radnim organizacijama i slično. Takva zajednička briga o stručnoj praksi studenata sigurno doprinosi i kvaliteti te prakse i povećava zadovoljstvo svih uključenih. U analizi primjera dobre prakse koju su u okviru projekta *Učenje kroz rad i sustav upravljanja studentskim iskustvom na Filozofskom fakultetu u Zagrebu* izradili Matković i Galešić (2022) i koja je dostupna na internetskoj stranici projekta, prikazani su različiti modeli stručne prakse u Europi i u Hrvatskoj. U prilogu ovom priručniku izdvojili smo dio koji se odnosi na opis integriranoga modela stručne prakse, iz kojeg je moguće vidjeti koja sva organizacijska pitanja predviđa integrirani model stručne prakse, kao najbolji model, za koji se i mi zalažemo u ovom priručniku.

Izbor i priprema mentora

Mentori stručne prakse najčešće su bivši studenti s kojima su sveučilišni nastavnici ostali u kontaktu nakon studija ili su ih potražili kada su odlučili uvesti učenje kroz rad u studijski program. Najčešće su to osobe koji su završili isti studijski program, no moguće je i da mentor bude osoba neke druge, srodne struke, zaposlena na radnom mjestu primjerenom osobi s našim studijskim usmjerenjem. S obzirom na to da u našoj zemlji mentori svoj rad često obavljaju volonterski, bez novčane naknade za taj posao, visoka učilišta često su zahvalna svim osobama koje se toga žele prihvatiti i ne postavljaju nikakve kriterije ni uvjete za izbor mentora.

Potrebno je, međutim, imati na umu da i bez novčane naknade mentorski rad pruža mnoge koristi djelatnicima koji su se odlučili biti mentori studentima na stručnoj praksi, kao i njihovim radnim organizacijama, a da je visoko učilište odgovorno za kvalitetu poučavanja studenata i da loš rad mentora i loši primjeri rada u struci studentima mogu više štetiti nego koristiti. Stoga je poželjno da nastavnici odrede uvjete i kriterije za izbor mentora, koji

mogu biti završen sveučilišni studij iz određenoga područja, godine radnoga staža, godine rada u toj organizaciji, članstvo u strukovnoj udruzi/komori, poznavanje kvalitete rada pojedinih kolega, preporuke drugih kolega iz prakse ili s drugih studijskih programa, vrsta posla koji rade itd. Također, važno je poslije pratiti i povratne informacije o njihovu mentorskom radu kako bismo s njima nastavili ili prekinuli suradnju, o čemu će više biti riječi u poglavlju o osiguravanju kvalitete.

Koliko god mentorski rad bio na dobrovoljnoj bazi kolega stručnjaka, on ipak treba biti formaliziran. Potrebno je odlučiti kako će se formulirati i sklapati ugovori o suradnji s radnim organizacijama, hoće li se sklapati i ugovori s pojedinim mentorima, hoće li im se mentorski rad honorirati, koliko i iz kojih izvora sredstava, hoće li mentori dobiti potvrde o mentoriranju te na koji im još način visoko učilište može zahvaliti za trud koji ulažu u obrazovanje budućih kolega.

Također je potrebno dogovoriti maksimalan broj studenata koji istovremeno mogu biti na praksi kod jednoga mentora. Premda bi neki mentori bili spremni primiti veći broj studenata istovremeno, teško ih mogu kvalitetno voditi i mentorirati te se studentsko iskustvo može svesti na nementorirani rad na nekom projektu u radnoj organizaciji. Radna organizacija tako može dobiti besplatnu radnu snagu koja je stekla neko radno iskustvo, ali najvjerojatnije nije ostvarila planirane ishode učenja i nije dobila povratnu informaciju o svojem radu. Želimo li osigurati kvalitetan mentorski rad svim studentima, potrebno je ograničiti broj studenata koji istovremeno mogu biti na praksi kod istoga mentora, a voditelji prakse odnosno nastavnici na studijskom programu trebaju odlučiti koji je to broj.

Odabir mentora nije jedini zadatak visokoga učilišta, nego je potrebno i pripremiti mentore za kvalitetan rad sa studentima. Iako su mentori stručnjaci iz prakse koji su vješti u svojem radu, to ne znači da su vješti i u poučavanju studenata i da će bez ikakve pripreme uspješno osigurati ostvarivanje planiranih ishoda učenja. I mentori će se osjećati sigurniji u svojem mentorskom radu ako im se daju jasne smjernice i ako im se objasni što se od njih očekuje u pogledu načina rada i komunikacije sa studentima. Takva priprema mentora može se provesti na različite načine. Može se sazvati zajednički ili individualni sastanak s mentorima u kojem ćemo im pojasniti svoja očekivanja i odgovoriti na njihova pitanja. Možemo im pripremiti i pisane upute s očekivanim ishodom učenja, poželjnom strukturom i sadržajem prakse te načinima vrednovanja studenata. One mogu biti dostupne na internetskim stranicama

visokoga učilišta ili tiskane u obliku brošure za mentore. Moguće je pripremiti i priručnik za mentore s opisima poželjnih i učinkovitih metoda i načina rada sa studentima, kao i onih neprikladnih i nepoželjnih. Konačno, moguće je organizirati i provesti edukaciju mentora kako bismo nove mentore pripremili za poučavanje studenata kroz rad i tako na još jedan način unaprijedili kvalitetu studentske prakse.

Kao što je rečeno u uvodu ovoga priručnika, u okviru projekta *Učenje kroz rad i sustav upravljanja studentskim iskustvom na Filozofskom fakultetu u Zagrebu* pripremili smo dva priručnika – za mentore nastavničke i za mentore nenastavničke prakse. Također smo osmislili i proveli nekoliko edukacija mentora, i nastavničke i nenastavničke prakse, što se pokazalo potrebnim i vrlo dobro prihvaćenim među kolegama iz prakse. Mnogi od njih rekli su da su se sada prvi put susreli s razmišljanjem o ishodima prakse, sa smjernicama o poželjnom načinu komunikacije i davanju povratnih informacija studentima, kao i s konkretnim primjerima metoda i načina poučavanja studenata kroz rad. Do sada su se snalazili samo na temelju svojega iskustva i sjećanja o vlastitom uvođenju u posao te na temelju savjeta iskusnijih kolega.