

R C K
D U



SMJERNICE

za organizaciju učenja temeljenog
na radu kod poslodavca za obrazovni
sektor Turizam i ugostiteljstvo

CALLIDUS - USTANOVA ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH



Regionalni centar kompetentnosti
u turizmu i ugostiteljstvu
Dubrovnik



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



ESF
UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

1. Uvod	4
2. Učenje temeljeno na radu	6
Oblici učenja temeljenog na radu:	7
Kako razviti plan učenja na radnom mjestu	8
3. Mentorstvo	9
Kompetencijski okvir mentora	10
Faze u uspostavi odnosa mentor – učenik	11
Normativni okvir za mentorstvo	12
4. Priprema preduvjeta za kvalitetno odvijanje učenja temeljenog na radu	14
Priprema učenika i roditelja za učenje temeljeno na radu kod poslodavca	15
Priprema mentora u školi i mentora kod poslodavca za učenje temeljeno na radu	16
5. Vrednovanje ishoda učenja	19
Pristupi vrednovanju	20
Prijedlog koraka za provedbu učenja temeljenog na radu temeljem kurikulumuma	21
6. Završne smjernice	30
Prilozi	32
Prilog 1: Obrazac za praćanje napretka učenika od strane mentora kod poslodavca	33
Prilog 2: Anketa za evaluaciju učenja temeljenog na radu od strane učenika	34
Prilog 3: Anketa za evaluaciju učenja temeljenog na radu od strane mentora kod poslodavca	35



01

Uvod

Jedan od najvećih izazova za tržište rada je osigurati potrebne vještine, odnosno da ono što učenici uče u školi zadovolji potrebe samog radnog mjesta. Način nadilaženja tog izazova je i uporaba radnog mjesta kao pravog okruženja za učenje.

Učenje temeljeno na radu prepoznato je kao pristup koji osigurava odgovarajuću radnu snagu i visoku prijelaznu stopu iz obrazovanja na tržište rada. To je strukturiran način da se poveća razina znanja, vještina i kompetencija postojećih i budućih zaposlenih koje su potrebne poslovnim subjektima te koji će doprinijeti produktivnosti, održivosti i dugoročnom rastu gospodarstva.

Učenje temeljeno na radu je moguće ostvariti samo u bliskoj suradnji škola i poslovnih subjekata. Dobar partnerski odnos škole sa poslovnim subjektima vrlo je važan za kvalitetu učenja temeljenog na radu, bez obzira na njegov oblik.

Za poslodavce bi moglo biti značajno stvoriti institucionalni utjecaj na proces planiranja i upravljanja strukovnim obrazovanjem i osposobljavanjem. Aktivno sudjelovanje poslovnih subjekata u procesu strukovnog obrazovanja i osposobljavanja omogućit će, između ostalog, da poslovni subjekti bolje razumiju obrazovni proces te da ga ciljano usmjeravaju prema potrebama na tržištu rada.





02

Učenje temeljeno na radu

Učenje temeljeno na radu predstavlja skup nastavnih strategija koje uključuju poslodavce i škole u pružanje praktičnog iskustava učenja za učenike. Proces učenja temeljenog na radu sastavni je i neodvojiv dio strukovnog obrazovanja.

Oblici učenja temeljenog na radu:

- 1) Integracija u obrazovnom programu: u školskim laboratorijima, radionicama, vježbeničkim tvrtkama, uz uporabu simulacija i stvarnih projektnih zadataka u poslovnom sektoru;
- 2) naukovanje u svijetu rada kombinirano s učenjem utemeljenim na radu u školskim i specijaliziranim strukovnim prostorima uz uvjet da u cijelosti simuliraju uvjete iz svijeta rada;
- 3) učenje na radnom mjestu kao strukovno obrazovanje i osposobljavanje u školi koje uključuje razdoblja učenja na radnom mjestu kod poslodavca. Rad na radnom mjestu dio je programa strukovnog obrazovanja i osposobljavanja koji vodi do formalne kvalifikacije. Učenjem na radnom mjestu učenik se postupno uvodi u svijet rada. Na taj mu se način omogućuje sudjelovanje u radnom procesu u kontroliranim uvjetima sve dok ne stekne potpune kompetencije za određenu kvalifikaciju/zanimanje.

Učenje temeljeno na radu može se provoditi:

- izvan škole u svijetu rada (gospodarski subjekti) na mjestima gdje su zadovoljeni pedagoški i sigurnosni uvjeti s odgovarajuće osposobljenim i motiviranim osobljem – mentorima kod poslodavca
- u centrima kompetentnosti
- u školi koja za to ima propisane materijalne uvjete, a provodi strukovno obrazovanje gdje učenici u kontroliranim uvjetima sudjeluju u radnim procesima

te stežu znanja i vještine potrebne za uključivanje u svijet rada.

- Učenje temeljeno na radu podiže kvalitetu strukovnog obrazovanja, a partnerski odnosi između obrazovnih institucija i gospodarstva čine ga fleksibilnim i prilagodljivim.
- Sektorskim kurikulumom i kurikulumom za stjecanje kvalifikacije određen je obujam i oblik učenja temeljenoga na radu.
- Svrha učenja temeljenog na radu je izgraditi svijest učenika o potencijalnim karijerama, olakšati istraživanje mogućnosti za karijeru i započeti pripremu učenika za karijeru.
- Dobro planirani program učenja temeljenog na radu koristi svim sudionicima na više načina.

Prednosti za učenike:

- izgradnja odnosa s odraslim uzorima osim obitelji, prijatelja i učitelja
- stjecanje iskustva i vještina na radnom mjestu
- omogućavanje postavljanja pojedinačnih ciljeva u karijeri na temelju iskustava na radnom mjestu
- osiguravanje kontakata za moguće buduće poslove na nepuno radno vrijeme, ljetne poslove ili poslove s punim radnim vremenom
- osvježavanje mogućnosti za karijeru, istraživanje karijera te bolju pripremu za one poslove koji su zanimljivi
- izgradnja razumijevanja vještina potrebnih za uspjeh na radnom mjestu
- prepoznavanje važnosti obrazovanja za uspjeh u karijeri
- povećanje motivacije za akademski uspjeh



Prednosti za škole:

- izgradnja odnosa sa zajednicom
- razmjena znanja i vještina s relevantnim poslodavcima u određenom području
- poboljšanje iskustva učenja kroz povezivanje učenja u učionici i učenja temeljenog na radu
- omogućavanje učenicima da podijele svoja iskustva s vršnjacima i nastavnicima
- razvoja nastavnika
- povećanje razumijevanja nastavnika o radnim mjestima za koja pripremaju učenike
- proširenje nastavnih planova i programa korištenjem radnih mjesta kao okruženja za učenje

Prednosti za poslodavce:

- izgradnja pozitivnih odnosa sa školskim osobljem i učenicima
- formiranje bolje pripremljenih i motiviranih potencijalnih zaposlenika
- jačanje vještina zaposlenika kroz mentoriranje učenika
- dobivanje direktne spoznaje o znanjima i vještinama današnjih učenika i budućih zaposlenika
- stvaranje vidljivosti u zajednici
- korištenje vrijednosti i obogaćivanja radnog procesa kroz rad učenika
- uspostava kontakata s potencijalnim kandidatima za honorarne, ljetne ili poslove s punim radnim vremenom

Kako razviti plan učenja na radnom mjestu

Plan učenja temeljenog na radu ima nekoliko dijelova:

- usklađivanje sa školskim rasporedom;
- usklađivanje učenika s poslodavcima prema karijernim interesima učenika i očekivanjima poslodavca;
- upravljanje logističkim detaljima provedbe programa učenja temeljnog na radu;
- osiguravanje da i učenici i poslodavci budu dobro pripremljeni za svaku planiranu aktivnost u sklopu programa učenja temeljenog na radu, osiguravajući promišljanje i evaluaciju nakon aktivnosti;
- bilježenje lekcija naučenih iz implementacije koje se mogu koristiti za kontinuirano poboljšanje.

Bez dobrog cjelokupnog plana školskom je osoblju teže integrirati aktivnosti učenja temeljenog na radu u nastavni plan i program, a poslodavci bi mogli biti preplavljeni s višestrukim, fragmentiranim i ponekad nepoželjnim zahtjevima za sudjelovanje u aktivnosti učenja temeljenog na radu.





Mentorstvo možemo odrediti kao savjetodavni postupak usmjeren na karijerni razvoj koji uključuje podršku i savjetovanje osobe koja posjeduje dobra znanja i iskustvo u poslu te je u stanju pružiti pomoć u postizanju socijalne i emocionalne zrelosti i učinkovitosti osobe koju mentorira.

Mentor prilikom mentoriranja preuzima različite uloge (savjetnik, učitelj, facilitator, uzor, prenositelj organizacijske kulture i vrijednosti i sl.), a realizira ih kroz sljedeće aktivnosti:

- vodi i prati učenika u stjecanju i razvoju kompetencija u stvarnom radnom okruženju i na radnom mjestu
- izrađuje plan poučavanja i učenja na radnom mjestu i stvarnom radnom okruženju koji čini dio ukupnog obrazovnog standarda za stjecanje kvalifikacije
- uvodi učenika u poslove, aktivnosti i organizaciju rada na mogućem budućem radnom mjestu
- upućuje učenika u radne procese na mjestu zapošljavanja
- vodi evidenciju o napredovanju učenika
- vrednuje, prati, provjerava i ocjenjuje rad učenika pri učenju temeljenom na radu
- nadzire učenika tijekom rada, upućuje ga i potiče da bude uspješan i zadovoljan tijekom učenja na radnom mjestu
- brine o učenikovoj sigurnosti na radu
- poučava učenika o rizicima na radu
- ostvaruje komunikaciju s učenikom temeljenu na povjerenju i profesionalnoj etici
- redovito komunicira s drugim neposrednim nositeljima obrazovne djelatnosti

Osim što mentori pomažu učenicima u stjecanju strukovnih kompetencija, oni oblikuju i utječu na

cjeloviti razvoj mladog čovjeka tijekom njegovih prvih radnih iskustava i na stjecanje tzv. mekih vještina te niza odlika osobnosti učenika.

Kompetencijski okvir mentora

Mentorstvo je prvenstveno proces učenja te je kompetencijski okvir mentora vrlo sličan kompetencijskom okviru bilo kojeg drugog nastavnika. Osnovni stupovi na kojima počiva mentorstvo su:

- stručno znanje u domeni posla (znanja, vještine i stavovi koji se prenose)
- metodičko didaktičke kompetencije (kako sadržaj prenijeti učenicima, kako ga prilagoditi njihovim razvojnim mogućnostima)
- komunikacijske kompetencije (kompetencija učinkovite komunikacije s učenicima, nastavnicima i ostalim dionicima u procesu učenja)

Neke od specifičnih kompetencija mentora su:

- planirati proces poučavanja i učenja u specifičnom radnom okruženju
- primijeniti odgovarajuće strategije poučavanja i motiviranja učenika specifične za poučavanje i učenje u radnom okruženju
- stvarati sigurno i poticajno okruženje za učenje
- prilagoditi kurikulum kontekstualnim uvjetima
- vrednovati ostvarenost očekivanih ishoda učenja
- postupati etično prema učenicima, radu, sadržajima učenja i drugima



Faze u uspostavi odnosa mentor – učenik

Svaki međuljudski odnos, odnosno stvaranje nekog partnerstva koji ima za cilj obavljanje nekog zadatka, prolazi nekoliko standardnih faza koje se izmjenjuju dok se sudionici postupno uče nositi s emocionalnim i ostalim pritiscima rada s drugima. Izgradnja odnosa je dinamičan proces, tj. većina je međuljudskih odnosa u neprestanom stanju promjena. Svaka od faza u uspostavljanju odnosa ima svoje posebne izazove¹:

- prva faza uspostavljanja odnosa je faza formiranja u kojoj se određen broj ljudi okuplja kako bi ostvarili zajedničku svrhu
- druga faza jest faza previranja koja uključuje nesuglasice oko vizije, misije i pristupa te se sudionici upoznaju, pri čemu ovu fazu mogu karakterizirati napeti odnosi i sukobi
- treća faza naziva se faza normiranja i u njoj se stvaraju odnosi koji omogućuju napredak u postizanju ciljeva
- četvrta je faza funkcioniranja u kojoj se odnosi, procesi i učinkovitost u radu na njegovim ciljevima sinkroniziraju kako bi se stvorio odnos koji uspješno funkcionira
- posljednja faza je faza raspuštanja u kojoj je uspostavljeni odnos dovršio svoju misiju ili svrhu i vrijeme je da članovi raziđu



Slika 1: Faze uspostave međuljudskih odnosa u cilju obavljanja nekog zadatka

Radni učinak i mogućnost rada s drugima je različita ovisno o fazi u kojoj se nalazimo. U fazi formiranja radni učinak je u pravilu nizak zbog definiranja uloga i napetosti oko novih zadataka. Uloga mentora je izgradnja i poticanje predanosti i povjerenja. U fazi previranja, učinak još uvijek nije optimalan jer u toj fazi dolazi do nekog vida pozicioniranja u donosi-ma, česti su sukobi i neslaganja među sudionicima, ispituju se i postavljaju „granice“. Trajanje ove faze ovisi o stilu i vještini komunikacije mentora te sposobnosti za prepuštanje dijela odgovornosti učeniku. Fazu normiranja karakterizira razrješenje međusobnih sukoba i uspostavljanje pravila, razvija se osjećaj povjerenja, pozicioniraju se uloge. Uloga mentora se ogleda u jasnom postavljanju ovlasti i odgovornosti, kako svojih tako i učenika. Tek u fazi funkcioniranja dostižemo puni radni učinak. U toj fazi članovi su upoznati jedni s drugima i uspješno su definirane uloge, norme i očekivanja. Uloga mentora je da konstruktivnim povratnim informacijama potiče svladavanje ishoda učenja.

¹ Prema: Certo i Certo, 2008



Normativni okvir za mentorstvo

Normativni okvir za učenje temeljeno na radu i mentorstvo nalazimo u Zakonu o strukovnom obrazovanju (NN 30/09, 24/10, 22/13, 25/18) i Pravilniku o načinu organiziranja i izvođenju nastave u strukovnim školama (NN 140/09, 130/20).

Pravilnik propisuje načine organiziranja učenja i praktičnog osposobljavanja i vježbi u strukovnim školama, organizaciju podučavanja, sadržaj ugovora o praktičnom dijelu nastave koji se provodi u poduzećima te ispitne procedure. Prema spomenutom Pravilniku polaznik praktičnog dijela kurikuluma može raditi samo uz stručno vodstvo nastavnika u ustanovi, odnosno mentora kod poslodavca.

Članak 26. Zakona o strukovnom obrazovanju

(1) Poslodavac može sklopiti ugovor o provedbi praktične nastave: – ako ima propisane radne prostore i opremu – ako polazniku odredi mentora koji ima odgovarajuću kvalifikaciju i pedagoške kompetencije, a koji je u radnom odnosu kod poslodavca

(2) Ostali uvjeti koje moraju ispunjavati poslodavci za izvođenje praktične nastave utvrđuju se pedagoškim standardom i kurikulumom, a postupak utvrđivanja uvjeta te obrasce ugovora o provedbi praktične nastave propisuje ministar.

Učenici koji se obrazuju za strukovnu kvalifikaciju i obavljaju praktičnu nastavu i vježbe kod poslodavca su osobe evidentirane na temelju Ugovora o provođenju praktične nastave, kojeg zaključuje ustanova za strukovno obrazovanje, poslodavac i polaznik stariji od 18 godina, odnosno roditelj/staratelj maloljetnog polaznika ili ustanova za strukovno obrazovanje i poslodavac ili ustanove za strukovno obrazovanje međusobno. Evidenciju ugovora vodi ustanova za strukovno obrazovanje.

Sastavnice strukovnog obrazovanja koji se ostvaruju u ustanovi i kod poslodavca sadržajno i organizacij-

ski se povezuju. Kurikulumom ustanove za strukovno obrazovanje planiraju se skupovi ishoda učenja koji prethode izvođenju praktičnog dijela kurikuluma, a potrebni su za njegovo uspješno svladavanje.

Ostvarivanje ukupnoga godišnjeg broja sati svih sastavnica strukovnog kurikuluma ustanova planira kurikulumom ustanove za strukovno obrazovanje, ovisno o vrsti strukovnog kurikuluma i uvjetima okruženja, u pravilu po modelu jedan tjedan teorijske nastave te jedan tjedan praktične nastave i/ili vježbi, po modelu dan za dan, odnosno za pojedine kvalifikacije sezonski ovisno o specifičnostima određenoga obrazovnog sektora.

Prije početka izvođenja praktičnog dijela kurikuluma polaznici moraju usvojiti sadržaje iz osnova zaštite na radu propisane strukovnim kurikulumom i položiti ispit pred osposobljenom osobom iz ustanove.

Kod izvođenja svake pojedinačne vježbe u sklopu praktičnog dijela kurikuluma, polaznik mora biti upoznat s izvorima opasnosti, usvajati postupke rada na siguran način i primijeniti zaštitna sredstva sukladno propisima kojima se uređuje sigurnost i zaštita na radu.

Za praćenje, organiziranje i izvođenje praktičnog dijela kurikuluma ustanova određuje jednog ili više nastavnika odgovarajuće kvalifikacije.

Nastavnik obavlja sljedeće poslove:

- u suradnji s mentorom polaznika kod poslodavca planira proces ostvarivanja ishoda učenja praktičnog dijela strukovnog kurikuluma
- pruža pedagošku i metodičku pomoć mentoru polaznika kod poslodavca
- izvodi ili organizira nastavu iz praktičnog dijela strukovnog kurikuluma koji se organizira u ustanovi
- izrađuje plan obilaska polaznika na praktičnoj nastavi i/ili vježbama kod poslodavca
- za vrijeme obilaska vodi evidenciju realizacije izvedbenog plana i programa praktične nastave i/ili vježbi za svakog polaznika



- u suradnji s mentorom polaznika kod poslodavca ocjenjuje usvojenost vještina i navika i razvoj strukovnih kompetencija za praktičnu nastavu i/ili vježbe koje se ostvaruju kod poslodavca, na osnovi mape praktične nastave i vježbi, koju popunjava mentor polaznika kod poslodavca, a čiji su elementi propisani strukovnim kurikulumom
- organizira i sudjeluje u provedbi provjere stečenog znanja i vještina za polaznike koji obavljaju praktičnu nastavu i/ili vježbe kod poslodavca
- kao mentor iz ustanove prati polaznika u izradi završnoga rada, a koji se izvodi kod poslodavca



04

Priprema preduvjeta za
kvalitetno odvijanje učenja
temeljenog na radu

Osnovno načelo za kvalitetu učenja temeljenog na radu u poslovnom subjektu je osigurati da boravak učenika u njima bude relevantan, kako bi učenik stekao znanja i vještine potrebne za njegovo buduće zanimanje, u skladu s utvrđenim standardima zanimanja i kvalifikacije. Da bi se to ostvarilo, potrebno je osigurati mjere podrške mentoru učenika u poslovnom subjektu prije, za vrijeme i nakon praktične obuke učenika.

Mjere podrške uključuju pomoć u dostizanju ishoda učenja propisanih kurikulumom te administrativnu i pedagošku podršku škole. Mentorima je nužno osigurati kontinuiranu suradnju s nastavnicima i/ili koordinatorima praktične nastave, kao i obuku za provođenje odgovarajućeg modula, odnosno očekivanih ishoda učenja, kao i odgovarajući obrasci za planiranje učenja temeljenog na radu, praćenje nazočnosti učenika, praćenje postignuća učenika i dr. Koordinator praktične nastave i/ili nastavnik praktične nastave treba pružiti pomoć mentoru u izradi plana realizacije učenja temeljenog na radu za određeni razred u skladu sa sadržajem modula. Nakon učenja temeljenog na radu učenika kod poslodavca potrebno je organizirati vjerodostojno utvrđivanje rezultata učenja uz rad i dostizanja planiranih ishoda učenja svakog učenika. Mentori, koordinatori praktične nastave i/ili nastavnici praktične nastave trebaju biti obučeni za vrednovanje postignuća učenika, monitoring i evaluaciju učenja uz rad i upravljanje procesom osiguranja kvalitete. Određeni principi ocjenjivanja koji se primjenjuju na učenje u učionici trebaju se primjenjivati i u učenju temeljenom na radu. Ono što se procjenjuje u smislu ishoda učenja, kao i kriteriji ocjenjivanja i uvjeti u kojima se realizira provjera, trebaju biti što bliži stvarnom radnom procesu.

Prije početka učenja temeljenog na radu potrebno je utvrditi mogućnosti poslovnog subjekta za ostvarivanje ishoda učenja propisanih standardom kvalifikacije te odabrati odgovarajući oblik realizacije učenja temeljenog na radu imajući u vidu strukovni i školski kurikulum. Ako nije moguće sve ishode učenja realizirati u jednom poslovnom subjektu, važno je osigurati stjecanje tih ishoda učenja u drugom poslovnom subjektu ili školi.

Priprema učenika i roditelja za učenje temeljeno na radu kod poslodavca

Kako je proces učenja temeljenog na radu sastavni i neodvojiv dio strukovnog obrazovanja, od te činjenice bi trebalo krenuti kod pripreme učenika i njihovih roditelja za provođenje učenja temeljenog na radu.

Osim što se učenjem na radnom mjestu stječu specifična znanja i vještine potrebne za samostalan i odgovoran rad te rješavanje stvarnih problema radnog procesa određenog zanimanja, kroz njega se oblikuje mlada osoba i ono utječe na njen cjeloviti razvoj tijekom njegovih prvih radnih iskustava. Tako se primjerice stječu i razvijaju socijalne kompetencije kao što su: poštovanje radne discipline, komunikacija na radnom mjestu, suradnički odnosi i uvažavanje različitosti. Također, razvija se poduzetnički način razmišljanja te potreba za poštovanjem standarda unutar struke i propisanih pravila u okviru određenoga radnog mjesta.

Učenjem na radnom mjestu učenici:

- razvijaju svoja profesionalna znanja i vještine te stručnost
- razvijaju kompetencije potrebne za rad na radnom mjestu, uključujući i generičke kompetencije
- razvijaju samopouzdanje i motivaciju
- aktivno sudjeluju u procesu vrednovanja i samovrednovanja postignutih odgojno-obrazovnih postignuća
- preuzimaju odgovornost za vlastito učenje i za razvijanje kompetencija upravljanja karijerom
- stječu prvo radno iskustvo kako bi se što jednostavnije uključili u svijet rada ili donošenje odluke o nastavku obrazovanja



Učenje temeljeno na radu trebalo bi biti integrirano s učenjem u učionici kako bi se pomoglo učenicima da uspostave veze između nastavnih sadržaja i budućeg posla. Učenicima je potrebno vrijeme i pomoć kako bi se pripremili za učenje temeljene na radu kao i prilike za razmišljanje o aktivnostima nakon toga.

Učenik, odnosno njegov roditelj, prije početka učenja temeljenog na radu treba biti upoznat sa svim aspektima učenja uz rad i sa svojim pravima i obavezama. Učenicima i njihovim roditeljima / skrbnicima potrebno je predstaviti plan učenja temeljenog na radu kod poslodavca, ishode učenja koji su predviđeni strukovnim kurikulumom te načine vrednovanja ishoda učenja.

Zadaci škole:

- Jasno opisati očekivanja od učenika i obaveze učenika
- Predstaviti učenicima ishode učenja koji se trebaju steći kroz učenje temeljeno na radu
- Pokazati i objasniti učeniku pedagošku dokumentaciju za učenje temeljeno na radu kod poslodavca
- Organizirati upoznavanje učenika i roditelja s mentorom kod poslodavca
- Upoznati mentora s učenikom, njegovim specifičnostima, mogućnostima, eventualnim ograničenjima
- Dogovoriti dinamiku i načine kontakata s mentorom kod poslodavca u cilju praćenja napredovanja učenika i o tome obavijestiti učenika i roditelje (povratna informacija od strane mentora školi – osobno, putem obrasca ili on line aplikacije...)
- Dogovoriti plan posjeta učenicima na praksi u suradnji s mentorom kod poslodavca i o tome obavijestiti učenika i roditelje

Priprema mentora u školi i mentora kod poslodavca za učenje temeljeno na radu

Mentor je osoba koja je osposobljena za poučavanje na radnom mjestu. Tijekom samoga radnog procesa mentor stvara radno okruženje za stjecanje znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog zanimanja. Mentor surađuje sa svim dionicima u procesu učenja kako bi se ostvarila očekivana odgojno-obrazovna postignuća.

Odgovornosti mentora uključuju:

- praćenje postignuća učenika
- vođenje propisane pedagoške dokumentacije i evidencije
- oblikovanje pokazatelja uspješnosti ostvarenja procesa učenja i postignutih odgojno-obrazovnih ishoda
- praćenje mape radova učenika
- suradnja sa strukovnom školom i centrima kompetentnosti kroz usklađivanje realizacije sadržaja praktične i stručno teorijske nastave, edukacije strukovnih učitelja te implementacije novih tehnologija u proces učenja i poučavanja.

Za pripremu mentora u školi i mentora kod poslodavca korisno je ako se izradi specifični plan aktivnosti učenja temeljenog na radu u školi i kod poslodavca koji će sadržavati definirane specifične ciljeve učenja temeljenog na radu. Planiranje specifičnih ciljeva može se uobličiti na taj način da ujedno posluži kao dokumentacija za praćenje učenikovog učenja temeljenog na radu.

Za pripremu plana aktivnosti učenja temeljenog na radu preporuka je da Koordinator učenja temeljenog na radu ispred Škole angažira ključne dionike od strane Škole sa jedne strane i poslodavce sa druge strane kako bi od početka osigurali adekvatnu podršku svih uključenih dionika za aktivno i učinkovito provođenje aktivnosti učenja temeljenog na radu.



Uključeni dionici bili bi odgovorni za:

- Izradu rasporeda aktivnosti učenja temeljenog na radu za cijelu školsku godinu na temelju strukovnog kurikulumuma
- Identificiranje resursa (ljudske i financijske?) koji će biti potrebni i kako će se do njih doći
- Definiranje uloge i odgovornosti za one koji su uključeni u provedbu

- Definiranje kako će aktivnosti učenja temeljenog na radu nadopuniti nastavne planove i programe u učionici i biti integrirane u učenje

Ovakav pristup pripremi, osim što služi kao okvir za organiziranje rada Koordinatora, drugog nastavnog osoblja, mentora u školi i mentora kod poslodavaca, prilika je i za pridobivanje podrške onih koji su najkritičniji za provedbu pojedinačnih aktivnosti učenja temeljenog na radu.

Faze uvođenja u posao učenika u organizaciji

Prvi dan:	Prvi tjedan:	Prvo tromjesečje:
Upoznavanje učenika i roditelja /skrbnika s mentorom	Upoznavanje s kolegama	Izgradnja neformalnih odnosa unutar organizacije
Ciljevi organizacije	Prilagodba radnom okruženju	Usvajanje organizacijskih ciljeva i kulture ponašanja
Organizacijska kultura	Povratne informacije o osnovnim elementima organizacijskog ponašanja	Uspostavljanje dvosmjerne komunikacije, identifikacija potencijalnih problema (izazova u radu)
Uloga radnog mjesta u organizaciji	Povezanost radnog mjesta s drugima	Uspostavljanje sustava pružanja povratnih informacija o učinkovitosti
		Mogućnost iskazivanja zadovoljstva / nezadovoljstva učenika i mentora



Koraci u uspostavi mentorskog odnosa s učenikom

Aktivnost	Priprema / tijek	Rezultat
Predvidjeti i osigurati dovoljno vremena za upoznavanje.	Pribavite što više informacija o učeniku od nastavnika, zatražite prije životopis i motivacijsko pismo.	Uspostaviti odnos. Razmijeniti informacije. Identificirati dodirne točke.
Saznati učenikove ciljeve i motivaciju.	Moguća pitanja: Što želiš naučiti ovdje? Zašto si odabrao / odabrala ovo zanimanje? Kakve su ti namjere nakon završene škole?	Ustanoviti jesu li učeniku jasni njegovi ciljevi.
Ustanoviti učenikove potrebe i očekivanja od mentorskog odnosa.	Moguća pitanja: Što očekuješ od mene?	Biti sigurni da vam je jasno što učenik treba ili želi od mentorstva. Ukoliko nije tako, potaknuti učenika da razmisli o tome što želi iz odnosa.
Odrediti ciljeve mentorskog odnosa, što se očekuje od učenika – što se očekuje od mentora – što se očekuje da će biti zajednička odgovornost	Moguća pitanja: Kako ćemo najlakše postići ono što trebamo? Dogovorimo se tko će što napraviti.	Jasno razjasniti odgovornosti i očekivanja od mentorskog odnosa
Odrediti što se događa u slučaju ne poštivanja dogovora učenika i mentora	Moguća pitanja: Što predlažeš da učinimo ako ja ne ispunjavam ono što smo se dogovorili? Što predlažeš da učinimo ako ti ne ispunjavaš ono što smo se dogovorili?	Jasno razjasniti odgovornosti i očekivanja od mentorskog odnosa





05

Vrednovanje ishoda učenja

Vrednovanje kreće od ishoda učenja. Ne možemo ishodima planirati jednu razinu kognitivnih procesa i vrsta sadržaja, a kasnije pri vrednovanju postignuća tražiti drugu razinu kognitivnih procesa i vrstu sadržaja. Nužna je usklađenost ili poravnanje.

Kriteriji vrednovanja definiraju alate i tehnike koji se koriste kako bi se utvrdio opseg naučenog. Zadatci za vrednovanje moraju odražavati ishode učenja.

Vrste vrednovanja obzirom na svrhu

Formativno	prikupljanje informacija o napredovanju polaznika
Sumativno	procenjivanje postignuća polaznika, odnosno rezultata učenja
Dijagnostičko	utvrđivanje razine predznanja i vještina kod polaznika prije početka procesa poučavanja

Pristupi vrednovanju

Vrednovanje naučenoga - provodi se onda kada je važno dokumentirati i izvijestiti o postignućima i napredovanju polaznika. Polaznike treba unaprijed upoznati s ciljem vrednovanja, vremenom kad će se vrednovanje provoditi, metodama vrednovanja i kriterijima vrednovanja.

Vrednovanje za učenje - cilj ovog vrednovanja je premostiti jaz između trenutne situacije i željenih postignuća polaznika, odnosno potaknuti polaznike na razmišljanje gdje su sad, kamo idu i kako do tamo doći.

Vrednovanje kao učenje - pristup vrednovanju koji se temelji na ideji da polaznici vrednovanjem uče, a sastoji se od vršnjačkog vrednovanja i samovrednovanja.

Kod vrednovanja naučenog potrebno je koristiti različite metode vrednovanja kako bi se polaznicima pružila prilika za pokazivanje usvojenosti ishoda na način koji je za njih najpogodniji te kako bi se osiguralo dovoljno informacija za kvalitetnu i vjerodostojnu procjenu postignuća polaznika.

Pri odabiru metoda vrednovanja treba voditi računa o njihovoj primjerenosti i praktičnosti za ispitivanje ostvarenosti određenih ishoda te primjerenosti razini kvalifikacije.

Zadatci postavljeni polaznicima moraju biti jasni, jednoznačni, primjereni razini kvalifikacije, različite težine i kognitivnih razina usklađenih s ishodima.

Kognitivna složenost zadataka i aktivnosti koje se vrednuju trebaju se podudarati s kognitivnom složenosti očekivanih ishoda učenja.



Prijedlog koraka za provedbu učenja temeljenog na radu temeljem kurikulumuma

Prijedlog koraka temeljiti ćemo na primjeru modula „Higijena i zaštita okoliša“ iz strukovnog kurikulumuma i razrade plana stjecanja ishoda učenja kroz učenje temeljeno na radu

NAZIV MODULA	HIGIJENA I ZAŠTITA OKOLIŠA		
Šifra modula			
Kvalifikacije nastavnika koji sudjeluju u realizaciji modula			
Obujam modula (CSVET)			
Načini stjecanja ishoda učenja (od -do, postotak)	Vođeni proces učenja i poučavanja	Oblici učenja temeljenog na radu	Samostalne aktivnosti učenika/polaznika
	20%-30%	40%-50%	20%-30%
Status modula (obvezni/izborni)	OBVEZNI		
Cilj (opis) modula	Cilj modula je upoznati učenika s načelima zaštite na radu, opasnostima i rizicima, zaštitnim sredstvima. Upoznati s načinima i postupcima pravilnog zbrinjavanja pojedinih vrsta otpada u smještajnom objektu, s važnosti higijene i sprječavanja širenja zaraznih bolesti u ugostiteljstvu. Naglasak je na teorijskom upoznavanju učenika s pravilima zaštite na radu, zaštite okoliša i higijene i primjenjivanju naučenih pravila tijekom radnog procesa.		
Ključni pojmovi	Zaštita na radu, higijena, okoliš, otpad, zarazne bolesti		
Povezanost modula s međupredmetnim temama (ako je primjenljivo)	A.4.3. odr B.4.1. osr B.4.1. osr A.4.4. osr B.4.2. osr B.4.3. osr C.5.3.		



Preporuke za učenje temeljeno na radu

Modul Higijena i zaštita okoliša provodit će se u ustanovi za strukovno obrazovanje u specijaliziranim učionicama i realnim uvjetima kod poslodavca. Učenici će u realnim i simuliranim situacijama prakticirati provođenje mjera zaštite na radu, korištenje osobnih zaštitnih sredstava u obavljanju poslova u domaćinstvu smještajnog objekta i pri tome primjenjivati postupke odvajanja otpada i primjenjivati higijenske standarde u pospremanju, čišćenju, dezinfekciji smještajnih jedinica, kupaonica i zajedničkih prostorija.

Učenik u stvarnoj radnoj situaciji kod poslodavca koristi osobna zaštitna sredstva, razdvoja otpad i prema higijenskim standardima posprema, očistiti i dezinficira zadani prostor smještajnog objekta.

Specifični materijalni uvjeti i okruženje za učenje, potrebni za realizaciju modula

Oprema: projektor, zaslon, računalo za nastavnika s instaliranom potrebnom programskom potporom, radni stolovi i stolice za učenike

Prostor: standardna učionica prikladne veličine za vrednovanje opremljena pločom za pisanje (može biti i digitalna), računalom s internetskom vezom i računalnim projektorom za prezentiranje učeničkih projekata, seminara, zadaća i ostalih učeničkih samostalnih i/ili timskih radova.

Praktični dio nastavnog procesa se održava u sklopu učenja temeljenog na radu, u smještajnom objektu.

Skup ishoda učenja iz SK-a²:

Zaštita okoliša i zbrinjavanje otpada

Ishodi učenja	Ishodi učenja na razini usvojenosti „dobar”
<ul style="list-style-type: none">objasniti važnost zaštite i brige o okolišu	<ul style="list-style-type: none">protumačiti važnost zaštite i brige o okolišu
<ul style="list-style-type: none">razlikovati načine zbrinjavanja pojedinih vrsta otpada u smještajnom objektu	<ul style="list-style-type: none">odabrati primjeren način zbrinjavanja pojedinih vrsta otpada u smještajnom objektu
<ul style="list-style-type: none">primijeniti postupak odvajanja otpada prema vrstama materijala	<ul style="list-style-type: none">sortirati otpad prema vrstama materijala
<ul style="list-style-type: none">primijeniti postupak prikupljanja ambalaže od kemikalija u domaćinstvu smještajnog objekta	<ul style="list-style-type: none">demonstrirati postupak prikupljanja ambalaže od kemikalija u domaćinstvu smještajnog objekta

Ishodi učenja koji se dominantno ostvaruju putem učenja temeljenog na radu označeni su žutom bojom

² Popunjava se onoliko puta koliko je skupova ishoda učenja u modulu.



Dominantan nastavni sustav i opis načina ostvarivanja SIU

Za teorijske ishode učenja će nastavnik kroz predavanja verbalnim metodama i prezentacijom na jednom od digitalnih alata prenositi učenicima činjenično znanje i na taj način prikazati jasno strukturiran sadržaj polaznicima. Kroz jasne informacije učenici će moći ostvariti teoretske ishode ovog SIU,

Za postizanje praktičnih ishoda nastavnik će demonstrirati primjenu teorijskih znanja kroz praktične primjere ili kroz simulirane zadatke, a zatim će učenik demonstrirati primjenu kroz zadani zadatak ili simulaciju. Praktične ishode učenja ovog SIU učenici će ostvariti kroz proces rada tj. kroz rad na zadanom praktičnom zadatku.

(napomene o nastavnom sustavu, oblicima rada, učenja i poučavanja koristeći do 1000 znakova s razmacima)

Nastavne cjeline/ teme

- zaštita okoliša
 - vrste otpada i načini zbrinjavanja otpada u smještajnom objektu
- (nabrojati logičnim slijedom i povezati sa šiframa ishoda učenja u modulu, prilikom navođenja cjelina/tema treba voditi računa o otvorenosti modula)

Načini i primjer vrednovanja

Ishodi učenja provjeravaju se usmeno i/ili pisano i/ili vježbom i/ili problemskim zadatkom i/ili projektним zadatkom.

Opis radnog zadatka: Pred učenicima postaviti različite materijale i vrste otpada te različite boje kanti za odvojeno zbrinjavanje otpada. Od učenika zatražiti da ispravno zbrinu sve pred njih postavljene vrste otpada/materijala u odgovarajuću kantu (sukladno boji).

Prilikom obavljanja zadatka vrednuju se sljedeći elementi:

- razlikovanje otpada prema vrsti otpada
- razvrstavanje otpada u odgovarajuće kante
- imenovanje materijala i otpada koji se može reciklirati
- manipulacija s opasnim otpadom

Primjeri vrednovanja ishoda učenja koji se ostvaruju učenjem temeljenom na radu

Prilagodba iskustava učenja za učenike s posebnim odgojno-obrazovnim potrebama

Budući da se u ovom skupu ishoda učenja najčešće koristi egzemplarna nastava te učenje temeljeno na radu u kojemu se učenici stavljaju u realne radne situacije tijekom kojih se dijele u timove, pri dijeljenju u timove treba voditi računa da polaznici s posebnim potrebama budu ravnomjerno raspoređeni u svaki tim u kojem će imati svoju ulogu. Na takav način svaki polaznik ima priliku pokazati svoje jače strane, a ostali članovi tima imaju priliku učiti raditi sa članovima tima različitih sposobnosti sukladno realnom radnom okruženju.



Ishodi učenja koji se dominantno ostvaruju putem učenja temeljenog na radu označeni su žutom bojom

Skup ishoda učenja iz SK-a ³ :		Higijena u domaćinstvu	
Ishodi učenja		Ishodi učenja na razini usvojenosti „dobar”	
<ul style="list-style-type: none"> protumačiti značaj osobne i higijene radnog prostora u domaćinstvu 		<ul style="list-style-type: none"> analizirati ulogu i značenje osobne higijene i higijene radnog prostora u domaćinstvu 	
<ul style="list-style-type: none"> Primijeniti higijenske standarde u pospremanju, čišćenju i dezinfekciji smještajnih jedinica, kupaonica i zajedničkih prostora 		<ul style="list-style-type: none"> demonstrirati primjenu higijenskih standarda u pospremanju, čišćenju i dezinfekciji smještajnih jedinica, kupaonica i zajedničkih prostora 	
<ul style="list-style-type: none"> razlikovati vrste i puteve prenošenja zaraznih bolesti u ugostiteljstvu 		<ul style="list-style-type: none"> predvidjeti vrste i načine prenošenja zaraznih bolesti u ugostiteljstvu 	
<ul style="list-style-type: none"> nabrojati načine prevencije širenja zaraznih bolesti u ugostiteljstvu 		<ul style="list-style-type: none"> protumačiti načine sprječavanja širenja zaraznih bolesti u ugostiteljstvu 	
<ul style="list-style-type: none"> održavati uređaje i opremu prema higijenskim standardima u ugostiteljstvu 		<ul style="list-style-type: none"> demonstrirati održavanje uređaja i opreme prema higijenskim standardima u ugostiteljstvu 	

Dominantan nastavni sustav i opis načina ostvarivanja SIU

Dominantni nastavni sustav za ovaj SIU bit će heuristička i djelom predavačka nastava. Tijekom nastavnog procesa nastavnik će upoznati učenike teorijskim osnovama higijene u domaćinstvu smještajnog objekta i prenositi će učenicima činjenično znanje i na taj način prikazati jasno strukturiran sadržaj polaznicima. Za postizanje praktičnih ishoda u ovom SIU nastavnik će demonstrirati primjenu teorijskih znanja kroz praktične primjere ili kroz simulirane zadatke, a zatim će učenik demonstrirati primjenu održavanja higijene u domaćinstvu smještajnog objekta kroz zadani zadatak ili simulaciju. Praktične ishode učenja ovog SIU učenici će ostvariti kroz proces rada tj. kroz rad na zadanom praktičnom zadatku.

(napomene o nastavnom sustavu, oblicima rada, učenja i poučavanja koristeći do 1000 znakova s razmacima)

Nastavne cjeline/ teme

- higijena u domaćinstvu smještajnog objekta
- higijenski standardi u održavanju prostora smještajnog objekta
- zarazne bolesti u ugostiteljstvu

(nabrojati logičnim slijedom i povezati sa šiframa ishoda učenja u modulu, prilikom navođenja cjelina/tema treba voditi računa o otvorenosti modula)

³ Popunjava se onoliko puta koliko je skupova ishoda učenja u modulu.



Načini i primjer vrednovanja

Ishodi učenja provjeravaju se usmeno i/ili pisano i/ili vježbom i/ili problemskim zadatkom i/ili projektnim zadatkom. Ishodi učenja provjeravaju se pismenim ispitom i praktičnom vježbom.

Opis radnog zadatka: Učenik mora primijeniti higijenske standarde i protokole u smještajnoj jedinici koja već dulje vrijeme nije bila zauzeta. Smještajnu je jedinicu potrebno pripremiti za prihvrat gostiju. Potrebno je provjeriti zna li učenik primijeniti higijenske standarde u tom slučaju.

Prilikom obavljanja zadatka vrednuju se sljedeći elementi:

- koraci u pripremi smještajne jedinice
- redosljed obavljanja radnji održavanja higijene u smještajnoj jedinici
- korištenje zaštitne odjeće i obuće
- zaštita vlastitog zdravlja pri obavljanju poslova

Primjeri vrednovanja ishoda učenja koji se ostvaruju učenjem temeljenom na radu

Prilagodba iskustava učenja za učenike s posebnim odgojno-obrazovnim potrebama

Izraditi način i primjer vrednovanja skupa ishoda učenja za učenike s posebnim odgojno-obrazovnim potrebama.

U individualiziranom upitniku za svakog učenika s posebnim potrebama navedeni su preporučeni načini rada, primjeri individualizacije te načini i oblici vrednovanja. Poseban naglasak treba staviti na kontinuirano vrednovanje za učenje koristeći kvalitetne, konstruktivne i poticajne povratne informacije u cilju motiviranja učenika, jačanja samopouzdanja te omogućavanja daljnjeg napretka. Tijekom izvođenja nastave, nastavnik ima aktivnu ulogu u pomaganju učeniku oko izvršavanja zadanih zadataka ali ne izvršava zadatke umjesto učenika.



Prijedlog hodograma pripreme učenika za učenje temeljeno na radu

1.korak: Identificirati ishode učenja koji se dominantno ostvaruju kroz učenje temeljeno na radu (označeno žutom bojom u primjeru niže)

Npr. ishodi iz SIU Zaštita okoliša i zbrinjavanje otpada: razlikovati načine zbrinjavanja pojedinih vrsta otpada u smještajnom objektu i primijeniti postupak odvajanja otpada prema vrstama materijala su ishodi koji se dominantno stječu kroz učenje temeljeno na radu.

Skup ishoda učenja iz SK-a ⁴ :		Zaštita okoliša i zbrinjavanje otpada
Ishodi učenja	Ishodi učenja na razini usvojenosti „dobar”	
• objasniti važnost zaštite i brige o okolišu	• protumačiti važnost zaštite i brige o okolišu	
• razlikovati načine zbrinjavanja pojedinih vrsta otpada u smještajnom objektu	• odabrati primjeren način zbrinjavanja pojedinih vrsta otpada u smještajnom objektu	
• primijeniti postupak odvajanja otpada prema vrstama materijala	• sortirati otpad prema vrstama materijala	
• primijeniti postupak prikupljanja ambalaže od kemikalija u domaćinstvu smještajnog objekta	• demonstrirati postupak prikupljanja ambalaže od kemikalija u domaćinstvu smještajnog objekta	

SIU „Zaštita okoliša i zbrinjavanje otpada” izdvojen iz modula „Higijena i zaštita okoliša”. Žutom bojom označeni su ishodi učenja koji se dominantno ostvaruju kroz učenje temeljeno na radu.

2. korak: Izraditi plan stjecanja ishoda učenja kroz učenje temeljeno na radu

Priprema za učenje temeljeno na radu kroz vođeni proces učenja i poučavanja sadrži dva koraka:

- Prvi je korak upoznati učenike s važnošću i potrebitošću zaštite okoliša te upoznati učenike s vrstama otpada u domaćinstvu smještajnog objekta, oznakama za opasni otpad, regulativom u zbrinjavanju otpada.

- Drugi korak provođenje je samog učenja temeljenog na radu: u radnoj situaciji identificirati vrste otpada, sortirati otpad prema vrstama, odvojiti opasni otpad, pospremiti otpad u odgovarajuće spremnike.

Mentor najprije sam provodi i objašnjava postupke, učenik pod nadzorom obavlja postupke – mentor daje povratnu informaciju, učenik samostalno obavlja navedene postupke – mentor provjerava

Postupak se ponavlja dok učenik samostalno i točno ne odvoji otpad.

⁴ Popunjava se onoliko puta koliko je skupova ishoda učenja u modulu.



Dominantan nastavni sustav i opis načina ostvarivanja SIU

Priprema se temelji na smjernicama definiranim strukovnim kurikulumom. Izdvojeno iz tablice:

Za teorijske ishode učenja će nastavnik kroz predavanja verbalnim metodama i prezentacijom na jednom od digitalnih alata prenositi učenicima činjenično znanje i na taj način prikazati jasno strukturiran sadržaj polaznicima. Kroz jasne informacije učenici će moći ostvariti teoretske ishode ovog SIU,

Za postizanje praktičnih ishoda nastavnik će demonstrirati primjenu teorijskih znanja kroz praktične primjere ili kroz simulirane zadatke, a zatim će učenik demonstrirati primjenu kroz zadani zadatak ili simulaciju. Praktične ishode učenja ovog SIU učenici će ostvariti kroz proces rada tj. kroz rad na zadanom praktičnom zadatku.

(napomene o nastavnom sustavu, oblicima rada, učenja i poučavanja koristeći do 1000 znakova s razmacima)

3. korak: Vrednovanje SIU u učionici

Od učenika zatražiti da ispravno zbrinu sve pred njih postavljene vrste otpada/materijala u odgovarajuću kantu (koristiti uzorke materijala ili slike).

Priprema se temelji na smjernicama definiranim strukovnim kurikulumom. Izdvojeno iz tablice:

Načini i primjer vrednovanja

Ishodi učenja provjeravaju se usmeno i/ili pisano i/ili vježbom i/ili problemskim zadatkom i/ili projektним zadatkom.

Opis radnog zadatka: Pred učenicima postaviti različite materijale i vrste otpada te različite boje kanti za odvojeno zbrinjavanje otpada. Od učenika zatražiti da ispravno zbrinu sve pred njih postavljene vrste otpada/materijala u odgovarajuću kantu (sukladno boji).



4. korak: Vrednovanje SIU kod poslodavca

Otpad iz smještajne jedinice zbrinuti prema pravilima (osigurati da bude više vrsta otpada, otpad od sredstava za čišćenje, elektronski otpad, bio otpad i sl.). U nastavku predlažemo dva primjera načina vrednovanja SIU kod poslodavca:

Primjer 1:

Elementi vrednovanja	Uopće ne	Djelomično	U potpunosti
Pravilno razdvaja vrste otpada			
Razlikuje otpad koji se može reciklirati			
S opasnim otpadom postupa na primjeren način			
Bio otpad odvaja i odlaže na pravilan način			
Komunalni otpad odvaja i odlaže na pravilan način			
Koristi zaštitnu opremu			
...			



Primjer 2: Vrednovanje učenja temeljenog na radu za nastavnu cjelinu „posluživanje pića i napitaka“.

VREDNOVANJE I OCJENJIVANJE PRAKTIČNOG RADA		
OPIS ZADATKA (ishodi učenja)		
Učenik treba pripremiti i poslužiti zadano piće ili napitak gostu (npr. kavu, čaj, sok, vino...)		
ELEMENTI ZA VREDNOVANJE	MOGUĆI BODOVI	DODIJELJENI BODOVI
Samostalnost u izvođenju zadatka	0 - 10	
Utrošeno vrijeme za izvršenje zadatka	0 - 5	
Redoslijed i ispravnost postupaka i rukovanje alatima, strojevima	0 - 5	
Kvaliteta i točnost izvedbe	0 - 10	
Primjena mjera za rad na siguran način	0 - 5	
Pridržavanje propisa o zaštiti okoliša	0 - 5	
Sposobnost analize obavljenog posla	0 -10	
Zaprimanje narudžbe od gosta	0 -10	
Odabir adekvatnog inventara za posluživanje naručenog pića, napitka	0 - 5	
Postupak izrade i serviranja pića ili napitka	0 - 10	
Prezentacija pića ili napitka gostu	0 - 10	
Posluživanje pića ili napitka gostu	0 - 5	
Komunikacija s gostom	0 -10	
DATUM VREDNOVANJA		
UKUPNO	100	
OCJENA		
POTPIS MENTORA		





06

Završne smjernice

S obzirom na to da učenje temeljeno na radu predstavlja i zahtjeva dinamičan odnos između škole, poslodavaca i učenika, u nastavku donosimo najvažnije zaključke koje bi bilo dobro imati na umu prilikom njegovog provođenja:

Odgovornost za provođenje učenja temeljenog na radu je na školi!

Poslodavac - mentor ne može znati što se od njega/nje očekuje ako to jasno ne komuniciramo.

Učenici i roditelji trebaju biti upoznati sa svrhom učenja temeljenog na radu te im je potrebno osvijestiti da je to redoviti nastavni proces koji se može izvoditi i izvan same škole.

Učenje temeljeno na radu potrebno je redovito evaluirati, a evaluaciju trebaju provoditi sve uključene strane:

učenici
mentori kod poslodavca
mentori iz škole

Primjere dobre prakse potrebno je promovirati u zajednici



Prilog 1: Obrazac za praćanje napretka učenika od strane mentora kod poslodavca

Period:

Ishodi učenja	Ne zadovoljava	Treba poboljšati	Ispunjava očekivanja	Rezultati viši od očekivanog
Ishod učenja 1				
Pod aktivnost 1.1.				
Pod aktivnost 1.2.				
Pod aktivnost 1.3.				
Ishod učenja 2				
Pod aktivnost 2.1.				
Pod aktivnost 2.2.				
Pod aktivnost 2.3.				
Najznačajnije snage učenika				
Područja za napredak:				

Navedeni obrazac može poslužiti kao povratna informacija školi i kao povratna informacija učeniku u redovitom ciklusu davanja povratnih informacija od strane mentora kod poslodavca.

Ishodi učenja i podaktivnosti svakog ishoda bi trebali biti unaprijed definirani i usaglašeni sa školom.

Prijedlog:

Izraditi tablicu s ishodima učenja i pod aktivnostima na početku školske godine / polugodišta po tjednima / mjesecima.

Dogovoriti dinamiku izvještavanja od strane mentora kod poslodavca prema školi i dinamiku davanja povratnih informacija učeniku o napretku.



Prilog 2: Anketa za evaluaciju učenja temeljenog na radu od strane učenika

Na skali od 1 do 5 procijeni svoje zadovoljstvo učenjem temeljenom na radu kod poslodavca:

1= potpuno nezadovoljan / nezadovoljna,

5= u potpunosti zadovoljan / zadovoljna

Elementi učenja temeljenog na radu	Zadovoljstvo				
Raznovrsnost radnih zadataka	1	2	3	4	5
Opremljenost radnog mjesta na kojem si radio / radila	1	2	3	4	5
Prilika da se okušaš u stvarnim radnim zadacima zanimanja	1	2	3	4	5
Samostalnost u izvršenju dodijeljenih zadataka	1	2	3	4	5
Vođenje od strane mentora kod izvršavanja zadataka	1	2	3	4	5
Jasnoća uputa za obavljanje zadatka	1	2	3	4	5
Povratne informacije od strane mentora	1	2	3	4	5
Odnos s mentorom	1	2	3	4	5
Odnos s ostalim zaposlenicima i kolegama	1	2	3	4	5
Vrijeme koje ti je bilo na raspolaganju za obavljanje zadataka	1	2	3	4	5
Mogućnost učenja onoga što te posebno zanima	1	2	3	4	5
Mogućnost sudjelovanja u događanjima u organizaciji	1	2	3	4	5



Prilog 3: Anketa za evaluaciju učenja temeljenog na radu od strane mentora kod poslodavca

Na skali od 1 do 5 procijenite svoje zadovoljstvo suradnjom sa školom i učenikom na praksi:

1= potpuno nezadovoljan / nezadovoljna,

5= u potpunosti zadovoljan / zadovoljna

Elementi procjene	Zadovoljstvo				
Dobivene upute od strane škole vezano za provođenje učenja temeljenog na radu	1	2	3	4	5
Dobivene informacije o učeniku prije uključivanja u učenje temeljeno na radu	1	2	3	4	5
Pripremljenost učenika za rad	1	2	3	4	5
Znanje učenika potrebno za početak rada	1	2	3	4	5
Zainteresiranost učenika za rad	1	2	3	4	5
Obavljanje zadataka od strane učenika	1	2	3	4	5
Redovitost pohađanja nastave od strane učenika	1	2	3	4	5
Suradnja s roditeljima / skrbnicima učenika	1	2	3	4	5
Suradnja s voditeljem učenja temeljenog na radu iz škole	1	2	3	4	5





Regionalni centar kompetentnosti
u turizmu i ugostiteljstvu
Dubrovnik



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



ESF
UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



INFO

A: Župska 2, 20000 Dubrovnik | **T:** +385(0)20/640-400
M: +385(0)98/393-696 | **E:** turisticka-i-ugostiteljska-skola@du.t-com.hr
OIB: 17225827859 | **IBAN:** HR 98 2340 00911102 37573

OBRAZOVANJE ODRASLIH CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE

T: +385(0)20/640-426 | **M:** +385(0)98/366-518
E: obrazovanje.odraslih@tusdu.hr