

Програм обуке ментора и предавача

Програм обуке ментора

„Хомеров је мудри ментор и његов однос са штићеником Телемахом. Код њега долазе до изражаја вредности, као што је узор, учитељ, приступачна поверљива особа, поуздани саветник, критичар, мотиватор, па стога би, чини се, према митологији, менторове квалитете требале бити способност вођења и мудрост, као и вештине и знање“.

„Менторство је сложени, интерактивни процес, који се одвија међу особама различитих нивоа искустава и стручности, који интерперсонални или психолошки развој, каријеру и/или образовни развој, и функције социјализације сједињује у однос ... Надаље, менторски процес одвија се у динамичном односу у одређеној средини“.

Постоји више модела менторства од којих се Правосудна академија определила за модел стручности.

„Овај модел полази од премисе да вештине које треба научити за одређено звање чине скуп унапред дефинисаних стручних вештина које сваки појединац треба да савлада да би показао своју стручност. Ментор преузима улогу системског водитеља, који прати корисника почетне обуке кроз цео процес, са унапред одређеним планом посматрања и тада даје повратну информацију проматраном“.

Менторске активности

Ментор:

- **Управља односом** – ментор помаже кориснику почетне обуке да преузме одговорност за управљање односом.
- **Охрабрује** - способност да охрабрује и мотивише је још једна важна интерперсонална вештина коју ментор мора имати. Ментор охрабрује корисника почетне обуке да схвати које би улоге могао да преузме. У неком периоду ментор може представљати родитељску фигуру којој се корисник почетне обуке обраћа за подршку и разумевање. У тој фази ментор такође мора дозволити кориснику почетне обуке да се идентификује са њим и да му буде узор. У другим фазама њиховог односа, ментор може охрабрити корисника почетне обуке да буде независнији и да сам доноси одлуке.
- **Брине** - ментор мора бити способан да створи отворену, искрену атмосферу која ће охрабрити корисника почетне обуке да му се повери и да му верује.
- **Обучава** - ментор то постиже стварајући стимулативно окружење које стално изазива корисника почетне обуке да примењује теорију у стварном свету правосуђа. Ментор може обучавати свог корисника почетне обуке коришћењем следећих метода:
 - ментор поставља питања типа „шта би се десило да?“ на којима он или она води корисника почетне обуке кроз разговор охрабрујући га да сам открије што је могуће више алтернатива и реши проблем.
 - о стварним проблемима с којима се тренутно суочава или које је недавно решио ментор дискутује са корисником почетне обуке. Пита корисника почетне обуке шта би он

предузео. Ментор често може употпунити анализу тако што ће му рећи и решења да којих је дошао и зашто их је изабрао.

- ментор игра улогу „ђавољег адвоката“. Ментор има и улогу агресивног и непријатног слушаоца да би корисник почетне обуке научио како да решава стресне и потенцијално опасне ситуације.

• **Нуди обострано поштовање** - основни елемент сваког менторског односа је међусобно поштовање између партнера. Однос корисника почетне обуке према ментору неизбежно је под утицајем опште репутације коју ментор има у организацији. Да будемо прецизнији, корисник почетне обуке ће:

- проценити менторову професионалну репутацију проучавањем његових или њених ранијих резултата;

- проценити менторове интерперсоналне способности;

- проценити статус који ментор ужива код његових или њених колега;

- проценити менторове везе у оквиру организације.

- **реагује на потребе корисника почетне обуке** - помаже корисницима почетне обуке да размишљају о природи промене коју желе да остваре. Циљеви се дефинишу у складу с развојем односа и променом потреба стажисте.

Ментор, такође:

- Помаже ученику да увиди разлоге лоших резултата рада
- Помаже ученику да усагласи пословне циљеве, циљеве каријере и личне циљеве
- Изазива ученика да размишља и даје своје претпоставке
- Помаже ученику да прихвата примедбе и конструктивно их користи
- Узор за лична достигнућа и развој
- Прихвата и потврђује мишљење корисника почетне обуке о његовом идентитету;
- Пружа подршку и охрабрење;
- Улива му самопоуздање и осећај вредности.

Да би ментори Правосудне академије могли да остваре циљеве менторства неопходно је да се обуче за будућу улогу јединственим програмом обуке.

ОСВЕШЋИВАЊЕ УЛОГЕ МЕНТОРА И РАЗУМЕВАЊЕ СУШТИНЕ МЕНТОРСКОГ ОДНОСА

УТВРЂИВАЊЕ МЕНТОРСКИХ АКТИВНОСТИ И ИДЕНТИФИКОВАЊЕ ОБЛАСТИ ЗА РАЗВОЈ

РАЗВИЈАЊЕ ВЕШТИНЕ ВОЂЕЊА ПРВОГ САСТАНКА И ОСНОВНЕ ВЕШТИНЕ КОМУНИКАЦИЈЕ

РАЗУМЕВАЊЕ ПРОЦЕСА УЧЕЊА И ВЕШТИНА ФАЦИЛИТАЦИЈЕ УЧЕЊА У МЕНТОРСТВУ

РАЗУМЕВАЊЕ ФАЗА МЕНТОРСТВА И УТВРЂИВАЊЕ СТРАТЕГИЈА МЕНТОРСТВА

УСВАЈАЊЕ ПРАВИЛА МЕНТОРСТВА И ИДЕНТИФИКОВАЊЕ ПОТЕНЦИЈАЛНИХ ПРОБЛЕМА

Програм обуке предавача

Програм обуке за предаваче је дизајниран са намером да предавачима, односно реализаторима образовних активности Правосудне академије понуди преглед основних смерница, савета и алата неопходних за остваривање образовног рада са одраслим полазницима у Правосудној академији.

Концепти који су коришћени у прошлости се усавршавају, а јављају се и нови концепти образовања. Један од тих концепата је и „тренинг“.

Једноставно дефиниција тренинга гласи: преношење професионалних вештина, знања и информација.

Овај нови концепт у образовању уско је повезан са андрагогијом, науком о образовању одраслих. У овом систему наставника замењује тренер, о коме се говори и као о „фацилитатору“.

Према томе, тренер је особа која је одговорна за преношење професионалних вештина, знања и информација, коришћењем андрагошке методологије. Оно што је неопходно сваком тренеру који ради са одраслима је познавање начина на који одрасли уче, њихове мотивације, као и техника презентације, модерације и фацилитације, које треба да поспеше учење одраслих, без обзира на садржај који се преноси. Акцентоване искуственог учења и примењивање принципа интерактивне обуке наглашава улогу партиципаната у процесу развоја, где тренер више није једини извор сазнања већ катализатор који омогућава, структурира и поспешује размену међу полазницима.

Овакав начин рада је нарочито погодан када су полазници професионалци из неке области, који нису „*mabula rasa*“, и код којих се више ради о надоградњи већ постојећих компетенција, а који могу једни другима представљати значајан извор сазнања. Мислимо да је у правосуђу управо такав случај.

С обзиром да предавачи Правосудне академије већ имају стручне компетенције и вишегодишње радно искуство, сматрамо да је неопходно да се континуирано усавршавају и у области андрагошких вештина и пролазе тренинге за тренере. Представљамо концепт уводног тренинга за тренере.

Поздравна реч и представљање тренера, упознавање учесника и успостављање контакта

Традиционални и интерактивни приступ учењу и тренингу

Учесници у процесу обуке: различити стилови учења и разноврсност улога тренера

Циљеви и исходи обуке

Интерактивне методе

Припрема и дизајн тренинга: израда синопсиса обуке

Реализација обуке: визуелизација, презентација и модерација групе

Евалуација обуке и повратна информација тренера