



Agencija za
strukovno obrazovanje
i obrazovanje odraslih



Agencija za
strukovno obrazovanje
i obrazovanje odraslih

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
SVEUČILIŠTE PRIMIJENJENIH ZNANOSTI HÄME



PEDAGOGIJA VRHUNSKJE EKSPERTIZE U STRUKOVNOM OBRAZOVANJU

PEDAGOGIJA VRHUNSKJE EKSPERTIZE U STRUKOVNOM OBRAZOVANJU



AGENCIJA ZA STRUKOVNO OBRAZOVANJE
I OBRAZOVANJE ODRASLIH

AMRUŠEVA 4
HR-10000, ZAGREB
HRVATSKA

T +385 (0) 1 62 74 666
F +385 (0) 1 62 74 606
E ured@asoo.hr

www.asoo.hr

ISBN: 978-953-8065-13-2



9 789538 065132

www.asoo.hr

www.asoo.hr



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Agencija za
strukovno obrazovanje
i obrazovanje odraslih

PEDAGOGIJA VRHUNSKE EKSPERTIZE U STRUKOVNOM OBRAZOVANJU

PEDAGOGIJA VRHUNSKJE EKSPERTIZE U STRUKOVNOM OBRAZOVANJU

Tuomas Eerola (urednik)

Naziv izvornog dokumenta: The Pedagogy of Vocational Top Expertise

Tisak

ISBN 978-951-784-782-7
ISSN 1795-4231
HAMKin julkaisu 3/2016

Elektronsko izdanje

ISBN 978-951-784-783-4 (PDF)
ISSN 1795-424X
HAMKin e-julkaisu 5/2016

© Sveučilište primijenjenih znanosti Häme i autori

Nakladnik:



Agencija za
strukovno obrazovanje
i obrazovanje odraslih

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
Amruševa 4, 10 000 Zagreb, Hrvatska
Tel.: +385 1 6274 666
Faks: +385 1 6274 606
www.asoo.hr

Za nakladnika:

Mile Živčić, ravnatelj

Urednici:

Nino Buić, Ružica Jurčević

Prijevod i lektura:

Intellect d.o.o.

Grafički dizajn i priprema:

Archetype d.o.o.

Tisak:

Stega tisak d.o.o.

Naklada:

1000 komada

Zagreb, srpanj 2018.

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 001001497.

ISBN 978-953-8065-13-2



9 789538 065132

Sadržaj prevedene publikacije isključiva je odgovornost Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih.

Izvorni dokument dostupan je na poveznici: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/118124/HAMK_Pedagogy_of_Vocational_Top_Expertise_e-publication_secured.pdf?sequence=1

Za više informacija o EU fondovima posjetite stranicu Ministarstva regionalnoga razvoja i fondova Europske unije na: www.strukturnifondovi.hr.

SADRŽAJ

Uvod	5
------	---

DIO 1: RAZVIJANJE VRHUNSKJE EKSPERTIZE

Naše poimanje pedagogije vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju	9
---	---

Pedagogija vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju odgovara na buduće potrebe za kompetencijama	13
--	----

Prepoznavanje i podupiranje posebnih sposobnosti učenika u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju	21
---	----

Profesionalni razvoj prema vrhunskoj ekspertizi	27
---	----

Osposobljavanje učenika uz mentora 2015., studija slučaja	36
---	----

DIO 2: NATJECANJA KAO SREDSTVO ZA RAZVIJANJE VRHUNSKJE EKSPERTIZE

Teorija strukovnih vještina	44
-----------------------------	----

Korist od natjecanja za pojedinca i organizaciju	52
--	----

Natjecatelj u strukovnim vještinama kao budući vrhunski stručnjak na radnom mjestu	56
--	----

Vrhunska ekspertiza strukovnog nastavnika	58
---	----

Od stručnjaka do specijalista za razvoj vrhunskih vještina. Program "Razvijanje izvrsnosti u vještinama", namijenjen strukovnim nastavnicima i instruktorima (učiteljima)	68
---	----

ZAKLJUČAK	77
------------------	----



UVOD

Ova zbirka radova, naslovljena “Pedagogija vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju”, predstavlja nastavak knjige “Prema vrhunskoj ekspertizi u strukovnom obrazovanju”, objavljene prije nekoliko godina. Kad je izdan, potonji je rad bio dobro prihvaćen, te se ubrzo javila potreba za razvojem vrhunske ekspertize isključivo s pedagoškog stajališta, što je izjedrilo ideju za izdavanjem nove knjige.

Naša zbirka radova prikazuje finsko pedagoško razmišljanje i praksu s ciljem razvoja vrhunske ekspertize, te tako služi kao prirodni nastavak rada “Prema vrhunskoj ekspertizi u strukovnom obrazovanju”, dostupnog na našoj internetskoj stranici www.hamk.fi/skills. Nadamo se da će i naš raniji rad pobuditi Vaše zanimanje.

Svi autori navedeni u zbirci radova “Pedagogija vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju” posjeduju iskustvo na području razvoja vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju u Finskoj. Kao polazišne točke zbirke izdvajaju se obrazovna politika, obrazovni sustav kao i skup vrijednosti i razmišljanja u Finskoj, povezan sa strukovnim obrazovanjem. Radovi se također oslanjaju na međunarodne izvore. Vjerujemo da će neovisno o obrazovnom sustavu i kulturi zemlje iz koje dolaze, svi čitatelji naći u knjizi primjere dobre prakse i iskustva, koji će im biti korisni u njihovom djelovanju na razvoju vrhunske ekspertize. Zbirka je namijenjena svima onima koji potiču mlade da podignu razinu svojih strukovnih kompetencija, a posebice je prikladna za nastavnike i stručnjake uključene u natjecanja u strukovnim vještinama te za organizatore tih natjecanja. Razvoj vrhunske ekspertize često je pojavljuje kao zajednički cilj tvrtki i obrazovnih organizacija. Stoga se nadamo da će zbirka ponuditi nove ideje i onima koji rade na razvoju tvrtki zato jer smatramo da je suradnja tvrtki i obrazovnih ustanova, odnosno ispreplitanje znanosti i rada najbolji način za razvoj vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju.

Radovi se temelje na akademskim istraživanjima i iskustvima stečenim u razvojnim projektima i praksama koje smo ocijenili korisnim. Radovi su maksimalno praktični, što je izuzetno važno za svakodnevno obavljanje posla. Zbirka se može koristiti i kao priručnik: u biti, ista se upotrebljava za izvođenje internetskih tečajeva pedagogije vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju, koje organizira izdavač. Oni koji završe tečaj dobivaju digitalni certifikat za dizajnera vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju, nazvan Open Badge certifikat.

Zbirka je podijeljena na dva dijela. Prvi se dio bavi razvojem vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju iz pedagoške perspektive. Drugi je dio usredotočen na natjecanja u strukovnim vještinama kao alat za razvoj pedagogije vrhunske ekspertize.

U prvom se dijelu objašnjava što se zapravo misli pod razvojem vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju te što je u tom pogledu ključno i za tvrtke i za obrazovne ustanove. Ostale ključne teme uključuju prepoznavanje sposobnosti učenika u strukovnom obrazovanju, pružanje potpore u njihovom profesionalnom razvoju i metode za razvoj kompetencija.

Drugi dio obrađuje načela obrazovne filozofije, koja čine temelj natjecanja u strukovnim vještinama, te pokretanje natjecateljskih aktivnosti kako na razini pojedinca tako i na razini organizacije. Uporaba natjecanja u strukovnom obrazovanju također se ispituje s pozicije razvijanja kompetencija strukovnih nastavnika. Primjena natjecateljskih aktivnosti u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju smatra se izrazito aktualnim i središnjim pitanjem u mnogim zemljama. To se osobito uzelo u obzir prilikom osmišljavanja vizije, strategije i mjera dokumenta nazvanog ‘WorldSkills 2025 (WorldSkills - svjetsko natjecanje u strukovnim vještinama)’. Svi bi natjecatelji trebali osjetiti koristi od sudjelovanja u natjecanjima, s time da se u ovom kontekstu sudjelovanje ne odnosi isključivo na natjecateljske aktivnosti. Koristi se mogu izvući i putem međunarodnih mreža te WorldSkills materijala i usluga. Ova ideja zauzima počasno mjesto u WorldSkills viziji koja je izgrađena na šest glavnih aktivnosti, a to su promicanje vještina, razvijanje karijera, natjecanja u vještinama, obrazovanje i osposobljavanje, međunarodna suradnja te istraživanje i razvoj.

Izdavač ovog rada je Sveučilište primijenjenih znanosti Häme (HAMK), odnosno Finska akademija za izvrsnost vještina (FASE). FASE djeluje kao dio HAMK-ove Škole za izobrazbu strukovnih nastavnika, a zadatci ove akademije obuhvaćaju promicanje razvoja vrhunske ekspertize i reagiranje na potrebe razvoja kompetencija nastavnika i predavača. FASE je član nacionalne i međunarodne Skills mreže. Neki od autora ove publikacije zaposleni su u FASE-u dok su drugi u FASE-ovoj suradničkoj mreži.

Sastavljanje ove zbirke bilo je izrazito izazovno s profesionalne strane, ne samo u pogledu procesa pisanja nego i zato jer su stručnjaci za vrhunsku ekspertizu iz FASE-a morali formulirati zajednički pogled i poimanje pedagogije vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju. Ipak, naše mnogobrojne rasprave i sastanci tijekom procesa slaganja ove zbirke, koji je trajao gotovo dvije godine, rezultirali su izvrsnom potporom i ohrabrenjem za dovršenje našeg posla. Iz tog razloga cijela ova publikacija predstavlja naš zajednički pogled na ovu problematiku i naše zajedničko postignuće, a ono što smo stekli kroz međusobnu ekspertizu tijekom ovog putovanja, smatramo iznimno vrijednim.

Ova publikacija ne pruža, ili čak ni ne pokušava pružiti nepobitnu definiciju ili jasno razgraničenje što spada u pedagogiju vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju. Međutim, vjerujemo da knjiga jasno ističe ključne elemente koji su, po mišljenju grupe autora, neophodni za razvijanje vrhunske ekspertize. To će, nadajmo se, navesti čitatelje na razmatranje koja bi pedagoška rješenja na najbolji mogući način mogla pomoći mladima i odraslima da postanu vrhunski stručnjaci i članovi vodećih timova.

Nadamo se da će radovi iz ove zbirke dati čitateljima nove ideje i inspiraciju za davanje savjeta i pružanje potpore budućim vrhunskim stručnjacima. Udružimo snage u cilju razvijanja više učinkovitih pedagoških rješenja.

Uživajte u čitanju!

Tuomas Eerola i autori
Finska akademija za izvrsnost vještina

DIO 1:
RAZVIJANJE
VRHUNSKE
EKSPERTIZE



NAŠE POIMANJE PEDAGOGIJE VRHUNSKJE EKSPERTIZE U STRUKOVNOM OBRAZOVANJU

Tuomas Eerola

Ukratko, pedagogija označava način na koji se izvodi nastava, uključujući s tim povezana ideološka načela i obrazovne prakse. Pedagogija se može definirati na tri razine: na nacionalnoj razini, tu podrazumijeva rješenja obrazovne politike i obrazovni sustav; na institucionalnoj razini gdje obuhvaća nastavni program i način na koji se izvodi nastava; na razini pojedinog nastavnika gdje se odnosi na način upravljanja učenjem te na koncept učenja koji služi kao temelj za to upravljanje. U Finskoj se pedagogija može studirati na sveučilišnim katedrama te na odjelima za izobrazbu strukovnih nastavnika na sveučilištima primijenjenih znanosti.

U ovom se radu pedagogija vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju razmatra na tri razine, s time da je poseban naglasak stavljen na razinu ustanove i razinu pojedinog nastavnika. Finska obrazovna politika i obrazovni sustav većinom se promatraju kroz referentni okvir unutar kojeg se podučavaju potencijalni vrhunski stručnjaci na svom području djelovanja.

Međutim, ovaj referentni okvir prolazi kroz snažnu tranziciju: u vrijeme pisanja ovog članka u Finskoj se provodila reforma strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, o čijoj se vezi s pedagogijom vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju vodi rasprava u ovoj zbirci. Metode individualnog učenja, demonstracija kompetencija i učenje na radnom mjestu imaju ključne uloge u ovoj reformi i u pedagogiji vrhunske ekspertize. Reformom se nastoji postići da se strukovno obrazovanje i osposobljavanje zasnivaju na ugovoru o osposobljavanju, koji se sklapa između tvrtke, pružatelja obrazovanja i učenika (polaznika) s ciljem promicanja praktičnog osposobljavanja na radnom mjestu i podizanja razine kompetencija učenika (polaznika) - što polazniku daje bolje šanse za zapošljavanje. Ugovor o osposobljavanju je prilagodljiv instrument. Može se ažurirati kako se razvijaju polaznikove vještine, a program je po potrebi moguće mijenjati u skladu s polaznikovim individualnim potrebama i putovima. Ciljevi pedagogije vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju su slični.

Razvoj vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju individualno je motiviran s jedne strane dok je s druge vođen zahtjevima radnog mjesta. Ne možemo govoriti o vrhunskoj profesionalnoj ekspertizi bez njezine buduće važnosti za tvrtku. Buduće potrebe tvrtke u pogledu kompetencija i zahtjevi globalne konkurentnosti određuju ciljeve vrhunske ekspertize, koji se stalno razvijaju i mijenjaju. Doduše, proces individualnog razvoja predstavlja jedini način transformacije u vrhunskog stručnjaka. Ne postoji "patentirano rješenje" za metodu učenja, koje bi bilo prikladno za pretvaranje svake osobe u vrhunskog stručnjaka. Nadalje, strukturna rješenja na svim gore navedenim razinama pedagogije moraju omogućiti da individualni putovi učenja i pruženo strukovno obrazovanje i osposobljavanje budu u skladu s potrebama poslodavaca. Pedagogiju vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju podržavaju konstruktivistički koncepti znanja i učenja kao i pedagoški modeli koji se na njih oslanjaju.

U jednu se ruku pedagogija vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju odnosi na razvoj mentalnih karakteristika (Isokorpi 2013, 27). U drugu je ruku vrhunska ekspertiza moguća tek kad ukupne kompetencije (sposobnosti) pojedinca budu dostatne za visoku razinu učinkovitosti. Citirajući Williamsa (2002.), Ruohotie (2003.) definira kompetenciju (sposobnost, stručnost) kao "individualnu karakteristiku koja uzročno objašnjava učinkovitost određenu specifičnim kriterijima ili uspješnost u dužnostima i situacijama vezanim za posao".

Kompetencije mogu biti motivi, karakteristike, samopoimanje, stavovi, vrijednosti, znanje te kognitivne i praktične vještine - odnosno bilo koje individualno svojstvo koje se može pouzdano izmjeriti i ocijeniti te koje se dokazalo u jasnom razlikovanju između dobrih i osrednjih izvršitelja ili između onih učinkovitih i neučinkovitih. Mulder (2011.) opisuje razvoj kompetencija na pet razina, kao što je i prikazano na Slici 1.

Prema Mulderovom se modelu vrhunski stručnjaci nalaze na razini 4. Među vrhunskim izvršiteljima mogu se naći i prvorazredni stručnjaci: oni s velikim talentom i zvijezde na svom području djelovanja.



Slika 1. Razine razvoja kompetencija (Mulder 2011.).

Kako to ističe Ruohotie, kompetencija, vještina, kvalifikacija, sposobnost, kapacitet, učinkovitost i umijeće predstavljaju stvari koje se sve redom odnose na ovladavanje vještinom: vještina učenja ili činjenja nečega ili postizanja cilja. Ove su stvari također povezane s kreativnosti, inovativnosti, fleksibilnosti, ustrajnosti i preciznosti/točnosti. Vještina se uvijek povezuje sa znanjem i razumijevanjem dok primjena bilo kakvog znanja u praksi zahtijeva određene vještine. Naglašavanje kognitivnog aspekta povezanog s vještinama dovelo je do uvažavanja mentalnih sposobnosti dok se fizički aspekt vještine - uključujući snalažljivost, spretnost ili manualne vještine - često znao previdjeti. (Ruohotie, 2003.)

Ruohotie zastupa stav da bi vrhunska profesionalna ekspertiza trebala staviti naglasak na specifična znanja, vještinu u primjeni znanja na rješavanje praktičnih problema te metakognitivne vještine i vještine dubokoumnog razmišljanja. Posjedovanje znanja specifičnog za neku struku očituje se u ovladavanju njegovim strukturama u kombinaciji s dubinom razumijevanja. Kako transformacija tržišta rada dobiva zamah, vještine razmišljanja se sve više naglašavaju. Vrhunskom su stručnjaku potrebne sposobnosti kritičkog analiziranja i načini kreativnog korištenja znanja, sposobnost predviđanja razvoja i njegovih posljedica kao i sposobnost proaktivnog reagiranja na buduće izazove. Vrhunski stručnjak treba isto tako biti vješt u samoregulaciji i imati dobre motivacijske sposobnosti koje ju podupiru, uključujući vjeru u svoje sposobnosti i mogućnosti. Vrlo je bitno da se strukovna nastava izvodi uporabom pedagoških modela koji podržavaju kako usavršavanje specifičnih znanja i vještina tako i razvoj vještina razmišljanja i samoregulacije. (Ruohotie 2005.)

Na osnovu istraživanja provedenog u kontekstu strukovnih vještina Nokelainen (2009) određuje vrhunskog stručnjaka kao osobu koja uz specifične vještine razvijene na autonomnoj razini posjeduje i prirodni talent, nalazi se u poticajnom okruženju te je spremna sudjelovati u vođenom osposobljavanju koje pospešuje optimalno iskorištavanje mentalnih sposobnosti putem znanja i reguliranja intrapersonalnih karakteristika.

Drugim riječima, gore navedeni rezultati istraživanja Ruohotiea i Nokelainena pokazuju da vrhunski stručnjak nije samo onaj koji izvršava posao na zavidnoj razini nego i onaj koji stalno unaprjeđuje svoj vlastiti rad. Ovo je stajalište potkrijepljeno nedavnim strukturalnim promjenama u sustavu bodovanju na svjetskom natjecanju u strukovnim vještinama (WorldSkills), koji se primjenjuje u svom disciplinama: ocjena se temelji na WorldSkills standardima, pri čemu se osim specifičnih ciljeva za svaku vještinu također ocjenjuju organizacija rada i upravljanje vremenom, komunikacijske i interakcijske vještine, inovativnost i kreativnost.

U svjetlu gore navedene definicije Nokelainen se oslanja, kad piše o prirodnom talentu, na teoriju višestrukih inteligencija Howarda Gardnera (1993), prema kojoj se sposobnost osobe da reagira inteligentno u različitim situacijama ne može objasniti pomoću jedinstvenog, općeg tipa inteligencije, i to zato što pritom moramo uzeti u obzir više tipova inteligencije, specijaliziranih za različite zadatke koji su u najvećoj mjeri međusobno neovisni. Gardner tako razlikuje osam tipova inteligencije, koji oblikuju inteligencijski profil neke osobe.

Put prema vrhunskoj profesionalnoj ekspertizi počinje u individualnim polazišnim točkama i napretku unutar procesa profesionalnog razvoja. Vrhunska bi ekspertiza trebala predstavljati cilj dostižan svakome, neovisno s koje ishodišne točke kretali. Glavni zadatak strukovnog nastavnika i predavača stoga se odnosi na prepoznavanje sposobnosti i podupiranje potreba svakog pojedinca koji se obučava za neko zanimanje. U ovom su kontekstu usmjeravanje vrhunske ekspertize i učenika s posebnim potrebama usko povezani. Isokorpi (2013, 27) definira pedagogiju vrhunske ekspertize na sljedeći način: "U pedagogiji vrhunske ekspertize radi se o otkrivanju unutarnje motivacije i smislenosti te o sugestivnom učenju zasnovanom na uvažavanju. U pedagogiji vrhunske ekspertize učenike (polaznike) se uči napraviti kratku stanku kako bi

se osnažila njihova autonomija i pedagoška dobrobit. Pedagogija vrhunske ekspertize je zapravo integrativna pedagogija.” Razvijanje vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju predstavlja zajednički izazov za tvrtke i pružatelje obrazovanja. Pedagogija vrhunske ekspertize je tako usko povezana s pedagogijom razvijanja ekspertize, koju je opisao Tynjala (2010.). Uz stvarne suštinske kompetencije na radnom su mjestu potrebne i mnoge opće vještine, uključujući rad pod pritiskom. Sposobnost brzog prilagođavanja promjenama je nešto što vrhunski stručnjak mora imati - ili bolje rečeno, od vrhunskog se stručnjaka očekuje da sam ubrzava promjene. Integrativna pedagogija nudi učinkovitije sredstvo za razvoj kompetencija koje se danas traže na radnom mjestu od onog kojeg nudi konvencionalno podučavanje. Isokorpi (2013, 44-45) opisuje vezu između integrativne pedagogije i pedagogije vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju na sljedeći način:

“Model integrativne pedagogije uključuje iste elemente i kombinacije elemenata poput profesionalne ekspertize. Razvoj ekspertize je sveobuhvatan proces u kojem se 1) teorija i 2) praksa ne mogu razdvojiti. U razvoju obrazovanja i osposobljavanja te vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju, teoretski se elementi kombiniraju s praktičnim rješavanjem problema u autentičnim situacijama i simuliranim okruženjima. Odličan primjer ovog potonjeg su natjecanja u strukovnim vještinama.”

Potrebe za kompetencijama u različitim zanimanjima i na radnim mjestima općenito su obilježene stalnim razvojem i stalnim promjenama. Pojavljuju se nova zanimanja, a ona stara nestaju. Brzina ove transformacije se povećava. Predvidjeti stalno mijenjajuće potrebe i dati primjeren odgovor na njih moguće je jedino kroz usku suradnju poslodavaca, istraživačkih zavoda i obrazovnih ustanova. Preduvjeti za uspjeh u globalnom natjecanju često uključuju vrstu sveobuhvatne kreativnosti i inovativnosti koja se jedino može postići unutar multiprofesionalnih timova i mreža - pojedinci s vrhunskom ekspertizom ne moraju biti jamstvo uspjeha neke organizacije. Kad govorimo o vrhunskoj profesionalnoj ekspertizi, trebamo obratiti pozornost ne samo na profesionalni razvoj pojedinca nego i na vrhunsku ekspertizu timova i mreža (Ryumin, Eerola & Majuri 2015.).

Profesor Kai Hakkarainen (2015.) posebno ističe važnost kolektivnih mreža za učenje. On tvrdi da još živimo u Srednjem vijeku inteligentnih radnji ako smatramo da inteligencija isključivo živi u glavi pojedinca. Hakkarainen tvrdi da i dalje imamo previše kulturnih ograničenja, što predstavlja prepreku mogućnostima razvoja, npr. za mlade ljude koji dolaze iz nepovoljnih životnih sredina; puno potencijala ostaje neiskorišteno ako svi nemaju jednake mogućnosti za razvoj svojih kompetencija. “Ako Vam je učenje nečega teško, to jedino znači da nemate kontakt s onima koji znaju kako stvari treba napraviti”, zaključuje Hakkarainen. Vrhunska ekspertiza obuhvaća aktivno sudjelovanje u društvenim mrežama i prezentaciju svojih vještina.

Drugim riječima, profesionalna preobrazba u vrhunskog stručnjaka je poprilično individualan proces koji zahtijeva pravovremeno vođenje i podršku. U ovom je djelu pedagogija vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju shvaćena kao prepoznavanje sposobnosti pojedinca i profesionalni uspon prema ciljevima uvjetovanim potrebama neke tvrtke za kompetencijama te globalnom konkurentnošću. Kako bi bili uspješni i razvijali se, vrhunski stručnjaci i organizacije trebaju timove sastavljene od vrhunskih stručnjaka i mreža zajedničkih kompetencija. Osobita pažnja poklanja se natjecanjima u strukovnim vještinama kao instrumentu za razvoj vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju. Vrhunska ekspertiza u strukovnom obrazovanju također uključuje prezentaciju nečijih vještina i izgradnju brenda, pri čemu se mogućnosti ponuđene digitalnim rješenjima učinkovito iskorištavaju. Umjesto da nekoliko talentiranih pojedinaca odvede na svjetski vrh, vrhunska ekspertiza u strukovnom obrazovanju pokušava ekstenzivno podići standard strukovnih vještina te svakom učeniku (polazniku) ponuditi mogućnost podizanja razine svojih kompetencija na svom individualnom putu učenja. Pozornost ne bi trebala biti usredotočena samo na razvoj određene vještine do krajnjih granica nego i na mentalne, fizičke i društvene dobrobiti, jer ne treba zanemariti ni holistički rast i razvoj.

Na nacionalnoj razini pedagogija vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju uključuje rješenja obrazovne politike, koja svakoj osobi pružaju jednake mogućnosti za razvoj svojih vještina iz vlastitih polazišnih točaka - te uzimajući u obzir načela cjeloživotnog učenja, za održavanje svojih vještina u svijetu koji se sve brže mijenja. Na regionalnoj bi razini strategije obrazovnih ustanova trebale podupirati vrhunsku profesionalnu ekspertizu: individualne i fleksibilne mogućnosti učenja, načela cjeloživotnog učenja, usku suradnja s poslodavcima i međunarodno umrežavanje, razvijanje osobnih kompetencija, nuđenje podrške i savjeta potencijalnim vrhunskim stručnjacima te korištenje natjecanja u strukovnim vještinama kao instrument za ostvarivanje pedagoškog razvoja. Na razini individualnih nastavnika i predavača pedagogija vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju podrazumijeva posjedovanje sposobnosti prepoznavanja različitih snaga učenika i njihovih potreba za podrškom, vještine vođenja i poticanja slobodnog izbora metoda učenja te sposobnost primjene metoda podučavanja, koje uzimaju u obzir fizički, psihološki, društveni, intelektualni i emocionalni razvoj učenika.

Na ovoj razini to također znači posjedovanje sposobnosti izgradnje nastavničkih zajednica koje podupiru razvoj vrhunskih stručnjaka, spremnost na stalno održavanje i razvoj pedagoških kompetencija i kompetencija povezanih s radnim mjestom kao i nacionalno i međunarodno umrežavanje.

LITERATURA

- Gardner, H. (1993.). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice* (Višestruke inteligencije: Teorija u praksi). New York: Basic Books.
- Hakkarainen, K. (2015.). Numerot eivat kerro mitaan oppimiskyvysta. Video zavis, dohvaceno 30. kolovoza 2016. na <http://www.hs.fi/elama/a1443581259819>
- Isokorpi, T. (2013.). Huippuosaamisen pedagogiikka. Nakokulmia oman ammatil-lisen huippuosaamisen saavuttamiseksi. Elektronske publikacije HAMK-a 19/2013. <http://www.theseus.fi/handle/10024/67052>
- Mulder, M. (2011.). The Concept of Competence: Blessing or Curse? (Koncept kompetencija: Blagoslov ili prokletstvo?) Članak u Torniainen, I., Mahlamaki-Kultanen, S., Nokelainen, P. & Ilsley, P. (urednici) *Innovations for Competence Management* (Inovacije za upravljanje kompetencijama). Zbornik radova s konferencija. Serija konferencijskih članaka, izvještaja i drugih aktualnih publikacija, dio 84. Sveučilište primijenjenih znanosti Lahti. 11-24.
- Nokelainen, P. (2009.). Mista on ammatilliset huippuosaajat tehty? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 12(2), 4-12.
- Ruohotie, P. (2003.). Mita on ammatillinen huippuosaaminen? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 5(1), 4-11.
- Ruohotie, P. (2005.). Metakognitiiviset taidot ja kasitteellinen oppiminen. *Ammatti-kasvatuksen aikakauskirja*, 7(1), 4-11.
- Ryymin, E., Eerola, T. & Majuri, M. (2015.). Ammatillisen huippuosaamisen tutkimuksesta ja ammattitaitokilpailuista nakokulmia tulevaisuuden tyo- elaman osaamisen kehittamiseen. Posebno izdanje *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*. Helsinki: OKKA Foundation.
- Tynjala, P. (2010.). Asiantuntijuuden kehittamisen pedagogiikka. In: Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjala, P. (eds.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOYpro, 79-95.
- Williams, R. S. (2002.). *Managing Employee Performance* (Upravljanje učinkom djelatnika). London: Thomson Learning.



PEDAGOGIJA VRHUNSKJE EKSPERTIZE U STRUKOVNOM OBRAZOVANJU ODGOVARA NA BUDUĆE POTREBE ZA KOMPETENCIJAMA

Tuomas Eerola i Martti Majuri

UVOD

Vrhunska se ekspertiza pojavljuje u brojnim kategorijama. Za ovu je knjigu važna ekspertiza koja se odnosi na tržište rada budućnosti. Pedagogija vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju može se definirati kao prepoznavanje sposobnosti pojedinca i profesionalni uspon prema ciljevima uvjetovanim potrebama neke tvrtke za kompetencijama te globalnom konkurentnošću. Kako bi bili uspješni i razvijali se, vrhunski stručnjaci i organizacije trebaju timove sastavljene od vrhunskih stručnjaka i mreža zajedničkih kompetencija. Dok je transformacija u vrhunskog stručnjaka individualan proces, ciljevi vrhunske ekspertize uvjetovani su radnim mjestom i potrebama za vrhunskim kompetencijama svakog zanimanja. Ne dostigne svaka mlada osoba u strukovnom školovanju najvišu razinu, ali svaki učenik može podići svoju razinu kompetencija u pogledu osobne vrhunske ekspertize. Stalno približavanje vrhu pojačava vjeru učenika (studenta) u svoje sposobnosti i mogućnosti.

Rezultati jednog istraživanja pokazuju da je ovo jedan od najvažnijih čimbenika za objašnjavanje uspjeha na radnom mjestu (usp. Ruohotie 2005.).

Iz perspektive gospodarske konkurentnosti stručnost slovi kao ključni čimbenik. Kompetencije su neophodne za pokretanje nove tvrtke i održavanje konkurentnosti postojećih poslovnih aktivnosti. Budući da je globalna konkurencija sve oštrija, povećavaju se i zahtjevi vezani za stručnost. Uobičajene kompetencije nisu dovoljne, stoga je potrebna vrhunska ekspertiza. Nadalje, budući da su metode i prakse za razvoj vrhunske ekspertize neophodne u svim granama industrije, i to na svakoj razini, vrhunska se ekspertiza više ne smatra nečim što se tiče samo visoko obrazovanih djelatnika.

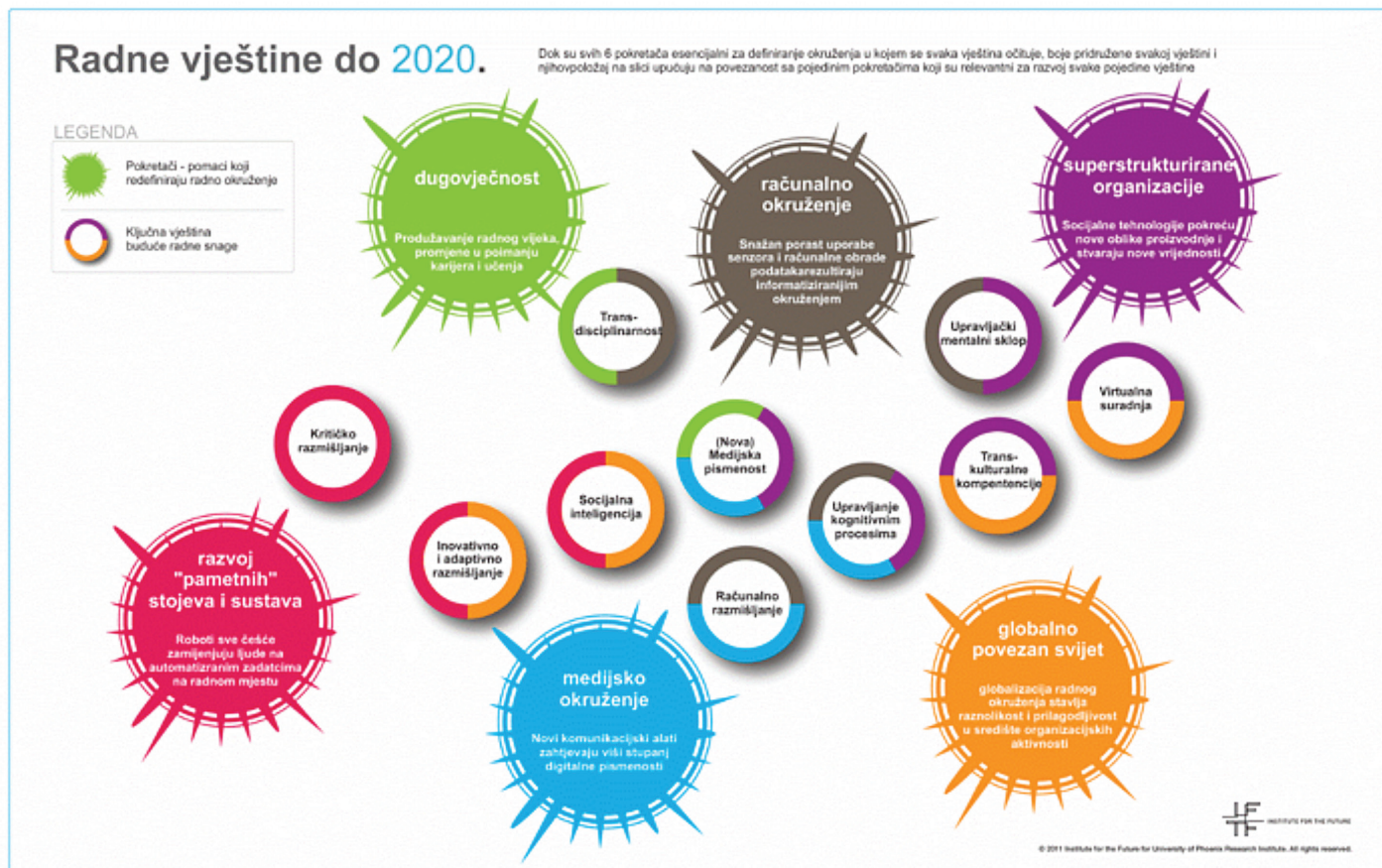
Preduvjeti za buduću konkurentnost uključuju stalnu obnovu, krčenje novih putova i vrhunsku ekspertizu. Operativni modeli, tehnologije i brzina obnove na radnom mjestu postavljaju nove izazove pred obrazovanje i osposobljavanje. Konvencionalno razmišljanje o karijeri i modeli tipa 'odozdo prema gore' više ne daju rezultate. Uz pomake prema gore moguć je i horizontalni razvoj karijere kao i određene turbulencije. U strukovnom obrazovanju i osposobljavanju primjer za ove tvrdnje nalazimo u činjenici da u istoj grupi možemo sresti učenike različite dobi, različitih iskustava i različitih sposobnosti. Nove metode potrebne su nam za razvoj i pokazivanje kompetencija. U budućnosti će kompetencije biti ključne, važnije čak i od stručne spreme. Natjecanje u strukovnim vještinama zato ne smijemo zanemariti u odnosu na opći razvoj niti dopustiti da postane samo još jedna faza u gospodarskim granama prošlosti. Umrežavanje, digitalnost, kolektivna inteligencija i razvoj kompetencija postavljaju izazove pred takva natjecanja kao i pred strukovno obrazovanje i osposobljavanje.

RADNO MJESTO BUDUĆNOSTI I PREDVIĐANJE POTREBA ZA KOMPETENCIJAMA

Snaga radnih mjesta u Finskoj očituju se u mogućnosti učenja i razvoja na radnom mjestu, realnim šansama za izvršenje utjecaja te u socijalnom kapitalu i povjerenju. Bez obzira na to, da bi se povećala produktivnost i konkurentnost, potrebna je gospodarska obnova putem uporabe novih tehnologija. To je presudno i iz perspektive osnivanja novih tvrtki i stvaranja novih radnih mjesta. Digitalizacija mijenja gospodarske sektore i zanimanja kao i čitavo globalno poslovno okruženje. Ako se gospodarstvo ne može samo obnoviti u dostatnoj mjeri putem digitalnih tehnologija, nećemo ni mi biti u stanju poboljšati našu konkurentnost. (Strategija Ministarstva gospodarskih poslova i zapošljavanja do 2020.)

Neki će konvencionalni poslovi nestati ili će ih digitalizacija zamijeniti. Doduše, umjesto njih stvorit će se nova radna mjesta, a sadržaj i karakter rada će se promijeniti. Rad će postati fragmentiran, a radni odnos još raznolikiji. Klijenti i njihove mreže bit će još važniji. Projektne i poduzetničke metode rada postat će uobičajene. Obrazovni sustav treba ažurirati, po-

sebiće poklanjajući više pozornosti praktičnim kompetencijama i njihovom razvoju. (Hartikainen 2014., Maenpaa 2016.) Institut za budućnost Sveučilišta u Phoenixu prikazuje radne vještine budućnosti na sljedeći način (Puranen 2015.):



Slika 2. Radne vještine budućnosti. Zavod za budućnost, Sveučilište u Phoenixu. http://www.iftf.org/fileadmin/user_upload/images/whatwedo/IFTF_FutureWorkSkillsSummary.gif

SOCIJALNA INTELIGENCIJA

U budućnosti će se naše kolege s posla nalaziti u različitim zemljama, a mi ćemo s njima komunicirati preko tehnoloških naprava. U toj će situaciji osobito važnost imati sposobnost prilagođavanja različitim praksama i sposobnost ispravnog tumačenja reakcija i motiva drugih osoba.

MEDIJSKA PISMENOST

Ići u korak s novim načinima proizvodnje sadržaja i njegove uporabe u komunikaciji bit će također vrlo bitno. Društveni mediji i digitalnost već su postali dio života gotovo svih djelatnika, a kako se tehnologija sve više razvija, njima će se koristiti sve više radnika.

RAČUNALNO RAZMIŠLJANJE

U budućnosti će biti dostupno sve više različitih tipova statistike. Kompetentnost u njihovom tumačenju i uporabi trebala bi biti uključena u popis vještina koje će biti potrebno izučiti u budućnosti.

VIRTUALNA SURADNJA

Budući da će naše kolege biti raširene širom svijeta, odrađivanje posla u virtualnim timovima bit će izuzetno bitno. Konvencionalni sastanci sve će se češće zamjenjivati video pozivima i razgovorima. Vaš će se nadređeni možda nalaziti u drugoj zemlji, što će još više naglasiti važnost adekvatne komunikacije.

SENSE-MAKING (KOLEKTIVNI PROCES TRAŽENJA SMISLA)

Količina informacija na internetu eksponencijalno će rasti, zbog čega će u budućnosti vještina filtriranja informacija i sposobnost evaluacije izvora postati iznimno bitni.

INOVATIVNO I ADAPTIVNO RAZMIŠLJANJE

Svijet prolazi kroz brze promjene, a svatko od nas bi o njima trebao voditi računa te pokazati inicijativu u prilagođavanju svojih vještina promjenama radi zadržavanja konkurentnosti na tržištu rada.

INOVATIVNOST I PRILAGODLJIVOST KAO PREDUVJETI ZA GLOBALNU KONKURENTNOST

Tvrtke mogu na tržištu uspjeti lansiranjem novih proizvoda i usluga ili pak osvježavanjem svojih postojećih proizvoda - drugim riječima, inovacijama. Inovacije se često temelje na multidisciplinarnim kompetencijama. Inovacije povećavaju poslovne uspjehe tvrtki, podižu produktivnost i poboljšavaju konkurentnost. Inovacije podižu produktivnost nacionalnog gospodarstva i omogućavaju viši standard života i blagostanje.

Inovativnost zahtijeva sposobnost primjene znanja i vještina na nove zadatke i situacije te prijenos znanja do specifičnih novih područja. Prema Ruohotie (2005.) dostatna kompetentnost za neki posao uvijek je preduvjet za takvu primjenu. Nova era poduzetništva pružit će velike šanse onima koji mogu razviti, provesti i komercijalizirati nove i inovativne ideje (Lehto 2011.).

Kako to ističe profesor Vesa Harmaakorpi (2013.), samo 4% inovacija dolazi iz znanosti i istraživanja dok se velika većina njih, 96%, stvori kroz praktični rad. Harmaakorpi tako spominje dva oblika inovativnih aktivnosti:

- Oblik 1 - Znanost, tehnologija, inovacije (eng. *Science, Technology, Innovation; STI*). Ovdje se proces proizvodnje znanja temelji na razvoju unutar jednog znanstvenog područja, a opisuje homogenim i kognitivnim interesom za znanje.
- Oblik 2 - Činidba, uporaba, interakcija (eng. *Doing, Using, Interacting; DUI*). Kod ovog je oblika proces proizvodnje znanja heterogen i multidisciplinarnan, a počesto se odvija u praktičnim situacijama te u društvenom i gospodarskom kontekstu. Harmaakorpi dijeli oblik 2 na dva podoblika, 2A i 2B.
 - 2A se zasniva na budućem znanju i intelektualnom ukrštanju u inovacijskim mrežama. Sveučilišta primijenjenih znanosti predstavljaju glavna istraživačka i obrazovna okruženja u ovom kontekstu.
 - 2B se temelji na prešutnom znanju. Ovdje inovacijsko okruženje obuhvaća radno mjesto i forume za razvoj radnih mjesta. Harmaakorpi smatra sveučilišta primijenjenih znanosti, srednje škole i organizacije za obrazovanje odraslih najvažnijim istraživačkim i obrazovnim

Karakteristike inovativnosti ne uključuju samo izradu nečega novog nego i učenje, prepoznavanje ideje ili vrijednosti te dijeljenje takve vrijednosti (Korpelainen 2009.). Kvantitativno se veliki dio inovacija temelji na praktično orijentiranom, prešutnom znanju, stoga je ključno da se prepreke inovativnosti uklone na svim područjima. Važno je promicati inovacijske sposobnosti kako na radnom mjestu tako i u obrazovnim ustanovama: učenje je dio posla, a timovi i mreže dolaze do ideja, dalje ih razvijaju i dijele kompetencije. Vrhunski stručnjaci budućnosti već stječu iskustvo iz inovacijskih aktivnosti tijekom svog školovanja koje predstavlja stepenicu u razvoju njihovih karijera. Nadređene osobe na radnom mjestu, nastavnici i učenici mogu se udružiti u multiprofesionalne timove za razvoj proizvoda, usluga ili operativnih modela. Usmjerenje u školovanju valja zamijeniti usmjerenjem u karijeri, koje će uzeti u obzir cjeloživotno učenje i njegove glavne smjernice. Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje neophodne su za neprekidno učenje, suočavanje s budućnošću i novim situacijama te za hvatanje u koštac s promjenjivim uvjetima radnog mjesta. Ključne kompetencije koje izgrađuju stručno znanje i građanske vještine, potrebne su u svim industrijskim granama te pomažu učenicima da idu u korak s promjenama u društvu i na tržištu rada kao i da mogu funkcionirati u promjenjivim uvjetima. One su također važne za kvalitetu života pojedinca i razvoj njegove/njezine osobnosti. Osam ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje su:

- 1) komunikacija na materinjem jeziku;
- 2) komunikacija na stranim jezicima;
- 3) matematička kompetencija i osnovne kompetencije u znanosti i tehnologiji;
- 4) digitalna kompetencija;
- 5) znanje učenja;
- 6) socijalne i građanske kompetencije;
- 7) osjećaj za inicijativu i poduzetništvo; i
- 8) kulturna svjesnost i izražavanje.

Popis ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje temelji se na Preporukama Europskog Parlamenta i Vijeća 2006/962/EC od 18. prosinca 2006. (OJEU L 394, 30. prosinca 2006.).

Nedavno se o konceptu prilagodljivosti počelo razgovarati u sklopu rasprava o promjenama u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju. U psihologiji se ovaj koncept tradicionalno odnosio na sposobnost prevladavanja nedaća, ali danas isto tako podrazumijeva i sposobnost osobe ili organizacije da se nosi s promjenama i prijetnjama te da opiše kako se, neovisno o preprekama, može postići najbolji mogući konačni rezultat. Jedno drugo gledište povezano je s načinom na koji nastavnici podržavaju razvoj prilagodljivosti kod svojih učenika. U ovom kontekstu prilagodljivost obuhvaća najmanje četiri bitna područja razvoja: društvene odnose, prepoznavanje vlastitih sposobnosti, samoučinkovitost i pozitivne emocije. Sva ova područja razvoja igraju bitnu ulogu u razvijanju vrhunske ekspertize.

KAKO PEDAGOGIJA VRHUNSKJE EKSPERTIZE U STRUKOVNOM OBRAZOVANJU ODGOVARA NA BUDUĆE POTREBE ZA KOMPETENCIJAMA

Uska suradnja s poslodavcima te strukovno obrazovanje i osposobljavanje smatraju se dijelom pedagogije vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju. Obrazovanje i osposobljavanje se trebaju planirati, pružati i vrednovati u suradnji s poslodavcima. Razvoj vrhunske ekspertize zahtijeva izmjenjivanje rada i obrazovanja. Uz ostale sredine učenje se odvija i na radnom mjestu. Vrlo je bitno da osoba koja se obučava za neko zanimanje stekne iskustvo ne samo u obavljanju posla na radnom mjestu nego i u stalnom razvoju rada, umrežavanju i isticanju svojih kompetencija kao i tijekom školovanja. Radna mjesta kao i obrazovne ustanove trebaju kompetentnost da bi prepoznali i poduprli vrhunsku ekspertizu - za razvijanje potencijalnog talenta. Studije navode da su se stavovi mladih ljudi prema poslu također promijenili: posao više nije glavna svrha njihovog života. Mladi biraju poslodavce i radije se predaju konstruktivnom poslu nego tvrtki ili organizaciji (Pantzar & Halava 2010, Lehto 2011.).

U pedagogiji vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju svrsishodno se pokušava kombinirati učenje u obrazovnoj ustanovi s učenjem na radnom mjestu - ili formalno i neformalno učenje.

Iskustvo stečeno na radnom mjestu u cijelosti se uzima u obzir u nastavnom programu s ciljem pružanje integrirane podrške u konceptualnom učenju i učenju vještina neophodnih u različitim radnim okolinama. Zbog toga učenici primjenjuju teoretsko znanje u praksi i promišljaju o svom radnom iskustvu u svjetlu teoretskog znanja. Ovaj integrativni model (Tynjala 2006., 111, Tynjala, Häkkinen & Hamalainen 2014.; Tynjala & Newton 2014.) naglašava kombinaciju učenja u različitim nastavnim okolinama sukladno razini nastavnog programa kao i suradnju obrazovnih ustanova i tvrtki. Potencijalni stručnjak treba podršku vrhunske nastavne okoline i vrhunskih predavača. Ovaj se integrativni model učenja također manifestira u pedagogiji vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju gdje se stavlja naglasak na određene značajke povezane s učenjem: društvene vještine, sposobnost obavljanja posla pod pritiskom, stalno učenje, upravljanje promjenama kao dodatak razvijenim suštinskim kompetencijama i reagiranje na potrebe raznih klijenata.

Digitalnost i sjedinjenje formalnog i neformalnog učenja postavljaju potpuno nove zahtjeve u pogledu ekspertize strukovnog nastavnika i predavača u odnosu na konvencionalno gledište o nastavničkim kompetencijama vezanim za planiranje i provedbu nastavnih situacija (usp. Juntunen 2014.). Sukladno konvencionalnom gledištu nastavnička je ekspertiza individualna: u praksi se posao nastavnika sastoji od davanja uputa na temelju, gdje je potrebno, dobivenog nastavnog programa. Danas se nastavnička ekspertiza shvaća kao kolektivna karakteristika. Hakkarainen i Paavola (2006.) navode da je pomoću kolektivne ekspertize moguće ostvariti postignuća koja su u osnovi zahtjevnija od onoga što pojedinac sam može postići. Sljedeći intelektualni sustavi predstavljaju manifestacije kolektivne ekspertize: transaktivna memorija, kolektivna svijest, decentralizirani kognitivni sustav, režim i nastavna mreža (Hakkarainen & Paavola 2006., 236-243).

Slično potencijalnom vrhunskom stručnjaku, i nastavnik i predavač bi se trebali brinuti o razvijanju svojih vlastitih kompetencija sudjelovanjem u suradničkim mrežama i raznim razvojnim projektima važnim za prakse tvrtki. Nastavnika isto tako treba usmjeravati i savjetovati kako bi razvio vlastite kompetencije.

Aktualna reforma finskog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (Ministarstvo obrazovanja 2016.) te s njom povezani ugovori o osposobljavanju pruži će pregršt prilika za zajedničko postavljanje ciljeva, za pružanje usluga obrazovanja i osposobljavanja te za stalni razvoj između tvrtke i obrazovne ustanove. U sljedećem se odlomku obrađuju dva primjera suradnje uspostavljene u svrhu vrhunske ekspertize, u kojima se postavljaju zajednički ciljevi i razvijaju zajednički operativni modeli.

Skanska Talonrakennus Oy, građevinska tvrtka i WinNova, pružatelj strukovnog obrazovanja na srednjoškolskoj razini udružili su snage kako bi razvili fleksibilni nastavni program i smjernice za razvoj karijere potencijalnih vrhunskih stručnjaka u građevinskom sektoru. Vrijednosti obrazovnog centra WinNova su sigurnost i orijentiranost na ljude.

S druge strane, tvrtka Skanska je usvojila viziju postizanja pet nula: 0 projekata koji donose gubitak, 0 ekoloških incidenata, 0 nezgoda na radu, 0 povreda etičkog kodeksa, 0 nedostataka. Ova je vizija temelj za suradnju tvrtke Skanska i obrazovnog centra WinNova, koja se očituje u sljedećem:

- Članstvo u odboru za rad
- Učenje na gradilištima uz neophodno razvijanje vrhunske ekspertize
- Sudjelovanje u državnim natjecanjima u strukovnim vještinama, polufinale natjecanja Taitaja
- Projekt "Roll Out the Talent (Razradi talent)"
- Anticipacijska komora za gradnju

MODEL PET NULA

- projekata koji donose gubitak
- ekoloških incidenata
- nezgoda na radu
- povreda etičkog kodeksa
- nedostataka

MEĐUNARODNI PUT POTENCIJALNOG VRHUNSKOG

- stručnjaka
- Prilika za učenje na radnom
- mjestu u inozemstvu

MODEL 2 +1

- nastavnik određuje kome se daje prilika
- tvrtka Skanska vodi razgovor i odabire kandidate
- proces učenja na radnom mjestu prilagođava se učenicovim potrebama i očekivanjima tvrtke
- mogućnost zapošljavanja

RAZVOJ UČENJA NA RADNOM MJESTU

- Nadzor osposobljavanja na radnom mjestu

INDIVIDUALIZACIJA

- Usmjeravanje i prepoznavanje snaga potencijalnog vrhunskog stručnjaka

Još jedan dobar primjer ovakvog pristupa je operativni model obrtničkih (cehovnih) škola (Kiltakoulut). U sklopu ovog modela se digitalnost, društveni mediji i učenje kroz igru koriste za pokretanje učenika te stjecanje strukovnih vještina i sposobnosti obavljanja radnih zadataka. Poduzetnički stav prema učenju te spremnost za rad i djelovanje vode učenike prema vrhunskoj profesionalnoj ekspertizi.

Obrtničke (cehovne) škole svjesno razvijaju vještinu učenja te vještine vezane za timski i vođeni rad. Vještine promatranja, dokumentiranja i promišljanja o radnim zadacima, usvojene tijekom strukovne izobrazbe će i tijekom poslovne karijere služiti kao oslonac u razvoju strukovnih vještina. Za više detalja o pedagoškim metodama Surface Treatment Guild-a (Ceha za površinsku obradu), posjetite: <http://pintakilta.wikispaces.com/Surface+treatment+guild>. (Valkkyinen 2012.)

Natjecanja mladih u strukovnim vještinama služe kao učinkovito sredstvo za razvoj vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju. Isto tako, ova natjecanja daju priliku potencijalnim vrhunskim stručnjacima da provjere i usporede svoje vještine. Istovremeno, mladi ljudi stječu već tijekom svog školovanja iskustvo u podizanju svojih vještina na najvišu razinu i unapređivanju svoje sposobnosti rada pod pritiskom. Natjecateljske aktivnosti dodatno promiču suradnju između obrazovnih ustanova i tvrtki. Učenik u strukovnom obrazovanju može biti siguran da će mu obrazovanje i osposobljavanje osigurati sposobnost da odgovori na potrebe radnog mjesta na kojem će raditi. To je dovoljno da se podigne samopouzdanje i profesionalni ponos učenika. Suradnja s obrazovnim ustanovama tvrtkama služi kao jamstvo da će im kompetentni stručnjaci koji mogu zadovoljiti njihove poslovne potrebe, biti na raspolaganju i u budućnosti. Operativni modeli korišteni za obučavanje vrhunskih stručnjaka koji teže najvišim rezultatima na natjecanjima, mogu se rabiti kako u obrazovnim ustanovama tako i na radnom mjestu. Natjecateljske aktivnosti utiru put razvoju kompetencija, i to ne samo u pogledu mladih koji se osposobljavaju za neko zanimanje, nego i u pogledu nastavnika i zaposlenih osoba. Istovremeno ovakva natjecanja poboljšavaju poslovni imidž tvrtke i obrazovne ustanove.

LITERATURA

- Eerola, T. & Tuominen, P. & Hakkarainen, R-L. & Laurikainen, M. & Mero, N. (2014.). Roll out the talent, Završni izvještaj o projektu. Hämeenlinna: Sveučilište primijenjenih znanosti Häme
- Europski parlament (2006.). Preporuke Europskog Parlamenta i Vijeća 2006/962/EC od 18. prosinca 2006 o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje (OJEU L 394, 30.12.2006.).
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. (2006.). Kollektiivisen asiantuntijuuden mahdollisuuk- sia ja rajoituksia - kognitiotie- teellinen näkökulma. In Parviainen, J. (urednik). Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: Tampere University Press, 214-272.
- Harmaakorpi, V. (2013.). Innovaatiotoiminnan moodit. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <http://www.slideshare.net/VesaHarmaakorpi/innovaatiotoiminnan-moodit>.
- Hartikainen, E. (2014.). Tulevaisuuden trendit. Sitra. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <http://www.slideshare.net/fullscreen/SitraFund/sitran-trendilista-20142015/13>.
- Juntunen, J. (2014.). Oppimisen tulevaisuus - digitaaliset oppijat muuttuvassa työelä- mässä. ePooki. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <http://www.oamk.fi/epooki/index.php?CID=540>.
- Korpelainen, K. (2009.). In Search of an Innovative Vocational Institute (U potrazi za inovativnim strukovnim zavo- dom). In K. Korpelainen, R. Liivik & H. Paju (urednici) Vocational Pedagogy for Teachers and Stu—dents (Strukovna pedagogija za nastavnike i učenike). Tallinn: Sveučilište u Tallinnu
- Lehto, A-M. (2011.). Arvoa nuorten työvoimalle. Tieto ja trendit, 1/2011. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa http://tila- stokeskus.fi/tup/tietotrendit/tt_01_11.html?_ga=1.243247809.232270961.1479128234.
- MinEdu (2016.). Finsko Ministarstvo obrazovanja i kulture. Ključni projekti Vlade za reformu kompetencija i obrazova- nja. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <http://www.minedu.fi/osaaminenjakoulutus/?lang=en>.
- Ministarstvo gospodarskih poslova i zapošljavanja (2016.). Strategija Ministarstva gospodarskih poslova i zapošljava- nja do 2020. Nacionalna razvojna strategija za zapošljavanje do 2020. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa http://tem. fi/documents/1410877/232942/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf/74fdf60e-0a8c-4419-a401-0e894ad- 1c07c.
- Maenpaa, M. (2016.). Sitra radni dokument. Sitra. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa

- https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Millainen_on_tyon_ja_tyomarkkinoiden_tulevaisuus.pdf.
- Pantzar, M. & Halava, I. (2010.). Kuluttajakansalaiset tulevat. Miksi työn johtaminen muuttuu? EVA izvještaj 29.9.2010. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <http://bit.ly/1MovTdl>.
- Puranen, M. (2015.). Naita taitoja tulevaisuuden työelämässä tarvitaan. Monster klubi. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <http://monsterklubi.fi/blog/naita-taitoja-tulevaisuuden-tyoelamassa-tarvitaan/>
- Ruohotie, P. (2005.). Ammatillinen kompetenssi ja sen kehittäminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 7 (3), 4-18.
- Tynjälä, P. (2006.). Opettajan asiantuntijuus ja työkulttuurit. In Nummenmaa, A.R.
- & Valijärvi, J. (urednici). Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylä: Akademiya finskog istraživačkog programa život kao učenje. Finski zavod za obrazovno istraživanje, 99-122.
- Tynjälä, P. & Hakkinen, P. & Hamalainen, R. (2014.). TEL@work - Towards integration of theory and practice (Prema integraciji teorije i prakse). Britanski časopis za obrazovnu tehnologiju. British Journal of Educational Technology 45(6), 990-1000.
- Tynjälä, P. & Newton, J.M. (2014.). Transitions to working life: Securing professional competence (Tranzicija do radnog mjesta: osiguranje profesionalnih kompetencija). In S. Billett, C. Harteis & H. Gruber (urednici). Međunarodni priručnik za istraživanje u profesionalnom učenju i učenju temeljenom na praksi. Međunarodni obrazovni priručnici Springer Knjiga 1. Dordrecht: Springer, 513-534.
- Valkkynen, J. (2012.). Ceh za površinsku obradu . Pintakilta. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <http://pintakilta.wikispaces.com/Surface+treatment+guild>.



PREPOZNAVANJE I PODUPIRANJE POSEBNIH SPOSOBNOSTI UČENIKA U STRUKOVNOM OBRAZOVANJU I OSPOSOBLJAVANJU

Paivi Pynnonen & Anu Raudasoja

Jednakost među učenicima slovi kao jedno od glavnih načela finske obrazovne politike još od 1970. Kad je riječ o zakonodavstvu, svrha ovog načela je osiguranje pristupa obrazovanju za učenike s posebnim potrebama, osobito za one s poteškoćama u učenju i one s invaliditetom. U osamdesetim godinama prošlog stoljeća počelo se i u obrazovanju i osposobljavanju govoriti o individualnosti i slobodi izbora kao i o vođenju brige o posebnim potrebama talentiranih učenika. Ipak, finska se Vlada u svom programu po prvi put osvrnula na promicanje talenta i kreativnosti kao nacionalnih ciljeva obrazovanja tek 2007. godine. (Tirri & Kuusisto 2013.) Finski obrazovni sustav nastavlja podupirati poštenje, jednakost i zaštitu slabijih. Ove se vrijednosti ističu i kad se spominje opravdanje za davanje posebnih uputa talentiranim učenicima s posebnim sposobnostima.

Jednakost podrazumijeva vođenje računa o posebnim potrebama svih učenika prilikom održavanja nastave, uključujući i potrebe onih najtalentiranijih. (Uusikyla 2008.; Tirri 2011.; Tirri & Kuusisto 2013.)

Talent se u raznim vremenskim razdobljima i društvima različito shvaćao i određivao. Početkom 20. stoljeća talent se često izjednačavao s inteligencijom mjerenom testovima inteligencije. Međutim, takvi su testovi većinom mjerili stupanj inteligencije pojedinca u smislu njegovog verbalnog i logičnog razmišljanja. Danas se na inteligenciju gleda kao na nešto višedimenzionalno. Najpoznatiji višedimenzionalni model inteligencije je onaj Howarda Gardnera (1993.). Gardner definira inteligenciju kao sposobnost rješavanja problema koji se valoriziraju u jednom ili više kulturnih okruženja. Kad individualne karakteristike ispune kulturna očekivanja, kaže se da pojedinac ima posebnu inteligenciju. Gardnerov model navodi osam područja inteligencije. Lingvistička/verbalna inteligencija je osjećaj za govorni i pisani jezik, sposobnost učenja jezika i uporabu jezika. Logičko/matematička inteligencija je sposobnost logičkog analiziranja problema i izvršavanja računskih operacija. Glazbena inteligencija uključuje vještine izvođenja i skladanja glazbe. Tjelesno-kinestetička inteligencija predstavlja sposobnost korištenja cijelog tijela ili izvrsnost u finim motoričkim vještinama. Prostorna inteligencija je sposobnost prepoznavanja i uočavanja obrazaca ili pravilnosti u prostoru ili unutar određenog područja. Prirodna inteligencija je sposobnost prepoznavanja i razvrstavanja prirodnih predmeta poput biljaka i životinja kao i uživanje u ljepoti prirode i aktivnostima u prirodnom okruženju. Interpersonalna inteligencija se odnosi na sposobnost razumijevanja namjera, motiva i želja drugih te na uspješan zajednički rad s drugim osobama. S druge strane, intrapersonalna inteligencija je sposobnost razumijevanja samoga sebe i upravljanja vlastitim osjećajima i radnjama. (usp. Uusikyla 1994.; Makela 2009.; Tirri 2013.)

Tirri and Nokelainen (2011.) su na temelju Gardnerovog modela razvili mjerilo za procjenu vlastite inteligencije, a rezultati njihovog istraživanja upućuju na to da učenikova slika o vlastitoj inteligenciji predstavlja važan čimbenik koji utječe na učenje. Svatko je od nas rođen s jedinstvenim genetičkim nasljeđem koje je temelj naše inteligencije. Inteligencija može biti primjetna na jednom ili više područja ili pak može biti latentna. Transformacija inteligencije u poseban talent zahtijeva vježbu i trud. Talentirani pojedinci odlučuju hoće li razvijati svoje talente te odabiru načine na koje će ih razvijati ovisno o svojim vlastitim interesima, sredini iz koje dolaze, školovanju te vrijednostima i očekivanjima društva i kulture koji ih okružuju. Kad se kulturna očekivanja i vrijednosni sudovi poklope s sposobnostima pojedinca, talent ocjenjujemo korisnim. U Finskoj je malo vjerojatno da će talentirani surfer imati iste mogućnosti razvoja svog talenta te biti koristan i cijenjen kao talentirani igrač hokeja na ledu. (usp. Uusikyla 1994.; Makela 2009.; Tirri & Nokelainen 2011.)

Definicija vrhunске ekspertize u strukovnom obrazovanju također se povezuje s vrijednostima društva, kulturnim čimbenicima i strukom. Studije o natjecanjima u strukovnim vještinama vide "vrhunskog stručnjaka u nekom području kao osobu koja uz specifične vještine podignute na jedinstvenu razinu posjeduje i prirodni talent te je izložena poticajnoj okolini i pokreće je želja za stalnim sudjelovanjem u vođenom i ciljevima podređenom osposobljavanju. To osposobljavanje razvija optimalno iskorištavanje mentalnih sposobnosti putem znanja i upravljanja intrapersonalnim karakteristikama" (Nokelainen 2010.).

PREPOZNAVANJE POSEBNIH SPOSOBNOSTI

Obrazovne ustanove nastoje prepoznati i zadovoljiti potrebe različitih učenika. Prepoznavanje potencijala svakog učenika je izuzetno važno jer se učenje ne može temeljiti na slabostima nego na snagama. Svrha podučavanja talentiranih učenika leži u davanju uputa sukladno njihovim sposobnostima i razvojnim potrebama, tako da u prvi plan možemo staviti njihov potencijal za razvoj talenta, a podbačaje izbjeći. Holistički se razvoj učenika mora isticati u svakom obliku nastave. Uz znanje i vještine bitno je razmotriti i učenikov društveni, etički i emocionalni razvoj. U mnogim se zemljama svrha prepoznavanja talentiranih učenika odnosi na njihovo okupljanje u namjenskim obrazovnim ustanovama ili posebnim programima. U Finskoj je svrha ovakve identifikacije osigurati da se potrebe talentiranih učenika na najbolji način zadovolje i podrže u sklopu redovnog obrazovanja. Čak se pokušavaju uvesti neophodne mjere potpore za talentirane učenike da bi se izbjegla potreba za različitom nastavom u odvojenim razredima ili ustanovama te da bi svi učenici zajedno radili i smatrali međusobne razlike zajedničkim dobrom. Kod planiranja poduke trebamo imati na umu da učenik može biti talentiran za jedno ili više područja, ali se rijetko događa da neka osoba bude za sve talentirana. Učenik može biti izrazito talentiran za neko područje, a vrlo slab u drugom. Svi učenici imaju svoje osobne profile talenata, a ti profili mogu biti vrlo neujednačeni. Na primjer, učenik može biti jako talentiran za matematiku i istovremeno imati velikih problema s čitanjem i pisanjem. Talentirani učenik može isto tako imati problema s učenjem ili ponašanjem. (Makela 2009.)

Sukladno teoriji Carol Dweck (2006.) na inteligenciju možemo gledati iz dva različita kuta gledišta. Ta gledišta imaju utjecaj na našu motivaciju za učenje. Zagovornici jednog načina razmišljanja doživljavaju inteligenciju kao nešto nepromjenjivo dok oni drugi smatraju da se inteligencija može razvijati. Oni prvi vjeruju da se inteligencija zasniva na urođenim ili nepromjenjivim karakteristikama. Prema tom gledištu samo oni bez talenta trebaju vježbati. Ako si dobar u matematici, na primjer, ne trebaš vježbati aritmetiku.

Neuspjeh je znak nesposobnosti i nedostatka talenta na nekom području. Kako su pogreške simbol glupavosti i inferiornosti, učenik se zbog neuspjeha osjeća posramljeno i gubi volju truditi se tijekom svoje izobrazbe. (Tirri 2013.)

Za one koje dijele mišljenje da se inteligencija može razvijati, uspjeh i sposobnosti osobe rezultat su vježbe i rada, što povlači za sobom da je neuspjeh sastavni dio napretka i učenja. Umjesto stida, neuspjeh može potaknuti želju da se ponovno pokuša jer kad jednom napraviš pogrešku, sljedeći put ćeš je znati izbjeći te polučiti bolji rezultat. Nastavnici bi trebali navesti svoje učenike da sebe i svoje kolege promatraju kao pojedince u razvoju, a ne kao osobe koje su osuđene na određenu vrstu ili razinu inteligencije. Svojom reakcijom nastavnik može nesvjesno učvrstiti učenikovu ideju o nepromjenjivom ili promjenjivom karakteru inteligencije te poduprijeti ideju o važnosti izobrazbe i vježbe u razvoju talenta. Nastavnikovo stajalište i reakcija utječu na učenikove ideje o svojim mogućnostima izgradnje osobnih kompetencija. Svim učenicima treba ponuditi mogućnost individualnog učenja i razvoja, a nastavnici igraju ključnu ulogu u kreiranju ovih prilika. (Dweck 2006.; Tirri 2013.)

Kako bi prepoznali posebne sposobnosti učenika, uz one čiji su talenti već poznati, dobro je zamijetiti i svačiji latentni potencijal. Pojedini ispit, predmet ili nastavna situacija ne odaju cjelovitu predodžbu o učenikovom znanju i vještinama. Nastavnik treba stvoriti priliku učeniku da pokaže svoj talent. Prema Makeli (2009.) u obrazovnoj je ustanovi najlakše prepoznati talentiranog učenika kada:

1. se kombiniraju različiti tipovi informacija o učenicima, uključujući podatke o njihovom kognitivnom znanju i vještinama, profesionalnom znanju i vještinama, kreativnosti i motivaciji te opisu njihovog učenja i ponašanja.
2. se kombinira nekoliko izvora informacija, uključujući ishod razgovora prije početka izobrazbe, bodovi na ispitima i ocjene te mišljenje samog učenika, voditelja skupine, nastavnika za učenike s posebnim potrebama, učenikovih roditelja, nastavnika, razrednih kolega itd.
3. stvorite mogućnost prepoznavanja talenata na brojnim različitim mjestima i u različito vrijeme, u raznim razredima, na projektima, na mjestima gdje je organizirano učenje na radnom mjestu, na natjecanjima u strukovnim vještinama, na sezonskim poslovima, u hobijima itd.

Karppijeva magistarska radnja (2012.) otkriva da budući strukovni nastavnici s optimizmom gledaju na podučavanje talentiranih učenika. Talentirani učenici, slično kao i svi ostali učenici, trebaju obzirnost i poduku koja odgovara njihovim vještinama i potrebama. Nije teško izdvojiti talentirane učenike od svojih kolega, ali nedostatak resursa i naglasak koji finski obrazovni sustav stavlja na podučavanje slabijih učenika sputavaju provedbu toga u praksi. Rezultati također pokazuju da koncept talenta i posebne nastave za talentirane učenike kao izvora nejednakosti ustupa mjesto stajalištu koje promiče posebnu nastavu s naglaskom na maksimalno iskorištavanje potencijala učenika u sklopu redovne nastave. U ovom istra-

živanju osobe na izobrazbi za strukovne nastavnike pojašnjavaju da se talentiranim učenicima u nastavi može posvetiti pozornost uporabom određenih metoda poput produljenog i prilagođenog učenja na radnom mjestu, podjelom na razne skupine i davanjem prilagođenih zadataka.

PODUPIRANJE POSEBNIH SPOSOBNOSTI UČENIKA U STRUKOVNOM OBRAZOVANJU I OSPOSOBLJAVANJU

Prema finskom Ustavu Vlada ima obvezu svakome zajamčiti priliku da koristi obrazovne usluge u skladu s njegovim/njezinim sposobnostima i posebnim potrebama te neovisno o mogućim financijskim poteškoćama (Dio 16 Ustava 731/1999). U strukovnom obrazovanju i osposobljavanju na srednjoškolskoj razini postoji obveza izrade individualnog nastavnog programa za svakog učenika na temelju njegovih/njezinih individualnih ciljeva i izbora (Dio 29 a Zakona 1998/630). Radi priznavanja i upisivanja stečenih vještina u Finskoj je također prisutna obveza određivanja razine učenikovih kompetencija (Dio 30 Zakona 1998/630). Priznavanje kompetencija nije temelj samo za postavljanje učenikovih osobnih ciljeva nego i za određivanje vrste nužnog vođenja i potpore.

Priznavanje vještina stečenih van formalnog obrazovanja predstavlja jedan od akcenata Europske komisije u pogledu cjeloživotnog učenja. Učenik može usvajati vještine na razne načine, u različito vrijeme i na različitim mjestima. Osim u okviru formalnog obrazovanja osoba može učiti i na radnom mjestu, u obitelji, dok se rekreira kao i putem raznih sredstava komunikacije. To se sve naziva neformalno učenje. U budućnosti će se učinkovitije priznavanje i upisivanje ishoda učenja i kompetencija stečenih na neformalan način odrediti kao jedan od obrazovnih ciljeva. (Finski nacionalni odbor za obrazovanje iz 2015.)

Prethodno stečene vještine procjenjuju se kroz razgovor između učenika (polaznika) i nastavnika. Potrebno je razviti različite tehnike procjene za promicanje priznavanja prethodno stečenih kompetencija i izbjegavanje ponovnog učenja istih stvari i skraćivanja trajanja izobrazbe. Ako se otkrije da su određene vještine već usvojene, iste se može priznati i upisati. Prethodno stečene kompetencije se upisuju u osobni plan izobrazbe. (Finski nacionalni odbor za obrazovanje iz 2015.)

Ključni koncepti podučavanja talentiranih osoba uključuju individualizaciju i diferencijaciju poduke. Pod ovim se misli na posebni nastavni plan kojim nastavnik proaktivno prilagođava ishod, sadržaj, okolinu i metode poduke zbog zadovoljavanja individualnih potreba učenika (polaznika), pokušavajući svakom učeniku (polazniku) stvoriti najbolje uvjete za učenje. Posebni nastavni plan za talentirane može se podijeliti na organizacijsku diferencijaciju i diferencijaciju povezanu sa sadržajem poduke. Organizacijska diferencijacija obuhvaća ubrzanje pomaka u podučavanju i njihovo grupiranje s ciljem primjene na različite učenike. S druge strane, diferencijacija povezana sa sadržajem poduke odnosi se na obogaćivanje podučavanja i rješenja koja nadopunjuju poduku. Obogaćivanje poduke očituje se u tome da se na određeni način osobni plan učenika učini obuhvatnijim nego što je to uobičajeno. (Makela 2009.)

Dokument nazvan "Obrazovanje i istraživanje 2011.-2016." je razvojni plan kojim se zagovara da strukovno obrazovanje bude fleksibilnije kako bi se učenicima omogućilo da naprave individualni izbor i po potrebi upisuju jedan po jedan studijski modul ovisno o poslu i individualnim potrebama. U strukovnom obrazovanju i osposobljavanju učenicima bi se trebali omogućiti studiji prilagođeni radnom mjestu i alternativni modeli studiranja, na primjer kombinacijom različitih vrsta uređenja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Nadalje, trebali bi se razviti postupci za snižavanje praga za sudjelovanje u strukovnom osposobljavanju. Ugovori o suradnji između strukovnih ustanova i radionica za mlade sve će se više upotrebljavati radi omogućavanja pohađanja nastave u radionicama ili u nekoj drugoj alternativnoj sredini ili organiziranjem strukovnog osposobljavanja kod više poslodavaca.

U budućnosti će se cilj strukovnog obrazovanja i osposobljavanja na srednjoškolskoj razini odražavati u sve češćem dopuštanju učenicima da sami izabiru smjerove i prakticiraju učenje na radnom mjestu. Strukovno bi obrazovanje moralo biti fleksibilnije kako bi se učenicima omogućilo da naprave individualni izbor i po potrebi upisuju jedan po jedan studijski modul ovisno o poslu i individualnim potrebama. U strukovnom obrazovanju i osposobljavanju polaznicima bi se trebali omogućiti studiji prilagođeni radnom mjestu i alternativni modeli studiranja, na primjer kombinacijom različitih vrsta uređenja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Nadalje, trebali bi se razviti postupci za snižavanje praga za sudjelovanje u strukovnom osposobljavanju. Ugovori o suradnji između strukovnih ustanova i radionica za mlade sve će se više upotrebljavati radi omogućavanja pohađanja nastave u radionicama ili u nekoj drugoj alternativnoj sredini ili organiziranjem strukovnog osposobljavanja kod više poslodavaca (Vladin Program 2016.)

Učenici u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju već sad mogu pokretati osobne projekte i školovati se u inozemstvu. Mogu također izabrati hoće li se usredotočiti na poduzetništvo ili se koncentrirati na studij u vidu proširenog učenja na radnom mjestu gdje ih se uči kako obavljati razne poslove. Učenik može isto tako upisati kombinirani program koji nadilazi okvire izobrazbe za njegovu struku, i to radi istodobnog završavanja srednje strukovne škole i/ili stručnog studija za neko drugo strukovno područje.

Talentirani i osposobljeni učenici se često u obrazovnim ustanovama koriste kao asistenti u nastavi. Ipak, valja napomenuti da uporaba studenata za asistente u nastavi potkopava mogućnost da im se dodjeljuju zadatci u skladu s njihovim potencijalom za učenje. Ova metoda može odvratiti talentiranog učenika od prihvaćanja izazova u učenju. Diferencijacija i individualizacija se također mogu provoditi davanjem različitih zadataka i poslova, što je puno bolje od stalnog davanja jednog te istog posla ili zadatka. (Perho 2010.)

Nastavno okruženje na obrazovnim ustanovama treba omogućiti priznavanje i podupiranje posebnih sposobnosti učenika. U tu bi svrhu sadržaj poduke na obrazovnoj ustanovi trebao biti na visokoj razini, a nastavno okruženje i metode raznovrsni. Ako su očekivanja obrazovne ustanove u pogledu učenikovog učenja premala, to bi moglo dovesti do toga da ničija postignuća ne budu na visokoj razini. Ustanova bi zato svojim polaznicima trebala ponuditi alternative za učenje, i to one koje sa sobom nose različite vrste izazova, uključujući mogućnost sudjelovanja u kulturnim natjecanjima ili natjecanjima u strukovnim vještinama. (Perho 2010.) Istraživanja otkrivaju da su natjecanja važan element za inspiraciju i motivaciju posebice talentiranih učenika - bilo da govorimo o akademskim vještinama poput matematike (Tirri & Nokelainen 2011.) ili manualnim strukovnim vještinama (Nokelainen, Korpelainen & Ruohotie, 2009.).

Zbog individualiziranja procesa učenja bilo bi poželjno da nastavnika krasi didaktički mentalitet i izuzetna funkcionalna sposobnost. Učeničke ankete o vrhunskoj ekspertizi otkrivaju da je uloga nastavnika u obrazovnim ustanovama ključna za pobuđivanje zanimanja za određenu struku i natjecanja u strukovnim vještinama. Nadalje, mentor-učitelj na natjecanju u strukovnim vještinama također ima važnu ulogu za mlade osobe koje pokušavaju svoje strukovne vještine podići na najvišu razinu. Kad je riječ o zanimanju za neku struku, usredotočenost na unutarnje ciljeve (zanimanje za sadržaj strukovnog područja) važnija je od fokusiranosti na vanjske ciljeve (zanimanje za pokazivanje svojih strukovnih vještina drugima). Unutarnji ciljevi ostaju bitniji i nakon natjecanja, kad se strukovne vještine dalje razvijaju. Vanjski ciljevi važniji su od onih unutarnjih tijekom pripremnog razdoblja. (Nokelainen, Korpelainen & Ruohotie 2009.). Uvježbavanje strukovnih vještina ima za cilj potaknuti sudionike natjecanja na neprekidni vlastiti razvoj i razvoj inovativnih metoda rada. Na pripremama se vježbaju različiti oblici učenja na radnom mjestu te vještine potrebne za uspjeh na zahtjevnim natjecanjima u strukovnim vještinama i kasnije na radnom mjestu. (Skills Finland 2013.)

Prema Numminenu (2005.) samoučinkovitost se očituje u pojedinačnoj percepciji svoje sposobnosti savladavanja određenog zadatka u određenoj situaciji. Na primjer, predodžba pojedinca o svojoj samoučinkovitosti utječe na izbor smjera, posvećenost školovanju te na to koliko će se jako učenik truditi nakon neuspjeha ili koliko će isti biti uporan kad je suočen s neprilikama.

Zamisao o samoučinkovitosti postupno se razvija u raznim situacijama u kojima učenici dolaze u interakciju sa svojom okolinom. Na nju utječu osobna učenička iskustva vezana za uspjeh i neuspjeh, ali isto tako i njihova opažanja i usporedba njihovih postignuća s postignućima drugih. Povratne informacije osoba koje su pojedincu važne, također igraju ulogu u formiranju tih uvjerenja.

Nastavnik bi trebao podupirati holistički razvoj svojih učenika u okviru poduke i savjetovanja. Po pitanju strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, prilikom razvoja vrhunske ekspertize valja razmotriti etičku i moralnu perspektivu različitih zanimanja te vrhunsku ekspertizu kao i etiku i moralnost s obzirom na svačije osobne postupke. (usp. Tirri ja Kuusisto 2013.; Viljamaa 2013.). Zgrade i oprema neke obrazovne ustanove od sekundarne su važnosti u usporedbi s ljudskom interakcijom, društvenom potporom učenju i davanjem primjera za rad u struci. Kako to ističe Uusikyla (2012.), nastavniku su u poslu uvijek nužna tri slova "c" (eng.): creativity, courage, caring - kreativnost, odvažnost i briga za druge. Ako se učenje odvija u motivirajućoj i poticajnoj atmosferi gdje se učenici osjećaju cijenjeni, isti će imati najbolje šanse za pretvaranje svog talenta u trajnu sposobnost i posebnu vještinu, što se u poslovnom svijetu manifestira kao kompetentne i odgovorne radnje te izvrsne radne vještine koje obuhvaćaju vrhunsku ekspertizu.

LITERATURA

- Dweck, C. (2006.). *Mindset: The New Psychology of Success* (Misaoni sklop: nova psihologija uspjeha). New York: Random House Publishing Group.
- Finski Nacionalni odbor za obrazovanje (2015.). *Arviointin opas*. Finski Nacionalni odbor za obrazovanje (Finnish National Board of Education). Vodiči i priručnici 2015:11.
- Finska Vlada (2016.). *Vladin program. Ključni projekt 2: Reforma srednjeg strukovnog obrazovanja*. Dohvaćeno 22. kolovoza 2016. sa <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen/karkihanke2#toimenpide1>.
- Karppi, P. (2012.). "Homma niinku käy siltä" Ammatillisten opettajaopiskelijoiden käsityksiä lahjakkaista ja lahjakkaiden opetuksesta. *Magistarska radnja*. Sveučilište u Tampereu. Dohvaćeno 22. kolovoza 2016. sa <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-23084>
- Ministarstvo obrazovanja i kulture. (2012.). *Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. Kehittämissuunnitelma*. Publikacija Ministarstva obrazovanja i kulture 2012:1. Helsinki: Kopijyvä Oy.
- Mäkelä, S. (2009.). *Lahjakkuuden ja erityisvahvuuksien tunnistaminen*. Helsinki: finski Nacionalni odbor za obrazovanje.
- Nokelainen, P. (2010.). Mistä on ammatilliset huippuosaajat tehty? *Ammattikasvatuk- sen aikakauskirja*, 12(2), 4-12.
- Numminen, A. (2005.). *Laulutaidottomasta kehittyväksi laulajaksi*. Tutkimus aikuisen laulutaidon lukoista ja niiden aukaisemisesta. *Studia Musica* 25. Helsinki: Hakapaino.
- Perho E., (2010.). Lahjakkaan opiskelijan tukitoimet ammatillisessa koulutuksessa.
- Razvojni projekt. Sveučilište primijenjenih znanosti Häme. *Obrazovanje za rad s učenicima s posebnim potrebama*.
- Ruohotie, P. & Nokelainen, P. & Korpelainen, K. (2009.). *Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen: Huippuosaajaksi kasvaminen ja kasvun edellytykset: laadullisen aineiston yhteenveto*. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 11(1), 33-47.
- Dio 29 a Zakona 1998/630. *Finlexova datoteka sa zakonodavnim podatcima*. Dohvaćeno 22. kolovoza 2016. sa <http://www.finlex.fi/fi/>.
- Dio 30 Zakona 1998/630. *Finlexova datoteka sa zakonodavnim podatcima*. Dohvaćeno 22. kolovoza 2016. sa <http://www.finlex.fi/fi/>.
- Dio 16 Ustava (731/1999). *Finlexova datoteka sa zakonodavnim podatcima*. Dohvaćeno 22. kolovoza 2016 <http://www.finlex.fi/fi/>.
- Udruga Skills Finland (2016.). Dohvaćeno 22. kolovoza 2016. sa <http://www.skillsfinland.fi>.
- Tirri, K. & Nokelainen, P. (2011.). *Measuring multiple intelligences and moral sensitivities in education* (Mjerenje višestrukih inteligencija i osjećaj za moral u obrazovanju). Rotterdam: SensePublishers.
- Tirri, K. (2013.). *Predavanje Kirjava Lahjakkuus*. Serija predavanja Studia Generalia. Fellmannia auditorium. 21. veljače 2013. Sveučilište u Helsinkiju.
- Tirri, K & Kuusisto, E. (2013.). *How Finland serves gifted and talented pupils*. *Kako Finska služi nadarenim i talentiranim učenicima*. *Časopis za obrazovanje nadarenih* 36 (1), 84-86.
- Uusikyla, K., (1994.). *Lahjakkaiden kasvatus*. Helsinki: WSOY.
- Uusikyla, K., (2008.). *Naislahjakkuus*. Juva: PS-kustannus.
- Uusikyla, K., (2012.). *Luovuus kuuluu kaikille*. Juva: PS-kustannus.



PROFESIONALNI RAZVOJ PREMA VRHUNSKOJ EKSPERTIZI

Tia Isokorpi

Osoba koja zna kako nešto stvarno dobro napraviti, koja obavlja posao na visokoj razini te koja ne radi greške i osjeća se pritom opušteno, naziva se vrhunskim stručnjakom. Kad promatrate vrhunskog stručnjaka dok radi, njegov vam se posao čini lagan. On donosi ispravne odluke u pravo vrijeme, bez pogrešaka, učinkovito i vješto. Iluzija lakoće može vas navesti da pomislite da bi svatko mogao obavljati posao na takav način ili dostići takav standard. U biti, kompetentnost vrhunskog stručnjaka odražava se u kompleksnoj vještini koju je potrebno uvijek iznova usavršavati i brusiti kako bi se posao mogao obavljati brzo, automatski i u neočekivanim okolnostima. Kad postigne najbolje rezultate, pojedinac upotrebljava svoje sposobnosti do krajnjih granica, ali i uživa u tome što radi. To nazivamo iskustvo zanesenosti (eng. *flow experience*).

VRHUNSKA PROFESIONALNA EKSPERTIZA I VRHUNSKI STRUČNJAK

Transformacija u vrhunskog stručnjaka iziskuje vremena. Samo ovladavanje nekom vještinom ne pretvara vas u vrhunskog stručnjaka; vrhunski stručnjak mora znati što radi na kognitivnoj i konceptualnoj razini te može opravdati svoje postupke primjenom najnovijih konceptualnih i teoretskih saznanja na određenom polju. Kako bi postali vrhunski stručnjak na nekom području, morate proći obrazovni proces i završiti osposobljavanje, morate održavati i razvijati svoje vještine tražeći dodatno i stalno osposobljavanje te morate raditi na nekom području najmanje 10 godina i biti usredotočeni na to najmanje četiri sata svaki dan. Općenito se smatra se da je za ovaj proces neophodno 10.000 sati intenzivnog rada. Obavljati posao znači djelovati u svojoj struci u suradnji s drugima.

Uz vještinu i znanje vrhunski stručnjaci posjeduju visoku razinu osobnih sposobnosti. Pod ovim se misli na mentalne sposobnosti. Vrhunski stručnjak djeluje u skladu sa svojim osobnim vrijednostima, omogućavajući svakoj osobi da funkcionira na svojoj maksimalnoj razini kompetentnosti i učinkovitosti. Univerzalne su vrijednosti primjetne i prepoznatljive kroz postupke vrhunskog stručnjaka: dobrota, istina i ljepota.

Za vrhunskog stručnjaka ključno je da bude svjestan i prepozna svoje mentalne sposobnosti (povezane s intrapersonalnim vještinama emocionalne inteligencije, vidi Isokorpi 2003., 2004.) te da ih optimalno koristi. Fleksibilni i pozitivni stavovi spadaju u čimbenike uspjeha. U učenju su pozitivni stavovi odlučujući. S druge strane, negativni stavovi učinkovito blokiraju učenje. Loši stavovi često dovode do nezadovoljavajućih rezultata. Za promjenu stava uvijek je neophodan motiv ili razlog, ali i mentalne sposobnosti.

Vrhunski stručnjaci imaju razvijene vještine samoregulacije; sposobni su razvijati se u skladu sa svojim osobnim vrijednostima, a ne kršeći ih. Vrijednosti rukovode našim životima, ponašanjem i izborima te se odražavaju na ono što je bitno svakome od nas. Postupanje u skladu s našim vrijednostima daje nam energiju i entuzijazam za rad. Vrijednosti su povezane s našim identitetom i odražavaju naše najdublje 'ja'. Vrhunski stručnjaci svjesni su onoga što već znaju i što takva razina znanja povlači sa sobom kao i koju će vrstu kompetencija trebati u budućnosti i kako je steći. Spremnost i sposobnost učenja novih vještina spadaju u iznimno bitne dijelove vrhunske ekspertize. Pod ovim se misli na profesionalni i osobni razvoj, a oni se ne mogu razdvojiti. Prihvatanje odgovornosti za vlastite radnje i predanost u radu također su važni elementi samoregulacijskih vještina. Ovdje je presudno shvatiti i prihvatiti sebe u odnosu na realnost koja nas okružuje, razumjeti kako svijet oko nas utječe na naše iskustvo samoga sebe kao ljudskog bića i profesionalca na području poslovnog djelovanja. Dominantne prakse u našem okruženju nam se ne moraju činiti smislenim. Ipak, možete li čak i u takvoj sredini poslušati svoje unutarnje 'ja' i slijediti svoju intuiciju bez da uzrujavate i mentalno povrjeđujete druge?

Vrhunski stručnjak ima smislen život. Općenito, ljudska bića traže smisao u svojim životima. To znači osjećati da je ono tko ste i što radite za vas vrijedno i smisleno. Iskustvo smislenosti povezano je s doživljajem da ste dostatno svjesni onoga što radite u svom životu. Na tragu onog što tvrde Soili Jarvilehto i Raija Kiiski (2009), ljudima treba iskustvo učinkovitosti i uspjeha kako bi im život bio smislen i razumljiv te kako bi ga mogli držati pod kontrolom. Potrebna im je vizija koju bi bilo vrijedno slijediti i sredstvo kojim bi se ona mogla ostvariti. Kad ju nađu, to će rezultirati zadovoljstvom i iskustvom zanesenosti (eng. *flow experience*). Tada će se sve događati samo od sebe. Ilona Rauhala (2011.) zastupa stajalište da

se smislenost može dosegnuti davanjem odgovora na pitanje zašto živim i radim na određeni način? Zašto sam došao na ovaj svijet? Zašto sam ovdje došao učiti? Zašto sam ovdje došao voljeti? Kako će moji izbori dugoročno utjecati na moj i život drugih ljudi?

Brinuti se za svoju osobnu dobrobit predstavlja ključnu odrednicu vrhunske ekspertize. To znači brinuti se i cijeliti samoga sebe. Knjiga *Duktighetsfallan* (Rose & Perski 2010., prevedeno na finski jezik kao *Ylitunnollisuus - eroon suorittamisen paineesta*) obrađuje neka pitanja koja nas zaokupljaju u ovom kontekstu. Primjerice, možete li se zapitati koja nas sila pokreće da ostvarimo veće i bolje rezultate. Je li to želja da ostvarimo nešto smisleno za sebe i druge? Ili su to zahtjevi postavljeni od nas samih ili drugih, koji nas tjeraju da pomaknemo granice naših mogućnosti?

U čemu se krije važnost dobrobiti? Ona je temelj svega. Kada vas vodi osjećaj dobrobiti, možete se odmaknuti od vaših problema. Osjećaj dobrobiti pozitivno djeluje na rješavanje problema i sposobnost odlučivanja. Dobrobit je ciklus koji se sam iznova obnavlja: na primjer, osoba koja se osjeća dobro, ophodi se s drugima bolje nego netko tko se osjeća loše. Važnost dobrobiti se isto tako odražava i u činjenici da su profesionalni razvoj i osjećaj osnaženosti u suštini povezani. Profesionalni razvoj također podrazumijeva osnaživanje, čak i ako je sam razvojni proces težak i zahtijeva mnogo resursa. Rast znači dostizanje novog stupnja razvoja. Kad ste na tom stupnju, osjećate olakšanje, a ako se rast podudara s vašim ciljevima i željama, sve je praćeno i sa snažnim osjećajem zadovoljstva. To je osjećaj proizašao iz razvoja, koji vam govori da je vaš cilj vrijedan slijeđenja.

Vrhunska profesionalna ekspertiza dolazi na vidjelo i ostvaruje se u određenoj sredini i u okviru određene kulture koja takvu ekspertizu omogućava. Vrhunski stručnjak možete postati u sredini koja dopušta razvoj vrhunske ekspertize. Eija Makirintala (2011) spominje dodir kreativnosti koji je od pomoći u razvoju vrhunske ekspertize. Primjerice, pomoću dodira kreativnosti izbjegavate situacije u kojima zahtjev za stalno visokom razinom radnog učinka postaje uteg ili prisila. Pomoću njega se može spriječiti i iznenadni pad standarda obavljanja posla. Na duge je staze važno uživati u postizanju ciljeva i otpočinjanju procesa koji će vas tamo dovesti.

Na temelju istraživanja o vrhunskoj ekspertizi, Petri Nokelainen (2010.) određuje vrhunskog stručnjaka kao "kao osobu koja uz specifične vještine razvijene na autonomnoj razini posjeduje i prirodni talent, nalazi se u poticajnom okruženju te je spremna sudjelovati u vođenom osposobljavanju koje pospješuje optimalno iskorištavanje mentalnih sposobnosti putem znanja i reguliranja intrapersonalnih karakteristika."

U svojoj knjizi nazvanoj "Search Inside Yourself" (Pronađi u sebi, 2012., u finskoj prevedena kao *Mietiskellen menestyksen*) Chade-Meng Tan navodi šest područja vještina, kojima se objašnjava razlika između vrhunskih i osrednjih rezultata. To su 1) jak nagon za ostvarivanjem ciljeva i postizanjem visokih standarda, 2) sposobnost vršenja utjecaja na druge, 3) konceptualno razmišljanje, 4) analitička sposobnost, 5) inicijativa prilikom nailaska na prepreke i 6) samopouzdanje. Ove vještine omogućuju stvaranje povoljnih uvjeta za održivu sreću.

Budući da profesionalni i osobni razvoj idu ruku pod ruku, vaša se osobnost razvija zajedno s vašom vrhunskom profesionalnom ekspertizom. Mirja Kalliopuska, docent na odjelu za psihologiju, predavač Hannele Nykanen i mr. sc. Pauli Miettinen (sport i zdravlje) (1996.) definiraju izvanrednu osobu kao pojedinca koji je vrlo uspješan u svom poslu i prilično zadovoljan sa svojim životom. Samopouzdanje vrhunske osobe izgrađuje se na zdrav način i takva osoba vjeruje u svoje sposobnosti. Uz to je i neovisna i oslanja se sama na sebe, što je preduvjet za dobro mentalno zdravlje. Vrhunska je osoba u stanju podijeliti svoje osjećaje i iskustva s drugima te ima urođenu sposobnost suosjećanja s drugima. Biti u stanju voljeti i primati ljubav predstavlja dobre preduvjete za empatiju.

Svatko želi i ima potrebu biti stručan i sposoban. Svatko u svom području djelovanja može postati još vještiji. Glavni se aspekt ovog razvojnog procesa očituje u tome da ono što radite smatrate smislenim i da ste zbog toga oduševljeni. Ono što iz toga proistječe je pozitivan ciklus: kada vam ono što radite pricina zadovoljstvo, prirodno je da to želite raditi još više i da tražite situacije u kojima o tome možete nešto naučiti. To vas onda može dovesti do veće kompetentnosti i još boljih rezultata. Christina Forssell (2012) primjećuje da je potreba za uspjehom jedna od temeljnih psiholoških potreba. Skroman stav, priznanje samome sebi da nikada nećete biti savršeni i da ćete uvijek nešto trebati poboljšati, u kombinaciji s ponosom na vlastitu predanost uvijek se pojavljuju kao važni stupovi motiviranosti za dobar radni učinak. *Vrhunska ekspertiza zahtijeva sposobnost da se osjećate očaranim onim što radite. Dobar krajnji rezultat nije dovoljan; morate nekako izgraditi pravi odnos s vašim radnim mjestom.*

PROFESIONALNI RAZVOJ KAO DIO PRIPREME ZA VRHUNSKU EKSPERTIZU

Dosegnuti razinu vrhunske ekspertize zahtijeva dugoročnu pripremu zasnovanu na ciljevima. U ovome ću odlomku opisati "referentni okvir" koji omogućuje profesionalni rast pojedinca i njegov vlastiti razvoj. Ovaj referentni okvir koristim za svjesno i sustavno usmjeravanje profesionalnog razvoja nastavnika.

Drugim riječima, primjeri i rezultati upotrijebljeni za opis ovog procesa povezani su s profesionalnim razvojem nastavnika. Ovaj se referentni okvir može primijeniti na svako strukovno područje te na obrazovanje i osposobljavanje mladih i odraslih. Ista se načela mogu slijediti i u općem obrazovanju. U tekst sam ubacila pitanja koja potiču čitatelja na razmišljanje što ovo pitanje ili pojava može značiti u njegovom sektoru ili poslu.

Prije predstavljanja referentnog okvira željela bih opisati **moje osobne polazišne točke za obavljanje posla predavača**. Ova načela pružila su mi osjećaj sigurnosti i samopouzdanja dok sam radila kao predavač.

Prvo načelo je 1) **biti odrasla osoba**.

To znači da učenici svoj put izobrazbe biraju samostalno i da su stoga odgovorni za posljedice svojih odluka. Izbor se mora raditi unutar određenih granica. Kao predavač nadzirem izbore učenika, o kojima raspravljamo na savjetodavnim predavanjima. Učenici znaju prijeći svoje osobne granice te im se dogodi "da se ozlijede kad udare o zid" tijekom svog školovanja, stoga je važno da se o takvim situacijama povedu rasprave kako bi se moglo krenuti dalje i nastaviti svoj razvoj. Za učenika je iznimno važno da sam upravljam svojim procesom učenja. S druge strane, nastavnik mora samostalno upravljati nastavnim procesom.

Druga polazišna točka u mom poslu predavača je 2) **zajedništvo**.

Konkretnije, to znači da je svaki član grupi potreban takav kakav je te da se u grupi uz grupne aktivnosti iskorištava i prirodna sposobnost svakog učenika. Zajedništvo podrazumijeva formiranje zajedničkih stavova i zajedničko življenje. Tu je bitno osigurati da učenici ne otpočinu s izvršavanjem zajedničkih zadataka dok članovi grupe ne steknu iskustvo zajedništva - "mi".

Treće načelo kojim se vodim dok obavljam posao predavača, zovem 3) **biti autentičan**.

Ovdje se misli na to da članovi grupe mogu reći što misle i pritom ostati svoji i u pogledu ostalih stvari - svojih želja, potreba, nedostataka i nesavršenosti. Autentičnost u grupi ne dolazi sama od sebe; ona zahtijeva svjesno vođenje od strane nastavnika. Veliko mi je zadovoljstvo kad grupe koje vodim i podučavam, pokušavaju i uspijevaju postići ovu vrstu autentičnosti.

Četvrto načelo nazivam 4) **živjeti u trenutku**.

Moj je cilj naučiti učenike da budu prisutni u svakoj situaciji, da zastanu na trenutak i da utvrde trenutno stanje. To znači da možete biti u stanju neznanja, ali se svejedno osjećate sigurno u tom stanju. Kad učenici nisu nervozni ili bojažljivi, mogu se dušom i tijelom usredotočiti na ono što se može izvući iz trenutne situacije. Živeći u trenutku, moguće je doprijeti do viših stupnjeva svijesti ili prošlih iskustava na koje smo već zaboravili.

Peto načelo glasi 5) **razvoj se ne može planirati**.

Drugim riječima, u grupi je važno izgraditi povjerenje koje nikakva situacija ne može narušiti. To je ujedno sposobnost. Međutim, to nije lako ni nastavnicima ni učenicima jer prevladavajuća kultura pretpostavlja planiranje, držanje stvari pod kontrolom i poduzimanje mjera za osiguravanje konačnog uspjeha. Ipak, i trenutci nam mogu pružiti nešto bitno. Živjeti u trenutku je upravo ona vještina koja omogućava stvaranje zajednice s pozitivnim utjecajem na svoje članove u smislu poticanja njihovog osobnog, jedinstvenog razvoja. Takav stav čini zajednicu posebnom i prepoznatljivom. Živjeti u sadašnjosti iziskuje razumijevanje prirode i dobrobiti nepredvidljivih okolnosti te hrabrost za prepuštanje spontanom razvoju događaja. Kao predavač ne mogu unaprijed isplanirati i predvidjeti krajnji rezultat mog podučavanja: trebamo biti dovoljno skromni da prihvatimo slobodni razvoj grupne dinamike. Ovakvim pristupom postiže se nešto više od pukog završetka izobrazbe.

PROGRAM OSNAŽIVANJA

Pri usmjeravanju profesionalnog razvoja primjenjujem ishode i načela projekta "Usmjeravanje odraslog učenika sveučilištu primijenjenih znanosti". Program za razvoj osobnog i strukovnog identiteta izrađen je s ciljem podupiranja profesionalnog razvoja, a proistekao je iz projekta dvogodišnje suradnje nastavnika na finskim sveučilištima primijenjenih znanosti (Isokorpi 2009; Isokorpi, Kokko & Hamalainen 2009; Nuutinen 2009; Saari 2009).

Istraživanja su pokazala da su metode korištene u programu osnaživanja pridonijele izgradnji profesionalnog identiteta na radnom mjestu gdje je prisutno suočavanje s požurivanjem, stalnim povećanjem zahtjeva, konkurencijom, promjenom radnih zadataka i poslovnih struktura te očekivanjima vezanim za samoregulaciju i inovacije. U ovom programu, osnaživanje podrazumijeva iskustvo unutarnje snage, povećano samopouzdanje i ovladavanje društvenim vještinama. Sve ove vještine predstavljaju bitne elemente vrhunske ekspertize.

Svrha grupnog rada u razvoju vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju može se usmjeriti na prepričavanje i analizu iskustava o školovanju, budućim radnim mjestima i eventualnim natjecanjima. Na taj način učenici propituju sami sebe, vlastiti odnos prema poslu i obrazovnoj grupi, odnos grupe prema pojedincu te gledišta članova grupe o tome kako je biti učenik i prolaziti izobrazbu. Nastavnici također promišljaju o sebi i odnosu prema svom poslu i pripremanju učenika za natjecanja u strukovnim vještinama. Nadalje, nastavnici preispituju svoj odnos s obrazovnom grupom i stav grupe o samoj sebi.

Osobni i profesionalni identitet manifestira se kao dinamični, cjeloživotni razvoj. Svatko od nas ima jedinstvenu i individualnu priču o vlastitom razvoju.

Proces profesionalnog razvoja traje tijekom čitavog školovanja. Model profesionalnog razvoja obuhvaća četiri faze, s tim da se učenici u određenom razdoblju usredotočuju samo na jednu fazu.

1. JA FAZA

Prva se faza profesionalnog razvoja naziva JA faza. Cilj JA faze je potaknuti učenike da se uključe u proces učenja. U ovoj se fazi također pomaže učenicima da se motiviraju i posvete školovanju. Na primjer, ovo se može primijeniti u praksi kad učenik postane svjestan i dublje pronikne u vlastiti životni put koji ga je doveo do odabrane izobrazbe. JA faza obrađuje teme vezane za učenikovo poznavanje samoga sebe i otkrivanje svojih sposobnosti.

Osjećaj osobne dobrobiti prilikom otkrivanja vlastitih potencijala upućuje na postizanje najviše razine vlastitog profesionalnog razvoja. Kako bi se to postiglo u okviru konkretnih svakodnevnih aktivnosti, učenike se mora potaknuti da misle, sebi postavljaju ciljeve i prihvate odgovornost za ono što rade. Ovim se modelima iskazuje povjerenje u učenike. Povjerenje u podučavanje i promicanje razvoja podrazumijevaju dopuštenje da učenici sami riješe svoje probleme i nauče upotrijebiti maštu umjesto da im se odmah ponude gotovi odgovori. Ovo se odnosi na svakog učenika. Grupa se može sastojati od učenika s prilično različitim razinama znanja. Svatko napreduje u skladu sa svojim osobnim ciljevima. Učenici mogu međusobno razmjenjivati modele učenja, što potiče razvoj osobnih metoda učenja svakog od njih. Ova vrsta nastave navodi učenike na samospoznaju. Njome se također želi podići njihovo samopouzdanje i poboljšati vještine rješavanja problema te ojačati sposobnost suočavanja s izazovima.

Tijekom JA faze učenici postaju svjesni tipa strategije koja im pomaže u učenju i koja ih navodi kako učiti. U ovoj bi se fazi učenici trebali odreći svojih starih metoda učenja i pronaći unutarnji mir uz pomoć kojeg mogu otkriti svoj obrazovni put. **Početno razmišljanje o svom vlastitom profesionalnom referentnom okviru i zahtjevima spada isto tako u Ja fazu.** Osobe koje se školuju za nastavnike razmatraju pojmove poput ljudskog roda, učenja i znanja, pojmove na kojima se temelji njihov rad u nastavi.

Što bi to moglo značiti za vaše polje rada ili za učenika kojeg podučavate? Primjerice, što profesionalni referentni okvir znači u praktičnom osposobljavanju za medicinske sestre? Što pak znači u osposobljavanju za slastičara?

Ja faza također uključuje probleme vezane za formiranje grupe. Sposobnost učenika da djeluje unutar grupe razvija se i proširuje tijekom nastavnog procesa te u sljedećoj fazi profesionalnog razvoja, u VI fazi gdje je naglasak na onome što učenici uče o sebi unutar grupe. Što je to što možete naučiti u grupi, a sami ne možete?

2. VI FAZA

VI faza obuhvaća učenje od drugih - iz i unutar grupe - prihvaćanje drugih i poštovanje različitosti. Preduvjet za dobro funkcioniranje grupe je očuvanje odnosa povjerenja između članova grupe. Cilj druge faze profesionalnog razvoja, VI faze, je postići da učenici aktivno sudjeluju u vršnjačkoj grupi te da vjeruju u sebe i druge. Tijekom VI faze učenici razmišljaju kako uspostaviti odnos povjerenja te kako raditi u parovima i malim grupama. Svjesno se usredotočuju na dijeljenje i uporabu kompetencija te na davanje i primanje povratnih informacija.

Kultura učenja u kojoj se sposobnosti grupe i sposobnosti članova grupe svjesno koriste promiče kreativnost, obogaćuje interakciju i promiče dobrobit. Nadalje, kultura učenja ovog tipa dopušta svakom učeniku da ostvari svoj puni potencijal. Nastavnik ima važnu ulogu u pomaganju učenicima da tijekom školovanja probude svoju unutarnju motivaciju. Na primjer, to se može postići isticanjem učenikovih pozitivnih strana i postignuća. Kad se unutarnja motivacija učenika stavi u pogon, sljedeći korak je prihvaćanje odgovornosti za vlastiti proces učenja uz pružanje potpore drugim članovima grupe u pronalaženju entuzijazma za školovanje. Entuzijazam hrani entuzijazam, promiče kreativnost i pruža pomoć pri svladavanju prepreka.

Sve se ovo temelji na međusobnom povjerenju. Povjerenje se isto tako odnosi na sposobnost zajedničkog življenja, stavljanje u 'tuđu kožu' i brigu za drugu osobu. Jedna od najelementarnijih ljudskih potreba je osjećaj da ste prihvaćeni onakvi kakvi jeste ili, drugim riječima, da ste sami sebi vrijedni. To podiže zdravo samopouzdanje. Po mom mišljenju, podizanje samopouzdanja također povlači za sobom osnaživanje povjerenja. Osobe sa zdravim samopouzdanjem posjeduju sposobnost oplemenjivanja interakcije s drugima i odvažnost u otkrivanju svojih vlastitih načina uključivanja u smislene radnje. U pogledu osposobljavanja za izvođenje vrhunske ekspertize, izraz grupa se može odnositi na nastavnu grupu, grupu koja sudjeluje u natjecanju u strukovnim vještinama i reprezentaciju neke zemlje. Ključan element je jačanje međusobnog povjerenja među učenicima. Više ne vjerujemo automatski drugima, već je povjerenje potrebno uvježbati. Preduvjet za to je da nastavnik vjeruje i ima povjerenje u učenike.

Izgradnja osjećaja povjerenja je važan preduvjet za nastavljavanje procesa učenikovog profesionalnog razvoja prema vrhunskoj ekspertizi, koji je započeo u JA fazi.

3. MI FAZA

MI faza služi za proširenje interakcije i vještina samospoznaje, naučenih tijekom prethodnih faza izvan nastavne grupe.

Tijekom prve dvije faze članovi grupe zasigurno uče izrazito konstruktivne načine interakcije unutar grupe. Sad im je trenutak da primijene ove vještine i izvan grupe. Kad je riječ o onima koji se školuju za nastavnika, ovo znači da učenici raspravljaju o onome što sami predstavljaju u njihovim radnim zajednicama. Mogu li biti ono što žele ili su im vanjski zahtjevi i očekivanja nametnuti? Čak i ako u radnoj sredini postoje sukobi i napetosti, učenici mogu pokušati djelovati konstruktivno na temelju onoga što su naučili u JA i VI fazi. Osim toga, učenici na izobrazbi za nastavnike promišljaju o identitetu nastavnika stvorenom u njihovoj radnoj sredini.

Što bi to moglo značiti za vaše polje rada ili za učenika kojeg podučavate? Po mom mišljenju važnost ovoga odražava se bar u načinu na koji se učenik u srednjem strukovnom obrazovanju i osposobljavanju ponaša tijekom razdoblja učenja na radnom mjestu. Što bi to moglo značiti, primjerice, u praktičnom osposobljavanju za medicinske sestre ili slastičare?

Tijekom MI faze učenici su usmjereni na razvoj metakognitivnih i samoregulacijskih vještina. Te vještine predstavljaju neizostavni dio vrhunske ekspertize. Osobe na učiteljskom studiju razmotrit će referentni okvir na kojem će se temeljiti njihovo podučavanje i usmjeravanje drugih. Također će uzeti u obzir izazove vezane za profesionalnu etiku. Uvažavanje izazova povezanih s metakognitivnim vještinama i profesionalnom etikom od velike je važnosti u svakom području.

4. ONI FAZA

U ONI fazi učenici ispituju svoje funkcioniranje unutar mreža u vlastitom profesionalnom području kao i razvoj takvih mreža. Sami istražuju svoje mreže i način na koji su u njima angažirani. Propituju tko su oni zapravo i što predstavljaju kao

dio mreže i vlastite profesionalne zajednice. Isto tako obrađuju probleme i izazove u razvoju vlastitog profesionalnog područja. Razmišljanja o profesionalnoj etici iz M1 faze se nastavljaju. Kako se profesionalni razvoj nastavlja tijekom naše poslovne karijere, učenici počinju razmišljati o svojoj potrebi za daljnjim razvojem. Za osobe na učiteljskom studiju bitno je promotriti kako će u svom budućem poslu promicati interese svojih učenika (potencijalnih korisnika usluga) te kako se osobne vrijednosti učenika (korisnika usluga) uzimaju u obzir u poslovnom kontekstu.

Proces profesionalnog razvoja napreduje iz faze u fazu. Glede učenja, proces je neophodno podijeliti na faze. To pomaže učenicima da shvate pojam profesionalnog razvoja i primijete napredak vlastitog profesionalnog razvoja.

OCJENJIVANJE PROFESIONALNOG RAZVOJA

Profesionalni razvoj procjenjuje se na kraju svake faze, prije ulaska u narednu fazu. Nastavnik ocjenjuje i daje opaske o profesionalnom razvoju učenika tijekom školovanja. Dnevnik učenja ne koristi se samo kao instrument za dokumentiranje razvoja nego i za upisivanje ocjena. Učenici upisuju u dnevnik svoja opažanja o svakoj fazi, koja onda nastavnik čita. Potom dobivaju povratnu informaciju od nastavnika, što dnevnik učenja čini interaktivnom metodom. Važnost povratne informacije u učenju je nedvojbeno. Problemi s profesionalnim razvojem raspravljaju se i unutar grupe na općoj razini uz zadržavanje povjerljivosti učeničkih opažanja.

Na posljednjem predavanju prije završetka izobrazbe daju se utisci i vrednuje osposobljavanje. Učenici procjenjuju i opisuju što su naučili o sami sebi tijekom nastavnog procesa. Nadalje, analiziraju svoje osjećaje o vremenu potrebnom za profesionalni razvoj. Ocjenjuju svoje učenje, postupke i interakciju u grupi, uključujući relevantne odnose u grupi i svoja osobna iskustva povezana s tim. Na kraju učenici vrednuju djelovanje grupe kao cjeline te određuju svoje buduće razvojne ciljeve.

ISHODI PROCESA PROFESIONALNOG RAZVOJA

Program za osnaživanje jako je produktivan. Učeničke su grupe entuzijastične, aktivne i predane učenju kako tijekom dana kad se grupa okuplja tako i dok članovi samostalno rade. Tijekom početnih faza procesa učenici preispituju ono što su ranije naučili. Ta iskustva pokreću daljnje učenje. Učenici aktivno sudjeluju u nastavi. Vrlo rijetko izostaju s okupljanja grupe. Vjerujem da dobro funkcioniranje i osnaživanje grupe potiče učenike da dolaze na sastanke grupe. Povrh toga, rasprave i procesi stalno su povezani s konkretnim svakodnevnim nastavnim i savjetodavnim situacijama ili drugim riječima, s učenikovom svakodnevnicom.

Ubrzo se uspostavlja otvorena i sigurna atmosfera unutar grupe. Učenici mogu iskreno reći drugima što misle i osjećaju te kako funkcioniraju u svakodnevnom radu. Svjesno sam ih navela da govore u prvom licu jednine. Funkcionalne i interaktivne savjetodavne metode iziskuju aktivno, razborito i koncentrirano sudjelovanje studenata.

Na učiteljskom studiju polaznike se uspješno navodi na pedagoško razmišljanje. Oni prikupljaju nove ideje vezane za nastavne metode te ih pokušavaju primijeniti u praksi. *Kako profesionalni razvoj napreduje, učenici počinju doživljavati podučavanje kroz pedagoške metode dok su prije samo mislili na teme koje su predavali (gradivo).* → **Zaključimo, pokrenut je sveobuhvatan proces učenja.**

Mogućnost da svatko u grupi bude zasebna individua predstavlja jedno od najvažnijih učeničkih iskustava. To je ono čemu težim kao predavač. U sigurnoj sredini svatko može iznijeti svoje viđenje i dati svoje mišljenje. Interakcija je otvorena i izravnana. Grupa odiše brigom za i uvažavanjem drugih. Potpora, pomoć i razumijevanje za izobrazbu dostupni su bez pitanja. Čak i ako su obrazovanje i osnovne pretpostavke u njihovom nastavničkom radu dijametralno suprotni, najveći zajednički nazivnik grupe je entuzijizam za studij i motivacija da se postane dobar i zanimljiv nastavnik. U grupi je prisutan osjećaj solidarnosti.

Kako bi od grupe nastala zajednica zajedničkog življenja, presudno je pružiti povratnu informaciju. Kad radim s učenicima, neprekidno im dajem povratne informacije. Nema sumnje da povratna informacija ima motivirajući učinak. Povratna informacija mora biti konkretna te navoditi i motivirati učenika da nastavi studij. Pohvale i ohrabrenja su kod davanja povratne informacije neizmjereno važni. Povratna informacija u svom najboljem svjetlu djeluje ohrabrujuće i na nastavnike i na učenike. Ona je nešto na što ćete se moći vratiti u budućnosti te nosi važnost i za profesionalni razvoj.

Cijenjenje i poštovanje ljudske različitosti smatra se dijelom povjerenja. Povjerenje ne proistječe iz pokušavanja nego iz brige. Povjerenje je povezano s prisutnošću i prihvaćanjem ljudi. Biti autentičan je također dio povjerenja. Nastavnik igra glavnu ulogu u stvaranju povjerenja. Povjerenje se rađa iz prvih dojmova i vidljivosti. Povjerenje dolazi iz pozdravljanja drugih, uspostavljanja kontakta očima i zahvaljivanja. Drži se da je povjerenje transparentnost namjera i karaktera - vjera u dobre namjere drugih ljudi.

Povjerenje također ovisi o tome koliko imate vjere u sebe. Ono se nadograđuje na uspjeh. Vjeru u samoga sebe pojačavaju i pozitivni stavovi te prihvaćanje i potpora vaše okoline. Povjerenje ide ruku pod ruku s uvjerenjem da su ljudi dobri. One koji imaju adekvatne resurse i zdravo samopoštovanje karakterizira i sposobnost stvaranja atmosfere povjerenja oko sebe, zbog koje se drugi osjećaju sigurno.

Velikom je broju učenika uzimanje stanke i traženje razvojnog puta oslanjajući se na svoje osobne sposobnosti postalo uobičajena praksa. Osobe koje se školuju za nastavnike izjavile su da bi željele imati više vremena za proučavanje iskustava sa studija. Prilika da uzmu stanku u učenju i razmotre vlastiti profesionalni razvoj i identitet nastavnika kod učenika se odražava u činjenici da bi radije razvijali svoju svijest i opravdavali načine obavljanja nastavnčkog posla nego radili ono što njihove kolege rade. Njihov se profesionalni razvoj nastavlja, a predmetni proces ulazi u dublju fazu.

Profesionalni razvoj znači postati stručnjak na nekom području i ravnopravni član radne zajednice, netko čije su radnje usmjerene k razvijanju zajednice. Učenici smatraju da je umrežavanje izuzetno bitno za rad nastavnika u strukovnom obrazovanju. Osobe na učiteljskom studiju tvrde da vas izazovi vezani za obavljanje posla nastavnika mogu onesposobiti ako dopustite da vas preuzmu. Učenici smatraju da ne moraju uvijek znati sve sami napraviti. Međutim, njihovo svojstvo nastavnika i njihov profesionalni identitet su se razvili. Sada su samouvjereniji i opušteniji u svom poslu. Stekli su samopouzdanje u podučavanju. Predodžba da u svom radu nastavnik mora biti zainteresiran za ljude predstavlja dio razvoja nastavnčkog identiteta. Pedagoška kompetentnost se prije svega odnosi na inspiriranje i motiviranje učenika. Više ne moraš učenicima nuditi rješenja na pladnju; tvoj je posao natjerati ih da misle, shvaćaju i prihvaćaju odgovornost za svoje školovanje.

Profesionalni se razvoj također očituje u razvoju sebe kao osobe i u vještini vođenja brige za sebe. Učenici su naučili prihvatiti svoju i tuđu nesavršenost. Naučili su promatrati sebe na novi način, uključujući njihovo najdublje 'ja'. U njima se pokrenuo proces samospoznaje i produbljenja profesionalnog identiteta. Po njihovom mišljenju njima je važno naučiti prepoznati svoj vlastiti način djelovanja i vršenja utjecaja. Ključno im je razumjeti utjecaje njihove radne okoline na njih same. Svi su ovi razvojni ciljevi presudni za vrhunsku ekspertizu. U stvari, to su preduvjeti za preobrazbu u vrhunskog stručnjaka.

ZAVRŠNO VREDNOVANJE PROCESA

Kako to ističu osobe na učiteljskom studiju, primijenjeni pedagoški postupak slovi kao korisna, nenametljiva metoda u kojoj se polazišna točka nalazi u samome sebi. Profesionalni razvoj je od presudne važnosti, a njegovo se promatranje pokazalo zanimljivim. Ovo je opsežni program u kojoj su teme slažu jedna po jedna. Učenici ocjenjuju proces ključnim za promicanje svoje preobrazbe u nastavnike. Zahvaljujući ovoj metodi učenici su u mogućnosti gledati na stvari na humaniji način. Ja osobno smatram da se profesionalni razvoj manifestira u prepoznavanju različitih i raznolikih učenika te prihvaćanju različitih ljudi. Obradene su teme učenicima proširile njihove obzore i razmišljanja o učenju. Učenici gledaju na dnevnik učenja kao na izvrsno sredstvo za analizu svog profesionalnog razvoja. Obrada i rad na profesionalnom razvoju pružili su im potporu u traženju smjera na poslu i u životu općenito. Kao bitan aspekt razvoja učenici navode činjenicu da pred sebe više ne stavljaju tako velike zahtjeve.

ULOGA NASTAVNIKA

Upravljanje procesom profesionalnog razvoja znači da nastavnik kreće na put zajedno sa svojim učenicima. Ovdje je važno da nastavnik ima pozitivan stav kako prema svojim učenicima tako i prema pitanjima obuhvaćenim procesom usmjerenja. Istodobno nastavnik prolazi kroz svoj proces profesionalnog razvoja. Pozitivan je stav uvijek koristan, a i zarazan je za druge te olakšava školovanje.

Učenici su istaknuli nastavnikovu predanost grupi. Nastavnik je kao osoba ostavio velik utisak na učenike te im je pomo-

gao u razjašnjavanju njihovih razmišljanja o temama koje će se obraditi.

Zadatci nastavnika uključuju pružanje potpore učenicima tijekom teških razdoblja studija. Mnoge osobe na učiteljskom studiju ne bi ni diplomirale da nisu imale pomoć nastavnika. Potporu i poticaj potrebno je pružati i na individualnoj i na grupnoj razini. Strpljenje i prihvaćanje bitni su elementi nastavnikovog postupanja. Nastavnik služi kao odličan primjer kod postavljanja granica i davanja sloboda. U njega se možemo ugledati i kad je riječ o brizi za učenike.

Ono što učenici označavaju kao bitno u nastavnikovim radnjama je činjenica da nastavnik vjeruje u mogućnosti svakog učenika da postane dobar nastavnik ako to stvarno želi. Budući da studiji više nisu samo skupljanje pozitivnih ocjena, možemo govoriti da je došlo do profesionalnog razvoja.

Za upravljanje procesom profesionalnog razvoja nastavnik se treba pažljivo pripremiti i usredotočiti na učeničke procese tijekom osposobljavanja.

LITERATURA

- Forssell, C. (2012.). *Huipulle! Henkinen valmentautuminen urheilussa*. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Isokorpi, T. (2003.). *Tunnealytöiden ja yhteisöllisyyden oppiminen reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla*. Hamk/ Aktk publications 1.
- Isokorpi, T. (2004.). *Tunneoppia -parempaan vuorovaikutukseen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Isokorpi, T. (2009.). *Aikuisopiskelijan ohjaajan jaksaminen ja voimaantumisen*. U
- Latti, M. & Putkuri, P. (urednici) *Ldytdretki aikuisohjauksen maailmaan - koke- muksia ja käytänteitä ammattikorkeakoulusta*. Joensuu: Publikacije Sjevernokarelijskog sveučilišta primijenjenih znanosti B 18, 36-44.
- Isokorpi, T. & Kokko P. & Hamalainen, K. (2009.). *Miksi tarvitsemme ammatillisen kasvun kokoavan opintojakson?* U Latti, M. & Putkuri, P. (urednici) *Ldytdretki aikuisohjauksen maailmaan - kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakoulusta*. Joensuu: Publikacije Sjevernokarelijskog sveučilišta primijenjenih znanosti B 18, 73-80.
- Jarvilehto, S. & Kiiski, R. (2009.). *Oman hyvinvoinnin lahteilla. Ohjaajan kasikirja*. Helsinki: Rehabilitaatijska zaklada.
- Kalliopuska, M. & Nykanen, H. & Miettinen, P. (1996.). *Voittoon, huipulle! Psykologiatutkimus Mirja Kalliopuska 1996*.
- Makirintala, E. (2011.). *Feeling Better, Performing Better (Osjećate se bolje, izvedbe su vam bolje)? Holistically-Oriented Top Performance and Well-Being (Holistički orijentirana vrhunska izvedba i dobrobit) (HOPE): Enhancement and Its Perceived Impacts on Musicians (Poboljšane izvedbe i njihov utjecaj na glazbenike)*. Sveučilište u Helsinkiju. Fakultet biheviorističkih znanosti. Katedra za primijenjene znanosti i obrazovanje. Izvještaj o istraživanju 192.
- Nokelainen, P. (2010.). *Mistä on ammatilliset huipposaaajat tehty?*
- *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 12 (2), 4-12.
- Nuutinen, U. (2009.). *Miten ammatillisen kasvun ohjaus rakentuu osaksi*
- *opetussuunnitelmaa?* U Latti, M. & Putkuri, P. (urednici) *Ldytdretki aikuisohjauksen maailmaan - kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakoulusta*. Joensuu: Publikacije Sjevernokarelijskog sveučilišta primijenjenih znanosti B 18, 81-88.
- Rauhala, I. (2011.). *Uskalla! Nainen tydelämassa*. Helsinki: WSOY.
- Rose, J. & Perski, A. (2010.). *Ylitunnollisuus. Eron suorittamisen pakosta*. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Tan, C.-M. (2012.). *Mietiskellen menestykseen. Sisäisen etsinnan hakutuloksia*. Helsinki: Basam Books Oy.



OSPOSABLJAVANJE PRIPRAVNIKA UZ MENTORA 2015., STUDIJA SLUČAJA

Markku Vengasaho

UVOD

Svjetsko natjecanje u strukovnim vještinama održava se u različitim zemljama svake druge godine. U kolovozu 2015. organizirano je u Brazilu, u Sao Paolu. Finski tim se već tradicionalno natjecao u više od 30 disciplina iz različitih područja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Za svaku su vještinu *natjecatelji izabrani deset mjeseci prije natjecanja*. Prije toga su morali proći kvalifikacije. Za organizaciju kvalifikacija odgovorni su voditelj discipline i nadležna grupa za strateško upravljanje. Za svaku kategoriju predlaže se kandidat Radnom odboru Skills Finland, koji donosi odluku o natjecateljima koji će predstavljati Finsku na istoimenom natjecanju.

Mlada osoba prolazi dug put do svjetskog natjecanja. Kako provesti osobni plan osposobljavanja za svakog pojedinog natjecatelja, koji će mu biti od pomoći u pripremi za natjecanje? Tko mu se još može pridružiti u procesu učenja koji predstavlja put na ovo natjecanje? *Veliki broj različitih osoba i dionika pruža potporu natjecatelju prilikom pripreme za natjecanje.*

Osobni učitelj ili instruktor, obrazovna ustanova, vrhunski stručnjak za različita područja pojedine struke, a moguće i radnik u pojedinoj struci ili predstavnik poslodavca mogu služiti ovoj svrsi. Sve su to dionici koji pružaju potporu natjecatelju. Mnoga zanimljiva događanja vezana za osposobljavane odvijaju se u sklopu ovog procesa.

Kako možemo pronaći najboljeg natjecatelja za slastičarski sektor u Finskoj, osobu koja je predana svom poslu i slovi kao vrhunski stručnjak na svom području rada? Kako se priprema za natjecanje može pretvoriti u proces učenja za brojne aktere u pojedinom području? Kako se natjecatelju može pružiti snažna potpora i zajedništvo u ostvarenju njegovog/njezinog cilja? Kako zajednica može usmjeravati mlade ljude na putu njihovog razvoja u vrhunske stručnjake i možda ih potaknuti da u budućnosti sudjeluju u natjecanjima u strukovnim vještinama? Kako možemo biti sigurni da će predstavnici poslodavaca i nastavnici biti uključeni u ove aktivnosti? Koje koristi različiti akteri mogu izvući iz svega ovoga?

Ova su pitanja raspravljena s bivšim voditeljima disciplina na natjecanjima u strukovnim vještinama, stručnjacima i učiteljima prije početka Osposobljavanja učenika majstora.

U prošlosti su učitelji i natjecatelji bili prepušteni sami sebi kad su se pripremali za natjecanje, što im je predstavljalo problem. Nedostajala im je šira grupa ili zajednica koja bi ih podupirala na cijelom putu od odabira natjecatelja do samog natjecanja. *Mlada se osoba treba pripremiti za svjetsko natjecanje u strukovnim vještinama u godinu dana, što se pokazalo kao poteškoća. Akteri također žele da novi vrhunski stručnjaci sudjeluju u razvojnom procesu zajedno s mladim natjecateljima.* Natjecatelj je tijekom pripreme za natjecanje bio tradicionalno okružen nastavnikovom uskom mrežom ljudi, voditeljem discipline i stručnjakom. Ali možemo li u taj proces uključiti i entuzijastične, motivirane i slobodoumne učenike? To je potaknulo ideju o organizaciji Osposobljavanja učenika majstora 2015., koja je planirana zajedno s bivšim voditeljima disciplina na natjecanjima u strukovnim vještinama i stručnjacima.

Voditelj discipline je odgovoran za nacionalni razvoj određene discipline i koordinira osposobljavanje. Ova osoba izrađuje plan treniranja/pripremanja natjecatelja koji idu na međunarodno natjecanje te osmišljava zadatke za vježbu zajedno sa stručnjakom na predmetnom području i učiteljem.

**Stručnjak je međunarodni ekspert u predmetnoj vještini. Zajedno sa stručnjacima iz ostalih zemalja priprema zadatke za natjecanje i kriterije za ocjenjivanje te obnaša dužnost suca na natjecanju. Glavni stručnjak ima ulogu glavnog suca, a zamjenik glavnog stručnjaka zamjenika glavnog suca.

Cilj osposobljavanja je u pripremu za natjecanje uključiti učenike i nastavnike iz različitih strukovnih ustanova te predstavnike tvrtki iz slastičarskog sektora. Željeli smo koristiti usluge vrhunskih stručnjaka iz raznih polja slastičarstva kao

mentore u pripremama. Drugi se cilj odnosi na snažnu mrežu suradnje između tvrtki, učenika i nastavnika iz pojedinog sektora. Za učenike osposobljavanje predstavlja obučavanje za vrhunsku ekspertizu dok za poduzetnike i nastavnike iz pojedinog područja ona služi kao daljnje stručno usavršavanje. Sredstva za osposobljavanje osigurana su kroz dodatno financiranje stručnog usavršavanja putem Zaklade William i Ester Otsakorpi.

PRIJAVE

Pružatelji strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u pekarskom i slastičarskom sektoru obaviješteni su o ovom osposobljavanju tijekom studenog 2013. godine. Osposobljavanje je počelo u siječnju 2014., a vrijeme za prijave bilo je jako kratko. Prvo predavanje privuklo je šest nastavnika, šest učenika kao i tri predstavnika poslodavaca. Osposobljavanje je naknadno predstavljano nastavnicima izravno na terenu, na primjer na natjecanju Rinkeli Grand Prix u Torniu, natjecanju Taitaja 2014 u Lahtiju te slanjem obavijesti na adresu elektronske pošte nastavnika.

STRUKTURA OSPOSBLJAVANJA

Osposobljavanje je koncipirano kao priprema slastičara za Svjetsko natjecanje u strukovnim vještinama 2015. Ukupno je bilo moguće zaraditi 16 bodova, i to u sljedećim područjima:

- natjecanje pekarskog sektora
- tehnike rada sa šećerom
- izložba, rad sa šećerom
- tehnike rada s čokoladom
- praline i slastičarske dekoracije
- slastičarske poslastice
- prilozi, međunarodni desertni kolači
- minijturni kolači
- osmišljavanje natjecateljskih aktivnosti i obučavanje

PREDAVAČI I ODGOVORNI NASTAVNIK

Uloga predavača bila je namijenjena vrhunskim stručnjacima iz slastičarskog sektora u Finskoj: majstor slastičar Veli-Matti Ahvenharju, glavni kuhar Olli Kuokkanen, glavni kuhar Jarmo Laitinen, majstor slastičar Aini Lattunen, majstor slastičar Toni Rantala i pekar-slastičar Pia Penttila. Gotovo su svi predavači imali dosta iskustva s međunarodnih natjecanja te bogato poduzetničko iskustvo u slastičarskom sektoru. Jedan od predavača, koji nije bio poduzetnik, obavljao je nadzorničke poslove u jednoj slastičarskoj tvrtki. Izvrsne vještine, obrazovanje i osposobljavanje na njihovom području rada, radno iskustvo i iskustvo s natjecanja pretvorili su navedene predavače u majstore na svom polju djelovanja. Na svom su području ove osobe poznate kao bitni igrači i pokretači razvoja. Angažirani su nastavnici grupi ponudili svoje profesionalne i pedagoške kompetencije.

Funkciju nastavnika odgovornog za osposobljavanje obnašao je viši predavač Markku Vengasaho sa Srednje strukovne škole Sampo iz regije Saimaa. Osposobljavanje se provodilo u vidu dvodnevni radionica u matičnim ustanovama dvojice prethodno navedenih predavača. Prije radionica polaznicima su dodijeljeni zadatci vezani za teme narednog predavanja.

PEDAGOŠKE METODE

Radionicama se nastojalo stvoriti nastavne situacije i ozračje koje potiče

- situacije pogodne za socijalnu interakciju
- zajedništvo
- pozitivnu atmosferu
- otvorenost
- uživanje u učenju i spremnost na razvoj kompetencija i poslovnog sektora u širem smislu.

Predavačima je dodijeljena uloga nastavnika i mentora na svom području ekspertize. Nastavnik odgovoran za osposobljavanje vodio je brigu o rasporedu osposobljavanja, ugovorima predavača, domaćoj zadaći, programu predavanja i informacijskim aktivnostima. Po potrebi je uskakao da provjeri kako grupa radi s određenim predavačem. Spomenimo i da se s predavačima prije osposobljavanja savjetovao oko njegove provedbe.

Među polaznicima je bilo velikih razlika u pogledu razine strukovnih vještina. Primjerice, neki članovi grupe nisu nikad prije radili sa šećerom dok su ostali imali u tome određenog iskustva. Modul slastičarskih poslastica uključivao je gotovo potpuno nove teme. Suvremenim slastičarima neophodne su raznovrsne vještine na radnom mjestu, uključujući vještinu pripreme poslastica. Od predavača se očekivala stručnost za podučavanje ovog modula, no mnogi od njih nisu imali dostatne kompetencije jer ovo područje u pravilu ne spada u redovno obrazovanje i osposobljavanje u prehrambenoj industriji. Sva su predavanja počinjala s teorijskim dijelom. Predavač je poveo raspravu o receptima za određene proizvode i različitim fazama proizvodnog procesa.

Nakon toga *oformljeni su timovi koji su se sastojali od nasumice izabranih predavača, polaznika i predstavnika poslovnog sektora.* Timovi su izvršavali praktične zadatke. Doživljaj učenja koji je spojio mnoge članove tima s različitim prijašnjim iskustvima i stručnom spremom, bio je sve samo ne uobičajen i često poticajan. Predavanja su stvorila pozitivno ozračje koje je polaznicima pomoglo da se uspješnije nose sa svojim svakodnevnim problemima. Nastavne su metode varirale od modeliranja do zajedničkog učenja. Članovi grupe doživljavali su grupu kao zajednicu koja im je kroz zajednički rad i učenje od vrhunskih stručnjaka dala dodatnu snagu za obavljanje svog redovnog posla i potakla ih na daljnji razvoj svoje struke i nastavnički angažman. Osjećali su kao im učenje ide samo od sebe. Nove su stvari učili kroz timski rad i eksperimentiranje. Sudionici su uistinu uživali u učenju.

POLAZNICI, BUDUĆI VRHUNSKI STRUČNJACI

Polaznici osposobljavanja bili su mladi ljudi iz raznih obrazovnih ustanova, čiji je cilj bio sudjelovanje u natjecateljskim aktivnostima. Osposobljavanje je zapravo bio temelj za pripremu natjecatelja za svjetsko natjecanje u strukovnim vještinama. Polaznici su dolazili iz različitih ustanova. Broj im je varirao od programa do programa. Osposobljavanje je polaznicima omogućilo da

- prodube i prošire svoje strukovne kompetencije
- uspostave kontakt s poslovnim svijetom
- izgrade svoje vlastite mreže
- upoznaju svoje kolege iz drugih nastavnih sredina i obrazovnih ustanova
- obrade dijelove programa, koji ih čekaju u daljnjoj izobrazbi za slastičara

Osposobljavanje im je pružilo jedinstvenu priliku da uče u novom tipu grupe i u različitoj nastavnoj sredini. Uloge polaznika i predavača su se ispreplitale jer su i sami predavači bili učenici. Kad na predavaču ne leži uobičajeni teret podučavanja cijele grupe, moguće je uspostaviti novu vrstu dijaloga s polaznicima. Predavač i polaznik bili su zapravo kolege koje su zajedno učile. To je bilo novo i pozitivno iskustvo. *Predavač i polaznik mogli su jedno drugom pružiti potporu u zajedničkom iskušavanju receptata s osposobljavanja na svojoj matičnoj ustanovi.* To je poslužilo kao provjera onoga što su naučili, a produbilo je i proces učenja. S druge strane, iskustvo zajedničkog rada može stvoriti nešto novo te se tako proces učenja nastavlja.

Upoznavanje drugih polaznika ispostavilo se kao pozitivno iskustvo. Osposobljavanje je pomoglo u uspostavljanju novih odnosa među polaznicima, koji su se onda na predavanjima dodatno učvrstili. Između predavanja polaznici su međusobno kontaktirali na društvenim medijima. Tijekom radionica polaznici su imali priliku usporediti svoje kompetencije, što im je ojačalo vlastite metakognitivne vještine i doživljaj samoga sebe kao stručnjaka.

Iskustvo dobivanja prilike za učenje od majstora na svom području bilo je iznimno značajno za polaznike. Majstori su polaznicima pružili primjer dobrih profesionalaca. *Priče predavača o tome kako su postali profesionalci dodatno su motivirale i inspirirale polaznike.* Tijekom predavanja polaznici su imali mogućnost pokazati svoje vještine predavaču i predstavnicima poslovnog sektora. Inače je to moguće samo na natjecanjima ili tijekom učenja na radnom mjestu. Osposobljavanje je tako odigralo ulogu važne karike za izgradnju različitih mreža koje su se kasnije pokazale kao korisne, primjerice za ulazak na tržište rada. Predavači su upoznali buduće profesionalce i zamijetili njihovu razinu stručnosti. *Ako je polaznik motiviran idejom stalnog sudjelovanja u natjecateljskim aktivnostima, stručni će predavači dobiti na važnosti kasnije kao partneri.*

Moguće ih je kontaktirati i po potrebi zatražiti savjet. Konačno, predavači mogu polaznicima pružiti potporu u raznim fazama poslovne karijere ili na natjecanjima.

Vrijeme provedeno s predstavnicima raznih dionika na dvodnevnom radionicama bilo je za polaznike nešto posebno. Grupa je imala priliku *uspostaviti kontakt s mnogim dionicima*. Zamislite učenika koji se sprema za probaj na vrh. Učenika koji još uči osnove i čiji se profesionalni identitet tek počinje razvijati u smjeru shvaćanja mogućnosti njegovog/njezinog sektora. Predavača koji je već postao vrhunski stručnjak i koji doprinosi grupi svojim iskustvom i entuzijazmom. Predstavnik poslodavaca čiji se doprinos grupi očituje u realnoj ocjeni poslovne svakodnevnice i opisom potreba klijenata. Predavače koji u grupu unose prijateljsku i zdravu atmosferu sa svojih ustanova. Što bi ova situacija u pogledu učenja mogla dodatno ponuditi?

PREDSTAVNICI POSLODAVACA

Poslodavce su na osposobljavanju predstavljali i poduzetnici i zaposlenici kojima je osposobljavanje

- učvrstilo strukovne vještine
- omogućilo da usvoje znanje i vještine za koje prije osposobljavanja nisu ni znali da im nedostaju
- dalo nove ideje za proizvode koje bi mogli plasirati na tržište
- stvorilo nove poslovne prilike
- motiviralo da razvijaju sebe i svoju struku
- omogućilo izgradnju novih društvenih i suradničkih mreža
- omogućilo da se odmaknu od vreve na poslu
- osiguralo zajednicu koja poduzetnicima služi kao mreža za podršku

Za poduzetnike su predavanja bila prilika da se maknu od vreve na poslu. *Kako je jedan poduzetnik naveo, bila je to "nova mogućnost za stručno usavršavanje, prilika za učenje od najboljih koja se ne propušta."* Za zaposlenike to je bila prilika da nešto naprave i nauče bez pritiska vezanog za radne učinke. Mogli su se baciti na zadatak i naučiti nešto novo. Zajedničke aktivnosti i eksperimentiranje motivirale su ih da razviju svoje vještine i svoju struku. Rad s ostalim članovima grupe pružio im je mogućnost da surađuju kao poduzetnici. Dobivali su potporu kolega i mogli razgovarati o svojim zajedničkim poduzetničkim iskustvima i podijeliti svoje svakodnevne brige.

Predstavnici tvrtki, predavači i polaznici imali su priliku intenzivirati svoju suradnju. Sastanci i aktivnosti odvijali su se u sklopu i van nastave. Predstavnicima poslovnog sektora dana je mogućnost da upoznaju ambijent obrazovne ustanove te same polaznike. Tako im je bilo lakše razviti društvene mreže i gledati na djelu polaznike kako demonstriraju svoje vještine. *Moglo se razgovarati o promjenama u današnjem obrazovanju i osposobljavanju te utjecati na njihovu provedbu.* U suradnji tvrtke i obrazovne ustanove obično se stavlja naglasak na učenje na radnom mjestu kamo učenik ili nastavnik dolaze da bi učili.

Poduzetnik ne može pobjeći od zahtjeva svoje radne okoline. Nastavnik i učenik često imaju ulogu posjetitelja i šegrtu u toj okolini. Što škola ili obrazovna ustanova može zauzvrat ponuditi predstavnicima poslodavaca? Kako obrazovna ustanova vodi računa o stalnom pritisku i zahtjevima tvrtki bez narušavanja dijaloga s njima? *Organizirane su zajedničke radionice gdje smo mogli učvrstiti naše partnerstvo na temelju ideje „da smo jedno drugom potrebni“.*

Vrhunac su bili trenutci kad su poduzetnik i predstavnik zaposlenika mogli biti zajedno na osposobljavanju. Tad su mogli razgovarati i osmišljavati nove proizvode za tvrtku uz prisutnost ostalih članova grupe. Obrazovne ustanove predstavljaju neutralno mjesto za međusobni susret. Imaju svoju povijest koja pobuđuje sjećanja polaznika o vlastitom iskustvu učenja. Uzimajući sve navedeno u obzir, obrazovna bi ustanova mogla poslužiti kao mjesto za opuštanje i razmjenu naučenog u proteklom godinama. Povezivanje ovakvih iskustava izaziva zadovoljstvo kod svih. *Poslodavac i zaposlenik doživljaju se i gledaju u drukčijem svjetlu na osposobljavanju i u ambijentu obrazovne ustanove.* Njihove se kompetencije uvažavaju i za njih se pokazuje zanimanje. U radnoj su okolini oni pružatelji usluga, a zauzvrat dobivaju novac. U obrazovnoj je ustanovi naglasak stavljen na razvoj kompetencija i odnose vezane za socijalnu interakciju, jer su nazočni akteri iz različitih područja. Obrazovna sredina ističe vrijednosti koje su različite od onih u poslovnoj svakodnevnici. Za poslovne ljude obrazovno iskustvo može imati stimulirajući, obnavljajući i pokretački karakter te im može pomoći u očuvanju njihove radne sposobnosti. Stvara se pozitivna ovisnost o grupi, koja motivira ljude da uče još više.

ISKUSTVA PREDAVAČA S OSPOSBLJAVANJA

Iskustva predavača angažiranih za osposobljavanje bila su pozitivna. Oni smatraju:

- da su njihove strukovne vještine nadograđene i ojačane
- da će i na svom uobičajenom radnom mjestu moći upotrijebiti nastavne materijale s osposobljavanja
- da je mreža suradnje članova grupe i predavača proširena i učvršćena
- da je njihova interakcija s kolegama nastavnicima intenzivirana
- da ih je osposobljavanje potaklo da dalje razvijaju svoje nastavne predmete u vlastitoj radnoj okolini i na nacionalnoj razini
- da su im poboljšane metakognitivne vještine
- da je grupa imala ulogu zajednice unutar koje je stvorena pozitivna međuovisnost.

Sadržaj profesionalnog usavršavanja koje se nudi nastavnicima uglavnom je vezan uz pedagogiju ili pedagoške kompetencije. Nastavnici trenutno osjećaju potrebu ažurirati svoje profesionalne kompetencije vezane za nastavno gradivo. Tržište rada brzo se mijenja i pred djelatnike stavlja raznolike zahtjeve vezane za njihove strukovne vještine. Zbog toga je od iznimne važnosti da nastavnici budu u stanju razvijati svoje strukovne kompetencije. Trenutno se ta potreba zadovoljava kroz razdoblja provedena u tvrtkama u odgovarajućem strukovnom području. Osposobljavanje *pripravnika uz mentora predstavljalo je za nastavnike daljnje stručno usavršavanje i osposobljavanje*. Osposobljavanje je obuhvaćalo praktični rad kojim se unaprjeđivalo i jačalo strukovne kompetencije nastavnika, povezana s nastavnim gradivom, omogućavajući im da dostignu trenutno traženu razinu za njihovo zvanje. *Ova vrsta opsežnog osposobljavanja nije dio ponude strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Finskoj*. Stručno usavršavanje se obično nudi kroz jednokratne seminare. Osposobljavanje pripravnika uz mentora temeljilo se na gotovo dvogodišnjem stručnom usavršavanju koje se detaljno bavilo različitim kompetencijama u slastičarskoj industriji. Razdoblje osposobljavanja okarakterizirano je kontinuiranim učenjem i formiranjem zajedničkog cilja sudionika te željom za usavršavanjem onih koji već slove kao stručnjaci.

Osposobljavanje je iznjedrilo nove ideje vezane za osmišljavanje proizvoda i tehnika. Sudionici su upoznali i naučili koristiti sastojke na nov način. Općenito, nastavni materijal upotrijebljen od strane vrhunskih stručnjaka tijekom osposobljavanja sad mogu koristiti i nastavnici na svom radnom mjestu. Materijal je upotpunjen fotografijama te zapisivanjem recepata i metoda pripreme nakon radionica. Uz to su članovi grupe mogli opisati eksperimente koje su izveli nakon radionica te ih predstaviti i raspraviti u grupi. Tako su i ostali mogli nešto naučiti iz takvih primjera. *Stvorena je pozitivna međuovisnost članova grupe*. Nastavni materijal s osposobljavanja najviše će koristiti nastavnicima koji će ga moći upotrebljavati na svom radnom mjestu.

Jedna od značajki osposobljavanja odnosila se na gust raspored, pa su zbog toga ocjene proizvoda u nekim slučajevima ostale površne. Kad je netko od sudionika pokušao kasnije isprobati neki recept, proizvod nije neizostavno morao biti dobar. *Primijetili smo da je ocjenjivanje proizvoda na kraju seta predavanja zapravo bio bitan dio učenja*. Posebnu pažnju u raspravama nakon predavanja treba pokloniti raznim fazama proizvodnog procesa i količini sastojaka iz recepata.

Predavači su primijetili da se znanje usvojeno na osposobljavanju pokazalo, između ostalog, na samim natjecanjima u strukovnim vještinama. Recepti i upute iskorišteni su kao osnova za planiranje zadataka na natjecanjima. Osposobljavanje je također potaknulo nastavnike da svoje učenike usmjere na natjecanja u strukovnim vještinama. Od tih natjecanja spomenimo Rinkeli Grand Prix u organizaciji Finskog pekarskog saveza, natjecanje Taitaja i kvalifikacije za svjetsko natjecanje u strukovnim vještinama (WorldSkills). Nastup na natjecanjima rezultirao je priznanjem za predmetno obrazovno područje, te je poslužilo kao sredstvo za daljnji razvoj.

Najveća prepreka sudjelovanju u osposobljavanju odnosila se na dobivanje suglasnosti matične ustanove. To je opravdano financijskim razlozima, premda je radno vrijeme nastavnika uzeto u obzir prilikom organizacije osposobljavanja. Predavanja su se održavala petkom poslijepodne i subotom što je maksimalno umanjilo izostanak nastavnika s posla. Cijena osposobljavanja smatrala se razumnom s obzirom na njezin sadržaj.

Kao prigoda za učenje osposobljavanje se razlikovalo od kontinuiranog stručnog usavršavanja koje se inače organizira za nastavnike. Na radionicama su nastavnici stavljeni u ulogu učenika, što je proširilo njihove vidike. U uobičajenoj situaciji, nastavnici se smatraju stručnjacima, a učenici polaznicima obrazovnog programa. Ovo je iskustvo omogućilo predavačima nov uvid u proces učenja. Konačno osposobljavanje im je poslužilo za nadogradnju vlastitih pedagoških kompetencija.

ZAKLJUČAK

Osposobljavanje pripravnika uz mentora privuklo je pozitivnu pažnju. Ključnu je ulogu pritom imala mogućnost učenja, pružena kroz zajednički rad vrhunskih stručnjaka, polaznika i predstavnika poslovnog sektora. *Sudionicima se činilo da ranije nisu imali priliku na duže staze raditi ovako nešto u slastičarskoj industriji.* Teme radionica imale su opći karakter, a stručnost predavača bila je na izrazito visokoj razini. Sudionici su ustvrdili da su učili nove stvari i dobivali inspiraciju promatrajući svoju struku u drukčijem svjetlu. Osposobljavanje je privuklo medijsku pažnju u mjestima u kojima su se održavale radionice. To mu je donijelo i publicitet na državnoj razini te prepoznatljivost u struci. Posjet različitim obrazovnim ustanovama pružila je dodatnu priliku za naučiti nešto, bitno ili nebitno, o novim nastavnim sredinama. Uvidjeli smo što se u našoj nastavnoj sredini može odmah promijeniti, a što se ne može promijeniti preko noći. Bili smo u stanju vizualizirati našu nastavnu sredinu.

Razvijanje obrazovanja i osposobljavanja te traženje novih poslovnih praksi bilo je divno iskustvo. Inspiriralo nas je i stvorilo povoljnu atmosferu za rad. Iskušali smo i ispitati krilaticu "zajedno smo jači". Kao mentor unaprijed sam se brinuo o mnogo stvari. Međutim, problemi su se rješavali gotovo sami od sebe. Prije osposobljavanja nisam poznao sve predavače, a odgovornost za pronalaženje najboljeg mogućeg stručnjaka za svako predavanje ležala je na meni. Kako sam mogao biti siguran da će sudionici dobiti visoko kvalitetno osposobljavanje? Organizacija osposobljavanja zahtijevala je fleksibilnost i sposobnost suradnje s mojom radnom zajednicom. Vizija i vrijednosti moje obrazovne ustanove podupirali su organizaciju osposobljavanja. Inovacija predstavlja jednu od temeljnih vrijednosti Srednje strukovne škole Sampo iz regije Saimaa, pa smo na njoj dosta radili tijekom osposobljavanja.

U budućnosti neće biti moguće organizirati osposobljavanje na sličan način jer su se promijenili kriteriji za financiranje u strukovnom osiguranju i osposobljavanju. Sada smo prisiljeni tražiti nove načine financiranja i nove partnere koji će nam pomoći da se ovakvo osposobljavanje ponovi. Ovakav nam je model osposobljavanja i dalje potreban, iako sada u novom formatu. Naše je obrazovno područje u Finskoj malo, ali kad se u obzir uzme potražnja za radnom snagom, *javit će se potreba za proširenjem naše nadležnosti preko granica određenog strukovnog područja.* Ugostiteljstvo slovi kao područje koje je najbliže slastičarskoj industriji, spomenimo samo kuhare i konobare. Trenutno su usluge slastičara potrebne u restoranima i profesionalnim kuhinjama. Suradnja kuhara, konobara i kuhinjskog osoblja ovdje je ključna. U budućnosti će se obrazovanje i osposobljavanje u slastičarskoj industriji proširiti i na kompetencije potrebne za pripremu poslastica (deserta), kojih već i sad manjka. U stanju smo izrađivati individualne proizvode, ali kako ćemo ih uklopiti u vrhunsku i ukusnu cjelinu? To su vještine koje nam nedostaju. Kad su u pitanju poslastice (deserti), recimo da je pripremanje sladoleda već postalo dio ponude u kafićima. Na to ćemo se usredotočiti kod podučavanja slastičara u budućnosti.

Slobodno raditi i djelovati prema zajedničkom cilju smatra se iskustvom koje potiče učenje. Članovi grupe bili su i stručnjaci iz raznih područja. Vrhunski stručnjaci, specijalisti, ovladali su vještinom spravljanja proizvoda i upotrebe sastojaka. Polaznici su svoj doprinos dali kroz iznošenje mišljenja i postavljanje pitanja iz svoje mladenačke perspektive. Predavači su ohrabivali i usmjeravali različite članove grupe, možda i na način nepoznat i njima samima. Predstavnici tvrtki unijeli su u grupu poslovne svakodnevnice i iznijeli zahtjeve klijenata u stvarnosti. Interakcija navedenih skupina stvorila je pozitivno ozračje, pa jednostavno niste mogli ostati po strani.

Zaključno navedimo:

- Mladi su polučili uspjeh i postali entuzijastični prema svojoj struci. Unaprijedili su svoje vještine i približili se vrhunskoj izvedbi. U budućnosti će im razni članovi grupe moći pružiti potporu.
- Jedan je poduzetnik osnovao Facebook grupu za sudionike u kojoj polaznici mogu podijeliti svoja iskustva i nastaviti interakciju. Poduzetnici su proširili svoj asortiman proizvoda.
- Recepti s radionica mogu se izmjenjivati i dopunjavati, a svaki ih sudionik može po želji koristiti.
- Fotografije različitih proizvoda i proizvodnih postupaka snimljenih tijekom osposobljavanja razmjenjuju se među članovima grupe.
- Predavači imaju viziju kako dalje razvijati one aspekte koji su dio njihove nastavne sredine i predavanja.

Oformljena je zajednica čiji su članovi entuzijastični i spremni razvijati svoju struku i svoje strukovne vještine. Osposobljavanje učenika uz mentora podrazumijevala je prepuštanje novoj nastavnoj sredini. Kad sam imenovan voditeljem discipline slastičarskih proizvoda, morao sam razmisliti kako ću to izvesti. Znao sam da će mi to pružiti pregršt mogućnosti. Zadatak je bio odgovoran, ali zanimljiv i dopustio mi je da probam nešto novo. Od ovog iskustva sam puno očekivao i još više toga dobio.



DIO 2:
NATJECANJA
KAO SREDSTVO
ZA RAZVIJANJE
VRHUNSKJE
EKSPERTIZE



TEORIJA STRUKOVNIH VJEŠTINA

Seppo Helakorpi

KONTEKST NATJECANJA U STRUKOVNOM OBRAZOVANJU

Kroz svoju čitavu povijest finska se obrazovna politika temeljila na načelu jednakosti. Finci su oduvijek držali bitnim da se svakom građaninu osigura pristup obrazovanju, neovisno o njegovom/njezinom prebivalištu, materijalnom statusu, etničkom porijeklu ili spolu. Situacija u Finskoj nije ni u kom slučaju standard u svim zemljama. Iako je jednakost zajednički cilj obrazovnih ustanova, to se ne može reći za konkurentnost. Tu i tamo pojavljuju se rasprave o prirodi konkurencije i prilikama za natjecanje u obrazovanju. Spominju se neo-liberalni pogledi na obrazovanje, čiji su prioriteti ekonomičnost i učinkovitost. Neki su ljudi kritični prema dovođenju obrazovanja u financijski kontekst. Takve su rasprave potaknute idejama o osiguranju kvalitete u obrazovanju. Neki su argumenti iz ove rasprave apsurdni, a može ih se čuti od onih koji nisu dobro upoznati s temeljnim konceptom teorije kvalitete. Zanimljivo je kako su mnogi prihvatili dobre rezultate PISA istraživanja (Program međunarodnog ispitivanja znanja i vještina petnaestogodišnjih učenika) kao dostatan dokaz dobrog funkcioniranja finskog obrazovnog sustava.

Iz nekog razloga ti isti ljudi ne smatraju da su finski upisni postupak i njegov natjecateljski karakter neprimjereni.

Konkurencija se u obrazovanju javlja na razini učenika pojedinca, na primjer kad se uspjeh učenika u određenim predmetima uspoređuje. Konkurencija se može pojaviti i na razini grupe; poznata su nam školska natjecanja u raznim sportovima. Škole se mogu i međusobno natjecati, primjerice kad se uspoređuje uspjeh maturanata na prijemnim ispitima.

Danas na raspolaganju imamo mnoštvo statističkih podataka, što nam olakšava sveopću usporedbu. U Finskoj se na konkurenciju gleda s oprezom, i to zbog straha da nam se ne uruše temelji jednakosti u obrazovanju. Neki su prestrašeni idejom rangiranja škola prema postignuću učenika. Drugi misle da je natjecanje prirodna ljudska aktivnost. Neka su natjecanja već dobila službeni status (npr. PISA istraživanje i natjecanje u strukovnim vještinama), stoga je sad pravo vrijeme da se razmotri njihova svrha, priroda i cilj - tj. osnovna teorija.

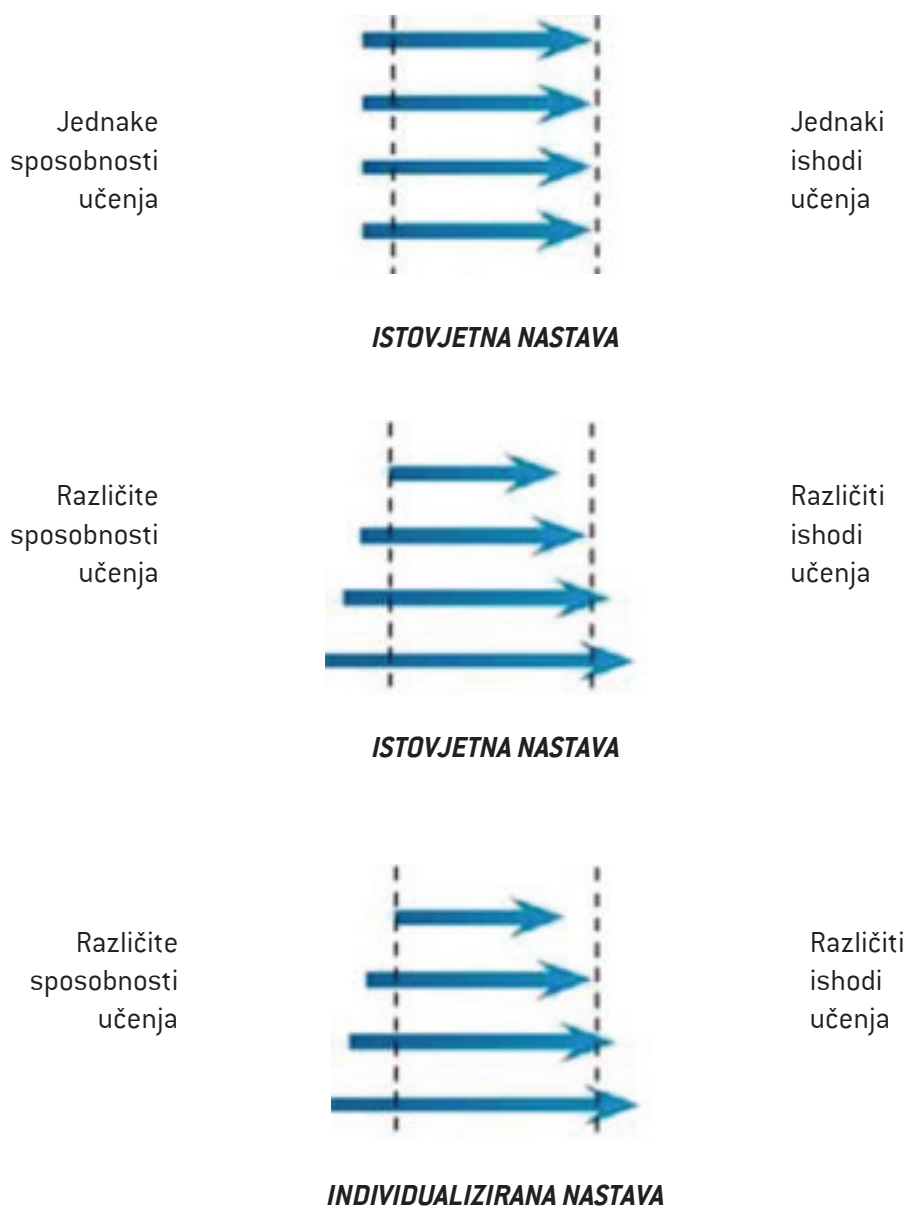
KONKURENCIJA NASUPROT JEDNAKOSTI

Organiziranje natjecanja nije isključivo rezultat ljudskog natjecateljskog instinkta. Štoviše, kad je riječ o kompetencijama, globalizirano svjetsko gospodarstvo tjera poduzeća da se natječu promocijom svojih proizvoda i usluga - tj. svojom stručnosti. Čini se da bi se ostvarivanje dobrih rezultata na bar jednom području moglo smatrati preduvjetom za uspjeh. Većina se tvrtki u svom poslovanju već rješava sporednih djelatnosti i koncentrira na svoje temeljne kompetencije. Sklapaju se novi savezi i partnerstva. To je polako pretvorilo tržišno natjecanje u masovni sport. Shvatili smo da su ljudi, slično kao i tvrtke, međusobno različiti te da raznolikost predstavlja zajedničko dobro. Ovdje govorimo i o kolektivnoj inteligenciji ili ekspertizi. Kako se to uklapa u načelo jednakosti? Trebali bi malo dublje razmotriti ovaj stup obrazovnog sustava - jednakost. Sljedeće je pitanje prouzročilo rasprave o zadaći obrazovanja i nastave: trebamo li svima ponuditi obrazovanje koje teži ostvarenju istih ciljeva ili ćemo iste resurse upotrijebiti za postizanje individualnih ciljeva? Pitanje je složeno i uključuje osnovni problem vezan za jednakost u obrazovanju. Trebaju li obrazovanje i odgoj težiti:

- jednakim prilikama u dostupnosti obrazovanja,
- jednakim prilikama u provedbi obrazovanja, ili
- jednakim ishodima obrazovanja?

Načelo pristupa obrazovanju sugerira da svaki građanin mora imati jednaku priliku za pristup obrazovanju, neovisno o njegovom/njezinom prebivalištu, materijalnom statusu ili drugim faktorima. Načelo jednakosti u provedbi obrazovanja promiče da se svakom mora pružiti ista ili slična vrsta poduke. Načelo jednakosti u obrazovnim ishodima podrazumijeva da se slični rezultati mogu postići, primjerice, različitim nastavnim metodama. Kod ovog se načela javlja ekstremno stajalište da "svi mogu postići sve" dok god je nastava dovoljno prilagođena. Ova je problematika predstavljena pomoću

sljedećeg prikaza.



Slika 4. Problemi jednakosti u obrazovanju .

Prvi model predstavlja neku vrstu utopije. Budući da ljudi posjeduju različite sposobnosti učenja i različito reagiraju na istovjetnu poduku, nije moguće postići iste ishode čak i ako imamo isto obrazovanje za sve. Drugi je scenarij zapravo prilično uobičajena situacija u kojoj različiti učenici postižu različite rezultate, što proistječe iz kohezivno strukturirane nastave. Neki ne ostvare postavljene ciljeve, a neki ih premaše. Treći model prikazuje individualiziranu nastavu i učenje. Tu se različitim učenicima nude metode učenja, koje odgovaraju njihovim osobnim sposobnostima, što povlači za sobom da svatko može ostvariti osnovne ciljeve. Na temelju postignutog uspjeha učenici će pronaći svoje mjesto u ovom postmodernom društvu. Tradicionalno finsko "objedinjeno obrazovanje" (eng. *one-track education*) generira ljude sa sličnom stručnom spremom i kompetencijama dok tržište rada zapravo treba radnike s različitim kompetencijama. Jednake prilike se mogu realizirati i tako da se svakom učeniku osigura pristup obrazovanju, koji odgovara njegovim/njezinim sposobnostima i potrebama kako bi kasnije mogao dobiti radno mjesto na kojem se njegove/njezine kompetencije cijene.

Obrazovanje je društveni servis čiji su ciljevi određeni zakonom. Ipak, ono ovisi o ograničenim financijskim resursima koje osiguravaju porezni obveznici, što znači da nije oslobođeno obveza vezanih za učinkovitost i ekonomičnost. To je i pokrenulo rasprave o kvaliteti obrazovanja. Jedan od temelja obrazovne politike Europske unije predstavlja Bolonjska deklaracija čiji je cilj usklađivanje obrazovnih praksi unutar Unije. Ona se odrazila i na ciljeve strukovnog obrazovanja te na kvalifikacije i kompetencije za razna zanimanja. Finska se podređuje programima Unije. U skladu s Kopenhaškim procesom, izrađen je Zajednički okvir za osiguranje kvalitete (CQAF) u strukovnom osiguranju. Temelji se na EFQM (Europska zaklada za upravljanje kvalitetom) modelu. Svoje korijene navedeni okvir ima u načelu stalnog unapređivanja poznatog kao Demin-

gov krug (planiraj, učini, provjeri, djeluj). Finsko je Ministarstvo obrazovanja odobrilo prijedlog za upravljanje kvalitetom u strukovnom obrazovanju, kojeg je izradio Nacionalni odbor za obrazovanje kako bi potaknuo pružatelje strukovnog obrazovanja da stalno podižu kvalitetu svoga rada i teže izvrsnosti. Elementi modela uključuju procese planiranja, provedbe, vrednovanja i davanja povratne informacije/mijenjanja, a svaki od njih ima svoje kriterije za kvalitetu. Osiguranje kvalitete odnosi se na ocjenjivanje (vrednovanje) i unapređivanje procesa. Kad se to primijeni na neku školu, to ne znači ocjenjivanje pojedinih učenika nego ocjenjivanje i razvijanje nastavnih procesa cijele škole. Deklaracija iz Maastrichta stavila je naglasak na ekonomičnost, učenike suočene s rizikom od marginalizacije, individualne i fleksibilne nastavne programe, prediktivno obrazovanje (eng. *predictive education*), metode učenja te kompetencije nastavnika i predavača. Na sastanku na vrhu u Maastrichtu (2004.) postignut je dogovor o suradnji s ciljem:

- moderniziranja strukovnog obrazovanja kako bi se podigla konkurentnost europskog gospodarstva
- omogućavanja svim Europljanima - bili oni mladi, stari, zaposleni, nezaposleni ili ranjivi - da dobiju znanje i vještine potrebne za puno sudjelovanje u stalno mijenjajućem društvu znanja te stvaranja novih i boljih radnih mjesta.

Izjava Europske unije iz Helsinkija (2006.) ističe činjenicu da kreatori obrazovne politike moraju promicati visoko kvalitetno strukovno obrazovanje i omogućiti zaposlenima da obnove svoje kompetencije. Cilj je uključiti sve mlade ljude u strukovno ili visoko obrazovanje. Znanje i vještine usvojene kroz školovanje moraju im biti prednost na poslu i kasnije u životu.

Izjava isto tako izdvaja potrebu za fleksibilnim nastavnim programima, što bi omogućilo prohodnost na drugu obrazovnu razinu - osobito sa strukovnog na visoko obrazovanje. Strukovno bi obrazovanje trebalo biti pravično i učinkovito. To znači da se onima koji nemaju povoljne uvjete za obrazovanje i onima s visokim rizikom od marginalizacije mora pokloniti osobita pozornost. Isto tako, strukovno bi obrazovanje moralo uz osnovne strukovne vještine nuditi i vrhunsku ekspertizu, i to zato da se spriječi nedostatak kompetencija ili kvalificiranih radnika te zato da se održi inovativnost i razvoj informacijskog društva.

INDIVIDUALIZIRANO OBRAZOVANJE I NATJECATELJSKE AKTIVNOSTI

U obrazovanju se pojavila težnja za fleksibilnošću, individualizmom, specijalizacijom i posebnosti, kako na individualnoj tako i na društvenoj razini, što je u praksi dovelo do individualizacije obrazovanja. U današnjem društvu možemo unaprijediti svoje vještine i potrebe, i to na način koji nadilazi organizirano obrazovanje. Kompetencije neophodne za život i posao mogu se razvijati, primjerice, putem hobija, sve raznolikijih medija, interneta ili mreža. Zadovoljne se zajednice kupaju u obilju, pa se čini da osobito mladi sami pronalaze svoj put. Veliki izazov za obrazovanje održava se u pitanju kako odrediti i prepoznati vještine i znanje koji su usvojeni izvan obrazovnog sustava. Krajnja svrha školovanja nije nikako stjecanje određene stručne spreme ili titula nego usvajanje kompetencija. Slično tome, cilj obrazovnih ustanova nije samo služiti obrazovnom sustavu nego na najbolji mogući način obavljati djelatnosti na korist pojedincima i cijeloj zajednici.

Kako možemo znati jesmo li kompetentni kao pojedinci i zadovoljavamo li potrebe ljudi kao organizacija? Na organizacijskoj razini odgovor na ovo pitanje pruža teorija kvalitete i njezin koncept kontinuirane evaluacije i razvoja ("učea organizacija"). Nije slučajnost da se trenutno provodi istraživanje o kolektivnoj i društvenoj prirodi radnih timova te kolektivnoj i zajedničkoj ekspertizi povezanoj s tim timovima. Temeljni dio kompetencija leži 'skriven' u vrsti prešutnog znanja unutar poslovnih kultura radnih sredina. Stručnost nije pitanje isključivo pojedinca; ona je osobito u našem umreženom društvu društveni čimbenik. Mjere za osiguranje kvalitete zajedno s odnosnim razvojnim procesima i procesima vrednovanja donesene su u svrhu razvoja djelatnosti zajednice. Kvalitetno odrađen posao povezan je s konceptom najbolje prakse. Na svakom polju i u svakom predmetu postoje najučinkovitije prakse koje donose najbolje rezultate. Zanimljivo je saznati kako drugi rade - posebno kako uspješne organizacije postižu dobre rezultate. Upravo je ta ideja dovela do pokretanja natjecanja u kvaliteti. Čak se i u Finskoj natjecanja u kvaliteti održavaju već desetljećima (Nagrada za kvalitetu uručuje se od 1976.).

Danas natjecanja obuhvaćaju i javne tvrtke. Premda je zanimljivo vidjeti koja je organizacija najbolja na kojem području neke godine, krajnja svrha natjecanja u kvaliteti skriva se u dobroj praksi, kvaliteti poslovanja i njezinom razvoju. Finski Nacionalni odbor za obrazovanje i Ministarstvo obrazovanja osmislili su nagradu za kvalitetu u obrazovanju za koju se svake godine natječu obrazovne ustanove. Kvaliteta i njezin razvoj postali su ključna pitanja na svim obrazovnim razinama. Ovdje se ne radi o borbi protiv drugih ustanova nego o zajedničkoj borbi. Kako sam ranije naveo, natjecanje na individualnoj razini ocijenilo se problematičnim u obrazovanju. U 'starom tipu škole' učenicima su se uručivale svjedodžbe s prosjekom ocjena koji se uspoređivao s prosjekom cijelog razreda. U vrijeme osnovnoškolske reforme u Finskoj odustalo se od ove

komparativne i stigmatizirajuće prakse, a prednost je dana ocjenjivanju zasnovanom na ciljevima; drugim riječima, utvrđivanju u kojoj su mjeri učenici ostvarili svoje zacrtane obrazovne ciljeve. To je ostalo temeljno načelo ocjenjivanja u strukovnom obrazovanju do danas. Današnje se društvo ponekad opravdano naziva društvo kompetencija.

Sada želimo utvrditi koje su nam kompetencije potrebne za određene zadatke i kako ih steći. Koncept kompetencija povezan je s izraženim odmakom od ciljeva zasnovanih na znanju i približavanjem ciljevima utemeljenim na vještinama. Finski obrazovni sustav kritiziran je zbog prejake orijentiranosti na znanje i poklanjanja prevelike pažnje činjenicama. Primjer toga su prijemni ispiti. Osnovni modeli u finskom obrazovnom sustavu uključuju istovjetnu nastavu i zajedničke ciljeve za sve (usp. gore navedeno načelo jednakosti). Doduše, strukovno se obrazovanje jasno pomaklo prema kompetencijama, pri čemu je naglasak na onome što učenici već znaju, koje kompetencije još trebaju usvojiti te kako ih steći na najbolji mogući način. Ovaj se koncept oslanja na teorije o učenju i znanju, uključujući (socio-)konstruktivistički koncept učenja, kontekstualno učenje, zajedničko učenje i prešutno znanje. Današnjim sloganima kompetencije nisu strane. Pokazna se nastava razvija godinama. Ključno pitanje glasi: Kako se stručnost ili specifična vještina može pokazati i ocijeniti? Učenje na radnom mjestu vezano je za kontekst tog radnog mjesta. Valja razmisliti je li to dovoljan 'dokaz' širih kompetencija. Jedan od glavnih ciljeva strukovnog obrazovanja očituje se u nastojanju da učenici nakon maturiranja ili završetka studija nađu za njih najbolje moguće radno mjesto. Pokazalo se da procesi učenja na radnom mjestu, provedeni u uskoj suradnji s poslodavcem povećavaju prilagođenost obrazovanja zahtjevima radnog mjesta u pogledu kompetencija. Za pojedince je također važna fleksibilnost obrazovanja u smislu prilagođavanja učenikovim potrebama i sklonostima te podupiranja učenikovog osobnog razvoja. Prisutan je pomak prema personaliziranju i individualiziranju obrazovanja te otklon od njegove 'objedinjene' tradicije (eng. *one-track tradition*).

Ova se vrsta obrazovanja zasniva na sljedećem konceptu učenja i podučavanja strukovnih vještina te na proučavanju nadarenosti i sposobnosti:



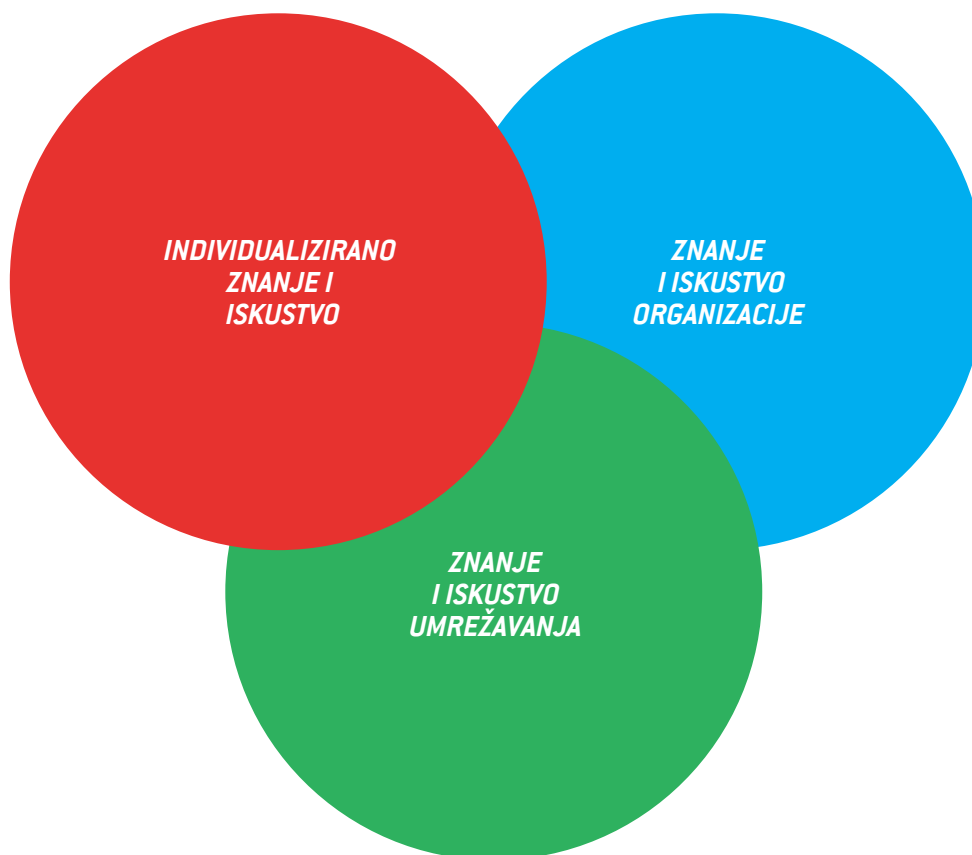
Slika 5. Od sposobnosti do kompetencija

Vještine i stručnost izrade povezani su s potencijalom za kompetencije i osobnim karakteristikama. Talent se sastoji od raznih individualnih područja koja se razvijaju u osobne sklonosti. Ako je okolina povoljna, motivirajuća i poticajna, te se sklonosti mogu pretvoriti u sposobnosti, što se onda održava u stručnom postupanju - npr. stručnosti izrade. Određene osobne karakteristike predstavljaju posebna svojstva koja se zahvaljujući utjecaju okoline i osobnom razvoju mogu pretvoriti u sposobnosti. To uzrokuje motivaciju za određene radnje. Vezano za ranije navedeni koncept učeće organizacije, djelatnosti škola trebaju se razvijati na način koji će omogućiti izgradnju poticajne i motivirajuće zajednice koja će pak podupirati i obogaćivati osobni razvoj. Osobna se svojstva učenika trebaju razvijati s ciljem oblikovanja kompetencija potrebnih u pojedinom zanimanju. Moramo prihvatiti činjenicu da svi učenici ne završavaju uspješno sve zadatke ili poslove povezane s pojedinom strukom. Umrežena zajednica utemeljena na timovima uključuje razne ljude i različite kompetencije koje se nadopunjuju.

Tako smo stigli do dva središnja i ključna pitanja ili izazova strukovnog obrazovanja: 1) utvrditi i prepoznati učenikove

osobne karakteristike kao jedinstveni potencijal za kompetencije; i 2) provoditi nastavne i obrazovne procese koji potiču učenje i profesionalni razvoj temeljen na osobnim sklonostima. Ideja izgradnje i podupiranja specifičnog profesionalnog identiteta izgurana je u strukovnom obrazovanju u drugi plan. Učenici gledaju na svoje izabrano zanimanje kao na dio vlastite budućnosti. To će se zanimanje kasnije razviti u element njihovog cjelokupnog identiteta.

Ranije je profesionalni ponos istican kao element stručnosti; iskustvo i posljedično zadovoljstvo zbog ovladavanja nekom poslovnom vještinom. Odgovarajuće profesionalne kompetencije i profesionalni ponos zaista su povezani s uspješnim obavljanjem nekog posla. Kad obavljamo posao u žurbi i pod financijskim pritiskom, prisiljeni smo raditi protivno našoj poslovnoj etici - na primjer postaviti plastični pod na neosušen beton ili zaboraviti osušiti izolacijski materijal ili neoprezno i u neodgovarajućem položaju ugrađivati utičnice. Posebna dužnost školske ustanove je upozoriti na te probleme. Radno mjesto tijekom pripravništva ili naukovanja može učenicima stvoriti krivi dojam izgrađenih vještina i profesionalnog ponosa. U školi učenici moraju učiti o profesionalnoj etici, profesionalnom identitetu i dobroj obrtničkoj praksi. Odgovarajuća stručnost neke osobe također se vezuje s njezinim stalnim razvojem i razvojem njezinih kompetencija - čak i nadmašivanjem vlastitih mogućnosti. Unutarnji profesionalni ponos i 'ukupne' profesionalne kompetencije doprinose unutarnjem zadovoljstvu i motivaciji za izvršavanjem svakodnevnih zadataka. U najboljem slučaju radnik može doći u stanje 'zanesenosti', u kojem zanimljiv i motivirajući posao može radniku davati energiju i snagu. Dobar posao pruža dovoljno neovisnosti, dopuštajući radniku da odlučuje o radnim postupcima, razvija posao i sudjeluje u zanimljivom timu. U mrežnim aktivnostima kolektivne kompetencije nose osobitu važnost jer se osobe međusobno ne moraju niti sresti. Partneri mogu riješiti zajedničke probleme na temelju zajedničkog koncepta i razmijenjene ekspertize. Stručnost organizacije koja je aktivna u mrežama, ne mora se nužno sastojati od osobnih kompetencija pojedinaca, i to iz razloga što su kompetencije organizacije i mreže također potrebne:



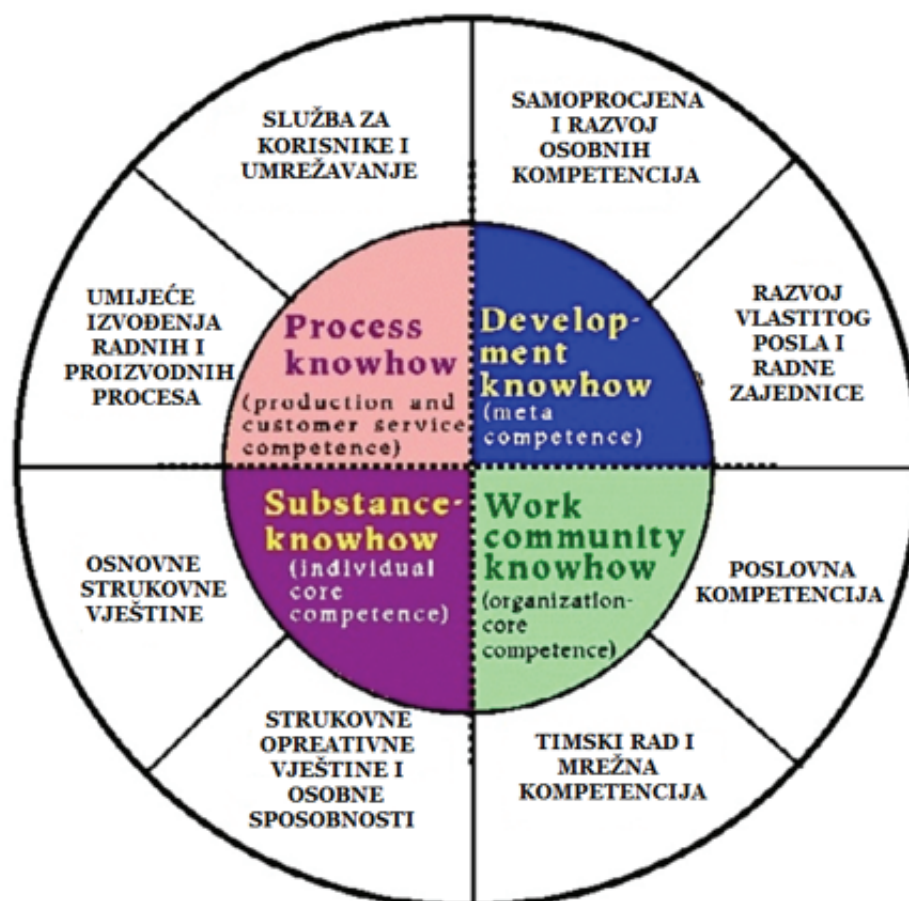
Slika 6. Stručnost organizacije aktivne u mrežama

Prepoznavanje ovih potreba za kompetencijama kao i upravljanje kompetencijama i rukovođenje preduvjeti su za uspjeh mrežne organizacije. Zadovoljavanje potreba za kompetencijama zahtijeva ispravno utvrđivanje ciljeva od strane ključnog osoblja organizacije i mreže u sklopu upravljanja kompetencijama i rukovođenja. Vođenje brige o odnosima dionika smatra se iznimno bitnim područjem umrežavanja. Mreža obuhvaća mnoge vrste znanja i kompetencija. Novi zahtjevi mreža primjenjuju se na pružatelje obrazovanja (upravljanje i rukovođenje), partnere mreža, nastavnike i učenike. Pružatelji obrazovanja moraju na nekim područjima ovladati potpuno novom ekspertizom.

Koje su kompetencije potrebne na radnom mjestu? To je oduvijek bilo ključno pitanje razvoja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. S obzirom na nove koncepte znanja i učenja, kažemo da se procjena radnog učinka i kompetencija temelji na sljedećim osnovnim pretpostavkama:

- Kompetencija je individualna i zajednička
- Kompetencija proistječe iz formalnog obrazovanja i neformalnih iskustava i razvoja
- Kompetencija nije ograničena na znanje, već obuhvaća i opsežnije ovladavanje aktivnostima u kojima je socijalna interakcija (timski rad) važnija nego ikad prije
- Kompetencija je fleksibilnost, sposobnost toleriranja neizvjesnosti i spremnost na promjene
- Kompetencija je stalno vrednovanje i razvoj, i to putem samoprocjene i vanjskog vrednovanja
- Kompetencija je povezana s kontekstom, a njezina se procjena temelji na vrijednostima i veže za poslovnu kulturu

Donji prikaz opisuje kompetencije i vještine potrebne u učenju i razvoju organizacija.



Slika 7. Kompetencije i vještine stručnjaka

Na osnovu ovoga možemo doći do mjernih jedinica za mjerenje kompetencija i programa osobnog razvoja - drugim riječima, i za mjerenje uspjeha na natjecanjima u strukovnim vještinama! Dostizanje razine ekspertize razvojni je proces u kojem profesionalac analizira svoje kompetencije u odnosu na radnu organizaciju, podupirući znanje (znanstvena pozadina) te korisničke i suradničke mreže. Stručnjak pa i svaki profesionalac stvara sve više bliskih veza s različitim čimbenicima u poslovnom kontekstu: ljudima, temama i mrežama pojedine organizacije. U ovom svjetlu važnost nose i procjene na temelju vrijednosti te promišljanja o značenju znanja.

Primarna svrha natjecanja u strukovnim vještinama očituje se u promicanju učenja strukovnih vještina i širenju dobrih praksi. Samo natjecanje je od sekundarne važnosti. Imamo više razina natjecanja u strukovnim vještinama: u Finskoj to

je regionalno i državno natjecanje Taitaja, na europskoj razini održava se natjecanje EuroSkills, a na svjetskoj WorldSkills.

Putem navedenih događanja svima je omogućen uvid u profesionalne kompetencije i umijeća. Predmetna su natjecanja naširoko pokrenula nastojanja da se razviju i istraže koncepti kompetencija i strukovnih vještina. Održavajući se u raznim zemljama i regijama, natjecanja u strukovnim vještinama doprla su do raznolike populacije - osobito do mladih ljudi pred kojima je izbor poslovne karijere i kojima su se na konkretan način predstavila razna strukovna područja i priroda različitih zadataka. Naravno, natjecanje se ne može smatrati izvornom situacijom na radnom mjestu, ali može ukazati na prirodu neke struke, pojedine radne zadatke i zahtjeve vezane za kompetencije. Natjecanja u strukovnim vještinama bila su predmet kritika zbog sterilne prezentacije i ocjenjivanja vještina u umjetnim uvjetima nalik laboratoriju. Natjecanje nije preslika prave situacije na radnom mjestu; nedostaje mu društveni kontekst - radna zajednica u kojoj timski rad i interakcija (međusobno učenje, razmjena kompetencija) često igraju važnu ulogu. Zbog toga moramo osmisliti zadatke koji će još više nalikovati na izvornu radnu okolinu koja uključuje korisničku službu, timski rad i razvojne aspekte. Bilo je i prigovora na činjenicu da se davanjem istovjetnih zadataka nisu uzele u obzir kulturalne razlike između zemalja. Različiti načini izvršavanja istog zadatka potiču razmišljanja o primjerenosti određenih metoda rada.

Premda je uspjeh na natjecanjima u strukovnim vještinama pozitivno i važno iskustvo te odskočna daska za poslovnu karijeru natjecatelja, svrha natjecanja bi se primarno trebala odnositi na podizanje svijesti o profesionalizmu i strukovnom obrazovanju. Očito je da promatranje i praćenje natjecanja i natjecatelja koji su samo koju godinu stariji od njih i koji unatoč tome izrađuju složene kreacije i stvaraju prava remek-djela, mladim ljudima na pragu poslovne karijere može poslužiti za dobivanje korisnih informacija i predodžbe o struci koja ih zanima. Isto tako, mogu im se srušiti mnoge njihove predrasude i ranije formirana stajališta. U današnjem se društvu zanimanja i tražene kompetencije brzo mijenjaju. Vrlo je vjerojatno da će mladim osobama biti zanimljivo svjedočiti opremi i okolini u kojoj profesionalci rade. Zato nije slučajnost da se zadnjih nekoliko godina ugled strukovnog obrazovanju u Finskoj toliko podigao da je više onih koji se upisuju u srednje strukovne škole nego u gimnazijske programe. Nadalje, obrazovna se legislativa promijenila na način da je sad moguće upisati se na željeni fakultet i iz strukovne škole, stoga ovakav interes ne treba čuditi. Natjecanja u strukovnim vještinama doprinijela su ovim promjenama. Potakla su obrazovni sustav da promisli o kompetencijama, da unaprijedi nastavu i učenje vještina te da postavi temelje za krčenje puta do ekspertize i majstorstva.

Za više detalja vidi: <https://sites.google.com/site/professionalandvocationaleduc/>



KORIST OD NATJECANJA ZA POJEDINCA I ORGANIZACIJU

Markku Aunola

Kad su u pitanju natjecanja u strukovnim vještinama u Finskoj, ostvarivanje dobrog plasmana ne smatra se njihovom glavnom svrhom ni na državnoj ni na međunarodnoj razini. Naprotiv, središnji ciljevi tih događanja su sljedeći:

1. Razvijanje kvalitete strukovnog obrazovanja i osposobljavanja isticanjem važnosti radnog mjesta te transparentnosti aktivnosti i kompetencija na svim razinama
2. Jačanjem atraktivnosti i prepoznatljivosti strukovnog osposobljavanja, posebice među mladim ljudima koji namjeravaju upisati drugi stupanj srednjoškolskog obrazovanja
3. Pružanjem mogućnosti za razvoj i umrežavanje učenika i njihovih nastavnika na nacionalnoj i međunarodnoj razini.

Gore navedeni ciljevi natjecanja u strukovnim vještinama podudaraju se s ključnim ciljevima strukovnog obrazovanja i osposobljavanja općenito. U pogledu mladih osoba navedenim se ciljevima mogu pridodati neprekidni osobni razvoj, vještina učenja i razvoj u produktivnog člana društva. I ti se ciljevi mogu povezati s natjecateljskim aktivnostima. U svijetu koji se brzo mijenja potrebna nam je sposobnost fleksibilnog prilagođavanja novim situacijama; škola ne može pripremiti učenika za svaku situaciju. Dobro organizirana natjecanja i zadatci omogućavaju učenicima da unaprijede svoje vještine rješavanja problema i kreativnost.

U Finskoj su natjecanja povezana s djelatnostima obrazovnih ustanova, što dokazuje uloga pružatelja obrazovanja u organizaciji državnih natjecanja i slanje natjecatelja na međunarodna natjecanja. Pružatelji obrazovanja organiziraju natjecanje Taitaja samostalno ili u suradnji s drugima. Natjecanja su usko povezana s nastavom, a učenici se uključuju u sve faze njihove organizacije. Organizacija natjecanja povlači sa sobom više vrsta projekata i izvornih učeničkih zadataka poput pripreme mjesta na kojem će se održati natjecanje, logistike, marketinga, opsluživanja gledatelja i slično. Naposljetku, izvršavanje navedenih zadataka znatno unapređuju kompetencije učenika, puno više nego uobičajeni naputci u školama. Povrh svega, nagradu za svoj posao učenici dobivaju neposredno u vidu reakcije organizatora, sudionika i publike.

Veliki značaj i medijska vidljivost ovih natjecanja dodatni su izazov i poticaj pružateljima obrazovanja, osoblju i učenicima da se pokažu u najboljem svjetlu. Sudjelovanje tvrtki i predstavnika poslodavaca i uposlenika u natjecanjima u ulozi partnera doživljava se kao jak poticaj. Zadnjih se godina prosječan broj ovakvih partnera koji podržavaju lokalne organizatore natjecanja, kretao oko 500. To je pokazatelj zanimanja tvrtki za ovakva natjecanja. Izbjegavanjem ograničavanja na samu organizaciju natjecanja ova je suradnja dobila šire implikacije.

Privlačnost strukovnog obrazovanja i osposobljavanja je u Finskoj na solidnoj razini, a uz to strukovno obrazovanje postupno postaje alternativa gimnazijskim programima. Ipak, zadnjih je godina i u strukovnom obrazovanju zabilježen lagani pad. Kao izložba širokog spektra zanimanja natjecanja u strukovnim vještinama korištena su za promicanje atraktivnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Natjecateljska priroda ovakvih događanja također je zanimljiva mladim ljudima. Posjetitelji natjecanja su i učenici viših razreda osnovne škole, a učenici 9. razreda (u Finskoj osnovna škola ima devet razreda) mogu sudjelovati u tzv. disciplini Taitaja 9. Među strukovnim područjima postoje velike razlike po pitanju atraktivnosti, pa se na ovim natjecanjima može staviti naglasak na manje atraktivne industrijske grane s velikom potražnjom za radnom snagom. Stoga su Taitaja natjecanja izuzetno važna s perspektive marketinga za strukovno obrazovanje i osposobljavanje. Tvrtke su to na koncu i same shvatile.

U zadnje je vrijeme učenje kroz igru postalo tema pedagoškog razvoja. Isto vrijedi i za razne računalne i simulacijske programe. Mladima konvencionalne nastavne metode nisu zanimljive, a svatko ima pristup obilju drugih, raznolikijih načina dobivanja informacija. Učenjem kroz igru kombiniraju se mnogi ključni elementi učenja: rješavanje problema, višestruki kanali i popratna priča. Igra uvijek predstavlja element natjecanja, ako ne s drugim, onda sa samim sobom. Notorni primjer toga je popularnost igrice Pokemon Go.

Škole i obrazovne ustanove često primjenjuju konvencionalne metode učenja. U strukovnom obrazovanju i osposobljavanju tipična metoda je teorijska rasprava popraćena praktičnim vježbama. Podjela neke cjeline na dijelove ili predmete nije

neuobičajena. Iz učeničke perspektive ovaj pristup nije baš najpoticajnije pa čak ni najučinkovitiji način razvoja profesionalnih kompetencija. Više ne živimo u svijetu u kojem su znanje i stručnost u vlasništvu ograničenog broja ljudi. Sad im svi imaju pristup te se kompetencija više ne promatra iz perspektive individualnih disciplina (predmeta). Pravi je izazov kako prenijeti nužne kompetencije i vještine na učenika. Obrazovne ustanove zato trebaju izgraditi nastavne sredine i metode kojim će se zadovoljiti buduće potrebe učenika i poslodavaca. Ključni elementi u metodološkom razvoju uključuju izvorne nastavne sredine, zajedništvo u učenju, rješavanje problema i upotrebu digitalnih aplikacija i alata. Naposljetku, natjecanja također pružaju mogućnost i radnu sredinu za pedagoški razvoj.

U Finskoj se natjecanja spominju u Nacionalnom temeljnom kurikulumu, što je naznaka želje da se takve aktivnosti uvrste u redovne djelatnosti obrazovnih ustanova. To također znači da se sve učenike, a ne samo one najbolje, nastoji uključiti u natjecateljske aktivnosti. Na ovom području još ima prostora za napredak, ali već se mogu izdvojiti dobri primjeri uvrštenja natjecateljskih elemenata u rad škola. Mnogim učenicima natjecanje, čak i ako se odvija samo kroz igru, predstavlja motivaciju za učenje. Valja zapamtiti da natjecanja krasi bogata tradicija u mnogim strukovnim područjima. S druge strane, natjecanja su prisutna u svakodnevnom poslovanju raznih tvrtki, na primjer u službama za korisnike, prodaji, restoranima ili salonima ljepote. Tvrtke se stalno natječu, ali su u konačnici njihovi djelatnici ti koji ih čine uspješnim.

U ovom se kontekstu ni važnost medija ne smije podcjenjivati: natjecanja spadaju u vrlo popularan tip televizijskog programa, a taj je trend prisutan već duže. Nisu svi primjeri s medija pozitivni, ali trebamo odabrati one najpozitivnije i iskoristiti ih za razvoj kompetencija.

Još jedan bitan element natjecanja je utvrđivanje trebaju li se natjecati pojedinci, grupe ili čitave organizacije. Moderni svijet sve više počiva na timskom radu i umrežavanju, a to se vidi i kroz natjecateljske aktivnosti te načine na koji se kompetencije obrađuju u obrazovnim ustanovama. EuroSkills natjecanja (europska natjecanja u strukovnim vještinama) obuhvaćaju sve više disciplina za parove i timove, što je pozitivna stvar. Škole bi također trebale forsirati grupna natjecanja, a ne individualne discipline. Osim pukog rangiranja učenika grupnim se natjecanjima mogu postići i određeni ciljevi; ako bi učenike trebalo klasificirati, onda se to može napraviti i na neki drugi način.

Glavni razlog za odabir strukovnog obrazovanja i osposobljavanja vezan je za radno mjesto koje se ne može dobiti bez kvalitetne izobrazbe. Kvaliteta je povezana s transparentnosti i usporedivosti, a natjecanja u svojim različitim oblicima sadrže oboje. Mogućnost uspoređivanja ključna je kako za organizacije tako i za pojedince. U međunarodnim su natjecanjima aspekti kvalitete naglašeni još i više.

Stručnost nastavnika igra presudnu ulogu u pogledu kvalitete obrazovanja. Kao prvo, nastavnik mora ići u korak s vremenom, tj. s onim što se događa i što će se događati s tržištem rada u budućnosti. Nastavnici isto tako moraju biti mudri glede najboljih načina za podupiranje učenika u razvoju traženih kompetencija, a najviše od svega moraju biti u stanju usaditi entuzijazam za stalni razvoj kompetencija. Unapređivanje kompetencija i promicanje umrežavanja nastavnog osoblja putem natjecanja predstavljaju zajednički glavni cilj udruge Skills Finland i pružatelja obrazovanja. Za obnavljanje kompetencija nastavnog osoblja u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju neophodna je izravna interakcija s poslodavcima. Vrijeme koje nastavnici provedu u poduzeću može se kombinirati s, primjerice, pripremom natjecatelja na radnom mjestu. Uz to, osposobljavanje se u poslovnoj sredini može pružiti i u većem obimu. Povrh svega, u ovakvim situacijama uče svi: ne samo učenik i nastavnik nego i tvrtka koja tako ima priliku da u njezine procese uvid izvrši netko izvana, netko s drukčijim pogledima.

Mnoge su obrazovne ustanove utvrdile ciljeve vezane za natjecateljske aktivnosti, na primjer u svojim sustavima uravnoteženih ciljeva (eng. balanced score cards - BSC). Čini se da se masovno sudjelovanje češće navodi kao cilj nego osvajanje medalja. To pokazuje da pružatelji obrazovanja doživljavaju natjecateljske aktivnosti kao sredstvo za razvoj svojih djelatnosti. Sudjelovanje nastavnog osoblja i učenika u natjecanjima smatra se čimbenikom podizanja kvalitete. Neki pružatelji obrazovanja pokušavaju podići kvalitetu organizacijom natjecanja.

U svojim raznim oblicima natjecanja imaju dosta toga za ponuditi učenicima koji u njima sudjeluju. Kao prvo, učenicima se pruža izvanredna prilika za testiranje i pokazivanje svojih vještina. Svoja postignuća mogu usporediti s tuđima te mogu od drugih nešto i naučiti. Tijekom natjecanja učenici dosta toga uče i o sebi samima; njihova osobna predodžba dobiva jasnije konture, a što je najvažnije, jačaju samopouzdanje. Stoga ne iznenađuje činjenica da su mnogi učenici koji su bili uspješni u natjecanjima u strukovnim vještinama u Finskoj, postali poduzetnici. Biti u centru pažnje predstavlja velik problem svim natjecateljima. Svatko u svoje ime može stati i razmisliti o hrabrosti koja je potrebna za pokazivanje svojih vještina pred brojnim gledateljstvom. Gore navedeni aspekti govore u prilog činjenici da natjecanja također podupiru obrazovne ciljeve

strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te profesionalni razvoj učenika.

Pitanje koliko se dobro natjecateljske aktivnosti mogu uklopiti u svakodnevni posao obrazovnih ustanova, izraslo je u jednu od glavnih tema finskih natjecanja u strukovnim vještinama. Ostvarenje tog cilja zahtijeva šire sudjelovanje nastavnog osoblja u natjecateljskim aktivnostima. Često se događa da se uključiti žele samo oni koji već imaju pozitivnih iskustava s natjecanjima. Širenje postojećih dobrih praksi slovi kao još veći problem, a povezano je s tradicionalnom poslovnom kulturom. Međutim, era umrežavanja izaziva i strukovno obrazovanje da pokuša promijeniti poslovnu kulturu. Poslovna se kultura mijenja kako se pokoravamo vanjskim utjecajima i zajedno počinjemo raditi stvari na nov način. Na kraju svega, promjene će donijeti nove generacije učenika koji neće biti motivirani tradicionalnim metodama rada u školama.



NATJECATELJ U STRUKOVNIM VJEŠTINAMA KAO BUDUĆI STRUČNJAK NA RADNOM MJESTU

Pirjo Tuominen

NATJECATELJ U STRUKOVNIM VJEŠTINAMA KAO BUDUĆI STRUČNJAK NA RADNOM MJESTU

Ovaj se članak bavi kompetencijama mladih osoba koji sudjeluju u natjecanjima u strukovnim vještinama te načinima na koji se te kompetencije mogu dalje razvijati u različitim nastavnim sredinama. Ti mladi ljudi nalaze se na pragu svoje poslovne karijere i još će dugo biti aktivni na tržištu rada. Jesu li natjecanja u strukovnim vještinama korisna za razvoj kompetencija mladih i koriste li im u poslovnim karijerama? Ako je odgovor da, koju im vrstu kompetencija ona usauđuju? Finska Udruga za razvoj strukovnog obrazovanja i osposobljavanja AMKE, angažirana na poslovno orijentiranom razvoju strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, navodi u svojoj publikaciji izdanoj na temu neophodnih kompetencija za tržište rada budućnosti, između ostalog, i sljedeće: "Mladi i odrasli će u budućnosti trebati raznolikije, obuhvatnije i fleksibilnije kompetencije. Posebna će se pažnja morati pokloniti vještinama učenja.

U svim će se zanimanjima isticati potreba razumijevanja svijeta i načina na koji se on mijenja, sposobnost uočavanja prilika, a ne prijetnji te vještina komuniciranja s ljudima koji misle i obavljaju posao na drukčiji način." (Publikacija Udruge AMKE)

Finska akademija nastavlja u istom svjetlu: "Danas, a pogotovo u budućnosti, još će se veća važnost pridavati meta vještinama poput poduzetništva, upravljanja samim sobom i interakcijskih vještina, potpunog ili cjelovitog upravljanja, kreativnosti i kritičkog razmišljanja." (Finska akademija)

Promjene na poslu uposlenicima nisu samo izazov; uvjeti rada i radna okolina potiču i njihovu kreativnost i inovativnost te timske metode rada. Timski rad i umrežavanje nedvojbeno će na radnom mjestu doći u središte pažnje. Kako uposlenici imaju sve više odgovornosti, vještine upravljanja životom i poslom postaju važni čimbenici za ocjenu snalaženja na radnom mjestu (Alasoini, Järvensivu, Mäkitalo 2012).

Ovakva se stajališta budućih istraživača kompetencija potrebnih za obavljanje poslova budućnosti ne razlikuju od aspekata bitnih za pripremu mlade osobe za natjecanja u strukovnim vještinama. U pogledu kompetencija koje će biti potrebne u budućnosti, možemo reći da mladi učenik koji se priprema za natjecanje, a kojeg ćemo u ovom članku nazvati stručnjakom za neko područje, posjeduje dosta takvih odlika. Primjerice, takva osoba ima sposobnost održivog rada, sposobnost rada u zahtjevnim uvjetima i visoko razvijenu sposobnost rješavanja problema te je društvena i uporna dok se priprema za natjecanje (Nokelainen, Korpelainen, Ruohotie 2009). Navedene odlike i strukovne vještine u razvoju služe učeniku kao dobar oslonac za kompetentnost u struci.

Neovisno o tome koliko odlika vrhunskog stručnjaka imaju, mladi u fazi pripreme za natjecanja ne mogu polučiti uspjeh ako im se tijekom pripreme ne pomaže. Potporu im pruža tim sastavljen od predstavnika obrazovnih ustanova i poslovnog sektora. Zajedno s mladim učenicima članovi tima mogu donositi odluke o nastavnim programima za osnaživanje učeničkih kompetencija. Za razliku od učenja u obrazovnim ustanovama, učenje na radnom mjestu često nudi mogućnost izvođenja raznolikih vježbi i čestih ponavljanja određenih postupaka. Prilikom uvježbavanja svojih strukovnih vještina mladi trebaju ponavljati jedan te isti zadatak do iznemoglosti.

Brojne Ericssonove studije slučaja upućuju na to da je za dostizanje vrhunske razine potrebno do deset tisuća sati vježbe. Ericsson dodaje da vas vrhunskim stručnjakom ne čine samo ponavljanje i vježba, već su isto tako potrebni odmor i vrijeme da se mozak prilagodi sposobnostima stečenim vježbom (Gladwell 2013, 38-40). Za razliku od vrhunske ekspertize, priprema za Taitaja natjecanje ne iziskuje nebrojeno mnogo sati vježbanja nego samo posjedovanje solidnih osnovnih vještina.

Kad su mladi sigurni u svoje temeljne kompetencije, iznaći će i dodatne načine da izvuku svoj maksimum na natjecanjima.

Kod holističkog osnaživanja kompetencija natjecatelja, priprema je sustavno vođena samoprocjenom i davanjem poučne povratne informacije. Dobro uravnotežena vježba tako se javlja kao sveobuhvatni radni proces u kojem se uvježbavanje strukovnih vještina izmjenjuje s uvježbavanjem generičkih vještina od kojih je najvažnije cjeloživotno učenje. Na primjeru mladih sudionika Taitaja natjecanja možemo vidjeti da se cjeloživotno učenje i težnja za samorazvojem očituju u njihovoj želji da naredne godine ponovno nastupe ako im to dob dopusti. Iskustvo natjecanja smatra se s holističkog stajališta važnim događajem kojim se unapređuju kompetencije mladih osoba, tako da nije neobično što na njemu žele ponovno nastupiti. Neki sudionici prijašnjih natjecanja u strukovnim vještinama rade kao učitelji ili mentori novih natjecatelja, a neki obnašaju funkciju stručnjaka za određene discipline na međunarodnim natjecanjima.

USPJEH NA NATJECANJIMA I VJEŠTINE TIMSKOG RADA

Za uspjeh na radnom mjestu i natjecanjima u strukovnim vještinama nisu potrebni samo strukovni sadržaji nego i kvalitetno umrežavanje i interakcijske vještine. Utjecaj ovih čimbenika na uspjeh na natjecanjima u strukovnim vještinama i ishod nekog natjecateljskog zadatka potvrđen je istraživanjem. Prema studiji koju je proveo WorldSkills UK, dobre interakcijske vještine specifičan su čimbenik koji pospješuje uspjeh natjecatelja. Tome u prilog ide i izjava natjecatelja koji tvrde da im je hrabrost da postave pitanje i verbaliziraju svoja razmišljanja pomogla u rješavanju problema na natjecanju i potakla na još bolji nastup. (Mayhew, James, Chankseliani & Laczik 2014)

Osvrnut ćemo se i na to kako su mladi sudionici finskog natjecanja Taitaja doživjeli važnost umrežavanja. Finska akademija za izvrsnost vještina (FASE) koja djeluje u sklopu Sveučilišta primijenjenih znanosti Häme, svake godine šalje upitnik sudionicima prethodno navedenog natjecanja. Odgovori upitnika otkrivaju da su se tijekom natjecanja sklopila mnoga poznanstva među mladim ljudima iste struke. Prenosimo neke njihove komentare: “zanimljivo iskustvo, novi fb prijatelji”; ili, “krasno iskustvo, kad sam ušao u polufinale, već sam se osjećao ‘pobjednikom’, stekao sam nove prijatelje i sljedeće ću godine pokušati ponovno”; ili, “bilo je zabavno, čak i unatoč tome što su natjecanja bila duga i naporna, nadmašila sam samu sebe, naučila nove stvari, upoznala nove ljude, izazvala pozitivne reakcije, a područja u kojem trebam napredovati su mi lijepo objašnjena”. Mlade se potiče na umrežavanje tijekom natjecanja, primjerice organizacijom večernjih aktivnosti samo za njih. Društveni mediji olakšavaju im održavanje kontakata, a u kontaktu se može ostati i na razne digitalne načine. Svake godine sve više inozemnih natjecatelja nastupa na Taitaja natjecanju, što umrežavanju daje novu dimenziju. Time se od natjecanja stvara forum na kojem je lako održavati i međunarodne veze.

Umrežavanje nastavnika i instruktora, koji se u kontekstu natjecanja nazivaju i treneri, pruža priliku za razvoj nastavnih metoda i sredina kroz natjecateljske aktivnosti. Finska akademija za izvrsnost vještina (FASE) jednom godišnje anketira trenere prikupljajući njihove dojmove s polufinala i finala. Osobito se jedno pitanje tiče umrežavanja. U svojim su odgovorima na njega treneri izrazili posebno poštovanje prema mogućnosti dobivanja uvida u nastavne sredine obrazovnih ustanova čiji su natjecatelji dospjeli u polufinale. Kod organizacije finala Taitaja natjecanja, sve osobe zadužene za natjecateljske discipline imaju poseban zadatak povezan s razvojem strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Pekka Matikainen (2016), voditelj natjecanja iz udruge Skills Finland, navodi da je natjecanje u strukovnim vještinama izlog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. To, između ostalog, uključuje i korištenje raznih inovativnih rješenja prilikom realizacije natjecanja. Inovativnost se ne traži isključivo na samom natjecanju nego i za vrijeme pripreme natjecatelja. Tom prilikom trener mora iznaći prikladna i financijski održiva rješenja za vježbu. Razvijene vještine umrežavanja uvijek doprinose iznalaženju takvih rješenja. Suradnja različitih odjela u nekoj organizaciji predstavlja dobar način rada kojim se snižava prag za razmjenu kompetencija te tako obogaćuje nastava i priprema za natjecanje. Kao primjer razvoja suradnje unutar neke organizacije navodi se model kojeg je primijenio Hyria tim (Hyria koulutus Oy) u sklopu projekta HUIPUT KEHIIN kojeg je koordinirao HAMK. Kompetencije i resursi programa za zaštitare i programa za medicinske sestre objedinjeni su na korist učenika. Projekt je bio namijenjen ispitivanju metoda za izvođenje programa osposobljavanja za pružanje prve pomoći i programa osposobljavanja za rješavanje opasnih situacija koje su se ticale učenika i njihovih nastavnih programa. Od projekta su koristili imali učenici i nastavnici iz oba obrazovna područja, a uz to je na prirodan način došlo i do omekšavanja granice između tih strukovnih područja. Pripreme za buduća Taitaja natjecanja pokazale su se kao dobra metoda za jačanje zaštitarskih vještina pružanja prve pomoći dok su buduće medicinske sestre stekle korisno iskustvo u radu sa strankama.

Model naslovljen “Školovanje na sveučilištu primijenjenih znanosti unapređuje vaše kompetencije” još je jedan model suradnje Hyria tima, realiziran u suradnji sa Sveučilištem primijenjenih znanosti Laurea. U ovom je modelu suradnje budućim medicinskim sestrama i tehničarima bilo ponuđeno da odslušaju jedan modul izobrazbe za medicinske sestre i tehničare na Sveučilištu Laurea. Učenicima koji su se odlučili za tu opciju, dana je mogućnost priznavanja i upisivanja tog modula. Velik broj učenika izrazio je spremnost za sudjelovanje, ali čim je izobrazba krenula, entuzijizam je splasnulo. Su-

dionici programa ocijenili su studije sveučilišta primijenjenih znanosti korisnim za unaprjeđenje vlastitog znanja dok im je stečeno pozitivno iskustvo pomoglo proširiti mrežu kontakata (HUIPUT KEHIIN. Eerola et al. 2014).

Bitno je da mlade osobe dobiju potporu prilikom prihvaćanja izazova. Čak i samo malo potpore može ohrabriti mlade da krenu u razvijanje svojih kompetencija. Vezano za gore navedene karakteristike vrhunskih stručnjaka, sposobnost hrabrog hvatanja u koštac s izazovima omogućuje lako snalaženje na tržištu rada. Natjecateljske su aktivnosti u mnogim slučajevima otvorile razna vrata kod odabira radnog mjesta ili otvaranja tvrtke. Presentacija svojih kompetencija ili brendiranje postali su novi izazov tržišta rada. Natjecateljske aktivnosti doprinose nastanku mnogih vrsta mreža, što bi se trebalo odvažno iskoristiti za prikaz svojih kompetencija. Uz strukovne kompetencije natjecatelji stječu i snagu za prikazivanje svojih vještina drugima, proisteklu iz poduzetničkog duha. To im može pomoći kod traženja posla ili kod uvjeravanja klijenata u svoje sposobnosti.

LITERATURA

- Finska akademija. Knowledge, know-how and the changing working life (Znanje, iskustvo i promjene na radnom mjestu) [2015.]. Dohvaćeno 20. travnja 2016. sa <http://www.aka.fi/globalassets/33stn/osaaminen-ja-muuttuva-tyoelama.pdf>
- Alasoini T. & Järvensivu A. & Mäkitalo J. [2012.]. Suomen työelämä vuonna 2030.
- Miten ja miksi se on toisen näköinen kuin tällä hetkellä. Publikacije, izvještaj 14/2012. Helsinki: Ministarstvo gospodarskih poslova i zapošljavanja
- AMKE publikacija [2016.]. Ammattiosaaminen 2025. Dohvaćeno 20. travnja 2016. sa <http://www.amke.fi/media/ammattiosaaminen2025.pdf>
- Eerola, T. & Tuominen, P. & Hakkarainen, R-L., & Laurikainen, M. & Mero, N. [2014.].
- Huiput kehiin - Projektin toteutus ja tulokset. Hämeenlinna: Sveučilište primijenjenih znanosti Häme. Publikacije HAMK-ovog Odjela za izobrazbu strukovnih nastavnika 1/2014.
- Gladwell M. [2013.]. Outliers: The Story of Success (Netipičnosti: Priča o uspjehu). New York, NY: Back Bay Books.
- Matikainen, P. [2016.]. Predavanje od 18. veljače 2016. Sveučilište primijenjenih znanosti Häme. TaitajaPLUS seminar. Hämeenlinna.
- Nokelainen, P. & Korpelainen, K. & Ruohotie, P. [2009.]. Modelling vocational excellence (Modeliranje izvrsnosti u struci). MoVe. Sveučilište u Tampereu.
- Mayhew K. & James S. & Chankseliani M. & Laczik A. [2013.]. Benefits of developing
- vocational excellence through skills competitions (Dobrobiti razvoja izvrsnosti u struci kroz natjecanja u strukovnim vještinama). Dohvaćeno 20. travnja 2016. sa <http://vocationalexcellence.education.ox.ac.uk/wordpress/wp-content/uploads/2014/02/Project-3-Research-brief.pdf>
- Salakari, H. [2007.]. Taitojen opetus. Saarijärvi: Saarijärven Offset.
- Sitra. [2016.]. Dohvaćeno 20. travnja 2016. sa <http://www.sitra.fi/uutiset/tyoelaman-taitekohdat/vain-joka-neljas-suomalainen-tyollistynyt-avointa-tyopaikkaa-hakemalla>



VRHUNSKA EKSPERTIZA STRUKOVNOG NASTAVNIKA

Seija Mahlamäki-Kultanen

KARIJERA STRUKOVNOG NASTAVNIKA

Strukovni nastavnici brzo mijenjaju načine razmišljanja o svojoj karijeri. Tijekom svog radnog vijeka nastavnici mogu razvijati i usvajati svoje kompetencije te stremiti novim radnim zadacima. Jedan od načina napretka je i sudjelovanje u mrežama koje podupiru razvoj nastavničkih kompetencija i natjecanja u strukovnim vještinama. To tjera nastavnike da porazmisle o svom stavu prema vrhunskoj ekspertizi, ostanu u vrhu u svojoj struci te da održe svoj status vrhunskog stručnjaka u pedagoškom smislu.

Ovaj se članak bavi vrhunskom ekspertizom strukovnog nastavnika u različitim fazama njegove/njezine karijere. Obraduje promjene u nastavnikovim razmišljanjima o svojoj karijeri i analizira karijeru strukovnog nastavnika kroz njezine razne faze i sudjelovanja u natjecanjima. Članak također predstavlja inovativne certifikate nazvane Open Badges, koji se dodjeljuju kao priznanje za kompetencije usvojene na natjecanjima.

PROMJENE U RADNOJ OKOLINI I NASTAVNIČKE KARIJERE

U Finskoj se sukladno Vladinom programu premijera Sipilä (Premijerov ured, Finska) trenutno provodi reforma strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Pružatelji strukovnog obrazovanja i osposobljavanja reorganiziraju svoje aktivnosti, a krenut će se i s vrednovanjem mreže pružatelja obrazovanja. Predviđa se da će u budućnosti broj nastavnika drastično pasti, pa bi konkurencija radne snage u obrazovanju i osposobljavanju mogla postati žešća.

Reformirane organizacije postat će raznolikije, a već se naziru i mnoge nove uloge i zadatci nastavnika koji u njima rade. Reforma strukovnog obrazovanja i osposobljavanja imat će utjecaj na upravljanje učenjem i stjecanje stručne spreme, odnose na radnom mjestu te opis poslova nastavnog osoblja. Možda će se pojaviti potpuno novi nazivi zanimanja, koji će zamijeniti one stare. Nastavničke karijere prolaze transformaciju, što njihove mentore potiče na razna razmišljanja i vizije za budućnost. (Eskola-Kronqvist et al. 2015.) Kao posljedica toga, u obrazovanju i osposobljavanju bit će potrebni novi načini priznavanja i dokazivanja kompetencija.

Ranije su se nazivi zanimanja u obrazovanju i osposobljavanju temeljili na formalnim kvalifikacijama (strukovni nastavnik, nastavnik za djecu s posebnim potrebama, savjetnik i ravnatelj). U današnje vrijeme na svjetlo dana dolaze nova zanimanja i koncepti stvoreni unutar određenih organizacija. Na vrhunskoj bi se ekspertizi moglo izgraditi jedno od tih novih zanimanja. Instruktor za vrhunsku ekspertizu mogao bi biti nadležan za podučavanje učenika koji žele steći određenu stručnu spremu i one koji su već na tržištu rada, a žele stići na sam vrh u svojoj struci u pogledu strukovnih vještina i produktivnog rada.

Odakle potječu kompetencije instruktora za vrhunsku ekspertizu i kako oni mogu biti sigurni da će ih stalno smatrati vrhunskim stručnjacima? Premda još nema mnogo opipljivih dokaza i metoda kojima bi se to dokazalo, nastavnici koji u raznim ulogama sudjeluju u natjecanjima u strukovnim vještinama, mogu puno toga naučiti iz tih aktivnosti. U tu je svrhu Finska akademija za izvrsnost vještina osmislila digitalni certifikat nazvan Open Badge. Kompetencije stečene na natjecanjima trebale bi se priznati i upisati, kako za potrebe poslodavca, tako i za potrebe osobnog razvoja strukovnog nastavnika. Da bi se vidjela prava važnost napretka u nastavničkoj karijeri, instrumenti za priznavanje i upisivanje rezultata učenja moraju biti učinkoviti, dobro poznati i uvaženi od strane zajednice. Ovaj članak opisuje razvoj Open Badge certifikata namijenjenih instruktorima za vrhunsku ekspertizu te faze tog razvoja i s tim povezana iskustva.

MOGUĆA JE KOEGZISTENCIJA JEDNAKOSTI I POTICANOG NATJECANJA ILI KONKURENCIJE

S pravnog se gledišta ideji natjecanja i podupiranja nadarenih učenika pristupa iz perspektive jednakosti u finskom škol-

skom sustavu. Osnovni je zadatak sustava osigurati da svi učenici imaju jednake mogućnosti za učenje i napredovanje u svom školovanju. Rijetko se, i ne baš u pozitivnom svjetlu, ističe važnost natjecanja među učenicima, čak i onda kad pod vodstvom stručnog pedagoga pokazivanje kompetencija i nadmetanje može potaknuti učenike da daju najbolje od sebe. Zbog toga je razumljivo da se koncept vrhunske ekspertize nastavnika ili njihovih natjecateljskih aktivnosti još uvijek smatra poprilično novim, stoga je izgradnja novog identiteta nastavnika uključena u referentni okvir za kompetencije vrhunskog stručnjaka u strukovnom obrazovanju (Tablica 1). Postoje i područja u kojima je sudjelovanje u natjecanjima ključni element temeljnih strukovnih vještina i nastavna metoda, i na tim se natjecanjima strukovni nastavnici aktivno natječu. Mnogi poslodavci, organizacije i tvrtke potiču nastavnike dodjeljujući im nagradu Nastavnika godine. Globalno obrazovanje nudi finskim nastavnicima priliku za upoznavanje društava u kojima natjecanje ili konkurencija ima drukčije konotacije od onih u Finskoj, što im pruža šansu za osobni razvoj usporedbom različitih mentalnih sklopova.

Uvođenjem novog tipa natjecanja u izvrsnosti na radnom mjestu, razvoj tržišta rada promijenio je modele poslovnih karijera. Zato se mogućnost pripreme za takva natjecanja u stvarnom okruženju čini neophodnim instrumentom u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju. Valja reći da je u nastavni program uključena mogućnost takve priprema (finski Nacionalni odbor za obrazovanje 2016). Poslodavci očekuju da će kao rezultat rada strukovnih nastavnika sustav izbaciti vrhunske stručnjake koji će na realan način gledati na tržište rada i na svoju konkurentnost.

Strukovni nastavnici više ne slijede stari obrazac poslovne karijere koji obuhvaća izobrazbu za nastavnika, dugogodišnje održavanje nastave i umirovljenje. Umjesto toga, nastavnici izabiru brojne alternativne putove usavršavajući svoje kompetencije i aktivno upravljajući svojom karijerom. U karijeri se mogu uzimati i stanke. Danas se natjecanja i vrhunska profesionalna ekspertiza smatraju u jednu ruku dijelom posla svakog strukovnog nastavnika, a u drugu načinom razvoja osobnih kompetencija do najviše razine i napredovanja u karijeri ovisno o postavljenim ciljevima, i to pod uvjetom da mu/joj to u prikladno vrijeme omogućuju posao, radna okolina, zahtjevi vezani za kompetencije i poslodavac. Održavanje vlastitih kompetencija na najvišoj razini predstavlja jamstvo svakom nastavniku da se tijekom svoje karijere može posvetiti i drugim područjima na tržištu rada.

Pružatelji strukovnog obrazovanja i osposobljavanja trenutno reorganiziraju svoj djelokrug rada, a u budućnosti će se osnivati i sve veće obrazovne jedinice gdje će se stručna sprema stjecati putem individualiziranog pristupa i uske suradnje s poslodavcima. Nadalje, posao strukovnog nastavnika obuhvaćat će projekte neprekidnog obrazovanja i ostale razvojne aktivnosti. Tijekom svoje karijere strukovnim se nastavnicima pružaju nove poslovne prilike pri čemu konvencionalna stručna sprema nije jedini važni čimbenik u pogledu konkurentnosti. Umjesto nje u obzir se uzimaju multidisciplinarnе, kombinatorne i kreativne kompetencije. Nastavnici se mogu nadmetati za radna mjesta, a pokazivanje svojih kompetencija je nešto čime se može steći kompetitivna prednost.

Sveučilišta primijenjenih znanosti prolaze kroz opsežan transformacijski proces te rade na svojim strateškim profilima. U svakom slučaju, upravljanje kompetencijama i rukovođenje poprimaju oblik strateških i sustavnih aktivnosti te aktivnosti usmjerenih na ostvarivanje određenih ciljeva. HAMK sustavno proučava takve aktivnosti (Ahokallio-Leppälä 2016a).

Rasprava o osobnoj vrhunskoj ekspertizi strukovnog nastavnika dobiva novi smisao. Analizirajući razvoj kompetencija i karijere nastavnika, Savjetodavno tijelo za profesionalni razvoj obrazovnog osoblja (2009) izradilo je model za njihov profesionalni razvoj. Navedeno je tijelo za razvoj kompetencija predložilo metode poput vremena provedenog na radnom mjestu, mentorstva i sudjelovanja u osposobljavanju. Otkako je dizajniran ovaj model, znatno je povećana stopa razvoja i raznovrsnost nastavničkih karijera te obrazovanja i osposobljavanja u cjelini. Vrijeme je da se razvijaju novi tipovi karijera te još dinamičnije metode priznavanja i razvijanja kompetencija, uključujući digitalne i Open Badge certifikate na kojima se zahtjevi u pogledu kompetencija mogu ažurirati. Upotreba digitalnih Open Badge certifikata brzo se širi, a već su neko vrijeme u upotrebi i razni drugi digitalni certifikati. Zbog njihovog digitalnog karaktera lakše ih je dodijeliti, koristiti i obnoviti (Ahn, Pellicone & Butler 2014.).

Tijekom 2016. na HAMK-u je temeljem vlastite razvojne strategije za internu uporabu uvedeno nekoliko različitih zahtjeva vezanih za kompetencije koji su popraćeni izdavanjem Open Badge certifikata. Svim će članovima osoblja za društveno koristan rad biti uručen digitalni Open Badge certifikat (Ahokallio-Leppälä 2016b). Open Badge certifikati mogu se grupno zaraditi i na radionicama, s tim da se unutar radne zajednice njezini članovi pomalo natječu tko će ih prvi dobiti. Novija iskustva u HAMK-u pokazuju da se na početku dodjeljivanja Open Badge certifikata metode grupnog rada i vođenja uvažavaju. Istraživanje koje je na temu kompetencija osoba na izobrazbi za strukovnog nastavnika proveo Lahdenkauppi (2016.), otkriva da su i ovi učenici imali problema sa strukturiranjem svojih kompetencija te da su im za to bili potrebni jasni kriteriji i savjeti.

MODEL FAZA U KARIJERI STRUKOVNOG NASTAVNIKA

U stručnoj se literaturi karijera nastavnika tradicionalno dijeli na ranu, srednju i završnu fazu. Međutim, većina istraživanja odnosi se na nastavnike u osnovnim školama i gimnazijama, čija se karijera znatno razlikuju od one strukovnih nastavnika.

Kod tradicionalnog modela karijere nastavnika posao nastavnika započinje ranije nego što je to slučaj sa strukovnim nastavnicima, pa tako karijera strukovnog nastavnika može biti i do dvadesetak godina kraća. Prosječna dob osoba koje se školuju za strukovnog nastavnika, primjerice na HAMK-ovoj Školi za strukovne nastavnike, u pravilu prelazi 40 godina, što znači da je pred tim osobama nekih 20 ili 30 godina karijere. Faze u njihovim karijerama razlikuju se prije i poslije stjecanja stručne spreme. Svi modeli nastoje pojednostavniti raznolikost nastavničke poslovne svakodnevnice.

Faze u karijeri strukovnog nastavnika mogu se na temelju njegovog/njezinog radnog iskustva i natjecateljskih aktivnosti strukturirati, primjerice, na sljedeći način:

Uključenost u natjecateljske aktivnosti i razvoj u vrhunskog stručnjaka

Upravljanje učenjem učenika i poticanje na sudjelovanje u natjecanjima; prepoznavanje talentiranih učenika i njihovo usmjeravanje prema natjecateljskim aktivnostima dio su posla nastavnika. Većinom su to aktivnosti na regionalnoj razini i razini obrazovne ustanove.

Faza aktivne uključenosti u natjecanja

Nastavnici aktivno sudjeluju u natjecanjima u ulozi nastavnika, trenera i stručnjaka. Također sudjeluju u organizaciji kvalifikacijskih i državnih natjecanja te pružaju potporu učenicima koji se natječu na međunarodnim natjecanjima. Vrhunski se stručnjak uz to i osobno natječe na natjecanjima u svojoj struci i pedagogiji te se tako stalno testira i razvija.

Faza aktivnog sudjelovanja u natjecanjima i vrhunac karijere

Nastavnik održava svoju motivaciju za rad i neprekidno se razvija te preuzima središnju ulogu u međunarodnim natjecanjima. Traži i savjetuje nove aktere na natjecanjima, osmišljava vježbe i naširoko dijeli informacije u različitim oblicima.

REFERENTNI OKVIR ZA VRHUNSKU EKSPERTIZU STRUKOVNOG NASTAVNIKA

Kako u pogledu kompetencija stečenih ili traženih na natjecanjima u strukovnim vještinama tako i glede vrhunske ekspertize strukovnog nastavnika, malo je dostupnih relevantnih istraživanja i referentnih okvira koji bi mogli poslužiti u praksi. Zbog toga ovaj članak pokušava potaknuti međunarodne rasprave o toj temi. Referentni okvir iz Tablice 1 predložen je kao polazišna točka za raspravu.

Prilikom koncipiranja predmetnog referentnog okvira oslonila sam se na okvir koji opisuje kompetencije strukovnog nastavnika u 2025. godini izrađen u suradnji s odjelima za izobrazbu strukovnih nastavnika na finskim sveučilištima primijenjenih znanosti (Mäki, Vanhanen-Nuutinen, Guttorm Mäntylä, Stenlund and Weissmann 2015.).

Izmijenila sam koncepte okvira i evaluacijske ciljeve kako bi ih učinila kompatibilnijim s kontekstom natjecateljskih aktivnosti. Originalni je okvir izrađen u suradnji s odjelima za izobrazbu strukovnih nastavnika i dionicima, koristeći metode budućeg istraživanja. Okvir se temelji na predviđanjima vezanim za kompetencije koje bi budući instruktori strukovnih nastavnika trebali imati. Uz to, u obzir je uzeto i istraživanje o zahtjevima u pogledu kompetencija strukovnih nastavnika, koje je proveo Aila Paaso (2010). Natjecanja u strukovnim vještinama važna su za rad svakog strukovnog nastavnika, pa bi ih na neki način trebalo uključiti u obrazovne zahtjeve koji bi bili preduvjet stjecanja pedagoške spreme. S druge strane, na natjecanjima u strukovnim vještinama imamo i aktere s izrazito razvijenim kompetencijama. Njihove bi se kompetencije mogle usporediti čak i s kompetencijama instruktora nastavnika, kreatora strukovnog obrazovanja i vrhunskih, međunarodno priznatih razvojnih menadžera.

Tablica je ispitana u suradnji s udrugom Skills Finland i korištena za trening jedne grupe stručnjaka koji su se sa svojim mentorima pripremali za međunarodno natjecanje. Tablica je strukturirana tako da se svaki evaluacijski cilj može učiniti još specifičnijim i izmijeniti kako bi se mogao koristiti kao kriterij za vrjednovanje i priznavanje kompetencija u okviru odabira aktera za natjecanje i razvoja kompetencija. Ciljevi su određeni na razini nazvanoj "izvrsnost".

Teija Ripattila, glavni voditelj osposobljavanja u udruzi Skills Finland, i Pirjo Tuominen, instruktor nastavnika na HAMK-ovoj Finskoj akademiji za izvrsnost vještina, intervjuirali su stručnjake i njihove mentore. U kontekstu rasprava o individualizaciji, ovi su autori osmislili napredniju verziju okvira za kompetencije i radne učinke neophodne za dobivanje Open Badge certifikata. Pitanja otvorenog tipa pomogla su anketiranim osobama da strukturiraju svoje kompetencije na bolji način od onog predloženog u Tablici 1. Nakon što su kompetencije priznate, primijećeno je i da su se iste više cijenile, a mentori su iz perspektive pružatelja obrazovanja uočili konkretnije prilike za stjecanje raznovrsnih koristi iz natjecanja u strukovnim vještinama. (Tuominen & Ripattila 2016) Iskustva polaznika izobrazbe potiču aktere da ustraju u naporima za priznavanjem i prezentacijom kompetencija. Open Badge certifikati također će se razvijati u skladu s povratnim informacijama; u Tablici 1 prikazani su u sadašnjem obliku.

Tablica 1. Referentni okvir za vrhunsku ekspertizu strukovnog nastavnika

Područje kompetencija aktera na europskim/međunarodnim natjecanjima u strukovnim vještinama i evaluacijski cilj	Kriterij za dostizanje razine "izvrsnosti" Pojedinaac
Pedagoške kompetencije	<p>u stanju je planirati, provesti, vrednovati i osmisliti individualizirani trening za mladu osobu koja sudjeluje na europskim/međunarodnim natjecanjima u strukovnim vještinama i dovesti je na najvišu razinu svojih sposobnosti</p> <p>u stanju je interakcijom i mentalnim treningom pružiti potporu natjecatelju ili natjecateljskom timu tijekom pripreme ili sudjelovanja na natjecanju</p>
Izgradnja identiteta nastavnika	<p>posjeduje sposobnost komuniciranja u okviru svojih nastavnih zadataka, u svojoj radnoj organizaciji, na regionalnoj i međunarodnoj razini, o natjecanjima u strukovnim vještinama i pripremama za njih, i to na način koji će učvrstiti pozitivan imidž finskih nastavnika i njihove identitete</p> <p>u stanju je motivirati i pokrenuti nove nastavnike i predstavnike poslovnog svijeta na europskim/međunarodnim natjecanjima u strukovnim vještinama</p>
Upravljanje i rukovođenje podukom i kompetencijama	<p>zna kako urediti nastavne sredine (u prostornom, virtualnom, društvenom, psihološkom smislu) za osposobljavanje, optimizirajući troškove i koristi procesa vezanog za učenje i uspjeh na europskim/međunarodnim natjecanjima u strukovnim vještinama</p> <p>u stanju je djelovati kao dio natjecateljskog tima na europskoj/međunarodnoj razini</p>

Podupiranje individualiziranih rješenja	<p>u stanju je ekonomično iskoristiti prilike za neformalno i formalno učenje tijekom osposobljavanja na način koji najbolje podupire potrebe i vještine pojedinca</p> <p>posjeduje sposobnost promicanja svog osobnog učenja na europskim/međunarodnim natjecanjima u strukovnim vještinama, i to orijentirajući se na ciljeve i dokumentirajući proces</p>
Stručnost na radnom mjestu	<p>u stanju je prepoznati, iznaći i provesti rješenja vezana uz natjecateljske aktivnosti i pripremu za njih, i to ona koja će donijeti kompetitivnu prednost tvrtkama i obrazovnim ustanovama</p>
Multikulturalna kompetencija	<p>u stanju je sudjelovati u europskim/međunarodnim natjecanjima u strukovnim vještinama, prepoznajući koncepte strukovnih vještina i važnost kulturnih razlika među njima</p> <p>u stanju je sudjelovati u europskim/međunarodnim natjecanjima u strukovnim vještinama koristeći engleski jezik, dobro poznaje englesku terminologiju koja se koristi na natjecanjima</p> <p>dobro vlada osnovama jezika koji se govori u zemlji organizatoru natjecanja kako bi mogao komunicirati o pitanjima vezanim za natjecanje</p>
Izgradnja nastavnih zajednica	<p>posjeduje sposobnost upotrebe natjecateljskih aktivnosti za izgradnju nastavne zajednice koja će pružiti potporu finskim natjecateljima, a koja se temelji na usavršenim pravilima natjecanja i modelima rada</p>
Optimizacija nastavnih resursa	<p>u stanju je prepoznati i iznaći alternativne oblike financiranja osposobljavanja, opravdati financiranje pred raznim akterima i izvesti osposobljavanje tako da ispuni očekivanja financijera u pogledu zarade</p> <p>posjeduje sposobnost planiranja, provedbe, vrednovanja i osmišljavanja pripreme na način da je što učinkovitije poveže s drugim procesima pružatelja obrazovanja (privlačenje učenika, savjetovanje, prezentacija strukovnih vještina) i školovanjem cijele grupe</p> <p>posjeduje sposobnost dijeljenja svojih kompetencija s drugim akterima na natjecanju i sposobnost učenja od drugih uz istovremeno osvježavanje i osmišljavanje aktivnosti</p>
Kompetencija vezana za nastavno gradivo	<p>u stanju je prikupiti i analizirati informacije povezane s natjecateljskim aktivnostima (internetska stranica i usluge dobivene u okviru natjecanja EuroSkills i World Skills, aktivnosti povezane s natjecanjem i prezentacije) i razvojem svoje struke na europskoj/međunarodnoj razini u svrhu poticanja svog nastavnog i strukovnog razvoja</p>
Ostali ciljevi međunarodne organizacije	

OPEN BADGE KAO CERTIFIKAT DODIJELJEN ZA VRHUNSKU EKSPERTIZU

Preduvjeti za napredak u karijeri nastavnika i nastavnika s vrhunskom ekspertizom protežu se od formalne stručne spre-
me do ostalih stvari koje uključuju, posebice, razvoj osobnih kompetencija i kompetencija zasnovanih na ciljevima. Savje-
todavni odbor za profesionalni razvoj obrazovnog osoblja Ministarstva obrazovanja i kulture (2009) predstavio je model
cjeloživotnog učenja. Taj je model kao alate za razvoj karijere istakao mentorstvo, razdoblja provedena na radnom mjestu,
rotaciju poslova te različite oblike osposobljavanja i prezentacije.

Trenutno nemamo mnogo praktičnih primjera za razvoj i dokazivanje nastavničkih kompetencija putem njihove prezen-
tacije. Škola za izobrazbu strukovnih nastavnika Oulu izradila je model prezentacije vještina, korišten u pedagoškom
obrazovanju strukovnih nastavnika (Happo & Perunka 2016, 54-72). Sveučilište primijenjenih znanosti Häme pruža svim
članovima sveučilišnog osoblja brojne mogućnosti za priznavanje kompetencija pomoću digitalnih procesa. Nakon ispu-
njavanja uvjeta kandidatu se dodjeljuje digitalni certifikat nazvan Open Badge. Čitavom je osoblju 2016. godine uručen
Open Badge certifikat za društveno koristan rad (Ahokallio-Leppälä 2016.).

Na raspolaganju nemamo mnogo istraživanja o međunarodnim iskustvima s Open Badge certifikatima, a praktični se pri-
mjeri mogu naći jedino na internetskim stranicama različitih servisa poput onog nazvanog Open Badge Factory. HAMK
trenutno prikuplja iskustva i studije o upotrebi Open Badge certifikata.

Finska akademija za izvrsnost vještina osmislila je za potrebe međunarodnih natjecanja neku vrstu digitalnog certifikata
zasnovanog na referentnom okviru prikazanom u Tablici 1. Za dodjelu certifikata možete se izravno prijaviti klikom na donji
link. Ako udovoljavate zahtjevima vezenim za kompetencije, certifikat će vam se dodijeliti nakon plaćanja pristojbe. Za do-
djelu certifikata posjetite <https://openbadgefactory.com/c/earnablebadge/0467W4aKH5a6/apply>. Ovo je prvi praktični
alat za certificiranje vrhunske ekspertize strukovnih nastavnika, dok su novi alati trenutno u fazi razvoja.

LITERATURA

- Ahn, J. & Pellicone, A. & Butler, B.S. (2014.). Open badges for education: what are
the implications at the intersection of open systems and badging? (Open Badge certifikati za obrazovanje: koje su
implikacije ukrštavanja otvorenih sustava i dodjele certifikata?), Research in Learning Technology (Istraživanje u
tehnologiji učenja) 22. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa [http://www.researchinlearningtechnology.net/index.php/
rlt/article/view/23563](http://www.researchinlearningtechnology.net/index.php/rlt/article/view/23563).
- Ahokallio-Leppälä, H. (2016.) a. Oral communication (Govorna komunikacija).
- Ahokallio-Leppälä, H. (2016.) b. Osaaminen keskiössä - Ammattikorkeakoulun uusi paradigma. Acta Universitatis
Tampereensis 1624. Dohvaćeno 29. kolovoza 2016. sa <http://tampub.uta.fi/handle/10024/98404>.
- Eskola-Kronqvist, A. & Mäki-Hakola & H., Mäntylä, R. & Nikander, L. (2015.). Opettajat rakennemuutoksessa - Muutosta
luvassa. Rakennemuutoksen vaikutuksia opettajan osaamistarpeisiin, esiselvitysraportti. Sveučilište primijenjenih
znanosti Häme. Dohvaćeno 15. kolovoza 2016. sa [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96190/
HAMK_opettajat_rakennemuutok-
sessa_2015_ekirja.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96190/HAMK_opettajat_rakennemuutok-
sessa_2015_ekirja.pdf?sequence=1).
- Happo, I. & Perunka, S. (2016.). Miten sinä haluaisit osaamisesi osoittaa?
- Henkilökohtaistetun opintopolun toteutuminen Ammatillisen opettajakorkeakoulun opetusharjoittelussa Oulun am-
mattikorkeakoulussa. Ammatti- kasvatuksen aikakauskirja 18(2), 54-72.
- Lahdenkauppi, M. (2016.). Ammattipedagogisen osaamisen työelämälähtöinen arviointi ammatillisessa opettajanko-
ulutuksessa: Toimintatutkimus HAMK ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Dohvaćeno 29. rujna 2016. sa [http://
urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201609162277](http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201609162277).
- Mäki, K. & Vanhanen-Nuutinen, L. & Guttorm, T. & Mäntylä, R. & Stenlund, A.
& Weissmann, K. (2015.). Opettajankouluttajan osaaminen Ammatillisen opettajankouluttajan työn tulevaisuus
2015. Sveučilišta primijenjenih znanosti HAAGA-HELIA, HAMK, JAMK, OAMK i TAMK.
- Finski Nacionalni odbor za obrazovanje. Requirements for Vocational Qualifications. Vocational qualification in wood
processing 2010 (Zahtjevi za stjecanje strukovnih kvalifikacija. Strukovne kvalifikacije u obradi drveta 2010.). Na-

stavni program "Specijalizacija u drvnoj industriji, stolar". Uredba 33/011/2010. Dohvaćeno 29. kolovoza 2016. sa http://www.oph.fi/download/158842_Wood_Processing_2010.pdf.

- Savjetodavni odbor za profesionalni razvoj obrazovnog osoblja. (2009.).
- Opetustoimen henkilöstön elinikäisen oppimisen polkumallit. Dohvaćeno 15. kolovoza 2016. sa http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/opetustoimenkoulutus/julkaisut/Polkumallit.pdf.
- Tuominen, P. & Ripattila, T. (2016.). Oral communication (Govorna komunikacija).
- Paaso, A. (2010.). Osaava ammatillinen opettaja 2020. Tutkimus ammatillisen
- opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Disertacija s Laponskog sveučilišta. Fakultet obrazovanja.
- Ured finskog premijera. Action plan for the implementation of the key project and reforms defined in the strategic government programme (Akcijski plan provedbe ključnih projekata i reformi utvrđenih u Vladinom strateškom programu). Dohvaćeno 18. kolovoza 2016. sa <http://valtioneuvosto.fi/documents/10616/1986338/Action+plan+for+the+implementation+Strategic+Government+Programme+EN.pdf/12f723ba-6f6b-4e6c-a636-4ad4175d7c4e>



OD STRUČNJAKA DO SPECIJALISTA ZA RAZVOJ VRHUNSKIH VJEŠTINA. PROGRAM “RAZVIJANJE IZVRSNOSTI U VJEŠTINAMA”, NAMIJENJEN STRUKOVNIM NASTAVNICIMA I STRUČNIM UČITELJIMA

Tuomas Eerola & Pirjo Tuominen

NATJECANJA U STRUKOVNIM VJEŠTINAMA - OBRAZOVNI PUT POTENCIJALNOG VRHUNSKOG STRUČNJAKA

“Talentiranu djecu ne bi trebalo idolizirati niti izdizati iznad drugih. Ipak, trebala bi imati isto pravo koje bi trebalo biti zajamčeno svima: pravo na uravnotežen rast i pozitivan razvoj, kako u emocionalnom životu, tako i u pogledu sposobnosti. Budući da je talent relativan koncept, broj onih koji su talentirani nikad neće biti velik; unapređivanjem standarda gornju je razinu sve teže doseći. Talentirani pojedinci su bogatstvo i trebalo bi im zavidjeti. Iako jesmo ravnopravni, međusobno smo različiti, no ujedno i svi imamo svoje talente, na jedan ili drugi način.” (Uusikylä 1994.)

Natjecanja su uvijek imala ključnu ulogu u razvijanju vrhunske ekspertize. Sudjelovanje u natjecanjima potiče težnju za stalnim unapređivanjem stručnosti - kako u fizičkim, tako i u mentalnim izvedbama.

Za vrhunski je učinak često potrebno oboje. Natjecanja kao instrument za razvijanje strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Finskoj su uvedena odmah nakon Drugog svjetskog rata. Istovremeno su pokrenuta i natjecanja u industrijskim radnim vještinama, organizirana po prvi put 1948. u Lohji (Purhonen 2005). Danas su Skills natjecanja za mlade na mnogo razina utjecajan i važan alat za strukovno obrazovanje i osposobljavanje. Sveučilište primijenjenih znanosti Häme (HAMK) aktivno razvija vrhunsku ekspertizu i sudjeluje u nacionalnoj mreži Skills (Eerola & Majuri 2014.). Na korist svih aktera HAMK na nacionalnoj razini obučava stručnjake za natjecanja i širi dobre prakse nastale kao rezultat natjecateljskih aktivnosti. Povrh nacionalnih aktivnosti, razvoj vrhunske ekspertize postao je jedna od vodećih tema vezanih za izvoz obrazovanja na Sveučilištu primijenjenih znanosti Häme.

Finska se 1988. pridružila organizaciji koja organizira svjetska natjecanja u strukovnim vještinama. To je Međunarodna organizacija za strukovno osposobljavanje (IVTO), danas poznata pod imenom WordSkills International (WSI). U to su vrijeme svjetska natjecanja u strukovnim vještinama za mlade nosila naziv Međunarodna natjecanja u strukovnoj osposobljenosti ili Taito Olympics na finskom. Danas su poznata pod imenom WorldSkills Competitions (WSC). Prva državna natjecanja u strukovnim vještinama Taitaja održana su 19. - 20. travnja 1988. u Hämeenlinni, i to u suradnji sa Savezom strukovnih institucija Finske (SAOL), Nacionalnim odborom za strukovno obrazovanje i Konfederacijom poslodavaca Finske (STK). Glavna odgovornost za praktični dio organizacije natjecanja pala je na Strukovni institut u Hämeenlinni i Institut za izobrazbu strukovnih nastavnika u Hämeenlinni. Prvo je natjecanje održano u dvije industrijske grane: sektoru inženjeringa i obrade metala te odjevnom sektoru. Finska je 1989. prvi puta sudjelovala na Međunarodnom natjecanju u vještinama.

Udruga Skills Finland osnovana je 1993. za potrebe organiziranja i razvijanja natjecanja u strukovnim vještinama u Finskoj. Njen je zadatak promicanje društvenog uvažavanja i svijesti o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju te strukovnim vještinama, unaprjeđenje ishoda učenja u strukovnom obrazovanju te povećanje zanimanja učenika za kontinuirano unapređivanje vlastitih strukovnih vještina i poduzetništvo. Skills Finland danas upravlja nacionalnom mrežom Skills koja okuplja gotovo sve pružatelje srednjoškolskog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja zajedno s njihovim suradničkim mrežama i brojnim tvrtkama, visokoškolskim ustanovama i organizacijama. Skills Finland zastupa Finsku i u mnogim međunarodnim Skills mrežama. (Skills Finland 2016.)

U Finskoj već dugo postoji želja za većom orijentiranošću strukovnog obrazovanja prema pojedincima i poslovnim subjektima. Brojni pokušaji obrazovne politike išli su u smjeru povećanja stupnja suradnje strukovnog obrazovanja i gospodarstva te poticanja razvoja fleksibilnih nastavnih programa koji zadovoljavaju osobne potrebe učenika u smislu učenja.

Nastavni programi, poglavito oni koji zadovoljavaju potrebe potencijalne vrhunske ekspertize, razvijeni su tek u novije vrijeme. Oni uključuju programe koji vode dvojnoj diplomu, programe koji strukovno srednjoškolsko obrazovanje povezuju sa studijima na sveučilištima primijenjenih znanosti, proširene tipove učenja na radnom mjestu u sklopu kojih se podučava izvršavanje različitih radnih zadataka, međunarodne programe i programe za poduzetnike (usp. Eerola et al. 2014). Pored spomenutih programa, natjecanja u strukovnim vještinama i pripreme predstavljaju korisne alternative za potencijalne vrhunske stručnjake.

Natjecanja u strukovnim vještinama za mlade stekla su u Finskoj popularnost početkom milenija. Državno natjecanje Taitaja probilo se u javnost 2001. na velikom sajmu u Lahtiju gdje su pod istim krovom po prvi puta održane sve discipline. Natjecanje Taitaja, odnosno polufinale i finale raznih disciplina, i danas je veliki godišnji događaj i smotra strukovnih vještina koja svima nudi informacije i iskustva. Medijski popraćene aktivnosti na Taitaja natjecanjima strukovnom obrazovanju i osposobljavanju donose puno pozitivnog publiciteta. Kompetencijski zahtjevi za razinu "izvrsnost", definirani u nacionalnim uvjetima za stručnu spremu, plodno tlo nalaze u natjecateljskim zadacima o kojima odlučuje upravni odbor za disciplinu.

Mladi su Finci ostvarili dobre rezultate i na međunarodnim natjecanjima u strukovnim vještinama. Uspješni mladi ljudi i njihovi nastavnici primjer su i inspiracija na svojim područjima i radnim mjestima te mladima koji odlučuju o svojim budućim putovima učenja. Dobre i učinkovite prakse mogu koristiti cijelom području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, čime se potpomaže sveukupno unaprjeđenje kvalitete obrazovanja. Natjecanja u strukovnim vještinama potiču aktivnosti na dodirnim točkama tvrtki i obrazovnih ustanova, kako nacionalnih tako i međunarodnih, što pak pogoduje promicanju inovativnosti i poduzetničkog obrazovanja.

U Finskoj su značajna ulaganja usmjerena u organizaciju i pripremu za natjecanja u strukovnim vještinama kao i u njihovu primjenu u razvoju kvalitete i poželjnosti strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. U posljednjih nekoliko godina realizirano je nekoliko projekata usmjerenih na promicanje natjecanja, a mnoge od njih podržao je i Europski socijalni fond. Ovdje ponajprije treba istaknuti projekte kojima je upravljala udruga Skills Finland s ciljem razvijanja vrhunske ekspertize (HUVA, HUKI, KILTA), istraživačke projekte kojima je upravljalo Sveučilište u Tampereu (MoVE, AVE, PaVE) te obrazovne projekte i projekte širenja informacija, kojima je upravljala Škola za izobrazbu strukovnih nastavnika pri HAMK-u (projekti AKVA). Istraživanja pokazuju da su ove aktivnosti urodile plodom (usp. primjerice KILTA 2014). Natjecanja u strukovnim vještinama postala su značajan instrument za razvoj, koji se utemeljio kao dio strukovnog obrazovanja i osposobljavanja.

U kontekstu natjecateljskih aktivnosti ne bi se smjelo zanemariti kulturološka natjecanja nazvana SAKU Stars koja imaju važnu ulogu u promicanju motivacije mladih ljudi za učenje, kreativnosti i sveukupne dobrobiti i koja se smatraju demonstracijom raznih talenata.

Natjecanja u strukovnim vještinama za mlade forumi su koji promiču ciljeve strukovnog obrazovanja i osposobljavanja na brojnim razinama. Ona okupljaju učenike u strukovnom obrazovanju, strukovne nastavnike, poslovne ljude, one koji razmatraju svoje mogućnosti za učenje te širu javnost. Pripreme i sudjelovanje u natjecanjima pružaju mladim ljudima izvrsnu mogućnost rada na postizanju vrhunske ekspertize, ali i pokazivanja svojih kompetencija. Za tvrtke su natjecanja izvrsna prilika za upoznavanje sa standardima strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u vlastitom sektoru, promicanje obrazovne orijentiranosti gospodarskim subjektima, zapošljavanje mladih stručnjaka te širenje svijesti o tvrtki i njenom poslovanju. Osposobljavanje i organizacija natjecanja u strukovnim vještinama razvijaju strukovne vještine nastavnika kao i unutarnje poslove, internacionalizaciju i poslovnu suradnju obrazovnih ustanova. Natjecanja su i prilika za usporedbu standarda obrazovanja i stručnosti na nacionalnoj i međunarodnoj razini. Kroz izloženost koju donose natjecanja vidno se povećava broj ljudi zainteresiranih za pohađanje strukovnih škola i fakulteta. Kroz osposobljavanje se razvijaju i individualne i radno uvjetovane metode vođenog učenja koje se potom može koristiti na cijelom području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Za širu javnost natjecanja predstavljaju najvažniju prezentaciju strukovnih vještina i strukovnog obrazovanja.

ULOGA NATJECANJA U STRUKOVNIM VJEŠTINAMA U RAZVIJANJU KOMPETENTNOSTI STRUKOVNIH NASTAVNIKA

"Nastavnici moraju razmotriti i sagledati iste one vlastite osobine koje usmjeravaju i podučavaju kod svojih učenika. Učitelj 'proživljava' odnosno internalizira sadržaj smjernica koje sam pruža. Profesionalni razvoj potpomaže

psihološki razvoj i razvoj osobnosti i u učenika i u nastavnika. Za nastavnika je usmjeravanje u profesionalnom razvoju zajedničko putovanje. Ono uključuje i proces osobnog razvoja nastavnika. Svaki učenik 'uči' nastavnika. Profesionalni razvoj pitanje je sagledavanja samoga sebe kao osobe, nastavnika i savjetnika, a možda i kao nastavnika strukovnih vještina. Razvojni proces donosi povećanu samosvijest, poboljšava osobne sposobnosti te iznad svega daje hrabrost za suočavanje sa svim izazovima osobnog razvoja. Ovo će i nastavniku pomoći u boljem razumijevanju učenika." (Isokorpi 2013.)

Natjecanja u strukovnim vještinama alati su za održavanje i razvoj kompetentnosti strukovnih nastavnika. Natjecateljske aktivnosti nastavnicima i instruktorima omogućavaju umrežavanje i istovremeno razvijanje vlastitih pedagoških vještina, suštinskih kompetencija i mogućnosti internacionalizacije. Natjecateljske aktivnosti izvrsna su podloga za suradnički sektorski razvoj. Nastavnicima pružaju forum za držanje koraka sa sve bržim promjenama u svijetu biznisa. Osposobljavanje mladih vrhunskih stručnjaka i uspjeh na natjecanjima pak stvaraju novi entuzijazam za svakodnevni rad.

Novi su akteri stalno potrebni u svim vrstama natjecanja. Zahvaljujući pozitivnim učincima natjecanja u strukovnim vještinama brojne obrazovne ustanove svoje sudjelovanje žele proširiti i na različite razine unutar i van države. Ulažu se stalni naponi u unaprjeđenje kvalitete i prepoznatljivosti državnog natjecanja Taitaja, a posebice polufinala na tom natjecanju. Taitaja natjecanje se kao događaj razvija u smjeru veće otvorenosti i pristupačnosti: učenici s posebnim potrebama uključeni su kroz aktivnosti TaitajaPLUS. Sudjelovanje u natjecateljskim aktivnostima širi se i na međunarodnoj razini. Vrlo uspješno svjetsko natjecanje u strukovnim vještinama (WorldSkills) održano je 2005. u Helsinkiju. To je natjecanje finskim akterima donijelo status cijenjenih međunarodnih stručnjaka i glavnih razvojnih snaga u pogledu natjecateljskih aktivnosti.

U Finskoj su u natjecanjima i pripremama za njih dosad sudjelovale tisuće ljudi iz obrazovnih ustanova i tvrtki. Značajan broj trenutno angažiranih osoba sudjelovao je u stručnom osposobljavanju organiziranom u sklopu AKVA projekata (Unaprjeđenje strukovnih vještina natjecanjem i treningom), kojima upravlja HAMK. Program osposobljavanja stručnjaka za natjecanja, razvijen kroz spomenute projekte, približen je široj populaciji uključivanjem u aktivnosti Škole za izobrazbu strukovnih nastavnika pri HAMK-u, i to kroz osnivanje Akademije za osposobljavanje specijalista za razvoj strukovnih vještina 2008. godine. Od 2015. Akademija djeluje pod imenom Finska akademija za izvrsnost vještina (FASE), koja bolje od svog prethodnika odražava njezin osnovni zadatak promicanja opsežne vrhunske ekspertize.

FINSKA AKADEMIJA ZA IZVRSNOST VJEŠTINA (FASE)

"Akademija vrhunske ekspertize - partner kompetentnim nastavnicima i pronicljivim obrazovnim ustanovama"

Počeci djelovanja FASE-a sežu do projekata koje je pod imenom Unaprjeđenje strukovnih vještina natjecanjem i treningom (AKVA) u razdoblju od 2000. do 2007. provodila Škola za izobrazbu strukovnih nastavnika pri HAMK-u. U sklopu ovih projekata koje financira Europski socijalni fond osmišljeni su modeli osposobljavanja stručnjaka za natjecanja u strukovnim vještinama te su uspostavljene mreže za provedbu osposobljavanja i integraciju dobrih praksi u nastavne programe.

Aktivnosti pokrenute u obliku projekata dobile su trajne konture uspostavom HAMK-ove Akademije za osposobljavanje stručnjaka za razvoj strukovnih vještina (danas FASE). Aktivnosti FASE-a temelje se na strategiji koju oblikuje upravni odbor sastavljen od ključnih dionika. Prema ovoj se strategiji svrha navedenih aktivnosti očituje u podržavanju razvoja vrhunske ekspertize: cilj uključuje strukovno obrazovanje i osposobljavanje kojim se stvaraju nove kompetencije i koji na buduće izazove može odgovoriti na fleksibilan, učinkovit, ekonomičan i uslužan način.

Treniranje i osposobljavanje te istraživački i razvojni projekti predstavljaju različite načine na koje FASE podržava razvoj vrhunske ekspertize. FASE sudjeluje u osiguranju kvalitete na državnim Taitaja natjecanjima kao i u širenju dobrih praksi razvijenih na natjecanjima u strukovnim vještinama te u promicanju njihove učinkovitije primjene. Sudjeluje i u izvozu obrazovanja na svom području djelovanja te razvija pedagogiju vrhunske ekspertize. Aktivnosti ove akademije podrška su provedbi strateških ciljeva udruge Skills Finland. Usluge koje su pružaju uz naknadu i izvoz obrazovanja temelje se na potrebama klijenata. FASE-ovi projekti prilagođene su ciljevima aktualnog programa financiranja.

FASE stoji na usluzi i pojedincima i organizacijama. Djeluje kao dio nacionalne i međunarodne mreže Skills u suradnji s Ministarstvom obrazovanja i kulture, finskim Nacionalnim odborom za obrazovanje, udrugom Skills Finland, pružateljima strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, poslodavcima, visokoškolskim ustanovama i izobrazbom strukovnih nastavnika. Aktivnosti FASE-a podijeljene su na četiri prioriteta područja:

1. Razvoj ekspertize

Akademija je partner onima koji razvijaju vrhunsku ekspertizu i ispunjava razvojne potrebe svojih partnera. Individualizacija, prakse temeljene na kompetencijama i upotreba podataka dobivenih istraživanjima čine osnovu za razvoj ekspertize. Ekspertiza se dokazuje demonstracijom.

Kompetencije stručnjaka za natjecanja u strukovnim vještinama razvijaju se u suradnji s udrugom Skills Finland, pri čemu se u obzir uzimaju strateški ciljevi ove udruge. U programima osposobljavanja naglasak je na korištenju dobrih praksi razvijenih na natjecanjima, iskorištavanju prilika vezanih za stručnu spremu i razvoju kompetencija kao pravu svake osobe. Za razvoj kompetencija koriste se autentična nastavna okruženja i digitalni alati.

2. Objavlivanje i širenje dobrih praksi

Akademija okuplja i razvija informacije o vrhunskoj ekspertizi i osigurava učinkovitost dobrih praksi. Akademija također osigurava razmjenu ekspertize između iskusnih sudionika Taitaja natjecanja i onih koji se tamo prvi put pojavljuju. Akademija organizira trening, mentorstvo, osposobljavanje i seminare, izdaje publikacije te koristi društvene medije u svrhu širenja informacija. Ove su aktivnosti namijenjene osobama zaposlenim u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju u Finskoj i inozemstvu.

3. Istraživački i razvojni projekti vezani za vrhunsku ekspertizu

Akademija podržava istraživanje vrhunske ekspertize kroz zasebni istraživački program, a ujedno upravlja i djeluje kao partner u razvojnim projektima vezanim uz njezin djelokrug rada. Pružanje podrške promicanju vrhunske ekspertize definirane reformom kvalifikacija i titula trenutno slovi kao važno pitanje i ključni interes istraživanja. Posebno važna područja istraživanja i razvoja uključuju:

1. prepoznavanje i podupiranje sposobnosti, posebna nastava za nadarene učenike;
2. pedagogija i razvojne metode za vrhunsku ekspertizu;
3. važnost i utjecaj natjecanja u strukovnim vještinama

4. Izvoz obrazovanja

Akademija sudjeluje u izvozu obrazovanja na svom području djelovanja te u suradnji s HAMK-ovom Školom za izobrazbu strukovnih nastavnika i ostalim dionicima razvija nove izvozne proizvode temeljene prvenstveno na partnerstvu.

Cilj je na godišnjoj razini obučiti 300 stručnjaka za natjecanja u strukovnim vještinama. Taj se cilj iz godine u godinu premašuje. Osposobljavanje su završili viši specijalisti i suci na međunarodnim natjecanjima u strukovnim vještinama, voditelji disciplina na Taitaja natjecanjima, instruktori za razvoj strukovnih vještina, suci na Taitaja natjecanjima i ostali koji su pokazali zanimanje za natjecateljske aktivnosti i korištenje njihovih rezultata. Između ostalog, dobre prakse koje promiču vrhunsku ekspertizu šire se putem društvenih medija, tiskanih publikacija, elektroničkih dokumenata i video zapisa.

Neke od novijih publikacija koje je FASE objavila ili u kojima je sudjelovala, uključuju "Towards Vocational Top Expertise (Prema vrhunskoj ekspertizi u strukovnom obrazovanju, 2013)", *ROLL OUT THE TALENT (RAZRADI TALENT)* - Završno projektno izvješće (2014), poučni videozapis naslova "Talent - from Potential to Strength (Talent - od potencijala do sposobnosti, 2014)", "Skills Competition in Finland for People with Special Needs (Natjecanja u strukovnim vještinama u Finskoj za osobe s posebnim potrebama, 2016)" te trodijelnu publikaciju "Kilpailuja kaikille (Natjecanja za svakoga, 2009.-2013.)". FASE je aktivna u međunarodnim mrežama te na međunarodna tržišta izvozi program nazvan Razvijanje izvrsnosti u vještinama. Vrhunsku ekspertizu razvija i u suradnji s Udrugom za razvoj strukovnog obrazovanja i osposobljavanja AMKE te udrugom Skills Finland. Sa Sveučilištem u Tampereu FASE surađuje poglavito u istraživanjima na području vrhunske ekspertize.

PROGRAM "RAZVIJANJE IZVRSNOSTI U VJEŠTINAMA"

Finska akademija za izvrsnost vještina (FASE), koja djeluje u sklopu Škole za izobrazbu strukovnih nastavnika pri HAMK-u, izvodi program osposobljavanja za nastavnike s visokorazvijenim vještinama i specijaliste za natjecanja. FASE unapređuje kvalitetu i poželjnost strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO), kompetencije nastavnika i

učitelja u SOO kao i nacionalnu i međunarodnu suradnju ustanova SOO i poslovnog svijeta.” (FASE 2016.).

FASE-ovo osposobljavanje obuhvaća kontinuirano obrazovanje strukovnih nastavnika i instruktora. Programi služe održavanju i razvijanju kompetencija strukovnih nastavnika i instruktora te mentora na radnom mjestu. Za demonstraciju kompetencija stečenih na FASE-ovom ili nekom drugom osposobljavanju nastavnicima se može dodijeliti certifikat Open Badge. Finskim se sudionicima nudi program osposobljavanja u tri stupnja:

- osposobljavanje za mentora natjecatelja (3 boda); pedagogija vrhunske ekspertize (osposobljavanje za učitelja) i osposobljavanje za voditelja discipline na Taitaja natjecanjima (9 bodova); te kao treći stupanj, stručno usavršavanje za WorldSkills natjecanje (18 bodova) i stručno usavršavanje za EuroSkills natjecanje. Po želji polaznici mogu koristiti ove titule u njihovoj daljnjoj izobrazbi.

Uz programe za finsko tržište, FASE nudi i program naziva Razvijanje izvrsnosti u vještinama- Program za strukovne nastavnike i instruktore (učitelje), koji je predviđen za izvoz (FASE 2014). Jedan od glavnih ciljeva programa jest suradnja s klijentima radi osmišljanja novih poslovnih pristupa i koncepata za razvoj atraktivnosti i kvalitete strukovnog obrazovanja i osposobljavanje te vrhunske ekspertize.

Cilj je i promicanje pedagoških sposobnosti nastavnika i savjetnika, vezanih za usmjeravanje potencijalnih vrhunskih stručnjaka. Sporazum o provedbi programa sklapa se uvijek s obrazovnom organizacijom; fizičke osobe ne mogu biti ugovorne strane, barem ne zasad.

Program uključuje tri modula. U prvom modulu nazvanom Orijentacijska razina razmatraju se načela razvijanja vrhunske ekspertize i pedagogije vrhunske ekspertize. U sklopu Organizacijske razine kao drugog modula u međudodnos se stavlja finški obrazovni sustav i dobre prakse preuzete s natjecanja u strukovnim vještinama te se unutar tvrtke polaznika provodi razvojni projekt. U trećem modulu naslovljenom Osobna razina polaznici produbljuju svoje vještine vođenja, a neki od njih dobivaju i mogućnost upoznati finški obrazovni sustav na studijskom putovanju.

Sadržaj se temelji na finskom obrazovnom sustavu i izobrazbi strukovnih nastavnika, pedagoškom razvoju u HAMK-ovoj Školi za izobrazbu strukovnih nastavnika te dobrim praksama generiranim na natjecanjima u strukovnim vještinama. Međutim, pažnja se pridaje i potrebama klijenata, i to prilagođavanjem sadržaja i pristupa. Program se može sastojati od sva tri ili samo jednog modula. U sljedećem poglavlju navodi se primjer prilagođene implementacije modula.

SLUČAJ SENAI - PEDAGOGIJA VRHUNSKJE EKSPERTIZE KAO IZVOZNI PROIZVOD

“Finska je hladna zemlja s jako toplim srcem”. (Gabriel Lopes, stručnjak iz države Minas Gerais u Brazilu - komentar s natjecanja Taitaja 2014 održanom u Lahtiju)

Na Svjetskom natjecanju u strukovnim vještinama održanom 2011. u Londonu, Finsku su na zajedničkom štandu u Global Skills Villagu predstavljali Ministarstvo obrazovanja i kulture, finški Nacionalni odbor za obrazovanje, udruga Skills Finland, Centar za međunarodnu mobilnost (Cimo) i HAMK-ova Akademija za osposobljavanje specijalista za razvoj strukovnih vještina (danas Finska akademija za izvrsnost vještina). Na štandu je, između ostalog, predstavljen HAMK-ov program obrazovanja strukovnih nastavnika kao i finški program obrazovanja strukovnih nastavnika te program osposobljavanja učitelja najviše razine u organizaciji Akademije za osposobljavanje specijalista za razvoj strukovnih vještina. Akademija je pobudila interes SENAI-a (Nacionalna služba za osposobljavanje u gospodarstvu), brazilske organizacije za strukovno obrazovanje i osposobljavanje, čiji je cilj razvoj pedagoških kompetencija osoba aktivnih u državnim natjecanjima u strukovnim vještinama. SENAI okuplja 800 institucija i nudi obrazovne programe iz 28 područja, što ga čini najvećim pružateljem obrazovanja u Južnoj Americi. U 72 godine djelovanja ova golema organizacija osposobila je desetke milijuna profesionalaca, zbog čega uživa status utjecajnog pružatelja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te slovi kao njegova glavna razvojna snaga u Južnoj Americi.

HAMK je s ovim pružateljem obrazovanja započeo dugotrajne pregovore koji su na kraju rezultirali razumijevanjem sadržaja te provedbom i tempiranjem osposobljavanja. Ovaj je program nosio naziv Razvijanje izvrsnosti u vještinama - Pedagogija vrhunske ekspertize, a ciljna se skupina odnosila na brazilske učitelje i stručnjake za natjecanja, aktivno uključene u natjecanja u strukovnim vještinama.

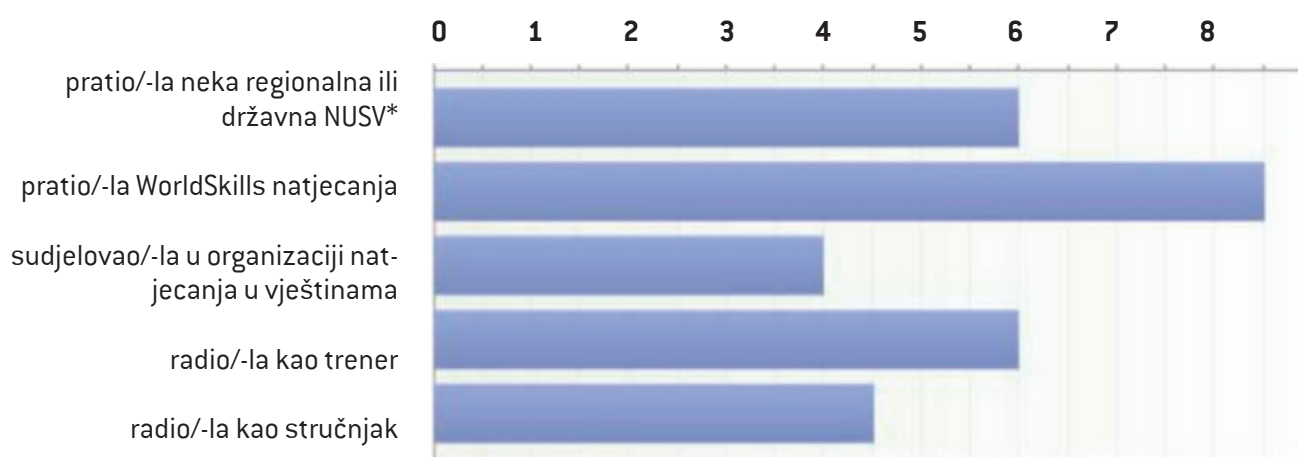
FASE je prihvatio velik, ali i zanimljiv obrazovni izazov. U proljeće 2013. godine planiranje i priprema provedbe usklađeni su s ciljevima osposobljavanja. Primarni cilj osposobljavanja bio je podržati i razvijati vještine osposobljavanja i treniranja ciljane skupine koju je odabrao SENAI. Naglasak sadržaja osposobljavanja stavljen je na metode podučavanja, korištene u primjeni pedagogije vrhunske ekspertize te na načine na koji bi sudionici naučeno kasnije mogli primijeniti u svojim radnim organizacijama. Osposobljavanje je krenulo početkom 2014. i trajalo do rujna iste godine. Organizirana su tri jednodnevna seta kontaktne nastave. Dva razdoblja kontaktne nastave održana su u Porto Alegreu u Brazilu, jedno u proljeće i jedno u jesen. Između ova dva seta u Finskoj je održana jednodnevno osposobljavanje. Ovaj finski dio osposobljavanja organiziran je u mjestima Hämeenlinna i Lahti, i to u sklopu natjecanja Taitaja2014. Osposobljavanje održano za vrijeme Taitaja natjecanja sudionicima je dalo priliku da se upoznaju s finskim natjecanjem u strukovnim vještinama i njegovom organizacijom kao i s različitim nastavnim sredinama u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju. Između setova kontaktne nastave putem interneta se odvijalo učenje na daljinu. Izvršavanje razvojnih zadataka provjeravalo se korištenjem WebEx sesija dok su nastavni materijali i dnevnicu učenja bili dostupni na Google Driveu. Osnovana je i Facebook grupa koja je služila kao neformalni komunikacijski kanal.

U ovom je osposobljavanju, započetom u travnju 2014., sudjelovalo ukupno 25 aktivnih sudionika SENAI-ovog natjecanja u strukovnim vještinama u 22 discipline sa svjetskog natjecanja u strukovnim vještinama. Našom analizom kompetencija ustanovljeno je da su radno iskustvo i angažiranost sudionika natjecanja, pristiglih iz raznih dijelova Brazila, varirali od nekoliko do čak 30 godina.

U Tablici niže prikazane su pojedinosti o radnom iskustvu sudionika te njihovom iskustvu u natjecanjima u strukovnim vještinama:

	0-3 g.	3-7 g.	7-10 g.	preko 10 g.	nije poznato
Radno iskustvo sudionika	1	6	6	5	6
Vrijeme uključenosti u natjecanja	9	4	1	2	9

Iz odgovora sudionika na pitanja o osobnim ciljevima u sklopu analize kompetencija pokazalo se da najvažniji ciljevi uključuju stjecanje dodatnog znanja o obučavanju te diversifikaciju metoda vođenja. Međutim, iz grafikona u nastavku razvidno je da su mnogi sudionici već imali iskustva u natjecanjima u strukovnim vještinama. Kada su instruktori pristigli u Brazil, za 11 članova skupine ispostavilo se da su se prethodno sami natjecali u strukovnim vještinama, što na državnoj, što na međunarodnoj razini, i to ne bez uspjeha. Ovi podaci o različitosti početnih kompetencija i iskustava iznjedrili su određene izazove u pogledu planiranja sadržaja i provođenja osposobljavanja.



Slika 8. Različnost iskustava s natjecanja u strukovnim vještinama, utvrđena na temelju odgovora danih u sklopu analize kompetencija. [*NUSV - natjecanja u strukovnim vještinama].

Iz gornjeg je grafikona razvidno da su sudionici već imali opsežno i raznoliko iskustvo s brazilskih natjecanja u strukovnim vještinama. Svim sudionicima programa Razvijanje izvrsnosti u vještinama kasnije su dane važne uloge na Svjetskom natjecanju u strukovnim vještinama održanom u São Paulu u kolovozu 2015. (SENAI 2015). Na tom je natjecanju većina njih obnašala funkciju stručnjaka ili voditelja discipline proistekle iz njihove struke. Stoga ne iznenađuje da su sudionici bili vrlo motivirani za stjecanje znanja o pedagogiji vrhunske ekspertize i njezinoj primjeni u praksi prilikom priprema za natjecanja u strukovnim vještinama.

RAZVIJANJE EKSPERTIZE

Kako ističu Korpelainen K., Nokelainen P. i Ruohotie P. (2009.) u studiji naslovljenoj "Ammatillisen huippusaamisen mallintaminen", za osobe uključene u natjecateljske aktivnosti tipičan je razvoj vlastitih metoda rada, usavršavanje tih metoda i diversifikacija radnih dužnosti. Ovo je vidljivo i iz njihove posvećenosti vlastitim radnim zadacima za trajanja programa osposobljavanja.

Navedene su osobe smatrale da su im pedagoški modeli korišteni u izvršenju grupnih zadataka otkrili nove modele treniranja. U tom svjetlu gore spomenuti autori naglašavaju da će motivirani učitelj (instruktor) uvidjeti važnost vlastitih kompetencija za uspjeh procesa. Jako pouzdanje u vlastite strukovne vještine postavlja temelj za to. Ono učitelju pojačava svijest o načinu na koji učeniku može pomoći da postigne bolje rezultate. Ostale važne osobine učitelja uključuju pozitivan stav prema razvoju u svojoj struci i pronalaženje novih informacija. Eteläpelto and Tynjälä (2002) navode da osobe koje entuzijastično gledaju na svoj rad, sebi postavljaju izazove da bi ostvarile nove ciljeve umjesto da se zadovolje rutinskim ponavljanjem i lakim rješavanjem problema u okviru svojih radnih zadaća. Postavljanjem izazova neprekidno učimo i jačamo vlastitu ekspertizu. Tynjälä posebno naglašava značaj koji vještina rješavanja problema ima u razvoju ekspertize.

Ove je stavove lako podržati ako sagledamo profesionalne i karakterne osobine sudionika SENAI-a. Oni su bili i ostali izrazito motivirani za razvoj svojih kompetencija te pozitivno gledaju na učenje novih stvari. Mnoge funkcionalne metode učenja i pedagoška rješenja korištena tijekom osposobljavanja postali su im alati za daljnji razvoj u svom poslu. Prilagodba i primjena novih praksi i ideja na vlastitom radnom mjestu iziskuju vremena. Pri razmatranju nastavnih metoda koje su najprikladnije za podučavanje vještina, ne možemo zaobići vještine rješavanja problema i vještine cjeloživotnog učenja. Ovu ideju podržavaju neki autori, npr. Salakari (2009) koji ističe važnost promjena u radnom okruženju i spremnost zaposlenika da se njima prilagodi. Isti autor podcrtava značaj metakognitivnih vještina u procesu učenja te posebno naglašava korištenje nastavnih metoda u kojima je učenik u središtu pozornosti, i to radi pobuđivanja i razvijanja učenikove svijesti. Svestrane nastavne metode nisu same po sebi dovoljne za učenje i podučavanje vještina budući da je u svakoj fazi treninga u obzir potrebno uzeti i vrstu nastavne sredine. Podučavanje i učenje - a u ovom slučaju treniranje vrhunske ekspertize - stoga nisu vezani za određeno mjesto i vrijeme.

Ova je tema izazvala veliku raspravu i rezultirala velikim brojem povratnih informacija budući da su članovi skupine željeli dalje razvijati svoje kompetencije i uvjeriti se da će ono što su naučili kao i stečena iskustva moći u budućnosti nadaleko širiti. Oni koji su duže razdoblje bili uključeni u natjecateljske aktivnosti, bili su pravi izbor za povezivanje svojih iskustava s aktivnostima te dijeljenje tzv. prešutnog znanja s onima koji su se u natjecanja uključili kasnije. I sami su natjecatelji prenosili svoje znanje stečeno kroz osobno natjecateljsko iskustvo. Poistovjećivanje sa situacijom u kojoj se našla druga osoba, dira nas još jače te uz iskustvo veže i određeni osjećaj.

Sudionika je bilo iz različitih dijelova Brazila i predstavljali su brojne struke. Svi su već imali nekog iskustva u usmjeravanju učenika i raznolikosti natjecateljskih aktivnosti. Oslanjanje na osobna iskustva učitelja i poistovjećivanje sa stilom učenja natjecatelja smatraju se temeljima treniranja u različitim nastavnim sredinama. Ovaj tripartitni dijalog otvara kanale među različitim akterima i prenosi prakse do svih sudionika treninga te dalje do organizacija i partnera, bili oni predstavnici tvrtki i obrazovnih ustanova, dio obitelji ili prijatelji natjecatelja. (Salakari 2007; Hager 2007.)

PRIMJENA NATJECATELJSKIH AKTIVNOSTI

U nastavku će se na temelju povratnih informacija sudionika govoriti o njihovom iskustvu s osposobljavanjem i koristima koje su stekli sa stajališta vlastitog radnog mjesta i razvoja kompetencija. Tri seta kontaktne nastave oformila su opsežan paket prožet pedagogijom vrhunske ekspertize. Radi modificiranja i prilagodbe osposobljavanja željama sudionika te

područjima koja iziskuju još truda i vježbe, od sudionika su nakon svakog seta kontaktne nastave prikupljane usmene i pisane povratne informacije. Obrazac za povratne informacije sadržavao je pitanja otvorenog tipa na koje su sudionici uz odgovore mogli dati komentare i prijedloge vezane za njihov daljnji razvoj. Povratne su informacije većinom bile vrlo pozitivne, a sudionici su se u svom samovrednovanju najčešće osvrtni na uspjeh u ostvarenju vlastitih ciljeva. Kao razvojne ciljeve vezane za razvoj nastavnih sadržaja sudionici su navodili jačanje kompetencija kroz konkretne vježbe. Ukazali su i na to da bi im u pripremi za natjecanje dobro došli još neki primjeri metoda korištenih u Finskoj.

Ispitanici su se većim dijelom složili da su zaista usvojili konkretne metode za izvođenje treninga i osposobljavanja. Ovo se može pojasniti pomoću nekoliko primjera.

1) Pedagogija:

Prioritetni zadatak odnosio se na razvoj sposobnosti vođenja, koju će onda sudionici osposobljavanja moći primijeniti na svojim učenicima. Povratne su informacije bile raznolike. Polaznici su, između ostalog, navodili nove prakse, dnevnik učenja, metodu šest šešira, dijaloške metode itd. Osposobljavanje je sudionicima pomoglo da shvate važnost pedagogije u razvijanju i podupiranju kompetencija.

2) Treniranje:

Razvijanje metoda i reorganizacija plana treniranja na temelju naučenog za mnoge je bilo važno otkriće. Treniranje je timski rad koji se izvodi zajedno s učenicom. Uvježbavanje tehničkih vještina samo po sebi nije dovoljno - potreban je poučan pristup i istinska prisutnost kao i sposobnost slušanja natjecatelja te sposobnost izgradnje odnosa povjerenja.

3) Izgradnja radne zajednice:

Mnogim su polaznicima od koristi bile različite metode timskog rada primijenjene uz teme programa osposobljavanja. Sudionici će nastaviti eksperimentirati s njima u vlastitim radnim sredinama, obogaćujući time kompetencije radne zajednice i šireći još dalje vještine stečene na osposobljavanju. Također su naveli i da bi naučeno koristili u kontekstu regionalnih seminara ili sličnih osposobljavanja.

4) Samoprocjena:

Instruktori/učitelji su izgradili vještinu samoprocjene kroz rasprave i različite vježbe. Povećali su svijest o značaju sposobnosti vođenja tijekom procesa treniranja. Stoga je važno uočiti učenikov individualni stil učenja i njegove snage povezane sa strukovnim kompetencijama. Povratne informacije ostalih članova skupine, pružene u sklopu samoprocjene također nose određeni značaj.

5) Važnost natjecanja u strukovnim vještinama:

Jedan od aspekata na koji su se polaznici usredotočili bila je kvaliteta podučavanja i njezina manifestacija kroz standarde strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. U ovom je kontekstu istaknuta i razlika u mentalnim sklopovima između Finske i Brazila. U Brazilu su najvažnije medalje i uspjeh dok Finska filozofija naglasak stavlja na sudjelovanje i s tim povezano učenje. Cilj natjecateljskih aktivnosti uistinu bi se trebao odnositi na razvijanje kompetencija.

6) Osobni mentalni razvoj:

Brojni su sudionici u svojim povratnim informacijama hvalili činjenicu da im je usprkos isticanju pedagogije vrhunske ekspertize kao glavne teme, osposobljavanje pružilo resurse za osobni i profesionalni razvoj.

Promišljali su o metodama poput dnevnika učenja, izrade mape vlastitih kompetencija, grupnog rada i rasprave. Te su metode ocijenili dobrim i učinkovitim alatima za vrednovanje i razvijanje vlastitih metoda rada.

U sklopu osposobljavanja polaznici su jedni od drugih učili o brojnim različitim metodama rada te su se ujedno i bolje upoznali s različitim vještinama. Polaznici su oformili tim koji je svoje aktivnosti nastavio i u razdoblju prije natjecanja u São Paulu, ali i kasnije. Mnogima je put u Lahti na Taitaja natjecanje bilo prvo iskustvo putovanja u inozemstvo. Jedan se polaznik osposobljavanja natjecao za mjesto u finalu na Svjetskom natjecanju u strukovnim vještinama 2005. godine. Nije

uspio u tome jer je jedan drugi Brazilac bio bolji i kao predstavnik Brazila umjesto njega otišao na Svjetsko natjecanje u strukovnim vještinama u Helsinki. U vrijeme osposobljavanja mu se pružila nova prilika, a kandidata nije bilo mnogo.

U videozapisu s Taitaja natjecanja u Lahtiju učenik Gabriel Lopes iz države Minas Gerais u Brazilu svoje je iskustvo sažeo na sljedeći način: "Finska je hladna zemlja s jako toplim srcem".

LITERATURA

- Eerola, T. (urednik) (2013). Towards Vocational Top Expertise (Prema vrhunskoj ekspertizi u strukovnom obrazovanju). Publikacije HAMK-ovog Odjela za izobrazbu strukovnih nastavnika 2/2013., 52-63.
- Eerola, T. & Tuominen, P. & Hakkarainen, R-L. & Laurikainen, M. & Mero, N. (2014.). Huiput kehiin - Projektin toteutus ja tulokset. Sveučilište primijenjenih znanosti Häme. Publikacije HAMK-ovog Odjela za izobrazbu strukovnih nastavnika 1/2014.
- Eerola, T. & Majuri, M. (2014). Towards excellence in vocational skills. Article - Mustonen, L. (urednik) HAMK alueen kehittäjänä: kohti työelämälähtöistä tutkimusta. Sveučilište primijenjenih znanosti Häme, 50-57.
- Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (2002.). Oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY.
- FASE (2014.). Excellence in Skills Training Programme (Izvršnost u programu za treniranje vještina). Dokumentarni video. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <https://www.youtube.com/watch?v=tPuuUxn4kN8>.
- FASE (2016.). Internetska stranica. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <http://www.hamk.fi/skills>.
- Isokorpi, T. (2013.). Huippuosaamisenpedagogiikka. Publikacije HAMK-ovog Odjela za izobrazbu strukovnih nastavnika 5/2013.
- KILTA (2014.). Kilta-hankkeen vaikuttavuusarviointi. Ramboll Management Consulting Oy. Dohvaćeno 12. prosinca 2014. sa http://skillsfinland.fi/julkiset/julkaisut/KILTAhankkeen_vaikuttavuusarviointi_Skills_Finland_2014.pdf.
- Korpelainen, K. & Nokelainen, P. & Ruohotie, P. (2009.). Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 11(1), 33-47.
- Purhonen, K. (2005.). Taitaja-kilpailujen juuret teollisuuden työtaitokilpailuissa. Članak u Saarinen, H. (ed.) Taitaja - ammattitaidon SM-kilpailut. Nuorten näytön paikka. Hämeenlinna: Sveučilište primijenjenih znanosti Häme, 19-25
- Pynnönen, P. & Raudasoja, A. (2013.). Recognizing and supporting a student's special strengths (Prepoznavanje i podupiranje posebnih sposobnosti učenika). Eerola, T. (urednik) Towards Vocational Top Expertise (Prema vrhunskoj ekspertizi u strukovnom obrazovanju). Hämeenlinna: HAMK-ov Odjel za izobrazbu strukovnih nastavnika, 9-16.
- Salakari, H. (2009.). Toiminta ja oppiminen - koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Ylöjärvi: Eduskills Consulting.
- Salakari, H. (2007.). Taitojen opetus. Ylöjärvi: Eduskills Consulting.
- SENAI (2015.). Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <http://www.worldskillssaopaulo2015.com/en/>.
- Skills Finland (2016.). Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <http://www.skillsfinland.fi>.
- Talent - from potential to Strength (Talant - od potencijala do sposobnosti). (2014.). Lahjakkuus - potentiaalista voimaksi. Dokumentarni video. Engleski podnaslovi. Sveučilište primijenjenih znanosti Häme. Dohvaćeno 30. kolovoza 2016. sa <https://www.youtube.com/watch?v=bgrn1omPorM>.
- Uusikylä, K., (1994.). Lahjakkaiden kasvatus. Helsinki: WSOY.

ZAKLJUČAK

ZAKLJUČAK

Ova knjiga opisuje pedagogiju vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju i način na koji je autori vide u sklopu finskog sustava i kulture strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Knjiga se također bavi mogućnošću primjene dobrih praksi u drugim zemljama i obrazovnim sustavima. Osobitu pozornost autori poklanjaju natjecanjima u strukovnim vještinama koja za njih predstavljaju pedagoški alat i nastavnu sredinu. U knjizi se obrađuju i kompetencije strukovnih nastavnika i mentora vezane za savjetovanje, podupiranje i poticanje budućih vrhunskih stručnjaka.

Stalni se razvoj kompetencija smatra preduvjetom za uspjeh na globalnom tržištu rada. Uobičajene kompetencije više nisu dovoljne, potrebna je vrhunska ekspertiza na razini pojedinca, tima i organizacije. Međutim, vrhunska ekspertizu karakteriziraju stalne promjene, pa bi nam ona mogla iskliznuti iz ruku ako se ne budemo neumorno trudili da je ostvarimo. Osim sposobnosti za prilagođavanje neočekivanim promjenama u radnoj okolini, vrhunski stručnjak i vrhunski tim trebaju i sposobnost ubrzanja promjena svojim djelovanjem. Vrhunska se ekspertiza ne doživljava kao kognitivna sposobnost visoko obrazovanih ljudi. Prepoznavanje fizičkog aspekta sposobnosti jednako je važno: spretnost, snalažljivost, manualne vještine.

Organizacijama trebaju metode za stalni razvoj vrhunske ekspertize. Ovom se knjigom želi naglasiti važnost pedagoških rješenja za razvoj vrhunske profesionalne ekspertize te ponuditi ideje i pokrenuti međunarodne rasprave o važnosti pedagogije vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju. Razvoj vrhunske profesionalne ekspertize predstavlja zajednički izazov za tvrtke i obrazovne ustanove - drugim riječima, za poslovni svijet u cjelini. Knjiga je pisana sa svrhom inspiriranja i poticanja tvrtki i obrazovnih ustanova da zajednički razviju metode rada koje će stručnost uposlenika, budućih djelatnika, strukovnih nastavnika i mentora podići na najvišu moguću razinu. Autori potiču čitatelje da utvrde i uklone prepreke na putu inovativnosti i kreativnosti, kako na razini organizacije, tako i na razini pojedinca.

Pedagogiju vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju potrebno je, slično kao i pedagogiju općenito, neprekidno razvijati. Nadamo se da će ova knjiga potaknuti međunarodne rasprave. Vjerujemo da će se u bližoj budućnosti provoditi sve više studija slučaja o učinkovitim pedagoškim metodama za razvoj vrhunske profesionalne ekspertize te da ćemo iste moći koristiti i usavršavati. Ovim putem upućujem najveću zahvalu autorima i brojnim djelatnicima Sveučilišta primijenjenih znanosti Häme te organizacijama koji su pridonijele objavljivanju ove zbirke.

Hämeenlinna, 2. rujna 2016.

Tuomas Eerola

Finska akademije za izvrsnost vještina (FASE)

AUTORI



Markku Aunola, magistar obrazovanja

Gosp. Aunola, ravnatelj i zamjenik glavnog direktora zaklade Kiipula (umirovljen), radio je kao voditelj projekta prijave za Svjetsko natjecanje u strukovnim vještinama, održano 2005. u Helsinkiju. Posjeduje bogato iskustvo kao član Izvršnog odbora Sindikata poslodavaca u obrazovnom sektoru (EK), kao član Upravnog odbora udruge Skills Finland i kao član Izvršnog odbora Međunarodnog abilymbics saveza (IAF). Njegove ključne kompetencije obuhvaćaju menadžment, upravljanje kvalitetom, planiranje i vrednovanje, izobrazbu učenika s posebnim potrebama, osposobljavanje nastavnika i metode rješavanja problema. Autor je nekoliko članaka u raznim publikacijama.



Tuomas Eerola, sveučilišni prvostupnik obrazovanja, magistar znanosti (tehnologija)

Gosp. Eerola radi kao viši predavač na HAMK-ovoj Školi za izobrazbu nastavnika i izvršni direktor Finske akademije za izvrsnost vještina FASE, koja djeluje u sklopu HAMK-a (ranije znana kao HAMK-ova Akademija za osposobljavanje specijalista za razvoj strukovnih vještina). Jedan je od vodećih finških stručnjaka za pedagogiju vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju i vještine učenja metodama korištenim na natjecanjima u strukovnim vještinama. Interesi su mu i razvoj strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, obrazovanje i osposobljavanje strukovnih nastavnika te upravljanje projektima vezanim za istraživanje, razvoj i inovacije. Urednik je nekoliko publikacija.



Seppo Helakorpi, doktor obrazovanja Gosp. Helakorpi radi kao docent na Sveučilištu u Helsinkiju i Sveučilištu u Jyvaäskyli.

Ranije je radio kao više predavač i znanstveni suradnik na HAMK-ovoj Školi za izobrazbu strukovnih nastavnika. Ima bogato iskustvo u razvoju i upravljanju školskim organizacijama, razvoju strukovnih kompetencija i vještina povezanih s radnim mjestom. Objavio je nekoliko publikacija i članaka o strukovnom obrazovanju te je radio kao lektor doktorskih disertacija. Gosp. Helakorpi je nekoliko godina bio uključen u organizaciju finških državnih natjecanja u strukovnim vještinama (Taitaja natjecanja) te europskih i svjetskih natjecanja u strukovnim vještinama. i kontekst”.



Tia Isokorpi, doktorica obrazovanja, certificirana mentorica čelnika i rukovoditelja

Gđa Isokorpi radi kao viša predavačica na HAMK-ovoj Školi za izobrazbu strukovnih nastavnika, a njezin djelokrug rada obuhvaća osposobljavanje nastavnika i neprekidno obrazovanje. Posebni su joj interesi sveukupno blagostanje ljudi, blagostanje na poslu, profesionalna izvrsnost, tj. ostvarivanje, otkrivanje i razvoj maksimalnog potencijala svake osobe, te osposobljavanje učitelja za natjecanja u strukovnim vještinama. Autorica je nekoliko stručnih publikacija.



Seija Mahlamaki-Kultanen, doktorica znanosti

Gđa Mahlamaki-Kultanen obnaša funkciju dekanice na HAMK-ovoj Školi za izobrazbu strukovnih nastavnika. Obnašala je i funkciju rektorice i dekanice na ustanovama koje izvode programe strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. Također je angažirana kao znanstvena suradnica i izvanredna profesorica na Sveučilištu u Tampereu. Njezina sfera interesa obuhvaća strateško rukovođenje i strukovno obrazovanje u širokom multidisciplinarnom smislu te izvrsnost vještina. Članica je Upravnog odbora udruge Skills Finland i predsjednica Upravnog odbora HAMK-ove Finske akademije za izvrsnost vještina. Autorica je preko 110 znanstvenih i stručnih publikacija vezanih za strukovno obrazovanje i osposobljavanje.



Martti Majuri, sveučilišni prvostupnik obrazovanja, magistar znanosti

Gosp. Majuri obnaša funkciju direktora Odjela za istraživanje (profesionalna izvrsnost) u HAMK-u. Bio je voditelj mnogih projekata vezanih za istraživanje, razvoj i inovacije u obrazovanju u Finskoj i inozemstvu (EU, Vijetnam, Nepal, Brazil itd.). Glavni su mu interesi suradnja tvrtki i obrazovnog sustava kao i praktično učenje. Stručni je član Finske akademije za izvrsnost vještina i Upravne grupe HAMK-a. Autor je nekoliko stručnih članaka u različitim publikacijama.



Päivi Pynnönen, magistra filozofije

Gđa Pynnönen radi kao viša predavačica na HAMK-ovoj Školi za izobrazbu strukovnih nastavnika. Posjeduje raznovrsno iskustvo rada kao instruktora poslovnih zajednica, predavačica na raznim obrazovnim ustanovama i mentorica nastavnika. Interesi joj uključuju izobrazbu osoba s posebnim potrebama, individualizirano učenje i profesionalnu izvrsnost, komunikaciju i multikulturalne vještine. Gđa Pynnönen ima višegodišnje iskustvo u osmišljavanju treninga za natjecanje u strukovnim vještinama te na osposobljavanju učitelja i stručnjaka za ta ista natjecanja. Bila je članica organizacijskih odbora natjecanja u strukovnim vještinama. Autorica je i urednica nekoliko stručnih publikacija vezanih za natjecanja u strukovnim vještinama i trening za nastup na njima.



Anu Raudasoja, doktorica obrazovanja

Gđa Raudasoja voditeljica je programa za stjecanje stručne spreme na HAMK-ovoj Školi za izobrazbu strukovnih nastavnika. Posjeduje raznovrsno radno iskustvo, uključujući strukovnu nastavu za mlade i odrasle, osposobljavanje za nastavnike te rad kao razvojna direktorica i rektorica. Glavna područja interesa su joj strukovno obrazovanje, savjetovanje učenika i rad s osobama s posebnim potrebama. Kao rektorica ustanove za strukovno obrazovanje sa svojim je osobljem počela koristiti Taitaja natjecanja u strukovnim vještinama kao metodu za uvježbavanje vještina nadarenih i motiviranih učenika.

**Pirjo Tuominen, magistra obrazovanja, odgajateljica u vrtiću**

Gđa Tuominen radi kao viša predavačica na HAMK-ovoj Školi za izobrazbu strukovnih nastavnika. Iskusna je instruktora nastavnika angažiranih na državnim i međunarodnim natjecanjima u strukovnim vještinama. Obnašala je funkciju više stručnjakinje za njegovanje vještina na svjetskim natjecanjima u strukovnim vještinama 2007. i 2009. godine. Njezini su interesi natjecanja u strukovnim vještinama i razvoj kompetencija aktera na tim natjecanjima. Autorica je nekoliko članaka u različitim publikacijama.

**Markku Vengasaho, glavni slastičar, majstor pekar**

Gosp. Vengasaho radi kao viši predavač na Srednjoj strukovnoj školi Sampo iz regije Saimaa. Posjeduje bogato iskustvo rada kao strukovni nastavnik za pekarstvo i slastičarstvo. Aktivno je uključen u natjecanja u strukovnim vještinama već više od 10 godina. U udruzi Skills Finland obnaša funkciju voditelja za slastičarske vještine od 2014. godine. Oduševljen je suradnjom poslovnog i obrazovnog sektora kao i poduzetništvom, učenjem u zajednici i timu te pedagogijom vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju.

DRAGI ČITATELJI,

Ako Vas zanimaju teme iz ove publikacije, molimo Vas da nas kontaktirate. Nudimo Vam različite vrste prilagođenih programa, od jednotjednih studijskih posjeta do duljih pedagoških programa za profesionalne menadžere, nastavnike i ostalo obrazovno osoblje. Ovo su neki od naših programa:

VET Teachers for the Future® - Pedagogical Expertise Programme (Strukovni nastavnici budućnosti - program pedagoške ekspertize, nosi 20 ECTS bodova) je program neprekidnog obrazovanja namijenjen nastavnicima koji su u stanju djelovati kao pokretači promjena, vršnjački edukatori i glasnici te koji žele razvijati svoju pedagošku ekspertizu. Po svojoj se prirodi temelji na kompetencijama i multidisciplinarnosti te je prilagođen nastavnicima iz raznih strukovnih područja i raznih kultura. Program sjedinjuje teoriju i praksu u nastavi i vježbama u kojima je učenik u središtu pažnje, kao i u razvoju profesionalne izvrsnosti. Ukupno trajanje programa iznosi šest mjeseci (tri mjeseca studiranja u Finskoj, tri mjeseca rada na razvojnim projektima u matičnim ustanovama).

Težina programa iskazana je u ECTS bodovima, što je skraćenica za Europski sustav za prijenos i prikupljanje studijskih bodova. Jedan ECTS bod odgovara opterećenju od otprilike 26,7 nastavnih sati.

Studijski posjeti za upoznavanje novih metoda u promicanju profesionalne izvrsnosti, podučavanju i osposobljavanju. Posjeti mogu uključivati elemente za upoznavanje finskog sustava strukovnog osposobljavanja i natjecanja u strukovnim vještinama. Duljina trajanja studijskih posjeta iznosi od jednog do dva tjedna.

Razvoj vrhunske ekspertize zajednički je cilj tvrtki i obrazovnih organizacija. Ova knjiga, naslovljena "Pedagogija vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju", predstavlja nastavak knjige "Prema vrhunskoj ekspertizi u strukovnom obrazovanju", objavljene nekoliko godina ranije. Knjiga je namijenjena svima onima koji potiču mlade da podignu razinu svojih strukovnih kompetencija, a posebice je prikladna za učitelje i stručnjake uključene u natjecanja u strukovnim vještinama.

Članci objavljeni u knjizi temelje se na akademskim istraživanjima i iskustvima stečenim u razvojnim projektima i praksama koje smo ocijenili korisnim. Članci su maksimalno praktični, što je izuzetno važno za svakodnevno obavljanje posla.

Sastavljanje ove zbirke bilo je izrazito izazovno s profesionalne strane, ne samo u pogledu procesa pisanja nego i zato što su stručnjaci za vrhunsku ekspertizu iz FASE-a morali formulirati zajednički pogled i poimanje pedagogije vrhunske ekspertize u strukovnom obrazovanju. Ipak, naše mnogobrojne rasprave i sastanci tijekom procesa slaganja ove zbirke rezultirali su izvrsnom potporom i ohrabrenjem za dovršenje našeg posla. Stoga cijela ova publikacija predstavlja naš zajednički pogled na ovu problematiku i naše zajedničko postignuće, a ono što smo stekli kroz međusobnu ekspertizu tijekom ovog poduhvata, smatramo jako vrijednim.

Nadamo se da će radovi iz ove zbirke dati čitateljima nove ideje i inspiraciju za vođenje i pružanje potpore budućim vrhunskim stručnjacima.