



Refining HE Apprenticeships with Enterprises in Europe

Kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe arendamine koos ettevõtetega
Euroopas

Kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe mentorite ja juhendajate koolitus

Mentorkoolituse näidisõppekava

ApprEnt | Refining HE Apprenticeships with Enterprises in Europe
585163-EPP-1-2017-1-BE-EPPKA3-VET-APPREN
apprent@eucen.eu | <http://apprent.eucen.eu> | Project coordinated by



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ApprEnt is a project co-funded by the Erasmus+ programme. The European Commission support for the production of this document does not constitute an endorsement of its contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ApprEnti konsortsium:

European University Continuing Education Network, **eucen** (Belgia)
Université de Bretagne Occidentale, UBO (Prantsusmaa)
Donau-Universität Krems, DUK (Austria)
Tallinna Ülikool, TLÜ (Eesti)
Universidade de Aveiro, UA (Portugal)
Turun yliopisto, UTU (Soome)
Università di Catania, UNICAT (Itaalia)
Universidad Complutense de Madrid, UCM (Hispaania)
Chambre de Commerce et d'Industrie de Bretagne Ouest, CCI Brest
(Prantsusmaa)
Senate (Austria)
Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda (Eesti)
Associação Industrial de Aveiro, AIDA (Portugal)
Suomen Yrittäjät, Iounaisalue (Soome)
Asociación de empresarios del Henares, AEDHE (Hispaania)
Fundació Bosch i Gimpera, FBG (Hispaania)

Väljaandja: **eucen**, Barcelona, Hispaania, 2019, <http://www.eucen.eu>

Autorid: Carme Royo, Francesca Uras, Karsten Krüger, Isabell Grundschober, Robert Frasch

Disain ja kujundus: Jordi Sanchez

Tõlkinud eesti keelde: Marianne Ots

Toimetanud eesti keeles: Marge Kõrvits

Viide: Carme Royo, Francesca Uras, Karsten Krüger, Isabell Grundschober, Robert Frasch (Ed.) (2019): *Training for Mentors and Supervisors of Higher Education Apprenticeship programmes - A Generic Structure for a Continuing Professional Development Course*
© ApprEnti konsortsium, 2019

Dokumendi elektrooniline versioon on leitav projekti veebilehelt <http://apprent.eucen.eu>.

Kõiki ApprEnti töövahendeid võib kasutada ja kopeerida mittekaubanduslikel eesmärkidel, tingimusel, et allikas on ära märgitud Kogu sisu on kohandatud rahvusvahelisele 4.0 litsentsile <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.

ApprEnti projekt (585163-EPP-1-2017-1-BE-EPPKA3-VET-APPREN) on rahastatud Euroopa Komisjoni toel. Käesolev väljaanne esindab ainult autorite seisukohti ning Euroopa Komisjoni ei saa selles sisalduva informatsiooni tõttu vastutusele võtta.

SISU

A. Sissejuhatus	5
B. Töökohapõhine õpe kõrghariduses	7
C. Hariduslikud printsiibid	9
D. ApprEnt projekti töövahendid	10
I Head näited.....	10
II SWOT ja võrdlev analüüs	10
III Soovituslikud tegevuspõhimõtted.....	10
IV Näidisleping	11
V Turunduspakett	11
E. Mentorlus – ülesanded ja oskused	12
Mentorite ülesanded	12
Mentoritelt nõutavad oskused	12
F. Mentorkoolituse ülesehitus	14
1. moodul. Ettevalmistus –	
töökohapõhise õppe eripärad ja eelised kõrghariduses	15
2. moodul. Sissejuhatus üliõpilaste juhendamisse töökohapõhises õppes.....	16
3. moodul. Kuidas mõista üliõpilaste ootusi ja vajadusi töökohapõhises õppes....	18
4. moodul. Õpistrateegia kavandamine.....	20
5. moodul. Õppeprotsessi toetamine	21
6. moodul. Koostöövahendid mentoritele	24
7. moodul. Täiendusõpe – tegevusplaan osalejatele.....	27
Lisad	29
Annex 1: UBO's apprenticeships model in a nutshell.....	30
Annex created by Carme Royo based on observations during the ApprEnt workshop in Brest, May 2018.....	31
Annex 2: Selected ApprEnt case studies.....	32
Annex 3: Useful tools for dual mentoring	33
Annex 4: Debriefing methods	34
Notes taken during the ApprEnt workshop in Brest, May 2018	35
Annex 5: Learning portfolio	36
Annex 6: Mentors' key skills and competences	37
Annex 7: Mentors needs and credit.....	38
Annex 8: Austrian prototype course model <i>MentorMOOC</i>	39

Joonised

Joonis 1. Mentorite ja üliõpilaste tavapärased ülesanded töökohapõhises õppes. Joonise aluseks on ATS2020 „E-portfooliol põhinev transversaalsete oskuste õppemudel” (Ghoneim, Gruber-Mücke ja Grundschober, 2017).	21
Joonis 2. Joonistus ‘Significado’ (CC BY-NC 4.0 Licence).....	22
Joonis 3. Kommunikatsioonivood töökohapõhise õppe mentorite vahel ning mentori ja üliõpilase vahel.....	24
Joonis 4. Töökohapõhise õppe mentorite tavapärased koostööprotsessid.	25
Joonis 5. <i>Steps in the process towards obtaining a HEA Award and indication of actors involved</i> (C Royo, 2019)	31

Lühendid

ApprEnt – Kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe arendamine koos ettevõtetega Euroopas

euцен – Euroopa Ülikoolide Elukestva Õppe Assotsiatsioon (*European University Continuing Education Network*)

VKE – väike- ja keskmise suurusega ettevõtte

SWOT – organisatsiooni tugevuste (*Strengths*), nõrkuste (*Weaknesses*), võimaluste (*Opportunities*) ja ohtude (*Threats*) analüüsimise mudel

kõrgkool – silmas on peetud ka ülikoole

A. Sissejuhatus

Tööstuse tootlikkuse tõus võib küll uusi töökohti luua, kuid see ei tähenda, et tööpuudus poleks kõrge, eriti noorte seas. Samal ajal muutuvad nõutavad tööoskused: vajatakse rohkem kõrgetasemelisi teadmisi ja kogemuspõhiseid oskusi. Selleks on vaja tutvustada ja laiendada töökohapõhise õpet kõrghariduses. ApprEnt projekti eesmärk on tugevdada sidet haridus- ja ärimaailma vahel, täiustades koostööd ettevõtete, kõrgkoolide kui ka kutsehariduse pakkujate ning teiste asjakohaste huvigruppide vahel, nagu näiteks avalik sektor, õppijate esindajad ja hariduse pakkujate esindajad, selleks et teavitada kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe võimalustest. Projekti ülesanne on arendada välja vahendid, mis lihtsustaks partnerite koostööd ja parendaks selle tulemusi.

Kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe kõige tähtsam osa on vahetu juhendamine, mida üliõpilased saavad nii juhendajalt kõrgkoolis kui ka mentorilt ettevõttes. Kui juhendaja kõrgkoolis oskab toetada üldiste oskuste, akadeemiliste meetodite ja teoreetilise sisu osas, siis mentoril on kogemusi ettevõtte tegelike väljakutsete ning praktiliste lahenduste rakendamise vallas. Kaks erinevat lähenemist täiendavad teineteist ning on hädavajalikud tulevaste töötajate täielikuks arenguks. Siiski jääb õhku küsimus, kas need kaks erinevat ja teineteist täiendavat juhendaja rolli on piisavalt hästi ette valmistatud, et toetada üliõpilasi selles keerukas kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppes. Kas seda rolli täitvad inimesed teavad, kui oluline on koostöö ja jagamine? Kas neil on vajalik pädevus, et olla mentor kõrghariduse tasemel töökohapõhises õppes? Kas nad mõistavad üheselt oskuste arendamise vajalikkust?

ApprEnt on arutanud neid küsimusi peamiste huvigruppidega¹ ja kogunud kokku hulga materjali.

- ▲ Mentoritele² määratakse roll tavaliselt ilma, et neid valmistataks ette ülesandeks toetada tudengeid töökohapõhises õppes.
- ▲ Mentorid näevad oma rolli töökohapõhises õppes tavaliselt kui lihtsalt üliõpilaste juhendamist, kuigi tegelikult on see tunduvalt keerulisem.
- ▲ Igas Euroopa Liidu riigis ei ole kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe mentoritele ette nähtud ametlikku väljaõpet.
- ▲ Nendes riikides, kus mentorkoolitus on küll ette nähtud, mentorid pigem väldivad osalemist, sest see võtab liiga palju aega ning nad ei näe osalemisel mõtet.
- ▲ Organisatsioonid ei näe ette kindlat ajaperioodi, et mentorite oskusi välja arendada või kohendada neid seda töökohapõhise õppe eripäralt.
- ▲ Kõrgharidusasutuste ja ettevõtete mentorid ei tee alati koostööd kogu õpilase õppeprotsessi vältel, mistõttu tekib kommunikatsioonilünk, mis võib mõjutada õppetulemusi.
- ▲ Euroopa Liidu riikides ei ole mentorluse eeskirju ning puudub ka selle töö korralik akrediteerimine.

¹ Projekti jooksul on konsulteeritud üle 200 isikuga (kaasa arvatud 103 inimest, kes osalesid töötubades ja arutelugruppides kuues ELi riigis, 37 juhtumiuuringu autorit, 56 töötajat partnerorganisatsioonidest ning veebipõhistel ja näost näkku konsultatsioonidel osalejad).

² Edaspidi nimetatakse mentoreid ettevõtetest ja juhendajaid kõrgkoolist üldmõistega „mentorid“. Sellest hoolimata on oluline mõista kõrgkooli ja ettevõtte töötajate erinevusi, mida on põgusalt selgitatud.



Kõike seda arvesse võttes on ApprEnt projekt loonud mentorkoolituse näidisõppekava, mis üritab olla abiks võimalikele kasutajatele töökohapõhise õppe mentorite väljaõpetamiseks. Kuna näidisõppekava on üldine, siis pakub see piisavalt juhendamist, kuid samas ka paindlikkust, et iga organisatsioon ükskõik millises riigis saaks mudelit ja selle sisu vastavalt enda vajadustele kohandada, võttes arvesse riigi õiguslikku eripära ning samuti organisatsiooni reegleid (eriti neid, mis on seotud aja ja ressursidega).

Näidisõppekava on vahend, mida kasutajad saavad sõnastada ja lihvida vastavalt enda vajadustele ja kontekstile. Sisu on jagatud osadeks: hariduslikud printsiibid, kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe definitsioon, kõigi ApprEnt projekti vahendite kirjeldus, üldine õppekava ülesehitus ja lisad (Annexes). Lisades sisaldub ka näidiskursus, mis on kohandatud Austria kontekstile ning põhineb vaba juurdepääsuga e-kursusel (MOOC). Austria kursus pakub võimalust heita pilk sellele, kuidas näidisõppekavat on võimalik kohandada konkreetse koolituse tarvis.

B. Töökohapõhine õpe kõrghariduses

Enne kui hakata kirjeldama töökohapõhise õppe mentorkoolituse mudelit, on oluline mõista, mis on töökohapõhine õpe kõrghariduses ning millised on selle peamised tunnused.

ApprEnt projekti konsortsium arutas pikalt, kuidas peaks töökohapõhise õpet eristama tavapära praktikast. Neist aruteludest tõusis esile üks tunnus, mida peeti hädavajalikuks. Kuna Euroopa riigid pole loonud kõrghariduse tasemel töökohapõhisele õppele ühist raamistikku, mõistab iga riik seda pisut erinevalt ning seetõttu peab seda teemat käsitledes jääma paindlikuks. Kõrghariduse tasemel töökohapõhises õppes on kõikjal ühtemoodi see, et kõrgkool koostöös ettevõttega loob õppekava, et rahuldada vastava ettevõtte või tööturu vajadusi. Samuti on ühine see, et eesmärk on omandada mingit tüüpi kõrghariduse kvalifikatsioon, diplom või tunnistus. Ometi lähevad arvamused lahku selles osas, milline peaks õppekava olema, et vastata kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe kriteeriumidele. See arutelu võtmeküsimus kajastub definitsioonis, mille ApprEnt on omaks võtnud.

Kõrgkooli ja ettevõtte koostöö vaatenurgast mõistetakse kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppena õpet, millel on kõik või vähemalt **neli** allpool nimetatud kuuest tunnusest:

1. õppimine vaheldub töökohal ja kõrgkoolis;
2. programmil on nii töökohal kui ka kõrgkoolis tugev juhendamise/mentorluse osa, milles tööandja ja kõrgkool võtavad koostööna vastutuse pakkuda täenduslikku õppimisvõimalust toetatuna oskusliku juhendamisega, et õppija saaks omandada teadmised, oskused ja pädevuse, mis selles ametis tööks vaja on;
3. töökohapõhine õpe põhineb tasemeõppe õppekaval või on osa sellest;
4. töökohapõhise õppe eduka läbimise korral saavad õppijad kvalifikatsiooni või osalise kvalifikatsiooni ning ametlikult tunnustatud diplomi või tunnistuse;
5. töökohapõhine õpe põhineb ametlikult lepingul tööandja ja õppija vahel, kuid mõnikord võib põhineda lisaks ka lepingul kõrgkooliga;
6. õppijad on lepingujärgselt seotud tööandjaga ja kõrgkooliga ning saavad tasu palgana või stipendiumina.



ApprEnti projekti raames nõustusid partnerid tunnistama kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppena juhtumeid, mis vastavad vähemalt neljale ülalmainitud punktile. Nõnda oli võimalik leida näiteid kõigist partnerriikidest ja ka teistest riikidest, mis tõestab seega definitsiooni sobivust.



Küll aga rõhutab konsortsium, võttes arvesse kõigi kuue tunnuse tähtsust, kui oluline on kavandada kõrghariduse tasemel töökohapõhist õpet, mis vastaks kõigile neile tunnustele (mitte ainult neljale). Õigupoolest oleks keeruline pidada täisväärtuslikuks kõrghariduse tasemel töökohapõhist õpet, mis ei näeks ette topeltmentorlust, mis ei sisaldaks lepingut või milles akadeemiline õpe ei vahelduks õppega töökohal.

C. Hariduslikud printsiibid

Peamised mentorkoolitust toetavad printsiibid on:

1. Eesmärk on inimestel, kes on hiljuti hakanud või plaanivad lähitulevikus hakata mentoriks töökohapõhises õppes õppivaile üliõpilaste, saada võimalus arendada oma asjatundlikkust.
2. Osalejate eelnev kogemus on oluline ning sellel on kursuse võtmeroll. See aitab osalejatel mõista kursusel käsitletavaid juhtumeid ja olukordi.
3. Täienduskoolitus on kõige tõhusam, kui sellel keskendutakse probleemide lahendamisele ja mitte niivõrd didaktikale. See tähendab, et:
 - ▲ informatsioon esitatakse allikana, mitte pika loengu vormis;
 - ▲ on ette nähtud aeg tegeleda heade näidetega ja samuti praktiliste juhtumitega, millel on potentsiaali areneda;
 - ▲ õppijaile on ette nähtud aeg reflekteerida iseenda ja oma meeskonna tööalast praktikat;
 - ▲ on ette nähtud aeg analüüsida vastavaid kõrgharidusasutuste kokkuleppeid;
 - ▲ oluline on plaanida muutusi igapäevases tegevuses, et osalejad saaksid mõelda sellele, kuidas oma uusi ideid ellu viia.
4. Eeskujud on oluline osa väljaõppest – näiteks töötajad, kes on edukalt oma tegevuspõhimõtted kasutusele võtnud.
5. On oluline, et professionaalid võtaks kuulda kõige tähtsamat sihtgruppi – töökohapõhise õppe üliõpilasi, kes on juba lõpetanud või veel õpivad. Seda on võimalik teha, kaasates neid koolituses juhtumiuuringute kaudu.
6. Mentorlust töökohapõhises õppes korraldavad kaks inimest – üks kõrgkoolist ja teine ettevõttest. Seetõttu peaks mentorkoolitus vastama nende kahe rolli individuaalsetele vajadustele, lubades neil vastandada oma tehnikaid ja vaatenurki mentorluse osas ning aidates neil üles ehitada meeskondlikku lähenemist. Tähtis on tuua kokku sarnastes rollides professionaale, et nad saaksid üksteiselt õppida, kuid samas on oluline tuua ka erinevate alade professionaalide kokkusaamine.
7. Kursuse loomisel tuleb aluseks võtta see, milline on osalejate positsioon töökohal, millised on nende isiklikud teadmised ja arusaamad kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe ja mentorluse osas, ning sealt edasi minna. See tähendab, et kursust peaks vormima neile sobivaks, mitte vastupidi.
8. On oluline väärtustada seda, mida osalejad juba teavad ja/või oskavad teha. Mõnel inimesel ei ole võib-olla mingeid teadmisi akadeemilisest protokollidest või kõrghariduse kvaliteedistandarditest, kuid ta võib olla mingis kindlas ettevõttes kindlate oskustega ekspert. Eksperti peaks kutsuma selgitusi ja arutelu juhtima siis, kui on selleks õige hetk (nt siis kui neid konkreetseid oskusi parajasti arutatakse).

D. ApprEnt projekti töövahendid

ApprEnti projekt on välja arendanud töövahendid, mida võib pidada mentorkoolituse vajalikuks osaks ning ühtlasi võivad tulla kasuks ka töökohapõhist õpet arendavatele kõrgkoolidele ja ettevõtetele.

I Head näited

Projekt on kogunud 33 juhtumit, mis esindavad kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe näiteid üheksast Euroopa riigist. Juhtumite kogumise mudel, mis keskendub parimate näidete kirjeldusele (mis on teie juhtumis eriti huvitavat?) ja kasutajate tagasisidele (mida teie õpilased programmist arvavad?), näitab konkreetselt iga mudeli edukust või edu puudumist ning aitab hinnata, kuidas mudeleid (või mudelite teatud osi) saaks kasutada mõnes teises keskkonnas.

Kõik head näited on kättesaadavad projekti veebilehel <https://apprent.eucen.eu/tools/>. Iga juhtumi esimesel lehel on graafiliselt näidatud, millised definitsiooni kuuest tunnusest on olemas, ning annab ülevaate, kas see konkreetne juhtum võiks pakkuda informatsiooni otsitava kohta või mitte.

Üheksast Euroopa Liidu riigist kokku kogutud kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe erineva rakendusviisiga juhtumite hulgas on palju näiteid.

II SWOT ja võrdlev analüüs

Projekti eel töötasid partnerid üheskoos, et teha kindlaks, milline on kõrgkoolide ja ettevõtete esindajate ettekujutus töökohapõhisest õppes kõrghariduse tasemel. See arutelu ja töötuba lasi teha kindlaks tugevused, nõrkused, võimalused ja ohud (SWOT analüüsi), mis eri osapoolte arvates sedasorti programmide juurde kuuluvad. Üks suur probleem, mille tõid välja mõlemad osapooled, on vastastikuse usalduse puudumine. Kuid gruppide arvates oli kõrghariduse tasemel töökohapõhisel õppel ka palju kasulikke omadusi. See SWOT-analüüs lõimiti hiljem juhtumiuuringute võrdleva analüüsiga ning kuuest partnerriigist (partnereid on kokku kaheksa) kogutud tagasisidega.

Võrdlev analüüs sisaldab kvantitatiivset ja kvalitatiivset tõlgendust kogutud juhtumitest ja üldistest soovitudest, mis põhinevad peamiste huvigruppide riiklikes arutelugruppides antud tagasisidel. Tagasiside kajastab töökohapõhisel õppes osalejate muresid ning ideid, kuidas muuta õpet paremaks nii, et see ettevõtetele, kõrgkoolidele ja ka üliõpilastele rohkem huvi pakuks.

Analüüs on kättesaadav projekti veebilehel <https://apprent.eucen.eu/tools/>.

III Soovituslikud tegevuspõhimõtted

Partnerkohtumiste aruteludele ja, mis veelgi olulisem, huvigruppidelt kogutud tagasisidele toetudes on ApprEnt projekti konsortsium saanud luua tegevuspõhimõtted, mis on mõeldud eri

taseme otsustajatele. Iga soovitus toob välja, kuidas üliõpilased sellest kasu võiksid saada. Soovitused, mis on olulised nii Euroopa, riigi kui ka ettevõtte tasandil, puudutavad järgmisi olulisi punkte:

- ▲ regulatsioonid,
- ▲ strateegiline tegevuspõhimõtete planeerimine,
- ▲ väljaõpe,
- ▲ liikuvus,
- ▲ juhendamine ja koordineerimine,
- ▲ kvaliteedi tagamine,
- ▲ ressursside jagamine,
- ▲ rahastus,
- ▲ läbipaistvus,
- ▲ jätkusuutlikkus.

See töövahend proovib võtta kokku peamised põhjused, miks toetada, parendada ja laiendada kõrghariduse tasemel töökohapõhise õppe võimalusi, ning tõstab esile, kui kasulik on see kõigile asjaosalistele. Tegevuspõhimõtete soovitused (nii detailses kui ka lühendatud versioonis) on kättesaadavad projekti veebilehel <https://apprent.eucen.eu/tools/>.

IV Näidisleping

Üks ApprEnt projekti välja arendatud töövahend on näidisleping, mida kõrgkoolid ja ettevõtted saavad kokkuleppe sõlmimiseks kasutada. Leping, mille peavad allkirjastama töökohapõhise õppe kõik kolm osapoolt (üliõpilane, kõrgkool ja ettevõtte), püüab kaitsta kõigi huve ning rõhutada vajadust teha koostööd ja panustada partnerlussuhetesse. Näidislepingus on teave selle kohta, miks iga osapool on oluline ning miks on hea koostöö kõrghariduse tasemel töökohapõhises õppes rahuldustpakkuv ja kasulik kõigile asjaosalistele.

ApprEnt projekti näidisleping on loodud mitme kõrgkoolides juba kasutusel oleva lepingu põhjal ning on kättesaadav projekti veebilehel <https://apprent.eucen.eu/tools/>.

V Turunduspakett

Kõrghariduse tasemel töökohapõhine õpe ei ole laialdaselt tuntud. Üks projekti eesmärke on anda töökohapõhise õppe veendunud kasutajatele vahendid, mille abil on lihtsam teavitada ka teisi võimalikke huvilisi töökohapõhise õppe kasulikkusest. ApprEnt projekti turunduspakett sisaldab ülevaadet, mis on töökohapõhine õpe kõrghariduses ning kuidas läheneda kõrgkooli või ettevõtte esindajaile ja võimalikele õppijaile. Samuti sisalduvad seal tsitaadid kasutajatelt ning soovituslik viis, kuidas läheneda huvilisele, kes veel ei osale töökohapõhises õppes.

Pakett on kättesaadav projekti veebilehel <https://apprent.eucen.eu/tools/>.

E. Mentorlus – ülesanded ja oskused

Kahe õppimisvõimalust pakkuva asutuse, st kõrgkooli ja ettevõtte koostöös arendatav töökohapõhine õpe nõuab ka juhendamist mõlemalt poolt. Kummalgi asutusel on erinev tegevusloogika:

- päris töö *versus* standardiseeritud õpiolukorrad
- õppimine kogemuse kaudu *versus* teoreetiline õpe

Suhtlus kõigi osapoolte vahel on fundamentaalne. Kommunikatsioon liigub eri suundades, nagu näidatud joonisel 3 (vt 6. moodul, lk 25) – mentorite vahel ning iga mentori ja tema üliõpilaste vahel (mõlemas suunas). Meeskonnana töötamise oskus on hädavajalik.

Kommunikatsiooni- ja jagamisvajadus saab kõige paremini rahuldada, kasutades näiteks erinevaid rakendusi (vt Lisa 3).

Mentorite ülesanded

Tööalane mentor

- ▲ aitab kaasa lõimumisele töökohal;
- ▲ tuvastab õppekavaga kooskõlas olevad õppimise kohad tööprotsessis;
- ▲ defineerib õpitee, mis oleks kooskõlas õppekavaga;
- ▲ juhendab üliõpilast ettevõttes toimivas õppeprotsessis;
- ▲ hindab üliõpilase arengut;
- ▲ paneb paika akadeemilised vahendid, mida töökohal kasutatakse.

Akadeemiline mentor

- ▲ annab tudengile nõu;
- ▲ jälgib, kas töö, mida tudengil palutakse teha, on vastavuses õppekavaga;
- ▲ hoiab silma peal akadeemilistel tulemustel;
- ▲ juhendab üliõpilast õppeprotsessis;
- ▲ hindab üliõpilase arengut;
- ▲ paneb paika akadeemilised vahendid, mida töökohal kasutatakse.

Mentoritelt nõutavad oskused

- ▲ külalislahkus
- ▲ oskus kontekstis vaadelda
- ▲ oskus planeerida eeldatavaid tulemusi
- ▲ oskus hinnata
- ▲ oskus juhendada
- ▲ oskus aidata



- ▲ oskus tunnustada
- ▲ oskus lõimida
- ▲ oskus teha koostööd teiste mentoritega

Lisas 6 on nimekiri mentorilt eeldatavatest oskustest ja pädevustest.

F. Mentorkoolituse ülesehitus

Mentorkoolituse mudel koosneb arutelu küsimustest ja soovituslikest allikatest, mis võiksid arutelu toetada ja mida saab käsitleda eri viisidel, kasutades erinevaid meetodeid ja harjutusi (nt ajurünnak, rollimängud, juhtumiuuringute hindamine, üliõpilaste ja eeskujude kaasamine).

ApprEnt projekti mentorkoolituse mudelil on seitse osa.

- ▲ 1. moodul. Ettevalmistus – töökohapõhise õppe eripärad ja eelised kõrghariduses
- ▲ 2. moodul. Sissejuhatus juhendamisse töökohapõhises õppes
- ▲ 3. moodul. Kuidas mõista töökohapõhise õppe üliõpilaste ootusi ja vajadusi
- ▲ 4. moodul. Õpistrateegia planeerimine
- ▲ 5. moodul. Õppeprotsessi toetamine
- ▲ 6. moodul. Koostöövahendid mentoritele
- ▲ 7. moodul. Täiendusõpe – tegevusplaani osalejatele

Enne, kui hakata mentoreid õpetama, tuleks läbi lugeda kõik seitse moodulit ning mõelda, kuidas neid käsitada ja käsitleda. See aitab korraldada fokuseeritud ja tulemuslikumaid õppesessioone.

Tasub süveneda ka vaba juurdepääsuga e-kursuse vormis pakutava mentorkoolituse näitesele (vt Lisa 8), et leida sellest inspiratsiooni oma kursust ette valmistades.

1. moodul. Ettevalmistus – töökohapõhise õppe eripärad ja eelised kõrghariduses

Enne mentorkoolituse algust peaks võtma ühendust kõrgkooli ja ettevõtte töötajatega, kes kursusel osalevad, ja paluma nende abi õppepäevade ettevalmistamisel. Andke neile ettevalmistusteks aega (vähemalt 2 nädalat), sest materjali, mida nad võiksid lugeda ja kokku koguda, on päris palju.

Soovituslikud kursuse-eelsed ettevalmistused osalejatele:

- ▲ **Individuaalsed rollid** – iga osaleja peaks ette valmistama ühe lehekülje pikkuse teksti, milles sisalduvad:
 - ▼ kirjeldus praegusest rollist töökeskkonnas
 - ▼ pädevusvaldkond
 - ▼ üliõpilaste juhendamise või õppijatega töötamise kogemus
 - ▼ motivatsioon olla mentor
 - ▼ ootused/eeldused
 - ▼ võimalik panus arutellu
 - ▼ muu asjakohane info

- ▲ **Üldine lugemisvara** – võib käsitleda erinevaid valdkondi, näiteks:
 - ▼ Eesti seadused ja regulatsioonid
 - ▼ Euroopa vaade töökohapõhisele õppele
 - ▼ Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse (CEDEFOP) aruanded töökohapõhise õppe kohta jms

- ▲ **Asutusesisene lugemisvara** – eelkõige:
 - ▼ organisatsiooni tegevuspõhimõtted ja õppetevuse regulatsioonid võimaldamaks töökohapõhise õppe arendamist ja kaasamist (vt Hindamine)

- ▲ **Võtmeallikad** – näiteks:
 - ▼ mõned ApprEnti juhtumiuuringud
 - ▼ võrdlev analüüs ja soovituslikud tegevuspõhimõtted

- ▲ **Hinnangute andmine** – näiteks:
 - ▼ konkreetset juhtumiuuringut ja nende võrdlemine enda kogemusega

- ▲ **Dokumendimallide kogumine** – nagu näiteks:
 - ▼ materjalid, mida üliõpilaste juhendamisel kasutatakse

- ▲ **Teiste ApprEnti töövahendite ja materjalide lugemine** – näiteks:
 - ▼ näidislepingud
 - ▼ turunduspakett

- ▲ **Mentorite ülesannetest ja oskustest rohkem teada saamine** – alustuseks:
 - ▼ käesoleva dokumendi osa E

2. moodul. Sissejuhatus juhendamisse töökohapõhise õppes

Sissejuhatus eesmärk on, et kõik osalejad tunneksid üksteist, jagaksid ootusi ja motivatsiooni, ning arutaksid töökohapõhises õppes osalevate üliõpilastega tegelemise eripära üle.

Kes me oleme?

- ▲ Osalejate sissejuhatus ja tutvustus, kui nad üksteist ei tunne (kui tunnevad, siis võib selle punkti vahele jätta)
- ▲ Põgus sissevaade, mida osalejad soovivad kursuselt saada. Kasutage individuaalseid rolle, millest nad on kirjutanud **moodulis – Ettevalmistus – kõrghariduse töökohapõhise õppe eripärad ja eelised**) ning arutage osalejate erinevaid individuaalseid eesmärke.
- ▲ Kursuse programmi ja aluspõhimõtete esitlus

Mis on töökohapõhise õpe kõrghariduses?

- ▲ Arutage väikestes gruppides:
 - ▼ Mida teie töökohapõhise õppe all mõistate?
 - ▼ Kuidas teie arvates töökohapõhine õpe kõrghariduses erineb tavapärasest tasemeõppe osaks olevast praktikast kõrgkoolis?
- ▲ Arutage väikestes gruppides:
 - ▼ Millised vahendid on teie ettevõttes või kõrgkoolis juba olemas, et oleks võimalik töökohapõhist õpet pakkuda?
 - ▼ Millist töökohapõhist õpet peaks teie organisatsioonis rakendama?
- ▲ Kust võiks leida rohkem teavet juba kasutusel oleva töökohapõhise õppe ja selle kasulikkuse kohta?

Soovituslikud allikad:

- ❖ Loe *Lisa 1, Lääne-Bretagne'i ülikooli (Université de Bretagne Occidentale) õppe- ja praktikaprogrammide kokkuvõtlik mudel*
- ❖ Loe *Lisa 2, Case P01.4ES "University of Deusto"*

Miks on oluline, et töökohapõhises õppes õppijail oleks nii akadeemiline kui ka ettevõtte mentor?

- ▲ Arutage väikestes gruppides:
 - ▼ Kes on mentor?
 - ▼ Miks on teie arvates töökohapõhise õppe üliõpilastel vaja kahte mentorit?
 - ▼ Kumb kahest mentorist on olulisem? Miks?

- ▲ Arutage segagruppides:
 - ▼ Mida oleks kõrgkooli töötajatel õppida ettevõtte töötajatelt?
 - ▼ Mida oleks ettevõtte töötajatel õppida kõrgkooli töötajatelt?
 - ▼ Miks on mündi mõlemad pooled olulised ja miks need teineteist töökohapõhises õppes täiendavad?

- ▲ Arutage segagruppides:
 - ▼ Kujutlege ideaalset koostööd akadeemiliste ja ettevõtte mentorite vahel. Milliseid töövahendeid oleks neil vaja? Kuidas võiksid nad jagada tööd ja teadmisi selle üliõpilase kohta, kellega nad töötavad?

Soovituslikud allikad:

- ❖ Loe *Lisa 3, Kasulikud vahendid topeltmentorluseks*
- ❖ Loe *Lisa 6, Mentorite võtmeoskused ja pädevused*
- ❖ Loe *Lisa 7, Mentorite vajadused ja nähtavus*

3. moodul. Kuidas mõista üliõpilaste ootusi ja vajadusi töökohapõhises õppes

Töökohapõhine õpe pakub õppijale võimalust omandada haridus, bakalaureuse- või magistrakraad läbipõimituna õppides ja töötades. Üliõpilasel kulub osa ajast tööle ja ülejäänud aeg õppimisele. Selline meetod laseb õppijal oma tööalal areneda ning samal ajal omandada kõrgetasemelised mitmel pool rakendatavad teadmised ja oskused.

Peamised põhjused, miks üliõpilased valivad töökohapõhise õppe:

1. nad saavad õppida paindlikumalt;
2. neile õpetatakse peamisi oskusi, mida tööandjad oma töötajatelt ootavad;
3. nad õpivad omas rütmis ja mentorite toetusega;
4. nad muutuvad oma töös enesekindlamaks;
5. nad teenivad õppimise ajal raha;
6. neil on suurem võimalus pärast kõrgkooli lõpetamist tööle saada või jääda;
7. tihti peale pakutakse neile kõrgemat palka kui teistele lõpetajatele.

Sellest hoolimata läbivad töökohapõhise õppe üliõpilased väga nõudliku ja väljakutserohke õppimisviisi – nad peavad täitma akadeemilised nõudmised selles kõrgkoolis, kus õpivad (nagu teised üliõpilasedki), ning samal ajal täitma tööalased nõudmised selles ettevõttes, mis neid tööle võttis.

Miks on töökohapõhine õpe eriline?

- ▲ Arutage väikestes gruppides:
 - ▼ Kas teie arvates on tavalistel üliõpilastel samad eesmärgid nagu üliõpilastel töökohapõhises õppes?
 - ▼ Kuidas väärtustate mõtet samaaegselt õppida ja töötada?
 - ▼ Kas teie arvates on töökohapõhise õppe üliõpilastel vaja toetust, et täita oma kohustusi nii kõrgkoolis kui ka ettevõttes? Milline see toetus võiks olla?
- ▲ Töötage väikestes gruppides:
 - ▼ Kohandage üks tavapärase kursuseprogramm töökohapõhise õppe vajadustele ja eripäradele vastavaks.
 - ▼ Arutage oma grupis, millised lisad/muutused võiksid töökohapõhises õppes olla, võrreldes sarnaste tavapärase kursustega.

Soovituslikud allikad:

- ❖ Vt *Joonis 5 (Lisa 1)* – kas teile teadaolevat õppe- ja praktikaprogrammid jälgivad selle diagrammi struktuuri?

Kuidas töökohapõhise õppega kohanduda?

- ▲ Arutage väikestes gruppides oma eelnevaid kogemusi üliõpilastega töötamisel:
 - ▼ Kuidas võiks eelnev kogemus juhendajana kasuks tulla?
 - ▼ Kas eelnev kogemus võib uues rollis hoopiski koormavaks osutuda? Miks?
 - ▼ Kuidas oleks võimalik eelnevat kogemust kasutada ja seda töökohapõhise õppe üliõpilaste nõudmistele kohandada?

Soovituslikud allikad:

- ❖ Loe **turunduspaketti**, eriti just võimaikule õppijale suunatud osa
- ❖ Loe *Lisa 2, juhtum P01.1 "University of Chester (UK)"*, lk **Error! Bookmark not defined.**

4. moodul. Õpistrateegia kavandamine

Tavaliselt on töökohapõhine õpe pädevusele orienteeritud ja õppijaile keskendunud. Pädevuste dokumenteerimiseks ja nende hindamiseks on soovituslik kasutada portfooliopõhist lähenemist³.

Mentorid toetavad õppijaid neid järjepidevalt juhendades. Töökohapõhises õppes oodatakse õppijailt, et:

- ▲ neist saaks ennastjuhtivad õppijad (et nad arendaks oma elukestva õppe võimekust);
- ▲ nad dokumenteeriks informaalset õpet töökohal ja analüüsiks seda (*õppimise logiraamat*);
- ▲ nad tõestaksid õpitud dokumentide kaudu (*tutvustav e-portfoolio*) ja oskaksid end ise kindlaks kujunenud kriteeriumide põhjal hinnata;
- ▲ nad suudaksid ühendada teooria ja praktika.

Esimene samm üliõpilase õpistrateegia kavandamisel on teha intervjuu (või vajadusel mitu), et välja selgitada, mida üliõpilane varem õppinud on, ning sobitada see valitud töökohapõhise õppe õpitulemustega. Järgmised sammud oleksid:

- ▲ sõnastada töökohapõhise õppe õpitulemused, mida on vaja saavutada;
- ▲ arutada üliõpilastega ja valida õpistrateegia, kaasa arvatud projekt, milles osaletakse ettevõttes;
- ▲ arutada ettevõttega õpistrateegiat ning kokku leppida tulemusnäitajad, et saavutada õpiväljundid nii ettevõttes kui ka kõrgkoolis.

Õppe planeerimine:

- ▲ Arutage väikestes gruppides:
 - ▼ Mis on kõige olulisem informatsioon, mida üliõpilastelt teada saada?
 - ▼ Kuidas julgustada üliõpilasi olema arutelus proaktiivsed?

Omandatud pädevused:

- ▲ Arutage väikestes gruppides:
 - ▼ Kuidas teha kindlaks, millised praktilised oskused üliõpilasel juba olemas on?
 - ▼ Kuidas teha kindlaks, kas üliõpilase praktilised oskused on samal tasemel nagu ettevõtte ja kõrgkool nõuavad?
 - ▼ Kes peaksid praktiliste oskuste kindlaks tegemises osalema? Miks?

Soovituslikud allikad:

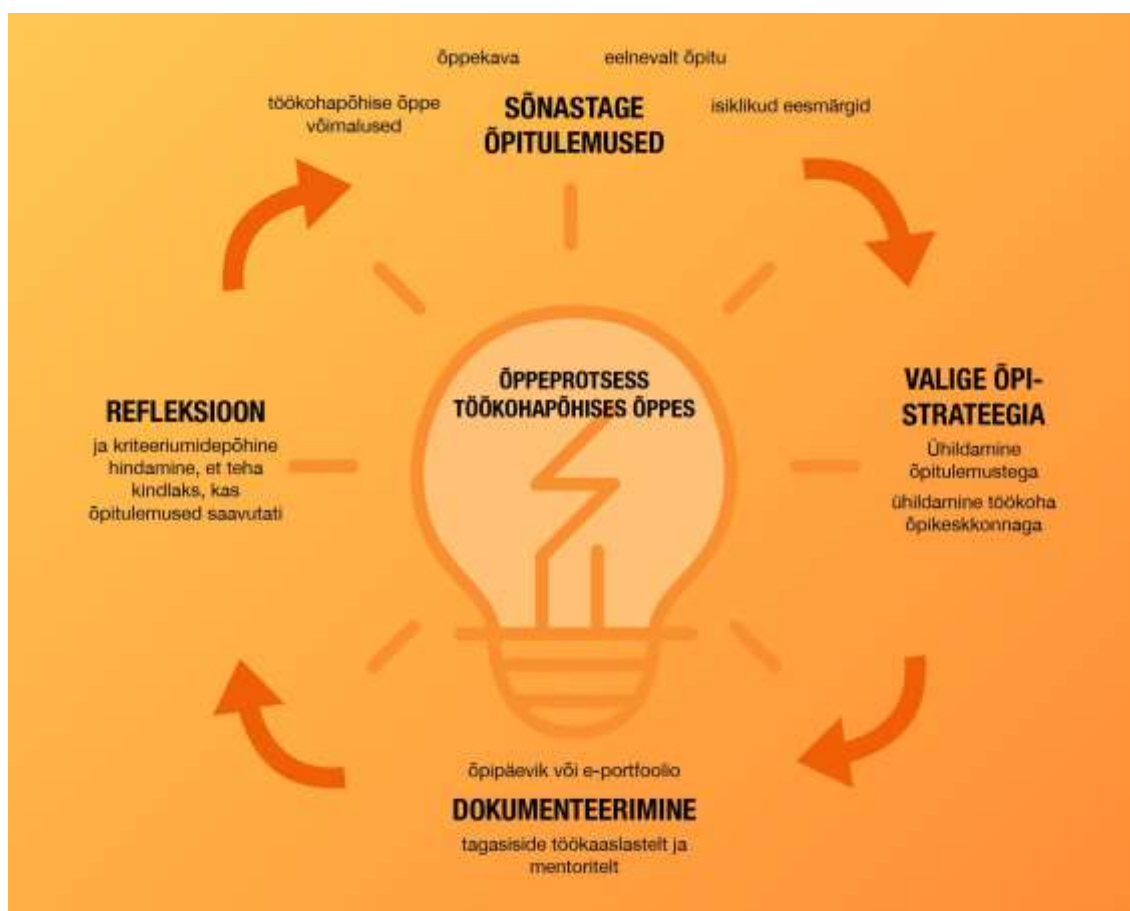
- ❖ Loe *Lisa 4 Küsitlusmeetodid*

³ Karsten 2012

5. moodul. Õppeprotsessi toetamine

Juhendamine töökohapõhises õppes põhineb arusaamal, et alustavad mentorid pakuvad oma juhendatavatele palju tuge, mida hakatakse järk-järgult vähendama, et juhendatavad saaksid hakata oma õppeprotsessi ise reguleerima.

Joonis 1 kujutab õppeprotsessi töökohapõhises õppes ja seda, kuidas mentorid saavad eri etappides abiks olla. Need neli etappi põhinevad transversaalsete oskuste õppemudelil, mis arendati välja EL-i projektis ATS20204.



Joonis 1 Mentorite ja õpilaste tavapärased ülesanded HEA õppeprotsessis. Joonise aluseks on ATS2020 „E-portfooliol põhinev transversaalsete oskuste õppemudel” (Ghoneim, Gruber-Mücke ja Grundschober, 2017).

⁴ <http://www.ats2020.eu/>

Joonis 1 on kujutatud mentorite ülesanded õpilaste õppeprotsessis.

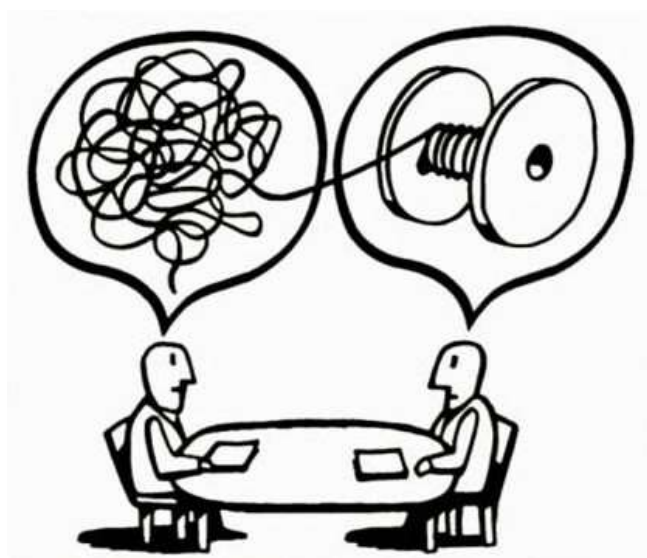
1. **Ootuspärased õpitulemused** – määrata koos üliõpilastega kindlaks mitu (neli või viis) õpitulemust iga õppefaasi kohta. Neid raamivad õppekavas määratud õpitulemused ja üliõpilase varasem õpikogemus. Samuti kuuluvad sinna hulka kriteeriumid, millega õpitulemuste saavutamist mõõta.
2. **Õpistrateegia** – arendada koos üliõpilastega välja õpistrateegia, mis võtab arvesse erinevaid õpikeskkondi ehk kõrgkooli ja töökohta.
3. **Lisadokumendid ja tagasiside** – arutada üliõpilastega õppeprotsessi ja õpitulemuste saavutamist toetavate dokumentide (õppepäevik või portfolio) üle. Anda õppeprotsessi toetamiseks tagasisidet (formatiivne tagasiside).
4. **Analüüs** – analüüsida protsessi küsitlusmeetodite ja tagasiside abil. Iga õppefaasi lõpus kontrollivad üliõpilased, kas on saavutanud õpitulemused. Samuti märgivad nad ära, milliseid mitte-ootuspäraseid õpitulemusi on nad saavutanud. Üliõpilased näitavad, kasutades oma dokumente (vt punkt 3), mil määral on nad õpitulemused saavutanud ning võtavad need kokku aruandes või portfolios. Mentorid vaatavad aruande üle ja annavad tagasisidet.

Kuidas erineb see mentorluse protsess teie tavalistest juhendamise meetoditest?

- ▲ Arutage väikestes gruppides:
 - ▼ Milliseid neid neljast punktist te tavaliselt kasutate või olete kasutanud üliõpilaste juhendamiseks?
 - ▼ Milline neist neljast punktist nõuab teie arvates kõige rohkem tööd?

Vaadake Joonist 2 ja mõtisklege ...

- ▲ Mida see pilt teie arvates tähendab?
- ▲ Kes võiksid sinu arvates olla need inimesed joonisel (töökohapõhise õppe kontekstis)?



Joonis 2 Joonistus 'Significado' (CC BY-NC 4.0 Licence)

Milliseid lisamaterjale te kasutate ja/või vajate?

- ▲ Arutage väikestes gruppides:
 - ▼ Kas olete kunagi varem kuulnud õpipäevikust või portfooliost? Kas olete neid varem kasutanud? Miks?
 - ▼ Kas teil on spetsiaalseid dokumente, miks võiksid aidata mõnega eelpoolmainitud neljast punktist? Miks need võiksid kasulikud olla?
 - ▼ Kas oleksite nõus kasutama digitaalseid abivahendeid? Milliseid? Mille jaoks?

Soovituslikud alikad:

- ❖ Loe *Lisa 4 Küsitlusmeetodid*
- ❖ Loe *Lisa 5 Õpiportfoolid*

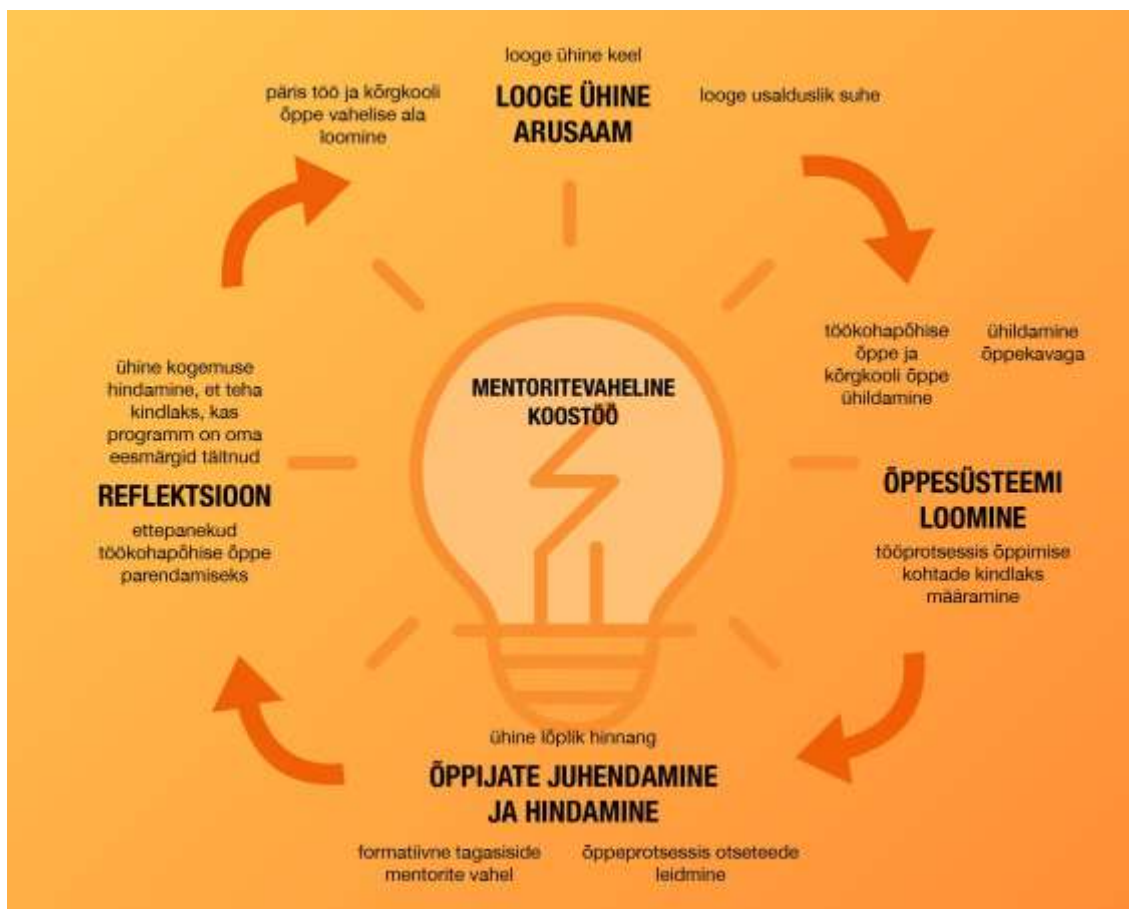
6. moodul. Koostöövahendid mentoritele

Töökohapõhine õpe kõrghariduses on õppeprotsess kahes erinevas õpikeskkonnas – kõrgkoolis ja töökohal –, nii et kummaski õpikeskkonnas on üks mentor. Seetõttu on töökohapõhise õppe edukaks toimimiseks vajalik koostöö mentorite vahel. Joonis 3 on kujutatud kommunikatsioonivood mentorite vahel ning mentorite ja üliõpilaste vahel.



Joonis 3 Kommunikatsioonivood mentorite vahel ning mentorite ja õpilaste vahel.

Selleks, et tagada edukas õppeprotsess, vajavad kahes õpikeskkonnas välja arendatud töökohapõhine õpe juhendamist ja mentorlust mõlemas keskkonnas ning samuti koostööd mentorite vahel.



Joonis 4 Hea mentorite tavapärased koostööprotsessid.

Joonis 4 leheküljel 25 on kujutatud kõrgkooli ja ettevõtte mentorite koostöövaldkonnad:

- I. **Ühine arusaam:** töökohapõhine õpe ühendab omavahel akadeemilise maailma ja töömaailma. Töökohapõhist õpet kavandades ja rakendades on oluline luua kahe maailma vaheline ala, kus need kaks saaksid kohtuda ja luua ühise arusaama seostest teooria ja praktika vahel, ning arendada mentorite vahel välja usalduslik suhe. See võiks olla ka osa õppekava kavandamisest, millesse võiksid olla kaasatud kõik huvigrupid (üliõpilased, töandjad, mentorid jt). Kõik huvigrupid, aga eelkõige mentorid, peaksid mõistma tunnustatud õppetaseid, ootuspäraseid õpitulemusi, ainepunktidel põhinevat hindamist jne.
- II. **Õpote kavandamine:** töökohapõhine õpe on kombinatsioon traditsioonilisest õppeainepõhisest õppest ja kogemuspõhisel õppest töökohal. Konkreetse õpote kavandamine – kaasa arvatud õppimiskohtade kindlaks tegemine tööprotsessis – nõuab sujuvat koostööd mentorite vahel kõrgkoolis ja ettevõttes.
- III. **Õppijate arengu hindamine:** töökohapõhise õpe on kombinatsioon töötades oskuste ja pädevuste omandamisest ning kõrghariduses nõutavast kognitiivsest arengst. Siiani on osutunud probleemiks, kes ja millal on pädev hindama õppija arengut. Samuti on oluline, kuidas üliõpilase arengu järjepidev hindamine on kaasatud tagasisideprotsessidesse, et tagada kõrgekvaliteediline õpe.
- IV. Töökohapõhise õppe **analüüsimine**.

Kuidas ja millal teha koostööd?

- ▲ Arutage väikestes gruppides:
 - ▼ Milline neist valdkondadest on kõige keerulisem?
 - ▼ Kuidas julgustaksite koostööd ja tagasisideprotsessi mentorite vahel?

Milliseid lisamaterjale te kasutate ja/või vajate?

- ▲ Arutage väikestes gruppides:
 - ▼ Kas koostöö jaoks on vaja konkreetseid dokumente? Milliseid
 - ▼ Kas te kasutaksite digitaalseid vahendeid? Milliseid? Mille jaoks?

Soovituslikud allikad:

- ❖ Loe *Lisa 3 Kasulikud vahendid topeltmentorluseks*

7. moodul. Täiendusõpe – tegevusplaan osalejatele

Kui kõik eelnevad mentorkoolituse etapid on läbitud, peaks kursus sisaldama ka refleksiooni etappi, kuidas kursusel õpitud teadmisi ja vahendeid oma tegevuses kasutada. Refleksiooniks pakume välja mõned küsimused:

- ▲ Mida ma õppinud olen?
- ▲ Kuidas saab õppimine minust parema mentori teha?
- ▲ Mida õpitust saaksin kasutada, et oma tööd paremaks muuta?
- ▲ Mida uutest vahenditest saaksin oma töös veel kasutada, et juhendamise protsessi lihtsustada?
- ▲ Mille kallal peaksin veel vaeva nägema, millega jätkama?
- ▲ Millised allikad, kui neid oleks saadaval, võiksid veel kasuks tulla?
- ▲ Mida saaksin jagada kolleegidega, kes alustavad üliõpilaste juhendamist töökohapõhises õppes?
- ▲ Mida me ühtse grupina saame teha, et oma organisatsiooni tegevuspõhimõtteid ja tööd paremaks muuta?

Samuti saavad osalejad lisada oma personaalsele tegevusplaanile viisi, kuidas ise enda saavutusi jälgida, näiteks märkides õpipäevikusse üles edukad juhtumid. Või kirjutades üles, mida kursuse jooksul õpivad, näiteks:

- ▲ Kuidas mõjutab uus lähenemine mentorlusele juhendatavaid üliõpilasi?
- ▲ Kuidas see neile kasuks tuleb?
- ▲ Kas saan positiivset tagasisidet üliõpilastelt, kellega töötan?
- ▲ Kuidas tean, et nende positiivne kogemus ärgitab neid ka teistele üliõpilastele töökohapõhisest õppes rääkima?

Tuleks ka kasuks, kui osalejad analüüsiksivad võimalusi ja paranenud tulemusi, mida koostöö mentoritega partnerorganisatsioonist neile pakub:

- ▲ Kuidas selline koostöö aitab üliõpilaste õpitulemusi paremaks muuta?
- ▲ Miks täiustab paarides töötamine (isegi interneti teel) teie enda tööd?
- ▲ Mida saaks oma partnermentoorilt õppida, mis võiks aidata kohandada oma lähenemist mentorlusele?

Võiks mõtiskleda ka selle üle, kas topeltmentorlus on toonud endaga kaasa uusi arenguid:

- ▲ Kas olete isiklikult uutes kõrgkooli-ettevõtte koostööprojektides osalenud?
- ▲ Kas olete saanud uusi kontakte, millest võiks tulevikus kasu olla?
- ▲ Kas teile tundub, et teie kõrgkool/ettevõtte on rohkem nähtav tänu teie tööle mentorina?
- ▲ Kas teie kõrgkool/ettevõtte on teie arvates nüüd ühiskonnas tegusam?

Selline iseenda analüüsimine aitab osalejatel oma lähenemist viimistleda ja muutuda teadlikumaks võimalikest takistustest või väljakutsetest. Nõnda käituvad mentorid kui analüüsivõimelised töötajad, kes õpivad oma kogemustest ja suudavad oma praktikat kogu karjääri vältel aina paremaks muuta.

Soovituslikud allikad:

- ❖ Loe *Lisa 6 Mentorite võtmeoskused ja pädevused*
- ❖ Loe *Lisa 7 Mentorite vajadused ja nähtavus*

F. Lisad

Lisa 1: Lääne-Bretagne'i ülikooli (Université de Bretagne Occidentale) õppe- ja praktikaprogrammide kokkuvõtlik mudel

Lisa 2: Valitud ApprEnti juhtumiuuringud

Lisa 3: Kasulikud vahendid topeltmentorluseks

Lisa 4: Küsitlusmeetodid

Lisa 5: Õpiportfooliod

Lisa 6: Mentorite võtmeoskused ja pädevused

Lisa 7: Mentorite vajadused ja nähtavus

Lisa 8: Austria kursusemudeli prototüüp: *MentorMOOC*

Annex 1: UBO's apprenticeships model in a nutshell

UBO Apprenticeship office

The University of Brest (UBO) has developed a centralised office that coordinates all the HEA programmes led by the university in collaboration with industry, the "UBO Apprenticeship office". This office takes care of the pedagogical, professional and personal aspects of apprentices entering one of the HEA programmes of their university. The office gives guidance and counselling to students who start a new programme and when they start their work, especially if it is difficult. One of their main tasks is also to help students to prepare for interviews but also how to find accommodation or how to move to the city where they will work (in the case the company is not local).

This kind of support can only be ensured in HEIs committed to social dimension of universities. Students do not feel alone and the drop-out rate is insignificant compared to other type of programmes.

The apprenticeship agreement includes a three-week trial period for adaptation. It includes a clear note specifying that an apprentice does not replace a standard employee within the hosting company, but rather that the apprentice will bring something new, non-existing in the company.

The availability of these HEA programmes are promoted in different ways. And the match of apprentices-companies is sometimes done by organising "Job Dating" events, where enterprises present their needs and students can see what is available and maybe offer a specific project to be undertaken.

Alliances and co-operation

UBO offers HEA programmes that are delivered sometimes in collaboration with third parties. One of these allies is the University Institute of Technology (IUT) which has a clear strategy towards SMEs and apprenticeship approaches.

Mentors in at IUT are given a manual at the beginning of the course and they are expected to apply it. The role of company mentor is to help apprentices to integrate into the workspace, to define progression and to validate the academic tools used while working. The role of the academic mentor is to give advice the apprentice, to look after the adequacy between the work the student is asked to do and the degree the apprentice is studying, to keep track of the academic results, etc. The academic mentor visits the apprentice at work at least one time. The company mentor attends the "viva" exam at the end of the programme.

Definition of the programme

Once a year academic representatives and of the partner enterprises meet to decide what is important and whether the programme needs to be changed or updated, trying to get closer to what the enterprises need.

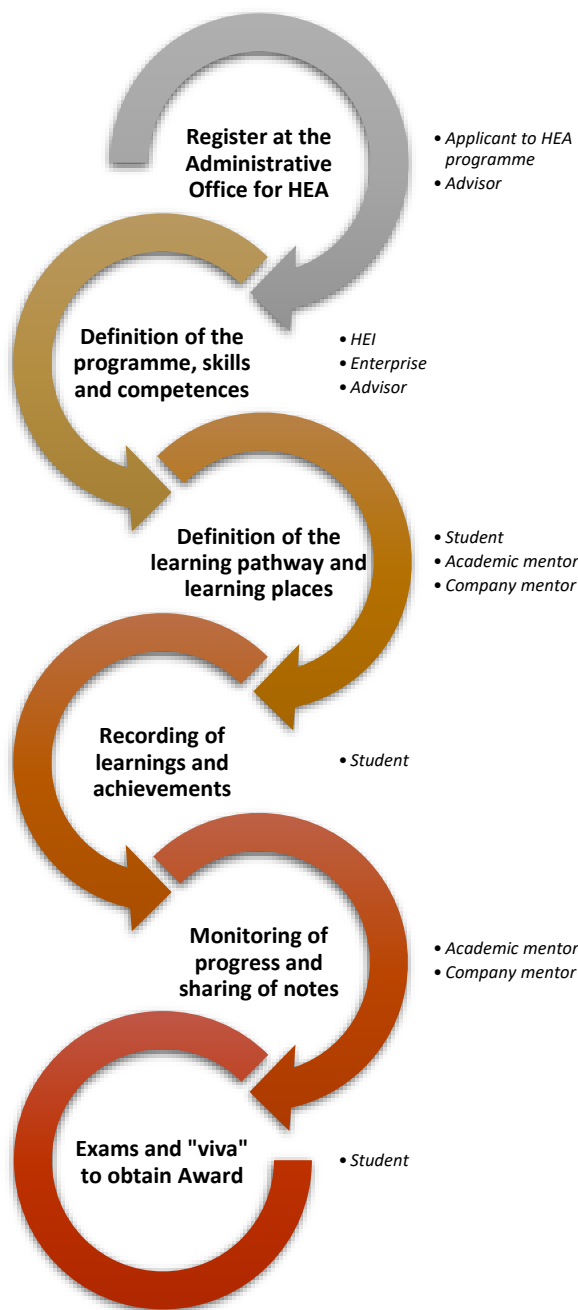


Figure 5 Steps in the process towards obtaining a HEA Award and indication of actors involved (C Royo, 2019)

Annex created by Carme Royo based on observations during the ApprEnt workshop in Brest, May 2018.

Annex 2: Selected ApprEnt case studies

This annex only portrays a limited number of case studies collected during the ApprEnt project. Full access to all the case studies is available from <https://apprent.eucen.eu/tools/>

List of cases included in this document:

- ▲ CASE STUDY P08.2 | Universidad Complutense de Madrid (ES) 34
- ▲ CASE STUDY P01.4 | University of Deusto (ES) 38
- ▲ CASE STUDY P06.2 | University of Turku, TSE exe (FI) 41
- ▲ CASE STUDY P07.2 | Università di Catania (IT) 44
- ▲ CASE STUDY P01.1 | University of Chester (UK) 48

Annex 3: Useful tools for dual mentoring

Mentoring is all about supporting the apprentices' learning and development process during the HEA experience. The apprentice's performance at the HEI and at the working place will determine the successful or unsuccessful achievement of the competences and skills marked in the HEA programme.

Both mentors need to have access to the development of the learning process of the apprentice and focus on how to help him/her to achieve his/her objectives from a theoretical/academic point of view (at the HEI) and from a more practical/hands on perspective (at the enterprise or industry).

Sharing information about how the student is performing at one end would help you to adapt the original setting of learning at the other end. Communication between mentors, thus, would be of great help for everyone involved.

USEFUL TOOLS

- ▲ Google drive for sharing notes, reports, assignment scores or tables
- ▲ Virtual meetings platform such as Skype, GoToMeeting or Adobe Connect, to communicate between mentors but maybe also to include discussions with both mentors and the student
- ▲ Shared Moodle platform to upload materials
- ▲ Emails for general communication
- ▲ Shared templates for marking or reporting

Annex 4: Debriefing methods

NOTES FROM THE WORKSHOP BY THE BREST CHAMBER OF COMMERCE (FR)

Presenter: Philippe Le Coz.

For each skill the learner needs to acquire, the mentor needs to identify a set of corresponding abilities. The challenge for the mentor will be to obtain information from the learner on his/her skills that allows the mentor to pinpoint the gaps and plan the learning objectives to be achieved in the work place. This process is done in “debriefing” sessions and mentors need training to learn this technique. But debriefing is not the only competence that is needed - a number of key competences are mandatory for mentors to:

- ▲ The first competence the mentor needs is to be able to **recognise the learning process and identify the skills required at every stage**. It is necessary to allow for time of assimilation of learning and time of adaptation of learning. Metacognition is important for the learner: awareness of what is learning and why is learning it for.
- ▲ The second competence mentors need to learn is **how to do debriefings** and obtain information from a student. The initial interview(s) when the student tells the mentor what he/she has done and how he/she does it are crucial. The debriefings at intermediate phases are even more important if the learner started very well and gets worse. Mentors need to do these face-to-face debriefings, demystify and de-dramatize them.

The mentor should establish a framework of references that helps the learner to see how he/she can target the abilities to acquire the skills. A number of abilities become a skill. If we have a scale of skills in a framework, it is easy to identify the competences that are not being achieved and train that particular part. Mentors should focus on what the learner learns, rather than what the mentor teaches. Therefore, the pedagogical skills needed by mentors is to focus on how the learner learns.

- ▲ The third important competence mentors need to acquire is to **know how to remedy** situations when the learner has failed to acquire the targeted learning.
- ▲ The fourth important competence that mentors need to have is awareness raising.

Training mentors - key points:

- ▲ The typical training for mentors takes normally two full days. Later on there is one more full day of training to consolidate the knowledge and to answer questions.
- ▲ The basic and more important points are to consolidate what is “skill”, how to identify skills and how to debrief students.

Apprenticeship scheme - key points:

- ▲ There might be two visits between mentors: one at the beginning of the HEA programme (obligatory) and maybe another later on
- ▲ The benefit of having apprenticeships is that you “build” the skills of someone to the specific needs
- ▲ Treating apprenticeships as staff give them a sense of belonging and strengthens their loyalty and interest
- ▲ The contract includes a confidentiality clause

Notes taken during the ApprEnt workshop in Brest, May 2018

Annex 5: Learning portfolio

WHAT IS A LEARNING PORTFOLIO?

A **learning portfolio** is a purposeful collection of student work that exhibits a student's effort, progress, achievements and competencies gained during a course or time in university.

Student should use it every day to record, store and structure a collection of evidence to demonstrate their learning achievements and abilities as well as their questions and thinking processes. This may include a reflective account of a practice placement, presentation, learning experience or group experience. The student will be able to:

- ▲ Accumulate and store evidence of the many transferable skills students develop while studying
- ▲ Self-assess and monitor their own learning development.
- ▲ Develop and present a portfolio of work or reflective account on an aspect of students' learning as part of course assessment.
- ▲ Build a resume for employment applications and as evidence of learning achievements for a professional body.
- ▲ Apply for jobs by showing evidence of relevant work experience and suitable 21st century skills.

KEYS TO CREATING A SUCCESSFUL LEARNING PORTFOLIO

1. Familiarity with the portfolio approach, the process and product of creating a learning portfolio
2. Understanding the value of reflection
3. Having clear framework and guidelines
4. Having a balance of structure with freedom for creativity
5. Opportunity for feedback during the evidence collection process
6. Understanding the value of the portfolio for future use, such as employment
7. Motivation to learn and achieve good marks
8. Student ownership of the learning portfolio
9. Making connections between the portfolio content and the student's extra-curricular and personal life
10. Consideration of the target audience (instructor, peers, employers).

Annex created from an adaptation of the text from McMaster University (Canada)
<https://mi.mcmaster.ca/learning-portfolio/>

Annex 6: Mentors' key skills and competences

MAIN KEY SKILLS AND COMPETENCES NEEDED FOR SUPERVISORS/MENTORS

- ▲ Coaching
- ▲ Advocate/Ambassador/multiplier
- ▲ Communication skills
- ▲ Education background of some sort is needed
- ▲ Experienced in what is mentoring
- ▲ Good interpersonal skills – able to talk constructively about mistakes
- ▲ Ability to provide feedback and to receive feedback in turn
- ▲ Supportive attitude
- ▲ Ability to find lacks/mistakes and to find also solutions or remedies
- ▲ Basic digital skills
- ▲ Able to understand that both HEI assignments and results at work are important
- ▲ Able to follow what is expected in the curriculum and monitor its achievement
- ▲ Understanding of the process of learning
- ▲ Able to define clear objectives and learning outcomes
- ▲ Familiarity with fundamentals of adult learning
- ▲ Able to plan ahead
- ▲ Flexible to adapt to the company environment and other situations
- ▲ Empathy and capacity to encourage and motivate
- ▲ Self-motivated
- ▲ Self-reflection ability
- ▲ Able to do both summative and formative assessment
- ▲ Able to accompany the learner in his/her learning process
- ▲ Social skills
- ▲ Being aware and respect diversity of learnings
- ▲ Being aware of different cognitive models

List identified by the ApprEnt consortium during the meeting in Castelldefels, 20-21 September 2018.

Annex 7: Mentors needs and credit

HOW TO HELP MENTORS?

- ▲ To define their role clearly
- ▲ To explain/define the profile of the target groups (learners)
- ▲ Time to learn and adapt to mentoring – initial and continuous training
- ▲ Formative assessment (debriefing)
- ▲ Self-reflective sessions
- ▲ Access to tools and resources such as templates and guides
- ▲ Access to informative portal easy to access (e.g. info on strategy, LOs, arrangements...)
- ▲ Exchange with expert mentors internally and externally – creation of a network
- ▲ Changing mentality to find the task important and attractive
- ▲ Quality control tools
- ▲ Incentives to companies to facilitate and select mentors
- ▲ Ensure a system for monitoring the apprentices

HOW TO GIVE MENTORS CREDIT FOR THEIR WORK?

- ▲ Economic reward
- ▲ Recognition
- ▲ Visibility of their work
- ▲ Time reduction of other duties
- ▲ Time to prepare for their mentoring tasks
- ▲ Time for training
- ▲ Access to exchange views and resources with other mentors/supervisors (from enterprises and academia)
- ▲ Formal contract
- ▲ Information
- ▲ Clear set of regulations that specifies benefits and encourages the task
- ▲ Clear internal policy
- ▲ Flexibility
- ▲ Accreditation or badge

List identified by the ApprEnt consortium during the meeting in Castelldefels, 20-21 September 2018.

Annex 8: Austrian prototype course model *MentorMOOC*

ABRIDGED VERSION OF THE MentorMOOC MODEL. FOR FULL ACCESS, CONTACT THE AUTHORS

Overview

The “MentorMOOC” is a recommendation serving as a framework for HEIs and enterprises for a successful implementation of continuous training for mentors.

The teaching and learning concept for mentors in higher education apprenticeships is designed in modules, which permits an individual adaptation to previous learning experiences. The learners themselves select the modules, which they want to complete. A Self-Assessment Tool will help the learners to make their selection.

The training has the following basic characteristics:

Title	Mentoring in Higher Education Apprenticeship
Type of learning/ teaching	eLearning/ Massive Open Online Course (MOOC)
Nº of Modules	7
Infrastructure	LMS (e.g. Moodle), Internet access, computer, microphone, speakers
Average of Workload by Module	10h

For the preparation of the teaching and learning design, were taken in consideration the results of the ApprEnt workshop held in December 2018 at the Donau-University Krems. Participants coming from economy and higher education attended the workshop and discussed which characteristics should have a successful mentor training.

Structure and learning outcomes

The revision of literature (Ghoneim et al., 2017, Grundschober, Ghoneim, Baumgartner, & Gruber-Mücke, 2018 and Level up! Projekt, 2018), the results of the international ApprEnt meeting held 20-21 September 2018 in Castelldefells and the ApprEnt workshop held in December 2018 in Krems, prompted seven Modules with 4 or 5 respective expected learning outcomes each.

The learning outcomes refers to knowledge, skills and competences, which the learner should be able to demonstrate at the end of the learning process (European Commission, Cedefop, & ICF International, 2014). The learning outcomes should be announced to the learners at the beginning of the training, so that the aims of the training are clearly communicated.

MentorMOOC proposes the following modular structure and learning outcomes:

MODUL 1: INTRODUCTION TO MENTORSHIP IN DUAL STUDIES

The introductory modules explain the basic terms and concepts, which has its reflection also in the learning outcomes. They are linked to the cognitive processes of “memory” and “comprehension”. The following learning outcomes are proposed:

1. The mentors are able to name the general characteristics of higher education apprenticeship.
2. The mentors are able to explain, why mentoring is relevant to link theory and practice.
3. The mentors are able to distinguish between mentoring higher education students and other learners (e.g. Trainees or apprentices).
4. The mentors are able to explain the relevance of the cooperation between mentors in the enterprise and academic tutors.
5. The mentors are able to name the methods of the interchange of information about their students

MODULE 2: UNDERSTANDING THE LEARNING PROCESS OF THE (DUAL) STUDENTS

Mentors should be able to support the learn processes of their mentees (higher education apprentices). For this reason, it is necessary that the mentors understand the conditions and the context of the competence oriented and learner-centred learn processes of the higher education apprenticeship. The learning outcomes of the Module 2 reflect overall the cognitive process “comprehension”. The following learning outcomes are proposed:

1. Mentors are able to describe the learning and teaching.
2. Mentors are able to explain the relevance of ECTS and learning outcomes for the higher education apprenticeship.
3. Mentors are able to describe the portfolio-based and competence oriented learning process of the students.
4. Mentors are able to discuss the advantages and disadvantages of the use of ePortfolio for the higher education apprenticeship.

MODULE 3: PLANNING A LEARNING STRATEGIE IN THE ENTERPRISE

The mayor part of learning at work is informal by nature and depends on the concrete environment of the enterprise. In the frame of higher education apprenticeship, the learning results are explicitly specified creating the set for the learning at work place. Within this setting, secondary, but individually relevant learning outcomes can be defined for each learning stage. Mentor know the enterprise and should learn in this module, to create learning situations so that their mentees could achieve the learning outcomes as prescribed in the curriculum and in additional defined by themselves. The cognitive processes “analysis” and “application” are prioritised in the module. The following learning outcomes are proposed:

1. The mentors are able to identify the learning outcomes for the work environment and define them transparently.

2. The mentors are able to identify the relevance of learning outcomes for the planning of the learning strategy.
3. The mentors are able to help the learners to identify their prior learning experiences.
4. The mentors are able to help the learners to identify learning outcomes for certain learning stages
5. The mentors are able to help the learners to develop a learning strategies in relation to the work environment and the expected learning outcomes.

MODULE 4: SUPPORT THE LEARNING PROCESS

The Module 4 is focused on the application of evaluation technics and the formative and summative feedback. “Application” and “Evaluation” are the priorities of the cognitive process. The following learning outcomes are proposed:

1. The mentors are able to describe methods to observe the labour and social behaviour of the learners.
2. The mentors are able to advise the learners during the learning process.
3. The mentors are able to describe methods to document competences.
4. The mentors are able to make a formative and summative evaluation of students’ documentation.

MODULE 5: USING DIGITAL TOOLS FOR MENTORING

This module is focused on the knowledge how to apply the digital learning and teaching tools. These should facilitate the communication between mentors and mentees, but also between the mentors. It also facilitates to support the learning processes for instance through the ePortfolio-approach. This module prioritises the cognitive process “application”. The following learning outcomes are proposed:

1. The mentors are able to use digital tools for communication.
2. The mentors are able to use digital tools for formative Feedback.
3. The mentors are able to use digital evaluation grids.

MODULE 6: AWARENESS OF THE ADVANTAGES OF HIGHER EDUCATION APPRENTICESHIP

The sixth module is oriented to the awareness: the mentors are voices of higher education apprenticeship. They are in a strategic position to transmit the relevance and advantages of the higher education apprenticeship for enterprises and students. Often they have close contact to the higher education institution and participate in the (further) development of higher education apprenticeship. The cognitive processes of “application” and “evaluation” are the focus of the module. The following learning outcomes are proposed:

1. The mentors are able to name the advantages and challenges of the higher education apprenticeship for enterprises and higher education institutions.
2. The mentors are able to name the advantages and challenges of the higher education apprenticeship for students.

3. The mentors are able to develop a strategy to promote higher education apprenticeship actively in the enterprise. Mentors should be able to develop a strategy to promote higher education apprenticeship actively in the higher education institution.
4. The mentors are able to describe strategies for a closer cooperation between higher education institutions and enterprises.

MODUL 7: PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MENTORS

The personal development of the mentors is the focus of the seventh module. It prioritises the cognitive processes of “comprehension”, “application” and “evaluation”. The following learning outcomes are proposed:

1. The mentors are able to self-evaluate their own mentoring performance.
2. The mentors are able to describe the relevance of the Communities of Practice for their own personal development.
3. The mentors are able to identify the Communities of Practice, which are relevant for them.
4. The mentors are able to use “Working-out-Loud”-approach.

MOOC training for mentors

As mentors are living in different geographic places and must conciliate the training with their jobs, e-learning seems to be a practical solution that allows to carry out learning activities disconnected from concrete time schedule and places, and a better conciliation with work and private life. The MentorMOOC concept proposes to create an Open Online Course (MOOC) combining the two types of MOOCs: xMOOCs (focused on the content and lecturer-centred) and cMOOCs (with a learner-centred approach) - Margaryan, Bianco, & Littlejohn, 2015 and Yuan & Powell, 2013.

Evaluation and certification

The proposed evaluation methods are in accordance with the learning outcomes and the teaching and learning activities. Learning outcomes focusing on the cognitive processes of “memory” and “comprehension” will be evaluated through Multiple choice questions. Higher cognitive processes as “application”, “analysis” and “evaluation” will be checked by the creation of individual digital artefacts and peer-feedback exercises.

It is recommended to couple the MOOC with an option of certification. At the end of each module, the assessment envisaged in the course can be submitted for a summative evaluation. This might not be compulsory. Usually, the analysis of the Multiple-Choice-Tests could be automatized via learning management systems. Other learning assessment methods created during the MOOCs will be evaluated by the tutor.

The submission of the assessment or the completion of all modules is voluntary. For the successful completion of each module, a (digital) badge could be awarded.

For the recognition of a badge as an indicator of acquired knowledge, skills and competences it is necessary to design it transparently and linked to the learning artefacts.

Several artefacts could be integrated in one portfolio. Metadata as information about the issuer, the proved learning outcomes and the respective evaluation criteria, links to the Learning artefacts and their evaluation, should be included in the badge (Gibson et. al. 2015).

Advice for the supervision of MOOC learners

A principle of the MentorMOOCs is that the learner decides by their own, which module they want complete. There is no obligation to complete all modules. A Self-Assessment-Tool could help the learner to take a decision.

Formative, continuous und prompt Feedback could increase the learners' engagement and promote positive learning attitudes in the MentorMOOC. For this reason, it is recommended to use tools and activities which stimulate social interchange (Hew, 2016).

To show the interrelation of learning outcomes, learning & teaching activities with the resulting learning assessment and the evaluation, it is recommended to use the ePortfolio-approach for the MentorMOOCs.

For the promotion of a continuous training of the mentors in Higher education apprenticeship, the interchange of experience among mentors is highly relevant and treated especially in the Module 7. The interaction in a Communities of Practice can reinforce in mid and long terms its professionalization. For the successful set-up of a Community of Practice (Wenger, McDermott, & Snyder, 2002) several aspects must be considered.



Refining HE Apprenticeships with Enterprises in Europe

Töökohapõhine õpe kõrghariduses on leidlik süsteem, et võimaldada üliõpilastele nii kõrgetasemelist õpet kui ka praktilisi kogemusi. Selle muudab eriliseks see, et kõrgkoolid ja ettevõtted teevad koostööd, et õpetada välja tööturul vajaminevaid professionaale, hoolitsedes selle eest, et nende oskused oleks lisaks õpitule ka päriselt töökeskkonnas praktiseeritud.

Küll aga ei ole töökohapõhises õppes osalevate üliõpilaste mentorid ettevõtetes ja juhendajad kõrgkoolis alati oma tööks ette valmistatud. Laialdased ja põhjalikud teadmised oma tööst ei garanteeri siiski seda, et ollakse võimeline ka teisi selles juhendama.

Selle mentorkoolituse näidise eesmärk on anda ideid ja võimalus heita pilk töökohapõhise õppe mentorite ja juhendajate koolitusele. Näidisõppekava on üles ehitatud nii, et seda saab kohandada vastavaks eri institutsiooni, regiooni või riigi vajadustele.

