

Мр Ивана БЈЕЛОВУК, мр Тања КЕСИЋ, Зорица НОВОВИЋ,  
Криминалистичко-полицијска академија, Београд

## Улога и значај менторског рада на полицијским високошколским установама

УДК: 378.147.111 : 351.74(497.11)

***Апстракт:** Потреба је сваког младог човека да се на путу свог професионалног развоја усавршава, потврђује и коригује од стране искусног колеге који за њега представља ауторитет у сваком погледу. Менторски рад је врло важан и данас веома распрострањен вид стручног рада наставника и запослених уопште. Циљ овог рада је да се почев од свих значења појма ментор испита потреба за постојањем ментора и у којој форми. С тим у вези, посебна пажња посвећена је питању менторства и његовом значају у односу на квалитет наставног процеса у полицијском образовању. Потенциран је значај менторског рада са студентима с обзиром на светску праксу у менторском раду, са посебним освртом на досадашњу праксу у области менторства на полицијским образовним установама у Србији. Такође, у раду су дате и препоруке за унапређење менторског рада у циљу побољшања квалитета наставног процеса.*

***Кључне речи:** ментор, менторски рад, полицијско образовање, квалитет наставног процеса.*

### *Појам и облици менторског рада*

У циљу правилног разумевања теме овог рада, излагање ћемо почети етимолошким одређењем појма ментор. У лексиконима се реч ментор одређује у значењу васпитач, наставник, саветодавац, покровитељ. У педагошком смислу, појам је рестриктивно одређен, као наставник који усмерава и надгледа кандидата при изради неког рада (магистарског или докторског). Иначе, сама реч води порекло од грчког имена Ментор, саветника младог Телемаха из Одисеје (Клајн, Шипка, 2006). Слично том одређењу је и оно које ментора дефинише као искусног и поверљивог саветника (Илустровани Оксфорд енглески речник, 2002).

Под појмом ментора се такође подразумева (Галић, 2006:59) – вођа, саветник, саветодавац, тунор, старији и искуснији наставник у школи или на факултету, који „води“ и упућује ученике и студенте (дипломце, специјализанте, магистранте, докторанте, научне раднике и сл.), у завршне радове и прати тај рад, као и напредовање млађих наставника (почетника у универ-

зитетским звањима). Такође, под појмом менторства (Eby, et al., 2008:254-267) подразумева се и стратегија позитивног развоја младих и контрола њиховог могућег ризичног понашања (*Youth mentoring*).

Менторска настава<sup>1</sup> је систем наставе у којем доминира менторски рад учитеља над појединим учеником. Такву наставу карактерише повећана брига учитеља за њихово напредовање (нпр. рад са талентима, ученицима са посебним потребама, ученицима ангажованим на неком истраживачком пројекту и сл.). Такав систем рада може пратити учење у колективној настави, а може карактерисати и индивидуалну наставу.

Менторски рад<sup>2</sup> је форма стручног усавршавања просветних радника (васпитача и наставника разредне наставе) који желе да унапреде квалитет своје образовне праксе усмерене на дете. Укључује посете ментора и праћење наставе/рада у васпитној групи, развијање плана унапређивања рада и стручну помоћ и подршку. Ментори могу бити просветни радници (васпитачи, наставници и стручни сарадници) који имају искуства у примени *Корак по корак методологије* и других програма усмерених на дете, као и високе стручне компетенције за менторски рад са колегама. Ментори би требало да заврше специјализовану обуку из области имплементације међународних педагошких стандарда квалитета, а који обухватају индикаторе квалитета у следећим областима – индивидуализација, стратегије подучавања за учење са разумевањем/смислено учење, средина за учење, учешће породице, планирање и оцењивање, професионални развој наставника и социјална инклузија. Стандарди омогућавају наставницима да се професионално развијају и да се кроз процес сертификације процени постигнути квалитет образовне праксе и сагледају аспекти у којима се даље може радити на унапређењу квалитета током менторског рада.

Ментор<sup>3</sup> је особа која има јасне циљеве у вези са неком компанијом. Потребно је да та особа помогне у расту и развоју вештина којима се савлађују баријере са којима се сусреће посматрана компанија. Ментор помаже водећи и дајући савете за понашање у одређеним ситуацијама и покушава да пренесе сопствено искуство. Рад ментора обухвата читав скуп активности, од упућивања у литературу, преко усмеравања у раду и кориговања током рада. Ментор охрабрује и подстиче кад постоји потреба за тим. Понекад је ментор ту само да саслуша када је то потребно. У складу са данашњим развојем информационих технологија, ментор може да пружа своје услуге лично, на лицу места или путем медија за комуникацију (телефоном, *e-mail*-ом и др.). Ментор се бира у складу са својим потребама и сходно томе што би ментор могао да учини за корисника менторских услуга и то је све у складу са карактеристикама и жељама ментора. Тај облик менторског

<sup>1</sup> [http://www.pedagogijaffsa.com/index.php?option=com\\_glossary&func=view&Itemid=0&catid=27&tmpl=Mentorska%20nastava](http://www.pedagogijaffsa.com/index.php?option=com_glossary&func=view&Itemid=0&catid=27&tmpl=Mentorska%20nastava), доступан 7.10.2009.

<sup>2</sup> <http://www.cip.org.yu/pdf/1.6mentorstvo.pdf>, доступан 7.10.2009.

<sup>3</sup> <http://www.exitcentre.org/ITB/sr-SP-Latn/Default.aspx?TabID=165>, доступан 7.10.2009.

рада има за циљ помоћ запосленом у каријери (Eby, Allen, Evans, Thomas, DuBois, 2008:254-267) (*Workplace mentoring*), али и у личном и професионалном развоју (Kram, 1985). Ментор може бити супервизор унутар и изван компаније (Eby, 1997).

У академској пракси (Галић, 2006:59) ментор је наставник, стручњак за одређену научну област, који у избору проблема, изради и одбрани стручних и научних радова (дипломских, специјалистичких, магистарских, докторских, елабората, научно-истраживачких пројеката и сл.) „води“, усмерава, саветује кандидата, и истовремено процењује да ли је „добро“ и „када је доста“ у изради стручних и научних радова. Основна функција ментора је – стручни „вођа“, консултант, саветник, саветодавац, татор, мада се кроз рад са студентима такође налази и у улози коректора, лектора и рецензента тих радова. Очигледно је да менторски рад подразумева сложене стручне образовно-васпитне активности наставника. Тај облик менторског рада у светској пракси познат је под термином *Academic mentoring* (Eby, et al., 2008:254-267). Академски менторски рад подразумева модел образовања у коме студент сем знања добија и подршку и остале видове вођења кроз академску каријеру, али и неакадемску неформалну помоћ у смислу психолошке и друге помоћи – нпр. решавање личних проблема студената, проблема уклапања у социјалну средину и др. (Jacobi, 1991). Тај вид менторства укључује и облике психолошке помоћи у смислу стварања професионалног идентитета (Austin, 2002).

Наставни модел који је заснован на самосталном учењу кроз открића, као и индивидуализована настава суштински су најсличнији менторском раду наставника. Самостално учење кроз открића подразумева ангажовање на индивидуалним и тимским пројектима. Индивидуализована настава подстиче независност, обдареност и креативност особе која се образује. Наиме, менторски рад потенцира комуникацију студент-наставник/сарадник кроз коју се лакше препознају ближа интересовања студента и пружа му се конкретнија помоћ у савлађивању градива и научноистраживачком раду. Такви приступи учењу позитивно утичу на квалитет процеса образовања. Такође, кроз менторски рад подстиче се развитак потенцијала студената, јер је наставнику лакше да кроз индивидуалну комуникацију са студентом препозна његове квалитете, склоности и интересовања и да потенцира оне које су битне за одговарајуће сегменте процеса образовања. Метод рада са студентима под називом „портфолио“ (Радовановић, Дапчевић-Марковић, 2007:147-168) је највише прихваћен вид менторског рада у свету и потиче из Канаде. Портфолио је метод за преношење и усвајање нових знања и инструмент за праћење рада ментора кроз евалуацију усвојеног знања студента. Од наставних метода користе се предавања за уводне часове, а интерактивна настава надаље. Формира се досије за сваког студента који обухвата сва урађена документа, слике, табеле, дијаграме, информације и

др. резултате рада који се оцењују кроз завршну презентацију. Портфолио омогућава критичку анализу кроз позитиван приступ који подразумева да се увек у раду студента нађе нешто позитивно, да би се касније студенту сугерисало на могуће замерке. Најважније код те методе рада са студентима је чињеница да се студентима никада не указује на резултате рада тако што им се нешто објашњава шта је конкретно потребно, већ би они сами требало да до тога дођу.

У свету, појам ментор има много шире значење сем ментора у образовању при изради дипломског, докторског или неког другог истраживачког рада. Наиме, реч је о менторству у предузетништву, медицини, стоматологији, адвокатури, инжењерству и другим делатностима. Уопште, подиже се свест о потреби квалитетног менторског програма који би започео још на студијама, а наставио се у радном окружењу. Наиме, такви облици рада са студентима актуелизовали су потребу за широм применом менторског рада на свим нивоима образовања (образовање током читавог живота). Тако, потреба за менторским радом постаје константна. Менторски рад спада у домен неформалног образовања, који у Србији није регулисан *Законом о високом образовању* (Сл. гласник РС, 76/05), нити *Законом о основама система образовања и васпитања* (Сл. гласник РС, 72/09).

Избор у одговарајуће научно и наставно звање наставнику даје могућност да буде изабран за ментора када је случај о помоћи и својеврсном вођењу студената кроз писање семинарског, дипломског, мастер, специјалистичког, магистарског или докторског рада. Приликом избора у наставно звање, посебна пажња посвећује се оцени педагошких квалитета наставника, али и његовом ангажману на формирању научног подмлатка. Наиме, у опису посла једног наставника стоји развој научноистраживачког подмлатка, те се подразумева ангажовање наставника и на том пољу, с тим што то није прецизније одређено. У менторству је неопходно, поред изванредног познавања струке, научне области у којој је стечено потребно звање, још и додатно добро знање из области савремене методологије научноистраживачког рада.

У савременим и иновираним концепцијама образовања данас, било да се ради о редовном институционализованом образовању, или образовању у току активног бављења професијом, дописном образовању, образовању „на даљину“ и сл., уз различите облике тимског и самосталног рада, менторски рад је постао важан и веома распрострањен облик педагошког рада с полазницима. С тим у вези, све чешће се поставља питање квалитета и вредновања ефеката менторског рада, као и планског и систематског припремања ментора за продуктиван менторски рад са полазницима различитих нивоа образовања, за рад са млађим наставницима и научним радницима.

## ***Светска пракса менторског рада у високошколским установама уопште***

У високошколским установама у свету евидентна је пракса менторског рада са студентима. Тим обликом активности обухваћени су студенти дипломских и последипломских студија, као и студенти других студијских програма. Менторским програмом предвиђени су основни циљеви и задаци менторства, који се могу свести на пружање професионалне помоћи и подршке студентима током студирања, али и након тога у процесу запошљавања. На том месту указаћемо само на неке примере менторског рада на познатијим универзитетима у свету и појединим високошколским установама у окружењу.

Менторски програм постоји у Универзитету Оксфорд (*University of Oxford*) и предвиђен је као вид неформалног професионалног вођења студената од стране старијих колега који се добровољно пријављују за менторство.<sup>4</sup> Черчил колеџ Универзитета у Кембриџу (*Churcill College University of Cambridge*) својим менторским програмом дефинише ментора као особу која пружа подршку и води студенте. Ментор је искусан и поверљив саветник или пријатељ. Послове менторског рада обављају руководиоци студија, супервизори, тутори, наставници, асистенти, али се менторски програм обавља и кроз електронску мрежу ментора (*MentorNet*). Е-менторинг је међународна мрежа која повезује додипломске и постдипломске студенте, који студирају науку, инжењерство и техничке дисциплине, са менторима из тих области. На тај начин студентима се пружају неопходна знања из области које студирају, упознају се са могућностима бављења науком, омогућава им се приступ појединим стручним и научним мрежама и телима.<sup>5</sup>

У САД, на Универзитету Калифорнија (*UCLA*), менторски програм постоји од 1985. године и у почетку је био намењен студентима са двојезичног (хиспано-америчког) подручја, у циљу њиховог укључивања у библиотекарску професију. Основни циљ тог програма је пружање индивидуалне помоћи студентима у професионалној каријери.<sup>6</sup> Универзитет Беркли има посебан програм менторског рада са студентима дипломских студија у којем је ментор одређен као особа која поседује професионално искуство и која је спремна да подели своја знања. Ментор је особа која је спремна да пружи емоционално и морално охрабрење, која је узор у академском смислу речи.<sup>7</sup>

Правни факултет Харвард (*Harvard Law School*) у оквиру тзв. алумни програма предвиђа менторски рад свршених студената са колегама чије

<sup>4</sup> [www.linacre.ox.ac.uk/mentoring-programme](http://www.linacre.ox.ac.uk/mentoring-programme), доступан 29.10.2009. год.

<sup>5</sup> [www.chu.cam.ac.uk/collegelife/work/mentor.php](http://www.chu.cam.ac.uk/collegelife/work/mentor.php), и [www.mentornet.net](http://www.mentornet.net), доступни 29.10.2009.

<sup>6</sup> [www.ucla.edu](http://www.ucla.edu), доступан 29.10.2009.

<sup>7</sup> Best practices for faculty mentoring of graduate students, [www.academic-senate.berkeley.edu](http://www.academic-senate.berkeley.edu), доступан 29.10.2009.

студирање је у току. Активности у алумни програму своде се на неформална саветовања студената кроз Алумни саветодавну мрежу (*Alumni Advising Network*). Кроз ту мрежу свршени студенти факултета дају професионалне савете млађим колегама у погледу избора одређеног курса на студијама, проналажења посла, успостављања адекватног баланса између приватног и професионалног живота и сл. Мрежа је замишљена тако да се менторство организује не само према студентима који студирају, већ и у односу на свршене студенте.<sup>8</sup>

Слично је и у земљама у нашем окружењу. У суседној Хрватској, пракса менторског рада са студентима<sup>9</sup> забележена је на *Економском факултету Свеучилишта у Ријеци*, почев од 25. октобра 2004. године. Према концепту менторског рада ангажовани су наставници који задужују одређену групу студената прве године студија. Слично је и на другим факултетима у Хрватској.

Кад је реч о полицијским високошколским установама земаља у окружењу, на сајту Високе полицијске школе у Хрватској<sup>10</sup> могу се наћи подаци о менторском раду у обуци за инструкторе-менторе, док се на сајтовима високошколских установа за потребе полиције Македоније и Босне, сем менторског рада наставника у смислу менторства при изради студентских радова не налази на податке у вези са другим облицима менторског рада.

У светској пракси менторског рада са студентима наставници који могу бити у својству ментора се додатно методолошки обучавају. Сама чињеница да наставници поседују основно образовање, које су стекли на матичним факултетима, је потребан али не и довољан услов да би они могли бити добри ментори студентима. У домаћој академској пракси је ситуација таква да су сви наставници, самим тим што су наставници са избором у одговарајуће научно звање, истовремено у ситуацији да су и ментори студентима. У том смислу додатно образовање из области педагогије, андрагогије и научноистраживачког рада би било корисно наставницима. Такође, не би требало изгубити из вида чињеницу да је важна особина коју ментор треба да поседује објективност, односно способност да ствари сагледа са дистанце

### ***Пракса менторског рада на високообразовним институцијама у Србији***

У Србији је, такође, на многим високошколским институцијама евидентан менторски рад са студентима. На свим високошколским установама реализује се облик менторског рада са студентима који подразумева стручну помоћ студентима при изради графичких, семинарских, дипломских,

<sup>8</sup> [www.law.harvard.edu/current/careers/opia/alumni/index.html](http://www.law.harvard.edu/current/careers/opia/alumni/index.html), доступан 29.10.2009.

<sup>9</sup> [http://www.efri.hr/prikaz.asp?txt\\_id=4181](http://www.efri.hr/prikaz.asp?txt_id=4181) доступан 7.10.2009.

<sup>10</sup> <http://www.mup.hr/1071.aspx> доступан 13.11.2009.

специјалистичких, магистарских, докторских и других радова. Наставник и води студенте при изради разних научноистраживачких радова. Што се тиче других облика менторског рада, на интернету су доступни подаци о менторском раду са студентима само на неколико факултета.

Тако, на *Факултету за европске правно-политичке студије*<sup>11</sup> менторски рад се спроводи почев од летњег семестра 2006/07. Основни циљ менторског система рада са студентима је пружање додатне подршке студентима у укупном васпитно-образовном процесу – предиспитним и испитним активностима, и то током целог семестра. На том факултету менторска помоћ студентима је бесплатна. Обавеза наставника је да, у оквиру програма менторског рада, а као носиоца васпитно-образовног процеса, својим знањем и искуством, уз пуну радну одговорност, пружи свесрдну непосредну и индивидуалну подршку групи студената коју је задужио. Ментори су на располагању студентима најмање једанпут недељно. Менторске консултације се обављају на дан када наставник има наставу. Менторски рад се везује подједнако за све облике предиспитних активности које су обавеза студената, односно чијом се валоризацијом ствара основа за коначну оцену на предметном испиту. Облици менторског рада су прилагођени конкретном виду предиспитних активности, тј. оспособљавају студента да правовремено изврши све конкретне обавезе, од припреме и активног учешћа у настави, на вежбама, преко израде семинарских радова и обављања стручне праксе, до спремања и полагања колоквијума и испита. Непосредно спровођење и руковођење менторским радом је у надлежности декана.

На *Факултету информacionих технологија*<sup>12</sup> је, такође, установљен менторски систем наставе, што подразумева да сваки студент има свог ментора који прати његов рад током студија и стручне праксе, све до тренутка његовог запошљавања. Ментор помаже студенту у решавању свих проблема које студент може имати а у вези су са наставом.

Такође, *Факултет за менаџмент у Новом Саду*<sup>13</sup> развио је програм менторског рада са студентима до тог нивоа да се периодично организују семинари за менторски рад Дакле, и менторима су потребни ментори. На Факултету за менаџмент у Новом Саду менторинг програм се спроводи на два нивоа – један је обука наставника и асистената за менторство, а други ниво је рад са студентима на менторским групама.

<sup>11</sup> [http://www.fepps.edu.rs/index.php?option=com\\_content&view=article&id=21:sistem-mentorskog-rada-sa-studentima&catid=56:proba2&Itemid=82](http://www.fepps.edu.rs/index.php?option=com_content&view=article&id=21:sistem-mentorskog-rada-sa-studentima&catid=56:proba2&Itemid=82), доступан 13.11.2009

<sup>12</sup> [http://prijemni.infostud.com/fakulteti/Fakultet\\_informacionih\\_tehnologija-FIT/215](http://prijemni.infostud.com/fakulteti/Fakultet_informacionih_tehnologija-FIT/215) и <http://www.fit.edu.rs/sr/admissions/10-reasons-to-fit.dot>, доступни 7.10.2009.

<sup>13</sup> [http://www.famns.edu.rs/page.php?pg=o\\_fakultetu](http://www.famns.edu.rs/page.php?pg=o_fakultetu) доступан ,13.11.2009.

## ***Менторски рад у полицијском образовању у Србији***

У Србији кадар за потребе полиције, између осталих, школује и Криминалистичко-полицијска академија (у даљем тексту КПА). Наиме, након интеграције Више школе унутрашњих послова и Полицијске академије, у Београду настаје КПА као правни следбеник обеју институција (2.10.2006). Како је у раду тих двеју установа био препознатљив специфичан менторски рад са студентима, у даљем тексту биће презентована пракса менторског рада иницијалних високошколских установа, али и КПА.

## ***Менторски рад у Вишој школи унутрашњих послова***

У Вишој школи унутрашњих послова у Земуну (сходно члану 76, став 1 *Закона о Вишој школи – Службени гласник РС*, бр. 50/92, 39/93 и 24/96 и *Статуту ВШУП* (Ристовић, 2004) 05 бр. 55/1, од 11.1.2003. члан 69), а на основу *Одлука директора о организовању и остваривању менторског рада са студентима и ваннаставних активности студената*, спроводио се менторски рад. Организација менторског рада са студентима подразумевала је постојање председника и чланова менторског већа за менторски рад и ваннаставне активности (у даљем тексту менторски рад и ВНА).

Менторски рад и ВНА студената, као комплементарни видови наставе и других облика укупне образовно-васпитне делатности, остваривали су се и прожимали у свим облицима наставе, информативне праксе, изборне практичне наставе, професионалне праксе и других активности у Вишој школи унутрашњих послова и у организационим јединицама МУП-а Републике Србије.

Циљеви и задаци менторског рада и ВНА подразумевали су да се код студената, почев од уписа до завршетка студија, систематски и организовано, у оквиру свих облика образовно-васпитне делатности ВШУП, уз квалитет и ефикасност студирања, препознају, развију и однегују пожељне вредности за грађане и професионалне припаднике Министарства унутрашњих послова према вредносним критеријумима друштвене одговорности, професионално-стручне оспособљености, личног залагања, пожртвовања и спремности за правилно, законито и ефикасно поступање и рад у свим безбедносним условима и ситуацијама. Остваривање тих циљева и задатака заснивало се на једнственим критеријумима – личном примеру, радно-стручном, образовно-васпитном и укупном друштвеном ауторитету, које су, пре свега, морали поседовати руководећи органи и органи менторског рада и ВНА, наставно-стручни и други кадрови који су учествовали у организовању и остваривању целокупног живота и рада са студентима. Такође, битан утицај имали су и жељени вредносни критеријуми у односу студената према раду и дисциплини, систематичности у учењу и савладавању нас-



тавне материје, успеху на испитима и ефикасности студирања, припремама за ефикасно укључивање у рад по завршетку студија и заснивању радног односа, те изграђивању и афирмацији друштвено одговорног и професионално-стручног лика студената као будућих припадника полиције, и то како у Школи и у полицији, тако и изван њих.

Циљеви и задаци менторског рада били су одређени као:

- организовано прихватање, непосредна и континуирана комуникација и рад;
- пружање помоћи и подршке студентима и укупан допринос органа менторског рада и ВНА и других структура Школе успешної адаптацији студената на услове и специфичности студија и ефикасности студирања;
- благовремено уочавање, препознавање и ефикасно отклањање свих облика негативног понашања;
- подстицање и развијање вредносних квалитета, одлучности и спремности за савладавање свих проблема и тешкоћа, појединачне и колективне одговорности, међусобне помоћи и солидарности, афирмације личности, идентитета и индивидуалних способности, инсистирање на самоактуализацији сваког појединца – оптималном развоју диспозиција, те остваривање укупне социопсихолошке, радне и професионалне интеграције;
- подстицање и развијање општељудских и општедруштвених вредности и квалитета (одлучност, упорност, истрајност, одговорност, солидарност и сл.).

У ВШУП остваривало се више облика менторског рада и то:

1. општи менторски рад и ВНА са наглашеним васпитно-адаптивним циљевима;
2. посебан (стручни) менторски рад;
3. менторски рад са студентима у статусу убрзаног студирања;
4. менторски рад са студенткињама са специјалистичко-стручном оријентацијом и систематским припремама студената ка одређеним радним местима, пословима и задацима по завршетку студија и заснивању радног односа, и
5. допунски менторски рад који се остваривао са студентима који су показивали отежано адаптивно укључивање у нову средину и услове реалног окружења, или су отежано овладавали наставном материјом и полагањем испита из појединих наставних предмета, као и појединим облицима практично-стручне едукације и припрема за рад по завршетку студија.

Општи менторски рад остваривао се са студентима из радног односа у полицији чије се школовање финансирао из буџета, студентима из грађан-

ства чије се школовање такође финансирало из буџета и студентима који сами плаћају школовање. Менторски рад са студентима се остваривао у амбијенталним условима Школе и условима реалног животног окружења, смештаја, боравка, живота и рада у наставним објектима, објектима за рад и учење и слободним просторијама за менторски рад и ВНА, спортско-рекреативне и друге активности. Менторски рад је подразумевао фронтални рад са студентима, рад по групама које су чиниле уједно и групе студената за вежбе, а које је водио по један ментор кроз рад у секцијама и друге облике едукације. Састанци студената и ментора одвијали су се обично једанпут недељно. Уколико би се указала потреба, радило би се и индивидуално са сваким студентом.

Посебан менторски рад односио се на групе студената са истим интересовањима за одређене групе послова и то – *сузбијања криминалитета, криминалистичке технике, полиције опште надлежности, саобраћајне полиције, пограничне полиције (данас, гранична полиција), управних унутрашњих послова и послова логистике и послова за потребе осталих чинилаца безбедности*. Циљеви таквог облика менторског рада са студентима били су усмерени ка томе да се студенти, у оквиру непосредног рада са ментором, упуте у изворе стицања знања, вештина и навика из науке и струке, а у вези са вршењем послова за који су се определили. Тај облик рада са студентима се остваривао у групама од по 15 студената. Сем посебног менторског рада, у ВШУП се одвијала и *Изборна практична настава*, која је подразумевала надградњу посебног менторског рада и била под руководством ментора. Осим у ВШУП, тежиште општег и посебног менторског рада са студентима био је и на раду са студентима – ментора-координатора за време извођења информативне и стручне праксе у подручним, тада секретаријатима унутрашњих послова, у остваривању сталних контаката, праћењу и подстицању ефикасности студирања, покретању и ефикасном спровођењу поступка за пријем у радни однос, односно на распоређивању студената на одговарајућа радна места, праћењу и помоћи студентима за полагање стручног испита за време приправничког стажа и др.

Са студентима који су били у статусу убрзаног студирања радило се на тај начин што је њима био додељен по један ментор из реда наставника из матичне групе наставних предмета према радним местима за која се ови студенти определе за рад по завршетку студија.

За организацију, целокупан рад, праћење и унапређење менторског рада, решењем директора Школе, било је формирано Веће општег менторског рада и ВНА. Чланове већа чинили су ментори група, заменици и помоћници ментора група, као и радници задужени за организацију и реализацију ВНА. Посебну помоћ у раду Већа и других органа менторског рада пружали су руководни кадрови Школе, организатор наставе, педагози, андрагози, психолози и други стручњаци. Веће је на почетку сваке школске

ке године доносило семестрални, а, по потреби, касније и месечни план и програм рада, које је одобравао директор и сачињавао је саставни део годишњег плана и програма рада Школе. Ментори група такође су израђивали месечне планове и програме рада и подносили месечне извештаје о свом раду. Организација менторског рада била је таква да су ментори били стручни сарадници и сарадници за обуку кадрова, а истовремено су били укључени и у наставни процес.

### *Менторски рад на Полицијској академији*

Кад је реч о наставном процесу, као и у другим високошколским установама, менторски рад са студентима на Полицијској академији је постојао у смислу помоћи при изради семинарских и других радова, као и извођењу стручне праксе. Наставник је пружао стручну помоћ при изради радова и водио студенте при изради разних научноистраживачких радова.

Ментор који је био ангажован за помоћ студентима при реализацији праксе имао је задатак да упознаје студенте са практичним стручним радом у полицији. Практична настава се изводила у полицијским станицама. На овај начин студенти су се припремали за будући полицијски рад што има за циљ примену усвојених теоријских знања, стечених вештина и способности у конкретном полицијском раду. Значајна је улога ментора у томе што је ментор помагао при реализацији датих задатака, као и у успешној интеграцији у полицијској станици. Практична обука је тако конципирана да је полазник био у троуглу између Полицијске академије, полицијске станице и свог ментора, који је био биран из редова полицијских службеника и био на располагању у наставном процесу. Ментор је сарађивао са образовном институцијом, директно или преко координатора за практичну наставу, и непосредно радио са полазником. Задаци ментора су били да организује обуку, усмерава полазнике ка постизању циљева обуке и да подучава полазнике о полицијским пословима, полицијској етици, савладавању стреса при полицијском раду и др. Ментор се за све време трајања обуке старао о условима за учење и рад студента и помагао му у вежбама (Радовановић, Дапчевић-Марковић, 2007:147-168).

Када је реч о другим облицима менторског рада са студентима који нису везани за наставни процес, на ПА евидентан је другачији концепт рада са студентима у односу на концепт примењиван у ВШУП. Менторски рад са студентима који су се школовали за дипломираног официра полиције носио је низ специфичности самим тим што је реч о школовању униформисаног кадра. На ПА нису постојали ментори задужени за општи менторски рад, већ начелници класа и командири вода. Једна класа студената била је под надзором начелника класе и била је подељена на 4 вода који су били под надзором командира вода, тако да је командир вода надгледао 40

студената. Командири су студенте посматрали за све време школовања и водили рачуна о њиховом понашању на настави (дисциплини у учионицама, амфитеатрима, кабинетима и другим просторијама у којима се одвијала настава), односу према наставном особљу, понашању на стројевој обуци и ван ње (однос према униформи и другим обележјима полиције и ПА, дисциплина у студентским собама, и другим просторијама Интерната, однос према осталим запосленим и сл.). Такође, на ПА је постојао и одсек за ваннаставне активности студената који се старао о културним активностима студената, организовао посете позориштима и биоскопима, организовао студијска путовања и посете манифестацијама и институцијама од значаја за полицијски позив, стручно-информативна предавања и трибине, школу плеса, као и рад у већем броју спортско-рекреативних секција чији су руководиоци били наставници, сарадници и старешине ПА. Све наведено давало је специфични печат и јединственост ПА и њених студената у односу на остале академце у држави.

### **Менторски рад – пракса Криминалистичко-полицијске академије**

Криминалистичко полицијска академија (у даљем тексту КПА), као установа која школује високостручни кадар за потребе полиције има специфичности преузете из праксе обеју полицијских школских установа из којих је настала. На КПА се такође реализује менторски рад са студентима. Кад је реч о наставном процесу и изради студентских радова, наставници и сарадници који се нађу у улози ментора имају улогу која се не разликује од праксе других високошколских установа.

Када је реч о менторском раду који није везан за наставни процес, такође се може констатовати да такав облик рада са студентима постоји. Наиме, менторски рад на КПА<sup>14</sup> има за циљ да се код студената, на свим годинама студија, систематски и организовано, у оквиру свих облика образовно-васпитне делатности КПА, препознају, развију и однегују социјално пожељне вредности. За менторски рад је задужен *Одсек за менторски рад и студентски стандард*, односно ментори, а конкретизација њиховог рада подразумева активну и непосредну комуникацију између студената и њихових ментора, односно континуирану интеракцију и сарадњу са следећим садржајима:

- пружање помоћи и подршке студентима прве године у прилагођавању условима и специфичностима студирања на Криминалистичко-полицијској академији;
- благовремено уочавање, препознавање и ефикасно отклањање свих облика негативних појава и понашања;

<sup>14</sup> [www.kpa.edu.rs](http://www.kpa.edu.rs) доступан, 7.10.2009.

- праћење квалитета и ефикасности студирања, утврђивање разлога недовољне успешности група или појединаца у савладавању наставне материје;
- обезбеђивање спровођења прописа којима се регулишу дисциплинска и материјална одговорност студената;
- укључивање студената у ваннаставне активности и њихово усмеравање ка секцијама у којима ће најпотпуније исказати своје могућности;
- подстицање и развијање општељудских и општедруштвених вредности и квалитета;
- обезбеђивање услова за несметано одвијање и организацију живота и рада студената током и ван наставе на КПА и у смештајним објектима студената;
- праћење социјалног развоја студената, решавање њихових социјалних и других животних питања и, у вези с тим, вођење потребне документације;
- истраживање узрока недисциплине и других ексцесних појава и припремање одговарајућих информација;

### ***Значај менторског рада у наставном процесу на Криминалистичко-полицијској академији***

Пракса менторског рада који није директно везан за сам наставни процес евидентна је низ година у полицијским високошколским установама. У разговорима и анкетама рађеним са доступним студентима полицијских високошколских установа евидентиран је већински позитиван став према менторству и његов позитиван утицај на наставни процес (обим овог рада ограничава детаљније анализе разговора и анкета, што ће бити презентовано у неким од наших наредних радова).

Менторство је можда и најпожељнији и најкориснији и од стране студената најприхватљивији вид образовања, кроз које се од стручњака из одговарајуће научне области или вештина, прихватају и уважавају корисни савети, препоруке и ставови. Кроз менторство до изражаја долазе индивидуални квалитети студената и других који примају менторске услуге. Сем стручних квалитета, веома је значајно постојање високог нивоа комуникације у том преносу знања и вештина на студента. Од ангажовања ментора зависи развитак креативних потенцијала и самопоуздања студента. Подршка, едукација, потпора у кризним тренуцима, рад на развијању самопоуздања и самопоштовања, рад на развијању комуникативних вештина, помоћ у развијању вештина потребних за посао или ток студирања, спремност на аргументовану критику, одлучност да се упути прекор или казна ако је потребно, указивање на пропуст или грешку, доследност у поштовању правила постављених на почетку сарадње. Менторов кредибилитет

и ауторитет расту ако је и сам у стању да прими критику, призна грешку и коригује своје ставове. Ментора студенти доживљавају и као пријатеља.

Ментор би требало да буде таква личност која ће својим ставом и начином рада показати колико је важна размена знања, као и који су начини да се знање подели на обострано задовољство и корист. Пожељне особине ментора су поседовање не само завидног искуства у пољу у коме подучава своје студенте – преноси своје знање, већ и способност да саслуша и изгради однос поверења. Ментор не може бити било ко, већ особа која је способна да делује примером, да води и усмерава, буде инспиративна и да код студената развија свест о томе да је лични ангажман пресудан за успех. Подстицај долази у препоруци да реализујете нове идеје, а не у навођењу разлога зашто се оне нису могле реализовати. Институција ментора је једна од најзначајнијих за младе људе. На сваком факултету ментори би требало да са студентима раде на развоју мотивације, али и на креирању сопствених могућности: значај правилног писања CV (*Curriculum Vitae*), значај презентовања сопствених могућности и стручних знања, припремања на интервју са будућим послодавцем, подстицање самомотивација, савет за одабир теме за дипломски или неки други рад.

На индивидуалном менторском програму изузетну пажњу потребно је поклонити почетном састанку ментора и студента на коме би требало да буду саопштена „правила игре“, тј. направљен својеврсни споразум студента и ментора. То би подразумевало неку врсту договора у вези са тиме шта су и студент и ментор спремни да уложе у коректан међусобни однос. На самом почетку сарадње требало би дефинисати тај споразум према коме би се наставила даља сарадња.

Криминалистичко-полицијска академија акредитована је да школује јединствен кадар – криминалисте основних и виших нивоа студија. Највећа потреба за тим кадровима препознаје се у Министарству унутрашњих послова, те је увезивање са праксом Министарства унутрашњих послова и регрутовање ментора из редова полицијских службеника веома корисно. Ментори полицајци (Милић, 2009:360-364) би помогли студентима да усвајају знања, овладавају специфичним полицијским вештинама и изграђују ставове у вези са професијом коју су сами одабрали.

### **Закључак**

Од менторског рада се очекује да буде у функцији унапређења образовног процеса, да подржи образовање и напредовање студента када је и где је та подршка потребна, могућа и корисна. Јасно је да менторски рад мора бити у складу са међународно признатим стандардима. Како тренутно у Србији не постоји регулатива која прецизније одређује обавезе и радне активности ментора, нека следећа реформа образовања требало би да

валоризује и поједине видове неформалног образовања. Такође, требало би предвидети формирање сертификованих тела која би акредитовала све оне који би се бавили таквим типом обуке, како би се креирали и достигли одређени стандарди.

Како је у данашњим условима добра препорука и систем референци једини начин да разликујемо добре од лоших ментора, кад је у питању помоћ у научноистраживачком раду, мишљења смо да би у ближој будућности требало наставницима организовати додатно усавршавање у области менторства, у циљу упознавања наставника са новим сазнањима из области педагогије, андрагогије и других сродних дисциплина које се тичу преносења стручних знања.

Ментор би требало да буде особа која је посебно мотивисана за рад са студентима. Мотивација ментора не огледа се само кроз новчану надокнаду, већ и кроз свест да учествује у нечем што је корисно и од општер друштвеног значаја.

Евидентно је да презентовани концепти менторског рада са студентима на полицијским високошколским установама остављају доста простора за иновирање и усклађивање са менторском праксом у свету. У праксу КПА требало би усвојити најпре најбоље моделе менторског рада са студентима из досадашње праксе полицијских школских установа. На пример, пракса менторског рада са даровитим студентима, која се реализовала у ВШУП, је позитивна, с тим што не би требало да се она своди на то да се студентима омогући да што пре заврше започете студије, већ би је требало обогатити укључивањем студената у научноистраживачке пројекте, сходно њиховим интересовањима. Такође, требало би применити стандардизоване светске концепте који подразумевају додатно образовање и сертификацију ментора, како наставника и сарадника, тако и ментора ангажованих на општем менторском раду.

Имајући у виду да је особеност Криминалистичко-полицијске академије у томе да се студенти припремају за практичан рад у полицији, то би постојање ментора за практичну наставу и ментора координатора – полицијских службеника који би је реализовали било веома корисно. Студент који се развијао уз доброг ментора на основним студијама умеће да препозна доброг ментора и у полицијској пракси и једног дана ће и сам бити успешан ментор-координатор.

Такође, било би пожељно имплементирати позитивну светску праксу – оснивање алумни програма, који предвиђа менторски рад студената који су завршили КПА са колегама чије је студирање у току. На тај начин било би олакшано праћење запослености криминалиста, дипломираних криминалиста и криминалиста специјалиста у полицијским и другим службама.

**Литература:**

1. Allen, T., Eby, L., O'Brien, K., Lentz, E., (2008), *The state of mentoring research: A qualitative review of current research methods and future research implications*, Journal of Vocational Behavior.
2. Bozionelos, N., (2004), *Mentoring provided: Relation to mentors career success, personality, and mentoring received*, Journal of Vocational Behavior.
3. Галић, М., (2006) *Менторство или „мент(орање)“*, Физичка култура, Београд.
4. Gentry, W., Weber, T., Sadri, G., (2008), *Examining career-related mentoring and managerial performance across cultures: A multilevel analysis*, Journal of Vocational Behavior.
5. Eby, L., Lockwood, A., Butts, M., (2006), *Perceived support for mentoring: A multiple perspectives approach*, Journal of Vocational Behavior.
6. Eby, L., Allen, T., Evans, S., Thomas, N., DuBois, D., (2008), *Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals*, Journal of Vocational Behavior.
7. *Закон о високом образовању*, Службени гласник РС, бр. 76/05.
8. *Закон о основама система образовања и васпитања*, Службени гласник РС, бр. 72/09.
9. *Илустровани Оксфорд енглески речник*, (2002), Младинска књига Нова, Нови Сад.
10. Клајн, И., Шипка, М., (2006), *Велики речник страних речи и израза*, Прометеј, Нови Сад.
11. Краварушић, В., (2005), *Могући вид професионалног усавршавања наставника средњих стручних школа*, Настава и васпитање, Београд.
12. Милић, Н., (2009), *Обука полицајца приправника*, Безбедност, год. 51, бр. 1-2, стр. 355-369.
13. Hobson, A., Ashby, P., Malderez, A., Tomlinson, P., (2009), *Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't Teaching and Teacher Education*.
14. Holmes, J., (2005), *Leadership talk: How do leaders 'do mentoring', and is gender relevant?*, Journal of Pragmatics.
15. Радовановић, Р., Дапчевић-Марковић, Љ., (2007), *Високополицијско образовање у Србији – стање и ниво усклађености са европским стандардима*, Наука-Безбедност-Полиција, год.12, број 2, стр.147-168.
16. Ристовић, С., (2004), *Збирка прописа и других аката који се примењују у ВШУП*, Београд.
17. Richard, O., Ismail, K., Bhuian, S., Taylor, E., (2009), *Mentoring in supervisor-subordinate dyads: Antecedents, consequences, and test of a mediation model of mentorship*, Journal of Business Research.



## **The role and importance of mentoring in police faculties**

**Abstract:** *There is a need for professional development, affirmation and rectification of every young man with recommendation of more proficient colleague. Nowadays, mentoring is important and prevalent form of vocational work of teacher and employees. The purpose of this article is to explore if there is a need for mentoring and what form of mentoring is needed. Special attention is dedicated to the importance of mentoring and its influence on quality of teaching process in police education. The mentoring with students is propounded due to world mentor practise. Special attention is given to former mentor practise in police education institutions in Serbia. Also, the paper gives references for the improvement of mentoring with an aim to advance the quality of education process.*

**Key Words:** *mentor, mentoring, police education, quality of education*