

На основу члана 41. став 8 Статута Института за педагошка истраживања број 267 од 11. 7. 2022. године, директор Института за педагошка истраживања, дана 8. марта 2023. године, доноси:

ПРАВИЛНИК О ПРИПРАВНИЧКО-МЕНТОРСКОЈ ПРАКСИ ИНСТИТУТА ЗА ПЕДАГОШКА ИСТРАЖИВАЊА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ ПРИПРАВНИЧКО-МЕНТОРСКЕ ПРАКСЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређује се приправничко-менторска пракса у Институту за педагошка истраживања (у даљем тексту: Институт). Приправничко-менторска пракса одређује се као облик стручне и психосоцијалне подршке у научном раду истраживача-приправника и истраживача-сарадника (у даљем тексту: кандидати). Циљ приправничко-менторске праксе јесте да се кандидати који имају мање научноистраживачког искуства афирмишу као самостални истраживачи. Поред тога, подржавају се кандидати да управљају својим професионалним учењем како би градили научноистраживачке компетенције. Правилник прописује шта подразумева ефикасно и одговорно менторство, као и права и обавезе ментора и кандидата. Правилник би требало да допринесе изградњи сарадничког односа између ментора и кандидата који би карактерисало међусобно уважавање.

II ОДРЕЂИВАЊЕ МЕНТОРА

Члан 2.

Ментор је истраживач који има научно звање (научни сарадник, виши научни сарадник, научни саветник) и који је запослен у Институту. Ментор из Института може да, у складу са својим компетенцијама, буде ментор запосленом кандидату у Институту. Научно веће додељује ментора из Института кандидату са истраживачким звањем. Приликом одабира ментора Научно веће води рачуна о:

- области научног интересовања кандидата;
- потребама, афинитетима и жељама кандидата у вези са избором ментора;
- потребама, афинитетима и жељама ментора у вези са избором кандидата;
- оптерећености ментора актуелним менторством.

Члан 3.

На основу писаног захтева ментора да буде прекинуто менторство, Научно веће разматра захтев, доноси одлуку о прекиду менторског односа и кандидату додељује новог ментора.

На основу писаног захтева кандидата да буде прекинуто менторство. Научно веће разматра захтев, доноси одлуку о прекиду менторског односа и кандидату додељује новог ментора.

III ОДГОВОРНОСТИ И ОБАВЕЗЕ МЕНТОРА

Члан 4.

Ментори пружају професионалну помоћ и подршку у развоју нових генерација научника, али и развијају сопствену каријеру, уче како да користе нове технологије, или постану свесни питања, метода или перспектива које су важне за њихову област. Ментор је одговоран да помогне кандидату да успостави контакт са другим истраживачима, да прати његов рад, да дели са кандидатом знања и вештина, као и да га саветује о развоју научноистраживачке каријере. Стручна подршка и помоћ ментора може бити у домену припреме и реализације заједничких истраживања и научних пројеката, као и у процесу публиковања радова уз подједнако учешће ментора и кандидата.

Ментор има обавезе да:

- кандидата упозна са радом Института;
- кандидата упозна са садржајем Статута Института, правилницима који уређују рад у њему, као и са другим јавним документима који уређују научну делатност у Републици Србији (на пример, актуелна законска и подзаконска акта);
- кандидата упозна са надлежностима, радом и јавним документима релевантних научних и просветних институција у Републици Србији (на пример, надлежног министарства, релевантних завода и фондова);
- покаже интересовање за рад кандидата чији је ментор и предлаже му смернице и упутства за квалитетнији научноистраживачки рад, за припрему и презентовање радова у стручној и научној јавности (научне конференције, трибине, стручна удружења и слично), као и у процесу објављивања резултата у различитим научним публикацијама (научни часописи и монографије националног и међународног карактера);
- подржи кандидата да се ангажује у раду организационих и стручних тела у Институту и изван;
- подржи кандидата у даљем професионалном усавршавању;
- пружа стручну и социоемоционалну подршку кандидату у успостављању квалитетних међуљудских односа у Институту.

Поред ових обавеза ментор прати и вреднује рад кандидата (прати, процењује и даје континуиране повратне информације кандидату о његовом раду и напредовању; једном годишње ментор извештава Научно веће о раду кандидата. Извештај се подноси Научном

већу у децембру актуелне календарске године. Извештај би требало да буде концизан (до 1800 карактера) и да садржи следеће елементе:

- обавештење о напредовању кандидата на докторским студијама током актуелне школске године;
- обавештење о броју и структури научних резултата у актуелној радној години (референце није нужно наводити) које је кандидат остварио;
- обавештење о квалитативним показатељима рада кандидата током радне године (нпр. учествовање у организационим одборима научних скупова, стручним телима и сл.) и
- сумарну оцену успешности кандидата и препоруку како да се подржи рад кандидата у будућности.

Члан 5.

Ментор не може да намеће кандидату теме и начин истраживања, као ни начин на који би требало да презентује истраживачке налазе, већ само може да сугерише. Уколико ментор увиђа да кандидат свесно крши основна етичка и радна начела, и да није спреман да промени своје понашање, ментор упућује приговор директору Института.

IV ОДГОВОРНОСТИ И ОБАВЕЗЕ КАНДИДАТА

Члан 6.

Кандидат реализује обавезе које су предвиђене менторско-приправничком праксом у Институту. Кандидат такође преузима одговорност за сопствено професионално учење и развој научноистраживачких компетенција у Институту.

Члан 7.

Кандидат би требало да настоји да отворено разговара са ментором о проблемима у вези са послом и студирањем.

Кандидат има обавезу да пажљиво разматра сугестије које добија од ментора, а које се тичу његовог рада у оквиру Института.

Кандидат има обавезе да извештава ментора о:

- току и исходима докторских студија;
- плановима који се односе на припрему и реализацију истраживања;
- плановима који се тичу објављивања и презентовања истраживачких налаза.

Члан 8.

Кандидат не мора нужно прихватити сугестије ментора које се тичу научноистраживачког рада. Уколико кандидат увиђа да су прекршена основна етичка начела понашања или да су повређене обавезе које се тичу менторско-приправничке праксе, кандидат може да упути приговор директору Института.

V РАЗВИЈАЊЕ ПРИПРАВНИЧКО-МЕНТОРСКЕ ПРАКСЕ

Члан 9.

Приправничко-менторска пракса у Институту састоји се из следећих фаза.

1. Фаза иницијације подразумева додељивање ментора кандидату и успостављање приправничко-менторске праксе коју треба да карактерише конструктиван и пријатан однос између ментора и кандидата. Ментор развија однос поверења са кандидатом. У овој фази ментор подстиче кандидата на слободу изражавања сопствених мисли, ставова и деловања и развоја личне одговорности коју то носи. Ментор помаже кандидату да се професионално осамостали и да развија академске и истраживачке компетенције.
2. Фаза култивације је примарна фаза учења и развоја када се континуирано одвија приправничко-менторска пракса. Менторски састанци непосредно или у онлајн контексту треба да карактеришу конструктиван и рефлексиван дијалог о научноистраживачком раду у Институту. У овој фази ментор подстиче кандидата да прихвата изазовне задатке који ће га у већој мери ангажовати, али и афирмисати у Институту. Ментор са кандидатом дели своја искуства и знања која се тичу научноистраживачког рада. Кандидат по потреби упознаје ментора са новим технологијама, методама и питањима у научним областима које су од заједничког интереса.
3. Фаза раздвајања подразумева крај менторског односа који се завршава када кандидат одбрани докторску дисертацију. Менторски однос може да се заврши и раније из непредвиђених разлога због којих и ментор и кандидат могу да упуте захтев Научном већу да буде прекинуто менторство, односно да буде изабран други ментор.



ДИРЕКТОР ИНСТИТУТА

Николета Гутвајн
др. Николета Гутвајн, виши научни срадник