



Sufinancirano sredstvima
programa Europske unije
Erasmus+



Program osposobljavanja mentora i pripadajući resursi

WP 2 – Participativno oblikovanje instrumenata politika

Datum: 4. Listopada 2022.

Sufinancirano sredstvima programa Europske unije Erasmus+ Ugovorom o dodjeli bespovratnih sredstava br. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Ova publikacija izražava isključivo stajalište njenih autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom prilikom uporabe informacija koje se u njoj nalaze.



© LOOP partnerstvo, 2021.

Bilo kakvo reproduciranje ili distribucija sadržaja ili dijela sadržaja ove publikacije dopušteno je samo uz prethodno pismeno odobrenje LOOP partnerstva. Osim toga, mora se navesti priznanje autora dokumenta i svih primjenjivih dijelova obavijesti o autorskim pravima.

Sva prava pridržana.

Ovaj dokument se može promijeniti bez prethodnog upozorenja.



Sadržaj

DOBRODOŠLI U PROGRAM OSPOSOBLJAVANJA MENTORA	8
PREDSTAVLJANJE PRIRUČNIKA	11
POZADINA	14
KONCEPTI U POZADINI POM-a	15
POM KURIKULUM	16
PROGRAM OSPOSOBLJAVANJA MENTORA	18
TEMELJNI DIO I: MENTORSTVO U PROGRAMU UVOĐENJA NOVIH UČITELJA	19
CJELINA I - ULOGA ISKUSNOG UČITELJA	20
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	22
Aktivnost 1: Uloga iskusnog učitelja	22
Aktivnost 2: Odgovornost u mentorskom odnosu	23
Aktivnost 3: Etika i mentorstvo: Bliski odnos	23
CJELINA II - RAZLIČITE VRSTE MENTORSTVA I KAKO IH KORISTITI	24
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	25
Aktivnost 1: Simulacija – istraživanje vrsta mentorstva	25
Aktivnost 2: Grupna debata na temu „Kako koristiti različite vrste mentorstva u LOOP programu uvođenja?“	26
CJELINA III - FAZE MENTORSKOG ODNOSA	28
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	29
Aktivnost 1: Kontrolni popis za pripremu	29
Aktivnost 2: Ciljevi mentorstva	30
Aktivnost 3: Upoznavanje	31
Aktivnost 4: Omogućavanje rasta	32
Aktivnost 5: Kraj je početak	33
TEMELJNI DIO II: PROFESIONALNI IDENTITET MENTORA	34
CJELINA IV – SAMOREFLEKSIJA U TEMELJU PROFESIONALNOG RAZVOJA	35
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	37
Aktivnost 1: Ja kao samorefleksivni praktičar	37
Aktivnost 2: Moja filozofija profesionalne prakse	38
Aktivnost 3: Osvrt na dosadašnji put profesionalnog razvoja	38
Aktivnost 4: Osvrt na vrijednosti u nastavi	39
Aktivnost 5: Osvrt na iskustvo	39
Aktivnost 6: Osvrt na ključne događaje	40
Aktivnost 7: Sokratovska pitanja	40
Aktivnost 8: Gibbsov model samorefleksije	41
Aktivnost 9: Promidžba samorefleksije od strane učitelja početnika	41
CJELINA V – KOMUNIKACIJSKE I MEĐULJUDSKE VJEŠTINE	42
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	43
Aktivnost 1: Biti aktivan slušatelj	43



Aktivnost 2: Ovladavanje povratnim informacijama	44
CJELINA VI - EMPATIJSKO SLUŠANJE U KONTEKSTU NENASILNE KOMUNIKACIJE	46
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	48
Aktivnost 1: Verbalizirajte samo činjenice, izbjegavajte procjene	49
Aktivnost 2: Prepoznajte i jasno izrazite svoje emocije	49
Aktivnost 3: Identificirajte i izrazite svoje potrebe	50
Aktivnost 4: Jasno izrazite svoje potrebe i zahtjeve te suosjećajno saslušajte drugu osobu	51
Aktivnost 5: Osvrt na radionicu	52
CJELINA VII – PODUČAVANJE MENTALITETA ZA RAST I RAZVOJ (eng. <i>growth mindset</i>)	53
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	53
Aktivnost 1: Ustanite ako... ..	54
Aktivnost 2: Kviz o mentalitetu za rast i razvoj	54
Aktivnost 3: Teorija mentaliteta za rast i razvoj	55
Aktivnost 4: Jezik mentaliteta za rast i razvoj	56
CJELINA VIII – UPRAVLJANJE STRESNIM SITUACIJAMA	58
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	58
Aktivnost 1: Stres naspram stresora	59
Aktivnost 2: Što znam/što mogu i što trebam.....	60
Aktivnost 3: Kolo ravnoteže	60
Aktivnost 4: Piramida logičkih razina (Dilts).....	60
Aktivnost 5: Istraživački stil	61
CJELINA IX - DIGITALNE VJEŠTINE, ALATI I STRATEGIJE	62
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	63
Aktivnost 1: Učinkovito korištenje tražilica.....	63
Aktivnost 2: Optimiziranje vaše video komunikacije	63
Aktivnost 3: Istraživanje online mogućnosti	63
CJELINA X – JA KAO UČITELJ POČETNIK: PRISJEĆANJE NA SVOJ PUT	65
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	66
Aktivnost 1: Moji iskusni učitelji	66
Aktivnost 2: Metaforička misao mentorstva	66
Aktivnost 3: Mentorstvo oko okruglog stola	67
CJELINA XI - JA KAO ISKUSAN UČITELJ: NESPORAZUMI I UPRAVLJANJE OČEKIVANJIMA	68
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	68
Aktivnost 1: Očekivanja prema sebi i za sebe	69
Aktivnost 2: Očekivanja prema mom okruženju	70
Aktivnost 3: Očekivanja od mog učitelja početnika.....	71
TEMELJNI DIO III: PROGRAM UVOĐENJA NOVIH UČITELJA	72
CJELINA XII – USPOSTAVA PROFESIONALNE MREŽE	73
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	74
Aktivnost 1: Izrada jezgre mreže	74
Aktivnost 2: Uspostavljanje odnosa iskusnih učitelja i kreiranje plana rada	75
Aktivnost 3: Usvajanje pristupa zajedničkog vodstva.....	76



CJELINA XIII – ŠTO JE PROGRAM UVOĐENJA NOVIH UČITELJA I KAKO GA KORISTITI	77
TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE	78
Aktivnost 1: Najbolje ideje za Program.....	78
Aktivnost 2: Predstavljanje PUNU-a	79
Aktivnost 3: Dubinsko istraživanje.....	79
IZVORI I LITERATURA	81
PRILOZI	85
Prilog 1 – Kako se ponašate kada nekome vjerujete.....	86
Prilog 2 - Procjena scenarija i očekivanja (Portner, 2008.)	87
Prilog 3 – Kako će to izgledati?.....	89
Prilog 4 – Načela mentorstva	90
Prilog 5 – Nema učitelja u prolazu (Shulman, 2003.)	92
Prilog 6 – Vrste mentorstva - kartice	94
Prilog 7 - Obrazac za promatranje.....	95
Prilog 8 – Karakterizacija vrsta mentorstva	96
Prilog 9 - Kombinacija vrsta mentorstva.....	99
Prilog 10 – Strategije za pripremu odnosa.....	100
Prilog 11 - Savjeti za mentorstvo.....	101
Prilog 12 - Upoznavanje	102
Prilog 13 – Omogućavanje rasta	103
Prilog 14 – Kraj je početak... ..	104
Prilog 15 – Upitnik o sposobnostima samorefleksije	105
Prilog 16 – Moje profesionalne vrijednosti.....	106
Prilog 17 – Osvrt u grupama	108
Prilog 18 – Sokratovska pitanja	109
Prilog 19 – Gibbsov model	110
Prilog 20 – Slušajte, razmišljajte, pitajte	111
Prilog 21 – Igranje uloga u učinkovitom razgovoru Iskusni učitelj & Učitelj početnik	113
Prilog 22 – Igranje uloga u učinkovitom razgovoru Obrazac za promatranje	114
Prilog 23 – Kako pružiti i primiti povratnu informaciju	115
Prilog 24 – Kviz o mentalitetu za rast i razvoj	118
Prilog 25 – Jezik mentaliteta za rast i razvoj (drugim riječima: misaonog sklopa rasta)	121
Prilog 26 - Stres naspram Stresora	125
Prilog 27 - Stresne situacije II.....	126
Prilog 28 - Kolo ravnoteže	127



Prilog 29 - Piramida logičkih razina (Dilts)	128
Prilog 30 - Odlučujuće dimenzije.....	129
Prilog 31 - Savjeti i trikovi	130
Prilog 32 – Praktični savjeti.....	132
Prilog 33 - Kako stvoriti interaktivne lekcije	133
Prilog 34 – Razmišljanje o mojim iskusnim učiteljima.....	134
Prilog 35 - Moj profesionalni put	135
Prilog 36 – Aktivnost samorefleksije	136
Prilog 37 – Oprečne vrijednosti.....	137
Prilog 38 - Kontrolni popis okruženja	139
Prilog 39 – Koje prakse smetaju učinkovitom mentorstvu	140
Prilog 40 – Rasprava o 4 ključne točke	141
Prilog 41 – Razmišljanje o putu za izgradnju odnosa	142
Prilog 42 – Načela Programa uvođenja novih učitelja.....	142
Prilog 43 – Predstavljanje Programa uvođenja novih učitelja u učiteljsku profesiju	144

**OSNAŽIVANJE OSOBNOG, PROFESIONALNOG I
DRUŠTVENOG KONTINUIRANOG RAZVOJA UČITELJA
KROZ INOVATIVNE PROGRAME UVOĐENJA KOLEGA U
UČITELJSKU PROFESIJU**

**DOBRODOŠLI U PROGRAM
OSPOSOBLJAVANJA MENTORA**

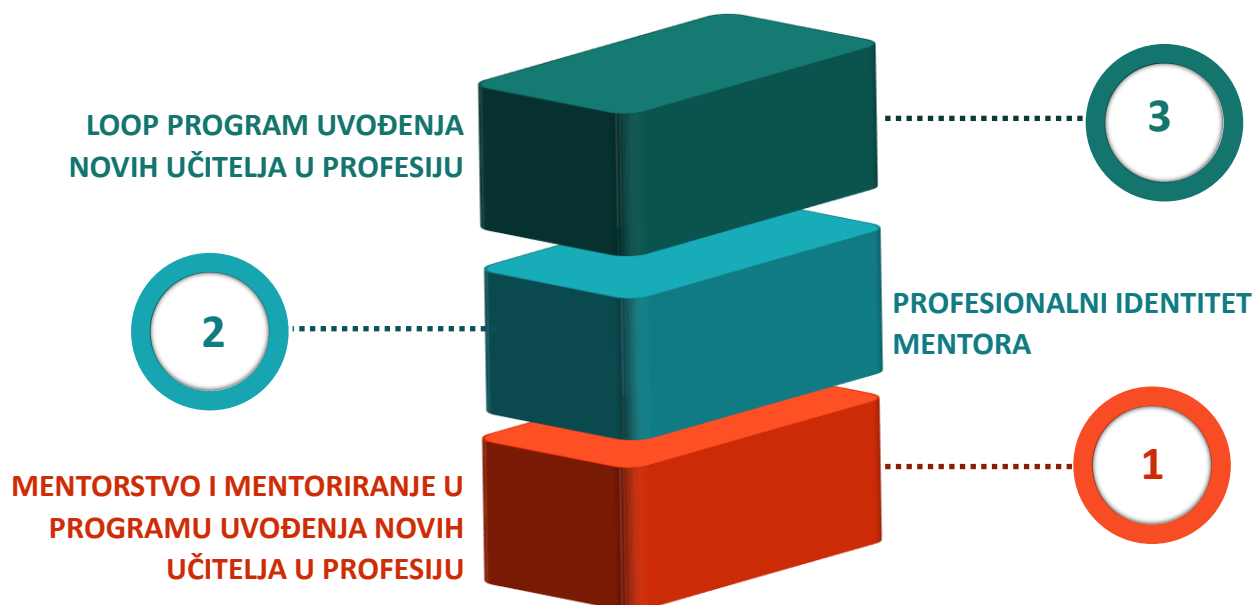
Priručnik Programa osposobljavanja mentora nastao je u sklopu projekta [LOOP – osnaživanje osobnog, profesionalnog i društvenog kontinuiranog razvoja učitelja kroz inovativne programe uvođenja kolega u učiteljsku profesiju](#), kako bi nadahnuo i podržao obuku iskusnih učitelja za mentore, pružanjem teorijskih osnova i temelja, te nudeći praktične savjete i aktivnosti. Na ovaj način, svrha je Priručnika podržati profesionalni razvoj budućih mentora i učitelja, kroz poboljšanje njihovih profila kompetencija, uz napomenu da je temeljna strategija LOOP partnerstva za realizaciju ovog cilja proces mentoriranja.

Mentoriranje i mentorstvo je novi izazov za učitelje, stoga se njihova obuka mora shvatiti u različitim kontekstima: kao odgovor na raznovrsne profesionalne izazove, kroz perspektivu rješavanja problema, uspostavu odnosa između profesionalnog i osobnog razvoja, nadzor te potporu pri uvođenju novih kolega u učiteljsku profesiju.

Glavni cilj **Programa osposobljavanja mentora** (*dalje u tekstu: POM*) je pružiti formalni okvir osposobljavanja iskusnim učiteljima, s namjerom njihove obuke za implementaciju **LOOP Programa uvođenja novih učitelja u učiteljsku profesiju** (koji se temelji na mentoriranju). Uz iskusne učitelje, POM je namijenjen i školskim ravnateljima. Oboje, i učitelji i ravnatelji, mogu imati koristi od POM-a time što su im pružene nove mogućnosti unutar njihovih uloga; prihvaćanjem mentoriranja, iskusniji akteri mogu otkriti nove oblike motivacije unutar učiteljske profesije, te pronaći razlog više za ostajanjem u obrazovnom sustavu. Iskusni učitelji mogu iskoristiti POM kako bi:

- ▶ pristupili teorijskim osnovama teme u pitanju, uz praćenje željenih rezultata;
- ▶ razumjeli dužnosti, odgovornosti i očekivanja vezana uz ulogu mentora;
- ▶ identificirali prioritete i relevantne radnje za razvoj mentorskih aktivnosti;
- ▶ zajednički razvili standarde i protokole za vođenje mentorskih akcija;
- ▶ razvili kompetencije kod iskusnih učitelja u različitim domenama za primjenu Programa uvođenja novih učitelja u učiteljsku profesiju;
- ▶ pristupili vježbama, aktivnostima i obrazovnim izvorima.

POM se sastoji od tri hijerarhijski povezana temeljna bloka koji se nadopunjuju (*Slika 1*), s jasno definiranim redosljedom izvedbe, te različitim teorijskim osnovama za svaki blok u pitanju. Svaki blok, također, sadrži i praktičnu primjenu teorije, kroz predloženi set aktivnosti sa svrhom osiguravanja kvalitetne obuke učitelja. Cijeli Program ima planirano trajanje od 35 sati i temelji se na izravnom formatu korištenja (lice u lice), te će biti dostupan i u mrežnoj verziji.



Slika 1 – Temeljni dijelovi Programa osposobljavanja mentora

PREDSTAVLJANJE PRIRUČNIKA



Priručnik Programa osposobljavanja mentora je organiziran kroz pet glavnih odjeljaka:

POZADINA	POM KURIKULUM	TEMELJNI DIO I.	TEMELJNI DIO II.	TEMELJNI DIO III.
<ul style="list-style-type: none">• Odjeljak koji predstavlja pristup LOOP-a i ključne koncepte iza projekta.	<ul style="list-style-type: none">• Predstavljanje ciljeva i zadataka POM kurikuluma, te pregled njegove strukture.	<ul style="list-style-type: none">• Posvećen dužnostima, odgovornostima i očekivanjima mentora u mentorskom odnosu.	<ul style="list-style-type: none">• Usredotočen na različite kompetencije potrebne uspješnom mentoru.	<ul style="list-style-type: none">• Mentori imaju pristup LOOP Programu uvođenja novih učitelja te se mogu informirati o njegovim ciljevima, sadržaju i materijalima.

Odjeljak **Pozadina** nudi koncept mentorstva i koncept uvođenja dogovoren i usvojen kroz projekt LOOP. Ovaj odjeljak objašnjava konceptualni opseg POM-a te na taj način štiti standardizaciju postupaka različitih aktera u tom pogledu.

Sljedeći dio Priručnika je predstavljanje **POM kurikuluma**, koji nudi pristup strukturi Programa i pregled svih cjelina svakog od tri **temeljna dijela** koja čine Program, zajedno s potpunom slobodom izbora cjelina i dinamika.

Organizacijom kurikuluma u **Temeljne dijelove** omogućeno je proširenje tipičnog pristupa programima osposobljavanja. Ova struktura omogućuje postupni razvoj potencijala iskusnih učitelja, budući da su **Temeljni dijelovi**, također poznati kao „putevi učenja“ (eng. *learning paths*), pažljivo odabrani kako bi se omogućilo progresivno učenje, uz postepeno napredovanje kroz sve izazovnije putanje. Ukratko, tri **Temeljna dijela** su predstavljena kao podkvalifikacije, budući da su organizirana po grupama kompetencija i znanja sve veće složenosti.




Temeljni dijelovi su posvećeni različitim kontekstima obuke iskusnih učitelja, te su organizirani u različite cjeline s različitim sadržajem i ciljevima. Svaka cjelina **Temeljnih dijelova** predlaže, nakon kratkog uvoda, niz aktivnosti s fiksnim vremenskim okvirom, razrađenih kroz praktičnu dinamiku određene cjeline u pitanju, uz format koji potiče na istraživanje i razmišljanje.

U istraživanju Programa se predlaže da korisnik/instruktor ovlada pojmovima i konceptima LOOP-a, te ih predstavi svojim polaznicima prije početka bilo koje aktivnosti.

Tako će u sklopu **Temelnog dijela I – Mentorstvo u Programu uvođenja novih učitelja** novi i potencijalni mentori imati priliku istražiti svoju novu ulogu, upoznati se s dužnostima i pravima te načelima koja su temelj različitih vrsta mentoriranja.











Kroz **Temeljni dio I**, iskusni će učitelji moći istražiti sljedeće cjeline:

-  ULOGA ISKUSNOG UČITELJA
-  RAZLIČITE VRSTE MENTORIRANJA I KAKO IH KORISTITI
-  FAZE MENTORSKOG ODNOSA



Dalje, **Temeljni dio II – Profesionalni identitet iskusnog učitelja** usredotočen je na različite atribute koji su iskusnom učitelju potrebni kako bi bio učinkovit.

Kroz **Temeljni dio II**, učitelji će moći istražiti sljedeće cjeline:

-  SAMOREFLEKSIJA U JEZGRI PROFESIONALNOG RAZVOJA
-  KOMUNIKACIJSKE I MEĐULJUDSKE VJEŠTINE
-  SUOSJEĆAJNO SLUŠANJE U KONTEKSTU NENASILNE KOMUNIKACIJE
-  PODUČAVANJE MENTALITETA ZA RAST I RAZVOJ
-  NOŠENJE SA STRESNIM SITUACIJAMA
-  DIGITALNE VJEŠTINE, ALATI I STRATEGIJE
-  JA KAO UČITELJ POČETNIK
-  JA KAO UČITELJ POČETNIK: NESPORAZUMI I UPRAVLJANJE OČEKIVANJIMA

Na kraju, **Temeljni dio III – LOOP Program uvođenja novih učitelja**, ima za cilj LOOP Program uvođenja predstaviti iskusnim učiteljima i informirati ih o njegovim ciljevima, sadržaju i materijalu.

Kroz **Temeljni dio III**, iskusni učitelji će moći:

-  USPOSTAVITI PROFESIONALNU MREŽU
-  SAZNATI ŠTO JE PROGRAM UVOĐENJA NOVIH UČITELJA I KAKO GA KORISTITI

POZADINA



KONCEPTI U POZADINI POM-a

Podučavanje je pojam koji podrazumijeva usvajanje skupa kompetencija i kvalifikacija u kojima je potrebno visoko obrazovanje, uklapa se u kontekst cjeloživotnog učenja, uključuje mobilnost i temelji se na partnerstvima. Ključne kompetencije za podučavanje su one koje omogućuju rad s informacijama, tehnologijom i znanjem, ljudima (učenicima, suradnicima i drugim obrazovnim partnerima) i društvom na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj, europskoj i globalnoj razini (*Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*, 2010.).

Tijekom godina, razvijene su studije s različitim opsezima, u nacionalnim i međunarodnim kontekstima, o važnosti, modelima i organizaciji obuke. Ovaj pregled prolazi kroz jedan od takvih trenutaka, budući da se pred učiteljsku profesiju postavljaju novi zahtjevi koji zahtijevaju složenije i raznolikije kompetencije na koje početno obrazovanje učitelja ne smije ostati ravnodušno.

Izvešća OECD-a (TALIS, 2018.) u analizi svih najrazvijenijih obrazovnih sustava, uključujući većinu zemalja koje su dio LOOP partnerstva, utvrdila su da bi razdoblje učiteljeve prakse nakon početnog fakultetskog osposobljavanja trebalo obavezan uvodni program. Rezultati posljednja dva TALIS ciklusa (2013. i 2018.) pokazuju da ova integrirana obuka uglavnom ne postoji ili je gotovo nedostupna.

Pojam **uvođenja** se koristi za označavanje:

...programa profesionalnog razvoja koji uključuje mentorstvo i osmišljen je kako bi pružio podršku, vodstvo i orijentaciju novim učiteljima tijekom prijelaza u njihov prvi učiteljski posao.

Kako bi se učitelji početnici integrirali u školsku kulturu, ključno je imatiiskusne kolege koji mogu objasniti školske uredbe, propise i postupke; dijeliti metode, materijale i druge resurse; pomoći u rješavanju problema u nastavi i učenju; pružiti osobnu i profesionalnu podršku i usmjeravanje kako bi se mogla napraviti poboljšanja.

Za projekt LOOP **mentorstvo** se:

... najčešće definira kao profesionalni odnos u kojem iskusna osoba (iskusni učitelj) pomaže drugoj (učitelj početnik) u razvijanju specifičnih vještina i znanja koja će poduprijeti profesionalni i osobni rast manje iskusne osobe.

To znači da učitelji i ravnatelji škola promatraju mentorstvo kao simbiotski odnos u kojem će novi i iskusni učitelji dijeliti, učiti, rasti i surađivati.

Iskusni učitelji, prema istraživanjima projekta LOOP, suočavaju se s pitanjima u vezi s njihovom sposobnošću mentoriranja novih kolega tijekom njihovog uvođenja u učiteljsku profesiju, te ih velika većina navodi da bi za to trebali proći obuku (projekt LOOP, 2021.).

Program osposobljavanja mentora namijenjen je skupini iskusnih učitelja, profesionalno predanih i prepoznatih od strane svojih kolega kao odgovornih i kompetentnih stručnjaka.



POM KURIKULUM

Hitnost komplementarnog i sveobuhvatnog pristupa učiteljskoj karijeri ističe i Vijeće Europske unije, upozoravajući na potrebu promatranja obrazovanja učitelja kroz programe uvođenja i mentorstva koji potiču osobni i profesionalni razvoj.

Edukacijska istraživanja pokazala su kako su skustva stečena u prvim godinama učiteljske profesije presudna za buduću izvedbu, motivaciju i trajnost u zvanju. Otuda dolazi i presudna važnost osposobljavanja pedagoških praksi u procesu učenja kako podučavati, kao i u socijalizaciji i izgradnji učiteljskog profesionalizma.

Mentorstvo, shvaćeno kao specijalizirani program usmjeravanja i promišljanja o profesiji, među suradnicima, u središtu je europskog LOOP projekta o osobnom i profesionalnom razvoju učitelja i vještinama usmjeravanja učitelja-mentora.

Stoga, kompetencije koje biiskusni učitelj trebao posjedovati kako bi prevladao izazove mentorstva te omogućio i podržao potpunu integraciju učitelja početnika u kulturu škole podrazumijevaju stjecanje znanja i ovladavanje skupom vještina potrebnih za potpuno izvođenje svoje uloge.

POM prepoznaje važnost uspostavljanja jakih temelja za profesionalni razvoj, budući da učitelji početnici mogu biti najučinkovitiji kada uče od iskusnih suradnika u poticajnom i motivirajućem obrazovnom okruženju.

Poput učinkovitog podučavanja, učinkovito mentoriranje novih kolega treba biti izričito i izravno (a ne sporedno), utemeljeno na dokazima (a ne okolno ili slučajno) i suradničko (a ne izolirano), uključujući vrijeme posvećeno za razmišljanje i pružanje povratnih informacija.

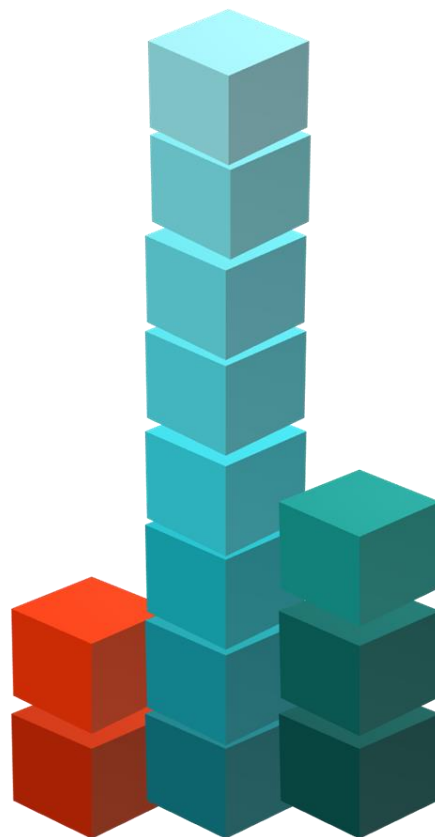
Iskusni učitelji koji pohađaju POM će:

- ▶ Razumjeti dužnosti, odgovornosti i očekivanja vezana uz ulogu iskusnog učitelja;
- ▶ Identificirati relevantne prioritete, akcije i vještine za razvoj svojih mentorskih kapaciteta;
- ▶ Zajednički razviti standarde i protokole za vođenje mentorskog odnosa;
- ▶ Razviti kompetencije u različitim domenama učiteljske profesije – znanstvene/didaktičke, tehničke/normativne, međuljudske i moralne/društvene;
- ▶ Razviti vještine za intervencije podržane u kontekstu profesionalnih akcija.

POM je sistematiziran na *Slici 2*, u nastavku, integrirajući svaki od **Temeljnih dijelova** koji ga čine.



- 3 TEMELJNI DIO – LOOP PROGRAM UVOĐENJA NOVIH UČITELJA
- ▶ 8 SATI
 - ▶ 2 CJELINE
 - ▶ 6 AKTIVNOSTI
- 2 TEMELJNI DIO – PROFESIONALNI IDENTITET MENTORA
- ▶ 21 SAT
 - ▶ 8 CJELINA
 - ▶ 34 AKTIVNOSTI
- 1 TEMELJNI DIO – MENTORSTVO U PROGRAMU UVOĐENJA UČITELJA
- ▶ 6 SATI
 - ▶ 3 CJELINE
 - ▶ 10 AKTIVNOSTI



Slika 2 - Sadržaj Programa osposobljavanja mentora

**PROGRAM OSPOSOBLJAVANJA
MENTORA**



TEMELJNI DIO I: MENTORSTVO U PROGRAMU UVOĐENJA NOVIH UČITELJA

1

TEMELJNI DIO – MENTORSTVO U PROGRAMU UVOĐENJA NOVIH UČITELJA

OKVIR

Mentorstvo, shvaćeno kao specijalizirani program osobnog i profesionalnog razvoja, uključujući i glavnu strategiju Programa uvođenja novih učitelja, uključuje obuku iskusnih učitelja u različitim dimenzijama uvođenja u učiteljsku profesiju: znanstvenoj/didaktičkoj, tehničkoj/normativnoj, međuljudskoj i moralnoj/socijalnoj.

Stoga je važno raspraviti, kroz ovaj temeljni dio, o odgovornosti i načelima na kojima se temelji mentorski odnos, kao i o strateškoj dimenziji upravljanja očekivanja u mentorskom odnosu kroz dužnosti i prava koja iskustvo mentorskih akcija donosi.

Nudeći skup aktivnosti, o različitim temama i kroz niz dinamika, ovaj Temeljni dio pruža potrebne sastojke za poznavanje i razmišljanje o konceptima profesionalizma iskusnog učitelja u njegovoj ili njezinoj akciji uvođenja novog učitelja u profesiju.

CILJEVI

- Upoznati koncept mentorskog odnosa u projektu LOOP
- Razumjeti dužnosti, odgovornosti i očekivanja svih strana u mentorskom odnosu
- Razviti i održavati mentorski odnos

SADRŽAJ

- Definicija mentorstva
- Uloga iskusnog učitelja
- Stilovi mentoriranja
- Kako razviti mentorski odnos (upravljanje očekivanjima)
- Identificiranje dužnosti i odgovornosti iskusnih učitelja
- Etički kodeks za iskusnog učitelja
- Izazovi mentorstva

CJELINE

- Uloga iskusnog učitelja
- Različite vrste mentoriranja i kako ih koristiti
- Faze mentorskog odnosa

TRAJANJE

- 6 sati



CJELINA I - ULOGA ISKUSNOG UČITELJA

UVOD

Zbog fokusa na ljudima i njihovoj obuci, mentorski odnos se mora svjesno i odgovorno promatrati, pritom imajući na umu cilj samostalnog, informiranog i promišljenog obavljanja uloga unutar odnosa. Osobna uključenost i iskusnog učitelja i učitelja početnika daje ovom odnosu posebnu složenost, jer mnoge vještine potrebne za njihovo profesionalno djelovanje podrazumijevaju i etičke kompetencije.

Ne postoji neutralno obrazovanje, škola, učitelji ili razredi (Azevedo, 2003.), iskusni učitelji također su ljudi sa savješću i autonomijom, sa svojim uvjerenjima i vjerovanjima koja vode njihovo profesionalno djelovanje. Život obrazovnog djelatnika često je pun moralnih dilema koje zahtijevaju promišljenu analizu, moralnu prosudbu i hrabrost u donošenju odluke (Cunha, 1996.).



U tom smislu, a s obzirom na to da je mentorstvo trajni izazov, iskusni učitelj mora u potpunosti i učinkovito odgovoriti na probleme s kojima se suočava, preispitujući i promišljajući svoje prakse, te se na taj način osobno i profesionalno razvijati. Lieberman (1994.) navodi da te prilike za rast od iskusnog učitelja čine promišljenog praktičara (eng. *reflective practitioner*), koji gradi znanje kroz istraživanje prakse, neprestano (ponovno) promišljajući i (ponovno) procjenjujući svoje vrijednosti, načela i postupke.

Prema Nóvoai (2009.), profesionalni razvoj teče kroz prepoznavanje osobe, uz svijest da je nemoguće razdvojiti osobnu i profesionalnu dimenziju, te da u procesa osposobljavanja poseban naglasak treba staviti na osobnost učitelja.

Stoga, aktivnosti predložene u nastavku namijenjene su otvaranju prilika za preispitivanje osobnosti budućih iskusnih učitelja-mentora, kroz skup načela koja se mogu pripisati različitim iskustvima i radnjama koje su razvili ili koje će razviti, kao i kroz ispitivanje etičkih sklonosti koja inače pokreću učiteljevo donošenje odluka. Škola je prepoznata kao prostor etičke intervencije, prostor u kojem se odvija obuka ljudi kroz internalizaciju i iskustvo vrijednosti i standarda individualnog i kolektivnog djelovanja (Seiça, 2003).

U ovom slučaju nije u pitanju samo etika subjekta, nego, u biti, i etički subjekt, tj., shvaćanje da se djela temelje na moralnoj savjesti koja podupire razvoj sposobnosti za autonomiju i odgovornost. Važno je, u tom smislu, da iskusni učitelji definiraju ulogu koja vodi njihovo djelovanje i čini temelje njihova ponašanja, imajući na umu svoj razvojni profil, u svjetlu etičkog smisla svojih načela, čak i ako se ti dogovori nalaze pod stalnom raspravom i pod stalnim kritičkim stavom, kao način izbjegavanja autoritarnosti i dogmatizma.

Zbog toga se aktivnosti predložene u ovom modulu temelje na **principu autobiografije** koja za istraživače kao što su Goodson (2001.) i Nóvoa (2009.) ima važnu pedagošku vrijednost u izgradnji profesionalizma i osobnosti. Kroz autobiografske elemente, može nam se ponuditi reflektivni i retrospektivni pregled prošlih iskustava koja su se dogodila u vrlo specifičnim osobnim, društvenim

i kulturnim okruženjima i situacijama te su dovela do razvoja osobe i stručnjaka. To je „putovanje kroz svoje unutarnje vrijeme“, budući da oni koji provode autobiografsku analizu, uvijek je provode s određenog mjesta u vremenu i prostoru, zauzimajući točku gledišta. U autobiografskom procesu, uvijek je prisutna subjektivnost koja se javlja kao „pogled unatrag“, kao kritičko promišljanje prijednog osobnog i profesionalnog puta, kako bi se razumjela sadašnjost i izgradila budućnost.

Ova cjelina ima za cilj pružiti skup korisnih alata za jačanje profesionalnog identiteta iskusnog učitelja i podržati izgradnju kulture nove zajednice, definiranjem različitih uloga svakog od uključenih aktera, kao i njihova prava i dužnosti. Stoga je bitno definirati okvir koji pridonosi razvoju standardnog ophođenja za različite aktere uključene u mentorski odnos, također dopuštajući standardizaciju kriterija uspješnosti, kako bi se postigla izvrsnost u odnosu.

CILJEVI

Mentorski odnos može biti suočen s određenim problemima ili dilemama, stoga je važno u ovoj cjelini upoznati radnje koje mogu imati utjecaja na ovaj odnos; kao što je definiranje uloga i identifikacija odgovornosti, na temelju jasnih načela usmjeravanja, kako bi bilo moguće postići i održati najvišu razinu profesionalizma. Stoga ova cjelina ima za zadatak postići dolje navedene ciljeve (vidi *Sliku 3*).



Slika 3 - Ciljevi Zajedništva

- Definirati smjernice djelovanja, pružiti sigurnost iskusnim učiteljima i osigurati uvjete za dobar mentorski odnos
- Osnažiti iskusne učitelje znanjem i tehnikama koje će im pomoći da u potpunosti ostvare svoje odgovornosti, u okviru svojih prava i dužnosti
- Osigurati postojanje transveralnog obrasca djelovanja temeljenog na predviđanju rješenja za specifična pitanja, čime se jamči dobro radno okruženje i zadovoljstvo uključenih
- Vrednovati i oplemeniti stručno osoblje i organizacije stvaranjem referentnih standarda koji doprinose jačanju njihovog profesionalnog i organizacijskog identiteta



SADRŽAJI

- Uloga iskusnog učitelja
- Odgovornost u mentorskom odnosu
- Etika i mentorstvo: Bliski odnos

TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 120m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Uloga iskusnog učitelja	1. Kako se ponašate kada nekome vjerujete	30m	60m
	2. Pregled scenarija i očekivanja	30m	
2. Odgovornost u mentorskom odnosu	1. Kako će to izgledati?	20m	20m
3. Etika i mentorstvo: Bliski odnos	1. Načela mentorstva	20m	40m
	2. Nema učitelja u prolazu (Shulman, 2003.)	20m	
			120m

Aktivnost 1: Uloga iskusnog učitelja | 60 minuta

Mentorstvo zahtijeva interakciju koja uključuje povjerenje, iskrenost, poštovanje i spremnost na zajednički rad. Stoga je ključno imati međusobno razumijevanje o tome što povjerenje znači.

Dinamika 1 – Kako se ponašate kada nekome vjerujete | 30 minuta

- a. Podijelite grupu u male skupine i kroz raspravu sakupite odgovore na sljedeća pitanja:
 - i. Što povjerenje znači za vas?
 - ii. Kako je biti u odnosu u kojem postoji povjerenje?
- b. Nakon ovog zadatka usredotočite se na koncept povjerenja u mogućim scenarijima u mentorskom odnosu i na svoju ulogu iskusnog učitelja. Idite na [Prilog 1](#) i riješite vježbe.

Dinamika 2 – Pregled scenarija i očekivanja (Portner, 2008.) | 30 minutea

Sljedeća vježba pruža priliku za predviđanje radnji u slučaju hipotetskih, ali vrlo vjerojatnih profesionalnih scenarija. U [Prilogu 2](#) ćete naći opisane četiri kategorije scenarija koji su najčešći izazov za učitelje početnike. Svaka kategorija opisuje određenu situaciju i daje primjer specifične potrebe vezane uz istu. Svaka specifična potreba predviđa što bi učitelj početnik trebao učiniti. U zadatku treba dodati primjer za svaku kategoriju zajedno s primjerom potrebe. Također, možete predložiti rješenje kao dodatnu vježbu.



Aktivnost 2: Odgovornost u mentorskom odnosu | 20 minuta

Iskusni učitelji su stručnjaci predani osobnom i profesionalnom razvoju svojih učitelja početnika. Stoga treba razmotriti neke elemente koji mogu utjecati na radnje iskusnog učitelja, uključujući: Kontekst, sadržaj, proces, prilagodbu, suradnju i doprinos.

Dinamika 1 – Kako će to izgledati? | 20 minuta

- a. Instruktor bi trebao zamoliti iskusnog učitelja da zabilježi glavne aktivnosti za koje smatra da su relevantne za mentorski odnos, te radnje koje treba poduzeti kako bi se aktivnosti mogle učinkovito razvijati (vidi [Prilog 3](#)).

Aktivnost 3: Etika i mentorstvo: Bliski odnos | 40 minuta

Aktivnost mentorstva također bi trebala imati koristi od rasprave o ulogama, pravima, vrijednostima i etičkim načelima iskusnih učitelja, budući da je povećanje njihove svijesti poželjno, te pridonosi povećanju zadovoljstva podučavanjem i jačanju prestiža i samopoštovanja onih koji su uključeni.

Vrijeme u kojem živimo zahtijeva, više nego ikad, kreativnije i inovativnije stručnjake sa snažnom etičkom dimenzijom. Stoga je hitno potrebno da obuka omogući izgradnju „ja“, koje integrira osobnu predanost, spremnost naučiti kako podučavati, vrijednosti, uvjerenja i znanje o onome što se podučava i kako se podučava, prošla iskustva te profesionalne i osobne ranjivosti.

Dinamika 1 – Načela mentorstva | 20 minuta

Svaki mentorski program provodi se prema određenim načelima koja poštuju vrijednosti radnje i poboljšavaju postignuća ciljeva programa. Ova načela, temeljena na etici, obvezuju iskusne učitelje i učitelje početnike, te usmjeravaju njihove postupke kroz tijek odnosa.

- a. Uz pomoć [Priloga 4](#), zabilježite glavne aktivnosti za koje smatrate da ste odgovorni u mentorskom odnosu, kao i radnje koje treba pokrenuti kako biste mogli učinkovito razvijati aktivnosti.

Dinamika 2 – Nema učitelja u prolazu (Shulman, 2003.) | 20 minuta

- a. Pročitajte Shulmanov tekst (vidi [Prilog 5](#)) i razmislite o etičkim načelima kojima se iskusni učitelj mora voditi u svojoj ulozi. Instruktor može potaknuti raspravu u malim grupama kako biste podijelili svoja razmišljanja.



CJELINA II - RAZLIČITE VRSTE MENTORSTVA I KAKO IH KORISTITI

UVOD

Obično, kad god pomislimo na „mentorstvo“, na pamet nam padne slika iskusnijeg pojedinca koji pruža smjernice, podršku i ohrabrenje manje iskusnom suradniku potičući njegov/njezin osobni i profesionalni razvoj.



Ova slika odgovara tradicionalnoj vrsti ili modelu mentorstva, koje poznajemo kao **mentorstvo jedan na jedan**. Ova vrsta mentorstva najčešća je u obrazovanju, gdje u pravilu iskusniji učitelji preuzimaju ulogu mentora novog ili manje iskusnog učitelja, kako bi podržali njegovu/njezinu integraciju u kontekst, procedure i samu profesiju.

Unatoč tome, postoji drugih pet vrsta mentorstva s različitim obilježjima, koristima i prednostima, koje također mogu biti korisne i relevantne za obrazovni kontekst i mentorstvo učitelja (vidi *Sliku 4*).

Grupno mentorstvo: Jedan ili više iskusnih učitelja vodi i pruža podršku grupi učitelja početnika.

Suradničko mentorstvo: Mentorstvo između pojedinaca sa sličnim kvalifikacijama i/ili iskustvima u osobnim ili profesionalnim kontekstima.

Mentorstvo na daljinu ili e-mentorstvo:

Mentorski odnos zasnovan i održavan online kroz korištenje digitalne tehnologije i programa.

Obrnuto mentorstvo:

Novo ili manje iskusno stručno osoblje vodi i pruža podršku iskusnijem stručnom osoblju.

Brzo mentorstvo: Vrlo kratak trenutak mentoriranja, usmjeren na specifičan problem, temu ili izazov.



Slika 2 – Identificiranje 6 vrsta mentorstva

Ovo su kratki opisi različitih vrsta mentorstva, koji su temelj aktivnosti predstavljene u nastavku.



CILJEVI

- Poznavati i identificirati različite vrste mentorstva
- Prepoznati obilježja, prednosti i nedostatke različitih vrsta mentorstva
- Odabrati i usvojiti adekvatan tip mentorstva po potrebi konteksta i ciljeva mentorskog odnosa

SADRŽAJI

- Priprema i prezentacija simulacija koje prikazuju različite vrste mentorstva
- Zajednička analiza i rasprava o prednostima i nedostacima svake vrste mentorstva u obrazovanju
- Rasprava u velikoj grupi na temu kako iskusni učitelji mogu imati koristi od različitih vrsta mentorstva u programu uvođenja u posao

TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 90m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Simulacija – istraživanje vrsta mentorstva	1. Priprema simulacije	40m	90m
	2. Predstavljanje, analiza i rasprava o simulacijama	50m	
2. Grupna debata na temu „Kako koristiti različite vrste mentorstva u LOOP programu uvođenja?“	1. Rasprava i planiranje korištenja vrsta mentorstva	30m	30
			120m

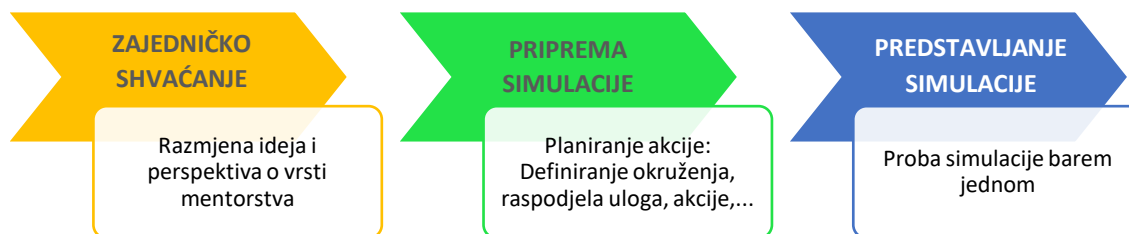
Aktivnost 1: Simulacija – istraživanje vrsta mentorstva | 90 minuta

Simulacija se shvaća kao metodologija koja omogućuje duboko razumijevanje profesionalnih i obrazovnih situacija. Ovo „duboko razumijevanje“ postiže se kroz praktično iskustvo (praksa u stvarnom kontekstu ili simuliranom) i zamjensku analizu (promatranje i rasprava o praksi).

U ovoj će aktivnosti iskusni učitelji pripremiti i predstaviti simulaciju kako bi ilustrirali različite vrste mentorstva.

Dinamika 1 – Priprema simulacije | 40 minuta

- Ovisno o broju iskusnih učitelja u programu osposobljavanja, iskusni učitelji trebali bi se podijeliti na sljedeći način:
 - 4 grupe od 2 do 3 elementa – ove grupe će raditi na vrstama suradničkog mentorstva, mentorstva na daljinu ili e-mentorstva, obrnutog mentorstva i brzog mentorstva
 - 2 grupe od 6 do 8 elemenata – ove grupe će raditi na grupnom mentorstvu
- Nakon što iskusne učitelje podijelite u grupe, zamolite svaku grupu da odabere karticu vezanu uz vrste mentorstva (vidi [Prilog 6](#)) bez da je pokaže. Grupe od 6 do 8 elemenata trebaju birati između kartica „više učitelja početnika” i „više iskusnih učitelja”. Ostale grupe biraju opcije s druge četiri kartice.
- Svaka grupa će morati raspraviti, pripremiti i predstaviti simulaciju koja predstavlja vrstu određenog mentorstva, pomoću:



Slika 5 – Koraci koje trebaju slijediti grupe za pripremu simulacije.

Dinamika 2 - Predstavljanje, analiza i rasprava o simulacijama | 50 minuta

- Svaka grupa će započeti predstavljanje pripremljene simulacije, a za to će imati do 5 minuta.
- Dok grupe rade simulacije, drugi iskusni učitelji će morati promatrati i registrirati vrstu mentorstva, glavna obilježja, prednosti i nedostatke, koristeći obrazac za promatranje (vidi [Prilog 7](#)). Ovo treba napomenuti svim iskusnim učiteljima.
- Na kraju svake prezentacije, svi iskusni učitelji će raspravljati o vrsti mentorstva, glavnim obilježjima, prednostima i nedostacima svake simulacije, bilježeći glavne ideje na *flipchartu* (demonstracijskoj ploči) ili bijeloj ploči.
- Instruktor će zaključiti temu predstavljanjem nekih obilježja, prednosti i nedostataka obrađenih vrsta mentorstva (vidi [Prilog 8](#)).

Aktivnost 2: Grupna debata na temu „Kako koristiti različite vrste mentorstva u LOOP programu uvođenja?“ | 30 minuta

U ovoj 2. aktivnosti, iskusni učitelji će imati priliku zajednički raspravljati o važnosti vrsta mentorstva za program uvođenja i mogu li se i kako kombinirati u ovom kontekstu. Istovremeno, iskusni učitelji će se naći pred izazovom gdje moraju razmisliti o tome kako mogu najbolje iskoristiti različite vrste mentorstva tijekom provedbe LOOP programa uvođenja u rad.



Dinamika 1 – Rasprava i planiranje korištenja vrsta mentorstva | 30 minuta

Važno je da instruktor uvede ovu aktivnost tako da napomene da je LOOP program uvođenja osmišljen kao mentorski odnos jedan na jedan. Ipak, moguće ga je kombinirati s drugim tipologijama mentorstva u slučaju da obje strane to smatraju korisnim.

Početak debate instruktor može pokrenuti sljedećim pitanjima:

- a. Iz vaše perspektive, koju je vrstu mentorstva moguće koristiti u programu uvođenja, osim mentorstva jedan na jedan, i zašto?
- b. Postoji li prikladnija kombinacija više vrsta mentorstva koju biste željeli isprobati ili s kojom biste željeli eksperimentirati u ovom procesu?
- c. Koju vrstu mentorstva trenutno planirate koristiti za mentoriranje novih/manje iskusnih učitelja u ovoj školskoj godini?

Instruktor može dodati druga pitanja koja se smatraju relevantnima za promicanje rasprave i razmišljanja o tome kako iskusni učitelji mogu koristiti više vrsta mentorstva. Za kraj aktivnosti važno je predstaviti neke ideje o tome kako iskusni učitelji mogu koristiti ove vrste mentorstva istovremeno (vidi [Prilog 9](#)).



CJELINA III - FAZE MENTORSKOG ODNOSA

UVOD

Postoje četiri uzastopne faze mentorstva koje se međusobno nadovezuju: faza uvođenja, faza kultivacije, faza odvajanja i faza redefiniranja. U svakoj fazi određeni specifični koraci i strategije vode do mentorske izvrsnosti.

1. FAZA UVOĐENJA: Faza pripreme i uspostavljanja mentorskog odnosa između dvoje učitelja (pregovaranje). U neformalnom mentorstvu, iskusni učitelji i učitelji početnici se povezuju kroz društvene ili profesionalne interakcije. Učitelji početnici traže iskusne, uspješne pojedince koji im se sviđaju i koje smatraju pozitivnim uzorima. I zajedničke profesionalne specijalnosti i hobiji, kao i demografski čimbenici, trebaju se uzeti u obzir tijekom procesa uparivanja. Ravnatelji i/ili voditelji mogu upariti iskusne učitelje i učitelje početnike, ili pak iskusni učitelji mogu odabrati svoje učitelje početnike. Bez obzira na pristup, uspješan mentorski odnos uključivao bi međusobno istraživanje odnosa i procjenu prikladnosti spoja iskusnog učitelja i učitelja početnika.

2. FAZA KULTIVACIJE: Primarna faza učenja i razvoja (omogućuje rast). Ako je faza uvođenja uspješna, učitelj početnik prima znanje od iskusnog učitelja tijekom faze kultivacije. U ovom razdoblju dvije glavne mentorske funkcije su na svom maksimumu; kada iskusni učitelj promatra i daje savjete učitelju početniku o tome kako uspješnije i učinkovitije raditi, uloga vezana uz karijeru često dolazi prva na scenu. Nakon što iskusni učitelj i učitelj početnik razviju i učvrste međuljudski odnos, psihosocijalna funkcija dobiva oblik. Unutar te uloge iskusni učitelj potvrđuje i prihvaća profesionalni identitet učitelja početnika, a odnos se razvija u čvrsto, produktivno radno prijateljstvo. I iskusni učitelj i učitelj početnik često uživaju u fazi kultivacije. Iskusni učitelj pruža početniku važna znanja i vještine stečene iskustvom i usavršavanjem. Iskusni učitelj također može naučiti neprocjenjive lekcije od učitelja početnika o vrhunskim alatima, svježim pristupima i razvoju problema na terenu.

3. FAZA ODVAJANJA: Općenito opisuje zaključenje mentorskog odnosa. Brojni su razlozi zašto se odnos može prekinuti. Učitelj početnik možda više nema ništa za naučiti, možda želi stvoriti zaseban identitet ili bi pak iskusni učitelj sam mogao odlučiti poslati učitelja početnika na samostalni rad. Ova faza može biti stresna ako obje strane ne prihvaćaju kraj odnosa. Učitelji početnici se mogu osjećati napušteno, prevareno ili nepripremljeno ako vjeruju da je prekid bio prijevremen, a iskusni učitelji se mogu osjećati obmanuto ili iskorišteno ako učitelj početnik više ne traži njihov savjet ili podršku.

4. FAZA REDEFINIRANJA: I iskusni učitelj i učitelj početnik u ovom trenutku shvaćaju da iako njihov odnos još može postojati, on više neće biti isti kao njihov mentorski odnos. Odnos se može razviti u neformalno prijateljstvo ili profesionalnu suradnju. Odnos više nije usredotočen na profesionalni napredak učitelja početnika, za razliku od faze kultivacije. Bivši mentor može uspostaviti mentorske veze s novim učiteljima početnicima, a bivši učitelj početnik također može započeti djelovati kao iskusni učitelj drugima.



CILJEVI

- Identificirati različite faze mentorskog odnosa i specifične korake koji vode do mentorske izvrsnosti
- Promicati strategije za upoznavanje učitelja početnika i uspostavljanje profesionalnog odnosa
- Potaknuti iskusnog učitelja na razmišljanje na nove načine
- Upoznati strategije zaključivanja mentorskog odnosa

SADRŽAJI

- Četiri faze učiteljskog mentorskog odnosa
- Strategije, kontrolni popisi i savjeti koji će pomoći usmjeravanju napretka iskusnih učitelja u svakoj fazi mentorskog odnosa.

TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 90m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Kontrolni popis za pripremu	1. Kontrolni popis za pripremu	15m	15m
2. Ciljevi mentorstva	1. Pitanja za intervju kako biste upoznali svoje ciljeve kao iskusan učitelj	20m	40m
	2. Pametan pristup	20m	
3. Upoznavanje	1. Kontrolni popis za završetak prvog sastanka	10m	10m
4. Omogućavanje rasta	1. Osvrt na samosvijest	20m	40m
	2. Ohrabrite i osnažite	20m	
5. Kraj je početak	1. Kraj je početak	15m	15m
			120m

Aktivnost 1: Kontrolni popis za pripremu | 15 minuta

Odnos treba od početka definirati kao obostrano koristan. Iskusni učitelj i učitelj početnik trebali bi dijeliti svoje ciljeve za odnos i surađivati kako bi ih postigli. Kako biste se pripremili za ovaj odnos, važno je odvojiti vrijeme za međusobno upoznavanje (vidi [Prilog 10](#)).



Dinamika 1 – Kontrolni popis za pripremu | 10 minuta

Kontrolni popis za pripremu je aktivnost koju iskusni učitelj treba imati na početku, kao popis s određenim stavkama koje treba uzeti u obzir prilikom pripreme prvog kontakta:

- a. Imam iskren interes pomoći ovoj osobi ili da mi ta osoba pomogne.
- b. Dijelimo zajednički interes i kompatibilni smo.
- c. Jasna mi je moja uloga. Mogu posvetiti dovoljno vremena mentorskom odnosu.
- d. Spreman sam koristiti svoju mrežu kontakata kako bih pomogao u napretku.
- e. Imam pristup mogućnostima i resursima za podršku učenju.
- f. Predan sam razvoju svojih mentorskih vještina.

Aktivnost 2: Ciljevi mentorstva | 40 minuta

Iskusni učitelj bi u fazi uvođenja trebao definirati svoje vlastite ciljeve kao mentor kako bi postigao izvrsnost u mentorstvu. Ova aktivnost zahtijeva povjerenje u njegove/njezine kompetencije za ocrtavanje ciljeva za odnos i godinu koja slijedi.

Prije nego definirate svoje ciljeve, razmislite o nekim idejama slijedeći savjete dostupne u [Prilogu 11](#).

Dinamika 1- Pitanja kako biste se upoznali sa svojim ciljevima kao mentor | 20 minuta

- a. Čemu se radujete u ovom mentorskom odnosu?
- b. Što vidite kao svoje snage?
- c. Za koja područja mislite da bi se mogla poboljšati?
- d. Na kojim područjima biste voljeli da se radi u ovom mentorskom odnosu?
- e. Jeste li u stanju odrediti prioritete tako da se na područjima koja su vam najvažnija radi rano u odnosu?
- f. Jeste li upoznati s vašim stilom podučavanja?
- g. Na koje načine najbolje usvajate nove informacije?
- h. Jeste li spremni pristupiti situacijama izvan vaše trenutne zone udobnosti kako biste izgradili samopouzdanje u područjima gdje biste se mogli poboljšati? Što mislite o ovome?
- i. Recite mi o vašim trenutnim aktivnostima podučavanja i odgovornostima.
- j. Koje su najizazovnije stvari kod podučavanja?
- k. Koje su najuzbudljivije stvari kod podučavanja?
- l. Gdje se vidite za 5 godina? 10 godina?
- m. Što vas motivira? Što vas stresira?
- n. Kako se opušate?
- o. Što mi drugo želite reći?

Dinamika 2 – Pametan pristup | 20 minuta

Kako bi bili sigurni da su ciljevi jasni i dostižni, svaki bi trebao biti specifičan, mjerljiv, ostvariv i pravovremen.



- **Specifičan:** Navedite cilj jednostavnim, ali izravnim izrazima.
- **Mjerljiv:** Kako ćemo mjeriti napredak?
- **Ostvariv:** Ciljevi moraju biti prikladni i ostvarivi.
- **Realističan/Relevantan:** Ciljevi moraju biti realistični, jer često idemo predaleko kada postavljamo ciljeve. Bolje je raditi manje korake nego se razočarati kada očekivanja nisu realistična.
- **Pravovremen:** Koji je vremenski okvir uspjeha? Koje su kontrolne točke prema cilju? Dodijelite vrijeme, čak i ako samo nagađate, svakom cilju kako biste provjerili napredak.

Nakon ovog objašnjenja definirajte svoje ciljeve na kojima ćete raditi u mentorskom partnerstvu.

Aktivnost 3: Upoznavanje | 10 minuta

Iskusni učitelj i učitelj početnik upoznavaju se i neformalno razjašnjavaju zajedničke interese, zajedničke vrijednosti te buduće ciljeve i snove. Potrebno je vrijeme da se međusobno upoznate s interesima, vrijednostima i ciljevima. Svrha ove aktivnosti je priprema iskusnog učitelja za prvi sastanak te razvoj strategije o tome kako se uključiti u interakciju s učiteljem početnikom.



Dinamika 1 – Upoznavanje | 10 minuta

Održavanje vjerodostojnog okruženja ključna je komponenta u izgradnji povjerenja između iskusnog učitelja i učitelja početnika. Bez uzajamnog razumijevanja i sposobnosti da slobodno razgovarate, odnos vjerojatno neće dosegnuti svoj puni potencijal. U mentorskom odnosu, iskrena povratna informacija ključna je na svim sastancima praćenja. Prvi susret ima veliki utjecaj jer je to, naravno, prvi korak u upoznavanju. U [Prilogu 12](#) možete pronaći savjete kojih se trebate pridržavati tijekom ovog sastanka. Nakon toga je važno proći kroz kontrolni popis u nastavku kako biste provjerili jeste li ispunili sve stavke.

KONTROLNI POPIS ZA ZAVRŠETAK PRVOG SASTANKA

Jesam li...	
se predstavio i rekao učitelju početniku kako da me oslovljava.	
naučio kako izgovoriti ime učitelja početnika.	
rekao učitelju početniku kako će ga obavijestiti ako ne mogu doći na sastanak.	
učinkovito koristio aktivnost probijanja leda.	
prihvatio učitelja početnika onakvim kakav jest, bez osuđivanja.	
koristio pozitivnu afirmaciju.	
završio pozitivno.	



Tablica 1 – Kontrolni popis koji se može koristiti na prvom sastanku.

Aktivnost 4: Omogućavanje rasta | 40 minuta

Sljedeće dinamike omogućuju iskusnom učitelju ohrabivanje i osnaživanje učitelja početnika kroz razmišljanje i razmjenu stavova o očekivanjima, postignutim ciljevima, zadacima i obavljenim aktivnostima.

Dinamika 1 – Osvrt na samosvijest | 20 minuta

Kao mentor trebali biste moći promišljati o svojim kompetencijama, radnjama i učinku. Slijedeći ovu ideju, ova vam aktivnost omogućuje da razmislite o svojoj ulozi u odnosu. Odvojite malo vremena i napišite svoja razmišljanja (koristite [Prilog 13](#) kao pomoć).

- Kako doživljam sebe u mnogim ulogama koje igra iskusni učitelj?
- Koliko dobro razumijem općenita očekivanja učitelja početnika što se tiče našeg mentorskog odnosa?
- Općenito, je li moja komunikacija s njim/njom učinkovita, uključujući moju neverbalnu i verbalnu komunikaciju?
- Koji mi je cilj u ovom razgovoru?
- Jesam li preformalan ili preneformalan?
- Koje sam pretpostavke napravio u ovom razgovoru?



- g. Kakve odgovore očekujem od učitelja početnika?
- h. Jesam li spreman za sasvim drugačije odgovore?
- i. Dajem li mu/joj dovoljno vremena da odgovori ili postavi pitanja?
- j. Ako mislim da sam krivo shvaćen, mogu li pojasniti i parafrazirati?
- k. Jesam li spreman ostaviti po strani svoje stavove kako bih saslušao njegove/njene u bilo kojem trenutku?

Dinamika 2: Ohrabrite i osnažite | 20 minuta

Iskusni učitelj i učitelj početnik počinju ostvarivati stvarnu svrhu mentorstva. Postupno se potrebe i ciljevi ispunjavaju te dolazi do unutarnjeg rasta. Predstavljaju se i ostvaruju novi izazovi. Faza kultiviranja je faza prihvatanja, ali također je i faza promjene, gdje je vjerojatnije da će učitelj početnik početi vježbati samodisciplinu. Ova aktivnost predstavlja osnažujuća pitanja za iskusnog učitelja, te ih može koristiti za rad s učiteljem početnikom na sastanku praćenja:

- a. Kakav ishod tražite?
- b. Što sve morate učiniti da bi se ishod ostvario?
- c. Kako ćete započeti rad na ishodu?
- d. Kako ćete znati kada ste ga ostvarili?
- e. Tko drugi treba znati za ovo?
- f. Koje resurse imate/trebate?
- g. Koji je rizik ako ovo napravite? A ako ne napravite?
- h. Kako biste mogli stati samom sebi na put?

Aktivnost 5: Kraj je početak | 15 minuta

Često ćete steći doživotnog stručnog suradnika s kojim možete nastaviti razmjenjivati iskustva i tražiti savjete. Iako ste ispunili ciljeve i ostvarili osobni rast kroz mentorsko iskustvo, formalnost može završiti, ali započinje nova vrsta odnosa. U ovoj aktivnosti postoje neka pitanja koja će vas potaknuti na razmišljanje i razmjenu ideja o procesu sveobuhvatnog mentorstva.

Kako bi na kraju dogovorenog procesa učitelj početnik mogao imati zadovoljavajuću redefiniciju odnosa, taj se odnos mora zaključiti. Učitelj početnik bi trebao osjećati uspjeh, znajući da je krenuo u pravom smjeru prema postizanju svojih ciljeva. Iz tog razloga morate znati da se odnos ne mijenja zato što je bio neuspješan, već zato što je bio uspješan i vrijeme je da krenete drugim putevima. Na početku završnog sastanka, dva ili tri pitanja za vas oboje će zajedno odraziti vašu sliku procesa mentorstva.

Dinamika 1 – Kraj je početak | 15 minuta

Pojedinačno razmislite o sljedećim pitanjima (koristite [Prilog 14](#) kao pomoć):

- a. Jesu li naši ciljevi postignuti?
- b. Što smo naučili tijekom ovog procesa?
- c. Što bismo mogli učiniti drugačije u drugom mentorskom odnosu?



TEMELJNI DIO II: PROFESIONALNI IDENTITET MENTORA

2

TEMELJNI DIO – PROFESIONALNI IDENTITET MENTORA

OKVIR

Vjerojatnije je da će svaki stručnjak učinkovito protumačiti i riješiti zadatak ako je prethodno zauzeo svoj profesionalni identitet. U ovom temeljnom dijelu nastojimo omogućiti budućemiskusnom učitelju/mentoruzauzimanje njegovog novog profesionalnog identiteta. U tu svrhu, predlaže se set od 8 aktivnosti koje imaju za cilj potaknuti stvaranje nove profesionalne percepcije, a time i omogućiti stvaranje nove slike o sebi, pri preuzimanju nove funkcije mentora.

Za stvaranje novog profesionalnog identiteta koristi se dinamika samorefleksije i uranjanje u scenarij, sa snažnom komponentom realizma o postojećim stvarnim školskim kontekstima, što omogućuje obuku temeljenu na dobro definiranom i koherentnom teoretskom polju.

Tijekom ovog temeljnog dijela,iskusni učitelji će moći razviti komunikacijske vještine koje razvijaju empatiju, usvojiti strategije upravljanja stresom i istražiti digitalne alate i resurse.

CILJEVI

- Osvrnuti se na prethodna iskustva (mentorstvo, usmjeravanje...)
- Samoprocjena kompetencija učitelja početnika od straneiskusnih učitelja
- Poznavati profil i kompetencije koje biiskusni učitelj trebao imati
- Osnažiti relevantne meke vještine kako biste bili kvalitetaniskusni učitelj

SADRŽAJ

- Strategije međuljudske komunikacije
- Strategije upravljanja stresom
- Mentalitet za rast i razvoj protiv rigidnog mentaliteta
- Digitalni obrazovni resursi i platforme za suradnju i upravljanje sadržajem
- Profiliskusnog učitelja

CJELINE

- Samorefleksija u temelju profesionalnog razvoja
- Komunikacijske i međuljudske vještine
- Empatijsko slušanje u kontekstu nenasilne komunikacije
- Podučavanje mentaliteta za rast i razvoj (eng. *growth mindset*)
- Upravljanje stresnim situacijama
- Digitalne vještine, alati i strategije
- Ja kao učitelj početnik: Prisjećanje na svoj put
- Ja kaoiskusni učitelj: Nesporazumi i upravljanje očekivanjima

TRAJANJE

- 21 sat



CJELINA IV – SAMOREFLEKSIJA U TEMELJU PROFESIONALNOG RAZVOJA

UVOD

Samorefleksija je proces osvještavanja i, što je najvažnije, procjenjivanja stvarnosti i prikladnosti određenih osobnih pretpostavki koje usmjeravaju nečije iskustvo i ponašanje. U literaturi se može naći nekoliko definicija pojma. Dewey (1933.), na primjer, definira samorefleksiju kao:

„Aktivno, ustrajno i pažljivo razmatranje bilo kojeg uvjerenja ili pretpostavljenog oblika znanja u svjetlu temelja koji ga podržavaju i daljnjeg zaključka do kojeg vodi.“

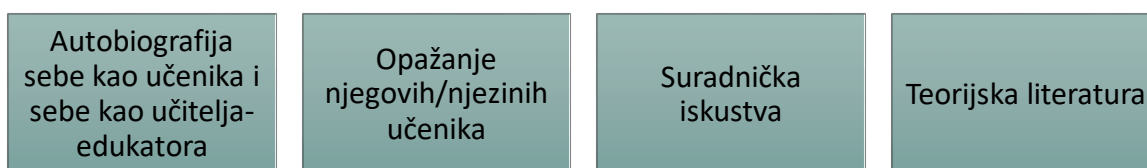
Središnje mjesto u procesu razmišljanja zauzimaju pitanja koja pojedinac koristi kako bi istražio zašto su stvari takve kakve jesu. Tancigova (1994.) ističe svjesnost i sustavnost procesa samorefleksije:

„Samorefleksija je svjestan i sustavan proces otkrivanja vlastitih uvjerenja i vrijednosti; moramo to naučiti.“

Larivee (2000.), međutim, navodi moralne i etičke implikacije nečijih postupaka kao predmet samorefleksije, uz ispitivanje nečijeg razmišljanja, doživljaja i djelovanja:

„Samorefleksija je dubinsko istraživanje vlastitih osobnih vrijednosti, uvjerenja i pretpostavki, koja usmjeravaju mišljenje, osjećaje i djelovanje stručnjaka, te također uključuje i promišljanje o moralnim i etičkim implikacijama djelovanja.“

Brookfield (1985.) ističe da je središnja značajka kritičkog osvrta pokušaj da se stvari sagledaju iz različitih kutova, dok u isto vrijeme „dopušta da se otkriju pretpostavke (vjerovanja)“. On ističe da promišljen učitelj-edukator svoju praksu (i uvjerenja na kojima se ona temelji) gleda kroz **četiri leće**:



Slika 6 – Četiri leće samorefleksije.

Korthagen i Vasalos (2005.) predstavljaju model učitelja kao lukovicu, s različitim slojevima i razinama na kojima se javlja osvrt, misija, identitet, uvjerenja, kompetencije, ponašanja i okruženje. Temeljni osvrt usmjerava pažnju pojedinca na njegove/njezine izvore snage i praktične strategije za prevladavanje prepreka i slabosti. U tom kontekstu, od iznimne je važnosti da učitelj shvati kako uvijek ima izbor u području svog mišljenja, doživljavanja i djelovanja; izbor također predstavljaju samoograničavajuće misli (uvjerenja, percepcije), osjećaji i radnje.

Samorefleksija može biti nestrukturirana i pojaviti se kao slobodan odgovor na okolnosti ili aspekte same sebe koje osoba stavlja pod mikroskop; može biti polustrukturirana i utemeljena na nekim unaprijed određenim ključnim pitanjima ili teorijskim modelima koji daju smjernice za analizu nečije



prakse; ili može biti visoko strukturirana i odvijati se uz podršku stručnjaka koji vodi proces samorefleksije, kao što je savjetnik, nadzornik, instruktor, terapeut ili iskusni učitelj koji ima znanje i vještine potrebne za vođenje procesa samorefleksije.

Samorefleksija može biti površna, uključujući uglavnom osvrtnje na ono što se dogodilo, ili može biti duboka, usmjeravajući otkrivanje i promišljanje o različitim skrivenim dimenzijama razmišljanja, doživljavanja i djelovanja svih onih koji su uključeni u situaciju (profesionalni koncepti, osobna uvjerenja, motivi, emocije, vrijednosti, iskustva itd.).

CILJEVI

- Biti svjestan kvalitete i učestalosti prakse samorefleksije u svom svakodnevnom profesionalnom životu;
- Produbiti razumijevanje o ulozi kritičke samorefleksije i samoevaluacije u osobnom i profesionalnom razvoju kod iskusnih učitelja;
- Promicati učenje o igranju uloga i procjeni nekih modela koji vode samorefleksivno razmišljanje u njegovom suočavanju s konkretnim profesionalnim izazovima i dilemama;
- Pridonijeti odlučivanju o tome kako potaknuti svog učitelja početnika da se uključi u sustavnu samorefleksiju.

SADRŽAJI

- Razine samorefleksije: Površinska samorefleksija, dubinska samorefleksija;
- Batesonov model neuroloških razina;
- Osobna filozofija profesionalnog djelovanja;
- Metode osvrta (osvrt na iskustva - najširi okvir, osvrt na kritične događaje, sokratovska pitanja).



TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 380m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Ja kao samorefleksivni praktičar	1. Upitnik o sposobnosti samorefleksije	15m	15m
2. Moja filozofija profesionalne prakse	1. Aspekti i instrumenti profesionalnog djelovanja učitelja	50m	50m
3. Osvrt na dosadašnji put profesionalnog razvoja	1. Osvrt na moj put	35m	35m
4. Osvrt na vrijednosti u nastavi	1. Moje profesionalne vrijednosti	30m	30m
5. Osvrt na iskustvo	1. Budite reflektivni praktičar	45m	45m
6. Osvrt na ključne događaje	1. Individualni osvrt	45m	95m
	2. Grupni osvrt	50m	
7. Sokratovska pitanja	1. Sokratovsko ispitivanje	45m	45m
8. Gibbsov model samorefleksije	1. Samorefleksija prema Gibbsovom modelu	45m	45m
9. Promidžba samorefleksije	1. Samorefleksija učitelja početnika	20m	20m
			380m

Aktivnost 1: Ja kao samorefleksivni praktičar | 15 minuta

Ljudi se razlikuju i po sposobnosti i po volji samorefleksije. U sljedećoj vježbi (Rupnik Vec, 2017.) iskusni učitelj istražuje svoj samorefleksivni stav i raspravlja o zaključcima sa suradnikom. Iskusni učitelj razmišlja o načinima produblivanja svoje prakse samorefleksije.

Dinamika 1 – Upitnik o sposobnosti samorefleksije | 15 minuta

- a. Molimo odgovorite na upitnik o sposobnosti samorefleksije (vidi [Prilog 15](#)). Nakon što ga ispunite, razmislite i raspravite o sljedećim aspektima:
 - Što ste pronašli?
 - Koje su vam snage i mogućnosti?
 - Raspravite o iskustvu sa suradnikom.
- b. Upitnik o sposobnosti samorefleksije temelji se na Beatsonovom modelu neuroloških razina (vidi [Prilog 15](#)). Razmotrite kako bi se ovaj model mogao koristiti za usmjeravanje iskusnog učitelja (ili učitelja početnika).



Aktivnost 2: Moja filozofija profesionalne prakse | 50 minuta

Dolje opisana aktivnost pruža iskusnom učitelju uvid u bitne odrednice njegova profesionalnog djelovanja i temeljna je samorefleksivna aktivnost u procesu stvaranja (elektroničke) razvojne knjige. Elektronička razvojna knjiga definirana je kao e-okruženje u kojem stručna osoba planira, prati i vrednuje kako svoje profesionalno učenje i razvoj tako i svoj svakodnevni pedagoški rad, promišlja o temeljnim instrumentima koji određuju njezine profesionalne odluke, bilježi važne prekretnice u svom razvojnom putu i prikuplja dokaze o (formalnim ili neformalnim) postignućima.

Dinamika 1 – Aspekti i instrumenti profesionalnog djelovanja učitelja | 50 minuta

- a. Slijedi niz pitanja osmišljenih kako bi vas upozorili na relevantne aspekte i instrumente namijenjene vašem profesionalnom djelovanju. Odgovorite na tri pitanja koja vam se čine najzanimljivija i na tri pitanja koja vam trenutno predstavljaju najveći izazov.
 - Koja je moja misija? Zašto ovo radim?
 - Što smatram zahvalnim u svom poslu? Što me oduševljava, a u čemu posebno uživam?
 - Koja su temeljna načela mog stručnog rada?
 - U što vjerujem? Koja su moja osnovna uvjerenja o sebi kao stručnjaku?
 - Koja su osnovna uvjerenja koja me vode u mom radu?
 - Što me čini posebnim u mojoj stručnoj ulozi? Koje su moje snage i vrline?
 - Kako se moj stručni rad razlikuje od rada mojih kolega?
 - Kako se odnosim prema učenicima, suradnicima, nadređenima, roditeljima, itd.?
 - Što želim postići svojim radom (općenito i u posebnim slučajevima)?
 - Pod kojim okolnostima radim?
 - Kako procjenjujem postizanje svojih ciljeva?

Podijelite sa suradnikom tri pitanja koja su vas se najviše dotakla, do kojih su uvida dovela i kako će ti uvidi utjecati na vaš stručni rad u budućnosti.

Aktivnost 3: Osvrt na dosadašnji put profesionalnog razvoja | 35 minuta

U ovoj aktivnosti (Rupnik Vec, 2017.) budući iskusni učitelj promišlja o svom profesionalnom putu. Ističe ključne događaje koji su utjecali na njegov/njezin profesionalni razvoj, potencijalne zaokrete u karijeri i druge okolnosti koje su imale utjecaja na njegovu/njezinu profesionalnu sadašnjost. On/ona će posebno istaknuti uspjehe ili postignuća na koja je ponosan/na.

Dinamika 1 – Osvrt na moj put | 35 minuta

- a. Uzmite list papira (A3) i olovke u boji i nacrtajte svoj profesionalni put. Istaknite važne događaje i značajna postignuća. Budite slobodni i kreativni u crtanju svog puta.
- b. Uparite se sa suradnikom kako biste podijelili svoja značajna postignuća.
- c. Što mislite, u kojoj je mjeri aktivnost korisna u mentorskom odnosu?



Aktivnost 4: Osvrt na vrijednosti u nastavi | 30 minuta

U ovoj aktivnosti iskusni učitelj promišlja o najvažnijim vrijednostima koje vode njegovo/njezino profesionalno ponašanje/djelovanje i daje primjere reakcija/djelovanja na temelju odabranih vrijednosti.

Dinamika 1 – Moje profesionalne vrijednosti | 30 minuta

- a. Instruktor će zamoliti iskusne učitelje da razmisle i identificiraju svoje najvažnije vrijednosti s ponuđenog popisa (vidi [Prilog 16](#)) i razmisle o ključnim pitanjima o tome.

Aktivnost 5: Osvrt na iskustvo | 45 minuta

Kada praktičar postane reflektivni praktičar, on ili ona ide dalje od razmišljanja o sadržaju, tehnikama i metodama svog rada; usmjerava svoju pažnju prvenstveno na čimbenike koji imaju ključan utjecaj na cjelokupno iskustvo, donošenje odluka i ponašanje u širokom rasponu profesionalnih konteksta – na osobne sustave uvjerenja, pretpostavke, vrijednosti i filozofiju profesionalnog djelovanja. U sljedećoj aktivnosti (Rupnik Vec, 2006., 2018.) praktičar promišlja o odabranom iskustvu kroz širok raspon pitanja koja ga navode na dublje promišljanje i pružaju nove uvide u situaciju i poticaj da se razvija kao reflektivni praktičar.

Dinamika 1 – Budite reflektivni praktičar | 45 minuta

Odaberite događaj koji vas je na neki način uznemirio i razmislite o njemu sustavno, koristeći sljedeća pitanja:

- Što znači reakcija učenika/roditelja/suradnika/nadređenog? Što mi govori? Kako da razumijem njegovo/njezino ponašanje? Jesam li to mogao drugačije shvatiti? Koja druga moguća objašnjenja mogu dati za ovakvo ponašanje (događaj, okolnosti)? Što je od ovoga najvjerojatnije?
- Što doživljavam s ovom osobom? Kakav bih odnos želio imati s njim/njom? Kako bih želio da se ponaša iskusni učitelj/mentor? Kako ja pridonosim onome što se događa među nama? Zašto sam mu/joj odgovorio na ovaj način? Kako sam se mogao ponašati drugačije u danim okolnostima i što bi to značilo za mene? Kako bi ova reakcija mogla utjecati na moj odnos s tom osobom?
- Što mi je važno u ovim okolnostima (u situaciji o kojoj se razmišlja)? Što je osobi važno? Kako pridonosim onome što se događa u situaciji kontakta (u ovom trenutku, u odnosu s ovim iskusnim učiteljem, itd.)? Što bi se dogodilo da sam drugačije razmišljao i postupao? Koja se moja razmatranja temelje na pretpostavkama teorija ili istraživanja?
- Što je poželjno u profesionalnim situacijama? Što bih želio postići? Što je moj cilj? Koja je odgovarajuća metoda? Jesam li mogao izabrati nešto drugo? Kako ću znati jesam li ovom metodom postigao sve svoje ciljeve? Koje druge strategije imam na raspolaganju kako bih postigao ove ciljeve?
- U kojoj je mjeri razmišljanje o gore navedenim pitanjima promijenilo vaš pogled na situaciju? Kako ćete koristiti ove uvide za donošenje odluka o tome kako postupati u sličnim situacijama u budućnosti?



Aktivnost 6: Osvrt na ključne događaje | 95 minuta

Tripp (prema Hole i McEntee, 1999.) je razvio metodu za bilježenje i samorefleksiju o ključnim incidentima (eng. *Critical Incident Protocol*). Dolje su napisane dvije verzije: Jedna za individualno razmišljanje i jedna za grupno razmišljanje. Vježba se može provoditi individualno ili u grupi (do 6 osoba + voditelj grupe), a u slučaju grupnog osvrta, grupa imenuje voditelja čiji je zadatak voditi grupni proces.

Dinamika 1 – Individualni osvrt | 45 minuta

- a. Prikupljanje priča.
- b. Što se dogodilo? Odaberite priču (događaj) koja vam je posebno zanimljiva. Napišite to u sažetom, razumljivom obliku.
- c. Zašto se to dogodilo? Zapišite sve okolnosti koje događaj čine značajnim. Odgovorite na pitanje na način koji vam ima smisla.
- d. Što bi to moglo značiti? Važno je prepoznati kako ne postoji jedan pravi odgovor. Istražite moguća značenja, nemojte se zadržati samo na jednom.
- e. Koje su implikacije u praksi? Kako bi se vaša praksa promijenila pod utjecajem novih perspektiva koje ste razvili u prethodnim fazama?

Dinamika 2 – Grupni osvrt | 50 minuta

- a. Podijelite iskusne učitelje u grupe od najviše 7 članova i dodijelite specifične uloge: 1) osoba s problemom (iskustvo o kojem žele razmišljati), 2) iskusni učitelj/mentor i 3) članovi grupe čiji je zadatak dati ideje u različitim fazama grupnog rada.
- b. Svaka grupa treba slijediti upute iz [Priloga 17](#).

Aktivnost 7: Sokratovska pitanja | 45 minuta

Sokratovska pitanja su metoda koja se koristi za vođenje učiteljeve samorefleksije o odabranom događaju koji predstavlja profesionalni izazov (Tancig, 1994.). Aktivnost se odvija u parovima, pri čemu dvoje pojedinaca dijele uloge iskusnog učitelja i učitelja početnika. Potonji odabire neugodan događaj iz svog profesionalnog života, a iskusni učitelj vodi učitelja početnika kroz sokratovska pitanja kako bi dublje istražio čimbenike koji su pridonijeli tom događaju zajedno s mogućim rješenjima.

Dinamika 1 – Sokratovsko ispitivanje | 45 minuta

- a. Formirajte parove i podijelite uloge na iskusnog učitelja i učitelja početnika. Učitelj početnik odabire izazov ili negativno iskustvo iz svoje svakodnevne prakse koje ga stavlja pred profesionalnu dilemu, dok ga iskusni učitelj vodi kroz strukturiranu samorefleksiju situacije koristeći sokratovska pitanja (vidi [Prilog 18](#)) kako bi dobio uvid u različite moguće odgovore i potencijalne izbore mogućih rješenja.



Aktivnost 8: Gibbsov model samorefleksije | 45 minuta

Gibbs predlaže model samorefleksije događaja koji uključuje šest koraka:

1. opis doživljaja
2. istraživanje iskustava uključenih
3. procjena pozitivnih i negativnih aspekata situacije
4. analiza srži problema
5. razmatranje alternativa (razmišljanje, doživljavanje i djelovanje)
6. formuliranje plana rada

Aktivnost se provodi u paru (ili troje sudionika), pri čemu dvije osobe dijele uloge iskusnog učitelja i učitelja početnika (i promatrača u slučaju troje sudionika). Iskusni učitelj potiče učitelja početnika na samorefleksiju o iskustvu kroz prizmu šest koraka Gibbsova modela samorefleksije.

Dinamika 1 – Samorefleksija prema Gibbsovom modelu | 45 minuta

- a. Formirajte grupe od 3 elementa i dodijelite uloge: Iskusni učitelj, Učitelj početnik, Promatrač (po izboru).
- b. Učitelj početnik odabire iskustvo koje ga potiče na istraživanje alternativnih načina suočavanja s ovom vrstom situacije. Iskusni učitelj vodi učitelja početnika u dubinskom istraživanju iskustva, slijedeći šest koraka Gibbsovog modela (vidi [Prilog 19](#)).
- c. Promatrač obraća pozornost na kvalitetu postavljenih pitanja, izazovne trenutke za učitelja početnika (šutnja, neugoda, itd.) i podršku iskusnog učitelja učitelju početniku (kimanje glavom, ohrabrenje, parafraziranje, neverbalna podrška itd.) .
- d. Nakon završetka, svo troje analizira što se dogodilo: Sva tri iskusna učitelja dijele vlastita iskustva (naučene lekcije, skrivene misli, zapažanja) i razmišljaju o pozitivnim aspektima procesa i mogućim aspektima koji bi se mogli poboljšati. Ocjenjuju model imajući u vidu njegovu korist za mentorski odnos.

Aktivnost 9: Promidžba samorefleksije od strane učitelja početnika (iskusnog učitelja) | 20 minuta

U ovoj aktivnosti budući iskusni učitelji/mentori raspravljaju o ulozi samorefleksije u profesionalnom obrazovanju netom diplomiranog učitelja i istražuju kako će poticati ovaj pristup u svojoj ulozi iskusnog učitelja.

Dinamika 1 – Samorefleksija učitelja početnika | 20 minuta

Razmislite o učitelju početniku i njegovim trenutnim potrebama i izazovima iz perspektive iskusnog učitelja.

- a. Za koje aspekte osvrta mislite da bili korisni da ga/ju potaknu na određene uvide, prošire granice njegove/njezine svijesti i prevladaju njegove/njezine slijepe točke?
- b. Kako ćete to učiniti?
- c. Što mislite, koji bi od gore navedenih modela mogao biti koristan u svakoj od faza promicanja osvrtnja kod vašeg učitelja početnika?



CJELINA V – KOMUNIKACIJSKE I MEĐULJUDSKE VJEŠTINE

UVOD

Smislen mentorski odnos se oslanja na uspostavljanje i održavanje plodonosnog, uspješnog i učinkovitog **razgovora o profesionalnom učenju** koji ima sljedeće glavne karakteristike:



Slika 7 – Tri glavne karakteristike razgovora o profesionalnom učenju.

To je razlog zašto su **komunikacijske i međuljudske vještine**, potkrijepljene i od strane ove tri karakteristike, shvaćene kao jedne od **najrelevantnijih vještina koje bi iskusni učitelj trebao imati i ojačati** kako bi osigurao uspješan i učinkovit mentorski odnos s učiteljima početnicima. Nadalje, poznavanjem i razumijevanjem vrijednosti ovih vještina, iskusni učitelji će u većoj mjeri moći oplemeniti učitelje početnike ovim vještinama, omogućujući im da:

- se odnose prema i komuniciraju s učenicima i asertivno i empatično
- uspostave i održavaju profesionalne i pozitivne odnose te komunikaciju s roditeljima i s obitelji učenika
- surađuju, rade i zajedno uče s drugim učiteljima i stručnjacima u obrazovnom sustavu



Snaga **dobre komunikacije** se krije u **učinkovitom**

slušanju. U razgovoru s učiteljem početnikom iskusni učitelj često zna razmišljati o tome što bi učinio u određenoj situaciji i odmah počinje davati savjete. Mnogo puta, dok druga osoba govori, mi više ne slušamo aktivno, jer u mislima pripremamo što ćemo reći kao odgovor. Ali **pravo slušanje** zahtijeva da **slušamo do kraja**, sa **željom da razumijemo drugu osobu**.

Nadalje, iskusni učitelj može vrlo lako poželjeti samo uskočiti i riješiti probleme učitelja početnika umjesto njega. Međutim, uloga iskusnog učitelja je voditi učitelja početnika da misli svojom glavom, slijedeći tehniku **ispitivanja** koja potiče na samootkrivanje. Ključno je postavljati otvorena pitanja kako bi se pomoglo učitelju početniku da razmisli o svojim iskustvima i nauči iz razgovora s iskusnim učiteljem. Još jednom, kada postavljaju pitanja, iskusni učitelji prvo moraju dobro slušati i **pokušati razumjeti drugu osobu**. Biti suradnik ispitivač daje iskusnom učitelju priliku da: Otkrije dodatne činjenice i informacije o učitelju početniku; potvrdi ciljeve, težnje i potrebe učitelja početnika; istraži snažne osjećaje o situacijama; definira probleme i moguća rješenja te otkrije predanost učitelja početnika svom razvoju.

Povratne informacije, kao dvosmjerna ulica, također su ključne u komunikaciji, jer su važne za mogućnost primanja i pružanja tih samih povratnih informacija. Opet, učinkovito slušanje igra ulogu u prijenosu i razumijevanju povratnih informacija kod obje strane u razgovoru.



CILJEVI

- Razumjeti vrijednost aktivnog slušanja i koristiti tehnike za jačanje ove sposobnosti
- Biti u stanju koristiti tehniku ispitivanja za vođenje, za razgovor i za osnaživanje učitelja početnika
- Razumjeti i biti u stanju primiti i prenijeti povratnu informaciju

SADRŽAJI

- Učinkovite tehnike slušanja i ispitivanja, primijenjene na mentorski odnos
- Savjeti i strategije za pružanje i primanje povratnih informacija

TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 230m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Biti aktivan slušatelj	1. Slušajte, razmišljajte, pitajte	30m	90m
	2. Igranje uloga u učinkovitom razgovoru	60m	
2. Ovladavanje povratnim informacijama	1. Kako pružiti i primiti povratnu informaciju	30m	90m
	2. Pružite konstruktivne povratne informacije	60m	
			180m

Aktivnost 1: Biti aktivan slušatelj | 90 minuta

U ovoj će aktivnosti iskusni učitelji imati priliku čuti i naučiti više o učinkovitim tehnikama slušanja i ispitivanja te će moći primijeniti neke od ključnih ideja vezanih uz ove teme, kroz pripremu, prezentaciju i analizu igre uloga.

„Igranje uloga“ je tehnika u kojoj iskusni učitelji igraju određenu ulogu u izmišljenom okruženju, kako bi dokazali/pokazali najprikladniji način izvođenja te uloge. Tijekom igre uloga drugi iskusni učitelji koji je promatraju mogu je prekinuti i zauzeti mjesto suradnika kako bi pokazali bolji način izvođenja te uloge.

Dinamika 1- Slušajte, razmišljajte, pitajte | 30 minuta

- Instruktor će predstaviti Minor teoriju, koja se odnosi na učinkovito slušanje i ispitivanje koristeći kao potporu radni list pripremljen za tu svrhu (vidi [Prilog 20](#)).

Dinamika 2 – Igranje uloga u učinkovitom razgovoru | 60 minuta

- Među iskusnim učiteljima odaberite dva volontera koji su voljni igrati uloge iskusnog učitelja i učitelja početnika



- b. Volonteri će imati 15 minuta za međusobnu pripremu scenarija mentorske sesije koristeći radni list pripremljen za tu svrhu (vidi [Prilog 21](#))
- c. Tijekom tih 15 minuta, ostali članovi grupe trebali bi u malim grupama od 4 do 5 elemenata raspravljati o prezentaciji koju je napravio instruktor i zajednički analizirati list za promatranje (vidi [Prilog 22](#))
- d. Nakon toga, volonteri će imati 30 minuta za prezentaciju igre uloga dok će drugi iskusni učitelji:
 - Voditi bilješke vezane uz prezentaciju, prateći list za promatranje te obrazlažući svoj stav u vezi s njim
 - Prekinuti izlaganje kolega kad god smatraju da bi se nešto moglo učiniti bolje. U ovom slučaju, drugi iskusni učitelj će zamijeniti kolegu kako bi predstavio svoju ideju.
- e. Na kraju igre uloga, instruktor će napraviti kratak pregled aktivnosti koji se odnosi na:
 - Osjećaje volontera tijekom obavljanja njihovih uloga
 - Ukupnu percepciju grupe vezanu uz saslušanje, razmišljanje i traženje stajališta iskusnih učitelja

Aktivnost 2: Ovladavanje povratnim informacijama | 90 minuta

U ovoj će aktivnosti iskusni učitelji imati priliku saznati i razumjeti kako iskusni učitelji mogu pružiti korisne povratne informacije sa svrhom stvaranja promjena u ponašanju i donošenju odluka učitelja početnika.

Nakon kratke prezentacije ključnih aspekata koje treba uzeti u obzir pri davanju povratnih informacija, skupina iskusnih učitelja imat će priliku simulirati situacije u kojima će iskusni učitelj dati povratnu informaciju slijedeći navedene smjernice.

Dinamika 1- Kako pružiti i primiti povratnu informaciju | 30 minuta

- a. Instruktor će predstaviti teoriju vezanu uz pružanje i primanje povratnih informacija, koristeći kao potporu radni list pripremljen za to (vidi [Prilog 23](#)).



Dinamika 2 – Pružite konstruktivne povratne informacije | 60 minuta

- a. Podijelite grupu u manje skupine od 3-4 elementa.
- b. Svaka grupa će imati 30 minuta za pripremu i simulaciju na temu „Kako pružiti konstruktivne i učinkovite povratne informacije“, te će potom međusobno raspraviti o osjećajima i mislima, nakon prezentacije koju je napravio instruktor u prethodnoj dinamici.
- c. Na kraju simulacije u malim grupama, instruktor će napraviti kratak izvještaj o aktivnosti koji se odnosi na: Ograničenja i poteškoće u pružanju konstruktivnih povratnih informacija; nove ideje o tome kako pružiti konstruktivne povratne informacije; glavne zaključke aktivnosti.



CJELINA VI - EMPATIJSKO SLUŠANJE U KONTEKSTU NENASILNE KOMUNIKACIJE

UVOD

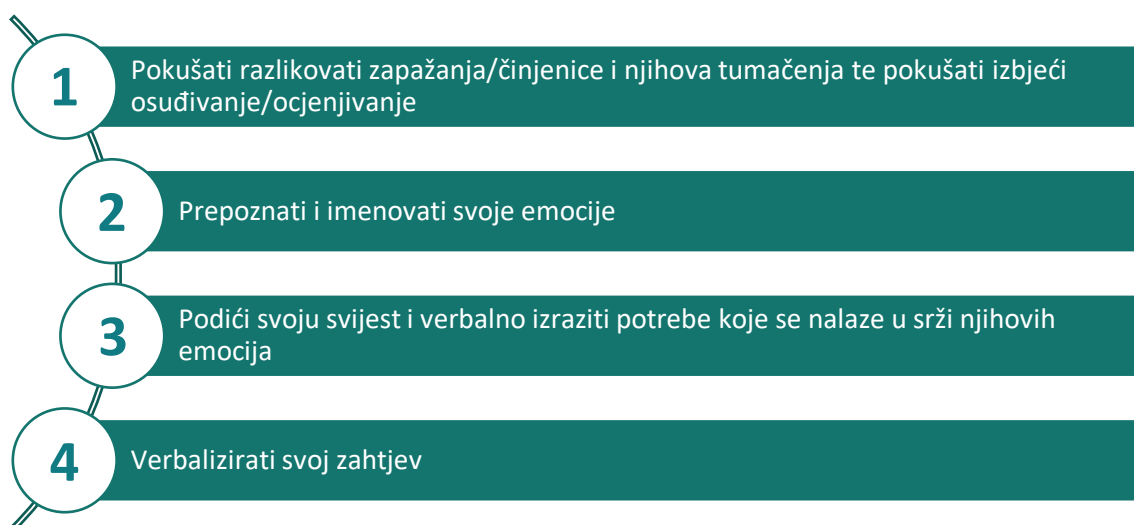
Nenasilna komunikacija (eng. *NNC*) prema Rosenbergovim (2003.) riječima je suosjećajna komunikacija: „*NNC* je način koji nas navodi da pružamo iz srca [...] Kada koristimo *NNC*, odnose shvaćamo u novom svjetlu, dublje shvaćajući svoje i potrebe drugih [...]” (str. 2,3).

U svakoj komunikacijskoj situaciji postoje četiri ključna elementa na koje ljudi trebaju obratiti pažnju (vidi *Sliku 8*):

Promatranje	Osjećaji	Potrebe	Zahtjevi
<ul style="list-style-type: none"> •Što ja i druga osoba u komunikacijskoj situaciji vidimo/čujemo? 	<ul style="list-style-type: none"> •Što osjećamo ja i druga osoba u komunikacijskoj situaciji? 	<ul style="list-style-type: none"> •Što trebamo ja i druga osoba u komunikacijskoj situaciji? 	<ul style="list-style-type: none"> •Kako mogu iskreno izraziti svoje potrebe i emocije te kako mogu suosjećajno prihvatiti osjećaje i potrebe drugih?

Slika 8 – Četiri elementa prisutna u svakoj komunikacijskoj situaciji.

To znači da bi ljudi trebali svjesno...



Slika 9 – Što ljudi trebaju učiniti kada komuniciraju s drugima.

Istovremeno bi **trebali suosjećajno slušati** drugu osobu kako bi razumjeli njen položaj, emocije i potrebe.



Postoje **četiri** temeljna **pravila nenasilne komunikacije** (vidi *Sliku 10*):

Ne reagirajte automatski, neka vaše riječi postanu svjesna reakcija na ono što se događa (utemeljene na svijesti o percepcijama/opažanjima, osjećajima i potrebama ljudi u situaciji);

Izrazite svoje osjećaje otvoreno i jasno, a u isto vrijeme iskreno i suosjećajno uzmite u obzir osjećaje drugih;

Podignite svoju svijest i razmotrite vlastite dubinske potrebe, kao i dubinske potrebe drugih;

Zamijenite obrambene i agresivne obrasce ponašanja, temeljene na prosuđivanju i kritici, suosjećajnim reakcijama utemeljenima na razumijevanju drugih, koristeći empatijsko slušanje.

Slika 10 – Četiri pravila nenasilne komunikacije.

Također je važno podučavati i podržavati vještine nenasilne komunikacije u učionicama. Pritom omogućujemo učenicima da nauče:

- 1) identificirati i izraziti svoje emocije i potrebe
- 2) identificirati i prihvatiti različite emocije i potrebe drugih
- 3) reagirati na druge s empatijom i poštovanjem. U tom kontekstu, kriteriji uspjeha napisani u obliku JA-rečenica mogu biti vrlo korisni
 - a. Ja govorim ono što vidim/čujem bez ocjenjivanja i kritike.
 - b. Ja izražavam svoje osjećaje i potrebe bez okrivljavanja drugih.
 - c. Ja pitam (umjesto da zahtijevam, manipuliram ili vršim pritisak).
 - d. Ja izražavam zahvalnost.
 - e. Ja ne prihvaćam optužbe, kritike i zahtjeve, empatijski slušam druge kako bih saznao koje su njihove neizgovorene ili nezadovoljene potrebe.
 - f. Ja sam svjestan da sve što drugi rade, rade jer pokušavaju zadovoljiti svoje potrebe.



CILJEVI

- Produbiti znanje o teoriji nenasilne komunikacije (M. R. Rosenberg, 2003.)
- Podići svijest o komunikacijskom stilu, snagama i slabostima iskusnih učitelja prema kriterijima/načelima nenasilne komunikacije
- Omogućiti korištenje principa nenasilne komunikacije u mentorskom procesu s naglaskom na empatijsko slušanje.
- Razmišljati o nenasilnoj komunikaciji u odnosu iskusnog učitelja-učitelj početnik:
 - a. Kako poduprijeti učitelja početnika kroz samorefleksiju o svojoj komunikaciji u razredu
 - b. Kako usmjeriti pažnju učitelja početnika na podršku učenicima u razvijanju vještina nenasilne komunikacije

SADRŽAJI

- Teorija nenasilne komunikacije: Promatranje, osjećaji, potrebe i zahtjevi
- Empatijsko slušanje

TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 150m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Verbalizirajte samo činjenice, izbjegavajte osudu	1. Shvatite pravilo br. 1 nenasilne komunikacije	30m	30m
2. Prepoznajte i jasno izrazite svoje emocije	1. Shvatite pravilo br. 2 nenasilne komunikacije	30m	30m
3. Identificirajte i izrazite svoje potrebe	1. Shvatite pravilo br. 3 nenasilne komunikacije	30m	30m
4. Jasno izrazite svoje potrebe i zahtjeve te suosjećajno saslušajte drugu osobu	1. Shvatite pravilo br. 4 nenasilne komunikacije	30m	30m
5. Osvrt na radionicu	1. Ispitivanje	30m	30m
			150m



Aktivnost 1: Verbalizirajte samo činjenice, izbjegavajte procjene | 30 minuta

Činjenice su stvari koje su poznate ili dokazane kao istinite. Procjene su subjektivne reakcije ili interpretacije/procjene činjenica. Prvo pravilo nenasilne komunikacije odnosi se na činjenice i njihove interpretacije: „Izbjegavajte interpretacije, navodite samo činjenice.“

Primjer 1: Izjava: „Ruža dobro miriše“ procjenjivačka je izjava. Činjenica je samo: „Ruža ima miris.“

Primjer 2: „Ispit iz matematike je bio zahtjevan.“ To je još jedna procjenjivačka izjava. Činjenice o ispitu iz matematike su: Uključuje jednadžbe, ima šest aktivnosti, 15 učenika je položilo ispit, 2 učenika su sakupila sve bodove itd.

Dinamika 1 – Shvatite pravilo br. 1 nenasilne komunikacije | 30 minuta

Saznajte koje su od sljedećih tvrdnji činjenice (zapažanja), a koje su interpretacije/procjene. Pretvorite interpretacije u činjenice.

- a. Previše ste velikodušni.
- b. Nije me pitala za dopuštenje.
- c. On je odličan košarkaš.
- d. Pina je spavalica; kasnila je u školu svaki dan ovaj tjedan.
- e. David je rekao da mi crvena boja ne stoji.
- f. Naš šef radi previše; on je radoholičar.
- g. Moja se kći požalila dok sam razgovarao s njom.
- h. Matt je bio ljubomor na mene bez razloga.
- i. Ona je dobar učitelj.
- j. Val je dobio samo jednu četvorku iz fizike u srednjoj školi, a sve ostale ocjene su bile petice. On je tako pametan dečko.
- k. Ako ne jedete dovoljno povrća, razboljet ćete se.
- l. Nemojte se toliko naprezati, sve će vas čekati.

Aktivnost 2: Prepoznajte i jasno izrazite svoje emocije | 30 minuta

Uobičajena zabuna (stvorena jezikom): Često koristimo riječ „osjećaj“ bez stvarnog izražavanja osjećaja. Miješamo osjećaje s mislima.

Primjeri:

- a. Umjesto da kažete: „*Osjećam se prevarenim*“, recite to na točniji i samim tim primjereniji način: „*Mislim da sam prevaren i osjećam se ljutito, razočarano itd.*“ Objašnjenje: Prva rečenica sadrži misao („Mislim da me netko prevario“), ali druga sadrže i emocije koje prate ovu misao.
- b. Umjesto da kažete: „*Osjećam se nesposobnim za ovaj zadatak*“ recite to jasnije: „*Mislim da sam nesposoban za ovaj zadatak i osjećam se frustrirano, tjeskobno, uplašeno...*“ Objašnjenje: U prvoj rečenici emocija je pomiješana s mišlju o sebi. Jasnije je i prikladnije verbalizirati misao (ono što mislim da jesam) i emociju (tjeskobu, frustraciju itd.).
- c. „*Osjećam se neprihvaćeno (ignorirano, neshvaćeno).*“ U ovoj rečenici osoba miješa emocije s mislima drugih. Primjerenije bi bilo reći: „*Mislim da me drugi ne prihvaćaju (razumiju) i da sam razočaran, frustriran, nezadovoljan...*“



Dinamika 1 – Shvatite pravilo br. 2 nenasilne komunikacije | 30 minuta

Zaokružite slovo ispred bilo koje od sljedećih tvrdnji u kojima su osjećaji verbalizirani. Nadogradite rečenice u kojima osjećaji nisu verbalizirani na način koji će izravno izražavati emocije:

- a. Drago mi je.
- b. Osjećam se izazvano.
- c. Ne osjećam se voljeno.
- d. Osjećam se kao da te želim baciti o zid.
- e. Usamljen sam.
- f. Uplašen sam.
- g. Osjećam se uspješno.
- h. To je odvratno, želim otići odavde.
- i. Osjećam se ranjivo.
- j. Osjećam se neslušano.
- k. Osjećam se kao da bih ovo mogao reći na drugačiji način.
- l. Živim u komediji.
- m. Budala sam.

Razmislite o svojim situacijama u kojima vi (ili vaši suradnici, studenti...) niste mogli izravno izraziti osjećaje.

Aktivnost 3: Identificirajte i izrazite svoje potrebe | 30 minuta

Ljudi imaju potrebe, a različite psihološke teorije navode različite kategorije potreba. Vjerojatno najutjecajnija teorija je Maslowljeva hijerarhija potreba: Fiziološke potrebe (disanje, voda, hrana, spavanje, homeostaza, izlučivanje), sigurnosne potrebe (sigurnost tijela, zaposlenje, resursi, obitelj, zdravlje, imovina...), pripadnost/ljubavne potrebe (prijateljstvo, obitelj, intimnost), potrebe za poštovanjem (samopoštovanje, samopouzdanje, postignuće, poštovanje drugih, poštovanje od strane drugih) i potrebe za samoaktualizacijom (moralnost, kreativnost, spontanost, rješavanje problema, prihvaćanje činjenica) ..). Važno je biti svjestan da kada su potrebe ljudi zadovoljene, oni osjećaju pozitivne emocije, na primjer, smirenost, bezbrižnost, radost, ljubav, samopouzdanje, zainteresiranost, nadu, entuzijizam, optimizam, zadovoljstvo, sreću, znatiželju, uzbuđenje itd. Kada čovjekove potrebe nisu zadovoljene, on/ona osjeća negativne emocije: strah, ljutnju, gađenje, razočaranje, tugu, ljubomoru, uvrijeđenost, uznemirenost, tjeskobu, krivnju, frustraciju, sram itd. U komunikacijskim situacijama važno je podići svijest o vlastitim potrebama, ali i o potrebama drugih.

Dinamika 1 – Shvatite pravilo br. 3 nenasilne komunikacije | 30 minuta

Odaberite 5 pozitivnih i 5 negativnih emocija i za svaku od njih identificirajte potrebu u njezinoj osnovi. Za prepoznavanje potreba upotrijebite Maslowljevu hijerarhiju potreba: Fiziološke potrebe (disanje, voda, hrana, san, homeostaza, izlučivanje), potrebe za sigurnošću (sigurnost tijela, zaposlenje, resursi, obitelj, zdravlje, imovina...), potrebe za pripadanjem/ljubavlju (prijateljstvo, obitelj, intimnost), potrebe za poštovanjem (samopoštovanje, samopouzdanje, postignuće, poštovanje drugih, poštovanje od strane drugih) i potrebe za samoaktualizacijom (moralnost, kreativnost, spontanost, rješavanje problema, prihvaćanje činjenica...)



Opišite dvije situacije iz vaše prošlosti u kojima je osoba osjetila jake emocije. Izvedite zaključak o potrebi u korijenu te emocije:

1. događaj: (opis) _____, (emocija) _____, (potreba) _____

2. događaj: (opis) _____, (emocija) _____, (potreba) _____

Aktivnost 4: Jasno izrazite svoje potrebe i zahtjeve te suosjećajno saslušajte drugu osobu | 30 minuta

Važno je biti svjestan svojih osjećaja i potreba te ih jasno izraziti u obliku JA-rečenica. JA-rečenice se sastoje od 1. Ometajućeg ponašanja, 2. Posljedica koje to ponašanje ima za osobu, 3. Emocija koje osoba osjeća i 4. Potreba uz zahtjev za promjenom ponašanja.

Primjer: Učitelj: „Kada uđete u učionicu nakon što sam već počeo sat, prekidate mi tijek misli. Zbunjen sam i ljut zbog ovoga. Treba mi tišina da se koncentriram na predavanje i lijepo vas molim da dođete u moju učionicu na vrijeme.“

Dinamika 1 – Shvatite pravilo br. 4 nenasilne komunikacije | 30 minuta

- a. Zamislite tri situacije u vašoj učionici koje su vam bile neugodne. Za svako uznemirujuće ponašanje konstruirajte JA-rečenice za svoje učenike koristeći pravilo 4 elementa.
- b. Igranje uloga u parovima: Odredite uloge, jedna osoba je iskusni učitelj, druga je učitelj početnik. Postavite komunikacijski kontekst, zatim uđite u komunikacijsku situaciju pokušavajući (iz uloge iskusnog učitelja) empatijski slušati svog štićenika. To znači da pokušavate shvatiti: Što štićenik vidi i čuje? Što osjeća? Što mu treba? Što (čak i neizravno) traži? Poštujte pravila:
 - i. Slušajte što druga osoba treba od vas, a ne što misli o vama.
 - ii. Umjesto izravnih pitanja o svom ponašanju (Što sam krivo učinio? Što te ograničava?) pokušajte prvo izraziti svoje osjećaje (na primjer: Uznemiren sam/nelagodno mi je jer ne razumijem što sam krivo učinio, zašto ovako reagiraš. Možeš li mi objasniti...?)
 - iii. Pažljivo saslušajte i pokušajte razumjeti štićenikovu poziciju (misli, emocije, potrebe).
 - iv. Ponekad je drugoj osobi samo potreban netko tko pokušava slušati i jednostavno biti s njom.
 - v. Vrlo moćna tehnika za provjeru razumijevanja je parafraziranje. (Pazite na ton)
- b. Razmislite o tome što se događalo u igri uloga i razmijenite svoje uvide sa svojim partnerom: Kako ste se osjećali, što ste mislili, što ste učinili dobro, a što mislite da biste mogli učiniti drugačije, možda bolje?



Aktivnost 5: Osvrt na radionicu

U ovoj aktivnosti iskusni učitelji promišljaju o svom učenju i određuju moguće razvojne ciljeve u pogledu svojih komunikacijskih vještina u procesu mentorstva. Aktivnost je najprije individualna, a nastavlja se u parovima kada iskusni učitelji razmjenjuju svoje uvide i odluke o osobnim komunikacijskim ciljevima.

Dinamika 1 – Ispitivanje | 30 minuta

Individualni osvrt

- a. Što ste naučili o svojoj komunikaciji u razredu ili o odnosu iskusnog učitelja i učitelja početnika? Koje su vaše snage? Koje su vaše slabosti?
- b. Što vam predstavlja izazov?
- c. Kako ćete se nositi s tim izazovima? Koje su moguće prepreke? Kako ćete ih prevladati? Tko bi vas mogao podržati? Kako ćete pratiti svoj napredak? Koga možete pitati za povratne informacije? Kako ćete proslaviti svoj uspjeh?
- d. Raspravite o svojim uvidima i odlukama u parovima.



CJELINA VII – PODUČAVANJE MENTALITETA ZA RAST I RAZVOJ (eng. *growth mindset*)

UVOD

Mentalitet za rast i razvoj (eng. *growth mindset*) je uvjerenje da se vještine, talenti, inteligencija, sposobnosti itd. mogu razviti učenjem i kroz iskustva. U obrazovanju, mentalitet za rast i razvoj potiče akademska postignuća, smanjuje strah od neuspjeha i potiče učenike da izađu iz svojih zona udobnosti i razviju svoje vještine, sposobnosti i kompetencije.

Učitelji igraju važnu ulogu u načinu razmišljanja učenika kada im daju povratne informacije, komuniciraju s njima i imaju određena očekivanja od njih. U ovoj cjelini, instruktori će se upoznati s načinima osnaživanja učitelja kako bi oni podučavali imajući na umu mentalitet za rast i razvoj. Štoviše, učitelji će bolje razumjeti svoj način razmišljanja i njegov utjecaj na okruženje.

Budući da je tema mentaliteta za rast i razvoj prilično opširna, ova cjelina pruža uvod u teoriju, što služi kao motivacija učiteljima da sami dublje istraže temu. Mnogo korisnih materijala o podučavanju mentaliteta za rast i razvoj za instruktore i učitelje se može pronaći na web stranici: <http://www.unigrowthminds.eu>.

CILJEVI

- Razumjeti utjecaj mentaliteta za rast i razvoj na pojedinca i okruženje
- Poznavati jezik mentaliteta za rast i razvoj
- Razumjeti kako razviti mentalitet za rast i razvoj u obrazovanju kroz jednostavne intervencije

SADRŽAJI

- Što je mentalitet za rast i razvoj?
- Jezik mentaliteta za rast i razvoj

TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 150m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Ustanite ako...	1. Aktivnosti probijanja leda	10m	10m
2. Kviz o mentalitetu za rast i razvoj	1. Kviz o mentalitetu za rast i razvoj	20m	20m
3. Teorija mentaliteta za rast i razvoj	1. Radi li se o rigidnom mentalitetu ili mentalitetu za rast i razvoj?	60m	60m
4. Jezik mentaliteta za rast i razvoj	1. Vrijednost jezika mentaliteta za rast i razvoj	15m	60m
	2. Pozitivan samogovor	15m	
	3. Kratka rasprava o neuroplastičnosti mozga	10m	



	Mentalitet za rast i razvoj kod učitelja	20m	
			150m

Aktivnost 1: Ustanite ako... | 10 minuta

Na početku cjeline važno je da se ljudi osjećaju ugodno u grupi. Time se stvara sigurno okruženje u kojem je lakše komunicirati i dijeliti mišljenja. Osim toga, ova kratka aktivnost kretanjem podiže energiju i korisna je za probijanje leda, kako bi se iskusni učitelji bolje upoznali.

Dinamika 1 – Aktivnosti probijanja leda | 10 minuta

- a. Instruktor predstavlja aktivnost koristeći sljedeće upute: „Reći ću neke rečenice koje su za vas točne ili pogrešne. Ako je izjava točna za vas, ustanite. Ako rečenica nije istinita ostanite na mjestu. Na primjer, kažem: „Ustani ako si jutros popio kavu. Vi koji ste popili kavu, ustanite, a ostali sjednite.“
- b. Nakon što su svi razumjeli pravila, instruktor počinje s izjavama, kao što su:
 - Ustanite ako nosite nešto bijelo.
 - Ustanite ako posjedujete ljubimce.
 - Ustanite ako uživete u svom poslu.
 - Ustanite ako znate što je mentalitet za rast i razvoj (eng. *growth mindset*).
 - Ustanite ako vjerujete da izazovi mogu promijeniti vaš mozak.
 - Ustanite ako ...
- c. Izjave se mogu lako prilagoditi određenim iskusnim učiteljima i temama. Instruktor treba unaprijed razmisliti o tome koje će izjave reći.

Aktivnost 2: Kviz o mentalitetu za rast i razvoj | 20 minuta

Nakon probijanja leda, svaki iskusni učitelj dobiva tiskanu verziju kviza o mentalitetu za rast i razvoj koji se nalazi u [Prilogu 24](#). Bolje je isprintati prve dvije stranice odvojeno od uputa za bodovanje. Na taj način iskusni učitelji mogu prvo riješiti kviz, a kasnije dobiti drugi dio koji je sustav bodovanja. Imaju vremena iskreno riješiti kviz i saznati svoj rezultat uz pomoć treće stranice.

Dinamika 2 – Kviz o mentalitetu za rast i razvoj | 20 minuta

- a. Instruktor daje iskusnim učiteljima prve dvije stranice kviza (vidi [Prilog 24](#)). Svaki iskusni učitelj samostalno rješava upitnik.
- b. Nakon što svi iskusni učitelji riješe upitnik, dobivaju sustav bodovanja. Instruktor objašnjava kako bodovati svako pitanje, u slučaju da iskusnim učiteljima nije jasno. Svaki iskusni učitelj ocjenjuje svoj upitnik jer konačni rezultat ostaje anonimn ako ga ne želi podijeliti s drugima.
- c. Nakon rješavanja upitnika, instruktor započinje raspravu o različitim vrstama mentaliteta. Ako iskusni učitelji žele podijeliti svoja razmišljanja ili rezultate, slobodni su da to učine. Važno je naglasiti da nijedan rezultat nije konačan i da se može mijenjati s vremena na



vrijeme. Štoviše, ljudi mogu razviti svoj mentalitet za rast i razvoj, pa čak i ako je njihov rezultat bio „rigidni mentalitet“, ne bi trebali biti zabrinuti.

Aktivnost 3: Teorija mentaliteta za rast i razvoj | 60 minuta

U ovoj su aktivnosti objašnjeni opći aspekti mentaliteta za rast i razvoj. Prvo, instruktor objašnjava razliku između mentaliteta za rast i razvoj i rigidnog mentaliteta. Zatim se teorija detaljnije objašnjava konkretnim primjerima iz svakodnevnog života i nekim praktičnim vježbama. Prije izvođenja ove aktivnosti, instruktor bi trebao poznavati osnove teorije u pitanju. Iskusni se učitelji potiču na postavljanje pitanja i komentiranje tijekom cijele aktivnosti.

Dinamika 1 – Radi li se o rigidnom mentalitetu ili mentalitetu za rast i razvoj? | 60 minuta

- a. Instruktor ukratko objašnjava što je mentalitet za rast i razvoj (vjerovanje u vezi s prirodom nečijih karakteristika – Carol Dweck) i razliku između rigidnog mentaliteta (ljudi s fiksnim rigidnim mentalitetom vjeruju da se njihove vještine, talenti, inteligencija, sposobnosti itd. ne mogu promijeniti, uhvaćeni su unutar specifičnog okvira) i mentaliteta za rast i razvoj (ljudi s ovim mentalitetom vjeruju da se vještine, talenti, inteligencija, sposobnosti itd. mogu razviti učenjem i kroz iskustvo).
- b. Iskusni učitelji se pozivaju na odluku o tome koja od sljedećih izjava predstavlja fiksni misaoni sklop (F) ili mentalitet za rast i razvoj (R):
 - Ne mogu to učiniti, jer nisam nadaren za to. F
 - Matematika jednostavno nije moja stvar. F
 - Trebaju mi izazovi kako bih se razvijao. R
 - Mogu raditi jedino stvari u kojima sam dobar. F
 - Mogu postati pametniji. R
 - Takav sam kakav sam. F
 - Mogu naučiti kako riješiti ovaj zadatak iz matematike. R
 - Ne mogu promijeniti svoju inteligenciju. F
 - Nisam još dobar u tome. R
 - Mogu promijeniti neke svoje osobine i ponašanja koja mi se ne sviđaju. R
 - Nisam dobar u sportu/ školi/ glazbi. F
 - Naučio sam nešto iz svojih grešaka. R
 - Mogu naučiti što god poželim. R
 - Ako u nečemu odmah ne uspijem, to znači da nisam stvoren za to. F
- c. Nakon toga, pozvani su da daju više izjava koje odražavaju rigidni mentalitet i mentalitet za rast i razvoj. Instruktor potiče raspravu.
- d. Instruktor objašnjava da ljudi obično dijele obje vrste mentaliteta. Mogu ih razviti na temelju svojih iskustava i povratnih informacija iz društvenog okruženja.
- e. Iskusni učitelji kasnije razmišljaju i raspravljaju o sljedećim pitanjima: Sjećate li se vlastitog iskustva kao studenta s učiteljem za kojeg vjerujete da je podržavao mentalitet za rast i razvoj? Što je s fiksnim mentalitetom? Prvo imaju 2 minute za individualno razmišljanje o pitanju. Zatim 3 minute razgovaraju u parovima o svojim nalazima, a kasnije 4 minute u grupama od četiri osobe. Na kraju se vodi opća rasprava o zaključcima.



Aktivnost 4: Jezik mentaliteta za rast i razvoj | 60 minuta

Na temelju nekih uvida iz prethodnih aktivnosti, instruktor detaljnije objašnjava što je to jezik mentaliteta za rast i razvoj uz pomoć slajdova, dostupnih u [Prilogu 25](#).

Dinamika 1 – Vrijednost jezika mentaliteta za rast i razvoj | 15 minuta

- a. Instruktor objašnjava različite aspekte jezika, poput - od označavanja do procesa, stvarnih primjera, visokih očekivanja, pozitivnog samogovora i razgovora o rastu mozga uz pomoć slajdova u [Prilogu 25](#).
- b. Nakon kratkog uvoda, iskusni učitelji su pozvani da razmisle o osobi koju poznaju, s mentalitetom za rast i razvoj. Trebali bi razmišljati o njegovim/njezinim karakteristikama i konkretnom ponašanju koje pokazuje ovaj mentalitet. Nakon toga, instruktor potiče iskusne učitelje da podijele svoje uvide. Na isti način, učitelj može potaknuti učenike u razredu da razmišljaju o stvarnoj osobi s mentalitetom za rast i razvoj i prednostima toga.
- c. Instruktor objašnjava važnost visokih očekivanja za sve učenike. Za inspiraciju, instruktor ili iskusni učitelji mogu pogledati video o Pygmalion efektu kako bi bolje razumjeli značenje očekivanja: <https://www.youtube.com/watch?v=R1YI9nvXIE0>

Dinamika 2 – Pozitivan samogovor | 15 minuta

- a. Instruktor predstavlja priču iskusnim učiteljima, koji bi potom trebali zamisliti da im se ta priča i dogodila:

„Jednog dana dobijete odbijenicu od znanstvenog časopisa koji vam je važan i koji vam se jako sviđa. Jako ste razočarani. Tog poslijepodneva na povratku kući otkrijete da ste dobili kaznu za parkiranje. Budući da ste stvarno frustrirani, zovete svog partnera da podijelite svoje iskustvo, ali partner ne može trenutno razgovarati.“

- b. Instruktor traži od iskusnih učitelja da zapišu sljedeće:
 - Što biste vi mislili?
 - Kako biste se osjećali? Što biste napravili u ovoj situaciji?
- c. Kasnije raspravljaju o svojim odgovorima u grupama od 3 do 5 sudionika.
- d. Nakon toga, instruktor daje povratne informacije napominjući jesu li misli, radnje i osjećaji više fiksni ili više usmjereni na rast. Uz pomoć slajdova u Prilogu, instruktor pokazuje iskusnim učiteljima kako je moguće pretvoriti misli fiksnog mentaliteta u mentalitet za rast i razvoj kroz neke konkretne primjere.



Dinamika 3 – Kratka rasprava o neuroplastičnosti mozga | 10 minuta

- a. Instruktor iskusnim učiteljima ukratko objašnjava pojam neuroplastičnosti pokazujući im video s jednostavnim objašnjenjem: <https://www.youtube.com/watch?v=ELpfYCZa87g>
- b. Instruktor će potaknuti kratku raspravu o temi, a iskusni učitelji moraju shvatiti da se naš mozak nikada ne prestaje mijenjati. Učenjem i iskustvima grade se nove veze koje pružaju nove uvide. Mozak radi poput mišića – možemo ga razviti treningom. Kada se s njime pravilno postupa, može „narasti“.

Dinamika 4 – Mentalitet za rast i razvoj kod učitelja | 20 minuta

- a. Instruktor dijeli iskusne učitelje u grupe od 3 do 5 sudionika.
- b. Sve grupe će dobiti papir, olovke, flomastere i samoljepljive papiriće. Instruktor poziva iskusne učitelje da naprave plakat o tome kako mogu koristiti stečeno znanje o mentalitetu za rast i razvoj kao učitelji. Na koji način je teorija mentaliteta za rast i razvoj korisna u učionici ili procesu mentorstva?

Budući da je ova cjelina samo uvod u temu mentaliteta za rast i razvoj (eng. *growth mindset*), instruktor bi trebao pozvati iskusne učitelje na dodatno istraživanje korisnih alata i materijala na temu u pitanju, na web stranicama kao što su: <http://www.unigrowthminds.eu>. Ova stranica također može poslužiti instruktoru za pripremu ove cjeline.



CJELINA VIII – UPRAVLJANJE STRESNIM SITUACIJAMA

UVOD

Učitelji se u svom radu često susreću sa stresnim situacijama koje proizlaze iz različitih okolnosti podučavanja. Učitelj početnik uglavnom je izložen sličnim situacijama ili izazovima kao i iskusni učitelj; u razredu mora odmah reagirati na razne nepredviđene situacije (reagirane na neprimjereno ponašanje učenika; procjene znanja i sl.); uspostavljati i razvijati odnose s različitim sudionicima (učenicima, njihovim roditeljima, suradnicima, upravom); i vidjeti/procijeniti učinkovitost svog rada.

Ovaj modul nastoji potaknuti novog učitelja na prepoznavanje stresora u svom radu te ga osnažiti da se konstruktivno nosi sa stresnim situacijama s kojima se svakodnevno susreće. Za uspjeh u učiteljskoj profesiji neophodno je pravovremeno i konstruktivno suočavanje sa stresom, a ovaj modul predstavlja neke od mogućih ideja i modela za konstruktivno nošenje s istim.

CILJEVI

- Predstaviti uobičajene stresore s kojima se učitelji susreću u svom radu
- Osvijestiti učitelje u prepoznavanju simptoma stresa
- Naučiti konstruktivne strategije suočavanja sa stresom u različitim fazama njegovog trajanja

SADRŽAJI

- Evolucija i simptomi stresa
- Sustavno prepoznavanje strategija za suočavanje sa stresom (kolo ravnoteže)
- Rasprava o mogućim problemima i njihovom rješenju pomoću piramide logičkih razina (R. Dilts)
- Samorefleksija o stilu objašnjavanja (M. Seligman)

TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno vrijeme: 150m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Stres naspram stresora	1. Stres naspram stresora	10m	30m
	2. Stresne situacije I	20m	
2. Što znam/što mogu i što trebam	1. Stresne situacije II	30m	30m
3. Kolo ravnoteže	1. Kolo ravnoteže	30m	30m
4. Piramida logičkih razina (Dilts)	1. Piramida logičkih razina (Dilts)	30m	30m
5. Istraživački stil	1. Odlučujuće dimenzije	30m	30m
			150m



Aktivnost 1: Stres naspram stresora | 30 minuta

Često čujemo kako ljudi govore o „stresu“, o tome da škola postaje sve „stresnija“ - kako za učitelje tako i za učenike, a kao stres navode zahtjeve dodatnog rada/učenja; očekivanja učenika/učitelja/roditelja itd. I tako, kao logične posljedice ovog (pojačanog) stresa, pojedinci navode različite simptome, kako fizičke tako i psihičke. To sugerira da oni stres doživljavaju kao nešto vanjsko, nad čime nemaju kontrolu. Da bismo se uspješno nosili sa stresom, važno je prvo razlikovati što je stresor (uzrok) i što je stres (reakcija).

Dinamika 1 – Stres naspram stresora | 10 minuta

U [Prilogu 26](#) pronaći ćete 10 tvrdnji koje možete analizirati i prepoznati radi li se o stresu ili uzročniku stresa/stresoru. Nakon toga porazgovarajte o svojim rezultatima s kolegom.



Dinamika 2 – Stresne situacije I | 20 minuta

Opišite dvije različite (trenutne) stresne situacije koje doživljavate, jasno identificirajući stresor i kako biste trebali reagirati. Obratite pozornost na tjelesne i psihičke (emocije, misli) reakcije, te kako se to izražava u vašem ponašanju. Također, procijenite koliko dugo traju opisane stresne situacije.



Aktivnost 2: Što znam/što mogu i što trebam | 30 minuta

Kada se suočite sa stresom, važno je biti svjestan što vam je potrebno da biste bili uspješni u određenoj situaciji. To zahtijeva svijest o vlastitoj snazi i kompetencijama, kao i o područjima slabosti, gdje bi netko mogao trebati pomoć drugih. Snažna, kvalitetna pitanja za podučavanje koja potiču istraživanje problemske situacije mogu biti od velike pomoći u podizanju svijesti o tome.

Dinamika 1 – Stresne situacije II | 30 minuta

Za gore opisane stresne situacije saznajte što vam je potrebno da biste se uspješno nosili sa situacijom. Obratite pozornost na to što možete učiniti sami i gdje vam je potrebna pomoć. Budite što konkretniji: što trebate, gdje i kako to možete postići. Pomozite si istraživačkim pitanjima (Što trebam? Gdje to mogu postići? Tko mi može pomoći? Kako to mogu učiniti? ...). Upotrijebite [Prilog 27](#) i napišite svoja razmišljanja te ih podijelite s kolegom i raspravite svoje zaključke.

Aktivnost 3: Kolo ravnoteže | 30 minuta

Detaljnijom analizom stresne situacije možemo identificirati nekoliko važnih okruženja i područja, koja su često različitog značaja za razrješenje situacije. Prepoznavanje ovih važnih područja i njihova procjena prema određenim kriterijima može nam pomoći da odredimo početak i put rješavanja situacije. Pomoću kola ravnoteže možemo korak po korak planirati kako postići svoje ciljeve i izbjeći nepotreban stres.

Dinamika 1 – Kolo ravnoteže | 30 minuta

Odredite jedno od stresno važnih područja rada iskusnog učitelja i podijelite ga na manja područja (6 ili 8 područja). Napišite ova područja na kolo ravnoteže i, ovisno o vašem uspjehu, ocijenite ih od 0 (potpuno neuspješno) do 10 (ovladao sam ovim područjem koliko mogu, ili koliko sam sposoban itd.). Na temelju ocjena i kriterija koje ste razvili (važnost područja; područje na kojem možete imati najveći utjecaj uz najmanje promjena...), odaberite područje koje možete raščlaniti na isti način. Na taj način identificirajte jedno područje u kojem možete započeti s promjenama koje vode k rješenju/prevladavanju stresa (vidi [Prilog 28](#)).

Aktivnost 4: Piramida logičkih razina (Dilts) | 30 minuta

Pojedinačne slične stresne situacije često proizlaze iz sličnih uzroka i ako/kada se sustavno otklanja uzrok, otklanjaju se/prevladavaju i svi ti stresovi. Stoga Dilts (1994.) predlaže uklanjanje uzroka na sustavnoj razini jednu razinu iznad razine uzroka stresa.

Dinamika 1 – Piramida logičkih razina (Dilts) | 30 minuta

Odaberite realističnu stresnu situaciju (možda neku iz prethodne aktivnosti) i pomoću piramide logičkih razina saznajte s koje razine dolazi. Počnite od najniže razine (okruženje) i krenite prema gore. Kako biste što trajnije riješili situaciju, potražite rješenje jednu razinu više (od razine uzroka). Istražite nekoliko mogućnosti što i kako bi se moglo promijeniti na višoj razini, tako da promjena ima konstruktivan učinak na niže razine (vidi [Prilog 29](#)).



Aktivnost 5: Istraživački stil | 30 minuta

Kao što već znamo, stres je ljudska reakcija na zahtjevne situacije te naše razumijevanje stvarnosti igra ključnu ulogu u tom procesu, kao što je opisao Seligman u svojoj teoriji eksplanatornog stila (Seligman, 2006.). Eksplanatorni stil odnosi se na razumijevanje dobrih i loših stvari koje nam se događaju u životu, a koje percipiramo u dimenzijama trajnosti (trajno, privremeno), ekstenzivnosti (opće, specifično) i personifikacije (unutarnje, vanjsko).

Dinamika 1 – Odlučujuće dimenzije | 30 minuta

Eksplanatorni stil se odnosi na tri odlučujuće dimenzije: Trajnost, ekstenzivnost i personifikaciju. [Prilog 30](#) opisuje jednu od vaših stresnih situacija i jedan od vaših uspjeha što je detaljnije moguće, kroz prizmu tri dimenzije eksplanatornog stila. (Za jasniju sliku vašeg eksplanatornog stila, preporučuje se Seligmanova literatura, u kojoj je dostupan upitnik o eksplanatornom stilu.)



CJELINA IX - DIGITALNE VJEŠTINE, ALATI I STRATEGIJE

UVOD

Možemo reći da je brzi tehnološki razvoj, isprepleten s pandemijom COVID-19 koja je samo ubrzala našu ovisnost o digitalnom, stvorio obrazovni vakuum. Iskusni učitelji, učitelji početnici i učenici bore se kombinirati analogni pristup s digitalnim okruženjem, u pokušaju da ponovno uspostave pojam pretpandemijske tipične učionice. No, iako se čini da pandemija u ovom trenutku nestaje, ovisnost o digitalnim alatima ostaje i može samo rasti – možemo joj se samo prilagoditi, a ne zaustaviti je.

Iskusne učitelje se gura u digitalna okruženja, obično bez pripreme ili prethodnog iskustva, a biti prisiljen sjediti pred ekranom kod kuće tijekom razdoblja karantene bio je mentalni napor za mnoge učitelje i učenike. Učitelji su se našli pred novim problemima, i štoviše, što se isto pokazalo zahtjevnim, učitelji su sada imali pristup obilju digitalnih (obrazovnih) resursa za korištenje u učionici. U ovom novom okruženju, jedna od ključnih kompetencija koju je svaki edukator prisiljen razviti jest sposobnost suočavanja s prezentiranom raznolikošću, sposobnost učinkovitog identificiranja izvora koji su najbolje usklađeni s njihovim ciljevima učenja i stilom podučavanja, sposobnost strukturiranja obilja materijala, uspostavljanja veza, te modifikacije, dodavanja i razvijanja digitalnih izvora za podršku njihovoj nastavi. Ali kako se nositi s trenutnom situacijom? Kako se prebaciti s tradicionalnog podučavanja i mentorstva i prenijeti ga na i kroz ekran? Kako se uhvatiti u koštac s obiljem prepreka koje moraju svladati i učitelji i učenici? Koje alate je najbolje koristiti u ovom nastojanju?

Sljedeće stranice pomoći će vam da se lakše snalazite kroz online prostor i ponuditi vam neke smjernice koje mogu optimizirati podučavanje mentorstva na daljinu. Ideja koja će biti istaknuta kroz ovu cjelinu je da mala promjena u vašem digitalnom pristupu može utjecati na način na koji ih pozitivno koristite.

CILJEVI

- Razviti učinkovit način korištenja tražilica
- Optimizirati način na koji se mentorstvo i podučavanje mogu provoditi online
- Razviti vještine online komunikacije
- Razviti kritičko mišljenje, primijenjeno u digitalnom kontekstu
- Istražiti najbolje online alate i rješenja za mentoriranje na daljinu

SADRŽAJI

- Učinkovito korištenje tražilica
- Optimiziranje vaše video komunikacije
- Istraživanje online mogućnosti



TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 45m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Učinkovito korištenje tražilica	1. Savjeti i trikovi	10m	10m
2. Optimiziranje vaše video komunikacije	2. Praktični savjeti	15m	15m
3. Istraživanje online mogućnosti	3. Kako stvoriti interaktivne lekcije	20m	20m
			45m

Aktivnost 1: Učinkovito korištenje tražilica | 10 minuta

Ponekad snalaženje u prostranstvu online okruženja može samo po sebi biti izazov; lako je promašiti stablo kada promatrate tako veliku šumu. Dakle, prvi izazov u iskorištavanju digitalnih rješenja za podučavanje i mentorstvo na daljinu nije **koje** resurse koristiti, već **kako** ih pronaći. U ovoj aktivnosti, kroz Dinamiku 1, ponudit ćemo vam savjete kako najbolje optimizirati najpopularniju tražilicu koja postoji – Google. Savjete je najbolje isprobati na licu mjesta, ispred računala.

Dinamika 1 – Savjeti i trikovi | 10 minuta

Instruktor će predstaviti savjete i trikove iz [Priloga 31](#) te o njima zajedno raspraviti u velikoj grupi (moguće je razmijeniti iskustva, dobre prakse, iznijeti nedoumice ili pitanja).

Aktivnost 2: Optimiziranje vaše video komunikacije | 15 minuta

Iako online učenje nedvojbeno može pomoći iskusnim učiteljima, učiteljima početnicima i učenicima, ono zahtijeva nove načine dijeljenja informacija i angažiranja iskusnih učitelja. Ne možemo očekivati da se izravna fizička nastava može identično replicirati u virtualnom okruženju i da će isti materijali, procesi i interakcije koje koristimo u fizičkoj učionici, jednako dobro funkcionirati u virtualnoj verziji. U ovoj aktivnosti (vidi [Prilog 31](#)) ćemo vam ponuditi nekoliko savjeta o tome kako svoju video komunikaciju učiniti privlačnijom i korisnijom, te je zatim možete obogatiti alatima i resursima koje ćemo vam pružiti u aktivnosti 3.

Dinamika 1 – Praktični savjeti | 15 minuta

Instruktor će predstaviti popis prijedloga za platforme i strategije o tome kako svoju video komunikaciju učiniti zanimljivijom i privlačnijom. Iskusni učitelji će o njima raspravljati u malim grupama te podijeliti neka iskustva i dobre prakse (vidi [Prilog 32](#)).

Aktivnost 3: Istraživanje online mogućnosti | 20 minuta

Alati koji su danas dostupni učiteljima općenito su brojni, a najbolji način da ih shvatite je da ih istražite sami – jednostavno se igrajući. Online mogućnosti koje učitelji mogu istražiti uključuju



repozitorije predavanja i obrazovnih videa, virtualne ploče, ankete, scenarije, prezentacije i mnoge druge. U ovoj aktivnosti, kako bismo vam dali odgovarajuću osnovu za istraživanje i dali vam ideju o tome što online okruženje može ponuditi, uključili smo raznolike primjere – od svega po nešto, od video repozitorija do alata koji vam mogu pomoći u stvaranju interaktivnih lekcija, od online kvizova do dinamičkih scenarija.

Dinamika 1 – Kako stvoriti interaktivne lekcije | 20 minuta

Instruktor će pokazati nekoliko poveznica o tome kako stvoriti interaktivne lekcije, koje će potom iskusni učitelji sami istraživati. Ako ih zanimaju neke od poveznica mogu iskoristiti [Prilog 33](#) u kojem mogu pronaći kratko objašnjenje za svaki obrazovni resurs koji se ovdje nudi.



CJELINA X – JA KAO UČITELJ POČETNIK: PRISJEĆANJE NA SVOJ PUT

UVOD

Programi osposobljavanja iskusnih učitelja trebali bi biti prepoznati kao prioritetne radnje u obrazovnom sustavu, kako bi proizveli promjene i pružali podršku učiteljima, obnavljajući učiteljsku karijeru uz poboljšanje njihove stručne izvedbe, njihove dobrobiti i, posljedično, školskog uspjeha učenika.

Ova cjelina ima za cilj podržati osposobljavanje učitelja koji namjeravaju postati mentori, koristeći **reflektivni pristup**, pozivajući ih da kritički analiziraju svoja profesionalna i osobna iskustva i na taj način pridonose razumijevanju potreba učitelja početnika, prevladavanju različitih poteškoća i razvijanju svojih kompetencija kao iskusnih učitelja/mentora. Ova perspektiva favorizira njihovo učenje u namjeran, pragmatičan i smislen proces, pružajući im artikulaciju teorijskog znanja s iskustvima kako bi djelovali na razuman i relevantan način u suočavanju s različitim profesionalnim izazovima.

Ovaj okvir za usmjeravanje razumije da reflektivno djelovanje pretpostavlja drugačiju vrstu obuke od one koja priprema učitelja kao tehničara, temeljenu na usklađenosti sa skupom uputa koje su osmislili i dali drugi. Refleksivno obrazovanje zagovara razvoj temeljen na praksi (Schön, 2000.), u kojem se učitelj-mentor prepoznaje kao stručnjak koji igra „aktivnu ulogu u formuliranju ciljeva svog rada i sredstava za njihovo postizanje“. U tom smislu, ovo stajalište zagovara sposobnost stvaranja svojih teorija iz stvarnosti, pridonoseći tako „izgradnji široke baze znanja o nastavi“ (Zeichner, 1993.) tijekom cijele njihove karijere.

CILJEVI

- Istaknuti prednosti budućeg mentora, osobno i profesionalno, kao način promicanja uzastopnog poboljšanja mentorove izvedbe
- Razumjeti specifične potrebe i izazove s kojima se susreće učitelj početnik
- Identificirati mentorske strategije kao reference za učinkovitu provedbu

SADRŽAJI

- Samorefleksija značajnih osobnih iskustava mentora
- Razmjena i rasprava o idejama vezanim uz ta iskustva



TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 90m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Moji iskusni učitelji	1. Razmišljanja o mojim iskusnim učiteljima	20m	20m
2. Metaforička misao mentorstva	1. Moji mentorski odnosi	10m	50m
	2. Moj profesionalni put	40m	
3. Mentorstvo oko okruglog stola	1. Neki citati	20m	20m
			90m

Aktivnost 1: Moji iskusni učitelji | 20 minuta

Povijest otkriva da su mnogi likovi koje poznajemo, u različitim područjima, bili iskusni učitelji drugima, te su tako i oni izvrsne reference za čovječanstvo: Aleksandar Veliki imao je Aristotela kao iskusnog učitelja; Beethoven i Mozart imali su Haydna itd. Čak i ako mnoge druge ličnosti nisu nužno toliko poznate, iskustva koja u određenom trenutku imate sa svojim iskusnim učiteljima imaju utjecaj na vaš osobni i profesionalni život, jer rezultiraju razvojem višestrukih vještina.

Dinamika 1 – Razmišljanja o mojim iskusnim učiteljima | 20 minuta

Uz ovo kao moto, naučite o nekim povijesnim iskusnim učiteljima: Kronika mentorstva utemeljenog na dokazima | 25 najboljih mentorskih odnosa u povijesti (www.evidencebasedmentoring.org) i prisjetite se svojih iskusnih učitelja (vidi [Prilog 34](#)).

- Tko su bili vaši iskusni učitelji/mentori?
- Koja su bila njihova glavna osobna i profesionalna obilježja?
- Kako vas to iskustvo može inspirirati kao budućeg mentora?

Aktivnost 2: Metaforička misao mentorstva | 50 minuta

U kontekstu obrazovanja/osposobljavanja, metafora se smatra izvorom uvida u misli i osjećaje učitelja (Connelly et al., 1997.). Također može poslužiti kao alat pomoću kojeg učitelj promišlja o svojoj praksi kao vanjski promatrač (Leavy et al., 2007.). Istraživači koriste metafore koje su razvili učitelji kako bi dobili uvid u ono što učitelji misle o svom radu i tako olakšali njihov profesionalni razvoj (Zhao, Coombs i Zhou, 2010.). Ova je perspektiva također važna u smislu da su uvjerenja i djelovanje neodvojivi i da „jedan konstrukt ima tendenciju utjecati na drugi“ (Haney, Lumpe, Czerniak i Egan, 2002.).

Dinamika 1 – Moji mentorski odnosi | 10 minuta

Razmislite o mentorskim odnosima koje ste imali tijekom svog života, koristeći metafore da ih najbolje opišete i objasnite razloge svog izbora.



Dinamika 2 – Moj profesionalni put | 40 minuta

Putna karta se predlaže kao metafora za vaš profesionalni put, shvaćajući da karte prikazuju širu sliku i stoga pružaju mogućnosti za razmišljanje na temelju sljedećih tema (vidi [Prilog 35](#)):

- Gdje je počelo?
- Gdje ste željeli ići?
- Koje ste puteve slijedili?
- Koje puteve niste slijedili i zašto?
- Koja biste druga mjesta željeli posjetiti i jeste li uopće imali tu mogućnost?

Aktivnost 3: Mentorstvo oko okruglog stola | 20 minuta

Citati imaju za cilj razjasniti, poduprijeti ili ilustrirati određeno pitanje. Sljedeći citati su odabrani kako bi pokrenuli raspravu o specifičnim potrebama i izazovima učitelja u ranoj karijeri i procesu razvoja budućeg iskusnog učitelja. Nakon što pročitate citate, odaberite one koje biste upotrijebili kao strategiju za promicanje rasprave u mentorskom odnosu, komentirajući svoj izbor.

Dinamika 1 – Neki citati | 20 minuta

- a. „Skloni smo vidjeti sebe prvenstveno kroz prizmu svojih namjera, koje su drugima nevidljive, dok druge vidimo prvenstveno u svjetlu njihovih djela, koja su nama vidljiva.“ (J. G. Bennet citiran u F. Kofmanu, 2006.)
- b. „Osjetljiva ravnoteža 'mentoriranja' nekoga, nije stvoriti ga prema svojoj slici, već mu dopustiti da stvori sam sebe.“ (Steven Spielberg)
- c. „Pogled u prošlost bi trebao biti samo način da jasnije shvatim što sam i tko sam kako bih mogao mudrije graditi budućnost.“ (Paulo Freire, *Pedagogy of the Oppressed*).



CJELINA XI - JA KAO ISKUSAN UČITELJ: NESPORAZUMI I UPRAVLJANJE OČEKIVANJIMA

UVOD

Mentorstvo, kao društveni fenomen, je staro tisućljećima. Čini se da se prvi zabilježeni slučaj spominjanja „mentora“ može naći u *Odiseji*, jer je Odisej odredio svog prijatelja da se brine o njegovom sinu Telemahu prije nego što je otplovio u Troju. „Mentor“ je podržavao Telemaha i bio dječakov uzor dok je sazrijevao. Figura Mentora nastavila je pratiti razne heroje tijekom njihovih putovanja – svaki Harry Potter imao je svog Dumbledorea, svaki Frodo svog Gandalfa, a svaki Luke Skywalker imao je svog Yodu. Ali ono što svaka dobra priča i putovanje svakog dobrog heroja rijetko spominju – su prepreke s kojima su se njihovi mentori morali suočiti. Ova slika stvorila je predodžbu da su izazovi i problemi s kojima se mentori suočavaju, na neki način, manje važni od onih s kojima se moraju nositi njihovi štíćenici. Ali i mentori imaju svoja putovanja. Svjesni smo toga, kao što smo svjesni izazova s kojima se iskusni učitelji suočavaju i očekivanja koja moraju ispuniti – prema svojim učiteljima početnicima, prema svojem okruženju i prema sebi samima.

Kako bi bolje upravljali svojim očekivanjima, i iskusni učitelj i učitelj početnik moraju shvatiti da iskusni učitelj nije instruktor, a učitelj početnik nije učenik; oboje su kolege, a time mnoge potencijalne dobrobiti njihova odnosa nose i određene rizike. Pitanja granica, pogrešno upravljanih očekivanja i prekida komunikacije moraju se razumjeti i uspješno upravljati kako bi se osigurao uspjeh. Nerazumijevanje samo jednog aspekta procesa može utjecati na cjelokupno mentorstvo, budući da su sve sfere djelovanja isprepletene i utječu jedna na drugu. Zbog toga bi se svim mogućim područjima možda valjalo zasebno pozabaviti kako bi se precizno prilagodio cijeli proces mentorstva. Na sljedećim stranicama, usredotočit ćemo se na jačanje pristupa iskusnih učitelja prema upravljanju očekivanjima u različitim sferama te ćemo istaknuti ključnu ulogu koju imaju u oblikovanju učiteljske profesije. Tri sfere na koje ćemo se usredotočiti odnose se na odnos iskusnih učitelja sa svojim učiteljima početnicima, njihovim okruženjem i njima samima, budući da su svi aspekti ključni u razvijanju zdravog i djelotvornog mentorskog stava.

CILJEVI

- Razviti realistično shvaćanje uloga iskusnih učitelja
- Početi istraživati učinkovite pristupe mentorstvu
- Razviti učinkovitu strategiju upravljanja očekivanjima
- Prepoznati i lakše riješiti nesporazume unutar odnosa iskusni učitelj – učitelj početnik
- S lakoćom stvarati zajedničke ciljeve i postavljati granice

SADRŽAJI

- Očekivanja prema sebi i za sebe
- Očekivanja prema mom okruženju
- Očekivanja od mog učitelja početnika

TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 90m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

LOOP - Osnaživanje osobnog, profesionalnog i društvenog kontinuiranog razvoja učitelja kroz inovativne programe uvođenja kolega u učiteljsku profesiju



Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Očekivanja prema sebi i za sebe	1. Aktivnost samorefleksije	15m	35m
	2. Oprečne vrijednosti	20m	
2. Očekivanja prema mom okruženju	1. Kontrolni popis okruženja	20m	20m
3. Očekivanja od mog učitelja početnika	1. Koje prakse smetaju učinkovitom mentorstvu	10m	35m
	2. Rasprava o 4 ključne točke	25m	
			90m

Aktivnost 1: Očekivanja prema sebi i za sebe | 35 minuta

Da bismo uspostavili ispravan odnos s drugima i uspješno upravljali očekivanjima koja im postavljamo, prvo moramo uspostaviti ispravan odnos sa samim sobom i sebi postaviti realistična očekivanja. Ova se perspektiva odražava u načinima na koje se pozicioniramo prema našim učiteljima početnicima kad radimo zajedno, kao i u načinu na koji reagiramo na različite scenarije. Naš položaj može biti prilično kompliciran, dinamičan i višestruk, budući da se ponekad ponašamo drugačije ovisno o konkretnim ljudima s kojima smo i okolnostima u kojima se nalazimo. Ako razmislimo o svojim stavovima i postanemo ih svjesniji, možemo zauzeti različite pozicije unutar procesa i optimizirati vlastito iskustvo.

Dinamika 1 – Aktivnost samorefleksije | 15 minuta

U ovoj aktivnosti iskusni učitelj može razmisliti o očekivanjima koja ima prema samome sebi kaoiskusnom učitelju u mentorskom odnosu. Odvojite malo vremena da odgovorite na sljedeća pitanja iz [Priloga 36](#).

Sada proširite ove odgovore i procijenite svoj stav prema procesu mentorstva, pitajući se „Koji je moj stav, što se tiče...“

- ...svrhe mentorstva?
- ...odnosa s mojim učiteljem početnikom?
- ...toga tko zna najbolje?
- ...toga tko izrađuje plan rada?
- ...toga kako će se odlučivati o stvarima?
- ...toga kada tko priča, a kada tko sluša?
- ...toga tko ima posljednju riječ?
- ...toga da me pitaju „smiješna“ pitanja?
- ...toga tko odabire fokus?
- ...pristupačnosti, dostupnosti i raspoloživosti?
- ... toga kako, kada i gdje radimo zajedno?



Dinamika 2 – Oprečne vrijednosti | 20 minuta

Neki aspekti vaše perspektive značajno će utjecati na to kako djelujete kao iskusan učitelj/mentor. Dok neki ljudi daju ohrabrujuće i podržavajuće primjedbe drugima, neke privlači postavljanje izazovnih pitanja i može im biti neugodno davati komplimente. Dok neki ljudi mogu biti neorganizirani, drugi mogu imati veliku želju za strukturom i redom. Sljedeća pitanja predstavljena su kroz set uparenih oprečnih vrijednosti. Možda ne naginjete ni prema jednoj od strana krajnosti, već ste na pola puta između. Kada procjenjujete što bi to značilo za iskusnog učitelja, možda bi bilo korisno uzeti u obzir gdje se obično znate naći na ovoj hipotetskoj ljestvici.

Iskoristite [Prilog 37](#) kako biste odgovorili na set pitanja.

Pokušajte procijeniti koliko pitanja u prilogu 37 utječu na vašu ulogu iskusnog učitelja – podupiru li vaša mišljenja o ovim pitanjima vaše mentorstvo ili mu smetaju? Hoće li to utjecati na vaša očekivanja na dobar način ili će na vas utjecati loše? Važno je primijetiti da se ova aktivnost može koristiti s vašim učiteljem početnikom. On/ona će također imati čvrsto ukorijenjena mišljenja o istim pitanjima, a vaša ih „vaga“ neće nužno uravnotežiti. Ova se aktivnost može ponoviti nakon što se cjelina završi, s tom razlikom što sada i iskusni učitelj i učitelj početnik zajedno ponovno pregledavaju pitanja i razgovaraju o njima.

Aktivnost 2: Očekivanja prema mom okruženju | 20 minuta

Upravljanje očekivanjima vas kao iskusnog učitelja može uvelike ovisiti o školskom okruženju. Na isti način na koji škola može olakšati cijeli proces, ona može i omesti vaš napredak. Ono što novi mentor može učiniti u ovoj situaciji, kako bi ublažio moguće probleme i razvio ostvariva očekivanja, jest realistično procijeniti svoje okruženje i optimizirati svoj položaj unutar njega. Ključno je naglasiti da će operativna školska ograničenja povremeno učiniti upravljanje jednom ili više struktura za pružanje mogućnosti izazovnim ili nepraktičnim. Zbog toga bi moglo biti potrebno poboljšati druge strukture za omogućavanje, ili pronaći strategiju za nadoknadu „nedostajućeg“ pokretača. Što bi se dogodilo, na primjer, da vama i vašem učitelju početniku jednostavno nije moguće biti fizički blizu? Kako bi to utjecalo na vaš radni proces i odnos? Što ako je raspored već postavljen, čime je otežano pronalaženje dovoljne količine vremena za sastanke i suradnju? Svako od ovih pitanja predstavlja veliki stručni problem koji se mora raspraviti i riješiti sa školskim upraviteljima jer se iskusni učitelji ne mogu sami nositi s takvim poteškoćama. No, ono što iskusni učitelji mogu učiniti jest razviti svoj stav prema potencijalnim izazovima i preprekama koje ih čekaju i u skladu s tim upravljati očekivanjima. Kontrolni popis u Dinamici 1 može vam pomoći u procjeni vašeg okruženja.

Dinamika 1 – Kontrolni popis okruženja | 20 minuta

Što mi pomaže u radu, a što ga koči unutar mog okruženja – kontrolni popis (vidi [Prilog 38](#)) ponudit će vam set procjena potencijalne podrške struktura. Umjesto da samo označavate okvire, kvalitetu podrške možete označiti slovima „P“ (ako struktura predstavlja prednost u vašoj školi), „U“ (umjereno podržava) ili „S“ (slabo podržava/nepostojeća podrška). Na popisu za provjeru također ćete pronaći još dva odjeljka koja možete preispitati za svaku izjavu: „Može li se ovo riješiti?“ (Da/Ne) i „Tko to može riješiti?“ (Voditelj škole/Administracija/Suradnici).



Posljednji odjeljak na popisu za provjeru pod nazivom „Komentari“ rezerviran je za vaše primjedbe i razmišljanja. Ako ste neke od tvrdnji označili sa „S“, ako želite, ovdje možete označiti potencijalnu situaciju, ako je to u vašoj moći. Još jednom imajte na umu da se **iskusni učitelji ne mogu sami nositi sa svim poteškoćama**. Možete ponuditi ispunjeni kontrolni popis svom školskom voditelju ili ravnatelju i vidjeti postoji li područje za poboljšanje unutar izjava koje smatrate ključnima za svoj razvoj.

Aktivnost 3: Očekivanja od mog učitelja početnika | 35 minuta

Kako je mentorstvo dvosmjernan odnos, te podjednako ovisi o postupcima i stavovima učitelja početnika, kao i o postupcima i stavovima iskusnog učitelja, to je odnos koja najlakše strada od pogrešnih očekivanja. To može proizaći iz različitih čimbenika: pogrešne komunikacije koja dovodi do razlika u pristupu, uvažavanju i ciljevima. Važno je imati na umu da se percipirani ishodi mentorstva mogu razlikovati kod iskusnih učitelja i učitelja početnika. Pristupi postizanju ovih ishoda mogu varirati, neki će ljudi vršiti pritisak na sebe, druge, pa čak i na okruženje kako bi postigli te rezultate što je prije moguće. Svatko radi drugačijim tempom. Neki ljudi mogu i hoće graditi na onome što su već naučili, a neki ljudi tek započinju novo učenje iz nule. Zajedno razvijte ciljeve koji su razumni i dostižni. Oni tada mogu poslužiti kao motivirajući ciljevi, ali i kao blagi podsjetnik da je za učenje potrebno vrijeme. Problemi u odnosu mogu nastati ako iskusni učitelj ili učitelj početnik postavlja drugome nerealno visoke ili niske standarde. Iskreno i otvoreno razgovarajte o svojim očekivanjima i odnosu u cjelini na početku vašeg mentorskog puta. Zatim možete razviti popis očekivanja koji će poslužiti kao temelj vašeg partnerstva.

Dinamika 1 – Koje prakse smetaju učinkovitom mentorstvu | 10 minuta

Razmislite o tome koje prakse stoje na putu učinkovitog mentorstva. Koji bi slučajevi mogli biti kamen spoticanja i dovesti do pogrešnog tumačenja očekivanja? Neke izjave izgrađene na iskustvima s iskusnim učiteljima mogu pomoći u ponovnoj procjeni prvih predodžbi vezanih za očekivanja koja proizlaze iz procesa mentorstva (zabilježite svoja razmišljanja u [Prilogu 39](#)).

Dinamika 2 – Rasprava o 4 ključne točke | 25 minuta

Važno je zapamtiti da je vrlo teško postići ciljeve za koje niste ni svjesni da postoje ako očekivanja nisu jasno izražena. Frustracija zbog propuštenih prilika i izazovne rasprave temeljene na pretpostavkama jedini su ishodi netransparentnih očekivanja. Očekivanja moraju biti precizna, kratka i očita. Odvojite malo vremena sa svojim učiteljem početnikom i povedite s njim raspravu o ključnim točkama vašeg odnosa i kako on može biti transparentniji. Svoje zaključke možete napisati u [Prilogu 40](#). Identificirali smo četiri ključne točke o kojima biste trebali razgovarati sa svojim učiteljem početnikom kako biste uskladili svoja očekivanja i izbjegli potencijalne nesporazume. Razgovarajte sa svojim učiteljem početnikom jasno i otvoreno i dopustite im da izraze svoje mišljenje.



TEMELJNI DIO III: PROGRAM UVOĐENJA NOVIH UČITELJA

3

TEMELJNI DIO – LOOP PROGRAM UVOĐENJA NOVIH UČITELJA U PROFESIJU

OKVIR

LOOP razvija učinkovit program uvođenja novih učitelja u profesiju koji promiče zajedničko razmišljanje i učenje te se bavi kvalitetom nastave i profesionalnim razvojem kao kolektivnom, a ne samo individualnom odgovornošću.

Programi uvođenja novih učitelja uglavnom su shvaćeni kao sustavan, planiran i produžen proces profesionalnog razvoja, suradničke i formativne prirode. Uključuju mrežu učitelja i stručnjaka iz različitih sektora te su usmjereni na školski kontekst, promicanje učenja i razvoj obrazovnog sustava.

Ovaj temeljni dio će budućim iskusnim učiteljima/mentorima omogućiti pristup LOOP Programu uvođenja novih učitelja u profesiju i informiranje o njegovim ciljevima, sadržaju i materijalu.

CILJEVI

- Upoznati i imati pristup LOOP programu uvođenja novih učitelja u profesiju
- Spremnost za rad kao iskusni učitelji/mentori u LOOP programu uvođenja
- Samorefleksija o vašoj ulozi iskusnog učitelja/mentora

SADRŽAJ

- Mreža profesionalnih zajednica
- LOOP Program uvođenja

CJELINE

- Uspostava profesionalne mreže
- Što je program uvođenja novih učitelja i kako ga koristiti?

TRAJANJE

- 8 sati

CJELINA XII – USPOSTAVA PROFESIONALNE MREŽE

UVOD

Profesionalne mreže (eng. *network*) mogu ostvariti značajna dugoročna poboljšanja učinkovitosti dijeljenjem i korištenjem najboljih praksi za izgradnju visokokvalitetnih i fleksibilnih školskih okruženja. Iako priroda, opseg i organizacija mreža mogu biti značajno različiti, ovdje se usredotočujemo na stvaranje mreža kako bismo osigurali učenje i profesionalni razvoj učitelja, odgovarajući na njihove specifične potrebe za osposobljavanjem na koordiniran način i time im pomažući u pripremi informiranih odluka vezanih za obrazovanje.

Unutar ovog okvira, shvaćamo značaj stvaranja profesionalne mreže kao na mjesto koje iskusnim učiteljima pruža mjesto gdje mogu dijeliti kulturne prakse i aktivnosti te ojačati svoje kompetencije, također se angažirajući u učenju, kako bi postali mentori u procesu stvaranja znanja s drugim iskusnim učiteljima.

Ovdje **zamišljamo ovu mrežu kao oblik „asocijacijskog saveza“** za a) smanjenje financijskih i strukturnih poteškoća u uspostavljanju profesionalne mreže; i b) fokus na stručnjake, a ne na škole same po sebi, dajući prednost pristupu odozdo prema gore, pri čemu iskusni učitelji imaju visok stupanj autonomije pri sudjelovanju u tim mrežama.

Kroz to, cilj nam je pripremiti škole za konsolidaciju i rad mreža koje mogu ići dalje od potreba za profesionalnim razvojem koje imaju iskusni učitelji. Odnosno, djelujemo kroz **spiralni model** u kojem se škole koriste za prepoznavanje i traženje sudjelovanja iskusnih učitelja koji zauzvrat, svojim sudjelovanjem u tim profesionalnim mrežama, mogu postaviti temelje za izgradnju cjelovitijih školskih mreža (Slika 11).



Slika 11 - Spirala profesionalnih mreža

Ova se cjelina vrti oko plana rada koji iskusni učitelji moraju smisliti, raspraviti i postaviti kako bi učinkovito pokrenuli, razvili i održali mrežu stručnjaka za mentorstvo. Kao što je prikazano u spiralnom modelu, ova profesionalna mreža ima za cilj ići dalje od pojedinaca (u ranijoj fazi) kako bi tražila cjelovitiju uključenost škola kao organizacija učenja (u – idealno – kasnijoj fazi).



CILJEVI

- Identificirati i razumjeti ključne faze uključene u stvaranje profesionalne mreže.
- Učiniti iskusne učitelje kompetentnim stručnjacima u organizaciji mreža kroz razvoj posebnog plana rada.

SADRŽAJI

- Koraci uključeni u stvaranje profesionalnih mreža.
- Ključna područja rasprave i razmišljanja u razmjeni praksi i iskustava među iskusnim učiteljima.
- Zajedničko vodstvo: Definicija, izazovi i mogućnosti

TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 90m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Izrada jezgre mreže	1 – Razmišljanje o strategijama stvaranja mreže	30m	30m
2. Uspostavljanje odnosa iskusnih učitelja i kreiranje plana rada	1 - Razmišljanje o putu izgradnje odnosa	30m	30m
3. Usvajanje pristupa zajedničkog vodstva	1 – Rasprava o zajedničkom vodstvu	30m	30m
			90m

Aktivnost 1: Izrada jezgre mreže | 30 minuta

Prvi korak pri razmišljanju o uspostavi profesionalne mreže je stvaranje „upravljačkog tima“ ili „jezgre mreže“ između 3 ili više stručnjaka iz istih ili različitih škola. Ova osnovna skupina treba razmišljati o praktičnim aspektima mreže (gdje se sastati, kada, na koji način, tko je za što odgovoran) i sadržaju i ciljevima svakog sastanka. U početku će se ova jezgra ljudi truditi doći do drugih iskusnih učitelja i organizirati neformalne, jednokratne sastanke kako bi se razgovaralo o tome kako i kada ova profesionalna mreža postaje aktivna.

Stoga će stvaranje mreže ovisiti o **kapacitetu lociranja i mapiranja škola koje aktivno promiču inicijative za uvođenje na temelju mentorskih shema.**

Postupajući tako, škole bi trebale ponuditi barem jednog iskusnog predstavnika učitelja koji raspolaže vremenom i resursima za kontaktiranje drugih škola i stručnjaka. Ovo može uzeti oblike dvaju strategija:

Strategija A: Stvaranje malih timova učitelja (idealno bi to bio iskusni učitelj + učitelj iz školskog odbora) i osiguravanje vremena i platformi za kontaktiranje škola u istom području s mentorskim shemama ili zainteresiranih za stvaranje mentorske inicijative.



Strategija B: Odabir jednog iskusnog učitelja iz vaše škole kojemu bi se dalo dovoljno vremena da kontaktira i posjeti druge škole kako bi prikupio informacije o potrebama i mogućnostima za stvaranje neformalnog, jednokratnog sastanka.

S obzirom na to, iskusni učitelji će morati raspravljati o:

Dinamika 1 – Razmišljanje o strategijama stvaranja mreže | 30 minuta

- a. Iskusni učitelji u ovoj aktivnosti moraju raspravljati o prednostima i manama bilo koje od dvije strategije i razmotriti koja je prikladnija u skladu s njihovim posebnim kontekstom/područjem. U ovoj se raspravi posebno treba pozabaviti pitanjima o shemama i vremenu te mogućnostima za stvaranje neformalnih sastanaka van školskih sati.
- b. Nakon što rasprava završi, iskusni učitelji će ponovno stvoriti ovaj prvi jednokratni sastanak među stručnjacima iz različitih škola i razgovarat će o:
 - a. Mapiranju potencijalnih škola i učitelja u njihovom području.
 - b. Mapiranju svojih profesionalnih potreba.
 - c. Sposobnosti uspostavljanja dnevnog reda sastanka.
 - d. Smišljanju prvog stručnog sastanka, baziranog oko koncepta „suradničkog učenja“: Kako pripremiti dinamiku, organizaciju sastanka itd.

Aktivnost 2: Uspostavljanje odnosa iskusnih učitelja i kreiranje plana rada | 30 minuta

Drugi korak je stvaranje baze povjerenja među timom „jezgre mreže“. Prvi sastanci trebaju imati jasnu svrhu i baviti se najneposrednijim potrebama u skladu s praktičnim i prioritetnim pitanjima. Ova aktivnost stavlja iskusne učitelje u tu poziciju i traži od njih da postave dovoljno atraktivan program kako bi doprli do novih članova i krenuli naprijed.

Za promicanje ove profesionalne mreže potrebni su određeni uvjeti, ali temeljni je stvaranje povjerenja među svim potencijalnim partnerima. Stoga, uspostavljanje odnosa može imati koristi od pristupa koji se koristi za izgradnju odnosa između iskusnih učitelja i učitelja početnika, kao što je predstavljeno u projektu LOOP (vidi [Prilog 41](#)).

Dinamika 1 - Razmišljanje o putu izgradnje odnosa | 30 minuta

U ovoj aktivnosti, iskusni učitelji koji rade u grupama moraju izabrati jedno od predstavljenih područja i raspravljati o ključnim strategijama i pristupima kako bi se njima učinkovito pozabavili u zamišljenom dnevnom redu sastanaka iskusnih učitelja.

- a. Svaka bi grupa trebala zamisliti da je ona „jezgra mreže“, odnosno oni učitelji koji će voditi stvaranje i pokretanje mreže, barem u ranijim fazama. Ako je prethodna aktivnost uključivala uspostavljanje kontakta i uspostavljanje prvih praktičnih prioriteta, ova druga aktivnost uključuje scenarij s učiteljima iz različitih škola koji se sastaju kako bi uspostavili ovu „jezgru“.

Na ovim prvim probnim sastancima iskusni učitelji trebaju predstaviti ili zamisliti različite strategije kako bi se usredotočili na načine kojima bi se moglo pozabaviti s ovih 5 područja. Ovdje su prikazani neki primjeri (iskusni učitelji ih mogu koristiti, spojiti ili modificirati te dodati nove!).

- **Pregledni sastanci:** Dogovorite jednokratne sastanke kako biste se usredotočili na potrebe iskusnih učitelja i ojačali vaš odnos. Ovdje mapiranje potreba može slijediti



predloženu „Potporu za usmjeravanje“ kako bi se te potrebe organizirale između gore navedenih „emocionalnih, komunikacijskih, fizičkih i obrazovnih“ potpora.

- Sjećanje na početke iskusnih učitelja: Dijeljenje i rasprava o zamkama, izazovima, neočekivanim preprekama i načinima na koje su iskusni učitelji koristili različite strategije kako bi ih prevladali.
 - Promidžba dijaloga: Među iskusnim učiteljima/mentorima i onima koji žele postati mentori i/ili imaju neka neformalna iskustva u mentorstvu.
 - Korištenje povratnih informacija temeljenih na prednostima: Kako bi se poboljšala jasnoća, neformalno ocijenile ili komentirale strategije mentorstva, te kako bi se dogovorilo o zajedničkim ciljevima i prioritetima.
- a. Nakon što razrade 2 ili 3 od predloženih područja, učitelji se moraju složiti oko postavljanja početnog plana aktivnosti koje će ponuditi budućim iskusnim učiteljima iz drugih škola, kako bi „jezgra mreže“ mogla držati korak na strukturiraniji način.

Aktivnost 3: Usvajanje pristupa zajedničkog vodstva | 30 minuta

U kontekstu oskudnih resursa i vremena, s obzirom na trenutno stanje mentorskih shema u većini zemalja, iskusni se učitelji suočavaju s izazovom pronalaženja vremena i energije da pređu dalje od jednokratnih sastanaka i provedu predloženi dnevni red, kakav je prikazan u prethodnoj aktivnosti. Sada je vrijeme da razmislimo o konceptu zajedničkog vodstva kako bismo produbili svoje razumijevanje i osmislili strategije kako bismo maksimalno iskoristili raspoloživo vrijeme koje imaju iskusni učitelji ove „jezgre“, oslanjajući se na kriterije i djelovanje drugih.

Uzimajući u obzir nedostatak vremena i resursa za izgradnju mreže, članovi „jezgre mreže“ trebaju ovladati odgovornostima uloge koju imaju u strukturi mreže i/ili razvoju dnevnog reda sastanka.

U ovoj aktivnosti predstavljamo radnu definiciju zajedničkog vodstva i predlažemo raspravu o izazovima zajedničkog vodstva. Ovdje dajemo neke primjere izazova, ali naravno, predlaže se da iskusni učitelji razmišljaju i o drugim izazovima.

Dinamika 1 – Rasprava o zajedničkom vodstvu | 30 minuta

- a. Predstavljanje radne definicije „Zajedničkog vodstva“: „*Do zajedničkog vodstva dolazi kada svaki iskusni učitelj unutar organizacije ovlada odgovornostima uloge koju igra. Zapravo, zajedničko vodstvo omogućuje svakom iskusnom učitelju preuzimanje svog posla bez nadzora upravitelja i bez prekomjernog zapovijedanja i kontrole.*“ Rasprava u grupama, a zatim među svim iskusnim učiteljima.
- b. Predstavljanje i rasprava o potencijalnim izazovima:
- a. Kako uspostaviti odgovarajući nadzor/evaluaciju poduzetih radnji.
 - b. Kako osigurati učinkovitu komunikaciju i praktično znanje o tome „tko-što-radi“.
 - c. Postupci odlučivanja i pravedna raspodjela zadataka.
 - d. Ulaganje vremena u strukturu i organizaciju sastanaka naspram vremena uloženog u učinkovito provođenje sastanaka (dizajn sjednica, priprema materijala itd.)



CJELINA XIII – ŠTO JE PROGRAM UVOĐENJA NOVIH UČITELJA I KAKO GA KORISTITI

UVOD

Ovaj temeljni dio ima za cilj predstavljanje Programa uvođenja novih učitelja u učiteljsku profesiju (PUNU) iskusnim učiteljima koji pohađaju Program osposobljavanja mentora (POM). Projekt LOOP fokusiran je na proces uvođenja kroz odnos između iskusnog učitelja i učitelja početnika. Osnovna ideja projekta je omogućiti iskusnim učiteljima i učiteljima početnicima zajednički rad, uspostavljajući odnos i razvijajući ga na način koji je produktivan za njihove karijere.

PUNU je modularni skup alata i resursa koji bi paru iskusni učitelj – učitelj početnik mogli biti korisni. Ideja ovog temeljnog dijela je upoznavanje iskusnih učitelja sa sadržajem Programa, njegovom strukturom i resursima kako bi mogli biti spremni i sposobni za korištenje Programa u praksi, kada se to od njih zatraži.

Program predlaže i sugerira skup od 14 različitih modula koji pokrivaju širok raspon tema koje su ključne za podršku učiteljima početnicima, a koje će koristiti obučeni, formalno imenovani iskusni učitelji kao mentori. Predloženi moduli i povezane aktivnosti namijenjeni su premošćivanju jaza između shema početnog obrazovanja učitelja i ranog kontinuiranog profesionalnog razvoja.

CILJEVI

- Predstaviti projekt LOOP u cjelini, uključujući porijeklo programa i nadolazeće korake
- Predstaviti Program uvođenja novih učitelja u učiteljsku profesiju i upoznati iskusne učitelje s njim kako bi se kasnije osjećali ugodno pri njegovom korištenju.
- Osigurati da iskusni učitelji shvate PUNU kao modularan, neobvezujući, prilagodljiv paket alata i materijala koji trebaju prilagoditi sebi i svojim učiteljima početnicima.

SADRŽAJI

PREDSTAVLJANJE PROGRAMA

- a. Povijest Programa (i ponešto budućnosti)
- b. Glavni koncepti Programa
- c. Struktura Programa



TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

Predviđeno trajanje: 250m

Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Najbolje ideje za Program	1. Promišljanje o načelima	30m	50m
	2. Prikupljanje ideja za sadržaj	20m	
2. Predstavljanje PUNU-a		30m	30m
3. Dubinsko istraživanje	1. Istraživanje i predstavljanje modula	30m	170m
	2. Dubinski pregled PUNU-a	140m	
			250m

Aktivnost 1: Najbolje ideje za Program | 50 minuta

Instruktor predstavlja sljedeći scenarij iskusnim učiteljima: Zamislite da imate zadatak pripremiti program za uvođenje novih učitelja u učiteljsku profesiju. Što biste učinili? Kako bi izgledao vaš idealan program? Ne razmišljajte o sadržaju u ovom trenutku. Započnite razmišljanjem o tome kako bi potrebni elementi izgledali. Neka potencijalno sugestivna pitanja:

- Kome je program namijenjen?
- Koliko dugo bi trebao trajati?
- Kako bi se uključili različiti ljudi?
- Koliko bi program bio intenzivan?
- Koliko sadržaja očekujete – što je s pitanjem unaprijed pripremljenog sadržaja nasuprot slobodnog odabira sadržaja?

Dinamika 1 – Promišljanje o načelima | 30 minuta

- a. Podijelite iskusne učitelje u grupe. Uputite ih da razmisle kako bi strukturirali program uvođenja. Recite im da pripreme prezentaciju svoje zajedničke rasprave.
 - Mogu pokušati rangirati 3-5 obilježja koja bi program trebao imati.
 - Alternativno, mogu pokušati pripremiti reklamu za svoju specifičnu ideju programa (i odglumiti je).
 - Alternativno, mogu nacrtati 3-5 simbola koji predstavljaju njihova obilježja i neka druge grupe pogađaju.
- b. Držite cijelu grupu na okupu i razmjenjujte ideje. Zapišite prijedloge na ploču ili slično. Neka ljudi glasaju o obilježjima s kojima se najviše slažu. (Možete to učiniti tako da svima date ograničen broj glasova – na primjer: samoljepljive papiriće i uputite ih da ih raspodijele među dostupnim prijedlozima; možete glasati u stilu Eurovizije;...) Također se možete pridržavati vođene rasprave i brže prijeći na dinamiku 2.



- c. U svakom slučaju, sažmite prvi dio tako da pokušate identificirati neka osnovna obilježja programa uvođenja novih učitelja u učiteljsku profesiju. Navedite iskusne učitelje da preciziraju ne samo načela, nego i razloge iza tih načela. Imajte na umu da trebate crpiti mišljenja iz svoje grupe iskusnih učitelja, ali možda bi bilo dobro usmjeriti ih prema nekim načelima koja su uključena u PUNU program (vidi [Prilog 42](#)).
- d. Čuvajte pisani sažetak na nekom dostupnom mjestu. U Aktivnosti 3 osvrnite se na to i pokušajte naznačiti koliko ste usklađeni ili to da je program još uvijek u tijeku, te naglasite koliko je važno da iskusni učitelji prilagode program i uključe se u njega.

Dinamika 2 – Prikupljanje ideja za sadržaj | 20 minuta

- a. Svatko napravi osobni popis i netko počne čitati temu po temu, dok drugi dižu ruke ako imaju temu na svojim popisima. (Korak dalje, ovo možete pretvoriti u odbrojavanje u stilu binga – tako što ćete samo reći da pobjeđuje onaj tko prvi obradi 5 tema ili čak podijeliti mreže od 4 x 4 polja, a pobjednik je onaj tko ima liniju ili stupac ispunjen.)
- b. Konsolidirajte zajednički popis tema koje uvođenje novih učitelja treba pokriti. Držite sažetak na nekom dostupnom mjestu jer bi vam mogao ponovno poslužiti u 3. aktivnosti.

Aktivnost 2: Predstavljanje PUNU-a | 30 minuta

U ovoj aktivnosti, instruktor će predstaviti povijest Programa (i ponešto budućnosti) i glavne koncepte Programa (vidi [Prilog 43](#)).

Nadovezujući se na prve dvije aktivnosti, možete upotrijebiti informacije u dokumentu u privitku kako biste iskusnim učiteljima pokušali pružiti kontekst. Pokušajte se što više pozivati na njihova razmišljanja i ideje.

Koristite dostavljene materijale razumno. Ako je moguće, pokušajte grupirati aktivnosti 1 – 3 u jednoj sesiji bez pauze.

Aktivnost 3: Dubinsko istraživanje | 170 minuta

Većina rada na PUNU trebala bi se usredotočiti na materijale razvijene u samom Programu. Treba predstaviti svaki od 14 modula. Slušanje 14 različitih prezentacija slične tematike moglo bi biti pomalo zamorno pa pokušajte rasprave održati živahnima i uključite ljude. Ideja koja se ovdje predlaže je da iskusni učitelji prezentiraju svaki modul.

Dinamika 1 – Istraživanje i predstavljanje modula | 30 minuta

- a. Ako je moguće, napravite 14 grupa gdje će svaka raditi na jednom modulu te ga potom i prezentirati. Alternativno, možete napraviti manji broj grupa koje pregledavaju i predstavljaju više modula (na primjer 7 grupa/parova od kojih svaka radi na 2 modula).
- b. Svaka grupa treba dobiti odabrani modul sa svim priložima. Ako modul kao jedan od razvijenih materijala (priloga) ima vodič za razgovor, iskusne učitelje treba poticati da rade vježbu igranja uloga (jedan kao iskusni učitelj, a drugi kao početnik).



- c. U otprilike 30 minuta iskusni učitelji bi se trebali poprilično detaljno upoznati sa svojim određenim modulom i pripremiti prezentaciju za ostatak grupe. Ova prezentacija uvijek treba sadržavati detaljan popis svih razvijenih materijala (priloga) modula. Osim toga, trebalo bi uključiti ono što je iznenadilo grupu i ono što, po njihovom mišljenju, treba najviše prilagoditi kontekstu.

Dinamika 2 – Dubinski pregled PUNU-a | 140 minuta

Predstavljanje svih 14 modula. Svaki od modula treba imati 10 minuta za prezentaciju i raspravu. Raspravu treba poticati i moderirati. Potencijalno, kada grupa 1 predstavlja modul 1, grupa 2 bi mogla biti zadužena za ispitivanje članova grupe 1 i poticanje rasprave; grupa 2 bi bila ispitivana od strane grupe 3 i tako dalje ...

Potencijalna pitanja ili komentari mogu se odnositi na:

- Konkretnu upotrebljivost materijala u lokalnom kontekstu,
- Stupanj zahtjevnosti materijala,
- Prikladnost sadržaja za učitelje početnike,
- Prostor za poboljšanje i ono što bi zahtijevalo drugačiju/pažljiviju implementaciju,
- Nedostaje li nešto iz njihove perspektive.

IZVORI I LITERATURA



- Alderman, M. K. (1990, September). *Motivation for at-risk students*. *Educational Leadership*, 48, 27-29.
- Allen, D. W. (1967). *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press
- Azevedo, J. (2003). *Cartas aos directores das escolas*. Porto: Asa.
- Barnett, B. G. et al. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.
- Brueggeman, Amanda (2022). *Student-Centered Mentoring. Keeping Students at the Heart of New Teachers' Learning*. California: Corwin.
- Campus Compact. (1994, March). *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. (Available from Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Molimo da čekove platite na "The Education Commission of the States")
- Carrington, Jody (2019). *Kids these days. A game plan for (re)connecting with those we teach, lead, & love*. Altona: FriesenPress.
- Coppock, M. L. (1995, April). *Mentoring at-risk Hispanic students in self-esteem, academic growth, and citizenship awareness*. *Equity & Excellence in Education*, 28, 36-43.
- Cunha, P. O. (1996). *Ética e educação*. Lisboa: Universidade Católica.
- Dorrell, L. D. (1989, January). *At-risk students need our commitment*. *NASSP Bulletin*, 73, 81-82.
- Dubois, D. L., & Neville, H. A. (1997). *Youth mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits*. *Journal of Community Psychology*, 25, 227-234.
- Goodson, I. (2001). *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Porto: Porto Editora.
- Hadley, Wynton H., & Hadley, R. T. (1991, Summer). *Motivational strategies for at risk students*. *Education*, 111, 573-575.
- Holland, S. H. (1996, Summer). *PROJECT 2000: An educational mentoring and academic support model for inner-city African American boys*. *Journal of Negro Education*, 65, 315-321.
- Ion, G. & Brown, C. (2020). "Networks between schools for educational improvement: what practices are the most effective?". *What works in education?*, 19. Barcelona: Ivalua/Fundació Jaume Bofill.
- Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore



- Lieberman, A. (1994). *Teacher development: commitment and challenge* Em P. Grimmett e J. Neufeld (Eds.), *Teacher development and struggle for authenticity: professional growth and restructuring in the context of change*. New York: Teachers College Press.
- Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.ª ed.). Chaves: SNPL.
- Minor, C. (2019). *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Heinemann Educational Books: November 2018.
- Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educacion, 350, 203-218. Consultado em 2022, setembro, 29, em:
http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350_09por.pdf
- OECD (2018). "Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success", *OECD Reviews of School Resources*. Paris: OECD Publishing.
- OECD, Teachers Ready Platform. *Case study: Professional learning communities and master teacher networks: Building collective responsibility for the profession and for supporting new teachers*. [\[link\]](#)
- Pedone, F. and Ferrara, G. (2014). La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. In *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.
- Peterson, R. W. (1989, August). *Mentor teacher handbook [8 sections]*. Dostupno online:
<http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html>
- Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers*. California: Corwin press.
- Révai, Nóra (2020). "What difference do networks make to teachers' knowledge? Literature review and case descriptions". *OECD Education Working Papers*, 215. Paris: OECD Publishing.
- Schulman, L. 2003. *No Drive-by Teachers*. Carnegie foundation archive.
- Seiça, A. B. (2003). *A docência como praxis ética e deontológica*. Um estudo empírico. Lisboa: Departamento de Educação Básica.
- Sliwka, A. (2003). "Networking for Educational Innovation: A Comparative Analysis", In OECD (Hrsg.), *Networks of Innovation – Towards New Models for Managing Schools and Systems*, pp. 49-65. Paris: OECD Publishing.
- Sparks, W. G. (1993, February). *Promoting self-responsibility and decision making with at-risk students*. *Journal of Physical Education and Recreational Development*, 62, 74-78.
- Stone, Douglas in Sheila Heen (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. Penguin Group.



Sweeney, Diane in Leanna Harris (2020). *The essential guide to student-centered coaching: What every K-12 coach and school leader needs to know*. Corwin.

The Education State (2019). *Mentoring Capability Framework*. State of Victoria: Department of Education and Training.

Turner, S., & Scherman, A. (1996, Winter). *Big brothers: Impact on little brothers' self-concepts and behaviors*. *Adolescence*, 31, 875-881.

Volusia County School Board. (1993). *VIPS youth motivator handbook*. (Available from Volusia County Schools, P.O. Box 2410, Daytona Beach, Florida 32115-2410).

Online izvori

Allen, Brian and *etal* in Siguccs Mentor Guide. <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf> (pristupljeno 27. rujna 2022).

Teaching degree in Professional Networking in Teaching.
<https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (pristupljeno 8. kolovoza 2022).

Cherry, Kendra (2020). What is negativity bias? From <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (pristupljeno 9. lipnja 2022).

García, Emma in Elaine Weiss (2019). *U.S. schools struggle to hire and retain teachers. The second report in 'The Perfect Storm in the Teacher Labor Market' series*. 16. April.
<https://www.epi.org/publication/u-s-schools-struggle-to-hire-and-retain-teachers-the-second-report-in-the-perfect-storm-in-the-teacher-labor-market-series/> (pristupljeno 1. lipnja 2022).

McKinley, Dianne in The Importance of Mentoring New Teachers.
<https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (pristupljeno 8. lipnja 2022)

Global level (Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 2010).
<https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-teacher-competences-and-qualifications> (pristupljeno 25. svibnja 2021).

Comparative report (2021), Comparative report. https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf (pristupljeno 8. lipnja 2022).

Official Journal of the European Union, 2020/C 193/04, 9. lipnja 2020.
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609(04)) (pristupljeno 9. lipnja 2022).

PRILOZI



Prilog 1 – Kako se ponašate kada nekome vjerujete

U malim grupama raspravite o sljedećim pitanjima:

- Što za vas znači povjerenje?
- Kako je biti u odnosu u kojem postoji povjerenje?

Sljedeće vježbe pomoći će vam odgovoriti na ova pitanja.

1. Sjetite se nekoga koga poznajete i kome vjerujete. Imajte tu osobu na umu dok dovršavate sljedeću rečenicu:

Budući da vjerujem (osobi koju imate na umu), ja... (navedite nekoliko ponašanja, osjećaja, misli i očekivanja koja doživljavate jer vjerujete toj osobi).

2. Sada kada je koncept povjerenja povezanog s ponašanjem definiran, sljedeće pitanje se odnosi na važnost stvaranja odnosa povjerenja između iskusnog učitelja i učitelja početnika; stoga je važno koliko učitelj početnik može vjerovati iskusnom učitelju.

2.1. Dovođite sljedeću rečenicu:

Kada želim da mi netko vjeruje ja... (nabrojite nekoliko ponašanja koja pokazujete kada želite da vam netko vjeruje).



Prilog 2 - Procjena scenarija i očekivanja (Portner, 2008.)

Sljedeća vježba pruža priliku za predviđanje radnji u slučaju hipotetskih, ali vrlo vjerojatnih profesionalnih scenarija. U nastavku su opisane četiri kategorije scenarija koji su najčešći izazov za učitelje početnike. Svaka kategorija opisuje određenu situaciju i daje primjer specifične potrebe vezane uz istu. Svaka specifična potreba predviđa što bi učitelj početnik trebao učiniti. U zadatku treba dodati primjer za svaku kategoriju zajedno s primjerom potrebe. Također, možete predložiti rješenje kao dodatnu vježbu.

Kategorija: Upravljanje učionicom			
Učionica bi trebala biti prostor koji učenicima može pružiti sigurno i organizirano mjesto za obavljanje njihovih zadataka.			
Primjer		Vježba	
Vaša situacija	Vaš iskusni učitelj provodi prekomjernu količinu vremena raspodjeljujući i skupljajući papire i obavljajući druge rutinske poslove u učionici.	Vaša situacija	
Vaš primjer potrebe	Kako fizički organizirati učionicu da biste poboljšali njenu funkcionalnost.	Vaš primjer potrebe	

Kategorija: Školske uredbe			
Rutine i procedure koje reguliraju djelovanje školske zajednice.			
Primjer		Vježba	
Your situation	Učitelj početnik je organizirao terensku nastavu za učenike, ali mu je neugodno zbog popratnih pravnih aspekata.	Vaša situacija	
Vaš primjer potrebe	Što je uključeno u i koji su postupci za razvoj studijskog posjeta?	Vaš primjer potrebe	

Kategorija: Roditelji i zajednica			
Priroda i stupanj uključenosti, odgovornosti i ovlasti koje roditelji i zajednica imaju u školskom sustavu.			
Primjer		Vježba	
Vaša situacija	Učitelj početnik volio bi upoznati roditelje i skrbnike svojih učenika	Vaša situacija	
Vaš primjer potrebe	Kako pridobiti više roditelja na prisustvovanje roditeljskim sastancima ili godišnjim danima otvorenih vrata...	Vaš primjer potrebe	



Kategorija: Emocije			
Napetosti, osjećaji i stavovi doživljeni tijekom rada u profesiji.			
Primjer		Vježba	
Vaša situacija	Učitelja početnika formalno će ocjenjivati evaluator/kolega. Nervozan je i traži vaše vodstvo.	Vaša situacija	
Vaš primjer potrebe	Kako se pripremiti za, nositi se i oporaviti od evaluacije od strane vašeg nadređenog.	Vaš primjer potrebe	



Prilog 3 – Kako će to izgledati?

Zabilježite glavne aktivnosti za koje smatrate da ste odgovorni u mentorskom odnosu te radnje koje treba pokrenuti kako biste mogli učinkovito razvijati aktivnosti.

OSVRT

Pomoćni materijal

Iskusni učitelji su stručnjaci predani osobnom i profesionalnom razvoju svojih učitelja početnika. Upravo u ovoj perspektivi Portner (2008.) skreće pozornost na elemente koje iskusni učitelj treba uzeti u obzir u svom djelovanju:

- **Kontekst:** Učinkoviti iskusni učitelji planiraju i prate ponašanja u vezi s fizičkim i psihičkim okruženjima koja odražavaju lokalnu kulturu; aktivnosti iskusnih učitelja su prikladne, tempirane i usklađene s misijom i ciljevima zajednice;
- **Sadržaj:** Učinkoviti iskusni učitelji uključuju radnje u svoju praksu kako bi zadovoljili profesionalne potrebe učitelja početnika; strategije se temelje na načelima učenja odraslih, teorijama o razvoju učitelja, međuljudskoj komunikaciji, mentorstvu i najboljim praksama mentorstva;
- **Proces:** Učinkoviti iskusni učitelji prikupljaju i analiziraju formalne i neformalne podatke koji opisuju profesionalnu izvedbu učitelja početnika i njihovu evoluciju, kako bi olakšali razvoj učitelja početnika;
- **Prilagodba:** Učinkoviti iskusni učitelji nastoje neprestano povećavati svoje znanje i bazu vještina; redovito prikupljaju i promišljaju o podacima vezanim za profesionalni razvoj učitelja početnika i prilagođavaju svoju praksu kako bi učinili mentorstvo što prikladnijim;
- **Suradnja:** Učinkoviti iskusni učitelji prepoznaju da timski trud nadilazi individualni trud; stoga procjenjuju svoje snage te podržavaju i promiču uključivanje drugih u mentorstvo, praćenje učinkovitosti novih resursa i suradnju;
- **Doprinos:** Učinkoviti iskusni učitelji traže i sudjeluju u prilikama za razmjenu znanja i doprinose poboljšanju prakse među drugim iskusnim učiteljima u području mentorstva.



Prilog 4 – Načela mentorstva

Uzimajući u obzir prikazani profil i radnje iskusnog učitelja, identificirajte i obrazložite u načelima u nastavku ona koja najbolje podržavaju definiciju profila iskusnog učitelja i dodajte druga ako želite.

- **Povjerenje:** Povjerenje mora biti temelj odnosa između iskusnog učitelja i učitelja početnika, gdje je međusobno poštovanje trajno
- **Povjerljivost:** Povjerljivost određuje da su pitanja o kojima se raspravlja u mentorskom odnosu privatna i da ostaju samo u sferi znanja dviju uključenih osoba
- **Predanost:** Iskusni učitelji u programu obvezuju se posvetiti vrijeme i trud procesu
- **Orijentacija na rezultate:** Iskusni učitelji u programu imaju za cilj postići ciljeve i ishode navedene u mentorskom odnosu.

OSVRT

Pomoćni materijal

Iskusni učitelji vođeni su načelima koja im omogućuju da svoje uloge obavljaju u cijelosti, na primjer:

- Razumiju kako učitelji početnici uče te prilagođavaju svoju praksu i znanje interesima, potrebama i kompetencijama učitelja početnika;
- U svoju praksu uključuju najnovija istraživanja o ocjenjivanju, usmjeravanju i odnosima, svjesni utjecaja konteksta i kulture na ponašanje učitelja početnika; Imaju stručnu bazu znanja i niz odgovarajućih strategija te ih mogu povezati s naporima učitelja početnika;
- Oni predviđaju gdje će se poteškoće vjerojatno pojaviti i predlažu više puteva za njihovo rješavanje, vjerujući prije svega da su učitelji početnici sposobni riješiti svoje probleme;
- Sustavno razmišljaju o svojoj mentorskoj praksi i uče iz iskustva;



- Razmatraju više perspektiva vezanih za isti scenarij, kreativni su i preuzimaju rizike, usvajajući eksperimentalni stav s ciljem rješavanja problema;
- Kritički ispituju svoje aktivnosti i nastoje proširiti svoj repertoar produbljivanjem znanja, izoštravanjem prosuđivanja i prilagođavanjem njegove primjene na terenu otkrićima, idejama i teorijama.

Maia (2011.) predlaže devet karakteristika koje bi trebale sačinjavati etički profil obrazovnog stručnjaka, odgajatelja ili učitelja, te koje podržavaju razvoj etičkog profila iskusnog učitelja, uzimajući u obzir aktivnosti koje iskusni učitelj mora obavljati:

- **Entuzijastično znanje** - od iskusnog učitelja se zahtijeva ovladavanje područjem znanja vezanim uz nastavu koja mu je zadana, čime može zadovoljiti znatiželju učitelja početnika, probuditi u njemu propitivanja i otkrića, što im pomaže u profesionalnom i osobnom razvoju. U ovoj radnji je ključno da iskusni učitelji pokažu entuzijazam i strast.
- **Racionalizirana afektivnost** - iskustvo je središte i razlog djelovanja iskusnog učitelja, ali je potrebno znati upravljati afektivnom dimenzijom u mentorskom odnosu.
- **Prilagođena mudrost** - treba uzeti u obzir stupanj razvoja na kojem se nalaze učitelji početnici kako bi im se moglo pomoći da napreduju do viših razina razvoja.
- **Uravnotežena sigurnost** - mora postojati sigurnost djelovanja, ravnoteža između znanja, stavova i vodećih načela.
- **Stalna dostupnost** - biti voljan i dostupan uvijek podržati i nastaviti učiti.
- **Situirana aksiologija** - treba uvijek čuvati vrijednosti kao neophodna iskustva.
- **Prepoznata dobrota** - vrlo je važno da iskusni učitelj bude prepoznat kao „dobra osoba“, kako u školskom tako i u društvenom i osobnom kontekstu.
- **Koherentnost** - osoba i stručnjak trebaju biti koherentni u svojim postupcima jer proturječnost modela koči proces izgradnje učitelja početnika.



Prilog 5 – Nema učitelja u prolazu (Shulman, 2003.)

Pročitajte Shulmanov tekst i razmislite o etičkim načelima koja moraju voditi iskusnog učitelja u njegovoj ulozi.

Nema učitelja u prolazu

Listopad 2003. - Lee S. Shulman

Kakva se slika javlja i koje posljedice slijede ako razmišljamo o učitelju kao o primarnom agentu svoje odgovornosti?

Teško je otvoriti novine ili uključiti radio ovih dana, a da ne pronađete još jedan poziv na obrazovnu odgovornost. Razumno je to tražiti. Javnost mora znati da škole i fakulteti ispunjavaju svoja obećanja studentima i društvu. Problem je u tome što tipični mehanizmi za osiguravanje kvalitete (poput vanjskih testova ili drugih mjera neke vrste) često propuštaju mnogo toga što se događa u učionicama. Drugačiji način gledanja na odgovornost je kroz leću učionice, gdje se, nakon svega, metaforički kotači podučavanja i učenja susreću s obrazovnom cestom. Trebamo li testove i državne „svjedodžbe“ da bismo mjerili učinkovitost obrazovanja kao poduzeća? Možda. Trebamo li učitelje koji učenje učenika i njihovo unaprjeđenje vide kao svoju profesionalnu i etičku odgovornost? Apsolutno.

Što je uključeno u ovu odgovornost? Ovdje je od pomoći jedna analogija. Razmislite o priči koju čitamo u vijestima barem jednom godišnje. U jednoj verziji, putnik u zrakoplovu osjeti jaku bol u prsima, a kabinski službenik pita ima li liječnika u avionu. Javlja se liječnik i pokušava pomoći pacijentu, ali i poslije par intervencija, putnik umire. Nakon toga, obitelj preminulog tuži i zrakoplovnu kompaniju i liječnika, potonjeg za nesavjesno liječenje. Da je liječnik ostao na svom mjestu i uskratio svoju profesionalnu njegu, smatrali bi ga nedužnim, bez pogovora.

U drugoj verziji priče, automobilska nesreća ostavlja nekoliko ljudi uz cestu teško ozlijeđenima. Liječnik se vozi i odlučuje se ne zaustaviti i pružiti medicinsku pomoć iz straha da će biti odgovoran za bilo kakvu njegu koju pruži. Možda je upravo pročitao vijest o prvom liječniku. Kasnije ga kritiziraju zbog nerada, zbog nespremnosti da djeluje profesionalno. Jednom kada osoba ili zajednica preuzme plašt profesije, svaki čin je potencijalno prožet etičkim pitanjima. Želim reći da izvrsno podučavanje, poput izvrsne medicinske skrbi, nije samo stvar poznavanja najnovijih tehnika i tehnologija. Izvrsnost također uključuje etičko i moralno opredjeljenje - ono što bih mogao nazvati „pedagoškim imperativom“. Učitelji s ovakvom vrstom integriteta osjećaju obvezu da ne budu prolaznicima. Zaustave se i pomognu. Ispituju posljedice svog rada s učenicima. To je obveza koja se prenosi na pojedinačne članove fakulteta, programe, institucije, pa čak i na disciplinske zajednice. Stručnjak aktivno preuzima odgovornost; on ne čeka da bude pozvan na odgovornost.



Razmotrite slučaj jednog od prošlogodišnjih američkih profesora godine (program koji zajednički sponzoriraju Carnegie i Vijeće za unapređenje i potporu obrazovanju). Dennis Jacobs je profesor kemije na Sveučilištu Notre Dame. Prije nekoliko godina, predajući uvodni kolegij na svom odjelu, našao se licem u lice (često tijekom radnog vremena) sa studentima koji su njegov kolegij padali ili su se ispisali. Ovo je bilo uznemirujuće iz nekoliko razloga. Kao prvo, ti su studenti očito bili dovoljno bistri i marljivi da uspiju - ali nisu uspjeli. Drugo, bilo je uznemirujuće jer je neuspjeh za mnoge od njih značio napuštanje dugogodišnjih snova o karijeri.

Na nekim odsjecima za kemiju stopa neuspjeha studenata na uvodnom kolegiju je znak časti. Ali Jacobs nije dijelio ovo mišljenje. Osjećajući etičku odgovornost za uspjeh svojih studenata, dizajnirao je alternativni pristup kolegiju, koristeći sesije učenja u malim grupama i naglasak na konceptualnom razmišljanju. A onda dolazimo do bitnog dijela priče - krenuo je dokumentirati učinkovitost ovog novog pristupa. Moji kolege i ja u *The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching* ovu predanost nazivamo „stipendijom za podučavanje i učenje“.

Ostavljajući po strani mnoge detalje, Jacobsov pristup ne samo da je omogućio većem broju studenata uspjeh u ispunjavanju visokih standarda odjela za kemiju (daleko je više studenata prošlo kolegij), nego je također oblikovao neku vrstu profesionalizma koja bi trebala biti u središtu naših ideja o obrazovnoj odgovornosti. Jacobs nije samo „prošao“ kad je vidio što se događa njegovim studentima. Prekinuo je ono što je radio i pomogao je. Svojim inovacijama i vrlo zahtjevnim zadaćama i testovima preuzeo je odgovornost za kvalitetu učenja svojih učenika. Učitelji poput Dennisa predstavljaju neku vrstu izvrsnosti u podučavanju koja je, doduše, iznad onoga što nalazimo u mnogim učionicama u kojima su učitelji zadovoljni time što dobro podučavaju i na tome ostaju. Primamljivo je reći da to ide „izvan dužnosti“, ali zapravo, moje mišljenje je upravo suprotno. Učitelji moraju prihvatiti etičke, kao i intelektualne i pedagoške izazove svog rada. Moraju odbiti biti učitelji u prolazu. Moraju ustrajati na zaustavljanju na mjestu događaja i vidjeti što još mogu učiniti. I baš kao što je slučaj sa zrakoplovima i autocestama, mnogi od potrebnih resursa možda nedostaju. Ipak, moraju preuzeti odgovornost.

Ne postoji moćniji oblik odgovornosti od toga.



Prilog 6 – Vrste mentorstva - kartice





Prilog 7 - Obrazac za promatranje

NAPOMENE

Grupna identifikacija

Vrste mentorstva

Glavna obilježja



Prednosti

Nedostaci

Ostala zapažanja



Prilog 8 – Karakterizacija vrsta mentorstva

Vrste	Obilježja	Prednosti	Nedostaci
<p>Mentorstvo jedan na jedan</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tradicionalni model ▪ Najviše se koristi u obrazovanju ▪ Uključuje jednog iskusnog učitelja i jednog učitelja početnika ▪ Iskusnija osoba u paru s manje iskusnim početnikom <p>S učiteljima u školama: Kada iskusni učitelj postane mentorom učitelju manjeg iskustva ili učitelju početniku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iskusni učitelj također može imati koristi od toga: Razvoj vještina vođenja, učenje od svog učitelja početnika i osjećaj zadovoljstva. ▪ Dugoročni odnos može se izgraditi i njegovati tijekom dužeg vremena ▪ Dubok utjecaj na samopouzdanje, mentalno zdravlje i područja osobnog razvoja za obje strane 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Može biti ograničeno kada školama nedostaje iskusnih učitelja ▪ Iziskuje više vremena od obje strane
<p>Grupno mentorstvo</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jedan ili nekoliko iskusnih učitelja radi sa skupinom učitelja početnika. ▪ Grupa za suradnju koju vodi jedan ili više iskusnih učitelja ▪ <i>Različiti primjeri:</i> Mentorstvo grupe suradnika; jedan iskusni učitelj na više učitelja početnika; više iskusnih učitelja na jednog učitelja početnika; više iskusnih učitelja na više učitelja početnika <p>S učiteljima u školama: Škole često primjenjuju ovaj model jer možda nemaju dovoljno vremena ili resursa da imaju jednog iskusnog učitelja za svakog učitelja početnika.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Više fluidnosti u procesu mentorstva ▪ Korisno kada učitelji rade na više predmeta i više različitih godina/razina ▪ Omogućuje dosezanje i utjecaj na više učitelja početnika u kraćem vremenskom roku ▪ Učinkovit način usavršavanja grupa, zadržavanja/prenošenja znanja, doprinošenja kulturi dijeljenja znanja, inkluzije i učenja ▪ Omogućuje poboljšanje vještina timskog rada iskusnih učitelja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kada je uključeno više učitelja početnika, pojedinačni ciljevi i potrebe mogu se doseći tek površno ▪ Kada je uključeno više iskusnih učitelja, potrebno je više vremena za zajedničku pripremu i analizu



Suradničko mentorstvo



- Iskusni učitelji imaju zajedničke ili slične kvalifikacije i iskustva u osobnom ili profesionalnom kontekstu; oboje bi mogli biti na sličnoj profesionalnoj razini.
 - Ovi se suradnici uparuju kako bi pružili podršku jedni drugima
 - *Različiti primjeri:* Suradničko grupno mentorstvo ili suradničko mentorstvo jedan na jedan.
- S učiteljima u školama:** Škole obično imaju grupe učitelja sa sličnim kvalifikacijama i iskustvima.

- Uzajamno razumijevanje i prepoznavanje između stranaka: osjećaj pripadnosti
- Zajednički naponi i resursi za zajedničko suočavanje s istim vrstama izazova i prilika
- Omogućuje učiteljima izgradnju odnosa i korištenje svojih snaga za podučavanje i učenje jednih od drugih
- Također korisno za iskusne učitelje kako bi se mogli međusobno podržavati dok su u mentorskom odnosu; ili za učitelje početnike kako bi se i oni mogli međusobno podržavati dok su u mentorskom odnosu

- Ne predviđa suradnju između iskusnijih i manje iskusnih učitelja
- Ne promiče međugeneracijsko učenje, prijenos znanja ili inkluziju

Mentorstvo na daljinu ili e-mentorstvo





- Mentorski odnosi uspostavljeni/održavani putem napredne tehnologije
 - Iskusni učitelji i učitelji početnici koriste mrežne alate i komunikacijske aplikacije za virtualno povezivanje
- S učiteljima u školama:** Steklo popularnost tijekom pandemije

- Olakšanje komunikacije kada postoje vremenska ograničenja ili se raspoređuju učitelja previše razlikuju
- Olakšava snimanje i pregled lekcija, pregled drugih primjera lekcija
- Otvara mentorstvo ljudima iz različitih škola, gradova pa i diljem svijeta
- Inkluzivnije, posebno s obzirom na ljude koji ne mogu putovati na sastanke uživo ili koji se radije povezuju virtualno
- Smanjuje zagađenje kroz smanjenje putovanja
- Čini mentorstvo učinkovitijim i djelotvornijim
- Usklađenost s procesima online rada i suradnje

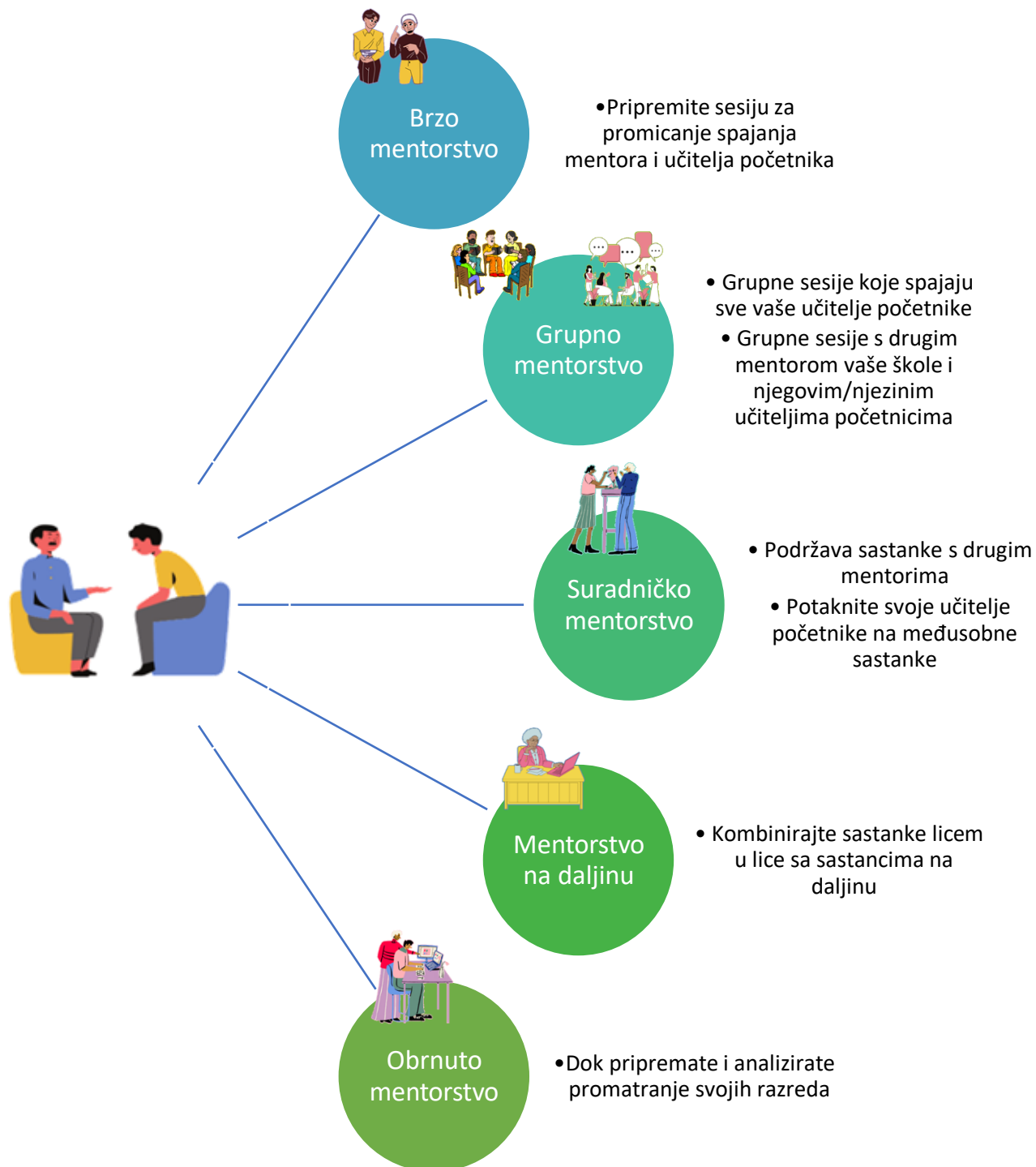
- Manje osobno i intimno
- Smanjene mogućnosti osiguravanja promatranja u stvarnom kontekstu
- Može smanjiti fokus i predanost obiju strana
- Više je emocionalno iscrpljujuće



<p>Obrnuto mentorstvo</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obrnuto od tradicionalnog modela ▪ Mlađi stručnjak s iskustvom podučava starijeg stručnjaka ▪ U pravilu je tehničke prirode <p>S učiteljima u školama: Učestalije je kada učitelj početnik promiče stjecanje/jaćanje digitalnih vještina iskusnih učitelja ili ih uči kako koristiti novu aplikaciju ili tehnologiju</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Izuzetno vrijedno u višegeneracijskom radnom okruženju gdje se potrebe mogu bazirati na tehničkim vještinama ▪ Osnažuje osjećaj uzajamnog učenja i obostrane koristi od mentorskog odnosa ▪ Povećava integraciju novih ili manje iskusnih učitelja u organizaciji ▪ Osnažuje odnos između iskusnog učitelja i učitelja početnika (osjećaj ravnopravnosti) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S obzirom da će fokus biti više na iskusnim učiteljima, smanjuje se integracija i uključivanje novih ili manje iskusnih učitelja
<p>Brzo mentorstvo</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Učitelj početnik ima niz razgovora jedan na jedan sa skupom različitih iskusnih učitelja ▪ Učitelj početnik prelazi od jednog iskusnog učitelja do drugog nakon kratkog sastanka ▪ Obično se događa kao dio korporativnog događaja ili konferencije <p>S učiteljima u školama: Odvija se neformalno, kada novi/manje iskusni učitelji traže podršku od različitih iskusnih učitelja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Može biti korisna strategija za prepoznavanje odgovarajućeg iskusnog učitelja za učitelja početnika ▪ Korisno kao nadopuna mentorstvu jedan na jedan, nakon što se poveća mogućnost učitelja početnika za interakciju s drugim iskusnim učiteljima ▪ Povećava mogućnost socijalne uključenosti novih/manje iskusnih učitelja u školama 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Može biti ograničeno kada školama nedostaje iskusnih učitelja ▪ Učitelj početnik bi trebao doći spreman s pitanjima za savjete od stručnjaka na višoj razini ▪ Nije strukturirano i stoga je manje učinkovito u smislu integracije novih/manje iskusnih učitelja



Prilog 9 - Kombinacija vrsta mentorstva





Prilog 10 – Strategije za pripremu odnosa



Započnite kontakt sa svojim učiteljem početnikom.



Razmijenite pozadinske informacije prije nego što prvi put razgovarate.



Odvojite vrijeme da se upoznate.



Podijelite prošla mentorska iskustva i ona koji su utjecali na nas.



Razgovarajte o ciljevima učenja i razvoja.



Odredite osobna očekivanja koja imate od odnosa.



Što trebate od svog mentora?



Definirajte „ostvarive rezultate“ i željene rezultate.



Razgovarajte o osobnim stilovima i stilovima učenja.



Prilog 11 - Savjeti za mentorstvo

Kao potencijalni mentor razmislite o sljedećim aspektima:

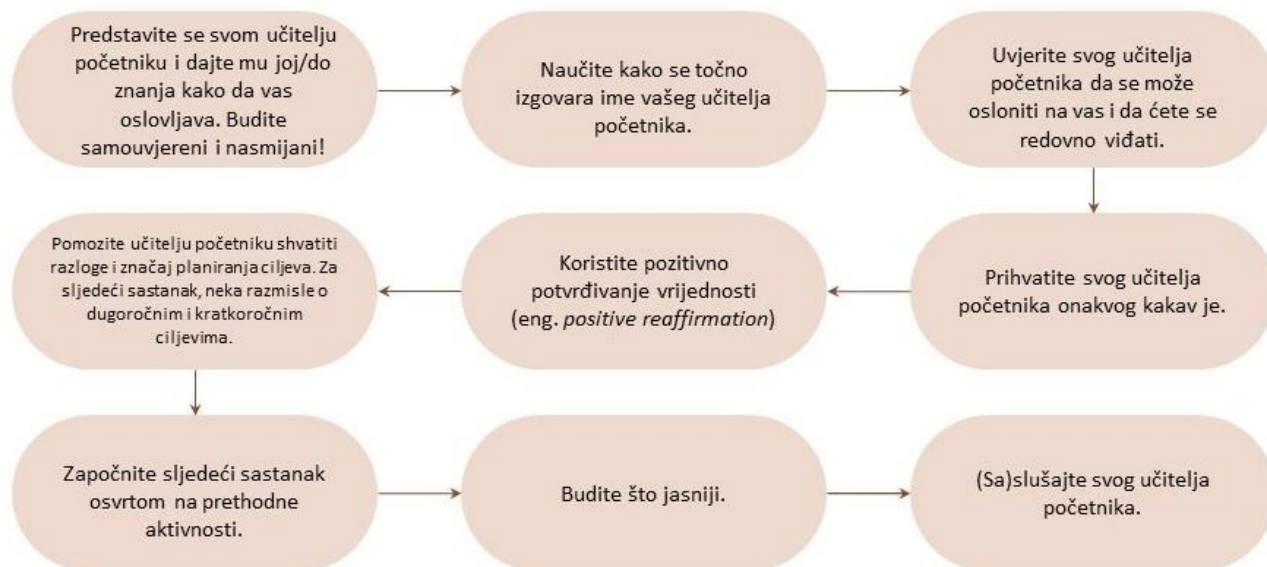
1. Koliko vremena možete posvetiti odnosu? Budite realistični.
2. Zapišite ciljeve i analizirajte ih.
3. Dogovorite se o formatu rasprave (npr. službeni planovi, planovi usmjereni na teme, razgovori za praćenje napretka, itd.).
4. Koristite dnevnik kako biste ostali usredotočeni, nadzirali napredak i bilježili prateće stavke.
5. Uspostavite temeljna pravila (npr. povjerljivost, granice i „vruće teme“).
6. Budite fleksibilni! Očekivanja i planovi će se mijenjati kako vaš odnos bude napredovao.
7. Redovito ocjenjujte napredak, prekretnice i ciljeve.
8. Stilovi učenja su važni, ustanovite što znači uspješno učenje i razgovarajte o njemu.
9. Artikulirajte kriterije za uspjeh. Kako „izgleda“ uspjeh?

OSVRT



Prilog 12 - Upoznavanje

Ne postoji posebna formula za integraciju odgovarajućih osobnih i profesionalnih kvaliteta za stvaranje uspješnog mentorskog odnosa. Neke osobe privlače suprotnosti; druge privlače oni sa sličnim interesima, stilovima i podrijetlom. Bez obzira na to, provedba sljedećih prijedloga olakšat će razvoj odnosa.



Dok uspostavljam odnos, moram uzeti u obzir:





Prilog 13 – Omogućavanje rasta

Od iskusnog se učitelja traži kontinuirano pružanje povratnih informacija o napretku učitelja početnika i dijeljenje ideja za poboljšanje njegovih/njezinih vještina i rasta. Evo nekoliko strategija koje trebate usvojiti.



- ★ Redovito provjeravajte.
- ★ Aktivno slušajte i savjetujte.
- ★ Pitajte za i pružajte povratne informacije, kako bi učenje bilo ugodno, a tempo udoban.
- ★ Pružajte pravovremenu podršku i stvarajte primjerene izazove za učenje.
- ★ Tražite povratne informacije i iz drugih izvora.
- ★ Produktivno iskoristite zajedničko vrijeme.
- ★ Vrednujte ciljeve i rokove tijekom procesa.
- ★ Pružajte i primite konstruktivnu kritiku.
- ★ Savjetujte o onome što znate, ne bojte se priznati da nešto ne znate.
Pronađite druge resurse ako niste u mogućnosti pružiti vodstvo.
- ★ Nemojte bježati od teških tema. Nalazite se na sigurnom mjestu za razgovor.
- ★ Slavite svaki mali uspjeh!

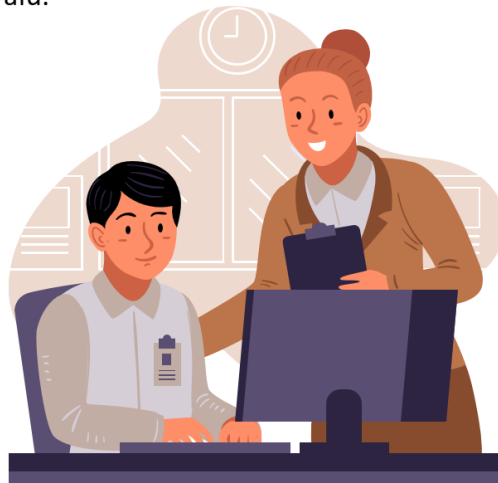




Prilog 14 – Kraj je početak...

Razmislite kako želite da vaš mentorski odnos izgleda nakon završetka formalnog odnosa.

- 1.**
Budite empatični u vezi činjenice da će i kada će odnos završiti.
- 2.**
Pronađite osoban način za iskazati emocije u vezi cijelog procesa.
- 3.**
Zahvalite se i primite zahvalu.
- 4.**
Iako ste možda razočarani cjelokupnim ishodom procesa, pronadite pozitivne aspekte istoga – izrazite zahvalnost što ste bili dijelom mentorskog odnosa.
- 5.**
Uzmite vremena za razmotriti stvari koje ste naučili, te što biste drugačije napravili u novom mentorskom odnosu.
- 6.**
Slavite!





Prilog 15 – Upitnik o sposobnostima samorefleksije

Upitnik u nastavku temelji se na Beatsonovom modelu neuroloških razina:

Tvrdnja	Slaganje/učestalost (1-gotovo nikad ... 5-gotovo uvijek)
Razmišljam o ugodnim događajima na poslu.	1---2---3---4---5
Razmišljam o događajima na poslu koji me ushićuju.	1---2---3---4---5
Pitam se o neviđenim uzrocima događaja na poslu.	1---2---3---4---5
Analiziram okolnosti u kojima se događaj dogodio.	1---2---3---4---5
Razmišljam kako sam ili kojim sam ponašanjem i reakcijama doprinio događaju.	1---2---3---4---5
Razmišljam kako su drugi svojim postupcima i uvjerenjima utjecali na tijek događaja.	1---2---3---4---5
Razmišljam o strategijama koje koristim u različitim situacijama.	1---2---3---4---5
Razmišljam o uvjerenjima koja su poduprla moje postupke u trenutnoj situaciji.	1---2---3---4---5
Razmišljam o tome u što bih trebao vjerovati kako bih se bolje nosio s teškom situacijom.	1---2---3---4---5
Promišljam o svom ponašanju, strategijama i uvjerenjima kroz prizmu stručnih znanja, modela i teorija.	1---2---3---4---5
Preispitujem smisao događaja i stvari u svom životu.	1---2---3---4---5
Razmišljam o vrijednostima koje su u pozadini mojih postupaka.	1---2---3---4---5
Razmišljam o tome tko sam i koja je moja svrha u mom poslu.	1---2---3---4---5



Prilog 16 – Moje profesionalne vrijednosti

S popisa atributa u nastavku odaberite pet za koje smatrate da su najvažniji u vašem zanimanju i za koje ste spremni potruditi se kako biste ih ostvarili. Ako na donjem popisu nedostaje vrijednost koja vam je važna, a nalazi se u skupini najvažnijih vrijednosti, dodajte je.

Neovisnost	Jednakost	Diskretnost	Zabava	Dužnost
Odanost	Znanje	Radoznalost	Optimizam	Kreativnost
Zdravlje	Tolerancija	Pokretljivost	Sloboda	Otvorenost
Odgovornost	Samokontrola	Kompetentnost	Pouzdanost	Točnost
Odmor	Hrabrost	Podrška	Iskrenost	Timski rad
Humor	Strast	Snaga	Integritet	Poštovanje
Oprost		Trud	Napredak	...



Moje najvažnije vrijednosti:

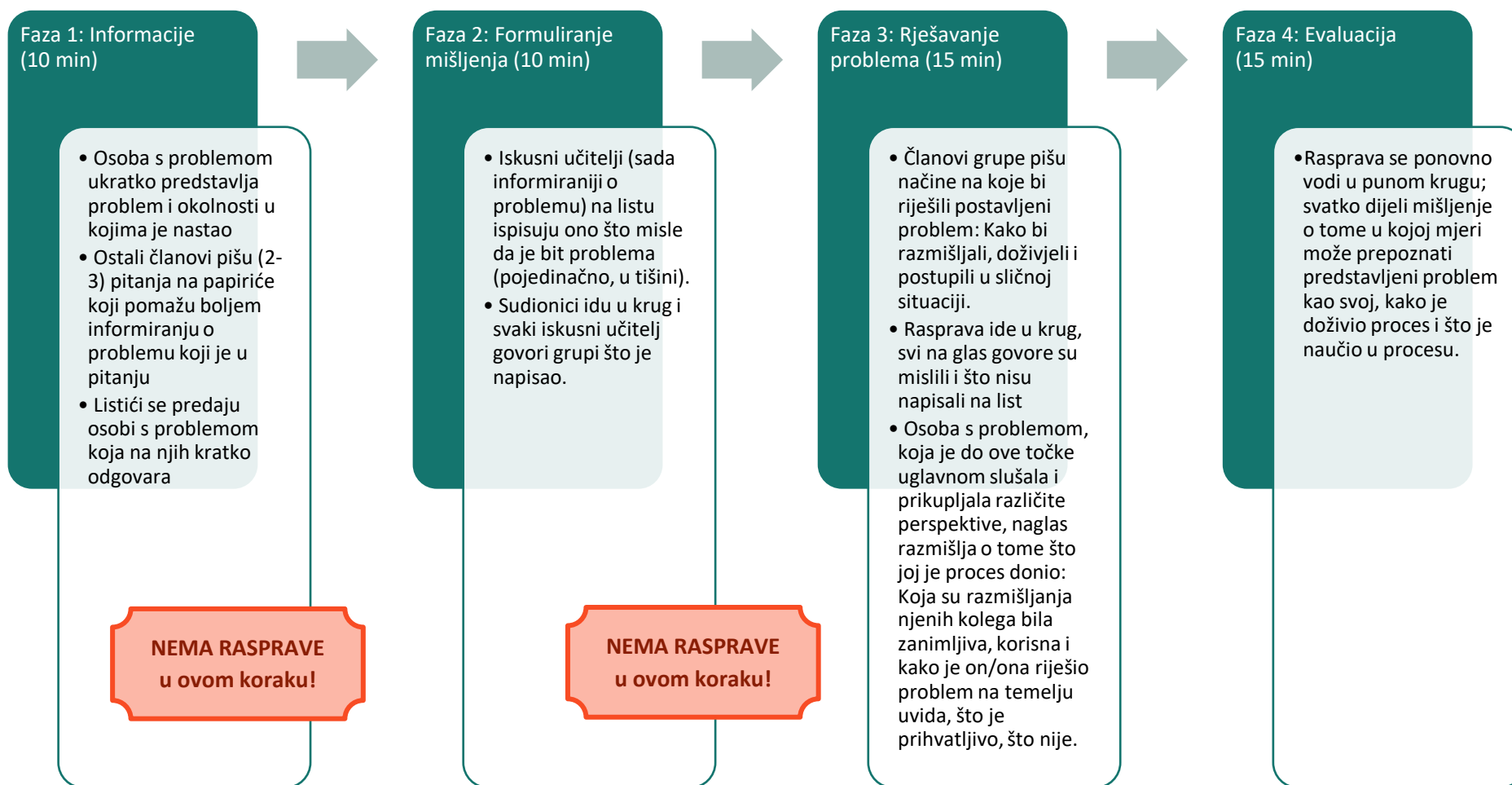
- | | | | |
|----|-------|----|-------|
| 1. | _____ | 2. | _____ |
| 3. | _____ | 4. | _____ |
| 5. | _____ | | |

Nakon što ste odabrali 5 najvažnijih vrijednosti, razmislite o sljedećim aspektima/raspravite o njima:

- a) Kako se vaše odabrane vrijednosti odražavaju u vašim iskustvima i ponašanju? Navedite primjere svojih specifičnih profesionalnih odgovora/djelovanja koji odražavaju svaku vrijednost koju ste izabrali.
- b) Kako će vaše vrijednosti utjecati na vaš rad kao iskusnog učitelja?
- c) Što mislite, koliko je važno razjasniti vrijednosti, kako vlastite, tako i vrijednosti vašeg učitelja početnika?
- d) Kako ćete voditi svog učitelja početnika da postane svjestan temeljnih vrijednosti koje vode njegove/njezine profesionalne odluke?
- e) Što bi takvo razmišljanje značilo za vašeg učitelja početnika?



Prilog 17 – Osvrt u grupama





Prilog 18 – Sokratovska pitanja

Sokratovska pitanja za vođenje osvrta:

Faza	Pitanja (primjeri za svaku fazu)
<p>1. Opis Opišite svoje iskustvo: Prepoznajte problem i jasno ga izrazite. Nemojte još donositi zaključke, nemojte još donositi sudove.</p>	<p>Što se dogodilo? Što ste učinili?</p>
<p>2. Bitni čimbenici koji određuju iskustvo Traženje različitih podataka, relevantnih za razumijevanje problema i njegovih korijena</p>	<p>Kakve su bile vaše reakcije? Što ste mislili i osjećali o ovoj situaciji? Što je za vas bilo važno u ovoj situaciji? Što mislite, što su drugi mislili i osjećali? Kako su postupili? Što je za njih bilo važno?</p>
<p>3. Ocjenjivanje (sudac) Napravite procjenu: Što je dobro, što je loše u ovom iskustvu</p>	<p>Što je to značilo (za vas, za druge, općenito...)? Koliko vam je ova situacija bila teška? Koje su joj bile prednosti i mane? (Za vas, za druge)</p>
<p>4. Analiza Istraživanje problema iz različitih perspektiva.</p>	<p>Kako tumačite ovu situaciju? Što vam ona znači? Što se događalo? (Neviđene strane problema) Koji su mogući uzroci ovog problema? Koliko je ovo iskustvo slično prethodnim iskustvima? Što iz ovoga možete zaključiti?</p>
<p>5. Alternativna rješenja ovog problema Razmislite o svim mogućim rješenjima. Nemojte ih procjenjivati u ovom trenutku, samo promislite.</p>	<p>Što bi se moglo učiniti drugačije? Što biste mogli učiniti sljedeći put u sličnoj situaciji?</p>
<p>6. Vrednovanje rješenja → odlučivanje Odaberite najprikladniju odluku</p>	<p>Koje bi mogle biti posljedice svakog rješenja? Koje je rješenje najbolje?</p>
<p>7. Plan rada 8. Resursi 9. Praćenje napretka</p>	<p>Precizno opišite što ćete sada učiniti? Koji će vam resursi biti potrebni i kako ćete pratiti svoj napredak?</p>



Prilog 19 – Gibbsov model





Prilog 20 – Slušajte, razmišljajte, pitajte

Minor (2019.) u svojoj knjizi *We Got This*¹ opisuje slušanje kroz **tri faze**.



Prva faza je samo slušanje: **Pažljivo slušajte**.

U sljedećoj fazi imamo malo vremena da razmislimo, **procesuiramo** ono što smo čuli i pokušamo to **razumjeti**. Zatim **postavljamo** pitanja na **temelju** onoga što smo **čuli**. Slušanje se dakle sastoji od tri koraka kao što se može vidjeti na slici.

Slušajte

NAČULITE UŠI

- **PRIPREMITE SE NA SLUŠANJE** - Učinkovito slušanje zahtijeva pripremu. Odložite papire, knjige i druge materijale koji vam mogu odvući pažnju. Pobrinite se da vaš učitelj početnik ima vašu punu pozornost.
- **OBRATITE PAŽNJU** - Posvetite svom učitelju početniku vašu potpunu pozornost.
- **POKAŽITE DA SLUŠATE** - Osobito ako se sastajete preko telefona, potaknite svog učitelja početnika da nastavi, koristeći male verbalne komentare poput „Zvuči dobro“, „Nastavi“ ili čak „Aha“.
- **OSVRNITE SE NA IZREČENO** - Ponekad osobne predrasude i uvjerenja mogu iskriviti ono što čujemo. Kao slušatelj, vaša je uloga razumjeti što je rečeno.

Razmišljajte

SMANJITE NESPORAZUME

- **BUDITE OTVORENI ZA RAZLIČITA MIŠLJENJA** - Dobri iskusni učitelji često uče od svojih učitelja početnika. Također, iskusni učitelji mogu poslužiti kao modeli za ponašanje drugima tako što ne iskazuju previše osobnih mišljenja na tvrdoglav način.
- **PROMISLITE PRIJE NO ŠTO PROGovorITE** - Ako promislite o svojim mišljenjima i ona ne zvuče dobro, nemojte ih izgovoriti.
- **GOVORITE GLASNIJE** - Pitajte kada nešto ne razumijete.
- **BUDITE RAZGOVIJETNI** - Neka vaša poruka bude što jednostavnija.

¹ Minor, C. (2019). *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Heinemann Educational Books: November, 2018.



- **NEMOJTE PRETPOSTAVLJATI** - Osim ako nešto ne kažete, u pravilu ne možete biti potpuno sigurni da druga osoba zna što mislite ili osjećate.

Pitajte

ISTRAŽIVAČKA PITANJA

- Koji su najzanimljiviji aspekti vaše aktivnosti?
- Zašto ste se odlučili na ovo usredotočiti?
- Što želite dobiti?
- Po čemu želite biti poznati?
- Što shvaćate kao problem?
- Što vam govori da je vaša procjena točna? Kako drugi ljudi percipiraju ovaj problem?
- Koje pretpostavke ovdje donosite?
- Koje još ideje imate?
- Koliko dugo je ovo problem?
- Što ste naučili iz prošlih iskustava, a niste očekivali da ćete naučiti?
- Koji su razlozi problema?
- Jeste li prije pokušali riješiti ovaj problem? Zašto ili zašto ne? Ako da, kakav je bio rezultat?
- Kakav izbor imate?
- Kakav ste napredak postigli?
- Koje još ideje imate?
- Kako koristite stvari/ideje o kojima smo razgovarali?
- Koje rezultate tražite?

Pitajte

OSNAŽUJUĆA PITANJA

- Koje vještine želite razviti?
- Koje vam strategije padaju na pamet dok promatrate situaciju?
- Što ovdje vidite kao moguća rješenja?
- Kakve rezultate ovdje tražite? Jesu li ti ishodi razumni s obzirom na okolnosti?
- Koji su vam resursi dostupni da vam pomognu krenuti naprijed?
- Od kojih ključnih igrača trebate pomoć?
- Koje vam sile mogu pomoći i/ili smetati?
- Koje su vam još informacije potrebne da biste došli do rješenja?
- Koje su prednosti i mane svakog rješenja?
- Koji je prvi korak koji morate poduzeti kako biste postigli željeni ishod?
- Koje biste alternativne strategije trebali razviti?



- Kako ćete znati da ste svladali ili uspješno poboljšali kompetenciju?
- Kako ćete primijeniti svoju novu vještinu?

Prilog 21 – Igranje uloga u učinkovitom razgovoru | Iskusni učitelj & Učitelj početnik

Dvoje volontera koji će igrati ulogu iskusnog učitelja i učitelja početnika trebaju definirati sljedeća pitanja vezana uz scenarij:

Kriterij	Scenarij
Vrste mentorstva	<input type="checkbox"/> Mentorstvo jedan na jedan <input type="checkbox"/> Mentorstvo na daljinu ili e-mentorstvo <input type="checkbox"/> Obrnuto mentorstvo
Teme o kojima treba raspraviti	
Pozadina i kontekstualizacija scene	
Položaj iskusnog učitelja	
Položaj učitelja početnika	



Prilog 22 – Igranje uloga u učinkovitom razgovoru | Obrazac za promatranje

Dok promatrate igru uloga koju su predstavili kolege, napravite neke bilješke vezane uz sljedeće aspekte koji se odnose na izvedbu iskusnog učitelja tijekom razgovora s učiteljem početnikom:

FOKUS	KRITERIJ	NAPOMENE I OBRAZLOŽENJA
Slušajte	U kojoj je mjeri iskusni učitelj spreman slušati?	
	Je li iskusni učitelj obratio potrebnu pažnju na ono što je govorio učitelj početnik?	
	Je li učitelju početniku bilo jasno da ga iskusni učitelj sluša?	
	Je li bilo jasno da iskusni učitelj razmišlja o onome što je učitelj početnik govorio?	
Razmišljajte	Je li iskusni učitelj mogao pokazati da je otvoren slušanju učitelja početnika?	
	Pokazuje li iskusni učitelj da mu je ugodno govoriti o svojim nedoumicama?	
	Je li iskusni učitelj bio jasan u svojim intervencijama?	
	Je li bilo situacija u kojima iskusni učitelj zauzima neke interpretacije?	
Istraživačka pitanja	Je li iskusni učitelj postavio ispravna i adekvatna istraživačka pitanja?	
Osnažujuća pitanja	Je li iskusni učitelj postavio ispravna i adekvatna osnažujuća pitanja?	

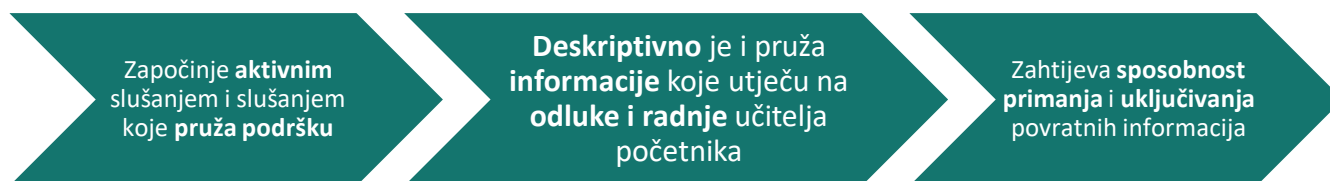


Prilog 23 – Kako pružiti i primiti povratnu informaciju

Jedna od najviše ocijenjenih strategija na ljestvici profesionalnog učenja iskusnih učitelja jest ta da iskusni učitelji nauče **kako pružiti korisne povratne informacije** učiteljima početnicima, kada su te povratne informacije važne za to da:

- Učitelji početnici prepoznaju i steknu vještine i znanja potrebna za uspješnu karijeru
- Iskusni učitelji priznaju snage početnika i motiviraju ih da rade na područjima slabosti
- Učitelji početnici napreduju u svojoj karijeri

Brza i česta povratna informacija uvelike će doprinijeti učvršćivanju odnosa između iskusnog učitelja i učitelja početnika, a bit će korisna kako bi se izbjeglo zaglavljivanje učitelja početnika u nepotrebnoj potrazi za krivim putem u svom istraživanju ili profesionalnom razvoju. Kao takva, učinkovita povratna informacija **više je od samog komentara ili reakcije na radnju:**



Pružanje povratnih informacija znači razumijevanje načina pružanja i primanja povratnih informacija.

Najbolji način pružanja povratnih informacija s ciljem jačanja odnosa između iskusnog učitelja i učitelja početnika, s ciljem potenciranja integracije povratnih informacija u donošenje odluka učitelja početnika je putem:





Moguće je identificirati različite **vrste povratnih informacija** koje iskusni učitelj može koristiti u različitim trenucima odnosa:



TOPLE povratne informacije su konstruktivne, eksplicitne i pomažu u izgradnji i jačanju prednosti:

- Proces je stvarno pomogao učenicima da usredotoče svoje razmišljanje na tešku temu (npr. pomirenje, smrt roditelja, abortus, samoubojstvo mlade osobe itd.).
- Svidio mi se način na koji ste učenicima dali niz opcija u smislu načina na koji mogu odgovoriti na projekt.



HLADNE povratne informacije su konstruktivne i postavljaju pitanja, potičući na razmišljanje o određenim aspektima podučavanja i učenja s ciljem njihovog poboljšanja:

- Pitao sam se koliko ste strukture pružili učenicima i vidite li potrebu za više ili manje u budućnosti?
- Što bi se dogodilo da su učenici bile više angažirani u zadatku?
- Kad biste ponovno radili ovaj zadatak, što biste mogli učiniti da povećate intelektualnu kvalitetu odgovora učenika?
- Što bi se promijenilo da su učenici radili u suradničkim grupama?
- Koje su mogućnosti učenici imali što se tiče uključenosti u proces ocjenjivanja – bilo to samoocjenjivanje ili ocjenjivanje vršnjaka?
- Kako biste mogli poboljšati mogućnosti učenika da sami donose više odluka tijekom nastavne cjeline?
- Kako bi učenici koristili ili primijenili ovo znanje u stvarnom svijetu? Kako biste znali jesu li sposobni za to?
- Koliko su učenici ovu cjelinu percipirali relevantnom za svoje živote? Kako je učiniti još boljom?
- Koje vrste učeničkog razmišljanja biste željeli vidjeti više? Kako možete to isplanirati?
- Što biste voljeli vidjeti više/manje tijekom aktivnosti? Kako se to može dogoditi?



TVRDE povratne informacije su, ponovno, eksplicitne, te postavljaju pitanja za promicanje šireg, dubljeg razmišljanja o poslu:

- Kako se ovaj pristup slaže s vašim vlastitim vrijednostima?
- Činilo se da pretpostavljate X ili Y - kako je to moglo utjecati na konačni rezultat?



Dakle, povratne informacije moraju biti konstruktivne kako bi bile učinkovite i imale utjecaj na ponašanje i donošenje odluka učitelja početnika te ojačale odnos između iskusnog učitelja i učitelja početnika. U nastavku su navedeni neki savjeti o tome kako pružiti konstruktivne i učinkovite povratne informacije:

Najvažniji element u pružanju učinkovite povratne informacije je uspostavljanje atmosfere međusobnog povjerenja i poštovanja. Kada se stvori osjećaj povjerenja, lakše je pružiti i prihvatiti povratnu informaciju.

Pružanje i primanje povratnih informacija može biti vrlo pozitivno iskustvo za iskusnog učitelja i učitelja početnika, dokle god oboje razumijete da dijelite istu predanost razvoju karijere učitelja početnika.

Kada dajete povratne informacije, važno je priznati doprinos učitelja početnika zajedno s područjima u kojima vam je potrebno više.

Uvijek biste trebali biti konkretni u pružanju povratnih informacija. Nije od pomoći reći: „Ne doprinosiš.“ Mnogo je korisnije opisati određeni element posla koji vas se tiče.

Neka povratne informacije budu jednostavne. Kada planirate pružiti povratne informacije, odlučite se za mali broj područja koja želite pokriti. Ne želite napraviti popis grešaka nalik onome za kupovinu koji bi mogao opteretiti i obeshrabriti učitelja početnika.

Održite sastanak u svom uredu ili drugom privatnom prostoru – nikada ne dajte negativne povratne informacije u otvorenom prostoru s drugima u blizini.

Dok dajete povratne informacije, održavajte kontakt očima i odmjeren ton. Nemojte uvijek pretpostavljati da vaš učitelj početnik razumije ili se slaže sa svime što ste rekli.

Podijelite svoje namjere. Podsjetite svog učitelja početnika da vaša povratna informacija NE služi da im kažete što rade krivo. Umjesto toga, pokušavate izvući najbolje iz njih.



Prilog 24 – Kviz o mentalitetu za rast i razvoj

Test načina razmišljanja

Upute : Označite kućicu koja predstavlja kako se osjećate vezano za navedenu tvrdnju.

1. Ne možeš mijenjati svoju inteligenciju.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
2. Uvijek možeš promijeniti osnovne stvari koje te čine osobom takvom kakva jesi.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
3. Svatko može postati glazbenik ili postati dio glazbene industrije.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
4. Samo će nekolicina ljudi biti istinski dobra u sportu - moraš se roditi s talentom.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
5. Matematiku je mnogo lakše naučiti ako si muškarac ili ako si dio kulture koja posebice cijeni matematiku.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
6. Bez obzira kakva si osoba, uvijek se možeš promijeniti.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
7. Izbjegavam isprobavanje novih stvari jer je za mene to prestresno.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
8. Neki su ljudi dobri i brižni, neki nisu - ljudi se uglavnom ne mijenjaju.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.



Test načina razmišljanja

9. Cijenim kad me drugi savjetuju kako se mogu popraviti.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
10. Svi ljudi, osim onih s moždanim ozljedama ili urođenim defektima, imaju jednak kapacitet za učenje.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
11. Ljudi su u načelu dobri, ali ponekad donesu pogrešne odluke.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
12. Možeš naučiti nove stvari, ali ne možeš postati inteligentniji / pametniji.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
13. Ponekad možeš raditi neke stvari drugačije, ali ne možeš promijeniti one dijelove sebe koji te sačinjavaju.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
14. Važno je da djeca izvršavaju svoje školske obveze kako bi naučili nešto novo.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.
15. Ljudi koji su pametni se ne moraju puno truditi.
 Čvrsto se slažem. Slažem se. Ne slažem se. Čvrsto se ne slažem.



Test načina razmišljanja

Pitanja rasta (pitanja koja podržavaju misaoni sklop rasta) : 2, 3, 6, 9, 10, 11, 14

1. Čvrsto se slažem. - 3 boda
2. Slažem se. - 2 boda
3. Ne slažem se. - 1 bod
4. Čvrsto se ne slažem. - 0 bodova

Fiksna pitanja (pitanja koja podržavaju fiksirani misaoni sklop) : 1, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 15

1. Čvrsto se slažem. - 3 boda
2. Slažem se. - 2 boda
3. Ne slažem se. - 1 bod
4. Čvrsto se ne slažem. - 0 bodova

Izražen promjenjivi misaoni sklop : 45 - 33 boda

Promjenjivi misaoni sklop s nekim elementima
fiksno misaonog sklopa : 32 - 24 boda

Fiksni misaoni sklop s elementima promjenjivog
misaonog sklopa : 23 - 15 bodova

Izražen fiksni misaoni sklop : 14 - 0 bodova

Preuzeto s :

Dweck, C.S.(2006) Mindset : The new psychology of success. New York House Inc.

NAPOMENA: POJAM „MISAONI SKLOP RASTA“ ISTOZNAČAN JE POJMU „MENTALITET ZA RAST I RAZVOJ“

Prilog 25 – Jezik mentaliteta za rast i razvoj (drugim riječima: *misaonog sklopa rasta*)



Samo daj!



- 1** **Od označavanja do procesa**
Hvalite trud, ne talent. Pažnju pružite procesu učenja.
- 2** **Pravi primjeri**
Navedite primjere misaonog sklopa rasta u raznim situacijama.
- 3** **Visoka očekivanja**
Svojim studentima prenesite kakva su vaša očekivanja.
- 4** **Pozitivan unutarnji monolog**
Naučite studente kako si pozitivnim razgovorom sa samim sobom možemo pružiti podršku pri učenju.
- 5** **Razgovor o rastu mozga**
Pokažite im vezu između učenja i rezultata.



Jednoga dana ...



Jednoga dana dobijete odbijenicu od novinske kuće koja vam je vrlo važna i mnogo draga. Vrlo ste razočarani. To poslijepodne, na putu kući, otkrijete da ste dobili kaznu za parkiranje. Jako isfrustrirani zovete svog partnera da podijelite svoje iskustvo, ali vaš partner ne može razgovarati.

Što biste mislili?

Kako biste se osjećali?

Što bi učinili?

Umjesto ...



Nisam dobra
u ovome.

Probaj ovo ...



U čemu griješim?



#1 Od označavanja do procesa



Izrečeno



Ti si tako pametan!

Proces

Svidjelo mi se kako
si riješila taj problem!





Umjesto ...

Ne ide me ovo dobro.
Odlično me ovo ide.
Odustajem.
Ovo je preteško.
Ne mogu napraviti ovo bolje.
Jednostavno ne mogu napraviti X.
Pogriješila sam.
Ona je tako pametna. Ja nikada neću biti tako pametna.
Dovoljno je dobro.
Plan A nije uspio.



Probaj ovo ...

U čemu griješim?
Na pravom sam putu.
Iskoristit ću neke strategije koje smo učili.
Ovo iziskuje nešto truda i vremena.
Uvijek se mogu popraviti, pa ću se nastaviti truditi.
Istrenirat ću svoj mozak za X.
Greške mi pomažu bolje učiti.
Je li ovo stvarno moj najbolji rad?
Dobra stvar da abedeca ima još 29 slova.



Prilog 26 - Stres naspram Stresora

U navedenim opisima naznačite što je stres, a što stresor.

Statement	Stres	Stresor
1. Boli me glava jer sam umoran.		
2. Sutra pišemo test i strah me.		
3. Imam puno posla.		
4. Već imam ozbiljne želučane tegobe zbog prekomjerne količine posla.		
5. Tjeskoban sam jer sam zaljubljen, srce mi brže kuca, teško se koncentriram na učenje, a misli mi jure.		
6. Šef mi je ponovno dao puno posla.		
7. Zapeo sam u gužvi na putu do posla/škole i bojim se da ću zakasniti.		
8. Postajem jako umoran od rada u ovoj bučnoj, napornoj učionici.		
9. Učenje za završne ispite je naporno. Već sam nervozan i umoran i jedva čekam da konačno počnu ispiti.		
10. Uzbuđen sam jer znam da sljedeći tjedan ravnatelj dolazi u moj razred na hospitaciju.		





Prilog 27 - Stresne situacije II

Za gore opisane stresne situacije saznajte što vam je potrebno kako biste se uspješno nosili s njima. Obratite pozornost na to što možete učiniti sami i gdje vam je potrebna pomoć. Budite što konkretniji: Što trebate, gdje i kako to možete postići. Pomozite si istraživačkim pitanjima (Što mi treba? Gdje to mogu postići? Tko mi može pomoći? Kako to mogu učiniti? ...)

STRES 1:

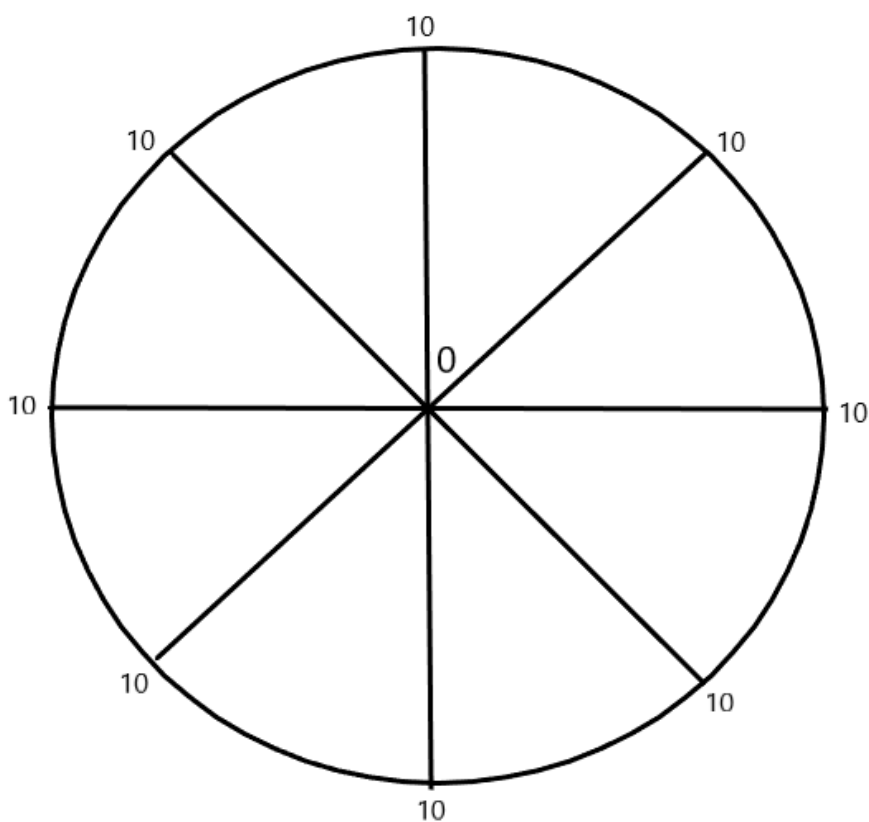
STRES 2:



Prilog 28 - Kolo ravnoteže

Odredite jedno od važnih stresnih područja učiteljskog rada (odnosi, podučavanje, ocjenjivanje itd.) i podijelite ga na manja područja (6 ili 8 područja). Napišite ova područja na kolo ravnoteže i, ovisno o vašem uspjehu, ocijenite ih od 0 (potpuno neuspješno) do 10 (ovladao sam ovim područjem koliko mogu, ili koliko sam sposoban itd.). Na temelju ocjena i kriterija koje ste razvili (važnost područja; područje na koje možete imati najveći utjecaj uz najmanje promjena...), odaberite područje koje možete raščlaniti na isti način. Na taj način identificirajte jedno područje u kojem možete započeti s promjenama koje vode k rješenju/prevladavanju stresa.

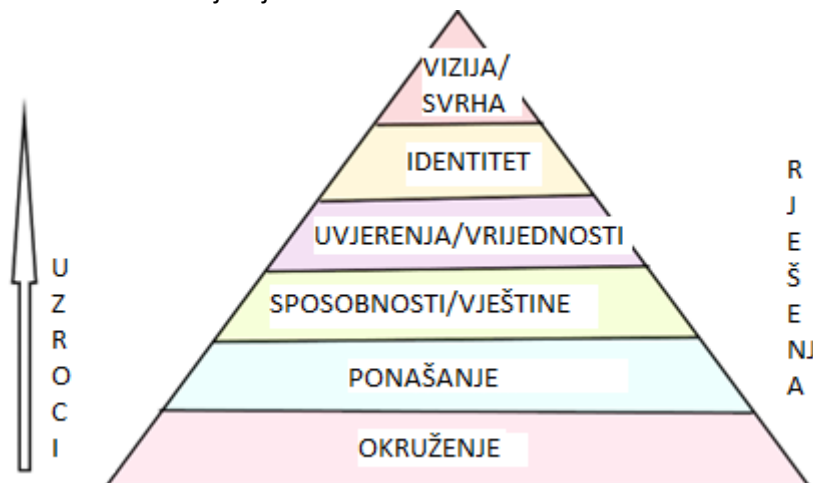
KOLO RAVNOTEŽE





Prilog 29 - Piramida logičkih razina (Dilts)

Odaberite izrazito stresnu situaciju (možda neku iz prethodne aktivnosti) i pomoću piramide logičkih razina otkrijte s koje razine dolazi. Počnite od najniže razine (okruženje) i krenite prema gore. Kako biste što trajnije riješili situaciju, potražite rješenje jednu razinu više (od razine uzroka). Istražite nekoliko mogućnosti što bi se i kako moglo promijeniti na višoj razini, tako da promjena ima konstruktivan utjecaj na niže razine.



OSVRT



Prilog 30 - Odlučujuće dimenzije

Eksplanatorni stil se odnosi na tri odlučujuće dimenzije: Trajnost, ekstenzivnost i personifikaciju. Opišite jednu od svojih stresnih situacija i jedan od svojih uspjeha što detaljnije, kroz prizmu tri dimenzije stila objašnjavanja. (Za jasniju sliku vašeg stila objašnjavanja preporučuje se Seligmanova literatura u kojoj je dostupan upitnik o stilu objašnjavanja)

OSVRT

Prilog 31 - Savjeti i trikovi

Kad sljedeći put budete koristili Google, istražite ove savjete i trikove:

- **Koristite navodnike kako biste dobili "TOČNO" podudaranje**

Redovno pretraživanje putem Googlea ili samo upisivanje fraze koju želite općenito se smatra plitkim pretraživanjem. Ako to učinimo, naši rezultati će nam pokazati stranice koje mogu, ali ne moraju sadržavati sve riječi koje ste spomenuli u svom upitu za pretraživanje. Ali, ako svoju frazu ili pitanje za pretraživanje zatvorite u navodnike poput ovog: "*empowering teachers personal, professional and social continuous development through innovative peer-induction programmes*", tada će Google izvršiti dublju pretragu. Isprobajte – jedini rezultati koje ćete dobiti unosom gore navedene fraze unutar navodnika bit će u vezi s LOOP-om!

- **Pretražujte unutar određene stranice pomoću **site:****

Ako želite da Google vrati rezultate unutar određene web stranice, samo dodajte **site:** prije pitanja koje tražite. Ovo je također korisno ako želite provesti interno pretraživanje na web stranici, ali ga stranica ne nudi vlastiti pretraživač ili ga ne nudi u posebno učinkovitom obliku. Pokušajte ovo, unesite u Google sljedeću potpunu podcrtanu frazu **site: empowering-teachers.eu experienced teacher** i Google će vam pokazati rezultate s naše web stranice LOOP u kojima se spominje fraza "experienced teacher (iskusni učitelj)".

- **Isključite pojam iz rezultata pretraživanja pomoću crtice –**

Ako ne želite da se pojam ili fraza pojavljuju u rezultatima pretraživanja, samo dodajte **_** ispred te riječi. Pokušajte ovo, unesite sljedeću podcrtanu frazu: **empowering teachers - loop**, i rezultati pretraživanja pokazat će vam druge načine na koje se učitelji mogu osnažiti, izvan našeg projekta. Slično tome, ako upišete **Tesla** u traku za pretraživanje, prvi rezultati će vam pokazati automobil, ali ako upišete **Tesla -automobil**, rezultati će izostaviti sve što je povezano s automobilom, a umjesto toga će vam prikazati nevjerojatnog znanstvenika!

- **Potražite određenu vrstu datoteke pomoću **filetype:****

Ako želite dobiti rezultate pretraživanja koji sadrže određenu vrstu datoteke kao što je PDF ili PPT, dodajte **filetype:<vrsta datoteke>** (bez uglatih zagrada) nakon fraze koju želite pretraživati. Na primjer, ako upišete **loop empowering teachers filetype:PDF**, generirani rezultati pokazat će vam neka od naših izvješća koja možete preuzeti u PDF formatu.

- **Koristite zamjenski znak ***** za pretraživanje**

Ako niste sigurni ili ste zaboravili bilo koji pojam u svom upitu za pretraživanje, upotrijebite zamjenski znak *****. Google će ga umjesto vas zamijeniti relevantnim pojmovima. Na primjer, ako upišete **empowering teachers * professional and social continuous development through innovative peer-induction programmes**, Google će znati da tražite LOOP projekt.

- **Kombinirajte pretraživanja s **OR** i **AND****

Ako želite da vaši rezultati pretraživanja sadrže dva pojma, stavite ključnu riječ **AND** između njih – upišite u traku za pretraživanje **mentor AND tutor**, i Google će vam pokazati rezultate koji sadrže oba pojma. Slijedeći istu logiku, ako želite da se bilo koji od pojmova pojavi u

LOOP - Osnaživanje osobnog, profesionalnog i društvenog kontinuiranog razvoja učitelja kroz inovativne programe uvođenja kolega u učiteljsku profesiju



vašim rezultatima pretraživanja, između njih upotrijebite ključnu riječ **OR** – upišite mentor OR tutor i vidite razliku u usporedbi s pretraživanjem **AND**.

- **Filtrirajte pretraživanja s AFTER:, BEFORE: ili .. između dva broja**

Ako želite da vam Google prikazuje rezultate pretraživanja koji su objavljeni nakon određene godine, koristite oznaku **AFTER:**. Ako unesete potpuni podcrtani tekst u svoj preglednik, na primjer, mentorska praksa AFTER:2020, pretraživanje će vam pokazati rezultate objavljene nakon 2020. Isto možete učiniti s **BEFORE:**, i vratit će vam rezultate objavljene prije navedene godine. Također možete pretraživati rezultate objavljene u određenom rasponu godina ili između bilo kojih brojeva. Samo dodajte .. između dva broja koja želite pretraživati, na primjer, mentorstvo 2017..2021 i rezultati koje dobijete bit će objavljeni između 2017. i 2021. godine.



Prilog 32 – Praktični savjeti

Prijedlozi za platforme i strategije kako svoju video komunikaciju učiniti zanimljivijom i privlačnijom.

Upoznajte platformu koju koristite:

Kao iskusen učitelj, trebali biste biti u stanju pravilno upravljati svojim medijem predavanja. Platforme poput Google Meet-a i Zoom-a nude dobro strukturirane i jednostavne savjete o tome kako najbolje koristiti njihov okvir za edukatore. Možete ih istražiti klikom ovdje za [Google Meet](#) i klikom ovdje za [Zoom](#).

Diverzificirajte svoj pristup:

Koristite nevjerojatan alat koji je pred vama - računalo! Pokažite videozapise, koristite ankete i kvizove ili obrazovne igre. Neke ideje koje bi vam mogle pomoći možete pronaći u Aktivnosti 3.

Uključite neke aktivnosti:

Probijanje leda, grupno rješavanje problema i grupni razgovori su sve dobre mogućnosti. Neke ideje za virtualne grupne aktivnosti pronaći ćete u sljedećem poglavlju nastavne cjeline, Aktivnost 3.

Neka bude interaktivno:

Pozovite svoju publiku da sudjeluje i postavite im otvorena pitanja. Neka vam ne bude neugodno ako nitko ne odgovori odmah. Pustite da se tišina malo smiri i netko će odgovoriti. Ili možete upotrijebiti okvir za razgovor i zamoliti svoju publiku da odgovori u okviru za razgovor.

Koristite kamere:

Neka vam kamera uvijek bude uključena - nitko neće komunicirati s praznim kvadratom. Također, potaknite svoje sugovornike da i oni uključe svoje kamere ali nemojte to forsirati.

Stavite grupe u izdvojene sobe:

Osobno iskustvo upoznavanja vršnjaka važan je element učenja. Stavljanje učenika u sobe za izdvojene grupe pomoći će im da se bolje povežu među sobom i bit će im ugodnije tijekom cijelog procesa.

Zatražite povratne informacije:

Pitajte svog učitelja početnika, grupe učenika ili druge iskusne učitelje što misle o virtualnim predavanjima. Misle li da su učinkovita? Što bi se moglo poboljšati? Koju vrstu sadržaja žele vidjeti više ili koji im pristup najviše odgovara?



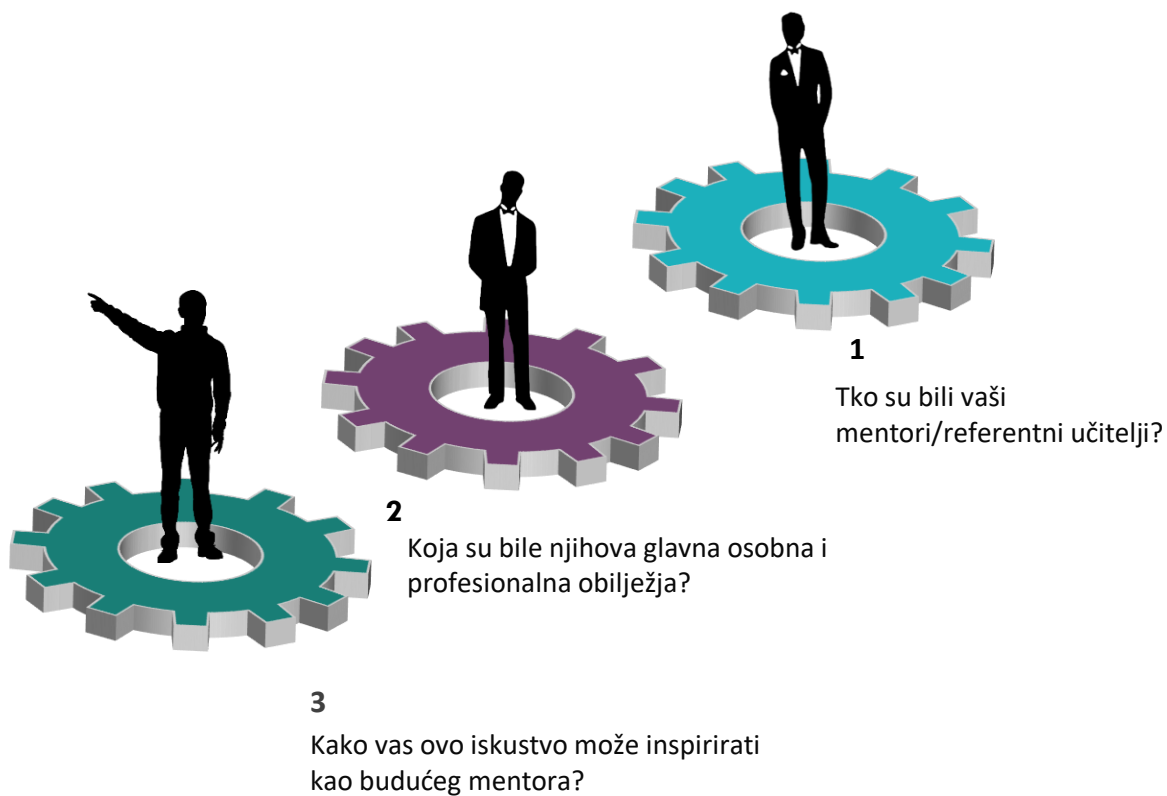
Prilog 33 - Kako stvoriti interaktivne lekcije

IME RESURSA	HIPERVEZA	OBJAŠNENJE
Google Jamboard	https://edu.google.com/jamboard	Pametna bijela ploča koja bolje, vizualno i interaktivno, dijeli ideje u brainstormingu ili predavanjima.
Class Dojo	https://www.classdojo.com/	Globalna zajednica od 50 milijuna+ učitelja i obitelji koje se okupljaju kako bi podijelili najvažnije trenutke učenja djece u školi.
Mentimeter	https://www.mentimeter.com/	Nudi prezentacije koje su jednostavne za izradu, interaktivne ankete, kvizove i oblake riječi.
Kahoot	https://kahoot.com/schools/distance-learning/	Alati za učenje na daljinu omogućuju vam da se povežete s učenicima kada uče od kuće i povećate njihovo sudjelovanje.
Quizlet	https://quizlet.com/	Nudi jednostavnu izradu i dijeljenje digitalnih kartica i testova za vježbu.
Teach Against Coronavirus	https://teachagainstcoronavirus.com/edu/	Nudi popis od više od 500 resursa koji mogu pomoći učiteljima koji imaju poteškoća s online podučavanjem.
Albert	https://www.albert.io/blog/tools-for-distance-learning/	131 alat za učenje na daljinu & strategije za angažman učenika.
Amazing Educational Resources	https://www.amazingeducationalresources.com/	Olakšava pristup i dijeljenje besplatnih visokokvalitetnih resursa između učitelja, roditelja i učenika.
Padlet	https://padlet.com/	Padlet digitalna oglasna ploča, ispunjena bogatim medijima, uključuje riječi i slike te videozapise i poveznice.
Insert Learning	https://insertlearning.com/	Omogućava umetanje sadržaja s uputama na bilo koju web stranicu.
Pear Deck	https://www.peardeck.com/	Prezentacije su postale zanimljivije, dodane su formativne procjene i interaktivna pitanja.
Flip	https://info.flip.com/	Aplikacija za video raspravu u kojoj se možete povezati u sigurnim, malim grupama za dijeljenje videozapisa, izgradnju zajednice i učenje zajedno.
Canva Storyboarding	https://www.canva.com/create/comic-strips/	Web stranica za učenike koji je mogu koristiti za izradu svog stripa/storyboarda.
Explain everything	https://explaineverything.com/	Omogućuje vam stvaranje zanimljivih lekcija i dodjeljivanje aktivnosti i zadataka.
HyperDocs	https://www.hyperdocs.co/index.php/	Učiteljima nudi predloške za izradu dokumenata s hipervezama, s pedagogijom na umu.
Sway	https://sway.com/	Jedinstvena platforma koja vam pruža dinamične, kinematografske prezentacije.
Miro	https://miro.com/	Brza, besplatna i jednostavna mrežna pametna ploča napravljena da vam pomogne u suradnji s drugima.
TedEd	https://ed.ted.com/	Veliko središte edukativnih videa i predavanja.
Parlay	https://parlayideas.com/	Aplikacija koja olakšava raspravu u učionici, uključujući upute za učenike gdje mogu napisati svoje mišljenje, odgovoriti drugima i voditi bilješke.
Book Creator	https://bookcreator.com/	Omogućuje učenicima izradu vlastitih knjiga. Ovaj alat učenicima daje slobodu da ga učine onoliko jednostavnim ili složenim koliko žele.

LOOP - Osaživanje osobnog, profesionalnog i društvenog kontinuiranog razvoja učitelja kroz inovativne programe uvođenja kolega u učiteljsku profesiju



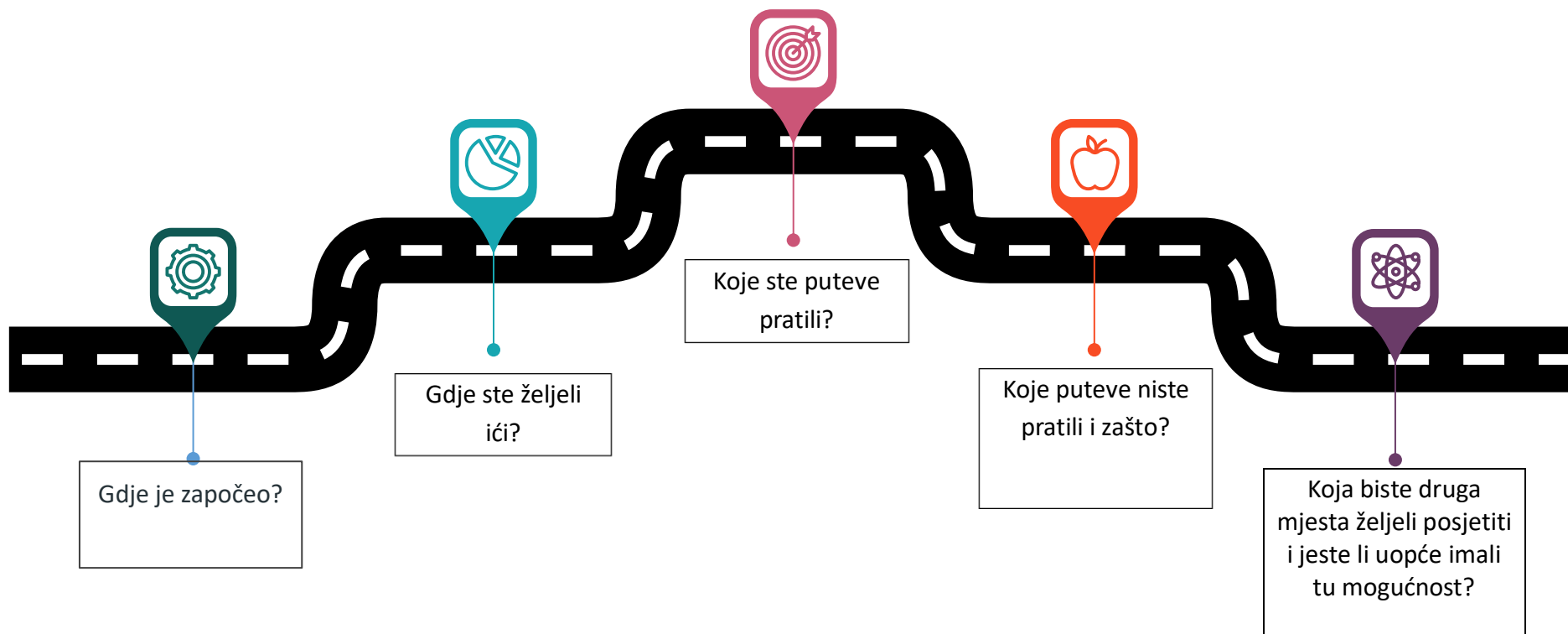
Prilog 34 – Razmišljanje o mojim iskusnim učiteljima



OSVRT



Prilog 35 - Moj profesionalni put





Prilog 36 – Aktivnost samorefleksije

Iskusni učitelj može razmisliti o očekivanjima od sebe samog kao i o očekivanjima vezanima za mentorski odnos. Odvojite malo vremena da odgovorite na sljedeća pitanja

- Što znači biti dobar iskusan učitelj/mentor?
- Smatrat ću se dobrim iskusnim učiteljem/mentorom ako...
- Moji će ciljevi biti ispunjeni kada...

„Koji je moj stav o...”

- ...svrsi mentorstva?
- ...odnosu s mojim učiteljem početnikom?
- ...o tome tko zna što je bolje?
- ...o tome tko utvrđuje plan rada?
- ...tome kako će se odlučivati o stvarima?
- ...tome tko i kad tko govori, a tko sluša?
- ...tome tko ima posljednju riječ?
- ...tome da me se pita „smiješna pitanja“?
- ...tome tko bira fokus?
- ...tome da sam pristupačan, dostupan i raspoloživ?
- ...tome kada, kako i gdje radimo zajedno?

OSVRT



Prilog 37 – Oprečne vrijednosti

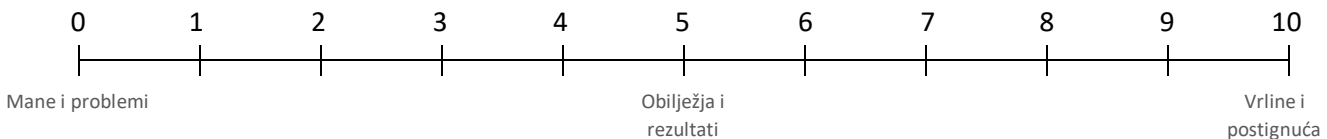
Sljedeća pitanja predstavljena su kao dvije polarne suprotnosti ili kao dvije oprečne vrijednosti. Možda niste na kraju „vage“, već na pola puta između. Odgovorite razmišljajući o tome što bi za vas značilo biti iskusan učitelj.

Je li (se) inače:

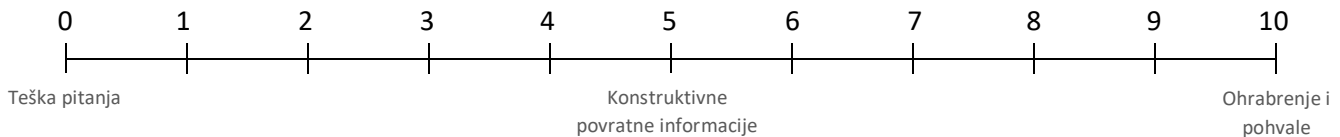
- koncentrirate na potencijalne prednosti i mogućnosti ili u nečemu primjećujete teškoće ili prepreke?



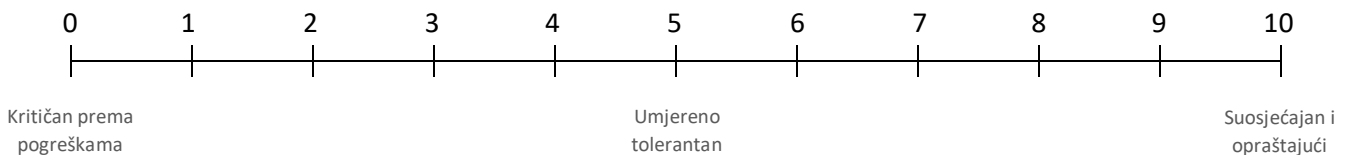
- koncentrirate više na mane i probleme nego na vrline i postignuća?



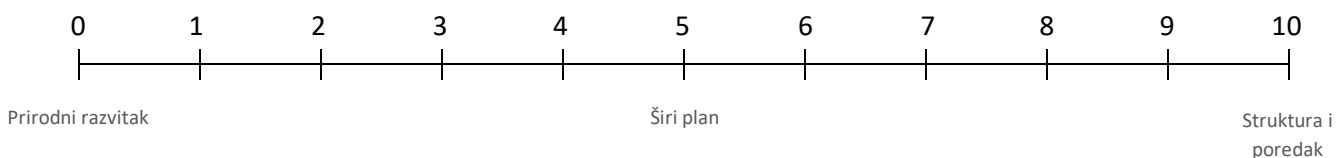
- postavljate teška pitanja češće nego što priznajete uspjehe ili nudite ohrabrenje i pohvalu?



- imate veću sklonost ka kritiziranju pogrešaka drugih ljudi ili ste skloniji suosjećajnosti i opraštanju?

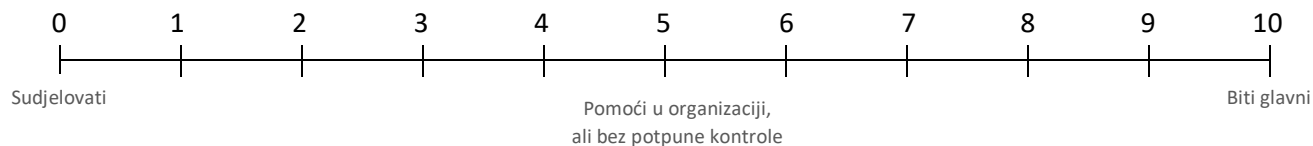


- preferirate strukturu i red ili više volite pustiti da se stvari odvijaju prirodno?

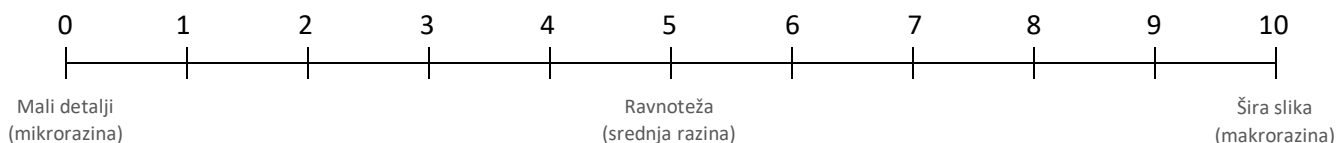




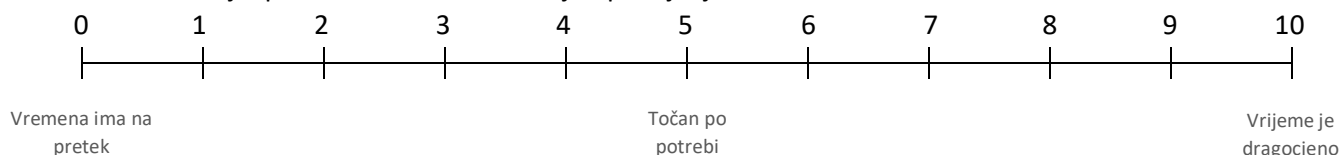
- više volite biti zaduženi za stvari ili samo sudjelovati u njima?



- koncentrirate više na male detalje nego na širu sliku?



- svaku minutu smatrate važnom i dragocjenom i vjerujete da nikada nema trenutka za gubljenje ili ste skloniji opuštenosti i zanemarivanju upravljanja vremenom?





Prilog 38 - Kontrolni popis okruženja

Što pomaže mom radu, a što ga ometa u mom okruženju – kontrolni popis ponudit će vam skup procjena potencijalne podrške struktura. Umjesto da samo označavate okvire, kvalitetu podrške možete označiti slovima „P“ (ako struktura predstavlja prednost u vašoj školi), „U“ (umjereno podržava) ili „S“ (slabo/ne postoji). Na kontrolnom popisu također ćete pronaći još dva odjeljka koja možete provjeriti za svaku izjavu: „Može li se ovo riješiti?“ (Da/Ne) i „Tko to može riješiti?“ (Voditelj škole/Administracija/Suradnici). Posljednji odjeljak na kontrolnom popisu pod nazivom „Komentari“ rezerviran je za vaše primjedbe i razmišljanja. Ako ste neke od tvrdnji označili sa „S“, ako želite, ovdje možete označiti potencijalnu situaciju, ako je to u vašoj moći. Još jednom imajte na umu da se **iskusni učitelji ne mogu sami nositi sa svim poteškoćama**. Možete ponuditi ispunjeni kontrolni popis svom školskom voditelju ili ravnatelju i vidjeti postoji li područje koje se može poboljšati, unutar izjava koje su vam ključne za vaš razvoj.

	Prednost/ Umjereno/ Slabo	Može li se ovo riješiti?	Tko može riješiti ovo?	Komentari
Učiteljima početnicima nudi se plan uvođenja u posao i resursi podrške kada prvi put počnu raditi u ovoj školi.		DA/NE		
Usklađivanje iskusnih učitelja i učitelja početnika pažljivo se razmatra, kao i stupanj do kojeg su iskusni učitelji i učitelji početnici kompatibilni na profesionalnoj i međuljudskoj razini.		DA/NE		
Potporu učiteljima početnicima pruža širok raspon pojedinaca, sustava i procedura u školi; to nije samo posao iskusnog učitelja.		DA/NE		
Odvojeno je dovoljno vremena za sastanke i suradnju između iskusnog učitelja i učitelja početnika.		DA/NE		
Predviđeni su redoviti mentorski sastanci između iskusnog učitelja i učitelja početnika.		DA/NE		
Prepoznajući potrebu za vremenom izvan učionice radi suradnje, iskusni učitelj i učitelj početnik dijele manje vremena na nastavi licem u lice.		DA/NE		
Mogućnosti profesionalnog učenja postoje za iskusnog učitelja i učitelja početnika.		DA/NE		
Raspored nastave i raspored sati uzimaju se u obzir u skladu s iskustvom, sklonostima i zahtjevima učitelja početnika.		DA/NE		
Iskusni učitelj i učitelj početnik dijele isti radni prostor.		DA/NE		
Iskusni učitelj i učitelj početnik predaju istom razredu ili isti predmet.		DA/NE		
Postoje sustavi za praćenje i redovito raspravljanje o napretku učitelja početnika, razini profesionalizma i osjećaju samoučinkovitosti.		DA/NE		
I početnici i iskusni učitelji primaju aktivnu, izravnu pomoć od školskih administratora.		DA/NE		
Iskusni učitelji imaju pristup mreži sustava podrške unutar i izvan škole.		DA/NE		
Ljudi se međusobno podržavaju i surađuju u kolegijalnom pristupu škole podučavanju i učenju.		DA/NE		
Iskusni učitelji vrlo su priznati i cijenjeni zbog posla koji rade.		DA/NE		
Mentorstvo je prioritet i smatra se ključnim za poboljšanje ishoda učenja učenika, kapaciteta za izgradnju i jačanje obrazovnih institucija.		DA/NE		
Voditelj profesionalnog učenja ili uvođenja u posao podržava iskusne učitelje i mentorstvo.		DA/NE		



Prilog 39 – Koje prakse smetaju učinkovitom mentorstvu

Razmislite o tome koje prakse stoje na putu učinkovitog mentorstva.

- „Postoji odgovarajuća neravnoteža u odnosu moći ako postoji veliki jaz u znanju, iskustvu i stručnosti između dvije osobe.”
- „Postupno produbljivanje mentorskog odnosa, kroz različite vrste profesionalnog dijaloga i suradnje, ključno je za produbljivanje učenja koje takvi odnosi omogućavaju.”
- „Može biti zastrašujuće razgovarati s nekim tko ima mnogo više iskustva i znanja o podučavanju i učenju od nas.”
- „Neke su teme ugodnije ili lakše za raspravu s različitim osobama.”
- „Neki ljudi imaju više znanja ili sposobnosti nego što mislimo.”

OSVRT



Prilog 40 – Rasprava o 4 ključne točke

Odvojite malo vremena sa svojim učiteljem početnikom i povedite s njim raspravu o ključnim točkama vašeg odnosa i kako on može biti transparentniji. Možete napisati svoje zaključke. Identificirali smo četiri ključne točke o kojima biste trebali razgovarati sa svojim učiteljem početnikom kako biste uskladili svoja očekivanja i izbjegli moguće nesporazume.

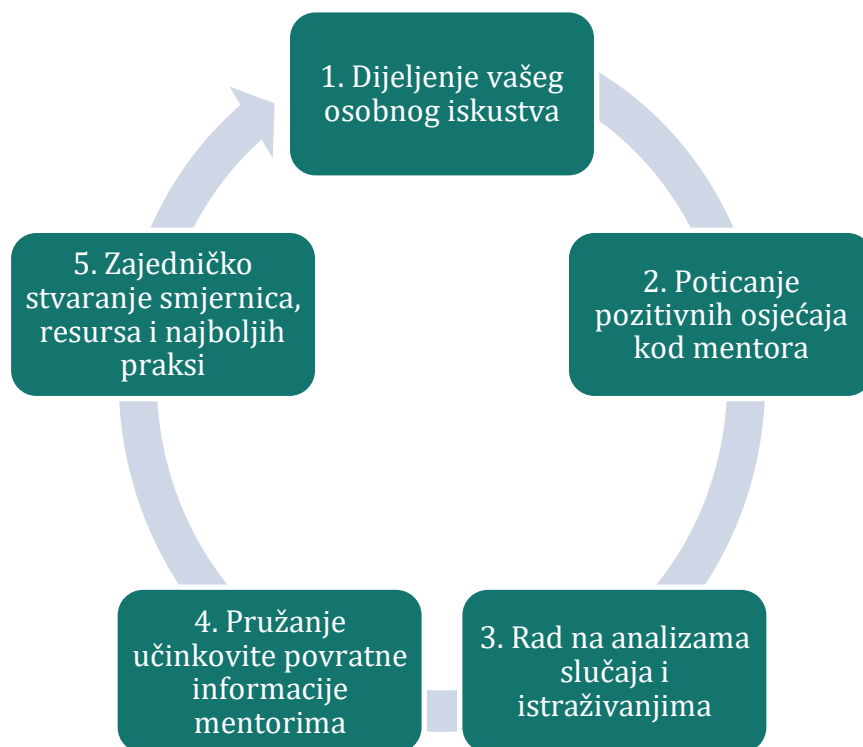
- **Prekretnice:** Što ću putem ponuditi svom učitelju početniku? Što učitelj početnik očekuje da mu se ponudi? Što bi bio napredak za nas oboje i kako ćemo ga pratiti?
- **Upravljanje vremenom i predanost:** Koliko vremena bi iskusan učitelj trebao posvetiti mentorstvu? Koliko vremena treba učitelju početniku?
- **Vrste i učestalost komunikacije:** Kako ćemo komunicirati? Koji je najbolji način da verbaliziramo naš odnos? Koliko često to trebamo činiti?
- **Konačni ciljevi:** Što će biti potrebno da se proces mentorskog podučavanja završi uspješno? Što iskusni učitelj vidi kao uspješno mentorstvo? Što učitelj početnik vidi kao uspješno mentorstvo? Koje bi moguće situacije netko od vas mogao shvatiti kao neuspjeh procesa?

OSVRT



Prilog 41 – Razmišljanje o putu za izgradnju odnosa

Shema predstavlja mogući put za izgradnju odnosa među iskusnim učiteljima.



Prilog 42 – Načela Programa uvođenja novih učitelja



Modularnost

- Ne morate raditi stvari po redu

Prilagodljivost

- Sve materijali se mogu prilagoditi - služe kao prijedlozi

Odnos je cilj

- Aktivnosti i materijali su u službi odnosa

Lakoća korištenja

- Svi materijali predstavljeni su na sličan i predvidljiv način

Ovladavanje

- Najprije mentor, a kasnije i učitelj početnik moraju učiniti program svojim

Učitelji početnici moraju biti aktivni

- Radi se o dvosmjernom procesu, ne samo o učitelju početniku koji sluša i upija



Prilog 43 – Predstavljanje Programa uvođenja novih učitelja u učiteljsku profesiju

POVIJEST PROGRAMA (I PONEŠTO BUDUĆNOSTI)

LOOP – Osnaživanje osobnog, profesionalnog i društvenog kontinuiranog razvoja učitelja kroz inovativne programe uvođenja kolega u učiteljsku profesiju je trogodišnji Erasmus+ KA3 Policy eksperimentalni projekt koji povezuje 13 partnerskih organizacija iz 7 europskih zemalja te uključuje, među ostalim partnerima, i 3 ministarstva iz područja obrazovanja.

Glavna ideja programa bila je voditi prema **sustavnim rješenjima i političkim promjenama** koje bi učiteljsku profesiju učinile privlačnijom i koje bi, zbog pozitivnijeg iskustva početnog uvođenja u radno mjesto, smanjile napuštanje karijere u kasnijim fazama.

Jedan od glavnih aspekata projekta je razvoj programa za osposobljavanje iskusnih učitelja za mentore i programa za uvođenje u posao novih učitelja. Ovaj temeljni dio posvećen je boljem razumijevanju toga.

Razvoj programa uslijedio je nakon opsežnog istraživanja, intervjuja, fokus grupa i anketa provedenih u svim partnerskim zemljama. Istraživanje je imalo za cilj identificirati područja u kojima bi mogla biti potrebna dodatna podrška, detaljno podesiti sveobuhvatnu ideju o tome kako bi mentorstvo u uvođenju trebalo izgledati te odrediti točniju strukturu materijala koji bi bili poželjni.

Nakon izrade usporednog izvješća započeo je rad na razvoju materijala. Materijali su dijelom razvijeni kroz participativne događaje s učiteljima gdje su sudionici aktivno sudjelovali i davali povratne informacije. Provedeno je i testiranje mentorskog programa uz predstavljanje programa uvođenja novih učitelja kao personalnog programa osposobljavanja osoblja.

Dakle, gdje smo sada s projektom? U fazi pilot testiranja. Logika projekta je strukturirana na sljedeći način:



Važna napomena u ovom trenutku je da razvijene programe ne želimo vidjeti kao konačne i dovršene. U nadolazećim mjesecima imat ćemo fazu pilot testiranja gdje će jedno od važnih pitanja s kojima ćemo se baviti biti – kako možemo učiniti programe još boljima i korisnijima.



GLAVNI KONCEPTI PROGRAMA

Projekt LOOP fokusiran je na provedu uvođenja i na njega snažno utječe odnos između iskusnog učitelja i učitelja početnika. Iako je program za iskusne učitelje osmišljen tako da bude nešto strukturiraniji i linearniji, glavna ideja projekta je omogućiti iskusnim učiteljima i učiteljima početnicima da rade zajedno kako bi uspostavili odnos i razvili ga na način koji je koristan njihovim karijerama.

U tom smislu, Program uvođenja novih učitelja u učiteljsku profesiju (PUNU) nije pripremljen kao rigorozno organiziran seminar ili čak jednogodišnji program kojeg bi trebalo slijediti. Umjesto toga, radi se o vrlo modularnom skupu alata koji bi par iskusnog učitelja i učitelja početnika mogao smatrati korisnim i od pomoći na tom putu. Ideja ovog gradivnog elementa je upoznati iskusne učitelje sa sadržajem programa, njegovom strukturom i resursima kako bi mogli biti spremni koristiti program u praksi kada se to od njih zatraži.

Program predlaže i sugerira skup različitih modula koji pokrivaju širok raspon tema koje su ključne za podršku učitelja početnika, a koje će koristiti obučeni, formalno imenovani iskusni učitelji-mentori. Predloženi moduli i povezane aktivnosti namijenjeni su premošćivanju jaza između početnog obrazovanja učitelja i integracije u učiteljsku profesiju i samu školu. To znači da predstavlja **prvi korak u karijeri učitelja** te nastoji ponuditi **osobnu, društvenu i profesionalnu podršku učiteljima početnicima**, zajedno s resursima koji će im pomoći da se pozabave najhitnijim potrebama, kako je ustanovljeno u postojećim istraživanjima.

Od iznimne je važnosti da se materijali koriste kao **podrška** iskusnim učiteljima koji će biti mentori, a ne kao isključivi program obuke. Iskusi učitelj se mora potruditi personalizirati i prilagoditi materijale potrebama učitelja početnika i zahtjevima okruženja/situacije. Na kraju krajeva, to je odnos na kojem želimo graditi proces uvođenja.

Još jedan razlog da materijale tretiramo kao **kutiju alata s prijedlozima i aktivnostima spremnim za korištenje, namijenjenim školama i iskusnim učiteljima kako bi im se pomoglo pri odabiru i prilagodbi svojih najhitnijih potreba**, leži u njegovoj konstrukciji. Materijale je izradio konzorcij koji se sastoji od 13 partnera iz 7 zemalja. S obzirom na različite realnosti u smislu uredbenog konteksta i postojećih programa i okvira za uvođenje diljem Europe, praktički je nemoguće uspostaviti značajnu zajedničku osnovu. Iz tog razloga, neki moduli mogu biti suvišni u nekim državnim i lokalnim kontekstima, a neki sadržaji se čak mogu percipirati i snishodljivima. Treba ponovno naglasiti da je program namjeravao pokriti što je više moguće i ponuditi najširi raspon alata, čak i ako bi oni mogli biti potrebni samo manjem dijelu krajnjih korisnika programa.



Program je strukturiran kroz 14 modula, koji su pak organizirani prema različitim vrstama aktivnosti: 1:1 sesije, radionice za raspravu, teorijska čitanja i predavanja, smjernice i alati za samorefleksiju/samoprocjenu. Ukratko, predložene aktivnosti imaju za cilj podržati učitelje početnike kroz:

Stručne aspekte povezane s pedagoškim kompetencijama, kao što su prilagođavanje pedagoških pristupa grupi učenika ili pojedinaca, korištenje inovativnih i kreativnih alata za pripremu, izvođenje i ocjenjivanje nastave, komunikacija i vještine međudodosa.

Pravno/administrativne aspekte, povezane s učiteljskim zanimanjem i školom, npr., interni upravni postupci škole.

Društveno-kulturne aspekte, koji se odnose na norme i procese škole u koje će biti raspoređeni učitelji početnici, točnije, specifični kontekst škole(a), kultura i posebnih 'politika osoblja' gdje učitelji početnici moraju pregovarati o različitim stavovima o najprikladnijoj metodi nastave.

Emocionalne aspekte, povezane sa sposobnošću uspostavljanja i upravljanja međuljudskim odnosima i suočavanja sa situacijama koje stvaraju stres ili sukobe. Također predviđaju jačanje samosvijesti i emocionalne inteligencije učitelja početnika.

Aspekte predmeta, koji se uglavnom odnose na znanstvena znanja, vještine i stavove prema predmetima za koje su učitelji odgovorni.

Ovi moduli dizajnirani su s potrebnom fleksibilnošću kako bi omogućili prilagodbu nacionalnoj i lokalnoj stvarnosti svake zemlje. Stoga je ključno da im škole i iskusni učitelji/mentori koji koriste programske materijale **pristupe fleksibilno i proaktivno**:

1

Trebaju pažljivo pregledati module i aktivnosti te odabrati teme i područja koja su prioritetna.

2

Iako su aktivnosti osmišljene kao samostalne i spremne za provedbu, mentori najvjerojatnije trebaju prilagoditi, kontekstualizirati i obogatiti te aktivnosti svojim posebnim kontekstom, školskom kulturom i profesionalnim iskustvom.

3

Predložene aktivnosti su, kao što je rečeno, samo prvi korak u širem profesionalnom razvoju i mentora i učitelja početnika, te se stoga moduli mogu i trebaju proširiti i povezati sa sustavom stalnog stručnog razvoja koji je prisutan u svakom kontekstu.



Važno je da **materijali pristupaju školama kao organizacijama učenja**. To jest, aktivnosti programa uvođenja koje su ovdje navedene temelje se na načelu suradničkog učenja, u obliku suradničkog/timskog učenja, profesionalnih mreža, zajednica suradničkog učenja i kooperativnog učenja. **Stoga uključuje cijelu zajednicu učitelja izvan odnosa i aktivnosti između iskusnog učitelja i učitelja početnika**. Zahtijeva da različiti članovi škole budu odgovorni za provedbu programa uvođenja, kako bi se potaknula zajednička predanost pružanju podrške ranim fazama učitelja početnika.

Konačno, različiti moduli sadrže elemente i aktivnosti koji se svjesno preklapaju i međusobno djeluju na druge module i aktivnosti. Relativno veliki broj modula nastoji pružiti raznolike, **samostalne pakete aktivnosti koji se mogu koristiti samostalno ili djelomično ili se pak ekstenzivno kombinirati s drugim modulima kako bi se produbio njihov učinak i favorizirali različiti pristupi sličnim pitanjima**. Sljedeća tablica daje pregled sadržaja svakog modula i sažetak mogućih načina njihovog povezivanja:

Modul	Potencijal za korištenje s modulima...
1. Komplet dobrodošlice	Svi moduli
2. Razvoj, planiranje i postavljanje ciljeva	3, 4, 5, 6 i 11.
3. Identificiranje motivacije i poriva te samorefleksija	2, 7, 8 i 11.
4. Autoritet i povjerenje u razredu	3, 9, 10 i 12.
5. Problemi pritiska i stresa	3, 4, 6, 9, 10, 11 i 12.
6. Osobni i profesionalni život	3, 4, 6, 9 i 8.
7. Stilovi podučavanja i korištenje IKT-e	2, 8, 10 i 11.
8. Mogućnosti osposobljavanja	2, 6 i 13.
9. Upravljanje razredom i uspostava discipline	4, 7, 10 i 11.
10. Rad s različitim učenicima	4, 7, 12, 13 i 14.
11. Ocjenjivanje i pružanje povratnih informacija	2, 3, 7 i 9.
12. Rad s roditeljima	4, 5 i 10.
13. Rad s drugim (lokalnim) sudionicima	8, 10 i 14.
14. Administrativne i tehničke obveze, europski okvir za suradnju u području obrazovanja	10 i 13.



Posljednju napomenu treba dati o ulozi učitelja početnika. **Ovaj program uvođenja ima za cilj podržati, motivirati i izazvati učitelje početnike na način na koji mogu aktivno sudjelovati u tim aktivnostima i predložiti načine za njihov odabir, prilagodbu i provedbu.** Ključno je da iskusni učitelji uvijek predstavljaju ove aktivnosti kao poziv učiteljima početnicima da izraze svoje mišljenje u svakom koraku procesa mentorstva, dajući prednost otvorenoj raspravi među jednakima i uključujući cijelo školsko osoblje kad god je to moguće, kao i druge iskusne učitelje i učitelje početnike.

STRUKTURA PROGRAMA

Iako je jedan od glavnih koncepata iza strukture PUNU-a njegova modularnost, postoji neka vrsta logike i reda u njegovoj strukturi. Imajući na umu razumnu organizaciju modula, krenuli smo s idejom da se u prvom segmentu škola priprema za učitelja početnika, a učitelj početnik se prvo fokusira na neko unutarnje osobno promišljanje – „neka vrsta mene u mojoj novoj radnoj ulozi“. Sljedeći dio modula odnosi se na neposredni predmet obveza učitelja – razred, pa bismo mogli reći „ja u razredu“. Nakon razvrstavanja unutarnjeg i neposrednog vanjskog okruženja, fokusiramo se na „svijet van učionice“.

POSTAVLJANJE OKRUŽENJA	JA U ULOZI UČITELJA	JA U UČIONICI	SVIJET VAN UČIONICE
<ul style="list-style-type: none"> 1. Komplet dobrodošlice 2. Razvoj, planiranje i postavljanje ciljeva 	<ul style="list-style-type: none"> 3. Identificiranje motivacije i poriva te samorefleksija 4. Autoritet i povjerenje u razredu 5. Problemi pritiska i stresa 6. Osobni i profesionalni život 7. Stilovi podučavanja, korištenje IKT-a 8. Mogućnosti osposobljavanja. 	<ul style="list-style-type: none"> 9. Upravljanje razredom i uspostava discipline 10. Rad s različitim učenicima 11. Ocjenjivanje i davanje povratnih informacija 	<ul style="list-style-type: none"> 12. Rad s roditeljima 13. Rad s drugim (lokalnim) sudionicima 14. Administrativne i tehničke obveze, EU okvir za suradnju u obrazovanju

Svaki modul je strukturiran na isti, predvidljiv način. Svaki modul ima „Predložak“ ili opći opis koji sažima sadržaj modula i sve upute za njegovu implementaciju. Osim „Predložka“, svaki modul ima detaljan sadržaj (priloge) koji s metodama i radnim listovima za vježbe ili obrascima za samoanalizu.



Predložak je kratak dokument od 3 – 5 stranica koji biiskusnom učitelju trebao dati sve informacije koje bi on/ona trebao da odluči hoće li i kako koristiti druge materijale.

Svaki predložak prvo ima identificiranu ideju/cilj kao i ishode učenja. Nakon toga slijedi tablica koja prikazuje sve razvijene materijale. Kao primjer, možete prikazati tablicu za komplet dobrodošlice.

ELEMENT	CILNA SKUPINA	VRSTA RESURSA	VRIJEME ZA RESURS	PODRUČJE
1.1 Kontrolna lista za voditelje škola	školski voditelji (uz podršku iskusnih učitelja)	kontrolni popis/popis	30 min za pregled ; (veoma različita implementacija)	Birokratsko/administrativno
1.2 Kontrolna lista za iskusne učitelje	iskusni učitelj	kontrolni popis/popis	30 min za pregled ; (veoma različita implementacija)	Birokratsko/administrativno
1.3 Praktičan komplet dobrodošlice	iskusni učitelj (također uključuje voditelja škole)	popis/primjer najbolje prakse	15 min za pregled ; (veoma različita implementacija)	Društveno/kulturno
1.4 Vodič za uspostavu odnosa iskusni učitelj-učitelj početnik	iskusni učitelj	vodič	60 min za pregled ; 90 min za implementaciju zajedno s novim učiteljem	Društveno/kulturno Pedagoško/didaktičko
1.5 Plan stručne i društvene uključenosti učitelj početnika	iskusni učitelj (eventualno se konzultirati s novim učiteljem)	popis	45 min za pregled; primjenjivo s vodičem 1.4	Društveno/kulturno
1.6 Nadzorni ugovor	iskusni učitelj i novi učitelj	formalizirani sporazumni dokument	15 min za pregled; primjenjivo s vodičem 1.4	Birokratsko/administrativno



1.7 Zašto sam ovdje?	Novi učitelj (eventualno se konzultirati s iskusnim učiteljem)	upitnik	60 min za pojedinačno korištenje; primjenjivo s vodičem 1.4	Pedagoško/didaktičko
-----------------------------	--	---------	---	----------------------

Nakon tablice, svi razvijeni materijali prikazani su u odlomku kako bi iskusni učitelj mogao točno znati koji je sadržaj i priroda svakog od materijala. Nakon sadržaja, narativno je postavljen prijedlog za provedbu cijelog modula.



Sadržaj modula, ukratko predstavljen, je sljedeći:

MODUL 1 – KOMPLET DOBRODOŠLICE

Prvi modul pruža alate za voditelje škola,iskusne učitelje i dobrodošlicu za učitelje početnike. Iako u ovom modulu postoji nekoliko kontrolnih popisa, oni su namijenjeni olakšavanju planiranja i upravljanja praćenjem, a ne kontroli. Najvažnija značajka ovog modula je izgradnja odnosa s ravnateljem škole,iskusnim učiteljem i drugim suradnicima. Izrada profesionalnog plana, plana profesionalne i socijalne integracije učitelja početnika, načini pregovaranja između učitelja početnika i iskusnog učitelja te traženje odgovora na pitanje „Zašto sam ovdje?“, pomažu učitelju početniku pravilno shvatiti svoju ulogu, ne preuveličavajući očekivanja i ispravno procjenjujući svoj uspjeh.

MODUL 2 – IDENTIFICIRANJE MOTIVACIJE I PORIVA TE SAMOREFLEKSIJA

Cilj ovog modula je dvostruk. Prvo, predstaviti sve glavne profesionalne poticaje (motivacije) koji bi nekoga mogli navesti da nastavi karijeru učitelja, što dokazuje relevantna istraživačka literatura. Drugo, potaknuti učitelje početnike na razmišljanje o svojim odgovarajućim poticajima, na temelju ove prezentacije, i na izradu plana karijere kako bi održali visoku motivaciju za učiteljsko zanimanje u narednim godinama.

Modul uključuje popis kratkih videa drugih učitelja koji opisuju kada i zašto su odlučili postati učitelji, smjernice za razgovor između iskusnih učitelja i učitelja početnika, upitnik o čimbenicima koji utječu na odluku da postanu učitelji, motivacijske alate i popis ideja na temu kako ostati intrinzično motiviran.

MODUL 3 – RAZVOJ, PLANIRANJE I POSTAVLJANJE CILJEVA

Ovaj modul osmišljen je kao podrška učitelju početniku u njegovom stjecanju kompetencija koje će mu/joj omogućiti ispunjavanje profesionalnih ciljeva uz postupnu neovisnost i autonomiju. Preporučljivo je da mentor sam pregleda i ispuni predložene obrasce: Tematske cjeline iz uvodnih programa; Popis školskih aktivnosti koje će učitelj izvoditi; Plan rada.

MODUL 4 – AUTORITET I POVJERENJE U RAZREDU

Ovaj modul prvo uvodi kriterije autoriteta i povjerenja u razredu. Zatim iznosi prijedloge za raspravu koju će voditi iskusni učitelj s učiteljem početnikom. Kao alati dodani su upitnik za učenike, samorefleksija za učitelja početnika te anketa o samopouzdanju i zadovoljstvu učitelja početnika.

MODUL 5 – PROBLEMI PRITISKA I STRESA

Modul se temelji na činjenici da je posao učitelja uvijek pod pritiskom i stresom. Učiteljeva je zadaća naučiti se nositi s pritiscima i preventivno se pripremiti. Modul prvo predstavlja koji je stres zanimljiv. Prati ga niz zanimljivih i ugodnih aktivnosti koje učitelj početnik i iskusni učitelj mogu provoditi kao preventivnu mjeru za smanjenje stresa. Poželjno je da iskusni učitelj prvo sam izvede aktivnosti, a tek onda ih predloži učitelju početniku.

U posebnom prilogu govori se i o istrošenosti, problemu s kojim se susreće sve više učitelja. Modul nudi i alate kao što su upitnik o stresu, dnevnik praćenja stresora, dnevnik zahvalnosti i obrazac za organizaciju rada. Postoje i alati za iskusne učitelje i učitelje početnike koji služe za mjerenje njihove razine istrošenosti. Ukoliko je moguće, u provedbu ovog modula može se uključiti školski psiholog.

MODUL 6 – OSOBNI I PROFESIONALNI ŽIVOT



Ovaj modul ima za cilj ispitati utjecaj ravnoteže između poslovnog i privatnog života na rad učitelja. Modul nudi alate koji služe za razmišljanje o ravnoteži između posla i privatnog života od početka učiteljske karijere, uzimajući u obzir zadovoljstvo podučavanjem i kvalitetu osobnog života. Modul naglašava negativan utjecaj koji neuravnotežena učiteljska karijera ima na obiteljski život (stres, fizički problemi, problemi u odnosima, neetičko ponašanje, obiteljski problemi, slabiji uspjeh). Modul ima za cilj pomoći učiteljima početnicima naučiti kako pravilno raspomagati svojim vremenom i biti učinkovitiji u svom radu te tako postići bolje rezultate. To se postiže postavljanjem prioriteta, postavljanjem točnih i ostvarivih ciljeva te boljom komunikacijom sa suradnicima.

MODUL 7 - STILOVI PODUČAVANJA, KORIŠTENJE IKT-a, KORIŠTENJE/RAZVOJ POMOĆNIH MATERIJALA U NASTAVI I RAZLIČITI PRISTUPI NASTAVI U OKVIRU SPECIJALIZIRANE PEDAGOGIJE

Ovaj modul ima za cilj istražiti korištenje i razvoj IKT alata u nastavi i različite pristupe nastavi. Modul pruža mentoru obilje korisnog materijala i pristupa koji će koristiti učitelju početniku u interakciji s učenicima (i s mentorom također). Modul pruža učitelju početniku metode implementacije i praktične pristupe, pristup predlošcima i vodičima, načine rješavanja problema pri korištenju IKT alata, integraciju novih metoda podučavanja s tradicionalnima, primjere dobre prakse, online alate za interaktivno učenje, komunikaciju, stvaranje sadržaja itd.

MODUL 8 - MOGUĆNOSTI OSPOSOBLJAVANJA (MOGUĆNOSTI ZA KONTINUIRANO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE)

Modul pruža učiteljima početnicima čvrste temelje na kojima mogu graditi svoj kontinuirani profesionalni razvoj. Modul nudi učiteljima konkretne korake i smjernice koje pokrivaju i vanjske/administrativne zahtjeve vezane za njihov napredak i unutarne/psihološke poticaje koje mogu koristiti pojedinačno ili u suradnji s drugim učiteljima kako bi postavili realne ciljeve koje svaki učitelj može slijediti. Osim toga, jedan od ciljeva je pokazati učiteljima kako imaju mogućnosti usavršavanja u različitim pedagoškim vještinama na razini EU.

Alati uključuju upitnik za samorefleksiju o napredovanju u karijeri učitelja početnika i popis za provjeru napretka. Alat može koristiti učitelj početnik samostalno. U važnim fazama njihove karijere oni služe kao podsjetnici i alati za samovrednovanje i kao osnova za razgovor o njihovoj karijeri s iskusnim učiteljima i suradnicima.

Modul sadrži korisne smjernice za iskusnog učitelja: Odluke o karijeri, primjere planiranja, iskustva učitelja, teme i pitanja za usmjeravanje rasprave s učiteljem početnikom.

MODUL 9 – UPRAVLJANJE RAZREDOM I USPOSTAVA DISCIPLINE

Ovaj modul nudi smjernice o nošenju s pravilima i situacijama u školskom okruženju učiteljima početnicima. Opremljen je primjerima kako upravljati psihološkim i didaktičkim karakteristikama razreda. U tu svrhu date su i smjernice za izvannastavne aktivnosti. Modul se sastoji od četiri makro poglavlja. Prvo definira obilježja i provedbu razrednih pravila, s naglaskom na korektivne mjere za loše ponašanje. Drugo definira postupke u učionici. Posljednja dva sadrže obrazac za samovrednovanje (za mentora i učitelja početnika) i evidenciju o vođenju razreda (za mentora).

MODUL 10 - RAD SA RAZLIČITIM UČENICIMA (UČENICI S RAZLIČITIM POTREBAMA)

Ovaj modul pomaže učiteljima početnicima pri upoznavanju s glavnim kategorijama učenika s različitim potrebama i pruža im niz praktičnih pristupa za učinkovito odgovaranje na njihove potrebe. Modul nudi upitnik



za samorefleksiju o različitosti, alat za prepoznavanje različitih tipova iskusnih učitelja i smjernice za razgovor s mentorom.

MODUL 11 – OCJENJIVANJE I PRUŽANJE POVRATNIH INFORMACIJA

Ocjenjivanje i pružanje povratne informacije dvije su ključne komponente nastave. Ocjenjivanje se mora promatrati kao kontinuirano i ugrađeno u napredak koji učenici postižu u učionici dan za danom. U tu svrhu, dobra povratna informacija o svim onim aktivnostima koje učenici rade neophodna je za dobar napredak i uspjeh u školi.

Ovaj modul pomaže učiteljima početnicima naučiti kako ocjenjivati i pružati povratne informacije učenicima. Modul pomaže iskusnom učitelju pri odabiru načina kako pružiti povratnu informaciju učitelju početniku.

MODUL 12 – RAD S RODITELJIMA

Ovaj modul pomaže pripremiti učitelja početnika za optimalnu interakciju s roditeljima i zakonskim skrbnicima učenika. Ovaj modul ima za cilj osvježiti pedagoške, metodološke i društvene strategije koje bi mogle biti zanemarene u početnoj obuci učitelja, kao i ponuditi konkretne alate koje učitelj može koristiti za bolje povezivanje s roditeljima i/ili s njima.

Modul nudi propise i primjere dobre prakse u radu s roditeljima. To uključuje učinkovitu i profesionalnu komunikaciju s roditeljima, razvijanje vlastitog stila rada s roditeljima i razvijanje pozitivnog odnosa s njima, prijedloge za organizaciju susreta s roditeljima, prijedloge za reagiranje na različite situacije i zahtjeve roditelja te primjere planiranja zajedničkih aktivnosti s roditeljima i njihovom djecom.

U ovom modulu vrlo je važan iskusni učitelj koji prenosi svoje iskustvo rada s roditeljima. Iskusni učitelj treba podržati učitelja početnika i pomoći mu/joj da razvije te vještine.

Modul nudi teoretski prikaz različitih tipova/profila roditelja i kako s njima raditi. Predstavlja različite reakcije i mentalne scenarije s kojima se učitelj početnik može susresti u radu s roditeljima.

U ovom modulu iskusni učitelj ima radni list u koji zapisuje iskustva, dobre prakse, pravila i propise. Modul vodi pitanja, probleme i relevantne teme, kao i strukturu za razgovor koju iskusni učitelj može koristiti kako bi olakšao pristup temi. Dio dokumenta bavi se i administrativno-pravnim okvirom interakcije/odnosa učitelja i roditelja, ističući učiteljske obveze, ali i često zanemarena, i stoga ključna za spomenuti, prava učitelja u zakonodavnom okviru koji ih pomaže zaštititi.

Priručnik za roditeljske sastanke - zbirka je meko povezanih predložaka koji uključuju alate, taktike i psihološke/sociološke strategije za upravljanje različitim vrstama formalne komunikacije učitelja i roditelja, grupnog rada, prezentacija u razredu i individualnih razgovora o djeci.

MODUL 13 - RAD S DRUGIM (LOKALNIM) SUDIONICIMA

Cilj ovog modula je pružiti učiteljima početnicima uvodne informacije o prepoznavanju ključnih sudionika u školskom okruženju i važnosti rada s tim sudionicima. Nudi kriterije za utvrđivanje tko su važni sudionici s kojima se može stvarati vrijednost u obrazovnom sustavu. Također predstavlja dobre prakse koje se ističu u suradnji



više sudionika u školskom obrazovnom sustavu. Modul također uključuje popis lokalnih sudionika u školskom okruženju i popis svih relevantnih sudionika u obrazovnom sustavu.

Vodič za predstavljanje suradnje s lokalnim sudionicima ili alat za pomoć iskusnom učitelju u pripremi prezentacije za nacionalni kvalifikacijski okvir, osiguran je za iskusnog učitelja.

MODUL 14 - ADMINISTRATIVNE I TEHNIČKE OBVEZE, EUROPSKI OKVIR ZA SURADNJU U PODRUČJU OBRAZOVANJA I DISEMINACIJSKE AKTIVNOSTI UNUTAR UČITELJSKE PROFESIJE

Cilj modula je ojačati sposobnost učitelja početnika u nošenju s administrativnim zahtjevima i potrebnom birokratskom dokumentacijom te otvoriti širi pogled na međunarodno obrazovno okruženje. Kroz ovaj modul učitelj početnik se suočava s administrativnim poslovima škole, vođenjem školske dokumentacije, obrazovnim okruženjem svoje profesije, pisanjem i provedbom obrazovnih projekata te mogućnostima i prilikama umrežavanja s kolegama diljem Europe te mogućnostima širenja svojih aktivnosti na školskoj-lokalnoj-nacionalnoj razini.

Modul uključuje kontrolni popis izvješća (i drugih dokumenata koje treba pripremiti učitelj, vodič za postavljanje i predstavljanje repozitorija), uvod u međunarodno okruženje (uključujući programe Erasmus+, KA1 i KA2, eTwinning mrežu), popis organizacija koje rade sa školom, primjere dobre prakse, podatke, vodič za primjenu, predložak za planiranje međunarodnog projekta s popisom za provjeru, interaktivni alat koji kombinira dijaloške okvire sa strukturom dijagrama toka, vodeći učitelje kroz logičan, jednostavan za praćenje, put svih koraka u planiranju i prijavi projekta. Predložak slijedi pristup odozdo prema gore i pomaže učiteljima razviti projektne ideje od apstraktnog pitanja/problema/cilja do konkretnih akcija i projektnih aktivnosti.



Sufinancirano sredstvima
programa Europske unije
Erasmus+



INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and
Science of Portugal



Ministry of Education, Science and
Sport, Republic Slovenia



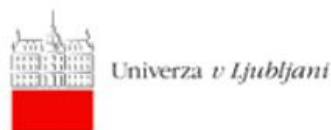
Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the
University of Lisbon



University of Ljubljana



University of Peloponnese



IDEC SA



Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nuremberg



Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

OSNAŽIVANJE OSOBNOG, PROFESIONALNOG I DRUŠTVENOG KONTINUIRANOG RAZVOJA
UČITELJA KROZ INOVATIVNE PROGRAME UVOĐENJA KOLEGA U UČITELJSKU PROFESIJU

<https://empowering-teachers.eu/>

Sufinancirano sredstvima programa Europske unije Erasmus+ Ugovorom o dodjeli bespovratnih sredstava br. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Ova publikacija izražava isključivo stajalište njenih autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom prilikom uporabe informacija koje se u njoj nalaze.