

# Program za usposabljanje mentorjev in njegovi viri



Sofinancira  
Evropska unija



# Program za usposabljanje mentorjev in njegovi viri



Sofinancira  
Evropska unija



Sofinancira  
Evropska unija



LOOP – Program za usposabljanje mentorjev in njegovi viri

Urednik: dr. David Kraner

Avtorji: dr. Urška Jeglič, Marko Weilguny, dr. David Kraner, dr. Tanja Rupnik Vec, dr. Mirjam Erce Vratuša, Monika Legnar, Andreia Monteiro, Rita Sousa, Alejandro Paniagua Rodriguez, Bruno Čurko

Ljubljana, 2022

Izdala in založila: Teološka fakulteta Univerze v Ljubljani

Naklada: 150 izvodov

*Ni za prodajo.*

© Avtorske pravice Konzorcij LOOP, 2022

Ta dokument se ne sme kopirati, razmnoževati ali spreminjati kot celota ali po delih ne glede na namen brez pisnega dovoljenja konzorcija LOOP. Poleg tega je treba navesti avtorje dokumenta in vse kopirane dele ustrezno citirati.

Nastanek te publikacije je bil sofinanciran v okviru programa Evropske unije Erasmus+ pod št. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Ta publikacija odraža izključno stališča avtorjev. Niti Evropska komisija niti nacionalna agencija za financiranje projekta ne odgovarjata za vsebino in nista odgovorni za kakršno koli izgubo ali škodo, ki bi nastala zaradi uporabe te publikacije.

Vse pravice pridržane.

Ta dokument se lahko spremeni brez predhodnega obvestila.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

37.011.3-051:005.963.2  
005.963.2

PROGRAM za usposabljanje mentorjev in njegovi viri / [avtorji Urška Jeglič ... [et al.] ;  
urednik David Kraner]. - Ljubljana : Teološka fakulteta, 2022

ISBN 978-961-7167-08-5  
COBISS.SI-ID 139923459



## KAZALO

<b>KAZALO</b> .....	3
<b>KONCEPTI, NA KATERIH TEMELJI MCP</b> .....	16
<b>MCP KURIKULUM</b> .....	17
<b>GRADNIK I: MENTORSTVO V PROGRAMU UVAJANJA UČITELJEV</b> .....	20
<b>ENOTA I - VLOGA IZKUŠENEGA UČITELJA</b> .....	21
<b>UVOD</b> .....	21
<b>TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA</b> .....	23
<b>Dejavnost 1: Vloga izkušenega učitelja   60 minut</b> .....	23
Dinamika 1 - Kako se obnašate, ko zaupate?   30 minut.....	23
Dinamika 2 – Pregled scenarijev in pričakovanj (Portner, 2008)   30 Minut.....	23
<b>Dejavnost 2: Odgovornost v mentorskem odnosu   20 minut</b> .....	24
Dinamika 1 – Kako bo izgledalo?   20 minut.....	24
<b>Dejavnost 3: Etika in mentorstvo: tesen odnos   40 minut</b> .....	24
Dinamika 1 – Načela mentoriranja   20 minut.....	24
Dinamika 2 – Učitelj ne gre mimo (Schulman, 2003)   20 minut.....	24
<b>ENOTA II - RAZLIČNE VRSTE MENTORSTVA IN KAKO JIH UPORABITI</b> .....	25
<b>UVOD</b> .....	25
<b>TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA</b> .....	26
<b>Dejavnost 1: Simulacija - raziskovanje vrst mentorstva   90 minut</b> .....	26
Dinamika 1 – Priprava simulacije   40 minut .....	27
Dinamika 2 - Predstavitev, analiza in razprava o simulacijah   50 minut .....	27
<b>Dejavnost 2: Skupinska razprava na temo "Kako uporabiti različne vrste mentorstva v LOOP uvajalnem programu?"   30 minut</b> .....	28
Dinamika 1 - Razprava in načrtovanje uporabe različnih vrst mentorstva   30 minut ....	28
<b>ENOTA III – OBDOBJA RAZVOJA MENTORSKEGA ODNOSA</b> .....	29
<b>UVOD</b> .....	29
<b>TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA</b> .....	30
<b>Dejavnost 1: Kontrolni seznam za pripravo   15 minut</b> .....	31
Dinamika 1 – Kontrolni seznam za pripravo   10 minut.....	31
<b>Dejavnost 2: Cilji mentorstva   40 minut</b> .....	32
Dinamika 1- Vprašanja za razgovor z namenom spoznati cilje izkušenega učitelja   20 minut .....	32
Dinamika 2 - Pristop SMART  20 minut .....	33
<b>Dejavnost 3: Spoznavanje   10 minut</b> .....	33
Dinamika 1 – Spoznavanje  10 minut .....	33
<b>Dejavnost 4: Omogočanje rasti   40 minut</b> .....	34



Dinamika 1 - Refleksija o samospoznavanju   20 minut .....	34
Dinamika 2: Spodbujanje in opolnomočenje   20 minut .....	35
Dejavnost 5: Konec je začetek   15 minut.....	35
Dinamika 1 – Konec je začetek  15 minut.....	35
GRADNIK II: MENTORJEVA POKLICNA IDENTITETA .....	36
ENOTA IV - SAMOREFLEKSIJA V SREDIŠČU STROKOVNEGA RAZVOJA.....	37
UVOD .....	37
TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA .....	39
Dejavnost 1: Jaz kot samorefleksivni praktikant  15 minut.....	39
Dinamika 1 - Vprašalnik o sposobnosti samorefleksije   15 minut.....	39
Dejavnost 2: Moja filozofija poklicne prakse   50 minut .....	40
Dinamika 1 - Vidiki in vzvodi za poklicno delovanje učiteljev   50 minut .....	40
Dejavnost 3: Refleksija o dosedanjem poklicnem razvoju   35 minut.....	41
Dinamika 1 – Refleksija o moji poti   35 minut.....	41
Dejavnost 4: Refleksija o vrednotah pri poučevanju   30 minut.....	41
Dinamika 1 – Moje poklicne vrednote   30 minut .....	41
Dejavnost 5: Refleksija o izkušnjah   45 minut .....	41
Dinamika 1 – Bodite reflektivni praktik   45 minut.....	42
Dejavnost 6: Refleksija o kritičnih dogodkih   95 minut .....	42
Dinamika 1 – Individualna refleksija   45 minut .....	42
Dinamika 2 – Refleksija v skupini   50 minut .....	43
Dejavnost 7: Sokratska vprašanja   45 minut .....	43
Dinamika 1 – Sokratska vprašanja   45 minut .....	43
Dejavnost 8: Gibbsov model samorefleksije   45 minut.....	43
Dinamika 1 – Samorefleksija po Gibbovem modelu   45 minut .....	44
Dejavnost 9: Spodbujanje refleksije učitelja začetnika (izkušenega učitelja)   20 minut .....	44
Dinamika 1 – Samorefleksija učitelja začetnika   20 minut .....	44
ENOTA V – KOMUNIKACIJSKE IN MEDOSEBNE VEŠČINE .....	45
UVOD .....	45
TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA .....	46
Aktivnost 1: Biti aktiven poslušalec  90 minut.....	46
Dinamika 1– Poslušajte, razmišljajte, sprašujte   30 minut.....	47
Dinamika 2 – Igranje vlog o učinkovitem pogovoru   60 minut.....	47
Aktivnost 2: Spretnosti sprejemanja povratnih informacij  90 minut .....	47
Dinamika 1 – Bodite dajalci in prejemniki povratnih informacij   30 minut .....	47
Dinamika 2 – Priskrbeti konstruktivne povratne informacije   60 minut .....	48
ENOTA VI – EMPATIČNO POSLUŠANJE V KONTEKSTU NENASILNE KOMUNIKACIJE.....	49
UVOD .....	49



TRAJANJE, AKTIVNOSTI IN DINAMIKA .....	51
Dejavnost 1: Govorite samo o dejstvih, izogibajte se ocenam   30 minut .....	51
Dinamika 1 – Razumevanje 1. pravila nenasilne komunikacije   30 minut.....	52
Dejavnost 2: Prepoznavanje in jasno izražanje čustev   30 minut.....	52
Dinamika 1 – Razumevanje pravila št. 2 nenasilne komunikacije   30 minut.....	53
Dejavnost 3: Ugotovite in izrazite svoje potrebe   30 minut .....	53
Dinamika 1 – Razumevanje pravila št. 3 nenasilne komunikacije   30 minut.....	54
Dejavnost 4: Izrazite jasno svojo potrebo in prošnjo ter empatično prisluhnite drugi osebi. ....	54
Dinamika 1 – Razumevanje pravila št. 4 nenasilne komunikacije   30 minut.....	54
Dejavnost 5: Refleksija delavnice .....	55
Dinamika 1 – Poročanje   30 minut.....	55
ENOTA VII – POUČEVANJE ZA RAZVOJNO MISELNOST .....	56
UVOD .....	56
TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA .....	56
Dejavnost 1: Vstanite, če ...   10 minut.....	57
Dinamika 1 – Dejavnost za prebijanje ledu   10 minut.....	57
Dejavnost 2: Miselni kviz   20 minut.....	57
Dinamika 2 – Miselni kviz   20 minut.....	57
Dejavnost 3: Teorija razvojne miselnosti   60 minut .....	58
Dinamika 1 – Ali govorimo o fiksni ali razvojni miselnosti?   60 minut .....	58
Dejavnost 4: Jezik razvojne miselnosti   60 minut.....	59
Dinamika 1 – Vrednost jezika miselne naravnosti rasti   15 minut .....	59
Dinamika 2 – Pozitivni samogovor   15 minut .....	59
Dinamika 3 – Kratka razprava o nevropastičnosti možganov   10 minut .....	60
Dinamika 4 – Učitelj in razvojna miselnost   20 minut .....	60
ENOTA VIII – OBVLADOVANJE STRESNIH SITUACIJ .....	61
UVOD .....	61
TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA .....	61
Dejavnost 1: Stres in stresor   30 minut .....	62
Dinamika 1 – Stres in stresor   10 minut.....	62
Dejavnost 2: Kaj znam/zmorem in kaj potrebujem   30 minut .....	62
Dinamika 1 – Stresne situacije II   30 minut .....	63
Dejavnost 3: Krog ravnovesja   30 minut.....	63
Dinamika 1 – Krog ravnovesja   30 minut.....	63
Dejavnost 4: Piramida logičnih ravni (DILTS)   30 minut .....	64
Dinamika 1 – Piramida logičnih ravni (DILTS)     30 minut.....	64
Dejavnost 5: Pojasnjevalni slog   30 minut.....	64
Dinamika 1 – Odločilne razsežnosti   30 minut.....	64



ENOTA IX – DIGITALNE SPRETNOSTI, ORODJA IN STRATEGIJE .....	65
UVOD .....	65
TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA .....	66
Dejavnost 1: Učinkovita uporaba iskalnikov   10 minut .....	66
Dinamika 1 – Nasveti in triki   10 minut.....	66
Dejavnost 2: Optimizacija video komunikacije   15 minut .....	66
Dinamika 1 – Praktični nasveti   15 minut .....	67
Dejavnost 3: Raziskovanje spletnih možnosti   20 minut .....	67
Dinamika 1 – Kako ustvariti interaktivne ure   20 minut.....	67
ENOTA X – JAZ KOT UČITELJ ZAČETNIK: SPOMIN NA MOJO POT .....	68
UVOD .....	68
TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA .....	68
Dejavnost 1: Moji izkušeni učitelji   20 minut.....	69
Dinamika 1 – Razmišljanje o mojih izkušenih učiteljih   20 minut.....	69
Dejavnost 2: Mentorstvo v prenesenem pomenu besede   50 minut .....	69
Dinamika 1 – Moji mentorski odnosi   10 minut .....	69
Dinamika 2 – Moja poklicna pot   40 minut.....	69
Dejavnost 3: Okrogla miza o mentorstvu   20 minut.....	70
Dinamika 1 – Nekateri citati   20 minut.....	70
ENOTA XI – JAZ KOT IZKUŠENI UČITELJ: NERAZUMEVANJE IN UREJANJE PRIČAKOVANJ .....	71
UVOD .....	71
TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKE.....	72
Dejavnost 1: Pričakovanja do (in za) sebe   35 minut.....	72
Dinamika 1 – Dejavnost samorefleksije   15 minut .....	72
Dinamika 2 – Nasprotni skrajnosti kontinuuma   20 minut.....	73
Dejavnost 2: Pričakovanja do mojega okolja   20 minut .....	73
Dinamika 1 – Kontrolni seznam okolja   20 minut.....	74
Dejavnost 3: Pričakovanja do mojega učitelja začetnika   35 minut .....	74
Dinamika 1 – Katere prakse ovirajo učinkovito mentorstvo   10 minut.....	74
Dinamika 2 – Razprava o 4 ključnih točkah   25 minut.....	75
GRADNIK III: UVAJALNI PROGRAM ZA UČITELJE ZAČETNIKE.....	76
ENOTA XII – VZPOSTAVLJANJE POKLICNE MREŽE .....	77
UVOD .....	77
TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKE.....	78
Dejavnost 1: Ustvarjanje jedra mreže   30 minut.....	78
Dinamika 1 – Refleksija o strategijah za ustvarjanje mreže   30 minut.....	79
Dejavnost 2: Vzpostavljanje odnosov z izkušenimi učitelji in načrtovanje dnevnega reda   30 minut .....	79



Dinamika 1 – Refleksija o poti vzpostavljanja odnosov   30 minut .....	79
Dejavnost 3: Sprejetje pristopa deljenega vodenja   30 minut .....	80
Dinamika 1 - Razprava o deljenem vodenju   30 minut.....	80
EONTA XIII – KAJ JE UVAJALNI PROGRAM ZA UČITELJE IN KAKO GA UPORABLJATI .....	81
UVOD .....	81
TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA .....	81
Dejavnost 1: Najboljše ideje za program   50 minut.....	82
Dinamika 1 - Razmišljanje o načelih   30 minut.....	82
Dinamika 2 - Zbiranje idej za vsebino   20 minut.....	83
Dejavnost 2: Predstavitev TIP  30 minut .....	83
Dejavnost 3: Potapljanje v globino   170 minut.....	83
Dinamika 1 - Raziskovanje in predstavitev modulov   30 minut.....	83
Dinamika 2 - Poglobljen pregled programa TIP   140 minut.....	84
Reference .....	86
Online reference.....	87
<b>PRILOGE</b> .....	89



**KREPITEV OSEBNEGA, STROKOVNEGA IN  
SOCIALNEGA RAZVOJA UČITELJEV Z INOVATIVNIMI  
PROGRAMI MEDSEBOJNEGA UVAJANJA**

**DOBRODOŠLI V PROGRAMU  
USPOSABLJANJA MENTORJEV**



Priročnik za program usposabljanja mentorjev je dokument, zasnovan v okviru projekta LOOP - Omogočanje stalnega osebnega, poklicnega in socialnega razvoja izkušenih učiteljev z inovativnimi programi medsebojnega uvajanja. Pričujoči priročnik ima namen podpreti usposabljanje učiteljev mentorjev s teoretičnim ozadjem in predlagati različne dejavnosti in načine za izvedbo teh. Namen priročnika je podpreti poklicni razvoj učitelja začetnika, in sicer s krepitvijo njegovih kompetenc. V ospredje postavlja mentorstvo.

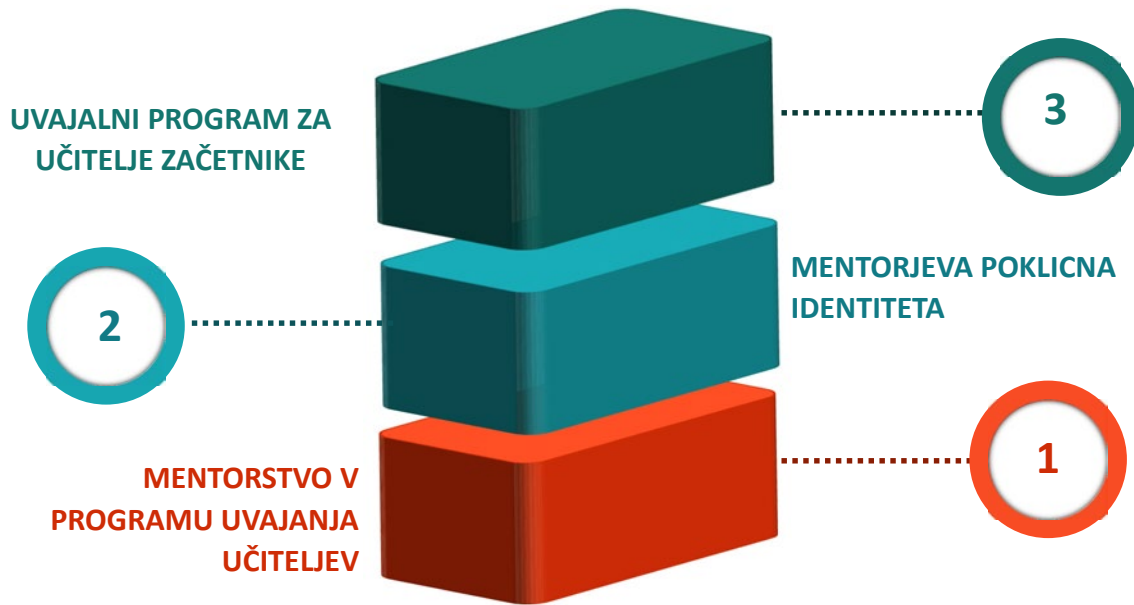
Učitelji začetniki naj bi bili ob začetku poklicne poti vključeni v program uvajanja. Ta program se praksi pogosto izpušča, čeprav bi moral biti obvezen sestavni del uvajanja.

A LOOP projekt ponuja odgovor na različne poklicne situacije. Gre za nov izziv za učitelje, začetnike, pri čemer je usposabljanje odgovor na različne poklicne situacije, ki se lahko pojavijo in jih je potrebno tudi predvideti. Mentorstvo je predstavljeno v perspektivi reševanja problemov, vzpostavljanja odnosov med poklicnim in osebnim razvojem, supervizije in izvajanju podpore pri uvajanju novega strokovnjaka.

Cilj programa za usposabljanje mentorjev (MCP) je zagotoviti formalni program usposabljanja za izkušene učitelje z namenom usposobiti izkušene učitelje in vodstva šol za izvajanje uvajalnega programa za učitelje začetnike, ki temelji na programu uvajanja projekta LOOP (TIP). temelječega na mentorstvu (TIP). Poleg tega se izkušenim učiteljem in vodstvom šol omogoča, da razširijo svoje vloge in delujejo kot mentorji svojim kolegom, kar lahko poveča njihovo motivacijo za poklic in s tem njihovo participacijo v sistemu. Izkušeni učitelji lahko MCP uporabljajo za:

- ▶ dostopajo do teoretičnega področja, ki omogoča odnos s preučevanimi predmeti in omogoča optimizacijo za doseganje željenih rezultatov;
- ▶ razumevanje dolžnosti in odgovornosti ter obvladovanje pričakovane mentorske vloge;
- ▶ opredelitev prednostnih nalog in ustreznih ukrepov za razvoj mentorskih dejavnosti;
- ▶ sooblikovanje standardov in protokolov za usmerjanje mentorskih dejavnosti;
- ▶ razvoj kompetenc izkušenih učiteljev na različnih področjih za uporabo TIP;
- ▶ dostop do vaj, dejavnosti in materialnih virov.

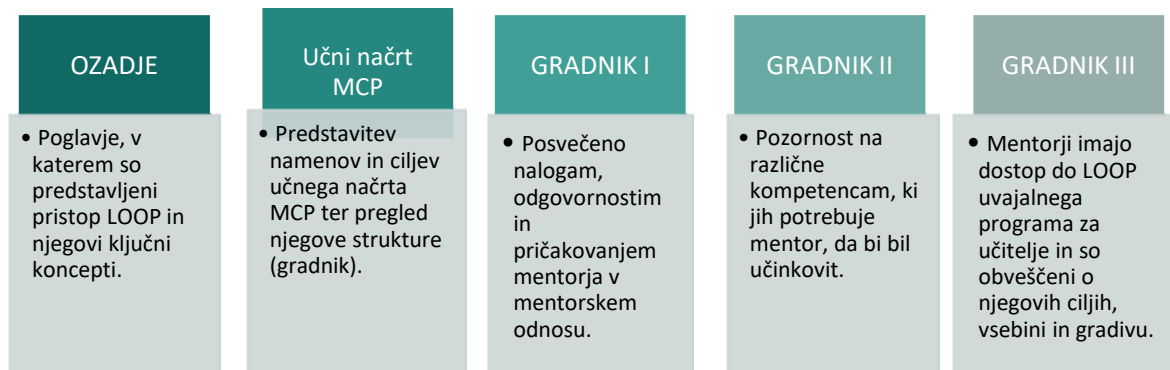
MCP obsega 3 zaporedne sklope (slika 1), ki imajo medsebojno prednost ter se dopolnjujejo in razlikujejo v svojih teoretičnih vsebinah, te pa se udejanjajo v predlogu dejavnosti in dinamike, katerih naloga je zagotoviti odličnost pri usposabljanju novih izkušenih učiteljev. Program naj bi trajal 35 ur in temelji na osebnem srečanju, na voljo pa bo tudi na spletu.



Slika 1 - Gradniki programa za mentorje

# PREDSTAVITEV PRIROČNIKA

Priročnik programa za usposabljanje mentorjev je razdeljen na pet glavnih delov:



V poglavju Ozadje sta predstavljena koncept mentorstva in koncept uvajanja, ki sta bila dogovorjena in sprejeta v projektu LOOP. V tem razdelku je pojasnjeno konceptualno področje uporabe MCP in s tem zagotovljena standardizacija ukrepov različnih akterjev v zvezi s tem.

Naslednji poglavje priročnika vsebuje predstavitev učnega načrta MCP, kjer ima izvajalec usposabljanja dostop do strukture programa. Sledi pregled vseh gradnikov in enot znotraj njih. Učitelj začetnik in mentor imata svobodo pri izbiri aktivnosti in časovno razporeditvijo le teh.




Z organizacijo učnega načrta po gradnikih je mogoče dopolniti tradicionalni pristop k programom usposabljanja. Struktura gradnikov omogoča postopen razvoj izkušenih učiteljev, saj so gradniki, znani tudi kot "učne poti", narejeni tako, da omogočajo postopno učno in nivojsko napredovanje. Torej, trije gradniki so predstavljeni kot podkvalifikacije, saj so organizirani po sklopih kompetenc in znanj, ki so vedno bolj zahtevni.

Gradniki so namenjeni različnim kontekstom usposabljanja izkušenih učiteljev. Organizirani so v več enot z različnimi vsebinami in cilji. Tako vsaka enota gradnika po kratkem uvodu predlaga niz dejavnosti z določenim časovnim okvirjem, ki se uresničuje v praktični dinamiki in samostojni enoti ter spodbuja k nadaljnjemu raziskovanju, premisleku in ovrednotenju.

Pri raziskovanju programa predlagamo, da trener prevzame odgovornost za konceptualno področje LOOP in ga svojim udeležencem predstavi pred začetkom izvajanja dejavnosti.









V gradniku I - Mentorstvo v programu uvajanja učiteljev, izkušeni učitelj priložnost izkusiti svojo novo vlogo, spoznati dolžnosti in pravice ter načela, ki podpirajo različne vrste mentorstva.

Z njim bodo izkušeni učitelji lahko raziskali naslednje enote:

-  VLOGA IZKUŠENEGA UČITELJA
-  RAZLIČNE VRSTE MENTORSTVA IN NJIHOVA UPORABA
-  MENTORSTVO V RAZLIČNIH OBDOBJIH RAZVOJA ODNOSA



Gradnik II - Poklicna identiteta izkušenih učiteljev se osredotoča na različne lastnosti, ki jih izkušeni učitelj potrebuje za učinkovito delovanje.

Z njim bodo izkušeni učitelji lahko raziskali naslednje sklope:

-  SAMOREFLEKSIJA V SREDIŠČU STROKOVNEGA RAZVOJA
-  KOMUNIKACIJSKE IN MEDOSEBNE KOMPETENCE
-  EMPATIČNO POSLUŠANJE V KONTEKSTU NENASILNE KOMUNIKACIJE
-  POUČEVANJE ZA RAZVIJAJOČO MISLENOST
-  OBVLADOVANJE STRESNIH SITUACIJ
-  DIGITALNE SPRETNOSTI, ORODJA IN STRATEGIJE
-  JAZ KOT UČITELJ ZAČETNIK
-  JAZ KOT UČITELJ ZAČETNIK: NESPORAZUMI IN UREJANJE PRIČAKOVANJ

Namen Gradnika III - LOOP uvajalni program za učitelje - je predstaviti LOOP uvajalni program izkušenim učiteljem in jih seznaniti z njegovimi cilji, vsebino in gradivom.

V tem sklopu se bodo izkušeni učitelji seznanili z naslednjimi temami:

-  VZPOSTAVITEV STROKOVNE MREŽE
-  KAJ JE UVAJALNI PROGRAM ZA UČITELJE IN KAKO GA UPORABLJATI?

# OZADJE





## KONCEPTI, NA KATERIH TEMELJI MCP

Poučevanje pomeni pridobitev kompetenc in kvalifikacij, ki jih omogoča in zahteva visokošolska izobrazba. Poučevanje, ki se umešča v kontekst vseživljenjskega učenja, vključuje mobilnost in temelji na sodelovanju. Ključne kompetence za poučevanje so tiste, ki omogočajo delo z informacijami, tehnologijo in znanjem, ljudmi (učenci, sodelavci in drugimi izobraževalnimi partnerji) ter družbo na lokalni, regionalni, nacionalni, evropski in svetovni ravni (Skupna evropska načela za kompetence in kvalifikacije učiteljev, 2010).

V preteklih letih so bile v nacionalnih okvirih in na mednarodni ravni pripravljene študije o pomenu modelih in organiziranju usposabljanja. Te postavljajo pedagoške poklice v nove dimenzije in zahtevajo kompleksnejše in raznovrstnejše kompetence, ki so relevantne za usposabljanje učiteljev relevantne.

Poročilo OECD (TALIS, 2018) je v analizi najbolj razvitih izobraževalnih sistemov, vključno z večino držav, ki so del konzorcija LOOP, ugotovilo, da je v obdobju pedagoške prakse po začetnem usposabljanju obvezen še uvajalni program. Rezultati zadnjih dveh ciklov raziskave TALIS (2013 in 2018) kažejo, da tega integriranega usposabljanja ni ali pa je skoraj nedostopno.

Izraz uvajanje se **uporablja** za označevanje:



***... program poklicnega izpopolnjevanja, ki vključuje mentorstvo in je namenjen zagotavljanju podpore, usmerjanja in orientacije za učitelje začetnike med njihovim prihodom na prvo delovno mesto učitelja..***

Za vključevanje učiteljev začetnikov v šolsko kulturo so ključnega pomena izkušeni učitelji, ki lahko razložijo šolsko politiko, predpise in postopke, delijo metode, gradiva in druge vire, pomagajo reševati težave pri poučevanju in učenju, nudijo osebno in strokovno podporo ter pomagajo pri napredku.

Za **mentorstvo** pri projektu LOOP



***Mentorstvo je najpogosteje opredeljen kot profesionalni odnos, v katerem izkušena oseba (izkušeni učitelj) pomaga drugi osebi (učitelju začetniku) pri razvijanju posebnih spretnosti in znanja, ki krepijo strokovno in osebno rast manj izkušene osebe.***

To pomeni, da učitelji in ravnatelji menijo, da je mentorstvo simbiotičen odnos, v katerem si novopečeni in izkušeni učitelji izmenjujejo izkušnje, se učijo, rastejo in sodelujejo.

Izkušeni učitelji se soočajo z vprašanjem glede svoje zmožnosti mentorstva učiteljem začetnikom med uvajalnimi programi, pri čemer večina navaja, da bi za to potrebovali usposabljanje (projekt LOOP, 2021).

Program mentorskega usposabljanja je namenjen skupini izkušenih učiteljev, ki so poklicno angažirani in jih kolegi prepoznavajo kot odgovorne in kompetentne strokovnjake.

## MCP KURIKULUM

Svet Evropske unije poudarja nujnost dopolnilnega in celovitega pristopa k učiteljski karieri, saj opozarja, da je treba izobraževanje učiteljev obravnavati v programih uvajanja in mentorstva, ki krepijo osebno in poklicno rast.

Izkušnje pridobljene v prvih letih poučevanja so po izsledkih pedagoških raziskav odločilne za prihodnjo uspešnost, motivacijo in stalnost v poklicu. Od tod izhaja potreba po vzpostavitvi usposabljanja, ki daje prednost pedagoški praksi v procesu učenja poučevanja, socializaciji in izgradnji učiteljskega profesionalizma.

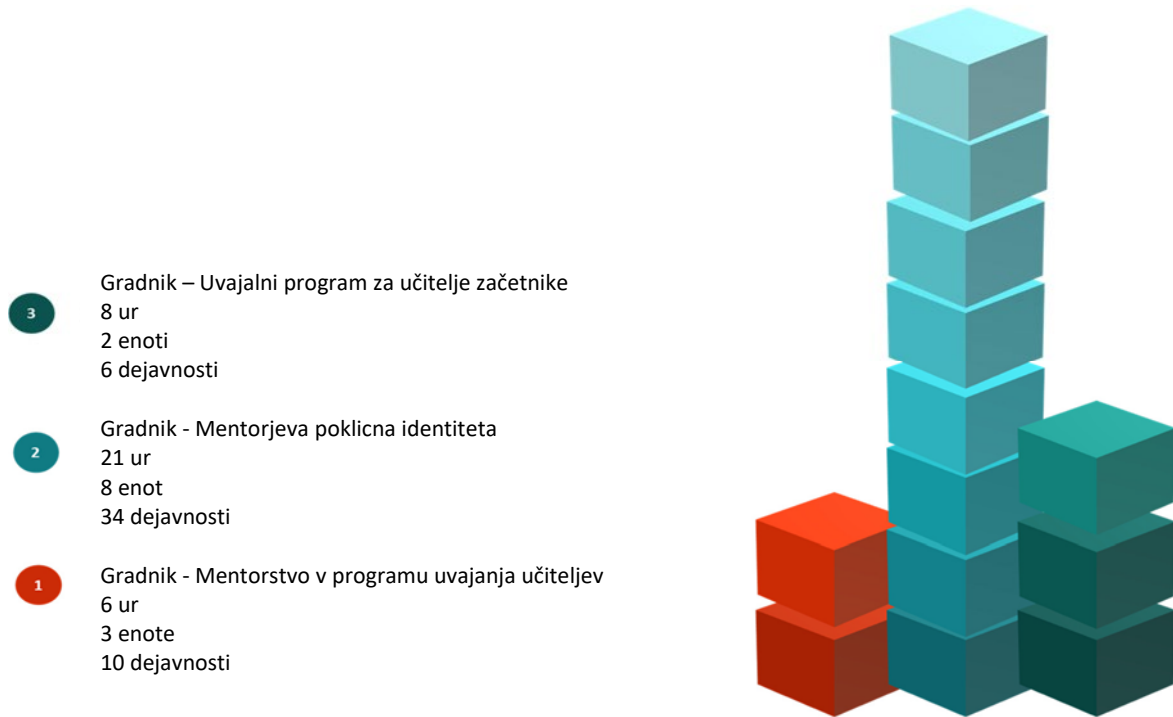
Mentorstvo je osrednja točka projekta LOOP in ga predstavljamo kot specializiran program usmerjanja in razmisleka o poklicni praksi med učitelji. V središču projekta LOOP je osebna in poklicna rast učiteljev ter krepitev veščin za učitelje mentorje. Kompetence, ki bi jih moral imeti izkušeni učitelj, da bi uspešno naslovil izzive mentorstva in omogočil ter podprl popolno vključitev učiteljev začetnikov v kulturo šole, pomenijo pridobivanje znanja in obvladovanje niza veščin, potrebnih za celovito opravljanje mentorske vloge.

MCP poudari pomen vzpostavljanja trdnih temeljev za poklicno rast, saj so učitelji začetniki lahko najbolj učinkoviti, če se učijo od izkušenih kolegov v podpornem in spodbudnem izobraževalnem okolju. Tako kot učinkovito poučevanje mora tudi učinkovito mentorstvo učiteljem začetnikom izrecno (in ne naključno) temeljiti na dejstvih (in ne na okoliščinah) in sodelovanju (in ne izolirano) ter vključevati čas, namenjen razmisleku in povratnim informacijam.

Izkušeni učitelji, ki se udeležujejo MCP, bodo:

- ▶ razumeli dolžnosti, odgovornosti in pričakovanja, povezana z vlogo izkušenega učitelja;
- ▶ opredelili ustrezne prednostne naloge, ukrepe in spretnosti za razvoj svoje mentorske sposobnosti;
- ▶ skupaj razvijali standarde in protokole za usmerjanje mentorskega odnosa;
- ▶ razvijali kompetence na področjih učiteljske profesionalnosti - znanstvene/didaktične, tehnične/normativne, medosebne in moralne/socialne;
- ▶ razvijali spretnosti za intervencijo, podprto v kontekstih strokovnega delovanja.

MCP je sistematiziran na spodnji sliki 2 in vključuje vse gradnike, ki ga sestavljajo.



*Slika 2 Vsebina programa usposabljanja mentorjev*

**PROGRAM ZA USPOSABLJANJE  
MENTORJEV**

## GRADNIK I: MENTORSTVO V PROGRAMU UVAJANJA UČITELJEV

### 1

#### GRADNIK - MENTORSTVO V PROGRAMU UVAJANJA UČITELJEV

##### OKVIR

Mentorstvo, razumljeno kot specializiran program osebnega in poklicnega razvoja, vključno z glavno strategijo TIP, vključuje usposabljanje izkušenih učiteljev v različnih razsežnostih uvajanja učiteljske identitete - znanstveni/didaktični, tehnični/normativni, medosebni in moralni/socialni.

Zato je pomembno, da se v tem gradniku razpravlja o odgovornosti in načelih, na katerih temelji mentorski odnos, o njegovi strateški razsežnosti, dolžnostih in pravicah, ki jih je potrebno vključiti v delovanje izkušenega učitelja za obvladovanje pričakovanj v mentorskem odnosu, ki podpirajo učitelja začetnika.

V sklopu dejavnosti, različnih tem in raznovrstnih dinamik, ponujata gradnik potrebne elemente za spoznavanje in razmislek o konceptih profesionalnosti izkušenega učitelja pri opravljanju mentoriranja.

##### CILJI

- Poznavanje koncepta mentorskega odnosa v projektu LOOP
- Razumevanje dolžnosti, odgovornosti in pričakovanja vseh strani v mentorskem odnosu
- Razvijanje in vzdrževanje mentorskega odnosa

##### VSEBINA

- Opredelitev mentorstva
- Vloga izkušenega učitelja
- Stili mentorstva
- Kako razviti mentorski odnos (obvladovanje pričakovanj)
- Opredelitev dolžnosti in odgovornosti izkušenih učiteljev
- Etični kodeks izkušenega učitelja
- Izzivi pri mentorstvu

##### ENOTE

- Vloga izkušenega učitelja
- Različne vrste mentorstva in njihova uporaba
- Obdobja mentorskega odnosa

##### TRAJANJE

- 6 ur

## ENOTA I - VLOGA IZKUŠENEGA UČITELJA

### UVOD

Namen mentorstva je podpora pri usposabljanju. Odnos med mentorirancem in mentorjem mora biti odgovoren in zavestno naravnan. Cilj programa je samostojno, informirano in premišljeno opravljajo vloge mentorja. Medsebojna povezanost izkušenega učitelja in učitelja začetnika postavlja proces mentoriranja pred zahtevno nalogo. Spretnosti, ki jih potrebujeta za svoje poklicno udejstvovanje, namreč temeljijo na etičnih kompetencah. saj mnoge spretnosti, potrebne za njihovo poklicno udejstvovanje, podpirajo etične kompetence.

Nevtravno izobraževanje, šol, učiteljev ali razredov Azevedo (2003) meni, da ne obstaja nevtravno izobraževanje in da niso nevtralni niti učitelji ter razredi. Tudi izkušeni učitelji so ljudje z moralno vestjo, avtonomni, z lastnimi prepričanji in verovanji, ki usmerjajo njihovo poklicno delovanje. Življenje pedagoškega delavca je pogosto polno etičnih konfliktov, ki zahtevajo premišljeno analizo in razmislek, pretehtano moralno presojo in velik pogum pri reševanju problemov (Cunha, 1996).



Izkušeni učitelj se tako mora znati odzvati na težave učinkovito in celostno. Redna refleksija njegovega dela mu pomaga pri osebni in strokovni rasti. Lieberman (1994) navaja, da priložnosti za rast razumejo izkušenega učitelja kot strokovnjaka sposobnega samorefleksije, ki gradi znanje z raziskovanjem prakse, neprestanim (ponovnim) razmišljanjem in (ponovnim) vrednotenjem svojih vrednot, načel in dejanj.

Nóvoa (2009) meni, da gre profesionalni razvoj skozi prepoznavanje osebe, pri čemer razume, da je nemogoče ločiti osebno in poklicno razsežnost ter da je treba pri usposabljanju poseben poudarek nameniti učiteljevi osebnosti.

Tako naj bi predlagane dejavnosti ustvarile priložnosti za pregled osebnosti bodočih izkušenih učiteljev v luči sklopa načel, osebnega pomena, ki ga pripisujejo različnim izkušnjam in izdelanim dejanjem ter etičnih nagnjenj, ki spodbujajo njihovo odločanje. Šola je prepoznana kot prostor etičnega delovanja, prostor, kjer poteka usposabljanje ljudi preko ponotranjenja izkušenj in vrednot ter standardov individualnega in kolektivnega delovanja (Seiça, 2003).

V tem primeru ne govorimo več o etiko subjekta, ampak o etičnem subjektu, ki dejanja temeljijo moralno ozavesti in postane bolj samostojen in odgovoren. V tem oziru je pomembno, da izkušeni učitelji opredelijo vlogo, ki usmerja njihovo delovanje, in oblikujejo dogovore o svojem ravnanju, upoštevajoč njihov razvojni profil, v luči etičnega smisla njihovih načel, četudi so ti dogovori v stalni razpravi in pod nenehnim tveganim odnosom, da bi se tako izognili avtoritarnosti in dogmatizmu.

Predlagana dinamika v tem modulu temelji na samorefleksiji, ki ima za raziskovalce, kot sta Goodson (2001) in Nóvoa (2009), pomembno pedagoško vrednost pri oblikovanju profesionalnosti in osebnosti. V samorefleksiji gre za reflektivni in retrospektivni pregled preteklih izkušenj, ki so se zgodile v zelo specifičnih osebnih, družbenih in kulturnih kontekstih ter vodijo k razvoju na osebnem in strokovnem področju. Gre za "potovanje v svoj notranji čas", saj tisti, ki govorijo, vedno izhajajo iz določene izkušnje, postavljene v določen časovni in prostorski okvir, ki definira njihovo osebno stališče. V avtobiografskem procesu je vedno prisotna subjektivnost, ki se pojavlja kot "pogled nazaj", kot kritičen razmislek o prehojeni osebni in poklicni poti, da bi razumeli sedanost in gradili prihodnost.

Namen te enote je zagotoviti niz uporabnih orodij za krepitev poklicne identitete izkušenega učitelja in podpora pri oblikovanju kulture nove skupnosti, pri čemer ima pomembno vlogo opredelitev različnih vlog vsakega od vpletenih in njihovih pravic ter dolžnosti. Zato je nujno opredeliti okvir, ki prispeva k oblikovanju kodeksa ravnanja za različne akterje, vključene v mentorski odnos, in omogoča tudi standardizacijo meril uspešnosti za doseganje odličnih odnosov.

## CILJI

V mentorskem odnosu se lahko pojavijo vprašanja ali dileme. Cilj te enote je predstavitev elementov, ki so pomembni za mentorski odnos. Definiranje vlog in opredelitev odgovornosti posameznikov na podlagi jasnih načel pomaga doseči in ohraniti najvišjo raven poklicnega etičnega ravnanja. Cilj te enote je doseči spodaj navedene cilje (glej sliko 3).



Slika 3 - Cilji enosti

- Opredeliti smernice za delovanje, zagotoviti varnost izkušenim učiteljem in zagotoviti pogoje za dober mentorski odnos;
- opolnomočiti izkušene učitelje z znanjem in tehnikami, ki jim bodo v okviru njihovih pravic in dolžnosti pomagali v celoti opravljati njihove odgovornosti;
- zagotoviti obstoj prečnega vzorca delovanja, ki bo temeljil na predvidevanju rešitev za specifična vprašanja, s čimer bo zagotovljeno dobro delovno okolje in zadovoljstvo vključenih;
- ceniti in spoštovati strokovnjake in organizacije z oblikovanjem referenčnih standardov, ki prispevajo h krepitvi njihove poklicne in organizacijske identitete.

### VSEBINE

- Vloga izkušenega učitelja
- Odgovornost v mentorskem odnosu
- Etika in mentorstvo: tesen odnos

### TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

Predvideni čas delovanja: 120 min

Čas izvajanja dejavnosti in dinamike

Dejavnost	Dinamika	Trajanje	Skupno trajanje
1. Vloga izkušenega učitelja	1. Kako se obnašate, ko zaupate?	30 min	60 min
	2. Pregled scenarijev in pričakovanj	30 min	
2. Odgovornost v mentorskem odnosu	1. Kako bo?	20 min	20 min
3. Etika in mentorstvo: tesna povezava	1. Načela mentorstva	20 min	40 min
	2. Učitelj ne gre mimo (Schulman, 2003)	20 min	
			120 min

### Dejavnost 1: Vloga izkušenega učitelja | 60 minut

Mentorstvo zahteva interakcijo, ki vključuje zaupanje, iskrenost, spoštovanje in pripravljenost za sodelovanje. Ključnega pomena je vzajemno razumevanje in zaupanje.

#### *Dinamika 1 - Kako se obnašate, ko zaupate? | 30 minut*

- a. Skupino razdelite v manjše skupine in se pogovorite o naslednjih vprašanjih:
  - i. Kaj vam pomeni zaupanje?
  - ii. Kako je biti v odnosu, v katerem obstaja zaupanje?
- b. Po tej nalogi se osredotočite na koncept zaupanja v možnih scenarijih v mentorskem odnosu in vaši vlogi izkušenega učitelja. Izpolnite naloge v Prilogi 1 (Priloga 1 - Kako ravnate, ko zaupate).

#### *Dinamika 2 – Pregled scenarijev in pričakovanj (Portner, 2008) | 30 Minut*

Naslednja vaja je priložnost za predvidevanje ukrepov ob hipotetičnih, vendar zelo verjetnih poklicnih scenarijih. V Prilogi 2 (Priloga 2 - Presoja scenarijev in pričakovanj (Portner, 2008)) so opisane štiri kategorije scenarijev, ki najpogosteje predstavljajo izziv za učitelje začetnike. V kategoriji je opisana posebna situacija in naveden primer posebne potrebe, ki predvideva, kaj bi moral učitelj začetnik storiti. Za vsak primere je potrebno dodati kategorijo in navesti potrebe. Če želite, lahko rešite tudi dodatno nalogo, v kateri predlagate rešitve.



## Dejavnost 2: Odgovornost v mentorskem odnosu | 20 minut

Izkušeni učitelji so strokovnjaki, ki pomagajo učitelju začetniku k osebnemu in strokovnemu razvoju. Upoštevati je torej potrebno nekatere elemente, ki lahko vplivajo na delovanje izkušenega učitelja, med drugim: kontekst, vsebino, proces, prilagoditve, sodelovanje in prispevek.

### *Dinamika 1 – Kako bo izgledalo? | 20 minut*

a. Trener naj izkušenega učitelja prosi, da zapiše glavne dejavnosti, za katere je po njegovem mnenju odgovoren v mentorskem odnosu, in tudi ukrepe, ki jih je potrebno izvesti, da bo lahko učinkovito razvijal dejavnosti (Priloga 3 - Kako bo videti?).

## Dejavnost 3: Etika in mentorstvo: tesen odnos | 40 minut

Pomembnost mentorstva je tudi v tem, da mentor razpravlja o vlogah, pravicah, vrednotah in etičnih načelih, ki naj bi jih imel izkušen učitelj. S tem se poveča ozaveščenost, ki prispeva k večjemu zadovoljstvu pri poučevanju in spodbudi večje spoštovanje drugih.

Današnji čas bolj kot kdaj koli prej zahteva ustvarjalne in inovativne strokovnjake z močno etično razsežnostjo. Potrebno je, da usposabljanje med drugim omogoči oblikovanje "jaza", ki združuje osebno zavzetost, pripravljenost učiti se poučevanja, vrednote, prepričanja in znanje o tem, kaj se poučuje in na kakšen način, kakor tudi pretekle izkušnje ter poklicno in osebno ranljivost.

### *Dinamika 1 – Načela mentoriranja | 20 minut*

Vsak mentorski program se izvaja v skladu z določenimi načeli, ki spoštujejo vrednote, ki prispevajo k doseganju ciljev programa. Ta načela, ki so etično utemeljena, povezujejo izkušene učitelje in učitelje začetnike ter usmerjajo njihova dejanja v času mentoriranja.

a. S pomočjo Priloge 4 (Priloga 4 - Načela mentorstva) zapišite glavne dejavnosti, za katere menite, da ste odgovorni v mentorskem odnosu, in potrebne ukrepe, da boste lahko učinkovito razvijali dejavnosti.

### *Dinamika 2 – Učitelj ne gre mimo (Schulman, 2003) | 20 minut*

a. Preberite Schulmanovo besedilo (Priloga 5 - Učitelj ne gre mimo (Schulman 2003)) in razmislite o etičnih načelih, ki morajo voditi izkušenega učitelja pri njegovi vlogi. Trener naj spodbudi razpravo v manjših skupinah, da si udeleženci lahko izmenjajo svoje poglede.



## ENOTA II - RAZLIČNE VRSTE MENTORSTVA IN KAKO JIH UPORABITI

### UVOD

Ko pomislimo na "mentorstvo", si običajno predstavljamo bolj izkušenega posameznika, ki svetuje, podpira in spodbuja manj izkušenega strokovnjaka pri njegovem osebnem in poklicnem razvoju.



Ta podoba ustreza tradicionalni vrsti ali modelu mentorstva, ki je opredeljen kot **mentorstvo ena na ena**. Ta vrsta mentorstva je najpogostejša v izobraževanju, pri kateri običajno izkušenejši učitelj prevzame vlogo mentorja za novega ali manj izkušenega učitelja, ter mu pomaga pri vključevanju v nepoznano okoje, kontekst, postopke in poklic.

Hkrati obstaja še pet drugih vrst mentorstva z različnimi značilnostmi, prednostmi in ugodnostmi, ki so lahko prav tako koristne in pomembne v izobraževalnem kontekstu in pri mentorstvu učiteljev (glej sliko 4).

**Skupinsko mentorstvo:** Eden ali več izkušenih učiteljev vodi in podpira skupino učiteljev začetnikov.

**Vrstniško mentorstvo:** Mentorstvo med posamezniki s podobnimi kvalifikacijami in/ali izkušnjami v osebnem ali poklicnem okolju.

**Mentorstvo na daljavo ali e-mentorstvo:** Mentorski odnos, ki se vzpostavi in vzdržuje prek spleta z uporabo digitalne tehnologije in programov.

**Obratno mentorstvo:** Novi ali manj izkušeni strokovnjak usmerja in podpira bolj izkušenega strokovnjaka.

**Hitro mentorstvo:** Kratkoročno mentorstvo, ki je osredotočeno na določeno vprašanje, teža



Slika 4 - Opredelitev šestih vrst mentorstva

To so kratki opisi različnih vrst mentorstva, ki so osnova za dejavnost, predstavljeno v nadaljevanju.

### CILJI:

- Spoznati in opredeliti različne vrste mentorstva;
- prepoznati značilnosti, prednosti in slabosti različnih vrst mentorstva;
- izbrati in sprejeti ustrezno vrsto mentorstva glede na kontekst in cilje mentorskega odnosa.

### VSEBINE

- Priprava in predstavitev simulacij, ki ponazarjajo različne vrste mentorstva
- Skupna analiza in razprava o prednostih in slabostih posameznih vrst mentorstva v izobraževanju
- Razprava v skupini o tem, kako lahko izkušeni učitelji uporabijo različne vrste mentorstva v uvajalnem programu

## TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

Predvideni čas dela: 90 min

Čas izvajanja dejavnosti in dinamike:

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Celotno trajanje
1. Simulacija - raziskovanje vrst mentorstva	1. Priprava simulacije	40 min	90 min
	2. Predstavitev, analiza in razprava o simulacijah	50 min	
2. Skupinska razprava o tem, "kako uporabiti različne vrste mentorstva v programu uvajanja?"	1. Razprava in načrtovanje uporabe vrst mentorstva	30 min	30 min
			120 min

### Dejavnost 1: Simulacija - raziskovanje vrst mentorstva | 90 minut

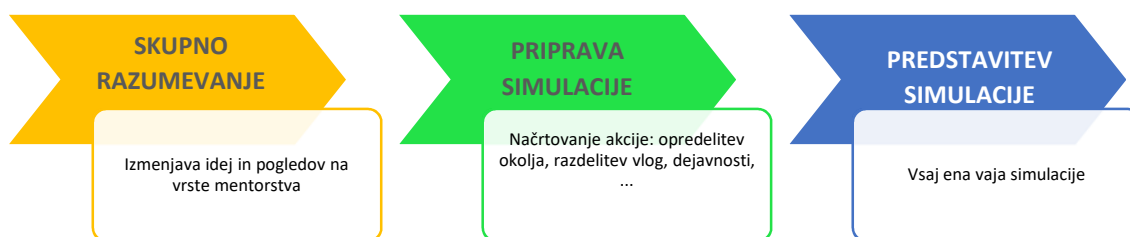
Simulacijo razumemo kot metodologijo, ki omogoča poglobljeno razumevanje poklicnih in izobraževalnih situacij. To "globoko razumevanje" se doseže s praktičnimi izkušnjami (praksa v resničnem ali simuliranem kontekstu) in nadomestno analizo (opazovanje in razprava o praksi).

V tej dejavnosti bodo izkušeni učitelji pripravili in predstavili simulacijo, s katero bodo ponazorili različne vrste mentorstva.

### Dinamika 1 – Priprava simulacije | 40 minut

- a. Glede na število izkušenih učiteljev v programu zmogljivosti je treba izkušene učitelje razdeliti na naslednji način:
  - i. 4 skupine po 2-3 učitelji - te skupine se bodo ukvarjale z vrstami vrstniškega mentorstva, mentorstva na daljavo ali e-mentorstva, obratnega mentorstva in hitrega mentorstva
  - ii. 2 skupini po 6 do 8 učiteljev - te skupine bodo delale na skupinskem mentorstvu
- b. Po razdelitvi izkušenih učiteljev v skupine prosite vsako skupino, naj si izbere kartico, povezano z vrstami mentorstva (Priloga 6 - Vrsta mentorstva – karte), ne da bi jih pokazala. Skupine od 6 do 8 učiteljev naj izberejo med karticama "več učiteljev začetnikov" in "več izkušenih učiteljev". Ostale skupine se formirajo iz drugih štirih kartic.

Vsaka skupina bo morala razpravljati, pripraviti in predstaviti simulacijo, ki predstavlja dodeljeno vrsto mentorstva, po naslednjih korakih:



Slika 5 - Koraki, ki jih morajo skupine upoštevati pri pripravi simulacije

### Dinamika 2 - Predstavitev, analiza in razprava o simulacijah | 50 minut

- a. Vsaka skupina pripravi simulacijo, za kar ima na voljo največ 5 minut.
- b. Medtem, ko posamezne skupine izvajajo simulacije, drugi izkušeni učitelji v drugih skupinah opazujejo dogajanje in zabeležijo opažene vrste mentorstva. S pomočjo delovnega lista (Priloga 7 - List za opazovanje) si zapišejo glavne značilnosti, prednosti in slabosti, ki jih opažajo pri izbrani vrsti mentoriranja. Jasna navodila za delo pri opazovanju je potrebno dati na začetku.
- c. Ob koncu vsake predstavitve izkušeni učitelji razpravljajo o vrsti izbranega modela mentoriranja, glavnih značilnostih, prednostih in slabostih vsake simulacije ter glavne ideje zabeležijo na flipchart ali tablo.
- d. Trener zaključi temo s predstavitvijo nekaterih značilnosti, prednosti in slabosti vrst mentorstva (Priloga 8 - Opredelitev vrst mentorstva).

## Dejavnost 2: Skupinska razprava na temo "Kako uporabiti različne vrste mentorstva v LOOP uvajalnem programu?" | 30 minut

V tej drugi dejavnosti imajo izkušeni učitelji priložnost, da skupaj razpravljajo o pomenu posameznih vrst mentorstva v uvajalnem programu in o tem, ali in kako jih je mogoče kombinirati. Hkrati so izkušeni učitelji soočeni z izzivom, da razmislijo o tem, kako lahko načrtujejo in koristijo različne vrste mentorstva pri izvajanju uvajalnega programa LOOP.

### *Dinamika 1 - Razprava in načrtovanje uporabe različnih vrst mentorstva | 30 minut*

Pomembno je, da trener uvede to dejavnost in omeni, da je uvajalni program LOOP zasnovan kot mentorski odnos ena na ena. Kljub temu ga je mogoče kombinirati z drugimi vrstami mentoriranja, če obe strani menita, da je to koristno.

Za začetek razprave lahko trener postavi naslednja vprašanja:

- a. Katero vrsto mentorstva je z vašega vidika mogoče uporabiti v uvajalnem programu poleg mentorstva ena na ena in zakaj?
- b. Ali obstaja primernejša kombinacija več vrst mentorstva, ki bi jo želeli preizkusiti ali eksperimentirati v tem procesu?
- c. Katero vrsto mentorstva nameravate v tem trenutku uporabiti pri mentoriranju novih/manj izkušenih učiteljev v tem šolskem letu?

Trener lahko doda druga vprašanja, ki se mu zdijo pomembna za spodbujanje razprave in razmisleka o tem, kako lahko izkušeni učitelji uporabljajo različne vrste mentorstva. Za zaključek dejavnosti je pomembno predstaviti nekaj idej o tem, kako lahko izkušeni učitelji hkrati uporabljajo različne vrste mentorstva (Priloga 9 - Kombinacija vrst mentorstva).

## ENOTA III – OBDOBJA RAZVOJA MENTORSKEGA ODNOSA

### UVOD

Obstajajo štiri zaporedna obdobja mentorstva: obdobje uvajanja, obdobje kultivacije, obdobje ločevanja in obdobje redefinicije. V vsakem obdobju je nekaj specifičnih korakov in strategij, ki vodijo do mentorske odličnosti.

**1. OBDOBJE UVAJANJA:** pripravljalno obdobje in vzpostavitev mentorskega odnosa med dvema učiteljema (pogajanja). Pri neformalnem mentorstvu se potencialni izkušeni učitelji in učitelji začetniki povežejo prek socialnih ali poklicnih interakcij. Potencialni učitelji začetniki iščejo izkušene, uspešne posameznike, ki so jim všeč in jih imajo za pozitivne vzornike. V postopku ujemanja je treba upoštevati tako skupne poklicne posebnosti in hobije kot tudi demografske dejavnike. Direktorji in/ali tematski vodje lahko povezujejo izkušene učitelje in učitelje začetnike ali pa izkušeni učitelji izberejo svoje učitelje začetnike. Ne glede na pristop uspešno mentorstvo vključuje vzajemno raziskovanje odnosa in oceno ustreznosti ujemanja izkušenega učitelja in učitelja začetnika.

**2. OBDOBJE KULTIVACIJE:** je primarno obdobje učenja in razvoja (omogoča rast). Če je začetno obdobje uspešno izvedeno, učitelj začetnik pridobiva znanje od izkušenega učitelja skozi celotno obdobje kultivacije. V tem obdobju sta dve glavni funkciji mentorstva na najvišji ravni. Ko izkušeni učitelj opazuje učitelja začetnika in mu svetuje, kako naj uspešneje in učinkoviteje deluje, se pogosto najprej pojavi vloga, povezana s kariero. Po vzpostavitvi medsebojne vezi med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom, se oblikuje psihosocialna funkcija. V tej vlogi izkušeni učitelj potrjuje in sprejema poklicno identiteto učitelja začetnika, povezava pa se razvije v trdno in produktivno delovno prijateljstvo. Tako izkušeni učitelj kot učitelj začetnik pogosto uživata v obdobju kultivacije. Izkušeni učitelj posreduje učitelju začetniku pomembno znanje in veščine, ki jih je pridobil z izkušnjami in specializacijo. Prav tako se lahko tudi izkušeni učitelj uči novih veščin učitelja začetnika: uporaba najsodobnejših orodij, svež pristop in reševanje problemov s pomočjo modernih tehnoloških pripomočkov.

**3. OBDOBJE LOČITVE:** na splošno opisuje zaključek mentorskega odnosa. Obstajajo številni razlogi, zaradi katerih se mentorski odnos lahko konča. Morda v skupnem odnosu mentor in učitelj začetnik ne napredujeta več, morda si želi učitelj začetnik ustvariti samostojno identiteto ali pa se izkušeni učitelj odloči, da bo učitelja začetnika poslal na samostojno pot. V primeru, da se s končanjem mentoriranja ne strinjata obe strani, je lahko obdobje ločitve težavna. Učitelj začetnik se lahko počuti zapuščenega, izigranega ali nepripravljenega (v primeru, da meni, da se je razhod zgodil prehitro). Izkušeni učitelj pa se lahko počuti užaljenjega ali izkoriščenega, če se učitelj začetnik več ne obrača nanj za nasvete in nudenje podpore.

**4. OBDOBJE REDEFINICIJE:** tako izkušeni učitelj kot učitelj začetnik na tej točki razumeta, da njun odnos sicer lahko še vedno obstaja, vendar ne bo več enak njunemu mentorskemu odnosu. Povezanost se lahko razvije v prijateljstvo ali strokovno sodelovanje. V nasprotju z obdobjem kultiviranja povezava ni več osredotočena na poklicni napredek učitelja začetnika, še vedno pa lahko med njima ostane

mentorski odnos. Z novimi učitelji začetniki lahko nekdanji izkušeni učitelj vzpostavi mentorsko povezavo. Nekdanji učitelj začetnik lahko deluje tudi kot mentor za druge učitelje začetnike.

#### CILJI:

- Opredelitev različnih obdobij mentorskega odnosa in posebnih korakov, ki vodijo k odličnosti mentorstva;
- spodbujanje strategij za spoznavanje učitelja(-ev) začetnika(-ov) in vzpostavitve profesionalnega odnosa;
- izzvati izkušene učitelje k novim načinom razmišljanja;
- spoznati strategije za zaključek mentorskega odnosa.

#### VSEBINA:

- Štiri obdobja mentorskega odnosa z učiteljem;
- strategije, kontrolni sezname in nasveti, ki izkušenim učiteljem pomagajo usmerjati napredek v vsakem obdobju mentorskega odnosa.

### TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

Predvideni čas delovanja: 90 min

Čas izvajanja dejavnosti in dinamike:

Dejavnost	Dinamika	Trajanje	Celotno trajanje
<b>1. Kontrolni seznam za pripravo</b>	1. Kontrolni seznam za pripravo	15 min	15 min
<b>2. Cilji mentorstva</b>	1. Vprašanja za razgovor, s katerimi boste spoznali svoje cilje kot izkušeni učitelj	20 min	40 min
	2. Pametni pristop	20 min	
<b>3. Spoznavanje</b>	1. Kontrolni seznam za zaključek prvega srečanja	10 min	10 min
<b>4. Omogočanje rasti</b>	1. Razmislek o samozavedanju	20 min	40 min
	2. Spodbujanje in opolnomočenje	20 min	
<b>5. Konec je začetek</b>	1. Konec je začetek	15 min	15 min
			120 min



## Dejavnost 1: Kontrolni seznam za pripravo | 15 minut

Odnos mora biti od začetka opredeljen kot vzajemno koristen. Izkušeni učitelj in učitelj začetnik si morata izmenjati cilje odnosa in sodelovati pri njihovem uresničevanju. Za pripravo na odnos je pomembno, da si vzameta čas za medsebojno spoznavanje (Priloga 10 - Strategije za pripravo odnosa).

### *Dinamika 1 – Kontrolni seznam za pripravo | 10 minut*

Kontrolni seznam za pripravo je dejavnost, ki jo izkušeni učitelj lahko izvede na začetku. Predstavlja seznam s postavkami, ki jih upoštevamo pri pripravi vzpostavitve prvega stika:

- a) Imam iskren interes, da bi pomagal drugemu ali da mi drugi pomaga;
- b) imamo obojestranski interes in kompatibilnost;
- c) moja vloga mi je jasna. Mentorskemu odnosu lahko namenim dovolj časa;
- d) pripravljen sem uporabiti mrežo svojih poznanstev, ki mi bo v pomoč pri napredku;
- e) imam dostop do priložnosti in virov za podporo pri učenju;
- f) zavežujem se k razvijanju svojih mentorskih veščin.



## Dejavnost 2: Cilji mentorstva | 40 minut

Izkušeni učitelj v obdobju uvajanja opredeli svoje cilje, ki mu bodo v pomoč pri vzpostavitvi čimboljšega mentorstva. Ta dejavnost zahteva zaupanje v lastne kompetence in opredilitev želja in ciljev mentoriranja za prihodnje leto.

Pred opredelitvijo ciljev razmislite o nekaterih nasvetih, ki so na voljo v Prilogi 11 (Priloga 11 - Nasveti za mentorstvo).

### *Dinamika 1- Vprašanja za razgovor z namenom spoznati cilje izkušenega učitelja | 20 minut*

- a. Česa se veselite v tem mentorskem odnosu?
- b. Katere so po vašem mnenju vaše prednosti?
- c. Katera področja bi po vašem mnenju potrebno izboljšati?
- d. Na katerih področjih bi se želeli razvijati v tem mentorskem odnosu?
- e. Ali ste sposobni določiti prednostne naloge, tako da so področja, ki so za vas najpomembnejša, obravnavana že na začetku odnosa?
- f. Ali poznate svoj učni stil?
- g. Kateri so po vašem mnenju najboljši načini za učenje novih informacij?
- h. Ali ste se pripravljene soočiti z novimi situacijami, ki so zunaj vaše trenutne cone udobja, z namenom, da bi okrepili svoje kompetence in pridobili več zaupanja vase za področja, na katerih želite napredovati? Kako se pri tem počutite?
- i. Povejte mi o svojih trenutnih dejavnostih in odgovornostih na področju poučevanja.
- j. Katere stvari so pri poučevanju najbolj zahtevne?
- k. Katere stvari so pri poučevanju najbolj vznemirljive?
- l. Kje se vidite čez pet let? Kje čez deset let?
- m. Kaj vas motivira? Kaj vas navdušuje?
- n. Kako se sprostite?
- o. Bi mi želeli še kaj povedati?

## *Dinamika 2 - Pristop SMART | 20 minut*

Da bi bili cilji jasni in dosegljivi, morajo biti konkretni, merljivi, izvedljivi, ustrezni ter pravočasni.

**Konkretni:** navedite cilj s preprostimi, a konkretnimi izrazi.

**Merljivi:** kako bomo merili napredek?

**Izvedljivi:** cilji morajo biti primerni kontekstu in dosegljivi.

**Ustrezni:** cilji morajo biti realistični, saj pri postavljanju ciljev pogosto segamo predaleč. Bolje je, da stvari naredimo v manjših korakih, kot da bi bili razočarani, če pričakovanja niso realna.

**Pravočasni:** v kakšnem časovnem okviru bo cilj dosežen? Katere so kontrolne točke za spremljanje napredka? Vsakemu cilju določite čas (lahko tudi na podlagi ugibanja), da boste lahko preverili napredek.

Po tej razlagi opredelite cilje, s katerimi se boste ukvarjali v mentorskem procesu.

## **Dejavnost 3: Spoznavanje | 10 minut**

Izkušeni učitelj in učitelj začetnik se spoznata in neformalno izrazita skupne interese, vrednote, prihodnje cilje ter pričakovanja. Za spoznavanje interesov, vrednot in ciljev drug drugega je potreben čas. Namen te dejavnosti je, da se izkušeni učitelj pripravi na prvo srečanje in pripravi primerno strategijo sodelovanja z učiteljem začetnikom.

## *Dinamika 1 – Spoznavanje | 10 minut*

Za odnos med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom je ključna vzpostavitev zaupanja in ohranjanje le tega. Brez vzajemnega razumevanja in zmožnosti svobodnega pogovora, ki ga zahteva situacija, odnos po vsej verjetnosti ne bo dosegel svojega polnega potenciala. V mentorskem odnosu igrajo odkrite povratne informacije ključno vlogo.

Prvo srečanje predstavlja temelj za gradnjo nadaljevanje odnosa. V Prilogi 12 (Priloga 12 - Spoznavanje) najdete nasvete, ki jih lahko upoštevate na tem srečanju. Preglejte spodnji kontrolni seznam in preverite, ali ste izpolnili vse točke.

## KONTROLNI SEZNAM ZA IZVEDBO PRVEGA SESTANKA

Ali sem...	
se predstavil učitelju začetniku in mu povedal, kako naj me naslavlja?	
se naučil izgovoriti ime učitelja začetnika?	
povedal učitelju začetniku, kako ga bom obvestil, če se srečanja ne bom mogel udeležiti?	
uporabil eno izmed metod za prebijanje ledu?	
sprejel učitelja začetnika takšnega, kot je, in ga ne obsojal?	
uporabil pozitivno spodbudo?	
zaključil s pozitivno noto?	



*Preglednica 1 - Kontrolni seznam za prvo srečanje.*

## Dejavnost 4: Omogočanje rasti | 40 minut

Naslednja dinamika omogoča izkušenemu učitelju, da v izmenjavi idej o pričakovanih, doseženih ciljih, opravljenih nalogah in dejavnostih spodbuja in opolnomoči učitelja začetnika.

### *Dinamika 1 - Refleksija o samospoznavanju | 20 minut*

Kot mentor ste sposobni razmišljati o svojih kompetencah, dejanjih in uspešnosti. V skladu s to idejo vam ta dejavnost omogoča, da razmislite o svoji vlogi v odnosu. Vzemite si nekaj časa in zapišite svoje misli (v pomoč vaj je lahko Priloga 13 - Omogočanje rasti).

- Kako se dojemam v številnih vlogah, ki jih ima izkušeni učitelj?
- Kako dobro razumem splošna pričakovanja učitelja začetnika glede najinega mentorskega odnosa?
- Ali je na splošno moja komunikacija z njim učinkovita, vključno z neverbalno in verbalno komunikacijo?
- Kakšen je moj cilj v tem pogovoru?
- Ali sem preveč formalen ali neformalen?
- Kakšne predpostavke sem si ustvaril v tem procesu?
- Kakšen odziv pričakujem od učitelja začetnika?
- Ali sem pripravljen na povsem drugačen odziv?
- Ali mu dam dovolj časa, da se odzove ali postavi vprašanja?
- Če menim, da sem bil napačno razumljen, ali lahko pojasnim in parafraziram?
- Ali sem pripravljen kadar koli odložiti svoj dnevne obveznosti, da bi mu prisluhnil?

## *Dinamika 2: Spodbujanje in opolnomočenje | 20 minut*

Izkušeni učitelj in učitelj začetnik začneta uresničevati cilje mentorskega procesa. Postopoma se zadovoljijo potrebe, dosežejo cilji, kar privede do notranje rasti. Pojavijo se novi izzivi, ki jih je treba uresničiti. Obdobje kultiviranja je obdobje sprejemanja, hkrati pa je tudi obdobje sprememb, v kateri se učitelj začetnik uči nove samodiscipline. V tej dejavnosti so predstavljena vprašanja za krepitev kompetenc, s katerimi lahko izkušeni učitelj sodeluje z učiteljem začetnikom na sestanku za spremljanje:

- a. Kakšen rezultat pričakujete?
- b. Kaj boste najprej naredili?
- c. Kaj morate storiti, da se bo to zgodilo?
- d. Kako boste začeli?
- e. Kako boste vedeli, kdaj boste to dosegli?
- f. Kdo še mora to vedeti?
- g. Katere vire imate/potrebujete?
- h. Kakšno je tveganje, če tega ne storite?
- i. Kako se lahko najdete na svoji poti?

## **Dejavnost 5: Konec je začetek | 15 minut**

Pridobili ste profesionalnega sodelavca za vse življenje, s katerim lahko še naprej delite izkušnje in iščete nasvete. Čeprav ste z izkušnjo mentorstva dosegli cilje in osebno rast, se formalnost lahko konča, začne pa se nova vrsta odnosa. V tej dejavnosti je nekaj vprašanj, ki pripomorejo k razmisleku in izmenjavi idej o doživljanju mentorskega procesa. Dejavnosti vam bodo pomagale izvesti obdobje zaključevanja.

Za zadovoljivo redefinicijo odnosa ob koncu dogovorjenega obdobja naj učitelj začetnik doživi občutek zaključka. Cilj je, da učitelj začetnik doseže občutek izpolnjenosti, saj se zaveda, da se razvija v pravo smer in da zmore dosegati zastavljene cilje. Učitelju začetniku naj bo dano vedeti, da se odnos ne spreminja zato, ker je bil neuspešen, temveč ravno zato, ker je bil uspešen. Sedaj je napočil čas za nove cilje in nove naloge. Na zaključnem srečanju lahko postavite nekaj vprašanj, s katerimi bosta oba skupaj razmišljala o procesu mentorstva.

## *Dinamika 1 – Konec je začetek | 15 minut*

Ramislite o naslednjih vprašanjih (v pomoč vam je lahko Priloga 14. Konec je začetek ...):

- a. Ali so bili naši cilji doseženi?
- b. Kaj ste se naučili med tem procesom?
- c. Kaj bi lahko v drugem mentorskem odnosu naredili drugače?



## GRADNIK II: MENTORJEVA POKLICNA IDENTITETA

2.

### GRADNIK - MENTORJEVA POKLICNA IDENTITETA

#### OKVIR

Vsak strokovnjak lažje in učinkoviteje opravlja svojo funkcijo, če razume in sprejema svojo poklicno identiteto. S tem gradnikom želimo doseči, da bi bodoči izkušeni učitelj optimalno zajel svojo novo poklicno identiteto. S tem namenom je predlagan sklop osmih dejavnosti, katerih cilj je ustvariti novo poklicno zaznavo in tako omogočiti oblikovanje nove podobe o sebi ob prevzemu nove funkcije.

Pri oblikovanju nove poklicne identitete se uporabljata dinamika samorefleksije in vizualizacija možnih scenarijev znotraj šolskega okolja, ki postavljajo za učitelja določen izziv. Tako je usposabljanje za poklic učitelja dobro opredeljeno in skladno s teoretičnimi izhodišči.

V tem gradniku bodo izkušeni učitelji lahko razvijali komunikacijske spretnosti, ki ustvarjajo empatijo, osvajali strategije obvladovanja stresa ter raziskovali digitalna orodja in vire.

#### CILJI

- Samorefleksija o preteklih izkušnjah (mentorstvo, vodenje, ipd.)
- Samorefleksija kompetenc izkušenih učiteljev in učiteljev začetnikov
- Poznavanje profila in kompetenc, ki jih mora imeti izkušeni učitelj
- Okrepitev ustreznih mehkih veščin, ki vodijo k odličnosti opravljanja učiteljskega poklica

#### VSEBINE

- Strategije za medosebno komunikacijo
- Strategije za obvladovanje stresa
- Miselna naravnost za rast in pozitivna miselna naravnost
- Digitalni izobraževalni viri in platforme za sodelovanje in upravljanje vsebin
- Profil izkušenih učiteljev

#### ENOTE

- Samorefleksija v središču strokovnega razvoja
- Komunikacijske in medosebne spretnosti
- Empatično poslušanje v okviru nenasilne komunikacije
- Poučevanje za miselno naravnost k rasti
- Obvladovanje stresnih situacij
- Digitalne spretnosti, orodja in strategije
- Jaz kot učitelj začetnik: poti učitelja začetnika
- Jaz kot učitelj začetnik: nesporazumi in obvladovanje pričakovanj

#### TRAJANJE

- 21 ur

## ENOTA IV - SAMOREFLEKSIJA V SREDIŠČU STROKOVNEGA RAZVOJA

### UVOD

Samorefleksija je proces zavedanja, predvsem pa ocenjevanja resničnosti in ustreznosti/veljavnosti določenih osebnih predpostavk, ki usmerjajo naše izkušnje in vedenje. V literaturi je mogoče najti več opredelitev tega pojma. Dewey (1933) na primer samorefleksijo opredeljuje kot:

„Dejavno, vztrajno in skrbno razmišljanje o vsakem prepričanju ali domnevni obliki znanja v luči razlogov, ki ga podpirajo, in nadaljnjih sklepov, do katerih vodi.“

Osrednji del procesa refleksije so vprašanja, s katerimi posameznik raziskuje, zakaj so stvari takšne, kot so. Tancigova (1994) poudarja zavestno in sistematično naravo procesa samorefleksije:

„Samorefleksija je zavesten in sistematičen proces odkrivanja lastnih prepričanj in vrednot; naučiti se je moramo.“

Larivee (2000) pa kot predmet samorefleksije navaja moralne in etične posledice svojih dejanj, poleg preverjanja lastnega razmišljanja, doživljanja in delovanja:

„Samorefleksija je poglobljeno raziskovanje osebnih vrednot, prepričanj in predpostavk, ki usmerjajo razmišljanje, čustvovanje in delovanje strokovnjaka, ter razmišljanje o moralnih in etičnih posledicah dejanj.“

Brookfield (1985) poudarja, da je osrednja značilnost kritične refleksije poskus videti stvari z različnih zornih kotov, hkrati pa "omogočiti, da se razkrijejo predpostavke (prepričanja)". Poudarja, da reflektirajoči učitelj oz. vzgojitelj gleda na svojo prakso (in prepričanja, na katerih temelji) skozi štiri očala:



Slika 6 - Štiri očala samorefleksije

Korthagen in Vasalos (2005) predstavljata model učitelja na analognem primeru čebule., ki Model opisuje različne ravni refleksije: učiteljevo poslanstvo, identiteta, prepričanja, kompetence, vedenje in okolje. Osnovna refleksija usmerja posameznikovo pozornost na njegove vire moči in praktične strategije za premagovanje ovir in slabosti. Pri tem je izrednega pomena, da se učitelj zaveda, da ima na področju svojega razmišljanja, doživljanja in delovanja vedno možnost izbire, ki jo predstavljajo tudi samoomejevalne misli (prepričanja, zasnave), občutki in dejanja.

Samorefleksija je lahko nestrukturirana in poteka kot svoboden odziv na okoliščine ali analiziranje osebnih karakteristik, ki jih oseba postavi pod drobnogled; lahko je polstrukturirana in temelji na nekaterih vnaprej določenih ključnih vprašanjih ali teoretičnih modelih, ki zagotavljajo smernice za analizo lastne prakse; lahko pa je zelo strukturirana in poteka ob podpori strokovnjaka, ki vodi proces samorefleksije, na primer svetovalca, supervizorja, trenerja, terapevta ali izkušenega učitelja, ki ima veščine in znanje za vodenje procesa samorefleksije.

Samorefleksija je lahko površinska in vključuje predvsem razmislek o tem, kaj se je zgodilo, lahko pa je poglobljena in vodi k odkrivanju in razmisleku o različnih skritih razsežnostih razmišljanja, doživljanja in delovanja vseh vpletenih v situacijo (strokovni koncepti, osebna prepričanja, motivi, čustva, vrednote, izkušnje itd.).

#### **CILJI:**

- Zavedati se kakovosti in pogostosti samorefleksije v svojem vsakdanjem poklicnem življenju
- Poglobiti razumevanje izkušenih učiteljev o vlogi kritične samorefleksije in samoocenjevanja pri osebnem in poklicnem razvoju
- Spodbujati spoznavanje, igranje vlog in vrednotenje nekaterih modelov, ki usmerjajo samorefleksivno razmišljanje ob konkretnih poklicnih izzivih in dilemah
- Prispevati k razmisleku o tem, kako učitelja začetnika spodbuditi k sistematični samorefleksiji.

#### **VSEBINE:**

- Nivoji samorefleksije: površinska samorefleksija, globinska samorefleksija
- Batesonov model nevroloških ravni
- Osebna filozofija poklicnega delovanja
- Metode refleksije (refleksija izkušenj - najširši okvir, refleksija kritičnih dogodkov, sokratska vprašanja)

## TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

*Predvideni čas delovanja: 390 min*

*Čas trajanja dejavnosti in dinamike:*

Dejavnost	Dinamični	Trajanje	Celotno trajanje
<b>1. Jaz kot samorefleksivni strokovnjak</b>	1. Vprašalnik o sposobnosti samorefleksije	15 min	15 min
<b>2. Moja filozofija strokovne prakse</b>	1. Vidiki in vzvodi poklicnega delovanja učiteljev	50 min	50 min
<b>3. Refleksija o dosednji poti strokovnega razvoja</b>	1. Refleksija o svoji poti	35 min	35 min
<b>4. Refleksija o vrednotah pri poučevanju</b>	1. Moje poklicne vrednote	30 min	30 min
<b>5. Refleksija o izkušnjah</b>	1. Biti refleksiven strokovnjak	45 min	45 min
<b>6. Refleksija o kritičnih dogodkih</b>	1. Individualna refleksija	45 min	95 min
	2. Refleksija v skupini	50 min	
<b>7. Sokratova vprašanja</b>	1. Sokratovo spraševanje	45 min	45 min
<b>8. Gibbsov model samorefleksije</b>	1. Samorefleksija na podlagi Gibbsovega modela	45 min	45 min
<b>9. Spodbujanje samorefleksije</b>	1. Samorefleksija učitelja začetnika	20 min	30 min
			390 min

### Dejavnost 1: Jaz kot samorefleksivni praktikant | 15 minut

Ljudje se razlikujejo po sposobnosti in pripravljenosti za samorefleksijo. V naslednji vaji (Rupnik Vec, 2017) izkušeni učitelj raziskuje svoj odnos do samorefleksije in o ugotovitvah razpravlja s kolegom. Izkušeni učitelj razmišlja o tem, kako bi lahko poglobil svojo samorefleksivno prakso.

### Dinamika 1 - Vprašalnik o sposobnosti samorefleksije | 15 minut

- a. Odgovorite na vprašalnik o sposobnosti samorefleksije (glej [Prilogo 15](#)). Ko ga izpolnite, razmislite in razpravljajte o naslednjih vidikih:
  - Kaj ste ugotovili?
  - Katere so vaše moči in priložnosti?
  - O izkušnji se pogovorite s sodelavcem.
- b. Vprašalnik o sposobnosti samorefleksije temelji na Beatsonovem modelu nevroloških ravni ([Priloga 15 - Vprašalnik o sposobnosti samorefleksije](#)). Razmislite, kako bi ta model lahko uporabili za usmerjanje izkušenega učitelja (učitelja začetnika).



## Dejavnost 2: Moja filozofija poklicne prakse | 50 minut

Opisana dejavnost omogoča izkušenemu učitelju vpogled v pomembne dejavnike njegovega poklicnega delovanja in je temeljna samorefleksivna dejavnost v procesu oblikovanja (elektronske) razvojne knjižice. Elektronska razvojna knjižica je opredeljena kot e-okolje, v katerem strokovni delavec načrtuje, spremlja in vrednoti tako svoje strokovno učenje in razvoj kot svoje vsakodnevno pedagoško delo, razmišlja o temeljnih vzvodih, ki določajo njegove strokovne odločitve, beleži pomembne mejnike na svoji razvojni poti in zbira dokazila o (formalnih ali neformalnih) dosežkih.

### *Dinamika 1 - Vidiki in vzvodi za poklicno delovanje učiteljev | 50 minut*

V nadaljevanju je niz vprašanj, ki vas opozarjajo na pomembne vidike in vzvode za vaše strokovno ukrepanje. Odgovorite na tri vprašanja, ki se vam zdijo najbolj zanimiva, in na tri vprašanja, ki vam trenutno predstavljajo največji izziv.

- Kaj je moje poslanstvo? Zakaj to počnem?
- Kaj me pri mojem delu veseli? Kaj me navdušuje in v čem še posebej uživam?
- Katera so osnovna načela moje poklicne dejavnosti?
- V kaj verjamem? Katera so moja osnovna prepričanja o meni kot strokovnjaku?
- Katera so osnovna prepričanja, ki me vodijo pri mojem delu?
- Po čem sem v svoji poklicni vlogi prepoznaven? Katere so moje prednosti in vrline?
- Kako se moje poklicno delovanje razlikuje od poklicnega delovanja mojih sodelavcev?
- Kakšen je moj odnos do učencev, sodelavcev, nadrejenih, staršev itd.
- Kaj želim doseči s svojim delom (na splošno in v posameznih primerih)?
- Kakšne so okoliščine, v katerih delam?
- Kako ocenjujem doseganje svojih ciljev?
- S sodelavcem delite, katera tri vprašanja so najbolj odmevala pri vas, do kakšnih spoznanj so vas pripeljala in kako bodo ta spoznanja vplivala na vašo poklicno prakso v prihodnosti.

### Dejavnost 3: Refleksija o dosedanjem poklicnem razvoju | 35 minut

Pri tej dejavnosti (Rupnik Vec, 2017) bodoči izkušeni učitelj razmišlja o svoji poklicni poti. Izpostavi ključne dogodke, ki so vplivali na njegov poklicni razvoj, morebitne karijerne zasuke in druge okoliščine, ki so kakor koli vplivale na njegovo poklicno sedanost. Posebej izpostavi uspehe ali dosežke, na katere je ponosen.

#### *Dinamika 1 – Refleksija o moji poti | 35 minut*

- a. Vzemite list papirja (A3) in barvne svinčnike ter narišite svojo poklicno pot. Poudarite pomembne dogodke in pomembne dosežke. Pri risanju svoje poti ste lahko povsem svobodni in ustvarjalni.
- b. V paru s sodelavcem delite svoje pomembne dosežke.
- c. V kolikšni meri je po vašem mnenju ta dejavnost uporabna v mentorskem odnosu?

### Dejavnost 4: Refleksija o vrednotah pri poučevanju | 30 minut

Pri tej dejavnosti izkušeni učitelj razmišlja o najpomembnejših vrednotah, ki usmerjajo njegovo poklicno vedenje/delovanje in navede primere odzivov/dejavnosti, ki temeljijo na izbranih vrednotah.

#### *Dinamika 1 – Moje poklicne vrednote | 30 minut*

- a. Trener bo prosil izkušene učitelje, da razmislijo in opredelijo svoje najpomembnejše vrednote s seznama (Priloga 16 - Moje poklicne vrednote) ter razmislijo o ključnih vprašanjih v zvezi s tem.

### Dejavnost 5: Refleksija o izkušnjah | 45 minut

Ko mentoriranec začne z refleksijo, ne razmišlja le o vsebini, tehnikah in metodah svojega dela. Svojo pozornost usmeri predvsem na dejavnike, ki odločilno vplivajo na njegovo splošno doživljanje, odločanje in vedenje v različnih poklicnih kontekstih: na njegove sisteme prepričanj, predpostavke, vrednote in filozofijo poklicnega delovanja. V naslednji dejavnosti (Rupnik Vec, 2006; 2018) praktik doživi refleksijo izbrane izkušnje s pomočjo širokega nabora vprašanj, ki ga vodijo k poglobljenemu razmišljanju in mu dajejo tako nov vpogled v situacijo kot tudi spodbudo za razvoj kot reflektivnega praktika.

## *Dinamika 1 – Bodite reflektivni praktik | 45 minut*

Izberite dogodek, ki vas je na nek način vznemiril, in o njem sistematično razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:

- Kaj pomeni reakcija učenca/starša/kolega/nadzornika? Kaj pravi meni? Kako razumem njegovo/njeno vedenje? Ali bi ga lahko razumel drugače? Katere druge možne razlage lahko navedem za to vedenje (dogodek, okoliščine)? Katera od teh je najverjetnejša?
- Kaj doživljam ob tej osebi? Kakšen odnos bi si želel imeti z njo? Kako bi si želel, da bi se izkušeni učitelj obnašal? Kako prispevam k temu, kar se dogaja med nama? Zakaj sem se odzval na ta način? Kako bi lahko v danih okoliščinah ravnal drugače in kaj bi to pomenilo zame? Kako bi ta odziv vplival na moj odnos s to osebo? In tako naprej.
- Kaj je v teh okoliščinah (v situaciji, o kateri razmišljam) zame pomembno? Kaj je pomembno za to osebo? Kako prispevam k temu, kar se dogaja v situaciji stika (v tem trenutku, v odnosu s tem izkušenim učiteljem itd.)? Kaj bi se zgodilo, če bi razmišljal in deloval drugače? Katera moja razmišljanja temeljijo na predpostavkah teorij ali raziskav?
- Kaj je zaželeno v poklicnih situacijah? Kaj bi rad dosegel? Kakšen je moj cilj? Katera metoda je primerna? Ali bi lahko izbral kaj drugega? Kako naj vem, ali sem s to metodo dosegel vse svoje cilje? Katere druge strategije imam na voljo za doseganje teh ciljev?
- V kolikšni meri je razmišljanje o zgornjih vprašanjih spremenilo vaš pogled na situacijo? Kako boste ta spoznanja uporabili pri sprejemanju odločitev o tem, kako ravnati v podobnih situacijah v prihodnosti?

## **Dejavnost 6: Refleksija o kritičnih dogodkih | 95 minut**

Tripp (po Hole in McEntee, 1999) je razvil metodo za beleženje in samorefleksijo o kritičnih dogodkih (Protokol o kritičnih dogodkih). V nadaljevanju sta zapisani dve različici: ena za individualno refleksijo in ena za skupinsko refleksijo. Vaja se lahko izvaja individualno ali v skupini (do šest oseb + vodja skupine), pri čemer v primeru skupinske refleksije skupina določi vodjo, katerega naloga je vodenje skupinskega procesa.

## *Dinamika 1 – Individualna refleksija | 45 minut*

- a. Izberite zgodbo.
- b. Kaj se je zgodilo? Izberite zgodbo (dogodek), ki se vam zdi še posebej zanimiva. Zapišite jo v jedrnat in razumljivi obliki.
- c. Zakaj se je to zgodilo? Zapišite vse okoliščine, zaradi katerih je dogodek pomemben. Na vprašanje odgovorite na način, ki je za vas smiseln.
- d. Kaj bi to lahko pomenilo? Pomembno je, da se zavedate, da ni enega samega pravilnega odgovora. Raziščite možne pomene in se ne odločite samo za enega.
- e. Kakšne so posledice za prakso? Kako bi se vaša praksa spremenila pod vplivom novih pogledov, ki ste jih razvili v prejšnjih obdobjih?

## *Dinamika 2 – Refleksija v skupini | 50 minut*

- a. Izkušene učitelje razdelite v skupine z največ 7 člani in jim dodelite posebne vloge: 1) oseba s problemom (izkušnja, o kateri želijo razmišljati), 2) izkušeni učitelj in 3) člani skupine, katerih naloga je prispevati ideje v različnih fazah skupinskega dela.
- b. Vsaka skupina mora upoštevati navodila iz Priloge 17 (Priloga 17. Refleksija v skupinah).

## **Dejavnost 7: Sokratska vprašanja | 45 minut**

Sokratska vprašanja so metoda, ki se uporablja za vodenje samorefleksije učitelja začetnika o izbranem dogodku, ki predstavlja strokovni izziv (Tancig, 1994). Dejavnost poteka v paru, pri čemer si posameznika razdelita vloge izkušenega učitelja in učitelja začetnika. Slednji izbere neprijeten dogodek iz svojega poklicnega življenja, izkušeni učitelj pa učitelja začetnika vodi s sokratskimi vprašanji, da poglobljeno razišče dejavnike, ki so prispevali k dogodku, in možne rešitve.

### *Dinamika 1 – Sokratska vprašanja | 45 minut*

Sestavite pare in jih razdelite na izkušenega učitelja in učitelja začetnika. Učitelj začetnik izbere izziv ali negativno izkušnjo iz svoje vsakdanje prakse, ki ga postavlja pred poklicno dilemo, izkušeni učitelj pa ga vodi pri strukturiranem samorefleksiji o situaciji z uporabo sokratskih vprašanj (Priloga 18 - Sokratska vprašanja), da dobi vpogled v različne možne odzive in potencialne izbire o možnih rešitvah.

## **Dejavnost 8: Gibbsov model samorefleksije | 45 minut**

Gibbs predlaga model za samorefleksijo o dogodku, ki vključuje šest korakov:

1. Opis doživetja
2. Raziskovanje izkušenj vpletenih oseb
3. Ovrednotenje pozitivnih in negativnih vidikov dogodka
4. Analiza bistva problema
5. Razmislek o alternativah (razmišljanje, doživljanje in delovanje)
6. Oblikovanje akcijskega načrta

Dejavnost se izvaja v parih (ali trojicah), pri čemer si dve osebi razdelita vloge izkušenega učitelja in učitelja začetnika (in opazovalca v primeru trojice). Izkušeni učitelj spodbudi učitelja začetnika k samorefleksiji izkušnje skozi prizmo šestih korakov Gibbsovega modela samorefleksije.

### *Dinamika 1 – Samorefleksija po Gibbovem modelu | 45 minut*

- a. Oblikujte skupine s tremi elementi in jim dodelite vloge: izkušeni učitelj, učitelj začetnik, opazovalec (neobvezno).
- b. Učitelj začetnik izbere izkušnjo, ki ga spodbudi k raziskovanju alternativnih načinov reševanja tovrstnih situacij. Izkušeni učitelj vodi učitelja začetnika pri poglobljenem raziskovanju izkušnje, pri čemer sledi šestim korakom Gibbsovega modela (Priloga 19 - Gibbsov model).
- c. Opazovalec je pozoren na kakovost zastavljenih vprašanj, zahtevne trenutke za učitelja začetnika (tišina, zadrega itd.) in podporo izkušenega učitelja učitelju začetniku (prikimavanje, spodbujanje, parafraziranje, neverbalna podpora itd.).
- d. Po koncu triada analizira, kaj se je zgodilo: vsi trije izkušeni učitelji delijo svoje izkušnje (spoznanja, skrite misli, opažanja) in razmišljajo o pozitivnih vidikih procesa ter o morebitnih vidikih, ki bi jih bilo mogoče izboljšati. Model ocenijo z vidika njegove uporabnosti za mentorski odnos.

### **Dejavnost 9: Spodbujanje refleksije učitelja začetnika (izkušenega učitelja) | 20 minut**

Pri tej dejavnosti bodoči izkušeni učitelji razpravljali o vlogi samorefleksije pri poklicnem delu učitelja pred nastopom dela. Pri tem raziskujejo kako lahko sposobnost refleksije spodbudi k vlogi izkušenega učitelja.

### *Dinamika 1 – Samorefleksija učitelja začetnika | 20 minut*

Razmislite o učitelju začetniku in njegovih trenutnih potrebah ter izzivih z vidika izkušenega učitelja.

- a. Kateri vidiki refleksije bi bili po vašem mnenju koristni, da bi ga spodbudili k določenim spoznanjem, razširili meje njegovega zavedanja in premagali njegove slepe pege?
- b. Kako boste to storili?
- c. Kateri od zgornjih modelov bi bili po vašem mnenju lahko koristen v vsaki od obdobj spodbujanja refleksije pri učitelju začetniku?

## ENOTA V – KOMUNIKACIJSKE IN MEDOSEBNE VEŠČINE

### UVOD

**Smisel mentorskega odnosa** temelji na vzpostavitvi in vzdrževanju plodnega, uspešnega in učinkovitega **strokovnega pogovora**, katerega glavne značilnosti so:

Učinkovito  
poslušanje

Postavljanje  
vprašanj

Povratne  
informacije

*Slika 7 - Tri glavne značilnosti učenja strokovnega pogovora*

Iz tega razloga so **komunikacijske in medosebne veščine**, ki jih podpirajo tudi te tri značilnosti, opredeljene kot ene izmed **najpomembnejših veščin, ki jih mora imeti in krepiti izkušen učitelj**, da bi zagotovil uspešen in učinkovit mentorski odnos z učitelji začetniki. Poleg tega bodo izkušeni učitelji s poznavanjem in razumevanjem vrednosti teh spretnosti lažje opolnomočili učitelje začetnike, kar jim bo omogočilo:

- odnos in interakcija z učenci z asertivnostjo in empatijo;
- vzpostavljanje in vzdrževanje strokovnih in pozitivnih odnosov ter komunikacijo s starši oz. skrbniki učencev;
- sodelovanje, soustvarjanje in učenje z drugimi učitelji in strokovnimi delavci v izobraževalnem sistemu.



Moč **dobre komunikacije** je v **učinkovitem poslušanju**. V

pogovoru z učiteljem začetnikom izkušeni učitelj velikokrat pomisli, kaj bi storil v določeni situaciji in začne dajati nasvete. Pogosto se zgodi, da med govorjenjem druge osebe, ne poslušamo aktivno, saj si v mislih že pripravljamo odgovor. **Pravo poslušanje** zahteva pozorno **poslušanje do konca, z željo, da bi drugo osebo razumeli**.

Kot izkušenemu učitelju se vam bo lahko zgodilo, da boste vskočili in želeli rešiti težave namesto učitelja začetnika. A vloga izkušenega učitelja je, da usmerja učitelja začetnika k samostojnemu razmišljanju, in sicer s tehniko spraševanja, ki spodbuja samospoznavanje učitelja začetnika. Ključnega pomena je **postavljanje vprašanj** odprtega tipa, ki učitelju začetniku pomagajo razmišljati o njegovih izkušnjah. Ta se tako učiti iz pogovora z izkušenimi učitelji. Še enkrat poudarimo, da morajo izkušeni učitelji pri postavljanju vprašanj najprej dobro poslušati in **poskušati razumeti drugo osebo**. Biti kolega, ki sprašuje, daje izkušenemu učitelju priložnost, da: odkrije dodatna dejstva in informacije o učitelju začetniku; potrdi cilje, želje in potrebe učitelja začetnika; raziskuje močna čustva glede situacij; opredeli težave in možne rešitve ter odkrije zavzetost učitelja začetnika za njegovo rast.

**Povratne informacije** kot dvosmerna cesta so pomembne tudi v komunikaciji, saj je pomembno, da znamo prejemati in dajati povratne informacije. Tudi v tem primeru ima učinkovito poslušanje pomembno vlogo pri prenosu in razumevanju povratnih informacij, in sicer za obe strani v pogovoru.

### CILJI

- Razumeti vrednost aktivnega poslušanja in uporabljati tehnike za krepitev te sposobnosti.
- Znati uporabljati tehniko spraševanja za usmerjanje, pogovor in opolnomočenje učiteljev začetnikov.
- Razumeti in biti sposoben sprejemati in posredovati povratne informacije.

### VSEBINE

- Učinkovito poslušanje in tehnike spraševanja, ki se uporabljajo v mentorskem odnosu.
- Nasveti in strategije za zagotavljanje in sprejemanje povratnih informacij

### TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

Predviden čas delovanja: 180 min

Čas izvajanja dejavnosti in dinamike:

Dejavnost	Dinamični	Trajanje	Celotno trajanje
1. Aktivno poslušanje	1. Poslušajte, razmišljajte, vprašajte	30 min	90 min
	2. Igranje vlog v učinkovitem pogovoru	60 min	
2. Sprejetje spretnosti pridobivanja povratnih informacij	1. Bodite dajalci in prejemniki povratnih informacij	30 min	90 min
	2. Zagotavljanje konstruktivnih povratnih informacij	60 min	
			180 min

### Aktivnost 1: Biti aktiven poslušalec | 90 minut

Pri tej dejavnosti bodo imeli izkušeni učitelji priložnost slišati in se naučiti več o učinkovitih tehnikah poslušanja in spraševanja. Prav tako bodo lahko uporabili nekatere ključne ideje, povezane s temi temami, pripravo, predstavitev in analizo igre vlog.

"Igranje vlog" je tehnika, pri kateri izkušeni učitelji igrajo določeno vlogo v izmišljenem okolju, da bi pokazali/prikazali najprimernejši način izvajanja te vloge. Med igranjem vlog lahko drugi izkušeni učitelji, ki ga opazujejo, prekinejo igranje in zamenjajo kolega, da pokažejo boljši način izvajanja te vloge.



### *Dinamika 1 – Poslušajte, razmišljajte, sprašujte | 30 minut*

- a. Trener predstavi teorijo Minorja, povezano z učinkovitim poslušanjem in spraševanjem, pri čemer si pomaga s pripravljenim delovnim listom. (Priloga 20 - Poslušanje, razmišljanje, vpraševanje)

### *Dinamika 2 – Igranje vlog o učinkovitem pogovoru | 60 minut*

- a. Med izkušenimi učitelji poiščite dva prostovoljca, ki sta pripravljena igrati vlogo izkušenega učitelja in učitelja začetnika.
- b. Prostovoljca bosta imela 15 minut časa, da pripravita scenarij mentorskega srečanja med njima, z uporabo za to pripravljenega delovnega lista (Priloga 21 - Igranje vlog v učinkovitem pogovoru | Izkušeni učitelj in učitelj začetnik).
- c. V teh 15 minutah naj drugi člani skupine (v majhnih skupinah, sestavljenih iz 4 do 5 elementov), razpravljajo o predstavitvi, ki jo je pripravil trener, in skupaj analizirajo opazovalni list (Priloga 22 - Igranje vlog v učinkovitem pogovoru | List za opazovanje).
- d. Nato bodo imeli prostovoljci na voljo 30 minut za predstavitev igre vlog. Drugi izkušeni učitelji bodo istočasno opravljali drugo nalogo. Navodila za nalogo drugih izkušenih učiteljev so sledeča:
  - Zabeležite si vtise o predstavitvi na listu za opazovanje in utemeljite svoje stališče v zvezi s predstavitvijo.
  - Prekinite predstavitev kolegov, kadar menite, da bi bilo mogoče nekaj narediti ustrežnejše. V tem primeru naj pride do izmenjave vlog (en izkušen učitelj zameneja drugega).
- e. Trener po koncu igranja vlog opravi poročanje o dejavnosti, ki zajema:
  - čustva prostovoljca med opravljanjem njegove vloge;
  - splošno dožemanje skupine, povezano s položajem izkušenih učiteljev, ki „poslušajo, razmišljajo in sprašujejo“.

### **Aktivnost 2: Spretnosti sprejemanja povratnih informacij | 90 minut**

Pri tej dejavnosti bodo imeli izkušeni učitelji priložnost spoznati in razumeti, kako lahko izkušeni učitelj pridobi koristne povratne informacije, da bi dosegel spremembe v vedenju in odločanju učitelja začetnika.

Po kratki predstavitvi ključnih vidikov, ki jih je treba upoštevati pri pridobivanju povratnih informacij, bo imela skupina izkušenih učiteljev priložnost simulirati situacije, v katerih bo izkušen učitelj pridobil povratne informacije v skladu z navedenimi smernicami.

### *Dinamika 1 – Bodite dajalci in prejemniki povratnih informacij | 30 minut*

- a. Trener predstavi teorijo, povezano z zbiranjem in dajanjem povratnih informacij, pri čemer si pomaga s pripravljenim delovnim listom (Priloga 23 - Bodite dajalci in prejemniki povratnih informacij).



## *Dinamika 2 – Priskrbiti konstruktivne povratne informacije | 60 minut*

- a. Skupino razdelite v manjše skupine s tri do štiri osebami.
- b. Vsaka skupina ima 30 minut časa za pripravo in izvedbo simulacije na temo "Kako pridobiti konstruktivno in učinkovito povratno informacijo" ter za medsebojno razpravo o občutkih in mislih po predstavitvi, ki jo je pripravil trener v prejšnji dinamiki.
- c. Ob koncu simulacije bo trener v manjših skupinah opravil poročanje o dejavnosti. Pri tem se bo navezoval na omejitve in težave pri zagotavljanju konstruktivnih povratnih informacij. Podal bo nove ideje za zagotavljanje konstruktivne povratne informacije in zaključil z glavnimi usmeritvami dejavnosti.

## ENOTA VI – EMPATIČNO POSLUŠANJE V KONTEKSTU NENASILNE KOMUNIKACIJE

### UVOD

Nenasilna komunikacija (Non Violent Communication, NVC) je po besedah Rosenberga (2003) sočutna komunikacija: "Odnose dojemamo v novi luči, ko s pomočjo NVC slišimo svoje globlje potrebe in potrebe drugih".

V vsaki komunikaciji obstajajo štiri ključni elementi, na katere bi morali ljudje usmeriti svojo pozornost (glej sliko 8):

Opazovanje	Občutki	Potrebe	Prošnja
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaj vidim/slišim jaz in druga oseba v komunikacijski situaciji?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaj čutim jaz in druga oseba v komunikacijski situaciji?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaj potrebujem jaz in druga oseba v komunikacijski situaciji?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kako lahko iskreno izrazim svoje potrebe in čustva ter kako lahko empatično sprejem čustva in potrebe drugih?</li> </ul>

*Slika 8 - Štirje elementi, ki so prisotni v vsaki komunikacijski situaciji*

To pomeni, da bi ljudje morali zavestno ...

- 1 poskusiti razlikovati med opažanji/dejstvi in njihovimi interpretacijami ter se izogibati interpretacijam/ocenjevanju;
- 2 prepoznati in poimenovati svoja čustva;
- 3 ozavestiti in verbalno izraziti potrebe, ki so v jedru njihovih čustev;
- 4 ubesediti njihovo prošnjo.

*Slika 9 - Kaj morajo ljudje storiti, ko komunicirajo z drugimi*

Hkrati **morajo empatično prisluhniti** drugi osebi, da bi razumeli njeno stališče, čustva in potrebe.

Obstajajo **štiri** temeljna **pravila nenasilne komunikacije** (glej sliko 10):

Ne odzivajte se samodejno. Vaše besede naj bodo zavesten odziv na dogajanje (utemeljen na zavedanju zaznav/opazovanj, čustev in potreb ljudi v situaciji);

Odkrito in jasno izražajte svoja občutja ter hkrati pošteno in odločno upoštevajte občutke drugih.

Povečajte svoje zavedanje in upoštevajte svoje poglobljene potrebe in tudi poglobljene potrebe drugih.

Obrambne in agresivne vedenjske vzorce, ki temeljijo na presojanju in kritiziranju, nadomestite s sočutnimi odzivi, ki temeljijo na razumevanju drugih in empatičnem poslušanju.

*Slika 10 - Štiri pravila nenasilne komunikacije*

Pomembno je tudi, da v učilnicah učimo in podpiramo veščine nenasilne komunikacije. S tem učencem omogočimo, da se naučijo:

- 1) prepoznati in izraziti svoja čustva in potrebe;
- 2) prepoznati in sprejeti različna čustva in potrebe drugih;
- 3) odzivati se na druge z empatijo in spoštovanjem.

V tem kontekstu so lahko zelo koristna merila uspeha, zapisana v obliki jaz-stavkov:

- a. Brez ocenjevanja ali kritike povem, kar vidim/slišim.
- b. Izražam svoja čustva in potrebe, ne da bi obtoževal druge.
- c. Prosim (ne zahtevam, manipuliram ali pritiskam).
- d. Izražam hvaležnost.
- e. Ne dajem obtožb, kritik in zahtev. Empatično prisluhnem jeziku drugih, da bi ugotovil, katere so njihove neizrečene ali nezadovoljene potrebe.
- f. Zavedam se, da drugi poskušajo s svojim ravnanjem izpolniti svoje potrebe.

### CILJI:

- poglobljeno poznavanje teorije nenasilne komunikacije (M. R. Rosenberg, 2003);
- ozaveščanje o komunikacijskem slogu izkušenih učiteljev, njihovih prednostih in slabostih v skladu z merili/načeli nenasilne komunikacije;
- usposabljanje za uporabo načel nenasilne komunikacije v procesu mentorstva s poudarkom na empatičnem poslušanju;
- razmislek o nenasilni komunikaciji v odnosu med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom:
  - a. kako učitelju začetniku pomagati pri samorefleksiji njegove komunikacije v razredu;
  - b. kako usmeriti pozornost učiteljev začetnikov v podporo učencem pri razvijanju veščin nenasilne komunikacije.

### VSEBINE:

- teorija nenasilne komunikacije: opazovanje, občutki, potrebe in zahteve;
- empatično poslušanje.

## TRAJANJE, AKTIVNOSTI IN DINAMIKA

Predvideni čas delovanja: 150 min

Čas izvajanja dejavnosti in dinamike:

Dejavnost	Dinamični	Trajanje	Celotno trajanje
<b>1. Govorite samo o dejstvih, izogibajte se ocenam</b>	1. Razumeti pravilo št. 1 nenasilne komunikacije	30 min	30 min
<b>2. Prepoznajte in jasno izrazite svoja čustva</b>	1. Razumeti pravilo št. 2 nenasilne komunikacije	30 min	30 min
<b>3. Prepoznajte in izrazite svoje potrebe</b>	1. Razumeti pravilo št. 3 nenasilne komunikacije	30 min	30 min
<b>4. Jasno izraziti svojo potrebo in prošnjo ter empatično poslušati drugo osebo</b>	1. Razumeti pravilo št. 4 nenasilne komunikacije	30 min	30 min
<b>5. Refleksija o delavnici</b>	1. Poročanje	30 min	30 min
			150 min

### Dejavnost 1: Govorite samo o dejstvih, izogibajte se ocenam | 30 minut

Dejstva so stvari, za katere je znano ali dokazano, da so resnične. Vrednotenja so subjektivni odzivi ali interpretacije/ocene dejstev. Prvo pravilo nenasilne komunikacije se nanaša na dejstva in njihove razlage: "Izogibajte se interpretacijam, navedite samo dejstva."

Primer 1: Izjava: "Roža lepo diši." je ocenjevalna izjava. Dejstvo je samo: "Vrtnica ima vonj."

Primer 2: "Izpit iz matematike je bil zahteven." To je še ena ocenjevalna izjava. Dejstva o matematičnem izpitu so: vsebuje enačbe, ima šest nalog, izpit je opravilo 15 učencev, 2 učenca sta zbrala vse točke itd.

## Dinamika 1 – Razumevanje 1. pravila nenasilne komunikacije | 30 minut

Ugotovite, katere od naslednjih trditev so dejstva (opažanja) in katere interpretacije/ocene. Interpretacije pretvorite v dejstva.

- a. Ste preveč radodarni.
- b. Ni me vprašala za dovoljenje.
- c. Je odličen košarkar.
- d. Pija je zaspanka; ta teden je vsak dan zamujala v šolo.
- e. David je rekel, da rdeča barva ni primerna zame.
- f. Naš šef preveč dela; je deloholik.
- g. Moja hči se je pritoževala, ko sem se pogovarjal z njo.
- h. Matej je bil brez razloga ljubosumen name.
- i. Je dobra učiteljica.
- j. Val je pri fiziki v srednji šoli dobil samo eno štirico, vse druge ocene pa so bile pet. Je tako pameten fant.
- k. Če ne boš jedel dovolj zelenjave, boš zbolel.
- l. Ne obremenjuj se preveč, še posebej ne za zadeve, za katere nisi odgovoren.

## Dejavnost 2: Prepoznavanje in jasno izražanje čustev | 30 minut

Pogosta zmeda (ki jo povzroča jezik): besedo "čutiti" v komunikaciji uporabljamo veliko krat, pri tem pa v resnici ne izrazimo občutka. Občutke mešamo z mislimi.

Primeri:

- a. Namesto da bi rekli: "*Počutim se ogoljufanega*", recite to na bolj natančen in posledično primernejši način: "*Mislim, da sem prevaran in se počutim jeznega, razočaranega itd.*"  
Pojasnilo: V tem primeru je treba uporabiti naslednje besede: "prevaran": Prvi stavek vsebuje misel (mislim, da me je nekdo prevaral), drugi pa vsebuje tudi čustvo, ki to misel spremlja.
- b. Namesto da bi rekli: "*Počutim se neprimerne za to nalogo*", recite jasneje: "*Mislim, da sem neprimeren za to nalogo in čutim razočaranje, tesnobo, strah ...*". Razlaga: Nepripravljenost za delo ni dovolj velika, da bi se počutili slabo: V prvem stavku je čustvo pomešano z mislijo o sebi. Jasneje in primerneje je ubesediti misel (kakšen mislim, da sem) in čustvo (tesnoba, frustracija itd.).
- c. "*Počutim se nesprejetega (prezrtega, nerazumljenega).*" V tem stavku oseba pomeša čustvo z mislijo o drugih. Bolj primerno bi bilo reči: "*Mislim, da me drugi ne sprejemajo (ne razumejo), zato sem razočaran, razočaran, nezadovoljen ipd.*"

### *Dinamika 1 – Razumevanje pravila št. 2 nenasilne komunikacije | 30 minut*

Obkrožite številko pred naslednjimi trditvami, v katerih so čustva izražena z besedami. Nadgradite stavke, v katerih čustva niso verbalizirana na način, ki bi neposredno izražal čustva.

- a. Vesel sem.
- b. Počutim se izzvano.
- c. Ne počutim se ljubljenega.
- d. Čutim, da bi te najraje zabrisal v zid.
- e. Osamljen sem.
- f. Strah me je.
- g. Mislím, da sem uspešen.
- h. To je odvratno, želim oditi.
- i. Počutim se ranljivega.
- j. Počutim se neslišaneega.
- k. Zdi se mi, da bi lahko to povedal na drugačen način.
- l. Živim v komediji.
- m. Bedak sem.

Razmislite o situacijah, ko vi (ali vaši sodelavci, učenci ...) niste mogli neposredno izraziti čustev.

### **Dejavnost 3: Ugotovite in izrazite svoje potrebe | 30 minut**

Psihološke teorije naštevajo različne kategorije potreb, ki jih imamo ljudje. Verjetno je najbolj vplivna Maslowova hierarhija potreb: fiziološke potrebe (dihanje, voda, hrana, spanje, homeostaza, izločanje), potrebe po varnosti (varnost telesa, zaposlitev, sredstva, družina, zdravje, lastnina ...), potrebe po pripadnosti/ljubezni (prijateljstvo, družina, spolna intimnost), potrebe po spoštovanju (samozavest, samozaupanje, dosežki, spoštovanje drugih, spoštovanje s strani drugih) in potrebe po samouresničitvi (moralnost, ustvarjalnost, spontanost, reševanje težav, sprejemanje dejstev...).

Pomembno se je zavedati, da ljudje, če so njihove potrebe zadovoljene, občutijo pozitivna čustva, na primer umirjenost, brezskrbnost, veselje, ljubezen, samozavest, zanimanje, upanje, navdušenje, optimizem, zadovoljstvo, srečo, radovednost, navdušenje itd. Kadar naše potrebe niso zadovoljene, občutimo negativna čustva: strah, jezo, gnus, razočaranje, žalost, ljubosumje, užaljenost, razburjenost, tesnobo, krivdo, razočaranje, sram itd.

V komunikacijskih situacijah je pomembno, da ozaveščamo svoje potrebe in se zavedamo tudi potreb drugih.

### *Dinamika 1 – Razumevanje pravila št. 3 nenasilne komunikacije | 30 minut*

Izberite pet pozitivnih in pet negativnih čustev ter za vsako od njih prepoznajte potrebo v njegovi osnovi. Za prepoznavanje potreb uporabite Maslowovo hierarhijo potreb: fiziološke potrebe (dihanje, voda, hrana, spanje, homeostaza, izločanje), potrebe po varnosti (varnost telesa, zaposlitev, sredstva, družina, zdravje, lastnina ...), potrebe po pripadnosti/ljubezni (prijateljstvo, družina, spolna intimnost), potrebe po spoštovanju (samozavest, samozaupanje, dosežki, spoštovanje drugih, spoštovanje s strani drugih) in potrebe po samouresničevanju (moralnost, ustvarjalnost, spontanost, reševanje težav, sprejemanje dejstev, ...)

Opišite dve situaciji iz svoje preteklosti, v katerih je oseba občutila močna čustva. Sklepajte, katera potreba je bila vzrok tega čustva:

1. dogodek: (opis) \_\_\_\_\_, (čustvo) \_\_\_\_\_, (potreba) \_\_\_\_\_
2. dogodek: (opis) \_\_\_\_\_, (čustvo) \_\_\_\_\_, (potreba) \_\_\_\_\_

### **Dejavnost 4: Izrazite jasno svojo potrebo in prošnjo ter empatično prisluhnite drugi osebi.**

Pomembno je, da se zavedamo svojih občutkov in potreb ter jih jasno izrazimo v obliki jaz-stavkov. Jaz-izjave so sestavljene iz: 1. Motečega vedenja, 2. Posledice, ki jo ima to vedenje za osebo, 3. Čustva, ki ga oseba občuti, in 4. Izražene potrebe, ki vsebuje prošnjo za spremembo vedenja.

Zgled: Učitelj: "Ko vstopite v učilnico, potem ko sem že začel pouk, prekinete moj tok misli. Zaradi tega sem zmeden in jezen. Potrebujem tišino, da se lahko osredotočim na predavanje, zato vas vljudno prosim, da pravočasno pridete v mojo učilnico."

### *Dinamika 1 – Razumevanje pravila št. 4 nenasilne komunikacije | 30 minut*

- a. Predstavljajte si tri situacije v razredu, ki so bile za vas neprijetne. Za vsako moteče vedenje sestavite jaz stavke za učence. Pri tem uporabite pravila štirih elementov.
- b. Igra vlog v parih: določite vloge tako, da je ena oseba izkušen učitelj, druga pa učitelj začetnik. Določite komunikacijski kontekst, nato pa poskušajte vstopiti v komunikacijsko situacijo (iz vloge izkušenega učitelja) in empatično prisluhnite učencu. To pomeni, da ga poskušate razumeti: Kaj vidi in sliši? Kaj čuti? Kaj potrebuje? Kaj (tudi ne neposredno) prosi? Upoštevajte pravila:
  - i. Poslušajte, kaj druga oseba potrebuje od vas, in ne, kaj si misli o vas.
  - ii. Namesto neposrednih vprašanj o vašem vedenju (Kaj sem naredil narobe? Kaj te omejuje?) poskusite najprej izraziti svoje občutke (npr.: Moti me/nezadovoljen sem, ker ne razumem, kaj sem naredil narobe, da se tako odzivaš. Ali mi lahko razložite ...?).



- iii. Pozorno ga/jo poslušajte in poskušajte razumeti njegovo/njeno stališče (misli, čustva, potrebe).
  - iv. Včasih druga oseba potrebuje samo nekoga, ki ji poskuša prisluhni in preprosto biti z njo.
  - v. Zelo močna tehnika za preverjanje razumevanja je parafraziranje (pozorni bodite na ton).
- c. Razmislite o dogajanju v igri vlog in s partnerjem izmenjajte svoja spoznanja: kako ste se počutili, kaj ste si mislili, kaj ste naredili prav in kaj menite, da bi lahko naredili drugače, morda bolje?

## Dejavnost 5: Refleksija delavnice

Pri tej dejavnosti izkušeni učitelji reflektirajo svoje učenje in določijo morebitne razvojne cilje glede svojih komunikacijskih veščin v procesu mentorstva. Dejavnost je najprej individualna, nato pa se nadaljuje v parih, ko izkušeni učitelji izmenjajo svoja spoznanja in odločitve glede osebnih komunikacijskih ciljev.

### *Dinamika 1 – Poročanje | 30 minut*

#### Individualna refleksija

- a. Kaj ste se naučili o svoji komunikaciji v razredu ali o odnosu med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom? Katere so vaše prednosti, katere so vaše slabosti?
- b. Kaj vam predstavlja izzive?
- c. Kako se boste spoprijeli s temi izzivi? Katere so možne ovire? Kako jih boste premagali? Kdo vam lahko pomaga? Kako boste spremljali svoj napredek? Koga lahko prosite za povratne informacije? Kako boste proslavili svoj uspeh?
- d. V parih se pogovorite o svojih spoznanjih in odločitvah.



## ENOTA VII – POUČEVANJE ZA RAZVOJNO MISELNOST

### UVOD

Razvojna miselnost je prepričanje, da lahko spretnosti, talente, inteligenco, sposobnosti itd. razvijamo z učenjem in izkušnjami. Ta v izobraževanju spodbuja učne dosežke, zmanjšuje strah pred neuspehom in spodbuja učence, da izstopijo iz območja udobja ter razvijajo svoje spretnosti, sposobnosti in kompetence.

Učitelji imajo pomembno vlogo pri miselnosti učencev, ko jim podajajo povratne informacije, z njimi komunicirajo in imajo od njih določena pričakovanja. V tej enoti bodo izvajalci usposabljanja spoznali načine, kako učiteljem omogočiti, da poučujejo razvojno miselnost. Poleg tega bodo učitelji bolje razumeli svojo miselnost in njen vpliv na okolje.

Ker je tema razvojne miselnosti precej obsežna, ta enota predstavlja uvod v teorijo razvojne miselnosti, ki učiteljem služi kot spodbuda, da sami poglobljeno raziščejo to temo. Veliko uporabnega gradiva za vodje usposabljanja in učitelje na to temo je na voljo na spletni strani: <http://www.unigrowthminds.eu>

### CILJI

- Razumevanje vpliva razvojne miselnosti na osebo in okolje.
- Poznati jezik razvojne miselnosti.
- Razumeti, kako s preprostimi posegi razvijati razvojno miselnost v izobraževanju.

### VSEBINE

- Kaj je miselna naravnost k rasti?
- Jezik miselne naravnosti k rasti

### TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

Predvideni čas delovanja: 150 min

Čas delovanja za aktivnost in dinamiko:

Dejavnost	Dinamični	Trajanje	Celotno trajanje
1. Vstanite, če ...	1. Dejavnost za prebijanje ledu	10 min	10 min
2. Miselni kviz	1. Kviz o načinu razmišljanja	20 min	20 min
3. Teorija razvojne miselnosti	1. Ali gre za fiksno ali razvojno miselnost?	60 min	60 min
4. Jezik razvojne miselnosti	1. Vrednost jezika razvojne miselnosti	15 min	60 min
	2. Pozitivni samogovor	15 min	
	3. Kratka razprava o nevroplastičnosti možganov	10 min	
	4. Učitelj in razvojna miselnost	20 min	
			150 min



## Dejavnost 1: Vstanite, če ... | 10 minut

Na začetku enote je pomembno, da se ljudje v skupini dobro počutijo. To ustvari varno okolje, v katerem je lažje komunicirati in deliti mnenja. Poleg tega ta kratka dejavnost z gibanjem dvigne energijo in je koristen ledolomilec, tako da se izkušeni učitelji bolje spoznajo.

### *Dinamika 1 – Dejavnost za prebijanje ledu | 10 minut*

- a. Trener predstavi dejavnost z naslednjimi navodili: "Povedal bom nekaj stavkov, ki so za vas resnični ali napačni. Če je stavek za vas resničen, vstanite. Če stavek ni resničen, ostanite sede. Na primer, rečem: Če ste danes zjutraj pili kavo, vstanite. Tisti, ki ste pili kavo, vstanite, ostali pa sedite."
- b. Ko vsi razumejo pravila, trener začne z izjavami, kot npr.:
  - Vstanite, če ste oblečeni v belo oblačilo.
  - Vstanite, če imate domače živali.
  - Vstanite, če uživate v svojem delu.
  - Vstanite, če veste, kaj je razvojna miselnost.
  - Vstanite, če verjamete, da lahko izzivi spremenijo vaše možgane.
  - Vstanite, če ...
- c. Izjave je mogoče zlahka prilagoditi določenim izkušnim učiteljem in temam. Trener naj vnaprej razmisli, katere izjave bo povedal.

## Dejavnost 2: Miselni kviz | 20 minut

Energizer predlaga, da vsak izkušen učitelj prejme natisnjeno različico kviza o miselnosti, ki je v Prilogi 24 (Priloga 24 - Miselni kviz) Prva dva lista je bolje natisniti ločeno od navodil za točkovanje. Tako lahko izkušeni učitelji najprej rešijo kviz, pozneje pa prejmejo drugi del, to je sistem točkovanja. Učitelji naj imajo dovolj časa za iskreno reševanje kviza in vrednotenje odgovorov s pomočjo točkovnika.

### *Dinamika 2 – Miselni kviz | 20 minut*

- a. Trener posreduje izkušnim učiteljem prvi dve strani kviza o miselnosti glej Prilogo 24 (Priloga 24 - Miselni kviz). Vsak izkušeni učitelj posebej reši vprašalnik.
- b. Ko vsi izkušeni učitelji rešijo vprašalnik, dobijo sistem točkovanja. Trener razloži sistem točkovanja.. Vsak izkušeni učitelj oceni svoj vprašalnik. Če udeleženec želi, lahko ostane njegova ocena anonimna.
- c. Po reševanju vprašalnikov trener začne razpravo o različnih vrstah miselnosti. Če bi izkušeni učitelji želeli deliti svoje misli ali ocene, so dobrodošli, da to storijo. Pomembno je poudariti, da nobena od ocen ni dokončna in da se lahko občasno spreminjajo. Poleg tega lahko ljudje razvijajo svoje miselne usmeritve, zato naj jih ne skrbi, tudi če je njihov rezultat pokazal na fiksno miselno usmerjenost.

## Dejavnost 3: Teorija razvojne miselnosti | 60 minut

V tej dejavnosti so pojasnjeni splošni vidiki razvojne miselnosti. Najprej je razložena razlika med razvojno in fiksno miselno naravnostjo. Nato teorijo podrobneje razloži s konkretnimi primeri iz vsakdanjega življenja in nekaterimi praktičnimi vajami. Pred izvedbo te dejavnosti mora trener poznati osnove teorije razvojne miselnosti. Izkušene učitelje spodbujamo, da med celotno dejavnostjo postavljajo vprašanja in komentirajo.

### *Dinamika 1 – Ali govorimo o fiksni ali razvojni miselnosti? | 60 minut*

- a. Trener na kratko razloži, kaj je razvojna miselnost (prepričanje o naravi posameznikovih značilnosti - Carol Dweck) in kakšna je razlika med fiksno (ljudje s fiksno miselno naravnostjo verjamejo, da svojih spretnosti, talentov, inteligence, sposobnosti itd. ni mogoče spremeniti, da so omejeni z določeno sposobnostjo) in razvojno miselnostjo (ljudje z razvojno miselnostjo verjamejo, da je mogoče spretnosti, talente, inteligenco, sposobnosti itd. razvijati z učenjem in z izkušnjami).
- b. Izkušeni učitelji naj se odločijo, katera od naslednjih trditev predstavlja fiksno (F) in katere razvojno miselnost (R):
  - Tega ne morem storiti, ker za to nisem nadarjen. F
  - Matematika ni moja stvar. F
  - Za rast potrebujem izzive. R
  - Delam samo stvari, v katerih sem dober. F
  - Lahko postanem pametnejši. R
  - Sem takšen, kot sem. F
  - Lahko se naučim rešiti matematičen problem R
  - Ne morem spremeniti svoje inteligentnosti. F
  - V tem še nisem dober. R
  - Spremenim lahko nekatere lastnosti in vedenje, ki mi pri sebi niso všeč. R
  - Nisem dober pri športu/šoli/glasbi/. F
  - Iz svojih napak sem se nekaj naučil. R
  - Lahko se naučim, karkoli želim. R
  - Če nečesa ne dosežem takoj, nisem za to. F
- c. Nato jih pozovemo, naj oblikujejo več izjav, ki odražajo fiksno in razvojno miselnost. Trener spodbuja razpravo.
- d. Trener razloži, da imajo ljudje ponavadi obe naravnosti, fiksno in razvojno. Razvijejo ga lahko na podlagi svojih izkušenj in povratnih informacij iz okolja.
- e. Izkušeni učitelji pozneje razmišljajo in razpravljajo o naslednjih vprašanjih: Ali se kot učenec spomnite lastne izkušnje z učiteljem/trenerjem, ki vas je podpiral v razvojni miselnosti? Kaj pa v primeru fiksne miselnosti?

Najprej imajo na voljo dve minuti za individualni razmislilek o vprašanju. Nato se o svojih ugotovitvah tri minute pogovarjajo v parih, pozneje pa štiri minute v skupinah po štiri. Na koncu poteka splošna razprava o ugotovitvah.

## Dejavnost 4: Jezik razvojne miselnosti | 60 minut

Na podlagi nekaterih spoznanj iz prejšnjih dejavnosti trener s pomočjo diapozitivov, ki so na voljo v Prilogi 25 (Priloga 25 - Jezik miselne naravnosti na rast), podrobneje razloži, kaj je jezik razvojne miselnosti. Poleg tega lahko izkušeni učitelji vadijo jezik razvojne miselnosti.

### *Dinamika 1 – Vrednost jezika miselne naravnosti rasti | 15 minut*

- Trainer s pomočjo diapozitivov v Prilogi 25 razloži različne vidike jezika razvojne miselnosti, na primer: od označevanja do procesa, resnični primeri, visoka pričakovanja, pozitivni samogovor, pogovor o rasti možganov ipd.
- Po kratkem uvodu naj izkušeni učitelji razmišljajo o osebi, ki jo poznajo in ima po njihovem mnenju razvojno miselnost. Razmislijo naj o njenih značilnostih in konkretnih vedenjih, ki kažejo na razvojno miselnost. Nato trener spodbudi izkušene učitelje, naj svoja spoznanja delijo z drugimi. Na enak način lahko učitelj spodbudi učence v razredu, da razmišljajo o resnični osebi z lastnostjo razvojne miselnosti in njenih prednostih.
- Trainer razloži, kako pomembno je, da imamo visoka pričakovanja do vseh učencev. Za navdih si lahko trener ali izkušeni učitelji ogledajo videoposnetek o učinku Pigmaliona, da bi bolje razumeli pomen pričakovanj: <https://www.youtube.com/watch?v=R1YI9nvXIE0>

### *Dinamika 2 – Pozitivni samogovor | 15 minut*

- Trainer predstavi zgodbo izkušenim učiteljem, ti pa se poskušajo vživeti vanjo.

"Nekega dne prejmete zavrnitveno pismo iz revije, ki vam je pomembna in vam je zelo všeč. Ste razočarani. Popoldne, ko se vračate domov, ugotovite, da vam je bila izrečena globa za parkiranje. Utrujeni in žalostni pokličete mentorja, da bi mu povedali o svoji izkušnji, vendar se na vaše klice ne odziva."

- Trainer prosi izkušene učitelje, naj zapišejo:
  - Kaj bi si mislili v dotični situaciji?
  - Kaj bi čutili? Kaj bi storili v tej situaciji?
- Kasneje se izkušeni učitelji pogovorijo o svojih odgovorih, in sicer v skupinah po tri do pet članov.
- Trainer vodi razpravo, in preverja miselno naravnost. S pomočjo diapozitivov v prilogi izkušenim učiteljem na konkretnih primerih pokaže, da je mogoče fiksno miselnost spremeniti v razvojno.

### *Dinamika 3 – Kratka razprava o nevroplastičnosti možganov | 10 minut*

- a. Trener izkušenim učiteljem na kratko razloži izraz nevroplastičnost, tako da jim pokaže videoposnetek: <https://www.youtube.com/watch?v=ELpfYCZa87g>.
- b. Trener spodbudi kratko razpravo o temi. Z učenjem in izkušnjami se naši možgani vedno spreminjajo . Gradijo nove povezave, ki omogočajo nova spoznanja. Možgani delujejo kot mišice - z usposabljanjem jih lahko razvijamo. Če jih stimuliramo, lahko "rastejo".

### *Dinamika 4 – Učitelj in razvojna miselnost | 20 minut*

- a. Trener razdeli izkušene učitelje v skupine: po tri do pet izkušenih učiteljev na skupino.
- b. Vse skupine prejmejo prazen list, pisala, označevalce in samolepilne lističe. Trener pozove izkušene učitelje, naj izdelajo plakat o tem, kako lahko kot učitelji uporabijo pridobljeno znanje o razvojni miselnosti. Na kakšen način je teorija o razvojni miselnosti koristna pri pouku ali mentorskem procesu?

Ker je ta enota le uvod v temo razvojne miselnosti, trener povabi izkušene učitelje k nadaljnjemu raziskovanju uporabnih orodij in gradivna temo miselne naravnosti <http://www.unigrowthminds.eu>. Ta spletna stran lahko trenerju služi tudi za pripravo na to učno enoto.

## ENOTA VIII – OBVLADOVANJE STRESNIH SITUACIJ

### UVOD

Učitelji se pri svojem delu pogosto srečujejo s stresnimi situacijami, ki izhajajo iz različnih okoliščin poučevanja. Učitelj začetnik je večinoma izpostavljen podobnim situacijam ali izzivom kot izkušeni učitelj: v razredu se mora takoj odzvati na različne nepredvidene situacije (odzivanje na neprimerno vedenje učencev, ocenjevanje znanja itd.). Učitelj prav takovzpostavlja in razvija odnose z različnimi deležniki (učenci, njihovimi starši, sodelavci, vodstvom) ter nadgrajuje učinkovitost svojega dela. Namen te enote je spodbuditi učitelja začetnika, da prepozna stresorje svojem delu in ga opolnomočiti za konstruktivno reševanje vsakodnevnih stresnih situacij. Za uspešno opravljanje učiteljskega poklica je pomembnopravočasno in konstruktivno spoprijemanje s stresom. V tej enoti je predstavljenih nekaj predlogov in modelov za konstruktivno spoprijemanje s stresom.

### CILJI

- Predstaviti pogoste stresorje, s katerimi se učitelji srečujejo pri svojem delu.
- Osveščati prepoznavanje simptomov stresa.
- Spoznati konstruktivne strategije spoprijemanja s stresom v različnih obdobjih.

### VSEBINE

- Razvoj in simptomi stresa.
- Sistematično prepoznavanje strategij in načinov spoprijemanja s stresom (krog ravnovesja).
- Razprava o možnih težavah in njihovem reševanju z uporabo piramide logičnih ravni (R. Dilts).
- Samorefleksija o slogu razlage (M. Seligman).

### TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

Predvideni čas izvajanja: 150 min

Čas trajanja dejavnosti in dinamike:

Dejavnost	Dinamika	Trajanje	Celotno trajanje
1. Stres in stresor	1. Stres in stresor	10 min	30 min
	2. Stresne situacije I	20 min	
2. Kaj znam/morem narediti in kaj potrebujem	1. Stresne situacije II	30 min	30 min
3. Krog ravnovesja	1. Krog ravnovesja	30 min	30 min
4. Piramida logičnih ravni (Dilts)	1. Piramida logičnih ravni (Dilts)	30 min	30 min
5. Pojasnjevalni slog	1. Odločilne razsežnosti	30 min	30 min
			150m

## Dejavnost 1: Stres in stresor | 30 minut

Pogosto slišimo ljudi govoriti o tem, da so "pod stresom", da je šola vse bolj "stresna" - tako za učitelje kot za učence. Kot stres navajajo zahteve po dodatnem delu, pričakovanja učencev/učiteljev/staršev itd. Kot posledice (povečanega) stresa posamezniki navajajo različne telesne in duševne simptome. To kaže, da stres dojemajo kot nekaj zunanjega, na kar nimajo vpliva. Za uspešno spopadanje s stresom je zato pomembno, da najprej razlikujemo med tem, kaj je stresor (vzrok), in tem, kaj je stres (moj odziv).

### *Dinamika 1 – Stres in stresor | 10 minut*

V Prilogi 26 (Priloga 26 - Stres in stresor) najdete 10 trditev, ki jih lahko analizirate in ugotovite, ali gre za stres ali stresor. Nato se o svojih rezultatih pogovorite s sodelavcem.



### *Dinamika 2 – Stresne situacije I | 20 minut*

Opišite dve različni (trenutni) stresni situaciji, ki ju doživljate in jasno opredelite stresor ter način odziva. Bodite pozorni na telesne in duševne (čustva, misli) odzive in na to, kako se to izraža v vašem vedenju. Ocenite tudi, kako dolgo že trajajo opisane stresne situacije.

## Dejavnost 2: Kaj znam/zmorem in kaj potrebujem | 30 minut

Pri soočanju s stresnimi situacijami je pomembnozavedanje, kaj potrebujete za uspeh v določeni situaciji. Pomembno je ozavestiti svoje prednosti in sposobnosti ter prepoznati svoja šibka področja, pri katerih bi morda potrebovali pomoč. Pri ozaveščanju so lahko zelo koristna močna in kakovostna vprašanja, ki spodbujajo raziskovanje problematične situacije.

### *Dinamika 1 – Stresne situacije II | 30 minut*

Pri zgoraj opisanih stresnih situacijah ugotovite, kaj potrebujete za uspešno spopadanje s situacijo. Bodite pozorni na to, kaj lahko storite sami in kje potrebujete pomoč. Bodite čim bolj natančni: kaj potrebujete, kje in kako bi to lahko dosegli. Pomagajte si z raziskovalnimi vprašanji (Kaj potrebujem? Kje lahko to dosežem? Kdo mi lahko pomaga? Kako lahko to dosežem? ...). Uporabite Prilogo 27 (Priloga 27 - Stresne situacije II) in zapišite svoja spoznanja. Nato jih delite s sodelavcem in se pogovorite o svojih ugotovitvah.

### **Dejavnost 3: Krog ravnovesja | 30 minut**

S podrobnejšo analizo stresne situacije lahko prepoznavamo področja, ki so različno pomembna za rešitev situacije. Opredelitev pomembnih področij in njihova ocena po določenih merilih nam pomaga določiti začetek in pot do rešitve situacije. Z uporabo "kolesa ravnotežja" načrtujemo pot po korakih, da bomo lažje dosegli svoje cilje in se izognili nepotrebnemu stresu.

### *Dinamika 1 – Krog ravnovesja | 30 minut*

Določite eno od stresno pomembnih področij dela izkušenega učitelja in ga razdelite na manjša področja (6 ali 8 področij). Ta področja zapišite na krog ravnovesja in jih glede na dosežke ocenite od 0 (popolnoma neuspešno) do 10 (to področje sem obvladal, kolikor sem lahko, ali kolikor sem sposoben itd.). Na podlagi ocen in meril, ki ste jih razvili (pomembnost področja; področje, na katerem lahko z najmanjšimi spremembami dosežete največji učinek ...), izberite področje, ki ga lahko razčlenite na enak način. Na ta način določite eno področje, na katerem lahko začnete uvajati spremembe, ki vodijo k premagovanju stresa (Priloga 28 – Krog ravnovesja).

### **Dejavnost 4: Piramida logičnih ravni (DILTS) | 30 minut**

Posamezne stresne situacije pogosto izvirajo iz podobnih vzrokov, in če/ko se vzrok sistematično odpravi, se odpravijo/premagajo tudi vse posledice stresa. Zato Dilts (1994) predlaga odpravljanje vzrokov na sistemski ravni; eno raven nad ravno vzroka stresa.

### *Dinamika 1 – Piramida logičnih ravni (DILTS) | 30 minut*

Piramida logičnih ravni (DILTS) | 30 minut

Izberite realistično stresno situacijo (morda eno od prejšnjih dejavnosti) in s pomočjo piramide logičnih ravni ugotovite, s katere ravni prihaja. Začnite na najnižji ravni (okolje) in se vzpenjajte navzgor. Če želite situacijo rešiti čim bolj trajno, poiščite rešitev eno raven višje (od ravni vzroka). Preučite več možnosti, kaj in kako bi lahko spremenili na višji ravni, da bi sprememba konstruktivno vplivala na nižje ravni (Priloga 29 - Piramida logičnih ravni (Dilts)).





## Dejavnost 5: Pojasnjevalni slog | 30 minut

Kot že vemo, je stres človeški odziv na stresne situacije, pri čemer ima naše razumevanje realnosti ključno vlogo, kot je opisal Seligman v svoji teoriji pojasnjevalnega sloga (Seligman, 2006). Ta slog se nanaša na razumevanje dobrih in slabih stvari, ki se nam dogajajo v življenju in ki jih zaznavamo v razsežnosti stalnosti (trajno, začasno), obsežnosti (splošno, specifično) in posebljenosti (notranje, zunanje).

### *Dinamika 1 – Odločilne razsežnosti | 30 minut*

Pojasnjevalni slog se nanaša na tri odločilne razsežnosti: trajnost, obsežnost, posebljanje. V Prilogi 30 (Priloga 30 - Odločilne razsežnosti) čim podrobneje opišite eno od svojih stresnih situacij in enega od svojih uspehov skozi prizmo treh razsežnosti pojasnjevalnega sloga. (Za jasnejšo sliko vašega pojasnjevalnega sloga priporočamo literaturo Seligmana, kjer je na voljo vprašalnik o pojasnjevalnem slogu).

## ENOTA IX – DIGITALNE SPRETNOSTI, ORODJA IN STRATEGIJE

### UVOD

Opazimo lahko, da je že tako hiter tehnološki razvoj, še dodatno podkrepila pandemijo COVID-19, saj je pospešila našo odvisnost od digitalnega in ustvarila praznino v izobraževalnem sistemu. Izkušeni učitelji, učitelji začetniki in učenci se trudijo združiti analogni pristop z digitalnim okoljem in poskušajo ponovno vzpostaviti predpandemično predstavo o tipični učilnici. Čeprav se zdi, da pandemija v tem trenutku izginja, pa odvisnost od digitalnih orodij ostaja in se lahko le še povečuje - lahko se ji prilagajamo, ne moremo pa je ustaviti.

Izkušeni učitelji so potisnjeni v digitalne načine učenja, običajno brez priprav ali predhodnih izkušenj. To, da so morali med obdobjem izolacije doma sedeti pred zaslonom, je bilo za mnoge učitelje in učence psihično naporno. Učitelji so se znašli pred novimi vprašanji. Obilica digitalnih (izobraževalnih) virov, za uporabo v razredu, je hitro dostopna, a hkrati se je slednje izkazalo za problematiko. tudi problematična.. V tem novem okolju je ena od ključnih kompetenc, ki jih mora razviti vsak pedagog, sposobnost prepoznavati koristnost raznolikosti, učinkovito prepoznati vire, ki najbolj ustrezajo njegovim učnim ciljem in slogu poučevanja, strukturirati obilico gradiv, vzpostaviti povezave in spreminjati, dodajati ter razvijati digitalne vire v podporo svojemu poučevanju. Toda kako se spoprijeti z obstoječim položajem? Kako tradicionalni način poučevanja in mentorstva prenesti na zaslon in prek njega? Kako se spopasti z obilico ovir, ki jih morata premagati tako učitelji kot učenci? Katera orodja je pri tem najboljše uporabiti?

Naslednje strani vam bodo pomagale, da se boste lažje orientirali v spletnem prostoru, in vam ponudile nekaj smernic, ki lahko optimizirajo mentorstvo in poučevanje na daljavo. Misel, ki bo poudarjena skozi to enoto, je, da lahko majhna sprememba v vašem digitalnem pristopu vpliva na način, kako jih boste pozitivno uporabili.

### CILJI

- Razviti učinkovit način uporabe iskalnikov.
- Optimizirati način mentoriranja in poučevanje preko spleta.
- Razviti spretnosti spletnega komuniciranja.
- Razviti kritično mišljenje v digitalnem kontekstu.
- Raziskati najboljše spletna orodja in rešitve za mentorstvo in poučevanje na daljavo.

### VSEBINE

- Učinkovita uporaba iskalnikov.
- Optimizacija videokomunikacije.
- Raziskovanje spletnih možnosti.

## TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

Predvideni čas delovanja: 45 min

Čas izvajanja dejavnosti in dinamike:

Dejavnost	Dinamika	Trajanje	Celotno trajanje
<b>1. Učinkovita uporaba iskalnikov</b>	1. Nasveti in triki	10 min	10 min
<b>2. Optimizacija videokomunikacije</b>	2. Praktični nasveti	15 min	15 min
<b>3. Raziskovanje spletnih možnosti</b>	3. Kako ustvariti interaktivni pouk?	20 min	20 min
			45 min

### Dejavnost 1: Učinkovita uporaba iskalnikov | 10 minut

Včasih je iskanje po svetovnem spletu izziv samo po sebi; ko opazujete tako velik gozd, zlahka spregledate kakšno drevo. Prvi izziv pri uporabi digitalnih rešitev za mentorstvo in poučevanje na daljavo torej ni, katere vire uporabiti, temveč kako jih najti. V tej dejavnosti vam bomo s pomočjo Dinamike 1 ponudili nasvete, kako najbolje optimizirati priljubljen iskalnik- Google. Najbolje je, da nasvete preizkusite na kraju samem, pred svojim računalnikom.

#### *Dinamika 1 – Nasveti in triki | 10 minut*

Trener bo predstavil nasvete in trike iz Priloge 31 ter o njih skupaj razpravljal v veliki skupini (možna je izmenjava izkušenj, dobrih praks, predstavitev pomislekov in vprašanj).

### Dejavnost 2: Optimizacija video komunikacije | 15 minut

Čeprav spletno učenje nedvomno pomaga tako izkušenim učiteljem, učiteljem začetnikom kot učencem, zahteva nove načine posredovanja informacij in vključevanja izkušenih učiteljev. Ne moremo pričakovati, da je mogoče učne ure identično izvesti v virtualnem okolju in da bodo ista gradiva, postopki in interakcije, ki jih uporabljamo v fizični učilnici, enako dobro delovali tudi v virtualnih okoljih. V tej dejavnosti (Priloga 31 - Nasveti in triki) vam bomo ponudili nekaj nasvetov, kako narediti video komunikacijo bolj zanimivo in koristno. Svoje ure poučevanja boste lahko obogatili z orodji in viri, ki vam jih bomo zagotovili v dejavnosti 3.

### *Dinamika 1 – Praktični nasveti | 15 minut*

Trener bo predstavil seznam predlogov za platforme in strategije, kako narediti vašo videokomunikacijo bolj zanimivo in privlačno. Izkušeni učitelji bodo o njih razpravljali v majhnih skupinah in izmenjali nekaj izkušenj ter dobrih praks (Priloga 32. Praktični nasvet).

### **Dejavnost 3: Raziskovanje spletnih možnosti | 20 minut**

Orodja, ki so danes na voljo izkušenim učiteljem in vzgojiteljem, so številna in raznovrstna. Najboljši način raziskovanja in spoznavanja je preprosto igranje. Spletne možnosti, ki jih lahko učitelji raziskujejo, vključujejo zbirke predavanj in izobraževalnih videoposnetkov, virtualne table, ankete, zgodbe, predstavitve in številne druge. Da bi vam dali ustrezno podlago za raziskovanje in dobro predstavo, kaj vse lahko ponudi spletno okolje, smo v to dejavnost vključili raznovrstne dejavnosti; od skladišč videoposnetkov do orodij, ki vam lahko pomagajo pri ustvarjanju interaktivnih učnih ur, od spletnih kvizov do dinamičnih tabel.

### *Dinamika 1 – Kako ustvariti interaktivne ure | 20 minut*

Trener bo predstavil spletne platforme, ki bodo v pomoč pri načrtovanju interaktivnih učnih ur. Učitelji jih lahko sami raziščejo. Pri tem lahko uporabite Prilogo 33 (Priloga 33 - Kako oblikovati kreativno interaktivno uro), kjer so kratke razlage za predlagane izobraževalne vire.

## ENOTA X – JAZ KOT UČITELJ ZAČETNIK: SPOMIN NA MOJO POT

### UVOD

Programi usposabljanja izkušenih učiteljev bi morali biti priznani kot prednostni ukrepi znotraj v izobraževalnega sistema. Tovrstni program omogoča potrebne spremembe in razširi podporo učiteljem, obnavlja učiteljsko kariero ter hkrati izboljšuje učiteljevo poklicno uspešnost, njihovo dobro počutje in posledično šolski uspeh.

Namen te enote je podpreti usposabljanje učiteljev, ki nameravajo postati izkušeni učitelj. Z uporabo **refleksivnega pristopa** so učitelji povabljeni h kritični analizi svojih poklicnih, osebnih in odnosnih izkušenj. Tako prispevajo k razumevanju potreb učitelja začetnika, premagovanju različnih težav in razvijanju svojih kompetenc kot izkušenega učitelja. Perspektiva refleksivnega pristopa poudarja vključenost v nameren, pragmatičen in smiseln proces, ki povezuje teoretično znanje z izkušnjami, da zmorejo utemeljeno in ustrezno ukrepati ob različnih poklicnih izzivih.

Ta okvir upošteva refleksivno delovanje, ki predpostavlja drugačno vrsto usposabljanja od tistega, ki naslavlja učitelja kot praktika, učitelja, ki zgolj sledi sklopu navodil, ki jih oblikujejo in zagotavljajo drugi. Refleksivno izobraževanje zagovarja razvoj temelječ na praktičnih izkušnjah (Schön, 2000), v katerem je učitelj mentor prepoznani kot strokovnjak. Učitelj mentor ima tako "aktivno vlogo pri oblikovanju tako ciljev in nalog svojega dela kot tudi sredstev za njihovo doseganje". V tem smislu ta pogled zagovarja zmožnost, da učitelji svoje teorije oblikujejo na podlagi resničnosti, s čimer prispevajo "k oblikovanju široke baze znanja o poučevanju" (Zeichner, 1993).

### CILJI

- Izpostaviti prednosti bodočega izkušenega učitelja, tako na osebnem kot na strokovnem področju, kot način za spodbujanje napredovanja in delovanja.
- Razumeti posebne potrebe in izzive učitelja začetnika.
- Opredeliti referenčne mentorske strategije za učinkovito izvajanje.

### VSEBINE

- Samorefleksija o pomembnih osebnih izkušnjah izkušenega učitelja.
- Izmenjava in razprava o idejah, povezanih s temi izkušnjami.

### TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

Predvideni delovni čas: 90 min

Čas izvajanja dejavnosti in dinamike:

Dejavnost	Dinamika	Trajanje	Celotno trajanje
1. Moji izkušeni učitelji	1. Razmišljanje o mojih izkušenih učiteljih	20 min	20 min
2. Metaforično mentorstvo	1. Moji mentorski odnosi	10 min	50 min
	2. Moja poklicna pot	40 min	
3. Okrogla miza o mentorstvu	1. Nekaj citatov	20 min	20 min
			90 min



## Dejavnost 1: Moji izkušeni učitelji | 20 minut

Zgodovina razkriva, da so bile številne poznane osebnosti, ki so navdih za vse ljudi, imele ob sebi izkušene učitelje, od katerih so se učile. Kot primer navedimo Beethovna in Mozarta, ki sta se učila od Haydna itd. Čeprav ljudi, s katerimi se srečujete, morebiti niso tako prepoznavni, vplivajo na vas. Izkušnje z izkušenimi učitelji, vplivajo na vaše osebno in poklicno življenje ter pomagajo pri razvoju številnih spretnosti.

### *Dinamika 1 – Razmišljanje o mojih izkušenih učiteljih | 20 minut*

Ob tem vodilu spoznajte nekaj zgodovinskih izkušenih učiteljev [The Chronicle of Evidence-Based Mentoring | Top 25 Mentoring Relationships in History ([evidencebasedmentoring.org](http://evidencebasedmentoring.org))] in se spomnite svojih izkušenih učiteljev (Priloga 34 - Premišljevanje o mojih izkušenih učiteljih).

- a. Kdo so bili vaši izkušeni učitelji/mentorji?
- b. Katere so bile njihove glavne osebne in poklicne značilnosti?
- c. Kako se kot bodoči izkušeni učitelji lahko zgledujete po njih?

## Dejavnost 2: Mentorstvo v prenesenem pomenu besede | 50 minut

V kontekstu izobraževanja/usposabljanja velja, da raba metafore omogoča vpogleda v učiteljeve misli in občutke (Connelly et al., 1997). Lahko služi kot orodje, s katerim se učitelj postavi nazaj in razmišlja o svoji praksi kot zunanji opazovalec (Leavy idr., 2007). Raziskovalci uporabljajo metafore, ki so jih razvili učitelji na način, da dobijo vpogled v to, kaj učitelji mislijo o svojem delu, in tako olajšajo njihov profesionalni razvoj (Zhao, Coombs in Zhou, 2010). Ta perspektiva je pomembna tudi v smislu, da so prepričanja in dejanja neločljiva in da "en konstrukt običajno vpliva na drugega" (Haney, Lumpe, Czerniak in Egan, 2002).

### *Dinamika 1 – Moji mentorski odnosi | 10 minut*

Razmislite o mentorskih odnosih, ki ste jih doživeli v svojem življenju, in jih z metaforo opišite ter pojasnite razloge za svojo izbiro.

### *Dinamika 2 – Moja poklicna pot | 40 minut*

Kot metaforo za vašo karierno pot predlagamo skico zemljevida. V mislih imejmo, da zemljevidi prikazujejo širšo sliko in tako dajejo povod za razmišljanje na podlagi naslednjih tem (Priloga 35 - Moja poklicna pot):

- Kje se je začelo?
- Kam ste želeli iti?
- Po katerih poteh ste hodili?
- Po katerih poteh niste šli in zakaj?
- Katere druge kraje bi radi obiskali in ali bi vam bila dana priložnost za to?

### Dejavnost 3: Okrogla miza o mentorstvu | 20 minut

Citati so namenjeni razjasnitvi, podpori ali ponazoritvi določenega vprašanja. Naslednji citati so bili izbrani za razpravo o posebnih potrebah in izzivih učiteljev na začetku kariere ter o procesu razvoja bodočega izkušenega učitelja. Po branju citatov izberite tiste, ki bi jih uporabili kot strategijo za spodbujanje razprave v mentorskem odnosu in komentirajte svojo izbiro.

#### *Dinamika 1 – Nekateri citati | 20 minut*

- a. »Nagnjeni smo k temu, da sebe vidimo predvsem skozi prizmo svojih namenov, ki so za druge nevidni, medtem ko druge vidimo predvsem v luči njihovih dejanj, ki so nam vidna.« (J. G. Bennet, v F. Kofman 2006)
- b. »Krhko ravnovesje "mentorstva" ne pomeni, da nekoga ustvarite po svoji podobi, temveč da mu dovolite, da ustvari samega sebe.« (Steven Spielberg)
- c. »Pogled v preteklost naj bo le sredstvo za jasnejše razumevanje tega, kaj in kdo sem, da bom lahko pametneje gradil prihodnost.« (Paulo Freire, Pedagogika zatiranih)



## ENOTA XI – JAZ KOT IZKUŠENI UČITELJ: NERAZUMEVANJE IN UREJANJE PRIČAKOVANJ

### UVOD

Mentorstvo je tisočletni družbeni pojav. Zdi se, da je prvi zapisani primer omembe "mentorja" mogoče najti v Odiseji, saj je Odisej sam določil svojega prijatelja, da skrbi za njegovega sina Telemaha, preden je odplul v Trojo. "Mentor" je Telemaha podpiral in mu bil vzor v času odraščanja. Mentor je spremljal različne junake na njihovih potovanjih - vsak Harry Potter je imel svojega Dumbledora, vsak Frodo svojega Gandalfa in vsak Luke Skywalker svojega Yoda. A dobre zgodbe in potovanja junakov redko omenjajo ovire, s katerimi se morajo soočiti njihovi mentorji. Ta podoba je ustvarila predstavo, da so izzivi in težave, s katerimi se soočajo mentorji, nekako manj pomembni od tistih, ki jih morajo prenašati njihovi mentoriranci. Toda tudi mentorji imajo svoja potovanja. Tega se dobro zavedamo, prav tako kot se zavedamo izzivov, s katerimi se soočajo izkušeni učitelji, in pričakovanj, ki jih morajo izpolniti - do svojih učiteljev začetnikov, do svojega okolja in do sebe.

Da bi bolje uravnavala svoja pričakovanja, morata tako izkušeni učitelj kot učitelj začetnik razumeti, da učitelj začetnik ni inštruktor in učitelj začetnik ni učenec; oba sta kolega in da številne morebitne koristi njunega odnosa prinašajo tudi določena tveganja za izkušene učitelje. Vprašanja meja, napačnih pričakovanj in prekinitev komunikacije je treba razumeti in uspešno reševati, da se zagotovi uspešnost procesa. Nerazumevanje samo enega vidika procesa lahko vpliva na celotno mentoriranje, saj so vsa področja delovanja prepletena in vplivajo drug na drugega. Zato bo morda treba vsa možna področja urediti ločeno, da se natančneje prilagodi celoten proces mentoriranja. Na naslednjih straneh se bomo osredotočili na krepitev pristopa izkušenih učiteljev k urejanju pričakovanj na različnih področjih in poudarili ključno vlogo, ki jo imajo pri oblikovanju učiteljskega poklica. Tri področja, na katera se bomo osredotočili, zadevajo odnos izkušenih učiteljev z učiteljem začetnikom, njihovo okolje in njih same, saj so vsi vidiki ključni za razvoj zdravega in delujočega mentorskega odnosa.

### CILJI

- Razviti realistično razumevanje vloge izkušenih učiteljev.
- Začeti raziskovati učinkovite pristope mentoriranja.
- Razviti učinkovito strategijo urejanja pričakovanj.
- Lažje prepoznati in odpraviti nesporazume v odnosu med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom.
- Lažje oblikovanje skupnih ciljev in določanje meja.

### VSEBINE

- Pričakovanja do (in za) sebe
- Pričakovanja do mojega okolja
- Pričakovanja do učitelja začetnika



## TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKE

Predvideni delovni čas: 90 min

Čas trajanja dejavnosti in dinamike:

Dejavnost	Dinamika	Trajanje	Celotno trajanje
1. Pričakovanja do (in za) sebe	1. Dejavnost samorefleksije.	15 min	35 min
	2. Nasprotni skrajnosti kontinuuma.	20 min	
2. Pričakovanja do mojega okolja	1. Kontrolni seznam okolja.	20 min	20 min
3. Pričakovanja do učitelja začetnika	1. Katere prakse ovirajo učinkovito mentorstvo.	10 min	35 min
	2. Razprava o štirih ključnih točkah.	25 min	
			90 min

### Dejavnost 1: Pričakovanja do (in za) sebe | 35 minut

Če želite vzpostaviti ustrezen odnos z drugimi in uspešno urejati pričakovanja, ki jih postavljate do njih, morate najprej vzpostaviti ustrezen odnos do sebe in postaviti realna pričakovanja samemu sebi. Ta perspektiva se odraža v načinih, kako se pri sodelovanju z učitelji začetniki opredeljujemo do njih, in v načinu, kako se odzivamo na različne scenarije. Naše stališče je lahko precej zapleteno, dinamično in večplastno, saj se včasih obnašamo različno, odvisno od konkretnih ljudi, s katerimi smo, in okoliščin, v katerih se nahajamo. Če razmislimo o svojih stališčih in se jih bolje zavedamo, lahko v procesu zavzamemo različne položaje in optimiziramo svoje izkušnje.

#### *Dinamika 1 – Dejavnost samorefleksije | 15 minut*

V tej dejavnosti lahko izkušeni učitelj razmisli o svojih pričakovanjih, ki jih ima do sebe kot izkušenega učitelja in kot mentorja. Vzemite si nekaj časa in odgovorite na naslednja vprašanja (Priloga 36 - Dejavnost samorefleksije).

Zdaj razširite te odgovore in ocenite svoj odnos do mentorskega s pomočjo naslednjih vprašanj.

Kakšno je moje stališče glede:

- namena mentorstva?
- odnosa z mojim učiteljem začetnikom?
- tega kdo kaj ve najbolje?
- tega kdo določa dnevni red?
- tega kako se bo o stvareh odločalo?
- tega kdo govori, kdo posluša in kdaj?

- tega kdo ima zadnjo besedo?
- tega, če vam je bilo postavljeno "neumno vprašanje"?
- tega, kdo izbere osrednjo temo?
- tega, kaj pomeni biti dostopen, dosegljiv in na voljo?
- tega, kako, kdaj in kje bosta sodelovala?

## *Dinamika 2 – Nasprotni skrajnosti kontinuuma | 20 minut*

Na to, kako delujete kot izkušeni učitelj, bo pomembno vplivala vaša perspektiva. Nekateri ljudje drugim dajejo spodbudne in podpirne pripombe, drugi raje postavljajo zahtevna vprašanja in jim je težko dati pohvale. Medtem, ko so nekateri ljudje neorganizirani, imajo drugi veliko željo po strukturi in redu. Naslednja vprašanja so predstavljena kot dve nasprotni skrajnosti kontinuuma. Morda niste na koncu kontinuuma, temveč na pol poti med njima. Ko ocenjujete, kaj bi to pomenilo za izkušenega učitelja, je morda koristno upoštevati, kam bi uvrstili sebe znotraj hipotetičnega kontinuuma.

Za odgovore na vprašanja uporabite Prilogo 37 (Priloga 37 - Nasprotni skrajnosti kontinuuma).

Poskusite oceniti, v kolikšni meri to vpliva na vašo vlogo izkušenega učitelja - ali vaša mnenja o teh vprašanih podpirajo ali ovirajo vaše mentorstvo? Ali bo to na vašo pričakovanja vplivalo na dober način ali pa bo na vas vplivalo slabo? Pomembno je opozoriti, da lahko to dejavnost uporabite tudi pri učitelju začetniku. Tudi on bo imel močno zasidrana mnenja o istih vprašanih, ki bodo morda drugačna od vaših in bodo povsila tehniko v drugo stran. To dejavnost lahko ponovite, ko končate celotno enoto, s to razliko, da zdaj tako izkušeni učitelj kot učitelj začetnik skupaj ponovno pregledata vprašanja in o njih razpravljata.

## **Dejavnost 2: Pričakovanja do mojega okolja | 20 minut**

Urejanje pričakovanj izkušenega učitelja je lahko močno odvisno od šolskega okolja. Tako kot lahko šola olajša celoten proces, lahko tudi ovira napredek. Kar lahko novi izkušeni učitelj v tem primeru stori, da ublaži morebitne težave in razvije dosegljiva pričakovanja, je, da realno oceni svoje okolje in optimizira svoj položaj v njem. Ključno je poudariti, da bo občasno zaradi operativnih omejitev za šolo upravljanje ene ali več omogočitvenih struktur zahtevno ali nepraktično. Zaradi tega bo morda treba okrepiti druge spodbujevalne strukture ali poiskati strategijo, ki bo nadomestila "manjkajočo" spodbujevalno strukturo. Kaj bi se na primer zgodilo, če za vas in učitelja začetnika ne bi bilo izvedljivo, da bi bila fizično blizu drug drugemu? Kako bi to vplivalo na vajin delovni proces in odnos? Kaj pa, če so bile razporeditve urnika že določene, zaradi česar je težko najti dovolj časa za sestanke in sodelovanje? Vsako od teh vprašanj predstavlja velik strokovni problem, o katerem se je treba pogovoriti z vodstvom šole in ga rešiti, saj se izkušeni učitelji sami ne morejo spopasti s takšnimi težavami. Kar pa lahko izkušeni učitelji storijo, je, da razvijejo svoj odnos do morebitnih izzivov in ovir, ki jih čakajo ter ustrezno urejajo pričakovanja. Kontrolni seznam v dinamiki 1 vam je lahko v pomoč pri ocenjevanju vašega okolja (Priloga 38 - Kontrolni seznam okolja).

### *Dinamika 1 – Kontrolni seznam okolja | 20 minut*

Kaj v mojem okolju pomaga pri mojem delu in kaj ga ovira - kontrolni seznam (glejte [Prilogo 38](#)) vam bo ponudil niz ocen morebitne podpore struktur. Namesto da bi samo označili polja, lahko kakovost podpore označite s črkami "M" (če struktura na vaši šoli predstavlja močno podporo), "Z" (zmerna podpora) ali "Š" (šibka/neobstoječa podpora). Na kontrolnem seznamu boste našli še dva dodatna razdelka, ki ju lahko preučite za vsako trditev: "Ali je to mogoče rešiti?" (Da/Ne) in "Kdo lahko to reši?" (Vodja šole/Administracija/Sodelavci).

Zadnji razdelek kontrolnega seznama z naslovom "Komentarji" je rezerviran za vaše pripombe in razmišljanja. Če ste nekatere trditve označili s "Š", lahko tu po želji označite morebitno situacijo, če je to v vaši moči. Še enkrat imejte v mislih, da **izkušeni učitelji ne morejo sami obvladati vseh težav**. Izpolnjen kontrolni seznam lahko ponudite svojemu vodji šole in preverite, ali je znotraj trditve, ki se vam zdijo ključne za vaš razvoj, kakšno področje za izboljšanje.

### **Dejavnost 3: Pričakovanja do mojega učitelja začetnika | 35 minut**

Ker je mentorstvo dvosmerni odnos in je odvisno tako od dejanj in odnosa učitelja začetnika kot tudi od dejanj in odnosa izkušenega učitelja, lahko hitro pride do nesporazumov zaradi drugačnih pričakovanj. Do tega lahko privedejo različni dejavniki: neprimerna komunikacija, ki vodi do razlik v pristopu, vrednotenju in postavljanju ciljev. Pomembno je upoštevati, da so lahko zaznani rezultati mentorstva različni za izkušene učitelje in učitelje začetnike. Pristopi k doseganju teh rezultatov so lahko različni, nekateri bodo izvajali pritisk nase, na druge in celo na okolje, da bi te rezultate dosegli čim prej. Vsakdo dela z različnim tempom. Nekateri lahko in bodo gradili na tem, kar so se že naučili, nekateri pa šele na novo začenejo svojo učno pot. Skupaj oblikujte cilje, ki so razumni in dosegljivi. Ti lahko nato služijo kot motivacijski cilji, pa tudi kot opomin, da je za učenje potreben čas. Do težav v odnosih lahko pride, če izkušeni učitelj ali učitelj začetnik drugemu postavlja nerealno visoke ali nizke standarde. O svojih pričakovanjih in odnosu kot celoti se na začetku mentorske poti iskreno in odkrito pogovorite. Nato lahko oblikujete seznam pričakovanj, ki bodo služila kot temelj vajinega partnerstva.

### *Dinamika 1 – Katere prakse ovirajo učinkovito mentorstvo | 10 minut*

Razmislite o tem, katere prakse ovirajo učinkovito mentorstvo. Kateri so primeri, ki so lahko podlaga za nesporazume in napačno razlago pričakovanj? Nekateri izjave, ki temeljijo na izkušnjah z izkušenimi učitelji, lahko pomagajo pri ponovni presoji prvih predstav o pričakovanjih mentorskega procesa. Svoje razmišljanje zapišite v [Prilogo 39](#) (Priloga 39 - Katere prakse ovirajo učinkovito mentorstvo).

## *Dinamika 2 – Razprava o 4 ključnih točkah | 25 minut*

Pomembno se je zavedati, da je zelo težko doseči cilje, za katere sploh ne veste, da obstajajo, če pričakovanja niso jasno izražena. Frustracije zamujene priložnosti in sporne razprave, ki temeljijo na domnevah, so edini rezultat nepreglednih pričakovanj. Pričakovanja morajo biti natančna, kratka in očitna. Vzemite si nekaj časa z učiteljem začetnikom in z njim vodite razpravo o ključnih točkah vajinega odnosa ter o tem, kako bi lahko bil ta bolj pregleden. Svoje ugotovitve lahko zapišete v Prilogo 40 (Priloga 40 - Razprava o štirih ključnih točkah). Opredelili smo štiri ključne točke, o katerih se morate pogovoriti z učiteljem začetnikom, da uskladite svoja pričakovanja in se izognete morebitnim nesporazumom. Z učiteljem začetnikom se pogovarjajte jasno in odkrito ter mu omogočite, da izrazi tudi svoje mnenje.



## GRADNIK III: UVAJALNI PROGRAM ZA UČITELJE ZAČETNIKE

3

### GRADNIK III – UVAJALNI PROGRAM ZA UČITELJE

#### OKVIR

---

Na voljo je učinkovit uvajalni program, ki spodbuja skupno razmišljanje in učenje ter obravnava kakovost poučevanja in strokovnega razvoja kot kolektivno in ne le individualno odgovornost.

Uvajalni programi za učitelje so razumljeni kot sistematičen, načrtovan in dolgotrajen proces profesionalnega razvoja, ki je sodelovalne in formativne narave. Vključuje mrežo učiteljev in strokovnjakov iz različnih sektorjev ter je osredotočen na kontekst šole, spodbujanje učenja študentov in razvoj izobraževalnega sistema.

Ta gradnik bo bodočim izkušenim učiteljem omogočil dostop do LOOP uvajalnega programa za učitelje in jih seznanil z njegovimi cilji, vsebino in gradivom.

#### CILJI

---

- Spoznati in pridobiti dostop do LOOP uvajalnega programa za učitelje.
- Pripraviti se na vlogo izkušenega učitelja v okviru LOOP uvajalnega programa.
- Samorefleksija o vlogi izkušenega učitelja.

#### VSEBINA

---

- Mreža poklicnih skupnosti
- LOOP uvajalni program.

#### ENOTE

---

- Vzpostavitev poklicne mreže
- Kaj je uvajalni program za učitelje in kako ga uporabiti?

#### TRAJANJE

---

- 8 ur

## ENOTA XII – VZPOSTAVLJANJE POKLICNE MREŽE

### UVOD

Poklicne mreže lahko z izmenjavo in uporabo najboljših praks pri oblikovanju kakovostnih in prilagodljivih šolskih okolij dolgoročno pomembno povečajo učinkovitost. Čeprav so lahko narava, obseg in organizacija mrež zelo različni, se v tem prispevku osredotočamo na vzpostavljanje mrež, ki zagotavljajo učenje in strokovni razvoj učiteljev, se usklajeno odzivajo na njihove posebne potrebe po usposabljanju in jih tako pomagajo pripraviti na sprejemanje premišljenih izobraževalnih odločitev.

V tem okviru prepoznavamo oblikovanje poklicne mreže v okviru pristopa, ki na mreže gleda tako, da izkušenim učiteljem zagotavljajo prostor, kjer lahko delijo kulturne prakse in dejavnosti ter krepijo svoje kompetence, pri čemer se vključujejo tudi v učenje za izkušenega učitelja kot proces ustvarjanja znanja z drugimi izkušenimi učitelji.

Pri tem si to **mrežo predstavljamo kot obliko "pridružitvenega zavezništva"**, da bi a) zmanjšali finančne in strukturne težave pri ustanavljanju poklicne mreže in b) se osredotočili na strokovnjake in ne na šole kot take. Prednost dajemo pristopu od spodaj navzgor, po katerem imajo izkušeni učitelji pri sodelovanju v teh mrežah visoko stopnjo avtonomije.

S tem želimo šole pripraviti na konsolidacijo in delovanje mrež, ki lahko presežejo potrebe po poklicnem razvoju, ki jih imajo izkušeni učitelji. To pomeni, da delujemo po **spiralnem modelu**, po katerem šole ugotavljajo in zahtevajo sodelovanje izkušenih učiteljev, ki lahko s svojim sodelovanjem v teh poklicnih mrežah postavijo temelje za vzpostavitev celovitejših šolskih mrež (slika 11).



Slika 11 - Spirala poklicnih mrež

Ta enota se osredotoča na akcijski načrt, ki je podlaga za učinkovit razvoj mreže strokovnjakov na področju mentorstva. Izkušeni učitelj lahko o načrtu razpravljajo in ga na podlagi svojih izkušenj dopolnjujejo. Kot je prikazano v spiralnem modelu, je cilj te poklicne mreže preseči posameznike (v zgodnejšem obdobju) in si prizadevati za celovitejše vključevanje šol kot učnih organizacij (v idealnem primeru – poznejšem obdobju).

## CILJI

- Opredeliti in razumeti ključne faze pri vzpostavljanju poklicnega omrežja.
- Z razvojem posebnega akcijskega načrta iz izkušenih učiteljev narediti kompetentne strokovnjake za organizacijo mrež.

## VSEBINE

- Koraki pri vzpostavljanju poklicnih mrež.
- Ključna področja za razpravo in razmislek pri izmenjavi praks in izkušenj med izkušenimi učitelji.
- Skupno vodenje: opredelitev, izzivi in priložnosti.

## TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKE

Predviden delovni čas: 90 min

Čas trajanja dejavnosti in dinamike:

Dejavnost	Dinamika	Trajanje	Celotno trajanje
<b>1. Oblikovanje jedra mreže</b>	1 – Razmislek o strategijah za vzpostavitev mreže	30 min	30 min
<b>2. Vzpostavitev odnosov z izkušenimi učitelji ter oblikovanje programa</b>	1 – Razmišljanje o poti za vzpostavljanje odnosov	30 min	30 min
<b>3. Sprejetje pristopa deljenega vodenja</b>	1 – Razprava o deljenem vodenju	30 min	30 min
			90 min

## Dejavnost 1: Ustvarjanje jedra mreže | 30 minut

Pri razmisleku o vzpostavitvi poklicne mreže je prvi korak oblikovanje "vodstvene skupine" ali "jedra mreže" med tremi ali več strokovnjaki iz iste ali različnih šol. Vodstvena skupina razmisli o praktičnih vidikih mreže (kje se srečati, kdaj, na kakšen način, kdo je za kaj odgovoren) kot tudi o vsebini in ciljih vsakega srečanja. Na začetku bo jedrna skupina imela izziv doseči druge izkušene učitelje in za nalogo pripraviti neformalna, enkratna srečanja. Na njih bodo razpravljali o delovanju njihove poklicne mreže (kdaj, kako).

Vzpostavitev mreže bo odvisna od zmožnosti **razporejanja šol, ki aktivno spodbujajo uvajalne programe, temelječe na mentorskih shemah.**

Šole naj ponudijo vsaj enega predstavnika izkušenih učiteljev, ki ima čas in sredstva za vzpostavljanje stikov z drugimi šolami in strokovnjaki. Pri tem lahko uporabijo dve strategiji:

Strategija A: Ustvarite manjše skupine učiteljev (v idealnem primeru izkušeni učitelj + učitelj iz sveta šole). Omogočite jim čas in platformo za navezovanje stikov s šolami na istem območju, ki imajo mentorske sheme ali so zainteresirane za oblikovanje mentorske pobude.

Strategija B: Izberite enega izkušenega učitelja s svoje šole in mu zagotovite čas, da stopi v stik z drugimi šolami. Slednji nato obiše druge šole, zbere potrebne informacije in možnosti za oblikovanje neformalnega, enkratnega srečanja.

Glede na to izkušeni učitelji razpravljajo.

### *Dinamika 1 – Refleksija o strategijah za ustvarjanje mreže | 30 minut*

- a. Izkušeni učitelji naj pri tej dejavnosti razpravljajo o prednostih in slabostih obeh strategij ter razmislijo o tem, katera je primernejša glede na njihov poseben kontekst/področje. V tej razpravi obravnavamo zlasti vprašanja o shemah, času in možnostih za ustvarjanje neformalnih srečanj zunaj šolskega časa.
- b. Po končani razpravi bodo izkušeni učitelji organizirali srečanje med strokovnimi delavci iz različnih šol in se pogovarjali o:
  - a. Kartiranju potencialnih šol in učiteljev na njihovem območju.
  - b. Kartiranju njihovih poklicnih potreb.
  - c. Načrtovanja dnevnega reda srečanja.
  - d. Razmišljanju o prvem strokovnem srečanju v zvezi s konceptom "sodelovalnega učenja": kako pripraviti dinamiko, organizacija srečanja itd.

### **Dejavnost 2: Vzpostavljanje odnosov z izkušenimi učitelji in načrtovanje dnevnega reda | 30 minut**

Drugi korak je ustvarjanje baze zaupanja med člani ekipe "osrednje mreže". Prvi sestanki naj imajo jasen namen in naj obravnavajo najnujnejše potrebe in prednostna vprašanja. Ta dejavnost spodbuja izkušene učitelje, da sestavijo privlačen dnevni red, da bodo dosegli nove člane in napredovali.

Za spodbujanje poklicne mreže so potrebni določeni pogoji. Temeljnjaje vzpostavitev zaupanja med vsemi potencialnimi partnerji. Pri vzpostavljanju odnosov koristi pristop, ki se uporablja za vzpostavljanje odnosov med izkušenimi učitelji in učitelji začetniki, predstavljen v projektu LOOP (Priloga 41 - Razmislek o poti vzpostavljanja odnosov).

### *Dinamika 1 – Refleksija o poti vzpostavljanja odnosov | 30 minut*

Pri tej dejavnosti se izkušeni učitelji razdelijo po skupinah in izberejo eno od predstavljenih področij ter razpravljajo ključnih strategijah in pristopih za njihovo učinkovito obravnavo v namišljenem dnevnem redu srečanj.

- a. Vsaka skupina si zamisli, da je vodstvena skupina oziroma, da se učitelji postavijo v vlogo tistih ki bodo vodili oblikovanje in zagon mreže. Če je prejšnja dejavnost vključevala navezovanje stikov in določanje prvih praktičnih prednostnih nalog, druga dejavnost vključuje scenarij učiteljev iz različnih šol, ki se srečujejo, da bi vzpostavili "jedro mreže".





Na začetnih srečanjih izkušeni učitelji razmišljajo o različnih strategijah. Pri tem se osredotočijo na obravnavo petih ključnih področij. Spodaj so navedeni nekateri primeri (izkušeni učitelji jih lahko uporabijo, združijo ali spremenijo ter dodajo nove!).

- Pregledna srečanja: dogovorite se za enkratna srečanja, da se osredotočite na potrebe izkušenih učiteljev in okrepite svoj odnos. Pri tem lahko kartiranje potreb sledi predlagani "Smerni podpori", da se te potrebe razvrstijo med zgoraj omenjene "čustvene, komunikacijske, fizične in učne" podpore.
  - Spominjanje na začetke učiteljske poti: izmenjava in razprava o pasteh, izzivih, nepričakovanih ovirah in načinih, kako so izkušeni učitelji uporabljali različne strategije za njihovo premagovanje.
  - Spodbujanje dialoga: med učitelji, ki želijo postati izkušeni učitelji in/ali imajo nekaj neformalnih izkušenj z mentorstvom.
  - Uporaba povratnih informacij: za razjasnitev, neformalno ocenjevanje ali komentiranje mentorskih strategij in dogovarjanje o skupnih ciljih ter prednostnih nalogah.
- b. Ko učitelji izdelajo dve ali tri od predlaganih področij, naj se dogovorijo za pripravo začetnega programa dejavnosti. Nato program ponudijo bodočim izkušenim učiteljem iz drugih šol, "jedro mreže" pa jim bo sledilo na bolj strukturiran način.

### Dejavnost 3: Sprejetje pristopa deljenega vodenja | 30 minut

V razmerah omejenih virov in pomanjkanja časa ter glede na trenutni začetek izvajanja mentorskih programov se izkušeni učitelji v večini evropskih držav soočajo z izzivom, kako najti čas in energijo za izvajanje predlaganega programa. Zato je smiselno razmišljati o konceptu skupnega vodenja, z namenom poglobitve svojega razumevanja in priprave strategije. Tako bi lahko izkušeni učitelji čim bolj izkoristili razpoložljivi čas za "jedrne mreže".

Člani "jedra mreže" prevzamejo skrb in odgovornost za soustvarjane mreže učiteljev in/ali oblikovanje dnevnega reda srečanj.

V tej dejavnosti predstavljamo opredelitev skupnega vodenja in predlagamo razpravo o izzivih skupnega vodenja. Spodaj navajamo nekaj primerov izzivov in predlagamo, da izkušeni učitelji razmišljajo tudi o drugih izzivih.

#### Dinamika 1 - Razprava o deljenem vodenju | 30 minut

- a. Predstavitev delovne opredelitve "deljenega vodenja": "Deljeno vodenje je, ko vsak izkušeni učitelj v organizaciji prevzame skrb in odgovornost za vlogo, ki jo ima. Skupno vodenje dejansko omogoča vsakemu izkušenemu učitelju, da prevzame svoje delo na svoja ramena brez nadzora s strani vodje v slogu ukazovanja in nadzora."
- b. Predstavitev in razprava o morebitnih izzivih:
  - i. Kako vzpostaviti ustrezno spremljanje sprejetih ukrepov?
  - ii. Kako zagotoviti učinkovito komunikacijo in praktično znanje o tem, "kdo kaj počne"?
  - iii. Postopki odločanja in pravična razdelitev nalog.
  - iv. Vlaganje časa v strukturo in organizacijo sestankov v primerjavi s časom, vloženim v učinkovito izvedbo sestankov (načrtovanje sej, priprava gradiv itd.).

## ENOTA XIII – KAJ JE UVAJALNI PROGRAM ZA UČITELJE IN KAKO GA UPORABLJATI

### UVOD

Namen tega gradnika je predstaviti program uvajanja učiteljev začetnikov (TIP) izkušenim učiteljem, ki se udeležujejo programa za usposabljanje izkušenih učiteljev. Projekt LOOP se osredotoča na proces uvajanja prek odnosa med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom. Osnovna ideja projekta je omogočiti izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom, da skupaj vzpostavijo odnos in ga razvijajo na način, ki je ugoden za poklicno pot obeh.

TIP je modularni nabor virov, ki je za izkušenega učitelja in učitelja začetnika koristen in uporaben. Namen tega gradnika je seznaniti izkušene učitelje z vsebino programa, njegovo strukturo in viri, da bi bili pripravljeni na uporabo programa v praksi.

Program sestavlja 14 različnih modulov, ki zajemajo širok spekter tem, ključnih za podporo UČITELJEM ZAČETNIKOM. Teme bodo uporabljali usposobljeni, formalno imenovani izkušeni učitelji. Predlagani moduli in z njimi povezane dejavnosti tako zapolnijo vrzel med programi izobraževanja učiteljev znotraj terciarnega izobraževanja in vključevanjem v programe vseživljenjskega stalnega usposabljanja, ki predvidevajo določeno raven izkušenj na delovnem mestu.

### CILJI

- Predstaviti celotni projekt LOOP: začetke programa in tudi nadaljnje korake.
- Predstaviti uvajalni program za učitelje in z njim seznaniti izkušene učitelje, da ga bodo pozneje enostavno uporabljali.
- Zagotoviti, da bodo izkušeni učitelji razumeli program TIP kot modularno, neobvezujočo, prilagodljivo zbirko gradiv, ki jo morajo prilagoditi sebi in svojim učiteljem začetnikom.

### VSEBINE

#### PREDSTAVITEV PROGRAMA

- a. Zgodovina programa (in nekaj besed o prihodnosti)
- b. Glavni koncepti programa
- c. Struktura programa

### TRAJANJE, DEJAVNOSTI IN DINAMIKA

Predvideni delovni čas: 250 min

Čas trajanja dejavnosti in dinamike:

Dejavnost	Dinamika	Trajanje	Celotno trajanje
1. Najboljše ideje za program	1. Razmišljanje o načelih	30 min	50 min
	2. Zbiranje idej za vsebino	20 min	
2. Predstavitev TIP		30 min	30 min
3. Potapljanje v globino	1. Raziskovanje in predstavitev modulov	30 min	170 min
	2. Poglobljen pregled TIP	140 min	
			250 min

## Dejavnost 1: Najboljše ideje za program | 50 minut

Trener izkušenim učiteljem predstavi naslednji scenarij: Predstavljajte si, da ste zadržani za pripravo programa za uvajanje učiteljev začetnikov. Kaj bi naredili? Kako bi izgledal vaš idealni program. Na tej točki ne razmišljajte o vsebini. Začnite z razmišljanjem o tem, kako bi izgledali potrebni elementi. Pri tem vam lahko pomagajo sledeča vprašanja:

- Komu je program namenjen?
- Koliko časa naj traja program?
- Na kakšen način bi vključili različne ljudi?
- Kako intenziven naj bi bil program?
- Koliko vsebine bi pričakovali - bi imeli raje več vnaprej pripravljene vsebine in bi raje izbrali svobodo pri izbiri tem?

## Dinamika 1 - Razmišljanje o načelih | 30 minut

- a. Izkušene učitelje razdelite v skupine. Naročite jim, naj razmislijo o tem, kako bi strukturirali uvajalni program. Povejte jim, naj pripravijo predstavitev svoje skupne razprave. Ideje za aktivnosti:
  - Naštejete in razvrstite tri do pet značilnosti, ki bi jih moral imeti program.
  - Pripravite oglas za program, ki ga izoblikujete sami in ga predstavite.
  - Narišite tri do pet simbolov, ki predstavljajo vaše značilnosti. Nato ostali v skupini ugibajo, kaj pomeni vaš simbol.
- b. Skupina naj ostane skupaj in dela po načinu možganske nevihte. Predloge napišite na tablo ali list papirja napišite predloge za program, podobno. Učitelji lahko nato glasujejo o značilnostih, s katerimi se najbolj strinjajo. (To lahko storite tako, da vsakemu udeležencu daste omejeno število glasov - na primer: listke in jim naročite, naj jih razdelijo med razpoložljive predloge; lahko izvedete glasovanje v slogu Evrovizije; ...) Prav tako je možno, da se držite vodene razprave in hitreje preidete na dinamiko 2.
- c. Nato poskušajte opredeliti nekaj osnovnih značilnosti programa uvajanja učiteljev. Izkušene učitelje vodite v smeri iskanja načel in opredelitve razlogov za njih. Imejte v mislih, da morate izhajati iz svoje skupine izkušenih učiteljev, ki pa jih imate namen usmeriti k nekaterim načelom, ki so vključena v program TIP (Priloga 42 - Načela uvajalnega programa za učitelje).
- d. Pisni povzetek imejte na dosegu roke. Pri dejavnosti 3 se boste sklicevali nanj in preverjali, kako ste usklajeni z načeli programa TIP. Pomembno je, da izkušeni učitelji znajo prilagoditi program in se vključiti vanj.

## *Dinamika 2 - Zbiranje idej za vsebino | 20 minut*

- a. Vsak učitelj pripravi svoj seznam idej. Nato začne eden izmed udeležencev brati ideje iz svojega seznama, drugi pa pri tem dvigujejo roke, če imajo omenjeno temo tudi na svojem seznamu. (Če želite to še izboljšati, lahko to spremenite v štetje v slogu binga – lahko rečete, da zmaga tisti, ki je prvi pokril pet tem, ali pa razdelite mreže s štiri x štiri polji in zmaga tisti, ki ima zapolnjeno vrstico ali stolpec).
- b. Sestavite skupni seznam tem, ki naj jih vsebuje program za uvajanje učiteljev začetnikov. Povzetek hranite na dosegu roke, saj vam bo lahko ponovno služil pri dejavnosti 3.

## **Dejavnost 2: Predstavitev TIP | 30 minut**

V tej dejavnosti trener predstavi zgodovino programa (na kratko tudi vpogled v prihodnost) in glavne koncepte programa (Priloga 43 - Predstavitev Uvajalnega programa za učitelje začetnike (TIP)).

Na podlagi prispevka prvih dveh dejavnosti, lahko uporabite informacije iz dokumenta v prilogi, da bodo izkušeni učitelji prejeli nekaj informacij o vsebini programa. . V čim večji meri se sklicujte na njihova razmišljanja in zamisli.

Priloženo gradivo uporabljajte smiselno. Če je mogoče, poskusite dejavnosti od 1 do 3 združiti v eno samo sejo brez odmora.

## **Dejavnost 3: Potapljanje v globino | 170 minut**

Večji del predstavitve programa TIP naj se osredotoči na gradiva, ki so bila razvita v TIP modulu. Predstaviti je potrebno vsakega od 14 modulov. Ker zna biti poslušanje 14 predstavitev nekoliko dolgočasno, poskusite ohraniti živahne razprave in vključevati udeležence. Predlagamo, da vsak modul predstavi eden izmed prisotnih učiteljev.

## *Dinamika 1 - Raziskovanje in predstavitev modulov | 30 minut*

- a. Če je mogoče, oblikujte 14 skupin. Vsaka naj obdela in predstavi en modul. Lahko pa ustvarite tudi manjše število skupin, ki pregledajo in predstavijo več modulov (npr. skupin/ parov, od katerih vsaka dela na dveh modulih).
- b. Vsaka skupina dobi izbrani modul skupaj z vsemi prilogami. Če ima modul kot eno od razvitih gradiv (priloge) vodnik za pogovor, je treba izkušene učitelje spodbuditi, da izvedejo vajo igranja vlog (eden kot izkušeni učitelj, drugi kot učitelj začetnik).

- c. V približno 30 minutah naj se izkušeni učitelji podrobno seznanijo z določenim modulom in pripravijo predstavitev za preostale člane skupine, ki naj vključuje podroben seznam vseh razvitih gradiv (prilog) modula. Poleg tega naj vključuje tudi komentar, ki se navezuje na to, kaj je določeno skupino presenetilo in kaj bi bilo po njihovem mnenju treba prilagoditi kontekstu.

### *Dinamika 2 - Poglobljen pregled programa TIP | 140 minut*

Predstavite vseh 14 modulov. Predlagamo, da za vsak modul porabite 10 minut (predstavitev in razprava).. Razpravo spodbujate in jo moderirajte. Ko skupina 1 predstavi modul 1, je lahko skupina 2 zadolžena za izpraševanje članov skupine 1 in spodbujanje razprave; skupino 2 bi izpraševala skupina 3 itn.

Morebitna vprašanja ali komentarji se lahko nanašajo na:

- konkretno uporabnost gradiv v lokalnem okolju;
- stopnjo zahtevnosti gradiv;
- primernost vsebine za učitelje začetnike;
- možnosti za izboljšave in kaj bi bilo treba izvajati drugače/previdneje;
- razmislek o tem, kaj manjka?

# REFERENCE

## Reference

- Alderman, M. Kay.** 1990. Motivation for At-risk students. *Educational Leadership* 48, št. 1: 27–30.
- Allen, Dwight W.** 1967. *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press.
- Azevedo, Joaquim.** 2003. *Cartas aos directores das escolas*. Porto: Asa.
- Brueggeman, Amanda.** 2022. *Student-Centered Mentoring. Keeping Students at the Heart of New Teachers' Learning*. California: Corwin.
- Campus Compact.** 1994. *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. Campus Compact: Rhode Island, 863–1119.
- Carrington, Jody.** 2019. *Kids these days. A game plan for (re)connecting with those we teach, lead, & love*. Altona: Friesen Press.
- Coppock, Marjorie L.** 1995. Mentoring At-Risk Hispanic Students in Self-Esteem, Academic Growth, and Citizenship Awareness. *Equity & Excellence in Education* 28, št. 1: 36–43.
- Cunha, Pedro De Orey.** 1996. *Ética e educação*. Lisboa: Universidade Católica.
- Dorrell, Larry D.** 1989. At-risk students need our commitment. *NASSP Bulletin* 73, 81–82.
- Dubois, David L., in Helen A. Neville.** 1997. Youth mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits. *Journal of Community Psychology* 25, št. 3: 227–234.
- Goodson, Ivor F.** 2001. *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Porto: Porto Editora.
- Hadley, Wynton H., in Richard Hadley.** 1991. Motivational strategies for at risk students. *Education* 111, št. 4: 573–575.
- Holland, Spencer H.** 1996. PROJECT 2000: An educational mentoring and academic support model for inner-city African American boys. *Journal of Negro Education* 65, št. 3: 315–321.
- Ion, Georgeta, in Chris Brown.** 2020. *Networks between schools for educational improvement: What practices are the most effective?* Barcelona: Bonallettera Alcompas.
- Isidori, Emanuele.** 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore.
- Lieberman, A.** 1994. Teacher development. Commitment and challenge. V: *Teacher development and struggle for authenticity: professional growth and restructuring in the context of change*, strani. Ur. Peter P. Grimmett in Jonathan Neufeld. New York: Teachers College Press.
- Maia, Carlos Fernandes.** 2011. *Elementos de ética e deontologia profissional*. Chaves: Sindicato Nacional dos Professores Licenciados.
- Minor, Cornelius.** 2019. *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Portsmouth: Heinemann Educational Books.
- Nóvoa, António.** 2009. Para uma formação de professores construída dentro da profissão. *Educação, Sociedade e Processos de Escolarização* 5, št. 350: 203–218.

- O'Mahony, Gary, Bruce Barnett in Robin Matthews.** 2004. *Reflective practice: The Cornerstone for School Improvement*. Moorabbin: Hawker Brownlow Education.
- OECD.** 2018. *Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success*, doi.org/10.1787/9789264306707. Paris: OECD Publishing.
- OECD.** 2019. Teachers Ready Platform. *Case study: Professional learning communities and master teacher networks: Building collective responsibility for the profession and for supporting new teachers*.
- Pedone, Francesca, in Gabriella Ferrara.** 2014. La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. *Giornale italiano della ricerca educativa* 13, 85–98.
- Portner, Hal.** 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: 1–76.
- Seiça, Aline Bernardes.** 2003. *A docência como praxis ética e deontológica. Um estudo empírico*. Lisboa: Ministerio da Educação, Departamento de Educação Básica.
- Sliwka, Anne.** 2003. Networking for Educational Innovation: A Comparative Analysis. *Networks of Innovation – Towards New Models for Managing Schools and Systems*, 49–65.
- Sparks, William C.** 1993. Promoting Self-Responsibility and Decision Making with At-Risk Students. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance* 64: 74–78.
- Stone, Douglas, in Sheila Heen.** 2014. *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. London: Penguin Group.
- Sweeney, Diane, in Leanna S. Harris.** 2020. *The essential guide to student-centered coaching: What every K-12 coach and school leader needs to know*. Dallas: Corwin.
- The Education State.** 2019. *Mentoring Capability Framework*. State of Victoria: Department of Education and Training.
- Turner, Sean, in Avraham Scherman.** 1996. Big brothers: Impact on little brothers' self-concepts and behaviors. *Adolescence* 31, št. 124: 875–881.
- Volusia County School Board.** 1993. *VIPS youth motivator handbook*. Florida: Volusia County Schools.

## Spletne reference

- Allen, Brian, Dan Herrick, Karen McRitchie, Dana Pfeiffer, Beth Rugg, Chrisne Vucinich in Mark Zoicher.** 2006. <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf> (pridobljeno 27. 9. 2022).
- Cherry, Kendra.** 2020. What is negativity bias? <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (pridobljeno 9. 6. 2022).





- European Centre for the Development of Vocational Training.** 2009. Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 29. november. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-teacher-competences-and-qualifications> (pridobljeno 25. 5. 2021).
- 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/> (pridobljeno 1. 6. 2022).
- Growthminds.** 2020. Collection of GM Tools. <http://www.unigrowthminds.eu> (pridobljeno 9. 6. 2022).
- Jornal Oficial da União Europeia.** 2020. Conclusões do Conselho sobre a literacia mediática num mundo em constante mutação, 9 junij. HYPE://[eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609\(04\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609(04)) (pridobljeno 9. 6. 2022).
- LOOP. Empowering teachers.** 2022. Comparative report, 1. februar. [https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP\\_WP1\\_D1.6-Comparative-Report\\_Final.pdf](https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf) (pridobljeno 8. 6. 2022).
- McKinley, Dianne.** 2022. Why New Teachers Need Mentors, 4. oktober. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (pridobljeno 8. 6. 2022).
- Peterson, R. W.** 1989. *Mentor teacher handbook [8 sections]*. <http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html> (pridobljeno 12. 6. 2022).
- Schulman, Lee S.** 2003. No Drive-by Teachers, 1. oktober. <http://archive.carnegiefoundation.org/publications/perspectives/no-drive-teachers.html> (pridobljeno 26.6.2022).
- Teaching Degree.** Professional Networking in Teaching. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/>(pridobljeno 8. 8. 2022).

# PRILOGE

## Priloga 1 - Kako ravnate, ko zaupate

V štirih skupinah razpravljajte o naslednjih vprašanjih:

- Kaj vam pomeni zaupanje?
- Kako je biti v odnosu, v katerem obstaja zaupanje?

Naslednje vaje vam bodo pomagale odgovoriti na vprašanja.

1. Pomislite na osebo, ki jo poznate in ji zaupate. To osebo imejte v mislih, ko dopolnujete naslednji stavek:

Ker zaupam... (osebi, ki jo imate v mislih. Navedite vedenja, občutke, misli in pričakovanja, ki jih doživljate v zaupanju dotični osebi).

2. Po opredelitvi pojma zaupanja, povezanega z vedenjem, se naslednje vprašanje nanaša na pomen vzpostavljanja zaupnega odnosa med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom; pomembno je torej, kako lahko učitelj začetnik zaupa izkušenemu učitelju.

2.1. Kako običajno ravnate, kakšne drže zavzimate, kako se izražate, ko želite, da vam nekdo zaupa?



## Priloga 2 - Presoja scenarijev in pričakovanj (Portner, 2008)

Naslednja vaja je priložnost za predvidevanje ukrepov ob upoštevanju hipotetičnih, vendar zelo verjetnih poklicnih scenarijev. V nadaljevanju so opisane štiri kategorije scenarijev, ki so najpogosteje izziv za učitelje začetnike. V kategoriji je opisana posebna situacija in naveden primer potrebe, povezane s to kategorijo. Potreba predvideva, kaj bi moral učitelj začetnik storiti. Zastavljena naloga je dodati primer za vsako kategorijo in primer potrebe. Kot dodatno nalogo lahko predlagate tudi rešitev.

Kategorija: Urejanje razreda			
Učilnica je prostor, ki lahko učencem zagotovi varen in organiziran prostor za opravljanje njihovih nalog.			
Primer		Vaja	
<b>Vaša situacija</b>	Izkušeni učitelj porabi pretirano veliko časa za razdeljevanje in zbiranje papirjev ter za druga opravila v razredu.	<b>Vaša situacija</b>	
<b>Vaš primer potrebe</b>	Kako fizično urediti učilnico, da se izboljša njena funkcionalnost?	<b>Vaš primer potrebe</b>	

Kategorija: Šolska politika			
Načini in postopki, ki urejajo delovanje šolske skupnosti.			
Primer		Vaja	
<b>Vaša situacija</b>	Učitelj začetnik je za učence organiziral ekskurzijo, vendar se počuti nelagodno zaradi pravnih vidikov, ki so s tem povezani.	<b>Vaša situacija</b>	
<b>Vaš primer potrebe</b>	Kaj je s tem povezano in kakšni so postopki za pripravo ekskurzije?	<b>Vaš primer potrebe</b>	

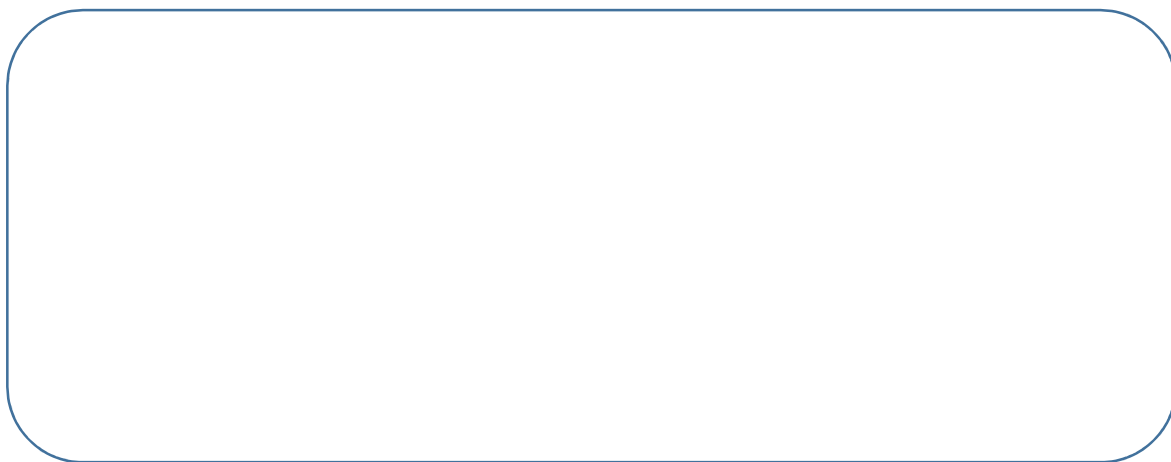
Kategorija: Starši in skupnost			
Vrsta in stopnja vključenosti, odgovornosti in pristojnosti, ki jih imajo starši in skupnost v zvezi s šolskim sistemom.			
Primer		Vaja	
<b>Vaša situacija</b>	Učitelj začetnik bi rad imel priložnost spoznati starše in skrbnike svojih učencev.	<b>Vaša situacija</b>	
<b>Vaš primer potrebe</b>	Kako pridobiti več staršev, da se udeležijo letnega dneva odprtih vrat?	<b>Vaš primer potrebe</b>	

Kategorija: Čustva			
Napetosti, čustva in stališča, ki jih doživljamo pri opravljanju poklica.			
Primer		Vaja	
<b>Vaša situacija</b>	Učitelja začetnika formalno ocenjuje njegov sodelavec. Učitelj ima tremo in vas prosi za pomoč.	<b>Vaša situacija</b>	
<b>Vaš primer potrebe</b>	Kako se pripraviti na ocenjevanje s strani supervizorja, se soočiti s sodelavcem in kako pridobiti kompetence za delo supervizorja?	<b>Vaš primer potrebe</b>	

### Priloga 3 - Kako bo videti?

Zapišite glavne dejavnosti, za katere menite, da ste odgovorni v mentorskem odnosu. Zapišite tudi ukrepe, ki jih je treba izvesti, da boste lahko učinkovito razvijali dejavnosti.

#### REFLEKSIJA



#### Podporno gradivo

Izkušeni učitelji so strokovnjaki, ki se zavzemajo za osebni in poklicni razvoj učiteljev začetnikov. Portner (2008) opozarja na elemente, ki jih mora izkušeni učitelj upoštevati pri svojem delovanju:


- **Kontekst:** učinkoviti izkušeni učitelji načrtujejo in spremljajo vedenje v zvezi s fizičnim in psihološkim okoljem, ki odraža lokalno kulturo; dejavnosti izkušenih učiteljev so primerne, časovno usklajene in usklajene s poslanstvom in cilji skupnosti;
- **Vsebina:** učinkoviti izkušeni učitelji v svojo prakso vključujejo ukrepe za izpolnjevanje poklicnih potreb učiteljev začetnikov; strategije temeljijo na načelih učenja odraslih, teorijah razvoja učiteljev, medosebni komunikaciji, treningu in najboljših praksah mentorstva;
- **Proces:** učinkoviti izkušeni učitelji zbirajo in analizirajo formalne in neformalne podatke, ki opisujejo poklicno uspešnost učiteljev začetnikov in njihov razvoj, da bi olajšali razvoj učiteljev začetnikov;
- **Prilagoditev:** učinkoviti izkušeni učitelji si prizadevajo nadgrajevati svoje znanje in spretnosti; redno zbirajo in razmišljajo o podatkih o poklicnem razvoju učiteljev začetnikov ter spreminjajo svojo prakso, da bi zagotovili najprimernejše mentorstvo;
- **Sodelovanje:** učinkoviti izkušeni učitelji se zavedajo, da je timsko delo pomembnejše od individualnega; zato ocenijo, na katerih področjih se počutijo dovolj močne in hkrati podpirajo ter spodbujajo vključevanje drugih učiteljev v proces mentoriranja ter spremljajo učinkovitost novih virov in sodelovanja;
- **Prispevek:** dobri izkušeni učitelji iščejo priložnosti za izmenjavo znanja in so pripravljeni na sodelovanje. Prispevajo k izboljšanju prakse med drugimi izkušenimi učitelji in na področju mentorstva.

## Priloga 4 - Načela mentorstva

Ob upoštevanju predstavljenega profila in dejanj izkušenega učitelja v spodnjih načelih opredelite in utemeljite tista, ki najbolj podpirajo opredelitev profila izkušenega učitelja, in po želji dodajte še druga:

- **Zaupanje:** zaupanje je temelj odnosa med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom in prispeva k medsebojnemu spoštovanju;
- **Zaupnost:** definicija zaupnosti določa, da so zadeve, o katerih se razpravlja v mentorskem odnosu, zaupne narave in ostanejo med obema osebama.
- **Zaveza:** izkušeni učitelji v programu se zavežejo, da bodo procesu posvetili svoj čas, energijo in pozornost. .
- **Usmerjenost k rezultatom:** izkušeni učitelji v programu si prizadevajo doseči cilje in rezultate, določene v mentorskem odnosu.

## REFLEKSIJA



## Podporni material

Načela, ki jim sledijo izkušeni učitelji, omogočajo in zagotavljajo celovito izvajanje svojih vlog, kot so:

- razumevanje, da se učitelji začetniki učijo. Izkušeni učitelj prilagodi svojo prakso in znanje interesom, potrebam in kompetencam učiteljev začetnikov;
- vključevanje najnovejših raziskavo ocenjevanju, usmerjanju in odnosih, pri čemer se zavedajo vpliva konteksta in kulture na vedenje učiteljev začetnikov;
- strokovno znanje in uporaba različnih strategij usklajevanja, ki jih lahko povežejo s prizadevanji učiteljev začetnikov;
- predvidevanje težavin predlaganje nabora rešitev, saj v prvi vrsti verjamejo, da so učitelji začetniki sposobni rešiti svoje težave;
- sistematično razmišljanje svoji mentorski praksi in učenje iz izkušenj;
- upoštevanje več vidikov istega scenarija, so ustvarjalni in tvegajo ter zavzemajo eksperimentalno držo in držo reševanja problemov;
- kritično preučevanje svojih dejavnosti in prizadevanje po razširitvi svojega repertoarja s poglobljanjem znanja, izostritvijo presoje in prilagajanjem svoje uporabe novim odkritjem, idejam in teorijam.

Maia (2011) predlaga devet značilnosti, ki naj bi sestavljale etični profil pedagoškega delavca, vzgojitelja ali učitelja. Značilnosti podpirajo oblikovanje etičnega profila izkušenega učitelja, pri čemer se upoštevajo dejavnosti, ki jih izkušeni učitelj opravlja:

- **Navdušujoče znanje** – od izkušenega učitelja se zahteva, da obvlada področje znanja, povezano s poučevanjem, za katerega je zadolžen, kar mu omogoča, da zadovolji radovednost učiteljev začetnikov, v njih prebudi spraševanje in odkritja, ki jim pomagajo pri osebnem in strokovnem razvoju. Pri tem dejanju je bistveno, da izkušeni učitelj pokaže navdušenje in strast.
- **Racionalizirana afektivnost** – ker je izkušeni učitelj voditelj učitelju začetniku, mora biti sposoben kontrole lastnih čustev in ohranjanja mentorskega odnosa.
- **Prilagojena modrost** – izkušeni učitelji upoštevajo stopnjo razvoja, na kateri so učitelji začetniki, da bi jim lahko pomagali pri napredovanju.
- **Uravnotežena varnost** – zagotoviti je treba varnost delovanja, ravnovesje med znanjem, odnosom in vodilnimi načeli.
- **Vztrajna razpoložljivost** – pripravljenost in volja za kontinuirano podporo in nadgrajevanje učenja.
- **Sposobnost vrednotenja** – sposoben ovrednotiti delo učitelja začetnika s konkretnimi izkušnjami in pozitivno naravnostjo.
- **Ugled** – zelo pomembno je, da je izkušeni učitelj priznan kot "dober človek", tako v šolskem kot v družbenem in osebnem kontekstu.
- **Koherentnost** – oseba in profesionalca sta skladna v svojih dejanjih, saj nasprotje modelov ovira proces izgradnje učitelja začetnika.



## Priloga 5 - Učitelj ne gre mimo (Schulman 2003)

Preberite Shulmanovo besedilo in razmislite o etičnih načelih, ki morajo voditi izkušenega učitelja pri njegovi vlogi.

### Učitelj ne gre mimo

Oktober 2003 - Lee S. Shulman

Kakšna podoba se pokaže in kakšne posledice sledijo, če razmišljamo o učitelju kot glavnem nosilcu svoje odgovornosti?

Skorajda nemogoče je prebirati časopis ali poslušati radio in pri tem ne najti poziva k odgovornemu pristopu znotraj izobraževalnega sistema. To je smiselno. Javnost mora vedeti, da šole in fakultete izpolnjujejo svoje obljube učencem in družbi. Težava je v tem, da tipični mehanizmi za zagotavljanje kakovosti (kot so zunanji testi ali drugi ukrepi) pogosto spregledajo dogajanje v učilnicah. Na odgovornost je mogoče pogledati iz drugega zornega kota, in sicer skozi prizmo razreda, kjer se poučevanje in učenje srečujeta z izobraževalno politiko. Ali potrebujemo teste in državna "poročila", da bi ocenili učinkovitost izobraževanja kot podjetja? Morda. Ali potrebujemo učitelje, ki učenje in njegovo izboljševanje razumejo kot svojo poklicno in etično odgovornost? Vsekakor.

Kaj vključuje ta odgovornost? Pri tem je koristna analogija. Razmislite o zgodbi, ki jo vsaj enkrat na leto preberemo v novicah. V eni od teh novic potnik na letalu občuti hude bolečine v prsih. Stevardesa vpraša potnike, ali je na letalu zdravnik. Zdravnik se oglasi in poskuša pomagati bolniku, vendar ta kljub zdravnikovi pomoči umre. Družina umrlega pozneje toži letalsko družbo in zdravnika, slednjega zaradi malomarnega ravnanja. Bi zdravnika tožili, če bi ta ostal na svojem sedežu in bi zamolčal svoj poklic?

V drugi različici zgodbe se v prometni nesreči ob cesti hudo poškoduje več ljudi. Zdravnik se pelje mimo in se odloči, da ne bo ustavil in nudil zdravniške pomoči, ker se boji, da bo odgovoren za kakršno koli ponujeno pomoč. Morda je pravkar prebral novico o prvem zdravniku. Kasneje ga kritizirajo zaradi neodzivanja in zaradi nepripravljenosti za strokovno ravnanje. Ko oseba ali skupnost prevzame poklic, je vsako dejanje potencialno prežeto z etičnimi vprašanji. Povedati želimo, da odlično poučevanje, tako kot odlična zdravstvena oskrba, ni samo stvar poznavanja najnovejših tehnik in tehnologij. Odličnost vključuje tudi etično in moralno zavezanost - kar bi lahko imenoval "pedagoški imperativ". Učitelji s takšno integriteto čutijo dolžnost, da ne vozijo samo mimo. Ustavijo se in pomagajo. Sprašujejo se o posledicah svojega dela z učenci. To je obveznost, ki velja za posamezne člane fakultete, programe, institucije in celo za disciplinske komisije. Profesionalec dejavno prevzame odgovornost; ne čaka, da bo poklican k odgovornosti.

Poglejmo primer enega od lanskoletnih ameriških profesorjev leta (program, ki ga sofinancirata Carnegie in Svet za napredek in podporo izobraževanju). Dennis Jacobs je profesor kemije na Univerzi Notre Dame. Pred nekaj leti se je pri poučevanju predmeta na svojem oddelku znašel (pogosto v času uradnih ur) v pogovoru s študenti, ki so bili pri predmetu neuspešni ali so ga opustili. To je bilo





zaskrbljujoče iz več razlogov. Prvič, ti študenti so bili očitno dovolj bistri in delavni, da bi lahko uspeli - vendar jim ni uspelo. Drugič, zaskrbljujoče je bilo, ker je neuspeh za mnoge od njih pomenil opustitev dolgoletnih sanj in poklicnih želja.

Danes je na nekaterih oddelkih za kemijo stopnja neuspešnosti študentov pri uvodnem predmetu častni znak. Toda Jacobs se s tem ni strinjal. Ker je čutil etično odgovornost za uspeh svojih učencev, je zasnoval alternativni pristop k predmetu, pri katerem je uporabil študijske krožke v majhnih skupinah in poudaril konceptualno razmišljanje. Tukaj sledi bistveni del zgodbe - začel je dokumentirati učinkovitost tega novega pristopa. S kolegi iz Carnegiejeve fundacije za razvoj poučevanja to zavezo imenujemo "štipendiranje poučevanja in učenja".

Če pustimo ob strani številne podrobnosti, Jacobsov pristop ni le omogočil mnogim učencem, da so uspešno izpolnili visoke standarde oddelka za kemijo (veliko več učencev je opravilo predmet), ampak je bil tudi vzor strokovnosti, ki bi morala biti v središču naših zamisli o odgovornosti v izobraževanju. Jacobs se ni samo "peljal mimo", ko je videl, kaj se dogaja z njegovimi učenci. Prekinil je svoje delo in pomagal. S svojimi inovacijami, zelo zahtevnimi nalogami in testi je prevzel odgovornost za kakovost učenja. Učitelji kot je Dennis Jacobs, predstavljajo vrsto odličnih pristopov poučevanja, ki so, resnici na ljubo, drugačni od tiste, ki jih najdemo v številnih razredih, kjer se učitelji zadovoljijo s tem, da dobro poučujejo in ostanejo pri tem. Skušnjava je reči, da to presega "dolžnost", vendar je bistvo pravzaprav ravno nasprotno. Učitelji morajo sprejeti tako etične kot intelektualne in pedagoške izzive svojega dela. Zavrni morajo vlogo učiteljev, ki se »vozijo mimo«. Vztrajati morajo pri tem, da se ustavijo na kraju dogodka in preverijo, kaj lahko še storijo. Tudi v teh okoliščinah lahko nimajo pri roki pripomočkov, s katerimi bi pomagali. Podobno kot tega nimajo na letalu ali avtocesti. A neglede na situacijo in opremo so učitelji dolžni prevzeti odgovornost

Ne obstaja močnejša oblika odgovornosti.



Priloga 6 - Vrsta mentorstva – karte



## Priloga 7 - List za opazovanje

### OPOMBE

Identifikacija skupine

Vrsta mentorstva

Glavne značilnosti

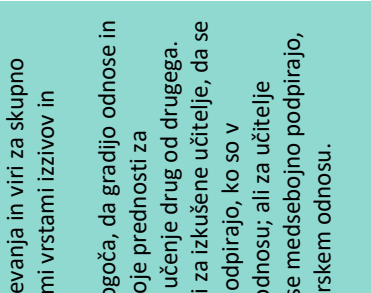
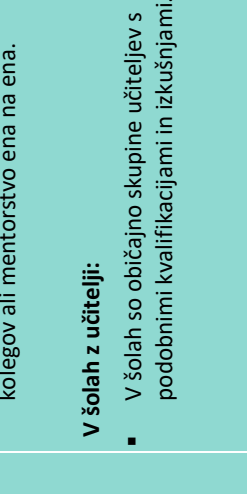
Prednosti

Slabosti

Druge ugotovitve

## Priloga 8 - Opredelitev vrst mentorstva

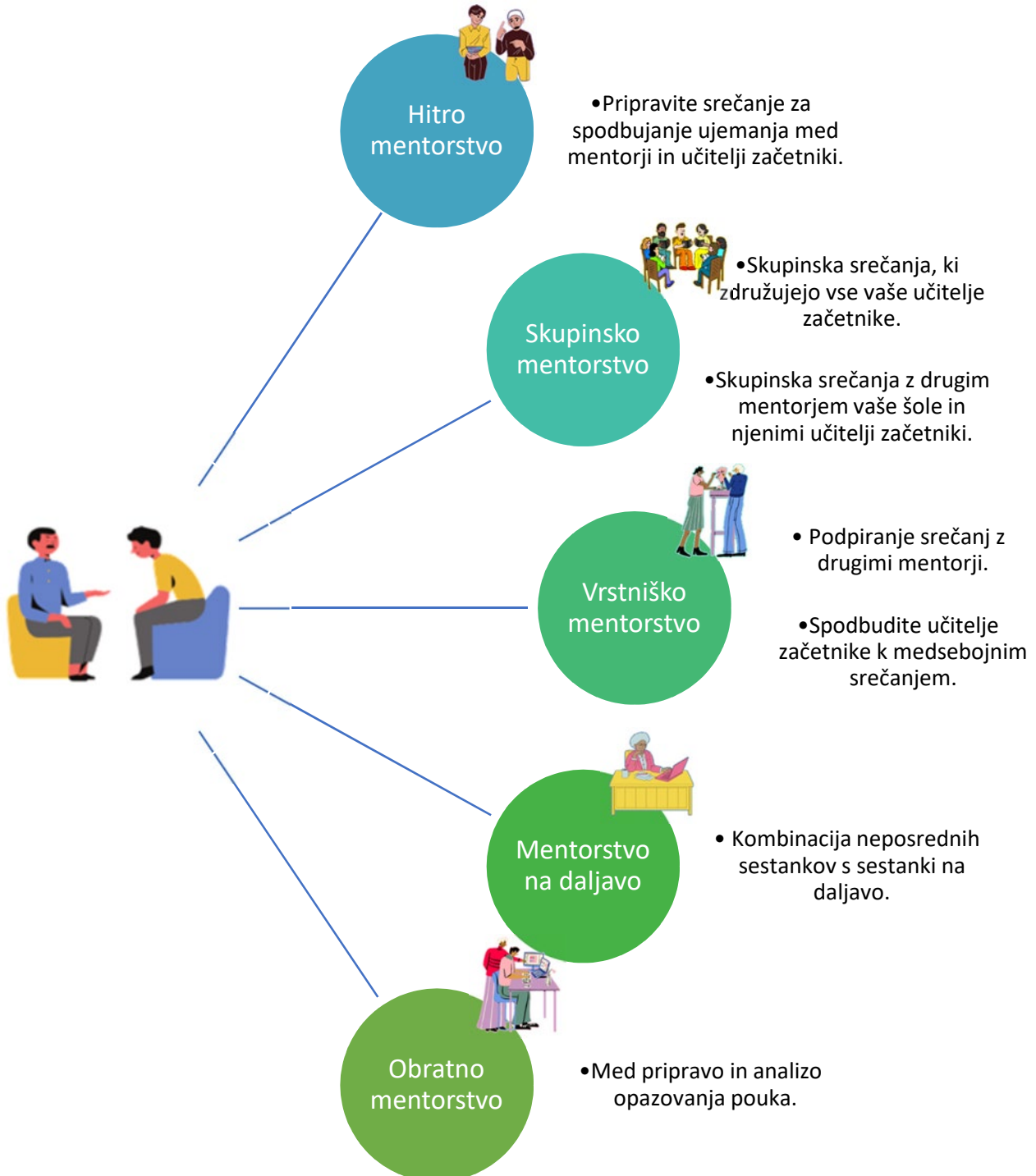
Vrste	Značilnosti	Prednosti	Slabosti
<p><b>Mentorstvo ena na ena</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tradicionalni model.</li> <li>▪ Najpogosteje uporabljen model v izobraževanju.</li> <li>▪ Vključuje enega izkušenega učitelja in enega učitelja začetnika.</li> <li>▪ Izkušenejši posameznik v paru z manj izkušenim ali mlajšim učiteljem začetnikom.</li> </ul> <p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ko izkušen učitelj postane mentor manj izkušenega učitelja ali učitelja začetnika.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Izkušen učitelj ima lahko od tega tudi koristi: razvoj vodstvenih sposobnosti, učenje od učitelja začetnika in občutek zadovoljstva.</li> <li>▪ Sčasoma se lahko vzpostavi in neguje dolgoročen odnos.</li> <li>▪ Velik vpliv na samozavest, duševno zdravje in področja osebnega razvoja obeh akterjev.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lahko je omejen, kadar v šolah primanjkuje izkušenih učiteljev.</li> <li>▪ Od obeh zahteva več časa.</li> </ul>
<p><b>Skupinsko mentorstvo</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eden ali več izkušenih učiteljev dela s skupino učiteljev začetnikov.</li> <li>▪ Sodelujoča skupina, ki jo vodi eden ali več izkušenih učiteljev.</li> <li>▪ Različni primeri: skupinsko mentorstvo; en izkušen učitelj je mentor več učiteljem začetnikom; več izkušenih učiteljev mentorira enega učitelja začetnika; več izkušenih učiteljev je mentorjev za več učiteljev začetnikov.</li> </ul> <p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Šole pogosto uporabljajo ta model, ker morda nimajo dovolj časa ali sredstev za individualno mentorstvo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Večja pretočnost v mentorskem procesu.</li> <li>▪ Uporabno, kadar učitelji delajo pri več predmetih in v različnih letnikih/ravnih.</li> <li>▪ Omogoča doseči in vplivati na več učiteljev začetnikov v krajšem času</li> <li>▪ Učinkovit način za izpopolnjevanje skupin, ohranjanje/prenos znanja, prispevanje h kulturi izmenjave znanja, vključevanja in učenja.</li> <li>▪ Omogoča izboljšanje spretnosti skupinskega dela izkušenih učiteljev.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nekateri ciji in potrebe so dosežene površno, pomanjkljivo.</li> <li>▪ Pri vključevanju več izkušenih učiteljev je potrebno več časa za skupno pripravo in analizo.</li> </ul>
<p><b>Vrstniško mentorstvo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Izkušeni učitelji imajo skupne ali podobne kvalifikacije in izkušnje v osebnem ali poklicnem kontekstu; oba sta lahko na podobni poklicni ravni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medsebojno razumevanje in identifikacija med strankami: občutek pripadnosti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ne predvideva sodelovanja med bolj izkušenimi in manj izkušenimi učitelji</li> </ul>

Vrste	Značilnosti	Prednosti	Slabosti
 <p><b>Vrste</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ti mentorji se povežejo in drug drugemu nudijo podporo.</li> <li>Različni primeri: mentorstvo v skupini kolegov ali mentorstvo ena na ena.</li> </ul> <p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>V šolah so običajno skupine učiteljev s podobnimi kvalifikacijami in izkušnjami.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skupna prizadevanja in viri za skupno soočanje z istimi vrstami izzivov in priložnosti.</li> <li>Učiteljem omogoča, da gradijo odnose in uporabljajo svoje prednosti za poučevanje in učenje drug od drugega.</li> <li>Uporabno tudi za izkušene učitelje, da se medsebojno podpirajo, ko so v mentorskem odnosu, ali za učitelje začetnike, da se medsebojno podpirajo, ko so v mentorskem odnosu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ne spodbuja medgeneracijskega učenja, prenosa znanja ali vključevanja.</li> </ul>
<p><b>Mentorstvo na daljavo ali e-mentorstvo</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentorski odnosi, ki se vzpostavijo/vzdržujejo s pomočjo napredne tehnologije.</li> <li>Izkušeni učitelji in učitelji začetniki uporabljajo spletna orodja in komunikacijske aplikacije za virtualno povezovanje, ne da bi izgubili osebni stik.</li> </ul> <p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pridobilo na priljubljenosti in se okrepilo v razmerah pandemije.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Olajša snemanje in pregledovanje pouka, pregledovanje drugih primerov pouka</li> <li>Ker vključuje ljudi iz različnih šol, mest in sveta, je tovrstna oblika mentorstva bolj odprta.</li> <li>Ker upošteva ljudi, ki ne morejo potovati na osebnostna srečanja ali se raje povezujejo virtualno, je tovrstno mentorstvo bolj vključujoče.</li> <li>Vpliva na zmanjšanje ogljičnega odtisa zaradi manjšega števila potovanj.</li> <li>Mentorstvo postane učinkovitejše in uspešnejše.</li> <li>Usklajeno s procesi spletnega dela in sodelovanja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manj osebno in intimno</li> <li>Manj možnosti za zagotovitev opazovanja v resničnem kontekstu</li> <li>Lahko zmanjša osredotočenost in zavezanost obeh strani.</li> <li>Je čustveno bolj izčrpavajoče.</li> </ul>
<p><b>Obratno mentorstvo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obratno od tradicionalnega modela</li> <li>Mlajši izkušeni učitelji so mentorji izkušenejšemu, starejšemu učitelju</li> <li>Običajno je tehnične narave.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Izjemno dragoceno v večgeneracijskem delovnem okolju, kjer so potrebe osredotočene na tehnična znanja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Glede na to, da je poudarek bolj na izkušenih učiteljih, se zmanjša vključevanje in integracija učiteljev začetnikov.</li> </ul>

Vrste	Značilnosti	Prednosti	Slabosti
	<p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Je pogostejše, kadar učitelj začetnik spodbuja pridobivanje/krepitev digitalnih spretnosti izkušenih učiteljev ali jih uči, kako uporabljati novo aplikacijo ali tehnologijo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Krepitev občutka vzajemnega učenja in obojestranske koristi v mentorskem odnosu.</li> <li>▪ Poveča vključevanje novih ali manj izkušenih učiteljev v organizacijo.</li> <li>▪ Krepi odnos med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom (občutek enakopravnosti).</li> </ul>	
<p><b>Hitro mentorstvo</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Učitelj začetnik ima več individualnih pogovorov z različnimi izkušenimi učitelji.</li> <li>▪ Učitelj začetnik po kratkem srečanju preide od enega izkušenega učitelja k drugemu.</li> <li>▪ Običajno poteka kot del korporativnega dogodka ali konference.</li> </ul> <p><b>V šolah z učitelji:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dogaja se v šolah, neformalno, ko novi/manj izkušeni učitelji iščejo podporo pri različnih izkušenih učiteljih.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lahko je koristna strategija za določitev ustreznega izkušenega učitelja za učitelja začetnika.</li> <li>▪ Koristno dopolnjuje mentorstvo ena na ena, saj učitelju začetniku omogoča interakcijo z drugimi izkušenimi učitelji.</li> <li>▪ Poveča priložnost za socialno vključenost novih/manj izkušenih učiteljev v šoli.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lahko je omejeno, kadar šolam primanjkuje izkušenih učiteljev.</li> <li>▪ Učitelj začetnik mora priti pripravljen z vprašanji za nasvete strokovnjakov na višji ravni.</li> <li>▪ Ni strukturiran in je zato manj učinkovit v smislu vključevanja novih/manj izkušenih učiteljev.</li> </ul>



## Priloga 9 - Kombinacija vrst mentorstva





## Priloga 10 - Strategije za pripravo odnosa



Vzpostavite stik z učiteljem začetnikom.



Pred prvim pogovorom si izmenjajte osnovne informacije.



Vzemite si čas, da se spoznate.



Delite pretekle mentorske izkušnje in tiste, ki so na nas vplivali.



Pogovorite se o učnih in razvojnih ciljih.



Določite osebna pričakovanja v mentorskem odnosu.



Kaj potrebujete od svojega mentorja?



Opredelite "rezultate" in pričakovane izide.



Razpravljajte o osebnih in učnih stilih.

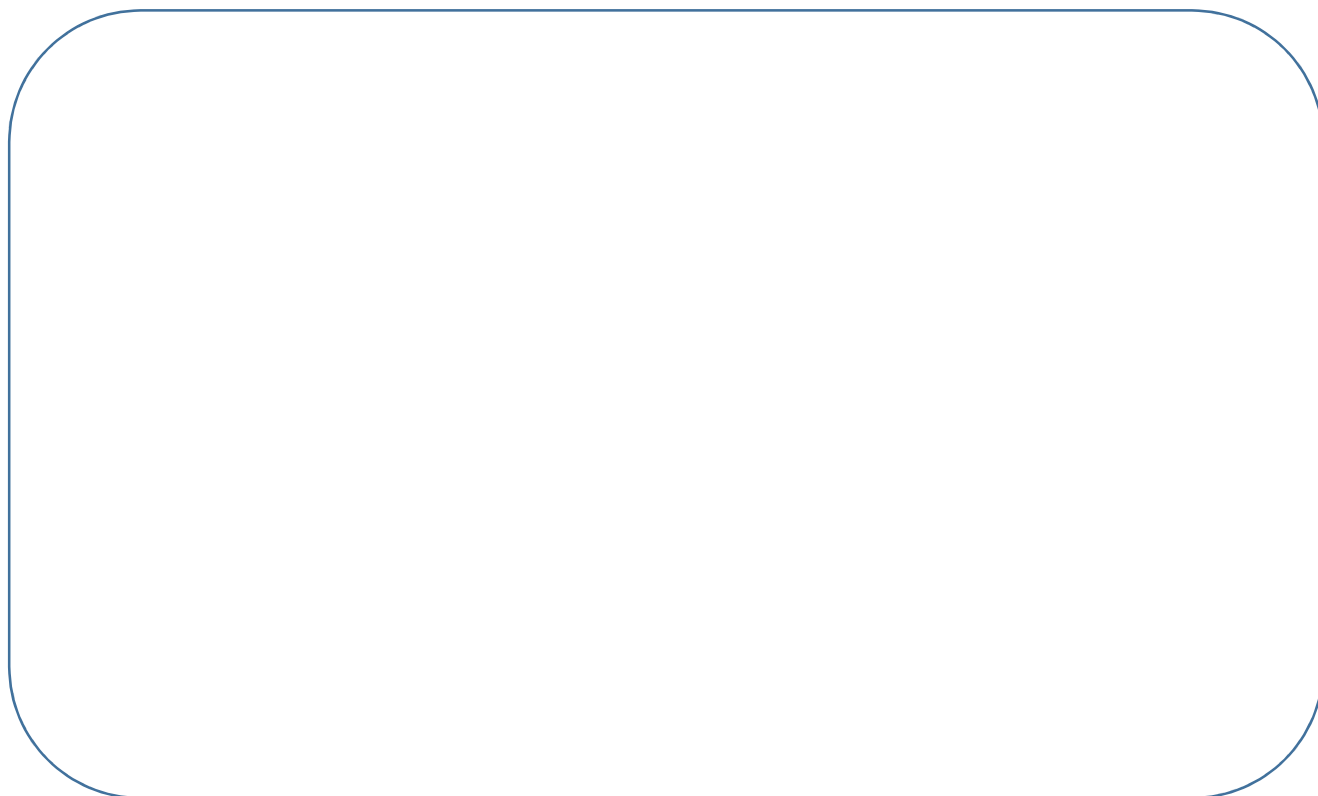


## Priloga 11 - Nasveti za mentorstvo

### Kot potencialni mentor razmislite o naslednjih vidikih:

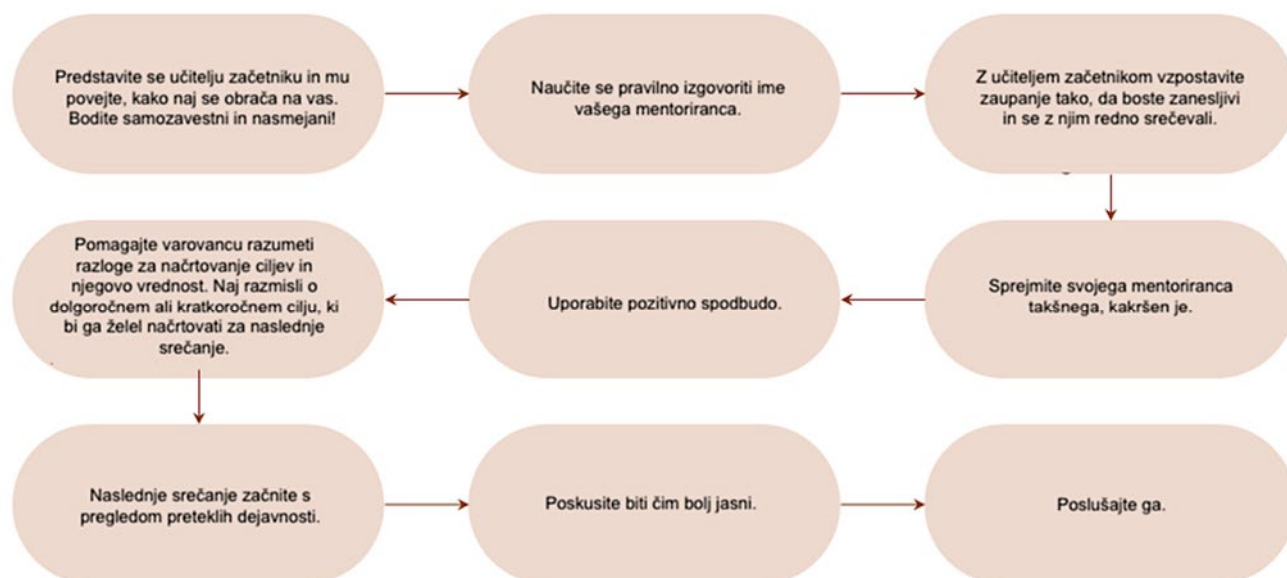
1. Koliko časa lahko namenite odnosu? Bodite realni.
2. Zapišite cilje in jih analizirajte, da bodo ustrezali merilom SMART.
3. Dogovorite se o obliki razprave (npr. formalni dnevni red, dnevni red po temah, kontrolni pogovori itd.).
4. Uporabite dnevnik, ki vam bo pomagal ostati osredotočen, spremljati napredek in beležiti nadaljnje ukrepe.
5. Določite temeljna pravila (npr. zaupnost, meje in "vroče teme").
6. Bodite prilagodljivi! Pričakovanja in načrti se bodo z razvojem vajinega razmerja spreminjali.
7. Redno ocenjujte napredek, mejnike in cilje.
8. Učni stili so pomembni, prepoznajte in se pogovorite o uspešnem učenju.
9. Izrazite merila za uspeh. Kako je videti uspeh?

### REFLEKSIJA



## Priloga 12 - Spoznavanje

Posebna formula za integracijo ustreznih osebnih in poklicnih lastnosti za uspešno mentorsko razmerje ne obstaja. Nekateri lažje sodelujejo z ljudmi, s katerimi nimajo veliko skupnih lastnosti, drugi pa s tistimi, ki imajo podobne interese, sloge in izkušnje. Spodaj navedeni predlogi vam bodo pomagali pri vzpostavitvi in razvoju mentorskega odnosa, neglede na to, s kakšnim profilom ljudi sami raje sodelujete.



Pri vzpostavljanju odnosa moram upoštevati:



## Priloga 13 - Omogočanje rasti

Izkušeni učitelj naj vedno znova posreduje povratne informacije o napredku učitelja začetnika in z njim deli ideje za izboljšanje njegovih spretnosti in mu pomaga pri poklicni rasti. Tukaj je nekaj strategij, ki jih je treba upoštevati.



Pravilno se prijavite

Aktivno poslušajte/svetujte

Prosrite povratne informacije in jih tudi podajte, da bo učna izkušnja zadovoljiva in prijetna.

Pravočasne dajte podporo in ustrezne izzive za lažje učenje.

Glejte na povratne informacije tudi iz drugih virov.

Produktivno porabite čas z mentorirancem.

Med celotnim procesom vrednotite cilje in časovne roke.

Podajte konstruktivno kritiko ter jo sprejmite in razmislite o njej.

Svetujte o tem, kar veste, in se ne bojte priznati, česa ne veste. Poiščite druge vire, če ne morete zagotoviti smernic.

Ne izogibajte se težkim pogovorom. To je varen prostor za pogovor.

Pohvalite vsak majhen uspeh!





## Priloga 14. Konec je začetek ...

Razmisliteo vašem mentorskem odnosu po zaključku formalnega odnosa.



- 1.**  
Bodite pozorni na to, kdaj naj se srečanje konča.
- 2.**  
Poiščite osebni način, kako izraziti svoje občutke o tej izkušnji.
- 3.**  
Zahvaljajte se in sprejemajte zahvale.
- 4.**  
Tudi če ste razočarani nad izidom, prepoznajte in izrazite pozitivne koristi, ki ste jih pridobili zaradi mentorskega odnosa.
- 5.**  
Vzemite si čas za razmislek o tem, kaj ste se naučili, in ugotovite, kaj boste v drugem mentorskem odnosu naredili drugače.
- 6.**  
Praznujte!

## Priloga 15 - Vprašalnik o sposobnosti samorefleksije

Spodnji vprašalnik temelji na Beatsonovem modelu nevroloških ravni.

Trditev	Strinjanje/pogostost				
	(1-skoraj nikoli ... 5-skoraj vedno)				
Razmišljam o dogodkih v službi, ki so prijetni.	1	2	3	4	5
Razmišljam o dogodkih na delovnem mestu, ki me vznemirjajo in mi predstavljajo izziv.	1	2	3	4	5
Sprašujem se o nevidnih vzrokih dogodkov na delovnem mestu.	1	2	3	4	5
Analiziram okoliščine, v katerih se je dogodek zgodil.	1	2	3	4	5
Razmišljam o tem, kako ali s kakšnim vedenjem in reakcijami sem prispeval k dogodku.	1	2	3	4	5
Razmišljam o tem, kako so drugi s svojimi dejanji in prepričanji vplivali na potek dogodkov.	1	2	3	4	5
Razmišljam o strategijah, ki jih uporabljam v različnih situacijah.	1	2	3	4	5
Razmišljam o tem, katera prepričanja so bila podlaga za moja dejanja v trenutni situaciji.	1	2	3	4	5
Razmišljam o tem, v kaj bi moral verjeti, da bi se bolje znašel v težavni situaciji.	1	2	3	4	5
Razmišljam o svojem ravnanju, strategijah in prepričanjih skozi prizmo strokovnega znanja, modelov in teorij.	1	2	3	4	5
Sprašujem se o pomenu dogodkov in stvari v svojem življenju.	1	2	3	4	5
Razmišljam o vrednotah, na katerih temeljijo moja dejanja.	1	2	3	4	5
Razmišljam o tem, kdo sem in kakšen je moj namen pri mojem delu.	1	2	3	4	5



## Priloga 16 - Moje poklicne vrednote

S spodnjega seznama izberite pet lastnosti, ki so po vašem mnenju najpomembnejše v vašem poklicu in za katere si prizadevate, da bi se uresničile v vašem vedenju. Če na spodnjem seznamu manjka vrednota, ki je za vas pomembna in je v skupini najpomembnejših vrednot, jo dodajte.

Neodvisnost	Enakost	Diskretnost	Zabava	Dolžnost
Zvestoba	Znanje	Radovednost	Optimizem	Ustvarjalnost
Zdravje	Strpnost	Gibanje	Svoboda	Odprtost
Odgovornost	Samokontrola	Usposobljenost	Zanesljivost	Natančnost
Sproščenost	Pogum	Podpora	Iskrenost	Timsko delo
Humor	Strast	Moč	Integriteta	Spoštovanje
Odpuščanje	Prijaznost	Prizadevanje	Napredek	...

Moje najpomembnejše vrednote:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Po izbiri petih najpomembnejših vrednot razmislite o naslednjih vidikih.

- a) Kako se izbrane vrednote odražajo v vaših izkušnjah in vedenju? Navedite primere svojih konkretnih poklicnih odzivov/dejavnosti, ki odražajo vsako vrednostno usmeritev.
- b) Kako bodo vaše vrednote vplivale na vaše delo mentorja/izkušenega učitelja?
- c) Kako pomembno je po vašem mnenju razjasniti vrednote, tako svoje kot vrednote učitelja začetnika?
- c) Kako boste učitelja začetnika (kandidata za učitelja) usmerjali k temu, da se bo zavedal temeljnih vrednot, ki usmerjajo njegove poklicne odločitve?
- e) Kaj bi ta razmislek pomenil za vašega učitelja začetnika?

## Priloga 17. Refleksija v skupinah

Obdobje 1: Informacije,  
10 min

- Oseba s problemom na kratko predstavi problem in okoliščine, v katerih se je znašla.
- Drugi člani na liste napišejo (dva do tri) vprašanja, ki pripomorejo k boljшему informiranju o obravnavanem problemu.
- Listki se izročijo osebi s problemom, ki na kratko odgovori nanje.

V tem koraku ni razprave!

Obdobje 2: Oblikovanje  
mnenja, 10 min

- Izkušeni učitelji (ki so zdaj bolje seznanjeni s problemom) na list napišejo, kaj menijo, da je bistvo problema (individualno, v tišini).
- Vsak izkušeni učitelj pove skupini, kaj je napisal na list.

V tem koraku ni razprave!

Obdobje 3: Reševanje  
problemov, 15 min

- Člani skupine napišejo, kako bi rešili predstavljeni problem: kako bi razmišljali, doživljali in ravnali v podobni situaciji.
- Krog se ponovno zaokroži; vsi na glas povedo, kako so razmišljali in česa niso zapisali na list.
- Oseba s problemom, ki je do zdaj predvsem poslušala in zbirala različne poglede, na glas razmišlja o tem, kaj ji je proces prinesel: katere misli kolegov so bile zanimive, koristne in kako je na podlagi spoznanj rešila problem, kaj je sprejemljivo, kaj ne.

Obdobje 4:  
Ocenjevanje, 15 min

- Vsi razmišljajo o tem, v kolikšni meri lahko predstavljeni problem prepoznajo kot svojega, kako so doživljali proces in kaj so se pri tem naučili.



## Priloga 18 - Sokratska vprašanja

Sokratska vprašanja za vodenje refleksije:

Obdobje	Vprašanja (primeri za vsako obdobje)
<p><b>1. Opis</b> Opišite svoje izkušnje: Opreделите problem in ga jasno navedite. Na tej točki ne delajte zaključkov, ne sodite.</p>	<p>Kaj se je zgodilo? Kaj ste storili?</p>
<p><b>2. Bistveni dejavniki, ki določajo izkušnjo</b> Iskanje različnih podatkov, ki so pomembni za razumevanje problema in njegovih korenin.</p>	<p>Kakšni so bili vaši odzivi? Kaj ste mislili in čutili v zvezi s to situacijo? Kaj je bilo v tej situaciji za vas pomembno? Kaj menite, da so mislili in čutili drugi? Kako so ravnali? Kaj je bilo zanje pomembno?</p>
<p><b>3. Vrednotenje (presojanje)</b> Ustvarjanje ocene: kaj je v tej izkušnji dobro, kaj slabo?</p>	<p>Kaj je to pomenilo (za vas, za druge, na splošno ...)? Kako težka je bila ta situacija za vas? Kakšne so bile njene prednosti in slabosti? (Za vas, za druge.)</p>
<p><b>4. Analiza</b> Preučevanje problema z različnih zornih kotov.</p>	<p>Kako si razlagate to situacijo? Kaj za vas pomeni? Kaj se je dogajalo? (Nevidne strani problema) Kateri so možni vzroki za ta problem? V čem je ta izkušnja podobna prejšnjim izkušnjam? Kaj lahko na podlagi tega sklepate?</p>
<p><b>5. Alternativne rešitve tega problema</b> Razmislite o vseh možnih rešitvah. Na tej točki jih ne ocenjujte, temveč delajte po metodi možganske nevihte.</p>	<p>Kaj bi bilo mogoče storiti? Kaj bi lahko storili naslednjič v podobni situaciji?</p>
<p><b>6. Vrednotenje rešitev</b> Izberite najbolj primerno rešitev.</p>	<p>Kakšne bi lahko bile posledice posamezne rešitve? Katera rešitev je najboljša?</p>
<p>7. Načrt ukrepov 8. Viri 9. Spremljanje napredka</p>	<p>Natančno opišite, kaj boste storili zdaj? Katere vire boste potrebovali in kako boste spremljali svoj napredek?</p>



## Priloga 19 - Gibbsov model



## Priloga 20 - Poslušanje, razmišljanje, vpraševanje

Minor (2019) v svoji knjigi *We Got This* opisuje poslušanje v **treh fazah**.



Prva faza je **pozorno poslušanje**.

V naslednji fazi imamo nekaj časa za **razmišljanje**, obdelovanje slišane in poskus **razumevanja**.

Nato **sprašujemo** na **podlagi** slišane. Poslušanje je sestavljeno iz treh korakov, ki si prikazani na sliki.

### Poslušanje

#### POSLUŠAJTE

- **PRIPRAVA NA POSLUŠANJE** – Učinkovito poslušanje zahteva pripravo. Odložite papirje, knjige in drugo gradivo, ki vas lahko moti. Prepričajte se, da je učitelj začetnik deležen vaše polne pozornosti.
- **POZORNOST** – Učitelju začetniku namenite vso pozornost.
- **POKAŽITE, DA GA POSLUŠATE** – Zlasti če se srečujete po telefonu, spodbudite učitelja začetnika, da nadaljuje z majhnimi besednimi pripombami, kot so "Dobro", "Nadaljuj" ali celo "Uh uh".
- **RAZMISLITE O TEM, KAR JE BILO POVEDANO** – Včasih lahko osebni predsodki in prepričanja interpretirajo to, kar slišimo. Kot poslušalci želimo razumeti povedano.

### Razmišljanje

#### ZMANJŠATI NESPORAZUME

- **BODITE ODPRTI ZA RAZLIČNE POGLEDE** – Dobri izkušeni učitelji se pogosto učijo od svojih učiteljev začetnikov. S tem, da ne vsiljujejo lastnih mnenj, so lahko vzor drugim.
- **PREMISLITE, PREDEN SPREGOVORITE** – Premislite svoj odziv na povedano. Kdaj je lahko tudi tišina najbolj primeren odgovor.
- **POVEJTE** – Ko nečesa ne razumete, to povejte.
- **BODITE JASNI** – Naj bo vaše sporočilo čim bolj preprosto.
- **NE DOMNEVAJTE** - Če nekaj ne poveste, vas druga oseba zelo verjetno ne bo razumela. Jasno izrazite svoje misli, sicer ne morete biti povsem prepričani, da druga oseba ve, kaj mislite ali čutite.



Vprašajte

## RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

- Kateri so najzanimivejši vidiki vaše dejavnosti?
- Zakaj ste se osredotočili prav na to?
- Kaj želite pridobiti?
- Po čem želite biti prepoznani?
- Kaj razumete kot vprašanje, ki ga je treba rešiti?
- Kaj vam pove, da je vaša ocena pravilna? Kako to zadevo dojemajo drugi ljudje?
- Kakšne domneve postavljate?
- Kakšne druge zamisli imate?
- Kako dolgo je ta zadeva že aktualna?
- Kaj ste se naučili iz preteklih izkušenj, česar niste pričakovali, da se boste naučili?
- Kakšni so razlogi izziva pred vami?
- Ali ste to zadevo poskušali rešiti že prej? Če da, kakšen je bil rezultat?
- Kakšne možnosti izbire imate na voljo?
- Kakšen napredek ste dosegli?
- Kakšne ideje še imate?
- Kako uporabljate stvari/ideje, o katerih smo se pogovarjali?
- Kakšne rezultate iščete?

Vprašajte

## VPRAŠANJA, KI OPOLNOMOČIJO

- Katere veščine želite razviti?
- Katere strategije vam pridejo na misel, ko opazujete določeno situacijo?
- Katere rešitve so po vašem mnenju možne?
- Kakšne rezultate želite doseči? Ali so ti rezultati glede na okoliščine razumni?
- Kateri viri, ki jih imate na voljo, bi vam lahko pomagali pri napredovanju?
- Od katerih ključnih akterjev potrebujete pomoč?
- Kaj vam lahko pomaga in/ali vas ovira?
- Katere druge informacije potrebujete, da bi prišli do rešitve?
- Kakšne so prednosti in slabosti vsake rešitve?
- Kateri je prvi korak, ki ga morate storiti, da dosežete želeni rezultat?
- Katere alternativne strategije morate razviti?
- Kako boste vedeli, če ste osvojili ali uspešno izboljšali kompetenco?
- Kako boste uporabili novo veščino?



## Priloga 21 - Igranje vlog v učinkovitem pogovoru | Izkušeni učitelj in učitelj začetnik

Prostovoljca, ki bosta igrala vlogo izkušenega učitelja in učitelja začetnika, morata opredeliti naslednja vprašanja, povezana s scenarijem:

Kriteriji	Scenarij
<b>Vrsta mentorstva</b>	<input type="checkbox"/> Mentorstvo eden na enega <input type="checkbox"/> Mentorstvo na daljavo ali e-mentorstvo <input type="checkbox"/> Obratno mentorstvo
<b>Tema(-e), o kateri(-ih) se bo razpravljalo</b>	
<b>Ozadje in kontekstualizacija situacije</b>	
<b>Položaj izkušenega učitelja</b>	
<b>Položaj učitelja začetnika</b>	



## Priloga 22 - Igranje vlog v učinkovitem pogovoru | List za opazovanje

Med opazovanjem igre vlog, ki so jo predstavili kolegi, si zapišite nekaj zapiskov o naslednjih vidikih, povezanih z delovanjem izkušenega učitelja med pogovorom z učiteljem začetnikom:

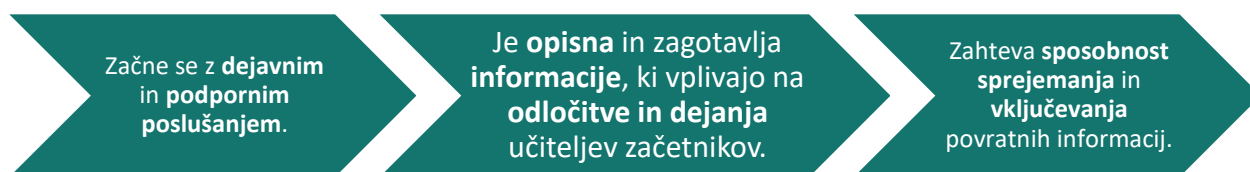
FOKUS	KRITERIJI	OPOMBE IN UTEMELJITVE
<b>Poslušanje</b>	V kolikšni meri je izkušeni učitelj pripravljen poslušati?	
	Je izkušeni učitelj posvetil dovolj pozornosti temu, kar je govoril učitelj začetnik?	
	Je bilo učitelju začetniku jasno, da ga je izkušeni učitelj poslušal?	
	Je bilo razvidno, da je izkušeni učitelj razmišljal o tem, kar je govoril učitelj začetnik?	
<b>Premišljevanje</b>	Je izkušeni učitelj pokazal, odprtost za poslušanje učitelja začetnika?	
	Je izkušeni učitelj razkril, da mu ni težko spregovoriti, ko ima pomisleke?	
	Je bil izkušeni učitelj jasen pri svojih intervencijah?	
	So bile situacije, v katerih izkušeni učitelj prehitro predpostavlja razlago?	
<b>Raziskovalna vprašanja</b>	Je izkušeni učitelj postavljaj ustrezna in primerna raziskovalna vprašanja?	
<b>Vprašanja, ki opolnomočijo</b>	Je izkušeni učitelj postavljaj ustrezna in primerna vprašanja za opolnomočenje?	

## Priloga 23 - Bodite dajalci in prejemniki povratnih informacij

Ena od najboljše ovrednotenih strategij na lestvici poklicnega usposabljanja izkušenih učiteljev je, da se izkušeni učitelji naučijo **zagotoviti koristne povratne informacije učiteljem začetnikom**, ko so te pomembne. Potrebno je, da:

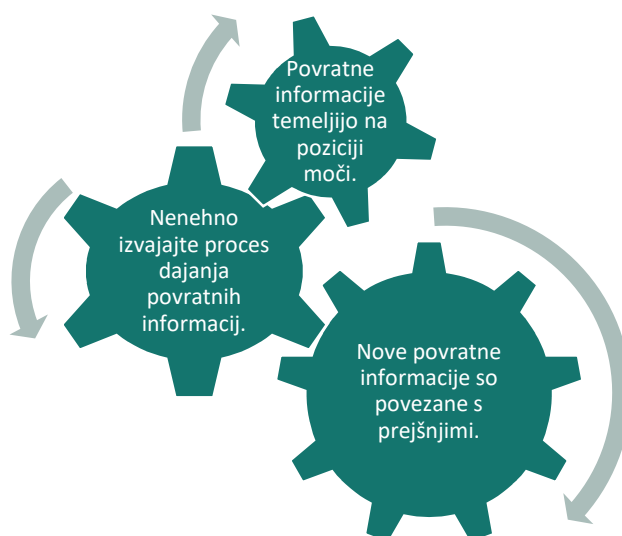
- učitelji začetniki prepoznajo in pridobijo veščine in znanje, ki so potrebni za uspešno poklicno pot;
- izkušeni učitelji priznavajo močne lastnosti učiteljev začetnikov in jih spodbujajo, da razvijajo tudi svoja šibka področja;
- učitelji začetniki napredujejo na svoji poklicni poti.

Takojsnje in pogoste povratne informacije bodo pripomogle h krepitvi odnosa med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom, prav tako pa bodo pomagale prepričati, da bi učitelj začetnik pri svojem raziskovanju ali strokovnem razvoju zašel na napačno pot. Učinkovita povratna informacija je **več kot le komentar ali odziv na dejanje**:



Pri dajanju povratnih informacij je treba razumeti, kako dajati in sprejemati povratne informacije.

Najboljši način zagotavljanja povratnih informacij za krepitev odnosa med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom ter vključevanje povratnih informacij v odločanje učitelja začetnika je predstavljen v spodnji shemi.





Mogoče je opredeliti različne **vrste povratnih informacij**, ki jih lahko izkušeni učitelj uporabi v različnih trenutkih odnosa:



**SPODBUDNE povratne informacije** so konstruktivne, eksplicitne in pomagajo graditi ter krepiti močne kompetence.

- Postopek je učencem resnično pomagal, pri razmišljanju o težkih vprašanjih (npr. sprava, smrt staršev, splav, samomor med mladimi itd.).
- Všeč mi je bilo, da ste učencem ponudili različne pristope za reševanje težav na projektu.



**SUPER povratne informacije** so konstruktivne, sprožajo morebitna vprašanja ter spodbujajo razmislek o določenih vidikih poučevanja in učenja z namenom izboljšanja.

- Spraševal sem se o tem, koliko strukture ste zagotovili učencem. Ali menite, da bi jo bilo v prihodnje dobro bolj ali manj spodbuditi?
- Kaj bi se moralo zgoditi, da bi bili učenci bolj vključeni v nalogo?
- Če bi to nalogo ponovili, kaj bi lahko storili, da bi povečali intelektualno kakovost odgovorov učencev?
- Kaj bi se spremenilo, če bi učenci delali po skupinah?
- So učenci imeli možnost vključitve v postopek ocenjevanja - bodisi samoocenjevanje bodisi medsebojno ocenjevanje?
- Kako bi lahko povečali možnosti, da bi učenci med enoto sami sprejemali več odločitev?
  - Kako bi lahko učenci uporabili pridobljeno znanje v resničnem svetu? Kako bi ugotovili, ali so tega sposobni?
  - Kako pomembna se učencem zdi ta enota za njihovo življenje? Kako bi jo lahko še bolj približali?
  - Katere vrste razmišljanja učencev bi radi videli v večji meri? Kako bi lahko to načrtovali?
  - Kaj bi si želeli, da bi bilo med dejavnostjo več ali manj? Kako bi se to lahko zgodilo?



**TRDE povratne informacije** so vedno bolj eksplicitne in odpirajo vprašanja za spodbujanje širšega in globljega razmišljanja o delu.

- Kako se ta pristop ujema z vašimi vrednotami?
- Zdi se, da ste predpostavljali X ali Y - kako bi to lahko vplivalo na končni rezultat?

Povratne informacije morajo biti konstruktivne, da učinkovito vplivajo na vedenje in odločanje učiteljev začetnikov ter krepijo odnos med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom. V nadaljevanju je opredeljenih nekaj nasvetov, kako podati konstruktivno in učinkovito povratno informacijo:

Najpomembnejši element pri zagotavljanju učinkovitih povratnih informacij je vzpostavitev vzdušja vzajemnega zaupanja in spoštovanja. Ko je vzpostavljeno zaupanje, je lažje dajati in sprejemati povratne informacije.

Zagotavljanje in sprejemanje povratnih informacij je lahko zelo pozitivna izkušnja za izkušenega učitelja in učitelja začetnika, če oba razumeta, da sta enako zavezana razvoju svoje poklicne poti.

Pri podajanju povratnih informacij je pomembno, da priznate prispevek učitelja začetnika in hkrati izpostavite področja, na katerih potrebuje več spodbude ali pomoči.

Pri podajanju povratnih informacij morate biti vedno natančni. Ni primerno reči: "Niste uspešni." Veliko bolj primerno je opisati področje dela, ki se vam ne zdi dovolj dobro.

Povratne informacije naj bodo preproste. Ko načrtujete podajanje povratnih informacij, se odločite za manjše število področij, ki jih želite zajeti. Izognite se dolgemu seznamu napak, ki lahko učitelja začetnika preobremenijo in odvrnejo od dela.

Sestanke organizirajte v svoji pisarni ali drugem zasebnem prostoru - nikoli ne podajajte negativnih povratnih informacij na prostem, kjer so prisotni drugi.

Med podajanjem povratnih informacij ohranite očesni stik in umirjen ton. Ne predvidevajte, da učitelj začetnik razume ali se strinja z vsem, kar ste povedali.

Delite svoje namene. Opomnite učitelja začetnika, da vaša povratna informacija NI slabonamerna. Namesto tega vzpodbudite v njem njegove najboljše kompetence.





## Priloga 24 - Miselni kviz

Kakšna je vaša miselno naravnost?

Navodila: Pri vsakem vprašanju označite kvadrataček, v katerem piše, kaj menite o trditvi.

<b>1. Svoje inteligence ne morete veliko spremeniti.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>2. Vedno lahko spremenite osnovne stvari v zvezi s tem, kakšna oseba ste.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>3. Vsakdo lahko postane glasbenik ali se zaposli na glasbenem področju.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>4. Le redki ljudje bodo resnično dobri v športu – to je prirojeno "roditi".</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>5. Matematike se je veliko lažje naučiti, če ste moški ali morda prihajate iz kulture, ki ceni matematiko.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>6. Ne glede na to, kakšna oseba ste, se lahko vedno spremenite.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>7. Preizkušanje novih stvari je zame stresno, zato se jim izogibam.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>8. Nekateri ljudje so dobri in prijazni, nekateri pa niso - ljudje se običajno ne spremenijo.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>9. Cenim, kadar mi drugi ljudje dajo ideje o tem, kako se lahko izboljšam.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>10. Vsi ljudje so se sposobni enako učiti, razen če imajo poškodbo možganov ali prirojeno deformacijo.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>11. Ljudje so v osnovi dobri, vendar včasih sprejemajo grozne odločitve.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>12. Lahko se naučiš novih stvari, ne moreš pa zares spremeniti tega, kako inteligenten/spreten si.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>13. Stvari lahko počnete drugače, vendar pomembnih delov tega, kar ste, v resnici ne morete spremeniti.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>14. Pomemben razlog, zakaj bi morali otroci opravljati šolsko delo, je, da se lahko naučijo novih stvari.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>
<b>15. Ljudem, ki so zelo pametni, se ni treba zelo truditi.</b>							
Popolnoma se strinjam	<input type="checkbox"/>	Strinjam se	<input type="checkbox"/>	Ne strinjam se	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se ne strinjam	<input type="checkbox"/>

**Vprašanja o rasti** (vprašanja, ki podpirajo miselno naravnost k rasti): 2, 3, 6, 9, 10, 11, 14

1. Popolnoma se strinjam - 3 točke
2. Strinjam se - 2 točki
3. Ne strinjam se - 1 točka
4. Popolnoma se ne strinjam - 0 točk

**Fiksna vprašanja** (vprašanja, ki podpirajo fiksno miselnost): 1, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 15

1. Popolnoma se strinjam - 0 točk
2. Strinjam se - 1 točka
3. Ne strinjam se - 2 točki
4. Popolnoma se ne strinjam - 3 točke

**Močna naravnost k rasti: 45-33 točk**  
**Miselnost za rast z nekaj ustaljenimi idejami: 32-24 točk.**  
**Fiksna naravnost z nekaterimi idejami o rasti: 23-15 točk**  
**Močna fiksna miselnost: 14-0 točk**

Prilagojeno iz:

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



## Priloga 25 - Jezik miselne naravnosti na rast



### Pripeljite!



1

#### Od zapiskov do dejanj

Pohvalite trud in ne talenta.  
Osredotočite pozornost na proces učenja.

2

#### Resnični primeri

Navedite primere za razmislek iz različnih okolij.

3

#### Visoka pričakovanja

Vsem mentorirancem sporočite svoja visoka pričakovanja.

4

#### Pozitivni samogovor

Mentorirance naučite, kako pozitiven samogovor podpira njihov učni proces.

5

#### Rast v spoznanju

Predstavite povezavo med učenjem in rezultatom.



# #1 Od oznak do procesa





## Nekega dne



Nekega dne prejmete zavrnitveno pismo iz revije, ki vam je pomembna in vam je zelo všeč. Ste razočarani. Popoldne, ko se vračate domov, ugotovite, da vam je bila izrečena globa za parkiranje. Utrujeni in žalostni pokličete mentorja, da bi mu povedali o svoji izkušnji, vendar se na vaše klice ne odziva.

Kaj bi si mislila?  
Kaj bi čutili?  
Kaj bi storili?

Namesto da bi ...



To mi ne gre  
najbolje od rok.

Vadite ...

Kaj mi manjka?





### Namesto...

V tem nisem dober.  
V tem sem odličen.  
Obupam.  
To je pretežko.  
Ne morem nič boljšega narediti.  
Ne morem narediti X.  
Naredil sem napako.  
Ona je tako pametna.  
Nikoli ne bom tako pametna.  
Dovolj dobro je.  
Načrt A ni deloval.



### Raje pomislite...

Kaj mi manjka?  
Sem na pravi poti.  
Uporabil bom nekaj strategij, ki  
smo se jih naučili.  
To bo morda zahtevalo nekaj časa in  
truda.  
lahko vedno izboljšam, zato se bom  
še naprej trudil.  
Svoje možgane bom treniral v  
programu X.  
Napake mi pomagajo pri boljšem  
učenju.  
Ugotovil bom, kako to počne ona.  
Ali je to res moje najboljše delo?  
Še dobro, da ima abeceda še 25 črk.

## Priloga 26 - Stres in stresor

V danih opisih navedite, kaj je stres in kaj stresor.

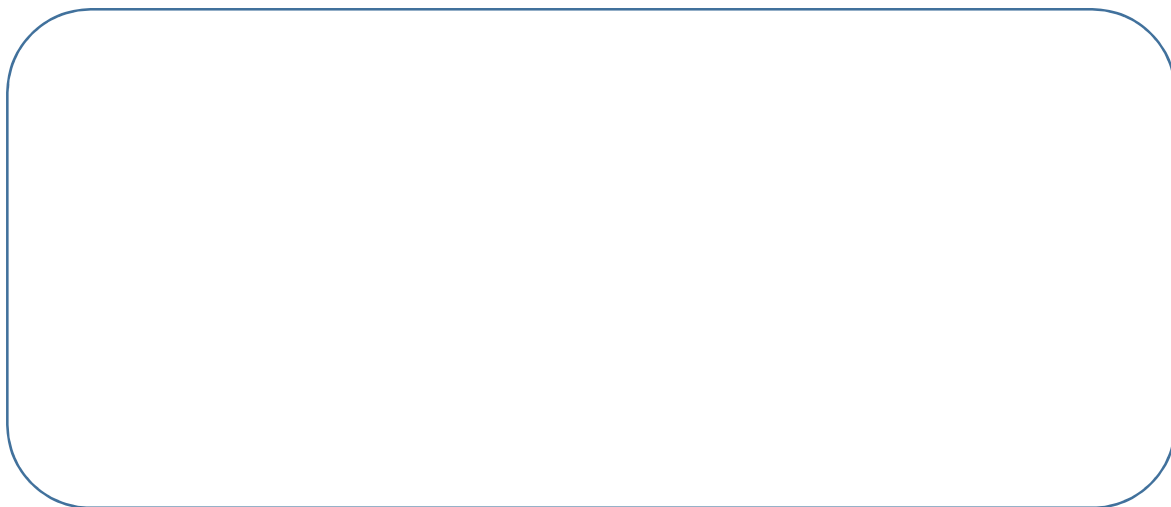
Trditev	Stres	Stresor
1. Imam glavobol, ker sem utrujen.		
2. Jutri pišemo test in danes me je strah.		
3. Imam veliko dela.		
4. Zaradi napornega dela imam že zdaj resne težave z želodcem.		
5. Zaskrbljen sem, ker sem zaljubljen, srce mi bije hitreje, težko se osredotočam na študij in misli mi begajo.		
6. Moj šef mi je ponovno naložil veliko dela, ki ga moram opraviti.		
7. Na poti v službo/šolo se znajdem v prometnem zamašku in me je strah, da bom zamudil.		
8. Zelo sem utrujen od dela v tej hrupni in težavni učilnici.		
9. Učenje za zaključne izpite je naporno. Že zdaj sem živčen in utrujen ter komaj čakam, da se izpiti končno začnejo.		
10. Vznemirjen sem, ker vem, da bo prihodnji teden v moj razred prišla ravnateljica na vizitacije.		



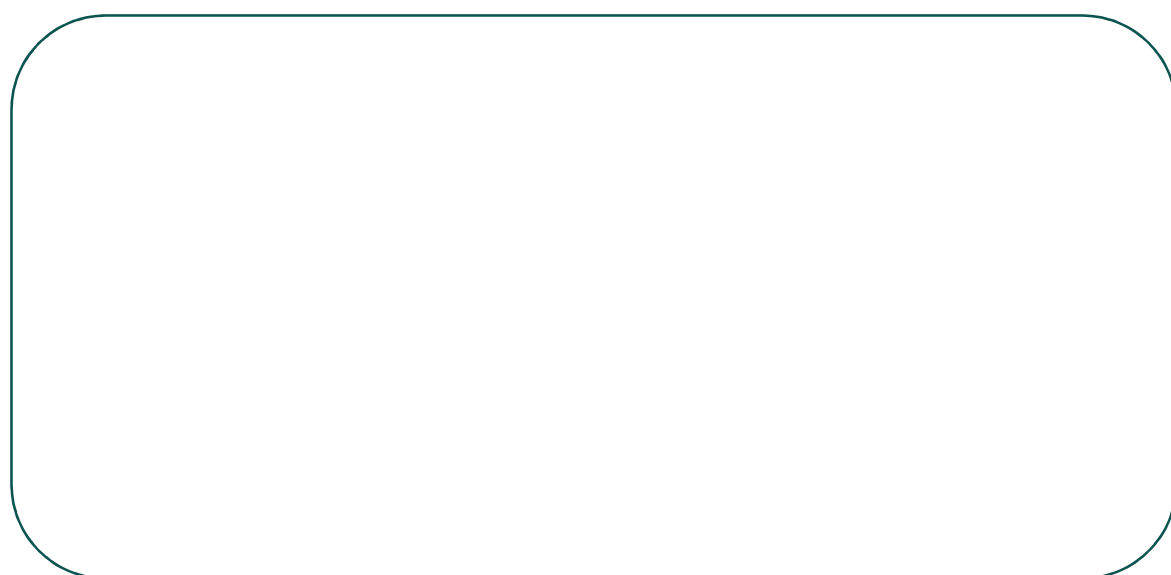
## Priloga 27 - Stresne situacije II

Pri zgoraj opisanih stresnih situacijah ugotovite, kaj potrebujete za uspešno spopadanje s situacijo.. Bodite pozorni na to, kaj lahko storite sami in kje potrebujete pomoč. Bodite čim bolj natančni: Kaj potrebujete? Kje in kako bi to lahko dosegli? Pomagajte si z raziskovalnimi vprašanji (Kaj potrebujem? Kje lahko to dosežem? Kdo mi lahko pomaga? Kako lahko to storim?)

### STRES 1:



### STRES 2:

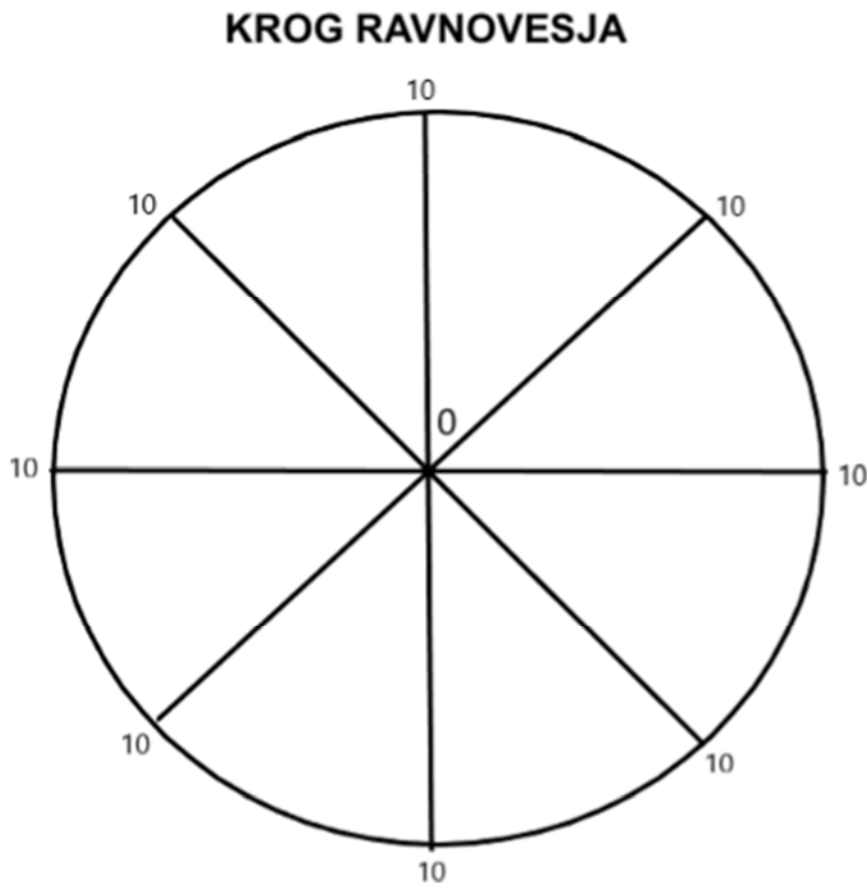






## Priloga 28 - Krog ravnovesja

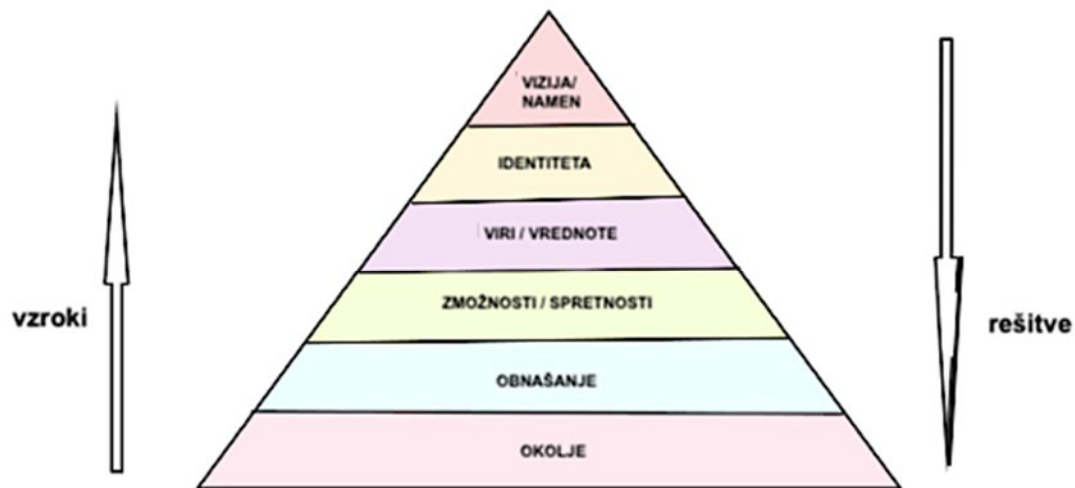
Določite eno od najpomembnejših področij učiteljevega dela (odnosi, poučevanje, ocenjevanje itd.) in ga razdelite na manjša področja (6 ali 8 področij). Ta področja zapišite na krog ravnovesja in jih glede na svoje dosežke ocenite od 0 (popolnoma neuspešno) do 10 (to področje obvladam, kolikor zmorem). Na podlagi ocen in meril, ki ste jih razvili (pomembnost področja; področje, na katerem lahko z najmanjšimi spremembami dosežete največji učinek), izberite področje, ki ga lahko razčlenite na enak način. Na ta način določite eno področje, na katerem lahko začnete uvajati spremembe, ki vodijo k premagovanju stresa.





## Priloga 29 - Piramida logičnih ravni (Dilts)

Izberite zelo stresno situacijo (morda eno od prejšnjih dejavnosti) in s pomočjo piramide logičnih ravni ugotovite, s katere ravni prihaja. Začnite na najnižji ravni (okolje) in se vzpenjajte navzgor. Če želite situacijo rešiti čim bolj trajno, poiščite rešitev eno raven višje (od ravni vzroka). Preučite več možnosti, kaj in kako bi lahko spremenili na višji ravni, da bi sprememba konstruktivno vplivala na nižje ravni.



### REFLEKSIJA



### Priloga 30 - Odločilne razsežnosti

Razlagalni slog se nanaša na tri odločilne razsežnosti: stalnost, ekstenzivnost in personifikacijo. Opišite eno od svojih stresnih situacij in enega od svojih uspehov s čim več podrobnostmi skozi prizmo treh razsežnosti pojasnjevalnega sloga. (Za boljšo predstavo o vašem pojasnjevalnem slogu priporočamo literaturo po Seligmanu, kjer najdete vprašalnik na to temo).

#### REFLEKSIJA

## Priloga 31 - Nasveti in triki

Ko boste naslednjič uporabljali Google, raziščite te nasvete in trike:

- **Če želite dobiti "TOČEN" zadetek, uporabite narekovaje.**  
Običajno iskanje v Googlu ali samo vnos zelene besedne zveze na splošno velja za površno iskanje. Če to storimo, nam lahko rezultati prikažejo strani, ki lahko vsebujejo vse besede, ki ste jih navedli v iskalni poizvedbi, ali pa tudi ne. Če pa svojo iskalno besedno zvezo ali vprašanje zaprete v narekovaje, kot npr: "opolnomočenje učiteljev za osebni, poklicni in socialni kontinuiran razvoj z inovativnimi programi medsebojnega uvajanja", potem bo Google opravil poglobljeno iskanje. Poskusite – edini rezultati, ki jih boste dobili z vnosom zgoraj omenjene besedne zveze v narekovajih, bodo v zvezi s programom LOOP!
- **Iskanje na določenem spletnem mestu z navedbo imena tega spletnega mesta:**  
Če želite, da Google prikaže rezultate z določenega spletnega mesta v iskalno vrstico vpišite site:\* (pri čemer \* nadomešča zapis spletne strani brez www). To je uporabno tudi, če želite izvesti notranje iskanje na spletnem mestu, vendar ga spletno mesto ne ponuja ali pa ni posebej učinkovito. Poskusite tako: v Google vnesite to celotno podčrtano besedno zvezo: empowering-teachers. Google vam bo prikazal rezultate z našega spletnega mesta LOOP, ki omenjajo besedno zvezo "izkušeni učitelj".
- **Iz rezultatov iskanja izključite nek izraz z znakom "-"**  
Če ne želite, da se izraz ali besedna zveza prikaže v rezultatih iskanja, pred to besedo dodajte -. Poskusite tako: vnesite podčrtano besedno zvezo: opolnomočenje učiteljev-loop in rezultati iskanja vam bodo pokazali druge načine opolnomočenja učiteljev zunaj našega projekta. Podobno, če v iskalno vrstico vpišete Tesla, vam bodo prvi rezultati pokazali avtomobil, če pa vpišete Tesla-car, bodo rezultati izpustili vse, kar je povezano z avtomobilom, in vam namesto tega pokazali izjemnega znanstvenika!
- **Iskanje določenega tipa datotek s filetype:**  
Če želite dobiti rezultate iskanja, ki vsebujejo določeno vrsto datoteke, na primer PDF ali PPT, dodajte **filetype:<razširitev>** (brez oglatih oklepajev) za besedno zvezo, po kateri želite iskati. Če na primer vnesete loop empowering teachers **filetype:PDF**, vam bodo ustvarjeni rezultati prikazali nekatera naša poročila za prenos v obliki PDF.
- **Uporabite nadomestni znak \* za iskanje**  
Če niste prepričani ali ste pozabili kakšen izraz v iskalni poizvedbi ali vprašanju, uporabite nadomestni znak \*. Google ga bo nadomestil z ustreznimi izrazi. Če na primer vpišete *opolnomočenje učiteljev \* strokovni in socialni stalni razvoj z inovativnimi programi medsebojnega uvajanja*, bo Google vedel, da iščete projekt LOOP.
- **Združevanje iskanj z logiko OR, AND**  
Če želite, da rezultati iskanja vsebujejo dva izraza, med njiju vstavite ključno besedo **AND** - v iskalno vrstico vpišite mentor AND tutor in Google vam bo prikazal rezultate, ki vsebujejo oba izraza. Če želite, da se v rezultatih iskanja prikaže eden od izrazov, po isti logiki uporabite

ključno besedo **OR** med njima - vnesite mentor **OR** tutor in si oglejte razliko v primerjavi z iskanjem **AND**.

- **Filtrirajte iskanje z **AFTER:**, **BEFORE:** ali .. med dvema številka**

Če želite, da vam Google prikaže rezultate iskanja, ki so bili objavljeni po določenem letu, uporabite oznako **AFTER:**. Če v brskalnik vnesete celotno podčrtano besedilo, kot sledi mentorstvo prakse **AFTER:2020**, vam bo iskanje prikazalo rezultate, objavljene po letu 2020. Enako lahko storite z oznako **BEFORE:**, in prikazali se vam bodo rezultati, objavljeni pred določenim letom. Iščete lahko tudi rezultate, objavljene v določenem razponu let ali med poljubnimi številkami. Preprosto dodajte .. med dvema številka, po katerih želite iskati, kot na primer: mentorstvo 2017..2021.

## Priloga 32. Praktični nasvet

Predlogi za platforme in strategije, kako video komunikacijo narediti bolj zanimivo in privlačno.

### Spoznajte platformo, ki jo uporabljate:

Kot izkušeni učitelj morate znati pravilno ravnati s svojim medijem predavanja. Platforme, kot sta Google Meet in Zoom, ponujajo dobro strukturirane in enostavne nasvete o tem, kako najbolje uporabiti njihov okvir za učitelje. Preučite jih lahko tako, da za Google Meet kliknete tukaj, za Zoom pa tukaj.

### Spremenite svoj pristop:

Uporabite neverjetno orodje, ki je računalnik pred vami! Prikažite videoposnetke, uporabite ankete in kvize ali izobraževalne igre. Nekaj idej, ki bi vam lahko pomagale, najdete v Dejavnosti 3.

### Vključite nekaj dejavnosti:

Možno je vključiti razbijanje ledu, skupinsko reševanje problemov in skupinske pogovore. Nekaj idej za dejavnosti virtualnih skupin boste našli v naslednjem poglavju enote, Dejavnost 3.

### Naredite interaktivno:

Povabite občinstvo k sodelovanju in jim postavite vprašanja odprtega tipa. Naj vam ne bo neprijetno, če nihče ne odgovori takoj. Počakajte, da se tišina nekoliko umiri, in nekdo se bo odzval. Lahko pa uporabite tudi polje za klepet in prosite občinstvo, naj odgovori v klepetu.

### Uporabite kamere:

Nihče ne bo sodeloval s praznim kvadratom. Spodbujajte tudi sogovornike, naj prav tako vklopijo kamere, vendar jih ne silite k temu.

### Skupine razporedite v ločene prostore:

Osebna izkušnja spoznavanja vrstnikov je pomemben element učenja v resničnem življenju, ki manjka. Če boste učence razporedili v ločene sobe, se bodo bolje povezali med seboj, poleg tega pa se bodo med celotnim procesom počutili bolj udobno.

### Prosrite za povratne informacije:

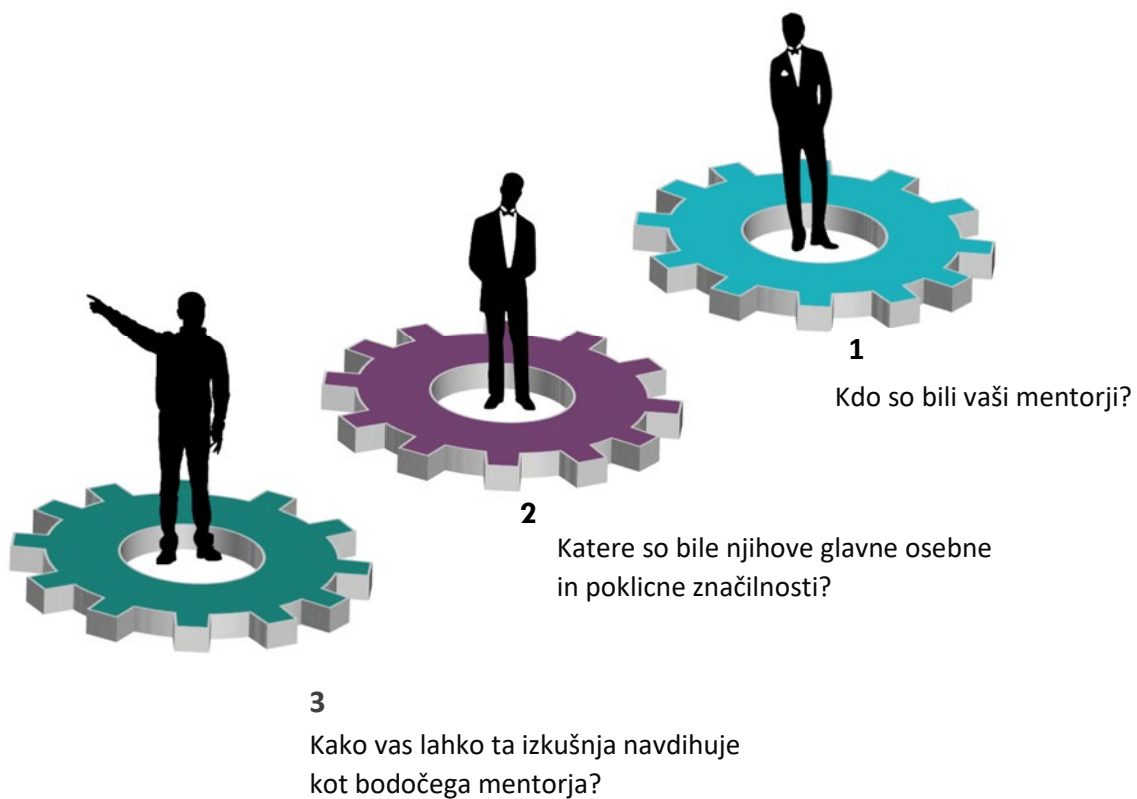
Vprašajte učitelja začetnika, skupine učencev ali druge izkušene učitelje, kaj menijo o virtualnih predavanjih. Ali menijo, da so učinkovita? Kaj bi lahko izboljšali? Katere vrste vsebin si želijo videti več ali kakšen pristop jim najbolj ustreza?



### Priloga 33 - Kako oblikovati kreativno interaktivno uro

IME VIRA	HIPERLINK	RAZLAGA
Google Jamboard	<a href="https://edu.google.com/jamboard">https://edu.google.com/jamboard</a>	Pametna bela tabla, s katero lahko bolje, vizualno in interaktivno delite ideje po metodi možganske nevihte.
Class Dojo	<a href="https://www.classdojo.com/">https://www.classdojo.com/</a>	Globalna skupnost z več kot 50 milijoni učiteljev in družin, ki se združujejo, da bi delili najpomembnejše trenutke učenja otrok v šoli.
Mentimeter	<a href="https://www.mentimeter.com/">https://www.mentimeter.com/</a>	Ponuja enostavno sestavljive predstavitve, interaktivne ankete, kvize in besedne oblake.
Kahoot	<a href="https://kahoot.com/schools/distance-learning/">https://kahoot.com/schools/distance-learning/</a>	Orodja za učenje na daljavo vam omogočajo, da se povežete z učenci, ko se učijo od doma, in povečate udeležbo.
Quizlet	<a href="https://quizlet.com/">https://quizlet.com/</a>	Ponuja enostavno ustvarjanje in deljenje digitalnih učnih lističev in praktičnih testov.
Teach Against Coronavirus	<a href="https://techagainstcoronavirus.com/edu/">https://techagainstcoronavirus.com/edu/</a>	Ponuja seznam več kot 500 virov, ki so lahko v pomoč učiteljem, ki imajo težave pri spletnem poučevanju.
Albert	<a href="https://www.albert.io/blog/tools-for-distance-learning/">https://www.albert.io/blog/tools-for-distance-learning/</a>	131 orodij za učenje na daljavo in strategij za vključevanje učencev
Amazing Educational Resources	<a href="https://www.amazingeducationalresources.com/">https://www.amazingeducationalresources.com/</a>	Omogoča lažji dostop do brezplačnih visokokakovostnih virov in njihovo izmenjavo med učitelji, starši in učenci.
Padlet	<a href="https://padlet.com/">https://padlet.com/</a>	Padletova digitalna oglasna deska, napolnjena z bogatimi mediji, vključno z besedami in slikami ter videoposnetki in povezavami.
Insert Learning	<a href="https://insertlearning.com/">https://insertlearning.com/</a>	Omogoča vstavljanje učnih vsebin na katero koli spletno stran.
Pear Deck	<a href="https://www.peardeck.com/">https://www.peardeck.com/</a>	Predstavitve so postale bolj privlačne, saj so dodali formativno ocenjevanje in interaktivna vprašanja.
Flip	<a href="https://info.flip.com/">https://info.flip.com/</a>	Aplikacija za razpravo o videoposnetkih, kjer se lahko v varnih majhnih skupinah povežete in izmenjujete videoposnetke, gradite skupnost in se skupaj učite.
Canva Storyboarding	<a href="https://www.canva.com/create/comic-strips/">https://www.canva.com/create/comic-strips/</a>	Spletna stran za učence, ki jo lahko uporabijo za ustvarjanje svojega stripa/pripovedne table.
Explain everything	<a href="https://explaineverything.com/">https://explaineverything.com/</a>	Omogoča ustvarjanje zanimivih učnih ur in dodeljevanje dejavnosti ter nalog.
HyperDocs	<a href="https://www.hyperdocs.co/index.php/">https://www.hyperdocs.co/index.php/</a>	Učiteljem ponuja predloge za ustvarjanje dokumentov s hiperpovezavami z upoštevanjem pedagogike.
Sway	<a href="https://sway.com/">https://sway.com/</a>	Edinstvena platforma, ki vam omogoča dinamične, filmske predstavitve.
Miro	<a href="https://miro.com/">https://miro.com/</a>	Hitra, brezplačna in za uporabo preprosta spletna tabla, ustvarjena za sodelovanje z drugimi.
TedEd	<a href="https://ed.ted.com/">https://ed.ted.com/</a>	Veliko središče izobraževalnih videoposnetkov in predavanj.
Parlay	<a href="https://parlayideas.com/">https://parlayideas.com/</a>	Aplikacija, ki olajša razpravo v razredu, vključno s spodbudami za učence, da napišejo svoje mnenje, se odzivajo na druge in si delajo zapiske.
Book Creator	<a href="https://bookcreator.com/">https://bookcreator.com/</a>	Omogoča učencem, da si izdelajo svoje knjige. To orodje daje učencem svobodo, da jo naredijo tako preprosto ali zapleteno, kot želijo.

## Priloga 34 - Premišljevanje o mojih izkušenih učiteljih



### REFLEKSIJA



**Priloga 35 - Moja poklicna pot**

Kje se je začelo?

Kam ste želeli iti?

Kateri poti ste sledili?

Katerim potem niste sledili in zakaj?

Katere druge kraje bi radi obiskali in ste že imeli priložnost?

--	--	--	--

### Priloga 36 - Dejavnost samorefleksije

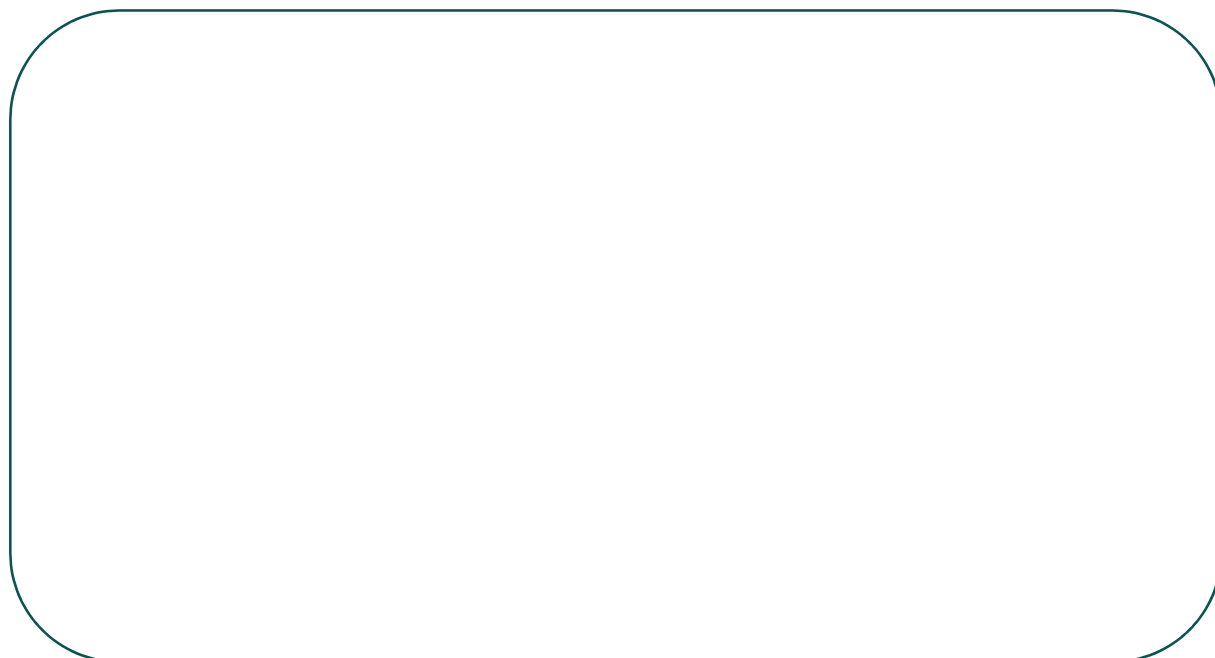
Izkušeni učitelj lahko reflektira svoja pričakovanja do sebe kot izkušenega učitelja in v mentorskem odnosu. Vzemite si nekaj časa in odgovorite na naslednja vprašanja

- Kaj pomeni biti dober izkušen učitelj?
- Menim, da sem dober izkušen učitelj, če ...
- Moji cilji bodo doseženi, ko ...
- 

"Kakšno je moje stališče glede ..."

- ... namena mentorstva?
- ... odnosa z mojim učiteljem začetnikom?
- ... tega kdo kaj ve najbolje?
- ... tega kdo določa dnevni red?
- ... tega kako se bo o stvareh odločalo?
- ... tega kdo govori, kdo posluša in kdaj?
- ... tega kdo ima zadnjo besedo?
- ... tega, če vam je bilo postavljeno "neumno vprašanje"?
- ... tega, kdo izbere osrednjo temo?
- ... tega, kaj pomeni biti dostopen, dosegljiv in na voljo?

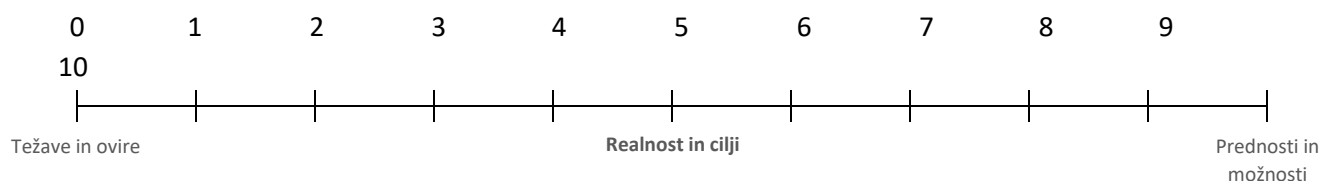
#### REFLEKSIJA



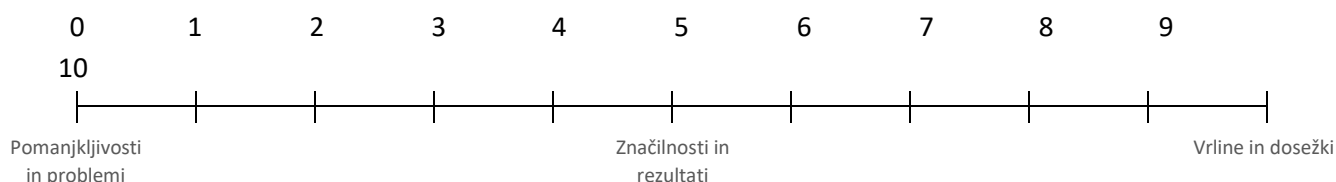
### Priloga 37 - Nasprotni skrajnosti kontinuuma

Naslednja vprašanja so predstavljena kot dve nasprotni skrajnosti kontinuuma. Morda se ne nahajate na koncu kontinuuma, temveč na pol poti. Odgovorite tako, da razmislite o tem, kaj za vas pomeni biti izkušen učitelj.

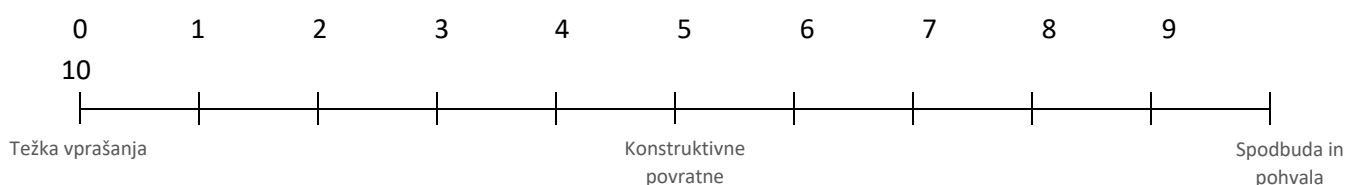
- Se običajno osredotočate na potencialne prednosti in možnosti ali pa opazite težave ali ovire pri nečem?



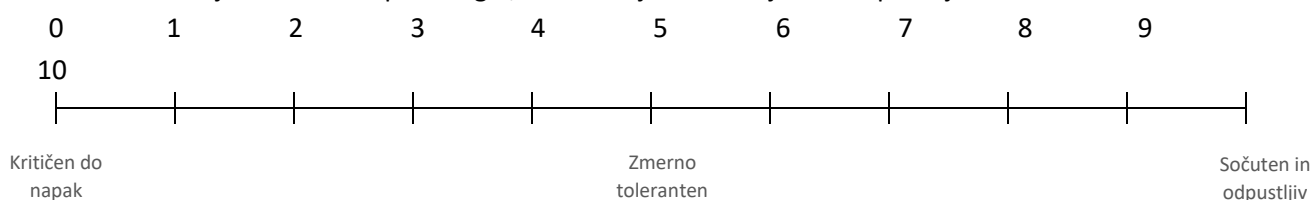
- Se bolj kot na vrline in dosežke osredotočate na pomanjkljivosti in težave?



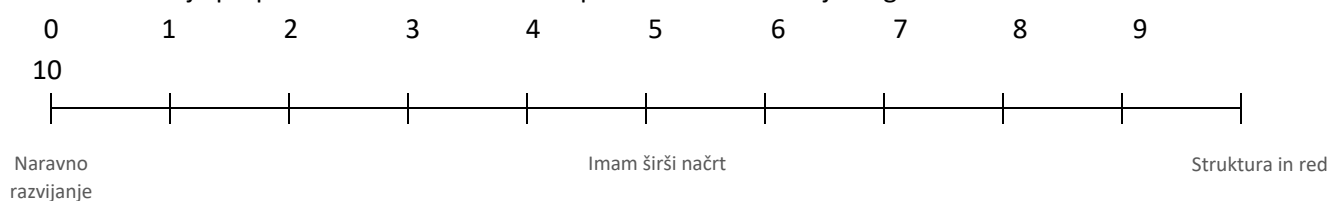
- Si pogosteje postavljate težka vprašanja kot pa si priznavate uspehe ali dajete spodbude in pohvale?



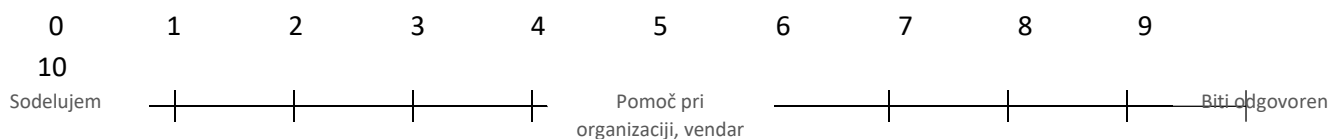
- Ste bolj kritični do napak drugih, ali ste bolj razumevajoči in odpuščajoči?



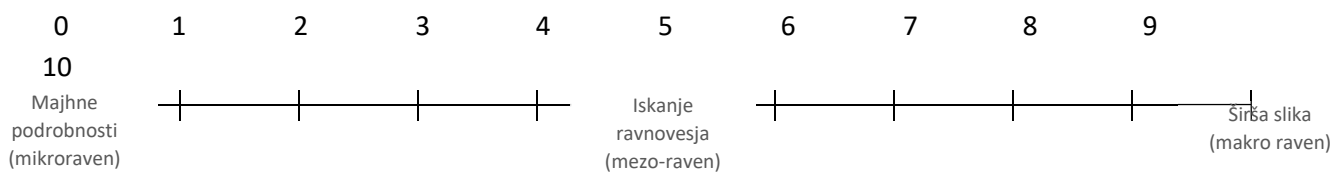
- Se raje prepustite strukturi in redu ali pa naravnemu razvoju dogodkov?



- Ali raje prevzamete odgovornost za stvari/dogodke ali pri njih samo sodelujete?



- Se bolj osredotočate na majhne podrobnosti ali na širšo sliko?



- Ali vsako minuto dojemate kot pomembno in dragoceno ter verjamete, da nikoli ni trenutka, ki bi ga lahko zapravili, ali pa ste bolj sproščeni in se pretirano ne ukvarjate s časom?



## Priloga 38 - Kontrolni seznam okolja

Kaj mi pomaga pri delu in kaj me ovira v mojem okolju - kontrolni seznam vam bo ponudil niz ocen potencialne podpore struktur. Namesto da bi samo označili polja, lahko kakovost podpore označite s črkami "M" (če struktura na vaši šoli predstavlja močno podporo), "Z" (zmerna podpora) ali "Š" (šibka/neobstoječa podpora). Na kontrolnem seznamu boste našli še dva dodatna razdelka, ki ju lahko preučite za vsako trditev: "Ali je to mogoče rešiti?" (Da/Ne) in "Kdo lahko to reši?" (Vodja šole/Administracija/Sodelavci). Zadnji razdelek kontrolnega seznama z naslovom "Komentarji" je namenjen vašim pripombam in razmišljanjem. Če ste nekatere trditve označili s "Š", lahko tu po želji označite morebitno situacijo, če je to v vaši moči. Še enkrat upoštevajte, da **izkušeni učitelji ne morejo sami obvladati vseh težav**. Izpolnjen kontrolni seznam lahko ponudite svojemu vodji šole in preverite, ali je znotraj trditev, ki jih potrebujete za svoj razvoj, ključno področje za izboljšanje.

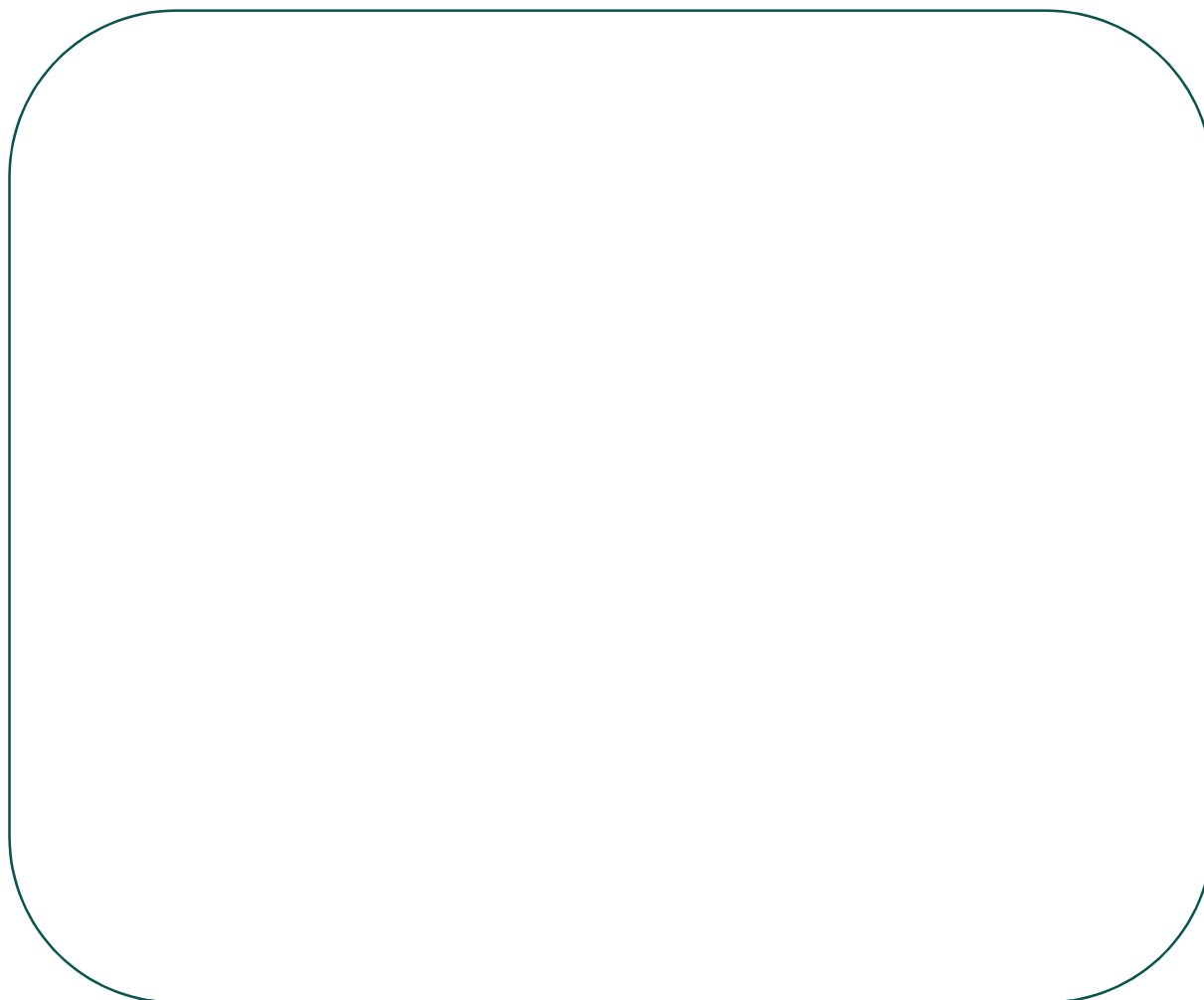
Močno/ Zmerno/ Šibko	Se lahko to reši?	Kdo lahko to reši?	Komentarji
Učitelji začetniki imajo ob začetku dela na naši šoli na voljo uvajalni načrt in podporne vire.	Da/Ne		
Usklajevanje izkušenih učiteljev in učiteljev začetnikov je skrbno premišljeno, prav tako se upošteva tudi da sta izkušeni učitelj in učitelj začetnik kompatibilna na poklicni in medosebni ravni.	Da/Ne		
Podporo učiteljem začetnikom zagotavljajo številni posamezniki, sistemi in postopki na šoli; to ni samo naloga izkušenega učitelja.	Da/Ne		
Za srečanja in sodelovanje med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom je namenjeno dovolj časa.	Da/Ne		
Načrtovana so redna mentorska srečanja med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom.	Da/Ne		
Neposrednemu sodelovanju v razredu izkušeni učitelj in učitelj začetnik namenita manj časa, saj se zavedata, da je za sodelovanje potreben dodaten čas zunaj razreda.	Da/Ne		
Izkušeni učitelj in učitelj začetnik imata možnost poklicnega usposabljanja.	Da/Ne		
Razpored poučevanja in razporeditev v razred se upoštevatata glede na izkušnje, sposobnosti in zahteve učitelja začetnika.	Da/Ne		
Izkušeni učitelj in učitelj začetnik si delita isti delovni prostor.	Da/Ne		
Izkušeni učitelj in učitelj začetnik poučujeta v istem razredu ali pri istem predmetu.	Da/Ne		
Vzpostavljeni so sistemi za redno spremljanje in razpravljanje o napredku učitelja začetnika, njegovi stopnji strokovnosti in občutku samoučinkovitosti.	Da/Ne		
Učitelj začetnik in izkušeni učitelj prejemata aktivno in neposredno pomoč vodstva šole.	Da/Ne		
Izkušeni učitelji imajo dostop do mreže podpornih sistemov znotraj in zunaj šole.	Da/Ne		
Vsi učitelji se med seboj podpirajo in sodelujejo v okviru kolegialnega pristopa šole k poučevanju in učenju.	Da/Ne		
Izkušeni učitelji so zelo priznani in cenjeni.	Da/Ne		
Mentorstvo je prednostno obravnavano in se šteje kot bistveno za izboljšanje učnih rezultatov učencev, krepitev zmogljivosti in izboljšanje izobraževalnih institucij.	Da/Ne		
Ravnatelj šole podpira izkušene učitelje in mentorstvo.	Da/Ne		

## Priloga 39 - Katere prakse ovirajo učinkovito mentorstvo

Razmislite o tem, katere prakse ovirajo učinkovito mentorstvo.

- "Če je med dvema osebama velik razkorak v znanju, izkušnjah in strokovnosti, pride do neravnovesja v razmerju moči."
- "Postopna rast mentorskega odnosa prek različnih vrst profesionalnega dialoga in sodelovanja je ključnega pomena za poglobljanje učenja, ki ga omogočajo tovrstni odnosi omogočajo."
- "Pogovor z osebo, ki ima veliko več izkušenj in znanja o poučevanju in učenju kot mi, je lahko zastrašujoč."
- "Nekatere teme so manj zahtevne in bolj ali primerne za razpravo z različnimi osebami kot druge."
- "Nekateri ljudje so bolj kompetentni in sposobni, kot si mislimo."

### REFLEKSIJA





## Priloga 40 - Razprava o štirih ključnih točkah

Vzemite si čas za pogovor z učiteljem začetnikom o ključnih točkah vajinega odnosa in o tem, kako bi lahko vajino sodelovanje postalo bolj pregledno. Svoje ugotovitve si lahko zabeležite. Opredelili smo štiri ključne teme, o katerih se pogovorite z učiteljem začetnikom, da uskladite svoja pričakovanja in se izognete morebitnim nesporazumom.

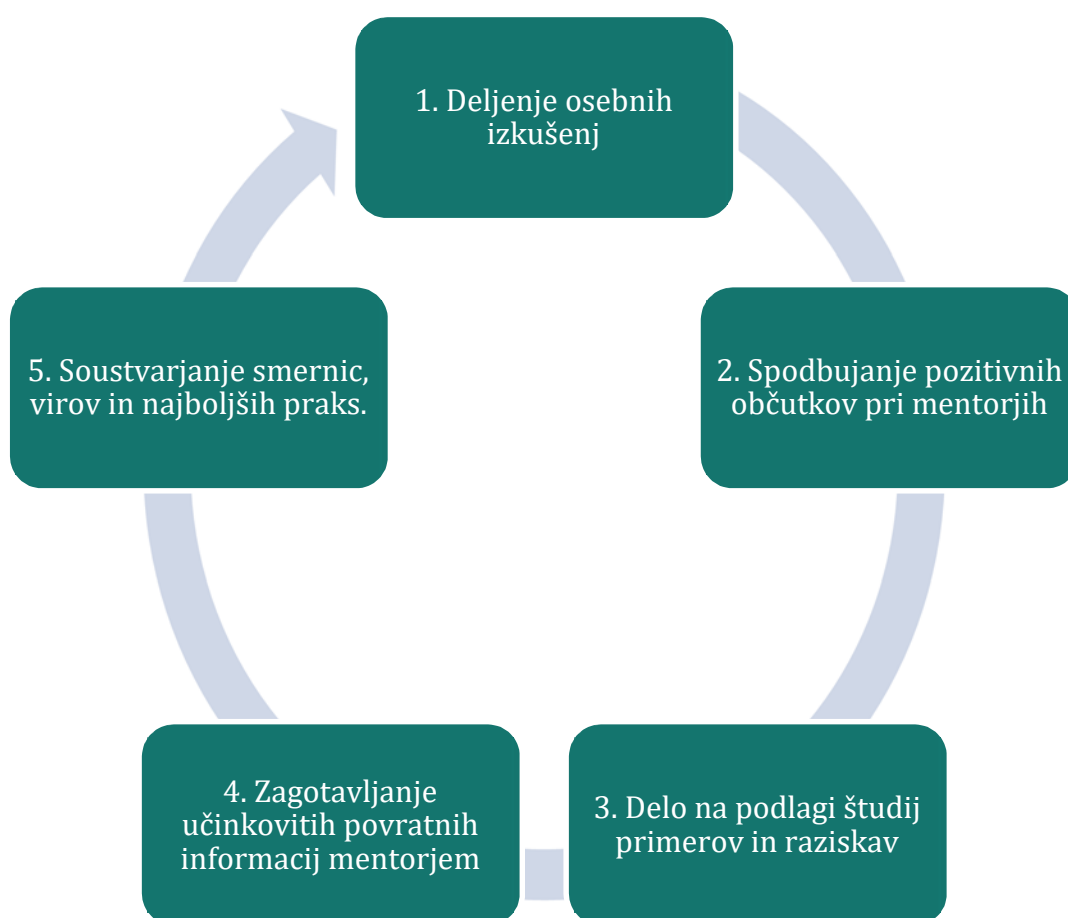
- **Pomembni mejniki:** Kaj bom na tej poti ponudil svojemu učitelju začetniku? Kaj od mene pričakuje učitelj začetnik? Kakšen je obojestranski napredek in kako ga bova spremljala?
- **Upravljanje časa in zavezanost:** Koliko časa naj izkušeni učitelj nameni mentorstvu? Koliko časa potrebuje učitelj začetnik?
- **Vrste in pogostost komunikacije:** Kako bova komunicirala? Kateri je najboljši način za vrednotenje najinega odnosa? Kako pogosto bova vrednotila najin odnos?
- **Končni cilji:** Kaj je potrebno storiti, da se proces izkustvenega učenja zaključil čim bolj uspešno? Kako izkušeni učitelj dojema uspešno mentorstvo? Kako učitelj začetnik dojema uspešno mentorstvo? Katere situacije bi lahko razumela (eden ali oba) kot rezultat neuspešnega procesa mentoriranja?

### REFLEKSIVA



## Priloga 41 - Razmislek o poti vzpostavljanja odnosov

Shema predstavlja možno pot za vzpostavljanje odnosov med izkušenimi učitelji.





## Priloga 42 - Načela uvajalnega programa za učitelje

### Modularnost

- Ni vam potrebno delati stvari po vrstnem redu.

### Prilagodljivost

- Vsa gradiva lahko prilagajate, naj vam služijo kot predloge.

### Cilj je odnos

- Dejavnosti in gradiva so v službi odnosa.

### Enostavna uporaba

- Vsa gradiva so predstavljena na podoben in predvidljiv način.

### Lastništvo

- Tako mentor kot učitelj začetnik program oblikujeta po svoje.

### Učitelji začetniki so aktivni

- Mentorstvo je dvosmerni proces, pri katerem učitelj začetnik poleg poslušanja in sprejemanja aktivno deluje.

## Priloga 43 - Predstavitev Uvajalnega programa za učitelje začetnike (TIP)

### ZGODOVINA PROGRAMA (IN KRATEK POGLED V PRIHODNOST)

*LOOP - Opolnomočenje osebnega, poklicnega in socialnega nenehnega razvoja učiteljev z inovativnimi programi medsebojnega uvajanja* je triletni projekt Erasmus+ KA3 Policy experimentation, ki povezuje 13 partnerskih organizacij iz sedmih evropskih držav in med drugimi partnerji vključuje tudi tri ministrstva s področja izobraževanja.

Glavna ideja programa je bila voditi **k sistemskim rešitvam in spremembam politike**, ki bi naredile učiteljski poklic bolj privlačen. Obenem lahko program prispeva k zmanjšanemu opuščanju učiteljske kariere v kasnejših fazah zaradi bolj pozitivnih izkušenj z začetnim uvajanjem na delovnem mestu.

Eden od glavnih vidikov projekta je razvoj programa za usposabljanje izkušenih učiteljev in razvoj programa uvajanja učiteljev začetnikov. Ta gradnik je namenjen boljšemu razumevanju kolegialnega sodelovanja.

Do razvoja programov je prišlo po obsežnih raziskavah (intervjujih, fokusnih skupinah in anketah), ki so bile opravljene v vseh partnerskih državah. Namen raziskave je bil opredeliti področja, ki potrebujejo dodatno podporo, oblikovati krovno zamisel o uvajalnem mentoriranju in določiti natančno strukturo potrebnih gradiv.

Primerjalnim poročilom sodelujočih partnerjev je sledila faza razvijanja gradiv. Ta so bila delno razvita na delavnicah soustvarjanja, na katerih so aktivno sodelovali in dajali povratne informacije učitelji začetniki, izkušeni učitelji, ravnatelji in uslužbenci na ministrstvu. Izvedena je bila tudi poskusna izvedba mentorskega programa skupaj s predstavitvijo TIP (uvodni program za učitelje) kot osebnega programa za krepitev zaposlenih.

**Na kateri točki se projekt nahaja trenutno?** Smo v fazi pilotnega testiranja. Shema faz projekta je sledeča:



Na tem mestu poudarimo, da obstoječih programov ne smemo obravnavati kot dokončnih. V prihodnjem obdobju bomo izvedli pilotno fazo, v kateri bomo med drugim preučili, kako bi lahko programe še izboljšali in povečali njihovo uporabnost.

Projekt LOOP se osredotoča na uvajalni proces, ki v ospredje postavlja odnos med izkušenim učiteljem in učiteljem mentorirancem. Čeprav je program za izkušene učitelje nekoliko bolj strukturiran in linearen, je osrednja ideja projekta dati izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom priložnost, da skupaj gradijo odnos in ga razvijajo na način, ki je koristen za obe karieri.

V tem smislu uvajalni program za učitelje začetnike ni zasnovan kot strogo organiziran program ali celo enoletni izpopolnjevalni program, ki ga je treba opraviti. Prej gre za modularni nabor virov, ki ga mentor in učitelj začetnik lahko uporabita, če v njem prepoznata doprinos k uvajalnemu programu. Namen tega gradnika je seznaniti izkušene učitelje z vsebino programa, njegovo strukturo in viri, da so pripravljeni na uporabo programa v praksi, ko ga bodo potrebovali.

Program implicira niz raznolikih modulov, ki pokrivajo širok spekter tem, ključnih za podporo učiteljem začetnikom. Module bodo uporabljali usposobljeni, formalno imenovani izkušeni učitelji. Predlagani moduli in z njimi povezane dejavnosti naj bi zapolnili vrzel med začetnim izobraževanjem učiteljev ter vključevanjem v učiteljski poklic in šolo. To pomeni, da moduli predstavljajo **prvi korak v učiteljevi karieri** in so namenjeni nudenju **osebne, socialne in strokovne podpore učiteljem začetnikom**, skupaj z viri, ki jim bodo pomagali pri izpolnjevanju najbolj perečih potreb, prepoznanih v obstoječih raziskavah.

Izjemno pomembno je, da se gradiva uporabljajo kot **podpora** izkušenim učiteljem in ne kot izključni program usposabljanja. Izkušeni učitelji naj, prilagodi gradiva potrebam učiteljev začetnikov in zahtevam okolja/situacije. Navsezadnje je to odnos, na katerem želimo graditi uvajalni proces.

Prednost programa je njegova modularna zgradba. Gradiva obravnavamo kot vabilo za izkušene učitelje in učitelje začetnike, kot **zbirko orodij s predlogi in pripravljenimi dejavnostmi, ki jih lahko šole in izkušeni učitelji izberejo in prilagodijo svojim najnujnejšim potrebam in dejanskemu stanju**. Gradivo je razvil konzorcij, ki ga sestavlja 13 partnerjev iz sedmih držav. Glede na raznolikost političnega konteksta in obstoječih okvirov izobraževanja, pripravništev in uvajanja v delo po vsej Evropi, je praktično nemogoče vzpostaviti bistvene skupne temelje. Zaradi tega morda nekateri moduli ne bodo prišli v poštev vsem, nekatere vsebine pa se lahko dojemajo celo kot podcenjevalne. Poudarimo, da je program želel pokriti čim več področij in ponuditi čim širši nabor orodij, tudi če bi jih morda potreboval le manjši del končnih uporabnikov programa.

Predlagane dejavnosti (aktivnosti) in dinamike so namenjene podpori učiteljem mentorjem in začetnikom pri organizaciji srečanj 1:1, pogovornim delavnicam, branju stokovnih besedil, vodenju razredne dinamike, samorefleksiji in samoocenjevanju.

Moduli so zasnovani tako, da so dovolj prilagodljivi, da jih je mogoče prilagoditi nacionalnim in lokalnim okoliščinam vsake države. Zato je ključnega pomena, da so tudi šole in izkušeni učitelji, ki uporabljajo programsko gradivo, prilagodljivi in proaktivni pri delu z njim:



1

Skrbno pregledati module in dejavnosti ter izbrati tiste teme in področja, ki so prednostne.

2

Čeprav so dejavnosti zasnovane kot samostojne in pripravljene za izvajanje, morajo mentorji te dejavnosti prilagoditi, kontekstualizirati in obogatiti s svojim posebnim kontekstom, šolsko kulturo in poklicnimi izkušnjami.

3

Predlagane dejavnosti so, kot rečeno, le prvi korak v širšem profesionalnem razvoju mentorjev in učiteljev začetnikov, zato je module mogoče in treba razširiti in jih povezati s sistemom stalnega profesionalnega razvoja, ki je prisoten v vsakem kontekstu.

Pomembno je, **da gradiva obravnavajo šole kot učeče se organizacije**. To pomeni, da opisane dejavnosti uvajalnega programa temeljijo na načelu sodelovalnega učenja v obliki medsebojnega/skupinskega učenja, strokovnih mrež, sodelovalnih učnih skupnosti in sodelovalnega učenja. Tako so v program vključeni vsi učitelji, ne le mentor in učitelj začetnik. Za izvajanje uvajalnega programa so odgovorni različni člani šole, s čimer se spodbuja skupna zavezanost podpora začetni fazi učiteljev pripravnikov.

Nazadnje, različni moduli vsebujejo elemente in dejavnosti, ki se namerno prekrivajo z drugimi moduli in dejavnostmi ter na njih medsebojno vplivajo. Namen razmeroma velikega števila modulov je zagotoviti raznolike sklope dejavnosti, ki se lahko uporabljajo **samostojno ali pa se delno ali v veliki meri kombinirajo z drugimi moduli. Tako se poglobi njihov učinek in se da prednost različnim pristopom, ki zahtevajo podobna vprašanja**. Naslednja tabela vsebuje pregled vsebine vsakega modula in povzema možne načine povezovanja med njimi:

Moduli	Kompatibilnost z naslednjimi moduli
1. Komplet za dobrodoščilo	Vsi moduli
2. Razvoj načrtovanja in določanje ciljev	3, 4, 5, 6 in 11.
3. Prepoznavanja motivacije in samorefleksija	2, 7, 8 in 11.
4. Avtoriteta in samozavest v razredu	3, 9, 10, in 12.
5. Vprašanja pritiska in stresa	3, 4, 6, 9, 10, 11 in 12.
6. Osebno in poklicno življenje	3, 4, 6, 9, in 8.
7. Stili poučevanja in uporaba IKT.	2, 8, 10, in 11.

8. Možnosti usposabljanja.	2, 6, in 13.
9. Vodenje razreda in določanje discipline	4, 7, 10, in 11.
10. Ravnanje z različnimi učenci	4, 7, 12, 13, in 14.
11. Ocenjevanje in dajanje povratnih informacij	2, 3, 7, in 9.
12. Delo s starši	4, 5, in 10.
13. Sodelovanje z drugimi (lokalnimi) deležniki	8, 10, in 14.
14. Upravne in tehnične obveznosti, okvir EU za sodelovanje na področju izobraževanja	10 in 13.

Zadnja pripomba se nanaša na vlogo učiteljev začetnikov. **Namen tega uvajalnega programa je podpirati, motivirati in izzvati učitelje začetnike na način, da lahko ti aktivno sodelujejo pri izvajanju dejavnosti. Učitelji začetniki lahko sodelujejo pri izbiri dejavnosti, predlagajo načine za njihovo izbiro in morebitne prilagoditve.** Ključno je, da izkušeni učitelji te dejavnosti predstavijo dejavnosti kot povabilo učiteljem začetnikom, da izrazijo svoje mnenje v vsakem koraku mentorskega procesa. Prednost naj se da odprti razpravi, v katero je, kadar je to mogoče, vključeno celotno šolsko osebje.

## STRUKTURA PROGRAMA

Čeprav je eden od glavnih konceptov TIP-a njegova modularnost, je predstavljena struktura smiselna in narejena z razlogom. Pri razmišljanju o smiselni organizaciji modulov smo se odločili, da se v prvem segmentu program osredotoči na učitelja začetnika, učitelj začetnik pa se najprej osredotoči na notranjo osebno refleksijo - kot nekakšen delovni naslov "jaz v svoji novi vlogi". Naslednji del modulov se nanaša na neposredni predmet učiteljevih obveznosti - razred, kar bi lahko imenovali »jaz v razredu«. Ko sta notranja in neposredna zunanja okolica urejeni, se osredotočimo na svet izven učilnice. .

VZPOSTAVITEV OKOLJA	JAZ V VLOGI UČITELJA	JAZ V RAZREDU	SVET IZVEN RAZREDA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Komplet za dobrodošlico</li> <li>• 2. Razvoj načrtovanja in določanje ciljev</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3. Prepoznavanje motivacije in gonilne sile ter samorefleksija</li> <li>• 4. Avtoriteta in samozavest v razredu</li> <li>• 5. Vprašanja pritiska in stresa</li> <li>• 6. Osebno in poklicno življenje</li> <li>• 7. Stili poučevanja, uporaba IKT.</li> <li>• 8. Možnosti usposabljanja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9. Vodenje razreda in določanje discipline</li> <li>• 10. Ravnanje z različnimi učenci</li> <li>• 11. Ocenjevanje in dajanje povratnih informacij</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12. Delo s starši</li> <li>• 13. Sodelovanje z drugimi (lokalnimi) deležniki</li> <li>• 14. Upravne in tehnične obveznosti, okvir EU za sodelovanje na področju izobraževanja</li> </ul>

Vsi moduli so strukturirani na enak in predvidljiv način. Vsak modul ima "predlogo" ali splošni opis, ki povzema vsebino modula in navodila za njegovo izvajanje. Zraven "predloge" ima vsak modul poglobljeno vsebino (priloge), ki vsebuje metode in delovne liste za vaje ali obrazce za samoanalizo.

Predloga je kratek dokument (tri do pet strani), v kateri izkušen učitelj najde informacije za uporabo gradiva.

Vsaka predloga ima najprej opredeljen cilj in učne rezultate. Sledi preglednica, v kateri so prikazana vsa razvita gradiva. Spodaj je prikazan primer tabele prvega modula TIP, » komplet dobrodošlice«.



ELEMENT	CILJNA SKUPINA	VRSTA VIRA	ČAS ZA VIRE	PODROČJE
<b>1.1 Kontrolni seznam za vodje šol</b>	vodje šol (ob podpori izkušenih učiteljev).	kontrolni seznam/seznam	30 min za pregled; (različni načini izvajanja)	Birokratski/upravni
<b>1.2 Kontrolni seznam za izkušenega učitelja</b>	izkušeni učitelj	kontrolni seznam/list	30 min za pregled; (različni načini izvajanja )	Birokratski/upravni
<b>1.3 Praktični komplet za dobrodošlico</b>	izkušeni učitelj (tudi vodja šole)	seznam/primer najboljše prakse	15 min za pregled; (različni načini izvajanja )	Socialni/kulturni
<b>1.4 Vodnik za vzpostavitev odnosa med izkušenim učiteljem in učiteljem začetnikom</b>	izkušeni učitelj	vodnik	60 min za pregled; 90 min za izvajanje z učiteljem začetnikom	Socialni/kulturni, Pedagoški/didaktični
<b>1.5 Načrt poklicnega in socialnega vključevanja učitelja začetnika</b>	izkušeni učitelj (po možnosti posvetovanje z učiteljem začetnikom )	seznam	45 min za pregled; izvedljivo z vodnikom 1.4	Socialni/kulturni
<b>1.6 Sporazum o spremljanju</b>	izkušeni učitelj in učitelj začetnik	formaliziran dokument o sporazumu	15 min za pregled; izvedljivo z navodilom 1.4	Birokratski/upravni
<b>1.7 Zakaj sem tukaj?</b>	učitelj začetnik (po možnosti pregled z izkušenim učiteljem)	vprašalnik	60 min za individualno uporabo; izvedljivo s priročnikom 1.4	Pedagoški/didaktični

Za tabelo so vsa razvita gradiva predstavljena v odstavku, tako da izkušeni učitelj natančno ve, kakšna je vsebina in narava posameznega gradiva. Vsebini sledi pripovedno oblikovan predlog za izvedbo celotnega modula.





## Vsebina modulov

### MODUL 1 - KOMPLET ZA DOBRODOŠLICO

Prvi modul ponuja orodja za vodstvo šole, izkušene učitelje in dobrodošlico za učitelje začetnike. Kontrolni sezname so namenjeni lažjemu načrtovanju, vodenju, spremljanju, ne pa nadzoru. Najpomembnejša značilnost tega modula je vzpostavljanje odnosov z vodstvom šole, izkušenim učiteljem in drugimi sodelavci. V njem najdete razvoj poklicnega načrta, načrt za poklicno in socialno vključevanje učitelja začetnika, načine dogovarjanja med učiteljem začetnikom in izkušenim učiteljem ter iskanje odgovora na vprašanje "Zakaj sem tukaj?" Orodja tega modula pomagajo učitelju začetniku, da ozavesti svojo vlogo, stopi v stik s svojimi pričakovanji in primerno ovrednoti svoj napredek.

### MODUL 2 - PREPOZNAVANJE MOTIVACIJE IN ZAGONA TER SAMOREFLEKSIJA

Cilj tega modula je dvojen. Kot prvo želi modul voditi posameznika k učiteljski karieri. To naredi s predstavitvijo načinov za vzpostavitev motivacije h karieri učitelja kot je to razvidno kot je to razvidno iz ustrezne strokovne literature. Drugi cilj je spodbuditi učitelje začetnike, da na podlagi predstavitve razmislijo o svojih vzgibih in v prihodnosti pripravijo načrt poklicne poti za ohranjanje visoke učiteljske motivacije za nadaljnjo kariero.

Modul vključuje seznam kratkih videoposnetkov drugih učiteljev, ki opisujejo, kdaj in zakaj so se odločili postati učitelji, smernice za pogovor med izkušenimi učitelji in učitelji začetniki, vprašalnik o dejavnostih, ki vplivajo na odločitev za poklic učitelja, motivacijska orodja in seznam idej za ohranjanje notranje motivacije.

### MODUL 3 - RAZVOJ NAČRTOVANJA IN DOLOČANJE CILJEV

Modul nudi podporo učitelju začetniku pri pridobivanju kompetenc, ki mu bodo omogočile postopno neodvisnost in samostojnost za doseganje poklicnih ciljev. Zelo priporočljivo je, da mentor sam pregleda in izpolni predlagane obrazce: tematske enote iz programov uvajanja; seznam šolskih dejavnosti, ki jih mora učitelj opraviti; akcijski načrt.

### MODUL 4 - AVTORITETA IN ZAUPANJE V RAZREDU

Modul najprej predstavi merila avtoritete in zaupanja v razredu. Nato predstavi predloge za razpravo z učiteljem začetnikom, ki jo vodi izkušeni učitelj. Kot orodja so dodani vprašalnik za učence, samorefleksija za učitelja začetnika in anketa o samozavesti ter zadovoljstvu učitelja začetnika.

### MODUL 5 - VPRAŠANJA PRITISKOV IN STRESA

Modul temelji na dejstvu, da je delo učitelja pod nenehnim pritiskom in stresom. Učiteljeva naloga je, da se nauči obvladovati te pritiske in se preventivno pripravi nanje. V modulu so navedene bistvene informacije o stresu in njegovih posledicah. Sledi predstavitev zanimivih in prijetnih dejavnosti, ki jih lahko učitelj začetnik in izkušeni učitelj izvajata kot preventivni ukrep za zmanjšanje stresa. Priporočamo, da izkušeni učitelj dejavnosti najprej izvede sam in jih šele nato predlaga učitelju začetniku.

V posebni prilogi je obravnavana tudi izgorelost, s katero se sooča vse več učiteljev. Modul ponuja tudi orodja, kot so vprašalnik o stresu, dnevnik spremljanja stresorjev, dnevnik hvaležnosti in obrazec za organizacijo dela. Na voljo so tudi orodja za izkušene učitelje in učitelje začetnike, s katerimi lahko izmerijo svojo stopnjo izgorelosti. Če je mogoče, lahko pri izvajanju tega modula sodeluje šolski psiholog.



## MODUL 6 - OSEBNO IN POKLICNO ŽIVLJENJE

Namen tega modula je preučiti vpliv usklajevanja poklicnega in osebnega življenja na uspešnost učiteljev. Modul ponuja orodja, s katerimi lahko učitelji začetniki od začetka svoje poklicne poti razmišljajo o ravnovesju med poklicnim in osebnim življenjem ter pri tem upoštevajo zadovoljstvo pri poučevanju kakovosti svojega osebnega življenja. Modul poudarja negativen vpliv neuravnotežene učiteljske kariere na družinsko življenje (stres, telesne težave, težave v odnosih, neetično vedenje, motnje v družini, slabša uspešnost). Cilj modula je pomagati učiteljem začetnikom, da se naučijo, kako pravilno upravljati svoj čas in biti učinkovitejši pri svojem delu in tako doseči boljše rezultate. Pri tem pomaga določanje prednostnih nalog, postavljanje natančnih in dosegljivih ciljev ter boljša komunikacija s sodelavci.

## MODUL 7 - STILI POUČEVANJA, UPORABA IKT, UPORABA/RAZVOJ PODPORNH GRADIV PRI POUČEVANJU IN RAZLIČNI PRISTOPI K POUČEVANJU V OKVIRU SPECIALNIH PEDAGOGIK

Cilj tega modula je preučiti uporabo in razvoj orodij IKT in različne pristope k poučevanju. V modulu je na voljo veliko uporabnega gradiva in pristopov, ki bodo učitelju začetniku koristili pri interakciji z učenci (in tudi z mentorjem). Modul učitelju začetniku zagotavlja metode izvajanja in praktične pristope, dostop do predlog in vodnikov, načine reševanja težav pri uporabi orodij IKT, povezovanje novih metod poučevanja s tradicionalnimi, primere dobrih praks, spletna orodja za interaktivno učenje, komunikacijo, ustvarjanje vsebin itd.

## MODULE 8 - MOŽNOSTI USPOSABLJANJA

Modul učiteljem začetnikom zagotavlja trdne temelje, na katerih lahko gradijo svoj stalni strokovni razvoj. Hkrati ponuja konkretne korake in smernice, ki zajemajo tako zunanje/upravne zahteve za njihov razvoj kot notranje/psihološke spodbude, ki jih lahko uporabijo individualno ali v sodelovanju z drugimi učitelji. V modulu se učitelji začetniki učijo zastavljati in uresničevati sebi primerne cilje. Poleg tega je eden od ciljev pokazati učiteljem, da imajo možnosti za nadaljnje usposabljanje na ravni EU na različnih pedagoških področjih.

Orodja vključujejo vprašalnik za samorefleksijo o poklicnem razvoju učitelja začetnika in kontrolni seznam za poklicni razvoj. Orodja lahko učitelji začetniki uporabljajo samostojno. V pomembnih obdobjih njihove poklicne poti služijo kot opomnik za samoocenjevanje in kot podlaga za razpravo o njihovi poklicni poti z izkušenimi učitelji ter kolegi.

Modul vsebuje koristne nasvete za izkušene učitelje: izbira poklicne poti, primeri načrtovanja, izkušnje učiteljev, teme in vprašanja za vodenje razprave z učiteljem začetnikom.

## MODUL 9 - VODENJE RAZREDA IN DOLOČANJE DISCIPLINE

V tem modulu so učiteljem začetnikom na voljo smernice za ravnanje s pravili in situacijami v šolskem okolju. Opremljen je s primeri obvladovanja psiholoških in didaktičnih značilnosti vodenja razreda. V ta namen so na voljo tudi smernice za zunajšolske dejavnosti. Modul vključuje: gradivo za delavnico mehkih veščin, v katerem so navedeni vsi materiali potrebni za izvedbo dejavnosti in vaj. Modul je sestavljen iz štirih makro poglavij. V prvem so opredeljene značilnosti in izvajanje razrednih pravil s poudarkom na korektivnih ukrepih za slabo vedenje. Drugo poglavje opredeljuje postopke v razredu. Zadnji dve poglavji vsebujeta obrazec za samooceno (za mentorja in učitelja začetnika) in evidenčni list za vodenje razreda (za mentorja).



## MODUL 10 - OBRAVNAVA UČENCEV S POSEBNIMI POTREBAMI

Modul pomaga učiteljem začetnikom spoznati glavne kategorije učencev z različnimi potrebami in jim ponuja raznolike praktične pristope za učinkovito odzivanje na njihove potrebe. V modulu najdete vprašalnik za samorefleksijo o različnosti, orodje za prepoznavanje različnih vrst izkušenih učiteljev in smernice za razpravo z mentorjem.

## MODUL 11 - OCENJEVANJE IN DAJANJE POVRATNIH INFORMACIJ

Ocenjevanje in dajanje povratnih informacij sta dva ključna elementa poučevanja. Ocenjevanje je treba obravnavati kot stalno in ga vključiti v napredovanje, ki ga učenci dan za dnem dosejajo v razredu. Zato so dobre povratne informacije o vseh dejavnostih, ki jih učenci opravljajo, bistvene za dober napredek in uspešnost šole.

Modul pomaga učitelju začetniku, da se nauči ocenjevati in dajati povratne informacije učencem. Prav tako pomaga izkušenemu učitelju pri dajanju povratnih informacij učitelju začetniku.

## MODUL 12 - DELO S STARŠI

Modul pomaga pripraviti učitelja začetnika na optimalno interakcijo s starši in zakonitimi skrbniki učencev. Namen modula je osvežiti pedagoške, metodološke in socialne strategije, ki so bile morda spregledane pri začetnem usposabljanju učiteljev. Ponuja konkretna orodja, ki jih lahko učitelj uporabi za boljše povezovanje s starši.

Modul ponuja predpise in primere dobrih praks pri delu s starši. To vključuje učinkovito in profesionalno komunikacijo s starši, razvijanje svojega sloga za delo s starši in razvijanje pozitivnega odnosa z njimi, predloge za organizacijo srečanja s starši, predloge za odzivanje na različne situacije in zahteve staršev ter primere načrtovanja skupnih dejavnosti s starši in njihovimi otroki.

Izkušeni učitelj je v tem modulu zelo pomemben, saj je on tisti, ki deli svoje izkušnje pri delu s starši. Izkušeni učitelj naj podpira učitelja začetnika in mu pomaga pri razvijanju teh spretnosti.

Modul ponuja teoretično predstavitev različnih profilov staršev in načinov dela z njimi. Predstavlja različne reakcije in miselne scenarije, s katerimi se lahko učitelj začetnik sreča pri delu s starši.

V prilogi modula najdete delovni list, v katerega zapiše izkušnje, dobre prakse, pravila in predpise. Modul usmerja vprašanja, probleme in ustrezne teme ter strukturo pogovora, ki jo lahko izkušeni učitelj uporabi zalažjo komunikacijo s starši.

Del dokumenta obravnava tudi upravni in pravni okvir interakcije/odnosa med učiteljem in starši, pri čemer so poudarjene učiteljeve obveznosti, pa tudi, pogosto zapostavljene in zato ključne za omembo, učiteljeve pravice v zakonodajnem okviru, ki jih pomagajo varovati pri njihovem delu.

Priročnik za srečanja s starši je zbirka predlog, ki vključujejo orodjain psihološke/sociološke strategije za vodenje različnih vrst uradne komunikacije med učiteljem in starši, skupinskega dela, predstavitev v razredu in individualnih pogovorov o otrocih.



### MODUL 13 - DELO Z DRUGIMI LOKALNIMI DELEŽNIKI

Namen tega modula je učiteljem začetnikom ponuditi uvodne informacije o prepoznavanju ključnih deležnikov v šolskem okolju in o pomenu sodelovanja z njimi. Vsebuje merila za ugotavljanje, kdo so pomembni deležniki, s katerimi je mogoče ustvariti dodano vrednost izobraževalnega sistema. Predstavljene so tudi dobre prakse, ki izstopajo pri sodelovanju več deležnikov v šolskem izobraževalnem sistemu. Modul vključuje tudi kontrolni seznam lokalnih deležnikov v šolskem okolju in seznam vseh pomembnih deležnikov v izobraževalnem sistemu.

Za izkušene učitelje je na voljo vodnik za predstavitev sodelovanja z lokalnimi deležniki oziroma orodje za pomoč izkušenemu učitelju pri pripravi predstavitve za učitelje začetnike.

### MODUL 14 - UPRAVNE IN TEHNIČNE OBVEZNOSTI, EVROPSKI OKVIR ZA SODELOVANJE NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA IN DEJAVNOSTI RAZŠIRJANJA ZNANJA V OKVIRU UČITELJSKEGA POKLICA

Cilj modula je okrepiti sposobnost učiteljev začetnikov, da se soočijo z upravnimi zahtevami in potrebno birokratsko dokumentacijo ter odpreti širši pogled na mednarodno izobraževalno okolje. V tem modulu se učitelj začetnik sooča z administrativnimi nalogami šole, vodenjem šolske dokumentacije, izobraževalnim okoljem za svoj poklic, pisanjem in izvajanjem izobraževalnih projektov ter možnostmi in priložnostmi za povezovanje s kolegi iz vse Evrope, kakor tudi možnostmi razširjanja svojih dejavnosti na šolsko-lokalno-nacionalni ravni.

Modul vključuje kontrolni seznam poročil (in drugih dokumentov, ki jih mora pripraviti učitelj, vodnik za vzpostavitev in predstavitev repozitorija), uvod v mednarodno okolje (vključno s programoma Erasmus+ KA1 in KA2, mrežo eTwinning), seznam organizacij, ki sodelujejo s šolo, primere dobre prakse, podatke, vodnik za prijavo, predlogo za načrtovanje mednarodnih projektov s kontrolnim seznamom - je interaktivno orodje, ki združuje dialogna polja s strukturo diagramov in učitelje vodi po logični, lahko sledljivi poti vseh korakov pri načrtovanju in prijavi projekta. Predloga sledi pristopu od spodaj navzgor in učiteljem pomaga razviti projektno idejo od abstraktnega vprašanja/problema/cilja do konkretnih ukrepov in projektnih dejavnosti.



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



# INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and  
Science of Portugal



Ministry of Education, Science and  
Sport, Republic Slovenia



Instituto Educativa Política (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

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL  
CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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

The creation of this publication has been co-funded by the Erasmus+ grant program of the European Union under grant no. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. This publication reflects the views only of the author. Neither the European Commission nor the project's national funding agency are responsible for the content or liable for any losses or damage resulting of the use of this publication.

