



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



LOOP UVAJALNI PROGRAM ZA UČITELJE ZAČETNIKE- Prepoznavanje motivacije in gonilne sile ter samorefleksija

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

Η δημιουργία της παρούσας δημοσίευσης συγχρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα επιχορηγήσεων Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της επιχορήγησης υπ' αριθ. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Η παρούσα δημοσίευση αντανακλά μόνο τις απόψεις του συντάκτη. Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε ο εθνικός οργανισμός χρηματοδότησης του έργου φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για το περιεχόμενο ή για τυχόν απώλειες ή ζημιές που ενδέχεται να προκληθούν από τη χρήση της παρούσας δημοσίευσης.

© Avtorske pravice 2021 Partnerstvo LOOP

Ta dokument se ne sme kopirati, razmnoževati ali spreminjati, v celoti ali delno, za noben namen brez pisnega dovoljenja partnerstva LOOP. Poleg tega je treba navesti avtorje dokumenta in vsak ustrezen del izjave o avtorskih pravicah.

Vse pravice pridržane.

Ta dokument se lahko spremeni brez predhodnega obvestila.



Ta projekt je licenciran pod [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

3. Prepoznavanje motivacije in gonilne sile ter samorefleksija

A. Kakšna je glavna ideja/cilj/objektiv tega modula?

Cilj tega modula je dvojen. Prvič, predstaviti vse glavne poklicne vzgibe (motivacije), ki lahko nekoga vodijo k učiteljski karieri, kot je razvidno iz ustrezne raziskovalne literature. Drugič, spodbuditi učitelje začetnike, da na podlagi te predstavitve razmislijo o svojih zagonih in pripravijo načrt poklicne poti za ohranjanje visoke motivacije kot učitelji v prihodnjih letih.

B. Pričakovani učni izidi:

Ob koncu tega modula bodo učitelji začetniki in izkušeni učitelji znali:

- poimenovati in razvrstiti v širše kategorije glavne razloge (motive) za učiteljsko kariero,
- ugotoviti, kateri od teh razlogov ustrezajo njihovim situacijam;
- opredeliti konkretne strokovne korake za ustvarjanje in ohranjanje visoke motivacije v poklicu.

C. Dejavnosti, predstavitve in drugo gradivo, vključeno v modul:

ELEMENT	Ciljno občinstvo	Vrsta vira	Čas za vire	Področje
3.1 Pričevanja	Mentor in učitelj začetnik	Seznam videoposnetkov Youtube	10 min	Emocionalno
3.2 Priročnik za razpravo mentorjev o osebnih vzgibih za poklic učitelja	Mentor	Priročnik	1 ura	Emocionalno
3.3 Pregled literature o glavnih poklicnih vzgibih za poklic učitelja	Mentor in/ali učitelj začetnik	Teoretična predstavitev	45 min	Emocionalno
3.4 Dejavniki, ki vplivajo na lestvico izbire poučevanja	Mentor in učitelj začetnik	Vprašalnik za samorefleksijo	1 ura	Emocionalno
3.5 Zamisli za vodstvo šole in mentorje, da motivirajo učitelje začetnike	Vodja šole in mentor	Seznam idej, Kontrolni seznam za ocenjevanje, kako spodbudna je šolska klima za učitelja začetnika	30 min	Emocionalno
3.6 Priročnik za razpravo mentorjev o pričakovanjih učiteljev začetnikov	Mentor	Priročnik	1 ura	Emocionalno
3.7 Seznam s konkretnimi idejami o načinih za ohranitev visoke notranje motivacije	Mentor in/ali učitelj začetnik	Seznam	30 min	Emocionalno

3.1 Pričevanja je kratka zbirka YouTube videoposnetkov, ki govorijo o motiviranju za učiteljski poklic. Videoposnetki so kontekstualizirani in si jih lahko učitelj začetnik in mentor ogledata samostojno ali skupaj kot nekakšno dejavnost za prebijanje ledu.

3.2 Priročnik za razpravo mentorjev o osebnih vzgibih za poklic učitelja je kratek priročnik za pripravo razprave o osebnih vzgibih za poklic učitelja in podrobnosti o uporabi nekaterih drugih segmentov modula.

3.3 Pregled literature o glavnih poklicnih vzgibih za poklic učitelja je zgoščena teoretična predstavitev, ki temelji na (nedavnih) raziskavah na tem področju in lahko ponudi veliko osnovnega znanja, ki ga mentor lahko predstavi učitelju začetniku med razpravo ali pa ga učitelj začetnik in mentor prebereta ločeno in o njem skupaj razpravljata.

3.4 Lestvica dejavnikov, ki vplivajo na izbiro poučevanja je poglobljen vprašalnik, prilagojen na podlagi dela Watta in Richardsona, ki pomaga določiti vzgibe za učiteljsko delo. Na koncu vprašalnika je tudi orodje za interpretacijo.

3.5 Ideje za vodstvo šole in mentorje za motivacijo učiteljev začetnikov je seznam morebitnih motivacijskih elementov, s katerimi lahko mentorji ali celo vodstvo šole pomagajo ustvariti prijaznejše okolje za učitelje začetnike. Kot tak se lahko uporablja tudi kot orodje za ocenjevanje.

3.6 Priročnik za razpravo mentorja o pričakovanjih učiteljev začetnikov je krajši priročnik, ki mentorju pomaga strukturirati razpravo o pričakovanjih učitelja začetnika.

3.7 Seznam s konkretnimi idejami o načinih za ohranjanje visoke notranje motivacije je seznam, ki ima širšo vrednost in podrobno opisuje nekatere možne rešitve za situacijo, v kateri bi se učitelj začetnik (ali kateri koli drug učitelj) znašel v položaju pomanjkanja motivacije.

D. Predlog za izvajanje modula

Na začetku uvajalnega procesa je treba pregledati seznam idej za vodstvo šole in izkušene učitelje za motiviranje učiteljev začetnikov (3.5) in razmisliti o morebitnih konkretnih izvedbah na ravni šole. (Ta seznam lahko pozneje služi kot oblika ocene, s katero se ugotovi, ali je šoli uspelo ustvariti prijazno in spodbudno okolje za učitelje začetnike).

V pripravah na srečanje in skupno razpravo lahko mentor pregleda video pričevanja (3.1), ki jih lahko uporabi kot dejavnost za prebijanje ledu (poseben poudarek je treba nameniti razlogom, ki so jih učitelji, predstavljeni v videu, navedli za vstop v poklic), in teoretično predstavitev (3.3) najnovejših raziskav na tem področju. Mentor, lahko povabi učitelja začetnika k pregledu ene ali vseh dejavnosti.

Jedro modula je razprava, organizirana po vodniku (3.2). Med razpravo lahko učitelj začetnik in mentor izpolnita vprašalnik "Lestvica dejavnikov, ki vplivajo na izbiro poučevanja" (3.4) in o njem razpravljata. Primerjata svoje odgovore in o njih razmišljata na podlagi svojih odgovorov v prvem delu razprave. Mentor in učitelj začetnik se lahko pogovorita tudi o pričakovanjih glede njunega procesa v skladu z navodili (3.6).

Če je v kateri koli fazi potrebno, seznam idej za ohranjanje motivacije (3.7), ki se lahko izvaja neodvisno od preostalega dela modula, ponuja nekaj idej za korekcijo.

3.1 Pričevanja

Kdaj ste se odločili postati učitelj?

<https://www.youtube.com/watch?V=ybrfqkvmo0o> (3:25)

Zakaj ste se odločili postati učitelj?

<https://www.youtube.com/watch?V=p5uyandg6b4> (0:50)

<https://www.youtube.com/watch?V=pizicmu66gk> (1:44)

<https://www.youtube.com/watch?V=ubcii6hy14s> (0:59)

3.2 Priročnik za razpravo z mentorjem

A.

Mentor in učitelj(ica) začetnik(ica) si izmenjata izkušnje o naslednjih temah:

- Kdaj sem se odločil postati učitelj?
- Kaj me je najbolj spodbudilo, da sem postal učitelj?
- Kakšen je bil odziv mojega socialnega okolja, ko so izvedeli, da sem se odločil postati učitelj?
- Ali sem imel druge možnosti, kot da postanem učitelj? Zakaj se nisem odločil za te možnosti?
- Kako zahteven se mi je zdel učiteljski poklic, ko sem se odločil postati učitelj?
- Katera izkušnja je najbolj pretresla moj občutek samozadostnosti?
- V kolikšni meri so se moji motivi/pričakovanja spremenili, odkar je sem postal učitelj?

B.

Po razpravi o zgoraj navedenih temah tako mentor in začetnik ločeno izpolnita vprašalnik "Lestvica dejavnikov, ki vplivajo na izbiro poučevanja" (Watt in Richardson 2007) in primerjata svoje odgovore ter o njih razmišljata na podlagi svojih odgovorov v delu A vodnika.

Tako mentorji kot učitelji začetniki naj se pri analizi svojih odgovorov oprejo na Dodatek na koncu tega priročnika. Dejavniki, omenjeni v modelu izbire ustreznosti, ki je predstavljen v dokumentu, se nanašajo na poklicna gonila učiteljev, vključena v ta modul.

3.3 Pregled literature o glavnih poklicnih gonilnih silah za poklic učitelja

3.3.1. Modeli, ki opisujejo glavne poklicne vzgibe za poklic učitelja

Raziskovanje motivacije za vstop v učiteljski poklic je še posebej pomembno, saj je motivacija bistvena pri pojasnjevanju, zakaj se (študenti) učitelji odločijo, da bodo ostali ali opustili izobraževanje učiteljev ali učiteljski poklic (Bruinsma in Jansen 2010; Roness 2011; Watt in Richardson 2007, 2012).

Kyriacou in Kobori (1998) sta v eni prvih in najvplivnejših študij na tem področju ugotovila, da obstajajo trije glavni razlogi za izbiro učiteljske kariere.

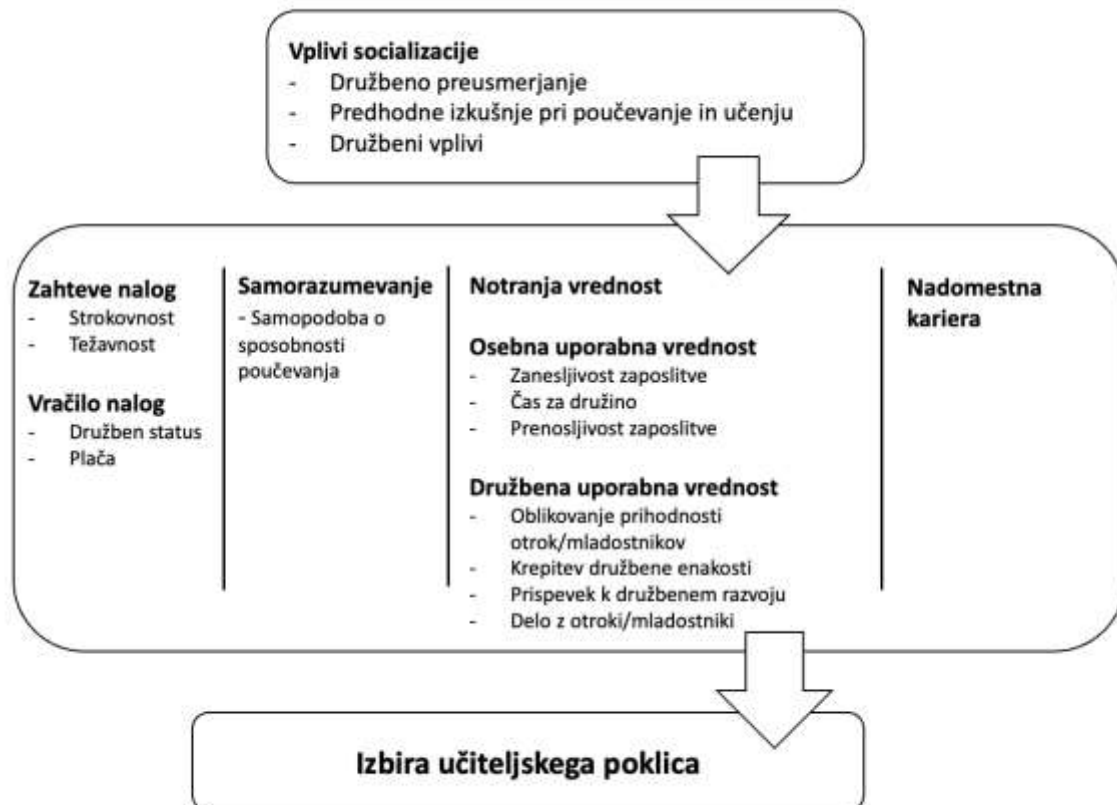
Prvi so **altruistični razlogi**, ki se nanašajo na prepričanje, da je poučevanje družbeno koristno in pomembno delo, ki ga navdihuje želja pomagati otrokom do uspeha, povečati ambicije mladih v slabšem položaju in na splošno prispevati k boljši družbi.

Drugi, **notranji razlogi** se nanašajo na nekatere vidike poučevanja, ki učitelju prinašajo notranjo nagrado, kot so občutek zadovoljstva ob poučevanju, želja po izzivih, potreba po samorazvoju ter iskreno zanimanje za uporabo svojega znanja in izkušenj.

Tretji, **zunanji razlogi** se večinoma nanašajo na nagrade, kot so daljši dopust, boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, višina plače in statusa, gotovost zaposlitve itd. Slednje potrjujejo številne študije (Kyriacou idr. 1999; König in Rothland 2012; Kyriacou in Coulthard 2000; Roness in Smith 2010).

Richardson in Watt (2006) sta bolj sistematično oblikovala celovito lestvico za merjenje dejavnikov, ki vplivajo na poučevanje, znano kot "dejavniki, ki vplivajo na izbiro poučevanja" (Model izbire ustreznosti) (glej del B v Dodatku C). Na sliki 1 je shematično predstavljen Model izbire ustreznosti. Danes sta okvir in lestvica Modela izbire ustreznosti mednarodno priznana. Od prvih študij v Avstraliji je bila lestvica Modela izbire ustreznosti prevedena in preizkušena z naraščajočo lestvico, ugotovljeno v začetni primerjavi štirih držav (Watt in Richardson., 2012), potrjena pa je bila v več državah (Avstralija, Turčija, ZDA, Ljudska republika Kitajska, Nizozemska, Hrvaška, Norveška, Nemčija in Švica (za povzetek glej Watt in Richardson, 2012).

Model izbire ustreznosti predstavi tri glavne razrede vrednot (**notranja vrednost, osebna uporabna vrednost in družbena uporabna vrednost**) ter **samopodobo in zaznave nalog, ki so povezane z izbiro poučevanja**. To predstavlja osrednji del modela (glej desni srednji del modela na sliki 1).



Slika 2: Model izbire ustreznosti. Watt in Richardson.

Notranja vrednost se nanaša na veselje do poučevanja in zanimanje zanj. **Osebna uporabna vrednost** se nanaša na zunanje motivacije, kot so gotovost dela, prenosljivost dela in čas za družino. **Družbena uporabna vrednost** se nanaša na altruistične motive, kot so oblikovanje prihodnosti otrok in mladostnikov, krepitev družbene enakosti in družbeni prispevek.

Del tega modela je tudi **posameznikovo dojetje lastnih učiteljskih sposobnosti ter dojetje nalog**, kot so **zahteve** (zahtevnost in potrebno strokovno znanje) in **koristi** (plača in družbeni status), povezane s poklicem učitelja.

Model prav tako vsebuje **neprilagojeno motivacijo za izbiro poučevanja kot rezervnega poklica ter** bolj temeljne **družbene vplive na izbiro poklica**, kot so posameznikove predhodne izkušnje s poučevanjem in učenjem ter vplivi pomembnih drugih. Kot spremenljivko rezultata model predstavlja zadovoljstvo z izbiro poučevanja (Watt in Richardson 2007, 2012) in posledično dodatno poklicno udejstvovanje in želje po poklicnem razvoju (ang. PECD) (glej Watt in Richardson 2008).

Watt in drugi (2012) so z uporabo Lestvice izbire ustreznosti v meddržavni študiji, ki je vključevala Avstralijo, ZDA, Nemčijo in Norveško, ugotovili, da imajo učitelji na splošno več podobnosti kot razlik v motivaciji za izbiro učiteljskega poklica, pri čemer so najvišji motivi notranja vrednost, zaznana sposobnost poučevanja, želja po družbenem prispevku, pozitivne predhodne izkušnje s poučevanjem in učenjem ter želja po delu z otroki in/ali mladostniki.

V nadaljevanju podrobneje obravnavamo vsako komponento modela izbire ustreznosti, kot je prikazan na sliki 1.

Vplivi družbe:

Družina, prijatelji in vzorniki močno vplivajo na odločitev za učiteljski poklic. Tovrstni vplivi so še posebej pomembni za tiste, ki se odločijo za poučevanje, saj raziskave kažejo, da se izbira učiteljskega poklica zgodi že zgodaj v življenju, običajno v šolskih letih (McKenzie idr. 2014). Lovett (2007), ki je izvedel mešano raziskavo z mešano metodo, v kateri je sodelovalo 57 novozelandskih osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev pripravnikov, je kot ključne vplive na novozelandske učitelje pripravnike opredelil družino in prijatelje (vključno z vzorniki). Mnogi od teh učiteljev so pred začetkom dela imeli družinske člane ali bližnje sorodnike, ki so bili učitelji ali navdihujoče vzornike, ki so imeli pomembno vlogo pri vplivanju na njihovo odločitev, da postanejo učitelji. Vpliv drugih, vključno z družino, prijatelji in vzorniki (v obliki predhodnih učnih izkušenj), je bil pomemben tudi v kvantitativni avstralski študiji Manuela in Hughesa (2006), v kateri je sodelovalo 79 učiteljev pripravnikov, v kvantitativni študiji Floresa in Niklassona (2014), v kateri je sodelovalo 269 študentov učiteljev s Švedske in Portugalske, ter pripovedni študiji življenjske zgodovine Cross in Ndofirepi (2015), v kateri je sodelovalo 45 študentov učiteljev iz Južne Afrike.

Zahteve nalog:

Ustreza zaznavam učiteljskega poklica, ki se nanašajo na zaznano zahtevnost nalog (strokovnost in težavnost).

Vračilo nalog:

Ustreza zaznanim donosom učiteljskega poklica v smislu družbenega statusa in plače.

Samopodoba o sposobnosti poučevanja:

Ustreza samopodobi o lastni sposobnosti, da postanem dober učitelj.

Notranja vrednost:

Notranja motivacija vključuje osebno zadovoljstvo, zanimanje za poučevanje in ljubezen do poklica (Lovett 2007; Manuel in Hughes 2006; Yüce idr. 2013). Poleg tega vključuje pristno veselje do otrok in druženja z njimi (Lai idr. 2005; Lovett 2007), izpolnitev sanj ali uresničitev sanj (Flores in Niklasson 2014; Manuel in Hughes, 2006; Yüce idr. 2013) ter smiselno ukvarjanje s predmetnim področjem (Lai idr. 2005; Manuel in Hughes 2006).

Osebna uporabna vrednost:

Koncept osebne uporabne vrednosti razlikuje nekatere zunanje motivacije (čas za družino ter varno in prenosljivo delo) od drugih zunanjih motivacij (kot so socialni vplivi in dojetanje nalog) (Watt in Richardson 2007). Čeprav se zunanji motivi niso zdeli tako pomembni kot notranji in altruistični motivi, ki so bili veliko bolj priljubljeni odgovori v vseh pregledanih študijah, so zunanji motivi vključevali nagrajevanje (Lai idr. 2005; Lovett 2007; Manuel in Hughes 2006), možnosti zaposlitve (Flores in Niklasson 2014; Lai idr. 2005) in delovne pogoje, kot so daljši dopusti (Lai idr. 2005; Lovett 2007; Manuel in Hughes 2006).

Družbena uporabna vrednost:

Dejavniki družbene koristnosti so primerljivi z altruističnimi motivi, ki se pogosto omenjajo v literaturi o motivaciji učiteljev, vendar z bolj natančnim vidikom (Kyriacou in Coulthard 2000; Müller idr. 2009). Vključuje motivacije oblikovanja prihodnosti otrok in mladostnikov, krepitve družbene enakosti, družbenega prispevka in dela z otroki/mladostniki. Altruistična motivacija na splošno vključuje služenje drugim posameznikom, skupnosti in državi (McKenzie idr. 2005). V študiji o odnosu med motivacijo za poučevanje in spremenljivkami rezultatov, povezanimi s

poučevanjem, so Jungert idr. (2014) odkrili močno negativno pomembno povezavo med altruistično motivacijo in osipom, ki jo je posredovala akademska zavzetost.

Nadomestna kariera:

Lestvica izbire ustreznosti meri tudi neprilagojeno motivacijo, ko so se učitelji odločili za poučevanje kot rezervni poklic, kar predstavlja dojemanje poučevanja kot poklica, ki ni prva izbira. Avstralska študija, izvedena s 1653 učitelji pred začetkom dela na treh avstralskih univerzah, je pokazala, da poučevanje običajno ne velja za "rezervni" poklic, ki bi bil izbran le zato, ker druge možnosti niso bile na voljo ali se niso obnesle (Richardson in Watt 2006; 2007). Nasprotno, Cross in Ndofirepi (2015) ugotavljata, da so se številni učitelji odločili za poučevanje, potem ko jim ni uspelo priti do donosnejših poklicev, kot so informacijska tehnologija, inženiring, pravo ali poslovanje. Tudi učenci s slabšim učnim uspehom in iz šol z nižjimi vpisnimi mesti na univerzah so pogosteje izrazili zanimanje za poučevanje. Ugotovljeno je bilo tudi, da je socialno-ekonomski status (na podlagi kombinacije dohodka gospodinjstva in stopnje izobrazbe staršev) pomembno vplival na odločitev za poučevanje. Učenci iz okolij z višjim socialno-ekonomskim statusom so manj verjetno izrazili zanimanje za poklic učitelja (Lai idr. 2005).

3.3.2. Povezanost poklicnih vzgibov za poklic učitelja s spolom in osebnostnimi lastnostmi

Vloga spola

Čeprav so številne pregledane študije vključevale spol kot demografsko spremenljivko, niso poročale o pomembnih razlikah, ki bi temeljile na spolu (Gore idr. 2015). V kvalitativni študiji, ki je uporabljala metode pripovednega raziskovanja in majhen vzorec (N = 6) nedavno diplomiranih učiteljev (Olsen 2008), pa so bili ugotovljeni trije s spolom povezani vplivi na razloge za izbiro učiteljskega poklica: Ti so: "igranje učitelja" v otroštvu, prisotnost učiteljic v družinskem okolju, podpora družine pri izbiri učiteljskega poklica in nazadnje združljivost učiteljskega poklica z materinstvom. Obstaja tudi nekaj razpršenih dokazov, da so dekleta bolj motivirana za učiteljsko kariero predvsem v nekaterih državah v razvoju, kot so Oman (Klassen idr. 2011), Malezija (Azman 2012) in Tajvan (Chung in Yi-Cheng 2012). Ne nazadnje nekatere študije kažejo, da ženske bolj motivirajo altruistične ali notranje vrednote, medtem ko se zdi, da moške bolj motivirajo zunanji dejavniki (Struyven idr. 2013; Spittle idr. 2009; Müller idr. 2009; Yüce idr. 2013; Jungert idr. 2014).

Vloga osebnostnih lastnosti

Jugović, Marušić, Pavin Ivanec in Vizek Vidović (2012) so preučevali veljavnost hrvaške različice Modela izbire ustreznosti in ugotovili povezave med nekaterimi osebnostnimi lastnostmi in motivacijo za izbiro učiteljskega poklica. Raziskovalci so odkrili, da sta ekstravertnost in prijaznost pomembna napovednika notranje poklicne vrednosti, pa tudi zadovoljstva z izbiro učiteljskega poklica. Raziskava je pokazala, da ima prijaznost pozitivno povezavo z motivacijo za družbeno koristno vrednost, medtem ko je ekstravertnost povezana s sposobnostjo.

Sklic za vse module skupaj najdete na koncu Priročnika o programu uvajanja učiteljev.

3.4 Dejavniki, ki vplivajo na lestvico izbire poučevanja

Za poklic učitelja sem se odločil, ker:

Odgovori na lestvici od 1 (sploh ni pomembno) do 7 (zelo pomembno)

B1 Zanima me poučevanje.	
B2 Poučevanje s krajšim delovnim časom bi lahko omogočilo več časa za družino.	
B3 Moji prijatelji menijo, da bi moral postati učitelj.	
B4 Kot učitelj bom imel daljše počitnice.	
B5 Imam lastnosti dobrega učitelja.	
B6 Poučevanje mi omogoča, da služim družbi.	
B7 Vedno sem si želel biti učitelj.	
B8 Poučevanje bo zame primerno delo, medtem, ko bom na potovanju.	
B9 Poučevanje mi bo omogočilo, da oblikujem vrednote otrok in mladostnikov.	
B10 Želim pomagati otrokom in mladostnikom pri učenju	
B11 Nisem bil prepričan, kakšen poklic si želim.	
B12 Rad učim.	
B13 Želim si delo, ki vključuje delo z otroki/mladostniki.	
B14 Delo učitelja ponuja stabilno poklicno pot.	
B16 Učni čas se ujema z družinskimi obveznostmi.	
B17 Imel sem navdihujoče učitelje.	
B18 Kot učitelj bom imel kratek delovni dan.	
B19 Imam dobre pedagoške sposobnosti.	
B20 Učitelj koristno prispeva k družbi.	
B22 Kvalifikacija učitelja je priznana povsod.	
B23 S poučevanjem bom lahko vplival na prihodnjo generacijo.	
B24 Moja družina meni, da bi moral postati učitelj.	
B26 Želim delati v okolju, ki je osredotočeno na otroke/mladostnike.	
B27 Poučevanje bo zagotovilo zanesljiv dohodek.	
B29 Šolske počitnice bodo usklajene z družinskimi obveznostmi.	
B30 Imel sem dobre učitelje kot vzornike.	
B31 Poučevanje mi omogoča, da vračam družbi.	
B35 Niso me sprejeli na poklic, ki sem si ga najprej izbral.	
B36 Poučevanje mi bo omogočilo povečati ambicije nepriviligiranih.	
B37 Rad delam z otroki/mladostniki.	
B38 Poučevanje bo varna zaposlitev.	
B39 Imam pozitivne učne izkušnje.	
B40 Ljudje, s katerimi sem delal, menijo, da bi moral postati učitelj.	
B43 Poučevanje je poklic, ki ustreza mojim sposobnostim.	
B45 Učiteljsko delo mi bo omogočilo, da izberem kje želim živeti.	
B48 Za poučevanje sem se odločil kot zadnjo možnost.	
B49 S poučevanjem bom lahko koristil socialno ogroženim.	
B53 Poučevanje mi bo omogočilo vplivati na otroke in mladostnike.	
B54 Poučevanje mi bo omogočilo, da bom deloval proti socialni prikrajšanosti.	

Pri vsakem spodnjem vprašanju ocenite, v kolikšni meri se VI strinjate s trditvami, ki se navezujejo na poučevanje. Odgovori na lestvici od 1 (sploh ni pomembno) do 7 (zelo pomembno).

C1 Ali menite, da je poučevanje dobro plačano?	
C2 Ali menite, da so učitelji zelo obremenjeni?	
C3 Ali menite, da imajo učitelji dobro plačo?	
C4 Ali menite, da so učitelji prepoznani kot strokovnjaki?	
C5 Ali menite, da imajo učitelji visoko moralo?	
C6 Ali menite, da je poučevanje visoko kvalificiran poklic?	
C7 Ali menite, da je poučevanje čustveno zahtevno?	
C8 Ali menite, da se poučevanje dojema kot poklic z visokim statusom?	
C9 Ali menite, da družba ceni učitelje?	
C10 Ali menite, da poučevanje zahteva visoko raven strokovnega znanja?	
C11 Ali menite, da je poučevanje naporna služba?	
C12 Ali menite, da je učiteljski poklic spoštovan?	
C13 Ali menite, da učitelji menijo, da ima njihov poklic visok družbeni status?	
C14 Ali menite, da učitelji potrebujejo visoko raven tehničnega znanja?	
C15 Ali menite, da učitelji potrebujejo visoko specializirano znanje?	

Pri vsakem spodnjem vprašanju ocenite, v kolikšni meri se VI strinjate s trditvami, ki se navezujejo na poučevanje. Odgovori na lestvici od 1 (sploh ni pomembno) do 7 (zelo pomembno).

D1 Kako natančno ste razmišljali o tem, da bi postali učitelj?	
D2 Ali so vas spodbujali, da bi se odločili za druge poklice, ne le za poučevanje?	
D3 Kako zadovoljni ste s svojo odločitvijo, da postanete učitelj?	
D4 Ali so vam drugi rekli, da poučevanje ni dobra poklicna izbira?	
D5 Kako srečni ste, da ste sprejeli odločitev postati učitelj?	
D6 Ali so drugi vplivali na vas, da ste razmišljali o poklicu, ki ni poučevanje?	

Vpliv družbe

Dejavnik	Elementi
Predhodne izkušnje s poučevanjem in učenjem	B17, B30, B39
Družbeni vplivi	B3, B24, B40
Socialno odvrčanje	D2, D4, D6

Zahteve nalog

Dejavnik	Elementi
Kariera strokovnjaka	C6, C10, C14
Veliko povpraševanje	C2, C7, C11, C15

Vračilo za naloge

Dejavnik	Elementi
Družbeni status	C4, C5, C8, C9, C12, C13
Plača	C1, C3

Samopodoba

Dejavnik	Elementi
Zaznana sposobnost poučevanja	B15, B19, B43

Notranja vrednost

B1, B7, B12

Osebna uporabna vrednost

Dejavnik	Elementi
Varnost zaposlitve	B14, B27, B38
Prenosljivost dela	B8, B22, B45
Čas za družino	B2, B4, B16, B18, B29

Družbena uporabna vrednost

Dejavnik	Elementi
Oblikovanje prihodnosti otrok/mladostnikov	B9, B23
Krepitev družbene enakosti	B36, B49, B53
Prispevanje k družbi	B6, B20, B31
Delo z otroki in mladostniki	B10, B13, B26, B37

Rezervna kariera

B11, B35, B48

Zadovoljstvo z izbiro

D1, D3, D5

3.5 Ideje za ravnatelje in mentorje za motiviranje učiteljev začetnikov

Vloga ravnateljev in mentorjev je ključnega pomena za motivacijo učiteljev začetnikov. V nadaljevanju predstavljamo seznam idej za mentorje in ravnatelje, ki ga je potrebno prebrati na začetku šolskega leta. Ob koncu šolskega leta lahko seznam služi kot kontrolni seznam, na podlagi katerega lahko učitelji začetniki ocenijo, kako spodbudna je bila zanje šolska klima.

1. Učitelje začetnike vprašajte, kaj bi radi počeli v okviru svojih šolskih obveznosti, in jim dodelite ustrezne naloge.
2. Učitelje začetnike vprašajte ali imajo strokovno znanje na katerem koli področju, povezanem s šolskim delom (npr. podiplomski študij specialne pedagogike) in jih prosite, naj za svoje kolege organizirajo usposabljanje na šoli.
3. Učitelje začetnike prosite naj pripravijo skupino učencev za sodelovanje na lokalnem/nacionalnem tekmovanju.
4. Organizirajte poseben dogodek za sprejem učiteljev začetnikov na šoli.
5. Učitelje začetnike vprašajte za mnenje o vseh pomembnih vprašanjih in izzivih, s katerimi se sooča šola in jih obravnavajte kot enakopravne.
6. Prepoznajte stres in preobremenjenost učiteljev začetnikov tako, da jih a) razbremenite jih najbolj napornih in zahtevnih šolskih obveznosti (npr. dela s papriologijo), b) potrudite se prilagoditi urnik dela njihovim osebnim potrebam.
7. Če je le mogoče jim v šoli zagotovite osebni delovni prostor in opremo (oseben računalnik, pisarno itd.).
8. Pohvalite njihove dosežke.
9. Ne bodite prestrogi glede njihovih napak. Poskusite jim pomagati, da se iz svojih napak naučijo, tako da jim posredujete konstruktivne povratne informacije.
10. Bodite odprti in se z njimi pogovorite o vseh njihovih težavah.
11. Učitelje začetnike razporedite v delovne skupine na šoli, da okrepite njihove odnose z drugimi kolegi.
12. Če je le mogoče, začnite prijateljski pogovor z učitelji začetniki ob skodelici kave in pokažite iskreno zanimanje za njihove skrbi in poglede na strokovna vprašanja. Učiteljem začetnikom pokažite nekaj vaših fotografij ali spominkov ali fotografij in spominkov iz življenja celotne šole.
13. Zagotovite jim informacije o različnih vrstah in priložnostih stalnega strokovnega izpopolnjevanja.
14. Zagotovite vse potrebno, da bodo imeli učitelji začetniki možnost, da se poleg poučevanja udeležijo tudi nadaljnega študija (npr. podiplomskega študija, seminarjev itd.).
15. Če učitelji začetniki niso domačini, vzpostavite lokalne mreže v skupnosti, da bi jim olajšali obšolsko življenje.

Ob koncu šolskega leta prosite učitelje začetnike, naj ugotovijo, katere od zgoraj omenjenih idej so bile uresničene v praksi. To vam lahko pomaga ugotoviti, kako spodbudna je klima za učitelje začetnike na vaši šoli.

3.6 Priročnik za razpravo o pričakovanjih učiteljev začetnikov

Mentorji in učitelji začetniki sledijo priročniku za razpravo o pričakovanjih pred vstopom v poklic učitelja in o tem, kako so se ta pričakovanja spremenila/prilagodila po začetku upravljanja učiteljskega poklica.

- Kdaj ste se odločili postati učitelj in kakšna so bila vaša glavna pričakovanja glede tega poklica?
- Kako ste oblikovali ta pričakovanja?
- V kolikšni meri so bila vaša pričakovanja do zdaj izpolnjena?
- Kaj po vašem mnenju preprečuje, da bi se vaša pričakovanja v celoti uresničila?
- Kaj bi lahko storili, da bi izpolnili vaša pričakovanja?

Ali so se vaša pričakovanja po vstopu v poklic spremenila/prilagodila? (Poseben poudarek na novih pričakovanjih, ki jih ima učitelj začetnik po vstopu v poklic.)

3.7 Načrt za ohranjanje visoke motivacije

Mentorji bi se lahko pogovarjali z učitelji začetniki o konkretnih zamislih kateri bi bili načini za ohranjanje visoke **notranje** motivacije v naslednjih petih letih na podlagi naslednjih (ali vsaj nekaterih od naslednjih) predlogov.

Spodaj naštetje ideje (za posamezno področje predloga) lahko služijo kot referenčna točka za prihodnje strokovno ukrepanje:

- eksperimentirajte z novimi tehnikami;
- vključite nova IKT orodja in ustrezno programsko opremo v pouk;
- povežite svoje poučevanje z osebnimi interesi in hobiji;
- naučite se nekaj novega z udeležbo na programu CPD;
- povežite se z drugimi sodelavci;
- prevzemite pobudo za inovacijo na šoli;
- beležite kaj ste se naučili od svojih učencev;
- vodite evidenco dosežkov učencev, za katere menite, da ste k njim bistveno prispevali;
- Poskrbite za diseminacijo svojega dela;
- sodelujte na tekmovanjih za učitelje;
- pripravite učence za sodelovanje na tekmovanjih za učence;
- izvedite akcijsko raziskavo (raziskujte in razmišljajte o svojih vsakodnevnih praksah);
- oblikujte mapo poklicnih dosežkov.

Razpravljajte o drugih idejah, za katere menite, da bi vas lahko ohranjale motivirane v naslednjih letih.

This work is licensed under [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and
Science of Portugal



REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION

Ministry of Education, Republic of
Slovenia



Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the
University of Lisbon



Univerza v Ljubljani

University of Ljubljana



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

University of Peloponnese



IDEC SA



Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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