



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



LOOP UVAJALNI PROGRAM ZA UČITELJE ZAČETNIKE- Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje

<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/)

8. Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje

A. Kakšna je glavna ideja tega modula?

Z izvajanjem modula **Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje** želimo učiteljem dati možnost za izgradnjo temeljev, na katerih bodo gradili svojo strokovno poklicno pot. Modul ponuja konkretne korake in smernice, ki se navezujejo na zunanje/upravne zahteve za njihovo napredovanje in na notranje/psihološke spodbude, ki jih lahko uporabijo individualno ali v sodelovanju z drugimi učitelji. Smernice bodo učiteljem začetnikom pomagale pri oblikovanju načrta za nadaljnjo izobraževanje in usposabljanje.

B. Pričakovani učni izidi:

- Učitelj začetnik spozna nacionalni okvir in predpise o možnostih nadaljnega izobraževanja in usposabljanja.
- Učitelj začetnik se seznanja z nacionalnimi zahtevami za poklicno napredovanje učiteljev.
- Učitelj začetnik pridobi ustrezne kompetence za razmislek o poklicnem napredovanju in zna konkretno opredeliti potrebne korake za svoj poklicni razvoj.
- Učitelj začetnik lahko poišče izobraževalne seminarje, konference in priložnosti za usposabljanje, ki ustrezajo njegovim željam in potrebam.
- Mentor razvije okvir, v katerem deli svoje izkušnje in primere dobrih praks.
- Mentor in učitelj začetnik vzpostavita skupno predlogo, ki vsebuje potrebe, pričakovanja in načrte za strokovni razvoj.

B. Dejavnosti, predstavitve in drugo gradivo, vključeno v modul

ELEMENT	Ciljno občinstvo	Vrsta vira	Čas za vire	Območje
8.1 Nacionalni okvir, zahteve in predpisi za poklicni razvoj učiteljev	Mentor in učitelj začetnik	Predstavitve	90 minut	Pisanriški/upravni
8.2 Priročnik za razpravo z mentorjem	Mentor	Priročnik	30 minut + 60 minut izvajanja	Pedagoški/didaktični
8.3 Predloga vprašalnika za načrt poklicnega napredovanja/samorefleksijo	Učitelj začetnik	Predloga za predstavitev/kontrolni seznam	60 minut	Pedagoški/didaktični

8.1 Nacionalni okvir, zahteve in predpisi za poklicni razvoj učiteljev so strukturirani seznanjeni s podrobnimi informacijami o nacionalnih predpisih, ki se navezujejo na nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Poudarek je na preprostem posredovanju ključnih informacij in natančnih navodilih za optimizacijo uporabniške izkušnje.

8.2 Priročnik za razpravo z mentorjem je izčrpen priročnik za mentorje, da razmislijo o svojih poklicnih odločitvah, načrtih in izkušnjah. Vsebuje tudi predlogo za vodenje pogovora z učiteljem začetnikom (kje iskati priložnosti, lastne izkušnje, posebnosti šole itd.). Dokument, ki ponuja konkretna orodja za prenos znanja in vzpostavitev komunikacije o nadaljnjem usposabljanju, opremi mentorja z mehкими veščinami, da lahko prilagodi vsebine na podlagi lastnih izkušenj.

8.3 Predloga za samorefleksijo z namenom dosega poklicnega razvoja je zasnovana kot kontrolni seznam s sestavnimi deli dnevnika, ki ga lahko učitelj uporabi tako na začetku svoje poklicne poti, kakor tudi pozneje. Namen predloge je oblikovanje konkretnega načrta za napredovanje. Učitelj začetnik lahko dokument uporablja kot samostojno enoto. Kontrolni seznam mu v pomembnih fazah karierne poti lahko služi kot motivacijski opomnik, samorefleksivno orodje in kot podlaga za razpravo o svoji karierni poti z mentorjem in vrstniki.

C. Predlog za izvajanje modula

Na začetku mentor **predstavitvi nacionalni okvir in predpise učitelju začetniku** (v pomoč mu je lahko poglavje 8.1). To lahko stori v formalnem okolju, z značilnim pristopom *ex-cathedra*, saj imajo podane informacije zakonsko podlago in na tej točki ne zahtevajo praktičnega dela. Mogoče je obrati tudi drugačen način dela, in sicer tak, da učitelj začetnik samostojno predela gradivo in nato predebatira zadeve še z mentorjem. Tako lahko mentor že neformalno oceni znanje učitelja začetnika o podanem kontekstu. Vsekakor je priporočljivo, da ima učitelj začetnik teoretični vpogled v osnovno zakonodajo in pozna sistem napredovanja. Če učitelj začetnik tega znanja nima, se pričakujem od mentorja, da mu to znanje poda oz. ga usmeri do ustreznih virov.

Po seznanitvi z nacionalnimi predpisi učitelj začetnik izpolni **predlogo za samorefleksijo z namenom dosega poklicnega razvoja**. (8.3). To stori samostojno. Na voljo naj ima, dovolj časa in prostora, da skrbno razmisli o svojih možnostih in si začrta pot na podlagi svojih osebnih preferenc in želja. Pomembno je, da se učitelj začetnik zaveda možnosti spremembe poklicne poti. Tekom kariere bo po vsej verjetnosti prišlo do tega, da bo moral kakšen cilj tudi opustiti. Učitelja začetnika je potrebno pripraviti na to, da sprememba ali opustitev ciljev ne pomeni poraza.

Po tem, ko se učitelj začetnik seznanil z nacionalnimi predpisi in dobi formalne smernice za karierno usposabljanje ter opravi samorefleksijo, ki njegovim načrtom doda notranjo vrednost, sledi pogovor z mentorjem. Ta pred pogovorom preuči **Priročnik za razpravo z mentorjem** (8.2). Gradivo naj še dodatno obogati z lastnim stališčem, izkušnjami in mnenji. Pogovor se naj opravi o zasebnem okolju, pogovor naj poteka iz oči v oči. Med pogovorom lahko mentor poda povratno informacijo na vprašalnik, ki ga je pred tem izpolnil učitelj začetnik. Slednje lahko stori le v primeru, da je učitelj začetnik pripravljen deliti svoje cilje z mentorjem.

8.1 Nacionalni okvir, zahteve in predpisi za karierni razvoj učiteljev

Karierni razvoj učitelja

Karierna pot vsakega posameznega strokovnega delavca se začne z izbiro študijskega programa, nadaljuje pa z uvajalnim obdobjem, uspešno opravljenim strokovnim izpitom in samostojnim vstopom v igralnico, razred ali skupino. Vendar pa je to šele začetek razvoja vsakega posameznega strokovnega delavca. Vsak posameznik se mora nenehno vseživljenjsko izobraževati in usposablјati, če želi delo z malčki, otroki ali mladostniki opravljati dobro, strokovno in uspešno.

Poklicna profesionalizacija je tako vseživljenjski proces, ki pa ni izoliran – zaznamujejo ga sodelovanje in kooperativno učenje, pomoč sodelavcev, pa tudi refleksija, in določena mera spoštovanja do lastnega dela ter njegova ustrezna predstavitev. Poklicni razvoj je celovit proces rasti, ki povezuje osebno, socialno in poklicno raven.

Če pogledamo zgolj na razvoj in napredovanje glede osrednjih nalog učiteljskega dela, lahko vidimo, da je karierni razvoj učitelja neposredno povezan s pridobivanjem izkušenj. Kar bi v prvih letih lahko opredelili kot fazo začetka kariere, ki je lahko v začetku delovanje na nivoju preživetja, kasneje pa morda nekega uvodnega odkrivanja, po teh prvih nekaj letih lahko način delovanja učitelja opredelimo kot nekakšno fazo stabilizacije, za tem pa kmalu vidimo tudi že obdobje eksperimentiranja in pospešenega samoocenjevanja ...

Ob tem pa je karierni razvoj pogosto spremljan in opredeljen tudi z drugimi dejavnostmi kot so denimo dodatna strokovna izobraževanja in usposabljanja ter delovne naloge, ki jih ta kariera obsega. Profesionalni razvoj učiteljev je namreč kompleksen – ge za sklop medsebojno povezanih, soodvisnih in vzajemno dopolnjujočih se sestavin, ki zagotavljajo visoko raven pripravljenosti za sprejemanje, ustvarjanje in poznejše izvajanje pedagoških inovacij v procesu nadaljnega poklicnega delovanja. Struktura učiteljevega profesionalnega razvoja vključuje vsaj dve osnovni komponenti, in sicer informacijsko in metodološko kompetenco.

Informacijska komponenta v grobem predstavlja raven znanja v okviru učiteljevega profesionalnega razvoja. Vključuje poznavanje in razumevanje razvoja svojega strokovnega področja pa tudi poznavanje konkretnih dosežkov in inovacij na pedagoško-psihološkem področju.

Metodološka komponenta pa bolj na nivoju kompetenc predstavlja »metodološko kulturo« učitelja, ki predpostavlja določeno usmerjenost v znanstveno raziskovanje na področju psihološke, pedagoške stroke, razvoj metodoloških kompetenc in metodološke refleksije. Je okvir razmišljanja, ki temelji na poznavanju metodoloških norm in zmožnosti njihove uporabe v procesu reševanja problemov pedagoških situacij, ki je potreben za učiteljevo izvajanje inovacij v poklicni praksi.

Ko gledamo na karierni razvoj, pa ga ne moremo obravnavati zgolj na vidiku strokovnega napredovanja, ampak je potrebno določeno mero pozornosti nameniti tudi formalnim vidikom napredovanja na delovnem mestu.

Če lahko karierni razvoj učitelja gledamo v horizontalni in vertikalni dimenziji, ob čemer horizontalno razumemo predvsem širjenje nabora nalog, kot recimo da učitelj poleg poučevanja prevzema še denimo razredništvo, morda priprave na tekmovanja in podobno, pa predstavlja vertikalna dimenzija napredovanje glede samih delovnih mestih (ko učitelj morda sčasoma stopi na delovno mesto ravnatelja), pri učiteljskem poklicu pa tudi znotraj samega delovnega mesta učitelja.

Strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju lahko napredujejo v nazive mentor, svetovalec in svetnik. Za napredovanje v nazive morajo strokovni delavci pridobiti dovolj delovnih izkušenj, izkazati uspešnost pri svojem delu, uspešno končati programe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja v vzgoji in izobraževanju oziroma pridobiti dodatna funkcionalna znanja ter opraviti različna dodatna strokovna dela.

Področje napredovanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju je opredeljeno v 105. členu **Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja**, podrobneje pa določeno v **Pravilniku o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive**.

Sami nazivi za zaposlene predstavljajo tudi napredovanje v višje plačne razrede javnih uslužbencev. Za samo področje plačil je smotno omeniti tudi ***Kolektivno pogodbo za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji*** in pa ***Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede***.

Področje je zelo jasno in pregledno predstavljeno na spletnih straneh vlade, ki jih ureja Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje na naslovu:

<https://www.gov.si teme/napredovanje-v-nazive-strokovnih-delavcev-v-vzgoji-in-izobrazevanju/>

Spletna stran ponuja tudi neposredne povezave do zakonskih podlag in pojasnil o postopkih in tudi konkretnih obrazcev, ki se v tem postopkih uporabljajo.

Uporabne povezave:

- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445>
- Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV4272>
- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji
<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP19>
- Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=URED4797>
- KATIS – Katalog programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja
<https://paka3.mss.edus.si/Katis/>

8.2 Priročnik za razpravo z mentorjem

Priročnik pomaga mentorju pri vodenju kvalitete in produktivne razprave. V nadaljevanju boste našli izbor nekaterih mehkih veščin, ki jih lahko prilagodite svojemu pristopu. S pomočjo priročnika boste ozavestili, da ste tudi sami bili nekoč začetniki, kar vam bo pomagalo pri boljšem razumevanju učitelja začetnika.

Dobro je vedeti pred začetkom:

Učitelj začetnik se v prvem letu kariere sreča z več fazami:

Faza 1: Pričakovanje - Večina učiteljev začetnikov je na začetku kariere visoko motiviranih. V delovno okolje vstopijo z močno željo po spremembi. Omenjeno željo spremlja občutek vznemirjenja, pri nekaterih pa se lahko pojavi tudi tesnoba.

Faza 2: Preživetje - V prvih tednih, ko se učitelji začetniki soočajo s številnimi izzivi in nepoznanimi situacijami, ugotovijo, da se še morajo veliko naučiti. Zaradi pomanjkanja časa lahko občutijo stisko.

Faza 3: Razočaranje - Učitelji začetniki so hitro preobremenjeni. Pri nekaterih to vpliva tudi na samozavest in začnejo dvomiti o svoji predanosti in usposobljenosti. Razočaranje lahko prinese tudi spoznanje, da poklic učitelja ni takšen kot so si ga predstavljali.

Faza 4: Sprejetje realnega stanja - Po prvem šoku se učitelj začetnik umiri, sprejeme novo realnost. Mentor mu je lahko v pomoč pri oblikovanju novih miselnih vzorcev. Za četrto fazo je značilno, da učitelj začetnik išče ustrezne rešitve in je pripravljen delati na stvareh, za katere meni, da jih je potrebno izboljšati.

Kako lahko mentor pomaga učiteljem začetnikom, ki imajo težave pri prehodu teh faz:

Najprej podprite potrebe učiteljev začetnikov na nizki ravni, nato njihove potrebe na srednji ravni in nazadnje njihove potrebe na visoki ravni, pri čemer upoštevajte zgoraj omenjene faze.

- 1. Potrebe na nizki ravni** - seznanite jih z osnovnimi informacijami, na primer, kako se vodi evidenca prisotnosti, kako spoznati imena učencev, kako spoznati nove sodelavce, kako uporabljati šolsko opremo, kako ravnati z elektronsko pošto, itn.
- 2. Potrebe srednje ravni** - predstavite jim svoje izkušnje, ideje in mnenja o tem, kako ocenjujete in točkujete ocene, kako preverjate domače naloge, kako načrtujete in vodite roditeljske sestanke, itn.
- 3. Potrebe na visoki ravni** - seznanite jih s svojimi posebnimi znanji in metodologijo poučevanja, kako pristopate k različnim učnim stilom in kako v pouk vključujete kritično mišljenje, itn.

Ne pozabite!

- **Dobri mentorji imajo dobra ušesa:** Empatija je najboljšo orodje, ki ga lahko uporabite - ne morete dati dobrega odgovora, če niste pozorno poslušali vprašanja.
- **Dobri mentorji spodbujajo razmišljanje:** Enostavna vprašanja, ki se začnejo z vprašanji "Kako" in "Zakaj", so lahko zelo koristna. Učitelju začetniku ne svetujte, temveč ga spodbujajte k razmišljanju o vprašanjih.

Spodaj je naštetih še nekaj načinov, ki vam bodo v pomoč pri vzpostavljanju trdnih odnosov z vašim varovancem:

- Najprej vzpostavite odnos, vreden zaupanja. Učitelj začetnik se bo obrnil na vas le v primeru, da se bo v odnosu z vami počutil varno in udobno.
- Naenkrat se osredotočite le na en cilj, na katerem želite delati. Pogosto je prioriteta vodenje razreda.

- Z učiteljem začetnikom preživite čim več časa.
- Bodite pozorni in pustite učiteljem začetnikom, da sami pridejo do svojih spoznanj in sklepov.
- Redno dajajte pohvale in vrednotite večje in manjše dosežke.
- Spremljajte razvoj učitelja začetnika. Njegov napredek si zapisujte in mu ga vsake toliko časa tudi pokažite.
- Ne bojte se razkriti svojih slabosti. Pričujte o svojih preteklih izkušnjah v učiteljskem poklicu.

Kako se pripraviti na razpravo - pregled lastnih vrednot in mnenj

Dejavnost: Drevo idej

Oblikovanje drevesa idej vam bo v pomoč pri osvetlitvi vloge mentorja in razumevanju tega, kaj pomeni poučevati s pomočjo lastnih izkušenj. Na list A4 papirja zapišite naslednja vprašanja:

Kaj je mentoriranje? Kaj počne mentor?

Zapišite vse, kar vam pride na misel. Ko zapišete vse svoje ideje, se lotite odgovarjanja na naslednja vprašanja.

Kakšen je učinkovit mentor?

Pri oblikovanju odgovorov upoštevajte svoje izkušnje kot mentor. Naloga mentorja ni, da poudarja svoj položaj in da preko prekritih stavkov poudarja svojo funkcijo. V izogib temu priporočamo osvetlitev in ovrednotenje lastne vloge. Pred posvetom z učiteljem začetnikom si odgovorite na spodnja vprašanja:

- Kaj lahko kot mentor dam učitelju začetniku?
- Kaj lahko od učitelja začetnika prejmem?
- Pri katerih stvareh moram učitelja začetnika posebej poslušati, da bi ga bolje razumel?
- Kakšno vrsto komunikacije uporabljam (predavanje, pogovor, aktivno poslušanje ...)
- Ali sem kot mentor v nadrejenem položaju?
- Kdaj in koliko govoriti in kako poslušati?
- Kaj meni pomeni mentoriranje?
- Kaj želim preko mentoriranja doseči?
- Kako odreagirati na vprašanje, za katerega menite, da bi moral učitelj začetnik poznati odgovor nanj?
- Kdo določa dnevni red in teme pogovora? Kdo določa delovne cilje?
- Po kakšnem ključu se bodo sprejemale odločitve?
- Kaj zame pomeni biti dostopen mentor in kako razumem to, da moram biti učitelju začetniku na voljo?
- Kako sodelujemo, na kakšen način (vključno s tem, kdaj in kje)?

Lahko si zastavite tudi naslednja vprašanja, si zapišete odgovore in jih uporabite za razširitev dveh najpomembnejših vprašanj: *Kaj je mentoriranje? In kaj počnejo mentorji?* :

- Kaj mora moj učitelj začetnik vedeti (da bo zadovoljil potrebe svojih učencev)?
- Kaj moram jaz kot mentor vedeti in storiti, da bom učitelju začetniku lahko nudil ustrezno oporo pri izpolnjevanju zastavljenih ciljev?
- Kako lahko pomagam učitelju začetniku pri širjenju znanja in praktičnem izpolnjevanju?
- Kako mentoriranje vpliva na delo učitelja začetnika v razredu?

- Kako je moj strokovni razvoj vplival na mojo prakso in usposabljanje učiteljev začetnikov?

Pogovor z učiteljem začetnikom

Spodaj najdete predlogo treh pristopov, ki jih lahko uporabite v razpravi z učiteljem začetnikom:

1. Pogovori o dobrem počutju

Namen pogovora je, da učitelj začetnik pridobi potrebno mero samozavesti in občutek samostojnosti, odgovornosti ter učinkovitosti. Njegovi občutki in prepričanja so za dolgoročni razvoj bolj pomembni kot pa delo, ki ga opravlja. Pogovor o počutju je pomembna tema znotraj mentorskega odnosa, saj pomaga mentorju razumeti učitelja začetnika, hkrati pa mentor spozna mnenje, ki ga ima učitelj začetnik o sebi in svojem poučevanju. Nenazadnje lahko spozna tudi skrbi in negotovosti učitelja začetnika. Pogovor o počutju lahko razkrije, kako učitelj začetnik oblikuje odnose z učenci in drugimi sodelavci. Sočasno lahko dobimo uvid v morebitne težave in skrbi, ki se navezujejo na časovno stisko. Rdeča nit teh pogovorov mora biti psihološko počutje učiteljev začetnikov na delovnem mestu. V delovnem okolju se lahko pritiski postopoma ali nepričakovano povečajo, kar zahteva redne kontrolne preglede in razprave.

Priporočeno bi bilo, da mentor v pogovorih izkaže sočutje in razumevanje situacije učitelja začetnika in poskuša najti načine, kako učitelja začetnika pomiriti in mu na ustrezen način pomagati. Mentor je zaveznik učitelja začetnika na njegovem novem delovnem mestu, ki se lahko slednjemu na prvi pogled zdi tudi nekoliko zastrašujoče. Na začetku učiteljeve kariere, ko sta vzpostavitev odnosa z mentorjem in razumevanje delovnega mesta najpomembnejši prioriteti, so takšni pogovori pogostejši.

Vprašanja iz sklopa "drevesa idej" so vam lahko v pomoč za pričetek pogovora. Učitelja začetnika lahko tudi vprašate kakšno je njegovo mnenje o omenjenih vprašanjih in če si želi sam delati po njih.

2. Pogovor po metodi možganske nevihte

Najprej skupaj z učiteljem začetnikom preučite gradivo šole za uvajanje ali uvajanje v šolo. Najprej odgovorite na vsa vprašanja učitelja začetnika. Nato pripravite seznam informacij ali postopkov katerimi se bo moral učitelj začetnik seznaniti. Preglejte, katere stvari boste lahko naredili sami. Druge naloge porazdelite med druge kolege. Na seznamu pred vsako točko napišite ime osebe, ki bi lahko poznala odgovore ali ki bi lahko učitelju začetniku pomagala pri iskanju odgovorov. Pri tem lahko uporabljate metodo možganske nevihte.

3. Postavljanje pojasnjevalnih vprašanj

"Pojasnjevanje" in postavljanje pojasnjevalnih vprašanj sta temeljna za dobro mentoriranje in lahko pomagajo mentorju pridobiti uvid v problematične situacije. Učinkovito mentoriranje je odvisno od pozornega poslušanja in razumevanja osebe, s katero delate. Zapisovanje besed učitelja začetnika vam bo pomagalo pri nadaljnjem delu in odgovarjanju na njegova vprašanja. Če boste imeli stvari zapisane, boste lahko v prihodnosti še večkrat odprli težavne situacije. Pri pojasnjevanju je namen mentorja, da je popolnoma prisoten za svojega kolega in se "bolj zanima zanj kot poskuša biti zanimiv". Nekatera vprašanja za razlago so lahko naslednja:

- Na kaj ste mislili, ko ste rekli...?
- Zakaj to trdite?
- Ali lahko poveste nekaj več o...?
- Nisem prepričan, da razumem, ali lahko to malo bolj pojasnite?
- Katera od teh idej (ki jih je izpostavil učitelj začetnik) je za vas bolj pomembna ali nujna?
- Če bi morali izbrati (ideje, ki jih je navedel učitelj začetnik), katera od teh bi vam najbolj pomagala?

Mentorji bodo s takšnimi vprašanji bolje spoznali svojega sodelavca, njegov kontekst, okoliščine in potrebe. Na začetku bo morda zelo težko postavljati pojasnjevalna vprašanja v nasprotju z analitičnimi, kritičnimi ali izpraševalnimi; namen pojasnjevalnih vprašanj je bolje razumeti nekaj z vidika novega inštruktorja. Odgovori na pojasnjevalna vprašanja so lahko enako poučni in koristni tako za vašega novega sodelavca kot za vas. Dobro oblikovana pojasnjevalna vprašanja naj bi za učitelja začetnika prinesla precej globoka spoznanja.

Priporočeno gradivo za poglobitev teme:

1. Eileen Mooney Cambria, "A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers", Seton Hall University, 2006 <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>
2. Lauren Gilchrist, "Učenje naših učiteljev: The Value of Teacher Mentorship", Skyward, september 2019 <https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-experienced-teachers>
3. Department of Education and Training, A Teacher's Guide to Effective Mentoring, State of Victoria, 2014 https://education.nt.gov.au/_data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_experienced_teaching.pdf
4. Sarah Gonser, "The Qualities of Exceptional Mentor Teachers", Edutopia, 29. julij 2022 <https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-experienced-ucitelji-ucitelji>
5. Gayle Furlow, "Kako postati izjemen izkušen učitelj", teacherready, 28. junij 2019 <https://www.teacherready.org/exceptional-experienced-teacher-teachers/>
6. Larissa Raymond, Jill Flack in Peter Burrows, "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-experienced teacher", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, 2016 https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetoexperienced_teacheringschools.pdf

8.3 Predloga vprašalnika za načrt poklicnega napredovanja/samorefleksijo

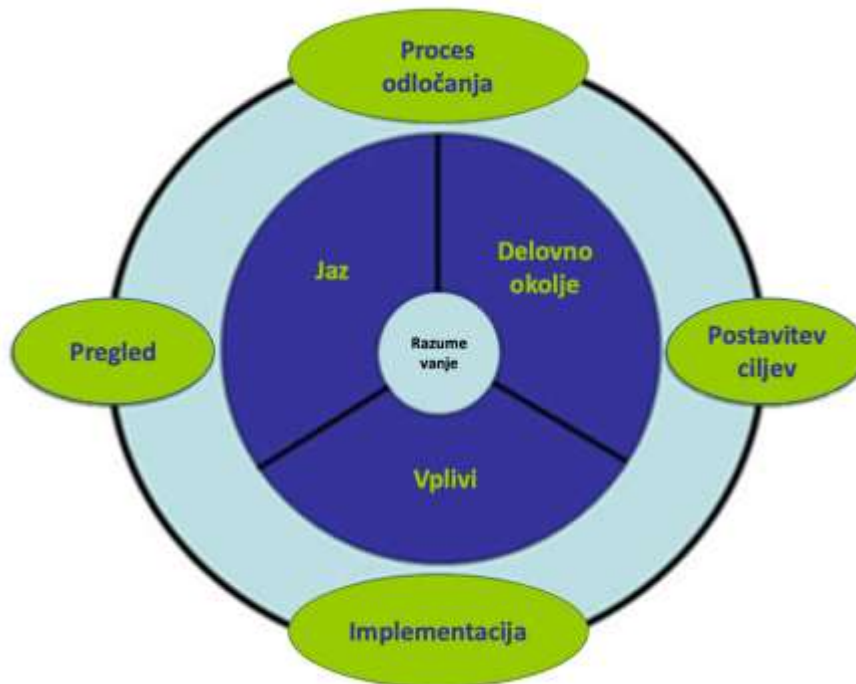
Predloga vprašalnika za načrt poklicnega napredovanja/samorefleksijo je hibridni dokument. Gre za kontrolni seznam s sestavnimi deli dnevnika, ki ga lahko uporabite na začetku svoje poklicne poti (ali v poznejših fazah) za oblikovanje skladnega načrta za napredovanje, ki zajema glavne korake, ki jih je treba narediti. Dokument lahko uporabljate samostojno, kot opomnik in orodje za samoocenjevanje, ali kot vzorec za razpravo z drugimi kolegi o svoji karieri.

Nekaj spodbudnih besed

Tisti, ki načrtujejo svojo poklicno pot za več let vnaprej in se trudijo, da bi jo uresničili, so bistveno uspešnejši od tistih, ki nimajo dolgoročne strategije in sprejemajo karijerne odločitve le na podlagi neposrednih spodbud. Posameznik mora proaktivno oceniti svoje interese, prednosti in slabosti ter realno ovrednotiti svoje možnosti in pripraviti ustrezne načrte, namesto da bi bil neaktiven in se zaradi različnih razlogov znašel v položaju, v katerem ne uresniči svojega pravega potenciala.

Postopek načrtovanja kariere je lahko sestavljen iz naslednjih delov:

- **Postavitev vprašanja »Kaj želim in kaj lahko ponudim?«** Ugotovite, katere spremenljivke so za vas ključne, oblikujte sliko svojih prednostnih nalog v smislu spretnosti, interesov in tega, kar vas navdihuje, ugotovite, kaj bi vas lahko oviralo in določite, kako zapolniti morebitne vrzeli v svojih izkušnjah.
- **Kaj je tam zunaj?** Zberite ustreznih informacij o naravi različnih oblik dela, različnih poklicnih možnostih in možnostih za nadaljnji študij, usposabljanje in napredovanje.
- **Osredotočite se na cilje, ki jih lahko dosežete.** Odločitve sprejmite na podlagi možnosti, ki so za vas uresničljive.
- **Načrtovanje.** Postavite si kratkoročne in dolgoročne cilje. Bodite realni, upoštevajte čas, ki ga imate na voljo in se osredotočite na zastavljene prednostne naloge. Večje naloge razdelite na več manjših korakov in ciljev ter redno pregledujte zastavljene načrte.
- **Uresničitev.** Razmislite o svojih spretnostih in izkušnjah, ki bi vam lahko pomagale pri uresničevanju načrtov.



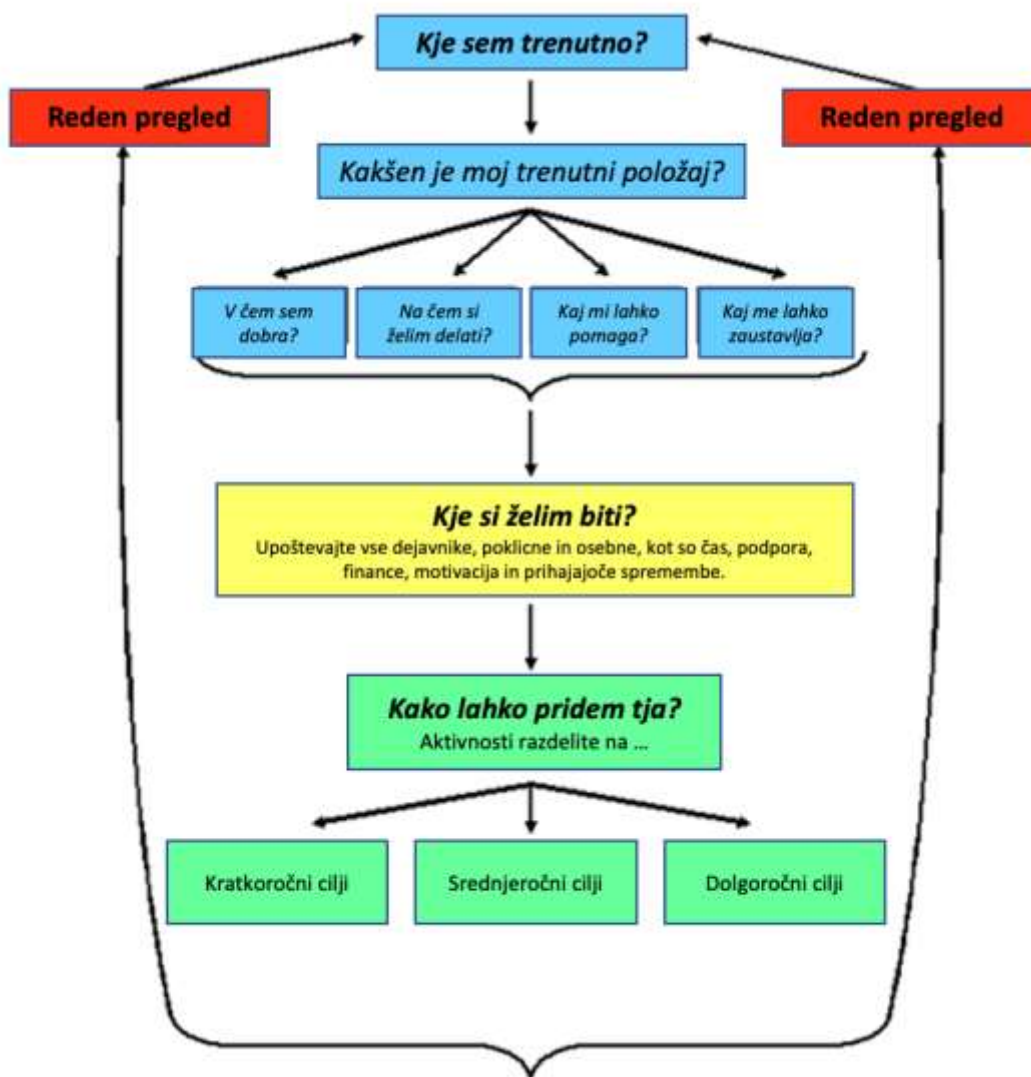
Slika 14: Model načrtovanja kariere, ki ga je predlagala Tehnološka univerza Queensland

Načrt osebnega razvoja

Za pripravo osebnega razvojnega načrta si je potrebno zastaviti naslednja osnovna vprašanja:

1. Kakšen je moj trenutni položaj?
2. Kje si želim biti?
3. Kako lahko pridem tja?

Naslednji diagram prikazuje postopek pisanja razvojnega načrta:



Slika 15: Načrt osebnega razvoja

Naslednji delovni list vam bo v pomoč pri pripravi načrta za karierni razvoj. Spodbudil vas bo k razmisleku o spretnostih, prednostih, slabostih, motivacijah in željah, ko boste pripravljali osnutek načrta strokovnega razvoja.

Navedite svoje prednosti!

1. Kaj rad počnem?
2. Na katerih področjih sem odličen?
3. Na kaj pri svoji karieri sem ponosen?
4. Kaj mi je dobro uspelo v preteklem letu?

Naštejte vse svoje prednosti na seznamu z močnimi izjavami, kot je ta:

- Odličen sem v:
- Počutim se sposobnega, ko:
- Moje največje prednosti so:

Navedite področja, na katerih se želite izboljšati:.

1. Katerih stvari ne rad opravljam?
2. Katere naloge odlagam?
3. Kaj mi vzame več truda, da natančno izpolnim nalogo?
4. Katere napake sem naredil v preteklem letu?

Vse svoje razvojne priložnosti naštejte na seznamu z močnimi izjavami, kot je ta:

- Želim biti boljši v:
- Rad bi izboljšal svoj:
- Moram se naučiti izboljšati:

Navedite svoje posebne ambicije:

1. Katera področja mojega poklica me najbolj zanimajo?
2. Katere možnosti lahko raziščem?
3. V katero smer želim rasti?

Navedite svoje ambicije v trdilnih trditvah:

- Zanima me... To lahko dosežem tako, da ...
- Možnosti, ki bi jih rad raziskal, so...
- Smeri, ki jih želim gojiti, so...
-

Na koncu odgovorite na naslednja vprašanja:

Kakšni so vaši kratkoročni, srednjeročni in dolgoročni poklicni cilji?

Kaj ste pripravljeni storiti v naslednjih dveh letih, da bi dosegli svoje poklicne cilje?

Več o refleksiji

Refleksija, pogosto imenovana introspekcija ali samorefleksija, je preučevanje lastnih idej in čustev. Omogoča poglobljen razmislek o preteklih ali sedanjih dogodkih in pripomore k določanju ciljev za prihodnost. Je močno orodje za samospoznavanje in napredek na različnih področjih. Strokovnjaki lahko s samorefleksijo spoznajo svoje osnovne motive, kar jim omogoča sprejemanje modrejših poklicnih odločitev in učinkovitejše sodelovanje z drugimi. S pregledom vprašanj za refleksijo se lahko naučite razmišljati o svojih čustvih in izkušnjah na način, ki prispeva k vaši osebni in poklicni rasti. Samorefleksija vam omogoča, da ocenite svoje ideje in ustvarite notranji pogovor, ki oblikuje vaš pogled na svet in medsebojne odnose. Razmišljanje lahko traja nekaj časa, vendar je bistvenega pomena za vaš osebni in poklicni razvoj. Možne prednosti premišljevanja vključujejo:

- Zmanjševanje negativnih misli;
- Boljše razumevanje sebe in sodelavcev;
- Poudarjanje svojih prednosti in izboljševanje slabosti;
- Vključevanje svojih talentov v svoje delo;
- Časovna organizacija dela;
- Opredelitev poklicnih ciljev in strateško ravnanje z možnostmi za rast;
- Razvijanje spretnosti ustvarjalnega razmišljanja;
- Spodbujanje vključevanja v delovne procese;

- Krepitev zaupanja-

Nasveti za izvedbo samorefleksije

Tukaj je nekaj nasvetov, ki vam bodo pomagali pri začetku samorefleksije:

- **Postavljajte več vprašanj "kaj".**

Vprašanja. Ki se začnejo z besedo "kaj", so bolj objektivna. Slednje lahko vidno pripomore k odkrivanju področij, ki jih je potrebno izboljšati. Objektivnost omogoča, da se lažje osredotočite na prioritete svojega dela ter z optimizmom in navdušenjem pričakujete prihodnost. Tovrstna vprašanja spodbujajo tudi bolj optimistične misli in vam lahko pomagajo prepoznati vaše predhodne uspehe.

- **Pripravite se na uspeh**

Načrtujte čas za kontemplacijo. Na vprašanja odgovarjajte čim bolj resnično. Razmislek igra pomembno vlogo, a za to ne potrebujete preveč časa. Pozitivne učinke vam lahko prinese že pet minut načrtovanega razmisleka na dan.

- **Vodite evidenco svojih razmišljanj.**

Imejte zvezek namenjen samorefleksiji. Je lahko dragocena sestavina vsake prakse refleksije. Tudi, če so vaši zapisi kratki, poskusite redno pisati dnevnik. Uporabite lahko tudi strategije, ki vam bodo v pomoč pri oblikovanju vprašanj za samorefleksijo (sestavljanje seznamov in črkanje v beležnici). Korist dnevnika je tudi v tem, da lahko redno spremljate svoj napredek.

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



LOOP - Omogočanje stalnega osebnega, poklicnega in družbenega razvoja učiteljev z inovativnimi programi medsebojnega uvajanja

INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and
Science of Portugal



Ministry of Education, Republic of
Slovenia



Institutouto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the
University of Lisbon



University of Ljubljana



University of Peloponnese



IDEC SA



Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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