



Sofinanciranje profesionalnega usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju v letih 2008, 2009, 2010 in 2011

Usposabljanje 1
Marec 2009

Gradivo za udeležence

Spoštovani udeleženci,

Dobrodošli na prvem usposabljanju od sedmih v okviru projekta *Sofinanciranje profesionalnega usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju*. Projekt bo potekal od 1. 1. 2009 do 15. 7. 2011, kar pomeni, da se bomo srečevali približno dve leti. Med posameznimi delavnicami bodo potekale dejavnosti v vaših sredinah, tako da bomo teoretična spoznanja neposredno prenašali v prakso.

Temeljni namen projekta je vzpostaviti koncept usposabljanja delavcev vzgojno-izobraževalnih zavodov za vodenje avtonomnega zavoda. Pomen nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja učiteljev namreč razumemo kot enega od nujnih pogojev za uresničevanje avtonomije šol, kar je poudarjeno tudi v Zeleni knjigi o izobraževanju učiteljev v Evropi. Zato je potrebno usposabljanje načrtovati in izvajati tako, da bodo učitelji in ravnatelji sposobni razvijati strokovno avtonomijo in bodo postali dejavni subjekti sprememb. Zavedati se moram namreč, da je strokovni razvoj **predvsem interni proces**, v katerem imajo **osrednjo vlogo strokovni delavci in ravnatelji**. Razviti je treba torej dejavnosti, pri katerih si bodo vsi zaposleni v šoli prizadevali za izboljševanje šole in njene sposobnosti za reševanje problemov, pri čemer moramo ustrezno povezovati formalne in neformalne oblike nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja, kar nam narekuje oblikovanje listovnika.

Ravnatelj in učitelji naj pri načrtovanju nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja upoštevajo naslednje razsežnosti:

- najpomembnejši cilj vsake šole so dosežki in napredek učencev, kar mora biti jasno izraženo v razvojnem in/ali letnem načrtu šole;
- vzpostaviti mora tesno povezavo med razvojnim načrtom šole, načrtom nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja ter posameznikovim načrtom izobraževanja in usposabljanja;
- v procesu načrtovanja nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja je ključna učinkovita in stalna analiza potreb posameznikov, zato je letni razgovor tako pomembno »orodje«;
- učinke nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja je treba spremljati in vrednotiti (refleksija, listovnik), da bi lahko kompetentno razvijali sistem sam.

Ob tem pa bomo upoštevali tudi izhodišča in priporočila teoretikov in praktikov, da so mnogo učinkovitejše tiste spremembe, ki jih uvedemo »od spodaj navzgor« in da je kontekst šole pri tem bistvenega pomena.

Projekt bo torej zajel kontekstualno zasnovo nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja, ki je osnovana v razvojnem načrtu šole, temelji na individualnih in skupnih razvojnih potrebah in za katero sta odgovorna tako posamezni učitelj kot ravnatelj.

V projektu bomo izvedli sedem dni usposabljanja za strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju, med katerimi bodo potekale vmesne dejavnosti. Izdali bomo dve publikaciji in objavili primere dobre prakse na spletni strani Šole za ravnatelje. Rezultate bomo predstavili širši javnosti, hkrati pa bomo skupaj oblikovali priporočila za oblikovanje kakovostnejšega in učinkovitejšega sistema načrtovanja in izvedbe nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja v vzgojno-izobraževalnih zavodih.

V projektu sodeluje več kot 450 ravnateljev, pomočnikov in drugih strokovnih delavcev. Razdeljeni ste v 8 skupin: P1 in P2 sta skupini pomočnikov ravnateljev, R1 – R6 pa skupine ravnateljev in drugih strokovnih delavcev. Sodelujeta še en vrtec in ena šola.

Predvideni potek usposabljanja in vmesnih aktivnosti:

Čas	Vsebina	Vmesna aktivnost
1. faza (1. 1. 2009 – 30. 6. 2009)		
Marec 2009	Uvod v projekt, zakonodajne rešitve, pomen prof. razvoja	Pregled osebne mape, načrt osebnega prof. razvoja
April, maj 2009 (2 dneva)	Razvojno načrtovanje, listovnik v procesu prof. razvoja	Pregled načrtov, zasnova listovnika
2. faza (1. 7. 2009 – 30. 4. 2010)		
Oktober 2009	Redni letni pogovor	Priprava in izvedba rednega letnega pogovora z uporabo listovnika
Marec 2010	Motivacija za uvajanje sprememb	Razširitev prakse vodenja listovnika na člane zunaj projektne skupine
3. faza (1. 5. 2010 – 28. 2. 2011)		
Oktober 2010	Spremljanje in vrednotenje učinkov sprememb	Evalvacija učinkov uvajanja listovnika
Januar, februar 2011	Izmenjava izkušenj in dobre prakse, priporočila za VIZ in sistem	Študije primerov

Po vsaki fazi boste dobili potrdila s točkami za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje.

Verjamemo, da bomo v projektu razvili še dodatno znanje in spretnosti, ki jih ravnatelji, pomočniki ravnateljev in drugi strokovni delavci potrebujete za uspešen profesionalni razvoj v šolah, vrtcih in domovih, ki je ključni dejavnik uspešnosti delovanja vzgojno-izobraževalnih zavodov. Poleg predavanj in delavnic bomo namreč na vsakem usposabljanju namenili dovolj časa tudi za refleksijo in izmenjavo izkušenj.

Želimo vam uspešno delo ter prijetno druženje in izmenjavo izkušenj.

Informacije o poteku projekta, datumih usposabljanja in navodila za vmesne aktivnosti so na spletni strani Šole za ravnatelje: www.solazaravnatelje.si, Sofinanciranje profesionalnega usposabljanja strokovnih delavcev VIZ.



Koordinatorica projekta:
mag. Polona Peček

Vodja projekta:
dr. Justina Erčulj

Spodbujanje profesionalnega razvoja učiteljev in vzgojiteljev – kakovost »od znotraj navzven«

Gradivo za interaktivno predavanje v okviru projekta
Sofinanciranje profesionalnega usposabljanja strokovnih delavcev
v vzgoji in izobraževanju 2008-2011
prof. ddr. Barica Marentič Požarnik

Izhodiščni vprašanji tega predavanja:

1. Katere so osnovne značilnosti dobrega učitelja/vzgojitelja?
2. Kako lahko pomagamo ljudem, da postanejo dobri učitelji/vzgojitelji?

Opomba: V nadaljevanju bom zaradi enostavnosti uporabljala izraz »učitelj«, kar seveda pomeni oba spola in tudi vzgojitelje/ice in druge strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju

Cilj:

- Da udeleženci poglobijo znanje in zavedanje o tem, kaj vse obsega izraz »učiteljeva profesionalnost«,
- Da se seznanijo s filozofijo celostnega, humanističnega pogleda na učitelja in njegov razvoj,
- da pridobijo bolj diferenciran vpogled v potek in vzvode profesionalnega razvoja učiteljev, kar je osnova za čim bolj »realistično«, v potrebe učitelja in šole usmerjeno načrtovanje in spremljanje na tem področju.

ad 1 Katere so osnovne značilnosti dobrega učitelja/vzgojitelja?

Kot uvod v temo razmislite (individualno) in zapišite v nekaj ključnih besedah:

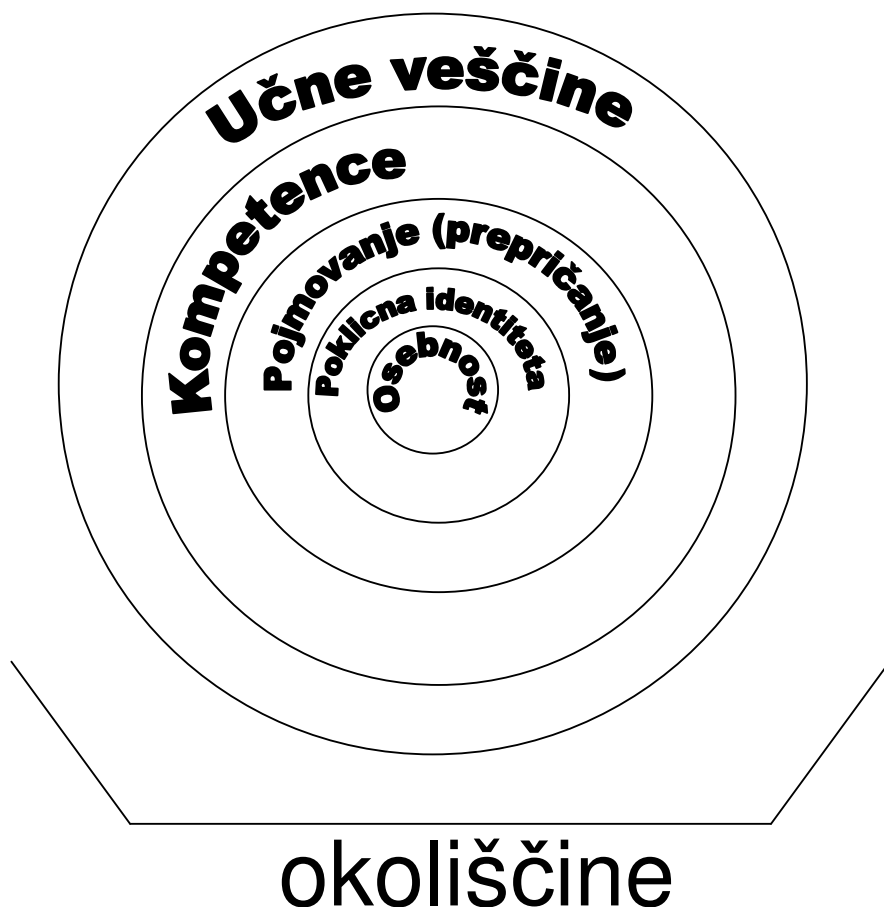
Katere so po vašem mnenju osnovne značilnosti dobrega učitelja/vzgojitelja?

Kakšen naj bo, da bo kos izzivom svojega poklica?

Kakšno znanje, lastnosti, zmožnosti/kompetence predvsem potrebuje?

Kaj naj zna narediti?

Kako na vprašanje o »lastnostih dobrega učitelja« odgovarja **večplastni model učiteljeve profesionalnosti** ali »modela »čebule« (po Fredu Korthagnu)?



Kako se postavke, ki ste jih zapisali na začetku, razvrščajo v posamezne plasti? Bolj »zunaj« - bolj »znotraj« modela? Kaj to pomeni za razumevanje in spodbujanje profesionalnega razvoja?

V nadaljevanju bodo na kratko opisane sestavine tega modela, ob tem pa bomo iskali odgovore na vprašanja, kot:

- katere sestavine prej opazimo pri drugih,
- na katere je razmeroma lažje vplivati?
- katere bolj dolgoročno in bistveno vplivajo na učiteljevo ravnanje in razvoj?

1. Učne spretnosti

Sem sodijo posamične na zunaj vidne spretnosti ali veščine, ki se kažejo v tem, da zna učitelj nekaj uspešno narediti ali izvesti med samim poukom pa tudi v fazi priprave – načrtovanja in evalvacije. Kako dobro zna na primer razložiti nek zahteven pojem, ga vizualno ponazoriti, zastaviti o pravem trenutku dobro vprašanje učencem, dati primerno povratno informacijo, voditi razpravo, pomiriti razred, razdeliti učence v skupine, jim dati jasna navodila, uspešno poseči v konflikt med učenci... Danes se tem pridružujejo še spretnosti v obvladovanju sodobne informacijsko komunikacijske tehnologije (znati »brskati« po internetu ob iskanju primernih informacij, sestaviti dobro powerpoint predstavitev...).

Dober učitelj nedvomno mora obvladati celo vrsto takih in podobnih spretnosti, v katerih se z vajo, leti izkušenj, na raznih seminarjih... postopno vse bolj izpopolnjuje; vendar je nekaj več kot vsota posamičnih spretnosti!

2. Zmožnosti ali kompetence učiteljev

Učiteljeve zmožnosti (raje bomo uporabljali slovenski izraz kot tujko, čeprav se je slednja pod vplivom evropskih dokumentov že močno uveljavila) predstavljajo nekaj širšega, kompleksnejšega, kot posamične spretnosti. Z njimi imajo skupno, da se končno tudi izkažejo v (smotrnem, premišljenem) ravnanju - da ne ostajajo le na ravni teoretičnega znanja.

Primer: **komunikacijska zmožnost** ali kompetenca povezuje vrsto posamičnih spretnosti, kot so: dobra razlaga, zastavljanje spoznavno zahtevnih vprašanj in primerno odzivanje na odgovore, poslušanje učencev in drugih sogovornikov, vodenje različnih vrst razgovorov in razprav, tako v zvezi z znanjem kot tudi s stališči in vrednotami, vodenje svetovalnega razgovora, razgovora s starši.....

Kompetence ali zmožnosti opredeljujemo na razne načine; glede na učiteljevo vlogo je posebej primerna opredelitev, da gre za:

»zmožnost posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah« (Perrenoud, cit. po Rychen, Salganik, eds., 2001)

Pri zmožnostih torej ne gre le za goli »kako« nekaj napraviti, za skupek s treningom pridobljenih spretnosti, kot nekateri očitajo. Zmožnosti zajemajo in **povezujejo tako spoznavne kot čustveno-motivacijske in akcijske sestavine.**

V mednarodnem merilu pa tudi pri nas je doslej nastalo že več modelov in seznamov učiteljevih zmožnosti, nastajajo pa še novi, celo na posameznih šolah. Krepi pa se prepričanje, da je za sporazumevanje in večjo uporabnost pri izobraževanju učiteljev velikega pomena, da dobimo enoten, med vsemi zainteresiranimi stranmi **dogovorjen seznam**. To kažejo tudi mednarodne izkušnje (Nizozemska, Škotska...) Poskus takega enotnega seznama, ki temelji na sintezi domačih in tujih raziskav in razprav, najdete v članku Marentič Požarnik (2007). Edini »uradno« potrjen je dokaj »oklešččen« seznam v Merilih za potrjevanje pedagoških programov.

Na osnovi raziskav in primerjav je bil izdelan seznam (Marentič Požarnik, 2007), ki je razdeljen na 5 področij, ki se med seboj prepletajo in povezujejo, in sicer:

1. Komunikacija in odnosi,
2. Učinkovito poučevanje
3. organizacija in vodenje
4. Sodelovanje z delovnim in družbenim okoljem,
5. Profesionalni razvoj

Pomembno: Vzpostavljanje dobrih osebnih in delovnih odnosov se jemlje kot prvi pogoj za uveljavljanje zmožnosti učinkovitega poučevanja!

Raziskave kažejo, da obstaja med zaželenimi in (med študijem) pridobljenimi zmožnostmi velik razkorak (Razdevšek, Pučko, Rugelj 2005, Peklaj, Puklek Levpušček, 2006).

Razmislite:

- Kaj lahko s preverjenimi in dogovorjenimi seznammi zmožnosti pridobimo (v načrtovanju, izvajanju, vrednotenju...) študija in profesionalnega razvoja učiteljev?
- Kaj pa so možne **pasti, stranpoti**? Do kolikšne mere lahko »dobrega učitelja« opišemo prek seznama- spiska njegovih zmožnosti?

3. Osebna pojmovanja (prepričanja)

To so naše osebne ideje, ki jih imamo o nekem pojavu . Pogosto so čustveno in vrednostno obarvane, ne povsem zavestne, jasne in logične, nam pa pomagajo razložiti svet in znati se v njem Zlasti pojmovanja o tem, kaj je bistvo učenja, poučevanja in znanja, na primer močno vplivajo na učiteljeve učne odločitve, tudi na to, katere svoje zmožnosti bo razvijal in uveljavljal in kako.

Primer:

Na vprašanji »kaj je za vas bistvo učenja
»Kaj je za vas bistvo pouka«

obstaja množica odgovorov (s strani učiteljev, učencev, staršev...), ki pa jih je možno smiselno razvrstiti.

Povzetek v različnih (mednarodnih in domačih) raziskavah ugotovljenih kategorij pojmovanj učenja:

- Učenje kot **kopičenje**, kvantitativno povečevanje znanja;
- učenje kot **memoriranje** posredovanih vsebin z namenom poznejše reprodukcije;
- učenje kot ohranjanje, trajnejša zapornitev dejstev, metod in postopkov z namenom poznejše **uporabe**;
- Učenje kot luščenje **osebnega pomena** (smisla) iz naučenega;
- Učenje kot proces ustvarjanja (konstruiranja) lastne razlage, da bi bolje **razumeli resničnost, življenje, sebe**;
- Učenje kot **spreminjanje samega sebe kot osebnosti** (oseba potem drugače gleda na pojave v svetu in tudi nase, postaja samozavestnejša ipd.).

V prvi skupini so bolj »kvantitativno« usmerjena pojmovanja, v drugi pa »kvalitativno«.

Na to se vežejo tudi **pojmovanja pouka**, na primer:

- glavna naloga pouka, učencem **posredovati, nanje prenesti primerno količino znanj** in to potem (predvsem v reproduktivni obliki) od njih tudi zahtevati.
- Če pa imamo bolj kvalitativno pojmovanje, potem je bistvo poučevanja v **podpiranju** smiselnega učenja, učenčeve izgradnje pojmov in k njihovemu spreminjanju (če so napačni, nepopolni), v **vodenju učencev** h globljemu razumevanju, v **spodbujanju** samostojnega odkrivanja, povezovanja novega z izkušnjami.....

Zelo različna – in pomembna – so tudi pojmovanja ZNANJA – kaj je za koga dobro znanje?

Obstoječa pojmovanja so neločljiv del učiteljeve »poklicne opreme« in posredno odločilno vplivajo tudi **na izbor in uporabo učnih metod in strategij**;
(podrobneje o vrstah in vlogi pojmovanj v: Marentič Požarnik, 2000, 1998, 2007a)

4. Učiteljeva poklicna vloga in identiteta

Za učiteljevo delovanje je izrednega pomena, v čem vidi svojo glavno vlogo; kaj zanj osebno pomeni biti »dober učitelj«. Tudi tu se srečujemo z različnimi pojmovanji, ki jih je mogoče, sicer v poenostavljeni obliki, združiti v manjše število »tipičnih« opisov oz. podob - prisodob. Take so na primer:

1. Učitelj kot **prenašalec znanja**; prispodoba je lahko *dostavno vozilo, natakár*;
2. učitelj kot oblikovalec ali **izgrajevalec učenčevih sposobnosti** in spretnosti; prispodoba je lahko *trener, kipar*;
3. učitelj kot mentor, **moderator učenčevega samostojnega učenja**; prispodoba je lahko *gorski vodnik*;
4. učitelj kot **spodbujevalec razvoja** učenčevih potencialov, njegove celovite osebne rasti; prispodoba je lahko *vrtnar*.

Možnih je še mnogo prisodob; pomembno je, da se jih ozavestimo – oziroma pomagamo učiteljem pri tem procesu.

5. Učiteljeva osebnost – »jedrne« lastnosti

S tem smo prispeli do osrednje plasti, do »jedra« večplastnega modela – do učiteljeve osebnosti, ki nedvomno bistveno določa, kakšen učitelj je kdo in kako se v tej vlogi počuti. Je pa najtežje dostopna opredeljevanju in opazovanju. Nekateri jo primerjajo z ledeno goro, katere najmanjši del gleda iz vode. Kaj pa je pod vodo?

Tu gre za vprašanja, kot: Kakšen človek sem? Kaj me navdihuje, mi daje smisel, je vir moči mojega delovanja?

Korthagen takole našteva nekaj takih »jedrnih značilnosti« oziroma kvalitet osebnosti na treh področjih (2004):

MIŠLJENJE: jasnost, radovednost, prodornost, objektivnost

OBČUTENJE: odprtost, občutljivost, ranljivost, zavzetost, skrb, ljubezen, sočutje

TEŽNJE: iniciativnost, odločnost, trdnost, usmerjenost k cilju

Pri tem navaja naslednje **razlike med zmožnostmi/kompetencami in jedrnimi kvalitetai**:

Zmožnosti

So deljive (seznamo)
Se jih lahko priučimo
Se nanašajo na neko področje
Tako delamo, ravnamo

jedrne kvalitete (osebnosti)

so nedeljive
so že del osebnosti
so prenosljive na vsa področja
taki »smo«

S tem smo prispeli do opredelitve, kaj je (v skladu z opisanim večplastnim modelom) bistvo dobrega učitelja:

DOBER UČITELJ JE TISTI, PRI KATEREM SO PLASTI NJEGOVE PROFESIONALNOSTI V SOGLASJU, HARMONIJI.

(glej več o tem tudi v: Laursen, 2003).

Seveda popolnega soglasja nikoli ne moremo doseči, pač pa se postopno ozaveščamo in prizadevamo, da delujemo čim bolj v skladu s svojim »osebnostnim jedrom«, da nam vizija, napredek učencev, sodelovanje s somišljeniki daje moč, da vztrajamo kljub oviram, da produktivno razrešujemo konflikte. To je tudi »motor« profesionalne rasti.

Pobuda za razmislek

Razmislite in zapišite v ključnih besedah:

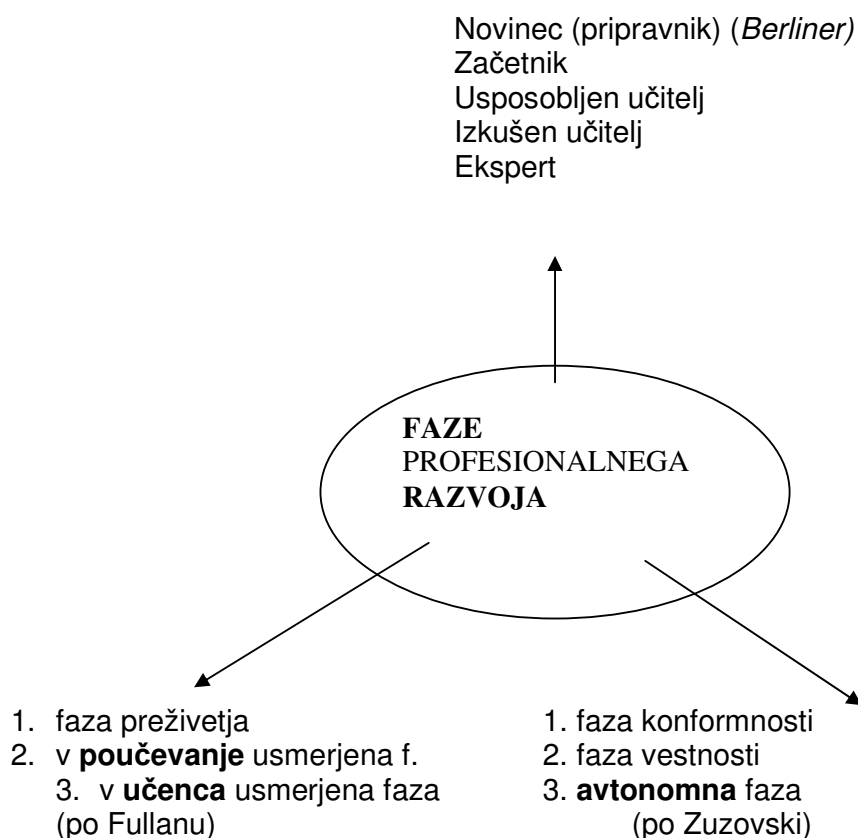
Kaj me pri mojem delu navdušuje, mi daje navdih, moč, da vztrajam? Kaj je moja vizija – k čemu predvsem težim? V katerih (poklicnih) situacijah se najbolje počutim, imam občutek, da sem pristen »jaz sam« in tudi največ prispevam?

2. vprašanje: Kako pomagati ljudem, da bodo postali dobri učitelji?

Kako spodbujati profesionalni razvoj? Pri tem je koristno upoštevati spoznanja o **fazah** tega razvoja. O tem obstaja obsežna literatura in tudi različni modeli; gotovo je razlika, ali gre za začetnika ali »starega mačka«. Na tem mestu le omenjam nekatere modele.

Posebej je poudariti, da pri nas ni dobro poskrbljeno za profesionalni razvoj na začetku poklicne poti: za **pripravnika oz. začetnika**. (prim. urejanje mentoriranja, spremljanja, izpopolnjevanja, strokovnega izpita ... Bizja, 2003; Valenčič Zuljan in dr. 2006).

Prikaz nekaterih modelov:



Več o modelih: Marentič Požarnik (2007a).

Zanimiv je **model razvoja kariere učiteljev** (po Hubermanu), ki ga je pri nas raziskovala P. Javrh (2008) in postavila t.im. slovenski model- bodite pozorni na pomembno **razpotje**:

1-3 leta	preživetje in odkrivanje
4-6 let	stabilizacija
7-18 let	poklicna aktivnost in eksperimentiranje ALI negotovost, revizija
19-30 let	kritična odgovornost ALI nemoč
31-40 let	izpreganje: sproščeno ALI zagrenjeno

Oglejmo si spodbujanje profesionalnega razvoja glede na »model čebule«; pri spodbujanju razvoja imamo dva možna pristopa:

- **Od zunaj navznoter**: začeti pri posamičnih spretnostih in kompetencah; vnašanje raznih inovacij; poudarjanje, kakšni bi morali učitelji biti, kako odpraviti sedanje pomanjkljivosti (ugotovljene z anketami itd.); usmerjenost v trening nekaterih spretnosti; npr. retorika, komunikacijske spretnosti, sestavljanje testnih nalog...
Včasih le: predavanja o novostih v učnih načrtih in še kje, vsakoletni novi projekti, predpisi.
- **Od znotraj navzven**: Vprašati se, kaj je tisto, kar učitelje navdihuje, kar jim daje moč v njihovem osebnem »jedru, katere potrebe občutijo – in začeti proces od tam. Torej:

1. Začeti z **obstoječimi potrebami, težnjami, tudi »skrbmi« učiteljev** - in izkušnjami – zlasti dobrimi, močnimi, (»zgodbe« učiteljev),
2. Skupno oblikovati **vizijo – ideal – poslanstvo** - k čemu naj bi šola kot celota in vsi na njej težili (zajeti učitelje, učence, starše, drugo osebje...)
3. V načrtu delovanja upoštevati osnovne **psihološke potrebe** udeležениh (ki so med seboj povezane):
 - **po avtonomiji**, biti v in delovati v skladu z zavedanjem o sebi – kdo v resnici sem, kaj želim,
 - **po vplivanju in moči** - da uporabljam svoje zmožnosti in sem pri tem uspešen,
 - po povezanosti** z drugimi, dobrih odnosih, sprejetosti.

Izhodišče: dati velik poudarek na oblikovanju **dobrih odnosov** na šoli na vseh ravneh. Oblikovati **manjše skupine** učiteljev – po aktivih ali skupnih interesih (12-15), ki si naredijo načrt, kaj bodo izboljšale, česa se lotile pri pouku, v delu z učenci. Te naj bi se redno srečevale in izmenjevale izkušnje – iz razreda pa tudi iz raznih oblik izpopolnjevanja. Ugodno je, če se znotraj skupine oblikujejo stalnejši **kolegialni pari**, kjer udeleženci drug drugega podpirajo, **vzajemno hospitirajo**, si povedo težave in si pomagajo, razkrijejo izkušnje z ...spremljajo in »proslavljajo« napredek in dosežke...

Ne: hiteti od projekta do projekta, v težnji predvsem za zunanji učinki. Gre za postopno spreminjanje šolske kulture, kulture odnosov na tej osnovi pa tudi poučevanja in učenja. Biti pozoren tako na »toplo« kot na »hladno« plat učiteljevega učenja – **(med)-osebno in »tehnično«**. Ne se osredinjati le na tehnične vidike (načrtovanja, poučevanja, ocenjevanja, poročanja...), ampak vse te čim trdneje »vsaditi« v skupno vizijo šole in v kulturo medsebojnih odnosov zaupanja, povezanosti, varnosti – in zavezanosti dobremu za učence (zahtevni cilji ob maksimalni in kvalitetni podpori, da jih dosežejo): Pri tem omogočati, da pridejo **učitelji v stik s svojim osebnostnim »jedrom« - potrebami, vizijo**.

Vloga učiteljevega listovnika- portfolija:

V skladu z že povedanim naj poleg »zunanjih« dokumentov vsebuje in dokumentira osebno izhodiščno vizijo in (karijerne) cilje(kje sem dober, moja močna področja, v katero smer se še želim razvijati, kakšno oporo potrebujem v ta namen) ter glavne »postaje« v njenem uresničevanju – razne dosežke, opravljena izpopolnjevanja – in refleksijo o njihovem vplivu na poklicno delo – pa tudi konkretna dokazila o tem, kako razvija svoje zmožnosti, spreminja, izboljšuje pouk...

Listovnik je dokument in hkrati spodbuda, da učitelj svoj profesionalni razvoj ozavesti, opredmeti, deli s kolegi in »pomembnimi drugimi«...

Vloga ravnatelja oz. pedagoškega vodje:

- da **daje prostor** profesionalno-osebnemu razvoju učiteljev, jih spodbuja in povezuje v »skupni imenovalec« šolske vizije, občasno pomaga ovrednotiti proces. Odgovornost pa nosi vsak učitelj sam – ob podpori kolegialnih skupin,
- da smiselno »prenaša« v šolski prostor zunanje zahteve, predpise, pobude, priložnosti...
- da skrbi za **skladnost - koherentnost, kontinuiteto in kakovost** procesov profesionalne rasti učiteljev, ob vzdrževanju optimalnih razmer zanje.

Literatura

- Bizjak, C. (2004). *Organizacija pripravnštva na šoli*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo
- Javrh, P.(2008). *Spremljanje in načrtovanje razvoja kariere učiteljev po S-modelu*. Ljubljana: Pedagoški inštitut
- Korthagen, F. (2004). In search of the essence of a good teacher: towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and Teacher Education* 20, 77-97
- Korthagen, F. (2008). Quality from within as a key to professional development. Paper at AERA, March, New York
- Laursen, P. (2003). Avtentični učitelj. *Vzgoja in izobraževanje*, št. 6, str. 4-10
- Marentič Požarnik, B. (1987). *Nova pota v izobraževanju učiteljev*. Ljubljana: DZS
- Marentič Požarnik, B. (1993). Kako se učijo učitelji. *Vzgoja in izobraževanje*, št.1 , str. 2-5.
- Marentič Požarnik, B. (1998) Kako pomembna so pojmovanja znanja, učenja in poučevanja za uspeh kurikularne preнове. *Sodobna pedagogika*, let. 49, št. 3 (prvi del) in št. 4 (drugi del)
- Marentič Požarnik, B. (2000 in 2003). *Psihologija pouka in učenja*. Ljubljana: DZS
- Marentič Požarnik, B. (2000). Profesionalizacija izobraževanja učiteljev – nujna predpostavka uspešne preнове. *Vzgoja in izobraževanje*, št. 4, str. 33-40
- Marentič Požarnik, B. (2006) Seminarji za mentorje kot priložnost za razvijanje kompetenc in poglobljanje refleksije ob partnerskem sodelovanju s fakultetnimi učitelji V: Peklaj, C., ur. , *Teorija in praksa v izobraževanju učiteljev*. Ljubljana: Center FF za pedagoško izobraževanje
- Marentič Požarnik, B. (2006) Učiteljeve zgodbe in pripovedi – pomembna, a podcenjena pot do (samo)razumevanja in poklicnega razvoja. *Vzgoja in izobraževanje*, št.5, str. 4-9
- Marentič Požarnik, B. (2007b). Čemu potrebujemo širši dogovor o temeljnih učiteljevih zmožnostih/kompetencah? *Vzgoja in izobraževanje*, št. 5, 44-50
- Marentič Požarnik, B. (2007a). Vloga mentorja pri spodbujanju profesionalne rasti študentov – prihodnjih učiteljev. V: Peklaj, C., ur. *Mentorstvo in profesionalna rast učiteljev*. Ljubljana: Filozofska fakulteta UL, 7-48** (celovitejši prikaz večplastnega modela in načine spodbujanja profesionalnega razvoja)
- Ostan, N. (2006). Izkušnja kolegialne hospitacije kot oblika učenja »biti boljši učitelj«. *Vzgoja in izobraževanje*, št. 1, str. 34-36
- Palmer (2001). *Poučevati s srcem. Raziskovanje notranjih pokrajín učiteljevega življenja*. Ljubljana: Educy
- Peklaj C., Puklek Levpušček, M. (2006). Pridobljene in želene učiteljske kompetence diplomantov in študentov Filozofske fakultete. V: Peklaj C., (ur.) *Teorija in praksa v izobraževanju učiteljev*. Ljubljana: Center FF za pedagoško izobraževanje, str. 29-44
- Razdevšek Pučko, C., Rugelj, J.(2006). Kompetence v izobraževanju učiteljev. *Vzgoja in izobraževanje*, št. 1, str. 34-41
- Valenčič Zuljan, M. in sodel. (2006). *Učitelj mentor v sistemu pripravnštva*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta UL

Priloga

Predlog seznama zmožnosti/ kompetenc »dobrega učitelja« Marentič Požarnik, B. (2007b):

1. Komunikacija in odnosi

Učitelj

- 1.1 učinkovito komunicira z učenci, razvija pozitivno skupinsko ozračje ter dobre odnose z učenci in med njimi samimi,
- 1.2 izkazuje in pri učencih razvija sporazumevalno zmožnost v slovenskem jeziku,
- 1.3 pri učencih razvija socialne veščine, razume in obvlada osnovne postopke in načela svetovalnega pogovora in dela z učenci,
- 1.4. oblikuje varno in spodbudno učno okolje, v katerem se učenci počutijo sprejete, se ceni različnost in spodbuja samostojnost in odgovornost
- 1.5 (so)oblikuje jasna pravila za disciplino in vedenje v razredu
- 1.6 uporablja ustrezne strategije za soočanje z neprimernim vedenjem, agresivnostjo in konflikti,
- 1.7 izkazuje pozitiven odnos do učencev, ob razumevanju in spoštovanju do njihovega socialnega, kulturnega, jezikovnega in religioznega porekla
- 1.8 se zaveda etičnih okvirov svojega delovanja in jih upošteva.

2. Učinkovito poučevanje

Učitelj

- 2.1 obvlada temeljna načela in postopke za načrtovanje, izvajanje in vrednotenje učnega procesa,
- 2.2 pri konkretizaciji kurikula ustrezno povezuje in usklajuje cilje, vsebine, učne metode in pristope ob upoštevanju sodobnih kurikularno-didaktičnih spoznanj,.
- 2.3 pri načrtovanju in izvajanju pouka upošteva razvojne značilnosti učencev ter zakonitosti in dejavnike uspešnega učenja,
- 2.4 pouk prilagaja individualnim posebnostim učencev v predznanju, interesih, stilih in zmožnostih za učenje,
- 2.5 vzpostavlja močno učno okolje s tem, da uporablja širok repertoar učnih metod in strategij, ki spodbujajo miselno aktivnost učencev.
- 2.6 smotrno kombinira individualni, skupinski in frontalni pouk.
- 2.7 uporablja učinkovite načine za spodbujanje motivacije in razvijanje strategij samostojnega učenja pri učencih (učenje učenja),
- 2.8 v pouk ustrezno vključuje informacijsko komunikacijsko tehnologijo in pri učencih razvija informacijsko pismenost,
- 2.9 prepoznava učence s posebnimi potrebami, prilagaja delo njihovim posebnostim in pri tem sodeluje z drugimi učitelji in strokovnjaki,
- 2.10 obvlada in smotrno uporablja različne načine preverjanja in ocenjevanja znanja in dosežkov in spremljanja napredka učencev, tako na področju znanja kot strategij učenja in socialnih veščin,
- 2.11 daje konstruktivno povratno informacijo in primerno sporoča učne rezultate.

3. Organizacija in vodenje

Učitelj

- 3.1 obvlada organizacijske in administrativne naloge v zvezi z načrtovanjem, izvajanjem, spremljanjem in vrednotenjem učnega procesa (prostorsko, časovno načrtovanje, smotrna izbira in uporaba pripomočkov in gradiv),.
- 3.2 zna učinkovito voditi razred, tudi kot razrednik.

4. Sodelovanje z delovnim in družbenim okoljem

Učitelj

- 4.1 učinkovito komunicira in sodeluje z učitelji in z drugimi delavci na šoli (timsko, projektno delo...),
- 4.2 učinkovito sodeluje s starši in drugimi osebami, odgovornimi za učence,
- 4.3 vzpostavlja partnerski odnos sodelovanja z drugimi šolami in inštitucijami v šolskem okolju ter s strokovnjaki na vzgojno izobraževalnem področju,
- 4.4 pozna, razume in upošteva institucionalne okvire delovanja šole (zakonodajo...),

5. Profesionalni razvoj

Učitelj

- 5.1 je sposoben preišljeno analizirati dobre in šibke plati svojega pedagoškega dela in načrtovati svoj profesionalni razvoj,
- 5.2 je odprt za povratne informacije in nasvete v svojem poklicnem okolju,
- 5.3 se seznanja s sodobnimi dosežki ved, pomembnih za svoje poklicno delovanje, nova spoznanja kritično in preišljeno vključuje v svoje delo,
- 5.4 Izkoristi priložnosti za stalno strokovno izpopolnjevanje in za inoviranje svojega dela,
- 5.5 je usposobljen za tvorno sodelovanje v raziskovalno razvojnih projektih, namenjenih izboljševanju kakovosti vzgojno izobraževalnega dela.