

Državni stručni skup za voditelje ŽSV-a učitelja i nastavnika matematike
Crikvenica, 25.-27. listopada 2010. i 27.-29. listopada 2010.

Stručno usavršavanje
i
profesionalni razvoj

Sanja Milović, viša savjetnica za međunarodnu suradnju
(AZOO Zagreb)

i

Marina Ništ, viša savjetnica za biologiju
(Podružnica Osijek)

TALIS rezultati - učitelji

Glavni rezultat:

Obrazovni rezultati učenika ne mogu nadići kvalitetu učitelja (poučavanja)!

Učitelji:

- ne osjećaju se dovoljno osposobljenim za nove izazove
- 55% učitelja traži više ciljanog treninga nego što trenutno primaju
- traže bolju podršku kroz sustav praćenja i davanja povratne informacije (feedback)
- priznanje njihova rada od strane kolega/ravnatelja je jaki poticaj za razvoj
- važna uloga RUKOVODSTVA (ravnatelja)

Profesionalna karijera

Profesionalna karijera je **kontinuirani proces osobnog i profesionalnog razvoja** učitelja koji uključuje:

- **znanja i vještine** stečene tijekom obrazovanja, osposobljavanja, stručnog usavršavanja
 - **osobu** sa svim svojim vrijednostima, uvjerenjima, idejama, “istrčanim miljama”
 - unutar **konteksta (ustanove/sustava)** u kojoj radi
- (Hargreaves i Fullan, 1992.)

Profesionalni razvoj

6 karakteristika profesionalnog razvoja učitelja:

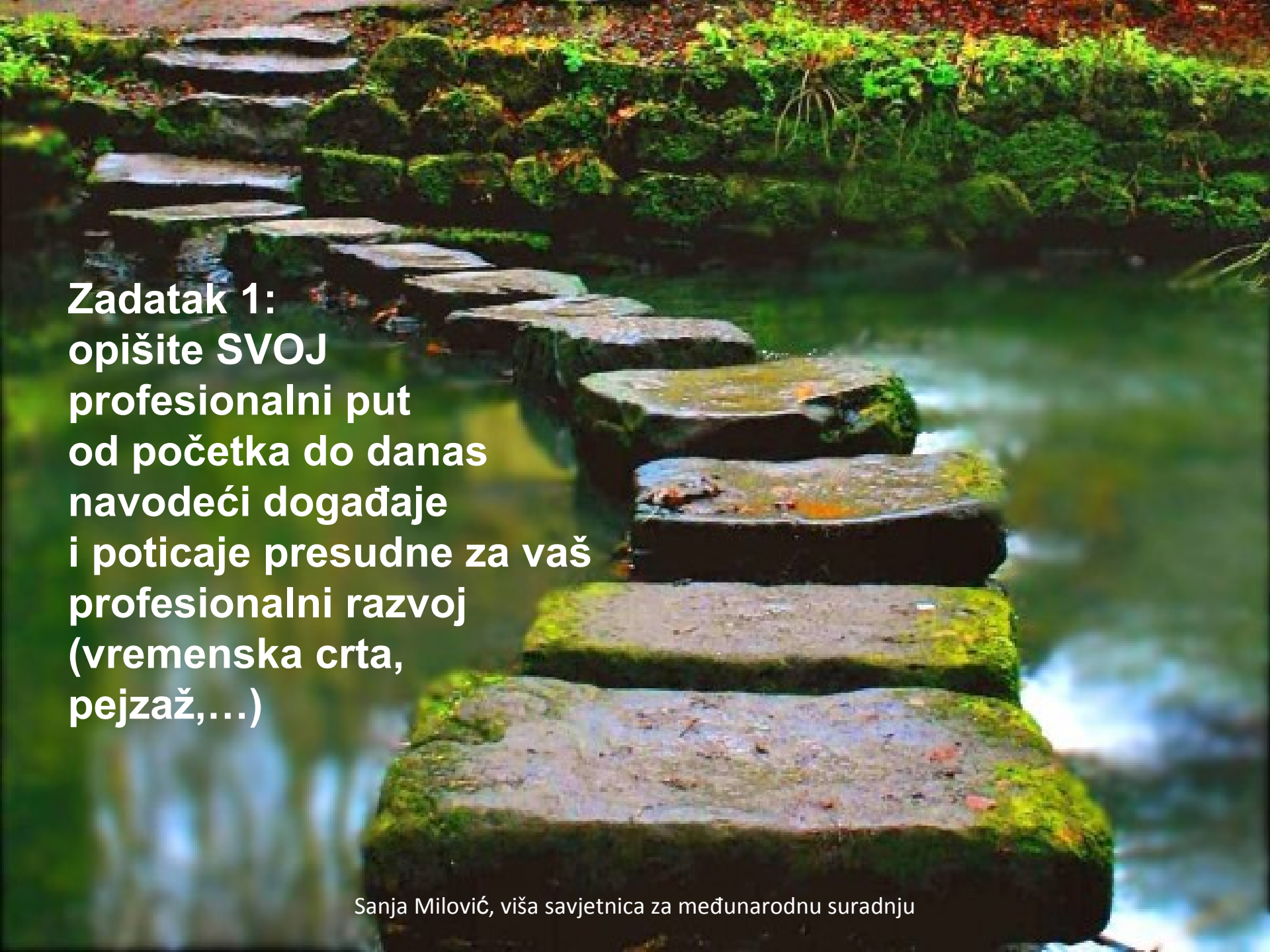
- 1) razvoj učitelja se odvija **kontinuirano** (zapošljavanje - mirovina)
- 2) **pojedinaac je odgovoran** za svoj profesionalan razvoj, ali u domeni zajedničke odgovornosti učitelja i škole
- 3) potrebna je **materijalna i stručna podrška**, izvori
- 4) treba odgovoriti na **potrebe** učitelja i škole (ne nužno istovremeno)
- 5) kao proces treba biti **vjerodostojan** (sam učitelj je osnažen, učenici postižu bolje obrazovne rezultate, kolege vide napredak)
- 6) treba biti **diferenciran** u odnosu na specifične potrebe određenog razdoblja profesionalnog razvoja

(Day, 1999.)

Jesu li seminari dovoljni? Potrebi jesu, dovoljni NISU.

Karakteristike učiteljske profesije

- velika razina autonomije
- izoliranost
- “pomažuća” profesija
- stres, “izgorijevanje”, promjene u motiviranosti
- konzervativni stavovi
- ograničene mogućnosti suradničkog učenja
- paradoks profesionalnog “napredovanja”
- škole: organizacije s vertikalnom upravljačkom strukturom
- potreba za kontinuiranim profesionalnim razvojem

A photograph of a stone staircase leading down to a stream in a forest. The stones are mossy and the water is flowing. The text is overlaid on the left side of the image.

Zadatak 1:
opišite SVOJ
profesionalni put
od početka do danas
navodeći događaje
i poticaje presudne za vaš
profesionalni razvoj
(vremenska crta,
pejzaž,...)

Razdoblja profesionalne karijere

god	Razdoblja profesionalne karijere (karakteristike)	Razvoj komparativnog poučavanja
1 - 4	uvođenje (initiation) – PRIPRAVNICI I POČETNICI šok realnosti, otkrivanje, opstanak	vještine preživljavanja
5 - 7	stabilnost (stability) - PROFESIONALCI sigurnost, entuzijazam, zrelost	osnovne vještine razvijene
8 -14	razilaženje (+) posvećenost, entuzijazam razilaženje (-) razočarenje, rutina	razvoj i proširivanje fleksibilnosti u poučavanju
15 - 22	spokojnost (serenity) - EKSPERTI refleksivnost, osobno zadovoljstvo	dostignuta stručnost u poučavanju
23...	povrat interesa obnovljen entuzijazam isključivanje povlačenje, zasićenje	doprinos razvoju kolega doprinos razvoju sustava



A photograph of a stone staircase leading down to a river in a forest. The stones are mossy and the water is flowing. The background is a lush green forest.

Zadatak 2:

2.1. U kojem ste Vi razdoblju PK?

2.2. Koje su aktivnosti bile ključne za Vaše učenje?

Aktivnosti (postupci) u profesionalnom učenju

Slušanje kolega



Moje
profesionalno
učenje

Samostalno čitanje



- U grupama od 3 do 4 razvrstajte sve navedene postupke u Tablicu. Razjasnite nejasne postupke.

Individualni postupci	Postupci koji uključuju još jednu osobu	Grupni postupci



Provjerite (prvo samostalno, a zatim u grupi) slažete li se s ovim tvrdnjama:

1. Odrasli uče puno brže nego djeca.
2. Odrasli više brinu radi neuspjeha nego djeca.
3. Odrasli bolje uče radeći aktivno.
4. Odrasli bolje uče u grupi s vršnjacima.
5. Odrasli bolje usvajaju apstraktno i teoriju nego djeca.
6. Odrasli žele izabrati svoj način učenja.
7. Odrasle ne treba prisiljavati na učenje.
8. Odrasli imaju svoje provjerene strategije učenja.
9. Odrasli su sposobni procijeniti svoje učenje.



Učenje odraslih

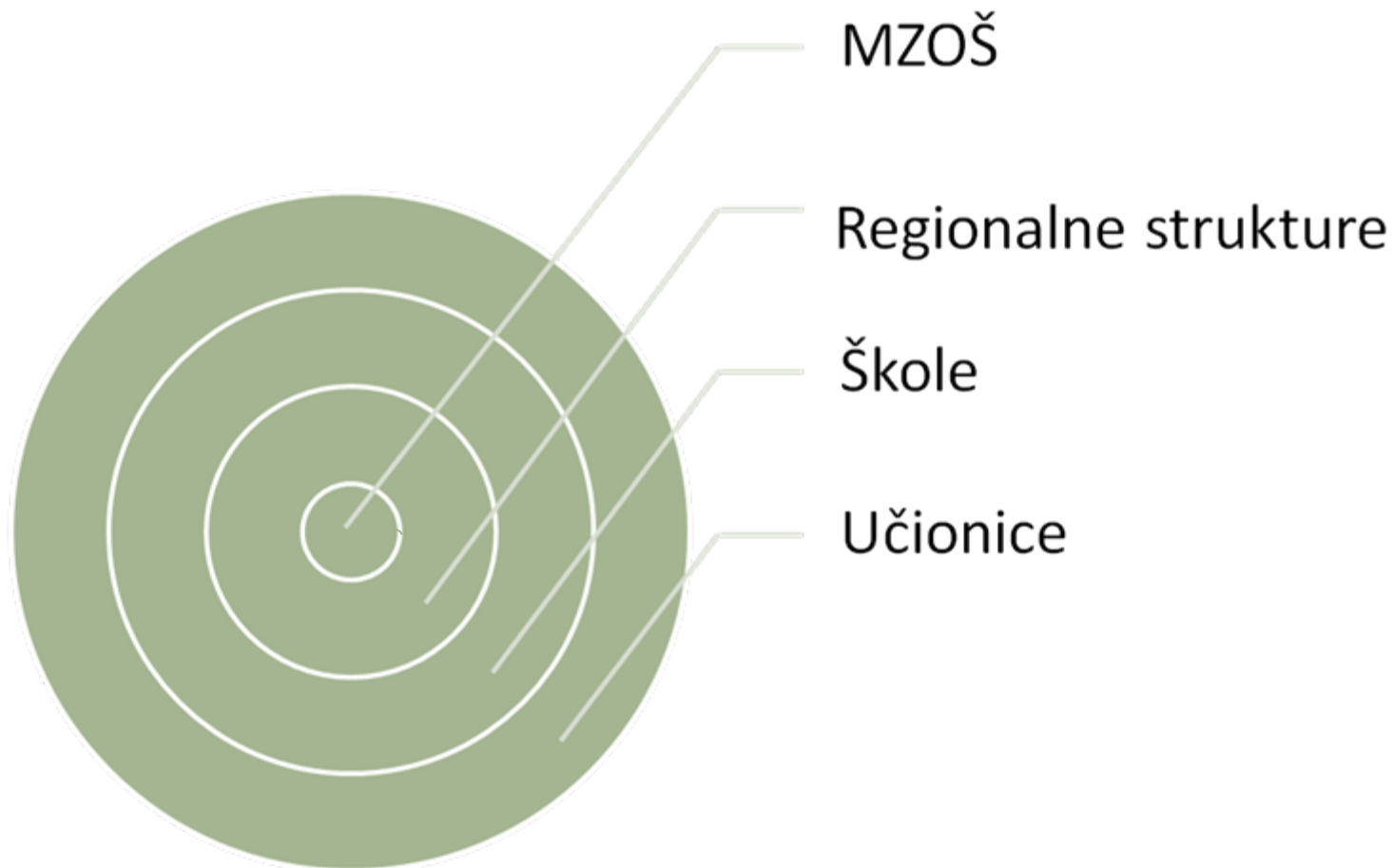
- mora im biti jasna svrha učenja,
- imaju svijest o sebi i usmjereni su pri učenju na samovođenje,
- praktični su i fokusiraju se na one sadržaje koji će im koristiti u radu,
- bogat su izvor životnoga iskustva, znanja i vještina
- teže individualizaciji i različitim strategijama učenja
- teže biti aktivni i ravnopravni sudionici u procesu učenja,
- većina potencijalne motivacije dolazi iznutra, dakle zbog želje za napredovanjem, povećanjem zadovoljstva u poslu i samopoštovanjem.



Polazišta promjena od 80.-tih

- Makrorazina – promijenjeno shvaćanje što “učitelji trebaju moći i znati činiti”
- Školska razina – povećana odgovornost za mnoge izazove (obrazovni ishodi, nasilje,..)
- Nastavnička profesija – zahtjev za sve većom razinom kompetentnosti

Promjene - Model potresa



Nove paradigme

- Profesionalni razvoj kao cjeloživotna aktivnost
- Prošireno razumijevanje učenja kao procesa (socijalni konstruktivizam)
- Potreba za holističkim pristupom (student, pripravnik, nastavnik, mentor, savjetnik)
- Obrazovanje i stručno usavršavanje utemeljeno na kompetencijskom pristupu

Stručno usavršavanje i profesionalni razvoj

Stručno usavršavanje kroz stručne skupove	Profesionalni razvoj nastavnika
vremenski ograničeno	kontinuitet neovisan o seminarima
ovisi o financijskim mogućnostima	interni proces, ne ovisi o financijama
često nametnuto (obvezno)	dobrovoljan
vođeno potrebama promjena u sustavu	rezultat je osobna promjena
očekuje se "prijenos" predstavljenih znanja	očekivani rezultat je osobni i profesionalni razvoj
ovisno o voditelju stručnog usavršavanja	neovisan o voditelju stručnog usavršavanja
moguće samo u grupama	u osnovi individualan proces
odabir tema podređen prioritetima drugih	odabir tema prema interesu pojedinca
polazište je pretpostavka "manjka" znanja, kompetencija	orijentacija je razvojna, uvažava i nadograđuje dosadašnja znanja, kompetencije pojedinca
odgovornost je na drugima (predavaču)	odgovornost je u potpunosti na pojedincu

Ono što se čini da svi žele za učenika,
široku lepezu poticaja za učenje koje će
učeniku omogućiti da doživljava, kreira,
rješava probleme, koristi svoje iskustvo i
surađuje sa drugima, je iz nekog razloga
uskraćeno učitelju u njihovom procesu
učenja.

(Lieberman, 1995)

Aktivnosti PR

individualne aktivnosti	aktivnosti u paru	grupne aktivnosti
čitanje literature	hospitiranje	šk. timovi - projekti
izrada bilježaka	praćenje izvođenja nastave kolege	timsko rješ. problema
učenje iz svojih pogrešaka	praćenje nastave priprav./ment	izrada materijala
postavljanje pitanja	davanje/primanje povratne informacije	sastavljanje izvještaja
refleksija i samoevaluacija	analiza promatranog sata	istraživački projekti
promatranje i praćenje	izvođenje nastavne jedinice u paru	razmjena iskustva s koleg.
pisanje (članaka,..)	slušanje/prihvatanje različit. mišljenja	analiza videa nastave
uvođenje/praćenje novih metod	razmjena ideja, mišljenja, dobre prakse	analiza primjene metoda
istraživanje (akcijsko istr.)	traženje i prihvatanje pomoći/savjeta	analiza testova
učenje činjenjem	izrada materijala, testova, priručnika	suradnja u IKT forumima
prikupljanje informacija		seminari, konferencije
priprema prezent., predavanja,.		stručni skupovi ŽSV-a
priprema za rad s pripravnic.		
sistematiziraje svoga rada radi promoviranja u zvanja M/S		
priprema za vođenje ŽSV-a		

Svrha, trajanje, ostvarivi ciljevi

Svrha Trajanje Optimalni ciljevi	Nove informacije i podizanje svjesnosti	Upoznavanje novih konceptata i principa	Usvajanje novih vještina i pristupa s razumijevanjem	Primjena i prosudba naučenog
1 do 2 sata <i>Izlaganje s raspravom</i>	✓			
Poludnevni <i>Praktični grupni zadaci</i>	✓			
2 days + nastavak <i>Zadaci primjene u praksi</i>	✓	✓	✓	
3 dana i više <i>Praktični zadaci, grupni projekti, refleksija</i>	✓	✓	✓	

Oblici PR

OECD TALIS (2009) - formalni, neformalni, informalnim oblici:

- programi stručnog usavršavanja i radionice (predmetni sadržaji)
- konferencije i seminari (prezentacija rezultata novijih istraživanja)
- programi (na sveučilištima)
- posjeti drugim školama
- sudjelovanje u radu mreža učitelja čija je svrha poticanje profesionalnog razvoja
- individualna ili grupna istraživanja
- mentorstvo i/ili hospitiranje, praćenje rada kolega/-ica (peer observation), coaching

Individualne aktivnosti:

- čitanje stručne literature
- neformalni dijalog s kolegama o temama relevantnim za unapređenje poučavanja.

A photograph of a stone staircase leading down to a stream in a forest. The stones are mossy and the water is flowing. The text is overlaid on the left side of the image.

Zadatak 3:
Koliko je sati
na VAŠEM
profesionalnom satu?

Sanja Milović, viša savjetnica za međunarodnu suradnju

Jesmo li ostvarili ciljeve?

Do završetka stručnog skupa sudionici će:

- biti detaljnije upoznati s odrednicama profesionalnoga razvoja
- biti detaljnije upoznati s iskustvenim modelom učenja učitelja/nastavnika
- unaprijediti sposobnost oblikovanja i provođenja stručnoga usavršavanja na županijskoj razini
- bolje upoznati s praćenjem odgojno-obrazovnoga rada u svrhu profesionalnoga razvoja
- podizati razinu kvalitete nastave

Nakon stručnog skupa:

- Primijeniti stečena znanja u provođenju stručnog usavršavanja i nastave

*Savjetnici organiziraju stručne skupove,
ali
VI se PROFESIONALNO RAZVIJATE!!!*

*Promjena sustava je obvezna, ali razvoj
pojedinca je dobrovoljan.*

Michael Fullan,
1990.

Ako želite znati više...

- OECD TALIS (2009) *Creating Effective Teaching and Learning Environments - First Results from TALIS*
http://www.oecd.org/document/54/0,3343,en_2649_39263231_42980662_1_1_1_1,00.html
- Rezolucija Europskog parlamenta od 23. rujna 2008. o unapređenju kvalitete obrazovanja nastavnika (2008/2068(INI))
- Day, C. (1999), *Developing Teachers. The Challenges of Lifelong Learning*. London: Falmer Press
- Hargreaves, A. & Fullan, M. (1992.), *Understanding Teacher Development*. New York: Teachers College Press
- Lieberman, A. (1995.), *Practices That Support Teacher Development*, Phi Delta Kappan 76, 8: 591-596.

Iskustveno učenje i učinkovito stručno usavršavanje

Cilj: potaknuti sudionike na unapređivanje
planiranja i provođenja stručnih skupova



Iskustveno učenje

1. Što je iskustveno učenje i koje su mu prednosti spram tradicionalnog učenja?
2. O čemu valja voditi računa prilikom planiranja aktivnosti prema modelu iskustvenog učenja?
3. Koji su ciljevi i koja je uloga aktivnosti u primjeni modela iskustvenoga učenja?



Planiranje i oblikovanje stručnoga skupa – osobno iskustvo

- Prikažite jedan od skupova koje ste do sada organizirali
(plan rada, predavači/voditelji, vrijeme, ...)

Vrijeme: 10-ak min



Izazovi učinkovitoga stručnog usavršavanja

1. Kako podržati nastavnika i pomoći mu u procesu promjena?

1. Nastavnika treba osposobiti za promjene i ohrabriti ga da mijenja način poučavanja.

2. Kako najučinkovitije postići da rezultati stručnog usavršavanja potaknu nastavnika na osobni profesionalni rast i razvoj?

2. Uvjerljivo proživljeno pozitivno iskustvo sa stručnog usavršavanja može postati sjeme za osobni profesionalni rast i razvoj nastavnika.



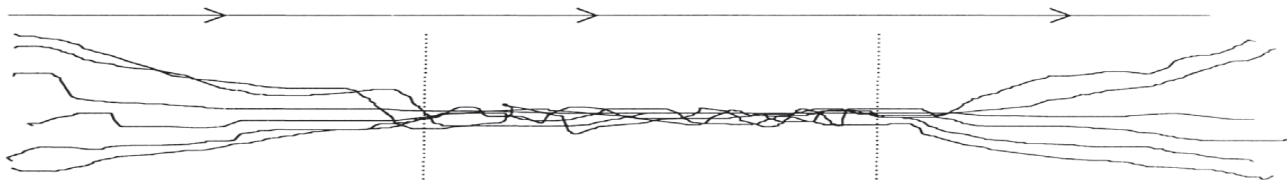
Načela razvojno orijentiranog stručnog usavršavanja (1):

1. Ishodište su sudionici sami
2. Plan aktivnosti trebaju usvojiti polaznici
3. Suradnja i timski rad sudionika ključne su aktivnosti
4. Uloga je voditelja stručnog usavršavanja upravljanje procesom
5. Profesionalno učenje temelji se na osobnom učenju



Načela razvojno orijentiranog stručnog usavršavanja (2):

6. Usmjerenost promjeni



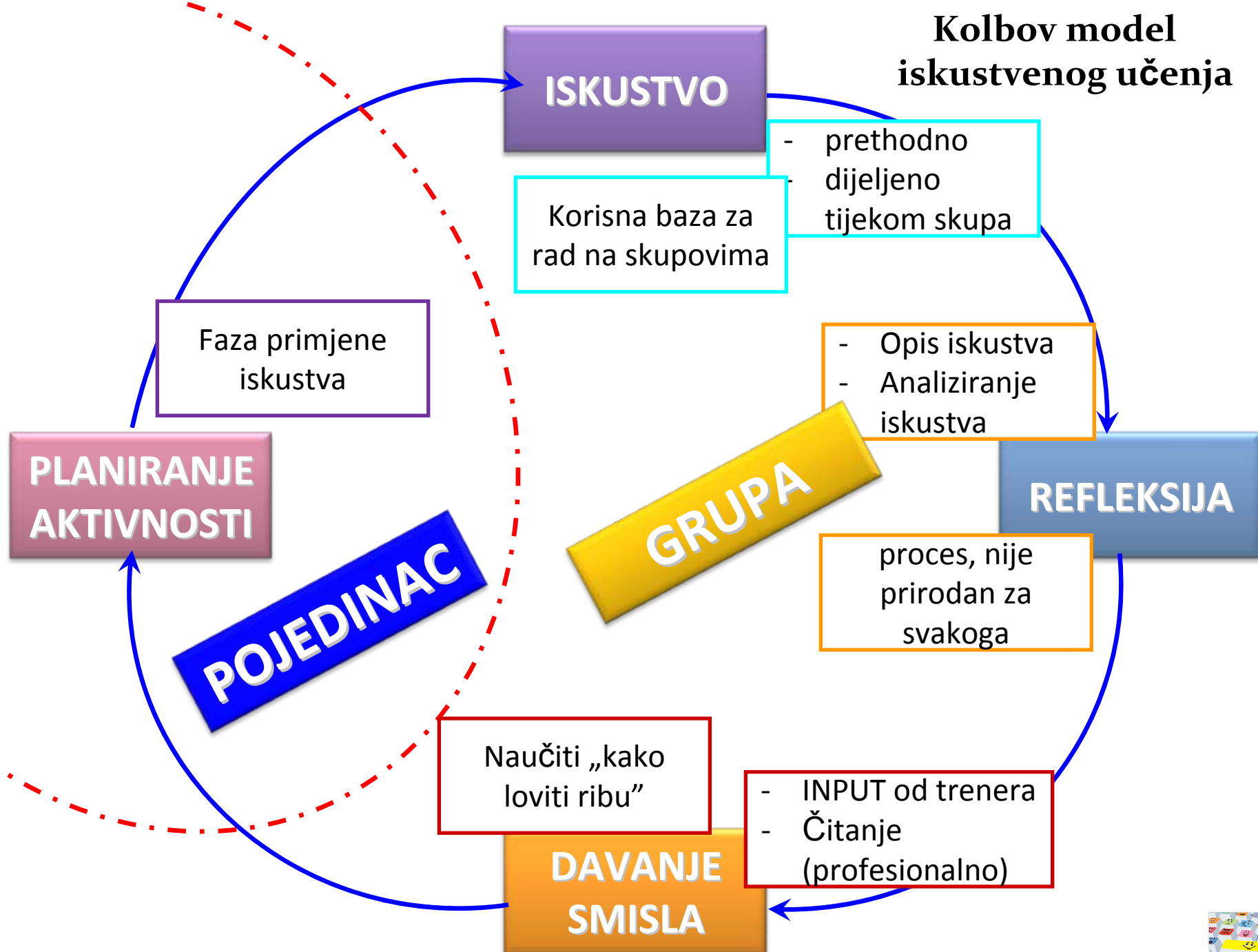
7. Profesionalni razvoj treba osposobiti nastavnike za generalizaciju

8. Refleksija osobnog iskustva etapa je učenja koja se ne smije preskočiti

9. Plan budućih aktivnosti treba biti donesen zajedno sa sudionicima



Kolbov model iskustvenog učenja



Slijed aktivnosti iskustvenog učenja

1. *korak* – kratka uvodna aktivnost – usredotočivanje na temu seminara
2. *korak* – aktivnosti koje omogućuju uvid u prethodno iskustvo sudionika individualno i interaktivno
3. *korak* – aktivnosti* koje omogućuju refleksiju iskustva, novih spoznaja i ideja (mini predavanje, praktičan rad,...)
4. *korak* – aktivnosti koje omogućuju razumijevanje/shvaćanje smisla seminara/treninga – što smo naučili
5. *korak* – aktivnosti koje omogućuju planiranje djelovanja – primjena naučenoga u svakodnevnoj profesiji.



Uspješno stručno usavršavanje

- *Gdje* se održava?
- *Tko* su edukatori?
- *Koliko* skup traje?

Proces poučavanja okrenut upoznavanju učenika i nastavnika kao osoba s duhovnim, moralnim i emocionalnim vrijednostima, podignut će motivaciju za proces učenja i spriječiti konfliktno ponašanje sudionika samog procesa.



Kako uskladiti trajanje stručnog skupa s unaprijed postavljenim ciljem?

Svrha Trajanje Optimalni ciljevi	Nove informacije i podizanje svjesnosti	Upoznavanje novih konceptata i principa	Usvajanje novih vještina i pristupa s razumijevanjem	Primjena i prosudba naučenog
1 do 2 sata <i>Izlaganje s raspravom</i>	✓	✓		
Poludnevni <i>Praktični grupni zadaci</i>	✓			
2 days + nastavak <i>Zadaci primjene u praksi</i>	✓	✓	✓	
3 dana i više <i>Praktični zadaci, grupni projekti, refleksija</i>	✓	✓	✓	✓



Analiza stručnoga skupa

- Ima li razlika (u čemu) između Vašega skupa i prikazanoga modela iskustvenoga učenja?

10-ak min



Vježba: Planiranje budućega stručnog skupa

- U grupama (4 do 5 članova) pripremite sljedeći stručni skup ŽSV učitelja/nastavnika matematike prema modelu iskustvenoga učenja



Predstavljanje uradaka



Pripremanje materijala za stručne skupove

Planiranje aktivnosti prema modelu iskustvenog učenja

uvažavati profesionalno i osobno iskustvo svakog sudionika,

oblikovati ciljeve seminara na temelju prethodnih kompetencija sudionika, a ne voditelja/trenera,

omogućiti sudionicima učenje činjenjem (djelovanjem / putem aktivnosti),

omogućiti sudionicima unutar svakog pojedinog ciklusa / faze promišljanje o prethodnoj aktivnosti,

obvezno planirati aktivnosti u kojima će razgovarajući i aktivno slušajući osvijestiti svoje iskustvo,

oblikovati aktivnosti u kojima će teoriju ili načela sudionici spoznavati na temelju prakse, a ne obrnuto,

omogućiti im da uvide smisao i razlog svoga profesionalnoga razvoja na temelju načela, vrijednosti, stavova i vjerovanja na afektivnoj razini, a ne samo na kognitivnoj,

omogućiti im dubinsku raščlambu tek nekoliko tema, a ne površinski više njih odjednom.



Izvori za izradu nastavnoga materijala

- pisane pripreme učitelja/nastavnika za nastavne sate
- tablice praćenja nastavnoga procesa (usmjerenih na čenika / učitelja / nastavni proces)
- audio-vizualne snimke nastavnoga sata
- priče učitelja iz svakodnevnog nastavnog iskustva (doživljaji incidentnih situacija, disciplinskih problema, razgovora s roditeljima, s kolegama...)
- slike, ilustracije, fotografije, likovni radovi učenika, pisani radovi učenika
- nastavni materijal: nastavni listići za vježbu, ispiti znanja, domaće zadaće učenika, bilježnica učenika, plakati, razredni rječnici...
- metafore, sociogrami, mentalne mape, ilustracije, grafički organizatori
- priče iz beletrističke, novinarske, popularno-znanstvene literature
- stručni, znanstveni članci, rezultati istraživanja
- profili učenika ili razreda, razredni ili učenički životopisi
- citati poznatih znanstvenika, ličnosti, nastavnika
- podaci ili pisani materijal nastao tijekom treninga unutar malih skupina ili cijele



Oblici i strategije rada tijekom aktivnosti

- rasprava koju vodi voditelj seminara / trener
- oluja ideja – spontano prikupljanje ideja sudionika unutar manjih skupina ili cijele skupine
- Skupinska / grupna rasprava s izvještavanjem (izvještaj može biti usmeni, u obliku PowerPoint-prezentacije, na plakatima, na prozirnicama za grafoskop)
- debate o kontroverznim temama
- vrijeme za pojedinačno razmišljanje
- rad u paru
- igranje uloga/glumljenje po ulogama (npr. između nastavnika i kolege, nastavnika i problematičnog učenika, itd.)
- simulacija događaja/situacija u razredu, školi (nastavničko vijeće s raspravom na temu implikacija nastavnoga plana i programa)



Popis aktivnosti za rad s grupom

A. Aktivnosti za stvaranje klime i međuljudskih odnosa

- Ledolomci
- Zagrijavači
- Postavljanje pravila grupe
- Energizirajuće aktivnosti



B. Aktivnosti za otvaranje sudionika, iznošenje ideja i iskustva

- Analiza potreba
- Oluja ideja
- Priče
- Autobiografske aktivnosti



C. Aktivnosti za rad s idejama

- Sortiranje/kategoriziranje/grupiranje
- Slaganje prioriteta
- Postavljanje pitanja
- Analiziranje
- Sintetiziranje



D. Dijeljeni razgovor

- Diskusija
- Debata
- Krug



E. Aktivnosti za kraj stručnoga usavršavanja ili rada s grupom

- Akcijsko planiranje
- Aktivnosti za kraj/raspuštanje grupe



Vrednovanje programa stručnoga usavršavanja

- Važnost vrednovanja
- Planiranje vrednovanja
 - Ocjena (prethodno utvrđeni standardi)
 - Ciljevi
- Vrste vrednovanja
 - formativno
 - sumativno



Razine vrednovanja profesionalnoga razvoja

1. Reakcije sudionika
2. Učenje sudionika
3. Organizacija podrške i promjene
4. Korištenje novih znanja i vještina sudionika
5. Obrazovni ishodi učenika



Kako je biti voditelj ŽSV za matematiku?



Motiviranje i demotiviranje voditelja ŽSV

Što me pokreće i motivira biti voditelj
ŽSV?

Što mi predstavlja teškoće kao
voditelju ŽSV?



Poteškoće (izazovi) u loncu

- Individualno izvlačenje poteškoća (izazova)
- Odabiranje jedne u svakoj skupini
- Zajednička rasprava i kreativni prijedlozi za rješavanje
- Izrada plakata (ili što god)
- Izlaganje svojih ideja ostalima



Refleksija

- Je li Vama osobno ova aktivnost pomogla?
Kako?
- Vidite li primjenu ove aktivnosti na Vašem
ŽSV?
- Kako može biti korisna?



Jeste li Vi dobar vođitelj ŹSV?
(Jeste li dobar učitelj?)

Kako to znate?

- Teško je dobiti objektivne pokazatelje jer je dobro poučavanje vrlo subjektivno.
- Samovrednovanje učitelja je teško; treba imati samopouzdanja i vjere u sebe.



Osobine dobrog voditelja stručnog usavršavanja (trenera)

1. Kako postati dobar trener?
2. Koje su osobine dobrog trenera?
3. Kako ostati dobar trener?



1. Kako postati dobar trener?

**formalno
osposobljavanje**

**neformalno
osposobljavanje**

osobnost



2. Koje su osobine dobrog trenera?



3. Kako ostati dobar trener?

- stručno usavršavanje i profesionalni razvoj
- “kritički prijatelji”
- refleksija



Umjesto zaključka

U kojoj smo mjeri spremni i otvoreni za kontinuirane promjene na osobnoj razini odnosno za prihvaćanje promjena u odgojno-obrazovnom sustavu?



Načini, oblici, razine i područja
profesionalnoga razvoja
ovise o nama samima!



Možemo li mi to?



A tko će ako nećemo mi?

Marina Ništ, viša savjetnica za biologiju



Završna refleksija

- Toplomjer
- Očekivanja
- Slaganje osobnoga portfolija
- Vrednovanje skupa (5 koraka)
- Ciljevi stručnoga skupa
- Stablo jabuke