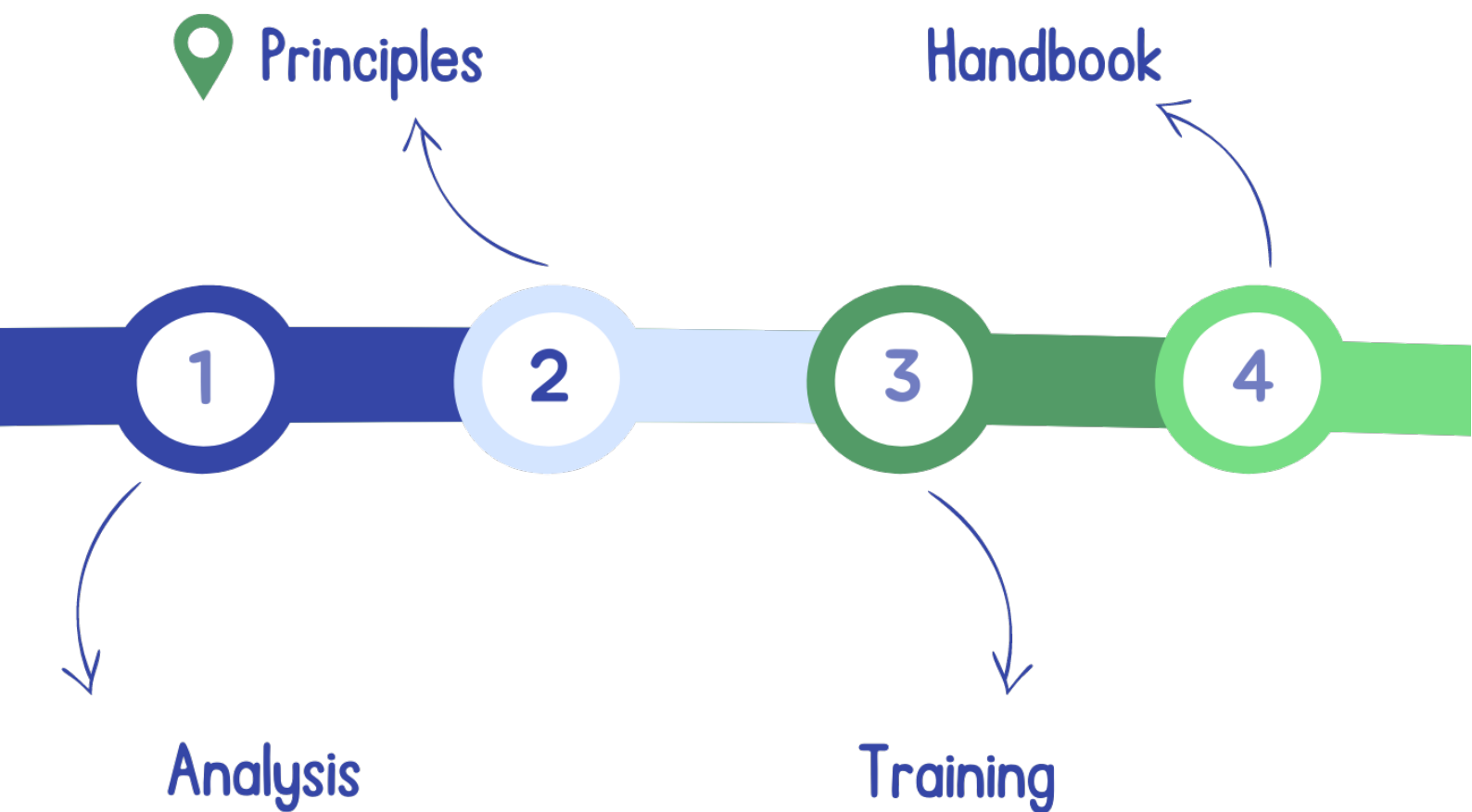




NAČELA KAKOVOSTI ZA IZVAJALKE_C DEJAVNOSTI STALNEGA STROKOVNEGA RAZVOJA



KAZALO

UVOD	4
1DEL: KAJ ALI KDO ZAGOTAVLJA KAKOVOSTEN STALNI STROKOVNI RAZVOJ?	5
2DEL: KAJ PRAVIJO PONUDNIKI IN IZVAJALKE_C DEJAVNOSTI STALNEGA STROKOVNEGA RAZVOJA?	9
3DEL: NAČELA KAKOVOSTI ZA IZVAJALKE_C DEJAVNOSTI STALNEGA STROKOVNEGA RAZVOJA	11
VIRI	21

Urednica: Marina Matešić

Avtorji: Petra Bozovičar, Jerneja Jager, Marina Matešić, Aljosa Rudaš, Zorica Trikić, Petra Zgonec

*Avtorji so enakovredno prispevali k temu delu.

Oblikovanje in postavitvev: Emily Henry

Objavljeno: 2024

PIQET načela kakovosti za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja je projekt Erasmus+, ki se izvaja v partnerstvu Pedagoškega Inštituta (Slovenija), Pučko Otvoreno Učilište Korak po Korak (Hrvaška) ter International Step by Step Association (Nizozemska).

* Besedilo ni lektorirano.

PEDAGOŠKI INŠTITUT



Co-funded by
the European Union

Uvod

PIQET načela kakovostnega stalnega strokovnega razvoja za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja so bila razvita v okviru projekta Erasmus+ *PIQET načela kakovosti za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja*. Cilj projekta je bil razviti nabor kazalnikov za kakovosten stalni strokovni razvoj izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Nabor kazalnikov je združen v več sklopov načel, ki lahko služijo za pridobivanje, izbor, usposabljanje in nudenje podpore izvajalk_cem dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Kazalniki so namenjeni tako izvajalkam_cem neposredno kot tudi ponudnikom dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. V tem dokumentu izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja opredeljujemo kot strokovnjakinje_ke, ki izvajajo različne dejavnosti stalnega strokovnega razvoja za vzgojiteljice_e, učiteljice_e ter druge strokovne delavke_ce (udeleženke_ce¹).

Glede na državo ali specifičen kontekst se izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja lahko imenujejo tudi izvajalke_ci seminarjev, trenerke_ji, predavateljice_i, mentorice_ji, coachinje_i, moderatorke_ji in podobno. V tem dokumentu in v projektu PIQET pripoznavamo pomen in cenimo raznolikost vlog, profilov in strokovnih pozicij različnih strokovnjakinj_ov, ki nastopajo v vlogi izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. V zvezi s tem se sklicujemo na naš prvi projektni rezultat *PIQET analiza stanja*, ki nudi pregled dejavnosti stalnega strokovnega razvoja in različnih vlog izvajalk_cev na evropski ravni.

Ne želimo ponujati rešitev, ki bi ustrezale vsem, temveč zgolj okvir za skupne in pomembne kompetence izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Dokument je mogoče prilagoditi in nadalje razvijati glede na razlike v sistemih stalnega strokovnega razvoja.

PIQET načela lahko uporabljajo vse izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, ki želijo reflektirati svoje delo ter izboljševati svojo prakso, ali ponudniki dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, koordinatorji izobraževanja ali druge zainteresirane strani, ki želijo vzpostaviti notranja pravila za zagotavljanje kakovosti. Dokument lahko služi tudi kot vir za oblikovalke_ce politik in strokovnjakinje_e, ki se ukvarjajo s kakovostjo in družbeno odgovornostjo izobraževanja. Cilji PIQET načel so:

- doseči skupno razumevanje kakovosti stalnega strokovnega razvoja, ki se lahko uporablja na ravni skupine, organizacije ali mreže;
- pomagati izvajalkam_cem dejavnosti stalnega strokovnega razvoja pri razvijanju njihovih kompetenc, pri čemer načela uporabijo kot izhodišče in jih prilagodijo različnim metodam stalnega strokovnega razvoja, kot so samoocenjevanje, vzajemno ocenjevanje in drugi načini izboljševanja prakse;
- pomagati oblikovalkam_cem politik in vodjem izobraževanja pri razvijanju in nadgradnji politik stalnega strokovnega razvoja na javni ali institucionalni ravni, s poudarkom na družbeni pravičnosti, enakosti in vključevanju raznolikosti v izobraževanje;
- pomagati organizacijam stalnega strokovnega razvoja in drugim ključnim deležnikom pri uporabi nove inovativne metodologije za pridobivanje, izbor in stalni strokovni razvoj izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja ter omogočiti politike na nacionalni, EU in mednarodni ravni v tej smeri.

¹Izraz »udeleženka_ec« se uporablja namesto »učenke_ca« za poudarjanje aktivnega sodelovanja v učnem procesu. Izraz »učni proces« je prednostno uporabljen pred »poučevanjem«, saj poudarja aktivno vključenost udeleženk_cev in se izogiba hierarhičnemu pristopu, ki ga lahko nakazuje izraz »poučevanje«.

Dokument je sestavljen iz naslednjih delov:

Prvi del prinaša nekatere najpomembnejše ugotovitve raziskav in teorij o tem, kaj pomeni kakovosten stalni strokovni razvoj, z namenom zagotavljanja kakovostnih dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Kakovostne dejavnosti stalnega strokovnega razvoja so ključnega pomena za splošno kakovost predšolske vzgoje in izobraževanja, pri čemer imajo izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja osrednjo vlogo pri zagotavljanju te kakovosti. Ta del tako predstavlja nekaj primerov obstoječih standardov in načel kakovosti ter navaja ustrezne smernice ali okvire kompetenc za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, ki delujejo na področju predšolske vzgoje in osnovnošolskega izobraževanja (razredi, ki vključujejo otroke do 10. leta starosti).

Drugi del predstavlja ugotovitve analize potreb, izvedene z izvajalkami_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja in organizacijami stalnega strokovnega razvoja ter njihova pričakovanja glede pridobivanja, izbora, usposabljanja in strokovnega razvoja izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Tretji del predstavlja PIQET načela kakovosti za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, razvita v okviru projekta PIQET. Vsako načelo vključuje izjavo o kakovosti, kazalnike kakovosti in reflektivna vprašanja, ki jih je mogoče uporabiti ali upoštevati v različnih stopnjah pridobivanja, izbora, evalvacije in samoocene med dejavnostmi stalnega strokovnega razvoja ali po njih, bodisi s strani izvajalk_cev bodisi ponudnikov dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

PIQET načela so navdihnjena s pedagoškim pristopom Korak za korakom, ki si prizadeva za na otroke osredinjene in vključujoče možnosti z namenom, da se vsak razvija in uspeva v skladu s svojimi sposobnostmi ter v harmoniji s svojim okoljem. Ena od temeljnih vrednot, ki jih PIQET načela promovirajo, je osnovna pravica do kakovostnega izobraževanja in priložnosti, ki jih le-to prinaša za razvoj in uspeh vseh otrok in odraslih. Zato poleg kakovosti predšolske vzgoje in izobraževanja močno zagovarjamo tudi družbeno pravičnost, enakost in vključevanje v vseh resorjih, ki zagotavljajo storitve za otroke, ter te vrednote vključujemo v PIQET načela.

1. del: Kaj ali kdo zagotavlja kakovosten stalni strokovni razvoj?

Dobro usposobljene/i in motivirane/i strokovnjakinje_i so ključnega pomena za zagotavljanje visokokakovostne predšolske vzgoje in izobraževanja za vse otroke in družine.

Delovni pogoji v okoljih predšolske vzgoje in osnovnega izobraževanja so pogosto navedeni kot najpomembnejši (t. i. strukturni kazalniki kakovosti, kot so plače, razmerje med številom zaposlenih in otroki, velikost skupine, delovni čas itd.). Poleg tega pa obstajajo tudi druge značilnosti, kot so možnosti za strokovno rast, strokovna podpora, sodelovanje pri vodenju, institucionalna kultura, ki vplivajo na kakovost opravljanja dela in na zadovoljstvo pri tem. Dejavnosti stalnega strokovnega razvoja imajo pri tem osrednjo vlogo, zlasti pri strokovnjakinjah_ih, ki delajo z otroki v stiski ali z otroki s posebnimi potrebami. Strokovne_i delavke_ci, ki prejema malo strokovne podpore, so manj zadovoljni pri opravljanju svojega dela in posledično naloge opravljajo manj kakovostno kot tisti, ki so deležni ustrezne strokovne podpore (Ackerman, 2006). Pomembnost stalnega strokovnega razvoja za zagotavljanje, da strokovne_i delavke_ci ostajajo v stiku z najnovejšimi spoznanji, je bila ugotovljena v

različnih raziskavah na vseh ravneh predšolske vzgoje in izobraževanja (npr. Litjens & Taguma, 2010, glej tudi OECD, b. d.). To nadalje obravnavamo tudi v *PIQET analizi stanja*.

Okvir kakovosti za predšolsko vzgojo in izobraževanje (2014) in Sporočilo Evropske komisije o razvoju šol in odličnem poučevanju za dober začetek v življenju (2017) podpirata te ugotovitve, enako velja za večino držav EU. Učinkovit strokovni razvoj poteka v partnerstvu med vodstvom, strokovnimi delavkami_ci ter ponudniki dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Za uspeh tega partnerstva morajo biti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja usmerjene v izboljšanje priložnosti in rezultatov udeleženk_cev učenja, temeljiti na dokazih in strokovnem znanju, vključevati sodelovanje in strokovne izzive ter biti trajnostne. Nekatere_i strokovnjakinje_i celo predlagajo razvoj kurikuluma za stalni strokovni razvoj (Enser, 2021), medtem ko drugi (Cochran-Smith, 2003) menijo, da je kljub možnosti razvoja kurikuluma za usposabljanje izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja malo verjetno, da bi to postalo glavni način vstopa ali opredeljevanja te vloge za večino. Zato je treba razmišljati o načinih pridobivanja in kakovosti stalnega strokovnega razvoja izvajalk_cev stalnega strokovnega razvoja.

Še en argument za osredotočanje razprave o kakovosti izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja in hkrati zaupanje vanje izhaja iz dejstva, da je zagotavljanje kakovosti in merjenje uspeha dejavnosti stalnega strokovnega razvoja na splošno nemogoče. Vsak_a ravnatelj_ica in vzgojitelj_ica/učitelj_ica mora namreč sprejemati informirane odločitve za vlaganje v kakovostno in ciljno usmerjeno strokovno učenje, prilagojeno potrebam VIZ zavodov in strokovnih delavk_cev. Izbor dejavnosti in merjenje njihovega učinka bi moral biti sodelovalni proces med strokovnimi delavkami_ci, vodstvenim osebjem in osebjem, odgovornim za mentorstvo ali usposabljanje. Če so cilji in želeni učni rezultati dobro opredeljeni in ustrezni, je kakovost dejavnosti stalnega strokovnega razvoja močno odvisna od kompetenc izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Tako kot strokovne_i delavke_ci v vrtcih in osnovnih šolah morajo biti tudi izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja podprti ne le kot strokovnjakinje_ki na specifičnem področju, ampak celostno, z namenom, da postanejo bolj usposobljeni strokovnjaki, kot so bili leto prej (Smith, 2003). Kot rastoča strokovna skupina se izvajalke_ci stalnega strokovnega razvoja vse bolj zavedajo potrebe po nenehnem delu na svojih kompetencah v procesu vseživljenjskega učenja ter ohranjanju stika z najnovejšimi spoznanji na svojem področju (Swennen & Klink, 2009). Izvajalke_ci stalnega strokovnega razvoja bi morali začeti svoj lasten stalni strokovni razvoj takoj po vstopu v to novo vlogo in to nadaljevati kot proces vseživljenjskega učenja, prav tako kot to pričakujemo od strokovnih delavk_cev v vrtcih in osnovnih šolah.

Poznamo dve poti za pridobivanje, usposabljanje in stalni strokovni razvoj izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

- programi, ki jih ponujajo in zahtevajo zunanje agencije ali organizacije za stalni strokovni razvoj, ter
- lastne pobude.

Čeprav imajo organizirana ali zahtevana usposabljanja prednosti pri zagotavljanju kakovosti, raziskave z različnih delov sveta kažejo, da imajo podprte lastne pobude pomembno vlogo pri strokovnem razvoju. Mnoge študije potrjujejo, da ima samoiniciativni strokovni razvoj bolj pozitiven učinek na

zvišanje standardov strokovnega učenja (glej npr. Tour 2017). Programi, ki jih načrtujejo in zahtevajo zunanje organizacije, pogosto niso dostopni vsem. Poleg tega ne morejo zadostiti vsem potrebam, kot to lahko samoiniciativne dejavnosti, kot so branje novih knjig ali člankov, izvajanje akcijskih raziskav, refleksija lastnega ali kolegovskega poučevanja ipd.

Ne glede na to, ali gre za obvezno, samostojno ali skupinsko učenje, mora biti usposabljanje in stalni strokovni razvoj izvajalk_cev stalnega strokovnega razvoja vedno ciljno usmerjeno in učinkovito, pri čemer je lahko v pomoč okvir kakovosti.

Ovisno od politik stalnega strokovnega razvoja, vrste in namena dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, se lahko načela in standardi za izvajalke_ce teh dejavnosti znatno razlikujejo na ravni države, pristopa, programa ali institucije. Le malo znanstvenih člankov ali političnih dokumentov o stalnem strokovnem razvoju se osredotoča na pridobivanje, izbor, usposabljanje in stalni strokovni razvoj izvajalk_cev teh dejavnosti. Priporočila običajno ciljajo na določitev načel za uvajanje (merila za zaposlitev), ki vključujejo pričakovanja ne le glede pedagoškega znanja in izkušenj, primernih za poučevanje učiteljev, temveč tudi izboljšanje znanstvenega udejstvovanja (raziskovalna dejavnost) (Murray & Male, 2005). Pomembno je, da izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja oblikujejo učee se skupnosti, kjer lahko raziskujejo in ponovno premislijo svoje predpostavke, se učijo iz praks, ki so drugačne od njihovih lastnih, ter razvijajo pedagogiko, ki na senzibilen način upošteva razlike v kontekstih (lokacija, kultura ipd.) (Cochran-Smith, 2003).

Profesionalizacija izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja jim bo omogočila, da prevzamejo odgovornost za svoj lasten stalni strokovni razvoj in ohranjajo kakovost v svojem poklicu.

V praksi mnoge institucije in mreže v izobraževanju razvijajo merila za zaposlovanje in zagotavljanje kakovosti. To je pogosto primer v jezikovnem in drugem izobraževanju odraslih, kjer je certifikacija (za trenerje trenerjev) prav tako običajna. Pogosto so ta pričakovanja glede kakovosti vključena v opis delovnih mest. Nekatere skupne kompetence, poleg osnovnega pedagoškega znanja, vključujejo izkušnje z mentorstvom, supervizijo, izkušnje pri izvajanju usposabljanj za odrasle, koordinacijo oz. organizacijo strokovnega razvoja, vodenje skupin sodelavk_cev, izvajanje akademskih raziskav in IKT veščine poučevanja. Okviri kakovosti običajno vključujejo skupine kompetenc, kot so poznavanje strokovnega področja usposabljanja, razumevanje konteksta (politike, kulturni in institucionalni kontekst, raznolikost identitet, perspektiv, učnih stilov in ravni ter druge specifičnosti), načrtovanje in upravljanje učnega procesa (določanje zelenih učnih rezultatov, načrtovanje ustreznih učnih metod, dejavnosti, materialov/pomoči, prilagodljivost in inovativnost, upoštevanje na udeleženca osredinjenega pristopa, upravljanje časa, prostora, opreme in tehnologij), veščine ocenjevanja napredka in podajanja povratnih informacij, profesionalno vedenje in lasten stalni strokovni razvoj. Pogosto okviri vključujejo tudi veščine, kot so učinkovita komunikacija, delo v timu, kritično mišljenje, motivacijske veščine ipd. (British Council, b. d.).

Številne države ter nacionalna in mednarodna združenja, organizacije in mreže razvijajo različne standarde za izobraževalce učiteljice_ev. Pogosto je to odziv na široko kritiko kakovosti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Leta 1996 je Ameriško združenje za izobraževalce učiteljev (ATE) razvilo nabor devetih standardov z lastnimi kazalniki kakovosti. Ti standardi vključujejo:

Poučevanje, kulturna kompetentnost, znanstveno delo, strokovni razvoj, razvoj programov, sodelovanje, javno zagovorništvo, prispevanje k poklicu izobraževanja učiteljev, vizija.

Leta 1999 so Nizozemske standarde za izobraževalce učiteljev razvili pri Združenju nizozemskih izobraževalcev učiteljev (VELON). Ti standardi so bili kasneje vključeni v različne politike zagotavljanja kakovosti in stalnega strokovnega razvoja (Koster & Dengernik, 2008, 139). Standardi predstavljajo enega redkih primerov s strani države sprejete politike. Sestavljeni so iz petih področij kompetenc:

*Sodeluje z drugimi v multidisciplinarnih timih (znanje);
prikazuje odlično poučevanje/practicira, kar zagovarja (veščina);
je osredotočen_na na razvoj udeležencev (odnos);
je odprt_a do drugih (vrednota);
je predan_a, zavzet_a in vključen_a (osebnostna lastnost).*

Kot v drugih primerih razvitih standardov je bila kritika usmerjena predvsem v podcenjevanje kompleksnosti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, nepredvidljivost poučevanja in učenja za različne skupine odraslih, pomanjkanje prostora za inovacije ter negativne stranske učinke standardizacije (Koster & Dengerink, 2008, 137). Leta 2005 se je Evropsko združenje za izobraževanje učiteljev (ATEE) vključilo v razpravo, vendar je le-ta ostala na ravni skupnih konceptov in načel.

Mednarodno združenja Korak za korakom (ISSA - International Step by Step Association), mreža skoraj 100 organizacij, od katerih večina ponuja dejavnosti stalnega strokovnega razvoja za strokovne delavke_ce predšolske vzgoje in osnovnošolskega izobraževanja, je leta 2003 razvila Standarde za stalni strokovni razvoj. Delo na standardih je bilo eno prvih dejavnosti, ki jih je ISSA izvedla po ustanovitvi leta 1999. Fokus ISSA je bil v skladu z njenim splošnim poslanstvom in vizijo o enakem dostopu do kakovostnega izobraževanja za vse otroke. Standardi ISSA za stalni strokovni razvoj pa predstavljajo pomembno izjavo o vrednotah, zlasti vključevanju, družbeni pravičnosti, participaciji udeležencev in na udeleženca osredinjenem pristopu. V standarde so bila vključena osnovna prepričanja, kot so vseživljenjsko učenje; metode, osredinjene na udeleženca; enakost; učitelji kot facilitatorji učenja in člani učeče se skupnosti; starši kot primarni vzgojitelji ter varno učno okolje, ki spodbuja izbiro in neodvisnost.

Ta interni dokument je določal izjave o kakovosti in številne kazalnike za vsako področje kompetenc (znanje, veščine, odnosi, etika). Uporabljal se je kot smernice za samoocenjevanje ali kot podpora članicam ISSA pri strokovni akreditaciji programov, potrjevanju/certificiranju vloge vzgojitelja/ učitelja, ki je izvajal program po ISSA standardih, izvajanju institucionalnih reform, vplivanju na metode usposabljanja izvajalcev programa in izboljševanju verodostojnosti stroke nasploh.

Nekateri kazalniki so bili:

*Poznavanje področja, praktične implikacije teorije, razumevanje učenja odraslih in metod, osredinjenih na udeleženca;
ima managerske, organizacijske in predstavitvene veščine;
ustvarja interaktivno, spodbudno in sodelovalno učno vzdušje;
spodbuja udeležence k sodelovanju;
je pripravljen_a tvegati in narediti napake;
zavezan_a zaupnosti do udeležencev;
se nenehno uči in izboljšuje svoje delovanje;
izbira vsebine glede na učne cilje in potrebe udeležencev.*

Zgoraj omenjeni standardi, ki jih je razvila ISSA, so bili navdih za PIQET načela, pri čemer se je izkazala jasna potreba po osvežitvi in nadaljnjem razvoju določenih področij zaradi sodobnih izzivov, kot so digitalizacija in spletno poučevanje, naraščajoča raznolikost ter nove oblike tveganj ali neugodnih razmer, s katerimi se soočajo otroci, družine in skupnosti.

Pri razvoju PIQET načel smo izvedli tudi analizo potreb izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, in jih povprašali, kaj potrebujejo za zagotavljanje boljših storitev za strokovne delavke_ce in izobraževalne institucije, da bi ti lahko bolje podprli otroke in družine.

Sodobne razmere v izobraževanju, kot so naraščajoča raznolikost, neugodne razmere in hitri razvoj informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) močno vplivajo na potrebe tako izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja kot strokovnih delavk_cev v vrtcih in osnovnih šolah. V drugem delu o tem razpravljamo podrobneje.

2. del: Kaj pravijo ponudniki in izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja?

Da bi začrtali načela kakovosti za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, smo se obrnili na izvajalke_ce in ponudnike dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Leta 2020 smo izvedli začetno analizo potreb, ki smo jo v obliki vprašalnika naslovili na izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja organizacij Korak za korakom v Bosni in Hercegovini, na Hrvaškem in v Sloveniji (odgovorilo je 36 oseb). Vsi so poudarili potrebo po nenehnem izboljševanju svojih kompetenc, zlasti na področju izobraževanja odraslih in boljšega podpiranja strokovnih delavk_cev, ki delajo z ranljivimi skupinami otrok in družin. Poleg tega so izpostavili potrebo po izboljšanju svojih veščin na področju družbene pravičnosti in strategij za motiviranje udeleženk_cev, da postanejo usmerjeni v spremembe ter bolj aktivno vključeni. V vseh treh državah so izvajalke_ci izrazili potrebo po oblikovanju učečih se skupnosti ter možnosti za mednarodno sodelovanje in študijske obiske.

Analiza je pokazala tudi, da kljub različnim izkušnjam in stopnjam kompetenc znaten odstotek izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, nima formalnega priznanja ali potrditve (certifikacije).

Leta 2022 je ISSA v okviru *PIQET analize stanja* izvedla še anketo med organizacijami članicami, ki izvajajo dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Partnerske organizacije na Hrvaškem in v Sloveniji so z isto anketo

povprašale ponudnike dejavnosti stalnega strokovnega razvoja v svoji državi, in sicer kako opredeljujejo kakovost izvajalk_cev, katera merila uporabljajo za pridobivanje in izbor ter ali in kako omogočajo stalni strokovni razvoj za svoje izvajalke_ce.

22 anketirancev iz mreže ISSA je navedlo, da pri zaposlovanju in podpori izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja upoštevajo pedagoško filozofijo Korak za korakom ter merila kakovosti, kot so ISSA načela kakovostne pedagogike (ta vključujejo načela, kot so otroku osredinjen pristop, spoštovanje raznolikosti, vseživljenjsko učenje, učeče se skupnosti in uporaba reflektivnih metod v stalnem strokovnem razvoju). To ni presenetljivo, če upoštevamo, da je večina njih tudi ustanovnih članov ISSA, kar pomeni, da delijo in ohranjajo isto pedagoško filozofijo.

Nekateri anketiranci so izrazili potrebo po oblikovanju nacionalnih politik na področju kakovosti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja in sistemski podpori izvajalkam_cem. Nekateri so omenili potrebo po nadaljnjem razvoju mehkih in digitalnih veščin, drugi pa poudarjajo potrebo po osredotočeni podpori v novih izzivih, kot so vojna, begunska ali druge družbene krize.

Odgovori na nacionalni ravni (v Sloveniji in na Hrvaškem) kažejo na splošno potrebo po načelih kakovosti ali potrebo po osvežitvi obstoječih okvirjev z bolj sodobnimi kompetencami, kot so mehke in digitalne veščine. Več o tem je na voljo v dokumentu *PIQET analiza stanja*.

Nazadnje je dogodek **ISSA Connects for Learning** leta 2023 omogočil organizacijam članicam ISSA, od katerih večina zagotavlja **dejavnosti stalnega strokovnega razvoja** v različnih oblikah, okoljih in državah, da razpravljajo in nadalje razvijajo načela kakovosti za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja – **PIQET načela**. Ena od nalog, ki smo si jih zadali v okviru tega dogodka, je bila začrtati področja, kjer obstajajo potrebe po podpori za doseganje kakovosti. Udeležence_ci so podali različne predloge, ki so predstavljeni na vizualizaciji na desni strani.



Druga naloga za članice organizacij je bila podati povratne informacije o PIQET načelih, tako glede konceptualnega okvira kot tudi posameznih izjav o kakovosti in kazalnikov. Povratne informacije so bile skrbno analizirane in upoštevane s strani konzorcija PIQET pri reviziji načel.

Ob upoštevanju vseh informacij, zbranih v procesu ugotavljanja potreb izvajalk_cev in ponudnikov dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, ki stremijo k zagotavljanju kakovostnih dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, so glavne ugotovitve naslednje:

Izvajalke_ ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja se zavedajo razvoja svoje stroke in si želijo neke oblike formalnega priznanja in potrditve (certifikacija).

Poudarjajo potrebo po dejavnostih stalnega strokovnega razvoja, prilagojenih individualnim potrebam, in si pri tem želijo podpore ponudnikov dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, zlasti v obliki organiziranega medkolegialnega učenja in mednarodnih priložnosti.

Kompetence, pri katerih potrebujejo več podpore, so: učenje odraslih, mentorstvo in mehke veščine, raznolikost/medkulturne in digitalne veščine.

Ob upoštevanju navedenega in z namenom podpore ponudnikom dejavnosti stalnega strokovnega razvoja pri zagotavljanju podpore njihovim izvajalkam_ cem, v naslednjem poglavju predstavljamo načela kakovosti za izvajalke_ ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja – PIQET načela.

3. del: Načela kakovosti za izvajalke_ ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja

V naslednjem delu predstavljamo 9 načel kakovosti za izvajalke_ ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. PIQET načela so oblikovana na podlagi pregleda literature, politik in praks zagotavljanja kakovosti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja ter analize potreb izvajalk_ cev in ponudnikov dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Vsako načelo sestavljajo:

Izjava o kakovosti: Ponuja jasno opredelitev vsakega načela.

Kazalniki kakovosti: Nudijo konkretne načine za dokazovanje spoštovanja vsakega načela.

Reflektivna vprašanja: Spodbujajo izvajalke_ ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja h kritični presoji svoje prakse in prepoznavanju področij za izboljšave.

To bo zagotovilo celovit, a hkrati prilagodljiv in ciljno usmerjen okvir za razumevanje kakovosti dela ter omogočilo izvajalkam_ cem dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, da nenehno izboljšujejo svoje prakse in prispevajo k večji kakovosti na svojem področju.

1. STROKOVNO ZNANJE



Izjava o kakovosti: Izvajalka_ec dejavnosti stalnega strokovnega razvoja je strokovnjak_inja na specifičnem področju usposabljanja.

Kazalniki

- izkazujem kakovostno znanje z vsebinskega področja, ki ga obravnavam z udeleženci_kami (imam praktične ali raziskovalne izkušnje ter reference s tega področja) ter ga uporabljam pri podpiranju učnega procesa udeleženk_cev
- teorijo prenašam v prakso in/ali vključujem ustrezne primere iz prakse
- spodbujam sodelovalno učenje in se učim od udeleženk_cev
- zavedam se lastnih predpostavk, vrednot in kulturnih perspektiv, povezanih z obravnavanim vsebinskim področjem

Reflektivna vprašanja

- Kako dobro razumem in sledim relevantnim teoretičnim okvirom, konceptom, metodam in praksam?
- Kako učinkovito jih lahko razložim in uporabim na primerih resničnih (poklicnih) življenjskih situacij?
- V kolikšni meri sem raziskoval_a alternativna stališča, teorije in pristope?
- V kolikšni meri sem upošteval_a kulturne in druge vidike raznolikosti pri presojanju osnovnih teorij in praks?

Ilustrativni primeri

- Oblikovanje učnih načrtov, ki vključujejo primere iz resničnega življenja in študije primerov.
- Deljenje osebnih izkušenj in dobrih praks med srečanji.
- Uporaba interaktivnih metod, kot so videoposnetki, skupinske razprave in igre vlog.
- Refleksija glede kulturnih razlik in vključevanje različnih perspektiv v vsebino.

2. SPREJEMANJE RAZNOLIKOSTI UDELEŽENCEV IN RAZUMEVANJE KONTEKSTA



Izjava o kakovosti: Izvajalka_ec prepoznava specifični kontekst na različnih ravneh; razume in spoštuje raznolikost med posamezniki, skupinami in skupnostmi ter to upošteva pri zagotavljanju ustreznih pogojev za učenje.

Kazalniki

- vnaprej se pripravim na specifični kontekst dejavnosti stalnega strokovnega razvoja (glede politik, skupnosti, institucije, skupine ter individualnih posebnosti)
- spoštujem raznolikost udeleženk_cev na različnih ravneh (skupinska, individualna, identitetna, razlike v učenju) ter jo upošteva pri zagotavljanju vseh pogojev za učenje
- uporabljam ustrezen jezik, vire in strategije;
- demonstriram medkulturne veščine in ozaveščenost
- reflektiram lastne predsodke in k temu spodbujam tudi druge

Reflektivna vprašanja

- Kako dobro poznam udeležence dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, ki jo izvajam, in njihov kontekst?
- V kolikšni meri sem spoznal_a skupino, s katero bom delal_a, in posameznike v njej?
- Kako dobro poznam načine, na katere posamezniki v moji skupini (odrasli določene stroke, okolja, starosti, z individualnimi posebnostmi in različnimi učnimi stili) pridobivajo znanje?
- V kolikšni meri sem prilagodil_a program temu specifičnemu kontekstu?
- Kako dobro prepoznavam lastne predsodke in stereotipe o udeležencih ter kako jih premagujem?
- Kako učinkovito spodbujam ta proces pri udeležencih?

Ilustrativni primeri

- Prilagoditev učnih gradiv jezikovnemu in kulturnemu ozadju udeležencev.
- Uporaba tolmačev ali večjezičnih virov, kadar je to potrebno.
- Organizacija razprav v manjših skupinah, s čimer se zagotovi, da je slišan glas vsakega udeleženca.
- Ustvarjanje vključujočih dejavnosti, ki spoštujejo in cenijo raznolikost.

3. NAČRTOVANJE IN IZVAJANJE DEJAVNOSTI STALNEGA STROKOVNEGA RAZVOJA NA PRISTOPU, OSREDINJENEM NA UDELEŽENCA



Izjava o kakovosti: Izvajalka_ec ima veščine za oblikovanje programa usposabljanja ter za izvedbo na podlagi pristopa, osredinjenega na udeleženke_ke.

Kazalniki

- razumem, kako se odrasli učijo
- pridobim vpogled v raznolike potrebe in interese udeležencev ter na tej podlagi tega razvijam in izvajam vsebine svoje dejavnosti stalnega strokovnega razvoja
- redno pridobivam povratne informacije udeleženk_cev o uporabljenih učnih strategijah in jim omogočam izbiro
- vnaprej pripravim raznolike in interaktivne dejavnosti ter vire, vendar jih uporabljam fleksibilno ter jih prilagajam glede na povratne informacije, kontekst ali omejitve
- gradim na različnih izkušnjah in znanju udeleženk_cev
- uporabljam tehnologijo, vire, materiale in orodja, primerna za udeležence (vključno z IKT)
- upravljam čas in prostor glede na potrebe udeleženk_cev in predvidene učne cilje

Reflektivna vprašanja

- Kako sem določil_a učne cilje za to skupino in posameznike v njej (oblikovanje programa, dejavnosti in virov)?
- Kako sem zagotovil_a, da so bile metode poučevanja in učenja osredinjene na udeleženca (smiselne, učinkovite in privlačne za to skupino in posameznike)?
- Kako sem zagotovil_a povratne informacije udeležencev o njihovih potrebah in interesih ter kako sem to uporabil_a v učnem procesu?

Ilustrativni primeri

- Ocena potreb udeleženk_cev ter njihovega napredka (pred, med in po dejavnosti stalnega strokovnega razvoja).
- Vključitev povratne informacije udeležencev z namenom prilagoditve vsebine in izvedbe dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.
- Uporaba orodij kot sta Mentimeter ali vprašalnik za vključevanje udeležencev v oblikovanje učnega procesa.
- Načrtovanje rednih odmorov in prilagoditev trajanja seminarja glede na preference skupine.

4. SPODBUJANJE PARTICIPATIVNIH METOD



Izjava o kakovosti: Izvajalka_ec spodbuja participacijo na vseh ravneh učnega procesa, razvija sodelovalno in vključujoče učno okolje ter aktivno vključuje udeležence, da prevzamejo odgovornost za svoje učne procese.

Kazalniki

- spodbujam sodelovalne in nehierarhične odnose t in med udeleženci_kami
- vse udeležence_ke vključujem v aktivno sodelovanje ter jih spodbujam k prispevanju
- spodbujam dvosmerno in demokratično komunikacijo
- spodbujam interakcije, ki so konstruktivne za učenje
- spodbujam spoštovanje različnih izkušenj, znanja, mnenj in razlag

Refektivna vprašanja

- Kako zagotavljam participativen in nehierarhičen odnos do udeležencev in v učnem procesu?
- Kako zagotavljam vključenost udeležencev in njihovo prevzemanje odgovornosti za lastno učenje?
- Katere strategije uporabljam za spodbujanje aktivne udeležbe, dvosmerne komunikacije, interakcij in učenja med udeleženci?
- Na kakšen način vključujem in gradim na njihovih raznolikih izkušnjah, znanju, mnenjih in razlagah v učnem procesu?
- Kakšne izbire ponujam udeležencem?
- Med katerimi dejavnostmi, temami, skupinami, urnikom, stopnjo vključenosti ipd. lahko udeleženci izbirajo?

Ilustrativni primeri

- Omogočanje skupinskega dela, kjer izkušeni udeleženci mentorirajo druge.
- Uporaba različnih oblik dela, kot je delo v parih in malih skupinah.
- Vključevanje sodelovalnih dejavnosti za reševanje problemov.
- Skrb za varno okolje ter omogočanje sodelovanja tudi udeležencem_kam, ki se težje izpostavljajo.

5. SPODBUJANJE PRISTOPA, USMERJENEGA K SPREMEMBAM



Izjava o kakovosti: Izvajalke_ci spodbujajo spremembe na več ravneh učenja.

Kazalniki

- pri načrtovanju učnih rezultatov in s tem povezanih sprememb upoštevam kompleksne poklicne, osebne in družbene potrebe udeleženk_cev
- sprožam in zagovarjam spremembe na več ravneh: individualni, skupinski, institucionalni, skupnostni in politični
- udeležence_ke podpiram pri refleksiji in (samo)prepoznavanju področij za vnos sprememb v lastno prakso
- spodbujam in opremljam udeležence_ke kot posameznike_ce in skupino, da postanejo nosilci sprememb v svojem okolju (da postanejo t.i. "transformativni voditelji").

Reflektivna vprašanja

- Kako spodbujam spremembe pri udeležencih na različnih in več ravneh njihove osebnosti?
- Na kakšen način podpiram udeležence, da postanejo reflektivni in si prizadevajo k napredku?
- Katere strategije uporabljam za ustvarjanje sodelovalnega učenja in vključevanja v skupino?
- Kako spodbujam udeležence_ke, da postanejo nosilci sprememb v svojih organizacijah in skupnostih?

Ilustrativni primeri

- Spodbujanje udeležencev, da beležijo in pregledujejo svoje prakse ter reflektirajo svoje delo.
- Uporaba akcijskih načrtov, ki so udeležencem v pomoč pri uvajanju manjših sprememb v njihovo delo.
- Deljenje primerov neuspešnih poskusov z namenom spodbujanja kritičnega razmišljanja in učenja.
- Zagotavljanje skupinske razprave o tem, kako uporabiti pridobljeno znanje za izboljšave politik.

6. PRILAGOJENA PODPORA IN OPOLNOMOČENJE



Izjava o kakovosti: Izvajalke_ci zagotavljajo celovito podporo in strokovno opolnomočijo udeležence ter ustvarjajo spodbudno učno okolje, ki presega zgolj mentorstvo in naslavlja raznolike potrebe udeležencev

Kazalniki

- zagotavljam prilagojeno podporo, ki naslavlja potrebe posameznih udeleženk_cev.
- Izkazujem zmožnost empatije, aktivnega poslušanja in motivacije
- ustvarjam varno in podporno okolje, ki spodbuja udeleženke_ce, da delijo svoje izzive
- spodbujam medsebojno podporo in sodelovanje med udeleženci_kami
- krepim samozavest in samopodobo udeleženk_cev

Reflektivna vprašanja

- Kako zagotavljam prilagojeno mentorsko podporo udeležencem?
- Na kakšne načine ustvarjam podporno okolje, kjer udeleženci lahko delijo svoje izkušnje?
- Kako spodbujam medkolegialno podporo in sodelovanje med udeleženci?

Ilustrativni primeri

- Popestritev srečanja z uporabo privlačnih metod, kot so igre ali vizualni pripomočki.
- Zagotavljanje individualne povratne informacije in spodbujanje samorefleksije.
- Spodbujanje medkolegialnega opazovanja in povratne informacije ter gradnja medsebojnega zaupanja.
- Izpostavljanje močnih področij udeležencev in pripoznavanje njihovih dosežkov.

7. SPREMLJANJE NAPREDKA IN ZAGOTAVLJANJE POVRATNIH INFORMACIJ



Izjava o kakovosti: Izvajalke_ci spremljajo napredek udeleženk_cev in zagotavljajo konstruktivne in individualizirane povratne informacije.

Kazalniki

- ustrezno, dosledno in nepristransko ocenjujem in evalviram napredek v učnem procesu udeleženk_cev
- zagotavljam individualizirane povratne informacije, prilagojene specifičnim potrebam, uspešnosti in učnemu stilu vsake_ga udeleženke_ca
- zagotavljam, da je povratna informacija jasna, specifična in uporabna ter jo podam takoj po ocenjevanju ali izvedbi
- uporabljam različne metode povratnih informacij, kot so razprave ena na ena, pisni komentarji, medkolegialni pregledi ali digitalne platforme
- spodbujam samorefleksijo in samoocenjevanje ter se prilagodim različnim učnim željam in potrebam

Reflektivna vprašanja

- Kako nudim učinkovite in prilagojene povratne informacije za naslavljanje edinstvenih potreb, uspešnosti in učnih stilov vsake_ga udeleženke_ca?
- Ali posredujem povratne informacije pravočasno in kako časovna usklajenost mojih povratnih informacij vpliva na učenje in napredek udeleženk_cev?
- Katere strategije uporabljam za motiviranje udeleženk_cev in kako ohranjam njihovo navdušenje za stalno učenje?
- Kako zagotavljam udeleženkam_cem dostop do virov in orodij, ki lahko olajšajo njihovo učenje, samorefleksijo in celostni razvoj?
- Kako podpiram udeleženke_ce pri vključevanju povratnih informacij v njihovo prakso?

Ilustrativni primeri

- Uporaba digitalnih platform, kot so aplikacije za sporočanje ali forumi za sprotne povratne informacije.
- Posredovanje uporabne povratne informacije po opazovanju praks udeleženk_cev ali pregledu njihovih rezultatov.
- Spodbujanje samoocenjevanja in medkolegialnega ocenjevanja.
- Dokumentiranje napredka udeleženk_cev z uporabo portfolijev ali reflektivnih dnevnikov.

8. PROFESIONALNO UDEJSTVOVANJE



Izjava o kakovosti: Izvajalke_ci izkazujejo prizadevanja za profesionalizacijo in razvoj kakovosti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Kazalniki

- aktivno prispevam k strokovnim razpravam znotraj skupnosti izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja (neformalno in formalno) ter se vključujem v strokovne mreže
- delim svoje strokovno znanje in prispevam k raziskavam (objavljam strokovne članke, sodelujem v anketah in intervjujih, udeležujem se konferenc, forumov in podobno).
- prispevam k oblikovanju politik o kakovosti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja ter poklicni etiki

Refektivna vprašanja

- Na kakšen način prispevam k strokovnim razpravam? Kako pogosto?
- Ali sem identificiral_a vse relevantne strokovne mreže v svojem profesionalnem okolju in ali izkoriščam potencial članstva v mreži?
- Na kakšen način prispevam k raziskavam o kakovosti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja?
- Kaj prispevam k raziskavam o kakovosti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja (npr. katere vrste izkušenj, znanja, navdihujoče prakse itd.)?
- Kako prispevam k izboljševanju politik o kakovosti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja?
- Zakaj je pomembno stremeti k prepoznavnosti in ugledu izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja? Kako to zagotavljam?

Ilustrativni primeri

- Predstavitve vaših (praktičnih) izkušenj na konferencah in strokovnih dogodkih.
- Pisanje člankov ali študij primerov o uspešnih praksah ali pridobljenih spoznanjih.
- Organizacija (lokalnih) strokovnih srečanj za razpravo o izzivih in rešitvah na področju dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.
- Sodelovanje v posvetovalnih odborih ali komisijah za vplivanje na politike dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

9. STALEN STROKOVNI RAZVOJ IN REFLEKSIJA



Izjava o kakovosti: Izvajalke_ci se aktivno vključujejo v stalno učenje, samoizboljševanje in reflektiranje lastne prakse, da izboljšajo svoje metode poučevanja in zagotovijo učinkovito podporo udeležencem.

Indikatori

- sledim najnovejšim raziskavam s svojega strokovnega področja
- zavedam se in sem samokritičen_na glede lastnih kompetenc
- imam načrt za lasten stalni strokovni razvoj in ga redno izvajam skozi različne dejavnosti
- samoiniciativno se izobražujem/izpopolnjujem
- izvajam in dokumentiram akcijsko raziskovanje ter skladno vnašam spremembe
- nenehno reflektiram lastno prakso tako individualno kot tudi v medkolegialnih skupinah
- pripravljen_a sem deliti svoje znanje z drugimi strokovnjaki za stalni strokovni razvoj
- zavedam se pomena skrbi zase in jo redno izvajam

Refleksivna pitanja

- Kje poiščem informacije o najnovejših raziskavah na področju svojega dela?
- Kako dokumentiram svojo prakso in refleksije o praksi?
- Kako uporabljam svoje refleksije za načrtovanje prihodnjih dejavnosti stalnega strokovnega razvoja (npr. za prilagoditev metod, vključevanja udeležencev, vsebine itd.)?
- Kako lahko akcijsko raziskovanje prispeva k mojemu stalnemu strokovnemu razvoju?
- Na kakšen način reflektiram svojo prakso (npr. video snemanje svoje prakse, opazovanje z reflektivnim razgovorom, individualna pisna refleksija)?
- Kakšne so prednosti in slabosti posameznih pristopov?
- Kako in na kakšen način skrbim zase in za svoje dobro počutje?

Ilustrativni primjeri

- Pisanje reflektivnega dnevnika, v katerega dokumentirate osebno in strokovno rast.
- Akcijsko raziskovanje za preizkušanje in izpopolnjevanje metod poučevanja
- Redna udeležba na dejavnostih stalnega strokovnega razvoja, da ostanete na tekočem z novimi metodami in pristopi.
- Izvajanje dejavnosti za skrb zase, kot so vadba na prostem ali čuječnost.

American Association for Teacher Educators (ATE). <https://ate1.org/standards-for-teacher-educators>

British Council, (n.d.). *Continuing Professional Development (CPD) Framework for teacher educators*.

<https://www.britishcouncil.in/teach/continuing-professional-development>.

Cochran-Smith, M. (2003). Learning and unlearning: the education of teacher educators. *Teaching and Teacher Education*, 19(1), 5–28. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(02\)00091-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(02)00091-4).

Diamond, K. E. & D. R. Powell (2011). An iterative approach to the development of a professional development intervention for Head Start teachers. *Journal of Early Intervention*, 33(1), 75–93. <https://doi.org/10.1177/1053815111400416>.

Enser, M (24.6.2021). Why do we need a curriculum for CPD?

<https://teachreal.wordpress.com/2021/06/24/why-do.-we-need-a-curriculum-for-cpd/>.

Litjens, I. & M. Taguma (2010). Revised Literature Overview for the 7th Meeting of the Network on Early Childhood Education and Care, Paris: OECD. [https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC/ECEC\(2010\)3/REV1/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC/ECEC(2010)3/REV1/en/pdf).

Murray, J. & T. Male (2005). [Becoming a Teacher Educator: Evidence from the Field](#). *Teaching and Teacher Education*, February 2005, 21 (2), 125–142.

OECD. n.d. Encouraging Quality in Early Childhood Education and Care (ECEC) Research Brief: Qualifications, Education and Professional Development Matter. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/education/school/49322232.pdf>.

Smith, K. (2003). So, What about the Professional Development of Teacher Educators? *European Journal of Teacher Education*, 26, 201-215 <https://doi.org/10.1080/0261976032000088738>.

Tour, E. (2017). Teachers' Self-Initiated Professional Learning through Personal Learning Networks. *Technology, Pedagogy and Education*, 26/2, 179-192. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1475939X.2016.1196236>.

Swennen, J. M. H. & M. van der Klink (ur.) (2008). *Becoming a teacher educator. Theory and practice for teacher educators*. Springer Publishers.

piqet

