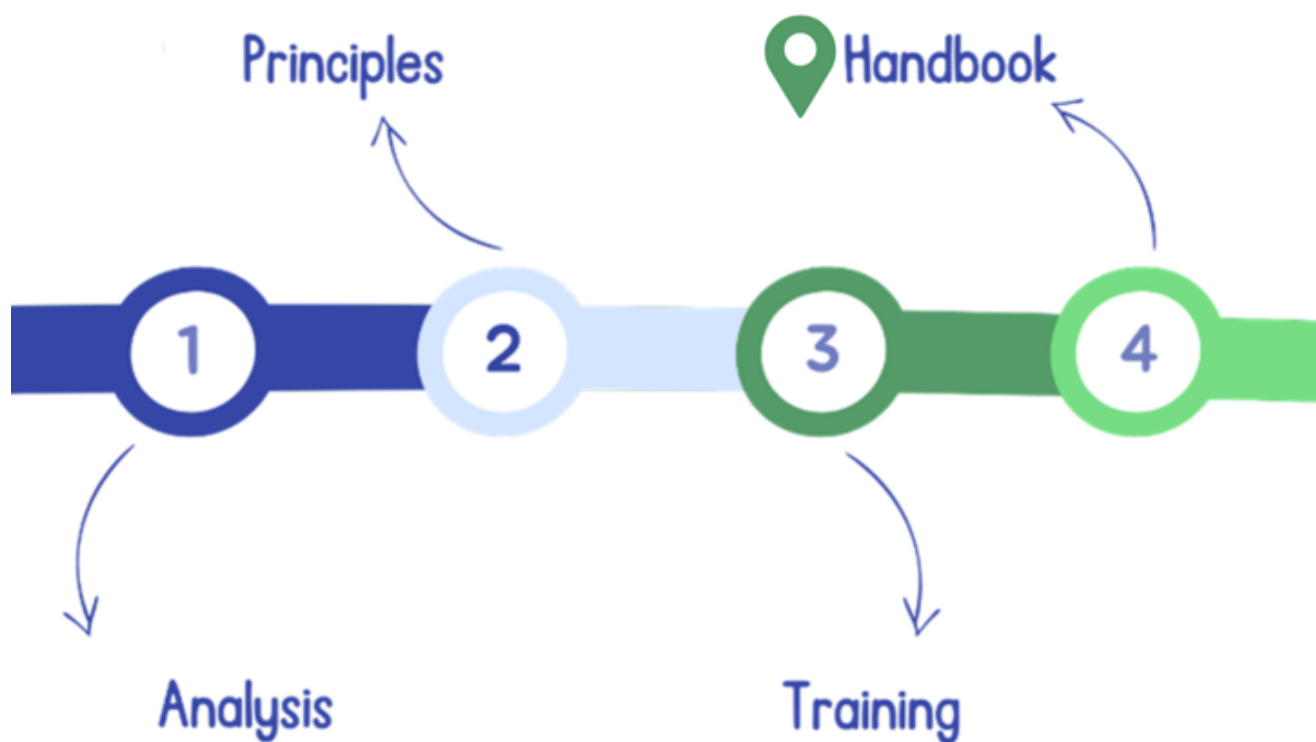




PRIROČNIK ZA IZVAJALKE_CE DEJAVNOSTI
STALNEGA STROKOVNEGA RAZVOJA



Urednici: Jerneja Jager, Petra Bozovičar

Avtorice_ji: Jerneja Jager, Petra Bozovičar, Marina Matešič, Aljoša Rudaš¹

Oblikovanje in postavitvev: Petra Bozovičar, Jerneja Jager

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).

Gradivo ni lektorirano.

PEDAGOŠKI INŠTITUT



25+ years for
Early Childhood
Development



Co-funded by
the European Union

¹ Avtorji so enakovredno prispevali k temu delu.

KAZALO

Uvod.....	4
Opredelitev stalnega strokovnega razvoja	4
Stalni strokovni razvoj izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja	5
Razlogi za vlaganje v izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja	5
Dobrodošli na PIQET transformativni poti	7
Kdo je vabljen na PIQET transformativno pot?	7
Kako se podati na PIQET transformativno pot?	7
Komponente PIQET transformativne poti	9
Naj vas navdihnejo PIQET primeri za preoblikovanje vaše prakse	10
Primeri	11
Viri in literatura	21
Priloga 1: Načrt transformativne poti (predloga).....	22
Priloga 2: Smernice za reflektivni razgovor po opazovanju	22
Priloga 3: Opis učeče se skupnosti	22
Priloga 4: Primeri dejavnosti stalnega strokovnega razvoja s Hrvaške in iz Slovenije.....	22

Uvod

Prizadevanja za kompetentne strokovne delavke_ce v vzgoji in izobraževanju prinašajo pozitivne rezultate, ki pomembno vplivajo na dobrobit otrok in omogočajo njihov celosten in zdrav razvoj. Zato mora biti vlaganje v stalni strokovni razvoj izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja še naprej visoko na dnevnem redu vseh relevantnih deležnikov, saj omogoča in spodbuja tako kompetentne strokovne delavke_ce kot tudi kakovostne programe.

PIQET podrobneje obravnava kontekst stalnega strokovnega razvoja ter osvetljuje vlogo izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja pri zagotavljanju tovrstnih priložnosti. Zakaj PIQET poudarja prav izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja ter njihov strokovni razvoj? Ker tej skupini strokovnjakinj_ov raziskave in strokovna razprava ne namenjata dovolj pozornosti, kar pomeni, da njihova vloga ni ustrezno prepoznana pri naslavljanju kompleksnosti kakovosti v predšolski vzgoji in osnovnošolskem izobraževanju.

PIQET uporablja izraz *izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja* za strokovnjakinje_e, ki izvajajo in omogočajo različne dejavnosti stalnega strokovnega razvoja za vzgojiteljice_e, učiteljice_e in druge strokovne delavke_ce. V različnih državah imajo ti strokovnjaki_nje različne vloge – delujejo kot predavateljice_ce, mentorice_ji, svetovalke_ci, moderatorice_ji učnega procesa in podobno. V okviru PIQET želimo prepoznati in ovrednotiti to raznolikost vlog, profilov in strokovnih položajev, ki jih zasedajo visoko usposobljene_i strokovnjaki_nje na področju stalnega strokovnega razvoja.

Opredelitev stalnega strokovnega razvoja

Stalni strokovni razvoj je proces nenehne strokovne rasti, izboljševanja in vseživljenjskega učenja, ki se pogosto nanaša na ohranjanje, razvijanje in negovanje znanja, spretnosti, vrednot in stališč. To omogoča večjo strokovno učinkovitost in odličnost pri delu, ki presega začetno usposabljanje (Evropska komisija, 2013, 2019; ISSA, 2019; Urban idr., 2011).

Stalni strokovni razvoj igra ključno vlogo pri doseganju visoke kakovosti praks v vzgoji in izobraževanju. Priporočilo Evropske komisije (2018) poudarja, da je prepoznavanje strokovnosti zaposlenih pomembno za izboljšanje kakovosti storitev. Strokovni razvoj bistveno vpliva na kakovost pedagoškega dela in dosežke otrok. Razvoj kakovostnih dejavnosti stalnega strokovnega razvoja za vse, ki delajo v vzgoji in izobraževanju, v našem primeru na področju predšolske in osnovnošolske stopnje (npr. vzgojiteljice_ce, pomočnice_ki vzgojiteljic_ev, učiteljice_ce, svetovalne_i delavke_ci itd.), prispeva k oblikovanju skupnega razumevanja kakovosti na tem področju (Evropska komisija, 2014).

Stalni strokovni razvoj omogoča strokovnjakinjam_om, da nadgrajujejo svoje znanje, veščine in kompetence skozi celotno kariero. Omogoča jim, da sledijo najnovejšim raziskavam in trendom ter jih vključujejo v svoje delo, s čimer si prizadevajo za višjo kakovost. Prav tako jim pomaga graditi strokovne mreže, kar prispeva k njihovi rasti, strokovni pripravljenosti in odzivnosti na spremembe v sistemu vzgoje in izobraževanja.

Stalni strokovni razvoj izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja

Stalni strokovni razvoj je ključen v karieri vsakega strokovnjaka. Številni razlogi potrjujejo, da stalni strokovni razvoj pomembno prispeva h kakovostnim storitvam in programom ter omogoča strokovno rast in razvoj posameznika. Enako pomemben pa je tudi stalni strokovni razvoj tistih, ki dejavnosti stalnega strokovnega razvoja izvajajo, vodijo in omogočajo.

Izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja so strokovnjaki, ki vodijo, načrtujejo in izvajajo dejavnosti stalnega strokovnega razvoja v različnih segmentih izobraževanja. V okviru PIQET se osredotočamo na izvajalke_ce, ki omogočajo dejavnosti stalnega strokovnega razvoja strokovnim delavcem v predšolski vzgoji in osnovnošolskem izobraževanju (za otroke do 10. leta starosti). Posebej nas zanimajo njihova stalna strokovna rast, procesi pridobivanja in izbora ter mehanizmi zagotavljanja kakovosti.

Izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja so ključni akterji pri načrtovanju, izvajanju in omogočanju stalnega strokovnega razvoja v predšolski vzgoji in osnovnošolskem izobraževanju. Čeprav večina raziskav o strokovnem razvoju poudarja pomen stalnega strokovnega razvoja za učitelje, vzgojitelje in druge pedagoške delavce, je raziskav o stalnem strokovnem razvoju izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja bistveno manj. Prav tako se večina obstoječih raziskav osredotoča na učinkovitost programov stalnega strokovnega razvoja, ne pa na kakovost in usposobljenost izvajalk_cev teh programov, zato je potrebnih več raziskav, da bi lahko bolje razvoj te skupine strokovnjakov.²

Vloga PIQET je osvetliti to temo in spodbuditi razpravo o razvoju načel kakovosti, ki bodo usmerjala izvajalke_ce in ponudnike dejavnosti stalnega strokovnega razvoja k izboljšanju, vzdrževanju in nadgrajevanju kakovosti dejavnosti stalnega strokovnega razvoja ter strokovne rasti izvajalk_cev.

Razlogi za vlaganje v izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja

Medtem ko večina člankov in druge relevantne literature, ki se osredotoča na stalni strokovni razvoj, poudarja pomen le-tega za učiteljice_e in vzgojiteljice_e, je omenjanje pomena stalnega strokovnega razvoja za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja redko. Dejstvo pa je, da tako kot od učiteljic_ev in vzgojiteljic_ev pričakujemo, da se vključujejo v dejavnosti vseživljenjskega učenja, bi morale_i tudi izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja z lastnim stalnim strokovnim razvojem začeti takoj ob prevzemu te vloge in to pot nadaljevati kot proces vseživljenjskega učenja. Le tako bodo lahko zagotavljali visokokakovostne dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, saj kakovost teh dejavnosti neposredno vpliva na kakovost praks v oddelkih in razredih vrtcev in osnovnih šol.

² Preberite več v [PIQET Analizi](#).

1.RAZLOG



Stalen strokovni razvoj igra ključno vlogo pri doseganju visoke kakovosti prakse v vrtcih in šolah, saj močno vpliva na kakovost pedagoškega dela vzgojiteljic_ev in učiteljic_ev in na rezultate otrok. Razvoj visokokakovostnih izobraževalnih programov za vse strokovne delavke_ce v vrtcih in osnovnih šolah pomaga ustvariti skupno razumevanje kakovosti (Evropska komisija, 2014), pri čemer **dobro usposobljene_i in motivirane_i strokovne_i delavke_ci igrajo** osrednjo vlogo.

Izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, ki imajo možnosti in priložnost za udeležbo na kakovostnih dejavnostih stalnega strokovnega razvoja, ki so namenjene prav njim, zagotavljajo, da so kakovostnih programov vzgoje in izobraževanja lahko deležni vsi otroci in njihove družine.



*Več o tem lahko izveste v **PIQET analizi**, v kateri si lahko preberete o dejavnostih stalnega strokovnega razvoja za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.*

2.RAZLOG



Visokokakovosten stalen strokovni razvoj temelji na jasno določenih ciljih in kompetentnih izvajalkah_cih.

Izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja se vse bolj zavedajo potrebe po nenehnem razvijanju svojih kompetenc ter ohranjanju stika z najnovejšimi spoznanji na svojem področju (Swennen & Klink, 2009).

V **PIQET načelih** lahko izveste več o kazalnikih, ki opredeljujejo kakovostne dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Kot izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja lahko uporabite PIQET načela za izboljšanje svojih kompetenc in prakse, medtem ko lahko ponudniki dejavnosti stalnega strokovnega razvoja PIQET načela uporabijo tako za izbiro in zaposlovanje ter podporo izvajalkam_cem stalnega strokovnega razvoja. PIQET načela se lahko uporabijo tudi kot orodje za oblikovanje oz. zagovarjanje izobraževalnih politik na področju stalnega strokovnega razvoja izvajalcev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja na nacionalni in mednarodni ravni.



3.RAZLOG



Čeprav so **PIQET načela** primarno namenjena izbiri, zaposlovanju in stalnemu strokovnemu razvoju izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, je ena izmed temeljnih vrednot, ki jih PIQET načela promovirajo, **pravica do kakovostne vzgoje in izobraževanja** ter **enake možnosti**, ki jih le-to prinaša za razvoj in uspeh vseh otrok in odraslih.

PIQET prinaša koristi za vse: otroke, njihove družine in celotne skupnosti, saj temelji na zagovarjanju socialne pravičnosti, enakosti in vključenosti v vseh sektorjih, ki zagotavljajo storitve za otroke in njihove družine.



*Še druge teme, ki prav tako prispevajo k razvoju otrok, podpora njihovim družinam in razvoju celotnih skupnosti so predstavljene v **PIQET programu usposabljanja**.*

Dobrodošli na PIQET transformativni poti

PIQET si prizadeva zagotavljati celovit, prilagodljiv in smiselni okvir za razumevanje kakovosti izvajanja dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Ta izvajalkam_cem dejavnosti stalnega strokovnega razvoja omogoča, da nenehno izboljšujejo svoje prakse in prispevajo h kakovosti na tem področju. To bi lahko razumeli kot t.i. **transformativno pot**, za katero je značilna cikličnost in samoizpopolnjevanje, in vključuje refleksijo lastne prakse, razširitev znanja, oblikovanje skupnega razumevanja kakovosti, oblikovanje učnih poti in preoblikovanje lastne prakse.

Kdo je vabljen na PIQET transformativno pot?

Na *PIQET transformativni poti* so dobrodošle_i vse_i izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, ki so pripravljene reflektirati svojo prakso in se v celoti vključiti v proces samoizpopolnjevanja.

Tudi ponudniki dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, koordinatorice_ji izobraževanj ali kdor koli, ki si prizadeva vzpostaviti notranje politike zagotavljanja kakovostnih dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, so prav tako vabljeni, da se podajo na to pot.

Kako se podati na PIQET transformativno pot?

PIQET transformativna pot je ciklični proces, sestavljen iz več komponent, ki izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja vodijo od ene točke cikla samoizpopolnjevanja do druge, tretje, naslednje itn. Razumemo jo kot medsebojno povezan ekosistem, kjer vsaka komponenta podpira in krepi druge.

Poti so lahko ciklične, kot je prikazano na sliki *PIQET transformativna pot*, vendar se lahko poti med seboj tudi razlikujejo, saj imajo izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja različne vloge (trenerji, mentorji, svetovalci itd.). Vsaka izvajalka_ec dejavnosti stalnega strokovnega razvoja si lahko izbere pot z ustreznimi komponentami, ki ustrezajo njenim_govim specifičnim potrebam.

Komponente, ki "tlakujejo" transformativno pot, so opisane v nadaljevanju.



Slika: PIQET transformativna pot

Komponente PIQET transformativne poti

PIQET transformativna pot vključuje več komponent, ki jih je mogoče prilagoditi specifičnim potrebam posameznika, ki se poda na to pot. Vendar pa sta dve komponenti namenjeni implementaciji v vsakem ciklu samoizpopolnjevanja. Ti dve komponenti sta: *Seznanite se s PIQET načeli* in *Bodite nosilka_ec sprememb*. Vse komponente so opisane v nadaljevanju.

Seznanite se s PIQET načeli

V tej komponenti se vsak, ki se poda na **PIQET transformativna pot**, najprej seznaniti z vsebino PIQET načel. Reflektivna vprašanja pri vsakem PIQET načelu lahko pomagajo pri tem procesu.

Razširite svoje znanje

Ta komponenta je namenjena obogatitvi znanja izvajalke_ca dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Na podlagi uvodnega seznanjanja s **PIQET načeli** in refleksije lastne prakse se izvajalka_ec dejavnosti stalnega strokovnega razvoja odloči, katero izmed PIQET tem želi poglobiti oz. se bolje seznaniti z njo. Vsebine za nadaljnje učenje so na voljo v **PIQET programu usposabljanja** (mini predavanja, aktivnosti, dodatni viri) ali v kateri koli drugi relevantni literaturi, programu usposabljanja ipd., ki ga izvajalka_ec dejavnosti stalnega strokovnega razvoja prepozna kot relevantnega za svoje potrebe.

Oblikujte skupno razumevanje kakovosti

Skupno razumevanje kakovosti pomeni zagotoviti, da ima vsak_a izvajalka_ec dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, ki uporablja PIQET načela, skupno in dosledno percepcijo kakovosti glede izvajanja dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. To vključuje usklajevanje definicij in pristopov, da bi bila prizadevanja enotna in koherentna. Oblikovanje skupnega razumevanja kakovosti se lahko izvaja v obliki profesionalne učeče se skupnosti (USS) ali z uporabo katere koli druge metode skupinske refleksije.

Oblikujte svojo transformativno pot

Izvajalka_ec dejavnosti stalnega strokovnega razvoja pripravi *Načrt za transformativno pot* (glejte Prilogo 1) z namenom izboljšanja lastne prakse, v katerem načrtuje spremembe, ki jih želi uvesti.

Preoblikujte svojo prakso

Izvajalka_ec dejavnosti stalnega strokovnega razvoja implementira svoj *Načrt za transformativno pot* (Priloga 1), kot je bil razvit v komponenti *Oblikujte svojo transformativno pot*.

Reflektirajte svojo prakso

V tej komponenti posameznica_k reflektira svojo prakso z uporabo reflektivnih vprašanj iz **PIQET načel** ali **PIQET orodja za samoocenjevanje**. Refleksija zagotavlja, da je cikel samoizpopolnjevanja iterativen, odziven in nenehno nepredujoč. Glede na rezultate samoocene se lahko **PIQET transformativna pot** nadaljuje s komponento *Razširite svoje znanje*.

Bodite nosilka_ec sprememb

Ker primanjkuje znanja o pomenu vlaganj v kakovosten stalni strokovni razvoj izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, kakor tudi v zaposlovanje in izbiro kakovostnih izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, je zaželeno, da izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja z

izkušnjami preoblikovanja svoje strokovne prakse navdihujejo druge izvajalke_ce, da storijo enako (npr. s prezentacijami na konferencah, z medsebojno podporo, objavljanjem člankov o lastni transformativni poti ipd.). Če jim to funkcija omogoča, izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja spodbujamo, da postanejo nosilke_ci sprememb in pritegnejo večjo pozornost odločevalk_cev na tem področju.

Naj vas navdihnejo PIQET primeri za preoblikovanje vaše prakse

V tem poglavju so predstavljeni nekateri primeri PIQET transformativnih poti. Prepričani smo, da bi bilo mogoče najti še mnogo drugih primerov; navajamo zgolj nekatere, ki naj služijo kot navdih.

V tabeli so primeri predstavljeni glede na ciljne skupine (izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja in ponudniki dejavnosti stalnega strokovnega razvoja) ter koristi, ki jih posamezna PIQET transformativna pot prinaša za vsako od ciljnih skupin. Tabeli sledi podrobnejša predstavitev vsake od PIQET transformativnih poti.

Imejte v mislih, da je kljub podrobni predstavitvi vsaka PIQET transformativna pot še vedno odprta za kakršne koli prilagoditve, ki so potrebne glede na specifikke, s katerimi se določena ciljna skupina sooča.

Tabela 1. *Primeri PIQET transformativnih poti*

	Primeri PIQET transformativnih poti	Koristi za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja	Koristi za ponudnike dejavnosti stalnega strokovnega razvoja
1	Refleksija s PIQET načeli	<ul style="list-style-type: none"> - Izboljšanje prakse na podlagi samostojnega učenja in refleksije. 	<ul style="list-style-type: none"> - Višja kakovost dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.
2	Medsebojna podpora s PIQET načeli	<ul style="list-style-type: none"> - Izboljšanje prakse na podlagi učenja in refleksije v paru. 	<ul style="list-style-type: none"> - Višja kakovost dejavnosti stalnega strokovnega razvoja; - skupno razumevanje PIQET načel.
3	Skupinska podpora s PIQET načeli	<ul style="list-style-type: none"> - Izboljšanje prakse na podlagi učenja in refleksije v skupini. 	<ul style="list-style-type: none"> - Višja kakovost dejavnosti stalnega strokovnega razvoja; - skupno razumevanje PIQET načel.
4	Usposabljanje za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja na podlagi PIQET načel	<ul style="list-style-type: none"> - Pridobivanje novega znanja; - razvoj novih kompetenc; - izboljšanje prakse na podlagi refleksije. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informirano zaposlovanje, strukturirana izbira in prilagojen stalen strokovni razvoj za izvajalke_ce na podlagi PIQET načel; - vzpostavljene notranje politike zagotavljanja kakovosti izvajanja dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.
5	Uvajanje novih izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja	<ul style="list-style-type: none"> - Pridobivanje novega znanja; - razvoj novih kompetenc; - izboljšanje prakse na podlagi refleksije. 	<ul style="list-style-type: none"> - Zaposlovanje, izbira in stalen strokovni razvoj izvajalk_cev na podlagi PIQET načel; - vzpostavljene notranje politike zagotavljanja kakovosti izvajanja dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Primeri

1. REFLEKSIJA S PIQET NAČELI

Koristi za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

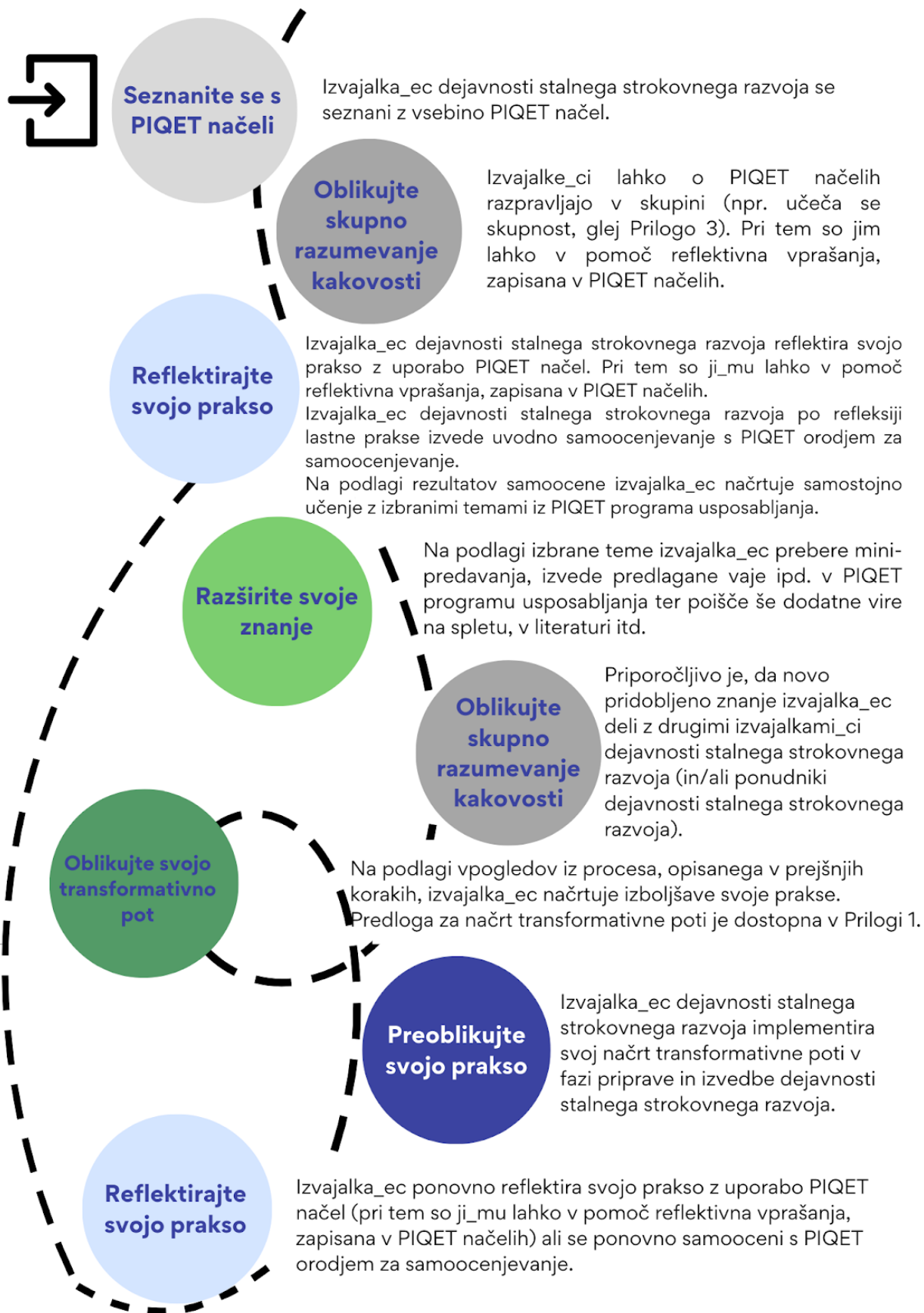
- izboljšanje prakse na podlagi samostojnega učenja in refleksije.

Koristi za ponudnike dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

- višja kakovost dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Nasveti za izvajanje refleksije s PIQET načeli

- Seznanite se z vsemi [PIQET načeli](#) kakovosti.
- Uporabljajte reflektivna vprašanja kot vodilo za vašo refleksijo.
- Vzemite si čas za refleksijo; ne hitite.
- Osredotočite se na eno načelo naenkrat.
- Uporabite [PIQET orodje za samoocenjevanje](#).
- Svoje refleksije in izboljšave ter napredek zapisujte v dnevnik, portfolio oz. izberite način, ki bo ustrezal vašim potrebam in željam.



Tukaj lahko dostopate do [PIQET načel](#), [PIQET programa usposabljanja](#) in [PIQET orodja za samoocenjevanje](#).

2. MEDSEBOJNA PODPORA S PIQET NAČELI

Koristi za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

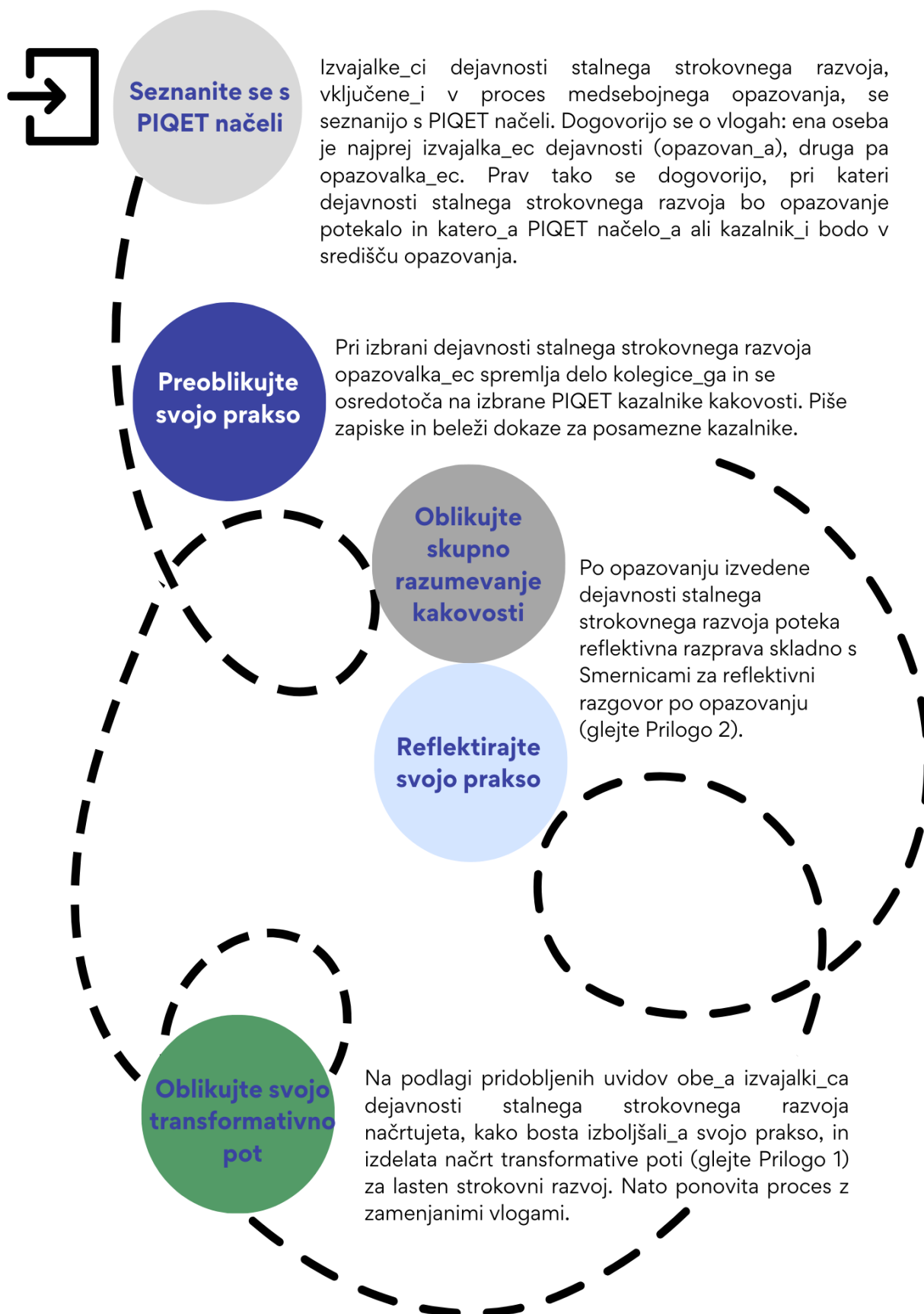
- izboljšanje prakse na podlagi učenja in refleksije v paru.

Koristi za ponudnike dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

- višja kakovost dejavnosti stalnega strokovnega razvoja;
- skupno razumevanje PIQET načel.

Nasveti za izvajanje medsebojne podpore s PIQET načeli

- Poskrbite, da sta obe osebi (opazovana in opazovalka_ec) pred opazovanjem dobro seznanjeni s [PIQET načeli](#).
- Vnaprej določite namen opazovanja, na primer tehnike vključevanja udeleženk_cev.
- Beležite opazovanja objektivno, osredotočite se na to, kar se dogaja, namesto da bi v trenutku interpretirali ali presojali.
- Ustvarite varno in podporno okolje za povratne informacije, pri čemer poudarite medsebojno učenje namesto ocenjevanja.
- Uvedite predlagane spremembe in ponovno preučite ta področja v prihodnjih opazovanjih, da spremljate napredek.



Tukaj lahko dostopate do [PIQET načel](#).

3. SKUPINSKA PODPORA S PIQET NAČELI

Koristi za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

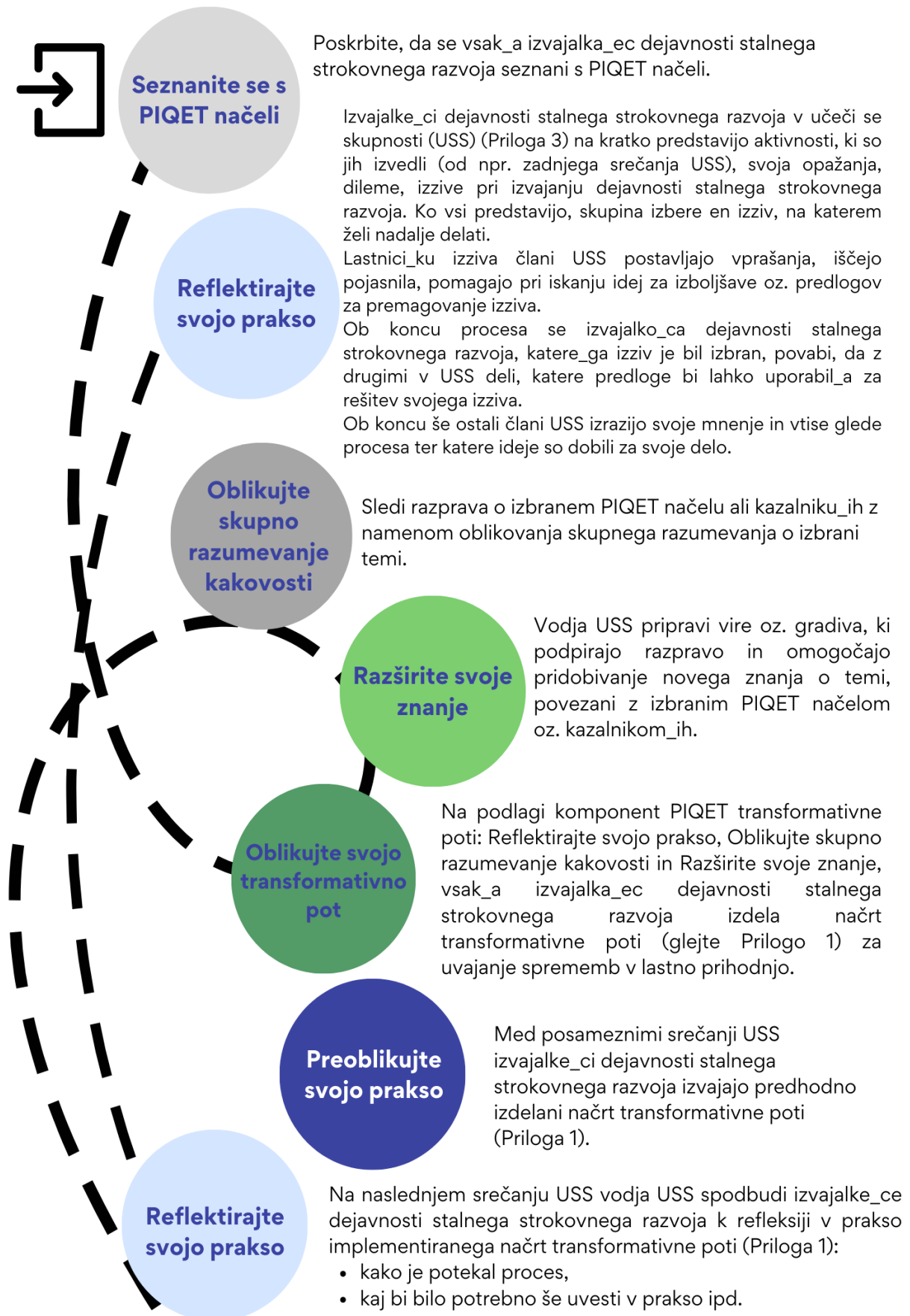
- izboljšanje prakse na podlagi učenja in refleksije v skupini.

Koristi za ponudnike dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

- višja kakovost dejavnosti stalnega strokovnega razvoja;
- skupno razumevanje PIQET načel.

Nasveti (za vodje USS) za izvajanje skupinske podpore s PIQET načeli

- Poskrbite, da zagotovite ustrezna gradiva (literatura, videi, mini-predavanja), ki so relevantna za kazalnik/kompetenco, ki jo želite izboljšati (celoten nabor PIQET virov si lahko ogledate [tukaj](#)).
- Zagotovite vzdušje zaupanja, da se bodo vsi počutili dovolj sproščene, da bodo lahko odkrito izrazili svoje izzive.
- Spodbujajte skupinsko deljenje izkušenj in reševanje problemov na način, da se vsi v USS počutijo podprte in cenjene, npr. z uporabo metoda WANDA (več o tem v Temi 2 [PIQET programa usposabljanja](#)).
- Poskrbite, da so vsi vključeni in motivirani ter da ni prisotnih hierarhičnih odnosov.



Tukaj lahko dostopate do [PIQET načel](#).

4. USPOSABLJANJE ZA IZVAJALKE_CE DEJAVNOSTI STALNEGA STROKOVNEGA RAZVOJA NA PODLAGI PIQET NAČEL

Koristi za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

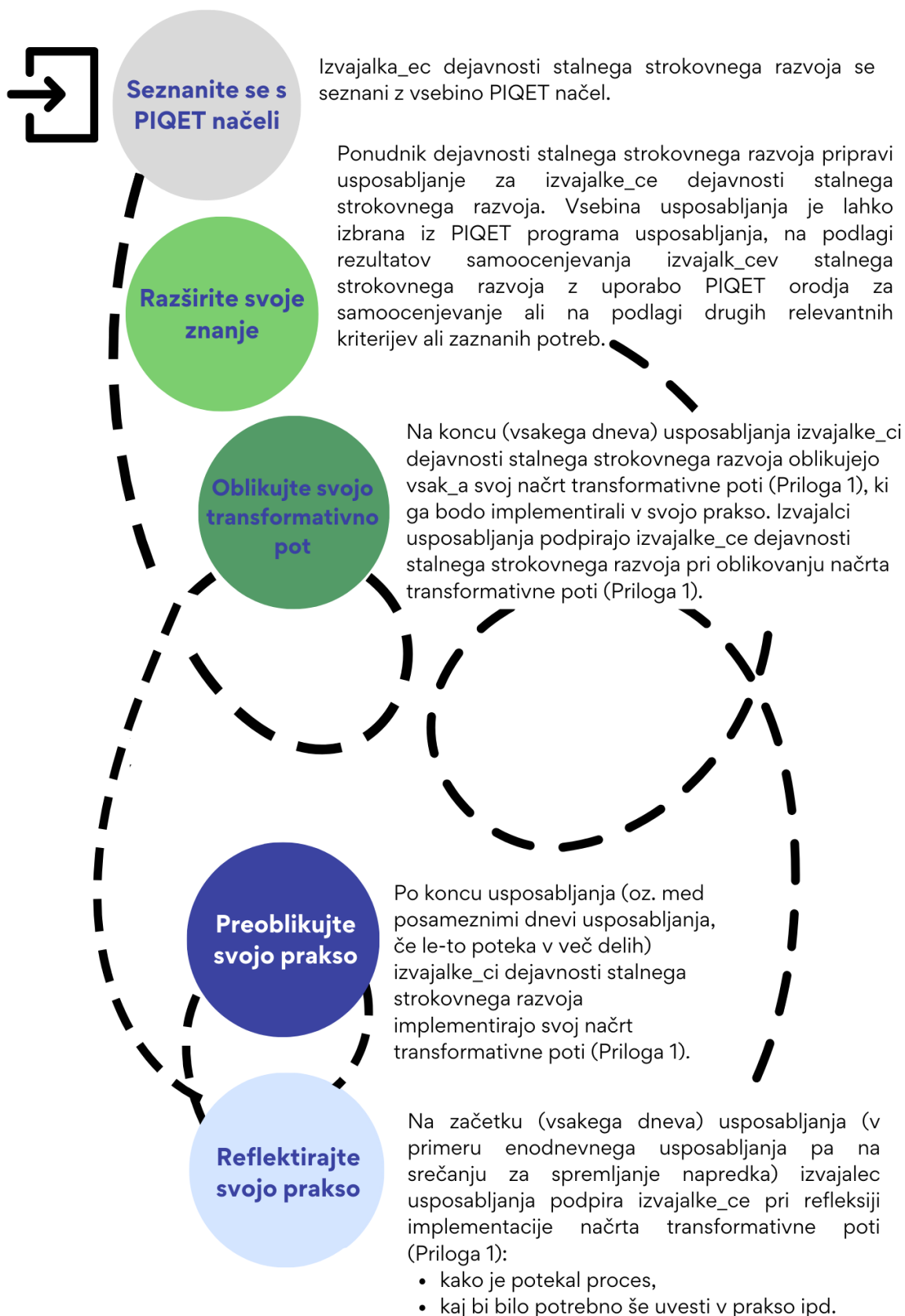
- pridobivanje novega znanja;
- razvoj novih kompetenc;
- izboljšanje prakse na podlagi refleksije.

Koristi za ponudnike dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

- informirano zaposlovanje, strukturirana izbira in prilagojen stalen strokovni razvoj za izvajalke_ce na podlagi [PIQET načel](#);
- vzpostavljene notranje politike zagotavljanja kakovosti izvajanja dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Nasveti za izvajanje usposabljanja za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja na podlagi PIQET načel

- **Načrtovanje usposabljanja:** priporočljivo je, da je usposabljanje razdeljeno na več delov, tako da imajo udeležence_ci čas za uvajanje sprememb v svojo prakso med posameznimi deli.
- **Izvajanje usposabljanja:** pred izvedbo usposabljanja opredelite potrebe udeleženk_cev.
- **Neprekinjen proces:** izogibajte se enkratnim dogodkom. Namesto tega kombinirajte dejavnosti usposabljanja s srečanji učečih se skupnosti in medsebojnim opazovanjem, vse na podlagi individualnih potreb izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.
- **Izbira izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:** uporabite [PIQET načela](#) v procesu izbire kandidatov (pri opazovanju izvedbe, na razgovoru ipd.).



Tukaj lahko dostopate do [PIQET načel](#), [PIQET programa usposabljanja](#) in [PIQET orodja za samoocenjevanje](#).

5. UVAJANJE NOVIH IZVAJALK_CEV DEJAVNOSTI STALNEGA STROKOVNEGA RAZVOJA

Koristi za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

- pridobivanje novega znanja;
- razvoj novih kompetenc;
- izboljšanje prakse na podlagi refleksije.

Koristi za ponudnike dejavnosti stalnega strokovnega razvoja:

- zaposlovanje, izbira in stalen strokovni razvoj izvajalk_cev na podlagi PIQET načel;
- vzpostavljene notranje politike zagotavljanja kakovosti izvajanja dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Nasveti za uvajanje novih izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja s pomočjo PIQET načel

- **Kot mentor_ica:**
 - pokažite profesionalnost, prilagodljivost in navdušenje med izvajanjem dejavnosti stalnega strokovnega razvoja;
 - prepoznajte edinstvene prednosti in področja za izboljšave pri novinkah_cih ter prilagodite svoje vodenje njihovim potrebam;
 - ustvarite varno okolje, kjer se novinke_ci počutijo dovolj sproščene_i, da postavljajo vprašanja, delijo skrbi in iščejo pomoč;
 - ponudite podporo za refleksijo (z vprašanji, kot npr.: Kaj je šlo dobro? S kakšnimi izzivi ste se soočili? Kaj bi naredili drugače?);
 - podajte nasvete o vključevanju udeležencev, upravljanju zahtevnih situacij in prilagajanju raznolikim učnim stilom;
 - podbujajte novinke_ce k povezovanju s kolegi, ki lahko ponudijo nasvete, delijo izkušnje in nudijo neformalno podporo.
- **Načrtovanje usposabljanja:** priporočljivo je, da je usposabljanje razdeljeno na več delov, da imajo nove_i izvajalke_ci čas za uvajanje sprememb v svojo prakso med posameznimi deli.
- **Načrtovanje transformativne poti:** novinka_ec in mentor_ica se dogovorita o dejavnostih stalnega strokovnega razvoja, pri katerih bo novinka_ec sodeloval_a in jih izvajala, vključitvi v učečo se skupnost novink_cev/izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, medsebojni podpora ipd.



Tukaj lahko dostopate do [PIQET načel](#) in [PIQET programa usposabljanja](#).

Viri in literatura

Brajković, S. (2019). *Profesionalne učee se skupnosti strokovnih delavcev v vrtcih in osnovnih šolah*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Brajković, S., Matešić, M., Gotlin, B., Sviben, I., Bacso, F., Sharmahd, N., Peleman, B., Hostyn, I., Depoorter, A., Mlinar, M. in Bozovičar, P. (2023). *Skupinska refleksija kot gonilo kakovostne izobraževalne prakse. Vodnik za strokovne in vodstvene delavce vrtcev in osnovnih šol na popotovanju do refleksije*. Budimpešta, Ghent, Ljubljana, Zagreb: REC Projekt. https://drive.google.com/file/d/1kwDUMyX_mu1MLh0SYrRrAr-EEqNLVWZHj/view

Cochran - Smith, M. in Lyle, S. (2002). *Teacher Learning Communities – Teacher Learning and the New Professional Development, Community, Teacher Learning Communities*. <http://education.sta-teuniversity.com/pages/2483/Teacher-Learning-Communities.html>

Evropska komisija (2013). *Supporting teacher competence development for better learning outcomes*. Brussels: European Commission.

Evropska komisija (2014). *Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care*. https://www.value-ecec.eu/wp-content/uploads/2019/11/ecec-quality-framework_en.pdf

Evropska komisija (2018). *Monitoring the quality of early childhood education and care: complementing the 2014 ECEC quality framework proposal with indicators: recommendations from ECEC experts*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/99057>

Evropska komisija/EACEA/Eurydice. (2019). *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe – 2019 Edition. Eurydice Report. Luxembourg*: Publications Office of the European Union.

International Step by Step Association. (2019). *Child-Centered, Democratic Preschool Classrooms*. Leiden: ISSA.

Režek, M., Jager, J. in Mervic, T. (2020). *Supporting the collaboration between ECEC core and assisting practitioners: experiences of professional learning communities in two Slovenian pilot kindergartens*. Ljubljana: Educational Research Institute.

Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A., in Van Laere, K. (2011). *Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. A study for the European Commission Directorate General for Education*.

Priloge

Priloga 1: **Načrt transformativne poti (predloga)**

Priloga 2: **Smernice za reflektivni razgovor po opazovanju**

Priloga 3: **Opis učeče se skupnosti**

Priloga 4: **Primeri dejavnosti stalnega strokovnega razvoja s Hrvaške in iz Slovenije**

Primer pilotnega usposabljanja za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja na Hrvaškem

Primer pilotnega usposabljanja za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja v Sloveniji

Priloga 1: Načrt transformativne poti (predloga)

Kaj želim doseči?*	Katere ukrepe bom sprejel_a, da dosežem ta cilj?	Katera sredstva bom uporabil_a?	Kakšen bo časovni okvir?	Kako bom spremljal_a svoj napredek?	Refleksija o procesu (o doseganju cilja)	Področja za izboljšave
<p>Kateri cilj želim doseči?</p> <p>Katere specifične spremembe želim uvesti v svojo prakso?</p>	<p>Katere konkretne ukrepe in korake bom izvedel_la, da dosežem svoj cilj?</p> <p><i>Primeri:</i> <i>Udeležba na usposabljanjih, delavnicah, konferencah, samorazvoj (raziskovanje, branje itd.), mentorstvo, coaching, senčenje, projektno delo ipd.</i></p>	<p>Kakšno podporo potrebujem?</p> <p>Kdo mi lahko pomaga doseči moj cilj?</p>	<p>Npr.: konec aprila; zaključeno v naslednjih treh/šestih mesecih itd.</p>	<p>Katere mejnike moram doseči, da bom videl_a napredek pri doseganju svojega cilja?</p> <p>Katere kazalnike moram opaziti, da bom prepoznal_a napredek pri doseganju svojega cilja?</p>	<p>Katere ključne ugotovitve sem pridobil_a na svoji transformativni poti?</p> <p>Kaj sem se naučil_a?</p> <p>Kaj se je spremenilo v mojem razmišljanju, razumevanju ali pogledu na določen cilj/spremembo, ki sem jo uvedel_a?</p>	<p>Kateri izzivi še vedno ostajajo?</p> <p>Katere naslednje korake želim sprejeti?</p>

*Ne pozabite: osnova za določanje ciljev naj bodo področja za rast, ki ste jih prepoznali kot rezultat samoocene oz. samorefleksije.

Priloga 2: Smernice za reflektivni razgovor po opazovanju

Najprej ima opazovana_i priložnost, da podeli svoje vtise in reflektira o svoji vlogi, reakcijah udeležencev, sodelovanju ter morebitnih pomembnih posebnostih. Razmisli o vprašanjih, kot npr.:

- Kakšno je vaše mnenje o izvedeni dejavnosti?
- Kako bi ocenili svojo vlogo?
- Ali se je zgodilo kaj posebnega? Če da, kaj?
- Ali bi kaj naredili drugače? Če da, kaj in zakaj?

Nato opazovalka_ec deli svoje vtise o opazovani dejavnosti, čemur sledi razprava o uresničevanju PIQET načel pri izvedbi dejavnosti stalnega strokovnega razvoja (med opazovanjem opazovalka_ec oz. mentor_ica zbira dokaze v praksi opazovanega_e v zvezi z izbranim PIQET načelom). Opazovana_i in opazovalka_ec se pogovorita o praksi opazovane_ga (o vidnih oz. manjkajočih praksah za posamezen PIQET kazalnik kakovosti), obravnavajo pa se tudi odprta vprašanja, ki jih je izpostavil_a opazovalka_ec. Opazovalka_ec reflektira tudi svojo lastno prakso in razmišlja o vprašanjih, kot npr.:

- Kaj jaz storim v podobni situaciji in zakaj?
- Kako bi lahko še drugače dosegla_el ta cilj?

Sledi razmislek o teoretičnih konceptih, ki podpirajo njune prakse, z namenom oblikovanja skupnega razumevanja. Razmislita tudi o različnih dejavnostih z vidika na udeleženca osredinjenega pristopa ter odgovarita na vprašanja, kot npr.:

- Kakšne so teoretične osnove za to?
- Kako razumete kakovostno interakcijo z udeleženci?
- Kako vključujete udeležence?
- Na kaj se osredotočate med pripravo?

Na koncu reflektivnega razgovora odgovorita na vprašanja, kot npr.:

- Kako ste se počutili v vlogi opazovalca/opazovanega?
- Kakšne nove vpoglede ste pridobili?
- Ali je kaj specifičnega, kar bi želeli izpostaviti? Če da, kaj?

Priloga 3: Opis učeče se skupnosti (USS)

Učeča se skupnost (USS) je opredeljena kot »socialna skupina novih in izkušenih vzgojiteljev,³ ki se sčasoma združujejo z namenom pridobivanja novih informacij, ponovnega premisleka o predhodnem znanju in prepričanjih ter nadgradnje lastnih in tujih idej ter izkušenj, da bi delali na določenem načrtu za izboljšanje prakse in izboljšanje učenja otrok« (Cochran-Smith in Lyle, 2002). Osnovni cilj USS je strokovni razvoj članov, da bi postali kompetentni, reflektivni praktiki, ter gradnja podpornega okolja, ki omogoča strokovni razvoj z oblikovanjem skupnega razumevanja pedagoških konceptov, kakovosti prakse ipd.

Cilj delovanja USS je v "medsebojni podpori strokovnih delavcev, tako emocionalni kot tudi strokovni." (Brajković, 2019, str. 19) Člani USS imajo v USS možnost:

- "kritičnega razmišljanja o svojem delu;
- podajanja povratnih informacij drugim članom o kakovosti njihovega pedagoškega dela;
- podajanja konkretnih idej drugim članom, kako podpreti otroke pri njihovem razvoju in učenju;
- motiviranja drugih strokovnih delavcev za izboljšanje kakovosti dela in nudenja pomoči, da bodo ti v svojem delu uživali." (prav tam)

Da bi USS lahko podpirala svoje člane kot je zapisano zgoraj, bi morali člani USS biti zainteresirani za analizo in raziskovanje vprašanj, ki jih zanimajo; imeti priložnost povezati novo z že znanim; uvajati nove dejavnosti v svoje delo; imeti omogočeno mentorstvo; opazovati delo svojih kolegov; uporabljati različne vire kot osnovo za dejavnosti, ki jih bodo izvajali pri svojem delu (Caine in Caine, 2010 v Režek, Jager in Mervic, 2020).

Člani USS

Ključna oseba v USS je vodja. Vloga vodje je spodbujati skupno oblikovanje znanja (s pomočjo uporabe PIQET načel in vsebin PIQET programa usposabljanja) in ne nastopati kot strokovnjak za temo, s katero se v USS ukvarjajo. Vodja USS je usmerjevalec procesa in ni hierarhično nadrejen ostalim članom USS.

Člani USS so izvajalke_ci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja. Njihova vloga je, da aktivno sodelujejo na (mesečnih) srečanjih, reflektirajo svojo prakso s pomočjo PIQET načel in na podlagi refleksije spreminjajo svojo prakso.

Več o USS lahko najdete v:

- knjigi Sanje Brajković (2019) o profesionalnih učečih se skupnostih;
- priročniku Skupinska refleksija kot gonilo kakovostne izobraževalne prakse (Brajković idr., 2023).

³ V našem primeru izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Priloga 4: Primeri dejavnosti stalnega strokovnega razvoja s Hrvaške in iz Slovenije

Predstavljamo primera dveh dejavnosti stalnega strokovnega razvoja, oblikovanih na podlagi PIQET načel. Ta primera sta bila prilagojena specifičnim potrebam in pričakovanjem povabljenih udeležencev iz Hrvaške in Slovenije. Prikazujeta, kako je mogoče [PIQET program usposabljanja](#) uporabiti, hkrati pa poudarjata pomen prilagajanja programa specifičnemu kontekstu. Primera se osredotočata na vsebinski vidik usposabljanja; dodatne elemente, kot so uvodne igre, sprostitevne aktivnosti in druge vaje, lahko vključite po lastni presoji.

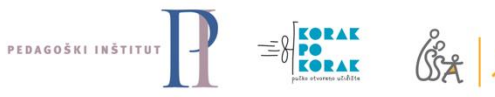
Primer pilotnega usposabljanja za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja na Hrvaškem

Vsebina usposabljanja je temeljila na rezultatih samoocenjevanja, ki so ga povabljeni udeleženci (izvajalci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja) opravili pred usposabljanjem. Udeleženci so samoocenili stopnjo implementacije PIQET načel v svoji praksi. Rezultate samoocene je [Pučko otvoreno učilište Korak po korak](#) (POU) uporabil za načrtovanje vsebine usposabljanja. Usposabljanje je temeljilo na vsebini PIQET načel, ki so jih povabljeni udeleženci označili kot potrebne za izboljšanje. Večina udeležencev se je že pred PIQET usposabljanjem udeležila različnih oblik usposabljanja na teme prepoznavanje predsodkov in stereotipov, različnost in inkluzija ipd., zato ta tema ni bila podrobneje vključena (posamezni vidiki so bili vključeni le v uvodno vsebino). Udeleženci so izpostavili potrebo po dodatni podpori na področjih, kot so **strategije učenja odraslih**, **motivacijsko**, **participativno in interaktivno poučevanje** ter **digitalne veščine**.

V nadaljevanju predstavljamo primer usposabljanja, kot so ga izvedli na Hrvaškem. Strani, ki so zapisane v tabeli, se nanašajo na [PIQET program usposabljanja](#).

Učni izidi	Sklop	Tema	Mini-predavanje	Aktivnost
<p>Zavestno upošteva učne pristope in vsebino, pri čemer prepoznava, da ima implicitna pedagogika pomembno vlogo pri njihovem pristopu k učenju in obravnavani temi.</p> <p>Ima veččino deljenja znanja in prenašanja teoretičnih konceptov skozi praktične primere.</p> <p>Pozna načine, kako se učijo odrasli, različne učne stile in druge vidike raznolikosti pri učenju ter zna to uporabiti pri načrtovanju in izvedbi.</p> <p>Ima splošne podporne veščine, izkazuje empatijo, aktivno in konstruktivno poslušanje.</p> <p>Pozna strategije in implementira pristope za demokratično in vključujočo vzgojo in izobraževanje.</p>	<p>št. 1: Temeljno znanje, veščine in vrednote</p>	<p>Obvladovanje teme</p>	<p>Strokovnost in kritični pristop k ustvarjanju znanja (str. 12)</p>	<p>Aktivnost: (Ne)zavedne pristranskosti in vaja samorefleksije (sprehod po galeriji) (str. 14)</p> <p>Video: <i>The danger of a single story</i> (Chimamanda Ngozi Adichie, 2009) (str. 14)</p>
<p>Ima veččino deljenja znanja in prenašanja teoretičnih konceptov skozi praktične primere.</p>	<p>št. 1: Temeljno znanje, veščine in vrednote</p>	<p>Pedagoške in komunikacijske veščine</p>	<p>Strategije učenja odraslih (str. 15)</p>	<p>Aktivnost: Odkrijte svoj učni stil (individualna vaja) (str. 21)</p>

Učni izidi	Sklop	Tema	Mini-predavanje	Aktivnost
<p>Pozna načine, kako se učijo odrasli, različne učne stile in druge vidike raznolikosti pri učenju ter zna to uporabiti pri načrtovanju in izvedbi.</p> <p>Ima splošne podporne veščine, izkazuje empatijo, aktivno in konstruktivno poslušanje.</p> <p>Pozna strategije in implementira pristope za demokratično in vključujočo vzgojo in izobraževanje.</p>			<p>Komunikacijske veščine (str. 26)</p>	<p>Aktivnost: Vaja VAKOG (str. 22)</p> <p>Aktivnost: Aktivno poslušanje (str. 26)</p> <p>Aktivnost: Vaja odprtih vprašanj (str. 33)</p> <p>Aktivnost: Vaja komunikacije: Žirafji govor (str. 37)</p>
<p>Razume stile učenja odraslih in ima veščine za omogočanje učenja odraslih.</p> <p>Ima znanje o na udeleženca osredinjenem pristopu in participativnih metodah ter veščine za njihovo implementacijo v načrtovanje in izvedbo.</p> <p>Zaveda se, da je na udeleženca osredinjen pristop koristen za udeležence, saj spodbuja njihovo ustvarjalnost, različna stališča ter deljenje izkušenj.</p>	<p>št. 2: Interaktivne metode učenja in poučevanja</p>	<p>Na udeleženca osredinjen pristop, participatoren pristop in demokratične vrednote</p> <p>IKT veščine</p>	<p>Na udeleženca osredinjen pristop, interaktivna in demokratična pedagogika (str. 50)</p>	<p>Aktivnost: Nadgradnja kurikulumu (skupinska ali individualna) (str. 25)</p> <p>Aktivnost: Samoocenjevanje digitalnih kompetenc (str. 61)</p>

Učni izidi	Sklop	Tema	Mini-predavanje	Aktivnost
 <p>Ima veščine in znanje za omogočanje učenja, ki temelji na vrednotah demokracije.</p>				

Po usposabljanju so udeleženci **izrazili željo po še več takšnih dogodkih**, optimalno enkrat do dvakrat letno, saj so ponovno prepoznali potrebo po lastnem stalnem strokovnem razvoju ter podpori s strani POU. Pozdravili so tudi **na udeleženca osredinjen pristop**, ki temelji na individualnih potrebah, ter poudarili pomen uporabe videoposnetkov, interaktivnih in samoreflektivnih aktivnosti namesto zgolj predavanj.

Primer pilotnega usposabljanja za izvajalke_ce dejavnosti stalnega strokovnega razvoja v Sloveniji

Usposabljanje je bilo namenjeno trenerjem in vodjem USS. Obe skupini izvajalk_cev dejavnosti stalnega strokovnega razvoja izvajata dejavnosti stalnega strokovnega razvoja v okviru Mreže vrtcev in osnovnih šol Korak za korakom, ki jo koordinira [Pedagoški inštitut](#), Center za kakovost v vzgoji in izobraževanju Korak za korakom.

Vsebina usposabljanja je temeljila na rezultatih samoocenjevanja, ki so ga povabljeni udeleženci opravili pred usposabljanjem. Udeleženci so samoocenili stopnjo implementacije [PIQET načel](#) v svoji praksi. Izkazalo se je, da udeležencem primanjkuje znanja predvsem na naslednjih področjih: **raznolikost, vključevanje in prepoznavanje pristranskosti, participativni pristop in demokratične vrednote** ter **strokovni razvoj in skrb zase**. Usposabljanje se je osredotočalo na te teme.

Pri oblikovanju usposabljanja smo izbrali vsebine in aktivnosti, predlagane v [PIQET programu usposabljanja](#). Ker je PIQET program zasnovan na pristopu "izberi in kombiniraj", smo lahko vsebino popolnoma prilagodili potrebam in predhodnemu znanju udeležencev.

V nadaljevanju predstavljamo primer usposabljanja, kot smo ga izvedli v Sloveniji. Strani, ki so zapisane v tabeli, se nanašajo na [PIQET program usposabljanja](#).

Učni izidi	Sklop	Tema	Mini-predavanje	Aktivnost
<p>Zaveda se, da je na udeleženca osredinjen pristop koristen, saj spodbuja ustvarjalnost, različna stališča in deljenje izkušenj.</p>	<p>št. 2: Interaktivne učne in učne strategije</p>	<p>Na udeleženca osredinjen pristop, participatoren pristop in demokratične vrednote</p>	<p>Na udeleženca osredinjen pristop, interaktivna in demokratična pedagogika (str. 50)</p>	<p>/ Brez dodatne aktivnosti</p>
<p>Ima razvite medkulturne veščine in veščine sprejemanja različnosti.</p> <p>Uporablja teoretična in kontekstualna znanja o udeležencih za zagotavljanje podpore pri učenju.</p> <p>Reflektira o lastnih predsodkih in stereotipih.</p>	<p>št. 1: Temeljno znanje, veščine in vrednote</p>	<p>Raznolikost, vključenost in prepoznavanje pristranskosti</p>	<p>Občutljivi na raznolikost ter inter- in medkulturno kompetentni izvajalci dejavnosti stalnega strokovnega razvoja (str. 38)</p>	<p>Aktivnost: Barve kultur (str. 41)</p>
			<p>O predsodkih in stereotipih (str. 43)</p>	<p>Video: <i>Would you stop if you saw this little girl on the street?</i> UNICEF (str. 44)</p>
			<p>Dekonstrukcija predsodkov in prehod k vključujočemu razmišljanju (str. 45)</p>	<p>Aktivnost: Dekonstrukcija stereotipov in prehod k vključujočemu razmišljanju (str. 47)</p>
				<p>Video: Stop stereotypes and discrimination</p>

Učni izidi	Sklop	Tema	Mini-predavanje	Aktivnost
<p>Ima znanje o transformativnih praksah ter jih uporablja pri načrtovanju in izvajanju dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.</p> <p>Ima veščine za spodbujanje učenja, usmerjenega v spremembe.</p>	<p>št. 3: Evalvacija in odzivno načrtovanje</p>	<p>Učenje, usmerjeno v spremembe, in transformativne prakse</p>	<p>Mezirowova teorija transformativnega učenja (str. 72)</p>	<p><i>Video: The danger of a single story</i> (Chimamanda Ngozi Adichie, 2009) (str. 14)</p> <p>Ogledu videa sledi vodena razprava (str. 74)</p>
<p>Zaveda se pomena poglobljenega razumevanja vsebine na svojem strokovnem področju.</p> <p>Zavestno preišlja učne pristope in vsebino, saj prepozna, da implicitna pedagogika pomembno vpliva na njen_njegov pristop k poučevanju in obravnavani temi.</p>	<p>št. 1: Temeljno znanje, veščine in vrednote</p>	<p>Ovladovanje teme</p>	<p>Strokovnost in kritični pristop k ustvarjanju znanja (str. 12)</p>	<p>/</p>
<p>Ima znanje o transformativnih praksah ter jih uporablja pri načrtovanju in izvajanju dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.</p> <p>Ima veščine za omogočanje učenja, usmerjenega v spremembe.</p> <p>Ima podporne in motivacijske veščine. Razume pomen ter spodbuja mreženje in zaveznitva (sodelavci, starši, člani skupnosti) kot koalicije za spremembe.</p>	<p>št. 3: Evalvacija in odzivno načrtovanje</p>	<p>Učenje, usmerjeno v spremembe, in transformativne prakse</p>	<p>Učenje, usmerjeno v spremembe, in transformativna praksa (str. 71)</p>	<p>Aktivnost: Vaja samorefleksije (Udeleženske_ci samoreflektirajo o PIQET kazalnikih, povezanih s spodbujanjem participativnih metod in pristopov, usmerjenih v spremembe. Aktivnost se zaključi z vodeno razpravo.)</p>

Učni izidi	Sklop	Tema	Mini-predavanje	Aktivnost
Zaveda se pomena skrbi zase in zna to udejanjati v praksi.	št. 4: Stalen strokovni razvoj	Strokovni razvoj in skrb zase	Razumevanje stresa in njegovih učinkov (str. 81)	<p>Aktivnost: Oblak besed o skrbi zase (str. 79)</p> <p>Aktivnost: Samoocenjevalni vprašalnik (str. 83)</p> <p>Aktivnost: Kartiranje virov obvladovanja stresa – ohranjanje ravnovesja pri delu (str. 87-89)</p> <p>Aktivnost: Krog skrbi in vpliva</p>

Udeležence_c_i so vsebino ocenili kot zanimivo in koristno, predvsem pa kot **ustrezno glede na njihove potrebe**. Poseben vtis je na njih pustilo poglavje o predsodkih in stereotipih, kako se ti nezavedno oblikujejo in kako težko jih je preseči. Prav tako so kot zelo praktično in uporabno za svoje delo izpostavili Mezirowovo teorijo transformativnega učenja.

Pri prihodnjih lastnih izvedbah seminarjev ali vodenju učečih se skupnosti nameravajo še večji poudarek nameniti **prepoznavanju potreb in pričakovanj udeležencev** ter aktivnemu naslavljanju le-teh med izvajanjem dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Po usposabljanju so udeleženci **izrazili željo po še več takšnih dogodkih**, namenjenih njihovem strokovnemu razvoju. Cenili so dolžino usposabljanja, ki je bila namenjena temam, s katerimi niso bili dobro seznanjeni, in tempo izvedbe, saj smo upoštevali njihove potrebe in sprotno razumevanje vsebin.

Splošno zadovoljstvo je bilo visoko, še posebej zato, ker je bilo **usposabljanje prilagojeno posebej njim kot izvajalkam_cem dejavnosti stalnega strokovnega razvoja**, saj so tovrstne priložnosti v njihovem kontekstu redke.

piqet



Co-funded by
the European Union