

Razvijajmo se skupaj: sodelovanje učiteljev in kritična refleksija

Dr. Sara Bubb



IX. znanstveni posvet Vodenje v vzgoji in izobraževanju 2022

Sodelovanje – povezovanje za skupno kritično refleksijo o učenju



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



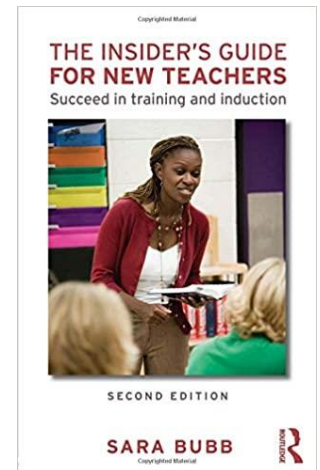
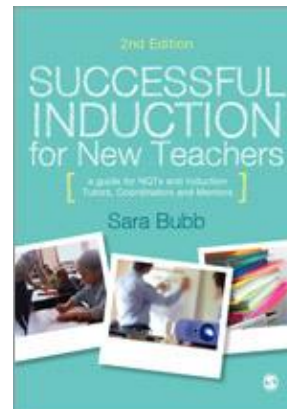
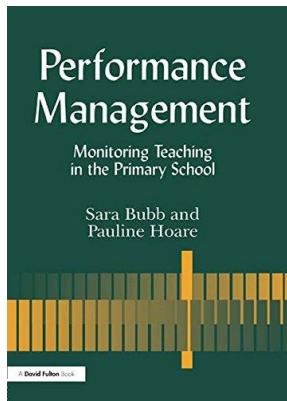
EVROPEJSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Nalozba sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

Dr. Sara Bubb

- University College London Institute of Education – vodja raziskav na Oddelku za učenje & vodenje
- Svetovalka – Združeno kraljestvo, Kitajska, Norveška, Mjanmar, Katar, Italija
- Prej učiteljica v Londonu, vodja in svetovalka



Cilji



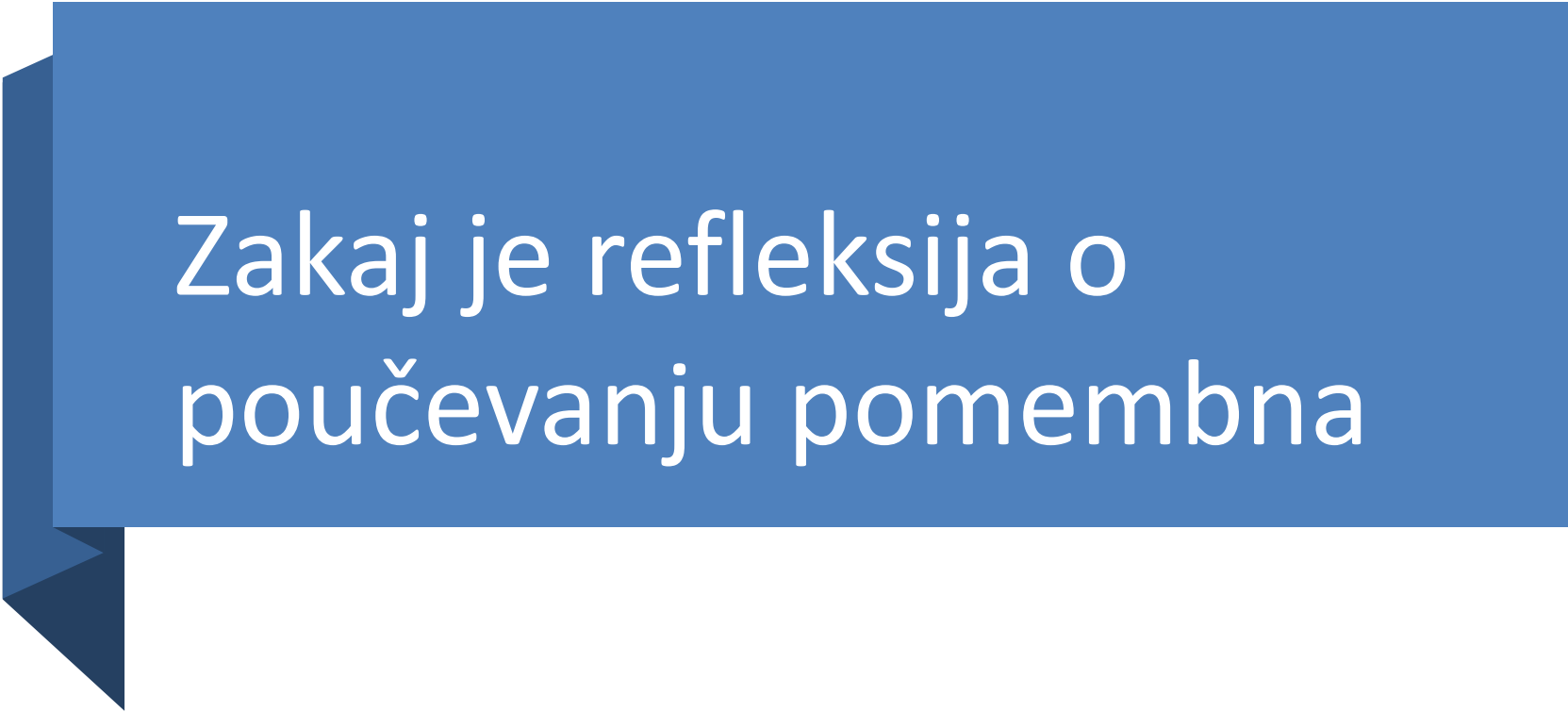
Pomagati udeležencem, da so bolj samozavestni pri raziskovanju vodenja v izobraževanju.



Pomagati vam, da spoznate druge, ki imajo podoben raziskovalni interes

Struktura

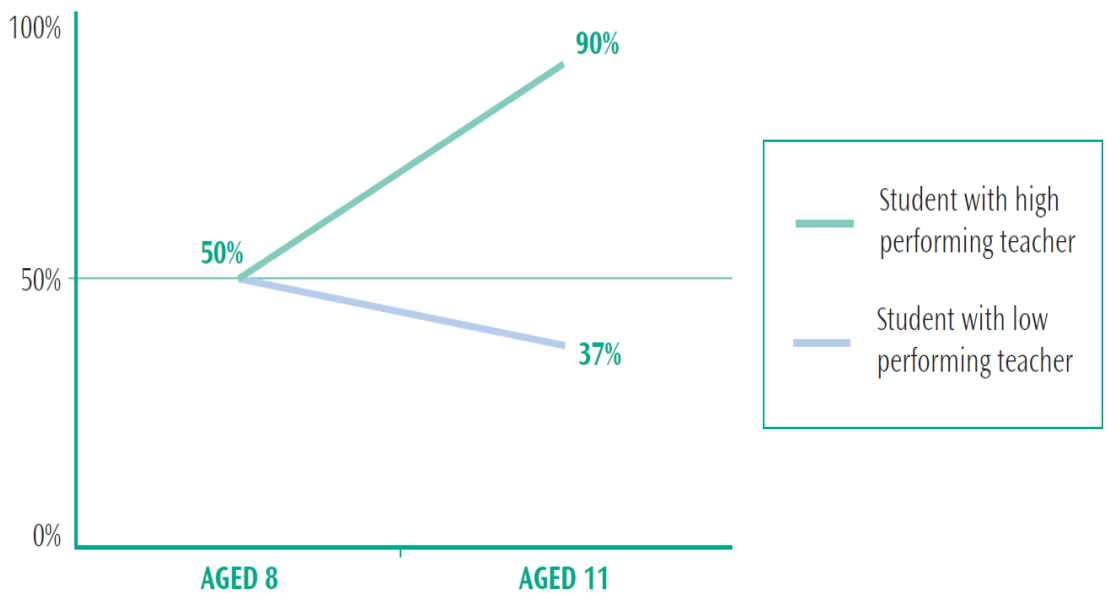
1. Zakaj je refleksija o poučevanju pomembna
2. Zakaj je vodenje pomembno
3. Učeče se skupnosti
4. Kako pomagati pri kritični refleksiji & sodelovanju
5. Zaključek



Zakaj je refleksija o
poučevanju pomembna

**“Kakovost
izobraževalnega
sistema ne
more presegati
kakovosti
učiteljev”**

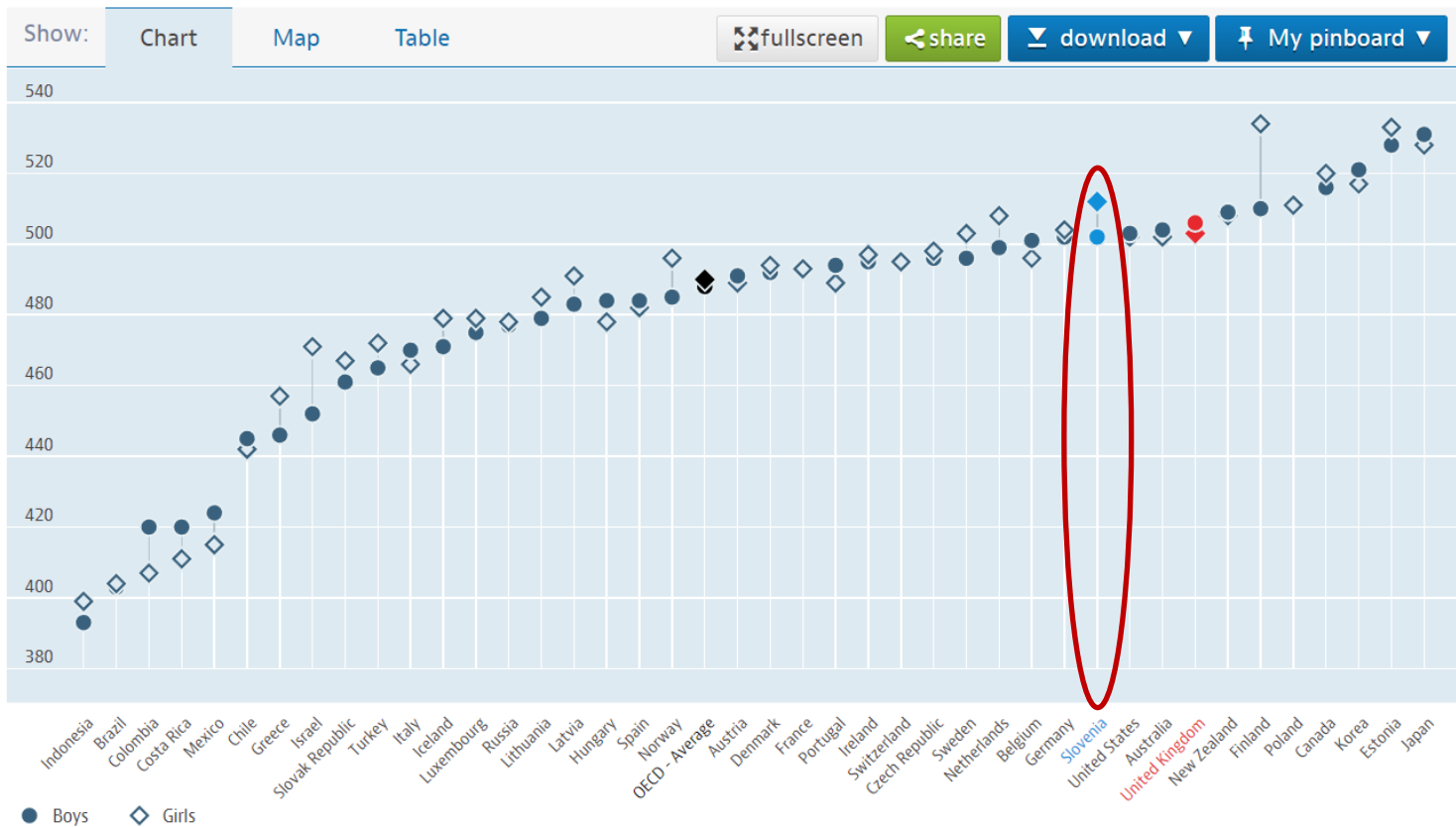
Figure 2. The effect of teacher quality



Source: McKinsey & Company (2007)

Science performance (PISA) Boys / Girls, Mean score, 2018 or latest available

Source: PISA: Programme for International Student Assessment



Veščine za 21. stoletje

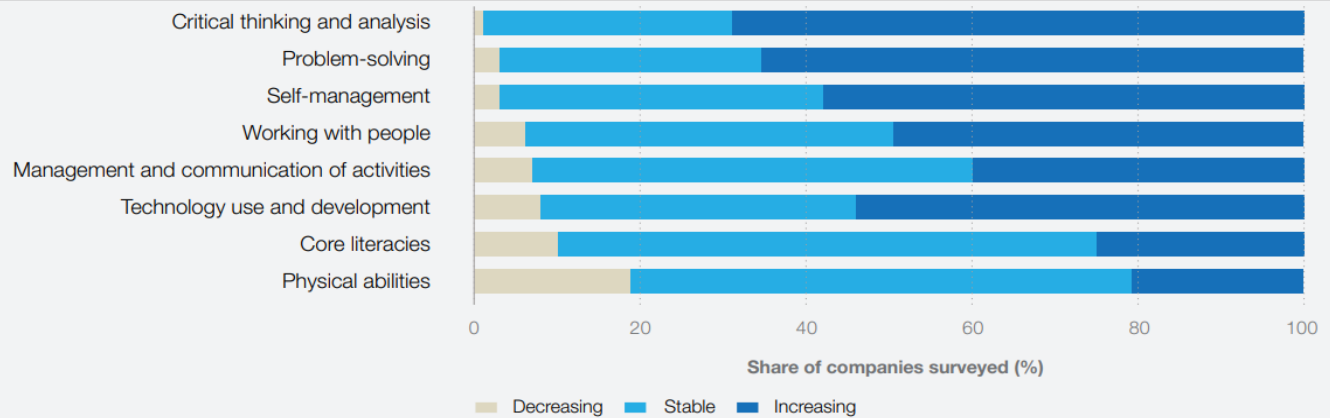


‘... Pri učenju 21. stoletja gre za to, kako se znanje pridobiva in uporablja, se spreminja način poslovanja, opravlja delo oziroma povezujejo proizvajalci in potrošniki ter za to, kako postati precej drugačen učenec od tistega, ki je prevladoval v 21. stoletju.

Spreminja se tisto, kar se učimo, kako se učimo in kako nas učijo.’

Andreas Schleicher, OECD

Skills needed



B. Top 15 skills for 2025

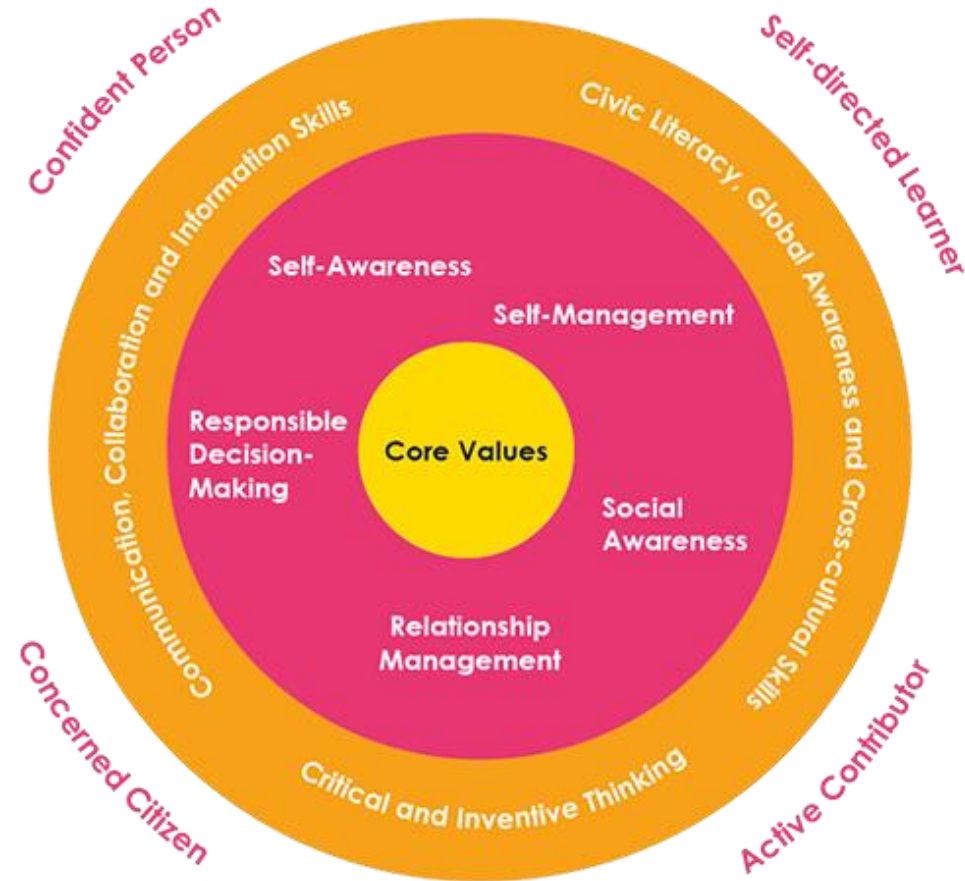
1	Analytical thinking and innovation	9	Resilience, stress tolerance and flexibility
2	Active learning and learning strategies	10	Reasoning, problem-solving and ideation
3	Complex problem-solving	11	Emotional intelligence
4	Critical thinking and analysis	12	Troubleshooting and user experience
5	Creativity, originality and initiative	13	Service orientation
6	Leadership and social influence	14	Systems analysis and evaluation
7	Technology use, monitoring and control	15	Persuasion and negotiation
8	Technology design and programming		

Source

Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum.

Singapore

www.moe.gov.sg/education/education-system/21st-century-competencies



Kako poučujete te veščine?

Veščine za učenje	Pismenost/javno govorno nastopanje	Veščine za življenje
Kritično razmišljanje	Javno govorno nastopanje	Fleksibilnost
Ustvarjalnost	Medijska pismenost	Pobuda
Sodelovanje	Tehnološka pismenost	Socialne veščine
Komuniciranje	Informacijska pismenost	Odpornost
Reševanje problemov		Vodenje

Zakaj je vodenje pomembno

‘Predstavljajte si, da bi lahko postali boljši učitelj le zato, ker ste del kolektiva določene šole – zgolj zaradi tega dejstva’ (Little, 1990).

Šolska kultura

Rosenholz v Bubb, S. in P. Earley (2007) *Leading and Managing Continuing Professional Development*

‘Učno osiromašena’

- izolacija učiteljev
- učitelji tekmujejo med seboj
- pomanjkanje pozitivne povratne informacije
- vlečejo v različne smeri
- izogibajo se prevzemanju tveganj
- občutek nemoči
- siljenje v profesionalni razvoj (PR)
- PR se obravnava negativno

‘Učno bogata’

- sodelovanje in deljenje
- nenehni pogovori učiteljev o praksi
- skupna usmerjenost
- občutek učinkovitosti
- prepričanje v vseživljenjsko učenje
- širše gledanje
- osredotočenost na izboljšanje stvari za učence
- povratna informacija je dobrodošla
- varno prevzemanje tveganj
- odpornost

Pristopi k vodenju

vodi s silo, vzbuja strah

vodi z zapeljevanjem in
kupčijami, vzbuja
odvisnost

vodi z osebnim
prepričevanjem,
navdihuje z
zmagovalnim odnosom

vodi s posebljanjem
integritete, navdihuje z
upanjem

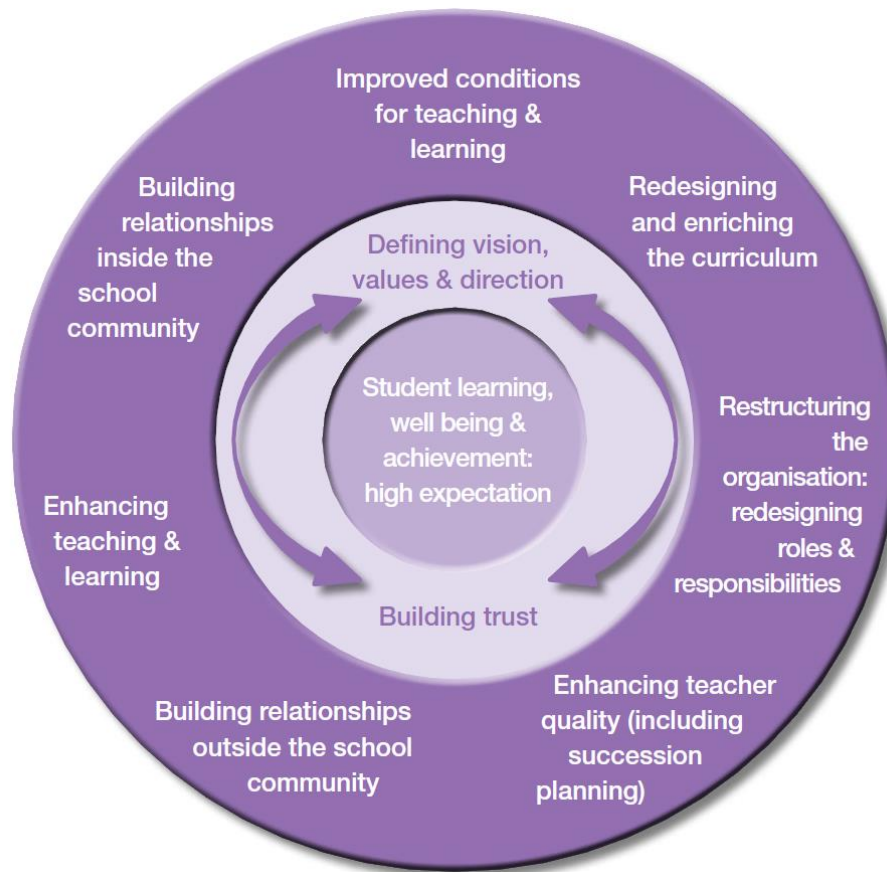
vodi z
opolnomočenjem
drugih, navdihuje z
ljubeznijo in služenjem

Dimenzije uspešnega vodenja Day et al 2010

Notranje =
središče
pozornosti

Srednje = strategije

Zunanje = dejanja,
ki jih izvajajo v
podporo
strategijam



Učinkoviti ravnatelji imajo štiri ključne vedenjske navade

‘izvajajo aktivnosti poučevanja z “velikim učinkom”, kot so evalvacija učiteljev & povratne informacije; vzpostavljajo produktivno klimo; gradijo sodelovalne in profesionalne učeče se skupnosti; strateško upravljajo osebje in vire.

Te vedenjske navade temeljijo na treh veščinah — veščinah ravnanja z ljudmi, organizacijskih veščinah in veščinah poučevanja



Etično vodenje v izobraževanju

Okvir, ki temelji na 7 načelih za javno življenje (Nolan) oziroma **vrednotah** in 7 **vrlinah** (oziroma osebnih lastnostih in značilnostih)

Nesebičnost

Zaupanje

Integriteta

Modrost

Objektivnost

Prijaznost

Odgovornost

Pravičnost

Odprtost

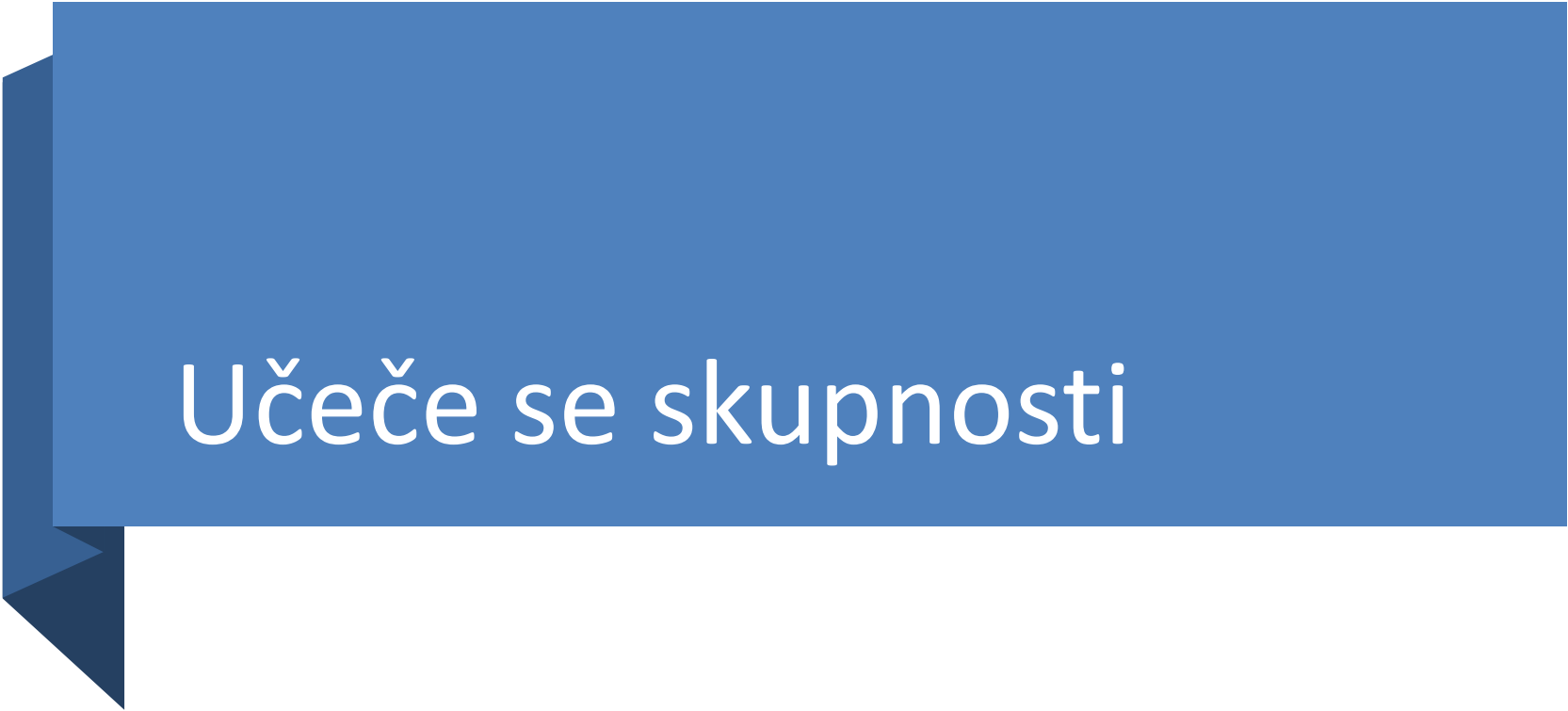
Služenje

Poštenost

Pogum

Vodenje

Optimizem



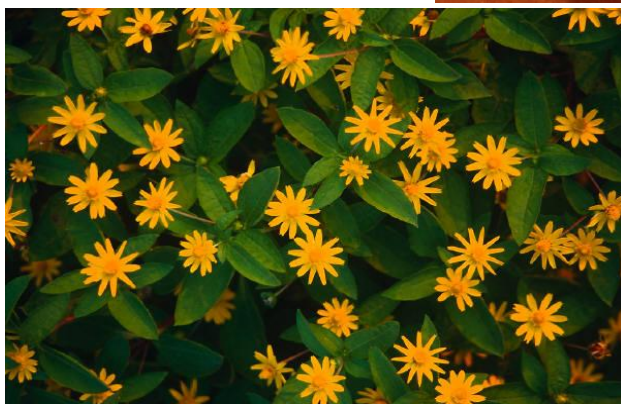
Učeče se skupnosti

Šole kot učeče se skupnosti

Učeča se skupnost ima sposobnost, da spodbuja in vzdržuje učenje vseh članov odrasle delovne sile s skupnim ciljem, da se njihovo učenje krepi

Kools, Stoll, et al 2020 *The school as a learning organisation*

Podpora učiteljem: katere podobe vam pridejo na misel?



Ali je na vaši
šoli
ravnovesje
izkušenj?

0-5 let

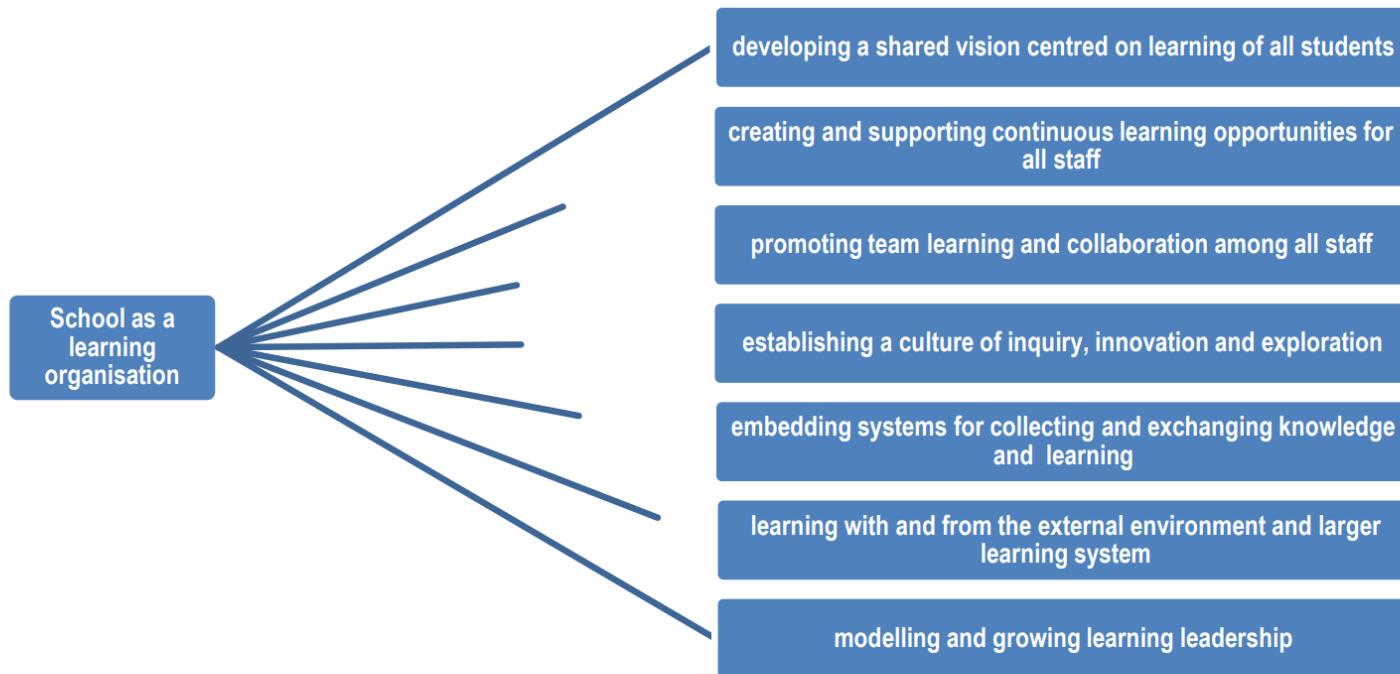
6-11 let

12-17 let

18-23 let

24+ let

Šola kot učeča se organizacija



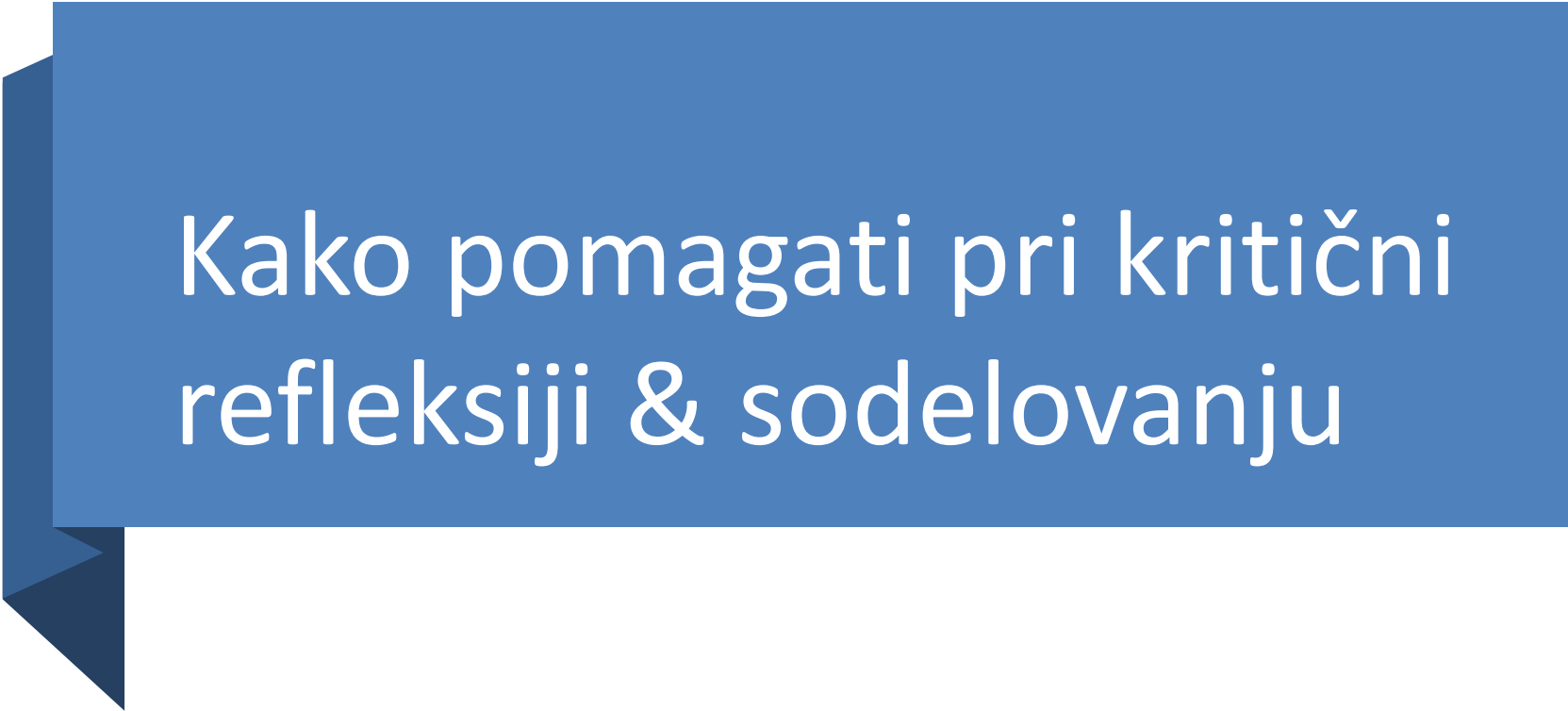
Source: Kools and Stoll (2016^[8]), “What Makes a School a Learning Organisation?”,

Spodbujanje in podpiranje vseživljenjskega profesionalnega učenja za vse zaposlene

- B1. Profesionalno učenje zaposlenih velja za izjemno pomembno
- B2. Zaposleni se udeležujejo profesionalnega učenja, da se zagotovi kritično obveščanje in posodabljanje prakse
- B3. Zaposleni sodelujejo pri določanju ciljev lastnega profesionalnega učenja
- B4. Profesionalno učenje se osredotoča na potrebe učencev
- B5. Profesionalno učenje je usklajeno z vizijo šole
- B6. Mentorji/coachi so na voljo za pomoč zaposlenim pri razvoju njihove prakse
- B7. Vsi novi zaposleni so deležni zadostne podpore, ki jim pomaga na novem delovnem mestu
- B8. Osebje prejme redne povratne informacije v podporo refleksiji in izboljšanju
- B9. Zaposleni imajo priložnost za eksperimentiranje in vadenje novih veščin
- B10. Profesionalno učenje izzove prepričanja, miselnost in prakse

Spodbujanje timskega učenja in sodelovanja med zaposlenimi

- C1. Zaposleni sodelujejo pri izboljšanju svoje prakse
- C2. Zaposleni se naučijo delati skupaj kot tim
- C3. Zaposleni drug drugemu pomagajo izboljšati prakso
- C4. Zaposleni opazujejo prakso drug drugega in sodelujejo pri njenem razvoju
- C5. Zaposleni drug drugemu posredujejo iskrene povratne informacije
- C6. Zaposleni prisluhnejo zamislim in mnenjem drugih
- C7. Zaposleni se počutijo udobno, ko se obrnejo na druge po nasvet
- C8. Zaposleni se drug do drugega vedejo spoštljivo
- C9. Zaposleni posvetijo čas vzpostavljanju medsebojnega zaupanja
- C10. Zaposleni premislijo in skupaj rešujejo probleme
- C11. Zaposleni izvajajo skupno refleksijo o tem, kako se učiti in izboljšati svojo prakso



Kako pomagati pri kritični
refleksiji & sodelovanju

V izjemno uspešnih izobraževalnih sistemih je mentorstvo pomembno

‘... mentorji spodbujajo učitelje, da merijo vpliv svojih praks poučevanja na učenje učencev. Mentorji z rednim opazovanjem v razredu in povratnimi informacijami pomagajo mentorirancem prepoznati in obravnavati ključna področja za izboljšave.

Mentorji so lahko tudi vir vsebinskega in pedagoškega znanja o vsebinah, s čimer gojijo varno okolje za razvoj in vrednotenje novih praks poučevanja.’

Danielsov okvir za poučevanje Framework for Teaching *skupni jezik učiteljev*

Self-Assessment and Reflection for remote teaching

Analiza uspeha

- 1. Na katerem področju **vključevanja učencev v učenje** ste bili najbolj učinkoviti pri doseganju želenih izidov?
- 2. Kakšni so bili rezultati za učence?
- 3. Kaj je po vašem mnenju pripomoglo k uspehu?

Zastavljanje ciljev

- 1. Kateri komponenti (ali elementu) v tej fazi boste naslednji dali prednost ?
- 2. Kaj bi vi in vaši učenci imeli za uspeh?
- 3. Kako se boste začeli učiti več oziroma rasti na tem področju?

Krogi kakovostnega poučevanja: Avstralija

Razprava o prebranem – za razvoj skupne baza znanja in oblikovanje občutka za profesionalno skupnost

Opazovanje – član profesionalne učeče se skupnosti poučuje, pouk opazujejo drugi

Individualno kodiranje – vseh udeležencev, vključno z učiteljem

Razprava – opazovanega pouka in poučevanja na splošno, pri čemer se uporabijo terminologija in koncepti modela kakovostnega poučevanja ter prizadevanja za skupen pogled za vsak element

Kritična refleksija o poučevanju in učenju



Oglejte si vpliv poučevanja na učence:

- Znanje, veščine & razumevanje
- Dobro počutje, vključenost in navdušenje
- Zaupanje
- Tempo učenja



Pretežno

Nekoliko zahtevno

**OBMOČJE PROKSIMALNEGA
RAZVOJA**

To zmorem

To lahko naredim zlahka

To je dolgočasno

Najučinkovitejši načini za boljše napredovanje učencev

Poseg	Stroški	Kakovost dokazov	Dodatni meseci učenja
Povratne informacije	££		+8
Metaspoznanje in samoregulacija	££		+8
Vrstniško poučevanje	££		+6
Ukrepanje v zgodnjih letih	£££££		+6
Individualni pouk	£££££		+5
Domača naloga (sekundarna)	£		+5
Sodelovalno učenje	£		+5
Fonetika	£		+4
Pouk v majhnih skupinah	£££		+4
Vedenjsko posredovanje	£££		+4
Digitalna tehnologija	£££££		+4
Socialno in čustveno učenje	£		+4

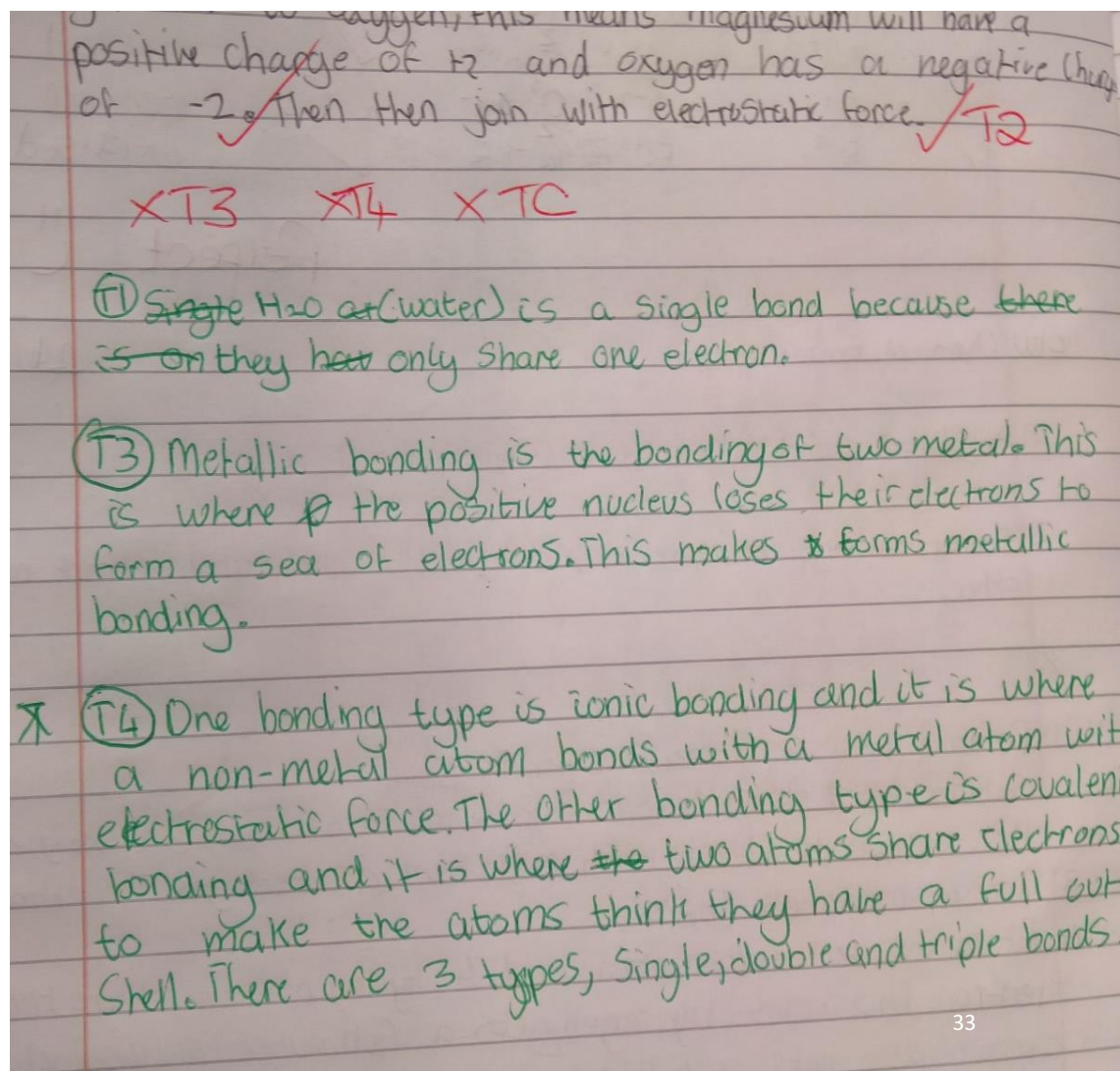
Povratne informacije

- posredujte konkretne napotke, kako se izboljšati, ne recite le, da se motijo
- bodite konkretni, natančni in jasni (npr. “Bilo je dobro, ker si ...”)
- primerjajte, kaj učenec počne zdaj glede na to, kaj je počel prej
- spodbudite in podprite nadaljnja prizadevanja
- preveč povratnih informacij lahko učencem prepreči, da sami ugotovijo, kaj morajo storiti zase

Ciljno ocenjevanje

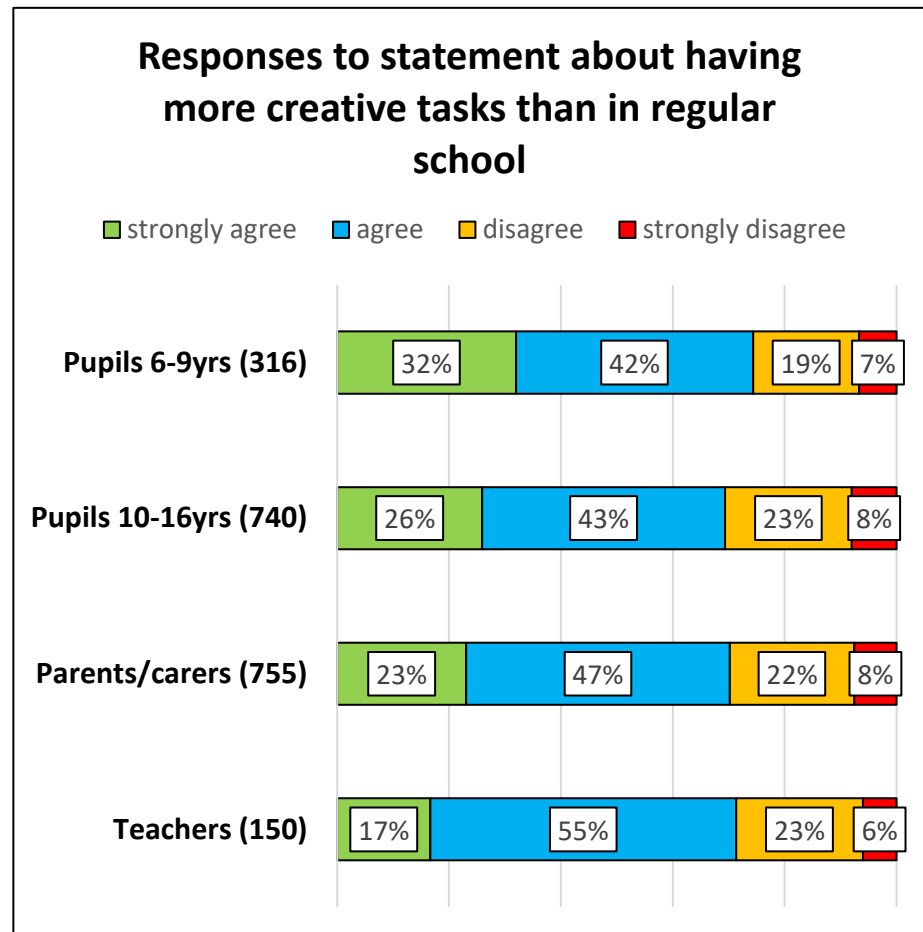
4 cilji + 1 izziv

- Učitelj – z rdečo
- učenec – s svinčnikom, nato z zeleno



Bolj kreativno poučevanje & učenje v času zaprtja v norveškem okrožju

“Veliko več časa imam za
načrtovanje, ustvarjanje
ustreznih nalog in
posredovanje povratnih
informacij.” Učitelj



**Povratne
informacije
učiteljev,
namenjene
učencem, so se
v času zaprtja
izboljšale**

“Učitelji so lahko videli, kako dobri
so vsi učenci, in ne le tisti, ki v
razredu vedno dvignejo roko.”
Učenec

“Verjetno sem komentirala/-a več
nalog na učenca kot običajno.
Verjetno sem tudi pozornost bolj
pravično porazdelil/-a med učenci,
saj zdaj vsi ‘kričijo’ enako glasno.”
Učitelj

Faze opazovanja

- Pred
 - Med
 - Po
-
- Dodatno: učinek razprave po vašem opazovanju v smislu poučevanja, samozavesti itd.

Vprašanja za kritično refleksijo o pouku

- ▶ Kako mislite, da je potekal pouk?
- ▶ S čim ste bili najbolj zadovoljni? Zakaj?
- ▶ Kaj ste skušali doseči? Kaj so se učenci naučili?
- ▶ Kaj so se naučili učenci s slabšim/boljšim uspehom?
- ▶ Zakaj je po vašem mnenju pouk potekal tako?
- ▶ Zakaj ste se odločili za to aktivnost?
- ▶ Ko ste ... Zakaj mislite, da se je to zgodilo?
- ▶ Pomagajte mi razumeti, kako je bilo to načrtovano
- ▶ Če bi to učili še enkrat, bi storili kaj drugače?

Govorica telesa



Kaj je značilno za dobro poslušanje?

- vzpostavitev primerne očesnega stika
- uporaba neverbalnih znakov, npr. kimanja
- sedenje pod kotom, in ne nasproti
- zavzemanje ustrezne drže (roke niso prekrižane)
- izogibanje motnjam
- osredotočanje na razpravo
- uporaba besednih pozivov, npr. 'da, nadaljuj'
- uporaba tehnike ponavljanja, npr. s ponavljanjem ključne besede
- postavljanje vprašanj za razjasnitev pomena
- parafraziranje in povzetek povedanega

Naslednji koraki – model GROW

Goal/Cilj – kaj boste dosegli?

Realnost – kakšno je trenutno stanje?

Opcije – kakšne so možne poti naprej?

Will/Hotenje - kaj boste naredili?





Zaključek

Uporaba nove veščine v praksi

5 % bo uporabilo novo veščino v praksi zaradi teorije

10 % zaradi teorije in prikaza

20 % zaradi teorije, prikaza + prakse

25 % - teorija, prikaz, praksa + povratne informacije

90 % - teorija, prikaz, praksa, povratne informacije + coaching

Joyce and Showers

Kakšni
odrasli
želite, da bi
postali vaši
učenci?



Kaj to pomeni za naš način
poučevanja in vodenja?

