



# KAKO BOMO POUČEVALI?

JERUZALEM, 23. 9. 2022

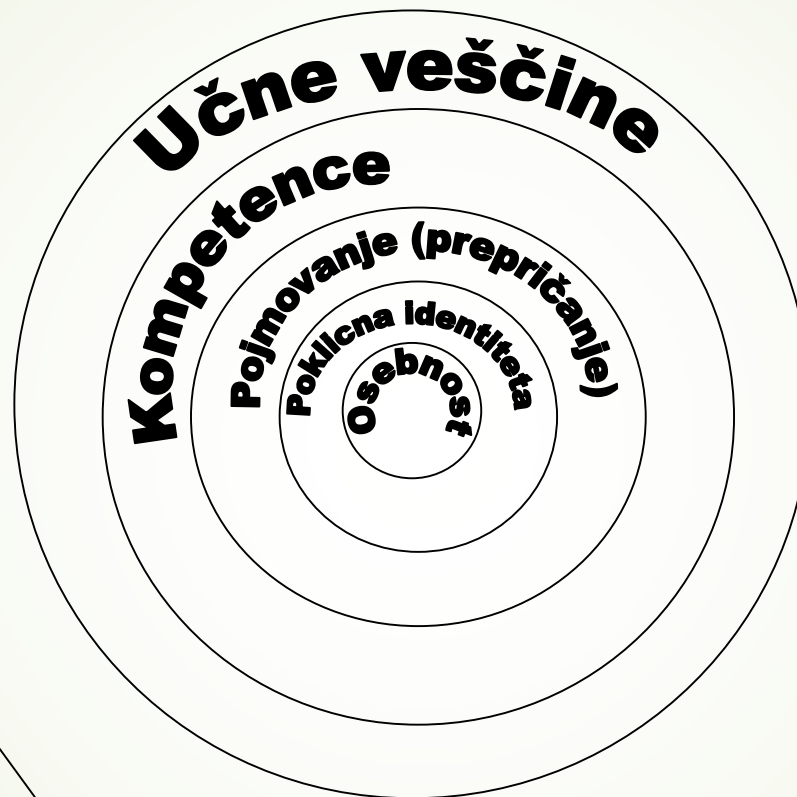
NIVES POČKAR



# Kaj označuje dobrega učitelja?

- Kakšne metode, pristope uporablja?
- Kakšne odnose vzpostavlja?
- Kakšne rezultate dosega?
- V kaj je prepričan?
- Ali še kaj?

Vidne in manj vidne plasti učiteljeve profesionalnosti povezuje „model čebule“ po Korthagnu



okoliščine



# Kaj je (poklicna) kompetenca/zmožnost?

- *“Zmožnost posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih in nepredvidljivih situacijah”*
- *“Splošna sposobnost delovanja, ki temelji na znanju, izkušnjah, vrednotah in dispozicijah, ki jih je posameznik razvil v izobraževanju”*

*Peklaj, C. in sodel., Učiteljske kompetence in doseganje vzgojno-izobraževalnih ciljev v šoli. Ljubljana: FF, 2009*

# “Trojnost” učiteljevih poklicnih zmožnosti/kompetenc

**Spoznavne  
znanje  
razumevanje**

**Čustveno-  
etične  
Stališča  
vrednote**

**Akcijske  
Profesionalne  
spretnosti**





Zakaj gre pri učenju?

Zakaj gre pri učitelju?



# Vloga pojmovanj, prepričanj

- Na primer: KAJ JE ZA VAS BISTVO UČENJA?
- Kako pojmuje vlogo učitelja ?  
“DOBER UČITELJ JE KAKOR...”

.....JE KAKOR...





Hobotnica ali čebula:

1. prenaša znanja, podajalec znanja
2. Učitelj kot gorski vodnik, pokaže cilje in poti.  
Učitelj je vrtnar, postavlja pogoje za rast.



# Kaj je bistvo učenja?

- Bistvo učenja **ni le kopičenje** , povečanje količine znanja.
- **Ni memoriranje** vsebin za poznejšo reprodukcijo.
- Trajnejše zapomnitve za poznejše **uporabo**.
- Luščenje osebnega smisla iz naučenega.
- Je ustvarjanje lastne razlage za boljše razumevanje sveta in sebe.
- Je spreminjanje sebe kot osebnosti in pogledov na svet.
- Vidno učenje za učitelje.
- Skupinsko učenje- sodelovanje učenje.
- Slušatelje je potrebno naučiti kako naj se uči. To dela zelo malo učiteljev.

# Razvoj kakovosti učiteljevega dela - „od znotraj navzven“

Poučujem iz tega, kar sem - „jedrnih“ lastnosti:

- Prodorno mišljenje
- Zanos
- Odprtost, zavzetost, sočutje
- Inicijativnost, odločnost...

Na tem temelji VIZIJA delovanja

- Udejanjanje SPREMEMB.
- Premagovanje OVIR.



## Kaj pravijo mednarodne raziskave o kakovosti učiteljeve dejavnosti?

- Kaj bolj – kaj manj vpliva na uspešnost učiteljevega dela in na učne rezultate?
- Novozelanec John Hattie je “presejal” izsledke 900 **metaanaliz**, ki so zajele 52.600 raziskav in 240.000 učencev
- in izračunal **velikost vpliva na učenčeve dosežke** za številne vidike
  - do 0,25 – majhen
  - od 0,25 do 0,60 – srednji
  - nad 0,60 – velik

Hattie, J. Vidno učenje za učitelje. Griže: MI, 2018

## Skupinski pouk - S

- Srednje močan vpliv (**0,49**)
- Pomen skrbno oblikovanih, primerno izzivalnih nalog skupinam
- Ne prevelike skupine
- Učence naučiti socialnih spretnosti (sodelovanja; dajati – sprejemati pomoč)!
- **Sodelovalno učenje** nasproti individualnemu:  
**S-0,59**

## Uvajanje učencev v strategije učenja - V

- Napotki za učenje iz učbenika, drugih virov, vaja v načrtovanju, izpeljavi, globinskem učenju, samovrednotenju – pri vsakem predmetu (**0,63**)
- Zlasti spodbujati **metaučenje** – razmislek o lastnem učenju (**0,69**)

## Sprotna povratna informacija učitelja učencem V

- Visok vpliv (**0,75**)
- Eden najmočnejših vplivov na dosežke; informacija, kako dobro kdo napreduje, kje so še vrzeli, kaj mora še storiti da se bo približal cilju ...,

## Sprotna povratna informacija – V

- **Številčna ocena NI dobra povratna informacija**  
(projekt „formativno spremljanje“)

## Povratna informacija učitelju o njegovem delu – V

- Med najmočnejšimi vplivi – (**0,90**)
- Sprotna informacija učitelju o njegovem poučevanju in učinkih na učence, s strani ravnatelja, kolegov, zunanjega strokovnjaka ...
- Vloga hospitacij (zlasti medsebojnih), pogovori o dobrih straneh in kaj naj bi izboljšal.
- Video povratna informacija, mikropouk **0,88**
- Predpogoj: **Varno vzdušje zaupanja.**

## Samooocena učiteljeve lastne učinkovitosti - V


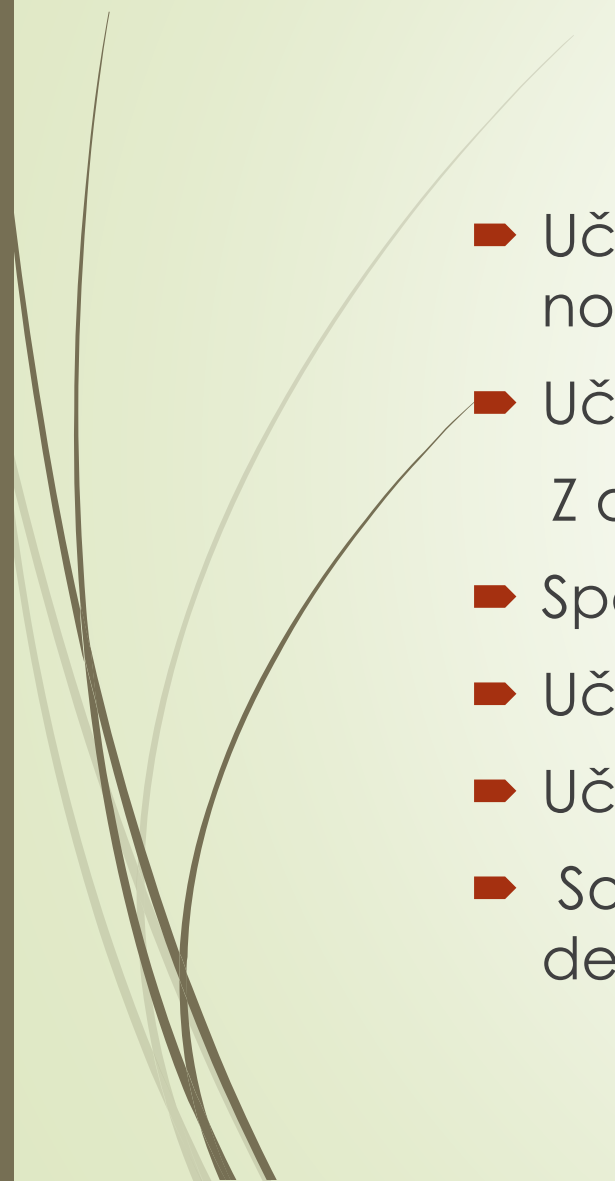
- Najvišji vpliv na dosežke (**1,44**)
- Vpliv izkušenj (samo)preverjanja, ki jih spremlja razmislek – **refleksija**


Toda:


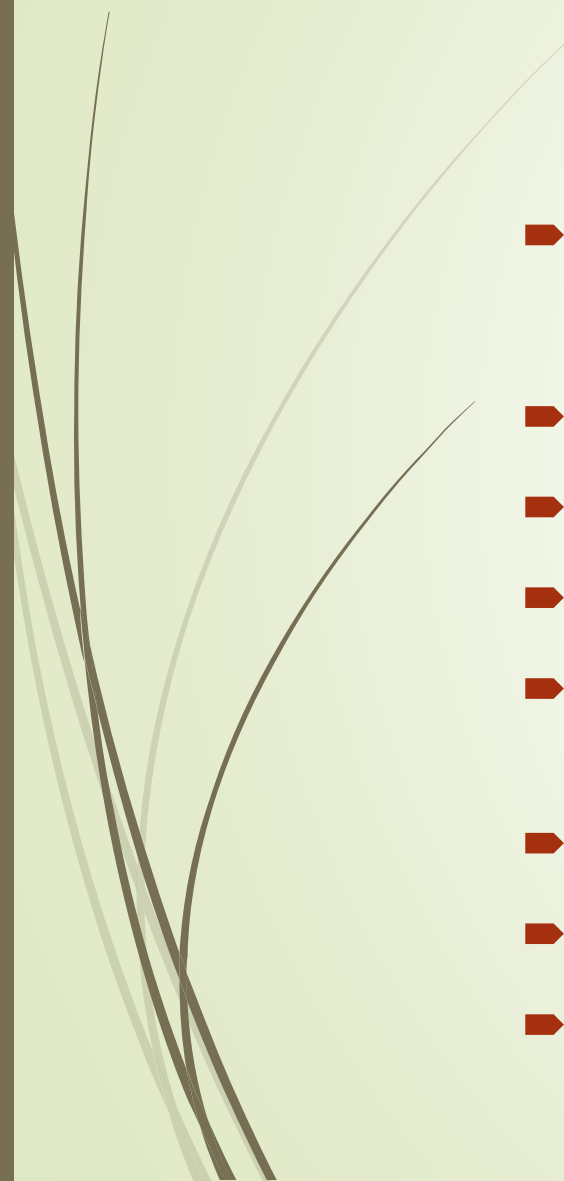
- Prispevek samega študija – vpliv na dosežke učencev je majhen (**0,11**)
- Hattie: To je uganka. Potreba po nadaljnjih raziskavah

# Kako v prihodnje?

- Nov način poučevanja.
- Spremenjena vloga učiteljev, učitelj bo moderator.
- Vloga učitelja je da usmerja, motivira udeleženca.
- Učitelj bo usmerjevalec k ciljem udeleženca.
- Fokus na bazična znanja v posamezni stroki, kaj so temeljna znanja?
- Ne samo jezik in digitalna znanja.
- Projekti z industrijo.
- **Gospodarstvo je prinašalec znanja v mojo šolo.**

- 
- 
- Učitelji se bomo sprijaznili, da se mi moramo naučiti novih znanj, novih pristopov.
  - Učitelj ne bo več znal VSE, učil se bo skupaj z udeleženci.  
Z odraslimi je priložnost še večja.
  - Spodbujal bo udeležence.
  - Učil jih bo, kako se učiti.
  - Učitelj bo moral pripraviti strategijo učenja.
  - Sodelovanje in solidarnost morata biti temelj pedagoškega dela.

- 
- Koordinator, vodja. Učitelj je vse.
  - Več nivojev vodenja udeležencev:
    1. udeleženci nižje poklicnega izobraževanja potrebujejo več vodenja.
    2. ostali potrebujejo fleksibilnost, hitro odzivanje sistema ( šole, učiteljev, referata,..)
  - Rezultat učenje je pridobivanje znanja oz. **znanje bodo prenesli na svoje delovno mesto.**
  - Učitelj mora poudariti kompetence, ki jih bodo pridobili. **UČITELJI IN UDELEŽENCI MORAJO VEDETI KATERE KOMPETENCE BODO PRIDOBILI. Rezultati jim morajo biti poznani.**

- 
- 
- Udeležence bo moral vzgajati za medije in kibernetško varnost.  
- **nova tehnologija ima neskončno pasti in neskončno priložnosti.**
  - **Proces mora biti usmerjen v udeleženca.**
  - Problemsko delo. Projektno delo. Inkluzivnost.
  - Angažiranost v skupnosti.
  - Aktivno učenje, to je učenje, ki čutno, spoznavno socialni, telesno motivira in aktivira udeleženca.
  - Vzpostaviti je potreben dialog v skupini.
  - Udeležence lahko motiviramo samo z aktivnimi metodami.
  - V ospredju so izzivi.

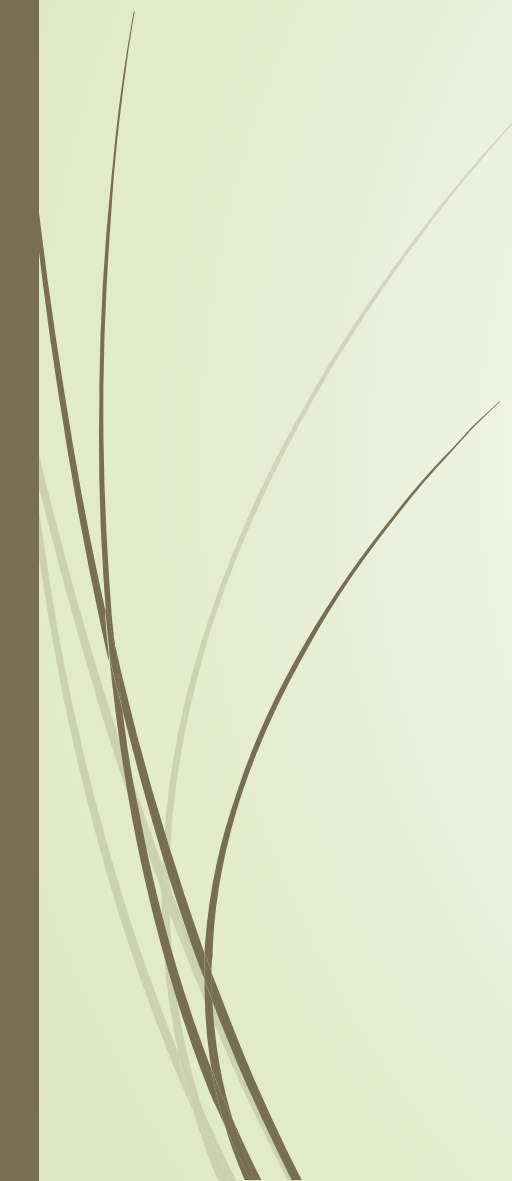


# Vrednotenje

- Največji problem, da učitelj ne zna vrednotiti drugače kot z oceno.
- Potreboval bi povratno informacijo o svojem poučevanju, samorefleksija.



## NAJBOLJ JE POMEMEBEN **TIM UČITELJEV**, KI NAJ BI SLEDILI:

1. AKTIVNOST TIMA UDELEŽENCEV PREDSTAVITI IZZIV, DA SE IDENTIFICIRAJO IN POVEŽEJO Z IZZIVOM „CONNECT WITH CHALLENGE“
  2. POSTAVITI INDIKATORJE
  3. SPLOŠNE ALTERNATIVE
  4. OVIRE V ORGANIZACIJI
  5. INFORMACIJE
  6. PREDSTAVITEV PREDLOGOV
  7. IZBERITEV PREDLOGOV
  8. NAČRT AKTIVNOSTI
  9. IMPLEMENTACIJA AKTIVNOSTI
- 



# TIMSKO DELO!

- ▶ PARTICIPACIJA UDELEŽENCEV JE NUJNA, UČITELJ TO TEŽKO RAZUME.
- ▶ PARTICIPACIJA MORA BITI VODENA, CILJNO USMERJENA.
- ▶ INTERDISCIPLINARNO SE JE POTREBNO UČITI, PREDPOGOJ TIMSKO DELO UČITELJEV. UČITELJ – SAMOTAR.
- ▶ TIMSKEGA DELA NE ZMOREJO SOCIALNO NEZRELI LJUDJE.
- ▶ POVEZOVANJE SNOVI Z ŽIVLJENJSKIMI SITUACIJAMI.
- ▶ UČITELJ POTREBUJE STROKOVNO REFLEKSIJO, BREZ TEGA NI NAPREDKA.
- ▶ NE ZNAMO SPOŠTOVATI INTERDISCIPLINARNEGA POUČEVANJA.



# KAJ JE ŠE POMEMBNO?

- ▶ Fleksibilni kurikulum - velik izziv.
- ▶ Učenje z delom.
- ▶ Učenje s poizvedovanjem.
- ▶ Mentorstvo je nujno.
- ▶ Odnos.
- ▶ Obvezno je, da udeleženec predlaga rešitve.
- ▶ Sodelovalno učenje na podlagi izzivov.
- ▶ V fazi načrtovanja je potrebno upoštevati, da politiko in odločitve na splošno sprejemajo ljudje in ne institucije.

# Kašen je naš udeleženelec?

- negativna izkušnja z izobraževanjem,
- napoten na izobraževanje,
- ni aktivnega dialoga v skupini,
- ne upajo se oglašati, da se ne bi zmotili,
- nerealen strah, občutek strahu, pade samozavest, panika – pripeljimo ga nazaj z očesnim kontaktom.
- mora razumeti zakaj.

Najbolj pomemben je ODNOS. Sposobnost vživljanja.

Učitelj mora prepoznati in razumeti ciljno skupino, torej odrasle.

PRIČAKUJE: **Pravičen in kakovosten izobraževalni sistem.**



## Učitelj in učeča oseba potrebujeta 5 kompetent:

1. kulturna komponenta
2. osebna komponenta – najbolj pomembna človeške vrednote, kritično razmišljanje je nujno
3. konstruktivno razmišljanje
4. kreativno razmišljanje
5. čustveno inteligenco
6. generator inteligence.



# Napotki:

1. Skupna motivacija v izhodišču,
2. Dajanje priložnosti, ne rešitev, bolj poslušanje kot vnaprejšnje vedenje v odnosu
3. Soustvarjajte z njimi.
4. Učitelji so ključni, vi ste ključni
5. Odprtost do nenačrtovanega in fleksibilnost spravi vse v tok
6. Lepilo je raznolikost in vključenost vseh
7. Skrbna kultura prinaša koordinacijo in strukturo
8. Lokalne akcije odpirajo nov prostor za razmišljanja
9. Kritična masa daje težo
10. Znanje o izvajanju in zagovorništvu podpira trajnost in rast
11. Inovativnost, skupno razumevanje in entuziazem sta motor.



# Veščine dobrih strokovnjakov:

- ❖ Radoveden
- ❖ avtonomen
- ❖ razvito empatijo
  - ❖ motivacijo
  - ❖ domišljijo
  - ❖ human
- ❖ fokusiran na učenje
  - ❖ fleksibelen
- ❖ odprtih mislih – mora biti usposobljen
- ❖ sposoben improvizacije – tega stroj ne more.

# Dejstva v Sloveniji:

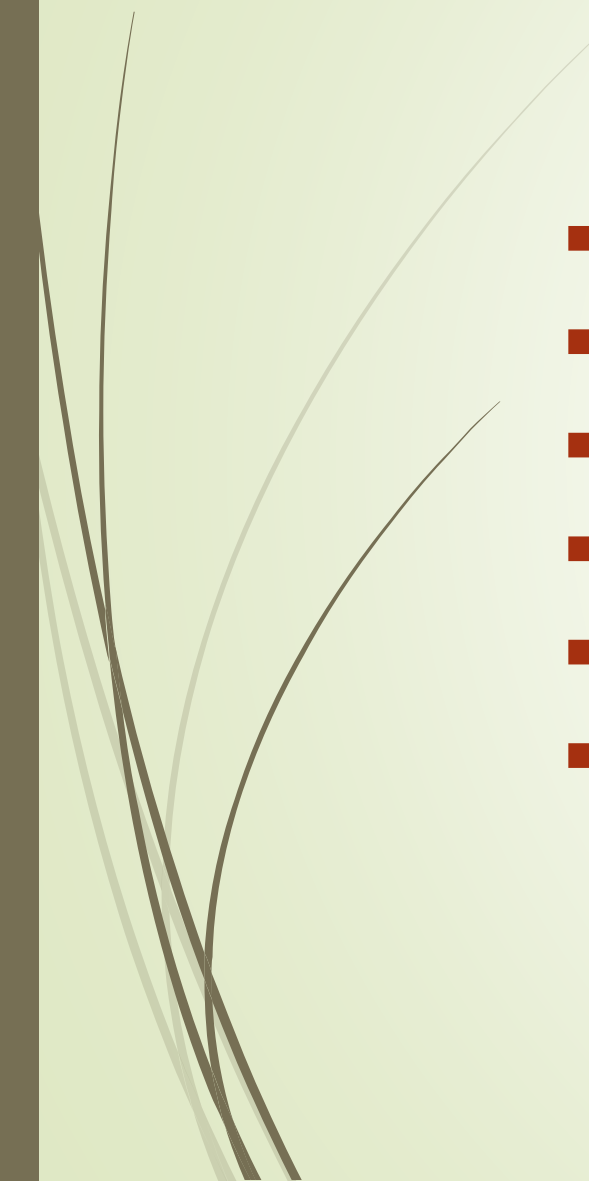
- POT PO OBSTOJEČEM SISTEMU JE PREDOLGA.
- PROGRAMI ZASTARAJO V 2 DO 3 LETIH.
- POTRDITVE NA STROKOVNEM SVETU SO PREPOČASNE.
- RAZVOJ TEHNOLOGIJ PREHITEVA UČNE NAČRTE.
- POTREBE DRUŽBE NISO DOVOLJ UPOŠTEVANE, POTREBE GOSPODARSTVA.
- V SISTEMU NIMAMO MOŽNOST MENTORIRANJA, UČITELJE MORAMO PODPRETI V PROFESIONALNEM RAZVOJU IN ODSTRANITI OVIRE, KI TO PREPREČUJEJO.
- IZGUBLJAMO FOKUS, KJE SMO V TEM TRENUTKU ( MALO ŠTEVILO VPISANIH, LJUDSKE UNIVERZE, ..
- ŠOLE BEŽIMO V OSAMO, PASIVNI DIJAKI, GOVORIMO O DUŠEVNEM ZDRAVJU, PASIVNI ZAPOSLENI, NI PRIPADNOSTI,
- PRENATR PANI KURIKULUM, KAJ BOMO DALI VEN IZ STEKLENICE, KAJ BI DALI NOTER VSI VEDO – VSE TRANSFORMATIVNA MOČ JE MOČ ZA DOSEGANJE SPREMEMB.
- NARAŠČANJE POLARIZACIJE IN PADANJE DEMOKRACIJE.

# Kaj lahko naredimo?

- ▶ Učimo udeležence, da delajo v timu.
- ▶ Nikoli se ne vdajmo.
- ▶ Znanje je drago, potrebno ga je potrebno deliti.
- ▶ Učitelji so nosilci sprememb, morali bi imeti povezavo s podjetji.
- ▶ Trening za nezaposlene.
- ▶ Trening za odrasle.
- ▶ Koordinacija z zavodom za zaposlovanje.
- ▶ Vedeti moramo kam gremo v naslednjih 5 letih.
- ▶ Sodelujmo.
- ▶ Zaupajmo sebi in udeležencem.
- ▶ Fleksibilnost prostora, usposabljanja in poučevanja.
- ▶ Kurikulum brez navlake.
- ▶ Odsotnost jamranja.
- ▶ Visoka raven profesionalnosti.
- ▶ Odprtost, to smo mi.
- ▶ Optimizem.
- ▶ Spreminjanje.
- ▶ Dobro načrtujmo.
- ▶ Verjamemo v svoje delo.
- ▶ Samostojnost šol.



# Kaj želimo?

- Želimo učitelja, ki se bodo prilagodili novostim.
  - Želimo zaposlene, ki se bodo prilagodili novostim.
  - Fleksibilnost.
  - Digitalno transformacijo – smart system.
  - Strategijo.
  - Usposabljanje.
- 

# ODGOVORIMO SI:

- Katere ravni osebnih pojmovanj učenja, znanja in poučevanja prevladujejo med strokovnimi delavci v vzgoji in izobraževanju?
- kateri načini učenja učencev prevladujejo (memoriranje, kopičenje znanja, enostavna uporaba, ustvarjalna uporaba, kritična analiza, sinteza, reševanje odprtih (življenjskih) problemov)?
- V kolikšni meri je pouk zastavljen kot izkustveno učenje, raziskovalno učenje (učenje z odkrivanjem) in problemsko učenje?
- Kako reševati problem preobsežnih učnih načrtov in pomanjkanja časa za poglobljeno obravnavo snovi?
- Kako se soočati s stiskami udeležencev, šolsko anksioznostjo in nizko učno motivacijo?
- Kako odpravljati neprofesionalno ravnanje učiteljev z učenci, neprimerne načine vzdrževanja discipline in nekorektno ocenjevanje? Idr.



BODITE SMELI, UPAJTE SI!

Hvala, da ....