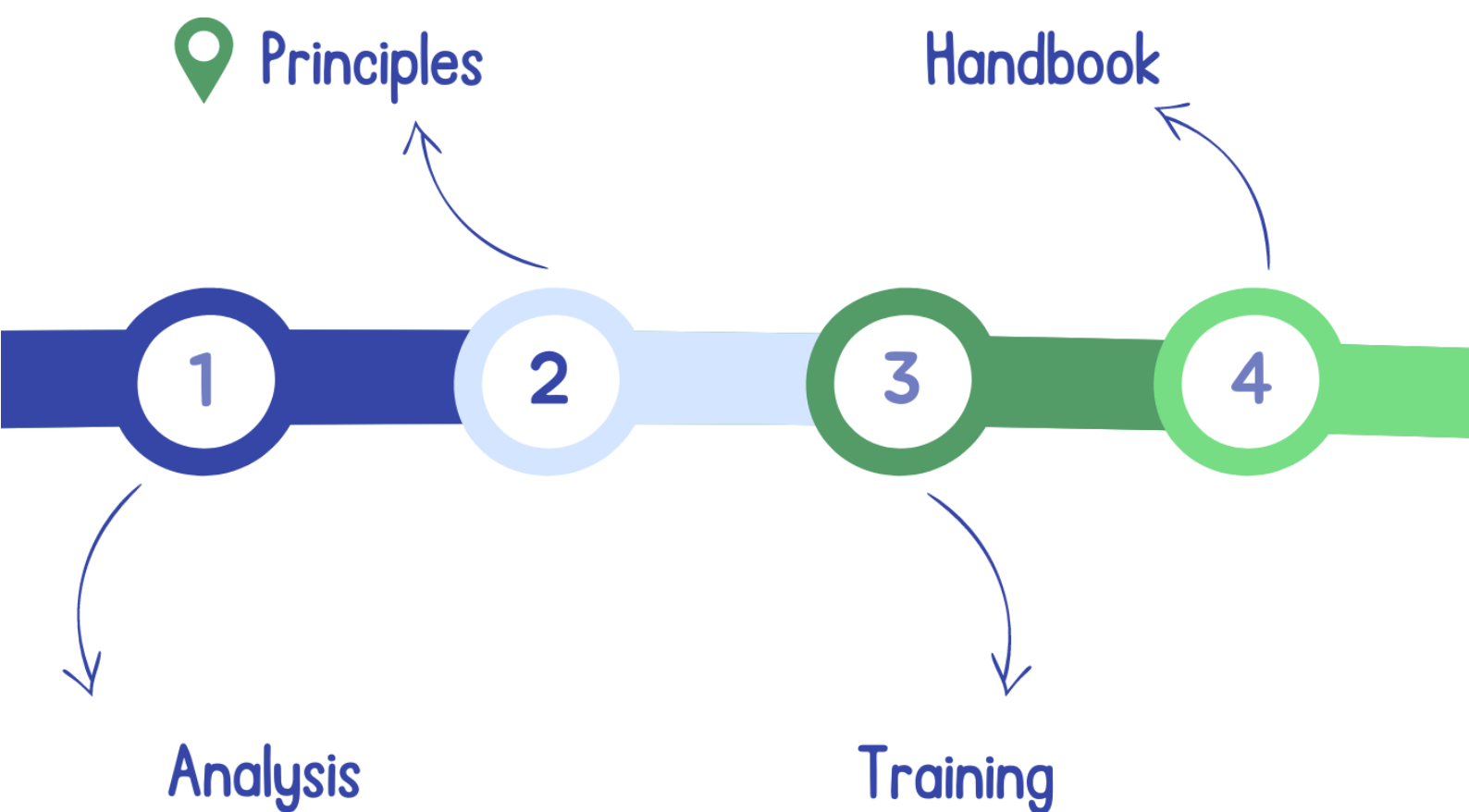




## PRINCIPI KVALITETE ZA EDUKATORE KONTINUIRANOG PROFESIONALNOG RAZVOJA



## SADRŽAJ

<b>Uvod</b> .....	4
<b>Dio 1: Što čini kvalitetni KPR??</b> .....	5
<b>Dio 2: Što kažu KPR edukatori i organizacije?</b> .....	8
<b>Dio 3: Principi kvalitete edukatora KPR-a</b> .....	10
<b>Izvori</b> .....	20

**Urednica:** Marina Matešić

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

**Dizajn:** Emily Henry

**Godina:** 2023

PIQET - PRINCIPI KVALITETNOG PROFESIONALNOG RAZVOJA ODGOJNO OBRAZOVNIH DJELATNIKA je Erasmus+ projekt kojeg provode partneri Pedagoški institut u Sloveniji, Pučko otvoreno učilište Korak po korak u Hrvatskoj i Međunarodna Korak po korak asocijacija.



Co-funded by  
the European Union

# Uvod

Principi kvalitete za edukatore kontinuiranog profesionalnog razvoja (PIQET principi) nastali su unutar Erasmus + projekta “Principi kvalitetnog profesionalnog razvoja odgojno obrazovnih djelatnika – PIQET”. Projekt ima za cilj unaprijediti kvalitetu kontinuiranog profesionalnog razvoja (KPR) profesionalaca u odgoju i obrazovanju kroz principe kvalitete koji se mogu koristiti pri njihovom odabiru i zapošljavanju, inicijalnoj obuci te njihovom kontinuiranom profesionalnom razvoju.<sup>1</sup>

Ovisno o različitom nacionalnom ili drugom kontekstu, KPR edukatori još se mogu nazivati trenerima, predavačima, mentorima, savjetnicima, facilitatorima i drugo. U ovom dokumentu uvažavamo različitost uloga, profila i profesionalnih pozicija ovih visoko kompetentnih profesionalaca. Na tu temu čitatelje upućujemo na dokument Existing Practices of Recruitment and Professional Development of Continuous Professional Development Educators koji predstavlja svojevrsno mapiranje različitih KPR događaja i prilika u Europi.

Uvažavajući različitost KPR sustava u različitim zemljama, ne težimo ponuditi jedan model kvalitete za sve oblike KPR-a već zajednički okvir temeljnih kompetencija KPR edukatora koji može potom biti upotrijebljen, primijenjen ili nadograđen u specifičnom kontekstu.

**PIQET principi namijenjeni su** KPR edukatorima bilo koje vrste koji su skloni promišljanju vlastite prakse i željni unaprjeđenju svojih kompetencije, kao i KPR organizacijama, koordinatorima za profesionalni razvoj u samim ustanovama te drugima zainteresiranima za uvođenje internih politika kvalitete. Dokument može poslužiti i kao resurs donositeljima politika u obrazovanju, odnosno stručnjacima čija je tema kvaliteta obrazovanja. PIQET principi imaju za cilj:

- postići zajedničko razumijevanje kvalitete KPR događaja i prilika unutar nekog tima, organizacije ili mreže;
- pomoći KPR edukatorima da unaprijede svoje kompetencije koristeći Principe kao polaznu točku u samoprocjeni, kolegijalnom opažanju ili u drugoj metodi unaprjeđenja vlastite prakse;
- pomoći odgojno-obrazovnim donositeljima javnih politika i voditeljima da unaprijede KPR politike na razini države ili institucije;
- pomoći KPR organizacijama u potrazi, odбору i podršci svojim budućim i trenutačnim KPR edukatorima te u zalaganju za politike kvalitete KPR-a na nacionalnoj i međunarodnoj razini.

## **Dokument se sastoji od:**

**Dio 1.** donosi najvažnije spoznaje istraživanja i teorija o kvaliteti KPR-a s posebnim težištem na kvalitetu KPR kako bismo pristupili temi kvalitete edukatorske profesije. Kvalitetne KPR prilike ključne su za kvalitetu obrazovanja i brige o djeci pri čemu su edukatori od središnje važnosti. Ovdje donosimo primjere postojećih standarda i principa kvalitete te predstavljamo relevantne smjernice i okvire kompetencija KPR edukatora koji rade u odgoju i obrazovanju djece do 10. g. starosti.

---

<sup>1</sup> Termin “sudionik” koristimo umjesto učenik kako bismo istaknuli aktivno sudjelovanje u procesu učenja. Također koristimo termin “proces učenja” umjesto poučavanja gdje je god to moguće kako bismo istaknuli aktivno sudjelovanje sudionika u učenju te izbjegli hijerarhijski odnosno (između onog koji “zna” i “ne zna”) koji poučavanje može implicirati

**Dio 2.** donosi pregled potreba koje su iskazali sami KPR edukatori i KPR organizacije u odnosu na osiguravanje kvalitete pri odabiru, pripremi i podršci KPR edukatorima.

**Dio 3.** donosi principe kvalitete rada KPR edukatora. Svaki princip uključuje definiciju kvalitete, indikatore kvalitete i refleksivna pitanja koja mogu koristiti i KPR edukatori i KPR organizacije za procjenu u odabiru, evaluaciji odnosno samoprocjeni prije i nakon KPR događaja.

PIQET Principi inspirirani su Korak po korak pedagoškim pristupom koji teži osigurati inkluzivne i na dijete usmjerene prilike za razvoj svakog djeteta kako bi se razvijalo u punini svojih potencijala i harmoniji sa svojom okolinom. Jedno od temeljnih vrijednost Principa stoga je temeljno pravo na kvalitetno obrazovanje i prilike koje obrazovanje donosi za razvoj i životni uspjeh svakog djeteta i odrasle osobe. Stoga, u Principima osim kvalitete snažno zagovaramo društvenu pravdu, ravnopravnost i inkluziju u svim sektorima koji pružaju usluge djeci i obiteljima.

## Dio 1: Što čini kvalitetni KPR??

Dobro educirani i motivirani profesionalci ključni su u osiguravanju kvalitetnih i inkluzivnih usluga u odgoju i obrazovanju za svu djecu i njihove obitelji. Obično se ključnima za osiguravanje kvalitete smatraju strukturni uvjeti (poput plaća, omjera dijete-praktičar, veličina grupe, radno vrijeme, dr.) no i druge karakteristike utječu na kvalitetu rada praktičara, kao i njihovo zadovoljstvo. To su prilike za profesionalni rast i podršku, sudjelovanje u donošenju odluka i uključenost, institucionalna kultura. KPR igra središnju ulogu u tome, a posebno u slučajevima rada s djecom u riziku ili teškoćama u razvoju. Odgojno-obrazovne ustanove koje pružaju podršku svojim profesionalcima pružaju i kvalitetnije usluge djeci i obiteljima (Litjens & Taguma, 2010; Diamond & Powell, 2011). Suprotno tomu, praktičari koji nemaju profesionalnu podršku u pravilu imaju niže zadovoljstvo poslom te svoj posao obavljaju manje kvalitetno od onih koji su profesionalno podržani (Ackerman, 2006). Važnost kontinuiranog profesionalnog razvoja koja se ogleda u tome da smo u toku s najvažnijim i na dokazima utemeljenim spoznajama o praksi prepoznata je u brojnim studijama i međunarodnim preporukama (Litjens & Taguma, 2010; Research Brief: Qualifications, Education and Training Matter OECD report). Više o tome u PIQET analizi postojećih praksi KPR-a (Existing Practices of Recruitment and Professional Development of Continuous Professional Development Educators).

Okvir EU-a za kvalitetu u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju (2014) i Razvoj škola i izvrsnost u nastavi kao preduvjeti za uspješan život (komunikacija Europske komisije, 2017) posebno podržavaju ove spoznaje a one su vidljive i u velikoj većini politika država EU. Uprave za obrazovanje diljem svijeta promoviraju kvalitetan KPR kao partnerstvo između vodstva, praktičara i KRP pružatelja usluga. Kako bi ovo partnerstvo bilo uspješno, KPR mora biti fokusiran na unaprjeđenje prilika i ishoda učenja sudionika, utemeljen na dokazima i ekspertizi, uključivati kolegijalnu suradnju i provoditi se kontinuirano. Neki stručnjaci zagovaraju ideju kurikuluma (definiranog programa) za KPR (Ensler, 2021), dok drugi (Cochran-Smith, 2003) drže da, iako je unaprijed definiran program KPR moguće zamisliti, nije razvidno da bi on uvelike utjecao na pomak u kvaliteti rada individualnih praktičara. Stoga je bolje koncentrirati se na kvalitetu odabira i podrške samih KPR edukatora kao stručnjaka.

Dodatan argument u prilog tomu da pažnju i povjerenje treba staviti na kompetencije KPR

edukatora proizlazi iz činjenice kako je osiguravanje kvalitete i mjerenje uspješnosti svih različitih KPR događaja istim instrumentom i univerzalno nemoguće. Svaki profesionalac, bio to voditelj, stručnjak, odgajatelj ili učitelj, sam procjenjuje potrebe vlastitog razvoja, bira prilike i odlučuje individualno učiti i razvijati svoje kompetencije, u skladu s kontekstom svoje ustanove i potreba djece s kojom radi. Biranje prilika i procjena utjecaja nekog KPR događaja treba biti dio suradničkog procesa između vodstva, praktičara i osoblja zaduženog za profesionalnu podršku (pedagoga, mentora, savjetnika). Stoga, ako su ciljevi i ishodi učenja KPR jasno određeni i primjereni potrebama i izazovima praktičara i ustanove, kvaliteta KPR uvelike ovisi o izvođaču KPR događaja, odnosno edukatoru.

To najdalje znači da, kao i kod samih praktičara, i KPR edukatori trebaju podršku u razvoju svojih kompetencija. Nije dovoljno da KPR edukatori budu isključivo eksperti u uskom području teme o kojoj educiraju druge, već da cjeloživotno razvijaju cjelokupan profil svojih kompetencija (Smith, 2003). Kao novonastajuća profesija, KPR edukatori i sami su svjesni potrebe za standardom, odnosno razvijanjem kompetencija tijekom čitavog života kako bi ostali u toku s najnovijim spoznajama u svom području (Swennen & Klink, 2009). Stoga bi KPR edukatori trebali zagaziti na put vlastitog specifičnog KPR od trenutka kada započnu svoju novu ulogu i na tom bi putu trebali ostati čitav svoj profesionalni vijek, baš kao i sami praktičari.

Kada govorimo o inicijalnom i kontinuiranom profesionalnom razvoju samih KPR edukatora, obično nailazimo na dva pristupa:

- programi/treninzi koje provide sami KPR pružatelji usluga ili
- samovođeno učenje.

Iako organizirano ili obavezno usavršavanje kroz programe ima određene prednosti u osiguravanju kvalitete za čitavu skupinu, istraživanja pokazuju kako samovođeno učenje uvijek igra važnu ulogu u profesionalnom razvoju. Mnoge studije govore o tome samoinicijativno učenje ima veći pozitivan utjecaj na profesionalni razvoj (Tour, 2017). Programi koji su planirani i organizirani od strane javnih agencija često nisu dostupni svima, a nikada ne mogu ispuniti sve potrebe za profesionalnim razvojem kao što to može samovođeno učenje poput čitanje stručne i znanstvene literature, akcijsko istraživanje, promišljanje o vlastitoj ili suradničkoj praksi.

Bilo da se radi o ponuđenom programu obuke, samovođenom učenju ili radu u suradničkoj skupini, inicijalni i kontinuirani profesionalni razvoj KPR edukatora treba biti smislen, koristan i efikasan. Okvir kvalitete poput PIQET principa u tome može pomoći. Uzimajući u obzir široku paletu KPR prilika i različite uloge KPR edukatora, odlučili smo se za okvir kvalitete koji uključuje bazične principe kvalitete, odnosno temeljne kompetencije KPR edukatora. Time smo težili održati fleksibilnost i primjenjivost principa u različitim prilikama.

Ovisno o KPR politikama, vrsti događaja i svrsi, ovi principi mogu u svojoj izvedbi biti primijenjeni na različite načine u različitim državama, institucijama, odgojno-obrazovnim razinama i programima. Literatura o KPR standardima za trenere vrlo je oskudna. Ako i postoje, preporuke govore o kriterijima zapošljavanja a koji govore o očekivanjima da KPR treneri budu stručnjaci u svom pedagoškom području pa čak i da aktivno doprinose znanosti i razvoju struke (Murray & Male, 2005). No bitno je i da KPR edukatori doprinose izgradnji svoje nove profesije (trenerske) i njeguju trenersku zajednicu u kojoj mogu učiti iz prakse jedni od drugih te zajednički stvarati

pedagogiju koja nadilazi njihove pojedinačne razlike (Cochran-Smith, 2003).

Profesionalizacija KPR edukatora osnažit će ih u njihovom vlastitom profesionalnom razvoju te ojačati kvalitetu profesije.

U praksi, mnoge institucije i mreže u obrazovanju imaju neke standarde za pozivanje novih trenera kao i osiguravanje kvalitete njihova rada. Nailazimo primjerice na razvijene standarde za edukatore u poučavanju stranih jezika ili obrazovanju odraslih gdje su i certificiranja (edukatora) vrlo česta. Često su ti standardi dio opis posla i uvjeti zapošljavanja. Ono što, osim znanja u području poučavanja, pronalazimo kao kompetencija najčešće su vještine mentoriranja, supervizije ili inspekcije, vještine poučavanja odraslih i facilitiranje njihovog KPR-a u timu, facilitiranje sustručnjačkih zajednica, doprinos istraživanju u području, digitalne vještine poučavanja. Ukoliko se te kompetencije grupiraju, često su to primjeri još uključuju i stručnost u području, razumijevanje konteksta (propisa, kulturalnih i institucionalnih, različitosti sudionika u pogledu identiteta, stilova učenja, razina i drugih specifičnosti), planiranje i vođenje procesa učenja (postavljanja ishoda učenja, planiranja metoda, aktivnosti, materijala, fleksibilnost, inovativnost, pristup usmjeren na sudionika, upravljanje vremenom, prostorom, opremom i tehnikom), procjena napretka u učenju i davanje povratnih informacija, profesionalno ponašanje i orijentiranost ka vlastitom KPR-u. Neki okviri kompetencija uključuju i transverzalne vještine poput komunikacijskih, suradničkih, kritičkog mišljenja, motivacijskih i dr.<sup>2</sup>

Mnoge su zemlje, profesionalne udruge ili mreže do danas uvele standarde kvalitete, često kao reakciju na nekvalitetne KPR prilike. 1996. Američka udruga za obrazovanje učitelja (American Association for Teacher Educators, ATE) razvila je prve takve standarde:

***poučavanje, kulturalne kompetencije, istraživački profil, profesionalni razvoj, vještine izrade programa, suradnja, zagovaranje, doprinos profesiji KPR edukatora, vizija.***

1999. Udruga nizozemskih KPR edukatora (Association of Dutch Teacher Educators, VELON) donosi Nizozemske standarde za KPR trenere (Dutch Teacher Educators Standards) a koji kasnije postaju i državni standardi kvalitete (Koster & Dengernik, 2008, 139):

***suradnja s drugima u multidisciplinarnim timovima (znanje); modeliranje izvrsnog poučavanja/prakse (vještine); orientiranost na sudionike i njihov razvoj (stav); otvorenost drugima (vrijednost); posvećenost i uključenost (osobna karakteristika).***

2005 Europska udruga za obrazovanje učitelja (Association of Teacher Education in Europe) pokrenula je sličnu inicijativu no nikada nije objavila konačne principe.

<sup>2</sup> Prilagođeno iz British Council British Council, 2015. Continuing Professional Development (CPD) Framework for teacher educators (<https://www.britishcouncil.in/teach/continuing-professional-development>).

Međunarodna Korak po korak udruga (International Step by Step Association, ISSA) s preko 100 članica od kojih većina nudi određene KPR prilike za profesionalce u predškolskom i školskom sustavu donijela je 2003. g. svoje Standarde trenera u predškolskom i osnovnoškolskom sustavu (Trainer Standards for Preschool and Primary Grades). Ovaj dokument bio je jedan od prvih na kojemu su članice radile od svog osnutka 1999. Misija je Težište mreže bilo je u skladu s njenim generalnim nastojanjima da se svoj djeci osigura pristup kvalitetnom odgoju i obrazovanju odnosno uslugama za djecu i obitelji. Stoga su standardi ovi standardi trenera snažno uključivali vrijednosnu komponentu poput uključenosti, ravnopravnosti, društvene pravednosti, participativnosti i na sudionika usmjeren pristup. Temelj standarda čine principi poput cjeloživotnog učenja, na sudionika usmjeren pristup (pri čemu se sudionik vidi holistički), ravnopravnosti, edukator kao facilitator, članovi zajednice kao sudionici, roditelji kao primarni edukatori, obrazovanje koje proizlazi iz i vraća u zajednicu, sigurnost okruženja za učenje, sloboda odabira i samostalnost.

Dokument je definirao područja kvalitete i indikatore izvedbe kroz različite vrste kompetencija (znanja, vještine, stavovi, etika ponašanja) koje ISSA treneri mogu koristiti kao smjernice u vlastitoj procjeni i razvoju ili ISSA članice u postupcima osiguravanja kvalitete svojih KPR programa, certificiranju svojih trenera, zagovaranju kvalitetnog KPR-a, u vlastitom treningu trenera, u osnaživanju profesije KPR edukatora i dr. Neki od indikatora standarda su:

***stručnost u području, praktična primjena teorije, razumije kako odrasli uče i primjenjuje pristup usmjeren na sudionika, ima vještine vođenja, organizacije i prezentacije, omogućuje interaktivno, poticajno i suradničko učenje, motivira na sudjelovanje, voljan je riskirati i pogriješiti, poštuje povjerljivost, kontinuirano uči i unaprjeđuje svoju praksu, bira sadržaj u odnosu na potrebe i ciljeve sudionika.***

Trenerski standardi inspiracija su PIQET principima, uz želju da ih nadogradimo u skladu s potrebama i izazovima današnjice, poput digitalizacije učenja, sve veće raznolikosti sudionika kao i novi rizici i nepovoljne prilike s kojima se susreću djeca, obitelji i zajednice.

Nadalje smo u PIQET principima smatrali kako moramo ispitati potrebe samih KPR edukatora pitajući ih što im je potrebno kako bi pružali svoje usluge bolje.

Suvremeni izazovi u odgoju i obrazovanju poput sve veće različitosti, rizici i nepogode koje pogađaju stanovništvo te brzorastuća informacijska i komunikacijska tehnologija, da navedemo samo neke, vidljivi su u potrebama kako KPR edukatora tako i učitelja. Više o tome u drugom dijelu ovog dokumenta.

## Dio 2: Što kažu KPR edukatori i organizacije?

Kako bismo ocrtili osnovne i važne kompetencije kao standard kvalitete, u nekoliko smo navrata pitali same KPR edukatore i organizacije. Kao dio preliminarnog istraživanja projekta 2020. anketirali smo Korak po korak trenere u Hrvatskoj, Bosni i Hercegovini i Sloveniji (36 odgovora). Iako je među njima bilo iskusnih KPR edukatora, njihovi odgovori upućuju kako često ili većinom nisu priznati u svojoj edukatorskoj ulozi. Svi snažno ističu potrebu za vlastitim profesionalnim



razvojem i podrškom, posebice u području učenja odraslih, i to specifično učitelja i odgajatelja koji rade s djecom u riziku. Nadalje se navode vještine iz područja društvene pravde, motivacije sudionika, želja za radom u zajednici učenja KPR edukatora i međunarodnim studijskim posjetima drugim KPR organizacijama.

2022. g. ISSA je anketirala sve svoje članice koje provide KPR aktivnosti, a istom su anketom partnerske Korak organizacije u Sloveniji i Hrvatskoj anketirale KPR organizacije u svojim zemljama. Anketa je ispitala postojanje standarda ili drugih okvira koji se koriste kod definiranja kvalitete KPR-a, pri zapošljavanju ili u KPR-u samih trenera te kako provide inicijalne i kontinuirane treninge odnosno podršku svojim trenerima.

22 članice ISSA-ine mreže navele su kako koriste pedagošku filozofiju Korak po korak programa odnosno ISSA-ine Principe kvalitetne pedagoške prakse (a što uključuje pristup usmjeren na sudionika, uvažavanje različitosti, cjeloživotno učenje, zajednice učenja, refleksiju kao metodu KPR-a). Neki su podržali ideju propisa koji bi osiguravali kvalitetu KPR-a, kao i sustavne vrste podrške KPR edukatorima (program usavršavanja), dok su drugi više zagovarali razvoj mekih vještina, digitalnih kompetencija, vještina potrebnih za sve veću nesigurnost poput ratova, izbjeglištva i dr. Odgovori u Sloveniji i Hrvatskoj također potvrđuju želju za principima ili okvirom za osiguravanje kvalitete a koji bi uključivao najrecentnije potrebe za vještinama poput digitalnih i mekih. Više u dokumentu Existing Practices of Recruitment and Professional Development of Continuous Professional Development Educators.

Konačno, 2023. na konferenciji ISSA Connects for Learning predstavljeni su po prvi puta PIQET principi. Jedan je od zadataka PIQET predstavljanja bio mapirati područja za unaprjeđenje principa njihovim testiranjem sa sudionicima. Sudionike smo pitali opet u kojim područjima trebaju podršku kao KPR edukatori, a njihovi odgovori prikazani su desno.



Online anketiranje sudionika na konferenciji ISSA Connects for Learning event (27. 10. 2023.)

Drugi zadatak bio je prikupiti povratne informacije o konceptualnom okviru i individualnim izjavama o kvaliteti, odnosno indikatorima. Povratne su informacije pomno analizirane i korištene u reviziji Principa.

Iz svega navedenog izvukli smo sljedeće zaključke o kvaliteti trenerske profesije.:



- *KPR edukatori svjesni su kako njihova uloga polako poprima obrise profesije. Čini se kako prihvaćaju neki oblik formalnog prepoznavanja i validacije profesije (certifikacije).*
- *Ističu potrebu za vlastitim KPR-om temeljem individualnih potreba te prihvaćaju podršku koje im u tome mogu pružiti njihove KPR organizacije, posebice u obliku organiziranog sustručnjačkog učenja i međunarodnih prilika za učenje.*
- *Neke od kompetencija u kojima traže podršku su: učenje odraslih, vještine mentoriranja, meke vještine, vještine uvažavanja različitosti, odnosno interkulturalne i digitalne vještine.*

Uzimajući ovo u obzir te imajući za cilj podršku koju želimo osigurati KPR edukatorima i organizacijama, izradili smo i predložili sljedeće Principe kvalitete edukatora KPR-a – PIQET principe.

### Dio 3: Principi kvalitete edukatora KPR-a

U ovom dijelu predložimo 9 principa kvalitete za edukatore KPR-a. Oni su formulirani temeljem pregleda istraživanja i stručne literature, politika i iskustava raznih organizacija u odgoju i obrazovanju te potreba samih KPR edukatora i organizacija.

Svaki princip sastoji se od:

- *Definicije kvalitete: daje jasnu sliku kvalitete za svako područje*
- *Indikatora: nudi konkretne primjere, odnosno načine kako procijeniti usklađenost prakse s principom*
- *Refleksivnih pitanja: podupire trenere da kritički promišljaju svoju praksu i identificiraju prostor za unaprjeđenje*
- *Ilustrativnih primjera: nude primjere iz prakse samih edukatora.*

Na ovaj način se nadamo ponuditi obuhvatan a opet fleksibilan okvir za razumijevanje i provođenje kvalitetne prakse te njezino kontinuirano unaprjeđenje.

## 1. STRUČNOST U PODRUČJU



**Definicija kvalitete:** KPR edukator/ica je stručnjak/inja u području edukacije.

### Indikatori

- KPR edukator/ica pokazuje temeljito poznavanje područja (posjeduje praktično ili istraživačko iskustvo u području te može prezentirati svoje kompetencije u tom smislu) i koristi ga u procesu učenja sudionika;
- sposoban/na je provesti teoriju u praksu i/ili pružiti odgovarajuće primjere;
- podupire suradničko učenje i uči od sudionika;
- svjestan/na je vlastitih, društvenih ili epistemoloških pristranosti u tradicionalnom znanju.

### Refleksivna pitanja

- Koliko dobro razumijem i pratim aktualne relevantne teorijske okvire, koncepte, metode i prakse?
- Koliko učinkovito mogu objasniti i primijeniti ih na primjerima stvarnih (profesionalnih) životnih situacija?
- U kojoj mjeri istražujem alternative poglede, teorije i pristupe?
- Koliko sam duboko uzeo/la u obzir kulturne i druge aspekte raznolikosti prilikom propitivanja osnovnih teorija i praksi?

### Ilustrativni primjeri

- Kod stvaranja programa, koristim primjere iz stvarnog života i prakse te metodu primjene teorije na studiji slučaja.
- Tijekom izvođenja, sudionici dijele osobna iskustva i primjere dobre prakse.
- Koristim interaktivne metode poput prikaza i komentiranja videa, grupnih diskusija, igranja uloga.

## 2. ŽIVJETI RAZLIČITOST I RAZUMIJEVANJE KONTEKSTA



**Definicija kvalitete:** KPR edukator/ica prepoznaje specifičan kontekst, razumije i poštuje različitost među sudionicima, skupinama i zajednicama i primjenjuje to kod osiguravanja primjerenih uvjeta za učenje.

### Indikatori

- KPR edukator/ica prepoznaje i unaprijed se priprema za specifični kontekst (društveno-politički, javne politike, specifičnosti zajednice, institucije, skupine kao i individualne specifičnosti) KPR događaja/prilike;
- poštuje različitosti među sudionicima na različitim razinama (grupnoj i individualnoj, razlike u učenju) i primjenjuje to u svim uvjetima za učenje;
- koristi odgovarajući jezik, resurse i strategije u tu svrhu;
- pokazuje interkulturalne vještine i osviještenost;
- razmišlja o vlastitim predrasudama i potiče druge da to učine.

### Refleksivna pitanja

- Koliko dobro poznajem kontekst prilike/ događaja?
- U kojoj mjeri sam upoznao grupu i pojedince u njoj?
- Koliko dobro razumijem kako pojedinci u mojoj grupi (odrasli, određene profesije, pozadine, dobi, različitih stilova učenja) uče?
- Na koji način sam odgovorio/la i prilagodio/la program ovom konkretnom kontekstu?
- Koliko dobro prepoznajem vlastite predrasude i stereotipe o sudionicima i kako ih prevladavam?
- Koliko dobro potičem ovaj proces kod sudionika?

### Ilustrativni primjeri

- Prilagođavam materijale za učenje profilu sudionika, njihovim jezičnim, kulturološkim i drugim specifičnostima.
- Koristim prevoditelje ili višejezične materijale kad je potrebno.
- Organiziram male grupe za raspravu kako bi se svačiji glas čuo.
- Stvaram inkuzivne aktivnosti koje potiču atmosferu poštivanja i uvažavanja različitosti.

### 3. PLANIRANJE I UPRAVLJANJE KPR PRILIKAMA PREMA PRISTUPU USMJERENOM NA SUDIONIKA



**Definicija kvalitete:** KPR edukator/ica ima vještine izrade programa KPR događaja/prilike i primjenjuje ih koristeći se pristupom usmjerenim na sudionika.

#### Indikatori

- KPR edukator/ica razumije kako odrasli uče (na različite načine);
- dobiva uvid u raznolike potrebe i interese sudionika, razvija i provodi program temeljem njih;
- redovito traži povratne informacije i daje sudionicima mogućnosti izbora u učenju;
- unaprijed priprema raznolike i interaktivne aktivnosti i resurse, ali pokazuje fleksibilnost i prilagođava se na temelju povratnih informacija, konteksta ili ograničenja;
- gradi učenje na različitim iskustvima i znanju sudionika;
- koristi tehnologije prikladne za sudionike (uključujući informacijsko-komunikacijske tehnologije), resurse, materijale i alate;
- dobro upravlja vremenom i prostorom prema potrebama sudionika i planiranim ishodima učenja.

#### Refleksivna pitanja

- Jesam li jasno postavio/la ishode učenja za ovu grupu i pojedince u njoj (dizajnirala program, aktivnosti i resurse)?
- Jesam li osigurao/la da su metode poučavanja i učenja usmjerene na sudionike (značajne, učinkovite i angažirajuće za tu grupu i pojedinca)?
- Jesam li osigurao/la povratne informacije sudionika o potrebama i interesima i kako sam ih primijenila u procesu učenja?

#### Ilustrativni primjeri

- Provodim evaluacije kojima osjenjujem potrebe i napredak sudionika prije, tijekom i poslije događaja.
- Povratne informacije od sudionika koristim da bi prilagodio/la sadržaj i izvedbu.
- Koristim alate poput upitnika kako bi uključio sudionike u proces stvaranja i vođenja događaja.
- Organiziram dovoljno pauza i prilagođavam vrijeme potrebama sudionika.

## 4. PROMICANJE PARTICIPATIVNIH METODA



**Definicija kvalitete:** KPR edukator/ica potiče participaciju na svim razinama učenja, njeguje suradničko i inkluzivno okruženje za učenje a koje motivira sudionike na sudjelovanje i odgovornost za vlastito učenje.

### Indikatori

- KPR edukator/ica podupire suradničke i nehijerarhijske odnose prema i među sudionicima;
- podržava divergentno mišljenje;
- uključuje sve sudionike u aktivno sudjelovanje i doprinos;
- potiče dvosmjernu i demokratsku komunikaciju;
- potiče interakcije koje su konstruktivne za učenje;
- promiče poštivanje raznolikih iskustava, znanja, mišljenja i objašnjenja.

### Refleksivna pitanja

- Osiguravam li participativne i nehijerarhijske odnose prema sudionicima u procesu učenja?
- Osiguravam li uključenost i odgovornost za učenje kod sudionika?
- Koristim li različite strategije kako bih potaknuo/la aktivno sudjelovanje, dvosmjernu komunikaciju, interakcije i učenje među sudionicima?
- Uključujem li i nadograđujem njihova raznolika iskustva, znanja, mišljenja i objašnjenja u učenje?
- Nudim li različite mogućnosti sudionicima kako bi mogli sami birati (aktivnosti, teme, grupe, raspored, razina angažmana itd.)?

### Ilustrativni primjeri

- Facilitiram rad grupe koristeći iskusnije sudionike kao mentore drugima.
- Koristim aktivnosti poput rasprava u manjih grupama u kojima svi podjednako sudjeluju u stvaranju znanja (jedan izvještava).
- Organiziram aktivnosti poput rješavanja problema.
- Osiguravam da su i povučeni sudionici pozvani da doprinesu, stvarajući podržavajuće okruženje.



**Definicija kvalitete:** KPR edukator/ica ostvaruje promjenu na mnogostrukim razinama učenja.

### Indikatori

- KPR edukator/ica uzima u obzir složene profesionalne, osobne i društvene potrebe sudionika prilikom planiranja ishoda učenja i promjena koje s time dolaze;
- pokreće i zagovara promjene na više razina: individualnoj, grupnoj, institucionalnoj, u zajednici i političkoj;
- podržava sudionike u promišljanju i prepoznavanju područja za promjenu u vlastitim praksama;
- potiče sudionike kao pojedince i kao grupu da budu reflektivni pokretači promjene u svom okruženju (da budu vodstvo za promjenu).

### Refleksivna pitanja

- Olakšavam li promjene kod sudionika u različitim i višestrukim područjima njihove osobnosti?
- Podržavam li sudionike da budu samorefleksivni i da se sami unaprjeđuju?
- Koristim li različite strategije kako bih stvorio suradničko učenje i angažman u grupi?
- Ohrabrujem li sudionike da postanu agenti promjene u svojim organizacijama i zajednicama?

### Ilustrativni primjeri

- Ohrabrujem sudionike da zabilježe i reflektiraju na svoju praksu kako bi potaknuli promjenu.
- Koristim akcijske planove kako bi pomogao/la sudionicima da implementiraju male promjene u svom poslu.
- Dijelim primjere neuspješnih pokušaja promjene ili učenja.
- Facilitiram grupnu raspravu kako bi primijenili naučeno u donošenju novih politika ili unapjeđenje u zajednici.

## 6. PODRŠKA I OSNAŽIVANJE PREMA POTREBAMA SUDIONIKA



**Definicija kvalitete:** KPR edukatori/ica osiguravaju obuhvatnu podršku i profesionalno osnažuju sudionike, osiguravaju brižno okruženje za učenje koje uključuje sve oblike podrške profesionalnim potrebama razvoja.

### Indikatori

- KPR edukator/ica pruža podršku koja odgovara potrebama sudionika;
- pokazuje empatiju, ima razvijene vještine slušanja i motivacije;
- stvara sigurno i kreativno okruženje koje osnažuje sudionike da dijele izazovne situacije iz svoje prakse;
- podržava kolegijalnu podršku (profesionalne zajednice učenja) i suradnju;
- gradi samopouzdanje i samouvažavanje sudionika te ih potiče da preuzmu inicijativu i vodstvo.

### Refleksivna pitanja

- Na koji način pružam podršku sukladnu potrebama sudionika?
- Na koje načine osiguravam okruženje sigurno za sudionike da dijele svoje izazove?
- Kako potičem kolegijalnu podršku i suradnju među sudionicima?

### Ilustrativni primjeri

- Počinjem svoj događaj ako da ispitam potrebe sudionika, koristeći metode poput igara ili alata.
- Omogućujem sudionicima personalizirane povratne informacije na njihov razvoj i potičem samo-refleksiju.
- Podržavam kolegijalno opažanje i refleksiju kako bi izgradili povjerenje među kolegama.
- Ističem snage sudionika te slavim njihove uspjehe.



## 7. PRAĆENJE NAPRETKA I PRUŽANJE POVRATNIH INFORMACIJA



**Definicija kvalitete:** KPR edukator/ica prati napredak i pruža konstruktivne, individualizirane, pravovremene i primjenjive povratne informacije.

### Indikatori

- KPR edukator/ica provodi odgovarajuće, dosljedne i nepristrane procjene ili evaluacije kako bi procijenio napredak učenja sudionika
- pruža individualizirane povratne informacije prilagođene specifičnim potrebama, rezultatima i stilu učenja svakog sudionika;
- osigurava da su povratne informacije jasne, konkretne i primjenjive te se daju odmah nakon procjena ili izvedbi;
- koristi različite metode povratnih informacija, poput razgovora, komentiranja, kolegijalnog opažanja (u živo, pisanim putem ili putem digitalnih platformi) koje potiču samorefleksiju i samoprocjenu kako bi zadovoljio različite preferencije i potrebe učenja.

### Refleksivna pitanja

- Pružam li učinkovite i prilagođene povratne informacije kako bih oslovio jedinstvene potrebe, uratke i stilove učenja svakog sudionika?
- Pružam li povratne informacije pravodobno, i kako vrijeme povratnih informacija utječe na učenje i poboljšanje sudionika?
- Podržavam li sudionike u uključivanju povratnih informacija u svoju praksu?
- Koliko su jasne i primjenjive povratne informacije koje pružam, i koje korake poduzimam kako bih osigurao da moje povratne informacije izravno doprinose učenju i razvoju sudionika?
- Pobljšavam li i ažuriram svoje vještine pružanja povratnih informacija i procjene napretka?

### Ilustrativni primjeri

- Koristim digitalne alate za prikupljanje povratnih informacija o napretku učenju u trenutku.
- Nudim povratne informacije o napretku temelj promatranja sudionika u praksi ili temeljem uvida u njihove rezultate na način da se nakon njih može djelovati
- Ohrabrujem samo-procjenu i kolegijalnu procjenu tijekom događaja.
- Dokumentiram razvoj sudionika ili ih potičem da to sami čine kroz portfolijo ili refleksivni dnevnik.

## 8. AKTIVAN DOPRINOS I PROFESIONALNI ANGAŽMAN



**Definicija kvalitete:** KPR edukator/ica sudjeluje u razvoju kvalitete sustava KPR u svojoj okolini.

### Indikatori

- KPR edukator/ica aktivno doprinosi profesionalnim raspravama unutar grupa za profesionalni razvoj (neformalno i formalno) te sudjeluje u radu profesionalnih mreža;
- dijeli ekspertizu s drugima i doprinosi istraživanju (provodi i objavljuje istraživanja, sudjeluje na konferencijama, forumima i slično);
- doprinosi i utječe na razvoj politika kvalitete KPR-a i etike profesije.

### Refleksivna pitanja

- Doprinosim li stručnim raspravama?
- Jesam li našao/la relevantne profesionalne mreže u svom okruženju i upotrebljavam li koristi tih mreža?
- Doprinosim li istraživanju o kvaliteti profesionalnog razvoja?
- Doprinosim li poboljšanju politika kvalitete kontinuiranog profesionalnog razvoja?
- Radim li na prepoznavanju i reputaciji KPR edukatora?

### Ilustrativni primjeri

- Predstavljam na konferencijama i događajima profesionalnog razvoja, i dijelim iskustva sudionika.
- Pišem članke i studije slučaja o uspješnim praksama ili iskustvima promjene.
- Organiziram profesionalna okupljanja u svom okruženju kako bi reflektirali na izazove i uspjehe u KPR-u.
- Sudjelujem u savjetničkim tijelima koja unaprjeđuju KPR:

## 9. KONTINUIRANO SAMOUNAPRJEĐENJE I REFLEKSIJA



**Definicija kvalitete:** KPR edukatori aktivno i kontinuirano uče, samounaprjeđuju se i promišljaju kako bi unaprijedili vlastitu praksu i pružili efikasnu podršku svojim sudionicima.

### Indikatori

- KPR edukator/ica prati najnovija istraživanja u području;
- samosvjestan/a je i samokritičan u pogledu vlastitih kompetencija, ima plan za vlastiti KPR i redovito ga provodi kroz različite prilike, samoorganizirano uči, provodi i dokumentira akcijska istraživanja, kontinuirano reflektira vlastitu praksu individualno i u grupama kolega trenera;
- spreman/na je podijeliti svoje znanje s drugim trenerima;
- svjestan/na je važnosti brige o vlastitoj dobrobiti i redovito je provodi.

### Refleksivna pitanja

- Tražim li informacije o najnovijim istraživanjima iz područja?
- Dokumentiram li svoju praksu i svoje refleksije o praksi?
- Koristim li svoje refleksije za planiranje budućih KPR prilika (npr. za prilagodbu metoda, angažmana sudionika, sadržaja, itd.)?
- Koristim li različite oblike refleksije za razmatranje vlastite prakse (npr. grupnu, individualnu)?
- Reflektiram li vlastitu praksu na neke od sljedećih načina: snimanje vlastite prakse, promatranje s refleksivnom raspravom, individualno pisanje refleksija)?

### Ilustrativni primjeri

- Kontinuirano se bavim refleksivnim putovanjem, dokumentirajući osobni i profesionalni razvoj.
- Upuštam se u akcijska istraživanja kako bi testirala ili unaprijedila određene pristupe.
- Redovito pohađam seminare, treninge, i druge događaje kako bi ostala u toku s novim metodama.
- Ostavljam vrijeme za sebe te brinem o sebi.

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

Association for Teacher Education in Europe. 2005. Standards and the quality of teachers and teacher educators. Discussion paper. Brussels–Amsterdam: ATEE. <http://atee2005.nl/download/discpap.pdf>

British Council, The Annotated Bibliography.  
<https://www.britishcouncil.in/sites/default/files/cpdbiblio.pdf>

British Council, 2015. 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>.

Enslar, M (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.

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.

Training and Development Agency for Schools.  
<https://www.gov.uk/government/organisations/training-and-development-agency-for-schools>.

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

# piqet



Co-funded by  
the European Union