

Менторска поддршка на ULCA CO Learn & Lead Innovation

Содржина

Менторството како учење преку искуство во акција.....	3
Визијата.....	3
Циклусот на учење во менторството.....	4
Клучни елементи на ULCA менторството.....	5
Разликата што ја носи Learn & Lead	6
1. Вовед и контекст	10
2. Цели на менторската поддршка на ULCA	11
3. Методологија Learn & Lead Innovation во менторството.....	13
4. Менторски циклус на учење преку искуство.....	18
5. Менторски алатки и ресурси	22
6. Клучни компетенции и димензии на развој	24
7. Тестирање и имплементација	29
8. Работа со портфолија.....	30
9. Менторски дијалог и практики на рефлексција	31
10. Прилози и шаблони.....	35

Менторството како учење преку искуство во акција

Визијата

Од оценување до развој: менторство што трансформира

Менторската поддршка на ULCA претставува кохерентна методолошка рамка што го рedefинира развојот на наставниците, преминувајќи од систем заснован на оценување кон процес заснован на учење преку искуство. Моделот го поместува фокусот од процена на изведбата кон поддршка на континуиран професионален развој преку структурирана рефлексивност за автентичната наставна практика.

Овој пристап интегрира две комплементарни димензии. Од една страна, пристапот Learn & Lead Innovation (LLI) обезбедува концептуална и вредносна основа, нагласувајќи ја насоченоста кон ученикот, автентичноста, внатрешната мотивација и личната одговорност за учење. Од друга страна, менторската поддршка на ULCA ги операционализира овие принципи преку структурирани менторски процеси, практични алатки и професионален дијалог.

Пресекот на овие две димензии е претставен преку Колбовиот циклус на учење преку искуство, кој ја структурира методологијата низ четири меѓусебно поврзани фази: искуство, рефлексивност, разбирање и примена. Оваа заедничка рамка обезбедува менторството да не биде изолирана интервенција, туку континуиран процес вграден во секојдневната наставна практика.

Во овој модел, наставата се разбира како извор на учење. Искуството од училищата станува примарен материјал за професионален развој, а менторството станува процес на водена рефлексивност и создавање значење.

Водечкиот принцип на методологијата е дека наставниците најуспешно се развиваат кога се вклучуваат во истиот тип учење што настојуваат да го овозможат за своите ученици. Затоа, менторството не е надворешна интервенција, туку составен дел од професионалната практика.

„Наставниците најдобро учат кога го живеат учењето што сакаат да го создадат за другите.“

Циклусот на учење во менторството

Методологијата за менторска поддршка на ULCA е структурирана околу адаптирана верзија на Колбовиот циклус на учење преку искуство, со што се обезбедува развојот на наставниците да остане систематски, итеративен и втемелен во практиката.

Процесот започнува со фазата искуство, во која наставникот се вклучува во автентична активност во училницата. Оваа фаза ја опфаќа комплексноста на реалните наставни ситуации, вклучувајќи ги интеракциите со учениците, процесите на донесување одлуки и емоционалната димензија на наставата. Менторот го набљудува процесот без оценувачка пресуда, фокусирајќи се на значајни моменти и на обрасци што се појавуваат.

Потоа следи фазата на рефлексивност, која создава простор наставникот да го артикулира искуството. Преку структуриран дијалог, наставникот опишува што се случило, ги изразува своите перцепции и чувства и почнува да ги идентификува клучните аспекти на практиката. Менторот го олеснува овој процес преку рефлексивни прашања што ја поддржуваат свесноста и критичкото размислување.

Во фазата на разбирање, рефлексивноста се продлабочува преку интерпретација. Наставникот го поврзува искуството со педагошки концепти, принципи насочени кон ученикот и пошироки образовни рамки. Менторот ја поддржува изградбата на значење така што му помага на наставникот да ги препознае основните обрасци, односи и увиди.

Фазата на примена го претвора увидот во дејство. Наставникот формулира конкретни промени и експериментира со нови пристапи во следните часови. Менторот обезбедува поддршка преку охрабрување и следење, обезбедувајќи континуитет во развојниот процес.

Заедно, овие фази формираат континуиран циклус во кој секое ново искуство станува почетна точка за понатамошно учење, создавајќи динамичен и одржлив модел на професионален развој.

Табела 1: Менторски циклус на учење преку искуство - фази, улоги и фокус

Фаза	Наставник	Ментор	Фокус
Искуство	Предава, се вклучува, пробува нови идеи	Набљудува, слуша, забележува	Автентично учење во акција
Рефлексивност	Опишува и чувствува	Поставува рефлексивни прашања	Свесност и увид
Разбирање	Поврзува со теорија и вредности	Го олеснува создавањето на значење	Поврзување на искуството и учењето
Примена	Повторно експериментира	Охрабрува, следи	Развој и трансформација

Клучни елементи на ULCA менторството

Менторската поддршка на ULCA е структурирана околу три клучни елементи: алатки, улоги и резултати. Заедно, овие елементи создаваат кохерентен систем за поддршка на развојот на наставниците.

Методолошките алатки вклучуваат листи за набљудување, рамки за рефлексивност, дневници за учење, акциски планови и професионални портфолија. Овие алатки се дизајнирани да го структурираат менторскиот процес и да ја поддржат рефлексивната, наместо да ја оценуваат изведбата. Секоја алатка соодветствува на конкретна фаза од циклусот на учење преку искуство, обезбедувајќи усогласеност меѓу теоријата и практиката.

Улогите во менторскиот процес се јасно дефинирани, но суштински трансформирани. Наставникот е поставен како активен ученик и рефлексивен практичар кој презема одговорност за личниот и професионалниот развој. Менторот дејствува како олеснувач на учењето, обезбедувајќи структура, насочување и поддршка без наметнување пресуда. Овој однос се темели на доверба, отвореност и споделена одговорност.

Резултатите од менторскиот процес ја надминуваат видливата наставна изведба. Тие го вклучуваат развојот на рефлексивен капацитет, зголемена самосвест, зајакната професионална автономија и способност за континуирано учење. Подобрувањето се разбира како процес што произлегува од рефлексивност и искуство, а не како резултат на надворешно оценување.

Иако оваа рамка намерно го поместува фокусот од сумативното оценување за да им даде предност на психолошката сигурност и рефлексивната, неопходно е да се препознае нејзината улога во поширок институционален контекст. Овој развоен пристап е дизајниран да ги надополни, а не да им противречи на задолжителните институционални процеси на оценување. Преку вклучување во оваа формативна рефлексивност заснована на докази, наставниците го градат внатрешниот капацитет и професионалната автономија потребни за успешно да се движат низ формалните институционални стандарди и да ги исполнат, со што ефективно се премостува јазот меѓу континуирираниот личен развој и системското обезбедување квалитет.

Моделот е суштински динамичен и може да се визуелизира како дрво или спирала што претставува континуиран развој, обновување и раст.

Разликата што ја носи Learn & Lead

Пристапот Learn & Lead Innovation воведува систематска трансформација на развојот на наставниците, поместувајќи го од модел заснован на инструкции и контрола кон модел втемелен во учење, рефлексција и ко-креирање.

Иако традиционалните образовни рамки обезбедиле неопходна основа преку структурирана настава и формализирано оценување, пристапот Learn & Lead настојува да го прошири овој репертоар. Тој се надоврзува на постојните практики преку експлицитно нагласување на улогата на наставникот како олеснувач на учењето. Наместо да ги заменат формалните барања, континуираните рефлексивни процеси ги дополнуваат, поддржани од докази што произлегуваат директно од практиката.

Знаењето во оваа рамка не се третира како апстрактна или чисто теоретска содржина, туку како нешто што се гради преку значајно вклучување во реални ситуации. Ова обезбедува професионалниот развој да остане релевантен, применлив и одржлив со текот на времето.

Затоа, менторството не се доживува како надворешна интервенција, туку како процес на живеење на принципите на учење. Наставниците го искусуваат истиот пристап насочен кон ученикот што се очекува да го создадат за своите ученици, со што се зајакнуваат автентичноста и кохерентноста во професионалната практика.

Проширување на перспективата

Табела 2: Клучни разлики меѓу традиционалниот пристап и пристапот Learn & Lead

Аспект	Традиционален пристап	Learn & Lead менторство
Улога на наставникот	Давател на знаење	Фасилитатор и соученик
Процес на учење	Линеарен (објасни -> провери)	Цикличен (искуство -> рефлексција -> примена)
Мотивација	Надворешна	Внатрешна, водена од цел
Оценување	Формално, надворешно	Рефлексивно, автентично

Знаење	Теоретско	Практично и значајно
--------	-----------	----------------------

Важно е оваа споредбена перспектива да не се гледа како строга дихотомија, туку како развоен континуум. Традиционалните наставни модели историски обезбедувале суштински основни структури за образовните системи. Пристапот Learn & Lead не настојува да ги поништи овие претходни искуства; напротив, има цел систематски да го прошири професионалниот репертоар на наставникот. Оваа промена претставува природна еволуција кон порефлексивна практика, градејќи врз утврдените силни страни на постојните педагошки рамки за поттикнување континуиран развој, истовремено проактивно намалувајќи го непотребниот отпор кај искусните едукатори.

Проширување на моделот: Принципите 9 + 0-0

Пристапот Learn & Lead Innovation дополнително се операционализира преку структурирана рамка позната како Принципи 9 + 0-0, кои претставуваат холистички модел на личен и професионален развој.

Овие принципи ја прошируваат методологијата надвор од процедуралното менторство и воведуваат подлабока развојна димензија во која професионалниот развој е неразделен од личната свесност, целта и внатрешната усогласеност. Така, менторството се развива од техничка активност во значајно развојно патување.

Додека традиционалните модели на учење преку искуство (како Колбовиот) главно се фокусираат на когнитивната обработка на надворешни настани, Принципите 9 + 0-0 го прошируваат моделот со воведување метарефлексивен слој. Ова проширување го придвижува практичарот од хоризонтална рамнина (подобрување на техничките вештини) кон вертикална рамнина (продлабочување на професионалниот идентитет). Со интегрирање на „внатрешниот глас“, „целта“ и „самосочувството“ во циклусот на учење, моделот обезбедува преминот од рефлексивно набљудување кон апстрактна концептуализација да биде втемелен во основните вредности на наставникот, а не само во институционалните барања.

Во рамките на менторската поддршка на ULCA, принципите функционираат како:

- рефлексивна структура што го води менторскиот дијалог,
- рамка за саморазвој на наставникот,
- мост меѓу внатрешното искуство и надворешната наставна практика.

Принципите 9 + 0-0 како развојна рамка

Принципите формираат кохерентна развојна низа, движејќи се од свесност за предизвикот кон раст, учење и самоводство.

Процесот започнува со идентификување на предизвикот, каде што наставникот дефинира значајна професионална ситуација што бара внимание. Потоа следи разјаснување на визијата или посакуваниот исход, што внесува насока и цел во процесот.

Потоа наставникот размислува за пречките и бариерите, и внатрешни и надворешни, како и за потенцијалните ризици и неуспеси, со што се зајакнуваат свесноста и отпорноста. Идентификацијата на систем за поддршка го поставува развојот во релативен контекст и ја нагласува важноста на соработката.

Подлабоко ниво на рефлексивност се воведува преку принципот на внатрешен глас и интуиција, кој поттикнува усогласување меѓу надворешното дејствување и внатрешното разбирање. Наставниците ги препознаваат и идните предизвици, зајакнувајќи ја идејата дека развојот е континуиран.

Разјаснувањето на целта (зошто) ја зајакнува внатрешната мотивација, додека идентификацијата на учењето го претвора искуството во свесен развој.

Последниот принцип, 0-0 (благодарност и самосочувство), го интегрира процесот преку поддршка на емоционалната рамнотежа, благодарноста и одржливиот раст. Тој обезбедува развојот да остане насочен кон човекот и втемелен во самосвест. За да се обезбеди строго усогласување со утврдените академски рамки, овие принципи се длабоко втемелени во признаена литература од образовната психологија и андрагогијата. Концептите како благодарност и самосочувство (0-0) не се само апстрактни идеали, туку витални компоненти на професионалната отпорност, емоционалната регулација и когнитивното преосмислување. Со вкоренување на овие рефлексивни практики во стандардни психолошки конструкции, методологијата не само што поддржува емоционална рамнотежа и одржлив развој, туку ја одржува и научната валидност и силната теоретска кохерентност во рамките на формалните институционални структури.

Интеграција во менторската практика

Принципите 9 + 0-0 не се применуваат како крута низа, туку како флексибилна рефлексивна рамка интегрирана во менторскиот процес.

Тие можат ефикасно да се користат:

- за време на фазите на рефлексивна во циклусот на учење преку искуство,
- како водечки поттикнувања во менторскиот дијалог,
- како структура за наставнички дневници за учење,
- како рамка за развој на портфолио.

Оваа интеграција обезбедува менторството да се однесува не само на видливото наставно однесување, туку и на подлабоките димензии на професионалната практика, вклучувајќи:

- уверувања,
- емоции,
- мотивации,
- професионален идентитет.

Влијание врз развојот на наставниците

Интеграцијата на Принципите 9 + 0-0 значително го продлабочува менторскиот процес и го зајакнува неговото развојно влијание.

Таа поддржува:

- развој на самосвест надвор од техничките наставни вештини,
- усогласување меѓу личните вредности и професионалната практика,
- зајакнување на внатрешната мотивација,
- зголемена отпорност и приспособливост во сложени ситуации.

Најважно, ова овозможува трансформација на наставникот во самонасочен ученик способен да се движи низ неизвесност, да размислува за искуството и континуирано да ја развива практиката.

Заклучок за разликата што ја носи Learn & Lead

Пристапот Learn & Lead Innovation, збогатен со Принципите 9 + 0-0, создава сеопфатен и кохерентен модел на менторство што интегрира:

- учење преку искуство,
- рефлексивна практика,
- личен развој,
- релациска поддршка.

Во овој модел, менторството не е ограничено на подобрување на наставните техники. Тоа станува процес на развивање на целосниот професионален идентитет на наставникот.

Ова обезбедува промената да не биде привремена или површна, туку значајна, одржлива и внатрешно поттикната.

„Менторството на начинот Learn & Lead значи да се живее учењето - не само да се предава.“

1. Вовед и контекст

Менторската поддршка на ULCA обезбедува структурирана и теоретски втемелена рамка за професионален развој на наставниците, заснована на менторството како учење преку искуство. Методологијата одговара на растечката потреба образовните системи да се движат надвор од традиционалните модели засновани на оценување кон пристапи што поддржуваат континуиран и значаен професионален развој.

Иако постојните институционални практики за набљудување на наставниците по својата природа вклучуваат сумативно оценување за обезбедување квалитет, паралелно постои потреба да се поттикне континуиран развој. Оваа методологија го премостува тој јаз обезбедувајќи формативна, развојно ориентирана менторска рамка. Таа го гради внатрешниот капацитет и професионалната автономија на наставникот, овозможувајќи му самоуверено да се движи низ институционалните стандарди за оценување. Со проактивно адресирање на историската неусогласеност меѓу очекувањата наставниците да бидат олеснувачи на образование насочено кон ученикот и ригидните системи што претходно се користеле за нивно оценување, оваа методологија го усогласува личниот професионален развој со институционалното обезбедување квалитет

Методологијата за менторска поддршка на ULCA ја адресира оваа неусогласеност преку редефинирање на менторството како процес на водено учење. Таа директно се надоврзува на пристапот Learn & Lead Innovation, интегрирајќи клучни принципи како автентичност, рефлексивност и лична одговорност за развој во рамките на Пристапот насочен кон ученикот.

Методолошката основа е Колбовиот циклус на учење преку искуство, кој го структурира менторството како природен и итеративен процес составен од искуство, рефлексивност, разбирање и примена. Оваа структура обезбедува професионалното учење да произлегува директно од наставната практика.

Главната цел на методологијата е да ги поддржи наставниците да станат рефлексивни практичари кои можат да ја анализираат сопствената практика, да создаваат увиди и да спроведуваат значајни промени. Во овој контекст, менторството станува централен механизам за трансформирање на наставата во континуиран процес на учење.

2. Цели на менторската поддршка на ULCA

Методологијата за менторска поддршка на ULCA е дизајнирана да постигне низа меѓусебно поврзани цели кои заеднички го поддржуваат развојот на наставниците како континуиран и самонасочен процес.

Примарната цел е да се овозможи професионален развој преку проживеано искуство, поместувајќи се од формално оценување кон развој втемелен во практиката. Ова се постигнува преку вградување на рефлексивност и експериментирање во секојдневната настава, обезбедувајќи учењето да биде директно поврзано со реални ситуации во училиштата.

Друга клучна цел е да се зајакне врската меѓу теоријата и практиката. Наставниците се поддржани во толкувањето на своите искуства преку педагошки рамки, што им овозможува да развијат подлабоко разбирање за наставата и учењето.

Методологијата исто така има цел да ја поттикне автономијата на наставниците, поставувајќи ги наставниците како активни создавачи на сопственото патување на учење. Менторството ја обезбедува структурата и поддршката потребни за овој процес, притоа задржувајќи ја сопственоста на наставникот врз развојот.

Покрај тоа, методологијата ги опремува менторите со алатки и стратегии што ја олеснуваат рефлексивноста, дијалогот и трансформацијата, обезбедувајќи менторството да остане поддржувачки и неосудувачки процес.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or IAITME. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them .

3. Методологија Learn & Lead Innovation во менторството

Во рамките на менторската поддршка на ULCA, методологијата Learn & Lead Innovation (LLI) обезбедува концептуална и развојна основа за рedefинирање на менторството како процес на ко-креирање, рефлексивно учење и континуиран професионален развој.

Пристапот го поместува фокусот од модели засновани на инструкции кон учење засновано на искуство, нагласувајќи дека значајниот професионален развој произлегува преку активно вклучување во реална наставна практика. Во овој контекст, наставниците не се поставуваат како пасивни приматели на знаење, туку како активни учесници во тековен процес на истражување, рефлексција и трансформација.

Затоа, учењето се разбира како динамичен процес што се развива преку искуство, се продлабочува преку рефлексција и станува значајно преку лична интерпретација и примена.

Трансформација на парадигмата на учење

Методологијата LLI ги предизвикува традиционалните претпоставки за развојот на наставниците. Наместо учењето да се гледа како стекнување однапред дефинирани знаења и вештини, таа го рамкира учењето како процес на создавање значење втемелен во автентично искуство.

Во традиционалните модели:

- учењето е линеарно и структурирано околу инструкции и оценување,
- знаењето се пренесува од експерт кон практичар,
- развојот е надворешно насочуван и мерен.

Спротивно на тоа, пристапот LLI:

- го поставува учењето како циклично и итеративно,
- го разбира знаењето како конструирано преку искуство,
- ја нагласува внатрешната вклученост и одговорноста за учење.

Оваа промена на парадигмата обезбедува професионалниот развој да биде не само ефективен, туку и одржлив, бидејќи е вкоренет во сопствениот контекст и искуство на наставникот.

Рedefинирање на улогите во менторството

Клучна компонента на методологијата е трансформацијата на улогите во менторскиот процес.

Наставникот станува рефлексивен практичар кој:

- континуирано ја набљудува и проценува сопствената практика,
- се вклучува во критичко размислување и саморефлексија,
- активно го обликува својот професионален развој.

Менторот се вклучува како соработнички професионален партнер кој:

- ко-креира безбеден и структуриран простор за рефлексија,
- се вклучува во заемен дијалог за анализа на комплексноста на наставата,
- и заедно со наставникот ја истражува изградбата на значење.

Овој однос се темели на доверба, отвореност и споделена одговорност. Тој ги заменува хиерархиските модели со соработнички партнерства во кои двајцата учесници придонесуваат кон процесот на учење.

Клучни принципи на методологијата LLI

Пристапот Learn & Lead Innovation се води од низа меѓусебно поврзани принципи што ја дефинираат природата на учењето во менторскиот процес.

Учење преку искуство

Секоја менторска интеракција е втемелена во реална наставна практика. Искуството е примарен извор на учење, обезбедувајќи автентични ситуации што бараат рефлексија и интерпретација.

Рефлексивен дијалог

Рефлексијата се олеснува преку структуриран дијалог меѓу менторот и наставникот. Значењето не се доставува, туку се појавува преку прашања, истражување и споделено разбирање.

Лична трансформација

Професионалниот развој е тесно поврзан со личниот развој. Промените во наставната практика се поддржани од зголемена самосвест, усогласување на вредностите и внатрешна мотивација.

Заедница на практика

Учењето се протега надвор од индивидуалните менторски сесии во поширок професионален контекст. Наставниците се вклучуваат со колегите, споделуваат искуства и придонесуваат кон култура на соработничко учење.

Овие принципи обезбедуваат менторството да биде вградено во средина ориентирана кон учење, наместо да функционира како изолирана интервенција.

Интеграција на Принципите 9 + 0-0

Методологијата LLI дополнително се продлабочува преку интеграција на Принципите 9 + 0-0, кои обезбедуваат структурирана рамка за рефлексивно размислување и личен развој.

Во менторството, овие принципи функционираат како рефлексивна потпора што ги поддржува наставниците да се движат од површинско набљудување кон подлабока свесност и трансформација. Тие го водат наставникот низ развоен процес што вклучува:

- идентификување значајни предизвици,
- разјаснување на визијата и целта,
- препознавање на пречки и ризици,
- вклучување во внатрешна рефлексивност и интуиција,
- разбирање на резултатите од учењето,
- интегрирање на растот преку благодарност и самосочувство.

Оваа рамка обезбедува менторството да се однесува не само на професионалните компетенции, туку и на внатрешните димензии на наставата, вклучувајќи уверувања, емоции и идентитет.

Интеграцијата на овие принципи ја зајакнува кохерентноста меѓу личниот и професионалниот развој, правејќи го учењето позначајно и поодржливо.

Менторството како процес на ко-креирање

Во рамките на LLI, менторството се разбира како ко-креативен процес. Знаењето и разбирањето се развиваат соработнички преку интеракција меѓу менторот и наставникот.

Овој процес се карактеризира со:

- заедничко истражување на искуството,
- заедничка изградба на значење,
- заемно учење и рефлексija.

Ко-креирањето обезбедува решенијата да бидат специфични за контекстот и релевантни, бидејќи произлегуваат директно од сопствената практика на наставникот.

Од надворешна контрола кон внатрешна сопственост

Определувачка карактеристика на методологијата LLI е преминот од надворешно воден развој кон внатрешна сопственост врз учењето.

Во традиционалните системи:

- мотивацијата често се заснова на надворешни барања,
- повратната информација ја дава надворешен авторитет,
- развојот се обликува преку усогласување со стандарди.

Спротивно на тоа, пристапот LLI:

- поттикнува внатрешна мотивација заснована на лично значење,
- поддржува самооценување преку рефлексija,
- ја охрабрува одговорноста за сопствениот развој.

Оценувањето повеќе не се разбира како формална постапка, туку како тековен рефлексивен процес поддржан со докази собрани преку практиката, како набљудувања, дневници и портфолија.

Влијание врз професионалното учење

Примената на методологијата LLI во менторството води кон квалитативна промена во развојот на наставниците. Таа им овозможува на наставниците да:

- се вклучат подлабоко во сопствената практика,
- развијат повисоки нивоа на самосвест,

- ја усогласат наставата со личните и професионалните вредности,
- поефикасно одговараат на сложени ситуации во училиницата.

Овој пристап исто така придонесува за развој на култури на учење во училиштата, каде што рефлексивната, дијалогот и соработката стануваат составен дел од професионалниот живот.

Заклучок

Методологијата Learn & Lead Innovation обезбедува кохерентна и сеопфатна рамка за менторство што интегрира учење преку искуство, рефлексивна практика и личен развој.

Со рedefинирање на улогите, поместување на фокусот од инструкции кон искуство и интегрирање на Принципите 9 + 0-0, методологијата обезбедува менторството да стане значаен и трансформативен процес.

Таа оди подалеку од подобрување на изолирани наставни техники и го поддржува развојот на наставникот како рефлексивен, самонасочен професионалец способен за континуиран развој.

4. Менторски циклус на учење преку искуство

Менторскиот циклус на учење преку искуство ја обезбедува оперативната структура на методологијата за менторска поддршка на ULCA, преведувајќи ги концептуалните основи на пристапот Learn & Lead Innovation во кохерентен и повторлив процес на професионално учење.

Додека методологијата Learn & Lead Innovation дефинира како се разбира учењето - како искуствено, рефлексивно и ко-креативно - менторскиот циклус на учење преку искуство дефинира како ова учење се спроведува во практиката. Заедно, тие формираат интегрирана рамка во која менторството станува и структурирано и длабоко развојно.

Циклусот е втемелен во Колбовиот модел на учење преку искуство и дополнително е збогатен со рефлексивни и развојни елементи, вклучувајќи ги Принципите 9 + 0-0, кои ја продлабочуваат секоја фаза од процесот.

4.1 Искуство: Вклучување во практиката

Циклусот започнува со искуство, каде што наставникот се вклучува во автентична практика во училиницата. Оваа фаза ја опфаќа комплексноста на наставата, вклучувајќи ги интеракциите со учениците, наставните одлуки и емоционалната динамика на средината за учење.

Менторот набљудува без оценувачка пресуда, фокусирајќи се на:

- ангажираност и учество на учениците,
- интеракција наставник-ученик,
- процеси на донесување одлуки,
- моменти на предизвик и успех.

Во пошироката рамка LLI, оваа фаза соодветствува на идентификацијата на реален предизвик и појавата на значајна ситуација за учење. Таа се усогласува со почетните принципи на свесност и контекст, каде што искуството станува почетна точка за рефлексija.

4.2 Рефлексija: Развивање свесност

Фазата на рефлексija му овозможува на наставникот повторно да го разгледа и анализира искуството преку структуриран дијалог. Овој процес вклучува:

- опишување на она што се случило,
- изразување мисли и емоции,
- идентификување значајни моменти.

Менторот ја олеснува рефлексивната преку отворени прашања, поддржувајќи го наставникот да се движи од опис кон свесност.

Во оваа фаза, елементите на Принципите 9 + 0-0 стануваат особено релевантни, особено:

- идентификација на пречки и бариери,
- препознавање на емоционални реакции,
- свесност за влијателни фактори.

Рефлексивната го претвора искуството во свесен увид, создавајќи услови за подлабоко разбирање.

4.3 Разбирање: Конструирање значење

Во фазата на разбирање, рефлексивната се продлабочува преку интерпретација и поврзување со теоријата, педагошките принципи и рамката Learn & Lead Innovation.

Наставникот започнува да:

- идентификува обрасци во практиката,
- го поврзува искуството со принципи насочени кон ученикот,
- го интерпретира влијанието на дејствата врз учењето на учениците.

Менторот го поддржува овој процес преку олеснување на создавањето значење, наместо преку давање директни решенија.

Оваа фаза е тесно поврзана со подлабоките слоеви на Принципите 9 + 0-0, вклучувајќи:

- разјаснување на целта,
- вклучување на внатрешната перспектива и интуиција,
- препознавање на учењето што произлегува од искуството.

Разбирањето претставува точка во која искуството станува структурирано знаење и професионален увид.

4.4 Примена: Трансформирање на практиката

Фазата на примена го претвора увидот во дејство. Наставникот формулира конкретни чекори за промена, експериментира со нови стратегии и ги применува во следните часови.

Оваа фаза вклучува:

- дефинирање конкретни цели,
- планирање промени во практиката,
- тестирање нови пристапи во реални услови во училницата.

Менторот го поддржува овој процес преку охрабрување, следење и континуиран дијалог.

Во рамките на LLI, оваа фаза одразува:

- сопственост врз учењето,
- активна вклученост во развојот,
- движење кон самонасочен професионален развој.

Таа исто така се поврзува со завршните елементи на Принципите 9 + 0-0, вклучувајќи:

- консолидирање на учењето,
- препознавање на напредокот,
- интеграција преку самосвест и рефлексција.

4.5 Континуитет и развој

Менторскиот циклус на учење преку искуство не е линеарна низа, туку континуиран и итеративен процес. Секоја примена создава ново искуство, кое станува почетна точка за понатамошна рефлексција и развој.

Оваа циклична структура обезбедува:

- учењето да биде кумулативно и постепено продлабочено,
- професионалниот развој да се одржува со текот на времето,
- наставниците континуирано да ја усовршуваат практиката преку рефлексција и дејствување.

Интеграцијата на принципите Learn & Lead Innovation и рамката 9 + 0-0 обезбедува овој циклус да функционира не само на ниво на видливо однесување, туку и на ниво на внатрешен развој, вклучувајќи уверувања, мотивација и професионален идентитет.

4.6 Интеграција на циклусот и рамката LLI

Менторскиот циклус на учење преку искуство и методологијата Learn & Lead Innovation функционираат како меѓусебно зајакнувачки компоненти на еден развоен модел.

- Циклусот обезбедува структура и процес.
- Принципите LLI обезбедуваат длабочина и значење.
- Принципите 9 + 0-0 обезбедуваат рефлексивно насочување и лична интеграција.

Заедно, тие обезбедуваат менторството:

- да биде структурирано, но флексибилно,
- да биде рефлексивно, но насочено кон дејствување,
- да поддржува и професионална компетентност и личен развој.

Заклучок

Менторскиот циклус на учење преку искуство ја операционализира методологијата Learn & Lead Innovation преку вградување на учење преку искуство, рефлексивност и ко-креирање во секојдневната наставна практика.

Преку својата циклична и интегративна природа, тој обезбедува менторството да стане континуиран процес на учење, овозможувајќи им на наставниците да развиваат не само наставни вештини, туку и капацитет за рефлексивност, приспособување и самонасочен развој.

5. Менторски алатки и ресурси

Методологијата за менторска поддршка на ULCA е поддржана од збир на структурирани алатки што ја олеснуваат секоја фаза од циклусот на учење преку искуство.

Листите за набљудување и рефлексija обезбедуваат рамка за бележење и анализа на практиката во училницата. Овие алатки се фокусираат на клучните аспекти на наставата и учењето, обезбедувајќи рефлексija да биде втемелена во докази.

Наставничкиот дневник за учење ја поддржува тековната рефлексija, овозможувајќи им на наставниците да ги документаат искуствата и да го следат развојот со текот на времето.

Формуларите за дијалог меѓу ментор и наставник го структурираат менторскиот разговор, обезбедувајќи рефлексija да напредува низ фазите на циклусот на учење.

Шаблоните за акциски план ја поддржуваат трансформацијата на увидот во конкретни чекори, овозможувајќи им на наставниците да спроведуваат промени во практиката.

Професионалното портфолио ги интегрира овие елементи во сеопфатен запис за развојот, поддржувајќи и рефлексija и дијалог.

Клучните алатки вклучуваат:

- [ULCA листа за набљудување на наставник: стандарди за квалитет за LCA во училницата,](#)
- [Learn & Lead шаблон за анализа на час: водечки прашања засновани на вредностите на LLI,](#)
- [ULCA шаблон за акциски план: следејќи ја низата „Експериментирај - Рефлектирај - Приспособи - Примени,“](#)
- **Дневник за учење на наставникот: рефлексивни белешки по секоја сесија,**
- **Секција за портфолио: дигитален или печатен запис за развој и увиди.**



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or IAITME. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them .

6. Клучни компетенции и димензии на развој

Во рамките на менторската поддршка на ULCA, наставничките компетенции се разбираат како динамични, развојни капацитети што се развиваат преку континуирано вклучување во искуство, рефлексивност и примена. Оваа перспектива е усогласена со Рамката за развој на наставници во Пристапот насочен кон ученикот (LCA), каде што развојот на наставниците се гледа како холистичка и процесно ориентирана трансформација, а не како стекнување изолирани вештини.

Компетентноста, во овој контекст, не се дефинира како фиксна состојба или мерлив исход, туку како тековен развоен процес. Таа се обликува преку реални наставни ситуации, рефлексивен дијалог и способноста на наставникот да ги толкува и да одговара на сложените средини за учење.

Концептот на живи компетенции го одразува ова разбирање. Овие компетенции:

- се развиваат со текот на времето,
- се чувствителни на контекст,
- интегрираат когнитивни, емоционални и релациони димензии,
- континуирано се преобликуваат преку искуство и рефлексивност.

Овој пристап обезбедува развојот на наставниците да остане автентичен, значаен и директно поврзан со практиката во училиштата. Сепак, за ефикасно да се поддржи овој тековен развој и да се обезбеди неговата практична применливост, клучно е наставниците да добијат опипливи рамки за самооценување. За да се премости јазот меѓу апстрактните компетенции и видливата практика, оваа методологија се залага за користење развојни рубрики и бихевиорални дескриптори прецизно мапирани кон петте клучни области на компетенции. Овие дескриптори не служат како крути оценувачки мерила, туку како рефлексивни навигациски алатки, овозможувајќи им на наставниците и менторите објективно да ги идентификуваат тековните развојни фази и заеднички да постават конкретни, остварливи цели за професионален развој.

6.1 Усогласување со Рамката за развој на наставници LCA

Моделот на компетенции на ULCA е усогласен со Рамката за развој на наставници LCA, која нагласува:

- настава насочена кон ученикот како клучен принцип,

- интеграција на когнитивните, емоционалните и социјалните димензии на учењето,
- важноста на рефлексивната практика и самосвеста,
- развојот на наставата како релациски и адаптивен процес.

Во оваа рамка, наставничките компетенции не се оценуваат изолирано, туку се набљудуваат како дел од динамичната интеракција меѓу наставникот, ученикот и средината за учење.

Менторскиот процес во рамките на ULCA служи како механизам преку кој овие компетенции се развиваат, поддржуваат и континуирано усовршуваат.

6.2 Клучни области на компетенции

Методологијата за менторска поддршка на ULCA дефинира пет клучни области на компетенции, разбрани како меѓусебно поврзани и заемно зајакнувачки димензии на професионалниот развој.

1. Педагошка креативност

Педагошката креативност се однесува на способноста на наставникот да дизајнира и олеснува значајни искуства за учење што одговараат на потребите, интересите и способностите на учениците. Таа вклучува:

- приспособување на наставните стратегии,
- создавање ангажирачки и релевантни ситуации за учење,
- флексибилно реагирање на динамиката во училницата.

2. Рефлексивен капацитет

Рефлексивниот капацитет е способност критички да се анализира сопствената наставна практика и искуството да се претвори во учење. Тој вклучува:

- набљудување и свесност за сопствените дејства,
- критичка и аналитичка рефлексивност,
- идентификација на обрасци и односи,
- создавање увиди што водат кон изменето дејствување.

3. Комуникативна интелигенција

Комуникативната интелигенција се однесува на способноста на наставникот да воспостави значајни врски со учениците и да се вклучи во ефективен професионален дијалог со ментори и колеги. Таа вклучува:

- активно слушање,
- јасност во комуникацијата,
- одговорност кон потребите на учениците,
- способност за олеснување дијалог и интеракција.

4. Емоционална рамнотежа

Емоционалната рамнотежа ја одразува способноста на наставникот да ги препознае, разбере и регулира емоциите, како и емпатично да одговори на другите. Таа вклучува:

- емоционална свесност,
- саморегулација,
- отпорност во предизвикувачки ситуации,
- соработнички и релациски компетенции.

5. Иновативно лидерство

Иновативното лидерство се однесува на капацитетот на наставникот да преземе иницијатива, да ги инспирира другите и да придонесе кон развој на средини ориентирани кон учење. Тоа вклучува:

- водење со личен пример,
- отвореност кон промени и иновации,
- подготвеност за експериментирање и преземање ризици,
- придонес кон професионални заедници.

6.3 Развој на компетенции преку менторскиот циклус

Секоја од овие компетенции се развива преку активно вклучување во менторскиот циклус на учење преку искуство:

- **Искуството обезбедува реални ситуации што ги предизвикуваат постојните компетенции.**
- **Рефлексијата овозможува свесност и идентификација на силните страни и областите за развој.**
- **Разбирањето ја поддржува интеграцијата на искуството со теоретското и педагошкото знаење.**
- **Примената овозможува компетенциите да се тестираат, усовршуваат и зајакнуваат во практиката.**

Овој цикличен процес обезбедува компетенциите континуирано да се развиваат и приспособуваат на променливи контексти.

6.4 Интеграција на внатрешни и надворешни димензии

Клучна карактеристика на моделот на компетенции на ULCA е интеграцијата на внатрешните и надворешните димензии на развојот на наставниците.

Надворешните димензии вклучуваат:

- видливи наставни однесувања,
- наставни стратегии,
- практики за управување со училница.

Внатрешните димензии вклучуваат:

- уверувања,
- вредности,
- мотивации,
- емоционални реакции.

Интеграцијата на овие димензии дополнително е поддржана од рамката Learn & Lead Innovation и Принципите 9 + 0-0, кои ја продлабочуваат рефлексивната и ја поврзуваат професионалната практика со личниот развој.

6.5 Компетенции како развоен пат

Наместо да се третираат како одделни категории, петте компетенции формираат развоен пат во кој:

- рефлексивната ја зајакнува свесноста,
- свесноста ја поддржува намерното дејствување,
- дејствувањето води кон иновација и лидерство.

Оваа прогресија ја одразува трансформацијата на наставникот од практичар фокусиран на наставната изведба кон рефлексивен професионалец вклучен во континуирано учење и развој.

Заклучок

Рамката за компетенции на менторската поддршка на ULCA, усогласена со Рамката за развој на наставници LCA, обезбедува сеопфатен модел за разбирање на развојот на наставниците како динамичен и интегриран процес.

Со редефинирање на компетенциите како живи капацитети и нивно вградување во циклусот на учење преку искуство, методологијата обезбедува професионалниот развој да биде континуиран, контекстуално втемелен и длабоко поврзан и со практиката и со личниот развој.

7. Тестирање и имплементација

Имплементацијата на методологијата за менторска поддршка на ULCA следи структуриран, но флексибилен пристап што ги одразува принципите на учење преку искуство и континуиран развој вградени во рамката Learn & Lead Innovation.

Процесот започнува со пилот-имплементација, каде што менторството се тестира во реални образовни средини. Оваа фаза се фокусира на валидирање на методологијата, усовршување на алатките и градење менторски капацитет преку практично искуство. Таа им овозможува на наставниците и менторите да се вклучат во моделот во автентични контексти и да генерираат почетни увиди.

Следната фаза вклучува интеграција во практиката, каде што методологијата се вградува во постојните системи за развој на наставниците. Ова вклучува усогласување со институционалните структури, процесите на професионално учење и практиките на ниво на училиште. Целта е менторството да стане природен и одржлив дел од секојдневниот професионален развој, а не изолирана интервенција.

Континуираното вреднување е составен дел од процесот. Во согласност со пристапот ULCA и Learn & Lead, вреднувањето не се заснова само на мерење, туку на рефлексивен дијалог и споделено учење. Повратните информации од наставниците и менторите ја поддржуваат тековната доработка и приспособување на методологијата.

Конечно, дисеминацијата и проширувањето се поддржуваат преку професионални мрежи, активности за обука и платформи за споделување знаење. Ова овозможува пошироко прифаќање, притоа одржувајќи го интегритетот на методологијата.

Севкупно, имплементацијата се разбира како итеративен процес што го отсликува менторскиот циклус на учење преку искуство, обезбедувајќи развојот да остане одговорен на контекстот, чувствителен на потребите и одржлив.

8. Работа со портфолија

Професионалното портфолио е централна компонента на методологијата, служејќи како структуриран запис за патувањето на учење на наставникот.

Портфолиото ги одразува фазите на циклусот на учење преку искуство - искуство, рефлексija, разбирање и примена. Тоа обезбедува докази за развојот и ја поддржува тековната рефлексija.

Како алатка за самооценување и дијалог, портфолиото им овозможува на наставниците да го следат напредокот, да идентификуваат обрасци и да планираат понатамошен развој. Тоа не се користи за формално оценување, туку како средство за поддршка на учењето и професионалниот развој. Со користење на портфолиото на овој начин, рамката за менторска поддршка на ULCA обезбедува развојот на наставниците да не биде само низа циклични чекори, туку континуирана нагорна спирала на самоводство и формирање професионален идентитет.

9. Менторски дијалог и практики на рефлексивност

Менторскиот дијалог претставува централен механизам преку кој се активира учењето во рамките на менторската поддршка на ULCA. Тој ги операционализира принципите на учење преку искуство така што го трансформира наставното искуство во структурирана рефлексивност, создавање значење и професионален развој.

За разлика од традиционалните пристапи, каде што дијалогот често служи како алатка за оценување и доставување повратни информации, пристапот Learn & Lead Innovation го рedefинира менторскиот дијалог како развоен процес. Целта на дијалогот не е да ја оценува изведбата, туку да поддржи свесност, рефлексивност и сопственост врз учењето.

Ефективниот менторски дијалог е структуриран, неосудувачки и втемелен во доверба. Тој создава безбедна средина во која наставниците можат отворено да го истражуваат своето искуство, да го артикулираат своето размислување и да развијат подлабок увид во практиката. Ова е усогласено со пошироката рамка ULCA и LLI, каде што учењето се разбира како рефлексивен и внатрешно воден процес.

9.1 Традиционален наспроти Learn & Lead менторски дијалог

Разликата меѓу традиционалниот и Learn & Lead менторски дијалог може да се разбере како премин од оценување кон развој.

Табела 3: Еволуција на менторскиот разговор

Област на фокус	Традиционален дијалог (ориентиран кон оценување)	Learn & Lead менторски дијалог (ориентиран кон развој)
Цел	Да се оцени изведбата	Да се поддржат рефлексивност и развојот
Улога на наставникот	Испитаник	Рефлексивен практичар
Улога на менторот	Оценувач	Фасилитатор на учењето
Фокус	Наставна изведба	Процес на учење
Прашања	Затворени, оценувачки	Отворени, рефлексивни
Повратна информација	Директивна („Треба да...“)	Истражувачка („Што би можеле да пробате...?“)
Грешки	Се гледаат како неуспех	Се гледаат како можности за учење
Исход	Пресуда, извештај	Увид, дејствување, развој

Оваа трансформација ги одразува клучните принципи на пристапот Learn & Lead Innovation, каде што учењето се конструира преку дијалог и рефлексивност, наместо да се наметнува преку оценување.

9.2 Структура на рефлексивниот дијалог

Менторскиот дијалог во рамките на ULCA е структуриран околу различни нивоа на прашања што соодветствуваат на менторскиот циклус на учење преку искуство.

Описно ниво (Искуство)

Дијалогот започнува со реконструкција на искуството:

- Што се случи за време на часот?
- Што забележавте?

Аналитичко ниво (Разбирање)

Фокусот се поместува кон интерпретација и значење:

- Зошто мислите дека ова се случи?
- Кои обрасци ги забележувате?

Трансформативно ниво (Примена)

Дијалогот се движи кон дејствување и развој:

- Што би сакале да промените следниот пат?
- Каков експеримент би сакале да пробате?

Оваа прогресија обезбедува рефлексивност да се развива од опис кон увид и на крај кон трансформација.

9.3 Пример за менторски дијалог во практика

Разликата меѓу традиционалното и Learn & Lead менторството може да се илустрира преку типична ситуација во училиштето.

Табела 4: Ниска ангажираност на учениците

Традиционален пристап	Learn & Lead менторски пристап
Учениците не беа доволно ангажирани. Зошто?	Што забележавте во однос на ангажираноста на учениците?
Треба да користите повеќе интерактивни методи.	Кога учениците беа најмногу ангажирани?

Не управувајте ефикасно со часот.	Што мислите дека влијаеше врз нивната ангажираност?
Пробајте групна работа следниот пат.	Што би сакале да пробате поинаку следниот пат?

Овој пример ја илустрира промената од директивна повратна информација кон рефлексивно истражување, каде што наставникот активно гради разбирање и идентификува лично значаен пат за подобрување.

9.3.1 Работа со рефлексивен отпор

За ефективно спроведување на дијалогот прикажан погоре, методологијата мора да ја земе предвид реалноста дека не сите практичари веднаш ќе го поседуваат речникот, рефлексивниот капацитет или психолошката сигурност што се потребни. Иако дијалогот погоре илустрира идеално сценарио, овој модел мора да го земе предвид фактот дека не сите практичари веднаш ќе го поседуваат речникот, рефлексивниот капацитет или психолошката сигурност потребни за отворена анализа на своите наставни предизвици. Менторите мора да бидат опремени со конкретни стратегии за поддршка. Ако наставникот одговори со „не знам“ или покаже отпор кон длабока саморефлексија, менторот треба да користи техники на степенувано поставување прашања и поддржувачки интервенции дизајнирани постепено да го градат рефлексивниот капацитет на наставникот од основа, обезбедувајќи процесот да остане инклузивен за практичари на сите нивоа на подготвеност.

9.4 Интеграција на Принципите 9 + 0-0 во дијалогот

Менторскиот дијалог може дополнително да се продлабочи преку интеграција на Принципите 9 + 0-0, кои обезбедуваат структурирана рамка за рефлексивно размислување и личен развој.

Овие принципи можат да се користат како водечки поттикнувања во дијалогот:

Табела 5: Рефлексивни прашања засновани на Принципите 9 + 0-0

Принцип	Пример за рефлексивно прашање
Предизвик	Кој е вистинскиот предизвик за вас во оваа ситуација?
Визија	Како би изгледал успехот за вас?
Пречки	Што ви стои на патот?
Поддршка	Кој би можел да ве поддржи?
Цел (зошто)	Зошто ова е важно за вас?
Учење	Што учите од ова искуство?
0-0 (благодарност)	Што можете да цените кај себе во овој процес?

Преку оваа интеграција, менторскиот дијалог се движи надвор од техничката рефлексија и ги адресира подлабоките димензии на наставата, вклучувајќи уверувања, мотивација, емоции и професионален идентитет.

9.5 Улогата на менторот

Во оваа соработничка рамка, менторот служи како професионално огледало за размислување. Наместо да го насочува процесот, менторот:

- ко-фасилитира структура на дијалогот,
- се вклучува во заемно рефлексивно истражување,
- соработува со наставникот во процесот на создавање значење,
- заемно охрабрува академско експериментирање и развој.

Важно е што менторот не обезбедува готови решенија, туку ги создава условите во кои наставникот може да открие лични увиди. Ова ја зајакнува промената од надворешна контрола кон внатрешна сопственост врз учењето.

9.6 Рефлексивно пишување и континуитет

Рефлексивното пишување го надополнува менторскиот дијалог и го зајакнува неговото влијание. Алатки како дневници за учење и портфолија им овозможуваат на наставниците да:

- документираат рефлексии,
- го следат развојот со текот на времето,
- повторно ги разгледуваат увидите и го оценуваат напредокот.

Овој континуитет обезбедува рефлексивната да стане тековен процес, а не еднократна активност.

Заклучок

Менторскиот дијалог во рамките на менторската поддршка на ULCA не е само механизам за повратни информации, туку структуриран процес на учење. Тој ги поврзува искуството, рефлексивната и дејствувањето, овозможувајќи им на наставниците да развијат подлабока свесност, да преземат сопственост врз своето учење и континуирано да ја подобруваат практиката.

Преку интеграција на пристапот Learn & Lead Innovation и Принципите 9 + 0-0, менторскиот дијалог станува моќна алатка и за професионален и за личен развој.

10. Прилози и шаблони

Прилогот вклучува збир на практични алатки што ја поддржуваат имплементацијата, вклучувајќи листи за набљудување, шаблони за рефлексija, акциски планови и примери на менторска практика. Овие ресурси обезбедуваат методологијата да може доследно и ефективно да се применува во различни образовни контексти.