

## A 2.1. Radni list - Tipologija školske kulture

Škola: \_\_\_\_\_

Pročitajte opis za svaki red. Rasporedite 10 bodova u svakom redu tako što ćete najveći broj bodova dati izjavi sa kojom se najviše slažete, a najmanji broj bodova ili ništa bodova sa izjavama sa kojima se ne slažete. Npr. ako je prema Vašoj ocjeni jedna tvrdnja 100% tačna, tada samo toj tvrdnji dodijelite 10 bodova, ili jednoj tvrdnji dodijelite 5 bodova a preostalih 5 rasporedite na ostale tvrdnje prema njihovoj važnosti.

<b>1. Uspjeh učenika</b>	Većina nastavnika vjeruje da kada učenici ne ostvaruju zadovoljavajući uspjeh, da je to krivica učenika.	Nastavnici obično ne raspravljaju o problemima koji su vezani za uspjeh učenika.	Većina diskusija među nastavnicima koje se tiču uspjeha učenika su ograničene na aktivne, nastavničke klike ili bliske prijatelje u kolektivu.	Nastavnicima se daje vrijeme tokom kojeg diskutiraju o uspjehu učenika. Od njih se očekuje da to vrijeme iskoriste za isključivo tu svrhu.	Nastavnicima se daje vrijeme tokom kojeg diskutiraju o uspjehu učenika, ali većina tog vremena biva iskorištena za davanje savjeta i razmjenu "trikova" u nastavi.	Nastavnicima se daje vrijeme tokom kojeg diskutiraju o uspjehu učenika i za to vrijeme kritički analiziraju prakse svih nastavnika.
<b>2. Kolegijalnost</b>	Većina nastavnika ne mari za dobre prakse drugih nastavnika.	Većina nastavnika nije svjesna šta drugi nastavnici rade na svojim časovima	Većina nastavnika je svjesna nastavničkih praksi samo onih nastavnika sa kojima su prijatelji.	Direktor/ica škole očekuje od nastavnika da znaju šta njihove kolege rade na svojim časovima.	S vremena na vrijeme, nastavnici posmatraju i diskutiraju o tome šta drugi nastavnici iz škole rade na časovima.	Nastavnici su uvijek željni prilika da posmatraju i diskutiraju o tome šta drugi nastavnici u školi rade na svojim časovima.
<b>3. Zajedničke vrijednosti</b>	Vrijednosti koje većina nastavnika njeguje su kontradiktorne potrebama učenika.	Postoji malo konsenzusa među nastavnicima o vrijednostima škole.	Postoje manje grupe nastavnika koji dijele iste vrijednosti.	Direktor/ica je pripremio/la listu školskih vrijednosti i distribuirao/la svim nastavnicima.	Kada su u pitanju vrijednosti škole, postoji konsenzus među nastavnicima.	Postoji posvećenost i snažan konsenzus među nastavnicima o tome šta su školske vrijednosti.
<b>4. Donošenje odluka</b>	Odluke se veoma lako donose jer većini nastavnika nije stalo da učestvuju u donošenju odluka.	Nastavnici obično nisu zainteresirani participirati u donošenju odluka koje se tiču učenika.	Postoje manje grupe nastavnika koje pokušavaju da kontroliraju odluke koje se tiču učenika.	Direktor/ica očekuje od nastavnika da participiraju u procesu donošenja odluka koje se tiču učenika.	Nastavnici povremeno pokazuju interes za učešće u donošenju odluka koji se tiču učenika.	Podrazumijeva se da nastavnici participiraju u donošenju odluka koje se tiču učenika.
<b>5. Preuzimanje rizika</b>	Većina nastavnika nastoji da zaštiti svoju nastavu od "inovacija".	Većina nastavnika ne eksperimentira sa novim idejama.	Inovacije u nastavi su obično iniciraju nastavnici u okviru jednog razreda ili aktiva.	Direktor/ica zahtijeva od nastavnika da implementiraju inovacije u nastavi.	Nastavnicima se sviđa povremeno eksperimentirati sa novim idejama.	Nastavnici kontinuirano tragaju za inovativnim metodama u nastavi.
<b>6. Povjerenje</b>	Nastavnici pričaju jedni drugima iza leđa.	Povjerenje među nastavnicima nije nešto što se smatra potrebnim u ovoj školi.	Postoje nastavnici koji vjeruju samo određenim kolegicama i kolegama.	Nastavnici se izlažu situacijama koje zahtijevaju da vjeruju jedni drugima.	Povjerenje među nastavnicima se podrazumijeva.	Postoji snažna međuovisnost među nastavnicima u ovoj školi.
<b>7. Otvorenost</b>	Nastavnici koji su posvećeni učenicima i učenju su često na udaru kritika drugih nastavnika.	Kada je u pitanju nastava, nastavnici obično nisu zainteresirani za sugestije svojih kolegica i kolega.	Kada je u pitanju nastava, nastavnici obično čuvaju svoje mišljenje i savjete za uzak krug nastavnika sa kojima su bliski.	Tokom sastanaka, od nastavnika se očekuje da učestvuju u diskusijama o efektivnoj nastavi.	Nastavnici su povremeno otvoreni za davanje ili primanje savjeta koji se tiču nastave.	Nastavnici su veoma zainteresirani za mišljenja kolegica i kolega.
<b>8. Odnosi sa roditeljima</b>	Većina nastavnika izbjegava roditelje, kada god je to moguće.	Kada je u pitanju nastavni proces, nastavnici najčešće ne žele povratnu informaciju od roditelja.	Postoje klike nastavnika koje roditelji percipiraju kao "boljim nastavnicima od drugih".	Direktor/ica zahtijeva od nastavnika da budu u redovnom kontaktu sa roditeljima.	Većina nastavnika podržava roditelje koji se žele više uključiti u nastavne prakse.	Nastavnici zahtijevaju da roditelji budu uključeni u nastavne prakse.
<b>9. Leadership</b>	Direktor/ica se doživljava kao smetnja rastu i napretku škole.	Direktor/ica nije toliko vidljiv/a u školi i drži se po strani.	Direktor/ica često posjećuje i/ili hvali jedne te iste nastavnike.	Direktor/ica redovno nadgleda sastanke čija je svrha poboljšati saradnju među nastavnicima.	Direktor/ica podržava nastavnike da jedni drugima daju savjete, bez suvišnog kritikovanja.	Direktor/ica otvoreno daje do znanja kada postoje slučajevi loših nastavnih praksi i podstiče nastavnike da čine isto.
<b>10. Komunikacija</b>	Školske politike umanjuju sposobnost nastavnika da diskutiraju o uspjehu učenika.	Komunikacija među nastavnicima se ne smatra važnom u ovoj školi.	Veoma je teško ostvariti produktivan dijalog sa određenim grupama nastavnika.	Komunikacija u školi je determinirana hijerarhijom u školi.	Topli i ugodni razgovori među nastavnicima prevladavaju u ovoj školi.	Svaki nastavnik može razgovarati sa svakim nastavnikom o svojim nastavnim praksama.
<b>11. Socijalizacija</b>	U vrlo kratkom vremenu, novi nastavnici su neformalno indoktrinirani od strane toksičnih nastavnika.	Veoma brzo, nastavnici u ovoj školi nauče kako je "svako za sebe".	Novi nastavnici se obično neformalno "označavaju" a zatim se priključuju određenim nastavničkim klikama.	Postoje sastanci za nove nastavnike kojima oni moraju prisustvovati.	Novi nastavnici se ohrabruju da dijele svoja iskustva sa ostalim nastavnicima u školi.	Podrazumijeva se da svi nastavnici imaju odgovornost pomoći novim kolegicama i kolegama da se prilagode.
<b>12. Historija škole</b>	Nastavnici veoma brzo šire negativne priče o školi.	Obično se smatra profesionalnom slabošću kada nastavnici traže pomoć od drugih nastavnika.	Nastavnici u nekim razredima, aktivima ili timovima smatraju svoj uspjeh vlastitim uspjehom, a ne uspjehom cijele škole.	Direktor/ica je uspostavio/la snažnu kontrolu nad većinom onoga što se događa u školi.	Ova škola je poznata po slavljenju svega.	U ovoj školi je svima jasno da je napredovanje škole kontinuirani kolektivni napor.
<b>UKUPNO</b>	<b>Kolona A:</b>	<b>Kolona B:</b>	<b>Kolona C:</b>	<b>Kolona D:</b>	<b>Kolona E:</b>	<b>Kolona F:</b>