

Prispevki strok za svetovalno delo v praksi

Stabilna poklicna identiteta svetovalnih delavcev v času sprememb

PETRA JAVRH, Andragoški center Slovenije
petra.javrh@acs.si

● **Povzetek:** Prispevek obravnava nekatera ključna izhodišča razvoja poklicne identitete in vpliv konkretnih delovnih okoliščin nanjo. Osredotoča se na prikaz rezultatov najnovejše analize razvitosti poklicne identitete slovenskih svetovalnih delavcev v vrtcih in šolah, dotakne pa se tudi vprašanja: koliko je sploh mogoče oblikovati stabilno poklicno identiteto v sedanjem trenutku. V sklepu opozarja na potrebo po tem, da ustrezna poklicna združenja odločneje posežejo v nadaljnji razvoj, saj trenutno slabšanje razmer šibi zavezanost profesionalni odličnosti.

Ključne besede: poklicna identiteta, profesionalna odličnost, delovne okoliščine, razvoj kariere

Stable Professional Identity of School Counsellors in Times of Change

● **Abstract:** The paper deals with some of the key starting points in the development of professional identity and the influence of the concrete circumstances of work. It focuses on displaying the results of the latest analysis of the development of professional identity among Slovenian school counsellors in kindergartens and schools, although it also touches on the question of the possibilities of creating a stable professional identity at the present moment. In the conclusion, it calls attention to the need for relevant professional

associations to intervene more decisively into further developments, since the current deteriorating situation is weakening commitment to professional excellence.

Keywords: professional identity, professional excellence, circumstances of work, career development

Uvod

Veliko je govora o prelomih, še več o potrebi po izboljšanju ali spremembah v izobraževalnem sistemu. Izboljšanje kakovosti izobraževanja predpostavlja učitelje, ravnatelje in druge strokovne delavce, ki so zmožni to kakovost doseči in ohranjati pri svojem vsakodnevnom delu. Ta zahteva še posebej velja za svetovalne delavce v šolstvu, ki naj bi bili ena od ključnih strokovnih opor za kakovostne spremembe v šolstvu. Doseganje teh ciljev je precej povezano z osebnim angažiranjem svetovalnega delavca pri delu, njegovimi stališči in doživljanjem osebnega poslanstva v tem poklicu, ter pridobljenimi zmožnostmi, ki mu danes omogočajo ustrezno ravnanje in odzivanje. Našteto predstavlja pomembne elemente poklicne identitete svetovalnega delavca, ki ji v tem prispevku namenimo osrednjo pozornost. Po pregledu nekaterih ključnih izhodišč se bomo osredotočili na rezultate najnovejše analize razvitosti poklicne identitete slovenskih svetovalnih delavcev v vrtcih in šolah, seveda pa se bomo dotaknili vprašanja: koliko je sploh mogoče oblikovati stabilno poklicno identiteto v sedanjem trenutku.

Svetovalni delavci v kontekstu sprememb

Že preprosta analiza števila zaposlenih svetovalnih delavcev v šolstvu pokaže, da se je v zadnji desetih letih število »čistih« svetovalnih delavcev na nacionalni

Že preprosta analiza števila zaposlenih svetovalnih delavcev v šolstvu pokaže, da se je v zadnji desetih letih število »čistih« svetovalnih delavcev na nacionalni ravni zmanjšalo.

ravni zmanjšalo¹. Tu so tudi druge očitne spremembe. Nove tehnologije s svojimi tehnološko bogatimi okolji

(Walker, 2011) vplivajo na ustaljene načine razmišljanja. Omogočajo in celo ustvarjajo nove percepcije, nove poti in tokove informacij (prim. Sigman, 2012; Livingstone, 2012; Mayer in Moreno 2005). Najbolj se kažejo

v socialnih navadah in v kakovosti zdravja mladih generacij (prim. Sigman, 2010), kar vse bolj zaznamuje tudi vsakodnevno delo svetovalnih delavcev v šolstvu.

Pred očmi svetovalnih delavcev pa se ne spreminjajo samo učne in življenjske navade otrok in mladine (Štraus et al, 2013), prav podobno se dogaja tudi njim samim. Danes je delo svetovalnega delavca celo preveč raznoliko, strokovno so njegove naloge vse bolj razpršene. Razvojno-preventivno delo se umika kurativnemu in administrativno-upravnemu delu zaradi večanja števila predpisanih nalog (vodenje otrok s posebnimi potrebami in nadarjenih) in obveznega vodenja različne šolske dokumentacije ter vedno večje strokovne kompleksnosti zaradi vedno večjih razlik med otroki. K tem spremembam moramo prišteti še ključna etično-filozofska vprašanja, s katerimi se mora srečati in v zvezi z njimi oblikovati svoja stališča, na primer: kolikšna je njegova strokovna odgovornost odzvati se na raznovrstne družbene spremembe, kako se lotiti vprašanja globalnosti, in ne nazadnje kakšna so njegova osebna stališča in kakšna stališča šole in širšega strokovnega okolja do nenehnega razvijanja profesionalne odličnosti.

Profesionalno odličnost² lahko opišemo kot lastnost, značilnost odličnega, vendar ni zgolj sinonim za kakovost. Odličnost je presežek, zavezanost in potrditev v izjemnosti in kakovosti hkrati. Podobno poudarja Rossiter, ko razlaga, da prizadevanje za odličnost ne vključuje le napredka na ožjem strokovnem področju, ampak tudi na drugih področjih, na primer v komunikaciji, medosebnih odnosih, etiki in podobno (prim. Rossiter 2008). Zakaj odličnost? Prej naštetih izzivi so lahko potencial razvoja, nova kakovost izobraževalnega sistema, vendar zahtevajo nič manj kot odličnost ključnih akterjev.

1 Po podatkih SURS je bilo v letu 2011 v OŠ zaposlenih 940, v OŠPP 112, v SŠ pa 212 svetovalnih delavcev (za dijaške domove ni podatka), v vrtcih jih je bilo v letu 2012 zaposlenih 141.

2 Poklicni razvoj kot celovit proces rasti povezuje osebno, socialno in poklicno raven. Ta proces ni izoliran, omejen na posameznika, bogatiti ga morajo sodelovanje in kooperativno učenje v strokovni skupnosti (znotraj poklica), pomoč in sodelovanje s sodelavci, pa tudi spoštovanje lastnega dela in njegova ustrežna predstavitev (Javrh in Kalin, 2010). Profesionalni razvoj zajema bolj specifične aktivnosti, s katerimi posamezniki razvijajo profesionalne spretnosti, znanja, strokovnost in druge profesionalne lastnosti. To so v najširšem smislu vse izobraževanje in usposabljanje za posamezno profesijo, ob vsem tem pa še neposredna praksa, ki jo je posameznik ustrezno reflektiral.

Spremembe niso zgolj negativne ali skrb vzbujajoče, vse več je potrditiv, da omogočajo tudi doslej nezna- ne izzive, pospešeno, učinkovitejše in tudi dostopnejše učenje (prim. Schroeder, 2001) ter spreminjanje šolskih rutin. Prav ti izzivi, novosti in pozitivnejši učinki na učenje so po našem prepričanju tisti, ki v izobraževanje in s tem položaj svetovalnega delavca prinašajo velik razvojni naboj. Strokovni delavci, še posebej svetovalni delavci v šolstvu, jih morajo poznati, premisliti, pregledati in preizkusiti. To je potrebno predvsem zato, da bi našli pravo ravnotežje med uveljavljenimi poklicnimi veščinami in novostmi, ki jih je treba uvesti v svoje vsakodnevno delo, ko želijo doseči odličnost za današnji čas.

Novejše raziskave so pokazale, da je pogoj za doseganje ustrezne kakovosti izobraževalnega sistema visoka stopnja poklicnega razvoja strokovnih kadrov. Najnovejši raziskovalni podatki pa močno poudarjajo pomembnost poklicno ustrezno opremljenih izobraževalcev in drugih strokovnjakov tudi v neformalnem izobraževanju (Manninen et al. 2014). Prav svetovalni delavec je prvi, ki lahko zaradi svoje osebnosti, profesionalnosti in razgledanosti udeležencu odpira možnosti, da se v stiku z izobraževalnim sistemom doživi kot vrednega, pomembnega in uspešnega.

V nadaljevanju smo izhajali iz hipoteze, da je stabilna poklicna identiteta svetovalnega delavca povezana s profesionalno odličnostjo in tudi da njegovo kakovostnejše izobraževanje zagotavlja kakovostnejši profesionalni in poklicni razvoj. Začetno izobraževanje, stalno strokovno izpopolnjevanje in druge oblike usposabljanja svetovalnih delavcev vidimo kot tiste, ki morajo strateško slediti modernim smernicam in se poglobljeno posvetiti procesom poklicne socializacije v okviru novih teoretskih spoznanj. Sami svetovalni delavci pa so tisti, ki morajo skrbno paziti na stanje svoje profesionalne odličnosti.

Je mogoče pričakovati enotno poklicno identiteto svetovalnih delavcev

Zanimiv izziv je razmišljanje o tem, kdo so svetovalni delavci in ali bi lahko identificirali njihovo skupno oziroma enotno identiteto, saj ta poklicna skupina sprejema vrsto različnih strokovnih profilov, od psihologov, pedagogov, socialnih delavcev in drugih strokovnjakov (glej v nadaljevanju). V Slovarju slovenskega knjižnega jezika zaman iščemo geslo svetovalni delavec, kar kaže na to, da gre za konstrukt, ki se je oblikoval iz pragmatičnih razlogov, sam izraz pa je že trdno usidran v vsakdanjem jeziku.

Konfliktnost in dvoumnost vlog se pojavi, ko profesionallec naleti na konfliktna pričakovanja. Nevarnost, da bo prišlo do konflikta med profesionalnimi vlogami, pa je večja tedaj, kadar prihaja do razhajanja med ideali o odličnem svetovalnem delavcu (prim. Wood in McCarty 2002). Podatki iz raziskave med svetovalnimi

Sami svetovalni delavci so tisti, ki morajo skrbno paziti na stanje svoje profesionalne odličnosti.

delavci v šolstvu 2014 (več o raziskavi v nadaljevanju) pokažejo, da je občutenje pripadnosti poklicni skupini svetovalni delavec nesporno, saj ga potrdi več kot 2/3 vprašanih (od teh jih približno polovica občuti celo visoko pripadnost tej poklicni skupini).

Pripadnost poklicni skupini svetovalni delavec v šolstvu	odstotok
nizka 1	0
2	4,9
3	27
4	40,1
visoka 5	35,2



Prikaz 1: Kako svetovalni delavci sami ocenijo pripadnost poklicni skupini

Poklicno identiteto sooblikuje več dejavnikov. Pomembno je, kje na lestvici zaželenih del je določena poklicna skupina, kar seveda vpliva tako na višino plače kot cenjenost strokovnjaka v družbi. Pomembni so seveda tudi motivi, ki so posameznika usmerili na to področje dela, pa tudi kakovost dodiplomskega izobraževanja, ki je strokovnjaka začelo formirati. Pomembno je, ali že izobraževalni sistem poudarja in podpira razvoj kariere v tej smeri in kakšen predznak mu daje, javno mnenje o določenem poklicu pa se dokaj natančno kaže v ekonomskem položaju pripadnikov tega poklica. Odločilno pa je, ali posameznik sam dovolj ceni svoje mesto in poslanstvo, ki ga kot del določene poklicne skupine opravlja. Poklicna podoba se bo vsekakor sooblikovala pod pritiskom posameznikovega osebnega razvoja ter razvoja družinskega cikla (po

Scheinu 1978), pa tudi pod vplivom pretekle življenjske zgodovine. Prav to pa je zelo odvisno od okoliščin, v katerih deluje, od njegove prakse in številnih vsakodnevnih okoliščin, ki mu omogočajo ali onemogočajo razviti ustrezno poklicno identiteto.

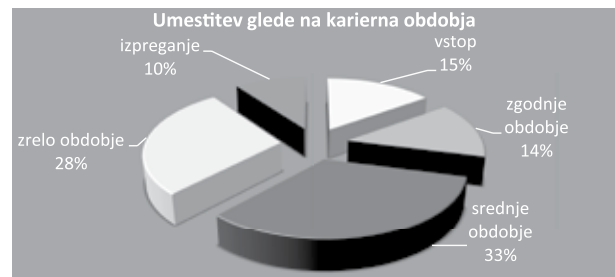
Z mislijo na te zakonitosti se v novi luči kaže problematičnost pri tistih svetovalnih delavcih, ki morajo zasilno premoščati primanjkljaje različnih strokovnih profilov v izobraževalnih ustanovah. To pa odpira novo resno vprašanje: ali se v takih okoliščinah lahko oblikuje trdna, pozitivna poklicna podoba, za katero je z vidika posameznika - kot je menil že Konrad - pomembno tudi, ali je »izbrana kariera cenjena« (prim. Konrad, 1996). S tem vprašanjem na področju izobraževanja so se v zadnjih letih več ukvarjali tudi slovenski raziskovalci (prim. Muršak, Javrh, Kalin, 2011 in 2014). Med ključnimi spoznanji sta gotovo, da na oblikovanje poklicne identitete močno vpliva referenčna skupina, v okviru katere posameznik dela, in da sodobna poklicna identiteta ne pomeni več nujne zvestobe posameznemu poklicu.

Analiza stališč svetovalnih delavcev v šolstvu

V nadaljevanju na kratko predstavljamo nekaj zanimivih empiričnih podatkov o dejanskem stanju med svetovalnimi delavci v vrtcih in šolah. Terensko raziskavo³ smo izvajali v sodelovanju z Zavodom za šolstvo. Namen te raziskave je bil identificirati razvitost poklicne identitete slovenskih svetovalnih delavcev v vrtcih in šolah. V središču znanja je bilo več dejavnikov, ki določajo trdnost poklicne identitete, na drugi strani pa tudi karierni razvoj. K sodelovanju so bili prek individualnih elektronskih naslovov povabljeni vsi svetovalni delavci v šolstvu in zajet naključni vzorec. V elektronski anketi je sodelovalo 152 svetovalnih delavcev (vzorec je obsegal približno 10 odstotkov vseh, ki delajo v šolstvu), od tega je bilo 97 odstotkov žensk. Starostna struktura je pokazala, da je sodelovalo več mlajših svetovalnih delavcev od 45 let (53,5 odstotka).

Med sodelujočimi je bilo, glede na delovne izkušnje, največ tistih z od 7- do 18-letnimi izkušnjami, ki spadajo v t. i. srednje obdobje razvoja kariere (33 odstotkov) in zrelo obdobje kariere (28 odstotkov), precej manj pa začetnikov (15 odstotkov), tistih iz zgodnjega obdobja (14 odstotkov) ali iz obdobja zaključevanja kariere, t. i. izpreganja (10 odstotkov)⁴, kar je povsem ustrezna distribucija.

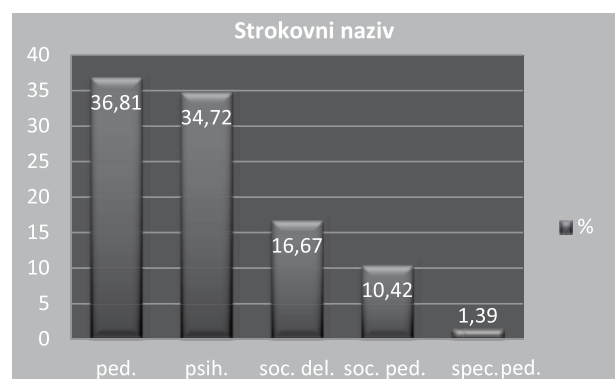
Umestitev sodelujočih glede na karierna obdobja	odstotkov
vstop	14,58
zgodnje obdobje	13,89
srednje obdobje	33,33
zrelo obdobje	28,47
izpreganje	9,72



Prikaz 2: Umestitev v karierna obdobja glede na leta delovnih izkušenj

Velika večina sodelujočih je bila zaposlena v osnovnih šolah (68 odstotkov), manjši delež v vrtcih in srednjih šolah (skupaj 31 odstotkov), le peščica pa v dijaških domovih. Zelo zanimiv podatek sta stopnja in strokovni naziv, saj kažeta na dejansko pestrost profilov. Od sodelujočih je imelo 15 odstotkov celo VIII. stopnjo izobrazbe, večina predpisano VII. stopnjo. Glede na strokovni naziv, tistih, ki delajo kot svetovalni delavci v šolstvu, pa sta se pokazala dva prevladujoča profila: pedagog in psiholog.

Strokovni naziv	odstotkov
pedagog	36,81
soc. delavec	16,67
soc. pedagog	10,42
psiholog	34,72
spec. pedagog	1,39



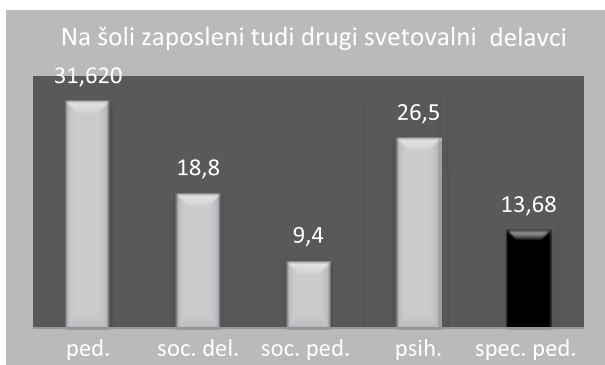
Prikaz 3: Vzorec glede na strokovni naziv sodelujočih

³ Terenska raziskava je spomladi 2014 potekala na Zavodu Republike Slovenije za šolstvo, v okviru področne skupine za svetovalno delo v vrtcih, šolah in domovih in ob sodelovanju avtorice tega prispevka. Izvajali so analizo razvitosti poklicne identitete slovenskih svetovalnih delavcev v vrtcih in šolah, ki je bila prvič predstavljena na letnem posvetu.

⁴ Razdelitev v karierna obdobja je povzeta po S-modelu (Javrh 2007).

Sodelujoči v raziskavi so bili večinsko zaposleni v osnovnih šolah (68 odstotkov), manj v vrtcih (15 odstotkov) in srednjih šolah (17 odstotkov). Zanimiv je tudi podatek, da je 57 odstotkov vseh odgovorilo, da so v njihovi ustanovi poleg njih zaposleni še drugi svetovalni delavci. V teh strokovnih timih je več različnih profilov, največ pa seveda pedagogov in psihologov, sledijo socialni delavci, specialni pedagogi in socialni pedagogi. Kaže, da ima več kot polovica svetovalnih delavcev možnost tesnega timskega sodelovanja s strokovnimi kolegi, kar je eden od pomembnih pogojev za krepitve poklicne identitete.

Na šoli zaposleni še drugi svetovalni delavci	odstotkov
pedagog	31,62
soc. delavec	18,8
soc. pedagog	9,4
psiholog	26,5
spec. pedagog	13,68



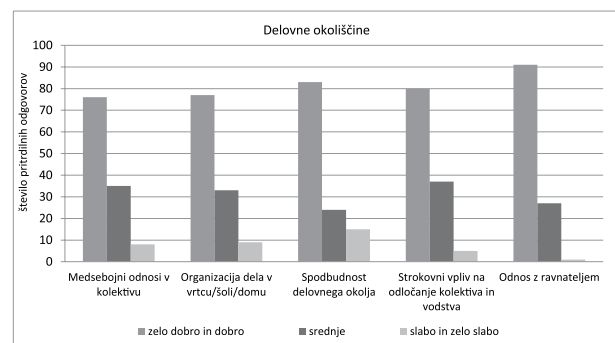
Prikaz 4: Kateri profili strokovnjakov so poleg sodelujočih v raziskavi še zaposleni kot svetovalni delavci na njihovi šoli

V kakšnih razmerah dejansko delajo oziroma kakšne so njihove delovne okoliščine, so pokazale primerjave med različnimi pomembni dejavniki, in sicer: kakovost medsebojnih odnosov v kolektivu, organizacija dela, spodbudnost delovnega okolja, stopnja osebnega strokovnega vpliva na odločanje ter kakovosten odnos z ravnateljem.

Svetovalni delavci sami ugotavljajo, da so njihove delovne okoliščine pretežno dobre oziroma celo zelo dobre. Najboljši so odnosi z ravnateljem, manj pa imajo strokovnega vpliva na odločanje kolektiva. Nekatere ovirajo nespodbudnost delovnega okolja, slabi medsebojni odnosi in neustrezna organizacija dela v ustanovi. Na vprašanje, ali so s svojim trenutnim delom nasploh zadovoljni, jih je 60,5 odstotka odgovorilo pritrdilno, 35 odstotkov jih je delno zadovoljnih. Nekateri od teh opozarjajo na »premalo strokovne podpore vodstva«, »preobremenjenost«, »čedalje več administracije«: »Včasih mi ravnateljica dodeljuje delovne naloge, ki zmanjšujejo pomen mojega strokovnega dela. Svetovalna

služba, kot je zamišljena, da sodeluje na različnih ravneh (učenci, učitelji, starši, vodstvo, preventivab...), na naši šoli ni uveljavljena na tak način. V svojih razmišljanjih sem osamljena, ker sem tudi zadnja prišla in so stvari tekle na že utečen način, po moje na nekaterih področjih ne optimalno. Želela bi si tudi več posluha za izobraževanje. Odnos učiteljev do dela strokovnih delavcev, ki nismo učitelji, je pogosto podcenjujoč«. Peščica (4bodstotkov) jih je skrajno nezadovoljnih.

Okoliščine dela	Število pritrdilnih odgovorov		
	zelo dobro in dobro	srednje	slabo in zelo slabo
Medsebojni odnosi v kolektivu	76	35	8
Organizacija dela v vrtcu/šoli/domu	77	33	9
Spodbudnost delovnega okolja	83	24	15
Strokovni vpliv na odločanje kolektiva in vodstva	80	37	5
Odnos z ravnateljem	91	27	1



Prikaz 5: Ocena različnih delovnih okoliščin, v katerih delujejo svetovalni delavci

Glede na to, da je svetovalni delavec eden tistih poklicev, ki je pri svojem delu močneje izpostavljen izgorevanju, je raziskovalce tudi zanimalo, kako se varujejo pred izgorelostjo. Nekateri so razvili vrsto ukrepov, s katerimi preprečujejo ali pa lajšajo učinke izgorevanja. Navajali so tako supervizijo kot športne dejavnosti in pogovore, disciplinirano ločevanje med delom in domom, pa tudi na primer odklanjanje nalog, ki niso neposredno povezane s svetovalnim delom, individualne sprostitvene tehnike in drugo. Bolj skrb vzbujajoče je, da jih je 12 odstotkov zapisalo, da se težko ali pa sploh ne morejo zaščititi pred izgorevanjem. To pomeni, da znake tega negativnega procesa očitno opazijo, a so nemočni.

Omenjajo med drugim, da se to »že močno pozna pri zdravju«, »marsikaj nesem s sabo domov in doma o tem premlevam« ali pa celo o posledicah, ki se že kažejo na >

zdravju. Podrobnejša analiza pokaže, da je med temi največ pedagogov, medtem ko so psihologi in socialni delavci, kot kaže, bolj večji uravnavanja preventivnih tehnik. Kaže se, da je večina vseh, ki so poročali o težavah zaradi izgorevanja, sodila v srednje obdobje kariere, torej so imeli ti svetovalni delavci nekako od 7 do 18 let delovnih izkušenj (le nekaj jih je imelo še leto ali dve več delovnih izkušenj zunaj tega poklica).

Stabilna poklicna identiteta svetovalnih delavcev

Glede na gornje podatke, je upravičena skrb pri oblikovanju stabilne poklicne identitete pri tistih svetovalnih delavcih, ki nekako nemočno opazujejo svoje lastno izgorevanje. Skrb vzbujajoče je, da se ta nemoč kaže pri mlajših svetovalnih delavcih, kot je sicer pričakovano. Poklicno izgorevanje je namreč kazalnik kakovosti razvoja poklicne poti posameznika. Ta je, kot smo navajali v začetku, ključni dejavnik, ki omogoča razvoj stabilne identitete. S-model (Javrh 2011) je pokazal splošen vzorec, da strokovni delavci v izobraževanju poročajo o znakih izgorevanja sicer tudi že v srednjem obdobju kariere, a to so le posamezni znaki, pravo nemoč opazamo precej pozneje v fazi nemoči in izpreganja, torej po 20 letih dela ali še pozneje. Svetovalni delavci pa opisujejo drugačno sliko, polovica vseh, ki so omenjali nemoč, ima manj kot 18 let delovnih izkušenj v tem poklicu oziroma tudi sicer delovnih izkušenj. To nakazuje na resnost položaja nekaterih mlajših svetovalnih delavcev, čeprav večina delovne razmere vendarle ocen-

juje kot ustrezne. Podatki kažejo, da so se pritiski in delovne obremenitve v tem poklicu dejansko povečali. Pokažejo pa tudi, da pedagogom v primerjavi z psihologi primanjkuje ustreznih znanj za zaščito pred izgorevanjem ali pa so pod večjimi pritiski.

Sklep

Odgovor na zastavljeno vprašanje o stabilnosti poklicne identitete svetovalnih delavcev torej ni enostaven. Upoštevati je treba raznolikost profilov, ki vstopajo v to poklicno skupino, in tudi neke vrste dvom o tem, da je skupna poklicna identiteta svetovalnih delavcev v šolstvu sploh mogoča. Več kot dve tretjini jih potrjuje, da čuti dokaj visoko pripadnost tej poklicni skupini. Menijo, da imajo v tej vlogi nepogrešljivo mesto v življenju šol: »Ključna se mi zdi povezovalna vloga svetovalnega delavca, ki zahteva »širino« in čim bolj celosten pogled na vse problemske situacije v šoli (da razume vse vpletene), temeljiti pa mora na strokovnosti in kompetentnosti.« Večina jih svoje delovne razmere oceni dokaj pozitivno, nekateri mlajši pa poročajo o nemoči in večjih težavah zaradi poklicnega izgorevanja. Med njimi je bistveno več pedagogov kot drugih profilov. Če izhajamo iz predpostavke, da je stabilna poklicna identiteta povezana s profesionalno odličnostjo, je zdaj skrajni čas, da ustrezna poklicna združenja odločno posežejo v nadaljnji razvoj. Ne le neustrezno javno mnenje in birokratizacija dela, ampak tudi izgubljanje jasne profesionalne vloge, idealov in pomena strokovnega združevanja šibijo pripravljenost posameznikov, da bi se zavezali profesionalni odličnosti.

Literatura

- Javrh, P. (2007). Phase model of Slovenian teachers' career development. *Sodob. pedagog.*, dec. 2007, 58/5, str. 70-88.
- Javrh, P., Kalin, J. (2010). Connecting reality with the vision of educating teachers. V: POPOV, Nikolay (ur.). *Comparative education, teacher training, education policy, school leadership and social inclusion. Volume 8*. Sofia: Bureau for Educational Services, 2010, str. 103-108.
- Livingstone, S. et al. (ur.) (2012). *Towards a better internet for children: findings and recommendations from EU Kids Online to inform the CEO coalition*. EU Kids Online Network, The London School of Economics and Political Science, London, UK.
- Manninen, J., Thöne-Geyer, B., Fleige, M., Kil, M., Sgier, I., Mallows, D., Duncan, S., Diez, J., Javrh, P., Možina, E., Vrečer, N., Danihelková, D., Hary, C., Sava, S., Mihajlovic, D., Kecap, E., Zappaterra, P., Meriläinen, M., Kornilow, A., Schmidt, M., Katarina Popovic, John Vorhaus (2014). *Benefits of Lifelong Learning in Europe - Main results of the BeLL-project*. Bonn: DIE.
- Mayer, R. E., Moreno, R. (2005). *A Cognitive Theory of Multimedia Learning: Implication for Design Principles*. Santa Barbara: University of California (dostopno tudi na <http://www.unm.edu/~moreno/PDFS/chi.pdf>).
- Muršak, J., Javrh, P., Kalin, J. (2011). *Poklicni razvoj učiteljev*. Razprave FF. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Muršak, J., Javrh, P., Kalin, J. (2014). *Community and Teacher's Professional Development*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Rossiter, P. A. (2008). *Professional Excellence: Beyond Technical Competence*, Wiley-AICHe.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, MA., Addison-Wesley.
- Schroeder, R (ed.) (2001). *The social life of avatars*. Presence and Interaction in shared virtual environments. Springer-Verlag. London Limited
- Sigman, A. (2010). *The Impact Of Screen Media On Children: A Erovision For Parliament*, <http://www.ecswe.org/downloads/publications/QOC-V3/Chapter-4.pdf>. (4. 10. 2013)
- Sigman, A. (2012). *Time for a wiew on a screen time*. ADC Online First. Objavljeno od 8. oktobra 2012.
- Štraus, M., Šterman Ivančič, K. Štigel, K. (2013). *OECD PISA 2012. Program mednarodne primerjave dosežkov učencev, matematična pismenost, bralna pismenost, naravoslovna pismenost*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Walker, K. (2011). Social impacts of wireless communication. V: *The impact of technological change*. Sociology reference guide. Salem press:Pasadena, California, str.84-96.
- Wood, T., McCarty, C. (2002). Understanding and preventing teacher burnout. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED477726.pdf> (25. 1. 2014)