

Razvoj timskega dela v vrtcu Mladi rod

Olga Ambrožič, Maruša Buletinac, Vanda Jereb, Mojca Kregar,
Špela Ostrež in Renata Rus
Vrtec Mladi rod

Uvod

V Vrtcu Mladi rod, podobno kot v vseh vrtcih po Sloveniji, profesionalnemu razvoju delavcev že vsa leta posvečamo veliko pozornosti. Skrbimo za različne oblike izobraževanja, sodelujemo na strokovnih posvetih, se izobražujemo preko hospitacij, predstavitev dobre prakse sodelavcem, se združujemo v strokovnih aktivih in na vzgojiteljskih zborih. Izbor vsebin izobraževanj je odvisen od aktualnih strokovnih vprašanj. V zadnjem času smo preko izobraževanja za profesionalni razvoj v Šoli za ravnatelje uvajali tudi načine, s katerimi bi spodbujali profesionalni razvoj vsakega posameznika. Z uvajanjem listovnika in letnih pogovorov smo naredili korak naprej, rezultate pa bo pokazal čas.

Nastajanje skupin

Ob snovanju vsebin za razvoj vrtca kot celote smo spontano uvajali tudi različne nove oblike dela. Ena pomembnejših je prav gotovo nastajanje strokovnih skupin v vrtcu, ki se je začelo v šolskem letu 2006/07.

Takrat smo oblikovali skupino strokovnih delavk, ki je želela poglobiti in nadgraditi svoje znanje na področju sodelovanja s starši. Na Zavodu Republike Slovenije za šolstvo smo našo vsebino prijaviли kot inovacijski projekt.

Skupina je s svojim načinom dela razvila uspešen model reševanja težav in iskanja novih izzivov. Vsak sodelujoči je imel možnost delati na način, ki je bil zanj primeren in ki je bil v skladu s skupnimi cilji inovacijskega projekta. Pomembne so bile sprotne povratne informacije in refleksije članov skupine na izvedene aktivnosti. Preverjali smo dogovorjene naloge in iskali rešitve.

Postopno smo način in metode dela v skupini prenesli tudi na druga področja delovanja v vrtcu. Tako smo v šolskem letu 2007/08 oblikovali skupino strokovnih delavcev, ki je delovala na kurikularnem področju gibanje. Vrtec se je v tem šolskem letu s temo izboljšanje medosebnih odnosov vključil v projekt Mreže učech se vrtcev 1.

Za novozaposlene strokovne delavce na delovnem mestu pomočnika vzgojitelja smo oblikovali skupino, katere cilj je bil pomoč in reševanje težav, ki so se jim pojavile pri delu. Nadaljevali smo z delom skupine na področju sodelovanja s starši.

V šolskem letu 2008/09 smo oblikovali skupine za področje okoljske vzgoje, prometne vzgoje, državljske vzgoje, kulturne vzgoje, protipožarne varnosti, prehrane, nadaljevali pa smo z delom v skupinah, ki so se oblikovali že v preteklih letih.

V šolskem letu 2009/10 je delovalo že 10 skupin. Skupina za sodelovanje s starši je med šolskim letom svoje vsebine nadgradila s pripravo načrta nudenja celostne pomoči novozaposlenim sodelavcem. Vrtec ni bil več vključen v projekt Mreže učech se vrtcev, vendar smo nadaljevali z delom skupine za medosebne odnose. Oblikovali smo dve novi skupini za področji čutnih poti in računalniške podpore. Že leta pa v vrtcu deluje skupina Nismo vsi enaki, ki jo vodi specialna pedagoginja.

Vodji skupin sta bili v tem času večinoma svetovalna delavka in ravnateljica. Za-

radi velikega števila skupin in obsežnosti vsebin smo začeli razmišljati o tem, da bi strokovni delavci vrtca prevzemali vodenje skupin, kar smo v šolskem letu 2010/11 tudi realizirali. V šolskem letu 2010/11 so nastale nove skupine za področja: mentorstvo novim sodelavcem, promocija vrtca, vrtec v naravi, kulturni abonma.

Vodenje skupin

Vsaka skupina ima svojega vodjo, ki je strokovni delavec vrtca. Vodja posamezne skupine vodi skupino, ki načrtuje, izvaja in evalvira posamezne dejavnosti. Vodje skupin tvorijo svojo skupino, ki jo vodi svetovalna delavka. Skupina vodij na podlagi vizije in letnega delovnega načrta vrtca načrtuje in deluje tako, da je informiranost vseh strokovnih delavcev čim večja, da se v aktivnosti na nivoju vrtca vključuje čim več oddelkov. Namen srečanj je izmenjati informacije med vodji o delovanju določene skupine. Izobraževalne vsebine tima vodij so usmerjene predvsem v trening za učinkovitejše vodenje in spoznavanje dinamike delovanja timov.

Razvili smo model timskega delovanja v več manjših skupinah na različnih področjih kurikulumu. Namen takšnega načina dela je ne glede na vsebinska področja posameznih skupin usmerjen v razvoj vrtca s ciljem iskati ustvarjalne potenciale strokovnih delavcev. V time so se strokovni delavci prostovoljno vključili glede na interes postopoma v času treh let. To postaja model razvoja na nivoju institucije – vrtca, ki ga bomo v prihodnjih letih še nadgrajevali in razvijali.

Evalvacija dosedanjega dela

V januarju 2011 smo delavcem posredovali anketni vprašalnik, s katerim smo želeli preveriti delovanje timov.

Ugotavljamo:

- v vsaj eno skupino je aktivno vključenih 82 % strokovnih delavcev, sodelujejo pa le trije tehnični delavci; tehnični delavci se v program vrtca in prednostne naloge aktivno vključujejo, čeprav v skupinah redkeje delujejo;
- več kot polovica anketirancev meni, da delovanje timov vpliva na njihov profesionalni razvoj;
- večini članov timov je najpomembneje, da so na srečanjih in v delovanju skupine upoštevani, vodje timov poskrbijo, da vsak udeleženec lahko izrazi svoje mnenje;
- večina anketirancev je zadovoljnih, ker so v timih oblikovani jasni cilji;
- večina anketiranih meni, da sta v timih dobra skupinska dinamika in odprta komunikacija;
- nekateri anketiranci ocenjujejo, da vodje timov sledijo načrtanim ciljem, znajo povezovati vsebine v smiselno celoto, so na srečanjih sproščeni, znajo dobro motivirati člane;
- nekateri anketiranci ocenjujejo vodje timov kot manj samozavestne in s slabšo zmožnostjo motiviranja članov.

Delovanje timov smo analizirali tudi z vidika organizacije dela v vrtcu, razvoja komunikacije in vodenja strokovnega dela.

Organizacija timov je v tako velikem kolektivu zahtevna in brez odgovornosti vseh ne bi mogla delovati. Srečanja skupin so organizirana enkrat mesečno. Sku-

pina pripravi načrt dela za šolsko leto na podlagi usmeritev v mesecu septembru. Prenaša informacije s sestankov v enote, realizira načrtovane dejavnosti. Evalvira izvedene dejavnosti in se odloča o prihodnjem delovanju.

Vodje timov morajo poskrbeti za rezervacijo termina in prostora za srečanje. Odgovornost za informiranost prevzema vsak posameznik, informacije so dostopne (klasični zapisniki, zapisniki na intranetni strani, ustno posredovanje informacij).

Ugotavljamo:

- strokovno usklajevanje med vodji timov in vodstvom je bolj tekoče; vodje skupin usklajujejo svoja dognanja iz skupin z drugimi vodji in z vodstvom vrtca, ki ni le obveščeno, ampak aktivno sodeluje in je pokrovitelj vseh aktivnosti v vrtcu;
- odgovornost delavcev za kvalitetno sodelovanje v timu se je zelo povečala; izostanki in zamude so redki, dogovori redkokdaj ostanejo nerealizirani;
- prenašanje informacij in znanj med sodelavce se je občutno povečalo; timi se med seboj povezujejo;
- timi raziskujejo potrebe vrtca na njihovem področju.

Zaključek

Ni vprašanje ali timi da ali ne. V prihodnosti si bomo prizadevali za napredek v načinu njihovega delovanja. Ob sprotnih evalvacijah je potrebno zaznati, kdaj delo v posameznem timu nima več pravega zagona.

Timi niso nujno stalni, nekateri nastanejo na novo, nekateri se na podlagi porajajočih se sprememb, pobud in novih potreb preoblikujejo.