

## Motiviranje strokovnih delavcev za profesionalni razvoj

Martina Kenda in Suzana Torkar Panjtar  
*Osnovna šola Simona Kosa Podbrdo*

### Uvod

Zavedamo se, da je profesionalni razvoj glede na hitre spremembe v družbi nujen. Vsako izobraževanje da nov pogled na določeno temo in s tem razširja obzorja. V projektu smo bili prisiljeni razmišljati o svojem delu, kar včasih radi pozabimo. Zavedati se moramo, kaj delamo narobe in znati pohvaliti svoje dobre strani. Le na tak način bomo dobro nadgrajevali, slabo pa izboljševali ali odpravljali. Če se zavedamo, da se lastnosti dobrega učitelja ne nanašajo samo na strokovna spoznanja, temveč zajemajo tudi številne druge kompetence, potem se zavedamo tudi pomena formalnega in neformalnega stalnega izobraževanja v najširšem smislu.

### Motivacija za profesionalni razvoj

#### *Predstavitev šole*

Osnovna šola v Podbrdu je majhna šola s 74 učenci in 14 strokovnimi delavci. Manjše število zaposlenih zahteva veliko medsebojnega sodelovanja in timskega dela na vseh stopnjah učnega procesa na eni strani, na drugi pa vključenost vseh v projekte, ki se izvajajo na šoli. Zaradi stroškov in težav z nadomeščanjem odsotnih učiteljev se raznih izobraževanj ali usposabljanj udeležuje manjše število strokovnih delavcev, ki potem pridobljene informacije in znanje prenašajo v kolektiv na rednih mesečnih pedagoških konferencah ali tematskih delavnicah.

#### *Predstavitev projekta*

V projekt Šole za ravnatelje in Ministrstva za šolstvo in šport Sofinanciranje usposabljanja delavcev v VIZ 2008–2011 smo se poleg ravnateljice vključili trije učitelji, ki smo nova spoznanja poskusili sproti prenašati v kolektiv.

Projekt smo predstavili na pedagoški konferenci. Največ pozornosti smo namenili urejanju listovnika. Strokovnim delavcem smo pojasnili, kaj je listovnik in čemu služi. Bil naj bi namenjen spremljanju in načrtovanju profesionalnega razvoja. Učitelji so v tem najprej videli določeno dodatno obremenitev. Da ne bi že na začetku odvrnili kolegov od uporabe listovnika, smo jim pokazali tudi primer dobro urejenega listovnika. Nekateri učitelji so priznali, da so imeli določene težave pri zbiranju in urejanju različnih potrdil za napredovanje v nazive ali plačne razrede. Urejen listovnik bi jim bil pri tem v veliko pomoč. Ugotovili smo, da nekateri učitelji zbirajo različna potrdila in dokazila sami, drugim pa jih hrani šola v personalnih mapah, kar po mnenju ravnateljice ni ustrezno. Sprejeli smo sklep, da mora vsak strokovni delavec ustrezno urediti personalno mapo, potrdila pa shraniti v svoj listovnik.

#### *Redni letni pogovor*

Redni letni pogovori so že ustaljena praksa na šoli. Potekajo po hospitacijah ravnateljice in predhodni pripravi s pomočjo določenih vprašanj strokovnim delavcem.

Letos je bil pomembna sestavina tega pogovora tudi listovnik, ki smo ga prinesli s seboj. Učitelji so s pomočjo listovnika ravnateljici pojasnili svoj pogled na lastni profesionalni razvoj, katera močna področja imajo in na katerih področjih si želijo izboljšav. Ravnateljica je posameznike, ki so izpolnjevali nekatere pogoje, spodbujala tudi k napredovanju v strokovne nazive. Hkrati je učitelje spodbujala tudi v razmislek o vlogi šole v okolju, njenih prioritetah, viziji šole in naši vlogi pri izpolnjevanju nalog, ki smo si jih kot šola zadali.

### **Letni delovni načrt**

V letnem delovnem načrtu si vsako šolsko leto postavimo določeno prioriteto, ki ji sledimo pri načrtovanju različnih aktivnosti na šoli. Prioritete upoštevamo pri načrtovanju dela z učenci, starši, vključevanju šole v ožje in širše okolje, pa tudi pri načrtovanju izobraževanj učiteljev. Prednost imajo izobraževanja za kolektiv, ker menimo, da se na ta način utrjujejo medsebojni odnosi in gradi pozitivna klima v kolektivu. Na ta izobraževanja vabimo različne strokovnjake s področja, povezanega z izbranimi prioritetami, velik poudarek pa imajo tudi delavnice in druge oblike prenašanja spoznanj s strokovnih izpopolnjevanj med kolege učitelje.

### **Refleksije**

Refleksije so pomemben del samoevalvacije. Strokovni delavci smo se v zadnjih letih dobro seznanili s pisanjem refleksij. Na začetku so pomenile obremenitev predvsem v smislu *kako* napisati svoje mnenje, občutke, opažanja. Počasi smo presegli »pisanje poročil«, tako da so postale refleksije resnično odsev dogajanja v nas. Do sedaj smo ravnateljici oddajali kratka poročila o udeležbi na seminarjih. Domenili smo se, da bomo napravili korak naprej in namesto poročila napisali refleksijo, ki bo postala tudi nov dokument za listovnik.

### **Zaključek**

Projekt nam na prvi pogled ni prinesel veliko novega za delo v razredu, saj se nismo ukvarjali s temami, ki bi bile ozko povezane s posameznim predmetnim področjem ali vzgojno problematiko. Pridobili pa smo važno spoznanje, da je učiteljev profesionalni razvoj pomemben proces, ki ga je treba redno spremljati in načrtovati. To spoznanje smo prenesli tudi v kolektiv, da bi k profesionalnemu razvoju bolj načrtno pristopili tudi naši sodelavci. Vsi v kolektivu se zavedamo, da je skrb za načrtovan profesionalni razvoj pot k uspešnemu poučevanju.