

Motivacija strokovnih delavcev za profesionalni razvoj

Rebeka Poček in Jelka Kolman
Vrtec Bled

V projekt sva se vključili dve strokovni delavki in ravnateljica, ki pa se je v lanskem letu upokojila. Na predlog nove ravnateljice sva se odločili, da sodelavkam posredujeva nekaj vsebin projekta. Po razmisleku sva izbrali tiste vsebine, ki bodo po našem mnenju motivirale strokovne delavce za profesionalni razvoj in posledično povečale kvaliteto dela.

Novi ravnateljici sva izpostavili problem, ki sva ga zaznali v okviru ene od vmesnih nalog projekta. V ta namen sva sestavili naslednji akcijski načrt:

Problem

Pomanjkanje motivacije za kvalitetnejše delo strokovnih delavcev prvega starostnega obdobja, ker je večina strokovnega izobraževanja usmerjena na delo z otroki drugega starostnega obdobja.

Opis

Med razmišljanjem o akcijskem načrtu sva odkrili, da na motivacijo za kvalitetno delo dokaj negativno vplivajo različna strokovna izobraževanja, ki so večinoma usmerjena na delo z otroki v drugem starostnem obdobju. Pripombe strokovnih delavk v prvem starostnem obdobju so preslišane oz. nam je priporočeno, naj primere dobre prakse prilagodimo prvi starostni stopnji, kar je v nekaterih primerih sicer možno, večinoma pa ne. Specifičnost dela z otroki v prvem starostnem obdobju se močno razlikuje od dela s starejšimi otroki in bi bilo potrebno vsaj nekaj izobraževanj nameniti tudi temu področju.

Raziskovalno vprašanje

Kako motivirati strokovne delavce za profesionalni razvoj in organizirati primerna izobraževanja za zaposlene v oddelkih prvega starostnega obdobja?

Načrtovanje akcije

April 2011

Na aktivu strokovnih delavcev prvega starostnega obdobja predstaviva problem in motivirava sodelavce k sodelovanju pri izboru vsebin, ki se nam zdijo nujne za naše delo. Dogovorimo se za termin, do katerega vsak premisli o svojem predlogu. Na naslednjem aktivu pregledamo predloge in naredimo seznam izobraževanj.

Maj 2011

Z ravnateljico se dogovoriva za sestanek, na katerem ji predstaviva seznam izobraževanj. Posvetujemo se, katero od izobraževanj bi bilo možno vključiti v letni načrt vrtca za prihodnje šolsko leto in kateri od predavateljev bi bil kompetenten za posredovanje izbranih vsebin.

Junij 2011

Na zadnjem vzgojiteljskem zboru običajno predstavimo povzetke izobraževanj, katerih smo se strokovni delavci udeležili v preteklem šolskem letu. V najinem prispevku o profesionalnem usposabljanju strokovnih delavcev bova dali večji poudarek predstavitvi kariernega načrta, v katero bova vključili korake za razvijanje kariere (ugotavljanje lastne vrednosti pri delu; analiza dosedanjega dela; dela, ki jih želite opravljati; razširitev znanja in spretnosti; izdelava ciljev kariere; načrt kariere; ovrednotenje napredka; dejavniki vplivanja). Za spodbudo pri izdelavi načrta kariere bova delavcem pripravili nekaj vprašanj, ki jim bodo v pomoč pri oblikovanju lastnega kariernega načrta (karierni razvoj, vizija za naslednjih tri do pet let).

Za predstavitev listovnika bova izvedli krajšo delavnico z dvema vprašanjema: Kakšna naj bi bila namen in vsebina listovnika? in Kakšen naj bo listovnik strokovnega delavca? Po delavnici bova ozavestili pomen listovnika v profesionalnem razvoju strokovnega delavca z vsebinami iz gradiv, ki sva jih dobili na izobraževanju. Poudarili bova, da je listovnik nenehno razvijajoča in rastoča se zbirka ustvarjenih ali izbranih dokumentov, ki so nastali kot rezultat posameznikovega (izkustvenega, poglobljenega) učenja in jih spremljajo obrazložene in utemeljene refleksije.

Glavni namen listovnika ni le zbiranje in evidentiranje dokumentov, ki jih posameznik na svoji karierni poti pridobi v procesu formalnega in/ali neformalnega učenja, ampak predvsem ozaveščanje svojega učenja in razvoja ter možnost deljenja lastnih spoznanj z drugimi. V večini primerov se listovnik uporablja kot orodje za avtentično ocenjevanje učiteljev (npr. pri zaposlovanju učiteljev), kot orodje v procesu samoevalvacije (za izboljšanje kakovosti) in kot dopolnilo običajnemu načinu/virom vrednotenja učiteljevega dela.

Izpostavili bova cilje listovnika v profesionalnem razvoju učiteljev/vzgojiteljev: razviti zmožnost refleksije in poglobljenega razmišljanja o lastnem učenju, poučevanju in razvoju; prevzemanje odgovornosti učitelja/vzgojitelja za lastni profesionalni razvoj; razviti zmožnost povezovanja lastnega profesionalnega razvoja v odnosu do razvoja šole; razviti zmožnost ugotavljanja in prikaza lastne vrednosti dela; razviti in krepiti boljše sodelovanje pri načrtovanju, razvijanju in spodbujanju profesionalnega razvoja med učiteljem/vzgojiteljem in ravnateljem ter med učitelji/vzgojitelji samimi itd. (Zavašnik Arčnik 2009, 29).

Ravnateljica v okviru Letnega načrta za šolsko leto 2011/12 predstavi načrt izobraževanj strokovnih delavcev vključno s tistimi, ki smo jih izbrale kot spodbudo motivacije strokovnih delavcev za profesionalni razvoj strokovnih delavcev prvega starostnega obdobja.

Oktober 2011

Izvedeno bo prvo izobraževanje, ki smo ga predlagali v Letnem načrtu 2011/12.

Spremljanje učinkov

V naslednjem šolskem letu (2011/12) bomo nadaljevali z aktivni strokovnih delavcev prvega starostnega obdobja in na primerih iz prakse ugotavljali primernost izbranih izobraževanj. Na vzgojiteljskem zboru pa bomo izmenjali poglede na pomen kariernega načrta in uvajanja listovnika ter preverjali, če je to prava motivacija za naš nadaljnji profesionalni razvoj.