

Vodenje listovnika in letni pogovor

Ernest Nemec, Darja Cigüt, Alenka Vratarič, Klavdija Kren in Franc Kous
Osnovna šola Puconci

Smo vzgojno-izobraževalni zavod, ki obsega poleg centralne šole v Puconcih še dve podružnični šoli in vrtec, ki je kar na petih različnih lokacijah. Zato smo v projektu sodelovali poleg ravnatelja še pedagoginja, učitelj razrednega pouka in dve vzgojiteljici. Smo namreč mnenja, da je zelo pomembno sobivanje v smislu prenosa in izmenjave informacij ter znanja, ker praviloma gre za prehod otrok iz vrtca v našo šolo. Da bi lahko dajali strokovno znanje in ga znali ne le prenašati, ampak pomembneje – učence voditi, da sami pridejo do spoznanj, smo morali poskrbeti za lastno profesionalno rast.

Kot je Marentič-Požarnikova zapisala, »listovnik poleg zunanjih dokumentov vsebuje in dokumentira osebno izhodiščno vizijo in karijerne cilje (kje sem dober, moja močna področja, v katero smer se še želim razvijati, kakšno oporo potrebujem v ta namen) ter glavne »postaje« v njenem uresničevanju«, in kar je najpomembneje za nas učitelje in vzgojitelje – vplivati na pouk s svojim načinom dela, ki mora biti sprotno evalviran (Marentič Požarnik 2009).

Listovnik je dokument in hkrati spodbuda, da učitelj svoj profesionalni razvoj ozavesti, opredmeti, deli s kolegi z namenom refleksije lastnega dela, kot pomoč kritičnemu prijatelju z namenom izboljšati pouk, pristop dela z učencem. Primeri dobre prakse – ena izmed oblik – so bili predstavljeni vsem učiteljem na skupni konferenci.

Ravnatelj kot pedagoški vodja »pa daje prostor profesionalno-osebnemu razvoju učiteljev«, saj ima vsak posameznik možnost lastne izbire dokumentov, s katerimi se bo predstavil ravnatelju na letnem razgovoru. Ker pa je pomembna prepletenost lastne vizije z vizijo šole, LDN-ja posameznika z LDN-jem šole in njeno prednostno nalogo, mora biti ravnatelj povezovalni člen, ki s svojim delom, strokovnostjo skrbi za uresničevanje prednostne naloge šole v povezavi s strokovnostjo učiteljev, kjer vsi skupaj skrbimo za kvaliteten pouk.

Namen projekta in njegove temeljne cilje smo predstavili na konferencah strokovnih delavcev (posebej za šolo in vrtec).

Listovnik profesionalnega razvoja kot redni način dela ni bil sprejet pri vseh strokovnih delavcih enako, ker so posamezniki različno motivirani za svoj profesionalni razvoj. Predvsem na začetku ob vpeljavi drugačnega pogleda vrednotenja našega dela nas je bilo strah, saj nismo vedeli, kako naj bo listovnik zgrajen, da bo tako prav. Imeli smo različna pričakovanja.

Dogovorili smo se, kakšne osebne mape bomo uporabljali. Ravnatelj nam je predstavil opisne ocene elementov za določanje delovne uspešnosti za napredovanje strokovnih delavcev v plačne razrede. Te vsebujejo:

- rezultate dela
- samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri delu
- zanesljivost pri opravljanju dela
- kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela
- druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela

Ravnatelj tako med šolskim letom opravlja z zaposlenimi letne delovne razgovore. Za strokovnega delavca pa je zato pomembno, da vodi opravljene ure v razredu in izven razreda po mesecih, pisanje refleksij, posebno v primerih, če vodi kak projekt, prireditve ipd. Vse to vlagamo v svoje listovnike, poleg tega pa tudi potrdila o izobraževanjih oz. usposabljanjih, ki bodo prišla v poštev le pri napredovanjih, ravnateljeve ocene uspešnosti za strokovne delavce idr.

Ko ravnatelj ocenjuje uspešnost strokovnega delavca, mu le-ta priloži svoj listovnik. Delavec pa ima možnost ugovora. Tak način dela se je začel uvajati v zadnjih dveh šolskih letih, čez nekaj let pa bo tak način dela postal tudi stalnica.