

Ideja vodenja listovnika za dvig kakovosti pedagoškega dela

Vanja Lukežič in Irena Sivka Horvat
Osnovna šola Vojke Šmuc Izola

Na naši šoli si prizadevamo za nenehno strokovno rast strokovnih delavcev in celotne šole, zato smo se z zanimanjem prijavili k sodelovanju v projektu Profesionalnega usposabljanja delavcev v vzgoji in izobraževanju. V izobraževanje je bilo vključenih sedem strokovnih delavk. Svoja nova znanja smo v kolektiv implementirale na več načinov.

Na pedagoški konferenci smo sodelavcem predstavile osnovni namen in cilje omenjenega izobraževanja. Sodelavce smo povabile k razmisleku o tem, zakaj smo se sploh odločili za pedagoški poklic, kaj nas pri delu navdihuje, kaj nam daje moč, kakšna je naša vizija, kdaj se pri delu najbolje počutimo. Učiteljcem smo razdelile samoocenjevalno lestvico, narejeno na podlagi nabora kompetenc (Zavašnik Arčnik 2009) in kasneje predstavile analizo dobljenih odgovorov.

Listovnik za strokovne delavce

Posebej smo se osredotočile na idejo, namen in vsebino listovnika. Listovnik je namenska zbirka informacij, ki prikazuje učiteljeva prizadevanja za profesionalni razvoj, njegov dejanski napredek, dosežke v šolskem okolju v povezavi z dosežki v izvenšolskem okolju, dokazila o povezanosti učitelja z izbranimi vsebinami, merila izbora vsebin, merila za ocenjevanje učinkov na šolsko prakso in zapise osebnih refleksij (Hopkins 2007).

Kako spodbuditi sodelavce k vodenju listovnika, saj smo sodelujoče v projektu enotnega mnenja, da je listovnik pomembna pridobitev za kakovost dela? Želimo si, da bi strokovni delavci prišli do uvida, da je kvalitetno pisanje potrebno za kakovostno pedagoško delo. Zato smo idejo listovnika sodelavcem predstavile kot strokovno pridobitev, oziroma dragoceno pomoč pri načrtovanju individualnega profesionalnega razvoja vzporedno z razvojem šole kot celote. Skozi listovnik oza-vestimo celoten kurikulum svoje profesionalne poti s smernicami za prihodnje. Listovnik nam nedvomno omogoča sistematičen in kritičen vpogled v svoje delo in načrte za prihodnji profesionalni razvoj.

Vsem, ki smo se udeležile usposabljanja, je zapis avtobiografije postregel s širšim uvidom v svoje področje dela in profesionalnega razvoja. To nas je dodatno motiviralo za nadaljnje delo na tem področju.

Posebej smo poudarile smiselnost pisanja ustreznih refleksij, ki nam pomagajo širše pogledati na posamezno strokovno vprašanje, dogajanje. Refleksija je zapleten miselni proces, ki terja temeljito in analitično razmišljanje (Zavašnik Arčnik 2009).

Predlagale smo poskus enoletnega vodenja listovnika. Vsak strokovni delavec je ob tem dobil svoj fascikel s pripravljenimi smernicami za oblikovanje listovnika.

Listovnik za učence

Vodenje listovnika pa ni namenjeno zgolj strokovnim delavcem. Koristno bi ga bilo tudi uporabljati pri delu z učenci. Morda bi tak listovnik začel nastajati prvi dan, ko

otrok prestopi šolski prag. Kaj vse bi nastalo do zaključka osnovne šole in kakšno doto bi otrok nesel s seboj? Gotovo bi bil takšen dokument tudi neprecenljiv pripomoček pri poklicni orientaciji učencev.

Zavedamo se, da bi bila takšna inovacija najbrž prevelik zalogaj v tem trenutku, zato smo k uvajanju listovnika raje pristopili počasi. Eden od rezultatov profesionalnega usposabljanja je, da bomo listovnik pričeli uvajati pri delu z učenci, ki prihajajo iz tujih jezikovnih okolij. Z učenci migranti se že sedaj intenzivno ukvarjamo. Zanje izdelujemo individualne programe dela, v katere zabeležimo trenutno znanje, cilje in navedemo prilagoditve za doseg ciljev. Vse to so drobni koraki na poti k učinkovitejšim strategijam pomoči učencem migrantom.

Po vsej verjetnosti pa bo vodenje listovnika boljša rešitev, saj gre pri tem za bolj sistematično spremljavo, načrtovanje in vrednotenje razvoja posameznika. Predvsem pa bodo vse to počeli učenci sami. V tem je dodana vrednost takšnega načina dela. Ob nastajanju listovnika je učenec aktiven. Vsekakor učenca spodbujamo k ozaveščanju šolskih situacij, je pa smiselno, da mu pri tem pomagamo. V začetku lahko pišemo refleksijo kar mi, po njegovem nareku, lahko jo napiše sam v maternem jeziku in dodamo slovenski prevod. Ko učenec migrant dodobra usvoji slovenski jezik, pa refleksijo napiše bolj samostojno. Na ta način ima samostojen pregled nad svojim napredkom. Refleksije mu odpirajo obzorja in ga usmerjajo k dobrim idejam. Ob tem ga usmerjamo k odkrivanju in spodbujanju svojih močnih področij. Učenec kmalu vidi smisel, kar dobro vpliva na njegov občutek lastne vrednosti in na njegovo motivacijo.

Za spremljanje listovnika učencev migrantov bomo učencem namenili mesečna srečanja. Pred kratkim se je k nam priselil nov učenec iz ene od držav bivše Jugoslavije. To je bila priložnost za realizacijo zastavljenega cilja. Otroku smo nastavili listovnik.

Profesionalno usposabljanje

V nadaljevanju projekta smo izvedle nekaj letnih pogovorov. Po opravljenih letnih pogovorih smo zapisane refleksije vložile v svoje listovnike, k temu smo spodbudile tudi kolegice, ki smo jih k letnemu pogovoru povabile.

Lahko rečemo, da so letni pogovori pomembno prispevali k strokovni rasti posameznih strokovnih delavk, kot tudi institucije kot celote. Na ta način smo dobile širši vpogled v želje in pričakovanja posameznikov. Hkrati pa so letni pogovori priložnost za to, da sodelavcem predstavimo pričakovanja, ki jih šola goji do njih samih. Seveda pa je osnovni cilj letnih pogovorov uskladiti vizijo posameznikov z vizijo šole. S skupino sodelavk, ki smo bile vključene v profesionalno usposabljanje, smo analizirale obstoječi načrt izobraževanja, ki ga imamo na šoli. Zavedamo se, da je proces učenja kot profesionalni razvoj tisti proces, ki ga mora oblikovati posamezni učitelj sam. Zavedanje profesionalnega razvoja je eden pomembnih pogojev za nadaljnje razvijanje profesionalnih kompetenc (Peček 2011).

Zavedamo se, da je razvoj zaposlenih dolgoročna naložba vsake organizacije. Zagotavlja razvoj in perspektivo, saj zagotavlja optimalno usposobljenost za delo, prispeva k večji motivaciji za delo, upošteva individualne interese, cilje organizacije in seveda tudi potrebe zaposlenih (Peček 2011, 9). Kako doseč kakovost, osebno rast posameznika in zavoda, kakšna je pot, ki nas pelje do kakovostnih premikov? Učitelji, ki se odločijo, da bodo sistematično poskrbeli za svoj profesionalni razvoj,

so veliko bolj motivirani za uspeh, kot tisti, ki jim organizacija nalaga in jih sili, česa, kaj in kako se morajo učiti. Učiča se organizacija nudi svojim zaposlenim priložnosti za učenje, jih ustvarja za vse zaposlene in se je kot celota sposobna učiti in spreminjati (Peček 2011).

Ker je v kolektivu motivacija za izobraževanje padla, smo razmišljale v smeri, kako motivirati nemotivirane. Za spodbujanje osebne in profesionalne rasti bomo z zaposlenimi načrtovali izobraževanje. Izpeljali bomo: ravnatelj letne pogovore z učitelji, sodelavce bomo spodbujali h kolegialnim hospitacijam, uporabo metode kritičnega prijatelja ...

Na podlagi letnega načrta šole, lastnega interesa in vizije šole se bodo delavci razporedili v različne delavnice, ki jih bodo vodili strokovni delavci, usposobljeni za posamezno področje. Delavnice bodo potekale enkrat mesečno.

Vodilo je *vodenje razreda*, saj izkušnje kažejo, da so najbolj učinkovite tiste izboljšave, ki so usmerjene v procese poučevanja in učenja, v dejavnike v razredu in v tiste dejavnike, ki so povezani z napredkom učencev (Erčulj 2011). Učitelji naj bi vzpostavili razredno vzdušje, v katerem bo lahko vsak učenec uspešen. Brez jasne usmeritve v notranjost šole ni uspeha.

Delavnice, ki jih bomo ponudili, so: Učenje učenja, Supervizija (zunanji sodelavec), Iz prakse za prakso, Debatni krožek, Medsebojni odnosi.

V vsaki od teh delavnic bomo sledili sledečim ciljem:

- dober učitelj postane še boljši, razvije naj eno novo kompetenco,
- ozaveščanje svojih ravnanj in spreminjanje neučinkovitih vedenj v učinkovita,
- uvajanje dobre prakse,
- prenos strokovnih znanj,
- razvijanje uspešnih komunikacijskih veščin.

Kako bomo vedeli, ali sledimo cilju? Za sprotno evalviranje bomo uporabili refleksijo in samorefleksijo.

Ob načrtovanju ciljev na nivoju šole smo se s pomočjo znanj iz projekta osredotočile na kompetence, ki so relevantne za vso šolo. Dolgoročne spremembe so proces, zato se dogajajo počasi. Tega se tudi pri nas zavedamo, zato ne pričakujemo revolucionarnih sprememb v kratkem časovnem obdobju. Skozi izobraževanje v projektu smo ozavestile pomen postopnega uvajanja izboljšav.

Prepričani smo, da so znanja, ki smo jih pridobili v okviru projekta, ena od pravih poti za uspešno strokovno rast vsakega posameznika, vsake šole in s tem tudi šolstva v globalnem smislu.

Literatura

Erčulj, J. 2011. »Uvajanje sprememb.« Študijsko gradivo, Šola za ravnatelje, Kranj.

Hopkins, D. 2007. *Vsaka šola odlična šola: razumeti možnosti sistemskega vodenja*.

Ljubljana: Državni izpitni center.

Peček, P. 2011. »Profesionalnemu razvoju na pot ali še enkrat nekaj misli o profesionalnem razvoju in listovniku.« Študijsko gradivo, Šola za ravnatelje, Kranj.

Zavašnik Arčnik, M. 2009. »Listovnik v profesionalnem razvoju učiteljev, vzgojiteljev in ravnateljev.« Študijsko gradivo, Šola za ravnatelje, Kranj.