

Načrtovanje profesionalnega razvoja zaposlenih na osnovni šoli Lava

Marijana Kolenko, Biserka Zadavec, Metka Lesjak in Jasmina Vidmar
Osnovna šola Lava

Uvod

Živimo v svetu, ki se nenehno spreminja, deluje dinamično in nam vsakodnevno postreže z novostmi, tudi na področju vzgoje in izobraževanja. Če želimo aktivno in kakovostno živeti danes in sooblikovati prihodnost, se moramo nenehno izobraževati, kajti le tako lahko kot posamezniki sledimo nenehnim spremembam, jih kritično presojava, se razvijamo in smiselno delujemo. Načrtovanje izobraževanj zaposlenih izvajamo na šoli že vrsto let, sistematično in ciljno naravnano pa v zadnjih letih, delno kot posledica vključenosti v izobraževalni projekt v okviru Šole za ravnatelje.

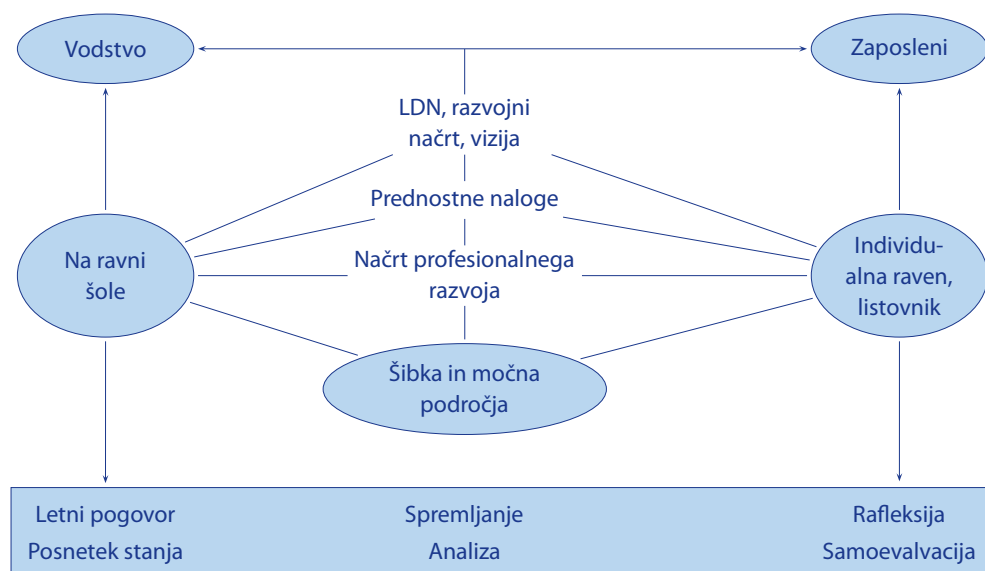
Cilji načrtovanja profesionalnega razvoja zaposlenih so povezani z uresničevanjem samoevalvacije, dvigom kakovosti vzgojno izobraževalnega dela in uvajanjem listovnika za zaposlene.

Načrtovanje profesionalnega razvoja zaposlenih na naši šoli

Profesionalni razvoj na osnovni šoli Lava je ena od prednostnih nalog, katero smo v zadnjih letih jasno opredelili v Razvojnem načrtu šole, sistematično in operativno pa v Letnem delovnem načrtu. Šole kot "organizacije so odprti sistemi, ki potrebujejo skrbno vodenje, da zadostijo notranjim potrebam in se hkrati prilagodijo razmeram v okolju (Koren 2009, 14). Načrtovanje profesionalnega razvoja je skupna naloga vodstva šole in vseh strokovnih delavcev ter je rezultat usklajevanj vseh udeležencev z vidika vizije šole, izobraževalnih potreb in interesov.

Pri spremljanju profesionalnega razvoja zaposlenih se pogosto vprašamo »Na kateri točki smo in kaj je naš cilj?« Zato je bistvenega pomena pri načrtovanju profesionalnega razvoja ugotoviti šibka in močna področja zaposlenih. Šibka in močna področja pa ugotavljamo z refleksijo, samoevalvacijo, posnetki stanj (SPIN in SWOT analiza), spremljanjem vzgojno izobraževalnega procesa (hospitacije), letnimi pogovori in kvalitativno analizo dela ob koncu šolskega leta. Na podlagi tega naredi vsak posameznik individualni razmislek in pisni predlog profesionalnega razvoja. V njem so zapisana načrtovana izobraževanja. Poleg tega bo posameznik vodil listovnik kot obliko dokumentirane spremljave profesionalnega razvoja. Listovnik imajo nekateri strokovni delavci že narejen, pri večini je v fazi nastajanja, ostaja pa to naša skupna naloga v letih 2011 in 2012. Na ravni šole pa ravnateljica oblikuje okvirni načrt, ki je podlaga za razgovor s strokovnimi delavci in na osnovi tega nastane končni načrt profesionalnega razvoja (slika 1).

Načrtovanje profesionalnega razvoja zaposlenih vključuje tudi načrt izobraževanj. Na šoli načrtujemo kolektivna izobraževanja, v okviru katerih se izobražujejo vsi strokovni delavci, poleg teh pa načrtujemo tudi individualna izobraževanja, katerih se udeležujejo posamezniki glede na izobraževalne potrebe (Erčulj 2010). Pomembno področje, ki lahko bistveno vpliva na učinke ter kakovost vzgojno izobraževalnega dela so tudi tista izobraževanja, ki posameznikom omogočajo razvoj



Slika 1 Načrt profesionalnega razvoja na osnovni šoli Lava

specifičnih kompetenc in znanj, ki niso predpisana za opravljanje vzgojno izobraževalnega dela, a pripomorejo h kreativnemu in prepoznavnemu uresničevanju ciljev osnovne šole.

Profesionalni razvoj razumemo kot proces, ki ga je potrebno nenehno spremljati, vrednotiti in dopolnjevati. Hkrati pa predstavlja enega izmed pomembnih pokazateljev razvoja šole kot celote, ki se odraža v zadovoljstvu glede kakovosti vzgojno izobraževalnega dela in ki ga preverjamo ob zaključku pouka. Bistveno izhodišče za kakovostno načrtovanje profesionalnega razvoja je ponotranjenje potrebe po profesionalnem razvoju in ozavestiti, da je profesionalni razvoj skrb, pravica in odgovornost posameznika in vodstva šole. Iz tega sledi, da je samoevalvacija lastnega dela in posledično skrb za lasten sistematičen profesionalni razvoj, največja motivacija za delo in tudi uspeh pri delu. Vloga vodstva šole pri načrtovanju profesionalnega razvoja se mora odraziti v podpori posamezniku, na ravni šole pa ga zavezuje k odgovornemu in strokovnemu odločanju.

Eden od pomembnih dejavnikov, ki tudi vplivajo na načrtovanje profesionalnega razvoja zaposlenih je povezano s preudarnim in odgovornim kadrovanjem. Ravnateljica premišljeno pretehta nove kadrovske odločitve z vidika formalne izobrazbe, predvsem pa z vidika znanj, spretnosti ter veščin, ki jih je posameznik pridobil skozi neobvezne oblike izobraževanj in so prepoznane kot dodana vrednost v smislu kakovosti izvajanja vzgojno izobraževalnih oblik dela.

Na kadrovske odločitve vplivajo razmere na šoli kot so: učni rezultati, dosežki učencev na različnih področjih delovanja, znanja zaposlenih in analize močnih in šibkih področij na šoli.

V najširšem smislu so v načrtovanje profesionalnega razvoja poleg vodstva vključeni vsi ostali zaposleni. Pomembno je, da pri tem sodelujejo vsi, kajti prav učitelji najbolj poznajo rezultate dela v razredu. Samo ravnatelj je premalo (Erčulj 2010, 6).

Zaključek

»Da bi uspeli v spreminjajočem se in vedno bolj kompleksnem svetu, je bistveno, da šole rastejo, se razvijajo, prilagajajo in prevzemajo pobude za spremembe, da bi lahko nadzorovale svojo lastno prihodnost.« (Musek Lešnik in Bergant 2001, 5) Izobraževanja in usposabljanja niso sama sebi namen, temveč pripomorejo k osebno-stni rasti zaposlenih, zagotavljajo večje možnosti za kakovostno izvajanje vzgojno izobraževalnega procesa ter s tem omogočajo razvoj ključnih kompetenc pri učencih.

Osnovni namen profesionalnega razvoja je kakovostna izvedba rednega programa osnovne šole, poleg tega pa je opazen presežek v nadstandardnih programih in na ostalih področjih, ki jih na šoli razvijamo z zavedanjem, da učencem omogočamo pridobivanje življenjskih znanj.

Učinke profesionalnega razvoja zaposlenih ugotavljamo posredno pri učencih s pomočjo različnih pristopov: merjenje zadovoljstva na različnih področjih dejavnosti, analiz in uspešnosti rezultatov tekmovanj, neposrednih pogovorov, uspešne komunikacije in nastopov v javnosti, sodelovanjem v različnih oblikah medgeneracijskega povezovanja, z udeležbo v inovativnih in kreativnih delavnicah, v samostojni uporabi sodobne tehnologije, v razvijanju veščin timskega dela, v problem-sko zastavljenem delu ter v odnosu do okolja in narave.

Učinki profesionalnega razvoja zaposlenih pa se posredno kažejo tudi z vključevanjem zaposlenih in učencev v aktivnosti v ožjem in širšem šolskem prostoru.

Načrtovanje profesionalnega razvoja sistematično izvajamo zadnja tri leta in ga razumemo kot proces, ki zahteva redno spremljavo, analizo in dopolnjevanje. Prioritetna naloga naslednjega leta je uvedba listovnika kot pripomočka za spremljavo individualnega profesionalnega razvoja.

Literatura

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

Koren, A. 2009. »Teorije organizacij in vodenje.« Študijsko gradivo, Šola za ravnatelje, Kranj.

Musek Lešnik, K., in K. Bergant. 2001. *Samoevalvacija v vzgojno-izobraževalnih organizacijah*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.