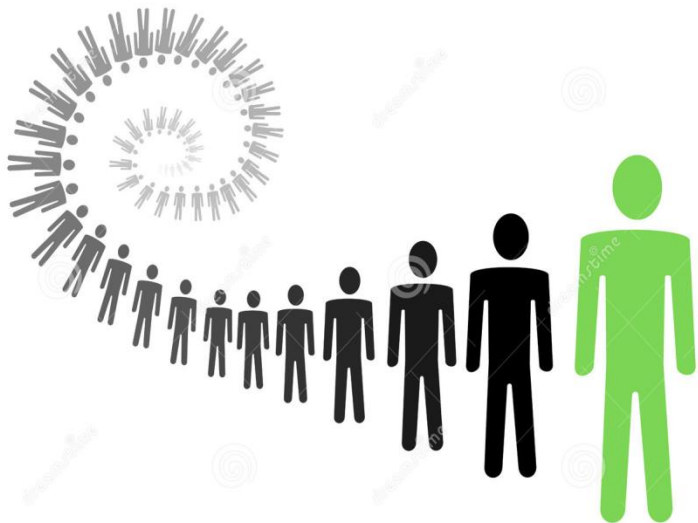


---

# Učitelji se učijo tudi drug od drugega – priložnosti za profesionalni razvoj v zbornici

---



prof. dr. Jana Kalin  
Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani  
Oddelek za pedagogiko in andragogiko

# Značilnosti šole kot učeče se organizacije

- Interaktivnost in dogovarjanje
- Ustvarjalnost in reševanje problemov
- Dejavnost in dovzetnost
- Sodelovanje
- Fleksibilnost in izzivalnost
- Sprejemanje tveganja in podjetnost, iniciativnost
- Evalvacija in reflektivnost
- Podpornost in razvojnost



(Holly in Southworth, 1989)

---

# Konteksti, v katerih se učijo učitelji

- Neposredno učenje/izobraževanje
  - konference, seminarji, tečaji, delavnice
- Učenje v šoli
  - od kritičnega prijatelja, sodelavcev, z akcijskim raziskovanjem
- Učenje zunaj šole
  - šolsko/univerzitetno partnerstvo, skupine za uvajanje reform, inovacij

(Lieberman, 1996)

- Učenje v razredu
  - sprotna refleksija učiteljevega dela, učenčevi odgovori, delo pri pouku, povratna informacija učencev

(Day, 1999)

---

# Učenje v organizaciji na različnih ravneh

- Učenje od skupine
  - Posnemanje, socialno učenje, opazovanje drugih
- Učenje v skupini
  - Vsak ima svojo specifično vlogo v skupnem sodelovanju
- Učenje za skupino
  - Cilj je izboljšanje in razvijanje skupnosti učiteljev, učitelji si delijo skupno poslanstvo in prizadevanje za cilje



(Salo, 1996)

---

# Učenje in sodelovanje med učitelji v šolski zbornici

- učenje med različnimi generacijami
  - izmenjava izkušenj in znanja
  - socialna podpora drug drugemu
  - ozaveščanje “tihega znanja”, ki obstaja v zbornični skupnosti
  - načrtovanje projektne delo, timskega poučevanja, medpredmetnega povezovanja, vpeljevanje inovacij
  - raziskovanje lastne prakse,
    - akcijsko raziskovanje, posvetovanje med kolegi, medsebojne hospitacije
  - mentoriranje, supervizija
-

# Medsebojno učenje učiteljev



- Pomembno je omogočati vseživljenjsko učenje v t.i. “mreži učenja, ki poudari dialog, pomen skupnosti ter učenja za sodelovanje”.  
(Ličen, 2009)
  - individualno in skupinsko
  - priložnostno in načrtno (sistematično)
  - v formalnih in neformalnih oblikah
- Učenje drug od drugega in drug z drugim.

---

# Medgeneracijsko učenje – ugotovitve fokusne skupine (Muršak, Javrh, Kalin, 2011)

- Intenzivnost učenja in rezultati so odvisni od vsakokratnih okoliščin in do različnih dejavnikov, kot so:
    - Timska zasnovanost dela
    - Izoliranost oz. vključenost sodelavcev
    - Zmožnost za konceptualizacijo
    - Posameznikova motiviranost
    - Pripravljenost na kolegialno učenje
-

# Timska zasnovanost dela

- Predstavlja temeljni princip dela sodobne šole.
- Pomen usposabljanja za timsko delo že v temeljnem izobraževanju učiteljev.
  - *Marsikdo se lahko razvija v okolju, ki ni spodbudno, verjetno so izjeme, ampak po drugi strani rabiš vedno eno skupino ljudi, zbornico, kolege, supervizijsko skupino, svetovalno službo, nekoga, ki ti je v oporo tudi pri delovanju.“*
- Nezadovoljstvo s sodelovanjem in medsebojnim učenjem:
  - *»... pretirana individualizacija pouka pomeni to, da ne zmoremo vseh tistih silnih reform, ki smo jih spravili v prakso – od timskega dela, medpredmetnega sodelovanja, itn. Jaz vem iz prve roke, kako to deluje. Zelo različno, praviloma pa slabo. Zakaj? Zato ker so ljudje navajeni individualizma.«*



---

# Izoliranost oz. vključenost sodelavcev

- Izolacija posameznih učiteljev: fizična, pa tudi psihična:
    - *„Kultura enorazrednic pomeni, da se učitelj zapirajo v razred, da učitelji delajo kot individualisti, da solirajo.“*
    - *»So pa dnevi, ko prideš v šolo in odideš, ne da bi se videl s kolegom, ne da bi z njim izmenjal eno samo izkušnjo.«*
  - Doživljanje nerazumevanja s strani sodelavcev, podcenjevanje posameznikovih težav, problemov.
  - Ovire za sodelovanje: individualna nepripravljenost in pomanjkanje skupnega prostora, fizičnega in mentalnega, kjer bi sodelovanje lahko steklo.
-

---

# Zmožnost za konceptualizacijo

- Pomanjkanje konceptualnega okvira v pogovorih med učitelji.
  - Pomanjkanje teoretičnega znanja:
    - *»Problem se mi zdi v zbornici ravno to, da težko na nekaj “obesiš”. Tega ni in so vse debate v zborničnem okolju izjemno težke.«*
  - Prisotnost t.i. subjektivnih teorij:
    - *» ...ki vplivajo na to, da se pač ne spreminja lastna praksa, da ostajajo ljudje pri starih vzorcih ravnanja.«*
-

# Posameznikova motiviranost

- Manjka osnovnih kompetenc za sodelovanje, ki bi jih moral razviti že temeljni študij.
- Potrebno je spremeniti kulturo na šolah.
- Nemotiviranost učiteljev za sodelovanje:
  - *»Tako kot je en največjih problemov v šoli motivacija učencev za sodelovanje, je enako velik problem motivacija učiteljev za sodelovanje.«*
- Pa tudi pripravljenost za skupno delo:
  - *»V zbornicah je kar nekaj, bom rekla, kritično odgovornih učiteljev, ki bi srčno radi, kjer vre. Iščemo somišljenike, to nas zelo tišči.«*

# Pripravljenost na kolegialno učenje

- Spremembe v posameznih okoljih in pristopi, ki lahko izboljšajo nezadovoljivi položaj:
  - *»Preden se vsi aktivni spremenijo in se vsi učitelji uskladijo, čas teče. To je problem. Tudi različno predznanje je problem. Kako težko je sedem učiteljev spraviti v nek program...«*
- Načrtna skrb za razvoj sodelovanja, timskega dela in medgeneracijskega učenja.
  - *„Ni slučaj, da se učitelji naslanjajo na starejše kolege pri pomoči za delo.“*
- Pomembna vloga ravnateljev in svetovalnih delavcev.

# Za kakovostno učiteljevo delo je potrebna



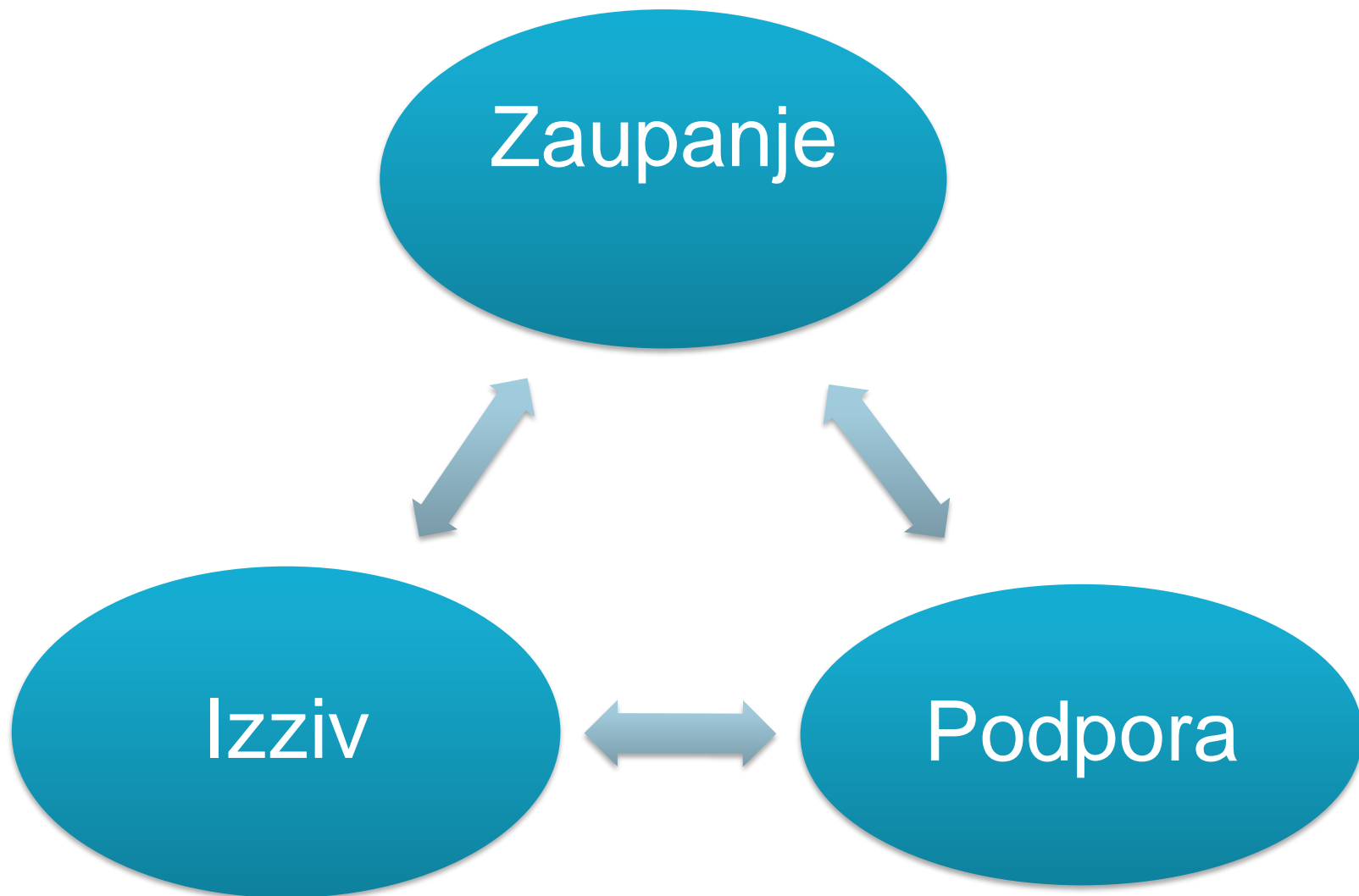
- Usposobljenost za kritično razmišljanje.
- Usposobljenost za evalvacijo.
- Sposobnost spodbujanja in podpiranja učenčevega in učiteljevega lastnega razvoja.
- Vzpostavljanje ustrezne klime in okolij,
  - ki spodbujajo učenje in sodelovanje,
  - tudi medgeneracijsko sodelovanje med učitelji.

# Vprašanja za pogovor



- Katere priložnosti prepoznavate za profesionalni razvoj učiteljev na delovnem mestu?
- Kateri so temeljni dejavniki, ki vplivajo na sodelovanje med učitelji in njihovo medsebojno učenje?
  - Katere so bistvene prednosti in težave pri sodelovanju med učitelji in pri medsebojnem učenju v zbornici?
- Katere temeljne strategije so najprimernejše za spodbujanje sodelovanja med učitelji za njihov profesionalni razvoj?
- V čem je temeljna vloga ravnatelja pri spodbujanju sodelovalne kulture na šolah in v zbornicah?
  - Kje lahko ravnatelj najde podporo in pomoč za opravljanje te vloge?

# Pogoji učenja na delovnem mestu



# Ljubezen do vprašanj



Bodite potrpežljivi z vsem, kar je v vašem srcu nerazjasnjenega.

Skušajte ljubiti vprašanja sama, kot zaklenjene sobe ali knjige, napisane v tujem jeziku.

Živite vprašanja zdaj.

Morebiti boste potem postopoma, neopazno, nekega dne dočakali svojo pot do odgovorov.

R. M. Rilke



---

Hvala za sodelovanje!

[jana.kalin@guest.arnes.si](mailto:jana.kalin@guest.arnes.si)

