



Šola za ravnatelje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD

**VII. ZNANSTVENI POSVET VODENJE V
VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU**

Vzgojno-izobraževalni zavodi kot skupnosti učenja

Gradivo za udeležence

**10. in 11. april 2018,
Kongresni center Portus,
Hotel Slovenija, Portorož**

**VII. ZNANSTVENI POSVET VODENJE V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU:
Vzgojno-izobraževalni zavodi kot skupnosti učenja**

Zbornik povzetkov

Uredila: Petra Weissbacher

Lektorirala: Lena Vastl

Izdala in založila: Šola za ravnatelje

Odgovorna oseba: dr. Vladimir Korošec

Oblikovanje: Face d.o.o.

Tisk: Birografika Bori d.o.o.

Naklada: 290

Ljubljana, 2018

©2018 Šola za ravnatelje

Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in
Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.



PROGRAMSKI ODBOR

mag. **Branka Likon**, Šola za ravnatelje, vodja programskega odbora
Petra Weissbacher, Šola za ravnatelje
dr. **Justina Erčulj**, Šola za ravnatelje
mag. **Polona Peček**, Šola za ravnatelje
Eva Valant, Šola za ravnatelje
dr. **Vladimir Korošec**, Šola za ravnatelje
dr. **Vlado Dimovski**, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani
dr. **Majda Cencič**, Pedagoška fakulteta, Univerza na Primorskem
dr. **Milena Ivanuš Grmek**, Pedagoška fakulteta, Univerza v Mariboru

ORGANIZACIJSKI ODBOR

Petra Weissbacher, Šola za ravnatelje, vodja organizacijskega odbora
mag. **Branka Likon**, Šola za ravnatelje

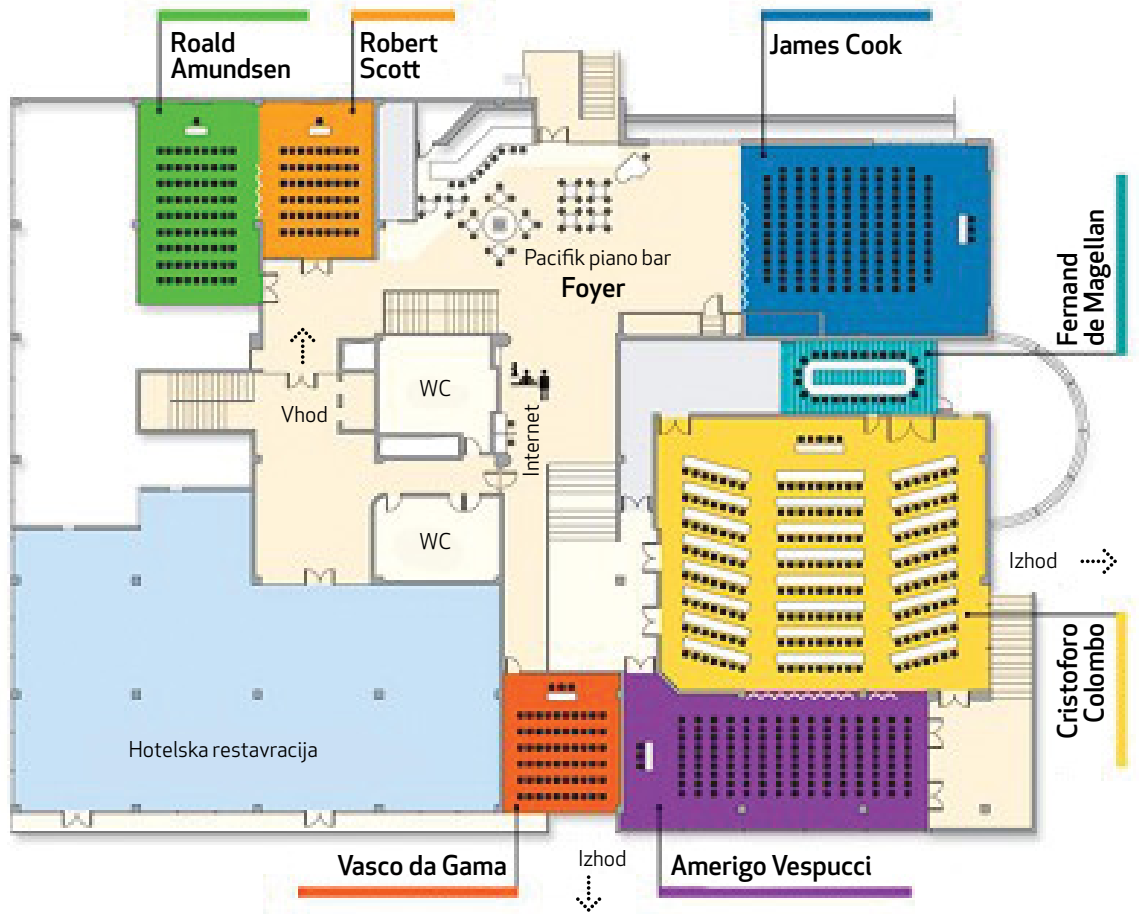
RECENZENTI

dr. **Mateja Brejc**, Šola za ravnatelje
dr. **Justina Erčulj**, Šola za ravnatelje
mag. **Polona Peček**, Šola za ravnatelje
dr. **Tatjana Ažman**, Šola za ravnatelje
dr. **Majda Cencič**, Pedagoška fakulteta, Univerza na Primorskem
mag. **Peter Markič**, Šola za ravnatelje
mag. **Vlasta Poličnik**, Šola za ravnatelje
mag. **Branka Likon**, Šola za ravnatelje
mag. **Katja Arzenšek Konjajeva**, OŠ Vide Pregarc
mag. **Lidija Goljat Prelogar**, Šola za ravnatelje
Alenka Jurič Rajh, Šola za ravnatelje
Janja Zupančič, Osnovna šola Louisa Adamiča Grosuplje
dr. **Mihaela Zavašnik**, Šola za ravnatelje
mag. **Mariza Škvarč**, Zavod RS za šolstvo
dr. **Zora Rutar Ilc**, Zavod RS za šolstvo
mag. **Vera Bevc**, Zavod RS za šolstvo
dr. **Dejan Hozjan**, Pedagoška fakulteta, Univerza na Primorskem
dr. **Klara Skubic Ermec**, Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani
dr. **Tina Vršnik Perše**, Pedagoška fakulteta, Univerza v Mariboru
mag. **Andreja Lenc**, CMPEIUS
dr. **Marija Pevec**, OŠ Savsko naselje
dr. **Mojca Juriševič**, Pedagoška fakulteta, Univerza v Ljubljani
mag. **Verica Šenica Pavletič**, OŠ Savsko naselje
Simon Konečnik, Šolski center Velenje, Elektro in računalniška šola
dr. **Tanja Rupnik Vec**, Zavod RS za šolstvo
dr. **Milena Ivanuš Grmek**, Pedagoška fakulteta, Univerza v Mariboru

Recenzentom se iskreno zahvaljujemo za opravljeno delo in velik prispevek k oblikovanju posveta.



TLORIS KONGRESNEGA CENTRA





KAZALO

Program posveta.....	4
Plenarna predavanja	12
Interaktivne delavnice	18
Predstavitve referatov.....	30
Predstavitve referatov 1.....	30
Predstavitve referatov 2	44
Predstavitve referatov 3	56
Predstavitve referatov 4.....	69
Predstavitve referatov 5.....	83
Predstavitve referatov 6.....	95
Zapiski	108



PROGRAM SREČANJA

Torek, 10. april 2018

10.00–12.00	Uvodni pozdrav in nagovor	dr. Stanka Lunder Verlič, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport dr. Vladimir Korošec, Šola za ravnatelje
	Debatna kavarna	
	Timi in sodelovanje v vrtcu	Janja Bogataj, Vrtec Škofja Loka
	Povezovanje različnih timov	Majda Pikel, OŠ Vransko-Tabor
	Učecha se zbornica	Janja Zupančič, OŠ Luisa Adamiča Grosuplje
	Učni sprehod po poti učenja	Katja Arzenšek Konjajeva, OŠ Vide Pregarc
	Sodobni trendi, vodenje in učenje	Robert Gajšek, OŠ Hruševce Šentjur
	Delamo, gradimo in čutimo skupaj	Rafko Lah, OŠ Frana Albrehta Kamnik
	Sodelovanje za spodbudno učno okolje	Marija Lubšina Novak, OŠ Brežice
	4. industrijska revolucija in spremembe učenja	Simon Konečnik, Šolski center Velenje, Elektro in računalniška šola
	Pot k učeči se organizaciji: sprememba strukture ali kulture?	dr. Vlado Dimovski, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani
12.00–12.15	Odmor	
12.15–13.15	Predstavitve referatov 1	
13.15–14.30	Odmor	
14.30–15.45	Vzgojno-izobraževalni zavodi kot skupnosti učenja: izkušnje in perspektive	dr. Justina Erčulj, Šola za ravnatelje, Liljana Plaskan, Vrtec Litija, Rafko Lah, OŠ Frana Albrehta Kamnik, mag. Ciril Dominko, Gimnazija Bežigrad
15.45–16.00	Odmor	
16.00–17.00	Predstavitve referatov 2	
17.00–17.15	Odmor	
17.15–18.15	Predstavitve referatov 3	

Sreda, 11. april 2018

8.30–10.00	Interaktivne delavnice	
10.00–10.15	Odmor	
10.15–11.15	Predstavitve referatov 4	
11.15–11.45	Odmor	
11.45–13.45	Vzpostavljanje skupnosti učenja z mreženjem	dr. Linda Devlin, Faculty of Education, Health and Wellbeing, University of Wolverhampton, Velika Britanija
	Spodbujanje skupnosti učenja: priložnosti in ovire – strokovna razprava	dr. Andreja Barle Lakota, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, mag. Vera Bevc, Zavod RS za šolstvo, dr. Justina Erčulj, Šola za ravnatelje, Doroteja Vidmar, LifeClass dr. Vlado Dimovski, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani, Aleš Ojsteršek, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Razpravo bo povezovala mag. Branka Likon, Šola za ravnatelje.
13.45–14.45	Odmor	
14.45–15.45	Predstavitve referatov 5	
15.45–16.00	Odmor	
16.00–17.00	Predstavitve referatov 6	



INTERAKTIVNE DELAVNICE

INTERAKTIVNE DELAVNICE, sreda, 11. april 2018, 8.30 – 10.00

Colombo	Robert Gajšek, OŠ Hruševce Šentjur	IZZIVI UVAJANJA INFORMACIJSKO KOMUNIKACIJSKIH TEHNOLOGIJ V UČNO-VZGOJNI PROCES
	Melita Lemut Bajec in Andrej Rutar, Srednja šola Venca Pilon Ajdovščina	SPODBUJANJE INOVATIVNOSTI V UČNO-VZGOJNEM PROCESU
Vespucci	Katja Arzenšek Konjajeva, OŠ Vide Pregarc	UČNI SPREHOD KOT SPODBUDA PROFESIONALNEGA RAZVOJA
	Branka Likon, Šola za ravnateljce Vera Bevc, Zavod RS za šolstvo	VLOGA RAVNATELJA PRI RAZVOJU UČEČE SE SKUPNOSTI
Amundsen	Janja Zupančič, OŠ Louisa Adamiča Grosuplje	ŠOLA KOT IZOBRAŽEVALNO VOZLIŠČE
	Simon Konečnik, Šolski center Velenje, Elektro in računalniška šola	KAKO PRIPRAVITI VZGOJNO-IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE ZA UČENJE V ČASU ČETRTE INDUSTRIJSKE REVOLUCIJE?
Scott	Marijana Kolenko, OŠ Lava	VODENJE UČEČE SE SKUPNOSTI MED VIZIJO IN ILUZIJO
	Janko Durič, OŠ Tišina in Monika Meričnjak, Vrtec Plavček pri OŠ Tišina	PROMOCIJA VRTCA PLAVČEK PRI OŠ TIŠINA IN IZBOLJŠAVA PRAKSE POVEZANE S PREHODOM MALČKOV MED RAZLIČNIMI IZOBRAŽEVALNIMI KONTEKSTI
Cook	Marija Lubšina Novak in Lidija Stadler, OŠ Brežice	VLOGA RAVNATELJA PRI RAZVIJANJU SPODBUDNEGA IN INOVATIVNEGA UČNEGA OKOLJA ZA PROFESIONALNI RAZVOJ STROKOVNIH DELAVCEV
	Ingrid Fatur, Anja Bembič, Polona Čeligoj in Vesna Rutar Grubič, Vrtec Jožefe Maslo Ilirska Bistrica	DAM, DOBIM, BOGATIM SKOZI SODELOVALNE PRISTOPE V KOLEKTIVU VRTCA
Da Gama	Mihaela Zavašnik in Tatjana Ažman, Šola za ravnateljce	VEŠČINE COACHINGA ZA SPODBUJANJE SODELOVALNEGA VODENJA

VZGOJNO-IZOBRAŽEVALNI ZAVODI KOT SKUPNOSTI UČENJAGRADIVO ZA UDELEŽENCE
VII. znanstveni posvet Vodenje v vzgoji in izobraževanju
Gradivo za udeležence





SEZNAM PREDSTAVITEV

PREDSTAVITVE REFERATOV 1, torek, 10. april 2018, 12.15 – 13.15

Colombo	Tina Vršnik Perše, Pedagoška fakulteta, Univerza v Mariboru in Pedagoški inštitut, Marta Licardo, Pedagoška fakulteta, Univerza v Mariboru	SODELOVANJE MED ZAPOSLENIMI IN UČINKOVITOST DODATNE STROKOVNE POMOČI
	Klara Skubic Ermenc, Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani	SODELOVANJE STROKOVNIH DELAVCEV KOT POGOJ UDEJANJANJA INKLUZIVNE KULTURE V ŠOLI TER VLOGA ŠOLSKEGA PEDAGOGA
	Polona Kenda, OŠ Simona Kosa Podbrdo	POMEN ČTENJA ZA USPEŠNO SVETOVANJE RAVNATELJEM
Vespucchi	Lidija Goljat Prelogar, Šola za ravnateljce	SODELOVANJE STROKOVNIH DELAVCEV PRI VODENJU ŠOL IN VRTCEV KOT SKUPNOSTI UČENJA
	Karmen Šepec in Ines Celin, OŠ Antona Žnideršiča Ilirska Bistrica	DISTRIBUIRANO VODENJE KOT PRILOŽNOST ZA SODELOVANJE IN REFLEKSIJO LASTNE PRAKSE STROKOVNIH DELAVCEV IN RAVNATELJA
	Majda Pikel, OŠ Vransko - Tabor	USTVARJANJE UČEČE SE SKUPNOSTI NA OSNOVNI ŠOLI VRANSKO - TABOR
Amundsen	Sonja Sentočnik, Hiša znanja dr. Sentočnik	DISTRIBUIRANO VODENJE - ALI DELEGIRANJE VODSTVENIH NALOG ALI IZGRAJEVANJE UČEČE SE SKUPNOSTI?
	Vesna Kovač in Branko Rafajac, Filozofska fakulteta Reka, Hrvaška	ZNAČILNOSTI IN TRENDI DISTRIBUIRANEGA VODENJA V HRVAŠKIH ŠOLAH (Predstavitev bo v hrvaškem jeziku.)
	Diana Šumenjak, Vrtec Jarše	DISTRIBUIRANO VODENJE V VRTCU JARŠE
Scott	Tatjana Šček Prebil, Biotehniški izobraževalni center Ljubljana, Živilska šola	DISTRIBUIRANO VODENJE MED TEORIJU IN PRAKSO
	Dejan Hozjan, Pedagoška fakulteta, Univerza na Primorskem	UČEČA SE SKUPNOST: RAZUMEVANJE KONCEPTA IN NJGOVIH PASTI
	Mojca Mihelič, OŠ Danile Kumar Ljubljana	POSAMEZNIK V ŠOLI KOT MEDSEBOJNO POVEZAN, SOODGOVOREN IN VZAJEMNO ODGOVOREN GRADNIK SKUPNOSTI UČENJA
Cook	Francka Mravlje, OŠ Kajetana Koviča Poljčane	UČEČA SE SKUPNOST – PRILOŽNOST ZA IZBOLJŠANJE PEDAGOŠKE PRAKSE
	Milena Ivanuš Grmek in Monika Mithans, Pedagoška fakulteta, Univerza v Mariboru	PARTICIPACIJA UČENCEV NA ŠOLI IN PRI POUKU - MOŽNOSTI IN PRILOŽNOSTI
	Vesna Breznik, OŠ Benedikt	KO ŠOLA POSTANE POVEZANA SKUPNOST UČENJA PRI PRIPRAVI IN IZVEDBI OTROŠKEGA PARLAMENTA
Da Gama	Nina Hladnik, Šolski center Kranj, Srednja ekonomska, storitvena in gradbena šola	SPODBUJANJE DIJAKOV K USTVARJALNOSTI SKOZI ŠTUDIJO PRIMERA (CASE STUDY)
	Marko Strle, Center za komunikacijo, sluh in govor Portorož	PROBLEMSKO UČENJE KOT IZHODIŠČE SODELOVALNEGA UČENJA
	Urška Šraj in Urška Slapšak, CMEPIUS	PREKO MEDNARODNIH AKTIVNOSTI (NE)ZAVEDNO DO SODELOVANJA IN ODPRTOSTI ŠOLE

PREDSTAVITVE REFERATOV 2, torek, 10. april 2018, 16.00 – 17.00

Colombo	Majda Cencič in Barbara Horvat, Univerza na Primorskem, Pedagoška Fakulteta	KAKO NEKATERE ARHITEKTURNE INOVACIJE PODPIRAJO VZGOJNO-IZOBRAŽEVALNI ZAVOD KOT SKUPNOST UČENJA?
	Verica Šenica Pavletič, OŠ Savsko naselje	POT OD TRADICIONALNEGA VODENJA K DISTRIBUIRANEMU
	Ana Mari Škodnik in Sonja Veber, OŠ Stara Cerkev	UČEČA SE ORGANIZACIJA IN UČITELJEV PROFESIONALNI RAZVOJ
Vespucci	Aleksander Jeršič, OŠ Draga Kobala Maribor	VODENJE KOLEGIJA KOT MOŽNOST SODELOVANJA PRI UVAJANJU SPREMEMB
	Marko Primožič, OŠ Ivana Groharja Škofja Loka	NAČRTOVANJE IZBOLJŠAV KOT MOŽNOST SPODBUJANJA SODELOVANJA MED STROKOVNIMI DELAVCI IN VODSTVOM ŠOLE
	Tatjana Sabo, Dvojezična OŠ I Lendava	DELO IN SODELOVANJE TIMOV NA DOŠ I LENDAVA
Amundsen	Eva Zule, Ekonomska šola Ljubljana	ZAGOTAVLJANJE KAKOVOSTI V UČEČI SE SKUPNOSTI
	Maja Cetin in Nataša Lovrečič Dujmovič, OŠ Livade Izola	SPODBUJANJE SODELOVANJA V OKVIRU AKTIVOV IN TIMOV V OSNOVNI ŠOLI
	Romana Epih, Vrtec Medvode	OBLIKOVANJE RAZVOJNEGA NAČRTA KOT REZULTAT POTREB ZAVODA
Scott	Dragica Dodič Turk, Srednja medijska in grafična šola Ljubljana	SODELOVANJE PRI IZVAJANJU TEHNIŠKIH DELAVNIC ZA OSNOVNOŠOLCE IN REFLEKSIJA UČNIH SITUACIJ
	Marko Sajko in Jure Pikel, OŠ Primoža Trubarja Laško	NASTAJANJE UČEČIH SE SKUPNOSTI S POMOČJO ROBOTOV
	Igor Vulič, Elektrotehniško-računalniška strokovna šola in gimnazija Ljubljana	SODELOVANJE UČITELJEV PRI UGOTAVLJANJU ZADOVOLJSTVA DELEŽNIKOV V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU
Cook	Renata Zupanc Grom, OŠ Šentjernej	VODENJE ŠOLE IZ KRIZE DO UČEČE SE ORGANIZACIJE
	Alojzij Kokalj, Šolski center Škofja Loka	VLOGA MEDPODJETNIŠKEGA IZOBRAŽEVALNEGA CENTRA PRI KREIRANJU SKUPNOSTI UČENJA S PARTNERJI IZ PODJETIJ
	Ksenija Uršej, Prva OŠ Slovenj Gradec	SODELOVANJE UČITELJEV PRI NAČRTOVANJU DIGITALNE PISMENOSTI
Da Gama	Simona Hrovat, Vrtec Hansa Christiana Andersena	STROKOVNI AKTIVI – UČEČA SE SKUPNOST
	Darja Hudobivnik in Janja Benedik Špendal, OŠ Orehek Kranj	KAKO SMO GRADILI MREŽO UČENJA Z MEDSEBOJNIMI HOSPITACIJAMI
	Mateja Drnovšek, Barbara Smrekar in Petra Mikeln, OŠ Polje	SODELOVANJE MED UČITELJI PRI INTEGRACIJI TRANSVERZALNIH VEŠČIN

VZGOJNO-IZOBRAŽEVALNI ZAVODI KOT SKUPNOSTI
UČENJAGRADIVO ZA UDELEŽENCE
VII. znanstveni posvet Vodenje v vzgoji in izobraževanju
Gradivo za udeležence





PREDSTAVITVE REFERATOV 3, torek, 10. april 2018, 17.15 – 18.15

Colombo	Maja Mencigar, OŠ Benedikt	POKLICNO SEZNANJANJE OSNOVNOŠOLCEV
	Suzana Plemenitaš, OŠ Dobje, Marija Pavčnik, OŠ Griže, Nuša Pohlín Schwarzbart, OŠ Jurija Vege Moravče	UČNI SPREHODI V IN MED ŠOLAMI
	Majda Fajdiga, VVZ Kekec Grosuplje	VVZ KEKEC GROSUPLJE KOT UČEČA SE SKUPNOST – KULTURA SODELOVANJA IN PODPORNega VODENJA
Vespucci	Ivan Mavri, Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo	IZVEDBA SKUPNOSTI UČENJA PRI IZVAJANJU UČNIH VSEBIN PRI DELODAJALCIH
	Cvetka Kernel in Mateja Urbas Hribernik, Srednja gozdarska in lesarska šola Postojna	ENAJSTA ŠOLA
	Jelka Čop, Center RS za poklicno izobraževanje	UČNE SITUACIJE V POKLICNEM IZOBRAŽEVANJU
Amundsen	Nina Stopar, Srednja šola Domžale	MEDPREDMETNO POVEZOVANJE PRI POUKU SLOVENŠČINE IN LIKOVNE UMETNOSTI V 1. LETNIKU GIMNAZIJE
	Mateja Frece, OŠ Dobje	MOJE ZNANJE JE NAŠE ZNANJE
	Tanja Benčič Rihtaršič, Srednja ekonomsko - poslovna šola Koper	MEDPREDMETNO POVEZOVANJE – POT K UČEČI SE SKUPNOSTI
	Nataša Gobec, OŠ Dobje	KAJ POTREBUJE UČEČA SE SKUPNOST ZA USPEH?
Scott	Anita Dernovšek, OŠ Vižmarje - Brod	ČEMU NADARJENE UČENCE NA LITERARNEM IN LIKOVNEM PODROČJU UČITI RAZMIŠLJANJA
	Nejc Lokovšek, OŠ Savsko naselje	MREŽENJE – SVEŽINA NOVIH PRISTOPOV V PROCESU PODALJŠANEGA BIVANJA
	Tjaša Rozman, Vrtec Tržič	REGGIO EMILIA; KONCEPT, KI NADGRADI, BOGATI, POVEZUJE
Cook	Tatjana Žgank Meža in Sabina Tausers, I. OŠ Žalec	SODELOVALNO UVAJANJE SPREMENB NA PODROČJU KULTURE IN KLIME BIVANJA
	Maja Kovačič, Zavod RS za šolstvo	TIMSKO DELO – DODANA VREDNOST UČENJA IN POUČEVANJA TUJEGA JEZIKA
	Alenka Trifkovič, OŠ Šentjernej	ŠOLA – UČILNICA SOBIVANJA IN POLIGON OSEBNE RASTI
Da Gama	Vanja Šmid, OŠ Jurija Vege Moravče	DOMAČE NALOGE IN UČENJE – ODGOVORNOST UČENCEV ALI UČITELJEV IN STARŠEV?
	Maja Vezovišek in Polona Medvešek, OŠ Trbovlje	MEDNARODNI PROJEKT – VEZNI ČLEN MED UČENCI, UČITELJI, STROKOVNIMI DELAVCI IN USTANOVAMI LOKALNE SKUPNOSTI
	Klavdija Jarc Bezljaj, Glasbena šola Jesenice	USTVARJALNA ZBORNICA



PREDSTAVITVE REFERATOV 4, sreda, 11. april 2018, 10.15 – 11.15

Colombo	Tanja Štok, Vrtec Delfino Blu Koper	UČEČA SE SKUPNOST STROKOVNIH DELAVK PRI ŠPORTNEM PROJEKTU V VRTCU DELFINO BLU
	Suzana Deutsch in Marija Zorko, OŠ Fokovci	UČIMO SE IN DELAMO SKUPAJ ZA SKUPNE CILJE
	Aljaša Urbanija, Zdenka Resnik in Bernarda Kričej, Srednja šola Zagorje	SODELOVALNO VODENJE ZA GLOBALNO UČENJE
Vespucchi	Alenka Krapež in Ajda Erjavec Bartolj, Gimnazija Vič	NAČINI VZPODBUJANJA SODELOVANJA V KOLEKTIVIH IN PRIMER NA GIMNAZIJI VIČ
	Zdenka Vidmar, OŠ Orehek Kranj	POMEN SAMOEVALVACIJE VZGOJNEGA DELA V PROCESU SPODBUJANJA SOCIALNEGA UČENJA OTROK V VRTCU
	Mojca Šmelcer, Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo	VLOGA RAZŠIRJENEGA ŠOLSKEGA TIMA ZA USPEŠNO IZOBRAŽEVANJE VAJENCEV
Amundsen	Nataša Durjava in Anita Hrovat, OŠ Antona Tomaža Linhartaradovljica	SODELOVANJE STROKOVNIH DELAVCEV PRI SPODBUJANJU NJIHOVEGA DELA NA PODROČJU RAZVOJA BRALNE PISMENOSTI V VRTCU IN OSNOVNI ŠOLI
	Katarina Pajer Povh in Ines Dolenc, OŠ Tončke Čeč	SOBIVANJE NA OŠ TONČKE ČEČ
	Petra Košnik in Tina Primc, OŠ Antona Globočnika Postojna	TIMSKO DELO BRALNIH MINUTK NA ŠOLI KOT PRIMER DOBRE PRAKSE
Scott	Robert Murko, OŠ Videm	KONCEPT VODENJA 90 - 10
	Mojca Lužnik, Vrtec Tržič	MEDSEBOJNE HOSPITACIJE KOT POMOČ PROFESIONALNEMU RAZVOJU VZGOJITELJEV
	Nataša Meh Peer, Šolski center Velenje, Elektro in računalniška šola	KAKO VODITI UČENJE IN OBLIKOVATI UČNA OKOLJA, KI BODO DIJAKOM V MULTIETNIČNIH ODDELKIH OMOGOČALA POZITIVNE UČNE IZKUŠNJE
Cook	Anuška Križnik, OŠ Vranksko - Tabor	VLOGA TIMA ZA SAMOEVALVACIJO
	Iris Kravanja Šorli in Alenka Fajfar Gnezda, OŠ Martina Krpana	OD PASIVNEGA UČENCA DO AKTIVNEGA DRŽAVLJANA
	Tina Štemberger, Univerza na Primorskem, Pedagoška Fakulteta	RAZISKOVALNA SKUPINA KOT SKUPNOST UČENJA VISOKOŠOLSКИH UČITELJEV IN SODELAVCEV
da Gama	Nuša Pohlina Schwarzbartl, Petra Peterka, Vesna Dobrila in Katja Medija, OŠ Jurija Vege Moravče	MREŽENJE AKTIVOV - MOBILNA SKUPNOST UČENJA
	Damjan Rajh, Sibel Sotler Dolenc, Alma Knaus in Klementina Šuligoj, OŠ Trbovlje	OD BEDAKOV DO JUNAKOV V DESETIH LETIH ALI S SKUPNIM DELOM LAHKO DOSEŽEMO IZBOLJŠAVE
	Ivanka Erjavec in Marija Rupnik Hladnik, OŠ Črni Vrh	DO UBRANEGA SODELOVANJA Z GLASBENO ŠOLO

VZGOJNO-IZOBRAŽEVALNI ZAVODI KOT SKUPNOSTI UČENJAGRADIVO ZA UDELEŽENCE
 VII. znanstveni posvet Vodenje v vzgoji in izobraževanju
 Gradivo za udeležence





PREDSTAVITVE REFERATOV 5, sreda, 11. april 2018, 14.45 – 15.45

Colombo	Suzana Švencbir, OŠ Savsko naselje	OD IDEJE DO IZVEDBE S POMOČJO »PAJKOVE MREŽE«
	Helena Jošt, Šolski center Kranj	MEDPODROČNO POVEZOVANJE VIŠJEŠOLSKIH PREDAVATELJEV ZA VEČJO ŽIVLJENJSKOST UČNEGA PROCESA
	Marjana Dolinar, Srednja zdravstvena šola Ljubljana	SODELOVALNO VODENJE PROJEKTA "Z ZNANJEM DO ZDRAVJA"
Vespucci	Mojca Kotnik, Srednja zdravstvena šola Ljubljana	VODENJE MEDPREDMETNEGA BRANJA ZA DOBRO PALIATIVNO OSKRBO
	Zdenka Sušec Lušnic, Šolski center Ravne na Koroškem, Srednja šola	V VLOGI VODJE PROGRAMSKEGA UČITELJSKEGA ZBORA
	Polona Miklavc Žebovec, OŠ Vransko - Tabor	PROJEKTNO DELO ZA KAKOVOSTNO UČNO OKOLJE
Amundsen	Ksenija Pravne, Vrtec Mavrica Trebnje	VZPOSTAVLJANJE ZAUPANJA IN POVEZOVANJE VRTCA Z RAZLIČNIMI AKTERJI ZNOTRAJ LOKALNE SKUPNOSTI
	Mirjana Jelančič in Andreja Janc, OŠ Sava Kladnika Sevnica	RAZVOJ PEDAGOŠKEGA OPTIMIZMA OZIROMA VSE SE DA.
	Andreja Klopčič Hološevič, Vrtec Črnuče Nuša Pohlin Schwarzbartl, Vrtec pri OŠ Jurija Vege Moravče	MREŽA VRTCEV – PRIMER SKUPNOSTI UČENJA
	Vlasta Starc, Vrtec Mavrica Trebnje Edita Feist, Vrtec Miškolin Ljubljana	
Scott	Carmen Rokavec, Vrtec Mojca	STROKOVNI AKTIVI – REFLEKSIJA LASTNE PRAKSE V UČEČI SE SKUPNOSTI
	Tina Žagar in Tjaša Vidmar Kenda, OŠ Dobrovlje	DISTRIBUIRANO VODENJE IN POVRATNA INFORMACIJA
	Martina Žnidaršič, Vrtec Najdihojca	MEDSEBOJNE HOSPITACIJE V VRTCU – STRATEGIJA PROFESIONALNEGA RAZVOJA VZGOJITELJA
Cook	Irena Čengija Peterlin, OŠ Frana Metelka Škocjan	MEDSEBOJNO UČENJE IN OBLIKE SODELOVANJA
	Petra Grögl, Vrtec Otona Župančiča Slovenska Bistrica	VODENJE AKTIVA V VRTCU SLOVENSKA BISTRICA
	Aleksandra Vatovec Zonta, OŠ dr. Aleš Bebler - Primož Hrvatini	VZGOJNOIZOBRAŽEVALNI ZAVOD KOT SKUPNOST UČENJA IN MEDSEBOJNEGA SODELOVANJA
Da Gama	Brigita Česnik, Vrtec Kurirček Logatec	VODENJE ZA SPODBUJANJE POVEZOVANJA IN SODELOVANJA
	Marija Vinček, OŠ Vižmarje - Brod	NAČRTOVANJE IN IZVEDBA VZGOJNEGA DELOVANJA JAVNE ŠOLE OŠ VIŽMARJE BROD
	Vesna Jelen Godunc, OŠ Miklavž na Dravskem polju	VLOGA IN SODELOVANJE ŠOLSKE SVETOVALNE SLUŽBE PRI NAČRTOVANJU IN IZVAJANJU RAZVOJNO PREVENTIVNIH DEJAVNOSTI ŠOLE



PREDSTAVITVE REFERATOV 6, sreda, 11. april 2018, 16.00 – 17.00

Colombo	Lovro Dretnik, Gimnazija Moste	GIMNAZIJA MOSTE LJUBLJANA – GIMNAZIJA, V KATERI SO VSI STROKOVNI DELAVCI VKLJUČENI V VODENJE ZA URESNIČEVANJE CILJEV
	Aleksandra Kuntner, OŠ Jožeta Hudalesa Jurovski Dol	POMEN SODELOVANJA IN PODPORE ZA NAPREDEK OTROKA S POSEBNIMI POTREBAMI
	Nataša Ahačič, OŠ prof. dr. Josipa Plemlja Bled	MEDSEBOJNE HOSPITACIJE KOT PRILOŽNOST ZA UČENJE
Vespucchi	Lidija Grmek Zupanc, Saša Kocijančič in Primož Kurent, Šolski center Kranj	PROMOCIJSKE DEJAVNOSTI ŠOLSKEGA CENTRA KRANJ IN SKUPNA PRIPRAVA TER IZPELJAVA INFORMATIVNIH DNI
	Veronika Kotnik, Šolski center Ravne na Koroškem, Srednja šola	EKSKURZIJA Z DIJAKINJO Z MOTNJO AVTISTIČNEGA SPEKTRA
	Marjeta Škorjanc Kosmač, OŠ Savsko naselje	DIGITALNO OPISMENJEVANJE NA POTI ODPRTEGA IZOBRAŽEVANJA
Amundsen	Primož Bevc, OŠ Savsko naselje	RAZVOJNO-DEMONSTRACIJSKI CENTER – VLOGA RAČUNALNIKARJA V SKUPNOSTI UČENJA
	Vesna Kralj, Srednja tehniška in poklicna šola Trbovlje	ŠOLA KOT UČEČA SE ORGANIZACIJA – KAJ DELUJE KAJ NE IN KAJ ŠE BO
	Zlatka Vlasta Zgonc, OŠ N. H. Maksa Pečarja	UVAJANJE MEDSEBOJNIH HOSPITACIJ ZA SPREMINJANJE KULTURE ŠOLE
Scott	Gabrijela Jošt, Šolski center Kranj	SPODBUJANJE RAZLIČNIH OBLIK MEDSEBOJNE POMOČI PRI RAZVIJANJU PRAKSE UČENJA IN POUČEVANJA; PREDNOSTI IN IZZIVI UČENJA IN POUČEVANJA
	Natalija Mihelčič Gradišar, OŠ Stopiče	BODIMO POVEZOVALNI - SODELOVANJE AKTIVA Z DRUGIMI SODELAVCI ŠOLE
	Tanja Kek, Biotehniški izobraževalni center Ljubljana, Živilska šola	»TIHI« IN VZPOREDNI UČINKI V PROCESU DISTRIBURIANEGA VODENJA
Cook	Gregor Guna, Nina Fabijan, Emina Sekić in Klementina Šuligoj, OŠ Trebnje	PUSTOLOVŠČINE MLADIH RAZISKOVALCEV IN IZZIVI NJIHOVIH MENTROJEV
	Simona Merljak, OŠ Orehek Kranj	S PRAVLJICO PO SVETU IN USTVARJANJE UČEČE SE SKUPNOSTI
	Suzana Šapek, Šolski center Ravne na Koroškem, Srednja šola	SINERGIJA MED DELEŽNIKI PREDMETA MATEMATIKA
Da Gama	Samo Kramer, OŠ Ljubno ob Savinji in Anton Vorina, Ekonomska šola Celje, Višja strokovna šola	VODENJE OŠ LJUBNO OB SAVINJI – ANALIZA ZAVZETOSTI IN ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH TER PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE
	Barbka Drobnič in Brigita Jahič, OŠ Dob	SODELOVANJE PRI IZBOLJŠEVANJU BRALNE PISMENOSTI UČENCEV V 3. RAZREDU NA OŠ DOB
	Janja Bogataj, Vrtec Škofja Loka	DISTRIBUIRANO VODENJE – PREDSTAVITEV PRAKSE NA PODROČJU SAMOEVALVACIJE



INTERAKTIVNE DELAVNICE,

sreda, 11. april 2018, 8.30-10.00

Dvorana Colombo

Robert Gajšek, OŠ Hruševca Šentjur

IZZIVI UVAJANJA INFORMACIJSKO-KOMUNIKACIJSKIH TEHNOLOGIJ V UČNO-VZGOJNI PROCES

Na delavnici bom predstavil vlogo ravnatelja pri spodbujanju sodelovanja med strokovnimi delavci ter sodelovanja vseh deležnikov pri uresničevanju ciljev vzgojno-izobraževalnega zavoda.

Delavnica bo izpeljana tako, da bo prikazana simulacija učeče se skupnosti, pri čemer si bomo odgovorili na vprašanja, ki se porajajo pri vsaki spremembi procesa, kje smo, kam bi radi šli, kaj narediti, kako bomo to dosegli, zakaj bi uvajali spremembo?

Nekatera vprašanja so zelo operativna. Za doseg teh ciljev je potrebno veliko znanja, poleg tega pa je potrebno vložiti veliko dela.

Pri uvedbi informacijsko-komunikacijskih tehnologij v učno vzgojni proces naletimo na več izzivov, zato bomo v strokovni debati poskušali odgovoriti na vprašanje, kako suveren je ravnatelj na področju informacijsko-komunikacijske tehnologije. To bomo izvedli z interaktivno anketo, zato uporabniki potrebujejo telefon, tablico ali računalnik s povezavo do interneta. Ravnateljem bom prikazal nekatera orodja, ki jih imajo na voljo pri skupnosti ARNES in jih lahko uporabijo za vodenje šole.

V šolskem prostoru uporabljamo IKT več kot 30 let, vendar nam v zadnjem desetletju naprave omogočajo drugačno delo v razredu. Na primerih aplikacij, ki jih bodo uporabljali ravnatelji, bomo pogledali v čem se razlikuje poučevanje z IKT nekoč in danes. Udeleženci bodo razdeljeni v skupine, kjer bo vsaka skupina imela na voljo enega ali več ipadov.

Trendi na področju implementacije IKT v pouk v zadnjih letih segajo na tri aplikativna področja: programiranje robotov, virtualna resničnost v pouku ter prostorsko načrtovanje in tiskanje. V skupinah bodo udeleženci spoznali, kako učenci preprosto upravljajo z roboti in kako uporabiti 3D tisk v šoli. Na voljo bosta 3D tiskalnik in robot.



Mag. **Melita Lemut Bajec** in **Andrej Rutar**, Srednja šola Veno Pilon Ajdovščina

SPodbujanJE INOVATIVNOSTI V UČNO-VZGOJNEM PROCESU

Spodbujanje inovativnosti v učno-vzgojnem procesu je interaktivna delavnica, v kateri želimo predstaviti proces nastajanja dokumenta *Osebni načrt profesionalnega razvoja*. Dokument je plod sodelovanja šolskega razvojnega tima in vodstva Srednje šole Veno Pilon Ajdovščina. Na delavnici bomo predstavili, kako strokovne delavce motivirati za inovativne in ustvarjalne učne pristope, s katerimi uresničujemo učne načrte, vizijo in prednostna področja šole. Delavnica bo odprla vprašanja o pomenu posameznikovega sistematičnega spremljanja, nadgrajevanja in analize lastnega dela. Obenem bomo nakazali pomen enotnega delovanja vzgojno-izobraževalnega zavoda pri zasledovanju skupnih ciljev, predvsem pri zagotavljanju inovativnosti učnega procesa.

Predstavljeno inovativno metodo želimo na delavnici osmisliti s simulacijo učeče se skupnosti in vzajemnega učenja. Udeležence interaktivne delavnice zato prosimo, da pripravijo dve različni inovativni ideji, ki se nanašata na osebni – profesionalni razvoj ali razvoj šole. V pomoč pri oblikovanju idej naj vam bodo prednostna področja/smernice/vizija vaše šole.

Ideje boste na delavnici predstavili ostalim udeležencem v manjših skupinah, se o njih pogovorili in jih nadgradili. Vsaka skupina bo v zaključnem delu delavnice predstavila dve »naj« inovativni ideji in razložila, kako se skladata z inovativnim pristopom v njihovi šoli/vrtcu.





Dvorana Vespucci

Mag. **Katja Arzenšek Konjajeva**, OŠ Vide Pregarc

UČNI SPREHOD KOT SPODBUDA PROFESIONALNEGA RAZVOJA

Nenehne spremembe v svetu in izobraževalnem polju zahtevajo prilagodljive in ustvarjalne ljudi. Ljudi, ki svoje spretnosti lahko prilagodijo spreminjajočim se zahtevam dela in zagotavljajo zavzetost udeležencev – tako učencev kot učiteljev. Sodelovanje med učitelji je en od načinov, kako ob koncu šolanja doseči, da bo tudi učenec zavzet, pripravljen na ustvarjalnost in prilagajanje spremembam. Sodelovanje in timsko delo učiteljev je več kot timsko poučevanje, med učnim sprehodom pa se nadgradi z refleksijo in učenjem, spoznavanjem, preizkušanjem. Učni sprehod je en od načinov dela, ko lahko strokovni delavci razvijajo svojo strokovnost na drugačen način in z lastno udeležbo. Ravnatelj mora prevzeti vlogo opazovalca in poznavalca timskih sodelavcev ter usmerjevalca hkrati. Vloga ravnatelja je, da usmeri posameznike v aktivnosti, ki so jim blizu, da lahko gradijo pozitivno timsko kulturo, kar posledično vpliva tudi na organizacijsko klimo. Pri timskem delu posamezniki sodelujejo in razvijajo sodelovalno kulturo, hkrati pa izmenjujejo znanja in izkušnje za doseganje ciljev razvojnega načrta. Kako to poteka? Skupina učiteljev obišče več razredov v lastni šoli s ciljem ustvarjanja strokovnih pogovorov in iskanja strokovnih rešitev za svoje delo z namenom razvijanja vizije in izboljšati kakovost poučevanja, kar vpliva na učenje učencev. Učitelji se osredotočijo na interakcije med učenci in učitelji, ne poglobljajo se v metodiko dela in didaktiko, opazujejo tisto, kar je njihovo močno področje. To je razlog, da so nujno potrebni vsi člani tima, saj je rezultat celotnega sodelovanja več kot le vsota posameznikov. Na interaktivni delavnici bo pogovor tekel v smeri interakcij in transakcij pri različnih oblikah vodenja ter o tem, kdo je ravnatelj pri obliki distribuiranega vodenja. Pogovarjali se bomo tudi o tem, kaj je distribuirano vodenje in kakšne transakcije in interakcije se morajo izvrševati, da bi dosegli učinek distribuiranega vodenja znotraj organizacije, in kakšne kompetence za to potrebujemo.



Mag. **Branka Likon**, Šola za ravnatelje, mag. **Vera Bevc**, Zavod RS za šolstvo

VLOGA RAVNATELJA PRI RAZVOJU UČEČE SE SKUPNOSTI

Danes vzgojno-izobraževalni zavodi veliko pozornosti posvečajo zagotavljanju kakovostnega procesa učenja in poučevanja. V središče se vse bolj postavlja učenca in spodbujanje razvoja kompetence učiti se učenja. Pomembno je samoregulirano učenje in to od učenčevega ugotavljanja znanja in postavljanja ciljev, katere kompetence želi razviti do načrtovanja učenja ter do učenja z uporabo strategij, ki so posameznemu učencu blizu, in na koncu do pridobivanja povratne informacije o napredku. Zelo pomembna je vloga ravnatelja pri razvoju učeče se skupnosti.

Prav tako je pomemben strokovni razvoj učiteljev in njihovo vseživljenjsko učenje. Vzgojno-izobraževalni zavodi imajo pogosto opredeljeno vizijo in poslanstvo ter cilje na področju izboljševanja procesa učenja. Literatura to navaja kot eno od značilnosti učeče se skupnosti. V tem prispevku pa osrednjo pozornost namenjamo vlogi ravnatelja pri razvoju učeče se skupnosti, in sicer na področju raziskovanja prakse ter sodelovanja strokovnih delavcev. Osredotočamo se na profesionalno diskusijo od načrtovanja, skupnega poučevanja in vodenja učenja do evalvacije pouka. Vse aktivnosti so usmerjene na dosežke učencev v najširšem smislu, in sicer tudi na razvoj specifičnih kompetenc in transversalnih veščin. Na interaktivni delavnici želimo izkustveno osmisliti pomen pedagoškega vodenja za razvoj učeče se skupnosti ter spodbujanja sodelovanja med strokovnimi delavci s simulacijo učeče se skupnosti in vzajemnega učenja. Udeležence interaktivne delavnice že pred samo delavnico prosimo, da preberejo poljubno izbrani članek o enem izmed najsodobnejših konceptov učenja in poučevanja. Na podlagi prebranega udeleženci pred delavnico zapišejo tri iztočnice ter oblikujejo vsaj eno vprašanje za razpravo o vplivu sodobnih konceptov učenja in poučevanja na kakovost pouka. Na delavnici pa bodo udeleženci sodelovali v pedagoški diskusiji ter opravili razmislek o analizi stanja na svoji šoli z vidika vloge pedagoškega vodje pri razvijanju in podpori razvoja učeče se skupnosti. Na delavnici bodo sodelovali po načelih učeče se skupnosti delili ideje in oblikovali zaključke o vplivu različnih pristopov pedagoškega vodenja na kakovost procesov učenja in poučevanja v učeči se skupnosti. Skupaj bodo načrtovali izboljšave na podlagi novih spoznanj. Na koncu bodo kratko predstavili vsaj eno spremembo, ki jo bodo na osnovi dela na delavnici uvedli v prakso svojega pedagoškega vodenja ter opravili tudi refleksijo na svoje izkušnje dela v učeči se skupnosti.





Dvorana Amundsen

Janja Zupančič, OŠ Louisa Adamiča Grosuplje

ŠOLA KOT IZOBRAŽEVALNO VOZLIŠČE

V šoli se srečujejo posamezniki, ki so med seboj zelo različni. Imajo različna pričakovanja in znanja. Zanimajo jih različne vsebine. Njihove življenjske izkušnje so različne. Pa vendar so vsi deležniki člani iste skupnosti, to je skupnosti, v kateri vsakodnevno intenzivno potekata temeljna procesa, učenje in poučevanje. V učeči se organizaciji učenje ni rezervirano za določeno ciljno skupino, temveč se učijo vsi, ne glede na vlogo, ki jim je formalno določena. Biti član izobraževalnega vozlišča pomeni hkrati pridobivati in prenašati znanje, torej spreminjati se.

Za učinkovito razumevanje učenja je bistveno, da se vlogi učečega in izobraževalca izmenjujeta in prepletata, da se tudi učitelj postavi v vlogo učenca, da preizkuša strategije učenja, spoznava vsebine različnih predmetnih področij in jih povezuje, se sooči z lastnimi napakami, sodeluje v skupini in soustvarja učečo se skupnost. In vendar, v kakovostni šoli so nosilci procesov kakovostni učitelji, zato se bomo na delavnici osredotočili na učenje strokovnih delavcev.

Upoštevanje posebnosti posameznikov in izpolnjevanje zahtev vzgojno-izobraževalnega sistema predstavlja za šolo in posameznega strokovnega delavca velik izziv. Kako se z njim soočiti? Kako različnosti povezati in preplesti tako, da bo posameznik sprejet z vsemi svojimi posebnostmi in hkrati dejaven član učeče se skupnosti?

Na delavnici bodo udeleženci razmišljali o učencu skozi celotno obdobje šolanja na določeni vzgojno-izobraževalni ravni. Izdelali bodo sliko učenca ob zaključku šolanja na njihovem zavodu. Spodbudili jih bomo k razmisleku o vlogi posameznega strokovnega delavca pri učenju in razvoju učečega. Udeleženci bodo cenili sodelovalni potencial posameznega strokovnega delavca z vidika vključenosti v različne profesionalne mreže in oblike sodelovanja učiteljskega zbora. Demonstriran pristop vključuje strategije sodelovalnega dela in učenja strokovnih delavcev in ga bodo udeleženci, ki si prizadevajo za oblikovanje učeče se skupnosti na svojem zavodu, lahko neposredno prenesli v prakso.



Simon Konečnik, Šolski center Velenje, Elektro in računalniška šola

KAKO PRIPRAVITI VZGOJNO-IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE ZA UČENJE V ČASU ČETRTE INDUSTRIJSKE REVOLUCIJE?

Schleicherjeva študija OECD (2012): Preparing Teachers and Developing School Leaders for 21st Century opozarja, da moramo zaradi napredka tehnologij postaviti izobraževanje v središče prizadevanj, da bodo udeleženci izobraževanja usposobljeni za napredke v tehnologijah ter soobstoju tehnologije in družbe.

V zgodovini so se zgodile tri industrijske revolucije. Sedaj smo prešli v četrto, ki se širi izrazito hitreje kot predhodne. Njena vsebina je širša digitalizacija. V kolikor se ob spreminjajočih se tehnologijah in spremembah v družbi v obstoječem sistemu izobraževanja ne bomo odzvali na hiter in spremenljiv način dela, lahko nastane vrzel med izobraževanjem in potrebami delodajalcev po kadrih z novimi znanji. Ob tem ne smemo pozabiti na širši družbeni vpliv.

Sodobno družbo lahko opredelimo kot družbo znanja, v kateri bomo morali dati več poudarka sodelovanju. Velik potencial bi lahko predstavljal »trikotnik razvoja družbe«, ki bi ga pri načrtovanju uvajanja novosti predstavljale skupine: izobraževanje, delodajalci ter raziskave in razvoj. Vzgojno-izobraževalne organizacije bomo morale dati več poudarka timskega delu, ustvarjalnosti, kritičnemu razmišljanju, čustveni inteligenci in kognitivnemu razmišljanju. Na tehniškem nivoju pa bo potrebno IKT vključiti v kurikule v zgodnejši dobi odraščanja ter spodbujati večjo uporabo odprtih izobraževalnih virov in e-učenja.

Namen interaktivne delavnice je predstavitev izzivov na področju izobraževanja, ki jih prinašajo tehnološke in družbene spremembe v času četrte industrijske revolucije. V kombinaciji predavanja in delavnice bomo skupaj iskali uveljavljene dobre prakse, ki podpirajo kompetence za poklice v prihodnosti in ideje za uvajanje novosti. Za interakcijo med predavateljem in udeleženci bo uporabljena tehnologija BYOD (Bring Your Own Device), ki predstavlja primer dobre prakse učenja v učeči se skupnosti v razredu ali pri delu s strokovnimi delavci.

Z novimi pristopi moramo mladim pripraviti popotnico, da bodo gospodarji četrte industrijske revolucije in ne njene žrtve.



Dvorana Scott

Marijana Kolenko, OŠ Lava

VODENJE UČEČE SE SKUPNOSTI MED VIZIJO IN ILUZIJO

V zadnjih nekaj letih sistematičnega razvoja sebe kot ravnateljice ter strokovnih delavcev naše šole se mi, kljub jasni viziji, motivaciji, pozitivnemu lastnemu zgledu, aktivnemu vključevanju sodelavcev, pogosto postavljajo vprašanja: kje je meja med mojo odgovornostjo in kje je odgovornost vsakega strokovnega delavca za lastni razvoj; koliko sem odgovorna za strokovni razvoj sodelavcev, ki ne izkazujejo volje za sodobna znanja, ne čutijo potrebe po razvoju in so se »zleknili v cono udobja«. Vizijo šole smo oblikovali skupaj, strokovni delavci imajo številne možnosti za aktivno sodelovanje pri oblikovanju predlogov za profesionalni razvoj, zato pričakujem, da bodo pridobljena znanja implementirali v pouk, v strokovne debate na aktivih, v prizadevanja za aktivno vključevanje učencev v pouk ... a se pričakovana razblinijo kot iluzija.

V interaktivni delavnici bomo po predstavitvi koncepta sistematičnega načrtovanja profesionalnega razvoja strokovnih delavcev, njihove aktivne vloge ter transferu naučenega in pridobljenega sodobnega znanja v prakso – v razred, razpravljali o strokovnih izkušnjah udeležencev, ki jih bom primerjala z lastnimi ugotovitvami: kako razumemo pojem »učeča se skupnost« ravnateljji in kako ga razumejo strokovni delavci, koliko možnosti imamo ravnateljji ustvarjati učečo se skupnost med omejitvami financ in nezainteresiranostjo nekaterih zaposlenih; katere razvojne možnosti obstajajo v tem trenutku kljub omejitvam, da gradimo učečo se skupnost; kako nas vidi okolje, ki mu pripadamo šole in ki nas kritično ocenjuje – učeča se skupnost kot zagotovilo kakovostne šole, ki najbolj zanima starše otrok, zanimati pa bi morala predvsem nas, strokovne delavce. Kaj narediti z »neučečimi strokovnjaki«? Torej, kako najti pravo pot do učeče se skupnosti, da vizija ne bo postala iluzija?



Janko Durič in **Monika Meričnjak**, OŠ Tišina

PROMOCIJA VRTCA PLAVČEK PRI OŠ TIŠINA IN IZBOLJŠAVA PRAKSE, POVEZANE S PREHODOM MALČKOV MED RAZLIČNIMI IZOBRAŽEVALNIMI KONTEKSTI

Interaktivna delavnica bo temeljila na projekciji dveh filmčkov, krajšega promocijskega (5 min) in daljšega predstavitvenega (24 min). Pri prvi predstavitvi se ob sliki vrti povabilo staršem in njihovim malčkom na druženje ob predstavitvi dejavnosti vrtca in s tem promocijo ob vpisu v vrtec. V drugi predstavitvi pa bova zavrtila in interpretirala skrbno izbrane odlomke, ki bodo ponazarjali vsakdanji utrip življenja malčkov. Med prisotnimi udeleženci bova spodbujala razpravo in zastavila nekaj zanimivih vprašanj. Prav tako bova pripravljena za morebitna vprašanja o videnem ali tistem, kar prinaša izboljšava prakse, povezane z vpisom v vrtec (specifika romskih staršev, ki odlašajo z vpisom v vrtec vse do vstopa otrok v šolo) in s preходом malčkov iz vrtca v šolo.

V zavodu smo prejeli pozitivno povratno informacijo od staršev malčkov in obiskovalcev strokovnjakov za visoko prizadevnost strokovnih delavk vrtca, delovanje in njegov vsakdanji utrip, ki ga tako želimo predstaviti pod temo Vzgojno-izobraževalni zavodi kot skupnosti učenja.

V decembru 2017 smo na prireditvi ob prihodu dedka Mraza oba filmčka predstavili staršem malčkov in tudi staršem za promocijo ob vpisu otrok v vrtec.

V času spremljanja in opazovanja VIZ dela članov mednarodnega projekta Erasmus+ (od 4. do 8. 12. 2017) je nastalo blizu 1000 portretov malčkov, ki smo jih predstavili na plakatih vrtca. Fotografije otrok, ki so med starši naleteli na prijeten odziv, bomo v e-obliki podarili ob zaključku šolskega leta, nekaj pa jih bova zavrtila v zadnjem delu 45-minutne predstavitve.

Namen delavnice je, da bova skupaj z udeleženci pripravljena oblikovati zaključno oceno takšne promocije vrtca.



Dvorana Cook

Marija Lubšina Novak in **Lidija Stadler**, OŠ Brežice

VLOGA RAVNATELJA PRI RAZVIJANJU SPODBUDNEGA IN INOVATIVNEGA UČNEGA OKOLJA ZA PROFESIONALNI RAZVOJ STROKOVNIH DELAVCEV

Ko ravnatelj razmišlja o spodbudnem in inovativnem učnem okolju, ga najpogosteje povezujemo z učitelji, učenci, socialnim okoljem, didaktičnimi pristopi ...

Tokrat se bomo na delavnici osredotočili na razvoj spodbudnega učnega okolja za profesionalni razvoj strokovnih delavcev.

Da smo ravnatelj lahko kos zahtevnim nalogam, povezanim s profesionalnim razvojem učiteljev, moramo imeti pred očmi številne spremembe, s katerimi se danes soočamo na širši družbeni ravni, saj vse te spremembe vedno trčijo tudi v vzgojno-izobraževalni sistem in šolo kot institucijo. Ob tem se močno spreminjata vloga in pomen šole, ki se mora demokratizirati in odpreti navzven, ter vloge vseh akterjev v procesu učenja – tako učiteljev, učencev kot tudi staršev. Učitelj se npr. iz podajalca znanja spremeni v osebo, ki učečemu se pomaga najti primeren način učenja, usmerja neodvisno učenje učečega se in mu pomaga oceniti njegov napredek. Spreminja pa se tudi pojmovanje znanja in poučevanja; spreminjajo se pogledi na procese učenja.

V tem kontekstu postaja vse pomembnejši vidik »notranjega« učiteljevega profesionalnega razvoja oziroma zorenja, ki postopno vodi do vse večje gotovosti v odločanju, samozavesti, samostojnosti v razmišljanju in akciji.

Za profesionalni razvoj učitelja so zato značilni dinamičnost, vseživljenjsko učenje in celostnost.

Da bi si lahko odgovorili na vprašanje, kakšne strategije naj ubira ravnatelj pri vodenju, da bo spodbudil profesionalni razvoj strokovnih delavcev, bo vsebina delavnice naravnana tako, da se bomo individualno in v skupinah spraševali ter izmenjali mnenja, kako naj ravnatelj oblikuje takšno učno okolje, ki bo omogočalo udejanjanje vizije in ciljev šole ter hkrati prispevalo k profesionalnemu razvoju strokovnih delavcev oziroma pripomoglo k oblikovanju učeče se skupnosti, iskali odgovore na to, kakšne pogoje naj zagotavlja in ustvarja ravnatelj, da bo spodbudil profesionalni razvoj učiteljev, razmišljali o pomenu vodje kot vzora učenja, izpostavili pa bomo tudi pomen načrtovanja, uresničevanja, spremljanja in evalviranja profesionalnega razvoja strokovnih delavcev v povezavi s cilji šole ter prikazali nekaj primerov dobre prakse.



Ingrid Fatur, Anja Bembič, Polona Čeligoj, Vesna Rutar Grubić, Vrtec Jožefe Maslo Ilirska Bistrica

DAM, DOBIM, BOGATIM SKOZI SODELOVALNE PRISTOPE V KOLEKTIVU VRTCA

Spomladi 2016 smo se kot vzgojno-izobraževalni zavod vključili v program mrež učečih se šol in vrtcev, ki ga izvaja Šola za ravnatelje. Pritegnila nas je ugotovitev, da je bila z izbrano temo določena samo smer, v katero bomo raziskovali, prednostno področje, cilje in pot za doseg ciljev pa bomo oblikovali vsi zaposleni skozi skupni ustvarjalni proces. V okviru projekta smo oblikovali razvojni tim, ki je s kolektivom razvijal za nas pomembne teme. Skupno učenje je odpiralo nepredvidljive poti, ki so zrcalile potrebe različnih udeležencev. Nove razsežnosti nalog, ki smo jih skupaj oblikovali, so pozivale k dodatnim znanjem in veščinam, predvsem iz rabe odprte komunikacije in vodenja skupinskih procesov.

Razvojni tim, ki ga sestavljamo ravnateljica vrtca, svetovalna delavka in dve vzgojiteljici, je pri izvedbi delavnic za kolektiv uporabljal sodelovalne oblike dela ter učenje preko lastnih izkušenj. Tak način dela je odprl prostor za izmenjavo idej ter omogočil občutek vključenosti in soodločanja vseh zaposlenih. Dodana vrednost rabe sodelovalnih pristopov je bila tudi v tem, da pridobljeno znanje lahko prenašamo na delo z otroki v oddelku ter na različne oblike sodelovanja s starši in sodelavci, kot so strokovni aktivni ali projektne skupine.

V prispevku se osredotočamo predvsem na naše lastne izkušnje z implementacijo sodelovalnih oblik in metod dela v naše delovno okolje ter na posledice, ki jih je takšen način dela prinesel članicam razvojnega tima, celotnemu kolektivu in širše. Obenem razmišljamo o skupinskem procesu znotraj razvojnega tima, ki so mu botrovali visoka notranja motiviranost članic, občutek zaupanja in medsebojne sprejetosti, uglasenost, ki se je pojavila spontano, ter zadovoljstvo ob sproščeni skupinski ustvarjalnosti. Iz razpoložljivih virov smo spoznali, da je razvojni tim s časom in z novimi izzivi preraščal v učečo se skupnost.

Interaktivna delavnica bo izvedena po metodi svetovne kavarne. Udeleženci bodo v manjših skupinah razmišljali o možnostih uporabe sodelovalnih pristopov pri delu v vrtcu, šoli ali drugih okoljih. Namen delavnice je izmenjava izkušenj ter globlji razmislek o izhodiščni temi.





Dvorana Da Gama

Dr. **Tatjana Ažman**, dr. **Mihaela Zavašnik**, Šola za ravnatelje

VEŠČINE COACHINGA ZA SPODBUJANJE SODELOVALNEGA VODENJA

V 21. stoletju se spreminja razumevanje vodenja od tradicionalnega pojmovanja, ki vidi vodjo kot edinega, ki odloča, postavlja vizijo in cilje, k sodobnejšemu pojmovanju, v okviru katerega naj bi vsak posameznik razvil veščine vodenja in bil opolnomočen za sodelovalno vodenje ne glede na svoj položaj. Cilj sodelovalnega vodenja kot premise vodenja učeče se skupnosti v vzgojno-izobraževalnih zavodih je spodbujanje učenja drug od drugega, krepitev ustvarjalnosti, izmenjava izkušenj, širjenje primerov dobrih praks in večja učinkovitost pri doseganju ciljev, ki jih kot posamezniki ali na tradicionalen način ne bi mogli doseči. Ključna naloga ravnatelja, ki vodi učečo se skupnost s sodelovalnim vodenjem, je postavljanje učenja v središče svojega dela na vseh ravneh, tj. na ravni učencev, strokovnih delavcev, zavoda in sistema. Med ključne pogoje ustvarjanja učeče se skupnosti s sodelovanjem v zavodu uvrščamo zaupanje, dobre odnose, jasnost ciljev, akcijo, različnost, vztrajnost, pomoč, medsebojno spodbujanje, povratno informacijo in refleksijo. Vodja tako postane bolj usmerjevalec, moderator in coach. Sodobni vodja kot coach prepoznava in razvija lastne potenciale in potenciale svojih sodelavcev, s čimer jih motivira, pomaga pri reševanju problemov, nagovarjanju izzivov, krepi timsko delo in dobre medsebojne odnose. S coachingom sprožimo miselne procese, ki posamezniku pomagajo odkrivati njegove vrednote, stališča, prepričanja, motive, prednosti in šibkosti, s pomočjo katerih lahko razrešuje trenutne izzive, sprejema pomembne odločitve, je ustvarjalen pri iskanju rešitev ter s tem uresničuje zadane cilje. V delavnici bomo za krepitev sodelovalnega vodenja predstavili in preizkusili dve coaching orodji, socialno mrežo in model GROW, ki ju je mogoče uporabiti v vsakem vzgojno-izobraževalnem zavodu kot vpogled v obstoječo prakso in spodbudo k razmisleku o možnih izboljšavah. S pomočjo socialne mreže bomo analizirali obstoječe stanje na področju sodelovanja pri vodenju v vzgojno-izobraževalnem zavodu ter jo nadgradili z orodjem GROW, ki s pomočjo odprtih vprašanj v 4 korakih omogoča razmislek o izboljšavah in nadaljnjem razvoju sodelovalnega vodenja.



PREDSTAVITVE PRISPEVKOV

PREDSTAVITEV REFERATOV 1,

torek, 10. april 2018, 12.15-13.15

Dvorana Colombo

Dr. **Tina Vršnik Perše**, Pedagoška fakulteta Univerze v Mariboru in Pedagoški inštitut in
dr. **Marta Licardo**, Pedagoška fakulteta Univerze v Mariboru

SODELOVANJE MED ZAPOSLENIMI IN UČINKOVITOST DODATNE STROKOVNE POMOČI

Sodelovanje med zaposlenimi je na področju vzgoje in izobraževanja otrok s posebnimi potrebami formalno opredeljeno v okviru zakonodaje, prav tako pa ga številni avtorji opredeljujejo tudi na teoretični ravni. Zato nas je zanimalo, kako strokovni delavci poročajo o medsebojnem sodelovanju in kako se to odraža na njihovem zaznavanju učinkovitosti pedagoškega dela. Podatki, uporabljeni za analizo tega, so bili pridobljeni v okviru nacionalne evalvacijske študije *Evalvacija različnih oblik dodatne strokovne pomoči, ki je otrokom dodeljena v skladu z Zakonom o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami*, tako na podlagi kvantitativnega kakor tudi kvalitativnega pristopa zbiranja podatkov. Ugotovili smo, da tisti strokovni delavci, ki poročajo o boljšem zaznavanju medsebojnega sodelovanja, poročajo tudi o boljših zaznanih učinkih dodatne strokovne pomoči oziroma njene učinkovitosti. Podobno tudi tisti strokovni delavci, ki poročajo o boljšem zaznavanju sodelovanja med strokovnimi sodelavci ter večjem vključevanju vodstva šole, poročajo o boljšem sodelovanju s starši in z učenci, korelacije pa so zmerne. Analize kažejo, da so zaznani učinki dodatne strokovne pomoči povezani tudi z različnimi metodami, ki jih strokovni delavci uporabljajo pri svojem delu (npr. metode za razvijanje socialno-emocionalnih kompetenc, metode za razvijanje organizacije učnega okolja in samoregulacijo, metode za razvijanje učnih strategij ...), pri čemer so zaznani učinki večji v primerih, ko gre za t. i. sodelovalne metode. Podobno kot na drugih področjih, ki smo jih analizirali v okviru evalvacijske študije, se razlike v zaznavanju sodelovanja pojavljajo med osnovno in srednjo šolo. V predstavitvi rezultatov bomo pokazali, da smo tudi v okviru kvalitativnega raziskovanja potrdili, da se med šolami pojavljajo pomembne razlike na področju sodelovanja strokovnih delavcev in kako se te razlike odražajo v učinkovitosti pedagoškega dela. Analize kažejo, da vsi vključeni v raziskavo sicer na splošno poročajo o precej dobrem sodelovanju, hkrati pa smo ugotavljali, da tako šole kot tudi starši zaznavajo manj težav in da reševanje težav teče bolje, kadar ima šola dobro razvito sodelovalno klimo učeče se skupnosti. Na podlagi analiz bomo pokazali, da se sodelovalna klima odraža tako na načinu reševanja problemov, kakor tudi na zaznani učinkovitosti učnega procesa.



dr. **Klara Skubic Ermenc**, Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani

SODELOVANJE STROKOVNIH DELAVCEV KOT POGOJ UDEJANJANJA INKLUZIVNE KULTURE V ŠOLI TER VLOGA ŠOLSKEGA PEDAGOGA

V referatu predstavljamo del rezultatov raziskave, katere temeljni namen je ugotoviti, kako uspešno usposabljammo študente, bodoče (pred)šolske pedagoge, za delovanje z raznolikimi posamezniki in skupinami pri svetovalnem in vzgojno-izobraževalnem delu. Osrednje izhodišče raziskave je koncept inkluzije, ki se nanaša na sprejem raznolikosti kot temeljnega izhodišča delovanja šole, ki zadeva vse učence – tako tiste, ki se pri svojem učenju in participaciji soočajo z ovirami, kot tudi na učence na splošno, saj naj bi za vse vzpostavljala pogoje za učenje in jih hkrati učila živeti z raznolikostjo. Danes v pedagogiki prevladuje stališče, da morajo biti za udejanjanje inkluzije usposobljeni vsi strokovni delavci, vsi so za njeno udejanjanje tudi odgovorni. Koncept inkluzije se od koncepta integracije precej razlikuje, saj se odmika od vprašanja usmeritve učenca s posebnimi potrebami v ustrezen program (odvisno od diagnosticiranih primanjkljajev učenca) in opredelitve prilagoditev. Sodobne raziskave kažejo, da je za doseg tako zahtevnih ciljev nujno timsko delo vseh strokovnih delavcev, zato je en ključnih pogojev vzpostavljanja inkluzije sodelovanje vseh akterjev: učiteljev, izvajalcev dodatne strokovne pomoči, šolske svetovalne službe in ravnatelja. Pri vzpostavljanju inkluzivne kulture šole ima ključno vlogo ravnatelj, ki vzpostavlja pogoje za timsko delo strokovnih delavcev ter jih spodbuja k delitvi znanja, pridobivanju novega znanja in refleksiji svojih praks. Pri tem je njegov prvi partner šolski pedagog kot poznavalec širših vidikov inkluzije in strokovni delavec, ki ni usmerjen zgolj na delo s posameznimi učenci, temveč na oddelčno in šolsko skupnost. Naklonjenost inkluziji in usmerjenost na delo s skupnostjo izražajo tudi študentje, bodoči pedagogi. Naša raziskava kaže, da večina študentov, bodočih (pred-/šolskih) pedagogov razume koncept inkluzije, pogoje za vzpostavljanje inkluzivne šolske kulture in vlogo pedagoga pri tem. Med njimi pa so inovativni pri oblikovanju praktičnih predlogov za delovanje v inkluzivnem duhu zlasti tisti študenti, ki imajo več praktičnih izkušenj z delom s pogosto izključenimi učenci.

Polonca Kenda, OŠ Simona Kosa Podbrdo

POMEN ČUTENJA ZA USPEŠNO SVETOVANJE RAVNATELJEM

Strokovnjaki Šole za ravnatelje so nas v okviru projekta Vodenje in upravljanje inovativnih učnih okolij usposobili za svetovanje kolegom ravnateljem. Tako nastaja oblika učeče se skupnosti, kjer si ravnatelji medsebojno pomagamo pri reševanju izzivov, na katere naletimo pri svojem delu.

V prispevku bo predstavljen potek svetovanja dvema ravnateljicama na dveh različnih zavodih. Svetovanje ravnateljici, ki vstopa v četrti mandat ravnateljavanja je precej drugačno od svetovanja ravnateljici, ki je v prvem mandatu ravnateljavanja.



Svetovanje poteka tako, da ravnatelj svetovanec ravnatelju svetovalcu predstavi težavo, na katero je naletel pri svojem delu. Svetovalec skuša poiskati pot k rešitvi in se posvetuje z različnimi strokovnjaki Šole za ravnatelje. Le-ti nudijo podporo tudi ravnatelju svetovalcu na prvem svetovalnem obisku pri ravnatelju svetovancu, kjer skupaj preverijo, če so problem prav razumeli. Ravnatelju svetovancu se predstavi tudi zunanji, čustveno neobremenjen pogled na izpostavljen problem. Slednji je namreč navadno precej čustveno vpet v reševanje problema in mu zunanji pogled kolega ravnatelja lahko odpre novo pot k reševanju težave.

Ravnatelj svetovanec po prvem svetovalnem obisku skuša skupaj s svojimi sodelavci preko strokovne razprave najti rešitev. V strokovni razpravi so navzoči sodelavci ravnatelja svetovanca, ki jih omenjena problematika zadeva.

Na drugem svetovalnem obisku skupaj pregledamo pot reševanja problema in se morda veselimo že tudi njegove rešitve.

Pri svetovanju je najpomembneje, da znamo kolega ravnatelja poslušati in spretno voditi skozi težavo, ki nam jo je zaupal. Gre za aktivno poslušanje in postavljanje močnih vprašanj, s pomočjo katerih svetovanca pripeljemo do lastnega uvida v njegov dejanski problem. Če svetovalec dobro pozna temeljne afekte in čutenja ter njihov prenos nanj, lahko zelo hitro spozna pravi srž problema, ki se pri svetovancu največkrat izkazuje v obliki obrambnega mehanizma. Problemi, ki sta jih izpostavili ravnateljici, so bili tako samo pot k določitvi pravega problema. Rešitev le-tega pa sta nosili v sebi.



Dvorana Vespucci

Mag. **Lidija Goljat Prelogar**, Šola za ravnatelje

SODELOVANJE STROKOVNIH DELAVCEV PRI VODENJU ŠOL IN VRTCEV KOT SKUPNOSTI UČENJA

Tudi v slovenskem šolskem sistemu strokovni delavci opravljajo številne vodstvene naloge, kar jim daje možnost, da prevzemajo nove odgovornosti in profesionalno rastejo tudi zunaj razreda. Tako se pojavljajo v vlogah pomočnikov ravnateljev, vodij strokovnih aktivov, vodij razvojnih timov, razrednikov ipd. Ključni cilji pri tem naj bi bili podpora ravnateljevemu vodenju ter posledično izboljšanje učenja in poučevanja. V okviru projekta Vodenje in upravljanje inovativnih učnih okolij bolj poglobljeno raziskujemo podporo ravnateljevemu vodenju na področju distribuiranega vodenja. V prispevku predstavljamo analizo kvalitativnega dela vprašalnika, ki so ga sodelujoči na področju distribuiranega vodenja v omenjenem projektu izpolnjevali ob pričetku projekta. Pri tem smo strokovnim delavcem zastavili štiri odprta vprašanja o vodstvenih priložnostih, ki so jih na svoji profesionalni poti do sedaj dobili, med drugim, kako sodelovanje strokovnih delavcev pri vodenju vpliva na delo v razredu in na delovanje zavoda. Ob tem smo ugotovili, da ima prevzemanje vodstvenih nalog strokovnih delavcev pozitiven vpliv na razvoj skupnosti učenja v šolah in vrtcih. Strokovni delavci bolj pogosto sodelujejo v timih, se učijo drug od drugega, načrtujejo in evalvirajo izboljšave. Ob tem se poveča tudi motivacija in sodelovanje med strokovnimi delavci, pojavi se več medsebojne izmenjave izkušenj, znanja in dobrih praks ter posledično tudi večje zadovoljstvo strokovnih delavcev, saj so vključeni v procese odločanja, s čimer tudi sami prispevajo k ciljem organizacije. Tudi ravnateljem smo v zvezi s tem zastavili dve odprti vprašanji, in sicer, kako sodelovanje strokovnih delavcev pri vodenju vpliva na delo v razredu in na delovanje zavoda. Ocene ravnateljev so bile precej pozitivne, pri čemer so navajali, da sodelovanje strokovnih delavcev pri vodenju pozitivno vpliva na njihovo večjo motivacijo, večji občutek pripadnosti organizaciji, boljšo klimo v kolektivu itd. Odgovori na vsa odprta vprašanja so nam podali zelo zanimivo sliko o sodelovanju strokovnih delavcev pri vodenju v izbranih šolah in

Mag. **Karmen Šepec** in mag. **Ines Celin**, Osnovna šola Antona Žnideršiča Ilirska Bistrica

DISTRIBUIRANO VODENJE KOT PRILOŽNOST ZA SODELOVANJE IN REFLEKSIJO LASTNE PRAKSE STROKOVNIH DELAVCEV IN RAVNATELJA

V prispevku je prikazan konkreten primer uvajanja principov distribuiranega vodenja v Osnovni šoli Antona Žnideršiča Ilirska Bistrica s ciljem posodabljanja in uskladitve letnih priprav po vertikali ob sodelovanju celotnega učiteljskega zbora. Po Hord (2009) je distribuirano vodenje ena od šestih dimenzij učeče se skupnosti. V predstavljenem primeru se kot bistvene izboljšave predvidevajo spoznavanje in preizkušanje sodobnih pristopov poučevanja, poenotenje in uskladitev učnih ciljev po vertikali, zmanjševanje količine učne snovi na račun kakovosti znanja, kakovostna izvedba pouka z upoštevanjem razvojnih značilnosti otrok in principov učenja. Pomemben cilj je usposobiti in opolnomočiti strokovne delavce za vodenje. Namen članka je skozi prizmo teorij distribuiranega vodenja analizirati konkretne dejavnosti, ki jih izvajamo na šoli ter izvesti spremljavo učinkov z vidika razvoja dimenzij učeče se skup-



nosti. Predstavljena bodo mnenja zaposlenih, zbrana s pomočjo izvirnega vprašalnika, ki smo ga sestavili za namen te raziskave. S tako zbranimi rezultati bomo preverili, koliko ob uvajanju distribuiranega vodenja zaposleni opažajo prisotnost še ostalih petih dimenzij učeče se skupnosti: 1) skupne vrednote, prepričanja in vizija šole; 2) podporni strukturni pogoji; 3) podporni odnosi; 4) sodelovalno učenje z namenom odzivanja na potrebe učencev in večje učinkovitosti učiteljev ter 5) delitev učiteljskih praks z namenom pridobivanja povratnih informacij s strani sodelavcev. Preko refleksije bo predstavljeno še mnenje ravnateljice.

Majda Pikel, OŠ Vransko-Tabor

USTVARJANJE UČEČE SKUPNOSTI NA OSNOVNI ŠOLI VRANSKO-TABOR

Vzgojno-izobraževalni zavod Osnovna šola Vransko–Tabor ima kot skupnost učenja vizijo in jasno postavljen cilje, s pomočjo katerih uresničujemo kakovost procesa učenja in poučevanja. Za uresničevanje teh ciljev je izrednega pomena, da ravnatelj zagotavlja pogoje za spodbudno učno okolje, ki temeljijo na pozitivni klimi. Ta se v našem primeru uresničuje z aktivnim sodelovanjem tima za samoevalvacijo oziroma razvojnega tima, ki je pomagal soustvarjati pogoje za medsebojno sodelovanje, vzajemno učenje, spreminjanje lastne prakse, zmožnost refleksije lastne prakse ter usvajanje spretnosti in veščin. Vse to se je udeleževalo preko formalno in neformalno strukturiranih timov. Tako se je mreža sodelovanja širila po celotni vertikali, horizontali in med različnimi predmetnimi področji z namenom, da se izboljša učno-vzgojni proces: predvsem z mreženjem idej, refleksijo lastne prakse in vertikalnim povezovanjem med šolo in vrtcem. Ker so aktivni in timi pomembni oblikovalci sodelovalne kulture, je vloga vodje izjemnega pomena. Pomembna je vloga in odgovornost vsakega posameznika, ki s svojim delovanjem prispeva h kakovostnemu delovanju celote pri uresničevanju skupnih ciljev zavoda. Ravnatelj je tisti, ki mora razmisliti, kdaj so zagotovljeni pogoji za distribuirano vodenje, katere sodelavce imenovati v vodstveni tim in jim ponuditi priložnost za vodenje ter jih opremljati z veščinami za vodenje. Ravnatelj je pedagoški vodja, poleg tega pa je dolžan izvajati povezovalno oziroma koordinacijsko vlogo ter razvijati zmožnost vodenja pri drugih. Treba je vlagati v človeški kapital in vodenje, kar pomeni bogatiti in krepiti kulturni kapital. Pri tem je pomembna odločitev ravnatelja, ali se bo spremembe uvajalo postopoma in ali je kolektiv dovolj dozorel za spreminjanje organizacijske kulture. To pomeni opraviti analizo obstoječega stanja, v nadaljevanju pa skupaj soustvariti vizijo in oblikovati letni delovni načrt, določiti jasne prednostne cilje ter evalvirati uresničevanje ciljev. Prav tako pa je dragoceno poslanstvo ravnatelja, da vzpostavi ustrezno klimo, opolnomoči sodelavce za timsko sodelovanje in da si neprestano prizadeva za konstruktivno, usklajeno in sistematično delovanje. Pri soustvarjanju pogojev za učečo se skupnost je pomembno zaupanje in odprta komunikacija. V referatu bom predstavila korake, preko katerih smo na naši šoli prišli do skupnih ugotovitev, prednosti, izzivov ter priporočil za sodelovalno uresničevanje ciljev.



Dvorna Amundsen

Dr. **Sonja Sentočnik**, Hiša znanja dr. Sentočnik

DISTRIBUIRANO VODENJE – DELEGIRANJE VODSTVENIH NALOG ALI IZGRAJEVANJE UČEČE SE SKUPNOSTI?

O distribuiranem vodenju kot obetavnem pristopu k vodenju izobraževalnih institucij je bilo pri nas že govora – pa tudi nekaj poskusov, da se tak pristop uvede v šolsko prakso. V prispevku bomo najprej opozorili na nevarnost poenostavljenega razumevanja koncepta distribuiranega vodenja v smislu ravnateljevega delegiranja nalog učiteljem, ki nas lahko zapelje v sklep, da je vodenje pri nas že zelo distribuirano, ter nato povzeli njegove ključne značilnosti v primerjavi z doslej opredeljenimi stili vodenja. Ugotovitve v zvezi z bolj ali manj uspešnim razvojem distribuiranega vodenja bomo podkrepili z rezultati kvalitativne raziskave, izvedene na treh srednjih šolah, v katerih se je sistematično uvajal distribuirani model vodenja v podporo razvoja učeče se skupnosti. Ključna spoznanja se nanašajo tako na vlogo ravnatelja, ki zaradi razporejanja odgovornosti za vodenje postane zahtevnejša, kot na vlogo vodstvenega tima, od katerega je odvisno, kako bodo učitelji sprejeli distribuirani model vodenja. Izpostavili bomo ravnateljeve osebne karakteristike in naravnosti ter odnos, ki korelirajo s transformacijo kolektiva v učečo se skupnost. Idealno je, da ravnatelj razvije ustrezno naravnost in potrebna znanja skupaj s člani vodstvenega tima, ki se v procesu kontinuiranega usposabljanja in podpore s strani zunanjih ekspertov poveže v kompetentno enoto, sposobno izvajati vodstvene funkcije v sinergiji. Distribuirano vodenje je namreč organizacijska zmožnost in zato več kakor vsota zmožnosti posameznika. Medtem ko z ustreznim programom usposabljanja lahko izgradimo kapaciteto tima za izvajanje vodstvenih dejavnosti, pa je nato odvisno od kontekstualnih spremenljivk posamezne šole, kako se ta kapaciteta uveljavi v praksi. Izpostavili bomo kontekstualne spremenljivke, ki jim velja nameniti posebno pozornost pri uvajanju distribuiranega vodenja, kot denimo stanje medsebojnega zaupanja v vodstvenem timu, usklajenost pri razumevanju sprememb, ravnateljevo dojetje tima v smislu lastnega opolnomočenja ali grožnje njegovi moči, zaupanje učiteljev v vodstveni tim ter občutek varnosti pri inoviranju prakse poučevanja.

Dr. **Vesna Kovač** in dr. **Branko Rafajac**, Filozofska fakulteta Reka, Hrvaška

ZNAČILNOSTI IN TRENDI DISTRIBUIRANEGA VODENJA V HRVAŠKIH ŠOLAH¹ (Predstavitev bo v hrvaškem jeziku)

Na Hrvaškem veljajo jasni zakonski predpisi, ki zagotavljajo visoko raven vključenosti učiteljev in drugih udeležencev v procese vodenja v vzgojno-izobraževalnih zavodih, zato je bil cilj izvedene raziskave preveriti specifične značilnosti distribuiranega vodenja v hrvaških šolah. Čeprav je distribuirano vodenje najprej preučevano skozi perspektivo udeležbe različnih soustvarjalcev procesa vodenja šol, pa smo se v tej raziskavi osredotočili še na nekatere pomembne elemente distribuiranega vodenja. Raziskava je bila narejena na vzorcu 1910 učiteljev na osnovnih in srednjih šolah. Učitelji so ocenjevali zastopanost naslednjih treh elementov distribuiranega vodenja: Participacijo različnih udeležencev

¹ Delo je nastalo v okviru znanstveno-raziskovalnega projekta „Istraživanje školskog vodenja iz distributivne perspektive u hrvatskim školama (IScLEAD) (ki ga podpira Hrvaška fundacija za znanost, številka projekta IP-2014-09-1825) ter projekta „Ispitivanje obilježja školskog vodenja u hrvatskim osnovnim školama“ (ki ga podpira Univerza v Reki, številka projekta 13.04.1.3.13), katerega vodja je prof. dr. sc. Branko Rafajac.



v procesih odločanja, medsebojne odnose v procesih odločanja ter vpliv različnih deležnikov v procesu odločanja. Pri participaciji različnih udeležencev v procesih odločanja je bila posebna pozornost usmerjena k zastopanosti ravnateljev, učiteljev in drugih zaposlenih na šolah pri odločanju ter zunanjih deležnikov (staršev in predstavnikov lokalne skupnosti). Proučevanje medsebojnih odnosov v procesih odločanja s posebnim poudarkom na sodelovanju, zaupanju, podpori in komunikaciji. Pri vplivu različnih deležnikov v procesu odločanja pa je bil poseben poudarek na vlogah in načinu sodelovanja posameznih deležnikov v teh procesih. Podatki so bili zbrani s posebnim vprašalnikom. Rezultati raziskave so pokazali, da so splošne značilnosti distribuiranega vodenja v hrvaških šolah večinoma razvite. Pri obravnavi posameznih elementov distribuiranega vodenja se opazi nekoliko nižje ocene glede udeležbe zunanjih deležnikov v procesih odločanja. Prav tako je razvidno, da nižje ocenjujejo vpliv na odločanje udeleženci, ki imajo manj delovnih izkušenj in tisti, ki niso izvedli napredovanja v stroki. Iz rezultatov raziskave je mogoče identificirati skupine udeležencev, pri katerih je možno povečati moč in način sodelovanja pri odločanju, kar je lahko pomembna smernica ravnateljem pri izboljšavah prakse upravljanja in vodenja ustanov, na čelu katerih so.

Diana Šumenjak, Vrtec Jarše

DISTRIBUIRANO VODENJE V VRTCU JARŠE

Prispevek predstavlja prakso vodenja, kjer ugotavljamo kakšno je razumevanje, uvajanje in izvajanje distribuiranega vodenja ter njegovih učinkih v našem vrtcu. Področje distribuiranega vodenja je na področju vodenja vzgojno-izobraževalnih zavodov precej novo, a vedno bolj aktualno, zato ga bomo z vidika lastne prakse v vrtcu podrobneje obravnavali. Na podlagi strokovne literature distribuirano vodenje razumemo kot sodelovalno vodenje, ki je za razliko od tradicionalnega vodenja, ki je imelo v ospredju vodenje posameznika, skupinska oblika vodenja, ki naj bi posledično vplivala tudi na zavzetost in strokovnost učitelja. Mednarodne raziskave kažejo, da taka oblika vodenja pozitivno vpliva tudi na sodelovanje in predanost, moralo in osebno učinkovitost, razvoj šole, trajnost izboljšav, dosežke šole kot organizacije in ne nazadnje tudi na dosežke učencev. V vrtcu smo naredili analizo razumevanja distribuiranega vodenja ter z raziskavo, ki je zajela večino pedagoških delavcev, ugotovili, kdo vse je v vrtcu vpleten v proces distribuiranega vodenja, v kateri fazi odločanja so vključeni zaposleni, kateri so pozitivni in negativni učinki takega vodenja, katera so področja, kjer zaposleni sodelujejo in ali vodstvo spodbuja sodelovanje med zaposlenimi. Zanimalo nas je, na kakšen način distribuirano vodenje spodbuja strokovnost, sodelovanje in katere druge pozitivne učinke takega vodenja lahko še beležimo v našem vrtcu. Ob tem smo mnenja, da je spodbujanje sodelovanja med zaposlenimi osnova za razvoj učee se skupnosti v našem vrtcu. Raziskava je pokazala, da zaposleni menijo, da distribuirano vodenje spodbuja sodelovanje, pozitivno klimo, povezovanje, mreženje znanja in izmenjavo praks ter druge pozitivne vidike takega vodenja.



Dvorana Scott

Mag. **Tatjana Šček Prebil**, Biotehniški izobraževalni center Ljubljana, Živilska šola

DISTRIBUIRANO VODENJE MED TEORIJO IN PRAKSO

Vodenje šol je ob nenehnih spremembah programov, mreže šol, sistemskih spremembah in upadu populacije postalo zelo zahtevno. Naloge in vloge vodij vzgojno-izobraževalnih zavodov (VIZ) postajajo vse bolj obsežne in številne, zato je razumljiva potreba po iskanju novih pristopov k vodenju. Distribuirano vodenje v mednarodnem prostoru predstavlja enega najučinkovitejših pristopov k vodenju VIZ. Ravnatelj lahko zagotovi primerno okolje in sodelavcem ponudi možnosti vodenja ter tako omogoči razvijanje njihovih vodstvenih potencialov. V ustrezni šolski klimi učitelji sodelujejo med seboj, si zaupajo in se podpirajo. Vse to pa vpliva na kakovost njihovega dela, ki se kaže tudi v bolj kakovostnem znanju učencev. Dober vodja lahko izboljša poučevanje in učenje, če svoj čas in energijo usmerja v učenje učencev in učiteljev. Vodenje je ključna kompetenca vsakega učitelja. Uspešno vodenje šole izboljšuje poučevanje in učenje, rezultate učencev in razvijanje kompetenc pri učiteljih. Vodje morajo biti osredotočeni na kakovost učenja, kurikulum, pedagoške probleme, motivacijo, razvoj in kakovost dela zaposlenih. Zaposleni so za šole potencial, ki ustvarja konkurenčne prednosti, zato jih je potrebno nenehno izobraževati, usposablјati in izpopolnjevati. Na šoli podpiramo profesionalni razvoj posameznikov in skupna izobraževanja vseh zaposlenih na tematskih konferencah, ki jih poleg zunanjih predavateljev izvajajo tudi zaposleni na šoli. Tako prihaja do sodelovalnega učenja in deljenja znanja. Strokovni delavci sami sprejemajo odločitve glede vsebine in organizacije svojega dela in imajo možnost, da sodelujejo pri odločanju. Svoja mnenja, predloge, pobude ter ideje za spremembe prispevajo tudi preko skupnih dokumentov. V procesu spreminjanja se morajo učiti tudi šole, ker ni dovolj, da se v njih učijo samo posamezniki. V uspešni šoli mora vodstvo ustvariti sodelujočo in integrativno učno kulturo. Rezultat sodelovanja bo posameznikov strokovni razvoj, istočasno pa se bo razvijala tudi šola. V prispevku bomo v teoretičnem delu predstavili različne primere vodenja, v nadaljevanju pa nekaj praktičnih primerov distribuiranega vodenja v tujini in v Sloveniji.

Dr. **Dejan Hozjan**, Pedagoška fakulteta, Univerza na Primorskem

UČEČA SE SKUPNOST: RAZUMEVANJE KONCEPTA IN NJEGOVIH PASTI

Koncept učeče se skupnosti je v šolskem prostoru prisoten že od osemdesetih let prejšnjega stoletja. Gre za koncept, ki temelji na jasno dodelani strategiji učenja v vzgojno-izobraževalnih organizacijah. Le-te bi morale biti zmožne ustvarjati, pridobivati in prenašati znanje med zaposlenimi. Predvsem pa naj bi s pomočjo sodobnega znanja spreminjale svoje vedenje. Tako prihaja pri učečih se organizacijah v ospredje razmislek o vzpostavitvi kakovostnega načina upravljanja z znanjem. Ker koncept učeče se organizacije v praksi ni povsem zaživel, prihaja danes do njegove rekonceptualizacije z učečo se skupnostjo. Tako se upravljanje z znanjem nadgrajuje z dvema ključnima konceptoma, in sicer: 1. vzgojno-izobraževalno organizacijo kot skupnostjo in 2. sodelovalnim učenjem. Vzgojno-izobraževalna organizacija kot skupnost mora temeljiti na skupni viziji, vrednotah, delu in sobivanju vseh akterjev, ne le pedagoškega osebja. Če zahteva skupnostni koncept vzgojno-izobraževalnih organizacij sinergično sodelovanje vseh akterjev, pa sodelovalno učenje nagovarja vsakega posameznika – glede na njegovo vlogo in položaj v vzgojno-izobraževalni organizaciji. Sodelovalno učenje temelji na ustrezni razvitosti kulture dialoga, strpnosti, tim-



skega dela in demokratičnega vodenja. Tako učeča se skupnost pomeni oblikovanje učnega okolja, ki bo temeljilo na medsebojnem spoštovanju in zaupanju vseh vključenih akterjev.

Ker gre pri vzpostavljanju učeče se skupnosti za kompleksen koncept, se ga je potrebno lotiti celovito. Predvsem je potrebno natančno opredeliti namen in vlogo vseh akterjev pri njegovem udejanjanju. Vloga le-teh pa ne more biti določena »z vrha navzdol«, ampak je za njegovo celovito uresničitev nujno potrebna participacija vseh akterjev, in sicer od samega načrtovanja namena in ciljev do evalvacije uresničevanja. Ni dovolj, da postane koncept učeče se skupnosti del ozke skupine zaposlenih v vzgojno-izobraževalnih organizacijah, ampak morajo biti skozi koncept učeče se skupnosti sistematično in osebno nagovorjeni vsi akterji, ki vstopajo v šolski prostor. Ravno vzgojno-izobraževalne organizacije bi morale biti ključni akter pri sistematičnem razvijanju učeče se skupnosti, in posledično promocije vseživljenjskega učenja v širši javnosti.

Mag. **Mojca Mihelič**, OŠ Danile Kumar

POSAMEZNIK V ŠOLI KOT MEDSEBOJNO POVEZAN, SOODGOVOREN IN VZAJEMNO ODGOVOREN GRADNIK SKUPNOSTI UČENJA

V prispevku so s konkretnimi šolskimi primeri osvetljeni trije na videz enaki, pa vendar različni, načini delovanja posameznika kot temeljnega gradnika skupnosti učenja, ki so uvodoma povzeti glede na opredelitve v novejši literaturi.

V nadaljevanju so predstavljeni skozi prakso na osnovni šoli. Predstavitev prakse temelji na študij različnih pisnih virov in analizi intervjujev z deležniki pedagoškega procesa. Kot aplikacija definicij so opisani v samem prispevku.

Medsebojna povezanost je sestavni del sodelovalnega učenja in razvijanja pripadnosti šoli. Z zavedanjem njenega pomena delujemo na način, da se vsakega posameznika spodbuja k delovanju v lastno korist in hkrati tudi v korist skupine, da ta doseže boljše rezultate, kot bi jih vsak posameznik zase. Poleg prednosti in omejitev delovanja v medsebojni povezanosti je v prispevku predstavljenih nekaj konkretnih primerov za razvijanje soodvisnosti v šoli.

Soodgovornost dobro opredeljuje misel: Namesto, da se pogovarjamo, kaj morajo storiti drugi, iščemo rešitve, kako lahko nekaj storimo skupaj. Sprejeta soodgovornost tako določa opredelitev poslanstva, skupne vizije in drugih pojmov, ki opisujejo vrednote; nadalje je opredeljeno njeno vrednotenje in končno tudi način sodelovanja. S tovrstnim delovanjem pri učencih krepimo občutek odgovornosti, hkrati pa razvijamo tudi njihove socialne veščine, kar je v današnjem, čedalje bolj virtualnem, svetu postala nuja. Ob vsem pa je nujna jasna razmejitev področij delovanja posameznika. V prispevku je opredelitev pojma pojasnjena skozi primer iz vsakdanje šolske prakse.

Če soodgovornost opredeljuje pristojnosti deležnikov vzgojno-izobraževalnega procesa, pa pri vzajemni odgovornosti govorimo o delovanju v smeri skupne vizije, načel, ciljev; nujen je torej predhoden konsenz glede skupnih zavez. Učiteljski zbor pa parcialno ali v celoti nenehno obnavlja ali gradi ta sistem delovanja, v katerega so smiselno vključeni starši in seveda tudi učenci.



Dvorana Cook

Mag. **Francka Mravlje**, OŠ Poljčane

UČEČA SE SKUPNOST – PRILOŽNOST ZA IZBOLJŠANJE PEDAGOŠKE PRAKSE

V izobraževanju na vseh stopnjah ni več dvoma, ali so potrebne spremembe v načinu uresničevanja poslanstva. Vprašanje je, kako že danes spremeniti/spreminjati procese izobraževanja, da bo prihodnost obvladljiva in kakšna je pri tem vloga ravnatelj, kot nosilca sprememb.

Za spreminjanje pedagoške prakse v smeri krepitev aktivne vloge učencev v procesu učenja, je najprej potrebno spremeniti pogled na znanje, učenje in poučevanje, na vlogo učitelja in učenca pri pouku.

Teoretična izhodišča procesov spreminjanja pogleda na učenje in poučevanje v povezavi s spremenjenimi cilji osnovnošolskega izobraževanja, je podrobno opisal dr. Janez Bečaj v različni strokovni literaturi. Iz njegovih prispevkov in opredelitve šolske kulture izhaja, da je mogoče temeljna prepričanja o učenju in poučevanju doseči in spreminjati le »... z dobro vodenim dnevnim »preževovanjem« smisla poučevanja na vsaki šoli posebej« (Bečaj, 2011).

Zato potrebujemo učečo se skupnost torej »kraj, kjer učitelji skupaj raziskujejo, kako izboljšati svoje poučevanje na področjih, ki so pomembna zanje, in nato uvajajo kar so se naučili« (Hord, 1997).

Na naši šoli smo povezali obe teoretični izhodišči v projektu Linpilcare, ki smo ga izvajali v letih 2015-2017.

S stalnimi spremljavami s pomočjo sprotne samoevalvacije, vprašalnikov, skupinskih interpretacij rezultatov, analiz spremljav pouka (na nivoju posameznih učiteljev, timov, šole, učencev) smo ugotavljali, v koliki meri se spreminja naš pogled na znanje, učenje in poučevanje in kaj od tega učenci prepoznajo in doživljajo kot podporo učenju.

V prispevku želim predstaviti teoretična izhodišča in nekatera naša spoznanja, izkušnje, uspehe, dileme ter poudariti vlogo ravnatelja pri skupnem spreminjanju pedagoške prakse z vzpostavljanjem okolja učeče se skupnosti.

Dr. **Milena Ivanuš Grmek** in **Monika Mithans**, Pedagoška fakulteta Univerze v Mariboru

PARTICIPACIJA UČENCEV NA ŠOLI IN PRI POUKU – MOŽNOSTI IN PRILOŽNOSTI

V zadnjem desetletju je bilo tako v Sloveniji kot v svetu opravljenih več raziskav, ki so proučevale participacijo otrok in mladih v družbi. Pomemben element participacije mladih predstavlja vključevanje učencev v oblikovanje življenja na šoli, s čimer mislimo na vključevanje učencev pri pouku in izven pouka. Participacija učencev v šoli in pri pouku vpliva na razvoj organizacijskih sposobnosti učencev, jih spodbuja k aktivnemu državljanstvu ter k odzivanju na dogajanje v družbi. Vključevanje učencev v soodločanje pa vpliva tudi na boljše počutje učencev v šoli.

Namen prispevka je predstaviti področja participacije učencev na šoli in pri pouku ter analizirati ključne dejavnike za realizacijo le-te.



Rezultati tujih raziskav (Fatke in Schneider, 2006) nas opozarjajo, da učenci zaznavajo največ možnosti soodločanja pri določanju sedežnega reda, urejanju razreda in načrtovanju izletov. Manj možnosti soodločanja pa učenci zaznavajo pri načrtovanju pouka in ocenjevanju. Rezultati raziskave, opravljene v Sloveniji (Mithans, 2017), kažejo, da si večina učencev želi soodločati, vendar zaznavajo relativno malo možnosti soodločanja. Več možnosti soodločanja zaznavajo pri določitvi tem za referate, manj pri obravnavi učne vsebine, načinu izvedbe pouka in ocenjevanju znanja. Več možnosti participacije pri pouku zaznavajo predvsem takrat, ko je pouk odprt oziroma ko učitelj uporablja različne strategije pouka (npr. projektni, raziskovalni, problemski ali izkustveni pouk). K participaciji pomembno prispevajo učitelji, kar potrjujejo rezultati omenjene raziskave in sicer učitelji, ki imajo do participacije učencev bolj pozitivna stališča, zaznavajo več lastnih možnosti soodločanja, so bolj zadovoljni s svojim poklicem in z delom na šoli. Nadalje smo ugotovili, da zaznavajo največ možnosti za soodločanje učencev učitelji družboslovnih predmetov in učitelji predmetov s področja športa ter umetnosti, najmanj pa učitelji jezikoslovnih predmetov.

Vesna Breznik, OŠ Benedikt

KO ŠOLA POSTANE POVEZANA SKUPNOST UČENJA PRI PRIPRAVI IN IZVEDBI OTROŠKEGA PARLAMENTA

Uspešnost šole se ne kaže samo v procesu učenja in poučevanja ter izkazovanja znanja znotraj samega rednega pouka, ampak tudi v okviru vseh drugih dejavnosti in projektov. Pri tem je ključnega pomena povezovanje in sodelovanje vseh strokovnih delavcev, od razvijanja ideje do same uresničitve in izvedbe akcijskega načrta; ustvarjanje učnega okolja kot učeče skupnosti vseh udeležencev vzgojno-izobraževalnega procesa, začenši z ravnateljem, ki kot pedagoški vodja tovrstno sodelovanje spodbuja.

V prispevku bo tako predstavljeno uspešno sodelovanje med vsemi strokovnimi delavci, ustvarjanje učeče skupnosti na primeru priprave in izvedbe šolskega otroškega parlamenta – primeru dobre prakse. Otroški parlament pomeni eno od izvirnih oblik spodbujanja otrok k izražanju lastnih mnenj, dilem o vprašanih, ki so pomembna v obdobju odraščanja. Na naši šoli je zasnovan kot dan dejavnosti, ki ga izvedemo kot zaključek vseh aktivnosti, ki se izvajajo kot priprava na ta dan. Predstavniki posameznih oddelkov v tedenskih delavnicah od začetka šolskega leta obravnavajo temo otroškega parlamenta in delo v delavnicah prenašajo na celoten razred. Pri tem je pomembno sodelovanje učencev različnih razredov, še pomembnejše pa je sodelovanje učiteljev znotraj vseh aktivov, ki v medsebojnem sodelovanju in načrtovanju ideje učencev z delavnic razvijajo s celotnim razredom. Sodelovanje učiteljev kot učeče se skupnosti se torej prične že v začetku šolskega leta kot sodelovanje znotraj posameznih aktivov, kjer najprej po posameznih triadah načrtujejo aktivnosti, delavnice, primerne posamezni starostni strukturi učencev, na določeno temo otroškega parlamenta. Med šolskim letom se to načrtovanje in sodelovanje učiteljev po posameznih triadah prenese na raven šole, kjer kot celota sledimo vsakokratni temi otroškega parlamenta. Le s tako načrtnim in sistematičnim sodelovanjem vseh vpletenih se lahko ustvari učeča se skupnost, ki nam pomaga zaokrožiti izvedbo projekta s kritično debato vseh vključujočih.



Dvorana Da Gama

Nina Hladnik, Šolski center Kranj, Srednja ekonomska, storitvena in gradbena šola

SPodbujanje dijakov k ustvarjalnosti skozi študijo primera (Case Study)

Predstavljam primer dobre prakse spodbujanja in razvijanja ustvarjalnosti in inovativnosti dijakov skozi študijo primera iz realnega sveta (Case study). Namen prispevka je predstaviti in utemeljiti pomen in vlogo študije primera za dijake ter tovrstno prakso umestiti kot način celostnega poučevanja.

Dijaki Srednje ekonomske, storitvene in gradbene šole, ŠC Kranj, so se v letošnjem šolskem letu udeležili tekmovanja študije primera (Case Study), ki je potekala pod organizacijskim okriljem Fakultete za organizacijske vede Kranj in Gimnazije Franceta Prešerna Kranj. Študija primera je pedagoška metoda, v katero so vključeni dijaki, ki timsko rešujejo realne probleme iz okolja in ob tem pridobivajo številne praktične izkušnje, znanja in kompetence. V letošnjem šolskem letu je realen problem (izziv) predstavil mednarodno uveljavljen program celostne okoljske vzgoje in izobraževanja, Ekošola. Dijaki so se podrobno seznanili z izpostavljenim problemom: kako povečati aktivno vključenost dijakov v izvajanje okoljskih aktivnosti v programu Ekošola in kako povečati prepoznavnost Ekošole v širši javnosti. Svojo rešitev so dijaki timsko razvijali in le-to ustrezno predstavili komisiji: aktivnosti so sprva načrtovali skupaj, pri opredelitvi problema pa so se povezali tudi z drugimi deležniki (nosilci programa Ekošola). Za iskanje rešitve so uporabili tehniko brainstorming (viharjenje možganov). Naloge za realizacijo ideje in njeno predstavitev so si porazdelili v skladu s svojimi prednostnimi področji, znanji in interesi. Sproti so se medsebojno usklajevali in dopolnjevali. Na koncu so sooblikovali predstavitev ideje in se nanjo pripravili. Kot tim so delovali učinkovito in ustvarjalno, pri čemer so prepoznali in osvojili kompetence, kot so: medsebojna komunikacija, povezovanje, sodelovanje, sprejemanje drugačnosti, skupno reševanje problemov, iskanje izvirnih rešitev, iskanje virov znanja itd.

Skozi študijo primera so dijaki pridobili tudi veščine javnega nastopanja, vodenja, argumentacije. Širili so svojo ekološko zavest in odgovornost na temelju dobrega medsebojnega sodelovanja ter sodelovanja z mentorjem in drugimi deležniki.

Pedagoška metoda, kot je študija primera, omogoča dijakom, da v timskem sodelovanju prepoznajo svoja močnejša področja delovanja in jih skozi reševanje primera tudi udejanjajo in razvijajo. Prav tako pa imajo priložnost ozavestiti svoja šibka področja, ki jih skozi timsko dinamiko postopno krepijo. K izzivu pristopajo odgovorno, njihovo vodilo je občutek koristnosti in ustvarjanja dobrobita celotni družbi, kar dijakom omogoča celostni razvoj.



Mag. **Marko Strle**, Center za komunikacijo, sluh in govor Portorož

PROBLEMSKO UČENJE KOT IZHODIŠČE SODELOVALNEGA UČENJA

Vključujoča šola zahteva razvoj novih kompetenc, kot so veščine kritičnega razmišljanja, reševanja problemov, odločanja, sodelovanja itd. Ena pomembnejših nalog šole je, kako opremiti učence za nadaljnjo učno usposobljenost. Enako premiso smo postavili v zapleteni okvir učiteljevega dela, oblikovanja učence se skupnosti, nadgrajevanja njihovega strokovnega razvoja in posebej načrtovanja njihovega dela.

Učenje, ki temelji na problemih, je bilo pogosto razumljeno kot metoda učenja. Kot učinkovit pristop za izboljšanje kritičnega reševanja problemov učencev in samostojno usmerjenih učnih veščin se PBL (ang. Problem Based Learning) uspešno izvaja več kot dvajset let v številnih disciplinah.

Kar PBL razlikuje kot pedagoško tehniko, strategijo ali filozofijo, so spremembe v učnem okolju. Od nas zahteva nov premislek o organizaciji pouka, o vsebini in oblikovanju kurikula, o pristopih učenja in poučevanja, o načinih ocenjevanja in vrednotenja. Za optimizacijo prednosti takega pristopa v specialno-pedagoškem učnem kontekstu mora biti proces, ki temelji na reševanju problema, strukturiran. Predstavitve in proučevanje predlaganega pristopa opredeljuje njegovo sistematično implementacijo v učni proces, kjer se izbrana učna situacija oblikuje v fazah ter omogoča njeno obravnavo preko sistematične analize z aktiviranjem, zbiranjem, obdelavo in souporabo znanja.

Učinkovitost PBL modela za sodelovalno učenje lahko razumemo, če upoštevamo ključne ugotovitve problemskega učenja ter razvijanja kompetenc na področju preiskovanja, ko morajo imeti učenci trdno osnovo lastnega predznanja – razumeti dejstva določenega konceptualnega okvirja, organizirati znanje na način, ki olajša nadaljnjo uporabo ter razvijati metakognitivni pristop k pouku (Chen 2002; Bransford 2003).

V prispevku predstavljamo kvalitativni pregled raziskovanja in analizo lastne prakse izvajanja PBL modela ene izbrane skupine ter njegove uporabe v procesu krepite skupnega učenja. V več kot enoletnem projektnem delu so naključno povezani strokovni delavci ugotovili, da so na tak način poglobili sodelovanje s kolegi, uspešno realizirali klasični učni proces, a na drugačen način, opolnomočili lastno ustvarjalnost, prepoznali bolj dejavno sodelovanje otrok ter uvideli priložnost modela za izboljšanje inkluzivnosti.



Urška Šraj in Urška Slapšak, CMEPIUS Center RS za mobilnost in evropske programe in usposabljanja

PREKO MEDNARODNIH AKTIVNOSTI (NE)ZAVEDNO DO SODELOVANJA IN ODPRTOSTI ŠOLE

Z namenom ustvariti učečo se šolo, ki temelji na učenju vseh njenih članov, je potrebno omogočiti profesionalni razvoj vsem in vsakemu posameznemu strokovnemu delavcu (Muršak in drugi, 2011). Vedoželjnost, veselje do učenja, želja pridobiti nova znanja so temeljne lastnosti učečega se učitelja. Pomembna dejavnika, ki motivirata učitelje za učenje in delo, sta podpora ravnatelja in podpora sodelavcev, njihova naklonjenost spremembam in izboljšavam (Zavašnik Arčnik, 2015). Ključne strategije in dejavnosti ravnatelja za vodenje za učenje so postavljanje učenja v središče, spremljanje in vrednotenje dela strokovnih delavcev za učenje, pogovor o učenju in za učenje, skupna odgovornost za učenje ter sodelovanje in mreženje za učenje. Pomemben element pri ustvarjanju učeče se skupnosti je tudi organizacijska kultura, ki jo vodje oblikujejo, vzdržujejo ali spreminjajo, na drugi strani pa organizacijska kultura postavlja vodjem meje in usmerja nivo vodenja. Študija učinkov mednarodnega sodelovanja na delo učiteljev (Sentočnik, 2013 in Klemenčič, 2017) ter izkušnje z delom in spremljanjem projektov so pokazali, da imajo lahko mednarodne aktivnosti pomembno vlogo pri razvoju šole in pri razvoju kompetenc učiteljev. Veliko vlogo pri tem ima vodstvo šole, ki s sodelovanjem, podporo učiteljem, predanostjo skupnim ciljem, predvsem pa z umeščanjem mednarodnega sodelovanja v strateške cilje šole pomembno prispeva k trajnosti učinkov. Med vplivi na šolo so se kot najmočnejši in najbolj trajni izkazali tisti, ki prispevajo k izgradnji učeče se skupnosti in s tem prispevajo k uspešnejšemu uvajanju prenove. To so vpliv na ravnateljevo podporo učiteljem, na sodelovanje med učitelji in ravnateljem, seznanjenost ravnatelja z učiteljevim delom in pripadnost skupnim ciljem. Izmed vplivov na delo in kompetence učiteljev so bili najvišje ocenjeni tisti, ki prispevajo k odprtosti učiteljev za novosti, kot so poznavanje in razumevanje sistemov izobraževanja in usposabljanja v državah partnericah, sodelovanje in usklajevanje med učitelji in izvajanje medpredmetnih povezav.



PREDSTAVITEV REFERATOV 2, torek, 10. april 2018, 16.00–17.00

Dvorana Colombo

Dr. **Majda Cencič** in dr. **Barbara Horvat**, Pedagoška fakulteta, Univerza na Primorskem

KAKO NEKATERE ARHITEKTURNE INOVACIJE PODPIRAJO VZGOJNO-IZOBRAŽEVALNI ZAVOD KOT SKUPNOST UČENJA?

Izhajamo iz teze, da fizični ali grajeni prostor šole s svojo notranjo in zunanjo izgrajenostjo ter urejenostjo vpliva na vzgojno-izobraževalni zavod (VIZ) kot skupnost učenja in ima tudi potencial spreminjanja VIZ kot skupnosti učenja v smeri njenega izpopolnjevanja. Pomen tako opredeljenega fizičnega ali grajenega prostora šole smo aktualizirali z vidika vseživljenjskega in celostnega učenja, inkluzije in problemov sodobne družbe. Ker smo kot stroka dolžni odgovoriti na probleme časa, smo VIZ kot skupnost učenja pojmovali kot pedagoško težnjo, za dosego katere si prizadevamo v vzgoji in izobraževanju, za enega od možnih načinov njenega uresničevanja pa izbrali prav fizični ali grajeni prostor šole. Za osrednje raziskovalno vprašanje smo postavili, kako lahko inovativni fizični ali grajeni prostor šole podpira VIZ kot skupnost učenja. Za iskanje odgovorov na to vprašanje smo analizirali nekatere primere rekonstrukcij osnovnih šol, ki so bile narejene med letoma 2007 in 2017 v ljubljanski mestni občini in so vključevale prenovo zunanjega (npr. igrišča, vhod v šolo) oziroma notranjega prostora šole (npr. kuhinjo in jedilnico, avlo, telovadnico). Arhitekturne inovacije smo obravnavali z vidika VIZ kot skupnosti učenja. Glede na zastavljeno vprašanje smo za inovativne arhitekturne rešitve prepoznali tiste, ki, za razliko od prostora pred obnovo, po njej na novo ali drugače vzpostavljajo pogoje za možnost uresničevanja učenja na različne načine, kot so celostnega, veččutnega oziroma senzornega, medgeneracijskega in transdisciplinarnega učenja, ter omogočajo in spodbudno delujejo na kulturo sodelovanja med različnimi notranjimi in zunanjimi uporabniki. Tu izpostavljamo sodelovanje med strokovnimi delavci, npr. tehničnim osebjem in pedagoškimi delavci, ki ga nudi odprto učno okolje šol, ki z odprtimi prostori, na primer transparentnimi stenami v stavbi, omogoča vzajemno učenje (učenje drug od drugega), z odprtim zunanjim prostorom zunaj (zunanjim prostorom šol) pa uporabo zunanjega okolja šole tudi krajanom in spodbuja medgeneracijsko sodelovanje in učenje. Izpostavljene inovativne arhitekturne rešitve učnega prostora šole (npr. odprtost, fleksibilnost, transparentnost ipd.) lahko razumemo kot primere dobrih praks, ki bogatijo in nadalje razvijajo VIZ kot skupnost učenja.

Mag. **Verica Šenica Pavletič**, OŠ Savsko naselje

POT OD TRADICIONALNEGA K DISTRIBUIRANEMU VODENJU

Potrebe sodobnega časa nam za vodenje vzgojno-izobraževalnega dela nalagajo vedno nove izzive. Ideja, da kot šola postanemo učeča se skupnost, se mi je zdela izjemna. Za njeno realizacijo ideje pa sem morala opustiti hierarhično, tradicionalno obliko vodenja in preiti k obliki distribuiranega ali razpršenega vodenja.

V zadnjih petih letih nam je na šoli uspelo razviti učečo se skupnost, ki temelji na razvijanju kulture odnosov med sodelavci. To pomeni, da kot ravnateljica skrbim za vzpostavitev pogojev za sodelovanje, spodbujam pri sodelavcih zavedanje skupne odgovornosti, vzpostavljam ozračje zaupanja med vse-



mi deležniki znotraj vzgojno-izobraževalnega zavoda, krepim medsebojno učenje in usmerjam skupno energijo strokovnih delavcev v nenehno raziskovanje in iskanje novih poti pri našem delu.

Da je distribuirano vodenje prava oblika vodenja za naš zavod, ugotavljamo ob evalvacijah našega dela. S pomočjo te oblike vodenja lahko izpeljujemo številne projekte in nadstandardne programe, ki se med seboj prepletajo in dopolnjujejo, za kar samostojno skrbijo posamezni koordinatorji s svojimi timi.

Vsi na šoli se zavedamo, da skupaj gradimo podobo našega zavoda. Slej ko prej se vsak strokovni delavec znajde v vlogi koordinatorja projekta, prireditve ali neke dejavnosti na šoli, ko mora oblikovati tim sodelavcev za izvedbo (tim za kulturni program, tim za tehnično podporo, tim za določen projekt itd.). Da šola deluje kot usklajena celota mora vsak koordinator s svojim timom sodelovati tudi z drugimi koordinatorji in timi na šoli. Med vsemi timi bi še posebej izpostavila tim za ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti, ki nas redno opozarja, kje smo dobri ali kje se moramo še dodatno potruditi ter da se delo projektov prepleta z osnovnim kurikulumom in poslanstvom šole.

Kot ravnateljica bi lahko imela še tako dobre ideje in pisala odlične članke o podobi šole za prihodnost, a brez sodelavcev, ki si tudi sami želijo prispevati k razvoju in podobi šole, bi vse ostalo le pri besedah in na papirju. Pri nas svoje ideje udejanjamo, jih razvijamo in vse pogosteje tudi širimo naprej. Spletna stran šole je ogledalo našega dela.

Sonja Veber in **Ana Mari Škodnik**, OŠ Stara Cerkev

UČEČA SE ORGANIZACIJA IN UČITELJEV PROFESIONALNI RAZVOJ

Učeča se organizacija pomeni temelj za spodbujanje profesionalnega razvoja in s tem kakovostnega poučevanja učiteljev. Šola kot učeča se organizacija podpira medsebojno sodelovanje učiteljev, skupno načrtovanje in skupno evalviranje dela. Učitelji moramo dobro sodelovati v šolski skupnosti, moramo biti pripravljeni učiti se skupaj z drugimi in tudi drug z drugim stalno raziskovati. Na naši šoli se zavedamo, da je pomembno, da ima vsak učitelj priložnost in podporo pri spreminjanju oziroma nadgradnji svojega dela. Pomembno vlogo ima tudi ravnatelj. Ravnatelj z dobrim vodenjem, z jasnimi cilji in dobro zastavljeno vizijo šole prispeva k razvoju in hkrati neposredno vpliva tudi na sodelovanje učiteljev in s tem njihov razvoj.

V referatu bova predstavili, kakšne so izkušnje učiteljev razrednega pouka z medsebojnim sodelovanjem znotraj kolektiva in koliko so učitelji medsebojnemu sodelovanju sploh naklonjeni. Opredelili bova povezanost pojma učeča se organizacija in učiteljev profesionalni razvoj ter predstavili mnenja razrednih učiteljev, ki so v kvalitativni empirični raziskavi spregovorili o tem, koliko lahko po njihovem mnenju učeča se šola in posameznik vplivata drug na drugega.

Strokovna literatura kot pomembno pri vplivanju na medsebojno sodelovanje učiteljev oziroma vseh zaposlenih na šoli navaja vlogo ravnatelja. S primeri lastne prakse, ki so se na naši šoli izkazali kot učinkoviti, želiva prikazati, kako načrtno postajamo vedno boljša učeča se šola (hospitacije, osebni načrti učiteljev, projekti, izobraževanja ...).

Učitelji se moramo zavedati svoje aktivne vloge, saj vsak učitelj predstavlja kamenček v mozaiku uspešnosti učenja.



Dvorana Vespucci

Aleksander Jeršič, OŠ Draga Kobala

VODENJE KOLEGIJA KOT MOŽNOST SODELOVANJA PRI UVAJANJU SPREMEMB

Poudarek prispevka bo na izkušnjah spodbujanja in sodelovanja strokovnih sodelavcev pri sooblikovanju in uresničevanju razvoja šole.

Na kratko bom predstavil pravno podlago (49. in 52. člen ZOFVI) in razloge, ki so me spodbudili k razmišljanju. Ravnatelj je pedagoški in poslovodni organ, kar v današnjem času pomeni, da brez sodelovanja s sodelavci, pri določenih nalogah in uresničevanju nekaterih ciljev šole, enostavno ne gre.

Opisana bo pot od osnovne ideje vodenja ljudi s sodelovalnim vodenjem. Preko kolegija se povezuje delo vseh ostalih timov na šoli, ki delajo na posameznih področjih oziroma projektih. Delo timov večinoma poteka po Demingovem krogu kakovosti (načrtuj, izpelji, preveri, ukrepaj) S tem povezovanjem se zaposleni usposabljaajo za vodenje in motiviranje. Timi so imenovani za posamezne začasne ali trajne naloge (organizacija posameznih projektov, prireditve, Erasmus+, ...). Delo v aktivih (strokovni aktivni in aktivni po posameznih vzgojno-izobraževalnih obdobjih) in na posameznih nalogah poteka z zavedanjem, da smo v prvi vrsti učitelji naših učencev. Kolegij v našem zavodu sestavlja 8 članov: ravnatelj, pomočnica ravnatelja, vodje aktivov, svetovalna delavka in vodja podružnice.

Sestanki kolegija so vsak drugi ponedeljek zjutraj (temu je tudi prilagojen urnik). Člani kolegija sodelujejo pri oblikovanju ključnih ciljev in nalog, pri tem imajo podporo vodstva. Ključne naloge, še posebej novosti pri pedagoškem in organizacijskem delu, so redno del aktivnosti kolegija. Člani imajo možnost sooblikovanja dnevnega reda. Medsebojno se vzpodbujajo z idejami, nadgradnjo predlaganih aktivnosti in ustvarjalnimi rešitvami. Ravnatelj jim nudi podporo v smislu vzpodbude, zaupanja v dobro opravljeno nalogo in možnost tako skupnega načrtovanja profesionalnega kot tudi osebnega razvoja posameznika. Ravnatelj je tudi predlagatelj idej, kritični prijatelj in spodbujevalec razprave. Člani kolegija prenašajo informacije na vse zaposlene, hkrati pa zbirajo pobude, o katerih se razpravlja na kolegiju.

Opis sodelovalnega vodenja bo predstavljen ob primeru vodenja kolegija s tematiko priprave in načrta izvedbe odmevnejše naloge na naši šoli - priprava Miklavževega koncerta in božičnega bazarja.

Marko Primožič, OŠ Ivana Groharja

NAČRTOVANJE IZBOLJŠAV KOT MOŽNOST SPODBUJANJA SODELOVANJA MED STROKOVNIMI DELAVCI IN VODSTVOM ŠOLE

V prispevku želimo osvetliti vlogo ravnatelja in razvojnega tima pri uvajanju izboljšav v naši osnovni šoli v luči vzpostavljanja podpornega okolja za VIZ kot skupnost učenja.

Uvajanje izboljšav na šoli zahteva, da znamo ovrednotiti stanje in na osnovi tega določiti cilje izboljšav. Strokovni delavci pri tem potrebujejo dodatna znanja, kot jih običajno uporabljajo pri pouku in svojem delu. Prav tako dejavnosti, ki so povezane z uvajanjem izboljšav, dokler jih ne osmislimo, niso ravno priljubljene med učitelji. Menijo, da to povzroča dodatno in nepotrebno delo. Zato je zelo pomemben pristop ravnatelja, s katerim pri strokovnih delavcih vzpodbudi zanimanje za različne oblike dela, oziroma način motivacije, da v tem vidijo smisel tudi za svoje osnovno delo.



Na OŠ Ivana Groharja smo pričeli s sistematičnim uvajanjem izboljšav z vključitvijo v usposabljanje preko Šole za ravnatelje. Najprej smo pripravili načrt izboljšav za naslednja tri leta. Na osnovi spremljave pouka, poročil strokovnih aktivov in svetovalne službe smo v timu oblikovali cilje na področju učenja in poučevanja ter na področju, ki je povezano z odnosi, prepričanji in vrednotami učencev. Predstavili smo jih učiteljskemu zboru, ki jih je po strokovni razpravi prevzel za svoje. Nato smo se po strokovnih aktivih ukvarjali z določanjem dejavnosti in meril za uresničevanje ciljev, kar predstavlja najtrši oreh pri načrtovanju izboljšav. Tim je s strokovnimi aktivimi sodeloval pri pripravi akcijskega načrta, njegovi spremljavi in vrednotenju. Uporabljamo metodo strokovne razprave. Strokovni delavci opisujejo in analizirajo, kako z izvedenimi dejavnostmi, na osnovi postavljenih meril, uresničujejo doseganje ciljev.

Pri uvajanju izboljšav je zelo pomembno, da je ravnatelj aktiven član tima, saj se na tak način učimo drug od drugega, in ko člani tima sodelujemo s strokovnimi aktivimi pri uvajanju izboljšav, se ponovno učimo drug od drugega.

Tatjana Sabo, DOŠ I Lendava

DELO IN SODELOVANJE TIMOV NA DOŠ I LENDAVA

Vloga ravnatelja pri spodbujanju sodelovanja med strokovnimi delavci ter sodelovanja vseh deležnikov pri uresničevanju ciljev vzgojno-izobraževalnega zavoda je izredno pomembna.

Na delo, sodelovanje in domiselnost timov na šoli pomembno vpliva smiselna povezanost prednostnih nalog in ciljev razvojnega ter letnega delovnega načrta šole z letno pripravo, letnim načrtom oddelka in sprotnimi učnimi pripravami na vzgojno-izobraževalno delo.

Kako oblikovati time, ki bodo temu sledili?

Timsko delo učiteljev in drugih pedagoških delavcev vsekakor izhaja iz priporočil in načel stroke, narekujejo pa ga tudi značilnosti učečih se otrok. Timski pristopi omogočajo lažje prilagajanje učenja in vzgojno-izobraževalnega dela otrokovim sposobnostim in zmožnostim. Da so timi učinkovito in kakovostno oblikovani, je pomembno sodelovanje in podpora med njimi ter komunikacija in zaupanje.

Vloga vsakega člana tima je enako pomembna in njihove naloge so med seboj zelo povezane. Nekatere naloge tima so stalne, nekatere pa se spreminjajo na podlagi analize NPZ. Učitelji vsako leto pripravijo analizo po zaključenem vrednotenju nalog NPZ. Letos so tako odkrili področja, na katerih je potrebno še delati.

Vsak strokovni aktiv na podlagi šibkih področij, ki so bila ugotovljena ob analizi NPZ, pripravi akcijski načrt dela aktiva, ki je tudi del letnega delovnega načrta.

V prispevku bo predstavljeno, kako si aktivimi zastavljajo prednostne naloge, kdo in kako je to izvajal ter čas in kazalnike izvedbe. Za opravljanje posameznih nalog so oblikovani timi, ki najprej ustvarjajo v manjših skupinah, nato pa svoje delo, predloge, ugotovitve in rešitve preko delavnic, kolegialnih hospitacij ipd. posredujejo ostalim sodelavcem.

Ker opažamo, da se zadnja leta v naš vzgojno-izobraževalni zavod vpisuje vedno več otrok tujcev, imamo sestavljen tudi tim za učence tujce, ki pripravlja in zbira gradivo, organizira dodatne dejavnosti za te učence, mesečno evalvira napredek, pripravlja tematske delavnice in pomaga ostalim učiteljem.

Timi, ki tako nastajajo (tim za otroke s posebnimi potrebami, tim za vzgojno delovanje ...), dopolnjujejo delo učiteljev v okviru strokovnih aktivov.

Veseli me, da se učitelji zavedajo pomena sodelovanja, podajanja dodatnih znanj in veščin ter stalnega izobraževanja.

Kaj je cilj vseh omenjenih aktivnosti? Sodelovalna, vključujoča šola.



Dvorana Amundsen

Eva Zule, Ekonomska šola Ljubljana

ZAGOTAVLJANJE KAKOVOSTI V UČEČI SE SKUPNOSTI

Ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti je na Ekonomski šoli Ljubljana postalo prednostna naloga.

Tim za kakovost v tesnem sodelovanju z vodstvom šole sledi razvojnim ciljem naše šole. Koordinira in zagotavlja kakovost s samoevalvacijo, pripravlja vprašalnike ter na podlagi analize stanja v zavodu pripravi predloge in skrbi za uvajanje izboljšav. Možnost sodelovanja imajo vsi pomembni deležniki, katerih pobude tudi upoštevamo. Temelji naše učeče se skupnosti so skupno načrtovanje dela strokovnih delavcev (v aktivih, projektih, na delavnicah, konferencah, v Mreži učeči se šol ...), dobri medosebni odnosi in možnost samoocenjevanja.

Znotraj tima za kakovost se medsebojno dopolnjujemo in preko strokovne debate iščemo rešitve za izzive, s katerimi se soočamo. Na sestankih se nam včasih pridružijo tudi zunanji sodelavci. Pomembna je interakcija med učitelji, medsebojno sodelovanje, prenos primerov dobre prakse znotraj šole – pa tudi izven nje. Pomembno vlogo ima ravnateljica, ki s timom aktivno sodeluje, spodbuja koncept učeče se šole in zagotavlja pozitivno klimo.

V timu za kakovost sodelujejo tisti, ki se zavedajo pomena stalnih izboljšav in ki med seboj dobro sodelujejo. Ključni izziv, od katerega je odvisno, ali bo skrb za kakovost zaživela ali pa ostala le na papirju in znotraj tima za kakovost, je, kako v proces vključiti vse zaposlene na šoli. Pri tem jim moramo pustiti določeno stopnjo avtonomije, da izberejo, kako bodo pri svojem delu vpeljali spremembe, hkrati pa mora dati vodstvo šole jasen signal vsem zaposlenim, da je sodelovanje v procesu nujno. Naše izkušnje kažejo, da so učitelji zainteresirani za uvajanje sprememb, za katere vidijo, da prinašajo pozitivne učinke. Tako ustvarjamo učečo se skupnost ljudi, ki se drug od drugega učijo in drug drugega motivirajo za vedno boljše delo. Na tak način skrb za kakovost ni le »še en projekt«, ampak se dejansko odraža z izboljšanimi rezultati.

Maja Cetin in **Nataša Lovrečič Dujmovič**, OŠ Livade Izola

SPODBUJANJE SODELOVANJA V OKVIRU AKTIVOV IN TIMOV V OSNOVNI ŠOLI

Namen prispevka je predstaviti primer dobre prakse vključevanja strokovnih delavcev v vodenje za uresničevanje ciljev vzgojno-izobraževalnega zavoda oziroma prikazati, kako delovanje vseh aktivov in drugih šolskih timov vpliva na celotno organizacijo šole. Na naši šoli spodbujamo aktivno vlogo strokovnih aktivov in timov pri oblikovanju celotnega življenja in dela v ustanovi. Strokovni delavci se povezujejo v strokovne aktivne 1., 2., 3. triade, jutranjega varstva in podaljšanega bivanja. Vodje aktivov so člani strokovnega sveta skupaj s šolsko pedagoginjo, knjižničarko, pomočnico ravnateljice in ravnateljico. Na strokovnem svetu večkrat letno oblikujemo skupne smernice za delo, vsebine so povezane z Letnim delovnim načrtom zavoda. Aktivni se srečujejo enkrat mesečno oziroma po potrebi. Srečanja so prvenstveno namenjena strokovni razpravi o vzgojno-učnem delu ter pregledu in usklajevanju organizacije dogodkov za posamezno obdobje. Vodja aktivna sprejete dogovore posreduje odgovornim. Aktivni



so vezani bolj na starostna obdobja otrok, zato se je na šoli pojavila potreba po vertikalnem povezovanju, ki bi bilo usmerjeno bolj na področje učenja in poučevanja. Prvotno smo na šoli organizirali time za slovenščino in matematiko. Srečanja timov potekajo vsaj trikrat letno oziroma po potrebi. Na srečanjih udeleženci strokovno razpravljajo o posameznem predmetnem področju (pristopih, izmenjavi primerov dobre prakse, evalvaciji opravljenega dela in dosežkov). Kljub temu da s povezovanjem nismo bili usmerjeni posebej na dosežke, se le-ti iz leta v leto vztrajno izboljšujejo. Pri takem načinu dela je ravnatelj v vlogi spodbujevalca sodelovanja med strokovnimi delavci. Ravnatelj v sodelovanju z zaposlenimi določi najpomembnejše cilje, kar od njega zahteva, da učitelje pri doseganju le-teh nenehno spodbuja, motivira in skrbi za njihov strokovni ter osebni razvoj.

Romana Epih, Vrtec Medvode

OBLIKOVANJE RAZVOJNEGA NAČRTA KOT REZULTAT POTREB ZAVODA

Poudarek prispevka bo na izkušnjah spodbujanja sodelovanja strokovnih sodelavcev pri oblikovanju razvojnega načrta zavoda. Predstavila bom pravno podlago za razvojni načrt in razloge, ki so me spodbudili k razmišljanju. Opisana bo pot nastajanja razvojnega načrta, od predstavitve v kolektivu, spremljajočih dejavnosti, ožjih timskih sestankov do dela v posameznih aktivih. Vodenje pojmem kot oblikovanje dobre organizacijske strukture v vrtcu, kot omogočanje procesa dogovarjanja, medsebojnega spoštovanja in priznavanja, delitve moči in odgovornosti z vsemi v kolektivu, kot vzpodbujanje k odprtemu reševanju problemov, odprtosti vrtca navzven, pripadnosti in povezanosti kolektiva ter medsebojnemu razumevanju. Oblikovanje razvojnega načrta vseh zaposlenih bo vzpodbuda, da vsakdo najde smisel v svojem delu ter išče motivacijo za dobro opravljeno delo. Ključni vidiki vodenja, ki so prispevali k dobremu sodelovanju na področju razvojnega načrtovanja, so zagotovo v razvijanju timskega dela, krepitvi dobrih medsebojnih odnosov, osebni odgovornosti in pripadnosti kolektivu. Ob upoštevanju izhodišč stroke si prizadevamo dosegati visoko kakovost na vseh področjih svojega dela. K sodelovanju smo povabili predstavnico Šole za ravnatelje in ustanovili tim za razvojni načrt: ravnateljico, obe pomočnici ravnateljice in šest predstavnikov strokovnih delavcev iz enot. Z različnimi aktivnostmi smo iskali odgovore na vprašanja: kdo, zakaj, s čim, kako, kam, čemu. S člani tima za razvojni načrt na skupnih sestankih oblikujemo usmeritve delavnic, avtonomija in odgovornost za izvedbo le-teh pa je na njih samih. Sestajamo se na dva meseca, po opravljenih aktivnostih v enotah. Sama kot ravnateljica povzamem sklepe preteklega srečanja in vzpodbudim k razpravi. Tu se vključi predstavnica Šole za ravnatelje, sama ne posegam v razpravo. Na koncu strnem nalogo do naslednjega srečanja. Strokovne delavke izvajajo delavnice za zaposlene s teoretično podlago, kar bo tudi predstavljeno v prispevku. Same izberejo strategijo in vsebino za dosego določenega cilja. Predstavila bom vsebino posameznih sestankov ožjega tima s povzetki dela ter napredek po posameznih enotah.



Dvorana Scott

Dragica Dodič Turk, Srednja medijska in grafična šola Ljubljana

SODELOVANJE PRI IZVAJANJU TEHNIŠKIH DELAVNIC ZA OSNOVNOŠOLCE IN REFLEKSIJA UČNIH SITUACIJ

O refleksiji govorimo, kadar se načrtno ustavimo, da bi premislili o tem, kaj, kako in zakaj delamo. Vзаjemna refleksija (Ažman, Gradišnik, 2013) je opredeljena kot metoda profesionalnega učenja učiteljev in drugih strokovnjakov, ki delajo skupaj in se drug od drugega učijo. Glavni namen uporabe te metode je osvetliti in izboljšati skupno delo dveh učiteljev, ki poučujeta timsko oziroma v paru, pa tudi delo vsakega izmed njiju.

V prispevku je poudarek na pomenu vključevanja skupne refleksije pri sodelovalnem delu strokovnih učiteljev pri izvajanju projekta Tehniški dan za osnovnošolce ter na vplivu le-te na kakovost in učinek skupnega dela. Za osnovnošolce višjih razredov na šoli že nekaj let izvajamo projekt Tehniški dan, ki poteka enkrat na teden v obliki ustvarjalnih delavnic, na katerih učenci ustvarjajo ter pridobivajo koristne informacije in veščine s področja medijske in grafične stroke. Tako teoretična znanja, ki so jih že pridobili pri predmetu tehnika in tehnologija ter nekaterih izbirnih predmetih, še nadgrajujejo in realizirajo na konkretnih primerih, in sicer z oblikovanjem izdelkov. Koordinatorica projekta je svetovalna delavka, ki skrbi za organizacijo tehniških delavnic: pripravi seznam osnovnih šol, določi datume izvedbe, nadzira potek delavnic in vodi skupno refleksijo. Učitelji posameznih strokovnih področij pa izvajajo vsebinske predstavitve in praktične izvedbe. Pred izvedbo delavnic smo se dogovorili, kaj želimo spremljati. Osredotočili smo se na spremljavo naslednjih elementov: opazovali smo, kako uspešno izvajamo delavnice, ali so vsebinsko usklajene, ali sledimo ciljem, kako komuniciramo z udeleženci, ali jih uspešno motiviramo in vključujemo v delo ter kako uspešno se prilagajamo skupini in okoliščinam. Po prvi delavnici smo si načrtno izmenjali povratne informacije o opravljenem delu in se o izkušnji pogovorili. Pogovor s sodelavci je vključeval elemente kritičnega prijateljstva, kot so pohvale – za veliko predanost delu, spoštljiv odnos do udeležencev in sprotno odzivanje na potrebe udeležencev – ter pomanjkljivosti, predvsem premalo časa za izvedbo, kar zahteva od izvajalcev sprotno prilagajanje starosti učencev, velikosti, dinamiki in strukturi skupine. Pripombe so za delovno skupino predstavljale tako strokovni kot tudi ustvarjalni izziv in so bile aplicirane v nadaljnje izvedbe delavnic. Večja kakovost dela izvajalcev projekta izboljšuje tudi skupno prakso šole.

Marko Sajko in **Jure Pikel**, OŠ Primoža Trubarja Laško

NASTAJANJE UČEČIH SE SKUPNOSTI S POMOČJO ROBOTOV

Nova tehnologija omogoča neverjetne spremembe pri poučevanju v razredu. Me pa velikokrat v razredu prevzame občutek ujetosti v nekakšno časovno zanko.

Živimo v času hitrega tehnološkega razvoja. Mnogi poklici, ki jih poznamo danes, bodo jutri stvar preteklosti. Vedno več poklicev se bo s prihodom robotov in umetne inteligence temeljito spremenilo. Nove tehnologije prevečkrat čakajo na svojo priložnost pred vrati naših učilnic.

Leta 2010 smo na OŠ Primoža Trubarja Laško kupili prve učne komplete robotkov. Izkazali so se kot uspešen in zaželen didaktični pripomoček. Učenje s pomočjo sestavljanja in programiranja robotkov je postalo izziv in veselje tako sodelujočim učiteljem kot učencem. Skupaj rešujejo probleme in se učijo dela z roboti, širijo svoje znanje s področja naravoslovja, tehnike, matematike in fizike, končni rezultat



skupinskega dela pa predstavljajo na FLL srečanjih. Ker roboti težko najdejo prostor v formalnem delu izobraževanja, so svoje mesto dobili med odmori, po obveznem delu pouka in na različnih delavnicah med počitnicami. Cilji učenja s pomočjo robotov temeljijo na sodelovanju. Samostojno delo doma je zaželeno, a uporabno vrednost dobi šele z implementacijo v skupini, z izmenjavo rešitev, zaznanih težav in s končnim izdelkom – rešitvijo zadanega problema.

Delo z roboti zahteva nadgradnjo znanja obeh strani – učiteljev in učencev, ki se v opisanem primeru učijo skupaj. A nadgradnja učenja v obliki učeče se skupnosti zahteva premik v pogledu na učenje predvsem s strani učiteljev.

Uporaba novih tehnologij učenja ne zahteva le prilagoditev tehnik učenja pri učiteljih, ampak implementacijo sprememb pri ravnateljih, starših in predvsem spremembo pri upraviteljih šolskega sistema. Če bomo še naprej vztrajali pri tehnikah učenja iz preteklosti, bomo učence oropali prihodnosti.

Če želimo sposobne, ustvarjalne, k sodelovanju nagnjene in motivirane učitelje, ki bodo s pomočjo kurikula vzgajali bodoče ustvarjalce in postavljali temelje zavoda kot skupnosti učenja, moramo poiskati načine in projekte, ki bodo temeljili na skupinskem učenju. – Učenju, ki ne kaznuje napak, ampak iz njih črpa nova znanja in rešitve, ki vzpodbuja ustvarjalnost, sodelovanje, prenos znanja in bogati celotno skupnost. – Takšne oblike učenja, kjer vzgojno-izobraževalni zavod postaja skupnost učenja.

Igor Vulić, Elektrotehniško-računalniška strokovna šola in gimnazija Ljubljana

SODELOVANJE UČITELJEV PRI UGOTAVLJANJU ZADOVOLJSTVA DELEŽNIKOV V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU

Zaradi demografskih sprememb in zmanjševanja števila dijakov smo bile šole pred leti postavljene pred dejstvo, da se moramo »boriti« za vsakega dijaka in čim bolj »ugoditi« njihovim željam. To nas je prisililo k sodelovanju in razmišljanju o spremljanju/merjenju zadovoljstva na različnih ravneh. Na šoli smo si preko komisije za kakovost prizadevali, da v delo komisije vključimo tudi spremljanje zadovoljstva ciljnih skupin na šoli (dijakov, staršev in učiteljev) v želji ugotoviti in zagotoviti kakovost s samoevalvacijo. Tako smo z načrtovanjem sprememb na tem področju začeli že v šolskem letu 2011/2012, in sicer z anketo o zadovoljstvu dijakov z našo šolo in jo od takrat naprej izvajamo na vsaki dve leti. V komisiji za kakovost poskušamo delovati kot učeča se skupnost, ki poskuša skozi evalvacijo opravljenega nadgraditi svoje delo v bodoče. To se pozna pri razvoju anketnih vprašalnikov, ki smo jih skozi leta nagradili in izboljšali. V proces priprave, izvedbe in analize vprašalnikov je vključeno tudi vodstvo šole (ravnatelj), svetovalna služba in ostali strokovni delavci.

V želji, da bi dosegli izboljšave, smo ugotovitve analiz (segmentirane po razredih in usmeritvah) predstavili ravnatelju na sestanku, vključno s predlogi ukrepov za izboljšave. Nato smo skupaj z ravnateljem določili korake, ki jih bomo v smeri izboljšav naredili. Prvi korak je bil, da smo analize posredovali razrednikom in jih pozvali, da se z dijaki na razredni uri pogovorijo o tej tematiki in tudi sami prispevajo predloge za izboljšave. Pri razredih, ki so imeli slabši učni uspeh, sta pri analizi anket sodelovala tudi vodstvo šole (pomočnik ravnatelja) ali svetovalna služba. Po opravljenih pogovorih na razrednih urah smo predloge izboljšav s strani razrednikov obravnavali tudi na programskih učiteljskih zborih.

Po šestih letih sistematičnega spremljanja zadovoljstva tako dijakov kot tudi staršev in učiteljev lahko ugotovimo, da se vodstvo šole pri načrtovanju dela na šoli vsako leto bolj naslanja na ugotovitve spremljav, ki jih pripravi komisija za kakovost. V prihodnje nameravamo s spremljanjem zadovoljstva deležnikov, vključenih v delovanje naše šole, nadaljevati, ker verjamemo, da lahko samo tako pridobimo potrebne povratne informacije, ki so pogoj za dobro načrtovanje dela na šoli.



Dvorana Cook

Mag. **Renata Zupanc Grom**, OŠ Šentjernej

VODENJE ŠOLE IZ KRIZE DO UČEČE SE ORGANIZACIJE

Postopek izbire in imenovanja ravnatelja šole določajo zakoni in podzakonski predpisi, ki predpisujejo kar 12 faz tega procesa. Zapletenost postopka pogosto na površje izvrže prikrita nesporazume, razočaranja in konflikte znotraj kolektivov. Postopki imenovanja ravnatelja lahko razdelijo kolektiv in trajajo tudi po več mesecev ali celo let. Kadar se nesoglasja in konflikti dogajajo na očeh javnosti, imamo krizno situacijo, ki nastane kot posledica konfliktov in ranjenih odnosov. Najprej je na udaru organizacijska klima, ki jo močno ogrožajo anonimne prijave na inšpekcijo, novinarski članki, obravnave na sodišču in porušeno zaupanje vseh vključenih. Dogodki močno vplivajo na ugled šole in kakovost učenja in poučevanja. Vodenje šole v času porušeni medsebojnih odnosov je še posebej zahtevno. Potrebno je vzpostaviti stabilno, varno in vključujoče učno okolje za vse učence in strokovne delavce.

V prispevku želim predstaviti primer strategije reševanja šole iz krize v smeri ustvarjanja pogojev za profesionalno komunikacijo, za sodelovanje in timsko delo. Predstavila bom vlogo ravnatelja pri spodbujanju profesionalnega razvoja strokovnih delavcev in aktivnosti, ki so vodile v smeri oblikovanja učeče se organizacije. Pot do učeče se šole je bila zasnovana v smeri, da so vsi posamezniki enako cenjeni in da imajo občutek medsebojne povezanosti, s čimer se ustvarja okolje, v katerem spodbujamo učenje drug od drugega. Pri izzivih, s katerimi smo se soočili pri spreminjanju organizacijske klime in kulture na šoli, nas vodi korist učencev, zato je bilo nujno ustvariti pogoje za medsebojno komunikacijo in sodelovanje na vseh ravneh, kjer se nihče ne počuti kot poraženec ali zmagovalec.

Vključili smo se v različne nacionalne in mednarodne projekte na področju učenja, ki so vodili do profesionalnega razvoja, postavljanja skupne vizije učeče se šole, ciljev medsebojnega sodelovanja in povezovanja šole z okoljem. Z uvajanjem samoevalvacije in refleksije znotraj strokovnih aktivov analiziramo sodelovanje pri različnih nalogah. Priložnost za povezovanje in sodelovanje smo ustvarjali tudi znotraj projektov Vodenje za učenje in Mreže učečih se šol. Analizirali smo sodelovanje znotraj strokovnih aktivov, timsko načrtovanje in izvajanje dnevov dejavnosti ter vzgojno delovanje in povezovanje razrednikov. Strokovni delavci v strukturiranih intervjujih izražajo mnenje, da je več sodelovanja in povezovanja zlasti na področju načrtovanja in izvajanja dejavnosti ter na področjih, ki smo jih posebej razvijali. Z redno izmenjavo dobrih praks na tematskih konferencah spodbujamo strokovne razprave ter osebni in profesionalni razvoj strokovnih delavcev.

Alojzij Kokalj, Medpodjetniški izobraževalni center, Šolski center Škofja Loka

VLOGA MEDPODJETNIŠKEGA IZOBRAŽEVALNEGA CENTRA (MIC) PRI KREIRANJU SKUPNOSTI UČENJA S PARTNERJI IZ PODJETIJ

V šolskem letu 2016/2017 je sodelovanje Medpodjetniškega izobraževalnega centra (MIC) Škofja Loka s partnerji iz podjetij dobilo dodaten zagon. Pomanjkanje kadrov s področja strojništva v podjetjih, predhodno odlično sodelovanje MIC z različnimi partnerji in uvedba poskusnega izvajanja vajeništva na Srednji šoli za strojništvo v Šolskem centru Škofja Loka (ŠC) so pripomogli k veliki pripravljenosti podjetij za sodelovanje s ŠC Škofja Loka in MIC tudi skozi nove – inovativne oblike sodelovanja.



V prispevku najprej opredelim vzroke za povečano intenzivnost sodelovanja med gospodarstvom in izobraževanjem v regiji. V osrednjem delu prispevka se osredotočam na razvijanje kulture sodelovanja med podjetji, ŠC (MIC) in drugimi partnerji. Posebno pozornost v tem pogledu posvečam sodelovanju timov strokovnjakov iz podjetij z ekipo ŠC (MIC) in opredelim vlogo Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) ter Medpodjetniškega izobraževalnega centra (MIC) Škofja Loka v tem procesu. Na nivoju ŠC Škofja Loka (MIC) to pomeni, da vsak član tima odigra svojo vlogo na način, da krepi zaupanje med člani in prispeva svoj del k uresničitvi skupnega cilja: direktor ŠC na ravni financ in zagotavljanju pogojev za delo tima na najvišji ravni; ravnateljica SŠS na nivoju priprave in usklajevanja vsebin programov s kurikulumom in vključevanju učiteljev mentorjev v delo širšega tima; vodja MIC pa na operativni ravni, neposredno s predstavniki podjetij, preverja in usmerja tehnološke podlage programov in koordinira delo projektnih timov. V nadaljevanju predstavim rezultate gradnje tovrstne skupnosti učenja na relaciji MIC – podjetja – tretji partnerji in razloge, zakaj takšen pristop predstavlja primer dobre prakse v razvoju novih izobraževalnih oblik za realne potrebe v gospodarstvu.

V zaključku se dotaknem tudi širšega družbenega učinka uvajanja inovativnih pristopov k izobraževanju za poklice v gospodarstvu, in sicer s poudarkom na predstavitvi sodelovalnega vodenja kot enega izmed ključnih elementov za doseg učinkovitega skupnostnega izobraževalnega pristopa.

Ksenija Uršej, Prva OŠ Slovenj Gradec

SODELOVANJE UČITELJEV PRI NAČRTOVANJU DIGITALNE PISMENOSTI

V osnovno šolo prihajajo učenci z različnimi izkušnjami uporabe računalnika, kar se kasneje kaže v njihovi digitalni pismenosti. Ker vsi učenci ne izberejo (neobveznega) izbirnega predmeta računalništvo v drugi triadi, prav tako ne izbirnega predmeta računalništvo v tretji triadi, so razlike v digitalni pismenosti še večje.

V učnih načrtih slovenskih osnovnih šol je IKT vključena v didaktičnih priporočilih. Pri vključevanju digitalne pismenosti v pouk so učitelji lahko uspešni, če med seboj sodelujejo, imajo podporo vodstva in računalnikarja. Učitelji morajo imeti zagotovljene ustrezne delovne pogoje ter primerno didaktično in strojno opremo. Težavi, ki se lahko pojavita, sta čas, ki ga učitelji potrebujejo za načrtovanje vključevanja IKT v pouk, in pomanjkanje strokovne podpore pri delu z IKT.

Na podlagi teoretičnih izhodišč smo na Prvi osnovnih šoli izvedli raziskavo o digitalni pismenosti učencev v prvi triadi. Z raziskavo smo želeli raziskati vlogo učitelja pri digitalnem opismenjevanju učencev prve triade glede na didaktična priporočila v učnih načrtih. V raziskavo so bili vključeni učitelji, starši in učenci. Z vsako skupino udeležencev smo izvedli polstrukturirani intervju. Naredili smo transkripcije intervjujev. Zbrane podatke smo kodirali, kategorizirali, analizirali in interpretirali na osnovi kombinacije metode analize vsebine in metode utemeljitvene analize. Udeleženci v raziskavi izpostavljajo pri vključevanju digitalne pismenosti v pouk pomen sodelovanja med učitelji, ki ga povezujejo z vseživljenjskim učenjem. Učitelji digitalno opismenjevanje učencev povezujejo z znanjem in veščinami, varno rabo interneta ter e-gradivi.

Glede na teoretična izhodišča in ugotovitve raziskave smo, po strokovnih razpravah, z učitelji prve triade na Prvi osnovni šoli Slovenj Gradec v šolskem letu 2016/2017 naredili načrt digitalnega opismenjevanja za učence prve triade. Učitelji prve triade smo predlagali načrtovanje digitalne pismenosti po vertikali za vse učence in dodatna izobraževanja za učitelje. Zavedamo se, da vključuje digitalna pismenost poleg uporabe IKT pri pouku tudi učenje IKT spretnosti.



Dvorana Da Gama

Simona Hrovat, Vrtec Hansa Christiana Andersena

STROKOVNI AKTIVI – UČEČA SE SKUPNOST

Aktivi so srečevanja strokovnih delavcev v vrtcu, ki spodbujajo profesionalno rast, nudijo podporo ter oblikujejo skupno razumevanje kakovosti dela. Sestavljajo jih strokovni delavci. Vodje aktivov so strokovne delavke. V Vrtcu Andersen deluje sedem aktivov in so učeče se skupnosti.

Oblikovanje učeče se skupnosti je izziv. Potrebno je zagotoviti spodbudno okolje za učenje, torej okolje, kjer prevladujejo pozitivna klima, kolegialnost, občutek varnosti in sprejetosti. Pomembno vlogo ima vodstvo vrtca, ki z različnimi strategijami, mediatorstvom in lastnim zgledom vpliva na klimo in oblikovanje strokovnih timov. Vodstvo, ki deluje participativno in izkazuje visoko stopnjo zaupanja, omogoča svobodo in avtonomnost strokovnim delavcem. Bdi nad aktivni ter s spremljanjem, spodbujanjem, s konstruktivno kritiko in diskusijo nudi podporo, zagotavlja kakovost in razvoj tako članom kot vodjem aktivov. Ob tem upošteva specifične posameznega aktiva.

Izkazuje se, da samo imeti možnost ni dovolj. Potreben je interes posameznika, skupni cilji, kritičen pogled na kakovost lastnega dela in reflektiranje lastne prakse, kar pripelje do identifikacije področja rasti. Občutki ogroženosti in različni strahovi zavirajo razvoj učeče se skupnosti. Le-ta se namreč oblikuje, ko naredimo premik od individualnosti k skupnemu soglasju o dobri praksi. To ne pomeni odpoved lastnemu razmišljanju, temveč zavedanje, da je individualnost znotraj standardov kakovostne prakse ključna za kakovostno delovanje vrtca. Kadar učeča se skupnosti ne doseže soglasja, naj bo to iztočnica za strokoven dialog, ki mu je potrebno nameniti dovolj časa. Ko prevladujeta zaupanje in sodelovanje, pa pride do kakovostne izmenjave znanj in izkušenj.

V Vrtcu Andersen smo leta 2016 izpeljali reformo strokovnih aktivov. Predstavljeni bodo vzroki za spremembe in način izpeljave reforme, vsebinska zasnovanost, struktura in principi vodenja. Ob tem bo predstavljena vloga vodstva, ob visoki participaciji in avtonomiji strokovnih delavcev aktivov. Letna evalvacija aktivov pa nam je pokazala smer prihodnosti.

Darja Hudobivnik in **Janja Benedik Špendal**, OŠ Orehek Kranj

KAKO SMO GRADILI MREŽO UČENJA Z MEDSEBOJNIMI HOSPITACIJAMI

V prispevku je predstavljen razvoj in širjenje prakse medsebojnih hospitacij kot ene izmed metod učenja učiteljev.

Hospitiranje se je na OŠ Orehek Kranj začelo izvajati v šolskem letu 2014/2015. V tem letu je vsak učitelj hospitiral pri sodelavcu, ki si ga je izbral sam. Po analizi izvedenih hospitacij smo znotraj razvojnega tima prišli do zaključka, da je hospitiranje potrebno ciljno nadgraditi. V letu 2015/2016 smo hospitiranje povezali z našo prednostno nalogo (uvajanje bralnih učnih strategij v pouk). Ravnateljica je imenovala razvojni tim s tremi člani, ki so bili predstavniki posamezne triade. Vsak izmed njih je postal vodja vzorčni skupini s štirimi člani. Na uvodnem sestanku vzorčne skupine se je oblikoval načrt hospitacij. Sledile so izvedbe hospitacij po načrtovanem urniku in analize učnih ur. Zaključna poročila vseh treh skupin so predstavljala temelj za načrtovanje dela v naslednjem šolskem letu.



S šolskim letom 2016/2017 smo metodo vzorčnih skupin razširili na celoten kolektiv. Člani prejšnjih vzorčnih skupin so postali vodje novih skupin. Na ta način smo dobili deset skupin s štirimi člani.

Hospitiranje kot metoda učenja je znana in dokaj uveljavljena praksa. Z njo učitelji svojo primarno vlogo poučevanja razširijo z vlogo raziskovalca lastne prakse. Analiza učne ure je tukaj izjemnega pomena. Razprave, ki se odvijajo v okviru teh analiz, namreč vplivajo tako na profesionalni razvoj kot tudi na osebni razvoj učitelja. V treh letih aktivnega in sistematičnega pristopa k medsebojnim hospitacijam smo se tako spopadali z različnimi težavami, imeli številne pomisleke, se veselili uspehov in učili na napakah.

Odločilno vlogo pri uvajanju medsebojnih hospitacij je odigralo vodstvo šole, ki je v omenjeni nalogi videlo priložnost za dvig kakovosti in profesionalni razvoj posameznika. Analiza triletnega procesa hospitiranja je pokazala, da je za razvoj in vpeljavo sprememb potrebno sodelovanje vseh deležnikov in stalna podpora vodstva.

Mag. **Mateja Drnovšek**, mag. **Petra Mikeln** in **Barbara Smrekar**, OŠ Polje

SODELOVANJE MED UČITELJI PRI INTEGRACIJI TRANSVERZALNIH VEŠČIN

Z mednarodnim projektom ATS2020 smo na šoli želeli uvesti sodobne pristope k spodbujanju razvoja ter k spremljanju in vrednotenju transverzalnih veščin. Zaradi same organizacije dela in precejšnjega usklajevanja med udeleženci je bistvena podpora in spodbuda vodstva šole, ki v veščinah 21. stoletja vidi razvoj in potrebne spremembe za šolsko delo. Ravnatelj je tisti, ki v sodelavcih prepozna potencialne ter interese za uvajanje novosti. Velik del projekta je namenjen izmenjavi izkušenj med samimi učitelji znotraj šole in nato še med šolami udeleženkami. Prvo povezovanje se zgodi že na samih šolah, kjer ravnatelj med seboj poveže učitelje z različnih področij (jezikoslovje, družboslovje in naravoslovje). Pri tem mora upoštevati dobre in sodelovalne odnose med samimi učitelji. Kompetenc 21. stoletja je več in določena veščina je primernejša za neko področje kot za drugo. Zaradi tega je ključno dobro sodelovanje med učitelji pri pripravi načrta dela in njihova pripravljenost za razvijanje veščine, ki jo je težje umestiti v njegov predmet. V prvem letu smo na šoli preverjali in razvijali delovanje na področju raziskovanja in dela z viri ter veščine sodelovanja in komuniciranja. V naslednjem letu je bilo potrebno izbrati eno samo veščino. Skupna odločitev za veščino kritičnega mišljenja je prinesla več interdisciplinarnosti ter posebne dneve dejavnosti. Projekt je bil organiziran večplastno, tako da so se med seboj na različnih dogodkih srečevali in si posredovali izkušnje učitelji, ki so razvijali enake veščine, na drugih organiziranih dogodkih pa učitelji, ki so jih povezovala različna področja, potekale so tudi medšolske hospitacije. Posledično smo na šoli iz njih razvili tudi medsebojne hospitacije. S hospitacijami smo pridobili nove ideje, razširili svoja obzorja, dobili vpogled v delo kolegov in možnost posredovanja drugačnega načina dela. Samo sodelovanje v projektu je dobrodošla izkušnja in pozitivna nadgradnja tako dela z učenci, kot tudi dela učitelja – učitelje in vodstvo pa še dodatno poveže med seboj.



PREDSTAVITEV REFERATOV 3, **torek, 10. april 2018, 17.15–18.15**

Dvorana Colombo

Maja Mencigar, OŠ Benedikt

POKLICNO SEZNANJANJE OSNOVNOŠOLCEV

V OŠ Benedikt dajemo velik poudarek kakovostnemu poteku poklicnega seznanjanja učencev in njihovih staršev. V Letnem delovnem načrtu šole načrtujemo sodelovalno delo strokovnih aktivov s skupnim ciljem, da učence čim bolj kakovostno seznanimo o poklicih, programih in predvsem poznavanju samega sebe ter lastnih interesnih področij.

Prepletene načrtovane dejavnosti, ki se izvajajo od prvega do tretjega vzgojno-izobraževalnega obdobja bodo predstavljene na posvetu in so plod skupnega načrtovanja in medpredmetnega povezovanja. Pri tem izhajamo tudi iz načrta dela oddelčnih skupnosti in načrta dela poklicnega svetovanja šolske svetovalne službe.

Dejavnosti aktivov vzgojno-izobraževalnih obdobij so vezane na oblikovanje ideje poklicnega seznanjanja, spremljanje poteka dejavnosti, medsebojne konzultacije in načrtovanje posameznih dejavnosti. Učitelji namreč že pri oblikovanju načrta šole v okviru aktivna načrtujejo potrebne aktivnosti poklicnih značilnosti. Načrtovanja posameznih aktivnosti po izobraževalnih obdobjih so vezana na razvojno stopnjo otroka in predhodno učenčevo poznavanje teme.

Dejavnosti učiteljev pri posameznem predmetu so usmerjene predvsem na povezovanje učne snovi in s tem predstavitev določenih poklicev.

Vloga šolske svetovalne službe je predvsem pri načrtovanju in koordinaciji dela med posameznimi aktivimi, razvijanju ideje, medsebojnemu sodelovanju na ravni šoli ter evalviranju dejavnosti ob koncu šolskega leta. Prav tako svetovalna služba sodeluje pri izvedbi naravoslovnega dneva na temo poklicev, predstavitvi posameznih poklicev in srednješolskih programov v individualnem svetovalnem pogovoru.

Vloga ravnatelja je nepogrešljiv dejavnik pri medsebojnem sodelovanju in usmerjanju pedagoških procesov med aktivimi, saj spodbuja in krepi nove ideje, strokovne delavce usmerja k razvoju in kakovosti izobraževanja, predvsem pa spremlja načrtovanje strokovnega dela aktivov, izvedbo dejavnosti in na podlagi evalvacij vpeljuje morebitne izboljšave.

Ob zaključku leta bomo izvedli refleksijo na opravljeno delo (vprašalnik za učence in starše, evalvacije aktivov ter samoevalvacijo posameznih učiteljev), in sicer bo poudarek na tem, ali smo s sodelovalnim delom bolj ustvarjalni, bolj kakovostni in bolj povezovalni.

Suzana Plemenitaš, OŠ Dobje, **Marija Pavčnik**, OŠ Griže in **Nuša Pohlin Schwarzbartl**,
OŠ Jurija Vega Moravče

UČNI SPREHODI V IN MED ŠOLAMI

V prispevku je predstavljen inovativen pristop mreženja med šolami na področju prisostvovanja pri pouku in spremljanja dela v razredu v obliki učnih sprehodov. Preverjale in udejanjale smo tri modele učnih sprehodov, ki smo si jih izmenjale za neposredno uporabo v pedagoški praksi. Želimo prikazati praktičen primer načina mreženja med tremi šolami, različnih po velikosti in sestavi – z vrtcem in brez njega – s skupno značilnostjo, da so vse šole na podeželju in da jih vodimo ravnateljice.



Učni sprehodi so nov, inovativen pristop pri spremljavi pouka v Sloveniji. Gre za kratke, opazovalne sprehode, kjer opazovalec, ali več njih, spremlja določeno sekvenco pedagoškega dela obveznega ali razširjenega programa (učno uro, jutranje varstvo, dan dejavnosti ...) po dobro pripravljenem predhodnem scenariju opazovanja. Tako dobi opazovalec, ki ni nujno ravnatelj, vpogled v delo učitelja.

Dolgoročni cilj takšnih sprehodov je sprememba ustaljenih rutin pedagoškega dela in »mehak« prehod vnašanja nove prakse v način poučevanja, pri čemer ima velik pomen razgovor z izvajalcem po končanem učnem sprehodu, v katerem se postavlja močna vprašanja izpostavi odličnost. Vse prikazane oblike spremljave smo preizkusile na naših šolah, ugotovljale njihove prednosti in izzive, ki jih prinašajo in že delno evalvirale.

Ravnatelj kot opazovalec z učnimi sprehodi na hiter način pride do več informacij, večkrat lahko obišče strokovnega delavca v različnih učnih skupinah in v različnih situacijah. Prav tako ravnatelj raziskuje lastno prakso vodenja pri delu s strokovnimi delavci. Učni sprehodi so tako način pridobivanja podatkov za profesionalni razvoj strokovnih delavcev, pa tudi opazovalcev, in način izboljšanja prakse učenja na celotnem zavodu.

Majda Fajdiga, VVZ Kekec Grosuplje

VVZ KEKEC GROSUPLJE KOT UČEČA SE SKUPNOST – KULTURA SODELOVANJA IN PODPORNEGA VODENJA

V VVZ Kekec Grosuplje smo se s terminom učeča se skupnost prvič srečali, ko smo vstopili v Mreže učečih se šol 1, Šole za ravnatelje, leta 2004/2005. Takrat so se začeli dogajati bistveni premiki v zavedanju pomena učenja, medsebojnem sodelovanju in spoštovanju vsakega posameznika, krepila se je samozavest in medsebojno zaupanje. Izobraževanje je vodil razvojni tim strokovnih delavk. V procesu smo bili udeleženi vsi. V naslednjem letu smo se vključili v Mrežo 2, Državljska vzgoja. Preko ključnih vprašanj: »Kdo sem jaz, kdo smo mi, kaj nas zaznamuje?« smo spoznavali identiteto posameznika in skupine ter razvijali pripadnost. V tretji mreži, Klima za uspešno delo, pa je potekalo intenzivno delo na odnosih v kolektivu. Želeli smo vključiti vse zaposlene in vzbuditi zavedanje, da vsak posameznik lahko prispeva k dobri klimi in dobremu počutju vseh.

Ves čas smo se zavedali, da je učenje temeljna dejavnost vrtca – ne samo za najmlajše, pač pa tudi za vse zaposlene. Pojem vseživljenjskega učenja je dobival nove razsežnosti: profesionalna in osebno-stna rast vsakega posameznika, sodelovanje, izmenjava izkušenj, zaveza k nenehnemu izboljševanju. Po korakih smo gradili učečo se skupnost, razvijali ozračje zaupanja, spodbude in pohvale. Vnašali smo nove strategije učenja za odrasle (lastna aktivnost, zabavno učenje, medsebojna izmenjava znanja). Iskali smo inovativne pristope k mreženju v zavodu in med zavodi za izvajanje formalnih in neformalnih oblik srečanj (vzgojiteljski zbori, interaktivne delavnice, skupni pohodi...).

V prispevku predstavljam pomen vloge ravnatelja, ki je vzor in spodbujevalec učenja ter uvajanja sprememb. Po vzoru Mrež strokovni delavci sodelujejo pri vodenju in vodijo načrtovanje ter analizo dela strokovnih aktivov, delovnih skupin vezanih na projekte ali prednostne naloge ter organizacijskih enot. Tako se krepi zaupanje, odgovornost in ustvarja učeča se skupnost.

V mozaiku učenja so pomemben delež prispevale tudi skupne aktivnosti v okviru prednostnih nalog, s predstavitvami širši javnosti, ter praznovanja obletnic vrtca, kjer je imel vsak strokovni delavec svojo zadolžitev, za skupni cilj smo povezali celoten kolektiv.



Dvorana Vespucci

Ivan Mavri, Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo

IZVEDBA SKUPNOSTI UČENJA PRI IZVAJANJU UČNIH VSEBIN PRI DELODAJALCIH

Vajeništvo in ostale oblike izvajanja učnih vsebin pri delodajalcih bodo dosegle svoj namen, če bomo avtorji in izvajalci učnih programov uspeli njihove vsebine implementirati v učne procese. Pomembno je, da akterji poznamo pedagoški vidik izobraževanja in zahteve industrijskega okolja. Bolje kot bomo med seboj šole in delodajalci sodelovali pri učnem procesu, boljše rezultate bomo dosegli. Eden od pogojev za uspeh načrtovanih izobraževalnih procesov je prav gotovo vzpostavitev skupnosti učenja, ki bo sposobna odgovarjati izzivom, ki jih prinaša čedalje tesnejši preplet šolstva in gospodarstva.

V prispevku prikažem, kako se na Šolskem centru Škofja Loka najprej kot posamezniki, potem pa kot kolektiv učimo drug z drugim in eden od drugega. Obstoječi način spremljanja kvalitete izvedbe učnih vsebin pri delodajalcih ni več ustrezal željam industrijskega in podjetniškega okolja, v katerem deluje naša šola. Nov, tesnejši stik med industrijo in šolo, kot je razloženo v zaključku, se lahko vzpostavi s sodobnimi pedagoškimi in informacijskimi orodji.

Na osnovi obstoječih katalogov znanja smo v tesnem sodelovanju z mentorji in drugimi strokovnjaki pri delodajalcih izbrali ključna znanja in veščine za posamezne strokovne module, ki se izvajajo pri njih. Omogočili smo jim, da v okviru odprtega dela kurikula predlagajo svoje strokovne module in njihove vsebine. Skupaj smo izdelali ocenjevalne liste z naborom kompetenc ter obsegom pričakovanih in minimalnih nivojev znanj, ki jih morajo dijaki usvojiti pri posameznem strokovnem modulu. Seznanji na ocenjevalnih listih so kratki in pregledni ter razumljivi in smiselni ljudem iz podjetij.

V proces izdelave opisane dokumentacije smo bili zajeti pedagogi in strokovni delavci na šoli ter mentorji in njihovi sodelavci v obratovalnicah, kjer dijaki opravijo del izobraževalnega procesa. Strokovnjaki iz podjetij so dobili vpogled in možnost vplivanja na oblikovanje šolskega programa, šolniki pa smo se seznanili z vsakdanjkom industrijskega okolja in zahtevami, ki jih prednje postavlja trg. Tako smo presegli individualno in prešli v sistemsko mišljenje. Uspeli smo, da se je na osnovi zavedanja individualnosti vsakega od vpletenih deležnikov izboljšala kakovost delovanja celote.

Poleg novega koncepta ocenjevalnih listov smo izdelali tudi informacijsko orodje, s katerim šola obvladuje izdelavo dokumentacije in prenos pomembnih informacij med šolo in delodajalci. Nova, modularna zgradba strežniško zasnovane aplikacije omogoča vsem vpletenim vpogled in delo z dokumentacijo učnega procesa v realnem času. Mentorji v podjetju lahko preko aplikacije vpisujejo v sistem podatke, vezane na izvedbo učnih vsebin. Odgovorni na šoli smo sproti obveščeni o situaciji in tako spremljamo učni proces. Tako sodelovanje med šolo in podjetji veliko prispeva h graditvi skupnosti.

Cvetka Kernel in **Marjeta Urbas Hribernik**, Srednja gozdarska in lesarska šola Postojna

ENAJSTA ŠOLA

Distribuirano/ razporejeno vodenje je eden izmed pristopov, ki ga ravnatelj VI zavoda lahko uporabi, da sodelavcem preko dela timov ponudi možnost za vključevanje v vodenje. Pristop pozitivno vpliva na spreminjanje in razvoj vzgojno-izobraževalnega zavoda in njegovih deležnikov.

Prispevek predstavlja primere distribuiranega vodenja, ki omogočajo učinkovito izvajanje učnih situacij v SGLŠ Postojna. Učna situacija je didaktični model, ki na podlagi konceptualnih rešitev prek prak-



tičnih primerov učiteljem pomaga pri načrtovanju in izvajanju procesa poučevanja. Učne situacije omogočajo pripravo na realno poklicno / strokovno delovno okolje. So dobra didaktična metoda za celovito učenje obsežnejših vsebinskih sklopov s prakso.

Izvedba učnih situacij je organizirana tako, da zagotavlja spodbudno okolje za vzajemno učenje. Vključeni dijaki postanejo učeče se skupnosti, ki se učijo drug z drugim. V nadaljevanju so predstavljene tri izvedbene različice.

1. Vodstvo šole omogoči skupini učiteljev izvedbo programske enote v okviru odprtega kurikula v strnjeni izvedbi. Učitelji različnih programskih enot mesebojno sodelujejo in so učeča se skupnost, dijaki tudi postanejo učeča se skupnost in se učijo drug z drugim.
2. Strokovni tim učiteljev z metodo učne situacije medsebojnega sodelovanja vodi skupino dijakov po poti izdelave kompleksnejšega izdelka od zasnove do realizacije. Vodstvo šole omogoča organizacijski časovni okvir izvedbe in zagotavlja prostorske in materialne pogoje ter aktivno sodeluje.
3. Skupina dijakov v procesu sodelovalnega učenja pripravi skupinsko projektno delo za četrto izpitno enoto poklicne mature. Učitelj mentor je usmerjevalec učne situacije in koordinator izvedbe v povezavi z vodstvom šole.

Prispevek se bo osredotočil na proces razporejanja nalog in odgovornosti na deležnike v izvedbi učne situacije, na njihovo dogovarjanje, ki rezultira v učeče se skupnosti dijakov kot tudi učeče skupnosti strokovnih delavcev zavoda. Enajsta šola skozi učne situacije izvedene s pristopom distribuiranega vodenja omogoča sinergijo uspešnosti učenja in osvajanja znanja, veščin in spretnosti, spodbuja samouresničevanje, posledično pa prispeva k spreminjanju, prilagodljivosti, dinamičnosti, razvoju in uspehu zavoda, razvija dogovarjanje med deležniki, povezuje učitelje in nosi potencial za uravnoteženje klime.

Jelka Čop, Center RS za poklicno izobraževanje

UČNE SITUACIJE V POKLICNEM IZOBRAŽEVANJU

Na Centru RS za poklicno izobraževanje podpiramo razvoj novih didaktičnih strategij, ki podpirajo razvoj kompetenc pri dijakih. Ena izmed njih so učne situacije, ki smo jih razvili v sodelovanju s Filozofsko fakulteto in desetimi poklicnimi šolami ter jih razširjamo še na nove šole in programe. Načrtovanje učnih situacij se prične z opredelitvijo in analizo ciljev učne situacije. V praksi so se kot najboljše izhodišče za načrtovanje izkazale poklicne kompetence strokovnih modulov, na katere navezujemo strokovno teorijo in praktični pouk, zelo pogosto pa tudi cilje splošno izobraževalnih predmetov, ki so pomembni za razumevanje izbrane učne situacije in smiselno izbrane ključne kompetence. S tem na zelo učinkovit način spodbujamo sodelovanje učiteljev, ki s skupnim načrtovanjem ob skupni ali celo ločeni izvedbi dosegajo kakovostne didaktične sinergijske učinke. S pomočjo učno ciljnega načrtovanja načrtujemo učne sklope, ki običajno obsegajo od 15 do 40 ur izobraževanja. V načrtu didaktične izvedbe predvidimo aktivnosti dijakov, aktivnosti učitelja, trajanje posameznih sklopov, sodelovanje učiteljev splošno izobraževalnih predmetov, prilagoditve za učno zmožnejše dijake in dijake s posebnimi potrebami ter potrebne materialne pogoje. V primerih, ko učitelji pri načrtovanju izhajajo iz poklicnih kompetenc, ki so pomembne za poklicno usposobljenost dijakov, in opravijo večino korakov načrtovanja, po izvedbi večinoma ugotovijo, da so dijaki bolj motivirani za delo, njihovo znanje pa je trajnejše, ker je osmišljeno in povezano. Poleg temeljnega poklicnega znanja ob dobrem izboru didaktičnih pristopov dijaki mimorede usvojijo še mnoge ključne kompetence. Boljšo usposobljenost in motivacijo dijakov je potrdila tudi evalvacija, opravljena ob koncu uvajanja prve skupine desetih šol. Naš prihodnji izziv je razvoj učnih situacij, ki upoštevajo individualne potrebe dijakov.



Dvorana Amundsen

Nina Stopar, Srednja šola Domžale

MEDPREDMETNO POVEZOVANJE PRI POUKU SLOVENŠČINE IN UMETNOSTNE ZGODOVINE V 1. LETNIKU GIMNAZIJE

Na Gimnaziji Domžale se zavedamo, da je v slogi moč, da nas odnosi krepijo in vezi plemenitijo. Tako strokovni sodelavci pogosto sodelujemo pri šolskih projektih, proslavah, informativnem dnevu, strokovnih ekskurzijah in učnih urah. Sodelujemo med seboj, sodelujemo z dijaki (pripravljamo proslave, literarna srečanja, dijake spodbujamo k samorealizaciji), mrežimo se s šolami (mednarodna izmenjava s srednjo šolo iz Sicilije), povezujemo z lokalnim okoljem (organizacija bralnic z varovanci Medgeneracijskega centra Bistrica in sodelovanje na festivalu mladinske književnosti Bralnice pod slamnikom). V prispevku bom tokrat pisala o pomenu in pomembnosti strokovnega sodelovanja med sodelavci v obliki medpredmetnega povezovanja in predstavila načrtovanje in potek medpredmetnega sodelovanja likovne umetnosti in slovenščine v 1. letniku gimnazije. Prikazala bom vsebinski potek dveh učnih ur z naslovom Motiv očeta in sina v besedni in likovni umetnosti. Opomnila na zunanje dejavnike, ki onemogočajo tak načina dela, ter pokazala na odločilno vlogo skupnega načrtovanja in sodelovanja širšega kroga sodelavcev pri izvedbi takega pouka. Pokazala bom, da je strokovno sodelovanje v obliki medpredmetnega sodelovanja pomembno za mladostnikovo celostno dožemanje in razumevanje sveta, v katerem živimo, in da je znanje, ki je osmišljeno in povezano v miselne mape, bolj kakovostno in trajnejše. Prav tak tip sodelovanja in poučevanja kaže na pomembne socialne in etične veščine, kot so kolegialnost, strpnost, povezovalnost, komunikativnost, seznanjenost z učno vsebino drugih predmetov, vključenost v skupnost učiteljev, kar na mladostnike učinkuje kot pozitiven zgled socialne vključenosti in etičnosti kot pomembnih vrtil sodobnega odraslega posameznika. Tak način dela pomembno prispeva k vzpostavljanju učeče se skupnosti, kar naj bi šola 21. stoletja tudi bila. Šola se uči in spreminja z učečimi se posamezniki, ki se učijo skupaj in drug od drugega. Da kolektiv postane učeča se skupnost, potrebuje spodbudno okolje za vzajemno učenje, pozitivno klimo, sodelovanje in prizadevanje za doseganje skupnih ciljev. Gimnazija Domžale zagotovo postaja uspešna učeča se skupnost.

Mateja Frece, OŠ Dobje

MOJE ZNANJE JE NAŠE ZNANJE

Osnovna šola Dobje je v slovenskem prostoru znana po uvajanju novosti s področja informacijsko-komunikacijske tehnologije. Kot učeča se organizacija se vseh novosti s področja IKT lotimo vsi zaposleni. IKT uvajamo v pouk smiselno in z namenom motiviranja učencev ter dviga kakovosti poučevanja. Zadnji primer uspešnega uvajanja je bil elektronski zvezek ter ostale aplikacije Microsoftovega Oblaka 365, ki jih uporabljamo za vse faze formativnega spremljanja in za hrambo tabelskih slik kot e-učilnica.

O365 uporabljamo od 1. razreda. Učiteljica celo leto spremlja napredek učencev pri branju in opismenjevanju ter shranjuje posnetke v zvezek. Tudi v 2. razredu za dokumentiranje in shranjevanje skrbi učiteljica, v višjih razredih učenci sami zapisujejo v zvezek ter ustvarjajo dokumente.

Uvajanje novosti poteka postopno. Ravnateljica najprej vsem učiteljem predstavi novost, nato se posamezniki, kot raziskovalci lastne prakse, lotimo dela v novem okolju. Pri tem smo samoiniciativ-



ni – preizkušamo orodja in ugotavljamo, kaj je pri pouku uporabno. O izkušnjah in težavah se najprej pogovorimo med sabo, poiščemo dobre rešitve, nato svoje ugotovitve in znanje s praktičnimi primeri uporabe v razredu predstavimo na skupnem sestanku. Ob vzpodbudi ravnateljice, zaradi prikaza primerov dobre prakse, pozitivnih izkušenj ter sproščene vzdušja v učeči se skupnosti, tudi ostali učitelji začetijo željo po uvajanju novosti.

Ravnateljica spremlja delo učiteljev s kratkimi hospitacijami v obliki učnih sprehodov, enkrat letno si v okviru učnih sprehodov najbolj inovativne ure ogleda celoten kolektiv. Po hospitacijah sledijo razgovori z učitelji, ki so bili hospitirani. Opazovalci kot kritični prijatelji povedo, kaj je bilo v uri odlično in kaj bi z didaktičnega in metodološkega vidika lahko izboljšali. Pomembno je tudi postavljanje močnih vprašanj, ki pomagajo k strokovni rasti posameznikov. Brez zadržkov pristopamo drug do drugega tudi neformalno – med odmori, po pouku, kadarkoli, po idejo, nasvet. Med sabo se dogovarjamo za neformalna izobraževanja po pouku.

Vse naštetu povezuje kolektiv v učečo se sodelovalno skupnost, kjer je za dobro delovanje vseh pomemben vsak posameznik.

Tanja Benčič Rihtaršič, Srednja ekonomsko-poslovna šola Koper

MEDPREDMETNO POVEZOVANJE – POT K UČEČI SE SKUPNOSTI

Zavedamo se, da danes sodobno pedagoško delo prerašča individualni pedagoški pristop pri poučevanju in da je vse bolj pomembna pripravljenost na sodelovanje ter timsko delo. Postavljamo si vprašanja, kako naj bo šola organizirana, da bi zagotovila čim večje ključne kompetence, kako čim bolje izvajati integrativni kurikulum in kako pripraviti vse vpletene na sodelovanje ter na sprejemanje novosti.

Na naši šoli smo, kot eno od poti k učeči se skupnosti, vpeljali timsko sodelovanje in medpredmetno povezovanje. Šolski razvojni tim je spodbujal in usmerjal sodelovanje strokovnih delavcev preko medpredmetnega povezovanja in skupnega interdisciplinarnega poučevanja. Medpredmetno sodelovanje je bilo usmerjeno v kroskurikularno sodelovanje ter k razvoju kompetenc, kot so: kritično mišljenje, sodelovanje dijakov, delo z viri ter krepitev strokovnih kompetenc v tujem jeziku. Za učitelje smo si postavili kot glavni cilj razvoj sodelovanja, krepitev profesionalne strokovne diskusije, analiziranje dosežkov in samoevalvacijo ter medsebojno evalvacijo uporabljenih metod in oblik, skupno raziskovanje, vpeljevanje izboljšav prakse učenja in poučevanja. Ugotovili smo, da izvajanje medpredmetnega povezovanja in sodelovanja pozitivno vpliva na dosežke dijakov in razvoj določenih kompetenc dijakov. Ugotovili smo tudi, da takšen pristop spodbuja sodelovanje učiteljev, ki se tako naučijo delovati kot tim, skupaj raziskujejo, evalvirajo, vpeljujejo izboljšave prakse učenja in poučevanja. V prispevku je prikazan proces delovanja šolskega razvojnega tima in njegovo sodelovanje s strokovnimi timi. Prikazane so tudi nekatere ovire in šibke točke na katere smo naleteli v procesu, predvsem na področju načrtovanja vpeljave medpredmetnega povezovanja in sodelovanja med učitelji. Skupaj iščemo načine kako izboljšati proces in odpraviti ovire. Stremimo k izboljšavam takšnega dela, načrtujemo nove oblike dela in verjamemo, da smo na dobri poti k učeči se skupnosti.



Nataša Gobec, OŠ Dobje

KAJ POTREBUJE UČEČA SE SKUPNOST ZA USPEH?

Na Osnovni šoli Dobje smo na pobudo ravnateljice z letošnjim šolskim letom organizirali začetni in nadaljevalni tečaj angleščine za vse strokovne in ostale delavce šole. Namen izvajanja tečaja je, da zaposleni bodisi pridobijo ali pa poglobijo svoje znanje angleškega jezika, saj je sporazumevanje v angleščini ključnega pomena za izvajanje različnih oblik mednarodnega sodelovanja v evropskem vzgojno-izobraževalnem okolju. Slednje je z letom 2017 postalo del evropskega razvojnega načrta naše organizacije.

Učenje angleškega jezika med zaposlenimi naše šole je tako prvi korak k izboljšavi jezikovnih kompetenc delavcev. Je priložnost za strokovni in osebnostni razvoj, krepitev narodne identitete, medosebnih in medkulturnih vezi in je okno, ki odpira možnosti raziskovanja ter prenosa dobrih praks med učitelji tudi onkraj meja Evropske unije.

Na Osnovni šoli Dobje že dvajset let v pouk uspešno vnašamo tudi sodobni IKT. Zadnja tri leta poseben poudarek dajemo uporabi e-zvezka in paketa storitev Office 365. Ker je vse gradivo za tečaj v elektronski obliki, se le-to nahaja v digitalni shrambi Office 365. Nekaterim udeležencem tečaja je uporaba orodij popolnoma neznana oz. manj znana. Zato je en izmed ciljev takšne oblike tečaja tudi inovativna raba IKT – ta učitelju začetniku namreč omogoča vpogled v uporabnost in priložnost novih tehnologij ter hkrati usvojitev uporabe omenjenih orodij in nadaljnja raziskava le-teh – tu pa imajo ključno vlogo dolgoletni sodelavci šole.

Obiskovanje tečaja na šoli nudi naši skupnosti priložnost za druženje in sproščen dialog med sodelavci, večsmerno komunikacijo, vzpostavitev in negovanje medsebojnega spoštovanja in sprejemanja.

Za našo skupnost ima takšna oblika sodelovanja več pozitivnih vplivov: inovativnost, znanje in dobre medsebojne odnose. Ima vse, kar potrebujemo za uspeh in kar potrebujejo za razvoj naši učenci.



Dvorana Scott

Anita Dernovšek, OŠ Vižmarje-Brod

ČEMU NADARJENE UČENCE NA LITERARNEM IN LIKOVNEM PODROČJU UČITI RAZMIŠLJANJA

V prispevku bo na konkretnih primerih oziroma izdelkih predstavljeno, kako z nekaj osnovnimi orodji razmišljanja E. de Bona vplivati na učenčovo razmišljanje, osebnost in njegova močna področja ustvarjalnosti, da bi v njih z enostavnim, a načrtnim in osredotočenim razmišljanjem vzbudili čim večjo produktivnost, ustvarjalnost in izražanje lastnega potenciala in sebe. Predstavljena bo ena izmed možnosti dela z nadarjenimi učenci na literarnem in likovnem področju, ki se enkrat letno povežejo v učečo se skupino na vikend taboru, ki ga vodi učiteljica slovenščine. Letošnja tema tabora je bila Mega fora – ups, metafora!

Učenje razmišljanja kot spretnosti s pomočjo de Bonovih orodij razmišljanja (PNZ, UVD, PPP in lateralno razmišljanje) je vodeno s strani mentorja. Mentorjev vpliv na učenčovo razmišljanje je odvisno od učenčevih povratnih informacij, kar vodi k uresničevanju njegove ustvarjalnosti in hkrati krepitev mentorjevih sposobnosti soustvarjalnega vodenja in osredotočanja na komunikacijo, s katero podpira sodelovanje in medsebojno vplivanje ter spoznavanje sebe in drugih v učeči se skupini. Namen učenja tovrstnega razmišljanja je tudi nadarjene učence učiti osredotočenosti razmišljanja, da bi ustvarili ustvarjalne in uporabne izdelke na likovnem in literarnem področju. Mentor motivira učence, da spoznavajo sebe, in vpliva na njihovo razmišljanje o sebi, kar jih spodbuja v ustvarjalno izražanje svojih sposobnosti. Tovrstno sodelovanje je zanimivo in zabavno, najpomembnejše pa je, da hkrati aktivira in motivira razmišljanje tako učenca kot mentorja, saj v tem procesu delujeta kot (so)ustvarjalni osebi.

Čeprav delo z nadarjenimi učenci učitelju predstavlja izziv in zadovoljstvo, največkrat od njega zahteva veliko dodatnega dela. Usvojena de Bonova orodja razmišljanja pa učence spodbujajo k samoiniciativnemu iskanju možnosti in priložnosti, kjer lahko uresničujejo svoja močna področja ustvarjanja v umetnosti – vloga mentorja je v nadaljevanju v tem primeru le spremljanje in usmerjanje njihovih zmožnosti.

Nejc Lokovšek, OŠ Savsko naselje

MREŽENJE – SVEŽINA NOVIH PRISTOPOV V PROCESU PODALJŠANEGA BIVANJA

Podaljšano bivanje se je v zadnjem desetletju precej spremenilo. Časi, ko je bil z eno skupino učencev le en učitelj, so preteklost. Danes, ko se soočamo s krčenjem ur in združevanjem skupin s strokovnimi delavci celotne šole, to za vodenje aktiva podaljšanega bivanja pomeni velik izziv. V podaljšano bivanje so vključeni ne le strokovni delavci razrednega pouka, temveč tudi strokovni delavci s predmetne stopnje, ki dopolnjujejo svojo učno obveznost.

Prepletanje različnih strokovnih profilov znotraj podaljšanega bivanja smo na naši šoli vzeli kot prednost in ne kot breme. Vsak od strokovnih delavcev s svojega strokovnega področja lahko veliko doprinese k vzgojnemu in izobraževalnemu delu znotraj podaljšanega bivanja. Tako je npr. športni pedagog s svojimi aktivnostmi posredoval informacije o zgodovini športov, te pa so nadgradile dejavnosti v vseh



oddelkih podaljšanega bivanja. Kot kulturni antropolog sem vse oddelke podaljšanega bivanja seznanil s kitajsko kulturo. Več konkretnih primerov bom predstavil znotraj referata. Veliko sodelujemo tudi z različnimi društvi in se udeležujemo natečajev z mnogih strokovnih področji. Postali smo učeča se skupnost, saj se učimo drug od drugega, učenci pa pridobivajo veščine za življenje.

Vodenje takšnega mozaika različnih strokovnih delavcev zahteva nenehno mreženje znotraj aktiva, tako v strokovnem kot v vzgojnem smislu. Brez odličnega povezovanja, izmenjave informacij, praks in izkušenj ter spodbudne podpore ravnateljice bi bilo podaljšano bivanje samo varstvo otrok.

Vodja aktiva je tisti, ki poskrbi za ustrezen prenos vseh informacij. Ta prenos informacij ne poteka le na mesečnih aktivih, ampak vsakodnevno, saj je taka narava samega dela. Informacije morajo biti pravočasne in natančne, s čim manj komunikacijskih šumov.

Način našega dela bogati učence, saj so deležni več dejavnosti, kot jih zagotavlja strogi kurikulum. Sodelovanje strokovnih delavcev presega izmenjavo informacij, saj učitelji skupaj razvijajo in uvajajo novosti ter bogatijo sam proces učenja in razvoja določenih kompetenc otrok.

Tjaša Rozman, Vrtec Tržič

REGGIO EMILIA – KONCEPT, KI NADGRADI, BOGATI, POVEZUJE

V prispevku bom izpostavila sodoben (postmoderen) koncept predšolske vzgoje: koncept Reggio Emilia ter v skladu s strokovno literaturo predstavila cilje in posebnosti tega koncepta.

S pridobitvijo certifikata sem uspešno zaključila profesionalno usposabljanje za izvajanje elementov posebnih pedagoških načel koncepta Reggio Emilia na področju predšolske vzgoje.

Ta koncept me navdušuje, zato v vzgojno-izobraževalno delo vključujem tiste elemente koncepta Reggio Emilia, ki pomenijo nadgradnjo in dopolnitev kurikula. Velik poudarek dajem timskega delu, projektne načrtovanju, kakovostni interakciji in komunikaciji, prostoru, ki je »tretji vzgojitelj«, vpetosti vrtca v kulturo okolja; spodbujam in omogočam različne oblike izražanja, prednost dajem učenju pred poučevanjem; veliko pozornosti namenjam razvoju identitete vsakega posameznika, uporabi vseh čutov v spoznavnem procesu, dokumentiranju in arhiviranju. Pogosto uporabljam lutko kot motivacijsko sredstvo, kot pomoč pri oblikovanju socialnih veščin, razvoju empatije, ustvarjalnosti ...

V prispevku bom predstavila, kako svoje znanje o tem konceptu podajam naprej, se znotraj zavoda povezujem s strokovnimi delavci, ki že poznajo ta koncept, in tistimi, ki ga še ne, preko medsebojnih hospitacij, ki jim sledi poglobljeno pisanje evalvacije ter refleksije za hospitiranega, opazovalec pa izpolni obrazec Protokol za spremljanje in vrednotenje dela. Temu sledi profesionalna diskusija v okviru izobraževanj, sestankov Reggio Emilia in drugih delovnih srečanj, s skupnim načrtovanjem in evalvacijo projektov ter dejavnosti, s prezentacijo, profesionalno diskusijo, analiziranjem stanja, oblikovanjem smernic za naprej ... S sodelavko se povezujem v tandem pri načrtovanju, izvajanju in evalviranju projektne dela. Znanja o tem konceptu prenašam na pripravnike in o konceptu seznanjam starše na roditeljskih sestankih, pogovornih urah, nastopih, srečanjih ...

V prispevku bo prikazan primer dobre prakse prek izvajanja koncepta Reggio Emilia v povezavi z različnimi oblikami sodelovanja z deležniki vzgojno-izobraževalnega zavoda za krepitev učeče skupnosti. Poudarila bom, kako sem s izvajanjem elementov Reggio Emilia obogatila in nadgradila vzgojno-izobraževalno delo ter s sodelovanjem in povezovanjem okrepila učečo se skupnost.



Dvorana Cook

Sabina Tauses in Tatjana Žgank Meža, I. OŠ Žalec

SODELOVALNO UVAJANJE SPREMEMB NA PODROČJU KULTURE IN KLIME BIVANJA

Na šoli, ki jo vodim, polagamo veliko skrbi in pozornosti izboljšavam v smislu vsebinskih ter procesnih ciljev izboljševanja kulture in klime bivanja, ki temelji na zdravem življenjskem slogu. Pomemben element uvajanja izboljšav na področju kulture bivanja je timsko delo ter analitično odločanje. Pri sprejemanju odločitev je pomembno, da vemo, kaj hočemo z odločitvijo doseči. Zavedati se moramo tudi posledic in odgovornosti naših odločitev, ki so vedno usmerjene v prihodnost, za katero je pogosto težko presoditi vsa dogajanja in okoliščine, ki bodo sledile, saj je odločanje vedno povezano s tveganji. Na posvetu bodo predstavljene izboljšave, ki jih na šoli uvajamo. Kot eno izmed prednostnih nalog v letnem delovnem načrtu planiramo tudi kulturo bivanja. Kultura bivanja smo ljudje in so odnosi med ljudmi, ob tem pa ne smemo zanemariti urejenosti prostorov, kjer poteka vzgojno-izobraževalni proces. Temeljni cilj, ki ga želim doseči z uvajanjem izboljšav v procesu vsebinske prenove kulture bivanja, je večji poudarek na izboljšanje kakovosti učenja in poučevanja ter izboljšanje dosežkov učencev. Sodobni načini poučevanja danes niso več sestavljeni zgolj iz prenašanja znanja od tistih, ki nekaj vedo, na tiste, ki ne vedo. Učne kulture so odsev človeških odnosov in sposobnosti, ki jih prepletajo pogoji okolja, družba, duh časa ter politično sistemsko ozadje. Področje izboljšav je v sodobni šoli kontinuiran in večplasten proces. Na posvetu bomo predstavili področje izboljšav, ki se omejuje na zdrav življenjski slog in medosebne odnose v okviru timskega dela. Poudarek bo na uvajanju sprememb na področju gibanja in prehranjevanja, saj je podlaga za uspešno učenje v prvi vrsti zdrav in srečen učenec, ki je sprejet in se uči v prijetnem okolju. V prispevku bo poudarek na strategijah vodenja z delegiranjem nalog in pomenu navdihujoče motivacije vodje. Predstavljena bo vloga vodje – ravnatelja, ter vodje tima – učitelja. Predstavljeni bodo koraki od nastanka ideje, zbiranja podatkov, strokovnih razprav v okviru timskega dela in končne realizacije ter evalvacije opravljenega dela. Poudarek bo na pomenu sodelovanja med razredno in predmetno stopnjo ter pretoku idej ter pedagoške energije.

Maja Kovačič, Zavod RS za šolstvo

TIMSKO DELO – DODANA VREDNOST UČENJA IN POUČEVANJA TUJEGA JEZIKA

Uvajanje in spremljanje tujega jezika (USTJ) v prvem vzgojno-izobraževalnem obdobju osnovne šole se je pričelo v šolskem letu 2014/2015, spremljanje pa bo potekalo do zaključka šolskega leta 2017/2018. Prispevek predstavlja rezultate vmesnih poročil USTJ v 2. in 3. razredu (2015–2017) ter rezultate različnih oblik spremljav (2014–2017: anketiranje učiteljev, ravnateljev, učencev in staršev, opazovanje pouka, preverjanje znanja), s poudarkom na timskem delu pri zgodnjem učenju in poučevanju tujega jezika. Zavod RS za šolstvo je v skladu z Načrtom USTJ v 2. in 3. razredu (2014) šolam prvega, drugega in tretjega kroga nudil strokovno podporo na treh različnih ravneh, in sicer na nacionalni ravni (delovna skupina in strateški tim – uvajanje in spremljanje na sistemski ravni, strokovna usposabljanja, letna refleksija uvajanja in spremljanja, spletna učilnica), na ravni območnih enot (skrbniški timi – regijska srečanja, ko-



legialne hospitacije znotraj mentorskih središč, spremljave pouka) in na ravni posamezne šole (šolski projektni tim – medsebojne kolegialne hospitacije, strokovni tim), s čimer je vzpostavil skupnost učenj učiteljev. V prispevku bodo natančneje predstavljene aktivnosti USTJ na območni enoti, na kateri sem zaposlena kot svetovalka za tuji jezik, ki so bile načrtovane na podlagi predhodnih analiz ter priporočil za nadaljnje delo in izboljšave učnega procesa v vmesnih poročilih ter potreb učiteljev praktikov. Didaktična priporočila postavljajo v središče učenja in poučevanja tujega jezika učenca, pri čemer učitelj prevzema vlogo mentorja, ki učenca vodi in usmerja na poti do zastavljenih ciljev, kar bo primerjano z rezultati vmesnih poročil. Ugotovitve strokovne literature in opazovanj pouka potrjujejo, da timsko delo ni samo po sebi umeven proces, saj morajo učenci predhodno ozavestiti pravila dela, sodelovanja in komunikacije v skupini, kar predstavlja predpogoj za varno in spodbudno učno okolje, v katerem učenci razvijajo v učnem načrtu opredeljene sporazumevalne zmožnosti v čim bolj avtentičnih življenjskih situacijah. Navedeno je v skladu z enim izmed ciljev izvajanja sodobnih didaktičnih pristopov poučevanja in učenja tujega jezika in medkulturnega ter jezikovnega ozaveščanja s poudarkom na timskem delu.

Alenka Trifkovič, OŠ Šentjernej

ŠOLA – UČILNICA SOBIVANJA IN POLIGON OSEBNE RASTI

Vzgoja je vodenje. Praviloma tisti z več izkušnjami in znanja vodi manj izkušenega. A večina pedagogov se je že znašla v situaciji, ko so se vprašali, *kdo tukaj koga vodi*. Med težje vodljive učence navadno sodijo učenci z vedenjskimi in čustvenimi motnjami, saj prav ti od vzgojitelja (učitelja, starša, vodstva) zahtevajo več pozornosti in energije. Kot socialni pedagog večinoma delam z njimi in znašla sem se že pred vzgojnimi zagatami, ki jim nisem bila kos. Tako sem enkrat navdušeno, drugič panično (tako kot mnogo mojih stanovskih kolegov) iskala različne vzgojne pristope in metode. Srečala sem se z Glasserjevo teorijo izbire, ki mi – nasprotno od pričakovanega – ni podala metode, pač pa ponudila drugačne modele razumevanja delovanja človeka. Ta spoznanja vsakodnevno vnašam in preizkušam pri delu z učenci, sodelovanju s sodelavci, ki prosijo »Pomagaj mi preživeti do junija.«, in sodelovanju s starši, ki sprašujejo »Kaj naj še narediva?«. Ob tem spoznavam, da je dobro sodelovanje (z učenci, učitelji, vodstvom, starši) nujen pogoj za uspešno reševanje vzgojnih zagat. V takem načinu sodelovanja se ustvarja zaupen prostor, kjer se podpiramo in ponujamo svoje izkušnje, strokovno znanje in razumevanje. Ob tem se vsem vključenim ponuja možnost novega ali vsaj boljšega razumevanja situacije ali samega sebe v situaciji. To ustvarja priložnost za učenje in spremembe, prispeva k boljšemu počutju oziroma spodbuja celostni razvoj nas vseh.

S prispevkom bom osvetlila pomen dobrih odnosov in sodelovanja med učenci, učitelji, vodstvom ter starši in spregovorila o prepričanjih, zaradi katerih se vključeni pogosto počutijo ujeti, ko želijo v duhu svoje vloge in občutka dolžnosti motivirati, učiti, navduševati, odkriti načine in kontrolirati, da bi učenci »vozili« v pravo smer.



Dvorana Da Gama

Vanja Šmid, OŠ Jurija Vege Moravče

DOMAČE NALOGE IN UČENJE – ODGOVORNOST UČENCEV ALI UČITELJEV IN STARŠEV?

V okviru mreženja šol smo se v letošnjem letu na aktivu matematikov odločili, da bomo obiskali učitelje matematike na srednji šoli. Izjava srednješolskih učiteljic, da najbolj pogrešajo pri učencih, ki pridejo iz osnovne šole, redno delo domačih nalog, me je spodbudila k razmišljanju, kako bi to popravila pri mojih učencih. Uvidela sem, da je za učence namen domačih nalog, da ustrezajo učitelju in staršem, in ne utrjevanje snovi, še manj pa, da jim je jasno, da je odgovornost za opravljanje domačih nalog njihova. Nekateri domače naloge le prepišejo, da jo imajo. Ne razumejo pa, da s takim početjem najbolj škodujejo sebi. Uvedla sem nov način preverjanja domačih nalog s katerim so učenci spoznali, da je odgovornost za delo domačih nalog izključno njihova.

Učencem na začetku vsake ure razdelim liste s tabelo za spremljanje domačih nalog, ki jo izpolnijo in se zraven podpišejo ter mi liste oddajo. Učenci preverjajo domače naloge sami, s pomočjo rešitev. Namesto branja rešitev mi učenci postavijo vprašanje o kakšni nalogi, ki jo rešim na tablo.

Sprva je bilo moje vodenje usmerjeno v navodila, kako se lotiti domače naloge in kako izpolnjevati liste. Sedaj pa jim pomagam poiskati vzroke za neznanje oziroma jim pokazati področja, kjer se lahko izboljšajo in bodo s tem odpravili težave pri učenju.

Ta pristop k domačim nalogam sem predstavila učiteljicam matematike na naši šoli. Nekatere so ga že pričele uporabljati. V prihodnje nameravam ta način preverjanja domačih nalog predstaviti tudi ostalim učiteljem na šoli ali drugim učiteljem na mreženju šol. Domače naloge so pomemben del učenja pri skoraj vseh predmetih na šolah, zato bi s skupnim pristopom k domačim nalogam veliko prispevali k skupnosti učenja. Menim, da bi z uporabo tega pristopa učitelji dosegli večjo odgovornost, samostojnost in motiviranost učencev za učenje.

Mag. Maja Vezovišek, mag. Polona Medvešek, OŠ Trbovlje

MEDNARODNI PROJEKT – VEZNI ČLEN MED UČENCI, UČITELJI, STROKOVNIMI DELAVCI IN USTANOVAMI LOKALNE SKUPNOSTI

Vizija OŠ Trbovlje je s strpnim medsebojnim povezovanjem graditi vedoželjnega in odgovornega mladostnika, poslanstvo pa sprejemanje drugačnosti ter medsebojno spoštovanje, razvijanje kritičnega mišljenja in vztrajnosti ter uvajanje vseživljenjskega znanja.

Na začetku šolskega leta 2017/2018 smo se prvič vključili v mednarodni projekt MEPI, ki sovпада z vizijo in s poslanstvom šole. Učenci so vanj vključeni prostovoljno, spopadajo se z izzivi, postavljajo si cilje, nadgrajujejo svoje znanje in se urijo v športu. Delo poteka v šoli, na terenu in v prostorih zavodov, učitelji prispevajo znanje s svojih močnih področij, ki niso povezana z njihovim predmetom poučevanja (učiteljici RP in SLJ – šport, priprava obrokov ...), kar na učence deluje motivacijsko. Delovnemu načrtu



sledimo z vmesnimi sestanki in s koordinacijo ter z izmenjavo mnenj – povezovanje strokovnih delavcev, zunanjih sodelavcev, mentorjev in učencev.

Prispevali bomo k dobrobiti lokalne skupnosti, spodbujali zdrav življenjski slog, izboljšali fizično pripravljenost, razvijali svoje talente ter spretnosti, povečali samozavest, izboljšali zaposljivost, raziskovali, si pomagali, se družili ... – s čimer širimo vsebine več znanstvenih področij in učimo za vse življenje.

Mentorici sva vključili inovativno metodo poučevanja – pouk zunaj učilnice, oblikovali vizijo in merljive cilje, se povezali z glasbeno in jezikovno šolo, s športnimi društvi, z gimnazijo, s Centrom za obveščanje, ki nam je pripravil predavanje o preživetju v naravi, ukrepih v premeru nesreč in s praktičnimi primeri podkrepil teoretične osnove. Član reševalne enote potapljačev je predstavil in prikazal ustrezno nudenje prve pomoči. Naučili smo se priprave toplega obroka, se seznanili s topografijo in z orientacijo.

Vzpostavili smo prijetno delovno ozračje, povezali več ljudi, ustanov in generacij. Skrbimo za kakovostno prihodnost vzgoje in izobraževanja, uspešno spodbujamo sodelovanje zavodov, timsko se povezujemo ter dopolnjujemo z drugimi izvajalci po Sloveniji. Rezultati in inovativni pristopi bodo predstavljeni v evalvacijskem poročilu.

Klavdija Jarc Bezljaj, Glasbena šola Jesenice

USTVARJALNA ZBORNICA

V glasbeni šoli Jesenice smo že pred dobrim desetletjem stopili na skrbno načrtovano pot do učeče se in ustvarjalne zbornice. Najprej smo določili vrednote, ki jim bomo sledili, in oblikovali skupno vizijo šole. Naslednji korak je bila analiza stanja, kjer smo preverili okolje, pogoje za delo in človeške vire ter vzgojno-izobraževalno delo. S SWOT analizo smo prepoznali lastne prednosti, na podlagi le-teh pa izoblikovali konkretne cilje in kazalnike ter oblikovali razvojni načrt šole. Zaradi nestrokovnosti obstoječega kadra smo skrbno izbirali nove učitelje. Poudarek smo dali redni mesečni analizi opravljenega dela ter predlogom izboljšav. Posebno skrb smo namenili klimi v kolektivu in izbiri izobraževanj za kolektiv. Zbornica je postala stičišče idej in predlogov, ki jih, ko dozorijo, s skupnim zanosom vpeljemo v prakso. Lep primer tega je minulo praznovanje 70-letnice šole. Že leto pred obletnico smo na sestankih zbirali ideje in predloge za praznične aktivnosti. Glede na lastne želje smo se učitelji razporedili v delovne skupine – vsaka je pokrivala eno področje praznovanja. V delovnih skupinah smo skupaj z ravnateljico zastavljene projekte postopoma pripeljali do uspešne izvedbe. Slednja je zajemala izdajo zbornika in zgoščanke, izvedbo slavnostnega koncerta ter Festivala družin, posebnega prazničnega glasbenega abonmaja, redne mesečne oddaje na lokalnem radiu, izdajo priročnika za korepetitorje baleta ter izdajo letnega koledarja z označenimi dogodki šole. Uspešne izvedbe praznovanja seveda ne bi bilo brez dobrega sodelovanja in timskega dela, ki sta tudi sicer običajna praksa na naši šoli. Na rednih mesečnih pedagoških sestankih in sestankih strokovnih aktivov usklajujemo strokovna mnenja, si izmenjujemo izkušnje, ideje ter prek strokovnih razprav iščemo vedno nova orodja za soočanje z izzivi (kakovostni pouk, ocenjevanje, izvedbe nastopov ...). Pri tem imamo vselej najprej pred očmi dobrobit naših učencev in kakovosten učni proces. Tako na primeru praznovanja kot pri našem vsakodnevnem delu z veseljem ugotavljamo, da je naša zbornica ustvarjalna zbornica, naša šola pa šola učeče se skupnosti.



PREDSTAVITEV REFERATOV 4,

sreda, 11. april 2018, 10.15–11.15

Dvorana Colombo

Tanja Štok, Vrtec Delfino Blu Koper

UČEČA SE SKUPNOST STROKOVNIH DELAVK PRI ŠPORTNEM PROJEKTU V VRTCU DELFINO BLU

Predstavljam enega izmed načinov uspešnega sodelovanja strokovnih delavcev vrtca, ko vrtec postane učeča se skupnost in smo se strokovni delavci znašli pred skupnim izzivom zasledovanja istih ciljev vrtca. Opisala bom timsko delo strokovnih delavcev pri izvajanju športnega projekta, v katerega je bil vključen naš vrtec. Predstavljam sodelovanje ravnateljice in vodij enot, pa tudi sodelovanje vodij enot in strokovnih delavcev posamezne enote. Ravnateljica je med šolskim letom sklicala več strokovnih aktivov, na katerih smo poročali o poteku projektov, o problemih, s katerimi se srečujemo, si izmenjevali informacije, skupaj analizirali ter se tako tudi skupaj učili. Ravnateljica je sodelovala v strokovni razpravi, nas usmerjala k povezovanju in nadaljnemu razvijanju naših primerov dobre prakse ter k prenosu znanja iz enote v enoto.

Glavni cilj projekta je bil spremljati motiviranost otrok in njihovih staršev za gibanje v naravi in jo primerjati z dejavnostmi v notranjih prostorih. Vodja enote je imela vlogo koordinatorja, ki kolektiv stimulira k načrtovanju športnih dejavnosti otrok in staršev na različnih zunanjih površinah ter z uporabo športnih rekvizitov. Med strokovnimi delavci se je razvijalo medsebojno sodelovanje, učenje druga od druge, povečevala se je inovativnost in ustvarjalnost ter izmenjava izkušenj. Ob koncu projekta smo na podlagi opazovanja otrok, s pomočjo vprašalnikov in pogovora s starši skupaj analizirali dosežene cilje in jih primerjale z šolskimi leti, ko je bilo načrtovanih dejavnosti v naravi manj.

Pri izvajanju projekta smo strokovni delavci naše enote vrtca delovali kot skupnost učenja in sodelovali ter razvijali izboljšave, kar je prineslo številne pozitivne učinke. Prednost timskega dela je v dvigu samopodobe, samoiniciative in občutka pripadnosti kolektivu. Komunikacija je bila pristnejša in bolj sproščena zaradi sodelovalne naravnosti in zaupanja med člani tima.

Pridobljene izkušnje in zasnovane smernice timskega dela bomo koristno uporabili pri prihodnjih skupnih projektih vrtca.



Suzana Deutsch in **Marija Zorko**, OŠ Fokovci

UČIMO SE IN DELAMO SKUPAJ ZA SKUPNE CILJE

Osnovna šola Fokovci se kot majhna podeželska šola že več let spopada z izzivom upadanja števila učencev. Kljub temu pa smo v šoli predani delu ter uresničujemo svojo vizijo in poslanstvo – poleg rednega programa še z dodatnimi projekti, v katere se vključujemo. S kolegico bova predstavili delo našega kolektiva v projektu Ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti v vzgoji in izobraževanju in na področju samoevalvacije. Tudi mi se spopadamo z izzivi, ki jih poskušamo čim bolj uspešno reševati. Ti izzivi so naslednji:

- b. MOTIVACIJA zaposlenih – predvsem za spremljanje lastnega dela v smislu vodenja zapisov, refleksij;
- c. KAZALNIKI – postavljanje kazalnikov za posamezno področje in dejavnosti; kako določiti kazalnike, da bodo merljivi/dokazljivi, natančni in veljavni; da jih ne bi bilo preveč;
- d. EVALVACIJA IN REFLEKSIJA izvedenih dejavnosti – predvsem pisna, na podlagi katere bi v razpravi poskušali doseči konsenz in iskati rešitve za izboljšanje dela;
- e. DOKAZI – kako vem, da sem uspešen, da sem cilj dosegel? – zbiranje dokazov o delu v razredu, izven razreda, o posameznem učencu.

Predstavili bova načine, kako smo se v kolektivu spopadli z izzivi in kakšna so najina pričakovanja v zvezi z rešitvami. Poudarili bova tudi pomen medsebojnega sodelovanja strokovnih delavcev po vertikali. Še posebej se nama zdi pomembno, da so za uspešno delo zelo pomembni: skupno določanje šibkih področij, ki jih želimo izboljševati, skupno načrtovanje, spremljava ter evalvacija načrtovanih dejavnosti. Obenem pa puščamo avtonomijo posameznikom, da izbirajo načine in različne poti za doseganje zastavljenih ciljev. Pri tem in tudi pri drugih projektih, ki jih vodijo strokovni delavci, je še posebej potrebno poudariti tudi to, da kot ravnateljica zaupam vodjem projektov in jim tako dam možnost prevzemanja odgovornosti za izpeljavo načrtov. Ker je naš kolektiv majhen, se zdi to zelo enostavno, vendar ni. Večina strokovnih delavcev na predmetni stopnji namreč dopolnjuje svojo obvezo na drugih šolah, zato sta sodelovanje in učinkovita komunikacija pri nas neizogibni.



Aljaša Urbanija, Srednja šola Zagorje

SODELOVALNO VODENJE ZA GLOBALNO UČENJE

Moj način vodenja je sodelovalno vodenje. Sodelovalno skupnost razumem kot strukturo, ki učiteljem omogoča stalne priložnosti za sodelovanje z drugimi kolegi. Tako se povečujejo sinergični učinki, razvijajo se zaupanje, partnerstvo in so-vodenje. Šolo želim voditi kot skupnost učenja. V strokovni literaturi Senge (v Rupnik Vec idr. 2007,11) opredeljuje učečo se skupnost kot tisto, ki opogumlja in spodbuja nenehno in relevantno učenje vseh svojih članov in timov z namenom izgrajevanja ključnih kompetenc. Odločilna za učečo se skupnost je njena zmožnost vplivati na svojo prihodnost, jo usmerjati in ustvarjati.

Kot formalni vodja prepuščam vodenje tudi ostalim članom kolektiva z delegiranjem odgovornosti in moči pri vodenju projektov. V vlogi ravnateljice želim biti dosledna in vztrajna pri nujenju podpore, dajem smernice, povratne informacije in občutek varnosti. Na šoli izvajamo številne dejavnosti, ki jih zelo pogosto predlagajo učitelji. Na posvetu želimo predstaviti predvsem delovanje tima strokovnih delavk Eko šole pri organizaciji in izvedbi naravoslovnega dne z naslovom Dan za spremembe. Tim je sestavljen iz članic, ki so odprte za spremembe, so se pripravljene učiti in k spremembam spodbujati tudi druge. Delujejo sinergično in prispevajo k ustvarjanju dobre klime in v ozračju zaupanja v samem timu in celotnem kolektivu.

Strokovni tim na svojih sestankih s strokovnimi razpravami samostojno daje pobude, načrtuje, usmerja in vodi projekt s področja globalnega učenja, Dan za spremembe, ki zajema bogate vsebine globalnega učenja – od medkulturnega sobivanja, človekovih pravic, podnebnih sprememb, prehranske varnosti, migracij, enakopravnosti spolov, spodbuja k zdravemu načinu življenja, odgovornemu odnosu do okolja – s katerimi skušamo premakniti ozaveščenost in odgovornost udeležencev do sebe, svoje okolice in sveta. Maastrichtska izjava o globalnem izobraževanju, ki so jo leta 2002 sprejeli na vseevropskem kongresu globalnega izobraževanja opredeljuje globalno učenje kot »izobraževanje, ki ljudem odpira oči in um za resničnost globaliziranega sveta ter jih prebuja, zato da bi bilo mogoče uresničiti pravičnejši svet, v katerem bi bilo več enakosti in človekovih pravic za vse.«

S takšnim načinom dela spodbujamo medpredmetno povezovanje, izmenjavo idej, zavezanost k skupnim ciljem, se odpiramo v okolje, izboljšujemo povezanost s socialnim partnerji in delodajalci. Postajamo izobraževalno središče v lokalnem okolju, ki spodbuja medvrstniško in medgeneracijsko učenje.



Dvorana Vespucci

Alenka Krapež in **Ajda Erjavec Bartolj**, Gimnazija Vič

NAČINI VZPODBUJANJA SODELOVANJA V KOLEKTIVIH IN PRIMER NA GIMNAZIJI VIČ

Napredek kateregakoli kolektiva, zlasti šolskega, je neobhodno povezan z zmožnostmi medsebojnega sodelovanja zaposlenih in tako z vzpostavitvijo učeče se skupnosti. Po eni strani je pregovorno šola »hram«, učitelji pa viri/nosilci znanja, po drugi pa nas sodobne smernice razvoja pouka v demokratičnih družbah usmerjajo k bolj dinamičnemu pojmovanju in povezovanju znanj, učitelju pa dodeljujejo vlogo spodbujevalca učenja. Smernice, ki jih narekujejo družbene spremembe, posegajo v družbene predstave o pedagoških procesih, pred strokovne delavce pa postavljajo izzive bistveno drugačnega dela, včasih zahtevajo celo spremembe posameznika na osebni ravni. Na Gimnaziji Vič že vrsto let razvijamo sodelovalno klimo tako, da zaposleni za izpolnitev delovnih nalog sodelovanje sprejemajo kot nujno in obliko razbremenitve posameznika na eni in kot najboljši način za reševanje raznovrstnih izzivov na drugi strani. Sodelovanje vzpodbujamo ne le na ravni strokovnih aktivov, kjer se hitro pokažejo konkretne prednosti, ampak tudi z vabili v delovne skupine, ki rešujejo različne izzive, katerih rešitve vplivajo na slehernega v šoli. Na sestankih učiteljskega zbora z različnimi oblikami dela vsakemu omogočamo, da prispeva, izrazi svoje mnenje in poda predloge. Vzporedno nenehno skrbimo za prijetno in varno okolje, ker verjamemo, da človek, ki se počuti varno, lažje sodeluje, dobro vzdušje pa pripomore k večji ustvarjalnosti. Že pred leti se je izkazalo, da so izzivi, ki jih pred šolo postavlja družba, predvsem pa zmožnosti in želje naših zaposlenih in dijakov take, da potrebujemo sodelovanje tudi z zunanjimi institucijami. Sodelovalen odnos do dijakov in staršev pa se danes zdi že samoumeven. Pri vodenju kolektiva relativno avtonomnih strokovnjakov in spodbujanju medsebojnega sodelovanja se opiramo na pristope, ki spodbujajo konstruktivno komunikacijo in demokratično vzdušje. V prispevku opisujemo izbor možnih strategij, ki pa jih je treba prilagoditi potrebam posameznega kolektiva. V nadaljevanju sledi predstavitev konkretnih primerov različnih oblik sodelovanja na Gimnaziji Vič, v katerih so se izbrani pristopi izkazali kot dobra praksa.

Zdenka Vidmar, OŠ Orehek Kranj

POMEN SAMOEVALVACIJE VZGOJNEGA DELA V PROCESU SPODBUJANJA SOCIALNEGA UČENJA OTROK V VRTCU

Prispevek z naslovom Pomen samoevalvacije vzgojnega dela v procesu spodbujanja socialnega učenja otrok v vrtcu poudarja samoevalvacijo oziroma notranjo evalvacijo vrtca, ki temelji na sistematičnem opazovanju, načrtovanju, izvajanju in evalvaciji aktivnosti na področju socialnega učenja otrok. Prispevek smo pripravili iz podatkov, ki smo jih že predhodno v raziskavi pridobili za namen samoevalvacije.

Samoevalvacijo smo uporabili kot metodo pri ugotavljanju in zagotavljanju kakovosti vzgojnega dela in razvoja vrtca na procesni ravni izvedbenega kurikula. Zanimalo nas je, kako lahko strokovni delavci



prek samoevalvacije izboljšajo kakovost dela, osebno in profesionalno rast ter pripomorejo k učinkovitejšemu socialnemu razvoju otrok. V raziskavo so bili vključeni strokovni delavci vrtca (vzgojiteljice in pomočnice vzgojiteljic štirih starostnih skupin otrok, 3–6 let, vodja vrtca in svetovalna delavka). V raziskovalni nalogi smo se osredotočili na razvijanje kritičnega odnosa do profesionalnega dela v predšolski vzgoji, reševanje problemov, iskanje poti za učinkovitejše spremembe kot pogoj za razvijanje socialnega učenja. Kot pomoč pri čustveno-socialnem razvoju otrok ter izboljšanju počutja in klime strokovni delavci navajajo načrtno opazovanje in beleženje otrokovih individualnih posebnosti, načrtovanje aktivnosti konstruktivnega reševanja problemov in razvoja čustvene inteligence, učenje socialnih veščin za boljše medsebojne odnose, komunikacijo in ohranjanje pozitivne samopodobe. Na podlagi samoevalvacije vzgojnega dela so strokovni delavci mnenja, da metoda medsebojnih hospitacij pripomore k osebni in profesionalni rasti, večji kakovosti dela ter delitvi znanja in izkušenj, drugačnih pristopov, osebni rasti in izobraževanju ter večji kompetentnosti vzgojitelja.

Mag. **Mojca Šmelcer**, ŠC Škofja Loka, Srednja šola za strojništvo

VLOGA RAZŠIRJENEGA ŠOLSKEGA TIMA ZA USPEŠNO IZOBRAŽEVANJE VAJENCEV

V šolskem letu 2017/2018 smo v ŠC Škofja Loka, v Srednji šoli za strojništvo, izvajalec poizkusnega uvajanja vajeniške oblike izobraževanja za poklic oblikovalec kovin – orodjar. Za vajeniško obliko izobraževanja v naši šoli se je odločilo petindvajset vajencev, kar predstavlja skoraj polovico vseh vajencev, ki se v letošnjem šolskem letu izobražujejo v Sloveniji. V šoli smo sestavili razširjeni šolski tim, ki vključuje tudi socialne partnerje in partnerje iz gospodarstva.

V referatu bom predstavila proces priprave vzgojno-izobraževalnega programa, ki zagotavlja izvajanje, spremljavo in vrednotenje praktičnega in teoretičnega izobraževanja vajencev v šoli in pri delodajalcu ter oblikovanje razširjenega tima sodelavcev, ki vključuje ravnatelja šole, vodjo Medpodjetniškega izobraževalnega centra, vodjo praktičnega usposabljanja pri delodajalcih, vodjo šolskih delavnic, svetovalno delavko, programski učiteljski zbor, člane delodajalcev, člane gospodarske in obrtne zbornice ter predstavnike Centra za poklicno izobraževanje. Opisala bom vlogo posameznih članov razširjenega šolskega tima pri pripravi izvedbenega kurikula. Cilj oblikovanja in delovanja šolskega tima je bil, da se pripravi izvedbeni kurikulum in načrt izvajanja vajeništva, ki vsakemu vajencu omogoča pridobivanje poklicnega znanja, socializacijo, razvoj kariere in kakovostno učenje z namenom doseganja poklicnega standarda, hkrati pa delodajalcem omogoča, da – glede na specifično delovno okolje – delodajalec lahko vajencu omogoči, da usvoji znanja in veščine, ki so značilni za podjetje, v katerem se vajenec usposablja. Pri pripravi izvedbenega kurikula smo upoštevali tudi dejstvo, da imamo v slovenskem okolju veliko majhnih delodajalcev, ki potrebujejo kader. Le-ta ima raznovrstno znanje in ga zna povezati pri opravljanju manj strukturiranih in bolj prepletenih nalog.

V zaključku bom navedla smernice za evalvacijo rezultatov dela razširjenega šolskega tima v procesu poizkusnega izvajanja vajeniške oblike izobraževanja, ki bo temeljila na razpravi razširjenega tima ter analizi in evalvaciji ankete, ki jo bodo izpolnili vajenci in njihovi starši. To bo merilo za dvig kakovosti in podlaga za nadaljevanje izvajanja vajeniške oblike izobraževanja.



Dvorana Amundsen

Nataša Durjava in **Anita Hrovat**, OŠ Antona Tomaža Linhartaradovljica

SODELOVANJE STROKOVNIH DELAVCEV PRI SPODBUJANJU NJIHOVEGA DELA NA PODROČJU RAZVOJA BRALNE PISMENOSTI V VRTCU IN OSNOVNI ŠOLI

Prispevek obravnava vlogo strokovnih delavcev pri izvajanju aktivnosti razvijanja bralne pismenosti. Nastal je, ker sva avtorici (ena ravnateljica v vrtcu in druga pomočnica ravnateljice v osnovni šoli) po zaključnih letnih evalvacijah strokovnega dela ugotovili, da je opismenjevanje otrok potrebno dodatne pozornosti. Toda ocenjevanje dela samo s strani vodstvenih delavcev ni objektivno in zadostno, zato smo kot drugo raven vključili strokovne delavce. Prispevek obravnava sodelovanje strokovnih delavcev z vodstvom (ob spremljanju ravnateljevega dela strokovnih delavcev med hospitacijami) in samoocenjevanje strokovnih delavcev. Podatke smo zbrali v šolskem letu 2016/2017 v vrtcu Tržič, v šolskem letu 2017/2018 pa v OŠ Antona Tomaža Linhartaradovljica in Vrtcu Radovljica. Strokovni delavci so prebiralil strokovno literaturo o bralni pismenosti in spremljali aktivnosti otrok po določenih elementih opazovanja, kot je npr. spodbuda h govoru in razmišljanju otrok. Vsem strokovnim delavcem smo razdelili ocenjevalno lestvico za samoopazovanje s področja razvoja jezika pri otroku, vodstvo pa je pri opazovanju strokovnih delavcev uporabljalo standardiziran ocenjevalni list. Tako pridobljene podatke smo primerjali in povezali z ugotovitvami, do katerih smo prišli v vodstvu vrtca oziroma šole pri hospitacijah. Primerjavo samoocenjevanj delavcev in ocen vodstva smo navezali na področje bralne pismenosti in aktivnosti otrok. Prispevek na koncu podaja priporočila za nadaljnjo prakso na področju zgodnjega razvijanja bralne pismenosti otrok, ki sta jih avtorici oblikovali na podlagi posameznih analiz dela in skupne evalvacije opravljenih razgovorov s sodelavci.

Katarina Pajer Povh in **Ines Dolenc**, OŠ Tončke Čeč

SOBIVANJE NA OŠ TONČKE ČEČ

Na OŠ Tončke Čeč je vseživljenjsko učenje prisotno dolgo časa. Dobro se zavedamo, da lahko spremembam sledimo z učenjem, ki ni vezano le na obdobje našega otroštva, temveč se nadaljuje skozi vse življenje, v različnih situacijah in na različne načine. Najbolj pogosto je sodelovalno delo z medpredmetnim povezovanjem po celotni vertikali, saj se s tem hkrati razvija strokovna rast zaposlenih na šoli in dvigujejo uspehi učencev (kar je najbolj pomembno).

V najinem prispevku bova predstavili dobro prakso in timsko sodelovanje naših strokovnih delavcev, saj se le-ti povezujejo in sodelujejo tako pri rednem pouku kot tudi pri dejavnostih, ki jih izvajamo v okviru projektov in razširjenega programa.

Ker pa smo na šoli zaznali gibanje kot nekaj zelo pomembnega, tako za vsakdanje življenje kot tudi za učenje, sem se kot ravnateljica pred petimi leti odločila, da bomo v 1. razredu pri pouku športa združili razredno učiteljico in športnega pedagoga. Ugotavljamo, da so povezovanje znanja, timsko delo, izmenjava izkušenj, skupno načrtovanje, izvedba in evalvacija pouka športa privedli do dviga kakovosti znanja in gibalnih sposobnosti učencev. Skupen cilj učiteljev na šoli je razvijati in privzgjajati željo po gibanju in



športu. To nas je pripeljalo do vidnega napredka v gibalni sposobnosti učencev. Napredek prve generacije učencev, pri kateri smo začeli z intenzivnim delom na omenjenem področju, smo prikazali z grafom. Leta 2013 so bili učenci pod slovenskim povprečjem, v letih, ki so sledila, pa so rezultati učencev na športnovzgojnem kartonu nad njim. Na rezultate je vplivalo veliko dejavnikov, ki jih bova predstavili.

Stalno profesionalno usposabljanje zagotavlja trajnostno znanje, ravnatelj pa ga mora zaposlenim omogočati. S pomočjo timske dinamike preiščljeno izbira in postavlja prednostne naloge šole, spretno motivira in povezuje vse deležnike, skrbi za sledenje skupnemu cilji, vzpostavlja spodbudno in varno učno okolje in je vzgled v skupnosti učenja na naši šoli.

Petra Košnik in **Tina Primc**, OŠ Antona Globočnika Postojna

TIMSKO DELO BRALNIH MINUTK NA ŠOLI KOT PRIMER DOBRE PRAKSE

Branje ima v procesu šolanja pomembno vlogo in dobro razvita bralna zmožnost učenca je en ključnih dejavnikov njegove učne uspešnosti. Opismenjevanje predstavlja enega temeljnih ciljev osnovnošolskega izobraževanja.

Zato na šoli že tretje šolsko leto deluje motiviran in povezan tim desetih učiteljic in drugih strokovnih delavk, ki v manjših učnih skupinah sledijo programu dela Bralnih minutk kot podpora šibkejšim bralcem. Motivirane smo predvsem zaradi cilja, ki ga imamo načrtanega v programu dela, to je razviti boljšo bralno pismenost ob zavedanju, da ima veliko otrok s tem težave. Motiviran tim stremi k temu, da se poslušajo, upošteva mnenja svojih članov in pretehta vsako idejo. V motiviranem timu so vsi člani enakopravni in imajo možnost soustvarjanja programa. Uporabljamo lastna gradiva, ki smo jih timsko oblikovale, kar dodatno prispeva k motivaciji pri delu, saj jih toliko bolj cenimo in z veseljem uporabljamo. Člane tima najbolj motivira to, da otroci radi hodijo na Bralne minutke, da napredujejo in da nas pri delu podpirajo tudi starši. Kar pomembno motivira člane tima je tudi dejstvo, da smo vse enako aktivne pri delu in so naloge jasno razdeljene in dogovorjene. Vsaka članica ve, na koga se lahko obrne, ko kaj potrebuje. Ena drugi smo v oporo in pomoč. Delo v Bralnih minutkah za zelo koristno prepoznavo tudi ravnateljica in kolektiv, kar nam je dodatna motivacija. Pri uspešnem tiskem delu je izredno pomembno, da tim koordinira en izmed aktivnih članov, ki ostale ob nastalih situacijah tudi dobro razume in ima hkrati pomembno povezovalno vlogo. Na Znanstvenem posvetu bomo predstavile tim, njegov način dela in pogoje za uspeh, da tim deluje enako motivirano že tretje šolsko leto.



Dvorana Scott

Robert Murko, OŠ Videm

KONCEPT VODENJA 90-10

Pri vodenju ugotavljamo, da je 90 % zaposlenih zanesljivih, delovnih, strokovnih, da je 90 % učencev motiviranih za delo, da upoštevajo pravila, so uspešni, 90 % staršev je pripravljenih na dobro sodelovanje z Zavodom. Torej nam pri vseh treh skupinah deležnikov v VIZ-procesu ostaja samo 10 %.

Problem smo zaznali na podlagi povratnih informacij deležnikov, z analizo zapisnikov pedagoških konferenc in strokovnih aktivov. Identificirali smo ga s pomočjo anket in strokovnih razprav, kjer ugotavljamo, da smo preveč energije in časa posvečali tistim 10 % in premalo ostalim 90 %. Zato smo sistematično pristopili k novemu konceptu dela z željo, da bomo 90 % časa in energije namenili tistim 90 %. Zadali smo si cilj 90:90 in 10:10.

Z nenehnim opozarjanjem vodstvenega tima na problematiko smo način razmišljanja prenesli na kolektiv, ki te ideje uspešno uresničuje pri svojem delu z učenci in starši.

Primarni cilj je bil pri vseh deležnikih ozavestiti nov koncept in spoznanje, da se premalo posvečamo dobrim stvarim. Gre za velik miselni preskok, zato smo temu namenili čas na roditeljskih sestankih in pedagoških konferencah, tudi cela pedagoška konferenca je bila namenjena temu. Učitelji predstavljajo primere dobrih praks sodelavcem in staršem ter jih tako seznanjajo z delom. Zato se uspešno približujemo zastavljenemu cilju 90:90 in 10:10.

Rezultati se kažejo v izboljšani komunikaciji, pri boljšem sodelovanju učiteljev, učitelji izmenjujejo več dobrih praks pri svojem delu. Pri pouku se združuje delo različnih razredov, tako učenci višjih razredov svoje delo predstavijo nižjim razredom in obratno. Predstavitvam dobrih praks sledi kritična evalvacija, kje se postavijo smernice za nadaljnje izboljšave. Pedagoške konference so krajše in bolj konstruktivne.

Namen predstavitve je, da se na podlagi konkretnih primerov in izkušenj začne pri vodenju in delu v VIZ upoštevati koncept 90:10, ki vodi k boljši delovni klimi, boljšemu prenosu znanja in optimizaciji časa.



Mojca Lužnik, Vrtec Tržič

MEDSEBOJNE HOSPITACIJE KOT POMOČ PROFESIONALNEMU RAZVOJU VZGOJITELJEV

V prispevku bom predstavila vse oblike medsebojnega spremljanja strokovnega dela, ki smo jih prakticirali v našem vrtcu v zadnjih petih letih. Pri vseh hospitacijah je bilo pomembno predvsem spodbujanje vodstva vseh strokovnih delavcev k izvajanju medsebojnih hospitacij.

Prva taka oblika so bile hospitacije, ki so jih pripravile vzgojiteljice z večletnimi dobrimi delovnimi izkušnjami z uvajanjem novosti pri delu z otroki in omogočanjem participacije otrok pri oblikovanju njihovega življenja in dela v vrtcu. Povabljene so bile mlajše sodelavke z manj izkušnjami, ker jih je vodstvo želelo spodbuditi k širšemu razmišljanju in preseganju njihovih okvirov dela. Tu bi poudarila pomen spodbujanja k refleksiji lastnega dela: kje sem in kaj sem dosegel na lastnem področju dela. Refleksijo so opravile vse strokovne delavke, ki so bile vključene v hospitacijo, torej opazovalke in tiste, ki so bile opazovane.

Naslednja zanimiva oblika medsebojnih hospitacij je bila vključena v projekt »Poglej me«, katerega cilj je bil razviti dobre tehnike opazovanja otrok in dokumentiranja njihovega napredka oziroma sprememb v razvoju. Vsi strokovni delavci smo bili vključeni v delovne skupine po enotah. Vodje teh skupin so v času trajanja projekta vsaj enkrat obiskale vsak oddelek z namenom, da si z vzgojiteljico in pomočnico vzgojiteljice skupaj ogledajo zbrano dokumentacijo in zapise o opazovanju otrok ter se pogovorijo o dobrih rešitvah, dilemah in težavah, ki so se pojavljale ob opazovanju otrok in dokumentiranju opaženega.

V zadnjih dveh letih pa so bile s strani vodstva spodbujene hospitacije, ki so bile načrtovane v skladu z rdečo nitjo vrtca (skozi demokracijo do opismenjevanja) in, kar je še bolj pomembno, k vključevanju v hospitacije se je spodbujalo tudi pomočnike vzgojiteljev, kar zagotavlja razvoj odgovornega pristopa k profesionalnemu razvoju v celotnem strokovnem kadru.

Pri vseh hospitacijah je bil pomemben delež vključitve vodstva, v obliki skupnega iskanja ustrezne oblike organizacije hospitacij, prisotnosti na sami hospitaciji, spremljanju pogovora med strokovnimi delavci po hospitaciji in pomoči pri nadaljnjem načrtovanju dela oziroma vnašanju novosti v pedagoško delo v oddelku.

Dr. **Nataša Meh Peer**, Šolski center Velenje, Elektro in računalniška šola

KAKO VODITI UČENJE IN OBLIKOVATI UČNA OKOLJA, KI BODO DIJAKOM V MULTIETNIČNIH ODDELKIH OMOGOČALA POZITIVNE UČNE IZKUŠNJE

V šolskem letu 2014/2015 sem poučevala slovenski jezik v oddelku, kjer se dijaki izobražujejo za poklic Prodajalec. V oddelku je bilo dvajset dijakov iz petih etničnih skupin, z zelo različnim znanjem slovenščine, nekateri izmed njih so se z njo srečali prvič.

Učni načrt sem individualizirala in prilagodila dijakom, glede na njihovo znanje slovenskega jezika tako, da smo skozi leto postopoma, z različnimi učnimi metodami usvajali slovensko besedo. Na začetku šolskega leta sem dijake, glede na njihovo znanje slovenščine, razdelila v skupine ter za vsako 1. učno uro



pripravila učno gradivo za samostojno delo v skupinah, kjer so aktivno sodelovali, predstavljali lastne izkušnje, utrjevali že usvojeno znanje in razvijali sposobnosti samostojnega obravnavanja informacij in reševanja problemov.

Naslednjo učno uro pa smo uporabili metodo »jigsaw«, da so dijaki, tokrat v mešanih skupinah predstavili delovne rezultate iz prejšnjih homogenih skupin. Tokrat smo uporabili metodo »post-it«, saj so dijaki preko izdelave plakatov spoznali povezavo med lastnim učnim dosežkom in dosežki drugih udeležencev. Na stene razreda smo obesili plakate, ki so jih v predstavitvah predstavili pred celim oddelkom.

S kolegico, ki je poučevala predmet Komunikacija, sva skupaj načrtovali učne priprave na temo besedilnih vrst; teoretični del smo obravnavali pri urah slovenščine, praktičnega pa pri urah komunikacije. Skupaj sva ocenili in opazovali napredek in razvijanje kompetenc pri pisanju besedil. Ugotovili sva, da bi bilo idealno za vsakega dijaka, če bi lahko združeval teorijo in prakso na tak način, saj smo takoj preverili usvojeno znanje in ga s pomočjo učitelja, prav tako slovenista, nadgradili in utrdili.

V okviru projektne dni smo učitelji, ki smo poučevali v tem oddelku, načrtovali dejavnosti medkulturnega dialoga, tako da smo vsak skozi svoje strokovno področje (jezik, zgodovina, kuharstvo ...) vključili dijake, ki so predstavljali običaje, vezane na etnijo. Skupaj smo pripravili zaključno prireditev, ki je predstavljala vsa na novo odkrita področja, saj je bil naš cilj prispevati k razvoju medsebojnega spoznavanja in spoštovanja.



Dvorana Cook

Anuška Križnik, OŠ Vransko – Tabor, Vrtec Vransko

VLOGA TIMA ZA SAMOEVALVACIJO

Tim za samoevalvacijo sestavljamo strokovne delavke vrtca, ki čutimo potrebo po novih znanjih in pristopih, ki bi jih lahko vpeljale v vzgojno-izobraževalno delo z otroki. Naša vloga je koordinirati delo strokovnih delavcev vrtca, jih spodbujati k strokovnim diskusijam, se dodatno izobraževati in svoje znanje prenašati na kolektiv. Zavedamo se odgovornosti – navdušiti strokovne delavce za pomen samoevalvacije, za novitete na področju predšolske vzgoje ter za trajnostni vidik prednostnih ciljev (trajnostna uporaba usvojenih znanj, spoznanj in veščin). Prvo leto uvedbe procesa samoevalvacije smo se srečevale z dilemami v zvezi z meritvami in oblikovanjem končnega samoevalvacijskega poročila, saj smo ob koncu leta prejele od strokovnih sodelavcev precej različne rezultate (vsakdo je meril nekaj drugega) in jih je bilo težko združiti v celoto. V naslednjem letu smo merila poenotili na ravni starostnega obdobja, kar nam je olajšalo zapis končnega samoevalvacijskega poročila. Istočasno smo ugotovljale, da prednostnega cilja še niso ponotranjili vsi strokovni delavci, zato se je tim za samoevalvacijo v sodelovanju s celotnim kolektivom odločil, da bo v naslednjem letu vsak strokovni delavec pripravil delavnico, prispevek ali primer dobre prakse v povezavi s prednostnim ciljem. V letošnjem letu na področju prednostnega cilja delujemo trajnostno. Želimo, da sta prednostna cilja, ki smo ju poglobljali del našega kurikula, rutine, doktrine in vizije vrtca tudi vnaprej. Na t. i. krožkih za kakovost, ki jih imamo enkrat mesečno, nekaj strokovnih delavcev predstavi prispevek v povezavi s prednostnim ciljem. Vsak strokovni delavec je pričel razmišljati o svojem delu. Med pripravo so potekale strokovne diskusije, v katerih smo velikokrat sodelovale tudi članice tima za kakovost, jim pomagale in jih tudi bodrile. Pred predstavitvijo so strokovni delavci prispevek predstavili pomočnici ravnateljice. Na delo tima spodbudno deluje zupanje ravnateljice in podravnateljice v naše delo. S tem smo dobile članice tudi določena pooblastila in ugled v kolektivu.

Iris Kravanja Šorli, OŠ Martina Krpana, in **Alenka Fajfar Gnezda**, OŠ Bičevje Ljubljana

OD PASIVNEGA UČENCA DO AKTIVNEGA DRŽAVLJANA

V prispevku bova predstavili primer sodelovanja med dvema šolama za aktivacijo širše skupnosti pri uresničevanju ciljev trajnostnega razvoja, človekovih pravic in vrednot večkulturne družbe.

Za izhodišče pri načrtovanju skupnih dejavnosti v OŠ Martina Krpana in OŠ Bičevje sva vzeli rezultate mednarodne raziskave TIMSS 2015, ki kažejo na nizka stališča slovenskih učencev do znanja in učenja ter čutijo manjšo pripadnost šoli kot vrstniki iz drugih držav. Te ugotovitve sva navezali na letošnjo temo Šolskega otroškega parlamenta, ki je »Šola in šolski sistemi«. Aktivnosti povezovanja med učenci in učitelji obeh šol so usmerjene na posameznikov »tukaj in zdaj«. Učence in učitelje smo spodbudili, da preidejo od besed k dejanjem ter spoznajo, kako udeležiti aktivno državljanstvo skozi participacijo idej. Prva aktivnost se nanaša na ekološko ozaveščanje. Današnji življenjski stil nas sili h kopičenju ma-



terialnih stvari, ki prej ali slej postanejo nekoristni odpadki. Učenci in učitelji obeh šol so raziskali, kaj nepotrebne se kopiči v šolskem vsakdanu ter kako bi te predmete lahko opustili ali nadomestili (plastika v šolski kuhinji, embalaža, fotokopije, ...). Druga aktivnost je na področju spreminjanja negativnih stališč učencev o pomenu pravice do šolanja: šola je brez veze, kaj mi bo znanje, ki ga pridobim v šoli, veseli bi bili, če bi zgorela, smo preobremenjeni ... Šolo smo skušali osmisliti, jo narediti bolj življenjsko tudi skozi druženje učencev in učiteljev obeh šol, skozi pogovor, različne predstavitve ter slikovni in filmski material. Učenci so se preko dopisovanja povezali z učenci šole iz Indije, iz okolja, kjer je šolanje privilegij in na ta način dobili vpogled v tuje življenjske prakse in tudi drugačna stališča do šole. Nismo ostali samo pri besedah, ampak smo prešli od besed k dejanjem in izvedli akcijo pomoči za otroke, ki bi si šolanja želeli, pa si ga ne morejo privoščiti.

Dr. **Tina Štemberger**, Pedagoška Fakulteta, Univerza na Primorskem

RAZISKOVALNA SKUPINA KOT SKUPNOST UČENJA VISOKOŠOLSКИH UČITELJEV IN SODELAVCEV

Pedagoška fakulteta Univerze na Primorskem je bila ustanovljena leta 2003 s sprejemom Odloka o ustanovitvi Univerze na Primorskem, pri čemer je potrebno poudariti, da ima fakulteta dolgo tradicijo, ki jo je začela graditi leta 1974, ko je bil v Kopru ustanovljen dislocirani oddelek Pedagoške akademije iz Ljubljane, na katerega je bilo vpisanih 16 študentov. Danes je UP PEF visokošolski zavod, ki opravlja izobraževalno, znanstveno-raziskovalno in umetniško delo na področju edukacijskih znanosti. Fakulteta je pod okriljem Univerze na Primorskem doživela razcvet, kar se zrcali tudi v razvoju novih študijskih programih. Fakulteta danes tako ponuja tri prvostopenjske programe, pet drugostopenjskih programov ter dva programa 3. stopnje. Za realizacijo pedagoških, raziskovalnih in umetniških ciljev skrbi okrog petinšestdeset visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter petindvajset strokovnih delavcev. Vsi sodelujejo v različnih zaključenih skupinah, kot so npr. oddelki, komisije, raziskovalne skupine ipd. V prispevku bomo najprej predstavili nekatere oblike sodelovanja na fakulteti, nato pa se bomo osredotočili prav na eno izmed raziskovalnih skupin, ki je nastala za potrebe prijave in izvajanja projekta Inovativne in prožne oblike poučevanja in učenja v pedagoških študijskih programih. Skupina šteje osemnajst visokošolskih učiteljev in sodelavcev, ki se delijo na tri podskupine: projektna skupina, pilotna skupina ter skupina usposobljevalcev. V projekt je hkrati vključenih tudi tristo deset študentov Pedagoške fakultete. Predstavljena bo dinamika vodenja projekta ter delo na projektu, ki poteka po načelih akcijskega raziskovanja, pri čemer refleksije posameznikov kot skupinske refleksije predstavljajo pomembno točko učenja in izhodišče za nadaljnje delo. Izpostavili bomo tudi prednosti in izzive, ki jih v specifičnih pogojih dela v akademskem okolju prinaša tak način sodelovanja.



Dvorana Da Gama

Nuša Pohlin Schwarzbartl, Petra Peterka, mag. Vesna Dobrila, mag. Katja Medija,
OŠ Jurija Vege Moravče

MREŽENJE AKTIVOV – MOBILNA SKUPNOST UČENJA

S prispevkom želimo prikazati obliko profesionalnega izobraževanja, primer inovativne prakse mreženja strokovnega aktiva med zavodi, ki je nadgradnja mreženja aktiva po vertikali znotraj zavoda. Vzgojno izobraževalni zavod tako postaja mobilna skupnost učenja, kjer ne šteje le cilj učenja, pač pa tudi pot v procesu mreženja strokovnega aktiva in interakcija med deležniki take mobilne skupnosti učenja.

Kultura sodelovanja v procesu učenja med strokovnimi delavci je predpisana oblika sodelovanja že z zakonom, vendar je za kvaliteto učenja v strokovnih aktivih pomembna, če ne ključna podporna vloga ravnatelja, ki takšno obliko izobraževanja strokovnega aktiva prepozna, razume in vtke v proces profesionalne rasti posameznega učitelja znotraj strokovnega aktiva.

Potrebna je zrela strokovna samozavest učitelja, da je pripravljen na razvijanje in spreminjanje lastne prakse učenja in poučevanja s spodbujanjem medsebojnega sodelovanja, s širitvijo in s sprejemanjem dobre prakse, z izmenjavo izkušenj.

Dotaknili se bomo dela in učenja strokovnega aktiva v zavodu in možnosti, ki se v procesu učenja ponujajo. Osvetlili bomo mreženje aktivov znotraj zavoda ter vrednotili mobilnost aktiva v mreženju med zavodi. Predstavili bomo primer mreženja strokovnega aktiva po vertikali: izven zavoda in izven stopnje osnovnošolskega izobraževanja določenega predmetnega področja ter takojšnje in uporabne rezultate takega sodelovanja. V prispevku predstavljene ugotovitve temeljijo na skupni analizi prakse sodelujočih učiteljev - članov strokovnih aktivov in izsledkih strokovnih razprav v drugih strokovnih sredinah vzgojno izobraževalnih zavodov.

Mobilna skupnost učenja daje najprej priložnost za krepitev ozračja zaupanja znotraj strokovnega aktiva. Mreženje aktiva krepi tudi pripadnost zavodu, promocijo zavoda, postaja nevidna oblika premoženja zavoda – krepi ugled šole. Strokovni aktiv vseeno ostaja odprt za spremembe in možnosti učenja, s katerimi lahko vpliva na doseganje rezultatov učenja v celotnem zavodu.

Damjan Rajh, Sibel Sotler Dolenc, Alma Knaus, Klementina Šuligoj, OŠ Trbovlje

OD BEDAKOV DO JUNAKOV V DESETIH LETIH ALI S SKUPNIM DELOM LAHKO DOSEŽEMO IZBOLJŠAVE

Sistematično merjenje za športnovzgojne kartone se je začelo leta 1981 in do danes je bila vanj vključena že približno polovica prebivalstva. V zadnjih dveh desetletjih so s Fakultete za šport Univerze v Ljubljani javnosti redno sporočali, da se stanje telesnega in gibalnega razvoja naših otrok hitro slabša, med najslabšimi v državi pa je bila ravno zasavska regija.

Na Osnovni šoli Trbovlje ni bilo nič drugače. Na testiranju leta 2007 smo bili boljši le še od 7 % šol. So res za vse krive propadla industrija, brezposelnost, vdanost v usodo? Se res ne da ničesar storiti? Študentom so prav našo šolo dajali kot primer slabe prakse.



Takoj je bilo potrebno ukrepati. Kako? Realno stanje nam je bilo poznano iz rezultatov športnovzgojnih kartonov, s katerimi kot vzgojno-izobraževalna ustanova vsekakor nismo bili zadovoljni. Predvsem ob dejstvu, da raziskave kažejo, da je učna uspešnost tesno povezana z gibalno učinkovitostjo. Ideje, kako izboljšati izredno slabe rezultate testiranj, so se začele porajati učiteljem športa, vendar en učitelj, en strokovni aktiv pri tako slabih rezultatih ne more sam obrniti trenda celotne šole navzgor. Cilj doseči državno povprečje je bil določen. Potrebno ga je bilo ponotranjiti na nivoju šole in spodbuditi k sodelovanju vse na šoli ter zunanje deležnike, ki s šolo sodelujejo.

V predstavitvi želimo pokazati, kako smo kot šola sprejeli določene ukrepe, jih izvajali, sprti dopolnjevali in izboljševali, spremljali in predstavljali rezultate ter enotno delovali za dosego zastavljenega cilja. V letu 2017 je rezultat pokazal, da smo enako dobri ali boljši od 73 % šol.

Ivanka Erjavec, Marija Rupnik Hladnik, OŠ Črni Vrh

DO UBRANEGA SODELOVANJA Z GLASBENO ŠOLO

Konkurenčnost današnjega časa zavode usmerja k sprotnemu preverjanju in izboljšavi temeljnih postulatov, na katerih slonita kakovostno delo in bodoči razvoj.

Kaj je za delovanje šole pomembno in kako to vemo? Kako uspešno slediti trendom in uporabiti nove strategije, načine, metode ter pristope pri učenju in poučevanju? Kaj vpliva na kakovost učenja? Kaj se dogaja in kaj se zgodi, ko šola postaja skupnost učenja?

V prispevku bomo predstavili sodelovanje med strokovnim delavci in inovativne pristope k mreženju OŠ Črni Vrh z Glasbeno šolo Idrija in Glasbeno šolo Vinka Vodopivca Ajdovščina.

Namen našega raziskovanja je bil analizirati vzgojno-izobraževalni proces, cilj pa je bil poiskati odgovore na vprašanja, katere so prednosti sodelovanja z glasbeno šolo, kaj se je zaradi skupne realizacije dejavnosti izboljšalo in kako lahko to dokažemo.

OŠ Črni Vrh zaradi prepoznavanja prednosti in slabosti v delovanju zavoda, sodelovanja zaposlenih in spodbujanja strokovne razprave ter zaradi razvojnega načrtovanja načrtno in periodično izvaja samoevalvacijo pomembnejših vidikov vzgojno-izobraževalne prakse.

Metodologija dela pri samoevalvaciji in evalvaciji je vključevala spremljanje, analizo ter vrednotenje didaktičnih enot in dokumentov, refleksijo, kvalitativno oceno otroških izdelkov in nastopov ter analizo anketnih vprašalnikov.

Z uporabo strategij formativnega spremljanja in *Ustvarjalnega vzgiba* spodbujamo oblikovanje instrumentov za spremljanje, obdelavo in vrednotenje pridobljenih informacij ter njihovo smiselno uporabo in vzpostavitev učnega okolja, ki podpira iniciativnost, odgovornost in ustvarjalnost učencev.

V čem smo dobri? Pri načrtovanju, organizaciji in izvedbi aktivnosti, pri pridobivanju informacij, pri sodelovanju z drugimi zavodi in skupinami. Kaj nam še ne gre najbolje? Sistematično zagotavljanje časa za timsko načrtovanje in odprta komunikacija zaradi ovir, ki so vezane na doživljanje statusa in strokovne kompetence sebe in drugih.

Prepoznali smo pozitivne izkušnje, kot so na primer učenje udeležencev tima, podporno sodelovanje svetovalcev in drugih strokovnih sodelavcev, učenje med razredi, vrstniško učenje, dobro opravljeno delo in večjo učinkovitost, porast motivacije in povezanost udeležencev. Skupaj smo sooblikovali celovit model za predstavitev učencev glasbenih šol ter instrumentov za izvajanje glasbe. Tovrstno razvijanje kulture učenja pa pomeni povečanje zmožnosti za vse udeležence in zavode.



PREDSTAVITEV REFERATOV 5,

sreda, 11. april 2018, 14.45–15.45

Dvorana Colombo

Suzana Švencbir, OŠ Savsko naselje

OD IDEJE DO IZVEDBE S POMOČJO »PAJKOVE MREŽE«

Za našo šolo lahko rečemo, da je na pot sodobnih učnih pristopov in vodenja stopila pred desetimi leti. Takrat smo si strokovni delavci z vodstvom šole zastavili novo vizijo šole, za dosego naših ciljev pa je bilo potrebno ustvariti drugačne pogoje. Ker smo hoteli iz šole oblikovati učečo se skupnost na različnih strokovnih področjih, smo iz leta v leto vpeljevali nove metode.

Za uresničitev zastavljenih ciljev je ravnateljica postopoma začela vzpostavljati okoliščine, v katerih so posamezni strokovni delavci začeli prevzemati projekte (šolske, nacionalne, mednarodne), organizacijo različnih prireditev, sodelovanje z lokalno skupnostjo ipd.

Na šoli poučujem slovenščino že trideset let, v zadnjem desetletju pa so nove in inovativne oblike vodenja in poučevanja postale temelj življenja in dela na šoli. Lahko rečemo, da je po eni strani ravnateljica razbremenjena, po drugi strani pa ustvarja nove pogoje za drugačen način delovanja celotne šole. Delujemo namreč po načelu »pajkove mreže« – ravnateljica spodbudi strokovnega delavca ali ožjo skupino, da sprejme nalogo, ta pa si izbere sodelavce – glede na cilje ali strokovno področje. Z ravnateljico se dogovorimo o vodenju določene naloge in sestavimo tim, znotraj katerega se glede na različne kompetence dogovorimo o delu. Tim tesno sodeluje, mreža pa se širi vse do učencev, staršev ali lokalnega okolja. Pajkova mreža tako ponazarja mreženje znotraj šole in ne pomeni kulture moči ali nadzora.

Tak način dela je razviden iz projekta, ki trenutno poteka na šoli, tj. priprava 60. obletnice šole, kar bom podrobneje predstavila kot primer dobre prakse. Učitelji in učenci razvijamo ustvarjalnost in inovativnost, povezujemo se po vsej vertikali od 1. do 9. razreda, starejši učenci pomagajo mlajšim, prenašajo svoje znanje in izkušnje; urijo se v samostojnosti, javnem nastopanju in pridobivajo veščine in spretnosti za življenje. Tako učitelji kot učenci prevzemamo odgovornost za izpeljavo posameznih nalog, s tem pa pridobivamo samozaupanje in zaupanje v sodelavce.

Helena Jošt, Šolski center Kranj

MEDPODROČNO POVEZOVANJE VIŠJEŠOLSKIH PREDAVATELJEV ZA VEČJO ŽIVLJENJSKOST UČNEGA PROCESA

Ultimativni cilj izobraževanja je prenos kompetenc za uspešno poklicno kariero, življenje. Izkušnje potrjujejo, da so strokovni delavci, tudi na višjih šolah, toliko bližje temu cilju, kolikor bolj delujejo povezano.

Primeri sodelovanja so številni. Velik del se vzpostavi samodejno, iz lastne, notranje potrebe, brez spodbude vodstva in vključuje npr. izmenjavo gradiv, nasvetov, idej, strokovnega znanja, pomoč pri tehnološko zahtevnejših opravilih, skupne strokovne ekskurzije, vabljen predavanja. Njihove prednosti so spontanost, notranja motiviranost, možnost prilagajanja in improviziranja, hitrejša odzivnost na tekoče potrebe, vzpostavljanje povezanosti, zaupanja ipd.



Po drugi strani pa pri pospeševanju sodelovanja zagotovo igra pomembno vlogo neposredno spodbujane s strani vodstva. Tudi take, spodbujene, včasih formalizirane oblike sodelovanja, kot npr. medsebojne hospitacije ali t. i. medpredmetno povezovanje, kjer pride do sodelovalnega poučevanja predavateljev z različnih strokovnih področij, imajo svoje prednosti. Najvažnejše se zdi, da generirajo primere sodelovanja, do katerih sicer sploh ne bi prišlo, zagotavljajo možnost vnaprejšnjega načrtovanja, predvidljivost, primernejšo distribucijo obremenjenosti, pisno sledljivost, objektivnejšo ocenitev vložka sodelujočih, sistematično pokritost področij, predvsem pa načrtno usmerjenost v uresničevanje poslanstva in vizije šole.

Učinek sodelovanja, ne glede na obliko, nikakor ni samo seštevek konkretnega vložka sodelujočih, ampak sinergijski. Predvsem velja omeniti učinek (samo)evalvacije in refleksije o dosedanjem in nadaljnjem delu. Ta nastane kot posledica medsebojnega »trka« različnih informacij in pristopov vključenih udeležencev tako v pripravljalni, izvedbeni in po-izvedbeni fazi. Zato sodelovanje omogoči večjo življenjskost, avtentičnost učnega procesa in to toliko bolj, kolikor bolj so si področja združevanja raznolika. Kajti tako kot v življenju, kjer informacije - znanje - niso uporabljene izolirano, po strokovnih disciplinah, je tudi tukaj potrebno narediti logičen, optimalen izbor in sintezo praktično izvedljivega.

Torej primeri sodelovanja med predavatelji niso le strokovno in didaktično obogateno poučevanje, ampak tudi in predvsem dragocena učna ura resničnega življenja za sodelujoče, študente in predavatelje.

Marjana Dolinar, Srednja zdravstvena šola Ljubljana

SODELOVALNO VODENJE PROJEKTA »Z ZNANJEM DO ZDRAVJA«

Na Srednji zdravstveni šoli Ljubljana se zavedamo, da je vzgoja za zdravje širšega družbenega pomena, zato je potrebno širiti informacije o njej in jo vključevati v aktivni proces učenja. Na pobudo ravnateljice smo že v šolskem letu 2016/2017 načrtovali projekt Z ZNANJEM DO ZDRAVJA. V sredo, 22. novembra 2017, je šola odprla vrata in se spremenila v postajo skupnosti učenja, ki je preseгла izolirano delo posameznega učitelja. Vsi skupaj, vsak v svoji vlogi, smo z različnimi delavnicami in dejavnostmi skupinam otrok starostne skupine od 4 do 6 let ter njihovim strokovnim delavcem vrtcev Mestne občine Ljubljana na igriv in poučen način – s pomočjo zgodb in iger – omogočili pridobivanje znanja, zagovarjali zdrav življenjski slog in pokazali, da je zdravje vir našega vsakdanjega življenja.

Cilj projekta je bil vzgoja za zdravje med najmlajšimi, predstavitev dejavnosti za zdrav življenjski slog in spodbujanje ozaveščanja zdravja kot osnovne vrednote našega vsakdanjega življenja. Svoje strokovno znanje smo želeli razširiti izven svoje ustanove. Naš načrt za prihodnost je, da z oblikovano vizijo, z roko v roki in korak za korakom pripravimo delavnice tudi za starejše otroke in kot šola z usposobljenimi strokovnjaki postanemo učni center za promocijo zdravja v osrednji Sloveniji.

Vodenje omenjenega projekta je potekalo na treh nivojih. Vodenje vodstva, ki je načrtno spodbujalo promocijo šole s sodobnimi projekti, vodenje strokovnega organizacijskega odbora, ki je načrtoval, organiziral, nadzoroval in evalviral projekt, ter vodenje delavnic, ki so jih izvedli profesorji. Sodelovanje na vseh nivojih vodenja je posebej prispevalo k uspešnosti projekta. Sam potek dela bo predstavljen na predavanju.

Pokazali smo, da je šola lahko postaja skupnosti učenja, ki preseže izolirano delo posameznega učitelja, in da je vloga tako ravnateljice kot vseh ostalih pedagoških delavcev pri spodbujanju sodelovanja izjemnega pomena, saj smo z dobrim sodelovanjem dosegli zastavljene cilje.



Dvorana Vespucci

Mojca Kotnik, Srednja zdravstvena šola Ljubljana

VODENJE MEDPREDMETNEGA BRANJA ZA DOBRO PALIATIVNO OSKRBO

Smrt, umiranje in žalovanje je v današnjem svetu še vedno tabu tema. V šolskem letu 2017/2018 smo se na Srednji zdravstveni šoli Ljubljana na pobudo ravnateljice začeli bolj intenzivno medpredmetno povezovati. Na podlagi vprašanja, kako predstaviti vsebine smrti in žalovanja na drugačen način, se je razvila ideja, da se ob dokumentarni pripovedi Dva koraka po mokri mivki avtorice Anne-Dauphine Jullianand povežeta profesorica strokovnih predmetov, med njimi paliativne oskrbe, in profesorica slovenščine. Namen skupnega učenja je bil na podlagi prebrane knjige spodbujati kritično mišljenje, strokovno izobraziti in vzgojiti za sočutje dijake tretjih letnikov zdravstvene nege.

Strokovni delavki sta učni proces načrtovali in vodili sodelovalno. Sodelovalno, medpredmetno branje knjig na omenjeno temo – idejo, podprto s strani vodstva, je profesorica strokovnih predmetov predlagala profesorici slovenščine. Izbrali sta primerno besedilo, delo sodelovalno načrtovali, ga izpeljali skupaj v razredu in na podlagi evalvacijskih vprašalnikov tudi evalvirali. Na podlagi skupnih ugotovitev načrtujeta vodenje medpredmetnega povezovanja še v naslednjem šolskem letu.

Uporabljene so bile različne metode dela (skupinska in individualna metoda dela z besedilom, metoda razgovora in okrogla miza). Dijaki so individualno in v skupini iz knjige prebirali določene zanimive izseke, posamezne odlomke ter interpretirali prebrano pred razredom in obema profesoricama. Pri slovenščini so iz omenjenih vsebin pisali test in spis, pri predmetu paliativna oskrba pa so napisali refleksijo prebrane knjige. Prikazan jim je bil tudi video posnetek intervjuja avtorice, narejena pa tudi evalvacija skupnega učenja.

Na predavanju bodo natančneje predstavljene vsebine in metode dela pri omenjenem vodenem medpredmetnem povezovanju, ki jih je spodbudilo vodstvo šole. Predstavljeni bodo tudi doseženi cilji, vključno z izdelki dijakov tretjih letnikov. Dijaki so bili zelo dejavni in ustvarjalni ter so izrazito pozitivno ocenili tokrat drugačno poučevanje od klasičnega. Zaradi uspešnega vodenja medpredmetnega povezovanja bomo s takšnim načinom sodelovalnega poučevanja nadaljevali tudi v prihodnosti.

Zdenka Sušec Lušnic, Šolski center Ravne na Koroškem, Srednja šola

V VLOGI VODJE PROGRAMSKEGA UČITELJSKEGA ZBORA

Programski učiteljski zbor (PUZ) je nov organ, ki je nadomestil nekdanje oddelčne učiteljske zbore. Vodi ga ravnatelj, njegovi člani pa so vsi učitelji, ki poučujejo v izobraževalnem programu, in drugi strokovni sodelavci, ki sodelujejo pri izvedbi izobraževalnega programa. To so učitelji splošno izobraževalnih predmetov in učitelji strokovnih modulov. PUZ deluje timsko in avtonomno. V skladu z izobraževalnim programom vsako leto pripravi izvedbeni kurikulum, katerega dela sta tudi odprti kurikulum in načrt ocenjevanja znanja ter načrtuje delo oziroma učni proces znotraj posameznega programa.

Na Srednji šoli Ravne na Koroškem imamo PUZ-e za programe SSI, SPI, PTI ter NPI. Sama sem vodja



PUZ-a za NPI (nižje poklicno izobraževanje). Učitelji poučujemo v več programih, tako da sodelujemo v več PUZ-ih. Vodje je določila ravnateljica. Člani PUZ-ov med seboj sodelujemo tako, da se sproti dogovarjamo o delu in morebitnih spremembah. Ravnateljica največ komunicira z vodji in nam po potrebi pomaga pri posameznih odločitvah. Kot vodja imam veliko odgovornost, saj vsebinsko in organizacijsko odgovarjam za delo tima. Člani PUZ-a sodelujejo pri oblikovanju kurikula, pripravijo letne učne priprave za programsko enoto, ki jo poučujejo, izdelajo katalog znanj za odprti kurikulum, usklajujejo medpredmetno povezovanje, pripravijo minimalne standarde znanja in kriterije ocenjevanja znanja. Kot vodja PUZ-a skupaj z ostalo dokumentacijo zberem in uredim IK-je do začetka šolskega leta, jih posredujem ravnateljici v pregled in jih nato arhiviram, ustreznost dokumentacije pa se potrdi v mesecu septembru na sestanku Sveta šole.

Kot skupina delamo sistemsko, usklajujemo naloge in mnenja, rešujemo probleme in sodelujemo z zunanjimi sodelavci. Naše delo ocenjujemo kot zelo dobro, kot skupina smo zavzeti za delo, saj ugotavljamo, da timsko delo prinaša boljše rezultate in kakovostnejše delo. Vendar se pri tem še vseeno zavedamo pomena individualnosti posameznika za kakovostno delovanje celote. Naš PUZ je učeča se skupnost, gre za vzajemno učenje, saj se njegovi člani učimo drug z drugim in drug od drugega. Med nami prevladuje pozitivna klima, kolegialnost in usmerjenost k skupnim ciljem ter skupni viziji, kjer vsak član najde nekaj, kar mu prinaša nova znanja in s tem dragocene izkušnje.

Polona Miklavc Žebovec, OŠ Vransko-Tabor

PROJEKTNO DELO ZA KAKOVOSTNO UČNO OKOLJE

Učitelji imamo različna močna področja. Za kakovostno uresničevanje vzgojno-izobraževalnih ciljev je zelo pomembno, da le-ta prepoznamo in z medsebojnim sodelovanjem učencem omogočimo bolj kakovostno učno okolje. Naša šola zadnja leta aktivno sodeluje na festivalu Turizmu pomaga lastna glava, ki ga organizira Turistična zveza Slovenije. Ta vsako leto razpiše tematiko, na podlagi katere učenci s pomočjo mentorjev pripravijo turistični produkt in se z njim predstavijo na festivalu. Lansko leto je bila tematika Potujem, torej sem. Naši učenci so izdelali turistično nalogo z naslovom Potujmo z Veroniko, nato pa pripravili turistično stojnico in predstavitev produkta. Ker so za dober rezultat na festivalu potrebne različne kompetence in različna znanja, se dela vsako leto lotimo projektno. Dva učitelja z učenci izbereta temo, povezano z domačim krajem. Učence vodita skozi izdelavo naloge in pri tem sodelujeta z učitelji geografije in zgodovine. Povežemo se s turističnimi ponudniki v našem kraju. Likovno podobo stojnice pripravijo učenci s pomočjo učiteljice LUM, k sodelovanju povabimo učitelja TIT ter hišnika. Da je takšen način dela učinkovit, smo lansko leto dokazali z zlatim priznanjem.

V predstavitvi bom na podlagi opisanega primera izpostavila pomen medsebojnega sodelovanja strokovnih delavcev v vzgojno-izobraževalnem zavodu, ki pripomore k doseganju boljših rezultatov, hkrati pa učencem predstavlja odličen zgled, da je poleg izkustvenega učenja za boljše doseganje rezultatov pomembno tudi timsko sodelovanje – izmenjavanje idej in znanj. Sodelovanje strokovnih delavcev je obsegalo tako skupno načrtovanje in izvedbo kot tudi evalvacijo. S pomočjo slednje smo skozi leta naše delo izboljšali do te mere, da smo lani prejeli zlato priznanje. Pri izdelavi naloge in pripravi na festival smo učitelji stremeli k razvoju različnih kompetenc pri učencih, med drugim sposobnosti za timsko delo, kritično mišljenje, raziskovanje, informacijsko in računalniško pismenost, organizacijske sposobnosti. Moja predstavitev bo temeljila na analizi mnenj treh sodelujočih učiteljev in trinajstih učencev, pri čemer sem mnenja zbrala s strokovno razpravo.



Dvorana Amundsen

Ksenija Pravne, Vrtec Mavrica Trebnje

VZPOSTAVLJANJE ZAUPANJA IN POVEZOVANJE VRTCA Z RAZLIČNIMI AKTERJI ZNOTRAJ LOKALNE SKUPNOSTI

V prispevku želim predstaviti vzpostavitev sodelovanja vrtca z različnimi akterji znotraj lokalne skupnosti z namenom zgodnjega vključevanja romskih otrok in njihovih staršev v predšolske programe, ki so nastali v okviru projekta Intesys z naslovom: Skupaj – podpiranje ogroženih otrok preko integriranih storitev in ki utemeljujejo potrebo po medsektorskem povezovanju in integraciji na področju predšolske vzgoje. Problemi, s katerimi se danes soočajo romski starši in njihovi otroci, so zelo kompleksni, ker se srečujejo z revščino, povečanjem neenakosti, negotovo zaposlitvijo, s hitrimi gospodarskimi spremembami ... Da bi bili uspešni pri soočanju s tovrstnimi izzivi, ki se med seboj prepletajo, jih moramo obravnavati celostno. Integracija povezovanja znotraj lokalne skupnosti za nas predstavlja priložnost za reševanje kompleksnih problemov. Na ravni vrtca smo oblikovali ožji tim, v katerega so vključeni strokovni delavci, predstavnica vodstva in tudi sama. Sestajamo se enkrat mesečno, načrtujemo, izvajamo in koordiniramo dejavnosti z namenom zagotavljanja dostopnih in kakovostnih predšolskih programov za romske otroke in njihove starše. Na osnovi sistemskega spremljanja in evalvacije smo v delo v vrtcu v romskem naselju enkrat mesečno vpeljali delavnice za romske starše, izvedli smo voden ogled centralnega vrtca z namenom krepitev medsebojnega zaupanja in sodelovanja ter poskrbeli za integracijo med romskimi in ne-romskimi otroki; prek delavnic smo razširili sodelovanje tudi na osnovno šolo. Na podlagi medsebojnega povezovanja smo oblikovali multidisciplinarni aktiv akterjev znotraj lokalne skupnosti.

Ob tem sem spoznala, da potrebujemo podporo vodstvenih delavcev in ostalih članov tima, ki so nam zagotavljali možnost povezovanja, evalvacijo in uvajanja izboljšav ter s tem zagotovili veliko kakovost dela, ki je spodbujal timsko delo, načrtovanje in izmenjavo izkušenj, refleksijo lastnega dela, za vse to pa je potreben čas, ki krepi ustvarjalnost in inovativnost, zaupanje in napredek vseh udeležencev.

Andreja Janc in **Mirjana Jelaničič**, OŠ Sava Kladnika Sevnica

RAZVOJ PEDAGOŠKEGA OPTIMIZMA OZIROMA VSE SE DA.

Pred desetletjem smo začeli s prvimi koraki priprave razvojnega načrta šole. Po izvedeni SWOT analizi smo prišli tudi do področij, ki smo jih želeli izboljšati, med drugim tudi bralno pismenost. Temu so pritrjevali tudi takratni rezultati nacionalnih preizkusov znanja in raziskava PISA, ki so bili pod povprečjem.

Priložnost uvajanja izboljšav smo uvideli v projektih in se vključili preko Šole za ravnatelje v projekt Zasnova in uvedba sistema ugotavljanja ter zagotavljanja kakovosti vzgojno-izobraževalnih organizacij in preko ZRSŠ v projekt Opolnomočenje učencev z izboljševanjem bralne pismenosti in dostopa do znanja.

Na področju bralne pismenosti smo izvedli številne nove korake, ki so povezale kolektiv. Ugotovili smo, da obstajajo bralne strategije, ki jih učitelji niso poznali in izrazili so interes, da se jih skupaj naučimo.



Dvanajstčlanski tim je izbral novo neznano bralno učno strategije. Na srečanjih smo jih preizkusili v praksi, nato je sledila izvedba z učenci v oddelku. Izkušnje smo si izmenjali na srečanjih in se pripravili za delavnice z učitelji. Vsak član je prevzel skupino sodelavcev, ki so novo strategijo preizkušali in z medsebojnimi hospitacijami spremljali učinke pri učencih. Za cilj smo si postavili, da vsi učenci šole spoznajo tri strategije in kasneje so pripravili svoj načrt učenja s priljubljeno strategijo. Naslednji cilj je bil širjenje in poglobljanje besedišča, ki ga izvajamo za učence po triadah. Sprva smo se lotili besed, nadalje besednih zvez in zadnje leto pregovorov. Na spletni strani šole so objavljeni najboljši zapisi in razlage učencev.

Zaupanje v delo sodelavcev je prineslo nov delovni zagon in čez čas tudi izboljšanje dosežkov učencev. Danes je zadovoljstvo sodelavcev boljše. Predstavljamo izjemno dragoceno izkušnjo, kako lahko neko šibkejšo področje postane vezivo za oblikovanje nove sodelovalne kulture in spodbudne klime v kolektivu.

Andreja Klopčič Hološevič, Vrtec Črnuče, **Nuša Pohlin Schwartzbartl**, Vrtec pri OŠ Jurija Vege Moravče, **Edita Feist**, Vrtec Miškolin Ljubljana

MREŽA VRTCEV – PRIMER SKUPNOSTI UČENJA

V prispevku je predstavljena izmenjava dobre prakse med vrtci. Mreženje vrtcev je temeljilo na področju naravoslovja – na tem, kar je v vrtcih na tem področju dobrega, novega in inovativnega. Sodelovali so tandemi vzgojitelja in pomočnika vzgojitelja iz skupin otrok v starosti 4–6 let. Pripravili so naravoslovno dejavnost z otroki, s poudarkom na procesu raziskovanja, razvijanju naravoslovnih spretnosti. Drugi strokovni delavci in ravnateljji so spremljali proces učenja otrok, njihovo interakcijo, merili so prisotnost naravoslovnih spretnosti v načrtovani dejavnosti, medsebojno sodelovanje tandema, vzgojiteljice in pomočnice vzgojiteljice in njun vpliv v procesu raziskovanja otrok. Sledila je skupna evalvacija dejavnosti z vsemi strokovnimi delavci in ravnateljji s predlogi izboljšav. Z izmenjavo znanj in mnenj med sodelujočimi strokovnimi delavci in ravnateljji, s sistematičnim opazovanjem izkustvenega učenja otrok v različnih učnih okoljih, z raziskovanjem lastne prakse sodelujočih strokovnih delavcev ter s spremljavo tandema v procesu učenja – smo uresničevali osnovni namen mreženja: dvigniti kakovost vzgoje in učenja za trajnostni razvoj s pomočjo zgodnjega naravoslovja. V prispevku izpostavljam kratek povzetek različnih naravoslovnih dejavnosti, ki smo jih spremljali in za katere je značilno sprejemanje, analiziranje ter vrednotenje informacij učnega okolja. Otroci so na prostem ali v igralnici raziskovali: predvidevali, samostojno opazovali, pridobivali informacije, analizirali podatke in jih ustrezno interpretirali. Z reševanjem problemov in z lastno aktivnostjo so v procesu učenja oblikovali nova znanja. Je mreženje vrtcev na izbranem področju izvajanja kurikula za vrtce primeren način ustvarjanja priložnosti za učenje in refleksijo učenja strokovnih delavcev vrtca? Je mreženje med vrtci oblika vodenja, ki podpira proces učenja otrok v vrtcu, tandema in celotne organizacije? Je mreženje oblika učenja, ki krepi strokovno samozavest? To je nekaj odprtih vprašanj, ki jih bomo osvetlili v prispevku.



Dvorana Scott

Carmen Rokavec, Vrtec Mojca

STROKOVNI AKTIVI – REFLEKSIJA LASTNE PRAKSE V UČEČI SE SKUPNOSTI

Namen prispevka je predstaviti strokovne aktivne kot obliko primerov dobre prakse v učeči se organizaciji. Garvin navaja, da organizacijsko učenje poteka v učeči se organizaciji, ki je sposobna ustvarjati, pridobivati in prenašati znanje ter prilagajati vedenje, ki odseva nova znanja in vpoglede. V našem vrtcu smo se odločili, da strokovne aktivne oblikujemo po starostnih stopnjah in ne glede na obravnavane vsebine, kot je bila praksa v preteklih letih. Potekajo v manjših skupinah deležnikov v obliki delavnic. Strokovni aktiv je namenjen skupnemu učenju njegovih članov, torej izmenjavi izkušenj, razvijanju novih idej, delitvi dela ter evalvacijam skupno zastavljenih ciljev. Vsi aktivni sledijo viziji vrtca Mojca, podpirajo cilje Letnega delovnega načrta ter pripomorejo k pomenu strokovne rasti znotraj vrtca. Obravnavajo vzgojno delo, dajejo vzgojiteljskemu zboru predloge za izboljšanje vzgojnega dela, obravnavajo pripombe staršev ter opravljajo druge strokovne naloge, določene v Letnem načrtu (ZOFVI). Trenutno najbolj aktualna tema so primeri dobre prakse in sodelovanje s starši. Pri učenju drug od drugega se zaposleni povezujejo z različnimi informacijami, diskusijo, idejami, pogledi ter izmenjavo primerov dobre prakse. Krepimo in spodbujamo samozavest, pozitivne lastnosti in smo hkrati odprti za vnašanje sprememb v svojo pedagoško prakso. V predstavitvi bomo izpostavili poglede in razmišljanja zaposlenih v našem vrtcu. Metoda raziskovanja, ki smo jo uporabili, je bila anketni vprašalnik.

Tjaša Vidmar Kenda in **Tina Žagar**, OŠ Dobravlje

DISTRIBUIRANO VODENJE IN POVRATNA INFORMACIJA

Na naši šoli, ki jo sestavljajo centralna šola in štiri podružnične šole, smo se odločili za nastajanje učeče se skupnosti z razporejenim vodenjem, ki ga uvajamo preko povratne informacije.

Na podlagi pripravljenega akcijskega načrta smo se dogovorili o izvajanju naslednjih nalog. Ravnateljica je strokovnim delavcem predstavila projekt in akcijski načrt. Sledila je izvedba druge dejavnosti, kjer je vsak strokovni delavec prebral literaturo s področja povratne informacije ter se pripravil na aktivno diskusijo po aktivih. Strokovno razpravo je moderiral vodja posameznega aktivna. Članom je podal navodila za pripravo primerov povratnih informacij. Članice tima so pripravile delavnico za učiteljski zbor. Vsaka je prevzela del organizacije delavnice in moderiranje.

Na delavnici smo predstavile pomen in vlogo povratne informacije v vzgojno-izobraževalnem procesu. Vodje aktivov so predstavili primere dobrih praks. Sledilo je aktivno delo po skupinah – učitelji so oblikovali povratne informacije na dane primere. Ob delu je nastajal skupni dokument v spletni zbornici.

Vodje aktivov zbirajo primere konstruktivnih povratnih informacij in jih vpisujejo v skupni e-priročnik. Članice tima občasno spomnimo vodje aktivov na to nalogo. O zbranih primerih pa se pogovorimo na



pedagoških konferencah. Članice tima se redno srečujemo in skrbimo za izpolnjevanje korakov akcijskega načrta na podružnicah, na centralni šoli je to nalogo prevzela pomočnica ravnateljice. Na srečanjih tima ravnateljici poročamo, kako delo poteka.

Udejanjanje procesa distribuiranega vodenja še ni zaključeno. V prihodnje želimo k takemu načinu dela pritegniti še učence.

Trenutno razmišljamo, kako bi učence motivirali za prevzemanje odgovornosti pri podajanju medvrstniških povratnih informacij. To je naš cilj za naslednje šolsko leto.

Martina Žnidaršič, Vrtec Najdihojca

MEDSEBOJNE HOSPITACIJE V VRTCU – STRATEGIJA PROFESIONALNEGA RAZVOJA VZGOJITELJA

Namen prispevka je predstaviti medsebojne hospitacije kot primer dobre prakse v našem vrtcu, slednje podpreti s strokovnimi izhodišči ter hkrati izpostaviti izzive za vnaprej. Kakovostna pedagoška praksa poudarja vlogo spremljanja, ocenjevanja in načrtovanja pri spodbujanju učenja; učenje vsakega otroka namreč temelji na otrokovih interesih, predhodnem znanju, izkušnjah ... Dejavnosti, ki se odvijajo znotraj posameznih oddelkov, so najboljši način za učenje in izboljševanje pedagoške prakse. Medsebojne hospitacije niso nastopi ali t. i. vzorni nastopi strokovnih delavcev. Opazovanje je en izmed načinov zagotavljanja in ugotavljanja procesne kakovosti vzgojno-izobraževalnega dela, kar je v nasprotju z običajnimi načini opazovanja, ki se osredotočajo zgolj na strukturno raven. Pri opazovanju smo se osredotočali na pedagoška področja kakovosti. Na ta način smo želeli prepoznavati kazalnike kakovosti v neposredni pedagoški praksi. Po vsaki hospitaciji, takoj po opazovanju, smo izvedli reflektivni pogovor. Erčulj (2007) izpostavlja, da mora biti osrednji namen pogovora in dejavnosti po hospitaciji razvijanje reflektivne prakse. Vzgojitelj kot razmišljujoč praktik se ne sprašuje samo, ali je dosegel cilj, ali so drugi opazovalci uživali, ali so otroci bili zadovoljni, temveč svoje delo ocenjuje tudi z vprašanjem, ali je dosežek dober ter za koga in kako? Skozi kritično refleksijo kot večino vseživljenjskega učenja, ki je ključ do napredovanja v lastni pedagoški praksi, imamo znotraj medsebojnih hospitacij priložnosti za razpravljanje o pedagoški praksi. Millikan (2003) trdi, da je strokovna rast bogatejša, kadar temelji na razpravah s kolegi, starši in drugimi strokovnimi delavci. Da bi vzgojitelj napredoval v lastni praksi je pomembno, da s kolegi sodeluje v oceni procesa vzgojno-izobraževalnega dela, razpravlja o izzivih za evalvacijo kakovosti pedagoške prakse ter predlaga cilje in dejavnosti za njeno napredovanje.



Dvorana Cook

Irena Čengija Peterlin, OŠ Frana Metelka Škocjan

MEDSEBOJNO UČENJE IN OBLIKE SODELOVANJA

Šole in vrtci so žive organizacije, ki se dnevno spreminjajo. Strokovni delavci se vsakodnevno srečujejo z novimi situacijami, iz katerih se učijo in nadgrajujejo svoje znanje. Sodelovanje in povezovanje strokovnih delavcev je v šolah postala stalnica ter je nujen element za zagotavljanje kakovosti dela s pomočjo medsebojnega učenja. Izjemno pomembni in hkrati priložnost za učenje oziroma strokovno rast strokovnih delavcev so samorefleksija na letnih razgovorih, ob hospitacijah, po opravljenem delu, in usmeritve ravnatelja ob spremljanju učiteljevega dela. Sodelovanje, povezovanje ter medsebojno učenje strokovnih delavcev v šolah poteka preko medsebojnih hospitacij, letnih razgovorov, skupnih načrtovanj, medpredmetnega povezovanja, hkratnega poučevanja dveh učiteljev v oddelkih, predstavitve dobre prakse na aktivih in konferencah, uporabe aktivnih metod poučevanja, sodelovanja s strokovnimi delavci, ki izvajajo dodatno strokovno pomoč učencem ... Na osnovi analize dela na naši šoli se je izkazalo, da je ravnatelj tisti, ki zaznava potrebe po medsebojnem učenju in povezovanju strokovnih delavcev, zato jih vključuje v proces dela kot pomembne elemente izboljšanja kakovosti poučevanja. Načrtovanje dejavnosti, ki strokovne delavce spodbujajo k medsebojnemu učenju, ima v tem procesu pomembno nalogo. Ravno tako je izredno pomembno izpolniti pogoje – kot so zaupanje med strokovnimi delavci, komunikacija, ki temelji na iskanju rešitev, inovativnost ter medsebojnem spoštovanju –, ki omogočajo vzpostavitev učeče se organizacije. Prispevek predstavlja analizo dela na naši šoli. Predstavitve načrtovanih in izvedenih dejavnosti za dvig kakovosti poučevanja, ki so bile oblikovane na osnovi ugotovitev strokovnih aktivov na šoli.

Petra Grögl, Vrtec Otona Župančiča Slovenska Bistrica

VODENJE AKTIVA V VRTCU SLOVENSKA BISTRICA

Zaposlena sem na delovnem mestu vzgojiteljice v vrtcu Otona Župančiča Slovenska Bistrica. Peto leto sem že vodja enega izmed strokovnih aktivov našega zavoda. V predstavitvi želim prikazati organizacijo in aktivnosti, ki potekajo v okviru naših aktivov. Na podlagi mreženj v Šoli za vodenje aktivov in pogovorov s strokovnimi delavkami iz različnih vrtcev po Sloveniji lahko rečem, da smo na tem področju pionirji in izvajalci primera dobre prakse. Pred leti so bili naši aktivni sestavljeni iz strokovnih delavk oddelkov istega starostnega obdobja in se je sestav letno spreminjal. V zadnjih petih letih pa so aktivni na pobudo strokovnih delavcev mešani, kar pomeni, da so v njih strokovni delavci vseh starostnih skupin ter v bolj ali manj isti strokovni zasedbi. To nam omogoča tesnejše osebne stike, skupaj strokovno in osebno rastemo in lažje spremljamo svoj ali kolegičin/kolegov strokovni potencial in seveda tudi razvoj. V letošnjem šolskem letu imamo na ravni zavoda deset aktivov, v katere je vključenih po sedem ali osem tandemov strokovnih delavcev. Na začetku leta se srečamo vodje aktivov, ravnateljica in pomočnici ravnateljice. Naredimo akcijski načrt dejavnosti, ki jih bomo skozi šolsko leto izvajali. Teme aktivnosti izberemo iz nabora projektov, v katerih sodelujemo in so v korelaciji z Letnim delovnim načr-



tom zavoda in s smernicami ter cilji vrtca. Akcijski načrt aktiva vsebuje konkretne naloge s cilji, časovno determiniranostjo in vsebinami, ki jih bo posamezni tandem izvedel. Na takšen način so postali aktivni vir znanja in informacij, zadolžitev ter nadzorni element in podpora pri delu.

Vodje aktivov imamo funkcijo srednjega menedžmenta. Smo prenašalci informacij od zgoraj navzdol ter od spodaj navzgor, smo koordinatorji, pobudniki in povezovalci. Zbiramo poročila strokovnih delavcev svojega aktiva, jih objavljamo na forumih e-učilnic in jih posredujemo vodstvu. Pišemo letna poročila, vodimo mapo aktiva in vlagamo dokumentacijo v arhiv zavoda. Menim, da je s tem načinom dela pridobil celoten zavod in s tem sleherni posameznik. Najpomembnejše pri tem pa je, da skozi takšen način dela pridobivajo otroci.

Aleksandra Vatovec Zonta, OŠ dr. Aleš Bebler – Primož Hrvatini

VZGOJNO-IZOBRAŽEVALNI ZAVOD KOT SKUPNOST UČENJA IN MEDSEBOJNEGA SODELOVANJA

Vsak ravnatelj si želi, da bi bila njegova šola dobra. Kdaj je šola dobra? Eden izmed načinov, da otroci radi obiskujejo šolo, je ta, da ni dolgočasna, ampak zanimiva.

Vloga ravnatelja morabiti ta, da poveže čim več učiteljev in učencev v učeče se skupnosti, da spodbuja taka povezovanja in jim aktivno sledi. Timsko delo nam pri tem nudi veliko možnost in sposobnost izmenjave idej. Potrebna je širina, igrivost duha, spodbujanje idej.

Menim, da določena šolska ura ali predmet, učence pritegne in zanima toliko, kolikor jim je zanimiv učitelj in način podajanja snovi. Poklic učitelja je v temu segmentu še najbolj podoben poklicu igralca v drami. Učenci pa pri uri ne smejo ostati pasivna publika. Ure so uspešnejše, če učenci začitijo sodelovanje in izmenjavo idej med učitelji in njihovo sposobnost postaviti se v zakulisje ter jim prepustiti, da glasno razmišljajo in svobodno ustvarjajo.

V prispevku želim predstaviti, kako je naša šola delovala kot skupnost učenja, na primeru projekta ATS 2020, ki zajema formativno spremljanje in vrednotenje transversalnih veščin s pomočjo različnih orodij IKT.

Sodelovanje v projektu ATS 2020 mi je pomagalo k drugačni viziji poučevanja in timskega dela. Z drugimi učitelji smo sodelovali tako na formalni kot na neformalni ravni. Drug drugemu smo hospitirali na urah, sodelovali v razpravah in refleksiji ur, ki smo jih izvedli. Učence smo vključevali v debate ter skupno načrtovanje ur. Pomagali smo si pri uporabi novih interaktivnih metod poučevanja. Obiskovali smo učne ure na drugih šolah, snemali izvedene ure, jih analizirali s sodelavci tima in učenci. Učenci so bili vključeni v vse korake izpeljanih ur.

Odnos med učitelji tima, učenci in ravnateljico se je povzdignil na višjo raven sodelovanja in odprtih debat. Vsi smo v enaki meri sodelovali pri načrtovanju in izvedbi ur. Take ure so bile zelo uspešne, kar je razvidno iz analiz izvedenih ur, anket med učenci in strokovnih razprav učiteljev, sodelujočih v ATS projektu.



Dvorana Da Gama

Brigita Česnik, Vrtec Kurirček Logatec

VODENJE ZA SPODBUJANJE POVEZOVANJA IN SODELOVANJA

Vrtec Kurirček Logatec je vrtec s sto štirideset zaposlenimi, ki skrbijo za povprečno sedemsto devetdeset otrok. Način in stil vodenja je usmerjen v timsko delo in sodelovanje na različnih nivojih. Trudim se za vzpostavitev dobrih odnosov in zadovoljstvo zaposlenih, ki pozitivno vplivata na motivacijo za ustvarjalno delo in ohranjanje odličnosti po sistemu kakovosti SIQ, ki ga v vrtcu uspešno vzdržujemo že deset let. Poudarek je na profesionalnem povezovanju različnih strokovnih skupin na nivoju vrtca in enakovrednem sodelovanju vseh deležnikov posameznih skupin. V posameznih skupinah izpostavimo in uporabimo sposobnosti posameznikov za vodenje skupine in izpeljavo določene naloge. Skupaj iščejo rešitve, usklajujejo, razjasnijo dileme, pojasnjujejo svoje poglede. Spodbujamo nastajanje novih idej v prostoru, kjer se posameznik počuti varnega, sprejetega, kjer se upa izpostaviti s tem, da nečesa ne zna, ali se pohvaliti z uspehom ter se učiti profesionalno komunicirati. Zaposleni so usmerjeni k aktivnemu sodelovanju pri postavljanju in sledenju skupnih ciljev vrtca preko različnih timov – od vodstvenih delavk, članov uprave vrtca do tehničnih delavcev po posameznih skupinah. Poseben pomen imajo skupine zaposlenih, ki se ukvarjajo z izboljšavo na posameznih področjih delovanja zavoda. Strokovni delavci se povezujejo na nivojih strokovnih aktivov tako po starosti kot po vsebinah delovanja. Time in aktive vodijo zaposleni, ki se izobražujejo na določenih področjih in prenašajo svoje znanje tudi ostalim, predvsem pa spodbujajo k dialogu in sodelovanju ter doprinosu vsakega posameznika k doseganju zastavljenih ciljev. Vodje se predhodno dogovarjajo z vodstvenimi delavkami. Tako se vzpostavlja razpršeno vodenje ter prenos zahtev in posledično večja učinkovitost. Posebnost naših sestankov je, da jih vodijo različni vodje, ki so osredotočeni predvsem na določeno področje. Srečujejo se izmenično v posameznih enotah, kjer poteka mreženje in medsebojno spoznavanje. Tako se organizacijska kultura širi, razvija, krepi, ohranja in obenem spreminja ter prenaša na (nove) zaposlene na enak način po vseh enotah vrtca. Predstavitev temelji na analizi opisanih aktivnosti v našem vrtcu, ki so pripomogle k izboljšavam in dvigu kakovosti vrtca.

Marija Vincek, OŠ Vižmarje Brod

NAČRTOVANJE IN IZVEDBA VZGOJNEGA DELOVANJA JAVNE ŠOLE OŠ VIŽMARJE BROD

Prispevek govori o sodelovanju strokovnih delavcev na področju vzgojnega delovanja OŠ Vižmarje Brod. Opredelili smo se za tri ključna področja, ki zagotavljajo uspešno načrtovanje in izvedbo vzgojnega delovanja javne šole. To so: nabor temeljnih vrednot in ciljev vzgojnega delovanja, ki morajo biti vsebinsko in konceptualno jasno razdelani, osnovni teoretski pristop, za katerega verjamemo, da najbolj ustreza vzgojnemu delovanju naše šole in opredelitev za vzgojno metodiko, ki bo omogočila usklajeno delovanje številnih vzgojnih dejavnikov. Ravnateljica in vodje aktivov so se odločili za nabor temeljnih vrednot in ciljev vzgojnega delovanja ter za osnovni teoretski pristop vzgojnega delovanja. Ravnateljica je, ravno tako, oblikovala tim za vzgojno področje delovanja, v katerem je vključenih pet strokovnih



delavcev šole. Na aktivih so bili vsi strokovni delavci seznanjeni s potrebo po načrtovanju vzgojnega dela na šoli in povabljeni k sodelovanju, izražanju mnenj in predlogov. Ravnateljica je na letnih razgovorih s strokovnimi delavci pridobivala predloge o konkretnih dejavnostih, ki jih bodo strokovni delavci izvajali v cilju uveljavljanja temeljnih vrednot, in o tem, kako jih bodo uporabili kot motivacijsko sredstvo pri poučevanju. Razredniki so na razrednih urah učence spodbujali, naj tudi oni izrazijo svoja mnenja in predloge glede vzgojnega delovanja šole. Na osnovi nabora temeljnih vrednot, opredelitve za osnovni teoretski pristop, predlogov učencev in predlogov učiteljev, se je tim za vzgojno področje delovanja OŠ Vižmarje Brod odločil za razvijanje/nadgradnjo vzgojne metodike, ki bo omogočila usklajeno delovanje vzgojnega in izobraževalnega dela. Tim za vzgojno področje delovanja bo izdelal tudi akcijski načrt dejavnosti, ki bodo na šoli potekale z namenom spodbujanja temeljnih vrednot šole in ciljev vzgojnega delovanja ter z namenom načrtovanja spremljanja učinkovitosti zgoraj omenjenih dejavnosti.

Vesna Jelen Godunc, OŠ Miklavž na Dravskem polju

VLOGA IN SODELOVANJE ŠOLSKE SVETOVALNE SLUŽBE PRI NAČRTOVANJU IN IZVAJANJU RAZVOJNO PREVENTIVNIH DEJAVNOSTI ŠOLE

Sodelovanje med ljudmi je danes vsekakor eno izmed pomembnejših dejavnosti na vseh področjih človekovega delovanja. Predvsem je sodelovanje pomembno tudi pri oblikovanju vzgojno-izobraževalnega procesa, torej v šolstvu. Vsi udeleženci, ki se na najrazličnejše načine vključujemo v vzgojo in izobraževanje otrok, moramo prioriteto zagotoviti in omogočiti celosten ter optimalen razvoj otrokove osebnosti. Šolski svetovalni delavci, ki se s svojimi posebnimi strokovnimi znanji preko svetovalnega odnosa in na strokovno avtonomen način vključujemo v kompleksno reševanje pedagoških, psiholoških in socioloških vprašanj vzgojno-izobraževalnega dela v šoli, sodelujemo pri načrtovanju, organizaciji, izvedbi in vrednotenju razvojno preventivnih dejavnosti na šoli. Šola je prostor, kjer se gibljejo mladi in je tako kraj nenehne komunikacije, dogovarjanj in prilagajanj, pa tudi nesporazumov in konfliktov. Do konfliktov med učenci prihaja v šoli, v času popoldanskih dejavnosti in

Izven šole. Na naši šoli smo zaradi potrebe po izboljšanju šolske klime in medsebojnih odnosov ponudili učencem učenje drugačnih komunikacijskih veščin in strategij mirnega reševanja konfliktov. Zaradi ugodnega odziva učencev, učiteljev in staršev smo začeli z izobraževanjem strokovnih delavcev in učencev, nato pa s postopnim uvajanjem vrstniške mediacije. Ugotavljamo, da je eno najpomembnejših sodelovanj timsko delo z učitelji, kajti učitelji so en od ključnih povezovalnih elementov med šolskimi svetovalnimi delavci in učenci. V prispevku želim osvetliti pomen sodelovanja, dodatnega strokovnega izobraževanja, povezovanja in timskega dela med šolskimi svetovalnimi delavci, učitelji, učenci, vodstvom šole, drugimi strokovnimi delavci znotraj in zunaj institucije ter starši. Šolska svetovalna služba lahko s svojo specifično strokovno držo spodbuja in pomaga vzdrževati kulturo interdisciplinarnega povezovanja v šoli kot celoti. Po nekaj letni spremljavi šolske in vrstniške mediacije na šoli ugotavljamo, da smo z uvajanjem šolske in vrstniške mediacije obogatili medsebojne odnose in dvignili kulturo reševanja sporov. Mnogi učenci so se že naučili, da lahko s strategijo mirnega reševanja sporov izrazijo svoje mnenje in iščejo rešitve, ki bodo ustrezale obema stranema v sporu. V mirnem reševanju konfliktov in nesporazumov vidijo priložnost za socialno učenje, ki prerašča šolski prostor in postaja pomembna strategija učenja v vsakdanjem življenju.



PREDSTAVITEV REFERATOV 6,

sreda, 11. april 2018, 16.00–17.00

Dvorana Colombo

Lovro Dretnik, Gimnazija Moste

GIMNAZIJA MOSTE LJUBLJANA – GIMNAZIJA, V KATERI SO VSI STROKOVNI DELAVCI VKLJUČENI V VODENJE ZA URESNIČEVANJE CILJEV

Gimnazija Moste Ljubljana je srednja šola, ki omogoča vsem učiteljem razvoj in izražanje svoje strokovne identitete. Vodstvo šole je zaposlene vedno vključevalo v vodenje za uresničevanje ciljev vzgojno-izobraževalnega zavoda. Pri tem jih je vzpodbujalo in jim dalo pooblastila, da so lahko stvari izpeljali v skladu s svojim znanjem in prepričanju.

V prispevku bom predstavil vidike sodelovanja vodstva z učitelji. Zanimalo me je, kako vodstvo povabi učitelje k sodelovanju, kako vodstvo sodeluje z vodji aktivov in kakšna pooblastila jim daje, kako vodstvo vzpodbuja učitelje pri delu v šoli in izven nje, kako vodstvo vzpodbuja uporabo različnih inovativnih pristopov z medpredmetnim povezovanjem, ki jih učitelji pri delu uporabljajo in se na ta način mrežijo ter še bolje povežejo.

Rezultat sodelovanja je sinergija dela vodstva in učiteljev. Na ta način je postala Gimnazija Moste Ljubljana boljša in bolj prepoznavna. Med učitelji se je razširila medsebojna pomoč pri razvijanju prakse učenja in poučevanja. Prepričani smo, da lahko le s skupnim načrtovanjem, delom in cilji naredimo šolo uspešnejšo in vse deležnike v njej bolj zadovoljne.

Aleksandra Kuntner, OŠ Jožeta Hudalesa Jurovski Dol

POMEN SODELOVANJA IN PODPORE ZA NAPREDEK OTROKA S POSEBNIMI POTREBAMI

Imenovanje strokovne skupine in izvajanje dodatne strokovne pomoči ter evalvacije za sam napredek otroka oziroma učenca s posebnimi potrebami, njegovo zadovoljstvo in zadovoljstvo staršev niso dovolj, če člani delujejo vsak zase in so ozko usmerjeni le na svoje področje delovanja.

Sodelovanje vseh članov strokovne skupine, staršev in ostalih strokovnih delavcev ob zadostni in primerni podpori vodstva, torej ravnatelja, je ključnega pomena za otrokov napredek.

Praksa v našem vzgojno-izobraževalnem zavodu, na OŠ J. Hudalesa Jurovski Dol, je bila, kot verjetno na marsikateri šoli, da se učenčev napredek evalvira ob polletju in ob koncu šolskega leta. Vendar se je v praksi pokazalo, da takšen način ni zadovoljiv. Tako smo na primeru učenca s posebnimi potrebami vpeljali redne mesečne evalvacije, torej mesečne timske sestanke strokovne skupine, ki temeljijo na sodelovanju vseh članov. Strokovna skupina: razredničarka, izvajalci dodatne strokovne pomoči in



starši, se tako enkrat mesečno sestanemo, osvetlimo trenutno situacijo, načrtujemo delo, cilje in načrt učenja ter preverjanja znanja za prihajajoči mesec. Usklajujemo ideje, oblikujemo prilagoditve in iščemo rešitve za nastale težave.

Izrednega pomena je zaupanje in sodelovanje vseh članov strokovne skupine, potrebne so natančno določene naloge in obveznosti vsakega člana, sodelovanje staršev in zunanjih institucij ter podpora ravnatelja. Ravnatelj na takšnih timih ni nujno prisoten, saj je njegova vloga za takšno delovanje predvsem v obliki podpore in zaupanja. Sodelovanje pa je ključnega pomena za napredek otrok, osebni in profesionalni razvoj učiteljev in zavoda. Takšno sodelovanje sicer zahteva veliko dodatnega dela in organizacije, ampak prinaša s seboj tudi uspeh, tako za učenca kot za učitelje.

V predstavitvi bom tako predstavila, kako smo z lastno razvito dobro prakso, glede na otroka, nadgradili splošne smernice, ki veljajo za delo z učenci s posebnimi potrebami. Katere so potrebe otroka, kako in koliko so upošteva želje staršev ter kakšne so zahteve in pričakovanja učiteljev. Želja je tak način razmišljanja in delovanja vpeljati v celoten sistem dela z učenci s posebnimi potrebami na naši šoli.

Nataša Ahačič, OŠ prof. dr. Josipa Plemlja Bled

MEDSEBOJNE HOSPITACIJE KOT PRILOŽNOST ZA UČENJE

Novе, sodobne strategije učenja in poučevanja zahtevajo razvijanje novih kompetenc ter postavljajo nove standarde v vzgojno-izobraževalnem prostoru. Strokovni delavci se zavedamo, da smo v stalnem procesu učenja. Kot vodja sem odgovorna so za to, da vlagam v razvoj članov organizacije, jim pripravljам prilžnosti za učenje in ustvarjam okolje, v katerem si bodo upali tvegati in se spopadati z zahtevnimi problemi. Pri tem mislim na profesionalni razvoj in prevzemanje odgovornosti za nenehno izboljševanje dela z namenom izboljšati učenje učencev. Zavedanje, da imamo v naših zbornicah široko bogastvo znanja ter pripravljenost na delitev le-tega, je za organizacijo velika pridobitev. Namen prispevka je predstaviti primer dobre prakse prenosa znanj med sodelavci preko medsebojnih hospitacij, s katerimi smo na naši šoli pričeli pred štirimi leti. Seveda pa je za vsako spremembo potreben čas in temeljito načrtovanje. Zelo pomembno je, da zaposleni vidijo prednosti medsebojnega učenja, da pridejo do spoznanja, da je to le dodana vrednost in da se od sodelavcev lahko veliko naučimo. Na šoli imamo 15 strokovnih aktivov in dogovorili smo se, da je ure za sodelavce pripravili po en učitelj iz aktiva, vsi učitelji pa so morali spremljati pouk vsaj pri enem sodelavcu. Poudarek smo dali uporabi IKT, bralno učnim strategijam, učenju v gibanju (Fit), formativnemu spremljanju. Na vseh teh področjih smo se dodatno izpopolnjevali preko razpisanih projektov in seminarjev. Po štirih letih izvajanja medsebojnih hospitacij ugotavljamo, da je tak prenos znanja naši organizaciji prinesel nova znanja in kompetence na različnih področjih. Učitelji si upajo tvegati, spreminjajo način poučevanja z vnašanjem naučenega. Izboljšala se je klima v naši organizaciji, vzpostavljajo se dobri medosebni odnosi. S takim načinom dela so pridobili tudi učenci, kajti vsi se trudimo, da je pouk sodoben, da ni več tradicionalen in da v praksi prenašamo znanja, ki smo jih pridobili preko medsebojnih hospitacij. Otrokom so ure tako postale bolj zanimive, spoznavajo različne pristope in tudi učenje postaja bolj zanimivo. S takim načinom dela izboljšujemo učenje učencev. Sprememba je doprinesla k dobremu vzdušju na naši šoli in zagotovo bomo tak način prenašanja znanja ohranili.



Dvorana Vespucci

Mag. **Lidija Grmek Zupanc, Saša Kocijančič, Primož Kurent**, Šolski center Kranj

PROMOCIJSKE DEJAVNOSTI ŠOLSKEGA CENTRA KRANJ IN SKUPNA PRIPRAVA TER IZPELJAVA INFORMATIVNIH DNI

Vodstvo ŠC Kranj posveča veliko pozornost promociji. Pri tem na lokaciji Kidričeva cesta 55 v Kranju izjemno sodelujemo vsi zaposleni, dogajanje pa povezujemo ravnateljice vseh treh šol z vodjem skupine za promocijo.

Naše srednješolske programe predstavljamo že jeseni po gorenjskih osnovnih šolah in celo širše, na Vrtiljaku poklicev in s tehničnimi dnevi v šoli. Višješolske programe pa predstavimo dijakom zaključnih letnikov srednjih šol, sodelujemo na prireditvah Študenti dijakom in na Informativi. Imamo skupino za promocijo, ki povezuje predstavnike vseh šol in ustvarja enotno celostno podobo centra (Facebook, enoten videz prtov, plakatov, kravate in rute z logotipom ŠC Kranj za učitelje vseh enot, enoten videz dijakov in študentov ...).

Na že omenjeni lokaciji organizirano informativni dan za tri enote ŠC Kranj: STŠ, SG in VSŠ. Precej učiteljev je zaposlenih na več enotah, zato je potrebno veliko usklajevanja. Pri promociji nam pomagajo tudi dijaki, konkretno za STŠ v treh terminih okrog sto v zelo različnih vlogah. To je zanje častna naloga. Predstavijo se tudi delodajalci, ki še dodatno informirajo mlade, kakšne kadre in znanja potrebujejo.

Po uvodni predstavitvi programov si obiskovalci ogledajo moderno opremljene učilnice in delavnice ter avlo. V njej predstavljajo vse naše enote dijaki in študenti predvsem s tehničnimi izdelki in projekti (MEPI, Inovativna pedagogika, diplomske naloge, Erasmus + mednarodne izmenjave in projekti, kot je na primer e-avto mladi). Ne smemo pozabiti na fotografsko razstavo in delo z dijaki športniki.

V predstavitvi bomo posebej izpostavili analizo večletne prakse skupnega pripravljavanja informativnih dni, s poudarkom na pripravi tehničnih eksperimentov in tehničnih izdelkov, kar je letos potekalo drugo leto. Brez strokovne razprave na različnih nivojih, in sicer horizontalno (učitelji na srednjih šolah med seboj, predavatelji z višje strokovne šole med seboj) in vertikalno (strokovno usklajevanje na sestankih za promocijo z različnih ravni), takega tehničnega prispevka ne bi bilo mogoče ustvariti.

Veronika Kotnik, Šolski center Ravne na Koroškem, Srednja šola

EKSKURZIJA Z DIJAKINJO Z MOTNJO AVTISTIČNEGA SPEKTRA

V svojem triindvajsetem letu razredništva imam v razredu dijakinjo z motnjo avtističnega spektra. Dinamika dela in organizacije v razredu zahteva več kot le enega človeka. Poleg ravnateljice, razredničarke in razrednega učiteljskega zbora sodeluje tudi celoten aktiv za strokovno pomoč.

Ekskurzija v Ljubljano, z obiskom Inštituta Jožefa Štefana in ogleda znamenitosti glavnega mesta, je pri nas že utečena oblika. Na podlagi preteklih pozitivnih izkušenj se je ravnateljica, po posvetu z drugimi, ki z dijakinjo delamo, odločila, da je primerna tudi za dijake z avtizmom, seveda s prilagoditvami, predvsem zaradi tega, da bi ostali dijaki ne bili moteni ali prikrajšani za izkušnjo.



Dijakinja ni sposobna samostojnega delovanja izven utečenih vzorcev. Vsaka neznana situacija in neznano okolje zanjo pomenita velik strah, ki pripelje tudi do napadov panike. Zato smo določili spremljevalko, ki si jo je izbrala sama, glede na njuno že utečeno sodelovanje, ostali spremljevalci smo se dogovorili glede naših obveznosti in si dodelili vloge.

Skupaj z ravnateljico smo zanjo pripravili program ekskurzije, ki je bil v dani situaciji primeren, in je bil fleksibilen v tolikšni meri, da nismo posegali v kompetence ostalih dijakov. S tem sem seznanila dijakinjo in njene starše. Udeleženi smo se seznanili s specifikami motnje, preučili predloge predavateljice, se seznanili z napotki staršev, predvideli morebitne težave in načine reševanja le-teh.

Z dijaki smo na razredni uri preučili program in se dogovorili, da bodo odgovorni in pripravljeni na sodelovanje, če bo potrebno. S svetovalno delavko sva z dijakinjo v zadnjem tednu večkrat opravili razgovor o poteku dejavnosti, ker je vedno znova zahtevala razlago.

Za zaključek sem pripravila poročilo za ravnateljico z mnenji vseh udeleženih. Po skupni analizi smo prišli do zaključka, da je bila ekskurzija izvedena po načrtu, vendar pa je samo vodenje in potek od vseh udeleženih terjal veliko energije in odgovornosti.

Marjeta Škorjanc Kosmač, OŠ Savsko naselje

DIGITALNO OPISMENJEVANJE NA POTI ODPRTEGA IZOBRAŽEVANJA

Sodobna šola zahteva sodobne pristope vodenja in poučevanja ter seznanjanje okolja z dogajanjem v šoli, tj. princip odprtega izobraževanja, ki našo šolo opredeljuje kot učečo se skupnost. Strokovni delavci si med seboj izmenjujemo ideje, izkušnje, zamisli ... Redno se srečujemo na aktivih ali drugih srečanjih, kjer si porazdelimo naloge in poročamo o napredku pri opravljanju le-teh. O našem delu je redno seznanjena ravnateljica, ki nas tudi uspešno vodi. Spodbuja vse strokovne delavce in pomaga pri vzpostavljanju ustreznih pogojev.

Odprto izobraževanje na naši šoli pomeni tudi to, da vsa svoja spoznanja s področja vzgoje in izobraževanja delimo z drugimi tudi preko šolske spletne učilnice.

V iskanju inovativnih oblik dela z učenci sem pri svojem delu naletela na številne odprte možnosti, ki jih aktivno vključujem v delo z učenci v 2. razredu.

Ravnateljica me je spodbudila, da sem pri pouku začela uvajati informacijsko tehnologijo, zato bom predstavila svojo letošnjo inovacijo digitalnega opismenjevanja učencev v 2. razredu. Za to vrsto opismenjevanja sem se odločila, ker čutim, da smo v času, ko mora šola slediti informacijski dobi in uvajati spremembe.

K izvedbi učnih ur sem povabila kolegico – računalnikarico in skupaj sva si zastavili cilje – tako z vidika kurikula v 2. razredu kot z vidika računalništva. Cilje, ugotovitve in evalvacijo bom podrobneje predstavila v okviru referata.

S svojim delom in ugotovitvami redno seznanjam tudi ostale članice aktiva na šoli, povezala pa sem se tudi s kolegicami iz še dveh drugih ljubljanskih osnovnih šol. Srečujemo se vsak drugi mesec in izmenjujemo svoja spoznanja, razmišljanja, izkušnje ...



Dvorana Amundsen

Primož Bevc, OŠ Savsko naselje

RAZVOJNO-DEMONSTRACIJSKI CENTER – VLOGA RAČUNALNIKARJA V SKUPNOSTI UČENJA

Organizacija je živ organizem, ki se razvija in uči preko učečih se posameznikov, ti pa se učijo drug z drugim in drug od drugega. Na naši šoli smo zato skupaj z iniciativo Opening up Slovenia vzpostavili Razvojno-demonstracijski center osnovnih šol Slovenije, znotraj katerega smo oplemenitili obvezni kurikulum z novimi vsebinami in novimi metodami poučevanja. Na šoli dajemo namreč velik poudarek projektnemu učenju oziroma izkustvenemu učenju, kjer imajo učenci možnost dodatno razvijati svoje sposobnosti, izražati svojo ustvarjalnost, inovativnost in tako na neformalen način pridobivajo nova znanja in izkustva.

Namen centra je povezovanje primarnega izobraževanja z znanstveno-raziskovalnimi in akademskimi ustanovami ter realnim sektorjem, izmenjava idej, znanj in realnih izkušenj med učenci, starši, študenti, učitelji, znanstveniki in podjetji na konkretnih projektih, promocija tehničnih in naravoslovnih znanosti pri učencih in postavljanje temeljev za nove perspektive izobraževalnega sistema.

Zaradi obsega aktivnosti in dejavnosti centra je bilo potrebno porazdeliti naloge. Na šoli se je oblikovala skupina za kakovost, ki je prevzela organizacijo in vodenje posameznih sklopov Razvojno-demonstracijskega centra.

Za nemoteno delovanje centra je ključnega pomena vloga računalnikarja. Računalnikar je namreč tisti, ki skrbi, da koordinacija med vpletenimi deležniki teče nemoteno in da informacije o aktivnostih centra krožijo med vsemi zaposlenimi šole. Učitelji, ki so vodje posameznih projektov in aktivnosti, so odgovorni za vsebinsko izpeljavo, računalnikar pa skrbi, da so aktivnosti javno objavljene na spletnih straneh šole. Zaradi uporabe novih oblik poučevanja ter vključevanja novih tehnologij in programov računalnikar nudi podporo in izobražuje učitelje in učence za uporabo le-teh.

Računalnikar je torej tisti, ki s pomočjo računalniške tehnologije organizira, koordinira, nudi podporo, poučuje in vodi informacijsko dejavnost Razvojno-demonstracijskega centra na šoli. Skupaj z deležniki ustvarja tudi nove vsebine, programe, promocije, nastajajo učne ure v sodelovanju več učiteljev in z uporabo IKT ter s tem daje velik prispevek v skupnost učenja.

Vesna Kralj, Srednja tehniška in poklicna šola Trbovlje

ŠOLA KOT UČEČA SE ORGANIZACIJA – KAJ DELUJE, KAJ NE IN KAJ ŠE BO

V svojem prispevku bom predstavila prakso naše šole, Srednje tehniške in poklicne šole Trbovlje, kakor jo je pred leti zastavila naša ravnateljica s ciljem, da se počasi prelevimo v pravo učečo se skupnost. Na podlagi načrta, ki ga je pred leti pripravila in ga predstavila nam učiteljem, poskušamo ta cilj tudi uresničevati. Ker se razmere, zunanje zahteve, organizacijska kultura, pa tudi ljudje sami spreminjamo,



se seveda spreminja tudi načrt in je zato živa stvar. Ta prizadevanja spremljam kot učiteljica in vodja aktiva, udeležena pa sem tudi pri številnih posameznih aktivnostih, z večino drugih pa sem seznanjena.

Vzpodbude ravnateljice, da učitelji v kolektivu drug drugemu predstavimo bodisi strokovne članke, lastno prakso bodisi zanimive rešitve od drugod, da skupaj oblikujemo in izvedemo tematsko konferenco, izvedemo različna medsebojna izobraževanja, prenašamo v aktive in v strokovni zbor novosti z izobraževanj in posvetov, so se v treh letih že precej udejanjile. Odražajo se v drobnih in v večjih spremembah: v boljših odnosih in povečanem sodelovanju med strokovnimi aktivni, medsebojnih hospitacij ne odklanjamo več, vse več je skupno načrtovanih aktivnosti, nadgrajuje se medpredmetno povezovanje. V svojem izvajanju bom poskušala vzpostaviti kritični pogled do načrtovanih aktivnosti in sprememb v kolektivu ter oceniti, kje na poti do prave učeče se organizacije smo. Osrednja aktivnost, ki sem jo v zadnjih letih opazovala in jo bom predstavila, bodo medsebojna izobraževanja učiteljev. Opažam, da so prav medsebojna izobraževanja tista aktivnost, ki pozitivno vplivajo na klimo kolektiva in vlogo posameznega učitelja. K predstavitvi bom povabila tudi ravnateljico, ki je pripravljena odgovoriti na posamezna vprašanja ali osvetliti določene odločitve, morda pa bo razbila tudi kak predsodek ali opozorila na razliko med idejami in realnostjo. Na šoli svojo prakso in izkušnje vedno radi delimo z drugimi.

Zlatka Vlasta Zgonc, OŠ N. H. Maksa Pečarja

UVAJANJE MEDSEBOJNIH HOSPITACIJ ZA SPREMINJANJE KULTURE ŠOLE

V prispevku predstavljam proces dvoletnega uvajanja medsebojnih hospitacij na naši šoli. Cilj teh hospitacij je bil spodbuditi izkustveno učenje na šoli. V medsebojne hospitacije bodo v naslednjih letih vključeni vsi učitelji, saj je ta proces pomembno vplival na izboljšanje kulture šole in kakovosti pouka. Spremljanje pouka načrtujemo v strokovnem kolegiju šole. Tokrat smo izbrali metodo opazovanja, to je »izkustveno učenje«. Pripravili smo opomnik za vodenje pogovora in orodje za spremljanje pouka. Kljub začetnemu odporu učiteljev, ki je sledil obvestilom o uvajanju medsebojnega spremljanja pouka, so jih sprejeli. Hospitacijo je izvedel po en učitelj iz strokovnega aktiva in poleg ravnateljice, po lastni izbiri, še drugi učitelji. Analiza pogovorov po spremljanju je pokazala, da je ta oblika prinesla pozitivne spremembe za vse udeležene. Sodelavci so spremljali predstavitev izjemnih ur pouka. Hospitirani pa priložnost za samopotrditev in afirmacijo svojega dela. Motivirali so za ustvarjalen pouk, omogočili medsebojno izmenjavo znanja in izkušenj. Po opravljenih hospitacijah so vsi prejeli celovito povratno informacijo o poteku medsebojnih hospitacij. Izvedla sem tudi strokovno razpravo na avgustovski konferenci. Na njej so povedali, kako so te izkušnje vplivale na njihov pouk. Spremljani učitelji so povedali, da jim je veliko pomenilo strokovno mnenje sodelavcev o njihovem pouku, posebno njihove pohvale. Ravnateljeva naloga je pedagoško vodenje in usmerjanje učiteljev, spodbujanje izmenjave izkušenj ter njihovo profesionalno in osebno rast. Z lastnim zglednim ravnanjem in primernimi zahtevami lahko pričakuje zavzetost in motiviranost učiteljev. Pogosto jim mora predstaviti in poudariti pomen njihovega družbenega in osebnega poslanstva, na družbeno odgovornost in tudi na prednosti, ki jih ima učiteljski poklic, možnosti pozitivnega sodelovanja z udeleženci šole, za inovativnost in vsestransko ustvarjalnost, za nove izzive in pogoste blagodejne povratne informacije učencev o našem delu. Medsebojne hospitacije so odlična priložnost za odpiranje vrat učilnic in izmenjavo profesionalnega znanja.



Dvorana Scott

Gabrijela Jošt, Šolski center Kranj

SPODBUJANJE RAZLIČNIH OBLIK MEDSEBOJNE POMOČI PRI RAZVIJANJU PRAKSE UČENJA IN POUČEVANJA; PREDNOSTI IN IZZIVI UČENJA IN POUČEVANJA

V šolskem prostoru se danes od učitelja zahteva aktivno sodelovanje na različnih ravneh. Pri vsakdanjih obveznostih, ki jih mora opraviti, je izpostavljen mnogim izzivom. Poudarek je na zagotavljanju kakovostne vzgoje, poučevanja in učenja. Glede na raznolikost dijakov, ki so prisotni v razredu, se pričakuje, da je učitelj spreten, iznajdljiv in da ima različna vedenja. Vse te lastnosti mu omogočajo, da lahko z dijaki doseže boljši uspeh. Učitelji lahko nadgradijo, izboljšajo ali spremenijo način podajanja učne snovi, ko z ostalimi učitelji diskutirajo o različnih učnih metodah, hospitirajo ali se medpredmetno povezujejo.

V prispevku želimo predstaviti sodelovanje med učitelji, ki se prenaša posledično tudi na dijake. Odnos med učitelji in dijaki je namreč izredno pomemben. Prepričani smo, da dobro vzdušje v razredu in uspešno sporazumevanje omogočamo z medsebojnim zaupanjem in pozitivno naravnostjo.

Učitelji smo pripravili učne ure, na katerih so hospitirali kolegi iste stroke. Ure smo načrtovali glede na vsebine, ki se obravnavajo pri različnih modulih. Pri izvedbi posamezne ure sta vedno prisostvovala dva učitelja, učitelj predavatelj pa je z dijaki in ob učnem listu najprej ponovil že predelano temo. Dijaki so potem rešili novo nalogo, jo skupaj pregledali in komentirali dosežene rezultate. Sledila je refleksija učnega lista in predelane teme. Učitelja, ki sta hospitirala, sta zapisovala opažanja na podlagi vnaprej pripravljenega obrazca za ocenjevanje poteka pouka. Po izvedbi ure je sledil še pogovor med izvajalcem učne ure in obema učiteljema, ki sta hospitirala. Ugotovili so, da je bila ura podrobno strukturirana, da so imeli dijaki natančna navodila za delo – časovnica, da so bili aktivno vključeni v soustvarjanje učne ure in so imeli na koncu možnost podati refleksijo na opravljeno uro. Takšen način dela bi lahko uporabili pri določenih obravnavanih temah.

Refleksija med sodelujočimi učitelji je pokazala, da je spremenjen način dela bolj zahteven, da je treba biti zelo vztrajen in dosleden – časovnica predstavlja omejenost tako učitelju kot dijakom. Pridobljene izkušnje se tako prenesejo tudi na dijake, saj so pokazali večje zanimanje za sodelovanje in željo, da učni cilj, ki je bil postavljen na začetku ure, dejansko dosežejo. Večinoma se je določen problem, ki se je pojavil, reševal veliko bolj konstruktivno kot sicer. Vsak proces poučevanja predstavlja izziv, s katerim se kontinuirano učimo spoznavati, sprejemati in uporabljati inovativne metode za dobro sodelovanje med učitelji in dijaki.



Natalija Mihelčič Gradišar, OŠ Stopiče

BODIMO POVEZOVALNI – DELOVANJE AKTIVA Z DRUGIMI SODELAVCI ŠOLE

Šole so pomemben del sodobnega hitro spreminjajočega sveta in spremembam se ne morejo izogniti, jih spregledati ali zaobiti. Enako je tudi pri delovanju aktivov, ki delujejo na šolah ter katerih naloga vse bolj sili v ospredje učiteljevega dela v smislu medsebojnega delovanja, povezovanja, sugeriranja in reševanja problemov. V vsakodnevni praksi se učitelji sprašujemo in ugotavljamo, kako pomembna je vloga učitelja pri pedagoškem delu z učenci ter delu strokovnih aktivov. Pri tem ne smemo pozabiti, da je oddelčna skupnost heterogena, sestavljena iz različnih posameznikov, tudi tistih, ki zaradi različnih okoljih in kultur, imajo specifične učne in vedenjske težave ter pomanjkljivosti, različne kognitivne in druge sposobnosti. Prav aktivni so tisti strokovni organ zavoda, ki se morajo zaradi hitrih spreminjajočih se družbenih in socialnih razmer, ki danes prevladujejo v oddelčnih skupnostih, prilagoditi tovrstnim razmeram ter opravljati in izvajati zadane naloge strokovnega dela v skladu z LDN-jem zavoda. V sklopu teh nalog so njihovi člani dolžni izvajati tudi pedagoško delo z učenci s specifičnimi in drugimi težavami in pomanjkljivosti. Prav to pa strokovne aktivne še tesneje povezuje med seboj in jih obogati.

V zadnjih letih so le-ti postali »center« predavanja vsebin znotraj zavoda, njihove vodje pa pomemben člen pri njegovem delovanju. Vodja aktiva mora biti mentor, odločen in dober organizator, hkrati pa tista oseba, ki zbira poročila ter jih posreduje odgovornim, skrbi za razne aktivnosti in akcije ter za vso dokumentacijo. »Sodelovalne skupnosti« - aktivni, ki stremijo k medsebojni povezanosti (tudi) z drugimi aktivni preko različnih sodelovalnih akcij, oblikujejo (skupne) cilje, smernice, organizacija in izvedba pedagoškega dela za posamezno predmetno in interdisciplinarno področje. S tovrstnim delom in dolžnostmi postanejo družbeno-pedagoško odgovorni, njihovo delo pa se nadzoruje in spremlja preko raznih sestankov, razgovorov, posvetovanj in sugestijami ter s pomočjo izkušenj posameznega člana aktiva.

Demokratizacija (po)uče(va)nja in pedagoškega dela kriči po medsebojnem povezovanju aktivov, kar povečuje njegovo delovno učinkovitost, ga obogati ter oplemeniti delo posameznega člana kot tudi skupinsko strokovno delovanje in povezovanje. Prav slednje bom poskušala osvetliti z implementacijo različnega sodelovanja, sugeriranja, medsebojne pomoči, motiviranja ter vključevanja sodelavcev v delovanje drugih aktivov na šoli. Izpostavila bom primer(e) sodelovalnega dela aktiva/ov pri delu z učenci s specifičnimi težavami. Izkazalo se je, da je uporabljena praksa obrodila pozitivne rezultate, kar je pripomoglo k celostnemu razvoju učencev ter k osebni in strokovni razvoju delavcev znotraj posameznega aktiva.



Tanja Kek, Biotehniški izobraževalni center Ljubljana, Živilska šola

»TIHI« IN VZPOREDNI UČINKI V PROCESU DISTRIBURIANEGA VODENJA

Sodelovanje v projektu distribuiranega vodenja nam je dalo veliko več, kot smo si v začetku predstavljali. Projekt je potekal v okviru kolegija Živilske šole, ki je organizacijska enota vzgojno-izobraževalnega zavoda Biotehniški izobraževalni center Ljubljana. Za distribuirano vodenje je značilna skupinska oblika vodenja, kjer učitelji delajo skupaj in tako razvijajo strokovnost. Ravnatelj vzpostavlja okoliščine, ki učitelje spodbujajo k prevzemanju funkcij. Člani kolegija (ravnateljica, pomočnika ravnateljice, svetovalni delavki in tajnica šole) smo sodelovali v projektu Vodenje in upravljanje inovativnih učnih okolij, v okviru katerega smo izdelali in implementirali akcijski načrt za naše inovativno učno okolje – učilnico na prostem. Ko razmišljamo za nazaj, lahko rečemo, da smo v projekt vstopili z mešanimi občutki. Zaradi dolgoletnega in dobrega odnosa z ravnateljico niti ni bilo vprašanje sodelovati ali ne, po drugi strani pa se je pojavila skrb, ali bo zaradi dela pri projektu še manj časa za naše osnovno delo in poslanstvo, ki ga opravlja vsak izmed nas v svojem vsakdanjiku. To, kar se je vzporedno dogajalo oziroma zgodilo v našem timu za distribuirano vodenje in kar lahko zaznamo sedaj, ko smo projekt oziroma aktivnosti že skoraj realizirali, je tisto najbolj dragoceno – »tihi« in vzporedni učinki našega sodelovanja v preteklem letu. Zaupanje nas krepi v odgovornosti do dela, pozitivnega povezovanja in enakomerne razdelitve dela. Zavedanje odgovornosti je tisto, ki prihaja od znotraj in je temelj naše notranje motivacije. Vrednost, ki jo danes lahko prepoznamo, je doseganje skupnega cilja na poti spoštovanja, zaupanja in dobrega sodelovanja. Pravijo, da je najboljši dokaz izkušnja. In naša izkušnja sodelovanja v projektu distribuiranega vodenja nam je dala več, kot smo pričakovali. V sodelovalnem in z zaupanjem obdanem ozračju smo dosegli več, kot je bil zunanji načrt oziroma aktivnost projekta. Okrepili smo našo povezanost, »stopili skupaj« in delovali za doseg skupnih ciljev.



Dvorana Cook

Nina Fabijan, Gregor Guna, Emina Sekić, Klementina Šuligoj, OŠ Trbovlje

PUSTOLOVŠČINE MLADIH RAZISKOVALCEV IN IZZIVI NJIHOVIH MENTORJEV

Učitelji se dnevno srečujemo z izzivi, kako učencem zagotoviti spodbudno učno okolje in zanimive dejavnosti ter kako jim omogočiti, da glede na svoje sposobnosti dosegajo najboljše rezultate. Že nekaj let se trudimo nadarjenim učencem (mladim raziskovalcem) zagotoviti dejavnosti, ki jih bodo motivirale, jim zagotovile napredek, razvoj njihovih interesov in močnih področij. Namen prispevka je predstaviti načrtovanje dela in delo z mladimi raziskovalci na razredni in predmetni stopnji. Tim učiteljev različnih predmetnih področij, ki so se ukvarjali z nadarjenimi učenci, je bil postavljen pred izziv, kako se organizirati, povezati različna predmetna področja, izbrati primerne in raznolike aktivnosti ter jih na ustrezen način ponuditi učencem. Do sedaj je bilo vključenih šest učiteljev, večina dejavnosti z nadarjenimi učenci je potekala na predmetni stopnji. Letos sta se timu pridružili še dve razredni učiteljici. Pred začetkom šolskega leta je tim učiteljev skupaj z ravnateljico oblikoval načrt dela z mladimi raziskovalci. V načrtu so dejavnosti, ki so izbrane na podlagi predlogov učiteljev in učencev, trenutne ponudbe ter izkušenj preteklih let. Tim se tudi med letom redno srečuje, usklajuje in evalvira izvedene aktivnosti. Ena izmed aktivnosti mladih raziskovalcev, ki povzema načela dela z učenci na OŠ Trbovlje, je dejavnost robotike. Mlade navdušuje za raziskovanje, jim približuje znanost, privzgaja vrednote ter jih uči reševanja problemov. Ker aktivnost združuje različne vede, so vključeni učenci z različnimi močnimi področji. Učitelj mentor jim da smernice za delo v skupinah ter navede cilje in strategijo ocenjevanja. Učenci pri tem pridobijo osnovno razumevanje problema, postavijo hipoteze za možne rešitve, zbirajo podatke s pomočjo povpraševanja, knjig in spleta ter drug drugemu predstavijo pridobljeno znanje. S skupnim načrtovanjem, sprejemanjem odločitev, spoštljivo komunikacijo, z enotno vizijo, soodgovornostjo, zupanjem in ustvarjalnostjo nam je uspelo organizirati odlično delujoči tim učiteljev.

Simona Merljak, OŠ Orehek Kranj

S PRAVLJICO PO SVETU IN USTVARJANJE UČEČE SE SKUPNOSTI

Medpredmetno povezane učne ure so odlična priložnost učenja učencev in učiteljev. Učna ura je bolj pestra, učenci spoznavajo, da znanje določenega predmeta ni vezano zgolj na njegov pouk. Če so učenci pri uri aktivni in sami vodijo delo, prevzemajo odgovornost zanj (formativno spremljanje) ter znanje bolje usvojijo. Medpredmetno povezovanje zahteva več predpriprav, saj je skupno poučevanje bolj zapleteno kot pouk z enim učiteljem. Nujno je, da te vrste pouk podpira vodstvo šole. Potrebno je (najmanj) spremeniti urnik sodelujočih učiteljev in urediti nadomeščanja.

V 6. razredu sem s knjižničarko izvedla pouk, pri katerem so učenci usvajali standarde slovenščine, geografije, likovne umetnosti, matematike in knjižnično-informacijska znanja.



S knjižničarko sva najprej poiskali čas za načrtovanje in postavili cilje. Dela sva se lotili po korakih učnega procesa: motivacija, jedro, utrjevanje, domača naloga. Delo nama je šlo bolje od rok, ko sva se z idejami dopolnjevali in s kritičnim pogledom izbirali strategije in metode. Razdelili sva si izdelavo gradiva ter potek ure. To so prednosti medpredmetnega poučevanja – sodelovanje, medsebojno učenje, delitev izkušenj in dela. Od osnovne ideje: utrditi znanje o značilnostih pravljice in postavitvi knjižničnega gradiva, sva uro nazadnje povezali še s tremi predmeti. Učitelji teh predmetov so sodelovali pri načrtovanju; z njihovo pomočjo sva oblikovati naloge, vezane na njihov predmet. Izbrali sva skupinsko obliko dela in z natančnim opisom nalog dosegli, da so vsi aktivno sodelovali. V dveh strnjjenih urah sva uporabili različne strategije (delo z besedilom, iskanje ključnih besed, oblikovanje miselnega vzorca).

Zaradi izziva, v kakšni skupini bodo učenci bolje sodelovali, sva uro izvedli dvakrat. Izkazalo se je, da so med seboj bolje sodelovali učenci v homogenih skupinah. V prispevku bom predstavila tudi ugotovitve o sodelovanju učencev v različnih skupinah in njihovem zadovoljstvu.

Suzana Šapek, Šolski center Ravne na Koroškem, Srednja šola Ravne

SINERGIJA MED DELEŽNIKI PREDMETA MATEMATIKA

Na Srednji šoli Ravne izobražujemo programe srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja. V tehnične programe se vpišejo tudi dijaki s slabšim predznanjem. Pri matematiki in pri predmetih, ki so povezani s področjem matematike, imajo zaradi tega pogosto slabše ocene. Na šoli se je že pred leti organizirala dodatna pomoč, sprva za posamezne dijake, kasneje pa za vse dijake, ki so imeli težave pri matematiki. V odprti kurikulum smo kot inovacijo na srednjih šolah prvi v državi umestili Matematiko 2, ki je namenjena izključno utrjevanju snovi. Poučujeta jo dva različna učitelja, en tradicionalno, drugi pa brez ocenjevanja in brez razlage nove snovi ter pisnega preverjanja. Ura je namenjena samo in le utrjevanju. Tak pouk zahteva veliko sodelovanja med deležniki, še posebej pa med člani aktiva matematike. Učitelji matematike želimo, da večina dijakov doseže minimalne standarde znanja, zato jih prilagajamo generacijam dijakov, ki jih trenutno učimo. Določili smo učbenike in zbirke vaj, ki jih uporabljamo, da se naloge ne podvajajo. V tekočem letu se sproti dogovarjamo o ustreznih učnih metodah in oblikah pri določenih vsebinah. Dijakom omogočamo dostop do preverjanj znanja pred pisnimi ocenjevanji, ki jih sestavljamo skupaj. Tedensko se usklajujemo glede obravnave snovi v posameznem razredu. Če pri dijaku opazimo zelo nizek nivo znanja, mu svetujemo, kako se naj uči in ga skušamo motivirati. Pogovorimo se tudi z razrednikom in učiteljem Matematike 2 in skupaj spremljamo napredek. Omogočimo mu tudi individualno učno pomoč. Če pri tem naletimo na težave, vključimo svetovalno službo in razrednika. Svetovalna služba koordinira pomoč dijaku in svetuje staršem. Če je prisotna še vzgojna problematika, se vključi tudi vodstvo šole. Z novim načinom dela se je dvignil nivo znanja, zmanjšalo se je število nezadostnih ocen in osip dijakov. Dijaki so za delo bolj motivirani, dvignila se je njihova samopodoba.



Dvorana Da Gama

Mag. **Samo Kramer**, OŠ Ljubno ob Savinji in dr. **Anton Vorina**, Ekonomska šola Celje, višja strokovna šola

VODENJE OS LJUBNO OB SAVINJI - ANALIZA ZAVZETOSTI IN ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH TER PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE

Prizadevanja za sodelovanje zaposlenih se je začelo s team buildingom. Zato smo na OŠ Ljubno ob Savinji (v nadaljevanju OŠ LOS) organizirali team building za vse zaposlene, tudi za hišnika, čistilke ter ostale sodelavce, kjer smo v prijetnem vzdušju v koči na Loki pod Raduho ustvarjali motivacijsko vzdušje med zaposlenimi. Organizirali smo predavanje z naslovom Motivacijsko vzdušje med zaposlenimi v OŠ, ki ga je izvedel dr. Anton Vorina. Predstavili bomo analizo tega predavanja, predvsem vtise, ki so jih učitelji dobili med predavanjem in druženjem. Sledilo je spletno anketiranje vseh zaposlenih na OŠ, (vzorec zajema n = 44). Anketiranje je bilo povsem anonimno, saj zaposlenih nismo spraševali po spolu ali starosti. Na osnovi analize ankete smo uvedli nekatere spremembe in inovacije v zavodu ter organizirali predavanja za starše z naslovom Kako pomagati otroku pri vzgoji in učenju. Na predavanje smo povabili vse učitelje pa tudi predstavnike lokalne skupnosti, župana in svetnike. Tako smo poskušali povezati med seboj zaposlene, ravnatelja in starše ter lokalno skupnost občine LOS. Na predstavitvi bomo predstavili bolj podrobno rezultate ankete. Omenimo le, da so zaposleni v OŠ LOS podali veliko predlogov za izboljšave, zato smo organizirali dobrodelni koncert z namenom zbrati finančna sredstva za nakup igral, ki si jih želijo tako zaposleni kot učenci. S team buildingom in dobrodelnim koncertom, na katerem so sodelovali tako učenci kot starši in ravnatelj, se je začela oblikovati skupnost učenja med učitelji in lokalno skupnostjo. V prihodnosti načrtujemo izvedbo anketiranja staršev – ankete bodo sestavljali učitelji in predstavniki učencev v posameznih razredih ter starši sami. Na OŠ LOS želimo ustvariti pozitivno vzdušje in energijo ter vključiti v procese načrtovanja, analiziranja in izboljševanja vse zaposlene.

Barbka Drobnič in **Brigita Jahić**, OŠ Dob

SODELOVANJE PRI IZBOLJŠEVANJU BRALNE PISMENOSTI UČENCEV 3. RAZREDA NA OŠ DOB.

Natančno branje z razumevanjem, ki je osnova uspešnosti in velja za temelj doseganja spretnosti ob koncu prve triade, lahko merimo s pomočjo ocenjevalne sheme bralnih zmožnosti učenca. Namen omenjene aktivnosti, za katero se mora strokovni delavec ustrezno izobraziti, je čim boljše doseganje razvitosti veščine branja, primerno načrtovanje dela in usmeritev v spremljanju učencev, ki je podkrepjeno s svetovanjem staršem učencev, ki od povprečja odstopajo. Defektologinja z omenjenim standardiziranim merskim instrumentom grobo določi bralne zmožnosti tretješolcev. Preizkus izvede z vsakim učencev posebej, individualno, kjer sledi kriterijem določanja hitrosti tihega branja, kakovosti glasnega branja (hitrost glasnega branja, ritem branja, število napak, natančnost branja in izraznost) ter razumevanju prebrane vsebine. Čas trajanja je različen, odvisen od bralnih zmožnosti učenca. Vsi učenci, ki so vključeni v ocenjevalno shemo, prejmejo povratno informacijo v pisni obliki. Starši so tako

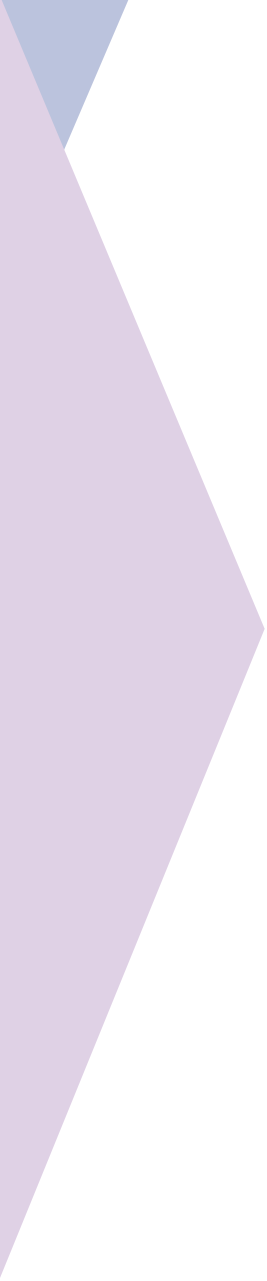


obveščeni o dosežku svojega otroka. Za učence, ki kažejo odstopanja na področju bralnih veščin, se izvede timski sestanek s strokovnimi delavci, ki te učence poučujejo, na katerem se strokovni delavci seznanijo s specifikami učencev s šibkejšimi izkazanimi rezultati. Hkrati oblikujemo in dorečemo načine ter metode spremljanja učenčevega dela in kratkoročne ter dolgoročne cilje vsakega posameznika. Temu sledi povabilo staršem na govorilno uro, kjer starši poleg predstavitve dosežka in načrtovanih ciljev dobijo posebna navodila, kako uriti veččino branja doma. Delo doma nadgrajujemo v šoli, in sicer tako, da so učenci s pomočjo specialne pedagoške obravnave deležni posebnih bralnih strategij v učnem procesu pred, med in po branju. Težave pri branju tako lahko s pomočjo ocenjevalne sheme bralnih zmožnosti na šoli odkrivamo in izboljšujemo že v 3. razredu, na začetku in ob koncu šolskega leta, ter s tem sledimo viziji šole, ki pravi, da je branje z razumevanjem pomemben dejavnik uspešnosti v šoli in v življenju. Mreženja šol v občini – preko strokovnih srečanj svetovalnih delavk – so nam omogočila prenos izkušenj, čemur je sledila zaveza, da bomo svoje znanje uporabe merskega instrumenta za določitev bralne zmožnosti prenesli na vse šole v občini.

Janja Bogataj, Vrtec Škofja Loka

DISTRIBUIRANO VODENJE – PREDSTAVITEV PRAKSE NA PODROČJU SAMOEVALVACIJE

Razvoj in uspeh šole ali vrtca je odvisen od načina učenja in poučevanja, v veliki meri pa tudi od ravnatelja, ki ima svoj stil vodenja. Stil vodenja ravnatelj lahko obrača k nalogam ali k ljudem. Uspešen ravnatelj zagotavlja ter uspešno načrtuje pogoje za poučevanje in učenje ter profesionalni razvoj sodelavcev. Pri tem v ospredje postavlja timsko delo, ki se lahko odraža na več načinov – prek aktivov ali timov z različnimi nalogami, ki spodbujajo sodelovalni etos in vodijo k skupnim ciljem. Prednosti se kažejo v večji učinkovitosti, podpori sodelavcev, večji ustvarjalnosti, izmenjavi izkušenj, boljšemu usklajevanju dela in sprejemanju boljših odločitev. Bistvo sodobnega vodenja organizacije je učeča se skupnost, v kateri je moč skupna in v kateri prevladuje zaupanje v skupno delo in usmerjenost k istim ciljem. Distribuirano vodenje temelji na tem, da ravnatelj na podlagi znanja in sposobnosti zaposlenih oblikuje vodstveni tim, mu zaupa in v sodelovanju s njim sodeluje pri vodenju nalog za uresničevanje ciljev šole ali vrtca. Gre za prakso vodenja, ki nastaja med tistimi, ki vodijo, in tistimi, ki sledijo. Zaradi narave dela zaposleni začnejo prevzemati naloge, ki so povezane z vodenjem in ker tako zahtevajo potrebe dela in organizacije. Vodenje ne temelji več na hierarhični avtoriteti, ampak na zmožnostih, ki so distribuirane – porazdeljene po kolektivu. Pri distribuiranem vodenju se vzpostavijo odnosi, ki temeljijo na medsebojnem zaupanju in podpori. V kolektivu se zaradi možnosti odločanja izboljšata pripadnost in sodelovalna klima, pospeši se proces razmišljanja in uvajanja novosti, zaposleni pa prevzamejo odgovornost za svoj profesionalni razvoj, pridobivajo na samozaupanju ter vidijo moč v skupnem delu in odločanju. Tudi v našem vrtcu smo razvijali in nadgrajevali vodenje ter v sodelovanje vključevali več strokovnih delavcev. Danes imamo več primerov dobrih praks distribuiranega vodenja. V prispevku bom podrobneje predstavila primer iz prakse na področju samoevalvacije, kjer – ocenjujem – smo kot kolektiv najbolj napredovali.







Šola za ravnatelje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD



**VII. ZNANSTVENI POSVET VODENJE
V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU**

Vzgojno-izobraževalni zavodi kot skupnosti učenja

Gradivo za udeležence

10. in 11. april 2018, Portorož