



## KORAKI K SODOBNEMU UČITELJU

**V**lada Republike Slovenije načrtuje prenovu sistema izobraževanja in usposabljanja v smeri povečane kakovosti in konkurenčnosti v korist ključnih uporabnikov: učencev, dijakov, študentov, odraslih in gospodarstva. Namen reforme je državljanom zagotavljati kakovostno izobrazbo in znanje čim višje ravni ter povečati dostop do vseživljenjskega učenja. Ker prenove slonijo ali pa se podrejo predvsem na izvajalcih, je še kako pomembno kakovostno upravljanje s človeškimi viri ali bolje – ravnanje z učitelji v našem šolskem prostoru.

Prepričan sem, da novodobni učitelj ni in ne sme postati izvrševalec predpisov ali zgolj izvajalec skrbno zasnovanih učnih načrtov, ampak kritični strokovnjak, ki se odgovorno odziva na potrebe in povpraševanje na področju vzgoje in izobraževanja. Sodobna, hitro spreminjajoča se družba – ne vselej na bolje – bolj kot kdaj koli prej potrebuje problemsko razmišljujočega učitelja, ki zna sprejeti kakovostne in avtonomne odločitve v vse bolj kompleksnih in nepredvidljivih situacijah. Potrebuje kompetentnega učitelja, ki se zaveda moralnih in drugih dilem svojega poklica in je zmožen osebne ter skupne refleksije in skrbi za lastno izpopolnjevanje. Učitelja, ki ga odlikujeta strokovni razmislek in raziskovalni odnos do svoje prakse. Učečega se učitelja, ki se zaveda, da današnje

znanje že jutri lahko zastara. Učitelja, ki zna tudi sprejeti odgovornost za svoje strokovne odločitve.

Pri tem pa učitelj vsekakor potrebuje vsa razpoložljiva sodobna orodja in med njimi zagotovo učinkovito informacijsko podporo, zato ministrstvo za šolstvo in šport podpira in spodbuja različna vlaganja v razvoj sodobnih informacijsko-komunikacijskih tehnologij, seveda skladno s finančnimi možnostmi. Med drugim se zavzema tudi za razvoj in vzpostavitev celovite informacijske podpore vseživljenjskemu učenju na področju nadaljnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v sistemu vzgoje in izobraževanja.

Sodobne kakovostne informacijske sisteme odlikujejo partnerstvo in oblikovanje preglednih ter učinkovitih mrež, visoka dodana vrednost in uporabnikom prijazno ravnanje z njimi. Tako zasnovan sistem lahko uspešno podpira kompetence učitelja in kompetence šole ter omogoča sinergijske učinke, ki se prepoznajo v sooblikovanju učenca v lahko zaposljiivega ter aktivnega državljana, ki je z osvojenimi spretnostmi konkurenčen na trgu dela doma in v Evropi in ki je usposobljen za vseživljenjsko učenje ter kakovostno življenje. In prvi uspešni koraki so že storjeni.

Iztok Retar

Vodja službe za razvoj kadrov v šolstvu  
Ministrstvo za šolstvo in šport

**Založnik:**

Center RS za poklicno izobraževanje in Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja - CMEPIUS

**Glavna**

**in odgovorna urednica:**  
Danuša Škapin

**Uredniški odbor:**

Irena Hlede, Anica Koprivc Prepeluh, Barbara Kunčič, Tanja Logar, Davorin Majkus, Urška Marentič, Danuša Škapin,

**Oblikovanje in prelom:**

Pro anima, d.o.o.  
Irena Hlede

**Fotografije:**

Kjer ni drugače navedeno, so fotografije iz arhiva Centra RS za poklicno izobraževanje.

**Lektor:**

Tomaž Petek

**Tisk:**

Eurograf, Velenje

**Naslov uredništva:**

**Center RS za poklicno izobraževanje**  
Ob železnici 16  
1000 Ljubljana

**e-pošta:**

spodbude@cpi.si

**Spletne strani:**

www.cpi.si

To glasilo je bilo pripravljeno ob finančni pomoči Evropske unije. Za vsebino tega glasila je izključno odgovoren Center RS za poklicno izobraževanje in zanj v nobenem primeru ne velja, da odraža stališča Evropske unije.

**ISSN 1580-5751**

Vaši odzivi ostajajo naše spodbude, zato vas vabimo, da nam vsebino pomagate sooblikovati. Prosimo, da svoja mnenja, ideje in pobude pošljete na elektronski naslov:  
spodbude@cpi.si.

Koraki k sodobnemu učitelju .....	1
TTnet – osnovni instrument za uvajanje koncepta vseživljenjskega učenja na področju izobraževanja in usposabljanja učiteljev .....	2
Kompetence učiteljev in kompetentna organizacija .....	4
Prispevek učitelja h kakovosti v sodobni šoli .....	5
Ko 2 + 2 postane 5 .....	7
Odzivi sodelujočih na delavnice .....	8
Z listovnikom do napredovanja .....	12
Neformalno učenje učiteljev? .....	14
Izobraževanje in usposabljanje .....	15
Elektronska podpora vseživljenjskemu učenju na področju izobraževanja in usposabljanja učiteljev .....	16

## TTNET

### OSNOVNI INSTRUMENT ZA UVAJANJE KONCEPTA VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA UČITELJEV

**DAVORIN MAJKUS, CPI**

**P**o sklepu konference »Teachers and Trainers in Vocational Education and Training in the Future Member States« (Aalborg, 21. – 22. november 2002) je vzpostavljena mreža med izobraževalnimi institucijami, centri in posamezniki, ki usposablja učitelje v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji in je vključena v obstoječo mrežo, ki jo vodi CEDEFOP.

TTnet Slovenija naj bi postal osnovni instrument za uvajanje koncepta vseživljenjskega učenja na področju izobraževanja in usposabljanja učiteljev. Mreža bo omogočala prodor novega znanja v podporo izobraževanja in usposabljanja učiteljev ter razvoja znanja na splošno. Pri tem je ključnega pomena medresorsko sodelovanje in uveljavljanje načel evropske politike vlaganja denarja – dodatnost, partnerstvo, koncentracija in programiranje.

V drugem letu delovanja TTnet Slovenija nadaljuje svoje poslanstvo skozi projekt, financiran iz donacije Phare 2003.

Splošni cilj projekta Phare 2003 – Vseživljenjsko učenje je dvigniti raven kulture vseživljenjskega izobraževanja in povečati stopnjo dejanskega vključevanja v aktivnosti vseživljenjskega učenja v Sloveniji. Cilj bo dosežen z zagotavljanjem kakovosti, primernosti in dostopnosti izobraževanja, usposabljanja ter svetovanja kot ključnih elementov politike vseživljenjskega učenja.

Področje poklicnega in strokovnega izobraževanja je organizem, ki se od drugih področij vzgoje in izobraževanja razlikuje v številnih posebnostih. Zaradi povezovanja izobraževanja in dela ter potrebe po hitri odzivnosti na spremembe v družbenem in



gospodarskem razvoju je vsebine programa potrebno nenehno spreminjati in prilagajati potrebam trga. Temu mora slediti tudi nadaljnje izobraževanje in usposabljanje učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Zagotavljati mora osebnostni in poklicni razvoj učiteljev, obnavljanje in dopolnjevanje strokovnega znanja, kakovost in učinkovitost tehnik in metod učiteljevega dela, povezovanje izobraževanja in dela ter umestitev pedagoške in izobraževalne dimenzije v gospodarsko okolje na krajevni, regionalni, nacionalni in evropski ravni. Spremenjena vloga učiteljev od njih terja nova znanja in spretnosti, ki jim bodo omogočila kakovostno delo in doseganje končnega cilja – zaposljivega učenca in aktivnega evropskega državljan z osvojenimi spretnostmi za vseživljenjsko učenje.

Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo so postale pomembne kompetence učitelja pri delu v družbi, definirane v Evropskih načelih za kvalifikacije, in kompetence učiteljev, ki pravijo, da imajo učitelji ključno vlogo pri pripravi izobraževancev za aktivno državljanstvo v EU-ju in pri posredovanju zavezanja o pomembnosti vseživljenjskega učenja.

Potreba po izboljšanju kakovosti sistema nadaljnega izobraževanja in usposabljanja učiteljev je nujna, če želimo doseči cilje, opredeljene v enotnem programskem dokumentu, in cilje, ki si jih je zastavil Evropski svet na lizbonskem zasedanju.

**Projekt TTnet – osnovni instrument za uvajanje koncepta vseživljenjskega učenja na področju izobraževanja in usposabljanja učiteljev – TTCOMnet bo skozi štiri ključne dejavnosti – razvoj sistema kompetenc, razvoj sistema za priznavanje neformalno pridobljenega znanja učiteljev, izobraževanje in usposabljanje ter razvoj informacijske podpore delovanju mreže, ki jih bomo izvajali v projektu – sledil ciljem donacije Phare 2003 in zagotovil zagon delovanja mreže ter opredelili osnovna področja izobraževanja in usposabljanja učiteljev v prihodnje.**

Neposredna ciljna skupina v šolskem letu 2005/2006 so učitelji v petih partnerskih šolskih centrih (Šolski center Celje, Šolski center Novo mesto, Šolski center Ptuj, Šolski center Velenje in Tehniški šolski center Nova Gorica, že v šolskem letu 2006/2007 pa bodo ciljna skupina vsi učitelji v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji.

Pričakovani dosežki projekta, ki bo postavil dolgoročne usmeritve izobraževanja in usposabljanja učiteljev v poklicnem izobraževanju, so (po posameznih vsebinskih sklopih):

#### **1 Razvoj sistema kompetenc za sodobno šolo v poklicnem izobraževanju**

- postavljen model in razvite kompetence za:
  - šolo kot učečo se organizacijo
  - učitelja, mentorja, vodjo šole



- multifunkcionalno komunikacijo na šoli in z okoljem
- usklajen razvoj organizacije/šole, timov in posameznikov ter strokovni osebnostni razvoj
- izboljšanje vodenja šole
- zmožnost za iskanje, izbiro in uporabo relevantnih podatkov in informacij

#### **2 Razvoj sistema za priznavanje neformalno in informalno pridobljenih znanj učitelja v poklicnem izobraževanju**

- pregled sistema razvoja kadrov v šolstvu
- kriteriji za vrednotenje dokazil o znanjih in kompetencah učiteljev v poklicnih in strokovnih šolah, pridobljenih po neformalnih in informalnih poteh
- 5 delavnic za pripravo listovnika
- 25 listovnikov za potrjevanje neformalnih in informalnih znanj in kompetenc za učitelje različnih strokovnih področij

#### **3 Izobraževanje in usposabljanje**

- učitelji, usposobljeni za odziv na potrebe, ki so posledica članstva Slovenije v EU-ju
- učitelji, usposobljeni za delo z dijaki s posebnimi potrebami
- učitelji, usposobljeni za uporabo multimedije in pripravo multimedijskih gradiv
- usposobljeni svetovalci v postopku preverjanja in potrjevanja Nacionalnih poklicnih kvalifikacij

#### **4 Elektronska podpora vseživljenjskemu učenju na področju izobraževanja in usposabljanja učiteljev**

- vzpostavitev sistema za elektronsko podporo vseživljenjskemu učenju na področju izobraževanja in usposabljanja učiteljev
- usposobljeni organizatorji izobraževanja za uporabo sistema

# KOMPETENCE UČITELJEV IN KOMPETENTNA ORGANIZACIJA

MAG. MARJAN PERŠAK, INŠTITUT ZA UČEČE SE PODJETJE

**V** prvi fazi projekta TTCOMnet, *Kompetentno okolje in učeča se šola* smo kot temeljno osnovo sodobne šole v poklicnem izobraževanju izbrali sintezo koncepta »učeče se organizacije«

in modela kompetenc.

Osnovna teza projekta je sledeča:

**samo učeča se šola je lahko kompetentna, samo učeči se učitelj je lahko kompetenten učitelj.**

## MEDSEBOJNA ODVISNOST POJMOV »UČEČI SE« IN »BITI KOMPETENTEN«

»**Biti kompetenten**« pomeni povezanost znanja, sposobnosti, veščin, vrednot, motiviranosti za učinkovito in uspešno delovanje v delovnem okolju (Boyatzis). Kompetenten človek ima torej znanje, sposobnosti in motiv za uresničitev zamisli v različnih situacijah. Kompetenten človek je sposoben in uspešen, obvlada svoje delo.

»**Biti učeči se**« je v tem kontekstu možno razumeti kot neprekinjen razvoj kakovosti, in sicer kot potovanje v vedno višjo kompetentnost.

Kompetentnost pomeni opis določene strukture, stanja, medtem ko pojem »učeči se« poudarja nenehen, kontinuiran proces. V projektu TTCOMnet smo oba pojma uporabljali in razvijali predvsem v tej tesni medsebojni povezavi oziroma odvisnosti.

## CELOVITOST IN SPECIFIČNOST KOMPETENC RAZLIČNIH RAVNI

V projektu smo raziskovali kompetence na treh ravneh:

- kompetence šole (organizacije),
- kompetence učiteljev,
- kompetence v sodelovanju (povezovanju).

Delovanje in razvoj kompetenc je možno v »učenski paradigmi« (učeči se učitelj) razumeti le v medsebojni povezanosti (torej celovitosti) vseh treh ravni. Celovitost modela kompetenc je dodatno argumentirana, če upoštevamo čedalje bolj prevladujočo tržno stvarnost, kjer (kompetentni<sup>1</sup>) dijak postane vrhovni namen, centralna sinergična točka razvoja kompetenc šole in učiteljev.

Po drugi strani je vsaka izmed treh navedenih ravni svojstven sistem:

- šola kot organizacija razvija svojo strategijo, politiko, standarde, organizacijske kompetence,
- učitelji se kot subjekti vključujejo v vzgojno-izobraževalne in druge procese ter razvijajo svojo individualno kompetentnost,
- tudi za področja povezovanja oziroma sodelovanja so potrebna svojstvena znanja, sposobnosti, vrednote ipd.

<sup>1</sup> Kompetentnost dijaka je v sposobnosti obvladovanja in ustvarjanja svoje značajske (samozavest, pogum, trezna presoja, spoštovanje argumentov, sodelovanje in odprtost, etičnost) in profesionalne ravni (sposobnost za nadaljevanje študija, pridobivanje novega znanja, sposobnost aplikacije).

Pri razumevanju zakonitosti delovanja kompetenc v učenski paradigmi je torej potrebno upoštevati oboje: celovitost in specifičnost.

## KOMPETENCE ŠOLE (ORGANIZACIJE) IN UČITELJEV

**1 Kompetentna šola** se je zmožna spoprijeti z zunanjimi in notranjimi izzivi in izvira iz kontinuiranega in skupinskega učenja ter organizacijskih posebnih sposobnosti (Gorseline).

Med generične kompetence sodijo:

- imeti lastno vizijo, poslanstvo, strategijo in vrednote,
- sposobnost implementacije strategije in vrednot,
- zmožnost pritegniti sodelavce k oblikovanju vizije in uresničevanju strategije,
- ustvarjanje in obvladovanje organizacijske pristojnosti in odgovornosti,
- poznavanje slabosti, prednosti, nevarnosti in priložnosti organizacije,
- sposobnost racionalne in pravočasne odzivnosti,
- zadovoljstvo sodelavcev,
- etična in družbena odgovornost.

*Aksiom: Brez kompetentnega šolskega okolja (kompetentne šole) ni kompetentnih učiteljev.*



## 2 Kompetence učiteljev

Kompetentni učitelj je oblikovalec kompetenc dijakov, usmerjen v posameznika in skupino (razred), je »učechi se učitelj«, ki se uči skupaj z dijaki.

Tipične kompetence učiteljev po mnenju sodelujočih v projektu so:

- biti strokovna avtoriteta (imeti posebna, strokovna in splošna znanja),
- sposobnost ustvarjalnosti, inovativnosti in podjetnosti,
- sposobnost implementacije,
- pozitivna miselna orientacija,
- prevzemanje odgovornosti in tveganja (pogum, samozavest),
- sposobnost reševanja problemov,
- organizacijske sposobnosti,
- etičnost in vzorništvu,
- vseživljenjsko učenje,
- znanja s področja informacijsko komunikacijske tehnologije in tujih jezikov idr.

V projektu smo poiskali tudi poti razvoja, evalvacije in upravljanja kompetenc učiteljev. *Aksiom: Brez kompetentnih učiteljev ni kompetentne šole (organizacije).*

## 3 Kompetence za sodelovanje z okoljem

Ta okolja so bodisi notranjega (znotraj šole, razreda, šolskih centrov) bodisi zunanjega (občina, podjetja, država ipd.) značaja. Tu gre poudarek timskemu in skupinskemu delu oziroma kompetencam, kot so: sposobnost prezentacije, komuniciranja, reševanja konfliktov, pogajanj, načrtovanja, projektno delo, svetovljanstvo, znanje tujih jezikov, spoštovanje poslovnega partnerja itd.

### So kompetence muha enodnevnica?

Je naš projekt o kompetencah šol in učiteljev muha enodnevnica?

So kompetence prežvečena tema?

Da, lahko so tudi to!

Oblikovalci projekta smo si predstavljali, da sta koncept učeče se šole in model kompetenc možen odgovor na sodobne izzive in probleme. Obojih je ogromno, oboje lahko obvladajo ljudje znanja, različnih sposobnosti, nenehnega izpopolnjevanja, ljudje poguma in entuziazma. Odgovor je odvisen od nas samih. Morda imajo nekoliko večjo odgovornost ljudje na položajih na državni ravni, v šolskih centrih, posameznih šolah. Vsekakor pa je odgovornost individualna.

Orodje je pripravljeno. Možno ga bo še izboljšati. Predvsem pa je priporočljivo čim prej pričeti z aktivnostmi, tudi z aplikacijami projekta TTCOMnet. Tudi to je kompetentnost.

# Prispevek učitelja h kakovosti v sodobni šoli

IRENA PERENIČ, GIMNAZIJA VIČ LJUBLJANA

**D**elo učiteljev je bilo v preteklosti opisano z deli in nalogami, danes pa so poudarjene kompetence in kompetentnost za opravljanje dela. Učitelj v času študija osvoji strokovna znanja in nekatere ve-

ščine, potrebne za začetek dela, z usposabljanjem na delu njegove kompetence rastejo. K napredovanju učitelja v veliki meri prispevata vzgojni koncept šole in klima ter potreba po novih kompetencah zaradi spremenjenih družbenih zahtev.

Tradicionalna šola industrijske in postindustrijske družbe je temeljila na prenosu znanj z učitelja na učenca, predavanja in demonstracije poskusov so bile najpogostejša metoda in oblika dela. Takšen pouk postavlja dijaka v pasivno vlogo, odgovornost za njegovo znaje prevzema učitelj.

Aktivna vloga dijaka zahteva od učitelja nov pristop k poučevanju. Dijak bo namreč razvil sposobnost kompleksnega mišljenja le, če vprašanja učitelja ne bodo zgolj retorična; kritičnost, če bo imel priložnost za diskusijo; osvojil bo ročne spretnosti, če bo eksperimente izvajal sam.

Pri takšnem pouku se »kontrola« nad vedenjem dijaka zmanjša, razvija pa samokontrola, poveča se interakcija med učenci, več je samostojnega dela in testi niso več edini izdelek dijaka, ki jih učitelj ocenjuje.

Za takšen pouk učitelj pripravi natančna (pisna) navodila za delo, kriterije za ocenjevanje

znanja ali izdelka, in tako prenese odgovornost za učenje na dijaka. Dijak in učitelj postaneta partnerja v procesu učenja.

### USMERJENOST V KAKOVOST DELA

V šoli, ki je usmerjena v kakovost dela, se spreminjajo tudi odnosi med vodstvom šole in učitelji. Proces se začne s postavitvijo vizije in poslanstva šole. V razmišljanje so vključeni vsi zaposleni in s sprejeto vizijo se strinja (skoraj) celoten kolektiv. Naslednji korak je analiza stanja in izbora področij, ki jih je potrebno ohraniti, razvijati ali opustiti. V analizo stanja moramo vključiti tudi dijake, njihove starše in zainteresirane partnerje. S postavitvijo prioriteta nastopi faza načrtovanja, ki se zaključi z razvojnim načrtom. To je dokument, v katerem opredelimo cilje, roke in kazalce, po katerih

# 1

## Razvoj sistema kompetenc za sodobno šolo v poklicnem izobraževanju

bomo merili uspešnost doseganja zastavljenih ciljev.

Razvojno usmerjeno delo vpliva na spreminjanje odnosov, sodelovanje med zaposlenimi in sprejemanje odgovornosti za šolo kot celoto. Pojavi se potreba po novih znanjih oz. razvijanju kompetenc. Šola postane učeča se organizacija, kjer se ne učijo le dijaki, temveč tudi učitelji.

### Opredelitev učiteljevih kompetenc

S proučevanjem učiteljevih kompetenc se tudi v Sloveniji ukvarja več strokovnjakov. Povzela sem seznam kompetenc, ki sta jih po področjih učiteljevega dela pripravili C. Bizjak in S. Sentočnik po viru: Danielson, C. (1998). *Enhancing Professional Practice. A Framework for teaching*, ASCD.

Področja in kompetence so razdeljene na:

- 1 načrtovanje pouka,
- 2 učno okolje,

- 3 poučevanje,
- 4 druge profesionalne odgovornosti.

Na podlagi tega smo na Gimnaziji Vič pripravili vprašalnik, ki je učiteljem v pomoč pri oceni lastne usposobljenosti za delo. Učiteljeve kompetence pa smo razdelili na naslednja tri področja:

- 1 Strokovno predmetno znanje, didaktika in metodika, načrtovanje pouka predmeta
- 2 Znanja s področja spremljanja dijakov in vodenja oddelka (razvojna in pedagoška psihologija)
- 3 Znanja s področja profesionalne rasti

Pri vsaki kompetenci je narejena ocenjevalna lestvica od 1 do 10, s pomočjo katere učitelj lahko oceni svoj trenutni položaj. Označi lahko tudi zeleni položaj oz. cilj v nekem časovnem obdobju (šolsko leto) in zapiše strategije, kako ga bo dosegel. Izhodišče je, da je končni cilj (ocena 10) nekaj, k čemur stremimo vse življenje.

#### 1 STROKOVNO PREDMETNO ZNANJE, DIDAKTIKA IN METODIKA, NAČRTOVANJE POUKA PREDMETA

- a Pozna šolsko zakonodajo: ZOFVI, Zakon o gimnaziji, Pravilnik o preverjanju in ocenjevanju znanja itd., šolske izvedbene pravilnike.
- b Formalno pozna učni načrt osnovnošolskega izobraževanja (8/9-letke).
- c Pozna učni načrt srednješolskih predmetov predmetnega področja (naravoslovje, družboslovje itd.) oz. sorodnih predmetov (slovenščina-zgodovina idr.).
- d Pozna maturitetne standarde predmetnega področja.
- e Pozna študijske programe, ki vključujejo znanja predmetnega področja.
- f Pozna cilje gimnazijskega programa in temeljne kompetence oz. vseživljenjska znanja in pismenosti na predmetnih področjih (jezikovne, naravoslovno-matematične, informacijske itd.).
- g Pozna ključne kompetence: bralna in številčna pismenost, osebnostne, socialno-medosebne, IKT, tuji jeziki, znanstvena pismenost, ki jih dijak v skladu s cilji razvije do zaključka izobraževanja.
- h Pozna generične kompetence: komunikacijske spretnosti, reševanje problemov, logično sklepanje, vodenje, ustvarjalnost, motivacija in sposobnost za učenje, delo v timih in načrtovanje kariere, ki jih dijak v skladu s cilji razvije do zaključka izobraževanja.
- i Obvlada znanja s svojega predmetnega (strokovnega) področja.
- j Ima znanja iz splošne in specialne didaktike in zna uporabiti ciljem in populaciji primerne metode in tehnike dela, ki spodbujajo doseganje višjih taksonomskih ciljev in razvijajo potrebo po vseživljenjskem učenju

(sodelovalno učenje, delo z viri).

- k Zna načrtovati, spremljati in evalvirati elemente letnih priprav tako, da upošteva vsebinske in procesne povezave predmetnih področij.

- 1 Zna načrtovati, spremljati in evalvirati izvedbene priprave, s katerimi dosega cilje predmeta in programa (cilje, kaj bo preverjal in kako poučeval).

#### 2 ZNANJA S PODROČJA SPREMLJANJA DIJAKOV IN VODENJA ODDDELKA (RAZVOJNA IN PEDAGOŠKA PSIHLOGIJA)

- a Ima znanja iz razvojne psihologije, zlasti iz obdobja adolescence (razvoj miselnih procesov, iskanje identitete, samopodoba, obvladovanje čustev).
  - b Pozna učne stile učencev v povezavi s stili poučevanja.
  - c Pozna in obvlada metode, s katerimi dijaki načrtujejo in razvijajo odgovornost za lasten uspeh in napredek (učencev listovnik itd).
  - d Obvlada načine spremljanja in dokumentiranja razvoja dijaka.
  - e Pozna in je razvil spretnosti soustvarjanja kulture dobrih odnosov med dijaki v oddelku in šoli (vzгляд, pripadnost).
  - f Pozna strategije in tehnike reševanja problemov in rešuje probleme v sodelovanju z dijaki (spretnost poslušanja, svetovanja).
  - g Obvlada večšine dobre komunikacije (vodenje RS, individualni pogovori).
  - h Je zmožen timskega dela oz. sodelovanja z razrednikom, učiteljskim zborom, vodstvom šole, svetovalno službo.
- #### 3 ZNANJA S PODROČJA PROFESIONALNE RASTI
- a Načrtuje svoj poklicni razvoj in razvija svoje področje dela.
  - b Pozna in soustvarja vizijo šole in njen razvojni načrt.

## Zaključek

Razvojno naravnana in h kakovosti usmerjena šola pričakuje od vsakega posameznega učitelja razmislek o njegovem prispevku h kakovosti. Opis del in nalog, ki jih opravlja, omogoča evidentiranje količine opravljenega dela, zapisane kompetence pa usmerjajo učitelje v razmislek, kako dobro so usposobljeni za svoje delo.

Pomembno vlogo v razvoju šole ima stil vodenja, kajti ta se zrcali v celotnem delu šole. Avtoritarno vodenje ne vzpodbuja ustvarjalnosti in inovativnosti niti sprejemanja odgovornosti. Sprejemanje odgovornost pa je to kar želimo razviti pri naših dijakih.



Foto: Rudi Šlejkovec  
ŠC Novo Mesto

## Ko 2 + 2 postane 5

ANICA KOPRIVC PREPELUH, CPI

**R**azvoj sistema kompetenc za sodobno šolo v poklicnem izobraževanju: sklepna delavnica Vsebinskega sklopa 1 projekta TTCOMnet

V sodobnem, hitro razvijajočem se svetu, kjer znanje relativno hitro zastareva in spremembe na vseh področjih kar prehitujejo druga drugo, je biti uspešen, torej kompetenten učitelj, kompetentna šola ali mreža šol, eden največjih izzivov in nujnost hkrati. Prav razvijanju kompetenc na vseh treh ravneh je bilo namenjenih devet delavnic, ki jih je na petih šolskih centrih, partnerjih Centra RS za poklicno izobraževanje (CPI) pri projektu TTCOMnet, pripravil in organiziral šesti partner, Inštitut za učeče se podjetje (I-USP). Šestnajstega februarja tega leta je na Šolskem centru Celje potekala sklepna delavnica, ki je bila namenjena predstavitvi dosežkov, udeležili pa so se je predstavniki vseh partnerjev (izvajalci in udeleženci), nosilca projekta, izmed povabljenih gostov pa sta se prireditve udeležili še predstavnici MŠŠ in Zavoda RS za šolstvo.

Po pozdravnem nagovoru direktorja Šolskega centra Celje Igorja Dosedle in vodje projekta Davorina Majkusa je besedo prevzel moderator celodnevnega dogajanja in vodja ter organizator delavnic, sicer pa direktor I-USP mag. Marjan Peršak. Predstavniki delovnih skupin posameznih šolskih centrov so predstavili sklepe svojega dela v petih sklopih: Kompetentna šola – organizacija, Kompetentni učitelj, Kompetentna mreža šol, Implementacija kompetenčnih modelov in Projekti sprememb.

V prvem so razmišljali o tem, katere so tiste vrednote posamezne šole, ki so bile podlaga za oblikovanje vizije in poslanstva šole, predstavili so analizo stanja (prednosti, priložnosti, nevarnosti in aktivnosti za povečanje potencialov) in kom-

petence šole, kot so jih prepoznali v posamezni delovni skupini.

V drugem sklopu so na dan prišli premiki na področju izobraževanja učiteljev, kjer je vse večji poudarek na kompetencah, na uporabi znanja in produkciji, na iskanju informacij, in sicer ne le v učbenikih in knjigah, ampak tudi na svetovnem spletu, vse bolj se poudarja vloga učitelja trenerja in s tem učenčeva aktivnost. Vsak šolski center je predstavil nabor kompetenc učitelja po svojem izboru.

Potem se je žarišče razmišljanja premaknilo na mrežo šol oziroma šolskih centrov, ki bi morali predstavljati ne le »skupino« šol, ampak »tim«, kar pomeni, da vsi udeleženi ne le sledijo skupnemu cilju, ampak so v tem usklajeni, kar prinaša dodatni sinergijski učinek, ko, simbolično rečeno, 2 + 2 postane 5. In katere so ključne kompetence za tako delovanje? Šole oziroma šolski centri, povezani v mrežo, poleg strokovnosti in dobro razvitih komunikacijskih poti potrebujejo še osnovno pripravljenost za timsko delo in projektno delovanje, razvito organizacijsko strukturo, pripravljenost na spremembe oziroma prevzemanje odgovornosti. Področij sodelovanja takšnih mrež so udeleženci našli kar precej, naštejmo le nekatere: organizacija pouka, izobraževanje učiteljev, izmenjava izkušenj, izmenjava dijakov in učiteljev, skupni projekti, priprava učbenikov, učnih načrtov, novih učnih programov, večji vpliv na šolsko politiko, večje povezovanje šolskih centrov in gospodarstva.

Potem pa je delavnica počasi prešla od besed k dejanjem – predstavniki šolskih centrov so predstavili, kako si čisto konkretno predstavljajo implementacijo kompetenčnih modelov. Po principu trženjskokomunikacijske zasnove je večina poudarila potrebo po izboljšanju vsaj nekaterih komunikacijskih poti in predstavila konkretne načrte ali pa že izpeljane izboljšave. Del implementacije na vseh šolskih centrih, izmed katerih so pri projektu praviloma sodelovali le učitelji ene šole, je zato tudi predstavitev kompetenčnega modela, ki so ga razvijali na delavnicah, tudi vodstvom in učiteljem drugih šol na šolskem centru. Pa ne le to – v sklopu Projekti sprememb so bili predstavljeni tudi

# 1

Razvoj sistema kompetenc za sodobno šolo v poklicnem izobraževanju

ambicioznejši načrti, kot so projekti za povečanje odzivnosti na potrebe gospodarstva (ŠC Celje), organizacija delavnic o razvoju kompetenc za druge šole in nadgradnja kompetenčnega modela (ŠC Novo mesto), razvoj kodeksa zaposlenih na ŠC, projekt prepoznavnosti ŠC s postavitvijo osebe za stike z javnostmi, oblikovanjem skupnih vizitk zaposlenih (ŠC Ptuj). Sledila je še krajša razprava.

Celotno dogajanje je pozorno spremljala in ocenjevala komisija (Brigita Žarkovič Adlešič (ZRSŠ), Andreja Krvina (I-USP) in Davorin Majkus (CPI)), saj je bilo eno izmed pričakovanj te delavnice tudi odkriti potencialne multiplikatorje (bodoče predavatelje, ki bodo pridobljeno znanje in kompetence uspešno posredovali naprej), najuspešnejšim pa je na koncu podelila tudi simbolične nagrade. Nagrado za najboljši center (njegovi predstavniki

so skupaj zbrali največ točk po ocenah komisije) je prejel Šolski center Ptuj, med posamezniki pa so izstopali Mojca Kostanjšek in Janja Čuvan (ŠC Celje), Milan Podbršček (TŠC Nova Gorica), Aljoša Bradač, Vesna Trančar in Nataša Vidovič (ŠC Ptuj), Matejka Kure, Dragica Banovič, Mateja Kržičnik in Metka Ban (ŠC Novo mesto) in Vlasta Čukur (ŠC Velenje).

Udeležencem delavnic Vsebinskega sklopa 1, še posebej pa avtorjem »projektov sprememb«, lahko le še zaželimo veliko uspeha pri implementaciji in upamo, da bodo dosežki projekta »semena«, ki bodo uspešno klila in rasla naprej, v nove projekte. Da bodo poznanstva in vabila k sodelovanju, ki jih je bilo slišati na delavnici, le začetek poti vseživljenjskega učenja, ki vodi tudi h kompetentnosti.

## Odzivi sodelujočih NA DELAVNICE

Aleš Dobnik, Šolski center Celje



Foto; Aleš Dobnik  
ŠC Celje

Pri sodelovanju v projektu TTCOMnet smo si pridobili znanje, kako oblikovati kompetence učečega se učitelja, kako le-te razvijati in jih vrednotiti. Če teoretično pridobljenega znanja ne uporabimo pri vsakdanjem delu, nam nič ne koristi. Učitelj v učnem procesu ne sme biti samo posredovalec znanj, ampak mora skupaj z učencem sestavljati ekipo, ki deluje tako, da tudi učenec aktivno sodeluje v izobraževalnem procesu. V okviru izobraževanja ni pomemben samo kompetenten učitelj, ampak tudi kompetentna

izobraževalna institucija, tj. šola. Pomembno je tudi, da se učitelj zave, kako pomembna sta proces vseživljenjskega učenja in vključevanje vanj.

V prihodnje naj bi naš zavod postal vodilen znanstveno-izobraževalni inštitut v savinjski regiji. Za to imamo vse možnosti, saj imamo dobro izobrazbeno strukturo učiteljev in strokovnih delavcev, odlične prostorske možnosti, poleg tega dobro sodelujemo z gospodarstvom, se vključujemo v mednarodne povezave, naši dijaki pa imajo možnost nadaljevanja šolanja na višji šoli.

S sodelovanjem v tem projektu smo dobili še dodatno potrditev, da je naša vizija razvoja prava. Seveda jo bo potrebno še dopolniti in v prihodnje stalno nadgrajevati. Da bo to mogoče doseči, bomo iskali možnosti za:

- vključevanje različnih novih programov,
- povečanje izkoriščenosti sodobnih izobraževalnih tehnologij,
- povečanje odzivnosti glede na potrebe gospodarstva,
- udeležbo v čim večjem številu mednarodnih projektov,
- različna dodatna usposabljanja,
- prilagajanje potrebam trga.

Prepričan sem, da smo vsi, ki smo sodelovali v tem projektu, dobili dovolj informacij in da smo si lahko izdelali vizijo, kako organizirati kompetenčno mrežo šol.

Na našem zavodu bomo imenovali usklajevalca, ki bo skrbel za komunikacijo med vodstvom šole in sodelujočimi. Projekt bomo predstavili na spletni strani šole, na različnih seminarjih za učitelje in druge strokovne delavce na šoli ter na oglasni deski našega zavoda.



Današnje izjemno hitre spremembe na vseh ravneh zahtevajo, da se nanje dovolj hitro odzovemo tudi organizacije, ki se ukvarjamo z vzgojno-izobraževalnim delom. Ker se v šolah ukvarjamo predvsem z ljudmi, se moramo zavedati, da velike družbene spremembe ali kar preoblikovanje družbe vplivajo na šole bolj kot na katere koli organizacije, saj se pričakovanja od šol in učiteljev zlasti v zadnjih letih tudi v slovenskih srednjih šolah povečujejo. Tako šole kot učitelji se bodo tudi vnaprej soočali z mnogimi spremembami, ki naj bodo hkrati tudi spodbuda za drugačno in uspešnejše delo. Tega pa bodo sposobni le kompetentni učitelji, ki bodo delovali v okviru kompetentnih šol.

Spremembe so hkrati izziv in priložnost za obogatitev in razširitev tradicionalne vloge učitelja, od katerega se zahteva vedno več, predvsem pa drugačna znanja in način dela kot v preteklosti, zato mora učitelj postati profesionalca v luči t. i. novega profesionalizma, katerega poglobitve ideje so zlasti naslednje: v profesionalni rasti in učenju, profesionalni avtonomiji, drugačnem pojmovanju učenja, ko učitelj podpira učenje in spodbuja učenčevoodgovornost pri učenju, ter v sodelovalni kulturi, ko učitelj aktivno sodeluje z vsemi udeleženci v procesu izobraževanja.

Na teh navedenih ugotovitvah smo vse članice Srednje zdravstvene in kemijske šole na Šolskem centru Novo mesto (11 članic) 1. vsebinskega sklopa: Razvoj sistema kompetenc za sodobno šolo v poklicnem izobraževanju v projektu TTCOMnet skozi vseh 9 modulov razvijale kompetence tako organizacije in učiteljev kot tudi mreže šol; najpomembnejše ugotovitve pa so bile strnjene in podane 16. februarja v Celju na skupni predstavitvi šolskih centrov.

### KOMPETENTNA ORGANIZACIJA

Že kar nekaj časa se zavedamo, da se moramo šole v nenehni bitki za dijake odzivati po marketinških zakonitostih, kar pa je bistveno lažje, če se zaposleni zavedamo tako kompetenc učitelja kot tudi šole kot učeče se organizacije. Na podlagi analize stanja smo ugotovile, da se naši potenciali in prednosti kažejo v kakovostnem kadru, ki se permanentno izobražuje in izvaja šolske ter obšolske dejavnosti v čim boljših materialnih pogojih, ki omogočajo kakovostno delo, v dobrem sodelovanju z okoljem in institucijami. Zavedamo pa se tudi nevarnosti, ki nam z upadanjem rojstev, konkurenčnostjo na trgu šol in zaradi socialnih razmer v družbi predstavljajo ovire, a hkrati tudi izziv, da se začnemo zavedati svojih priložnosti, ki se kažejo v dobrem marketingu, katerega rezultat je boljša prepoznavnost na trgu.

Da pa smo prišli do izbora kompetenc, smo najprej izbrale najpomembnejše vrednote šole, in sicer:

- dobro in kvalitetno učenje ter poučevanje,
- dobro splošno in strokovno znanje,
- spoštovanje in sprejemanje sočloveka in drugačnosti,
- poudarjanje dobrih medsebojnih odnosov,
- moralne vrednote.

Le-te so nam služile za vizijo šole, ki se glasi:

*Ustvarili bomo učečo se šolo, v kateri bomo s sodelovalno kulturo ustvarili pogoje za učenje in poučevanje, ki omogočajo nenehno poklicno in osebno rast dijakov in strokovnih delavcev.*

Oblikovale smo tudi poslanstvo šole:

*Na naši šoli bodo dijaki pridobili strokovno in splošno znanje, spretnosti in navade, potrebne za samostojno in odgovorno ter samozavestno opravljanje poklicnih nalog ali uspešno nadaljevanje izobraževanja. Pomagali jim bomo pri oblikovanju lastne osebnosti in pri spopadanju z življenjskimi preizkušnjami na poti v samostojno življenje.*

Poslanstvo lahko ob dobri analizi stanja uresničimo z izborom ustreznih kompetenc, ki zagotavljajo boljše delo, boljše dosežke, profesionalni in osebni razvoj, izboljšanje položaja organizacije v okolju. Iz večjega nabora smo zlasti izpostavile naslednje kompetence učeče se organizacije, še zlasti pomembne tudi za našo šolo:

- pripraviti dijake na poklic, nadaljnje izobraževanje in življenje,
- ustvarjanje pozitivnega delovnega ozračja za vse udeležence v procesu izobraževanja,
- timsko delo.



# 1

## Razvoj sistema kompetenc za sodobno šolo v poklicnem izobraževanju

Tudi same smo s pomočjo timskega dela delovale pri razvijanju tako kompetenc naše šole kot učeče se organizacije kot tudi kompetenc učiteljev in mreže šol. Učitelj posameznik, ki deluje v okviru svojih zmožnosti in svojih izkušenj ne deli z drugimi učitelji, ker dela v prepričanju lastne individualnosti, da je sam sebi zadosten, v današnjem času ne zadostuje za dobrega učitelja. Tako smo presegle individualizem in ugotovile, da se mora posameznik zavedati svojih kompetenc, hkrati pa sprejemati kompetence drugih v timu, kar v organizaciji zagotavlja uspešno delo, ki v duhu sodelovalne kulture pripelje do učeče se organizacije.

### KOMPETENCE UČITELJEV

Za učitelja profesionalca v luči novega profesionalizma je pomembno, da dela in ustvarja v učeči se šoli. Že navedene kompetence učeče se šole jasno izhajajo iz vizije in poslanstva. Neposredno so že implementirane v strukturo le-te, kajti neposredno so povezane z vsem, kar izhaja iz nje. Seveda pa ne moremo mimo kompetenc učitelja. Samo učitelji, ki imajo razvite kompetence, se le-teh tudi zavedajo in jih pri delu uporabljajo, so kompetentni in bodo lahko veliko prispevali k uresničitvi vizije in s tem poslanstva šole ter samega sebe. S posameznikovim zadovoljstvom, dobrim in uspešnim delovanjem pa rasteta tudi ugled in uspešnost organizacije.

Iz velikega nabora kompetenc učitelja smo težko izbrale naslednje:

- *strokovni in osebnostni razvoj,*
- *natančnost, doslednost, skrbnost,*

- *sposobnost timskega dela,*
- *pozitivna miselna naravnost iz zdrava tekmovalnost,*
- *sposobnost oblikovanja pozitivnih medosebnih odnosov,*
- *komunikacijske veščine,*
- *obvladovanje samega sebe in sposobnost konstruktivnega reševanja težav,*
- *inicijativnost in fleksibilnost, poznavanje in prepoznavanje razvojnih zakonitosti in potreb posameznika,*
- *človečnost.*

Našteti kompetenc nismo razporejale po pomembnosti, ker se zavedamo, da jih vrednotimo glede na dosežke dela in uspešnost uresničevanja zastavljenih ciljev, ker mora razvoj kompetenc voditi v izboljšanje organizacije kot celote kot tudi zaposlenih.

### Sklep

Znanje o kompetencah, ki smo ga pridobile v času izobraževanja v vsebinskem sklopu Razvoj sistema kompetenc za sodobno šolo v poklicnem izobraževanju, bomo s pridom uporabile pri svojem delu, želimo pa ga prenesti tudi na sodelavce znotraj šole in šolskega centra v okviru kompetentnih timov in ga tudi izmenjati znotraj mreže kompetentnih šol. Kompetentni učitelj namreč profesionalno, motivirano in organizirano prenaša kompetence na druge delavce kot tudi soustvarja kompetence učeče se organizacije. Samo kompetentna šola s kompetentnimi učitelji, ki v duhu sodelovalne kulture delajo v kompetentnih timih, se bo lahko odzivala na vse spremembe, ki jih prinašata današnji in jutrišnji čas.

### NATAŠA VIDOVIČ, Šolski CENTER PTUJ

V okviru projekta Phare 2003 – TTCOMnet, katerega nosilec je Center RS za poklicno izobraževanje, smo v Šolskem centru na Ptuj razvijali sistem kompetenc za sodobno šolo v poklicnem izobraževanju. Pod mentorstvom sodelavcev Inštituta za razvoj učečega se podjetja smo prek elementov kompetentne organizacije ugotavljali kompetence učiteljev in mreže šol, saj smo v projektu sodelovali še s štirimi šolskimi centri (Celje, Nova Gorica, Novo mesto in Velenje).

V prvem delu smo izdelali vizijo in poslanstvo zavoda ter izbrali ključne kompetence organizacije. Te so: adaptivnost, originalnost, organizacijsko zavedanje, etičnost in implementacija zastavljenih ciljev. Razmišljali smo o izzivih prihodnosti: spremembah, ki nas čakajo, novi miselnosti, večji negotovosti na trgu dela, konkurenčnih prednosti naše organizacije, vseživljenjskem učenju itd.

Največ časa smo namenili kompetencam učiteljev. Tim ŠC Ptuj je glede na izzive okolja, vizijo, poslanstvo, vrednote in kompetence ŠC

ter poslanstvo in vlogo učiteljev izbral naslednje kompetence:

- Profesionalnost kot sposobnost uporabe, nadgrajevanja in prenašanja strokovnega znanja, ki zajema še splošno znanje, znanje tujega jezika in uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije.
- Komunikacijo kot sposobnost javnega nastopanja, učinkovitega komuniciranja ter jasnega in jedrnatega posredovanja informacij.
- Razvijanje odgovornosti in vzgajanje z zgledom.
- Sposobnost obvladovanja lastnih čustev in vedenja.
- Organizacijske sposobnosti, ki smo jih opisali kot sposobnost delegiranja nalog in postavljanja ciljev, vodenja projektov ter sposobnost ustvarjalnega in analitičnega mišljenja ter izražanja.
- Vseživljenjsko učenje kot zavedanje o nujnosti vseživljenjskega učenja in vključevanja vanj.
- Reševanje problemov kot sposobnost reševanja konfliktnih situacij in poznavanje tehnik umirjanja.



- Pripravljenost na spremembe in soočanje z mnenji drugače mislečih ter razvijanje pluralnosti.
- Motiviranost kot pozitiven odnos do sprememb, ciljna usmerjenost in zaupanje v uspeh.
- Inovativnost in ustvarjalnost kot sposobnost iskanja novih poti in doseganja novih ciljev z uporabo različnih sodobnih metod.

Sistem kompetenc se mora v prihodnje vključiti v opis delovnih nalog, saj je povezan z razvojem posameznika in njegovimi delovnimi potenciali. Kompetence učitelja naj bi ocenjevalo več ljudi, ki bi na osnovi dosežkov, ciljev, medsebojnih odnosov in motivacije ocenili doseženo stopnjo kompetence. Ne nazadnje bi ugotovili razlike med zahtevano in doseženo stopnjo kompetence ter določili vsebine, aktivnosti, roke in vire na osnovi katerih bo učitelj gradil svoj osebni razvojni program.

Delavnice so nam zraven druženja v timu in pridobivanja novih znanj prinesle še nove znance iz drugih šolskih centrov, saj smo ugotavljali, da smo skupaj še močnejši in da nas razlike samo bogatijo in nakazujejo nove možnosti za »vsleslovensko« – centrsko timsko delo.

## BERNARDA LENKO, Šolski center Velenje

Pogled nazaj – na sodelovanje in ustvarjanje v desetih modulih 1. faze projekta TTCOMnet –prinaša profesionalno bogato delitev izkušenj s sodelavci; mešane vtise o uporabnosti pridobljene teorije v praksi; ustvarjalne petkove popoldneve, ko so bili predavatelji teoretični most med našimi praktičnimi primeri, predlogi, iskanji ...

Ali je kompetenca, povedano poenostavljeno in zgoščeno, sposobnost za dobro in učinkovito delo?

Ta, sprva abstraktni pojem nam je iz tedna v teden postajal vse bolj domač. Izzvani k spremembam smo mu sledili, ga našli tako v naši kompetentni organizaciji kot v kompetentnem posamezniku in si želeli dobrega timskega povezovanja na vseh ravneh.

Mislim, da nas je ravno izkušnja skupinskega iskanja rešitev najbolj obogatila, ker smo si lahko kot sodelavci, ki dobro poznajo prednosti in slabosti drug drugega, postavljali najbolj realna ogledala. In potem, kar se mi zdi najpomembnejše, samozavestno priznavali lastno kompetentnost.

Če skušam predstaviti našo začetno vizijo – pravzaprav bolj želje ob začetku sodelovanja pri projektu – lahko zapišem naslednje: »Želimo pridobiti izkušnje, ki bi bile praktično uporabne pri delu z dijaki in v profesionalnem okolju.« Tako smo razmišljali na začetku, na koncu naših druženj pa smo se poenotili ob pojmu trojne kompetentnosti in oblikovali naslednjo vizijo našega tima: »Biti kompetenten posameznik v kompetentni organizaciji in se kompetentno povezovati v aktivne socialne mreže (time).«



Izbira, opisovanje, vrednotenje in upravljanje kompetenc so se nam, učiteljem, ki se razvijamo, spreminjamo in rastemo predvsem pri vsakodnevem delu z dijaki, še vedno zdeli dokaj abstraktni, vendar nujni za konkurenčno delo v prihodnosti.

Tako nam ob koncu delčka prehojene poti naš cilj – spremenjeni (kompetentni) učitelj, ki se uspešno prilagaja novim razmeram – postaja bližji, bolj jase, vreden premisleka in našega truda.

**2** Razvoj sistema za priznavanje neformalno in informalno pridobljenih znanj učitelja v poklicnem izobraževanju

## Z listovnikom do NAPREDOVANJA

ČE ŽELI BITI UČITELJ CENJEN, MORA BITI NAJPREJ DOBRO OCENJEN

TATJANA PLEVNIK, MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT

**P**rofesionalni razvoj učiteljev v poklicnem izobraževanju je mogoče spodbujati na različne načine. Portfolijo ali listovnik je lahko učinkovit pripomoček za načrtovanje, usmerjanje, promocijo in vrednotenje učiteljeve delovne kariere. Njegova glavna lastnost je, da odlikava učiteljeve aktiv-

nosti in kompetence, spodbuja razmišljanje o sebi in svojem delu ter spodbuja h kakovostni rasti. Učitelj, ki oblikuje in gradi svoj listovnik, o sebi ne razmišlja kot o delovnem mestu, ampak kot o prenosni »zbirki znanja, spretnosti in zmožnosti«, ki se nenehno dopolnjuje, bogati in ustrezno nagraduje. Materialno in nematerialno.

Mednarodne primerjave smernic profesionalnega razvoja učiteljev kažejo na vse bolj razširjeno uporabo listovnikov, ki služijo tudi za vrednotenje kakovostne rasti učiteljev. Kakovostni učitelji so prioritetni cilj evropskih politik. Spodbujanje in vrednotenje učiteljevega izpopolnjevanja se pojavlja kot pomembno orodje pri izboljšanju izobraževanja na sploh. Ocenjevanje učiteljevih delovnih in osebnih dosežkov lahko poteka od vstopa v šolo in nato v vsej nadaljnji delovni karieri. Marsikje listovnike uporabljajo že v fazi začetnega izobraževanja bodočih učiteljev. Ocenjujejo se lahko temeljne generične, splošne pedagoške in predmetnospecifične kompetence kot tudi višje ravni usposobljenosti. Z ocenjevanjem učiteljev se meri ne le kakovost pedagoške prakse, ampak takšno ocenjevanje služi tudi kot podlaga za ugotavljanje, kaj sploh je dobra pedagoška praksa. Kakovostni sistemi omogočajo objavlanje in razširjanje primerov dobre pedagoške prakse. Učiteljevo tiho znanje postane dokumentirano, jasno in dobi ceno.

Mnogi učitelji v poklicnem izobraževanju prihajajo iz gospodarstva oziroma drugih delovnih

sredin in se za pedagoško delo usposablajo postopoma bodisi v organiziranih oblikah izobraževanja in usposabljanja ali s pomočjo in nasveti izkušenih kolegov na delu in s samoizobraževanjem. V mnogih državah dobijo učitelji – strokovnjaki iz prakse – najprej začasne »licence« za poučevanje, v določenem obdobju pa si morajo pridobiti kreditne točke za pedagoško usposobljenost. Podlaga za ovrednotenje pedagoške usposobljenosti, pridobitev kreditnih točk in »trajne licence« za poučevanje je v mnogih primerih prav listovnik in kandidatov zagovor njegove vsebine. Tudi učitelji splošnoizobraževalnih predmetov s pedagoškimi diplomami, ki poučujejo v poklicnem izobraževanju, se morajo izpopolnjevati na področjih poklicnih profilov šole. Novi načini poučevanja in učenja, razvoj tehnologij, nove vloge učiteljev, spodbujanje učenja dijakov v resničnem delovnem okolju, sodelovanje z gospodarstvom in lokalno skupnostjo, z drugimi učitelji in z javnostmi – vse to terja stalno prilagajanje in izpopolnjevanje. Učitelji – kot vsi profesionalci – preprosto potrebujejo načrt svojega sistematičnega razvoja. Učne priprave in zapiski na koledarju ne zadoščajo.

Učitelji morajo slediti razvojnim smernicam strok, ki jih poučujejo. To ni nikjer sporno, dokler je povezano z dijaškimi ekskurzijami, študijskimi obiski delovnih okolij, z organiziranjem delovne prakse, oblikami, v katerih neposredno ali posredno sodelujejo tudi dijaki in študentje. Vendar pa v nekaterih državah močno spodbujajo tudi pogodbeno angažiranje učiteljev zunaj šole na poklicnih področjih, za katera šola izobražuje. Učiteljem omogočijo, da se udeležujejo delavnice in konferenc o tehnološkem razvoju, objavljajo v strokovnih glasilih, so včlanjeni v strokovna društva in podobno. V teh okoljih vedo, da mora imeti učitelj realno predstavo o tem, kaj mora naučiti dijake, da bodo uspešni v poklicu. Vedeti mora, kakšne so poklicne možnosti njegovih dijakov. Imeti mora sodobne informacije o novostih, najsodobnejše in konkretno predmetno znanje, uporabljati mora najnovejša gradiva, pripomočke in stroje, organizirati mora učinkovita učna



okolja, to pa pomeni, da mora imeti povezave s poklicnim svetom in ugled v njem.

Šolske politike, ki na sploh rade poudarjajo pomen partnerskega povezovanja šol, univerz in gospodarstva, morajo omogočiti tudi učiteljevo udeležbo v teh povezavah. Priznavati morajo pozitivne učinke zunajšolskih dejavnosti na njegovo osebno in profesionalno rast, kakovostni potencial šolskega kolektiva in kakovost šolstva nasploh. K povezovanju šole, gospodarstva in univerz zato pristopajo načrtno. Pri tem upoštevajo mnoge dejavnike, med katerimi poudarjajo tako osebne ambicije učiteljev in njihove profesionalne zmožnosti kot tudi poslanstvo šole, uokvirjeno v določen sistem upravljanja in financiranja.

Razvojno naravnani šolski sistemi, ki so osvojili filozofijo vseživljenjskega učenja na ravni praktične uporabe, strateško vpeljujejo sisteme povezovanja učiteljev z izvenšolskimi okolji.

Nekateri spodbujajo strokovno angažiranje učiteljev izven šole tudi tako, da ga nagrajujejo. Raziskave pa kažejo, da vrednotenje in nagrajevanje aktivnosti posameznega učitelja izven šole ne sme potekati neodvisno od ocenjevanja vpliva teh aktivnosti na njegovo pedagoško delo in kakovost šole, saj sicer služi zgolj potrjevanju osebnih ambicij. Pri ocenjevanju oblik stalnega strokovnega izpopolnjevanja dajejo na primer naši učitelji prednost tistim oblikam in vsebinam, ki prinašajo točke za napredovanje, oziroma tistim, ki »krepijo osebni strokovni razvoj« pred izboljšavami šolskega kolektiva. Ravnatelji vedo povedati, da po pridobitvi naziva (svetovalec, svetnik) mnogi učitelji nimajo več »prave« motivacije za učenje in profesionalni razvoj. Zato poskušajo v razvitem šolskem sistemu v kontekstu profesionalnega razvoja vzpostaviti ta-



kšne sisteme povezovanja učiteljev z okolji, katerih končni skupni cilji bodo uspešno pedagoško delo in razvoj šole kot celote, učitelji kot posamezniki pa bodo imeli koristi iz svojih povezav.

Ali lahko pri tem pomaga listovnik kot večnamensko orodje? Primeri uporabe listovnika zlasti v anglosaških in tudi v nordijskih državah kažejo, da lahko. Listovnik lahko služi hkrati za priznavanje zunaj šole izvedenih aktivnosti, za načrtovanje, spremljanje, ocenjevanje in usmerjanje profesionalnega razvoja, za samopromocijo in nagrajevanje v sistemu napredovanja ter kot medij za prenos znanja o novostih stroke in učinkoviti pedagoški praksi na kolektiv šole in širšo strokovno javnost. Ugotovitve projekta TTCOMnet bodo pokazale, kako lahko to naredimo tudi pri nas.

Foto: Rudi Šlejkovec  
ŠC Novo Mesto

**2** Razvoj sistema za priznavanje neformalno in informalno pridobljenih znanj učitelja v poklicnem izobraževanju

## NEFORMALNO UČENJE UČITELJEV?

BARBARA KUNČIČ, CPI

*Izobraževanje učiteljev je multidisciplinarno in mora zagotoviti strokovno znanje posameznega področja, pedagoška znanja, kompetence s področja vodenja in svetovanja*

*učencem ter razumevanje družbene in kulturne dimenzije izobraževanja. Le to jim lahko omogoči ustrezno odzivanje na potrebe posameznih učencev.*



Kot sledi iz evropskih in slovenskih dokumentov, bi se moral učitelj skozi stalen strokovni razvoj usposobiti za boljše motiviranje svojih učencev, in sicer ne samo za pridobivanje potrebnega teoretičnega znanja in poklicnih veščin, ampak tudi za prevzemanje odgovornosti za svoje lastno učenje. Tako bi si pridobili tudi potrebno usposobljenost za delo in življenje v družbi.

Ena izmed poti pridobivanja socialnih in humanističnih znanj ter veščin gre tudi prek neformalnega in priložnostnega učenja. Neformalno učenje v svojem bistvu vsebuje celosten razvoj posameznika, v veliki meri tudi njegove osebne izkušnje. Ravno zato neformalno učenje nudi ustrezen okvir za doseganje osebnih ciljev in potreb ter okvir za razvoj ustvarjalnih in socialnih spretnosti.

Svet Evrope poudarja, da je pri neformalnem učenju kot sestavnem delu razvoja znanja in spretnosti posameznika potrebno posebej poudariti vso paleto socialnih in etičnih vrednot. Te so predvsem človekove pravice, toleranca, zagovarjanje miru, solidarnosti in družbene pravičnosti, medgeneracijski dialogi, enakost med spoloma, demokratično državljanstvo in medkulturno učenje.

Ker smo bili pričrčani, da so strokovni delavci na poklicnih in strokovnih šolah v Sloveniji aktivni na svojih strokovnih, poklicnih področjih tudi zunaj predpisanega usposabljanja in tudi zunaj šole same, smo želeli preveriti, kako uveljavljen sistem napredovanja v šolah spodbuja njihovo neformalno učenje in razvija njih kot osebnosti, državljanke in strokovnjake na svojih področjih.

Prek vprašalnika, ki smo ga poslali na vse sodelujoče šolske centre, smo želeli preveriti obseg in vsebino strokovnega razvoja ter vsebino neformalnega in informalnega učenja strokovnih delavcev v poklicnih in strokovnih šolah. Na koncu smo želeli preveriti, ali strokovni delavci lahko svoje neformalno učenje uveljavljajo v sistemu napredovanja.

Vprašalnik je bil namenjen vodstvu šol, učiteljem strokovnoteoretičnih predmetov in praktičnega pouka ter učiteljem splošnoteoretičnih predmetov in svetovalnim delavcem. Z vsakega centra smo dobili vrnjenih 20 vprašalnikov.

Povzamemo lahko, da se strokovni delavci veliko usposabljujejo tako v sistemu nadaljnega izobraževanja in usposabljanja kot tudi zunaj njega. Med temami, ki prevladujejo v sistemu, so: računalniško opismenjevanje in stroka (strokovnoteoretične vsebine, splošnoizobraževalni predmeti). Zanimivo je tudi, da je računalniško opismenjevanje eno pogostejših področij, na katerih se strokovni delavci na šolskih centrih samoizobražujejo, in sicer z uporabo pisnih in elektronskih virov. Glavni razlogi, zaradi katerih se samoizobražujejo, pa so predvsem potreba po lastnem strokovnem in osebnem razvoju, izboljšanje kakovosti lastnega dela v razredu, večja ažurnost informacij, ki jih posredujejo učencem ter izboljšanje kakovosti odnosov. Vendar pa manj kot 50 % vprašanih meni, da so sami najbolj odgovorni za svoj strokovni razvoj.

O povezavi neformalnega učenja in sistema napredovanja učiteljev smo dobili posredne podatke, ki pa kažejo, da sistem spodbuja usposabljanje in strokovno delo na ozkem področju, ki je definirano s pravilnikom, neformalno učenje in samoizobraževanje pa je bolj prepuščeno osebni motivaciji posameznika.

Zanimalo nas je tudi, katere teme so med strokovnimi delavci bolj pogoste na področju pridobivanja kompetenc, ki omogočajo bolj uspešno delo z dijaki in v kolektivu. Največ odgovorov se je nanašalo na pridobivanje spretnosti motiviranja dijakov, komuniciranja ter skupinskega in projektnega dela.

V primerjavi z evropskimi smernicami spodbujanja razvoja socialnih in etičnih vrednot lahko ugotovimo, da med temami prevladujejo tiste, ki omogočajo neposredno boljše delo z dijaki oziroma odraslimi udeleženci izobraževanja, niso pa zanimive teme, ki omogočajo in razvijajo civilno družbo in dialog v njej.

# IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

DAVORIN MAJKUS, CPI

*zobraževanje in usposabljanje, ki ga izvajamo v okviru Vsebinskega sklopa 3, je odziv na že ugotovljene potrebe po izobraževanju in usposabljanju učiteljev ter šolskih kolektivov.*

Izkazan je bil interes za aktivni odziv na evropske iniciative kot posledica članstva v EU (seznanjanje s strukturo in načinom delovanja EU, uporabo inštrumentov EU na področju izobraževanja in usposabljanja – Europass, prijava projektov v programih EU, prijava projektov, financiranih iz ESF, diseminacija dosežkov projektov).

Drugo področje, ki terja takojšnje ukrepanje, je usposabljanje učiteljev za delo z dijaki s posebnimi potrebami. Delež teh dijakov v poklicnih in strokovnih šolah je bistveno večji kot v srednjem splošnem izobraževanju. Temeljno izobraževanje učiteljev ne zagotavlja potrebnih znanj in spretnosti za ustrezno delo s tovrstno populacijo. Ankete dozdajšnjih udeležencev izobraževanja in usposabljanja kažejo, da je ena izmed največkrat izraženih potreb po usposabljanju ravno področje dela z dijaki s posebnimi potrebami.

Drugačno izvajanje pouka, ki ga vpeljujejo izobraževalni programi poklicnega izobraževanja, pripravljani po novih izhodiščih, dijaka postavlja v drugačen položaj in terja tudi drugačno vlogo učitelja. V zadnjem desetletju je razvoj IK-tehnologij in multimedijev dosegel izjemen obseg. Brez ustreznih znanj tega področja ni mogoče več uspešno opravljati svojega dela oziroma biti konkurenčen v sodobnem svetu. Obenem z zaposlitvijo pa znanja tega področja omogočajo tudi bolj kakovostno življenje. Znanja in tehnologije se na tem področju izjemno hitro razvijajo, zato je treba učiteljem zagotoviti stalno informiranje, izobraževanje in usposabljanje, kar je danes v največji meri mogoče

s kombinacijo spletnega portala in sodobnih metod izobraževanja, med katere v veliki meri sodi e-izobraževanje. Nosilci procesov izobraževanja, kot so izobraževalci, učitelji, mentorji, svetovalci itd., nujno potrebujejo IK- in multimedijska znanja, in sicer tako pri kakovostnem delu kot pri multiplikaciji in aplikaciji teh znanj v prakso.

Posebnega pomena je tudi diseminacija dosežkov projektov, ki so bili uspešno izpeljani v preteklosti. Na vseh partnerskih šolskih centrih izvajamo predstavitve dosežkov tistih projektov, za katere je bil izkazan največji interes.

Ena izmed aktivnosti šol v prihodnje je tudi nudenje drugačnih poti do pridobivanja ter dokazovanja pridobljenih znanj in spretnosti. Zato bomo v okviru projekta usposabljali učitelje za svetovanje v postopku pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Izobraževanje in usposabljanje v okviru projekta TTCOMnet je vsebinsko dopolnjujoč s tistim, ki ga Center RS za poklicno izobraževanje izvaja v okviru svojega letnega delovnega načrta in separata letnega delovnega načrta financiranega iz sredstev ESF.

Izvajanje usposabljanja poteka regionalno pokrito (na partnerskih šolskih centrih), razen v primeru usposabljanja za uporabo multimedijev in priprave multimedijskih gradiv, ki zahteva posebno opremo in ga bomo izpeljali na Inštitutu in akademiji za multimedije v Ljubljani.

Če med partnerskimi šolskimi centri ni bilo dovolj udeležencev za predvidene izpeljave izobraževanja in usposabljanja, smo k udeležbi povabili vse članice mreže TTnet in druge zainteresirane. Prosta mesta so objavljena na spletnih straneh [http://www.cpi.si/ucitelji/izobrazevanje/ttnet/tt\\_com\\_net\\_phare\\_2003.aspx#MreeTTnet](http://www.cpi.si/ucitelji/izobrazevanje/ttnet/tt_com_net_phare_2003.aspx#MreeTTnet).

Vabimo vas, da si ponudbo programov izobraževanja in usposabljanja ogledate in prijavite svojo udeležbo.



# 4

Elektronska podpora vseživljenjskemu učenju na področju izobraževanja in usposabljanja učiteljev

## ELEKTRONSKA PODPORA VSEŽIVLJENSKEMU UČENJU NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA UČITELJEV

Tanja Logar, CPI

**O** srednji namen vzpostavitve elektronske podpore vseživljenjskemu učenju na področju izobraževanja in usposabljanja je vzpostavitev sistema za razpisovanje izobraževanja in usposabljanja učiteljev, podpora prijavam in spremljanje le-teh ter izdelava osnovnih analiz.

Sistem elektronske podpore bo poleg razpisovanja izobraževanja in usposabljanja ter elektronske prijave udeležencev zagotavljal tudi celotno elektronsko podporo administrativnemu procesu.

Vzpostavili smo funkcionalen lasten sistem, ki je z bazo ministrstva za šolstvo in šport povezan v naslednjih točkah:

- Prenos podatkov o zaposlenih v vzgoji in izobraževanju iz baze MŠŠ v bazo sistema projekta TTCOMnet.
- Prenos podatkov o organizacijah, v katerih so zaposleni udeleženci seminarjev.
- Cilji izdelave spletnega mesta TTCOMnet so:
  - Izdelati pregled izobraževanja in usposabljanja za učitelje ne glede na organizatorja.
  - Omogočiti hitro in enostavno ter uporabniku prijazno prijavo.
  - Omogočiti spremljanje izvedbe seminarjev in izdelavo analiz.
  - Povečati obiskanost seminarjev za učitelje.
  - Pridobivati podatke o udeležencih seminarjev in z njimi graditi dolgoročne odnose.
  - Vzpostaviti ažuren centralno-komunikacijski kanal z obstoječimi in potencialnimi udeleženci seminarjev.

Z doseg omenjenih ciljev bo potencialnim udeležencem seminarjev, ravnateljem in mentorjem olajšan dostop do informacij o možnostih izobraževanja in usposabljanja, saj bodo vse informacije ob nastanku objavljene tudi na spletu. Posredovanje mnenj udeležencev bo poenostavljeno s spletnimi vprašalniki.

Sistem bo omogočal več ravni uporabnikov. Izvajalcem in predavateljem bo elektronska podpora seminarjev nudila tehnično pomoč pri sami organizaciji seminarjev (korespondenca, zbiranje podatkov, planiranje ...). Udeležencem seminarjev bo sistem poleg elektronske prijave na posamezno usposabljanje omogočal tudi spremljanje lastne zgodovine udeležbe na usposabljanjih (seznam obiskanih usposabljanj, seznam usposabljanj, na katere je posameznik prijavljen ...).

Izkušnje, ki jih bodo uporabniki sistema pridobili z uporabo, bodo lahko uporabili tudi pri svojem vsakdanjem delu (organizacija pouka, dela na šoli, praktičnega pouka na delovnem mestu in v šoli ...).

Projekt priprave elektronske podpore je v zadnji fazi, v fazi testiranja. Projekt bomo končali predvidoma v marcu 2006. Ob končanju projekta bodo sistem začeli uporabljati tudi vsi šolski centri, ki v projektu TTCOMnet sodelujejo kot partnerji. Uporabljali bomo lahko vse funkcije, ki jih bo sistem omogočal.

