

zimski



pogledi

številka 1, december 2007

Bilten za spodbujanje kakovosti
v poklicnem in strokovnem izobraževanju



*Enthusiasm and Innovation
For Teaching*

Potrebujemo ENTUZIAZEM IN INOVACIJE za poučevanje, za mentorstvo, za vseživljenjsko učenje, za razvoj, za ... - nas prepričuje simpatičen zajček, maskota Kolidža za izobraževanje učiteljev na Univerzi za uporabne znanosti v Jyväskylä na Finskem. In ker je zimski čas, ki je pred nami, kot nalašč za dodatno branje, izobraževanje, razmišljanje in načrtovanje novih aktivnosti, želimo z vami deliti izkušnje, ki smo jih pridobili v okviru izmenjave na Finskem. Prva številka Pogledov, biltena Centra RS za poklicno izobraževanje, poleg pogledov udeležencev izmenjave in organizatorjev s finskega Kolidža za izobraževanje učiteljev prinaša tudi intervju z Davorinom Mikužem iz podjetja Birografika Bori, ki je aktivno sodeloval pri pripravi poklicnih standardov in novih programov na področju grafike.

IZ VSEBINE:

CPI dopolnjuje ekspertno znanje na finski univerzi iz Jyväskylä **2**

What should a student know **3**

Rešitve v nekem sistemu so odraz tradicije in kulture okolja **4**

Naloga šole je, da pouk organizira tako, da bo vsem svojim dijakom zagotovila pot do izobrazbe **5**

The Team Academy: Projekti izhajajo iz realnega okolja **6**

Portfolio je močno orodje za spodbujanje vseživljenjskega učenja ... **6**

Na Finskem se je ugotavljanje doseganja kompetenc uveljavilo mnogo bolj kot pri nas, kjer smo komaj na začetku poti **7**

Uspešnost poklicnega izobraževanja na Finskem je rezultat vzajemnega in strokovnega sodelovanja šole in delodajalcev **8**

Udeležencem izobraževanja je zaupana visoka odgovornost ... **10**

V podjetju se pričakuje, da bodo tisti, ki imajo izobrazbo, znali delati **11**

Aktualno **12**

CPI DOPOLNjuje EKSPERTNO ZNANJE NA FINSKI UNIVERZI IZ JYVÄSKYLE

Metka Zevnik

Mesto Jyväskylä leži v osrednji Finski, Univerza za uporabno znanost iz Jyväskylä (Jyväskylä University of Applied Sciences) oziroma njen kolidž za izobraževanje učiteljev (Teacher Education College) pa izobražuje učitelje in druge eksperte v poklicnem izobraževanju po vsej Finski. Z višine, kjer letijo ptice in letala, smo videli deželo s stoterimi očmi – večjimi in manjšimi jezери, ki jih obdajajo obširni brezovi in borovi gozdovi, obarvani s paletjo jesenskih barv. Mesto z moderno arhitekturo pravilnih geometrijskih

Več o finskem sistemu izobraževanja v knjigi Zakaj Finci letijo dlje?, ki je izšla leta 2006 pri založbi Educa.

Oglejte pa si tudi spletne strani finskega nacionalnega sveta za izobraževanje (v angleščini): www.opf.fi/english.

oblik ima sodobne prometnice, ob katerih se vijejo kolesarske steze, in prekrasen park ob jezeru, kjer je umeščena impozantna stavba naravoslovno-tehniške fakultete.

Na Centru se zavedamo, da zahteva mentorsko delo z učitelji ustrezna znanja, zlasti glede številnih novosti, ki jih prinaša nov sistem izobraževalnih programov. Zato smo se s finskimi strokovnjaki dogovorili za dolgoročno sodelovanje, ki se je začelo že pred tremi leti. Pridobitev projekta Leonardo

da Vinci je 16 strokovnim sodelavcem s CPI-ja omogočila nadaljnji enotenski študij v organizaciji omenjene finske univerze. Program je zajemal naslednje teme: individualizacija učnih procesov, ocenjevanje, raznolikost učencev v poklicnem izobraževanju, spoznavanje primerov dobrih praks v finskih poklicnih šolah ter učenje na delovnem mestu.

In zakaj smo izbrali prav Finsko? Zagotovo so nas pritegnili njihovi rezultati, ki jih izkazujejo na gospodarskem področju, in dosežki na mednarodnih raziskavah znanj in doseženih kompetenc. Ob koncu obiska sem bila prepričana, da smo izbrali prav; da dosežki Finske niso naključje, temveč skrbno načrtovan in izvajan proces. Od leta 1998 dalje sistematično uvajajo proces učenja na delu, od avgusta 2006 dalje se poklicne spretnosti in kompetence ocenjujejo v delovnem procesu. Sklenjen je državni dogovor med izobraževalnim sistemom in gospodarstvom, da delodajalci sprejemajo dijake k sebi in zato ne dobijo plačila ali davčnih olajšav. Delodajalci sprejemajo to nalogo kot državljansko dolžnost in jo dojemajo kot svoj potencialni razvoj, saj delavcev na preduniverzitetni izobrazbeni ravni primanjkuje. Mentorji sodelujejo z učitelji in skupaj ocenjujejo dijake po pripravljenih kriterijih, dijaki pa ocenjujejo tudi sami sebe. Za svoje delo v času obvezne prakse ne dobijo (denarne) nagrade. Dijaki in učitelji skupaj izdelajo osebni načrt učenja,



ki je orodje za ugotavljanje lastnega napredka in katalizator samousmerjevalnega nadaljnjega izobraževanja. Ker je v gospodarski strukturi veliko malih podjetij z enim zaposlenim, ki se bliža upokojitvi, dijake in študente sistematično izobražujejo za za samostojno podjetniško vlogo.

Izobraževanje učiteljev za poučevanje v poklicnih šolah je zakonsko določeno, tako da morajo imeti pred nastopom poučevanja najmanj 3 leta delovnih izkušenj v gospodarstvu, pedagoško izobraževanje pa nato poteka najmanj eno leto in obsega 60 kreditov. Zakon učitelju nalaga dve temeljni nalogi: olajšati dijakom učenje in razvijati svoje delo. Cilj izobraževanja je opremiti učitelja z znanjem in spretnostmi za vodenje dijaka in olajšanje njegovega učenja. Kot bomo izvedeli v nadaljevanju, Finci veliko pozornosti v procesu izobraževanja učiteljev namenjajo delu z dijaki z različnimi težavami. V nadaljnjem izobraževanju se lahko učitelji za taka področja tudi specializirajo.

Prispevki v tem glasilu bodo bralcu približali našo refleksijo z obiska na Finskem, svoje izkušnje pa želimo deliti pri svetovanju učiteljem in pri skupnih razvojnih projektih.

Založnik: Center RS za poklicno izobraževanje; glavna in odgovorna urednica: Danuša Škapin; uredniški odbor: Saša Grašič, Irena Hlede, Dare Hribar, Barbara Kunčič, Tanja Logar, Špela Pogačnik, Vida Povirk, Danuša Škapin; oblikovanje in prelom: Irena Hlede, Pro anima, d.o.o.; fotografije: Kjer ni drugače navedeno, so fotografije iz arhiva Centra RS za poklicno izobraževanje; lektor: Jan Grabnar; tisk: Bograf, d.o.o.; naslov uredništva: Center RS za poklicno izobraževanje, Ob železnici 16, 1000 Ljubljana; e-pošta: pogledi@cpi.si; spletne strani: www.cpi.si; ISSN 1855-2307.

Če želite svoje poglede deliti z našimi, nam pišite na elektronski naslov: pogledi@cpi.si.

WHAT SHOULD A STUDENT KNOW?

Leena Kaikkonen

Head of Research and Development Affairs

Irmeli Maunonen-Eskelinen

Principal Lecturer

Teacher Education College Yvässkylä

A wide-ranging process of improving the quality of Slovenian vocational education and training (VET) has started in order to decentralise more decision-making in the direction of schools. The focus has in particular been put on an in-depth developmental process to reconstruct all VET curricula so as to better follow modern ideas of a learner-centred approach. The process has started with the development of a national-level curriculum for VET to be followed by school-based curricula development for all areas of vocational education and training. It has been initiated with some vocational fields within some piloting schools but the ambitious goal is to implement this process in all schools and in all professional fields.

In order to support vocational schools in this process, the National Institute for Vocational Education and Training ('CPI') has been given the demanding task of advising the schools in constructing school-based curricula. The process inevitably establishes demands for vocational schools to adopt a larger school development process of considering school structures, human resource development, school cultures and power relations; these are all considered a basis for curriculum development within the current research and literature concerning the theme in question. To be able to respond to this challenge, the CPI staff members have been willing to develop their understanding and skills through their own training.

Curriculum development

Curriculum development is a crucial factor of education reforms and renewing school culture. Traditionally the curriculum is seen as a document for teachers and teaching but

the contemporary curriculum has a multifaceted role. It naturally affects the development of ways of teaching and learning; however, it is a powerful tool to develop a school as an open, flexible and collaborative organisation. There is a variety of possibilities to change the traditional subject-based curriculum structure in order to better focus on the competencies that are needed in today's society and working life. The curriculum has to be flexible enough, while taking individual needs and the diverse backgrounds of students into account.

A curriculum plan is the advance arrangement of learning opportunities for a particular population of learners. The basis for the curriculum is as follows:

A Knowledge: What should a student know? Where do the aims come from?

B Societal action competence: What kind of situations and problems will the students encounter? Evidence of learning reflects a student's ability to define, analyse and solve problems.

C The Student: The student's own aims and interests determine the implementation of the curriculum.

The school-specific curriculum calls for a change in the teacher's role. The teacher's work is changing in the direction of more reflective, less routine and tradition-guided practices. In addition, the teacher is not only a passive realiser of the curriculum but an active meaning-giver and interpreter. The school-specific curriculum has

also been considered as a strategy for teachers' professional development and the organisation's development.

Mentoring and the role of the mentor

Schools and education staff need external support in order to make the change process happen. Mentoring is considered a good way to help a school become a learning organisation. A mentor has many roles but the main concern is that they can propose good questions for the staff of the school to process, plan development and learning processes and have some tools to keep the process moving along.

Mentoring is support and guidance given by an experienced person to someone who is eager to develop him/herself. It is a goal-oriented, person-to-person relationship based on mutual openness, trust and commitment and it is a multi-faceted, deep and multi-faceted process.

Curriculum development as part of broader school development

The development of the curriculum challenges the school as a whole to critically analyse the current situation and the new demands. When curriculum development takes place it often requires changes in different structures, human resources development and development of the school culture as well as power relations.

From the organisation point of view, the benefits of mentoring can be described as follows:

- mentoring can point to potential and unused abilities
- it ensures the remaining of tacit knowledge and transfers it to new workers



Celoten program obiska na Finskem je bil prežet s tremi poudarki, in sicer individualizacijo učnega procesa, ocenjevanjem kompetenc in povezovanjem s svetom dela.

Individualizacijo smo spoznali z več vidikov, in sicer ne le z vidika prilagajanja učnih poti učencem s posebnimi potrebami in različnimi učnimi težavami, temveč tudi z vidika nujenja možnosti drugačnega učenja učencem z visoko motivacijo in ambicijami.

Na vseh inštitucijah, ki smo jih obiskali, so poudarili, da je pomembno, da se učenec dobro seznanja s cilji izobraževalnega programa. Načrtovanje na ravni učenca je zelo pomembno – veliko pozornosti namenijo temu, da razume, kakšne kompetence bo razvil v izobraževalnem programu. Poznavanje in razumevanje lika absolventa učenec dopolnjuje tekom izobraževalnega programa in dopolnjuje svoj individualni načrt razvoja, ki je ključni sestavni del portfolia.

- it expands the versatile interaction skills of staff
- it enables the development of leadership and management abilities through the modern way of 'learning at work'

CPI experts have a key role to play in promoting the development of vocational institutions. Irrespective of whether the administrative structure is centralised, these changes have to happen at the school level. The national guideline, national curriculum and their underlying ideas have to be discussed at schools amongst educational staff. For this purpose, the CPI is needed as the facilitator of the process in schools.

REŠITVE V NEKEM SISTEMU SO ODRAZ TRADICIJE IN KULTURE OKOLJA

Igor Leban

Spoznavanje izobraževalnih sistemov drugih držav je zaradi primerjav in iskanja novih rešitev vedno zanimivo, še posebej, ko nas zanima, kako stvari delujejo v praksi. Do te celovite podobe pa lahko pridemo samo pri spoznavanju izkušenj in primerov dobre prakse ob neposrednim stiku z drugimi sistemi.

Pri svetovalnem delu se na šolah večkrat srečujem s konkretnimi vprašanji o oblikovanju inovativne in kakovostne priprave in realizacije izved-

benega kurikula, zato je bilo moje zanimanje med študijskim obiskom usmerjeno predvsem v to področje.

Pregovor pravi, da vrag vedno tiči v podrobnostih, zato so bili zame zelo zanimivi in dragoceni razgovori s študenti, profesorji in mentorji o poteku procesa izobraževanja, saj so razkrili mnogo drobnih pomembnosti, ki s svojo sinergijo tvorijo uspešen sistem. Predvsem so mi ostali v spominu razgovor s študenti o njihovih projektih in načinu študija na

Team Academy, pogovor o sodelovanju šole in delodajalcev pri razvoju poklicnih kompetenc študentov na Jyväskylän Vocational College ter razgovor z mentorjem v avtoservisni delavnici Hämeen Autovaruste o izvajanju praktičnega usposabljanja vajencev, usposabljanju mentorjev in sodelovanju delodajalcev s šolo.

Množica detajlov in informacij, ki sem jih dobil, se mi pogosto vpletajo v razmišljanja o rešitvah pri uvajanju kompetenčno zasnovanih programov v naš prostor. Nekatere pristope in rešitve sem že predstavil šolam, predvsem z namenom, da pri iskanju rešitev pogledajo na svoje probleme z drugimi očmi, iz druge perspektive.

Dejstvo je, da so rešitve v nekem sistemu odraz tradicije in kulture okolja in da jih ni mogoče prenašati, lahko pa pomembno prispevajo pri iskanju našemu okolju ustreznih rešitev. Pred nami je obdobje uvajanja novih in prenovljenih izobraževalnih programov, ko bomo lahko s pridobljenimi spoznanji usmerjali delo programskih učiteljskih zborov.



NALOGA ŠOLE JE, DA POUK ORGANIZIRA TAKO, DA BO VSEM SVOJIM DIJAKOM ZAGOTOVILA POT DO IZOBRAZBE

Danuša Škapin

Jyvässkylä Vocational College, šolski center za poklicno izobraževanje, obiskuje 4000 dijakov, od tega kar 320 dijakov s posebnimi potrebami. Za dobrobit dijakov poleg razrednikov in ostalih učiteljev skrbi skupina strokovnjakov, ki izvajajo svetovanje, pomoč pri načrtovanju kariere in zaposlovanju, skrbijo za dijake s posebnimi potrebami ipd. Na omenjenem šolskem centru to skupino strokovnjakov sestavljajo tako tisti, ki se ukvarjajo z dijaki s posebnimi potrebami (koordinator izobraževanja za posebne potrebe, 12 učiteljev koordinatorjev za posebne potrebe, 23 učiteljev za posebne potrebe in več asistentov za posebne potrebe) kot tudi strokovnjaki, ki prispevajo h kakovostnemu razvoju vseh dijakov (koordinator za svetovanje in poklicno orientacijo, 15 svetovalcev za poklicno orientacijo, 5 šolskih socialnih delavcev, šolska zdravstvena služba, služba za namestitve dijakov v dijaške domove in služba za prostočasne aktivnosti).

Na Jyvässkylä Vocational College smo se tudi seznanili, na kakšen način diagnosticirajo in dodatno stro-

kovno pomagajo dijakom z različnimi učnimi in drugimi težavami. V začetku šolanja vse dijake testirajo na področju branja, pisanja in matematike ter tako diagnosticirajo okrog 20 odstotkov dijakov s permanentnimi ali prehodnimi učnimi težavami različnega izvora. Za vsakega izmed njih strokovni tim pripravi individualni načrt razvoja, v katerem opredelijo, opišejo in utemeljijo dodatne načine podpore, ki jih želijo nuditi dijaku, da bi ga pripeljali do konca in mu olajšali šolanje. Na osnovi načrtov na ministrstvu pridobijo dodatna finančna sredstva za posameznega dijaka. Stroški dodatne podpore pa niso vezani le na dodatno opremo, ampak v veliki meri na delo strokovnega osebja.

Cilj je seveda vključevanje vseh otrok v normalno izobraževanje. Naloga šole je, da pouk organizira tako, da bo vsem svojim dijakom zagotovila pot do izobrazbe. Pogovarjali smo se z učiteljico, ki dela z dijaki z različnimi učnimi težavami. Ta oblika dodatnega pouka poteka

Program Leonardo da Vinci podpira mobilnost po Evropi

Tudi v letu 2008 bodo projekti mobilnosti podpirali usposabljanje mladih (dijaki, osebe na trgu dela, mladi diplomanti, ...) in strokovnjakov s področja poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Rok za oddajo prijavnice je 8.2.2008. V mesecu januarju bo CMEPIUS izvedel delavnice za prijavitelje.

v manjšem, prijetno opremljenem prostoru, učiteljica se prilagodi posameznemu dijaku, veliko delajo tudi z e-gradivi.

Pri nas imajo šole z individualnimi načrti že veliko izkušenj. V projektu Preventivni ukrepi za preprečevanje osipa (PUPO) smo zbrali vrsto ukrepov, s katerimi lahko šole z večjo individualizacijo in fleksibilnostjo pouka dosežejo boljše uspehe in zmanjšajo število tistih dijakov, ki izpadejo iz izobraževanja. Avtonomijo šol pri določanju oblik in načinov učenja je treba vsekakor še okrepiti. Pokazalo pa se je, da šole, ki se srečujejo z zelo raznoliko populacijo dijakov, velikokrat nimajo dovolj in ustrezno usposobljenih kadrov. Šole, ki na lokalni ravni prepoznajo težave, potrebujejo strokovno in finančno pomoč. Število strokovnih delavcev, ki se na finskem kolidžu ukvarjajo z dijaki s posebnimi potrebami, je dovolj zgovoren primer. Vsekakor pa je to za državo dobra naložba, ki se kasneje obrestuje.



THE TEAM ACADEMY: PROJEKTI IZHAJAJO IZ REALNEGA OKOLJA

Mag. Mirjana Kovač

Na Team Academy smo spoznali zelo zanimiv, predvsem pa inovativen pristop učenja podjetništva, ki ga je razvila Poslovna šola Univerze Jyväskylä na Finskem. Model učenja podjetništva temelji na teoriji ustvarjanja znanja, ki sta jo razvila Ikujiro Nonaka in Hirotaka Takeuchi. Pravi ta, da je najboljši način pridobivanja novega znanja diskusija, kjer se izmenjujejo ideje in izkušnje, tako da se tiho znanje pretvarja v eksplicitno in obratno.

Študij je organiziran tako, da vsak študent pripada timu, ki dela na določenem projektu, v ta namen pa ustanovijo tudi resnično podje-

tje. Projekti izhajajo iz realnega okolja in jih »naročijo« podjetja ali pa študenti podjetjem ponudijo svoje storitve. Taki projekti so, na primer, načrtovanje, priprava in izvedba promocije za prodajalca avtomobilov, organizacija in izvedba mednarodne konference, izdelava celostne podobe podjetja, izvedba tržne raziskave za podjetje ... Učenje poteka v timu, teoretična znanja si pridobivajo z branjem ustrezne strokovne literature, vendar tiste in toliko, kolikor je potrebujejo za izpeljavo projekta.

Vsak tim ima svojega učitelja (coach), ki usmerja delo tima, mu

svetuje in pomaga. Vloga oziroma naloga učitelja je, da vodi učni proces, posreduje znanje in informacije ter spremlja učni proces. Odgovornost za učenje je v celoti na strani študenta, učitelj je tisti, ki študente vzpodbuja in jih motivira.

V Team Academy ocenjevanje razumejo širše in poteka na več ravneh: s pomočjo samoocenjevanja po vnaprej postavljenih kriterijih, šteje pa tudi ocena članov tima, ocena stranke ter ocena učitelja. Tako se posameznik nauči kritično presojati svoje delo in delo drugih, kar seveda koristi v nadaljnji poklicni karieri.

PORTFOLIO JE MOČNO ORODJE ZA SPODBUJANJE VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Jelka Čop

Portfolio je zbirka dijakovih nalog in izdelkov, ki prikažejo njihove veščine, spretnosti in strokovno znanje. Sestavljajo ga dijaki sami, v njem pa predstavijo svoje najboljše izdelke in tudi kriterije za izbor. Razen tega portolio vedno vsebuje končno oceno, to je dijakov lastni opis procesa učenja. Portfolio je močno orodje za spodbujanje vseživljenjskega učenja. Na Finskem gre

za razvoj portfolia v smer samousmerjenega učenja. Dijaka spodbuja, da prevzema vedno več odgovornosti za svoje učenje, medtem ko npr. v Angliji dosežke pogosto zbirajo učitelji.

Portfolio ocenjujemo v različnih fazah učenja in poučevanja. Učitelj lahko ocenjuje posamezne dijake ali skupine, lahko ocenjuje svoje delo in rezultate dijakov ali pa dijaki ocenjujejo svoje učitelje, svoje lastno delo in

svoj razred. Vsak dijak ima pravico vedeti kakšni so kriteriji ocenjevanja.

Ocenjevanje v zadnjem času postaja širši koncept, saj se ukvarja s cilji, celotnim procesom učenja in ne samo z njegovimi rezultati ali končnimi izdelki. Učenje je najboljše, če sta poučevanje in ocenjevanje v harmoniji. Če je učno okolje naklonjeno in temelji na zaupanju, je ocenjevanje lahko odlično orodje za krepitev dijakove samopodobe.

V praksi je portfolio lahko mapa, album, škatla, videokaseta, CD, zbirka izdelkov ali fotografij. Glavni poudarek pa je na procesu, skozi katerega dijak ocenjuje vsebino in kakovost svojega dela. Dijaki se pri tem zelo veliko naučijo o svojem učnem procesu. Portfolio zelo poveča samostojnost in odgovornost za svoje učenje.

Dijaki pričnejo sestavljati svoje portfolie pod vodstvom učitelja, ki jih



vodi, podpira in opogumlja. Zatem se odgovornost za pripravo postopoma prenaša na skupino dijakov in na koncu na vsakega posameznega dijaka. Na začetku je zelo pomembno, da dijak ni prepuščen sam sebi in da ima možnost, da se uči v tempu, ki ga zmore. Dijak se dobro uči, ko verjame v svoj napredek.

Novi Pravilnik o ocenjevanju znanja v poklicnem in srednjem strokovnem izobraževanju (UL RS 78/07, 28.8.2007), ki začne veljati najkasneje 16. januarja 2008, uvaja vodenje mape učnih dosežkov. Učiteljski zbor mora v šolskih pravilih določiti način priprave mape učnih dosežkov na vseh naših šolah. Menim, da nekatere rešitve s Finske, ki so že preverjene v praksi, lahko olajšajo načrtovanje novosti ter prispevajo k večji samostojnosti, odgovornosti in motivaciji dijakov za učenje.

Na vrednotenje kompetenc smo se osredotočili predvsem v teoretičnem predavanju »Competence based assessment in VET«. Ugotovili smo, da je na Finskem praksa, da vzporedno opredelijo standarde znanja na 3 ravneh. Določijo minimalni standard znanja, povprečni standard znanja in standard znanja na nivoju odličnosti. Na ta način se delno izgubi nevarnost, da bi na minimalnem nivoju postavili previsoke ali prenizke zahteve. Poveča se objektivnost, veljavnost in zanesljivost diagnosticiranja zmožnosti ocenjevanje osebe.

Privrednotenju kompetenc se opirajo na 2 taksonomiji, Dreyfus & Dreyfus ter Biggs & Collis.

Na Jyväskylän Vocational College nam je ravnatelj ene izmed šol predstavil sistem spremljanja in ocenjevanja dijaka v času njegovega usposabljanja na delovnem mestu. Razvili so sistem spremljanja dijakovega napredka z uporabo mobilnih telefonov. Dijak vsak dan v času prakse preko mobilnega telefona odgovori na nekaj vprašanj v zvezi s potekom praktičnega usposabljanja na delovnem mestu. Odgovori se nalagajo na spletni strani. V primeru, da dijak potek praktičnega usposabljanja z delom ovrednoti z nizkimi vrednostmi, je učitelj o tem – s pomočjo takšnega sistema evidentiranja odgovorov dijaka – takoj seznanjen in lahko ukrepa. Spremljanje je sprotno, del papirnatih poročil odpade, sistem spodbuja interakcijo med dijakom, učiteljem in mentorjem na delovnem mestu ipd.

NA FINSKEM SE JE UGOTAVLJANJE DOSEGANJA KOMPETENC UVELJAVILO MNOGO BOLJ KOT PRI NAS, KJER SMO KOMAJ NA ZAČETKU POTI

Breda Zupanc

Z veseljem sem ugotovila, da je naš koncept ocenjevanja zastavljen podobno kot na Finskem. Pozna pa se, da se Finci že dlje časa ukvarjajo z vrednotenjem kompetenc in da se je ugotavljanje doseganja kompetenc v praksi uveljavilo mnogo bolj kot pri nas, kjer smo komaj na začetku poti.

Doseganje kompetenc se uresničuje s pomočjo osebnega izobraževalnega načrta, ki je pripravljen za vse, ki se izobražujejo. Dosežene kompetence se izkažejo s kreditnimi točkami, čeprav se posamezna znanja, spretnosti in veščine sproti ocenjujejo s številčnimi ocenami.

Posebej všeč mi je bilo ugotavljanje doseganja zastavljenih ciljev pri praktičnem usposabljanju. Vrednotenje ciljev se izvaja tripartitno, in



sicer vrednotijo opravljeno delo:

- vajenci sami,
- učitelji s šole in
- inštruktor na delovnem mestu.

Za takšen način vrednotenja imajo pripravljene opisnike, kjer so ločeno opredeljene kompetence, ki jih mora doseči vajenec, naloge in pogoji, ki jih mora izpolniti šola, posebej pa je opredeljena tudi vloga delodajalca pri izvajanju praktičnega usposabljanja z delom.

Zanimiv je bil primer praktičnega usposabljanja, ki smo si ga ogledali v kozmetičnem salonu. Vajenci dosegajo poklicne kompetence v realnem delovnem okolju, konkretno delajo na strankah, ki za usluge plačajo znižano ceno. Stranke po opravljeni storitvi vajencem posredujejo povratno informacijo na tak način, da izpolnijo anketo, s katero izrazijo svoje občutke in zadovoljstvo z opravljeno storitvijo. Ta refleksija služi vajencem kot vzpodbuda ali pa kot smernice za nadaljnje usposabljanje.

Močan vtis name je napravilo tudi to – vsaj takšen občutek sem dobila –, da se na Finskem znajo med seboj pogovoriti in narediti na vseh ravneh in segmentih tisto, kar želijo in kar je dobro za vse.

USPEŠNOST POKLICNEGA IZOBRAŽEVANJA NA FINSKEM JE REZULTAT VZAJEMNEGA IN STROKOVNEGA SODELOVANJA ŠOLE IN DELODAJALCEV

Mag. Primož Hvala Kamenšček

Obiskali smo nekaj podjetij, kjer poteka **praktično usposabljanje dijakov z delom**. Ugotovili smo, da obstaja konstantna povezava med mentorji na delovnem mestu in učitelji. Ponekod smo videli, da podjetje med svojimi zaposlenimi določi osebo, ki koordinira preostale mentorje, skrbi za nemoten potek usposabljanja dijakov ter za komunikacijo s šolami. Ta oseba je dodatno pedagoško usposobljena, opravlja zgolj to delovno nalogo, plačuje pa jo podjetje.

V podjetjih smo tudi videli, da mentorji v sodelovanju z učitelji izdelajo učno pripravo za praktično usposabljanje dijakov z delom, v kateri opredelijo cilje usposabljanja. Izdelane imajo tudi lestvice za spremljanje in vrednotenje kompetenc, ki jih dijak razvija na delovnem mestu.

Delodajalci so pristojni in odgovorni za izvajanje večjega deleža praktičnega izobraževanja in usposabljanja v programih poklicnega izobraževanja. V ta namen je vzpostavljena tesna partnerska povezava med učitelji praktičnega izobraževanja in usposabljanja v šoli in delodajalci – mentorji praktičnega

usposabljanja z delom.

Večina delodajalcev ima v namen poučevanja pedagoško-andragoško kvalifikacijo. Skoraj nemogoče je razumeti, da delodajalci izvajajo proces praktičnega izobraževanja in usposabljanja brezplačno v skladu z lastnim in nacionalnim interesom zagotavljanja kakovostnega kadra, ki je potre-

ben za gospodarsko stabilnost države, vendar je na Finskem tako.

Za kakovostno delovanje sistema praktičnega izobraževanja in usposabljanja so vzpostavljene pravice in dolžnosti vseh udeleženi v učnem procesu: šole, učitelja, delodajalca, mentorja in dijaka.

Kot primer dobre prakse navajamo del kataloga standardov znanj za praktično izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu za področje kozmetike, ki služi vsem vključenim v učni proces, in sicer v funkciji načrtovanja, spremljave in ocenjevanja kandidatovega znanja. Poudarimo naj, da odlika učnega procesa temelji na načelu samoevalvacije znanja kandidata oziroma vajenca in enakopravne vloge ocenjevalcev oziroma vseh vključenih v učni proces: vajenca, delodajalca, učitelja in tudi stranke.



Katalog standardov znanj za praktično izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu (izsek)**Izkaz znanja pri delu/Osnovna nega kože/Nega obraza**

Vajenec analizira stranko in izvede nego obraza po načrtih nege. Najprej očisti kožo in naredi piling, po potrebi naredi mehanično čiščenje kože, klasično ma-

sažo obraza, naredi masko za obraz in zaščiti kožo. Uporabi naprave, namenjene ogrevanju, čiščenju ali razkužitvi. Vajenec uporablja osnovne tehnike masaže in se poskusi čim bo-

lje spomniti vpliva masaže. Med nego vajenec pojasni stranki nadaljnjo nego doma in ji v ta namen napiše načrt. Vajenec proda stranki izdelke za nego obraza.

| Predmet ocenjevanja | Zadostno | Dobro | Odlično |
|--|---|--|---|
| Obvladovanje delovnega procesa | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - analiza stranke - načrt nege - izpolnitev nege - lastna ocena znanja | <ul style="list-style-type: none"> - naredi analizo nenatančno - ugotovi potrebe in želje stranke, vendar nezadostno - naredi nego po načrtu - sprejme povratno informacijo | <ul style="list-style-type: none"> - naredi analizo samostojno - upošteva vse potrebe in želje stranke ter jih uresniči - naredi nego natančno po načrtu - analizira lastno delo | <ul style="list-style-type: none"> - naredi analizo samostojno in pravilno - upošteva vsestransko vse potrebe in želje stranke - naredi nego natančno in samostojno po načrtu - stvarno analizira lastno delo |
| Obvladovanje nalog | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - postopki nege in izdelki za nego - uporaba opreme, izdelkov in naprav - razlaga izbire | <ul style="list-style-type: none"> - po navodilih izbere postopke in izdelke - uporablja različno opremo in izdelke ter pozna njihove osnovne načine uporabe - razloži izbiro, vendar nezadostno | <ul style="list-style-type: none"> - pravilno izbere postopke in izdelke - pravilno uporablja različno opremo in izdelke - večinoma zna razložiti izbiro | <ul style="list-style-type: none"> - izbere postopke in izdelke pravilno po potrebah in željah stranke - uporablja različno opremo in izdelke pravilno in vsestransko - vsestransko razloži izbiro |

EUROPASS**Sodelovanje na zaposlitvenih sejmih**

V letošnjem letu smo se intenzivno udeleževali zaposlitvenih sejmov in ugotavljali, kakšne so potrebe delodajalcev in iskalcev zaposlitve. Veliko zanimanje med obiskovalci naših razstavnih prostorov je bilo za možnosti prekvalifikacije, zato smo jim z veseljem predstavljali spletne strani Nacionalnega središča za poklicne kvalifikacije (www.nrpslo.org), kjer so zbrane vse informacije o možnostih izobraževanja na ravni poklicnega in strokovnega izobraževanja, od rednih programov, ki trajajo več let, do krajših in bolj fleksibilnih, kot so na primer nacionalne poklicne kvalifikacije. Na zadnjem, zelo odmevnem sejmu Kariera 07, ki je potekal 21. in 22. novembra v Ljubljani, pa smo zasledili tudi več učiteljev, ki so pripeljali svoje dijake, da bi si ogledali, kakšen je trg dela, v katerega bodo morda kmalu vstopili in spoznali, kateri so najbolj zaželeni aduti, kaj lahko pričakujejo in kaj lahko storijo tudi sami, da bodo svoje potencialne čim boljje izkoristili. Vse učitelje, ki nameravajo svoje učence tudi v bodoče seznanjati s tem aspektom njihove poklicne poti, vabimo, da nam pišejo na naslov europass@cpi.si V letu 2008 bomo organizirali delavnice izpolnjevanja Europass življenjepisa, s katerimi se lahko dijaki naučijo predstaviti bodočim delodajalcem.

NRP**Prenovljene strani Nacionalnega informacijskega središča za poklicne kvalifikacije (NRP)**

Prenovljene strani so oblikovane tako, da združujejo informacije glede na skupine uporabnikov. Poleg osnovnih dokumentov, ki so osnova za poklicno izobraževanje in certificiranje, lahko uporabniki na straneh NRP-ja najdejo tudi konkretne informacije o datumih preverjanj in kontaktne podatke oseb, ki jim lahko nudijo dodatno pomoč pri pridobitvi iskanih informacij.

Spletne strani NRP-ja so dostopne na www.nrpslo.org



UDELEŽENCEM IZOBRAŽEVANJA JE ZAUPANA VISOKA ODGOVORNOST

Saša Grašič

Kolidž za izobraževanje učiteljev poklicnih šol v Jyväskylä je nacionalna strokovna inštitucija, ki zaposluje 50 ljudi, med njimi 25 predavateljev in 5 raziskovalcev, ki imajo podiplomsko izobrazbo na področju pedagoških znanosti ter izkušnje tako iz dela v gospodarstvu kot iz poučevanja na poklicni šoli. Osnovno poslanstvo kolidža je nuditi podporo strokovnim sodelavcem poklicnih šol na poti njihovega profesionalnega razvoja, ob predpostavki, da so le-ti pripravljeni na osnovi refleksije lastne prakse razvijati nove pristope k svojemu delu.

Na kolidžu v Jyväskylä si učitelji lahko pridobijo 60 kreditov vredno pedagoško usposobljenost, ki je na Finskem za opravljanje učiteljskega poklica ali druge strokovne vloge na šoli obvezna. Programe obiskujejo finski in tuji učitelji, saj potekajo tudi v angleškem jeziku. Izvajajo 3 programe podiplomskega izobraževanja za strokovne sodelavce poklicnih šol, ki v povprečju trajajo eno leto v primeru rednega študija, in eno do dve leti v primeru izrednega študija. Programi izobraževanja, ki jih ponujajo, so:

- program temeljnega izobraževanja učiteljev poklicnih šol,
- program nadaljnega izobraževanja za delo z dijaki s posebnimi potrebami v poklicnih šolah,
- program nadaljnega izobraževanja za vodenje in svetovanje dijakom v poklicnih šolah.

Izobraževanja potekajo v obliki seminarskih srečanj, individualnega študija, e-učenja in študija v za-ta namen oblikovanih manjših skupinah študentov. Pomemben del študija predstavlja pedagoška praksa v šoli in razvojni projekt. Pogoji za vstop v temeljni program izobraževanja učiteljev na področju poklicnega izobraževanja je univerzitetna

(master's degree) ali najvišja zaključena izobrazba na poklicnem področju, s katerega prihaja udeleženec, ter 3 leta delovnih izkušenj v gospodarstvu. Pogoja za vstop v preostala dva programa pa sta še uspešno zaključen program temeljnega izobraževanja učiteljev poklicnih šol in 3 leta delovnih izkušenj v šoli.

Izhodišče in rdeča nit celotnega študija je osebni načrt učenja, ki ga udeleženec na podlagi trenutnega razumevanja ciljev programa zasnuje v izhodišču in dograjuje ves čas svojega profesionalnega razvoja v programu. V njem sooča in reflektira cilje kompetenčno zasnovanega izobraževalnega programa s cilji in procesom razvoja lastnih kompetenc. Ker se vzporedno z njegovim profesionalnim razvojem razvija tudi njegovo razumevanje lika absolventa, se seveda tudi osebni načrt učenja vseskozi izpopolnjuje.

Z opisom pedagoških izobraževalnih programov, ki so namenjeni strokovnim sodelavcem na področju poklicnega izobraževanja, želim izpostaviti predvsem nekaj značilnosti, ki so na mene naredile močan vtis. Individualizacijo jemljejo precej resno, kar smo opazili na vseh izobraževalnih inštitucijah, ki smo jih obiskali. Individualni načrt učenja in dialog med učiteljem in udeležencem izobraževanja igrata na Finskem veliko vlogo. Veliko energije namenijo temu, da udeleženec razume cilje izobraževalnega programa, da osmisli vsako svoje početje v programu ter da poskuša v duhu optimalnega doseganja ciljev na način izvedbe programa in potek svojega razvoja tudi vplivati. S tem je udeležencu izobraževanja zaupana visoka odgovornost. Vsakega posameznika se podpira v razvoju, pri čemer so kriteriji uspešnosti zelo jasni. Udeležencem se postavlja visoke zahteve



in tudi metode dela so organizirane tako, da vseskozi zahtevajo visoko aktivnost vsakega. Veliko je samostojnega individualnega dela doma, dela v sodelovanju s »kritičnim prijateljem« in dela v sodelovanju s kolegi študenti v času med posameznimi srečanji celotne skupine z učiteljem. Samostojno delo je na visokem nivoju. Študenti pripravijo razvojni projekt za šolo, manjše raziskave v razredu, ki jih potem interpretirajo v skladu z obstoječimi teorijami; zapišejo razmišljanja in lastne poglede na določene teme idr. Velik poudarek v času izobraževanja namenijo pedagoški praksi, za katero študent sproti pridobiva strukturirano povratno informacijo in predloge za izboljšave.

Če povzamem, temelji koncept znanja na sledečih izhodiščih:

- Učenje je socialni dogodek.
- Individualno učenje temelji na aktivnosti in izkušnjah posameznika; oboje pa mora biti dopolnjeno z njegovo refleksijo.
- Poudarek je tako na razvijanju zmožnosti za reševanje problemov in metakognitivnih zmožnosti.
- Profesionalni razvoj in proces učenja pomenita posameznikovo socializacijo v različne družbe - izobraževanje je zato zasnovano tako, da poteka v različnih, za učitelja avtentičnih okoljih.

V PODJETJU SE PRIČAKUJE, DA BODO TISTI, KI IMAJO IZOBRAZBO, ZNALI DELATI

Pripravila:
Danuša Škapin in Dare Hribar

Birografika Bori: 92 zaposlenih, invalidsko podjetje – 44 odstotkov zaposlenih je invalidov, dejavnosti: tisk, digitalni tisk, kopiranje.

Pogovarjali smo se z Davorinom Mikužem, tehnologom, ki je v Birografiki Bori zaposlen že 28 let in je tudi član nadzornega sveta. V podjetju pokriva stike s področja izobraževanja, sodeloval je pri pripravi poklicnih standardov in pri prenovi izobraževalnih programov na področju grafike.

Zakaj je sodelovanje z izobraževanjem pomembno?

Naše podjetje je povezano z izobraževalnimi inštitucijami za področje grafike, tako da sodelujemo s Srednjo medijsko in grafično šolo (z oddelkom za grafično tehnologijo na fakulteti) in z zasebnim zavodom Hera. Ker imamo najnovjšo opremo, k nam prihajajo na izobraževanje tako učitelji kot študenti in dijaki. Skupaj s predstavniki še nekaterih slovenskih podjetij smo sodelovali pri pripravi poklicnih standardov na področju grafike in moram reči, da so bili naši predlogi upoštevani.

Sodelovali ste tudi pri prenovi programov za srednje poklicno in strokovno izobraževanje.

Pri izobraževalnih programih je problem vpis. Pripraviti je treba takšne programe, ki bodo otrokom privlačni. Predstavniki delodajalcev smo sodelovali tudi na dnevu odprtih vrat, ki ga je pripravila Srednja medijska in grafična šola v Ljubljani. Večina otrok ni vedela ničesar o področju grafike, niso vedeli, kaj bi vprašali, malo bolje je bilo tam, kjer so bili poleg še starši. Morda bi bilo bolje takšne predstavitve združiti z ogledom podjetij, saj se delovnega mesta ne da pokazati na šoli.

Imate predstavitve poklicev tudi za osnovne šole?

Ne, tudi s Srednjo medijsko in grafično šolo smo letos prvič sodelovali na ta način. Pozna pa se, da je veliko

pomanjkanje kadrov na področju grafike, tako da se tudi z drugih področij prekvalificirajo v grafične poklice.

Včasih je izobraževanje potekalo veliko bolj sistematično, tiskarne so na izobraževanje pošiljale svoje štipendiste, pomagale so tudi pri opremljanju šol, spremljale proces izobraževanja, sodelovale s profesorji ... Zdaj je ta povezava z gospodarstvom šibkejša.

Pa vendar bi morala biti v novih programih z več urami praktičnega usposabljanja (v 3. letniku je to vsaj 18 tednov) in možnostmi, ki jih ponuja odprti kurikulum, močnejša?

Profesorji na šolah morajo imeti, čutiti te povezave. Tisti, ki dajejo neko teoretično znanje, bi morali stvari speljati tudi v praksi. Takšno znanje potem ostane. Dostikrat se zgodi, da pridejo k nam dijaki, ki ne znajo osnovnih stvari. Mi pa vemo, da so te stvari v programu, saj smo bili zraven, ko je program nastajal. Če se teoretično znanje ne poveže s praktičnim, dijaki te stvari pozabijo. Ne vedo, da jih bodo dejansko potrebovali pri delu in da se bodo osmešili, če jih ne bodo znali. Osnovne stvari bi dijaki morali znati, ker zdaj ni več časa, da bi vajenec ves čas spraševal mojstra, kako in kaj.

Na kakšen način poteka sodelovanje s šolo?

K nam prihajajo na prakso študenti z oddelka za grafično tehnologijo, dijakov pa doslej nismo sprejemali.

To se zdaj uvaja v novem programu. Imeli pa smo tudi študentko s Finske, ki je prišla na prakso v okviru mednarodne izmenjave. Moram reči, da se je kar dobro znašla.

Izobraževali smo učitelje Srednje medijske in grafične šole, prihajajo pa tudi od drugod. Najsodobnejša oprema je precej draga, obrne se v 5 letih in potem pride nova oprema. Na šoli lahko prikažejo osnovne zakonitosti, najnovjše tehnologije pa si ne morejo privoščiti. Včasih so obstajali veliki sistemi, ki so prevzeli osnovno usposabljanje kadrov. Danes vsak gleda le dobiček in takšno usposabljanje predstavlja dodaten strošek. Vsak išče že usposobljen kader. Pa vendar se začetniki morajo nekje učiti.

Ali se kažejo pozitivni učinki sodelovanja z izobraževanjem?

Pričakujemo, da se bo to poznalo pri večjem vpisu v grafične programe, tako da bomo imeli več kadrov. Pri nas imajo vsi zaposleni, razen enega fanta, kvalifikacije s področja grafike.

Kaj pa v izobraževanju pogrešate, kakšni so primanjkljaji?

V podjetju se pričakuje, da bodo tisti, ki imajo dokazilo o dokončani izobrazbi, šli na delovno mesto in znali delati. Poleg tega je zelo pomembno, da so pri delu z občutljivimi stroji pazljivi, da upoštevajo standarde, da znajo oceniti, kje je meja, kaj lahko gre še ven in kaj ne, da znajo nadrejenega vprašati pravi čas, da znajo prebrati



tehnično dokumentacijo in dati povratno informacijo. To smo poskusili vgraditi tudi v nove programe. V sodobnih tiskarnah je malo ustnih navodil, vsak dokument ima zraven navodila, to je treba prebrati, zavriniti, če ni v redu, napisati nova navodila. Zelo malo je »letanja naokrog«. Vsak pozna svoje delo, ki ga mora narediti, drugače se dokument vrne. To je nek ustaljen način dela, »work flow«

– tako se dela. Dobro bi bilo, da se tak način dela začne že v šoli.

Praktično usposabljanje z delom je gotovo način, da se dijaki navadijo na tovrsten način dela.

Ja, najprej opravljajo enostavna dela, potem pa vidimo, kako napredujejo. Dijak, ki pride v podjetje, hitro uvidi, kaj mu še manjka, seznanjeni se lahko z bodočim delodajalcem ipd.

PREBERITE PUBLIKACIJE CENTRA RS ZA POKLICNO IZOBRAŽEVANJE:

- S. Pevec Grm in dr.: Kurikul na nacionalni in šolski ravni v poklicnem in strokovnem izobraževanju
- M. Kovač in dr.: Uvajanje podjetništva v srednje poklicno in strokovno izobraževanje
- K. Skubic Ermenc in dr.: Priprava izvedbenega kurikula – dva primera dobre prakse
- B. Božič in dr.: Ostani v šoli! priročnik z opisom dobrih praks na področju preprečevanja šolske neuspešnosti
- B. Zupanc in dr.: Načrt ocenjevanja znanja
- M. Zevnik in dr.: CPI pri razvoju skupnega evropskega prostora za poklicno izobraževanje
- B. Zupanc in dr.: Zaključni izpiti v novih programih srednjega poklicnega izobraževanja

Vse naštetje publikacije so izšle s pomočjo sofinanciranja Evropskega socialnega sklada EU in MŠŠ, zato so brezplačne. Pišite na info@cpi.si in si zagotovite svoj izvod. Vse te in še druge publikacije so v PDF obliki na voljo na spletni strani www.cpi.si.



PRIPOROČAMO:

Tanja Rupnik Vec, Alenka Kompare:
Kritično mišljenje v šoli – Strategije poučevanja kritičnega mišljenja, Zavod RS za šolstvo, 2006

Avtorici vsestransko, poglobljeno in celovito obravnavata in predstavljata kritično mišljenje – od različnih opredelitev, razjasnitve temeljnih pojmov in raziskav do praktičnih navodil in vaj za delo v razredu. Knjiga je namenjena predvsem učiteljem in učiteljicam v srednjih šolah, vendar bodo zaradi aktualnosti tematike, ki se nanaša na eno temeljnih vseživljenjskih kompetenc – učenje razmišljanja –, po njej z zanimanjem posegli tudi drugi, saj so regulacija mišljenj, učenja in vedenja cilji, ki jih poudarjajo vsi evropski dokumenti na področju izobraževanja.



Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja

Slovenija se je kot ena izmed 27 držav vključila v aktivnost OECD 2006-2007 'Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja'. Glavni namen aktivnosti je razviti strokovne podlage za učinkovite, uporabne in pravične sisteme priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja. V juniju 2007 smo organizirali obisk strokovne skupine OECD, ki je pripravila tudi priporočila za nadaljnji razvoj sistema priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v naši državi. V okviru aktivnosti smo pripravili obsežno poročilo o obravnavani temi, ki ga bomo tudi objavili v posebni publikaciji na začetku leta 2008.

