

Naslov članka/Article:

Naša pot do »sončnih 12« v projektu ProLEA

Our Path to the »Sunny 12« ProLEA Project

Avtor/Author:

Andreja Škerjanc, dr. Sandra Mršnik

CC licenca



Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav



Vzgoja in izobraževanje 1-2/2018, letnik 49

ISSN 0350-5065

Izdal in založil: Zavod Republike Slovenije za šolstvo

Kraj in leto izdaje: Ljubljana, 2018

Spletna stran revije:

<https://www.zrss.si/strokovne-revije/vzgoja-in-izobrazevanje/>

Andreja Škerjanc, Gimnazija Koper

NAŠA POT DO »SONČNIH 12« V PROJEKTU PROLEA

UVOD

Na Gimnaziji Koper že vse od projektov, posvečenih prenovi gimnazije, deluje šolski razvojni tim, v katerem so učitelji angleščine in kemije, šolska knjižničarka in ravnatelj. Skupina skrbi za načrtovanje in koordinacijo različnih dejavnosti in projektov. Tako smo se odzvali tudi na vabilo ZRSS, da postanemo sodelujoča šola v mednarodnem projektu ProLea – Profesionalno učenje v kompleksnih okoliščinah s pomočjo refleksije in portfolia, saj menimo, da morajo šole oz. pedagoški delavci strokovno rasti in se razvijati.

Cilj projekta ProLea je razvijanje, preverjanje, prilagajanje in izvajanje inovativnih rešitev za učiteljevo strokovno učenje na podlagi širokega znanja in izkušenj različnih partnerjev. V prispevku bom predstavila, kako je naš tim sodeloval v projektu ter svoje pridobljeno znanje in izkušnje v zvezi s strokovnim učenjem učiteljev prenesel na kolektiv. V prvem

delu prispevka bom podala našo refleksijo o izobraževanjih, ki smo se jih udeležili od februarja do maja 2017, in skušala pojasniti, kaj nas je prepričalo, da smo se odločili za prenos izkušenj na kolektiv. V drugem delu bom predstavila dejavnosti, ki smo jih na šoli izvajali med avgustom in decembrom 2017, in naše občutke ob tem. Na koncu sledi analiza trenutnega stanja, kje na poti do zastavljenega cilja smo, kje vidimo pasti in kateri so naši nadaljnji izzivi.

IZOBRAŽEVANJA ZA PROJEKT PROLEA

Timi, vključeni v projekt ProLea, smo se v šolskem letu 2016/2017 srečali na štirih izobraževanjih v organizaciji ZRSS. Vsako srečanje je bilo namenjeno določeni temi.

Na prvem srečanju smo prek različnih vprašalnikov, pogovorov in iger spoznali pomen profesionalnega razvoja in refleksije učitelja. Živimo in delamo namreč v kompleksnih



Slika 1: Prvo srečanje ProLea, 14. februar 2017

Dr. Sandra Mršnik, Zavod Republike Slovenije za šolstvo, skrbnica Gimnazije Koper v projektu ProLEA

GIMNAZIJA KOPER SODELUJE V PROJEKTU PROLEA

Preden sem se lotila zapisa svoje refleksije o procesu ŠPT-ja Gimnazije Koper in o celotnem kolektivu, sem se v mislih vrnila popolnoma na začetek našega sodelovanja. Ob tem ko sem nagovorila ravnatelja šole k sodelovanju v projektu, sem vas čas razmišljala, da je v kolektivu veliko potenciala, ki bi ga bilo treba prebuditi, osvetliti in mu prepustiti lastno pot razvoja. Vse to se je v kolektivu tudi zgodilo.

Pred prvim usposabljanjem sem jim posredovala osnovne informacije o projektu. Imeli so veliko vprašanj in dilem: kaj, kako, kdo, zakaj ... Prvega usposabljanja so se udeležili vsi člani ŠPT-ja in imela sem občutek, da je ostalo še veliko vprašanj, predvsem pa vprašanje o smiselnosti sodelovanja v projektu. Sčasoma je po udeležbah na usposabljanjih in resnem premisleku dvom zbledel. Člani ŠPT-ja so v kolektivu zaznali potrebo po tem, da bi izboljšali komunikacijo in sodelovanje med učitelji in posledično med učitelji in dijaki. Ves čas so iskali načine, kako bi to lahko dosegli, in se vztrajno usposabljali, izvedli različne delavnice v kolektivu in oblikovali skupne dogovore.

Udeležili so se vseh usposabljanj in razmišljali o trenutnem in želenem stanju. Cilj in pot so si izbrali sami in se vztrajno približevali cilju. Tako je šola postala prostor, kjer so kolektiv in člani ŠPT-ja skupaj spreminjali svoja prepričanja o tem, kaj sta dobra komunikacija in sodelovanje in kaj vpliva na izboljšanje obeh. Analiza, ki so jo opravili vsi učitelji in člani ŠPT-ja, je pripomogla k temu, da so bolje razumeli trenutno stanje in začeli so iskati načine, kako usmeriti aktivnosti, da bi dosegli zastavljeni cilj. Da jim je uspelo ustvariti kulturo zaupanja in boljšega sodelovanja, sta bili potrebni visoka motiviranost članov ŠPT-ja in hkrati pripravljenost kolegov, da skupaj profesionalno rastejo in se razvijajo.

Ko pogledam nazaj, ne vem, kaj je bilo odločilno in kaj je dejansko vplivalo na njihov uspeh. Kar vem, je, da se zdaj, ko člani ŠPT-ja pripovedujejo o svoji prehojeni poti, v njihovih očeh vidi navdušenje, drug drugega pri pripovedovanju dopolnjujejo in oblikujejo nove načrte za prihodnost.

Kaj več kot to si kot skrbnica sploh lahko še želim?

okolicih, na katere se je treba nenehno, izvirno in ustvarjalno odzivati, saj le to zagotavlja trajno učenje. Refleksija pa je pogoj za kakršno koli učenje oziroma napredek. Spoznali smo tudi eno od oblik refleksije, listovnik oz. portfolio, ki ga je v nadaljevanju vsak član tima tudi zasnoval za svojo profesionalno rast.

Drugo srečanje je bilo v znamenju delavnic, na katerih smo spoznali, da je inkluzija pomemben vidik vzgoje in izobraževanja, da bi morali biti učitelji vedno pripravljeni spoštovati raznolike izkušnje in potrebe učencev ter da ima indeks inkluzivnosti tri dimenzije: kultura šole, politika šole in vzgojno-izobraževalna praksa šole. Na srečanju smo identificirali svoja močna področja in področja izzivov ter spoznali, kakšno vlogo imamo v svojem timu glede na svoje značajske lastnosti.

Na tretjem srečanju smo na konkretnih primerih spoznava- li kolegialno podpiranje ob uporabi videa, temeljne oblike takega podpiranja, in t. i. močna vprašanja. Prednosti tega pristopa podpore profesionalnega učenja posameznika so predvsem v tem, da se lahko učitelji učijo drug od drugega,

seveda ob predpostavki, da se ob kolegu počutijo varno in mu zaupajo.

Razmišljali smo tudi o tem, kakšen je naš pogled na uporabo videa pri pouku in kako lahko tako obliko podpore vpeljemo v svojo poučevalno prakso.

Četrto srečanje je potekalo v znamenju povzetkov in evalvacije prvih treh srečanj. Sledila sta delavnica, t. i. skok v vodo, na kateri smo se timi že zelo konkretno pripravljali na izvedbo aktivnosti v svojem kolektivu, in vrtiljak, na katerem smo nabirali ideje preostalih timov. Na srečanju smo tudi predstavili svoja spoznanja in uvide o nas samih in našem delu ter se seznanili z nadaljnjimi koraki projekta.

ODLOČITEV ZA PRENOS NA ŠOLO

Kot sem že zapisala, menimo, da morajo tako šole kot pedagoški delavci nenehno strokovno rasti in se razvijati. To dejstvo nas je vodilo tudi pri odločitvi, da usvojena znanja in veščine projekta ProLea prenesemo na svoj kolektiv.

Kljub temu da smo bili na izobraževanjih sprva vznemirjeni ob nečem novem, nato pa tudi nekoliko zaskrbljeni ob misli, ali bomo zmogli izzive, ki se nam postavljajo, smo bili na zadnjem srečanju precej pomirjeni.

Ugotovili smo, da so nam zgoraj omenjena štiri izobraževalna srečanja dala precej teoretičnega znanja in številne koristne praktične primere in napotke za delo s kolektivom. Poleg tega smo se na srečanjih družili in spoznavali zanimive predavatelje in kolege z drugih šol, vključenih v projekt. Spoznali smo, da v svojem razmišljanju nismo osamljeni in da se tudi druge šole soočajo s podobnimi dvomi in izzivi.

Seveda pa smo imeli pri razmišljanju o prenosu dejavnosti na kolektiv tudi manj prijetne občutke, predvsem ob misli na to, kako bodo preostali učitelji na šoli sprejeli aktivnosti, ki jih bomo predvideli, ter kakšne aktivnosti sploh naj pripravimo, da bomo dosegli cilje, ki si jih bomo zastavili.

Kljub nekaterim pomislekom sta bila za našo odločitev ključna prepričanje o nujnosti strokovne rasti kolektiva ter tudi podpora ravnatelja in nekaterih sodelavcev, ki so nas spodbujali v naših razmišljanjih in aktivnostih.

DEJAVNOSTI NA ŠOLI

Junija se je naš tim pogumno spopadel s pisanjem operativnega načrta naših dejavnosti, ki smo jih kasneje tudi izvedli na šoli. Najprej smo s pomočjo različnih vprašalnikov in analize SWOT pogledali na naš kolektiv s štirih vidikov: močna področja, področja izzivov, priložnosti in nevarnosti.

Ugotovili smo, da so naša močna področja pravičnost, ambicioznost, dobri dosežki dijakov, usposobljenost kadrov, medvrstniško sodelovanje ter podpora vodstva in lokalne skupnosti.

Kot naše področje izziva oz. priložnosti smo videli izboljšanje komunikacije med zaposlenimi in posledično izboljšanje komunikacije z dijaki. To smo si zastavili tudi kot cilj, vendar pa nismo hoteli kolektiva postaviti pred dejstvo, da je to naš »problem« in da se bomo zdaj s tem ukvarjali zato, ker smo to ugotovili člani tima. Želeli in načrtovali smo take dejavnosti, da bi učitelji sami, s pomočjo vprašalnikov in lastne refleksije, identificirali svoja močna področja ter področja izzivov in prišli do podobnih rezultatov kot mi.



Slika 2: Zapis razmišljanja ene od skupin na tematski konferenci



Slika 3: Izobraževanje učiteljskega zbora na temo Učinkovita komunikacija v timu

Na uvodni konferenci konec avgusta smo učiteljski zbor povabili k reševanju dveh vprašalnikov.

Cilj prvega vprašalnika, ki je bil namenjen izključno učitelju, je bila refleksija njegovega dela. Vprašanja so zajemala področja načrtovanja, izvajanja in vrednotenja pouka ter vključenosti dijakov v izobraževalni proces. Enak vprašalnik so učitelji v začetku septembra izvedli v dveh oddelkih, ki so ju poučevali v lanskem šolskem letu, in odgovore dijakov primerjali s svojimi. Namen te aktivnosti je bil, da učitelj sam, brez vpogleda drugih, ovrednoti svoje delo in poišče morebitna področja izzivov.

Ker smo hoteli svoje nadaljnje dejavnosti usmeriti v komunikacijo, smo drugi vprašalnik zastavili tako, da se je nanašal na kompetence učitelja s poudarkom na komunikaciji. Odgovore učiteljev smo v timu analizirali in ugotovili, da so bila naša predvidevanja iz analize SWOT točna. Tako močna področja kot področja izzivov so se ujemala z našimi.

V nadaljevanju smo iz drugega vprašalnika izbrali osem najslabše ocenjenih trditev (med njimi je bila tudi komunikacija

med zaposlenimi), ki so nam služile pri pripravi tematske konference.

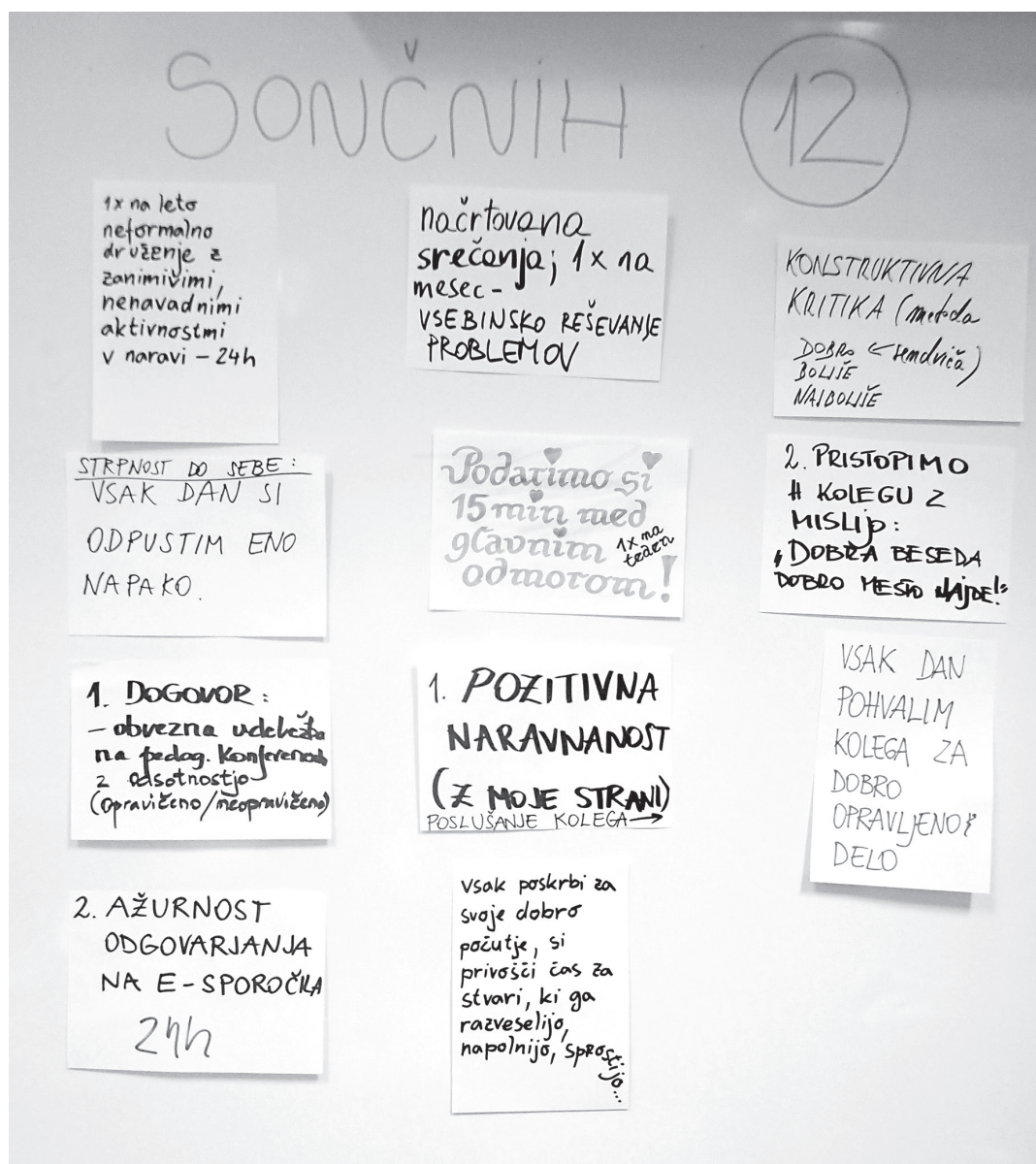
Oktober smo pripravili tematsko konferenco za učiteljski zbor na temo kompetenc učitelja. V uvodu smo kolegom predstavili rezultate vprašalnika, ki so ga reševali, v nadaljevanju pa so se učitelji, v naključno izbranih osmih skupinah, spopadali z našimi izzivi. Delo je potekalo tako, da se je vsaka skupina ukvarjala z eno trditvijo. Za diskusijo so imeli na voljo petnajst minut, nato pa je vsaka skupina izdelala plakat, s katerim je predstavila svoj pogled: vzroke, zakaj je stanje tako, kot je, ter možne rešitve, ki bi prinesle izboljšave na posameznem področju. Poročanju je sledila diskusija, v kateri so lahko tudi druge skupine podale svoja mnenja in predloge. Po konferenci je naš tim zbral predloge vseh skupin, in sicer z namenom, da jih uporabimo pri pripravi nadaljnjih aktivnosti.

Novembra smo s pomočjo zunanega izvajalca izvedli izobraževanje za celoten učiteljski zbor z naslovom Učinkovita komunikacija v timu. Izvajalcu smo posredovali naše predloge, ki so nastali na oktoborskem izobraževanju, in pripravili so nam tak program dejavnosti, da smo po uvodu, v katerem smo se seznanili s teorijo uspešne komunikacije, sami

iskali rešitve in predloge za izboljšanje komunikacije med nami. Delo je potekalo tako, da smo v naključno nastalih skupinah razmišljali o stvareh, ki nas pri komunikaciji v zbornici motijo, zakaj menimo, da pride do teh težav, in kje vidimo priložnosti za izboljšanje. Po zanimivi, pestri in včasih tudi vroči debati smo na koncu sprejeli dvanajst predlogov, za katere menimo, da bodo pripomogli k učinkovitejši komunikaciji našega kolektiva. Gre za čisto konkretne stvari, ki jih vsak med nami lahko »od jutri naprej« upošteva in s tem pripomore k splošnemu boljšemu počutju na delovnem mestu. Poimenovali smo jih »Sončnih 12«, lističe, na katerih so navedeni ti predlogi, pa smo obesili na oglasno desko v zbornici.

Vse od začetka projekta, še posebej pa od avgusta, ko smo začeli z dejavnostmi na šoli, se je naš tim soočal s številnimi izzivi. Tako v pripravo kot tudi v izvedbo vseh zgoraj navedenih dejavnosti smo vložili veliko časa in truda. Poleg tega smo se soočali tudi s pomisleki, ali bomo vsemu kos in kako bo kolektiv sprejel dodatne obveznosti, ki smo si jih zamislili v timu.

Kljub vsem pomislekom in strahovom smo bili v timu pozitivno presenečeni nad odzivom kolektiva. Nalog, ki smo jim jih dali, so se lotili resno in zavzeto, na obeh srečanjih učiteljskega zbora pa so kljub popoldanskim uram, po že opravljenih šestih ali več urah pouka, sodelovali, se angažirali, se bili pripravljeni pogovarjati o tej temi in iskati rešitve.



Slika 4: Sončnih 12 (dvanajsti predlog je še v nastajanju)

IN KJE SMO DANES?

Ko se danes ozremo nazaj, na našo prehojeno pot, ugotavljamo, da smo v kratkem času opravili res veliko dela. In tukaj so tudi že prvi znaki izboljšane komunikacije v kolektivu. V timu opažamo, da skupaj s kolegi postajamo rahlo-čutnejši in dovzetnejši drug do drugega, da se bolje poslušamo in da se trudimo upoštevati naših sončnih dvanajst.

Spoznali smo, da je skozi ta projekt tudi naš tim pridobil določena znanja in veščine, predvsem pa smo postali samozavestnejši v komunikaciji in pri sodelovanju z drugimi.

Kljub temu da se ukvarjamo s komunikacijo že kar nekaj časa in da so vidni prvi znaki izboljšanja, se v kolektivu zavedamo, da je uspešna komunikacija trajen proces, ki ga je treba negovati in neprestano nadgrajevati.

Naše izzive v prihodnosti vidimo v tem, da se skupaj s kolegi naučimo povedati na glas, kaj se je spremenilo, kaj izboljšalo, kaj pa morda ni tako, kot smo se dogovorili. V ta namen v timu razmišljamo, da bi v zbornici postavili t. i. tablo refleksije, na katero bi lahko vsak član kolektiva prilepil samolepilni listič s svojimi opažanji.

SKLEP

Sodelovanje v projektu ProLea je bilo za nas pozitivna izkušnja. K temu so pripomogli vodja projekta s svojo energijo, naša skrbnica s svojimi predlogi in pobudami in konec koncev vsi vključeni, s katerimi smo sodelovali na izobraževanjih in se družili na forumu.

Poskrbeli so, da smo timi dobili dovolj znanja in veščin za nadaljnje delo v svojih kolektivih, nas za to tudi motivirali in navdušili ter nam pomagali pri določanju področja izziva naše šole.

Če se vrnem k našemu izzivu, menim, da na Gimnaziji Koper nismo tako daleč od drugačne komunikacije znotraj kolektiva in toplejših odnosov. Imamo veliko dobrih idej, znanja, pripravljenosti, zelo razumljivo in predvidljivo pa je dejstvo, da se posameznik ob intenzivnem delavniku in naši naravi dela že tekom pouka lahko zelo »izpoje«. Večji kolektiv prinese več skupne energije, ob razporejanju le-te skozi leto ne dvomim, da imamo vse kar potrebujemo za oblikovanje okolja, v katerem lahko iz dneva v dan raste tudi naše odlično počutje.