

Naslov članka/Article:

ZORENJE UČEČE SE SKUPNOSTI IN SODELOVALNE KULTURE V OKVIRU PROJEKTA NA-MA POTI

*NA-MA POTI Project: Evolving Learning Communities and
Collaborative Cultures*

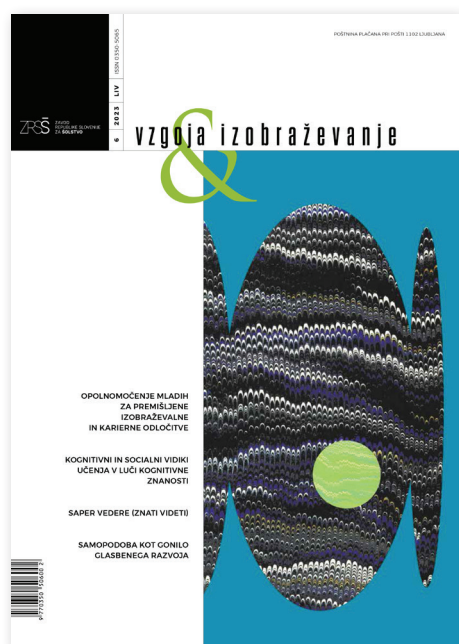
Avtor/Author:

Andreja Klemenc

CC licenca



Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav



Vzgoja in izobraževanje št. 6/2023, letnik 54

ISSN 0350-5065

Izdal in založil: Zavod Republike Slovenije za šolstvo
Kraj in leto izdaje: Ljubljana, 2023

Spletna stran revije:

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

ZORENJE UČEČE SE SKUPNOSTI IN SODELOVALNE KULTURE V OKVIRU PROJEKTA NA-MA POTI

NA-MA POTI Project: Evolving Learning Communities and Collaborative Cultures

IZVLEČEK

V prispevku predstavljamo spremljanje napredka pri vzpostavljanju učeče se skupnosti v petletnem obdobju, v katerem se je projekt NA-MA POTI izvajal v vrtcu. Predstavljamo rezultate, ki se nanašajo na delovanje v timu, in refleksijo delovanja na delovanje učeče se skupnosti. Rezultate smo pridobili z instrumentariji, ki so jih člani projektnega tima v času trajanja projekta trikrat izpolnjevali. To nam je omogočilo spremljanje napredka. Ugotavljamo, da smo uspešno vzpostavili učečo se skupnost, k temu je pripomogla tudi vključenost v projekt NA-MA POTI in ustreznih usmeritev in podpore tudi na področju timskega dela. Rezultati kažejo, da so se člani med seboj mnogo bolj povezali, se strokovno odprli drug drugemu, vzpostavili prijateljskokritično komunikacijo in prižgali iskro raziskovanja pedagoških vsebin.

Glavne besede: samorefleksija delovanja tima, spremljanje napredka, razvoj tima

ABSTRACT

This paper describes progress tracking in a learning community formation during the five-year NA-MA POTI project in a kindergarten. We discuss the teamwork outcomes and how the learning community functions. We gathered the data through questionnaires completed by the project team members three times, thus allowing us to monitor progress. We note that - aided by participation in the NA-MA POTI project and suitable team guidance and support - the learning community formed successfully. According to our findings, the members became more closely connected, blossomed professionally, developed friendly and critical communication, and lit a spark for exploring educational topics.

Keywords: team self-reflection, progress monitoring, team development

UVOD

S sodelovanjem v projektu NA-MA POTI smo v vrtcu OŠ Brusnice – Vrtec Brusnice dobili priložnost poglobljenega raziskovanja profesionalnih odnosov in vsebin ob strokovni podpori. Omenjeni projekt je bil izjemno obširen in vsebinsko razvejen. Poleg vsebin naravoslovne, matematične in finančne pismenosti, področij, kot so kritično mišljenje, reševanje avtentičnih problemov itd., smo poglobljali tudi vsebine profesionalnih odnosov in vzpostavljanja učeče se skupnosti. Naš vzgojno-izobraževalni zavod je v okviru projekta deloval tudi v delovnem timu sodelovanje in timsko delo. V omenjenem timu smo med drugim razvijali tudi področje kolegijskih hospitacij, ki so se v našem VIZ-u dobro »prijele« in z njimi nadaljujemo tudi po zaključku projekta. Kot vodjo projektnega tima in članico delovnega tima »sodelovanje in timsko delo« me je nagovorilo preverjanje oz. spremljanje napredka vzpostavljanja učeče se skupnosti tekom celotnega projekta v našem vrtcu. V ta na-

men sem uporabila dve preglednici in ju v petih letih trajanja projekta članom tima trikrat ponudila v izpolnjevanje.

GOJENJE SODELOVALNE KULTURE

Prvi koraki vzpostavljanja učeče se skupnosti in kulture sodelovanja so bili namenjeni analizi trenutnega stanja VIZ-a in seznanjanju članov z osnovnimi termini, kot so delovanje tima, učeča se skupnost, profesionalna komunikacija, značilnosti običajnih in sodelujočih skupin, kaj je kritični prijatelj ter pomen povratne informacije med člani. Spraševali smo se, kako delujemo kot tim, kako izboljšati klimo, kako vzpostaviti kulturo zaupanja ... Razjasnitev pojmov je bila smiselna tudi kot podpora za ustreznejše izpolnjevanje preglednic.

Na enem izmed prvih srečanj tima v VIZ-u smo izvedli delavnico *Zakaj me sodelavci cenijo* (Priloga 1), ki je okrepila pozitivno klimo, kulturo zaupanja, povezanosti med člani in dvignila motivacijo.

► PRILOGA 1: Protokol *Zakaj me sodelavci cenijo***Zakaj me sodelavci cenijo**

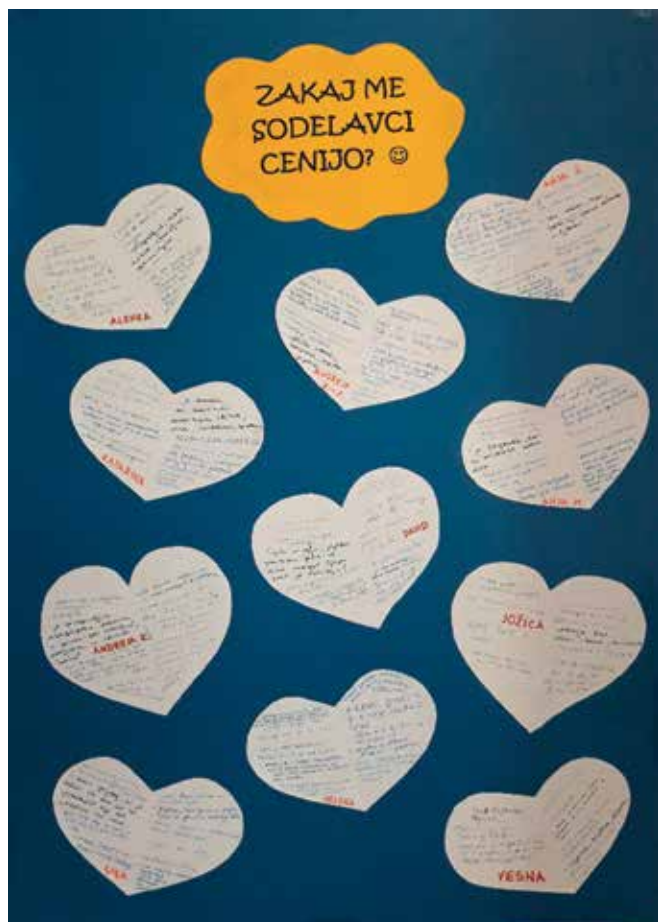
1. Cilj dejavnosti: vzpostavitev zaupanja, sprejemanja, povezanosti med udeleženci skupine

2. Potek

Za vsakega udeleženca dejavnosti pripravite srček. List A4 prepognete na pol in izrežete polovico srčka. Na prvo stran polovičke zapišite ime udeleženca. Ti se usedejo v krog. Vsak dobi en prepognjen srček z imenom. Udeleženec v srček zapiše nekaj misli, stavek ali dva, kaj ceni pri sodelavcu, čigar ime je na prvi strani. Ko vsi končajo z zapisom, moderator naznani menjavo srčkov. Postopek se nadaljuje ves krog, tako da vsi udeleženci zapišejo misli v vse srčke.

Ko poteče ves krog menjave, vsak udeleženec dobi v roke svoj srček s pozitivnimi mnenji sodelavcev o sebi. Srčke lahko prilepite na plakat in ga obesite v zbornico. Opominjal bo vas in kolege, kaj cenite drug pri drugem, in vas navdihoval s pozitivno naravnostjo.

Nastal je plakat (Slika 1), ki smo ga obesili v zbornici vrtca. Opominjal nas je, kaj cenimo drug pri pri drugem, in nas navdihoval s pozitivno naravnostjo. »Občutek varnosti in zaupanja je pogoj za premik iz območja udobja v območje učenja.« (Skvarč, Čuk, Rutar Ilc, 2017, str. 19).



► SLIKA 1: Zakaj me sodelavci cenijo, Vrtec Brusnice

Nadalje smo uporabili protokola in instrumentarija *Trditve o delovanju tima* (Skvarč, Čuk, Rutar Ilc, 2017, str. 16, in Skvarč, Bone, 2022, str. 20) in *Refleksija v učeči se skupnosti*. (Skvarč, Čuk, Rutar Ilc, 2017, str. 34). Omenjena instrumenta, uporabljena z namenom spremljanja napredka vzpostavljanja učeče se skupnosti, sta članom omogočila vpogled v delovanje tima in učeče se skupnosti. Člani so preglednici izpolnjevali marca 2018, novembra 2019 in ponovno novembra 2021 ter dodatno odgovarjali tudi na odprta vprašanja v sklopu vsebin učeče se skupnosti.

Statistični pregled predstavljenih podatkov v preglednicah je podan v nadaljevanju prispevka. Za interpretacijo rezultatov v preglednicah sem uporabila odgovore na naslednja odprta vprašanja (Skvarč, Čuk, Rutar Ilc, 2017, str. 34):

Razmislite o trditvah, ki za našo skupino NE veljajo, in zapišite, kar mi želite sporočiti:

- Kateri so vzroki za to, da opisanega v trditvah ne uresničujemo?
- Kako pomembni se nam zdijo ti vidiki za skupno učenje in uspešno delovanje skupine?
- Kateremu področju v svojem delovanju se bomo posvetili najprej?
- Kakšne možnosti imamo za to?
- Naš prvi korak bo ...
- Kaj potrebujete za to, da se počutite varne in si upate spregovoriti?

TRDITVE O DELOVANJU TIMA

Omenjeni instrumentarij vsebuje nabor trditev in 4-stopenjsko lestvico, kjer izpolnjevalci ocenjujejo, ali določena trditev velja. Pri tem ocena 1 pomeni »se ne strinjam«, ocena 4 pomeni »se zelo strinjam«, vmesne ocene pa odražajo manj izrazita mnenja.

Lestvica ne vsebuje nevtralne možnosti (se niti ne strinjam niti ne strinjam). Pri odgovoru se je bilo torej treba opredeliti za strinjanje (oceni 4 in 3) ali nestrinjanje (oceni 1 in 2).

Merili smo kategorije, ki tvorijo kakovostno vzpostavitev delovnega tima, kar vodi k učinkovitemu delovanju. Poučilo je na participaciji vseh vključenih, ustrezni medsebojni komunikaciji, spoštovanju in vzpostavitvi zaupanja.

Iz Prikaza 1 je razvidno, da je glede na primerjavo rezultatov treh merjenj trend zadovoljstva močno naraščal. Ob prvem merjenju so se člani seznanjali tudi z novimi vsebinami, torej kaj je tim, učeča se skupnost ..., in hkrati ugotavljali, da si v kolektivu premalo zaupamo in ni sodelovalne klime, prisotna je slaba komunikacija, visoka stopnja nezadovoljstva, nepovezanost med člani, šibko zaupanje ... Člani so si želeli pohvale, spoštovanja, sprejetosti, varnega okolja, povezanosti, zaupanja, medsebojne pomoči, strpnosti ... Kasneje lahko razberemo močan trend zadovoljstva, povezanosti med člani, vzpostavitve zaupanja, kakovostnejše komunikacije, kritičnega prijateljevanja, strokovne radovednosti, želje po novem znanju itd.

Pri nekaterih trditvah se je trend zadovoljstva odražal že po prvem merjenju (vsi vključeni, oblikovanje pravil), drugod pa je bilo za večji dvig zadovoljstva potrebnega več časa.

Skupina/tim	++	+	-	--
Vsi člani skupine smo vključeni v oblikovanje ciljev skupine.				
V skupini smo oblikovali pravila delovanja, ki jih vsi dosledno upoštevamo.				
Vsi člani enakovredno in odgovorno sodelujemo in prispevamo ideje, mnenja.				
V skupini vlada varno okolje in zaupanje med člani; vsi si upamo odkrito spregovoriti in soočiti nasprotujoča si mnenja.				
Smo strpni v komunikaciji; ne prekinjamo se, pozorno se poslušamo in si dopustimo dovolj časa za razmislek in izražanje misli.				
Med seboj se nesebično spodbujamo, podpiramo in kritično prijateljujemo.				
To, kar se dogaja oziroma o čemer razpravljamo v skupini, ostane med člani skupine.				
V skupini končni dogovor oziroma rešitev sprejmemo, ko je ta sprejemljiva za vse člane.				
V primeru neuspeha ali konflikta konstruktivno analiziramo vzroke in iščemo rešitve.				
Prizadevamo si, da bi naša skupina preraščala v učečo se skupnost s poudarkom na skupnem učenju.				
Zbiramo/dokumentiramo dokaze o našem učenju.				
Skupaj se odločamo, katere podatke bomo pridobivali/zbirali in kako (za raziskovanje lastne prakse, vrednotenje učinkov vpeljanih sprememb na dosežke učencev ...)				
Svoje rezultate dela in dognanja si prizadevamo širiti med preostale strokovne delavce vzgojno-izobraževalnega zavoda.				
Člani skupine na srečanjih redno reflektiramo o svojem delu in počutju.				

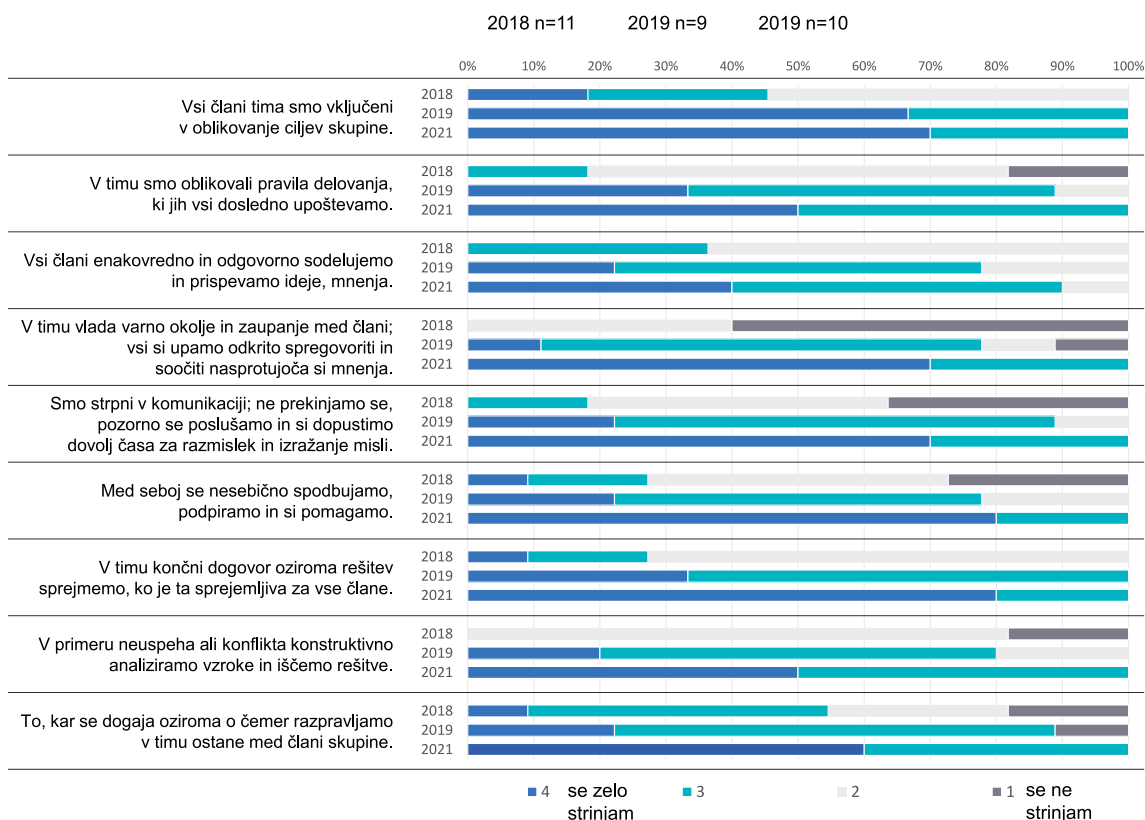
► SLIKA 2: Instrument s trditvami o delovanju tima

Vir: Skvarč, M., in Bone, J. (2022). *Protokoli in instrumentariji za refleksijo delovanja projektnega tima in načrtovanje izboljšav*. V S. Mršnik in J. Bone (ur.), *Opazovati, povezovati, sodelovati, učiti se drug od drugega: pomen kolegialnih hospitacij, mreženj in delovanja projektnih timov za razvojno delovanje vrtca in šole* (pp. 19–28). Zavod RS za šolstvo. https://www.zrss.si/pdf/Opazovati_povezovati_sodelovati_prirocnik.pdf
 Instrument je nadgrajen na osnovi opomnika Rutar Ilc Z. in Založnik P., v Lesničar B. idr. (2017), str. 44.

Instrument *Trditve o delovanju tima* je vseboval te trditve:

- *Vsi člani tima smo vključeni v oblikovanje ciljev skupine.*
 Iz Prikaza 1 je razvidno, da je trend vključitve v oblikovanje ciljev skupine močno narastel ob trajanju projekta NA-MA POTI, s čimer se je večal tudi občutek pripadnosti projektu. Širši cilji skupine so nam bili podani v okviru projekta, sprotne korake, poti in parcialne cilje pa smo si postavljali sami in si širili maneverski prostor delovanja.
- *V timu smo oblikovali pravila delovanja, ki jih vsi dosledno upoštevamo.*
 Na enem izmed prvih srečanj smo z namenom vzpostavitve učinkovitejšega delovanja uporabili protokol *Oblikovanje pravil*. Postavljenim pravilom smo sledili na nadaljnjih srečanjih. Delovali naj bi v pozitivnem vzdušju, kritično prijateljevali (vzpostavitev zaupnosti), vsak naj bi imel možnost izraziti svoje mnenje, uporabljali naj bi se protokoli, vzpostavil naj bi se red v delovanju (čas, vsebina, organizacija), spoštovali naj bi dogovore, spremljali pedagoške novosti in spodbujali učenje ter bili pozitivno naravnani. Občasno smo se k nastalem plakatu vračali in opozarjali na skupne dogovore.

- *Vsi člani enakovredno in odgovorno sodelujemo in prispevamo ideje, mnenja.*
 Pri omenjeni trditvi je trend zadovoljstva manjši. Razlog lahko pripišemo različni vključenosti vzgojiteljic in pomočnic vzgojiteljic v projekt ter angažiranosti posameznic. Dodaten razlog je tudi menjava kadra.
- *V timu vlada varno okolje in zaupanje med člani; vsi si upamo odkrito spregovoriti in soočiti nasprotujoča si mnenja.*
 V prvih merjenih je bilo zaznati veliko nezaupanja, slabe komunikacije, manj sodelovanja, več samozadostne prakse. V nadaljevanju je zaupanje med člani močno naraslo.
- *Smo strpni v komunikaciji; ne prekinjamo se, pozorno se poslušamo in si dopustimo dovolj časa za razmislek in izražanje misli.*
 Z vzpostavitvijo pravil v komunikaciji se je nivo le-te dvignil. Ob izpostavitvi potreb po zaupanju in dobri komunikaciji, oblikovanju pravil smo začeli kakovostnejše sodelovati in komunicirati. V komunikaciji smo postali tudi bolj strpni.



► PRIKAZ 1: Prikaz primerjava rezultatov treh merjenj trditev o delovanju tima

- *Med seboj se nesebično spodbujamo, podpiramo in si pomagamo.*
V nesebični pomoči in spodbudi smo močno napredovali.
- *V timu končni dogovor oziroma rešitev sprejmemo, ko je ta sprejemljiva za vse člane.*
Z zadnjim merjenjem je tudi ta trditev dobila visoko stopnjo podpore.
- *V primeru neuspeha ali konflikta konstruktivno analiziramo vzroke in iščemo rešitve.*
Omenjena trditev je dobila precej podpore oz. je trend zadovoljstva naraščal, ostaja pa še manevrski prostor za izboljšave. Nekatere neuspehe in konflikte sicer izpostavimo, vendar ne vseh. Prav tako redkeje analiziramo vzroke. Ob pojavu neuspeha delujemo bolj prodorno kot ob pojavu konflikta.
- *To, kar se dogaja oziroma o čemer razpravljamo v timu, ostane med člani skupine.*
Izpostavitev teh vsebin v preglednici je močno pripomogla k udeležanju in tudi vzpostavitvi zaupanja.

Ugotavljam, da je k pozitivnemu trendu zadovoljstva pripomogla že sama osvetlitev določene vsebine (npr. obravnavane vsebine ostanejo med člani) ali pa seznanitev z določenimi pojmi (kaj je učeča se skupnost, delovni tim, kakovostna komunikacija ...).

REFLEKSIJA V UČEČI SE SKUPNOSTI

Pri instrumentariju *Refleksija v učeči se skupnosti* (Preglednica 1) so člani izbirali med možnostma »velja« oz. »ne velja«. Opredeljevali so se ob desetih trditvah in preverjali, ali kot tim delujemo po kriterijih učeče se skupnosti.

► PREGLEDNICA 1: Refleksija v učeči se skupnosti

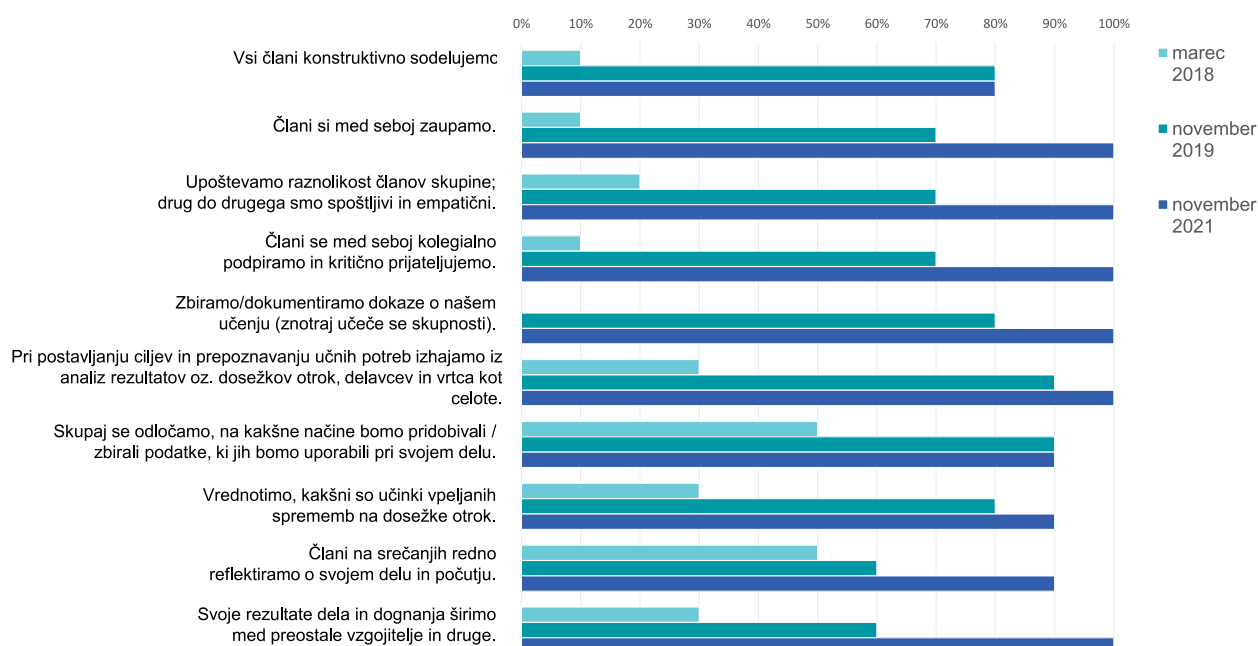
Vir: Instrumentarij je iz priročnika *Tudi učitelji smo učenci, v Vključujoča šola* (Skvarč, Čuk, Rutar Ilc, 2017, str. 34).

Trditev	Velja	Ne velja
Vsi člani konstruktivno sodelujemo.		
Člani si med seboj zaupamo.		
Upoštevamo raznolikost članov skupine; drug do drugega smo spoštljivi in empatični.		
Člani se med seboj kolegialno podpiramo in kritično prijateljujemo.		
Zbiramo/dokumentiramo dokaze o našem učenju (znotraj učeče se skupnosti).		
Pri postavljanju ciljev in prepoznavanju učnih potreb izhajamo iz analiz rezultatov oziroma dosežkov otrok, delavcev in vrtca kot celote.		
Skupaj se odločamo, kako bomo pridobivali/zbirali podatke, ki jih bomo uporabili pri svojem delu.		
Vrednotimo, kakšni so učinki vpeljanih sprememb na dosežke otrok.		
Člani na srečanjih redno reflektiramo svoje delo in počutje.		
Svoje rezultate dela in dognanja širimo med preostale vzgojitelje in druge.		

2018 n=10

2019 n=10

2019 n=10



► PRIKAZ 2: Prikaz primerjava rezultatov treh merenj refleksije v učeči se skupnosti

Tudi iz Prikaza 2 razberemo trend uspeha skozi vsa tri merjenja. Tekom let lahko prek refleksije članov ob odprtih vprašanih prepoznamo mnogo več učinkovitosti in povezanosti, rezultati pa izkazujejo popolnoma diametralna mnenja na mnogih področjih v primerjavi z rezultati prvega leta spremljanja. Člani pri zadnjem izpolnjevanju preglednice *Refleksija v učeči se skupnosti* – november 2021 skoraj vse trditve podprejo s tem, da držijo, torej da konstruktivno sodelujemo, si zaupamo, kritično prijateljujemo in se kolegialno podpiramo, analiziramo rezultate itd.

V zadnjih izpolnjevanjih je izražene mnogo manj potrebe po varnosti in sprejetosti, več pa želje po vodenem in usmerjenem razvijanju, po strokovnem raziskovanju ... V določenem trenutku se je v timu pojavila potreba po strokovni podpori po koncu projekta. Izrazili smo željo po izobraževanju na temo akcijskega načrtovanja, ki smo se ga kasneje tudi udeležili.

Med člani se je pojavila želja po strokovnem raziskovanju, postali smo mnogo bolj proaktivno naravnani.

Instrumentarij *Refleksija v učeči se skupnosti* je vključeval spodnje trditve:

- *Vsi člani konstruktivno sodelujemo.*

Pri tej postavki je viden očiten napredek, a glede na preostale trditve je ta najmanjši. Razlog pripisujem dejstvu, da so negativen odgovor podajale predvsem vzgojiteljice, ki prispevajo večji delež k načrtovanju in izpeljavi programa, in ne pomočnice vzgojiteljic. Slednje so prav tako manj seznanjene in večje uporabe gradnikov projekta. Razlog je tudi menjava kadra. Nekateri člani so v prvih letih tudi počasneje sprejemali novosti in se teže vključevali v projekt ter slabše konstruktivno sodelovali.

- *Člani si med seboj zaupamo.*

Trend rasti zadovoljstva je pri tej trditvi močno narasel. V zadnjem merjenju so vse članice izpostavile, da zaupajo

druga drugi. Prvo leto so kot razlog manjšemu zaupanju izpostavile oteženo komunikacijo med člani, slabo povezanost med posamezniki, več manjših skupinic ipd.

- *Upoštevam razliko članov skupine; drug do drugega smo spoštljivi in empatični.*
Tudi to trditev so ob zadnjem merjenju podprle vse članice, ob prvem mnogo manj.

- *Člani se med seboj kolegialno podpiramo in kritično prijateljujemo.*

V zadnjem merjenju so tudi to trditev podprle vse članice. Kritično prijateljevanje oz. tudi kolegialne hospitacije smo uvedli z vključitvijo v projekt. Ob prvem merjenju so nekatere članice menile, da za tovrstno obliko sodelovanja nismo dovolj zreli. Kasneje smo kolegialne hospitacije vpeljevali mehko in postopno. S tem namenom smo jih na začetku tudi poimenovali prijateljski obisk. Zavedala sem se pomena vzpostavitve varnega okolja in povezanosti med člani ter pomena dviga motivacije. To smo dosegli tudi z uporabo protokola *Odnos do hospitacij* in postavitev mehkih korakov ob vpeljavi prvih hospitacij oz. dogovorov, ki smo jih sprejeli na srečanju projektnega tima. Prve hospitacije so potekale le 15 minut, hospitacijski pari so se sami določili po prijateljskih navezah, namen hospitacije pa je bil odpiranje vrat prijateljem z namenom seznanitve drugega z lastno prakso.

- *Zbiramo/dokumentiramo dokaze o našem učenju (znotraj učeče se skupnosti).*

Projekt NA-MA POTI je bil zelo sistematično naravnani – tudi v smer zbiranja, beleženja, evalvacije dokazov o učenju. Posledično je trend tudi pri tej postavki narasel. V prvem merjenju marca 2018 so vse članice menile, da tega ne počnemo, ob zadnjem merjenju novembra 2021 so obratno, da torej zbiramo/dokumentiramo dokaze, menile vse.

- *Pri postavljanju ciljev in prepoznavanju učnih potreb izhajamo iz analiz rezultatov oziroma dosežkov otrok, delavcev in vrtca kot celote.*
Projekt je tudi pri tej postavki omogočal izhajanje iz potreb vrtca v celoti, zato je v trikratnem beleženju rezultatov viden očitni trend.
- *Skupaj se odločamo, kako bomo pridobivali/zbirali podatke, ki jih bomo uporabili pri svojem delu.*
V prvem letu je polovica članic pritrnilo, da to že počnejo. Tudi tu je trend narasel. Omenjena trditev je bila nekaterim članicam manj jasna. Te so omenjale potrebo po podpori, kako pridobivati in zbirati podatke.
- *Vrednotimo, kakšni so učinki vpeljanih sprememb na dosežke otrok.*
To trditev so v zadnjem merjenju podprle skoraj vse članice. Dosežki vpeljanih sprememb so bili prepoznani dnevno v okviru formativnega spremljanja, v projektu NA-MA POTI pa je v času petih let trajanja projekta poteklo več evalvacij merjenja napredka najstarejše oz. predšolske skupine otrok.
- *Člani na srečanjih redno reflektiramo o svojem delu in počutju.*
V prvem merjenju je to trditev podprla polovica članov, kasneje sta trend zadovoljstva oz. pogostost refleksije o svojem delu in počutju narasla.
- *Svoje rezultate dela in dognanja širimo med preostale vzgojitelje in druge.*
Pri tej postavki so v zadnjem merjenju vse članice podprle to trditev. Dejstvo je tudi, da smo bili v projekt vključeni vsi delavci vrtca, zaradi česar je strokovno poglobljena komunikacija potekala med vsemi člani.

Pri nekaterih ciljeh je videti, da se je dosežek zgodil že med prvim in drugim merjenjem. Take trditve so pri operativnih, procesnih ciljeh in vsebinah, kot so postavljanje ciljev, zbiranje podatkov, vrednotenje rezultatov, in jih je očitno možno doseči hitreje. Omenjene cilje so nam narekovale tudi usmeritve in zadolžitve v okviru projekta.

Pri nekaterih drugih ciljeh pa je razvidno, zakaj je smiselno načrtovati daljši proces. Trditve, kjer je opazno, da so se izboljšave izgrajevale postoma, vsebujejo vsebine vzpostavljanja psihološke varnosti (zaupanje, empatija, spoštljivost, konstruktivna kritičnost, delitev občutkov). Sem spada tudi cilj delitve pridobljenega znanja, kjer je bilo treba vzpostaviti nov proces, ki prej še ni bil del redne prakse.

Iz odgovorov na odprta vprašanja lahko razberemo, da so člani zaznavali tudi nekaj nezadovoljstva, predvsem v prvih merjenjih, in hkrati ugotavljali, da ni bilo priložnosti in znanja, da bi jih ustrezno izpostavili. Nezadovoljstvo so jim povzročali menjava kadra, nesodelovanje vseh članov, šibkost komunikacije nekaterih, nezaupanje med člani, prisotnost tekmovalnosti, odsotnost postavitve skupnih dolgoročnih ciljev in preverjanje njihove realizacije. Nekateri niso bili seznanjeni s termini učeča se skupnost, kriteriji dobrega tima itd. Pri odprtih vprašanjih so ob prvem merjenju skoraj vsi izrazili upanje, da imamo kot kolektiv možnost sprememb na bolje, in hkrati izrazili veliko potrebo po sodelovanju, spoštovanju, zaupanju, varnosti, odprtosti, pozitivnem razmišljanju, biti slišan, sprejetosti, potrebi po medsebojni pomoči, strpnosti, pozitivni kritiki, pohvali ob uspehu, možnosti pomoči, ko jo potrebuješ ...

SKLEP

Iz podatkov je moč razbrati uspešno vzpostavitev učeče se skupnosti z vsemi kriteriji, ki jih izpostavi tudi Lesničar idr. (2017, str. 43), kot so »vključenost, prispevki vseh, skupno načrtovanje, skupno sprejemanje odločitev, soodvisnost, spoštljiva komunikacija, refleksija, evalvacija, enakopravnost, skupna vizija, zaupanje, soodgovornost, kakovostni rezultati, pripadnost, kooperativnost, dobro počutje, ustvarjalnost, občutek zadovoljstva in izpolnitve«.

K omenjenemu je vsekakor pripomogla vključenost v projekt NA-MA POTI, s katero smo bili deležni ustreznih usmeritev in podpore tudi na področju timskega dela, kar je samo klicalo po sistematičnem spremljanju dinamike uspešnosti.

V 5-letnem obdobju smo se člani med seboj mnogo bolj povezali, se strokovno odprli drug drugemu, vzpostavili prijateljskokritično komunikacijo, prižgali iskro raziskovanja pedagoških vsebin itd. Manj je samozadostnega delovanja članov, delujemo kot tim. Napredovali smo v nesebični pomoči drug drugemu in spodbudi. Kot omeni Lesničar B. in sod. (2017) – bolj ko so skupine dobro delujoče in vključujoče, bolj so zadovoljene potrebe članov in večja je njihova pripadnost.

Izpostaviti velja tudi vsebine, kjer je trend rasti šibkejši oziroma jih lahko razumemo kot lastne neizkoriščene možnosti. Te vsebine so, glede na trditve v Sliki 2, v timu postavljena pravila vsi dosledno upoštevamo, v primeru neuspeha konstruktivno analiziramo vzroke in iščemo rešitve, vsi člani enakovredno in odgovorno sodelujemo in prispevamo ideje in mnenja.

S šolskim letom 2022/2023 se je omenjeni projekt zaključil. Ker pa smo zaznali smiselnost in koristnost nekaterih vsebin, smo prek akcijskega načrtovanja vključili vsebine projekta, ki jih želimo vpeljevati tudi v prihodnje – nadaljevanje s kolegialnimi hospitacijami ter nadaljnja uporaba gradnikov naravoslovne, matematične in finančne pismenosti. Seveda me zanima tudi moč trajnosti vzpostavitve kakovostne skupnosti, zaradi česar bom v članku omenjena instrumentarija članom kolektiva ponovno ponudila v prihodnjem šolskem letu in preverjala, ali se visok trend zadovoljstva in strokovnega delovanja ohranja ter kaj je razlog, če bodo rezultati slabši. Nekatere postavke so visoko stopnjo strinjanja prav gotovo dosegle zaradi vključenosti v projekt, ki je zagotavljal določen standard, npr. zbiranje dokazov, postavljanje ciljev, vrednotenje učinkov vpeljanih sprememb itd.

Visok trend zadovoljstva oziroma izpolnjevanja kriterijev, kaj je dober tim, in vzpostavljeno učečo se skupnost v okviru projekta prav gotovo lahko pripišemo več dejavnikom. V prvi vrsti seznanitev z novimi vsebinami o učeči se skupnosti, ki smo jih lahko preverjali v praksi. Sodelovalna kultura se je vzpostavljala počasi z rednimi mesečnimi srečanji delovnega tima VIZ-a. S tem smo ohranjali kontinuiteto dela, kakovostno delovno klimo in motivacijo. Vzdrževali smo ustrezen stik s projektom. Pomembno težo predstavljajo tudi kolegialne hospitacije, ki smo jih na novo ovrednotili – kot močno priložnost s potencialom za strokovni napredek in tudi osebno rast. Odprle so nov prostor kritičnega prijateljevanja in izmenjave kritičnih vsebin tudi na tej ravni.

Kot sem že omenila, je vključenost v projekt močno pripomogla k našemu uspehu tudi s skupnimi cilji, ki smo jim sledili z nalogami in vsebinami. Seznanili smo se z novimi vsebinami različnih pismenosti, sodelovali z implementacijskimi VIZ-i, se vertikalno in horizontalno mrežili, pregledovali primere kolegov in podajali povratne infor-

macije, na aktivih vrtca predstavljali lastne primere dobre prakse ter spoznavali in uporabljali izvedbeni kurikulum. To nas je povežalo, usmerjalo k skupnim ciljem in spodbujalo sodelovalno kulturo ter nam hkrati ponujalo pogoje za vzpostavitev učeče se skupnosti.

VIRI IN LITERATURA

Lesničar B., Peeters W., Rutar Ilc Z., Založnik, P., Bola Zupančič, K., Arh Šmuc, A., idr. (2017). Učitelji, raziskovalci lastne prakse. Zavod RS za šolstvo. www.zrss.si/pdf/linpilcare-ucitelj-raziskovalec-lastne-prakse.pdf

Skvarč M., Čuk A., in Rutar Ilc, Z. (2017). *Tudi učitelji smo učenci*. Vključujoča šola. Priročnik za učitelje in druge strokovne delavce. Zavod RS za šolstvo.

Bone, J. (2017). *Oblikovanje projektnega tima na VIZ in naloge sodelujočih v projektu*. Projekt NA-MA POTI. Delovno srečanje za ravnatelje in vodje projektnih timov. Zavod RS za šolstvo. Neobjavljeno interno gradivo.

Rutar Ilc, Z. (2018). *Vloga tima pri vpeljevanju sprememb in pri spodbujanju sodelovanja na šoli*.

Projekt OBJEM, NA-MA POTI in POGUM. Delovno srečanje za vodje projektnih timov. Zavod RS za šolstvo. Neobjavljeno interno gradivo.

Bone, J. (2018). *Kje smo in kam gremo v projektu NA-MA POTI na našem VIZ-u?* Projekt NA-MA POTI. Delovno srečanje za vodje projektnih timov. Zavod RS za šolstvo. Neobjavljeno interno gradivo.

Pevc Semec, K. (2018). *Sodelovanje in komunikacija. Vloge v timu*. Projekt OBJEM in NA-MA POTI. Delovno srečanje za vodje projektnih timov. Zavod RS za šolstvo. Neobjavljeno interno gradivo.

Bone, J., in sod. (2018). *Usmeritve za delo članov projektnih timov na razvojnih VIZ*. Projekt NA-MA POTI. Delovno srečanje za vodje projektnih timov. Zavod RS za šolstvo. Neobjavljeno interno gradivo.

Skvarč, M. (2019). *Jaz vodja projektnega tima*. Projekt NA-MA POTI. Projekt NA-MA POTI. Delovno srečanje za vodje projektnih timov. Zavod RS za šolstvo. Neobjavljeno interno gradivo.

Bone, J. (2019). *Pomembne informacije za vodje projektnih timov na VIZ za delo v šolskem letu 2019/2020*. Projekt NA-MA POTI. Delovno srečanje za vodje projektnih timov. Zavod RS za šolstvo.

Neobjavljeno interno gradivo.

Skvarč, M., in Bone, J. (2019). *Pomen vloge ravnatelja pri izvajanju aktivnosti projekta na RVIZ, podpora vodjem PT, PT kot učeča se skupnost*. Projekt NA-MA POTI. Delovno srečanje za ravnatelje. Zavod RS za šolstvo. Neobjavljeno interno gradivo.



Publikacijo najdete
v Digitalni bralnici
Zavoda RS za šolstvo.

