

SPOROČILO KONFERENCE

UČEČA SE PROFESIONALNA SKUPNOST

Marec 2019



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



Eurydice
Slovenija



Zavod
Republike
Slovenije
za šolstvo

Sofinancira program
Evropske unije
Erasmus+



SPOROČILO KONFERENCE

UČEČA SE PROFESIONALNA SKUPNOST

Avtorice: *dr. Tatjana Ažman, Barbara Japelj Pavešič,
dr. Nataša Potočnik in dr. Mihaela Zavašnik*

Urednica: *dr. Mojca Peček Čuk*

Tehnična urednica: *Barbara Kresal Sterniša*

Izdajatelj: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

Za izdajatelja: *Maja Mihelič Debeljak*

Oblikovanje: SIMETRIJA d.o.o.

Ljubljana, marec 2019

Publikacija je brezplačno dostopna na:

<http://www.eurydice.si/sporocilo-konference-uceca-se-profesionalna-skupnost.pdf>

Publikacija je nastala s pomočjo sredstev Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport in Evropske unije.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



Sofinancira program
Evropske unije
Erasmus+



Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID=299314944
ISBN 978-961-7065-02-2 (pdf)

Besedilo publikacije je objavljeno pod slovensko različico licence Creative Commons 2.5: priznanje avtorstva + nekomercialno + deljenje pod istimi pogoji.
Licenca dovoljuje uporabnikom besedilo publikacije in njegove predelave reproducirati, distribuirati, dajati v najem, priobčiti javnosti in predelovati samo pod pogojem, da navedejo avtorja, da ne gre za komercialno uporabo in da tudi oni naprej širijo izvorna dela/predelave pod istimi pogoji.

Nacionalno konferenco Učecha se profesionalna skupnost (UPS) so na Brdu pri Kranju 3. oktobra 2018 v sodelovanju organizirali Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (enota Eurydice Slovenija), Zavod Republike Slovenije za šolstvo in CMEPIUS. Z namenom predstavitve stališč, mnenj in pogledov odločevalcem, strokovni in širši javnosti ter zapisa za trajnejši spomin, je Programski odbor je sprejel sklep, da se po zaključku konference objavi

SPOROČILO KONFERENCE UPS

Glavni namen konference je bil prepoznati izzive profesionalnega razvoja vzgojiteljev, učiteljev, izobraževalcev odraslih, knjižničarjev, svetovalnih ter drugih strokovnih delavcev, na katerih bo mogoče graditi sistem kariernega razvoja strokovnih delavcev¹ v vzgoji in izobraževanju. **Cilji konference so bili:**

- Predstaviti študijo evropskega omrežja Eurydice o karierah učiteljev v Evropi (*Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support*) in umestitev Slovenije v njej.
- Spodbuditi razpravo o različnih vidikih profesionalnega razvoja strokovnih delavcev, prepoznati močna področja sedanjega sistema začetnega in nadaljnega izobraževanja in usposabljanja (NIU) ter šibka področja, torej tista, ki so potrebna ponovnega premisleka, ocene in prenove.
- Odpreti razpravo o opredelitvi kompetenc strokovnih delavcev v različnih obdobjih kariere. Ob tem izpostaviti dileme, ki se navezujejo na kontinuiteto med njihovim začetnim izobraževanjem in nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem.

S konferenco smo želeli prispevati k dvigu zavesti o pomenu profesionalnega razvoja strokovnih delavcev za kakovostno vzgojo in izobraževanje, odpiranju dialoga o kompetencah in profesionalnem razvoju med različnimi deležniki ter k povezovanju profesionalne (in laične) skupnosti.

¹ Zaradi lažje berljivosti so izrazi, zapisani v slovnični obliki moškega spola, uporabljeni kot nevtralni za moške in ženske.

IZVEDBA KONFERENCE

Na konferenco so bili vabljeni vzgojitelji, učitelji, izobraževalci odraslih, mentorji na praktičnem usposabljanju z delom, organizatorji, knjižničarji, svetovalni in drugi strokovni delavci, ravnatelji vrtcev, osnovnih in srednjih šol, organizacij za izobraževanje odraslih ter drugih vzgojno-izobraževalnih ustanov, študenti pedagoških študijskih programov, visokošolski učitelji in drugi sodelavci, svetovalci, predstavniki Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije (SVIZ) in raziskovalci s področja vzgoje in izobraževanja ter drugi predstavniki zainteresirane javnosti. Takšen širok krog deležnikov je bil povabljen z namenom, da bi udeleženci v razpravi v štirih tematskih skupinah soočili svoja raznolika stališča in skupaj iskali najustreznejše usmeritve za prihodnje korake.

Konferenca se je udeležilo okoli 330 posameznikov, ki so najprej spremljali plenarna predavanja ter se nato dejavno vključili v razprave v štirih tematskih skupinah. V evalvaciji konference so sporočili, da so imeli možnost izraziti lastna mnenja in predloge ter da so bila vsebinska izhodišča za razprave v skupinah smiselna. Zaključke vseh razprav je predsednica programskega odbora predstavila v zadnjem plenarnem delu konference, ki se je sklenila z odmevno okroglo mizo.

PLENARNA PREDAVANJA

Minister za izobraževanje, znanost in šport dr. Jernej Pikalo je v uvodnem nagovoru izpostavil pomen profesionalnega razvoja učiteljev v vzgoji in izobraževanju. Ob tem je izrazil potrebo po prenovi in nadgradnji sistema profesionalnega razvoja, ki po njegovih besedah ne more obstajati brez ustreznega finančnega vrednotenja učiteljskega poklica. Zaradi visokih družbenih pričakovanj do opravljanja tega poklica je namreč poleg profesionalnega razvoja učiteljem nujno zagotoviti čim boljše pogoje za njihovo delo.

V predstavitvi poročila omrežja Eurydice - Kariera učiteljev v Evropi: dostop, napredovanje in podpora, je Ania Bourgeois iz Izvajalske agencije za izobraževanje, avdiovizualno področje in kulturo v Bruslju poudarila, da postaja vloga učiteljev vse pomembnejša, saj se v Evropi soočamo z izobraževalnimi, socialnimi in ekonomskimi izzivi. Zato poročilo o karieri osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev lahko prispeva k oblikovanju na dokazih temelječih politik za učinkovito podporo učiteljem, krepitev njihovega profesionalizma in statusa. Ta primerjalni pregled

nacionalnih politik glede kariere učiteljev po Evropi, ki obsega podatke 43 izobraževalnih sistemov, zajema analizo različnih vidikov učiteljskega poklica v primarnem in splošnem sekundarnem izobraževanju²:

- načrtovanje in glavni izzivi ponudbe in povpraševanja po učiteljih,
- vstop v učiteljski poklic in mobilnost učiteljev,
- profesionalni razvoj in podpora,
- karierni razvoj in
- spremljanje in vrednotenje učiteljevega dela.

Barbara Kresal Sterniša z Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ), nacionalna enota Eurydice Slovenija, je predstavila način poročanja in poudarke študije za slovenski prostor. V luči celotnega poročila je predstavila predpisane pogoje za poklic učitelja v Sloveniji in podlage za kompetence naših učiteljev. Posebej je izpostavila ureditev NIU - od podlag zanj, urejenosti programov, obveznosti in pravic učiteljev pri opredelitvi potreb in prioritet NIU ter načinov spodbujanja učiteljev za udeležbo v NIU.

V popoldanskem delu, ki je sledilo delu v tematskih skupinah, je dr. Branko Slivar, predstavnik Zavoda Republike Slovenije za šolstvo, partnerja v projektu *Vzpostavitev, dopolnitev in pilotni preizkus modela ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti v vzgoji in izobraževanju – Operativni projekt kakovosti (OPK)*, v plenarnem predavanju predstavil, kako je v nacionalni okvir kakovosti v vrtcih in šolah umeščeno profesionalno učenje in delovanje učiteljev in drugih strokovnih delavcev. Slednje je opredeljeno s tremi standardi, ki določajo, kako učitelj usmerja učenje, kako načrtuje, spremlja, vrednoti in izboljšuje svoje profesionalno delo in usmerja svoj razvoj ter kako deluje v profesionalnih učečih se skupnostih.

Dr. Stanka Lunder Verlič, direktorica Urada za kakovost in razvoj izobraževanja z MIZŠ, je najprej poudarila pomen učiteljev na področju vzgoje in izobraževanja, ki so “ključni nosilci prenosa znanja, njegovi soustvarjalci in tisti, ki osrednje prispevajo k vzgoji in izobraževanju otrok in mladostnikov ter s tem prispevajo k razvoju naše družbe in prihodnosti”. V nadaljevanju je predstavila delo in povzetke udeležencev konference iz tematskih skupin, ki so razpravljale o tem, zakaj, kaj in kako se učimo ter kdo je odgovoren za učenje.

² Po mednarodni klasifikaciji izobraževanja ISCED-2011 se v Sloveniji osnovnošolsko izobraževanje od 1. do 6. razreda razvršča na primarno raven (ISCED 1), od 7. do 9. razreda na nižjo sekundarno (ISCED 2), srednješolsko izobraževanje na višjo sekundarno raven (ISCED 3).

OKROGLA MIZA

Konferenca se je zaključila z okroglo mizo z naslovom Zakaj umetna inteligenca v prihodnosti (ne) bo nadomestila učitelja?, ki jo je moderirala Tanja Taštanoska (MIZŠ, Eurydice Slovenija), na kateri so sodelovali dr. Katja Košir (Pedagoška fakulteta Univerze v Mariboru), dr. Marko Grobelnik (Institut "Jožef Stefan"), dr. Slavko Gaber (Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani) in dr. Dunja Mladenec (Institut "Jožef Stefan"). Živahna razprava je udeležence in poslušalce izzvala k razmisleku o spremembah, ki jih umetna inteligenca prinaša v pedagoški proces, o vlogi šole, ki danes izobražuje za poklice, ki jih v prihodnosti ne bo več, in seveda o tem, zakaj umetna inteligenca ne more nadomestiti učitelja.

RAZPRAVE V TEMATSKIH SKUPINAH

Osrednji del konference so predstavljale dopoldanske vzporedne razprave. V skupine so se udeleženci predhodno razporedili sami glede na njihov interes za posamezno vprašanje. Potekale so v štirih tematskih skupinah:

- Zakaj se učimo?
- Kaj se učimo?
- Kako se učimo?
- Kdo je odgovoren za učenje?

Namen tematskih razprav je bil spodbuditi izmenjavo mnenj in stališč med udeleženci o različnih vidikih profesionalnega razvoja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. Cilj tematskih razprav je bil prepoznati obstoječe pozitivne, zgledne izkušnje in rešitve, opredeliti pomanjkljivosti in izzive obstoječega sistema profesionalnega razvoja ter izsledke razprav strniti v ključna sporočila. Razprave so temeljile na načelih: medsebojno spoštovanje in zaupanje, sprejemanje razlik, zavedanje vrednosti izkušnje in/ali stališč vsakega udeleženca, varovanje zasebnosti in identitete, odprta komunikacija in aktivna vključenost vseh razpravljalcev. Izsledke razprav je predsednica programskega odbora UPS predstavila v popoldanskem delu konference.

REZULTATI ANALIZE POVZETKOV RAZPRAV V TEMATSKIH SKUPINAH

Udeleženci tematskih skupin, ki so šteje približno 80 oseb v omizjih po 10 udeležencev, so svoja sporočila zapisali, tako da jih je programski odbor lahko povzel že v času konference. Po konferenci smo zapise udeležencev tematskih razprav podrobneje pregledali in vsebinsko analizirali. Analiza je pokazala, da ključna sporočila posameznih skupin tvorijo ustrezno osnovo za vsebinsko povezane odgovore na izhodiščna štiri vprašanja razprave. Zapise o pozitivnih izkušnjah in praksah ter ločeno o izzivih in pomanjkljivostih smo razvrstili v vsebinske sklope. Izkazalo se je, da oboji izražajo stališča do sedmih dejavnikov in se ne ločijo po ravneh vzgojno-izobraževalnega sistema:

1. začetno izobraževanje strokovnih delavcev,
2. mentorstvo in pripravništvo,
3. družbeni položaj učiteljev in drugih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju,
4. napredovanje,
5. kakovost nadaljnega izobraževanja in usposabljanja na ravni posameznika,
6. vodenje nadaljnega izobraževanja in usposabljanja na ravni vzgojno-izobraževalnega zavoda,
7. sistemska ureditev nadaljnega izobraževanja in usposabljanja.

V nadaljevanju predstavljamo rezultate analize zapisov tematskih skupin glede na vsak dejavnik posebej. Originalne zapise za nadaljnje analize ali poglobljen vpogled hrani Eurydice enota na MIZŠ. V prilogi sporočila je dobesedni prepis originalnih zapisov.

POZITIVNI VIDIKI

1. in 2. Začetno izobraževanje strokovnih delavcev ter mentorstvo in pripravništvo

Udeleženci so pohvalili tutorstvo, mentorstvo in timsko sodelovanje pri delu s študenti. Zadovoljni so s povečanjem praktičnega dela v času dodiplomskega študija.

3. Družbeni položaj učiteljev in drugih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

Udeleženci so naklonjeni vseživljenjskemu učenju; z njim premagujejo tudi krizo identitete. Zavedajo se, da karijerne poti niso več opredeljene. Zaposleni v zasebnih vzgojno-izobraževalnih zavodih so izpostavili, da imajo visoko stopnjo svobode in avtonomije.

4. Napredovanje

Udeleženci so kot pozitivno pripoznali, da imajo strokovni delavci možnost napredovanja, ki se vrednoti s točkami.

5. Kakovost nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja na ravni posameznika

Udeleženci so v razpravi poudarili, da je motivacija za NIU predvsem odvisna od vsakega posameznika, saj se spremembe začnejo pri strokovnem delavcu. Udeleženci so mnenja, da se strokovni delavci učijo vsak dan, da je večina motivirana za učenje, ima širino izkušenj in znanj, so poklicu predani in pripravljeni deliti svoje znanje in izkušnje. Menijo, da se v procesu osebne in profesionalne rasti višajo zadovoljstvo in predanost delu ter samozavest.

V zvezi z vsebinami NIU udeleženci pozdravljajo programe za soočanje s specifičnimi težavami in za krepitev medosebnih odnosov.

Težišče razprav med udeleženci je bilo na oblikah NIU. Pohvalili so izmenjavo dobrih praks (znotraj zavoda in med zavodi, med istovrstnimi zavodi in po vertikali), vzajemno in izkustveno učenje, programe NIU, ki temeljijo na praksi, izmenjavi izkušenj in aktivnem sodelovanju. Cenijo med-kolegialno učenje (aktivni, kolegialne hospitacije, regijska študijska srečanja) in senčenje kot obliko učenja. Izpostavili so tudi uporabnost interneta za iskanje znanja.

6. Vodenje nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja na ravni vzgojno-izobraževalnega zavoda

Udeleženci so pohvalili prakse načrtovanja NIU, kjer imajo strokovni delavci možnost soodločanja pri izbiri programov in kjer programe izbirajo glede na prednostne naloge in cilje zavoda ter potrebe posameznika. Menijo, da večina vodij spodbuja in podpira NIU. Pozitivno je tudi to, da imajo ravnatelji finančno avtonomijo pri učinkoviti porabi sredstev zanj.

Udeleženci ocenjujejo, da v večini zavodov prevladuje spodbudno in odprto učno okolje, naklonjeno izmenjavi znanja, mreženju, novim idejam, spremembam in vključevanju vseh udeležencev v NIU.

Kakovostno vodenje NIU je vidno v večji kakovosti, učinkovitosti in uspešnosti strokovnih delavcev in zavodov.

7. Sistemska ureditev nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja

Udeleženci vidijo številne prednosti sistema NIU. Vseč jim je, da je vzpostavljen sistem, ki je odprt in daje vsem pravico in možnost NIU. Povedali so, da je sistem profesionalnega razvoja v

slovenskem prostoru pomembna tema (npr. konferenca UPS). Pozitivni učinek sistema vidijo v tem, da so znanja, spretnosti in številni primeri dobre prakse, pridobljeni v različnih programih in projektih, implementirani v večje število zavodov. Izpostavljena je bila tudi skrb različnih ustanov za profesionalni razvoj strokovnih delavcev.

Vsebino in kakovost izobraževanj so udeleženci pohvalili z več vidikov. Vedno več programov je kakovostnih. Nabor tem, vsebin in področij je širok in raznovrsten ter sledi novostim in potrebam. Del ponudbe ni reguliran, lahko živijo različne pobude. Udeleženci kot pozitivno izpostavljajo možnost mednarodnega sodelovanja, program Erasmus+, projekte mobilnosti in izmenjave s tujino.

Udeleženci so se strinjali, da je dobro, da je NIU sistemsko finančno podprto.

IZZIVI IN POMANJKLJIVOSTI

1. Začetno izobraževanje strokovnih delavcev

Udeleženci so bili kritični do sedanjega izbora kandidatov za učitelje. Predlagali so selektiven vpis z bolj jasnimi kriteriji. Menijo, da bi bilo treba začetno izobraževanje učiteljev in drugih strokovnih delavcev posodobiti v smeri povečanja obsega prakse ter kakovostnejšega povezovanja vseh, ki sodelujejo pri začetnem izobraževanju. Vprašali so se, kako bi lahko zagotovili bolj uravnoteženo spolno strukturo med strokovnimi delavci. Opozorili so na neprilagojenost fakultet na potrebe po diplomantih določenih študijskih programov, saj je pomanjkanje logopedov, socialnih pedagogov in specialnih pedagogov občutno.

Strinjali so se, da v začetnem izobraževanju učiteljev in drugih strokovnih delavcev primanjkuje pridobivanje veščin javnega nastopanja in komunikacije, znanja s področja menedžmenta, aktivnih oblik dela in uporabe didaktičnih pripomočkov, pa tudi znanja s področja psihologije, razvoja in posebnosti otrok.

2. Mentorstvo in pripravištvo

Udeleženci so izpostavili, da je mentorstvo na zavodih zapostavljeno, pa tudi sistemsko ni urejeno. Prav tako niso jasno določeni pogoji za mentorje, vzpostavljena ni povezava z napredovanjem in vrednotenjem mentorskega dela.

3. Družbeni položaj učiteljev in drugih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

Po mnenju udeležencev se je položaj učitelja in drugih strokovnih delavcev v družbi spremenil od avtoritete, ki je izhajala iz znanja, k avtoriteti, ki temelji na odnosu. Položaj strokovnega

delavca v družbi se jim zdi nejasen, omenili so tudi premajhno avtonomijo učiteljev. Udeleženci ocenjujejo, da se strokovni delavci premalo zavedajo, da je vsak med njimi tudi učitelj jezika. Udeleženci so izrazili prepričanje, da bi morali biti učitelji in strokovni delavci bolj cenjeni. Udeleženci so opozorili še, da je izobraževanje učiteljev odraslih zapostavljeno.

Udeleženci menijo, da potrebujejo učiteljsko zbornico oziroma združenje, povezano z licenciranjem.

V praksi opažajo, da sistem izjemne posameznike omejuje in da obstaja delež nemotiviranih strokovnih delavcev. Hkrati se večajo medgeneracijske razlike.

4. Napredovanje

Udeleženci so se strinjali, da je sistem napredovanja potreben prenove; sistem točkovanja je zastarel, nazivi za napredovanje so neustrezni, prav tako so neustrezna razmerja med vrednotenjem, napredovanjem in nagrajevanjem.

Udeleženci so pogrešali enakovredne pravice za doseganje točk za napredovanje (npr. pomočnik vzgojitelja - vzgojitelj, učitelj razrednega pouka).

Menili so, da se nekateri strokovni delavci izobražujejo samo zaradi pridobivanja točk, pa tudi nekateri starejši strokovni delavci niso motivirani za NIU. Ni systemske podpore, ko strokovni delavec doseže najvišji naziv. Udeleženci so kot slabo rešitev navedli glasovanje učiteljskega zbora o predlogu za napredovanje posameznega strokovnega delavca v naziv.

5. Kakovost nadaljnega izobraževanja in usposabljanja na ravni posameznika

V razpravi so se udeleženci strinjali, da bi bilo treba teorijo in prakso bolj povezati. Želeli so si, da bi se bolj upoštevale potrebe praktikov, da bi ponudba zajemala več praktičnih vsebin in več primerov dobrih praks.

V zvezi z vsebinami NIU so udeleženci izpostavili potrebo po vsebinah, ki krepijo osebnostno in profesionalno rast, upoštevajo raznolikost potreb in osebnostnih značilnosti udeležencev (in učencev).

Ugotovili so, da strokovni delavci niso dovolj usposobljeni za sodobne pristope in nimajo dovolj znanja za delo z raznolikimi skupinami učencev, znanja o specifičnih potrebah posameznih ciljnih skupin ter znanja o integraciji učencev s posebnimi potrebami in tujcev. Manjkajo jim poznavanje najsodobnejših spoznanj nevroznanosti o učenju, večine javnega nastopanja ter spretnosti smiselne uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT).

Udeleženci so povedali, da čutijo pomanjkanje prenosa znanja med kolegi. Negativno so ocenili pripravljenost deliti znanje in izkušnje med sodelavci, še posebej med različnimi generacijami. Menili so tudi, da je premalo priložnosti za izmenjavo mnenj in za strokovne razprave. Pogrešajo strokovno sodelovanje, kot so kolegialne hospitacije in skupna predavanja, in opozarjajo na pomanjkanje evalvacije dela, tudi v obliki kolegialnega vrednotenja.

Udeleženci so navedli, da imajo nekateri strokovni delavci tudi osebne ovire pri NIU; ne upajo si stopiti iz območja udobja, ne zmorejo premagati rutine, so neelastični, niso pripravljeni deliti znanja in izkušenj.

6. Vodenje nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja na ravni vzgojno-izobraževalnega zavoda

Udeleženci so menili, da imajo strokovni delavci težave s pomanjkanjem časa za NIU. Želijo, da NIU poteka v zavodu tudi v delovnem času, predvsem pogrešajo boljše rešitve z nadomeščanjem odsotnih strokovnih delavcev. S ciljem preprečevanja izgorelosti in boljšega psihičnega zdravja strokovnih delavcev so predlagali, da nadomeščajo nadomestni zunanji strokovni delavci in uvedbo sobotnega leta.

V zvezi s financiranjem NIU na ravni zavoda so povedali, da so pogosti razlogi za neudeležbo na NIU pomanjkanje denarja, visoke kotizacije in plačilo potnih stroškov. Menili so, da hkrati različna lokalna politika ustvarja neenake možnosti za NIU.

Udeleženci so izpostavili, da so nekatera vodstva zavodov ukalupljena in omejena pri iskanju virov v podporo NIU. Pogosto preveč prepuščajo izbiro vsebin in programov NIU posamezniku in ob tem ne upoštevajo potreb celotnega kolektiva. Učinkov NIU ne vrednotijo.

7. Sistemska ureditev nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja

Udeleženci so menili, da je treba zagotoviti evalvacije programov NIU, ki so prosto dostopni na trgu, saj je njihova kakovost včasih vprašljiva. Ponudba ni pregledna, ni jasna kakovost, vsebina in izvedba, selekcija med ponodbami je otežena, ni evalvacije učinkov. Pogosto administracija prevlada nad vsebino programov ali širina ponudbe onemogoči izvedbo posameznih programov zaradi premajhnega števila prijav. Menili so, da potrebujemo info točko o celotni ponudbi.

Udeleženci pogrešajo nacionalno vizijo vzgoje in izobraževanja, da bi bil cilj NIU pa tudi ciljna publika, vsebina in način izvedbe bolj jasni. Opozorili so, da NIU še vedno ni jasno ovrednoteno.

Menili so, da bi programe morali posodobiti, da bi sledili napredku v družbi. Premalo je izobraževanj o smiselni uporabi IKT, nova znanstvena spoznanja prepočasi prihajajo v programe NIU.

Pogrešajo sistemske spobude za samostojno izboljševanje lastnih praks, zato so predlagali ustanovitev karijerne svetovalnice.

Opozarjali so na negativen učinek upadanja financiranja NIU in predlagali spremembe sistema financiranja.

Ugotavljali so, da profesionalni razvoj ne temelji na jasnem sistemu kompetenc, saj niso določeni minimalni standardi kompetenc za strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju.

KLJUČNA SPOROČILA

Cilji in vplivi profesionalnega razvoja na ravni sistema, izobraževalnega zavoda in posameznika – Zakaj se učimo?

Udeleženci so prepoznali pomembno, temeljno vlogo profesionalnega razvoja za vse različno izkušene strokovne delavce, saj se učinki profesionalnega razvoja izražajo v rezultatih dela. Začetniki potrebujejo stalno podporo za svoj profesionalni razvoj, izkušeni delavci pa na svoji karierni poti potrebujejo profesionalni razvoj, ki jim zagotavlja strokovno, osebnostno in socialno rast ter krepitev zmožnosti raziskovanja sebe in okolja. Bistveno je spoznanje, da profesionalni razvoj strokovnim delavcem omogoča razviti kompetence in pogum za avtonomno delo, odločanje za spremembe ter razvija profesionalno samozavest.

Predlagali so premislek o izbiri kandidatov za študij in ob zaposlitvi, da bi z motiviranimi in sposobnimi posamezniki povečali profesionalnost strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. Potrebno se jim zdi, da se prenovi nacionalni sistem izobraževanja in usposabljanja ter napredovanja, prizna in ceni formalno in neformalno pridobljeno znanje strokovnih delavcev. Udeleženci so izpostavili, da potrebujejo zbornico za izdajanje licenc za poučevanje.

Znanje in spretnosti učiteljev – Kaj se učimo?

V razpravi o znanju in spretnostih so bila v ospredju splošna pedagoška znanja in osebnostna rast. Udeleženci so se strinjali, da se delo strokovnega delavca v vzgoji in izobraževanju v času spreminja, zato je potrebna njegova stalna osebnostna rast. Ugotovili so, da se razvoj strokovnih delavcev premalo prilagaja razvoju družbe, znanosti in sodobnemu načinu življenja. Udeleženci pogrešajo jasno nacionalno vizijo in strategijo razvoja sistema vzgoje in izobraževanja.

Prepričani so, da bi morala biti izmenjava znanja bolj cenjena in del odgovornosti vsakega posameznika. Za prakso sta bistvena medgeneracijski prenos znanj in mentorstvo, ki spodbujata

tudi k aktivnejšemu vključevanju v izobraževanje in usposabljanje. Začetniki imajo visoka strokovna znanja, potrebujejo pa podporo mentorja pri nadgrajevanju znanja in pridobivanju izkušenj na pedagoškem področju. Predlagali so, da bi bilo mentorstvo del učne obveze strokovnih delavcev.

Sistem NIU premalo ustreza dejanskim potrebam. Pri načrtovanju programov NIU bi se morali bolje povezati politični odločevalci in izvajalci. Strokovni delavci, ki delajo v društvih, knjižnicah in nevladnih organizacijah, so opozorili na pomanjkanje programov za njihovo NIU.

Pri načrtovanju NIU je potrebno okrepiti večsmerno komunikacijo in večjo posameznikovo samoodgovornost za lasten razvoj. Udeleženci so opozorili, da se večajo pričakovanja po obvladovanju številnih specifičnih znanj. Želijo si, da bi nekatere od teh specifičnih nalog opravljali ustrezno izobraženi strokovnjaki v sistemu. Izrazili so potrebo po karierni svetovalnici.

Priložnosti za pridobivanje znanja in spretnosti – Kako se učimo?

Udeleženci so ugotovili, da sodobno učenje poteka krožno med različnimi, enako pomembnimi deležniki. Takšno učenje je uresničljivo ob močni podpori, ki obsega tri ravni: motivacijo strokovnega delavca, varno in spodbudno učno okolje na ravni zavoda in ustrezno sistemsko ureditev. V spodbudnem okolju strokovni delavci zmorejo izstopiti iz cone udobja, priznati drug drugemu, da so različno uspešni ter se učiti drug od drugega.

Udeleženci so sporočili, da pogrešajo sistemsko podporo. Ugotavljajo, da jim nacionalna vizija razvoja vzgoje in izobraževanja ni znana. Eno od rešitev so videli v okrepitvi mentorstva pri praktičnem usposabljanju. Opozorili so, da je naloga mentorja zahtevna in bi bilo treba mentorstvo sistemsko urediti, od izbora kandidatov do nagrajevanja. Menili so, da bi bila lahko vloga in odgovornost študentov, bodočih učiteljev, v šolah in drugih vzgojno-izobraževalnih zavodih večja, kot je sedaj. Predlagali so, da bi študentje lahko z nadomeščanjem razbremenili učitelje in druge strokovne delavce.

Odgovornost za profesionalni razvoj – Kdo je odgovoren za učenje?

Udeleženci so opozorili na odgovornost odločevalcev. Strinjali so se, da je NIU nujno potrebno, zato mora biti sistemsko in finančno urejeno. Spremembe NIU naj bi bile vezane tudi na pomanjkanje določenih spretnosti in znanj, ki jih učitelji ne pridobijo v času študija. Želijo si večjo preglednost nad ponudbo in kakovostjo NIU ter evalvacijo programov na nacionalni ravni. Predlagali so vzpostavitev skupnega spletnega mesta za pregled ponudbe. Želijo si, da bi bili učitelji slišani in aktivno vključeni v snovanje sistemskih sprememb.

Predlagali so izboljšave stanja na ravni delovanja zavoda. Izpostavili so nujnost povezovanja vodstva in strokovnih delavcev pri načrtovanju in uresničevanju NIU. Vsak zaposleni strokovni delavec bi ob zagotovljenem stalnem financiranju z vodjo zavoda pripravil in podpisal izobraževalni načrt. Ta mora biti skladen z interesi, potrebami in vizijo zavoda.

Izpostavili so, da je vsak strokovni delavec najprej sam odgovoren za prepoznavanje svojih potreb in iskanje virov znanja ter za lasten profesionalni razvoj.

ZAHVALA

Zahvaljujemo se vsem udeležencem konference, ki so s svojim aktivnim sodelovanjem prispevali k poglobljeni oceni trenutnega stanja in sooblikovali predloge za izboljšave sistema profesionalnega in kariernega razvoja učiteljev.

PRILOGE

Priloga 1: Programski odbor konference UPS

dr. Stanka Lunder Verlič, predsednica programskega odbora, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

Saša Ambrožič Deleja, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Eurydice Slovenija

dr. Tatjana Ažman, Šola za ravnatelje

dr. Gašper Cankar, Državni izpitni center

Barbara Japelj Pavešič, Pedagoški inštitut

Marjan Gojkovič, Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije

Barbara Kresal Sterniša, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Eurydice Slovenija

mag. Andreja Lenc, CMEPIUS

Davorin Majkus, Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

Maja Mihelič Debeljak, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

dr. Tanja Možina, Andragoški center Republike Slovenije

dr. Mojca Peček Čuk, Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani

dr. Nataša Potočnik, Zavod Republike Slovenije za šolstvo

Andreja Schmuck, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

mag. Karmen Svetlik, Pedagoški inštitut

Tanja Taštanoska, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Eurydice Slovenija

Vida Trilar, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

dr. Mihaela Zavašnik, Šola za ravnatelje

Brigita Žarkovič Adlešič, Zavod Republike Slovenije za šolstvo

Priloga 2: Prepis originalnih zapisov iz tematskih skupin

I. TEMATSKA SKUPINA: CILJI IN VPLIVI PROFESIONALNEGA RAZVOJA NA RAVNI SISTEMA, IZOBRAŽEVALNE INSTITUCIJE IN POSAMEZNIKA – ZAKAJ SE UČIMO?

Moderatorka: *dr. Mihaela Zavašnik, ŠR*
Somoderatorke: *dr. Nataša Potočnik, ZRSŠ*
dr. Brigita Rupar, ZRSŠ
mag. Sonja Zajc, ZRSŠ

Cilji profesionalnega razvoja so spodbujanje znanja in spretnosti učiteljev za dvig kakovosti učnih dosežkov učencev in razvijanje njihovega potenciala, razvoj zavoda kot celote in ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti na sistemski ravni. V tematskem sklopu bomo razmišljali o kakovosti profesionalnega razvoja, o pomenu jasnih ciljev in skupnega načrtovanja na ravni zavoda ter o pomenu profesionalnega razvoja za kariero posameznika.

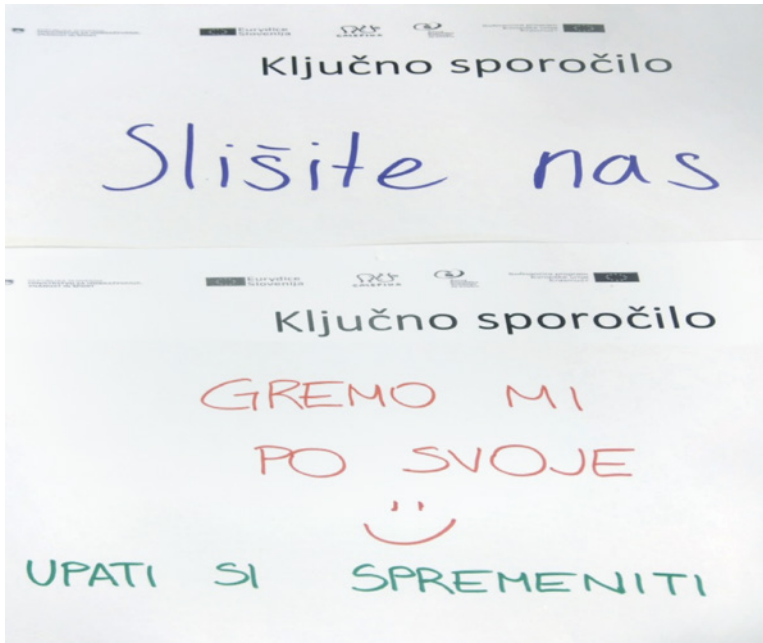
Udeleženci so razpravljali tudi o predlaganih vprašanjih:

- S katerimi nameni se strokovni delavci profesionalno razvijajo?
- Kakšni so učinki profesionalnega razvoja in kako se kažejo na ravni učencev, zavoda in sistema?
- Kako je profesionalni razvoj vpet v načrtovanje razvoja šole?
- Na kakšen način spremljava in evalvacija na šoli vplivata na profesionalni razvoj?
- Kaj (de)motivira za profesionalni razvoj?
- Ostalo.

Ključna sporočila:

1. "Slišite nas."
2. Vstopni način učitelja v sistem (dilema) - Napredek v profesionalnem razvoju učitelja se mora izražati v rezultatih učiteljevega dela.
Sistemske spremembe (napredovanje v nazive, licenciranje ...)
Usposabljanje učitelja začetnika
3. Širše razumevanje prof. razvoja, ne samo strokovno, temveč tudi osebno in socialno.
4. "Gremo mi po svoje - upati si spremeniti"
5. Selekcija že na začetku karijerne poti (pri vpisu) in omogočiti kvalitetno celovito osebno rast profesionalnega kadra.

6. SPORAZUM - S - selekcija; P - prenova temeljnega izobraževanja in pravilnika o napredovanju in priznavanju neformalno pridobljenega znanja; O- skrb za osebni razvoj učiteljev/učencev/udeležencev; Z - učitelji potrebujemo Zbornico za izdajanje licenc.
7. Razvoj celovite osebnosti in zmožnost raziskovanja sebe in okolja
8. Brez profesionalnega razvoja ne bomo imeli profesionalne samozavesti oz. profesionalnega poguma



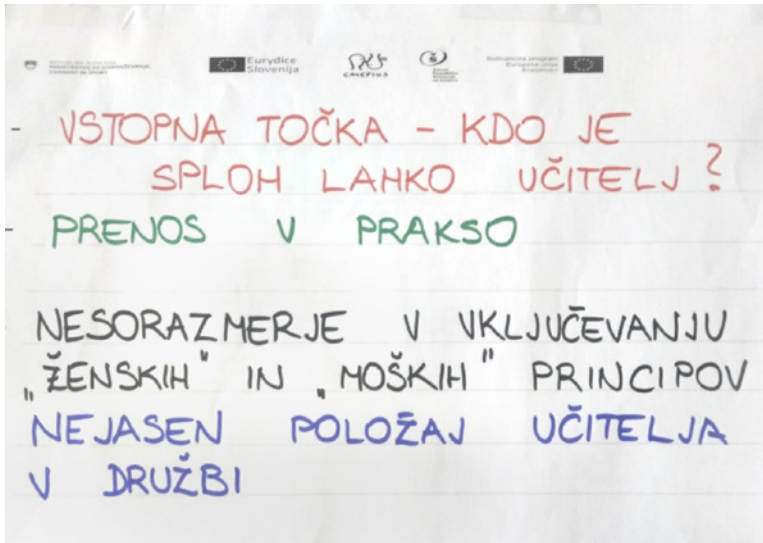
Pozitivni vidiki

- Zadovoljen učitelj (klima, kakovost dela → kakovost zavoda)
- Enotne smernice za razvoj zavoda
- Prepoznani talenti → doprinos h kakovosti zavoda
- Osebni razvoj, tudi strokovni
- Širok nabor tem/področij usposabljanja
- Pridobitev samozavesti
- Kvaliteta izobraževalnih vsebin
- Osebni profesionalni razvoj
- Izmenjava dobrih praks → širina metod poučevanja
- Širok izbor izobraževanj
- Dostopnost
 - Finančna
 - Časovna/terminska

- Spodbude večine vodij za izobraževanje
- Možnost napredovanj zaposlenih
- Kakovost dela in spremembe
- Vzpostavljen sistem profesionalnega razvoja
- Visoka svoboda, avtonomija in odgovornost strokovnih delavcev v zasebnih VIZ ustanovah
- Sistem profesionalnega razvoja je pomembna tema v slovenskem prostoru (npr. UPS konferenca)
- Sodelovanje pri učenju je zelo pomembno
- Možnosti in dostopnost različnih izobraževanj/usposabljanj
- (Finančna) avtonomija ravnatelja pri izobraževanju/usposabljanju (možnost razmerja obvezno/izbirno)
- Učenje je priložnost za osebno in profesionalno rast
- Za profesionalni razvoj (stroka&osebna rast)
- Za večjo učinkovitost in uspešnost, prepoznavnost zavoda
- Za napredovanje
- Večje zadovoljstvo
- Evalvacije
- Širina, ponudba izobraževanj
- Sledenje novostim
- Odprt sistem izobraževanja
- Finančno podprta izobraževanja
- Primeri dobrih praks znotraj zavoda
- Osebno zadovoljstvo
- Vzajemno učenje
- Učim se, da sem
- Iskanje novega

Pomanjkljivosti in izzivi

- Vstopna točka – Kdo je sploh lahko učitelj?
- Prenos v prakso
- Nesorazmerje v vključevanju “ženskih” in m”moških” principov
- Nejasen položaj učitelja v družbi



- Izobraževanja v delovnem času (ne samo izven zavoda)
- Starejši niso motivirani za izobraževanje
- Prevetriti napredovanja v nazive
- Kvaliteta izobraževanj (projekt zaradi projekta)
- Premalo primerov dobrih praks (zunaj zavoda)
- Različnost lokalne politike /neenake možnosti
- Ovrednotenje prof. delavcev
- Razmišljanje profesionalni razvoj = usposabljanje
- Drugi vzvodi za izbiro ravnateljev – če vodstvo ne spremlja, spodbuja, zaposleni lahko zapadejo v cono udobja
- Pripravljenost deliti znanje in izkušnje sodelavcev (in seveda sprejeti)
- Ni priznavanja neformalnih izobraževanj
- Učiteljska licenca, zbornica, združenje
- Pomankljiva evalvacija učiteljevega dela – kolegialno vrednotenje
- Ni selekcije pri izbiri bodočih učiteljev
- Selektiven vpis in posodobljeno izobraževanje bodočih učiteljev
- Potrebno je zagotoviti evalvacije programov, ki so prosto dostopni na trgu
- Razmislek o možnostih regulacije in podpore profesionalnega usposabljanja učiteljev v zasebnih VIZ ustanovah
- Preseganje pojmovanja, da sta teorija in praksa ločeni
- Več sistemskih spodbud za izboljšanje lastnih didaktičnih praks učiteljev
- Nedostopnost za vse
- Neovrednotena strokovna izpopolnjevanja
- Praktičnost izobraževalnih vsebin
- Sistem točkovanja in napredovanja

- Podpora sistema
- Neupoštevanje potreb praktikov
- Vsiljeno delovno gradivo – prikriti kurikulum
- Povezava ljudi, ki sooblikujejo profesionalni razvoj študentov
- Zagotavljanje nadomeščanj in težja organizacija dela
- Premajhen izkoristek pridobljenih znanja
- Premalo možnosti za izmenjave in strokovne debate
- Izobraževalci brez prakse in ustrezne izobrazbe nebi smeli poučevati
- Izjemni posamezniki omejeni s sistemom
- Čas (zaprt delovni čas, nadom. učitelj/leto za usposabljanje,...)
- Demotiviranih 5 %
- Shema financiranja (plačilo usposabljanja, napredovanje)
- Administracija ↔ vsebina

II. TEMATSKA SKUPINA: ZNANJE IN SPRETNOSTI STROKOVNIH DELAVCEV – KAJ SE UČIMO?

Moderatorka: *dr. Tatjana Ažman, ŠR*

Somoderatorke: *Barbara Japelj Pavešič, PI*
mag. Polonca Peček, ŠR
dr. Tanja Možina, ACS

Učitelj v današnjem hitro spreminjajočem se svetu v učilnico vstopi kot človek z osebnostnimi lastnostmi ter kot strokovnjak z znanjem in spretnostmi, ki jih pridobi v začetnem izobraževanju. Nato se mora profesionalno razvijati v skladu s potrebami vzgojno-izobraževalnega dela in širše družbe. Pri opredeljevanju kompetenc današnjega učitelja se je treba zavedati pomena ne le ozkih, strokovnih, predmetno-specifičnih kompetenc, temveč tudi splošnih, prenosljivih, kroskurikularnih kompetenc, ki so neodvisne od predmeta poučevanja. V tematskem sklopu bomo raziskovali, katera znanja, spretnosti in lastnosti potrebuje strokovni delavec pri soočanju s kompleksnimi okoliščinami na področju vzgoje in izobraževanja v različnih obdobjih svoje kariere.

Udeleženci so razpravljali tudi o predlaganih vprašanjih:

- Kako razumemo kompleksne okoliščine, v katerih delujejo strokovni delavci?
- S katerimi spremembami se soočajo?
- Kako identificiramo potrebe kot izhodišča za profesionalni razvoj?

- Kaj potrebujejo učitelji na začetku svoje poti in kaj v poznejših obdobjih?
- Katera znanja in spretnosti potrebujejo, v kolikšni meri jih pridobijo in kdo jim jih omogoča pridobiti?
- Kdo in na kakšen način opredeli potrebna znanja in spretnosti diplomantov in učiteljev?
- Ostalo.

Ključna sporočila:

1. Zaupanje in spoštovanje v delo izobraževalcev ter njihova udeležnost v vseh segmentih izobraževanja odločanja. Potreba po karierni svetovalnici - podpora in pomoč strokovnim delavcem – kot odgovor na raznolikost udeležencev in izvajalcev storitev. Mreženje na vseh ravneh.
2. Glede na spremembe družbe, tempa življenja in novih spoznanj, je potrebno vse to upoštevati v vzgojno izobraževalnih ustanovah in temu prilagoditi način izobraževanja, poučevanja in učiteljev profesionalni razvoj.
3. Sistem stalnega strokovnega spopolnjevanja naj bo fleksibilen, omogoča naj sprotno upoštevanje dejanskih potreb po izobraževanju. Osnova za vse je sodelovanje, tudi medresorsko, med sektorji, nivoji, področji in jasna vizija in strategija razvoja izobraževalnega sistema.
4. Vloga učitelja se močno spreminja. Mnogi poklici izginjajo, poklici, ki so tradicionalni se transformirajo. En od teh je učiteljski poklic. Danes je poučevanje bolj povezano z razvojem kompetenc kot prenosa znanja. Poudarjena je potreba po osebni rasti učitelja. Pomembno je mentorstvo učiteljem, ki začnejo in spoštovanje njihovih resničnih primanjkljajev na pedagoškem področju in hkrati visokih strokovnih znanj.
5. Več glav, več ve. Znanje več ljudi se potencira in ne sešteva. To dejstvo bi radi uporabili za dvig motivacije učiteljev. Medgeneracijski prenos znanj in mentorstvo starejših mlajšim je nova ideja za vzpodbujanje izobraževanja učiteljev. Vseživljenjsko karierno orientacijo bi želeli vključiti tudi v izobraževalni sistem. Uvedli bi jo v učno obveznost učiteljev. Ta bi se zmanjšala, na račun prenosa na mentoriranje. S tem bi spodbujali medgeneracijski prenos znanj, kreativnost za delo.
6. Ves čas raziskovati, ves čas sodelovati, ves čas načrtovati, se učiti, napredek tudi primerno nagraditi.
7. Še vedno se pričakuje, da je učitelj je multipraktik na vseh področjih. Vsi učitelji bi morali znati vse, kar je problem. Do določene mere mora tak ostati, nekatere stvari pa je treba porazdeliti na sistematične vloge.
8. Potrebna je več smerna komunikacija pri načrtovanju strokovnega spopolnjevanja. Vprašanje je, kaj naj zna strokovni sodelavec. Krepi samoodgovornost za lasten

profesionalni razvoj. V stalno strok. spopolnjevanje vključiti vse, ki delajo na vseh ravneh v vzgoji in izobraževanju. Ne se omejiti samo na strokovne delavce, ki delajo v vzgoji in izobraževanju, ampak tudi strokovne delavce, ki delajo v društvih, knjižnicah, nevladnih organizacijah.

Pozitivni vidiki

- Raznolikost potreb in osebnostnih značilnosti udeležencev/učencev
- Sodelovanje vseh
- Karierni vzorci niso več opredeljeni
- Nezaupanje v kompetence učiteljev s strani ministrstva, staršev, politike
- Kriza identitete učitelja → več pozitivnih spodbud
- Odvisno od posameznika ali napreduje ali nazaduje
- Potrebe od spodaj navzgor (od učiteljev gor)
- Soočanje s specifičnimi težavami – Kako jih rešiti?
- “Prevetritev” učnih načrtov → prostor za prilagajanje učencem s težavami (ne samo za učenje, tudi za osebne stvari)
- Karierna svetovalnica za učitelje (preprečevanje izgorelosti ...)
- Več praktičnega dela v vseh letnikih fakultete
- Tutorstvo
- Pozitivne izkušnje iz kolegialnih hospitacij
- Skrb raznih ustanov za profesionalni razvoj učiteljev (organizacija konferenc ...)
- Sposobnost timskega sodelovanja pri študentih
- Načrtovanje profesionalnega razvoja glede na prednostne naloge in cilje celotnega kolektiva
- Svobodno odločanje
- Podpora ravnateljev v odnosu do zaposlenega
- Medosebni odnosi – imamo zadovoljiva znanja (s strani staršev velikokrat ni razumevanja)
- Medpredmetne povezave in izmenjave v tujini (Erasmus+)
- Izmenjava dobrih praks (vertikalno in horizontalno)
- Strokovna podkovanost (didaktika, metodika)
- Mentorstvo
- Mobility projekti
- Predanost poklicu, vzgled, senzibilnost
- Humor, spoštovanje, pravičnost, sprejemanje drugačnosti
- Vzpostavljanje delovne klime
- Vključevanje vseh udeležencev v izobraževalni proces
- Odnos (+) do učenja
- Možnosti in velika izbira izobraževanj

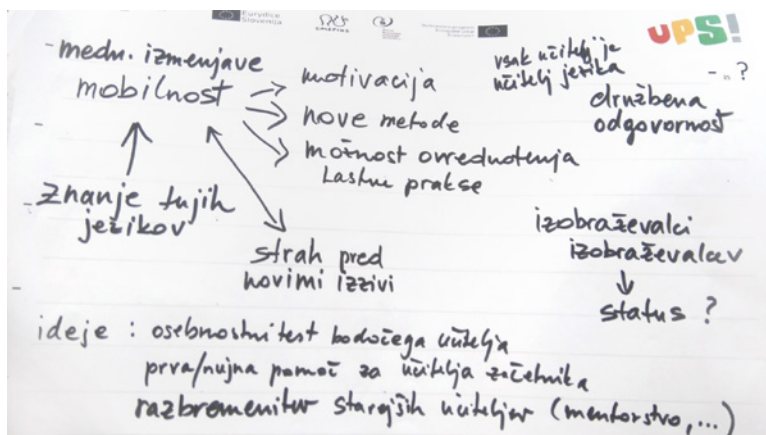
- Skozi različne projekte pridobljena znanja, veščine, dobre prakse implementirane v večje število zavodov
- Mednarodna vključenost šol – pripravljenost na sodelovanje
- Vrednotenje dodatnega usposabljanja s točkami
- Dober sistem predšolske vzgoje
- Stalno strokovno spopolnjevanje znotraj profesionalne skupnosti (npr. fizika, kemija)
- Velik interes s strani učiteljev/izobraževalcev za izobraževanje
- Avtonomna izobraževanja
- Pravica do izobraževanja



Pomanjkljivosti in izzivi

- Okostenelost sistema
- Slaba institucionalna podpora z vidika praktične izvedbe udeležbe izobraževanj
- Sistem vrednotenja in sistem vrednot
- Nove metode neizvedljive v praksi
- Premalo sodobnih pristopov za delo z raznolikimi skupinami učencev učečih
- Kaj je namen izobraževanja danes? (Zakaj? Kako? Na kakšen način? Kaj? Za koga?)
- Sistemske spremembe (kurikulum, uporabnost, izobraževanje za učitelje – fakulteta)

- Spremenjen položaj učitelja (od avtoritete na podlagi znanja k avtoriteti, izhajajoči iz dnosa; potreba po stalni osebni rasti učitelja – zavedanje)
- Kaj je potrebno storiti za bolj uravnoteženo spolno strukturo učiteljstva?
- Nepriznavanje predhodnih znanj in izkušenj izven VIZ
- Prenos znanj med različnimi generacijami učiteljev
- Premalo poglobljeno znanje o specifičnih potrebah posamezne ciljne skupine
- Veščine javnega nastopanja in komunikacije v temeljnem izobraževanju učiteljev in PA!!!!
- Premajhna avtonomija učiteljev
- Premajhno plačilo/napredovanje/vsebinsko nagrajevanje skozi prerazporeditev delovnih obveznosti
- Neelastičnost
- Koko naprej, ko se projekt zaključi?
- V sistem nadaljnega strokovnega spopolnjevanja vključiti širšo ciljno skupino – izven VIZ
- Načrtovanje profesionalnega razvoja strokovnih delavcev
- Mednarodne izmenjave:
 - Mobilnost (→ motivacija, nove metode, možnost ovrednotenja lastne prakse)
 - Znanje tujih jezikov
 - Strah pred novimi izzivi
- Vsak učitelj je učitelj jezika
- Družbena odgovornost
- Izobraževalci izobraževalcev – status?
- Ideje:
 - osebni test bodočega učitelja
 - prva/nujna pomoč za učitelja začetnika
 - razbremenitev starejših učiteljev (mentorstvo ...)



- Pomanjkanje možnosti za pridobivanje znanj (finančni vidik: visoke kotizacije, pomanjkanje denarja na šoli)
- Opolnomočenje učitelja (integracija – učenci s posebnimi potrebami, učenci tujci)
- Pomanjkanje kompetence javnega nastopanja
- Mobilni učitelji in vzgojitelji na lokalni in regionalni ravni (?)
- Učitelj/vzgojitelj začetnik in učitelj/vzgojitelj pet let pred upokojitvijo skupaj v oddelku (razbremenitev) (?)
- Nova spoznanja (nevroznanosti) se prepočasi uvajajo v VIZ proces (-)
- Pomanjkanje specifičnih kadrov (logoped, socialni pedagog, specialni pedagog) → neprilagojenost fakultet glede na potrebe (-)
- Osebnostni testi (ne more biti vsak učitelj ali vzgojitelj)
- Sistematična ureditev načrtovanja profesionalnega razvoja in uresničevanje le-tega
- Kako sami sebe opolnomočiti, da bi bili kos pričakovanjem vseh deležnikov v izobraževanju
- Več strokovnega sodelovanja (kolegialne hospitacije, skupna predavanja ...)
- Smiselna uporaba IKT in finančna in izobraževalna podpora pri uporabi pripomočkov

III. TEMATSKA SKUPINA: PRILOŽNOSTI ZA PRIDOBIVANJE ZNANJA IN SPRETNOSTI – KAKO SE UČIMO?

Moderatorka:	<i>mag. Vera Bevc, ZRSŠ</i>
Somoderatorji:	<i>dr. Zora Rutar Ilc, ZRSŠ</i> <i>Davorin Majkus, CPI</i> <i>mag. Lucija Rakovec, ZRSŠ</i>

Profesionalni razvoj je vseživljenjski proces, ki zajema vse formalne in neformalne učne izkušnje ter omogoča strokovnim delavcem, da individualno in skupaj z drugimi razmišljajo o tem, kar počnejo. Učimo se z različnimi pričakovanji, na različne načine, v različnih okoljih. Priložnosti za profesionalni razvoj lahko iščemo v zavodu, izven njega, doma in v tujini, samostojno in s pomočjo podpornega okolja ali mentorja, posamično ali v skupinah, v javnem sektorju in v gospodarstvu, v neposrednem stiku z drugimi ali na daljavo.

Udeleženci so razpravljali tudi o predlaganih vprašanjih:

- Kako pridobivamo znanje in spretnosti?
- Kakšno okolje potrebujemo za pridobivanje znanja in spretnosti?
- Kje vidimo priložnosti in kje se skrivajo pasti v obdobju od začetka študija prek vstopa v poklic pa do zaključka kariere strokovnega delavca?

- Katere so (dolgoročno) učinkovite oblike profesionalnega razvoja?
- Katere so zastopane oblike profesionalnega razvoja?
- Kakšne so značilnosti kakovostnega profesionalnega razvoja z vidika metod in tehnik?
- Ostalo.

Ključna sporočila:

1. Krožno izobraževanje (pomembni vsi deležniki!)

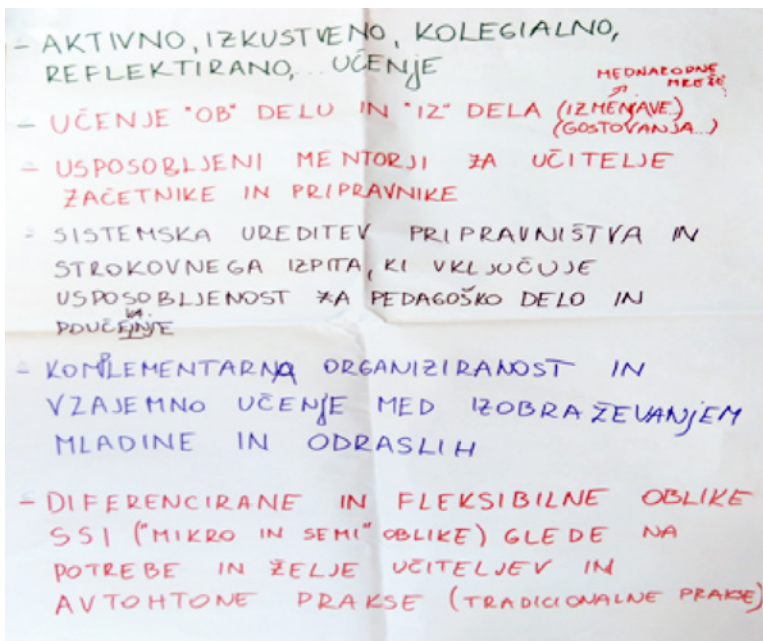


2. Učenje in nabiranje izkušenj na različnih področjih kot priložnost.
3. Z roko v roki na skupni poti (lastna motivacija, podpora vodstva, timsko sodelovanje, varno in spodbudno učno okolje, podpora sistema).
4. Več praktičnega usposabljanja ob dobrem mentorju, ki je za to tudi dobro nagraden (ni vsak primeren! Potrebna bi bila drugačna selekcija že pred samim študijem!)
5. V sprejemajočem in podpornem okolju z odprtimi vrati premagajmo cono udobja in priznajmo drug drugemu, da smo na nekem področju dobri in se učimo drug od drugega.
6. Ključni bi bili bolj premišljeni sistemski okvirji!
7. Učitelj, ki se ne izobražuje, ne more poučevati!
8. Učitelji se radi učimo - študente v šolo, da se bodo učitelji lažje izobraževali (zaradi nadomeščanj!)
9. MIZŠ potrebuje jasno vizijo, kam peljati slovenski šolski sistem.

Pozitivni vidiki

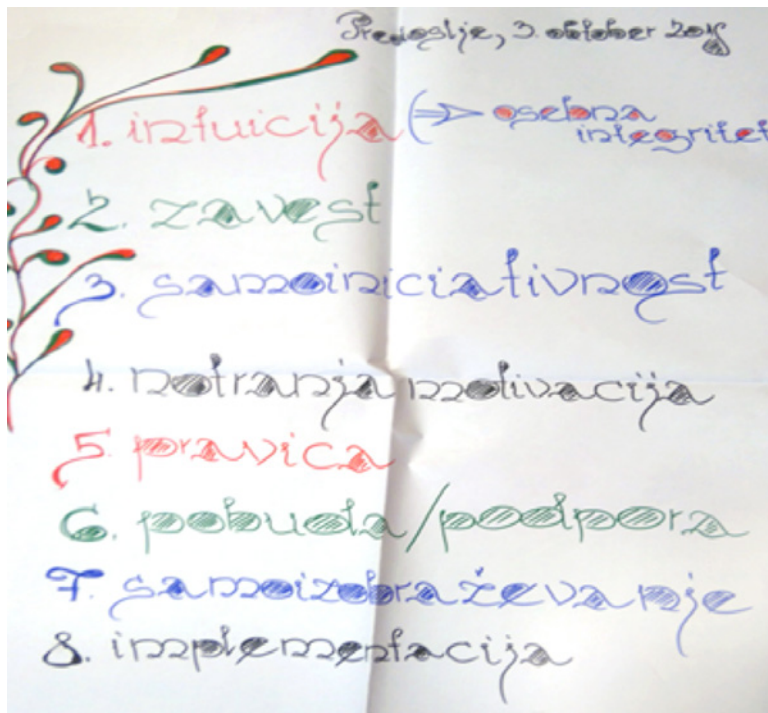
- Internet – enostavno poiskati znanje
- Vse je odvisno od posameznika

- Spodbudno okolje (varno timsko okolje)
- Vseživljenjsko učenje
- Slediti spremembam
- Primeri dobre prakse
- Širina izkušenj in znanj
- Spodbudno in odprto učno okolje
- Priložnosti za mreženje
- Deljenje in prenos znanja in izkušenj
- Učinkovita poraba sredstev
- Spremembe se značneje pri nas
- Pripravljeni smo deliti znanje in izkušnje
- Zavedamo se, da se učimo vsak dan
- Sistem ponuja veliko izbire izobraževanj
- Del ponudbe CPD programov ni reguliran (živijo različne pobude)
- Vedno več CPD programov je kakovostnejših (glede na pojmovanje učenja- plakat)



- Izkustveno učenje
- Prenos znanja v vse smeri ↑ ↓ ← →
- Izmenjava dobrih praks
- Delitev znanja
- Izzivi in odprtost
- Optimizem
- Aktiva udeležba

- Izobraževanja, ki temeljijo na praksi in izmenjavi izkušenj, so uspešnejša
- Spodbudno učno okolje v šoli in širše (odvisno od šole)
- Ponudba za strokovno rast je velika, raznovrstna
- Mednarodna sodelovanja odprta
- Delamo z ljudmi
- Naš entuziazem
- Motivacija za učenje
- Strokovno izobraževanje



Pomanjkljivosti in izzivi

- Opravljanje pripravništva
- Mentorstvo – pogoji, napredovanje, vrednotenje
- Več praktičnega usposabljanja
- Nadomeščanje (bolezni, izobraževanja)
- Napredovanje, nagrajevanje
- Preprečevanje izgorevanja, psihično zdravje
- Sredstva za sofinanciranje so se od 2009 znižala za 75 %
- Študenti niso dovolj na praksi – takoj v 1. letniku v šole!
- Napredovanje učiteljev naj bo povezano z odgovornostjo in dodatnimi nalogami ter ustreznim finančnim vrednotenjem

- Čas, ki je namenjen za izobraževanja – problem z nadomeščanji in odsotnostjo učiteljev
- Sistem točkovanja zastarel
- Ministrstvo ne ve, kam hočemo priti – vizija?
- Ni systemske podpore, ko dosežeš najvišji naziv
- Širina ponudbe onemogoča izvedbo (preveč prijav – vpisa)
- Profesionalnemu razvoju ne sledimo skozi kompetenčni okvir (ni minimalnega standarda učiteljevih kompetenc)
- Zanemarjamo mentorstvo
- Ukalupljenost in omejenost (denar, čas, vodstvo...)
- “stekleni zvon” pri napredovanju
- Vprašljiva kakovost izobraževanj
- Pomanjkanje prakse, izkušenj v celotnem šolskem sistemu (čas študija, v času dela)
- Pomanjkanje znanja s področja menedžmenta, aktivnih oblik dela, uporabe didaktičnih pripomočkov
- Premalo znanj s področja psihologije, razvoja otrok in posebnosti otrok
- Ne upamo si stopiti iz cone udobja
- Ni omogočeno opraviti pripravništva
- Izobraževanje prepuščeno posamezniku (ni regulacije)
- Izobraževanje “zaradi” točk
- Izobraževanje odraslih je zapostavljeno
- Časovna organizacija dela
- Predlog: možnost rotacije delovnega mesta
- Rutina
- Pomanjkanje časa
- Omejene finance

IV. TEMATSKA SKUPINA: ODGOVORNOST ZA PROFESIONALNI RAZVOJ – KDO JE ODGOVOREN ZA UČENJE?

Moderatorka: *mag. Zvonka Pangerc Pahernik, ACS*

Somoderatorke: *mag. Ana Mlekuž, PI*
Jasmina Orešnik Cunja, ACS
Nevenka Štraser, ZRSŠ

Profesionalni razvoj je opredeljen kot pravica in dolžnost strokovnih delavcev, a se redko zgodi sam po sebi. Čeprav so strokovni delavci sami odgovorni za lastni profesionalni razvoj, ima

pomembno vlogo pri tem vodstvo oziroma ravnatelj, ki predvsem zagotavlja ustrezne pogoje in ustvarja priložnosti in spodbude zanj. Ravnatelj je zakonsko odgovoren za spodbujanje in načrtovanje profesionalnega razvoja na ravni zavoda, sistem pa mora nuditi primerno infrastrukturo, sredstva in strokovno podporo, da je ustrezen profesionalni razvoj strokovnih delavcev mogoč. Evalvacija na ravni sistema naj omogoča načrtovanje potreb in morebitnih reform področja. V tematskem sklopu bomo odpirali vprašanja o odgovornosti za profesionalni razvoj na različnih ravneh in v različnih stopnjah učiteljeve poklicne poti.

Udeleženci so razpravljali tudi o predlaganih vprašanjih:

- Kdo je odgovoren za profesionalni razvoj?
- Kdo in na kakšen način načrtuje, spremlja in evalvira profesionalni razvoj?
- Kdo je odgovoren za financiranje profesionalnega razvoja?
- Kateri so kazalniki profesionalnega razvoja na ravni strokovnega delavca, zavoda in sistema?
- Na kakšen način se prepletata zunanja in notranja odgovornost za profesionalni razvoj?
- Kako poskrbeti, da bo profesionalni razvoj zares kakovosten in učinkovit? Kaj za kakovost storijo javni zavodi na področju vzgoje in izobraževanja?
- Ostalo.

Ključna sporočila:

1. Pri prenovi zakonodaje (pravilniki, kurikuli) bi morali v prvi vrsti aktivno vključiti strokovno javnost (aktivno zaposleni v vzgoji in izobraževanju), šele na to se pripravijo pravilniki (strokovnjaki naj napišejo zakone, ministrstvo jih s svojimi strokovnjaki preveri s pravnega vidika...).
2. Odgovornost v "Odgovornost za profesionalni razvoj" zamenjamo s POTREBA in PODPORA za profesionalni razvoj. Želeli bi si, da se posameznik sprašuje o tem, katera so njegova močna in šibka področja in bi iz tega prepoznal svoje POTREBE po usposabljanju ter da bi iskal odgovore na vprašanje, kdo in kako ga lahko pri tem podpre.
3. Večja preglednost nad ponudbo in kakovostjo izobraževanj. Potreba po skupnem spletnem mestu – npr. kot posebna informacijska točka za pregled ponudbe. Kakovost izobraževanj je tudi zelo pomembna.
4. Stalno spopolnjevanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju je nujno potrebno, pri čemer mora biti sistemsko in finančno podprto.
5. Izkoristiti notranje vire v organizaciji ter povezovanje organizacije z okoljem.
6. Zavest(no) povezovanje vodstva in učiteljev.

7. Izobraževalni načrt – vsak zaposleni učitelj bi ob zagotovljenem stalnem financiranju z vodjo zavoda pripravil in podpisal izobraževalni načrt (v skladu z interesi, potrebami in vizijo zavoda).
8. Spremembe sistema dodatnega izobraževanja v vzgoji in izobraževanju naj bi bile vezane tudi na začetno izobraževanje za pridobitev formalne izobrazbe (npr. luknje pri pridobivanju določenih veščin). Premalo evalvacij na nivoju ministrstva.

Drznost. Prožnost. Povezanost. Usklajenost. Ohranimo sebe pokončne v našem poklicu in poklicanosti.

Pozitivni vidiki

- Avtonomija (sledimo potrebam)
- Sistemska podpora (izobraževanje je predvideno)
- Možnost izobraževanje iz različnih vsebin
- Možnost za različne izvajalce
- Pomanjkanje pridobivanja veščin v času študija
- Sistem za pridobitev izobrazbe in zaposlitve
- Destimulacija/stimulacija
- Medkolegialno učenje
 - Aktivni; kolegialne hospitacije
 - Regijska študijska srečanja
 - Skupno, sodelovalno delo učiteljev
- Portfolio, mapa učnih dosežkov, zgodba (prof. razrednih učiteljev)
- Izobraževanje KOLEKTIVA vs. Izobraževanje POSAMEZNIKA – ohraniti oboje
- Velika izbira izobraževanj
- Programi Erasmus+
- Veliko možnosti izobraževanja
- Različne ponudbe
- Večina učiteljev čuti potrebo po izobraževanju
- V večini pozitivne spremembe po izobraževanju
- Informiranje
- Stimulacija – nagrajevanje
- Evalvacija
- Nacionalna mobilnost
- Strategija
- Odprtost

- Sodelovanje
- Senčenje
- Projekti
- Specifični programi – skrb za dobro klimo na ravni posamezne organizacije – vodijo v nove ideje
- Notranja motivacija
- Strategije ravnateljev
- Prenos znanja znotraj organizacije
- Soodločanje pri izbiri programov izobraževanja

Pomanjkljivosti in izzivi

- Finančna sredstva
- Posledica/e neizpolnjevanja dogovora
- Selekcija med ponujenimi izobraževanji
- III. steber
- Večanje generacijskih razlik
- Neupoštevanje pobud/želja kolektiva, ovire vodstva; avtorski vodje
- Finančne ovire (potni stroški)
- Preverjanje kvalitete, kompetenc
- Preverjanje prenosa novih znanj v prakso
- Prenova pravilnika o napredovanju (pomočnice vzgojiteljic, razredni pouk): enakovredna možnost za doseganje točk za napredovanje
- Sistem napredovanja
- Potrjevanje napredovanja učiteljskega zbora
- Ustrezen pedagoški vodja
- Vrednotenje strokovnega naziva
- Premalo denarja
- Kakovost izobraževanj v času študija in stalnega strokovnega izobraževanja
- Prepočasno sledenje potrebam – aktualizacija (v sistemu izobraževanja)
- Ni nagrajevanja
- Nepreglednost, težja odločitev posameznika. Nepreglednost nad kakovostjo, vsebino, izvedbo...
- Slaba podpora izvajalcu
- Potreba po INFO točki o izobraževalni ponudbi za VIZ
- Evalvacija učinkov profesionalnega razvoja učiteljev (izobraževanj) in kako (čas, prostor za doseg učinka)
- Namesto odgovornosti raje razmišljati o potrebi: katere kompetence so pozitivne oziroma negativne in kako in kje jih lahko nadgradimo