



Šola za ravnatelje



VLOGA POMOČNIKOV RAVNATELJEV PRI SPODBUJANJU UČENJA

4.-5.
marec 2015
Kongresni
center Portus,
Hotel Slovenija,
Portorož

POVZETKI PREDAVANJ IN DELAVNIC

PREDAVANJA

dr. **Mojca Peček Čuk**, Pedagoška fakulteta, Univerza v Ljubljani

POMEN STALIŠČ UČITELJEV ZA KAKOVOSTNO POUČEVANJE UČENCEV

Učitelji so pri svojem delu soočeni z vedno novimi zahtevami in pričakovanji ne le s strani stroke, temveč tudi vodstva šol in pogosto celo staršev, kaj naj bi s poučevanjem in vzgojo v razredu dosegli in kako. Sami pogosto odgovarjajo, da se s tem širi njihovo delo, da nimajo dovolj znanja, da bi se lahko soočali z vsemi zahtevami ipd. Pa vendar, kot kažejo sodobne raziskave, kakovostno poučevanje in vzgoja nista povezana le z učiteljevim znanjem o moči vzgoje, kako poučevati in poznavanjem predmetnega področja, temveč tudi z razumevanjem svojih prepričanj in stališč o tem, kako se učenci učijo, kakšno delo z njimi je lahko uspešno, kakšen odnos naj vzpostavljajo z učenci ipd. Sama bom izpostavila pomen teh dimenzij predvsem z vidika vključevanja in poučevanja marginaliziranih skupin učencev v razred, torej z vidika inkluzije. Prav to je namreč eno izmed področij, kjer učitelji pogosto izpostavljajo, da zanj niso dovolj usposobljeni, medtem ko raziskave pogosto kažejo, da so za to, kako kakovostno se vpeljuje inkluzija v razred, bolj kot znanje samo po sebi, pomembne učiteljeve vrednote, razumevanja, stopnja njegove samozavesti, njegova sposobnost in pripravljenost, da sprejme odgovornost za inkluzijo.

Ksenija Špiler Božič, BB Svetovanje

UČITELJ JE NAJPREJ IN PREDVSEM ČLOVEK: SKRBIMO ZA RAST IN RAZVOJ SODELAVCEV

Skrb za strokovni razvoj učiteljev in vzgojiteljev je nujno dejstvo. Postavlja pa se vprašanje, koliko prostora in priložnosti dajemo potencialom in razvoju teh. Učitelji in vzgojitelji s svojim znanjem, veščinami, svojo zavzetostjo in voljo dobesedno oblikujejo prihodnje generacije.

Rast in razvoj se ne zgodita sama po sebi. Potrebni so določeni predpogoji. Ključno je ustvariti zaupanje v medosebne odnose, še posebno pomembno je izpostaviti odnos med vodjo in sodelavcem. Prav tako ne gre zanemariti odnosov z zunanjimi deležniki, kot so starši, lokalno okolje in druge institucije.

V medosebnih odnosih, ki jih zaznamujejo spoštovanje, iskrenost, toleranca do drugačnih pogledov, svoboda razmišljanja in kreativno ustvarjanje, postanemo najboljša različica sebe. Zato ustvarite okolje, kjer bodo te vrednote postale koda delovanja. Kako?

- Raziskuj in veliko sprašuj.
- Spoštuj drugačnost in poslušaj.

- Postavi si visoke cilje in verjemi vanje.
- Vztrajaj na svoji poti in pogumno premaguj ovire.
- Zaupaj v sočloveka in rad ga imej.
- Smej se veliko, kdaj tudi jokaj in odpuščaj.
- In BODI ZGLED in nikoli, ampak res NIKOLI ne prenehaj spreminjati svojega sveta in sveta okoli sebe.

OKROGLA MIZA O UČENJU

Moderator okrogle mize bo tudi tokrat Sekumady Conde. Njegovi gostje bodo tokrat: Olga Paulič, mentorica na Univerzi za tretje življenjsko obdobje, Jelko Gros, direktor Zavoda za šport RS Planica in Jaka Blažon, dijak Gimnazije Vič in zmagovalec natečaja Mladinski Start Up 2014.

Namen okrogle mize je izmenjava izkušenj in razprava o treh vidikih učenja, in sicer učenja v tretjem življenjskem obdobju, učenja mladih ter učenja v športu.

dr. **Andrej Kohont**, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani

MOJA KARIERA?

Kariera danes ni več linearna pot kariernih premikov, ki nas vodijo na naši delovni poti. Stalne spremembe in z njimi povezano prehajanje med vsebinsko različnimi delovnimi področji se odraža v pogostejših kariernih premikih ter prehodih na in iz trga dela, ki jih dnevno živimo. S tem na eni strani krepimo lastno znanje in veščine ter pridobivamo nove. Na drugi prav spremembe, potreba po večopravnosti in hitro sprejemanje odločitev, izpostavljajo našo kompetentnost kot ključno prednost za opravljanje nalog, vodenje sodelavcev in krepitev lastne zaposljivosti pri prehodih na trgu dela. V predavanju bomo osvetlili omenjene spremembe in skupaj z udeleženci iskali odgovore na vprašanja o lastni karieri, poznavanju kompetenc, njihovi predstavitvi in opori sodelavcem na vseživljenjski karierni poti.

DELAVNICE

mag. **Polona Peček** in mag. **Peter Markič**, Šola za ravnatelje

POMOČNIK RAVNATELJA IN PROFESIONALNI RAZVOJ

O vlogi in pomenu vodstva šole za uspešnost šolskega sistema je v strokovni literaturi veliko pogledov, vsi pa dajejo ravnateljem in njihovim pomočnikom pomembno vlogo pri vplivu na uspešnosti šol in dosežke učencev. Temu primerno je v literaturi poudarjena vloga vseživljenjskega usposabljanja in profesionalnega razvoja ravnateljev, pomočnikov in drugih strokovnih delavcev. Profesionalni razvoj ravnateljev in pomočnikov ni pomemben le zaradi vpliva na izboljšanje vodenja in s tem organizacije, ampak tudi zaradi neposrednega vpliva na vseživljenjsko učenje in profesionalni razvoj strokovnih delavcev v šolah in vrtcih. Zato moramo v prvi vrsti poskrbeti za lastni profesionalni razvoj.

Na delavnici se bomo posvetili analizi lastnega profesionalnega razvoja ter usklajevanju le-tega s cilji zavoda z vidika položaja in vloge pomočnika ravnatelja. Presodili bomo, kaj lahko pomočnik ravnatelja naredi za lastni profesionalni razvoj in kako učinke le-tega prenaša v prakso vodenja. Delavnico bomo zaključili z izdelavo akcijskega načrta, ki vam bo v pomoč pri načrtovanju profesionalnega razvoja v naslednjem šolskem letu.

dr. **Justina Erčulj**, Šola za ravnatelje in mag. **Ciril Dominko**, Gimnazija Bežigrad

MEDSEBOJNE HOSPITACIJE KOT PRILOŽNOST ZA UČENJE

Medsebojne hospitacije že nekaj časa izvajajo šole in vrtci. Izkušnje in rezultati lanskoletne delavnice o šolah in vrtcih kot učečih se skupnostih kažejo, da za mnoge še vedno predstavljajo svojevrsten izziv. Vse bolj jih namreč prepoznavamo kot pomembno obliko učenja učiteljev, saj spodbujajo vzajemno učenje, temeljijo na dialogu in so usmerjene na spreminjanje in razvoj prakse. Hkrati pa upoštevajo strokovno avtonomijo tako opazovalcev kot opazovancev. Da bi izkoristili vse te možnosti, ki jih medsebojne hospitacije ponujajo, jih moramo skrbno načrtovati in se nanje dobro pripraviti. V praksi se namreč izkaže, da sta za njihovo uspešnost pomembni tako vsebinska kot procesna priprava, da lahko v ta način profesionalnega razvoja pritegnemo kritično maso učiteljev oziroma vzgojiteljev.

V delavnici bomo predstavili možnosti in priložnosti za uvajanje medsebojnih hospitacij v šolah in vrtcih. Osrednjo pozornost bomo posvetili pripravi protokola, ki zagotavlja, da medsebojne hospitacije postanejo uveljavljen način medsebojnega učenja učiteljev. Predstavljena bo tudi vloga vodstva šole pri spodbujanju in vodenju procesa ter možnosti, ki jih imajo pri tem tudi pomočniki ravnateljev, zato je pomembno, da poznajo njihove različne vidike.

dr. **Alenka Polak**, Pedagoška fakulteta, Univerza v Ljubljani

TIM KOT SOCIALNI PROSTOR UČENJA PEDAGOŠKIH DELAVCEV

Timski pristop v vzgoji in izobraževanju zagotavlja interdisciplinarno posredovanje in povezovanje znanja, izvajanje kompleksnejših učnih situacij in bogato medosebno učenje. Tim je kot socialni prostor lahko bogat izvor raznolikih oblik učenja pedagoških delavcev na vseh ravneh vzgoje in izobraževanja od vrtca do univerze. Dogajanje v timu in odnosi med člani tima so pomemben socialni kontekst za nova kognitivna, intrapersonalna in interpersonalna spoznanja na osebnostnem, motivacijskem, čustvenem in socialnem področju učenja, ki pomembno sooblikujejo poklicno identiteto pedagoških delavcev. Ob timskem delu poteka deklarativno, proceduralno, strateško, izkušensko in refleksivno učenje, ki pomembno prispeva k osebnostnemu in profesionalnemu razvoju članov tima. V prispevku bodo predstavljeni različni psihološki procesi, ki jih timsko delo pedagoških delavcev vključuje in so lahko pomembni izvori učenja pedagoških delavcev. Posebnost učenja posameznika ob timskem delu je predvsem v bogati socialni interakciji in komunikaciji, ki poteka znotraj tima. V timu so prisotni procesi medsebojnega zaznavanja in medsebojne primerjave; člani tima analizirajo in primerjajo svoje znanje, spretnosti, pa tudi osebnostne posebnosti vsakega od članov tima. Lastne izkušnje s timskim delom omogočajo pridobivanje in preverjanje teoretičnih spoznanj (deklarativno znanje), oblikovanje in preizkušanje spretnosti (proceduralno znanje) in selektivno izbiro različnih strategij vedenja ter ravnanja v timu (strateško znanje), vse navedeno pa je pomemben motivacijski dejavnik, ki vpliva na proces odločanja posameznika za nove timske izkušnje.

dr. **Tatjana Ažman**, Šola za ravnatelje in **Marko Primožič**, OŠ Ivana Groharja Škofja Loka

VLOGA POMOČNIKOV RAVNATELJEV PRI SPODBUJANJU UČENJA

Delavnica je namenjena presoji stališč in izmenjavi pogledov pomočnikov ravnateljev na učečega se učitelja, učečo se skupnost in učinkovita učna okolja. Izmenjali bomo izkušnje o tem, kje na kontinuumu med kvantitativnim in kvalitativnim pojmovanjem učenja poteka praksa šol in vrtcev. Pogovorili se bomo o razlogih, kdaj doživljamo učenje kot smiselno in pomembno ter osvetlili vlogo vodstev vzgojno-izobraževalnih zavodov pri spodbujanju učenja v okviru spoznanj o učinkovitih učnih okoljih.



Cilji delavnice so:

- presoja stališč o dveh paradigmah učenja,
- ozaveščanje pomena učenja,
- opredelitev vloge pomočnika ravnatelja pri spodbujanju učenja.

Rosana Kleindienst, Zavod Ključ Življenja

ZUNAJ KAOS, V MENI MIR – USTVARJALNA DELAVNICA UČENJA

Živimo v napetem času, ki pred nas postavlja mnogo nalog, zahtev in izzivov. Pomočnik ravnatelja je dnevno soočen s številnimi konfliktnimi situacijami in potrebami po hitri, čim bolj učinkoviti rešitvi. Zato je še toliko pomembneje, da v sebi vzpostavimo otok miru, od koder lahko delujemo umirjeno, jasno, z vsemi svojimi močmi, ne glede na kaos okoli nas.

Izkustvena delavnica omogoča, da skozi ustvarjalni proces občutimo, povabimo in oživimo notranji mir, s pomočjo katerega bomo lažje in odločneje stopali po poti vsakdanjih izzivov in osebne rasti.

Cilji delavnice so:

- vzpostavitev stika z mirom v sebi in njegovo neprecenljivo močjo;
 - naučiti se preprostih načinov sproščanja in učinkovitih orodij za vzpostavitev notranjega miru;
 - poslikava kozarca z informativno kakovostjo miru, ki jo ponesemo s seboj domov in na delovno mesto.
-