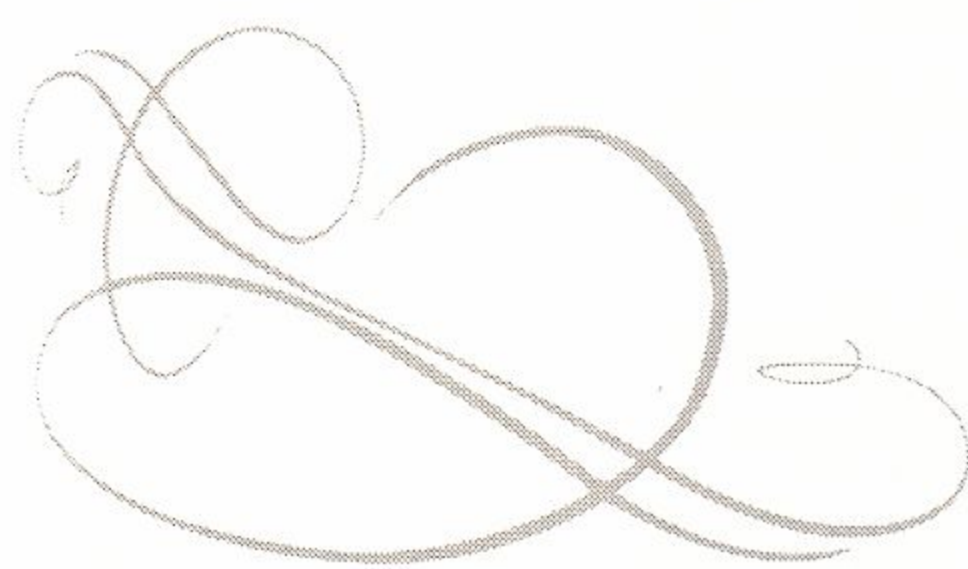


konceptualnih, vsebinskih, metodičnih in didaktičnih sprememb in novosti, ki jih skozi prej omenjene nove elemente devetletka vnaša v slovensko šolo. Kadar pogledamo nivojski pouk skozi prizmo prilagajanja pouka sposobnostim, predznanju in tudi razvojnim posebnostim učencev, lahko ugotovimo prednosti, ki jih ta model prinaša. Nivojsko zahtevnejša učna skupina hitreje napreduje, pogloblja in bogati svoje znanje tako v kvalitativnem pomenu kakor tudi glede količine pridobljenega znanja. Učna skupina z manj zahtevnimi cilji pa lahko napreduje v svojem tempu,

utrjuje svoje znanje in se s tem znotraj danega okvira ravno tako lahko potrjuje. Izbirni predmeti so, kljub temu da morajo učenci izbrati tri iz dveh različnih področij, izredna popestritev pouka in obogatitev vzgojno-izobraževalnega procesa ter možnost, da učenci izpostavijo in razvijajo svoje znanje na njihovih t. i. močnih področjih in si tako tudi izboljšajo svoj učni uspeh. Izvajanje pouka z aktivnimi metodami dela, praktično delo, terenske vaje, poizkusi so metode poučevanja, s katerimi utemeljujemo izkušnjsko učenje in zagotavljamo pridobivanje trajnejšega znanja.



**Igor Topolé, Alenka Mužar**

*II. osnovna šola Celje*

## POKLICNA RAST UČITELJEV IN DEVETLETNA OSNOVNA ŠOLA

### MREŽE UČEČIH SE ŠOL IN MENTORSKE MREŽE ŠOL

#### Mreže učečih se šol

Danes se nam zdi samoumevno, da mora učitelj, če naj uspešno deluje, razumeti, kako, po katerih zakonitostih in raznovrstnih stopnjah, poteka učenje njegovih učencev. Da lahko vsemu temu sledi, mora biti tudi sam nenehno 'učenec', se pravi, da mora kar naprej skrbeti za svoj razvoj. Le-tega ne enačim s kariero, ki je v šolstvu dokaj omejena, saj lahko znotraj šole napreduješ po vertikali samo dvakrat: postaneš pomočnik ravnatelja ali pa ravnatelj, vmes pa je samo še vodenje sveta zavoda kot častna funkcija.

O razvoju kadrov govori tudi Erčuljeva (1996): »Razvoj sodelavcev, kot ga radi imenujemo, ne pomeni torej nič drugega kot učenje tudi za učitelje. Na kratko torej, le učeča se šola se bo razvijala in rasla.« Kot značilnosti učeče se šole navaja:

- usmerjenost v učence in njihovo učenje,
- učitelje kot posameznike spodbujamo k stalnemu (vseživljenjskemu) učenju,
- učitelje (in včasih tudi druge delavce šole) spodbujamo k sodelovanju, tako da se učijo drug z drugim in drug od drugega,
- šola (t. j. vsi, ki jo sestavljajo) postane »učeči se sistem«,
- ravnatelj je vodilni »učenec«.

Če gre torej za načrtovanje osebnega razvoja učiteljev, se samo po sebi pojavlja vprašanje, kako to uresničiti v praksi. Verjetno je prišla najdlje v tem pogledu Šola za ravnatelje, ki je v prvi razvojni stopnji izpeljala projekt z osmimi šolami z delovnim naslovom Mreže učečih se šol. Erčuljeva (1999) piše, da je osnovni namen projekta spodbujanje sodelovanja med učitelji na isti šoli in izmenjava dobre prakse med šolami. V teh 'mrežah' določijo področje izboljšav





šole, sodelavci Šole za ravnatelje pa skupaj z njimi izdelajo metodologijo mrež in usposobijo nekaj učiteljev iz posameznih šol za to, da bodo lažje spodbujali sodelovanje na svoji šoli.

### Mentorske mreže šol

Tovrstne 'mreže šol' so nekaj drugega kot 'mreže učečih se šol', ki jih je zasnovala in razvila Šola za ravnatelje. Mentorske mreže šol vpeljuje Zavod RS za šolstvo, in sicer zaradi prenosa izkušenj šol prvega in drugega kroga devetletke drugim šolam. Pri tem šole, ki so vstopile v prenovo prej kot druge, le-tem prenašajo svoje izkušnje v obliki predavanj v zbornicah, hospitacij in delavnic. Ker je II. osnovna šola Celje v prenovi od vsega začetka (v 1. in 7. razredu), smo (učiteljici in vzgojiteljica v 1. razredu, obe svetovalni delavki, učiteljice angleščine ter ravnatelj) kar nekajkrat podali izkušnje učiteljem na drugih šolah.

## NAŠE IZKUŠNJE IN REŠITVE ALI KAJ POVEMO KOLEGOM NA DRUGIH ŠOLAH

Kolege in kolegice iz drugih šol seznanjamo s pozitivnimi in negativnimi izkušnjami, odkrito spregovorimo o dobrih straneh prenove in ne zamolčimo šibkih.

### Prvo triletno ocenjevalno obdobje s poudarkom na prvem razredu

#### Oprema in učila

Izbira okolja – učilnic in igralnic – je pomembna, prav tako oprema, ki se mora približati tisti v »mali šoli«. Prav tako je treba skrbno izbrati učila, teh pa je potrebno bistveno več kot do zdaj v kateremkoli razredu, saj delo temelji na aktivni vlogi učenca in na učenju z eksperimentiranjem. Sodelovati morajo vsi, ki bodo delali v prvem izobraževalnem obdobju, treba je izbrati in zagotoviti sredstva.

#### Izbira učbenikov in priročnikov

Prav vsi delovni učbeniki za vse predmete niso potrebni. Modro je, da se aktiv za prvo izobraževalno obdobje odloči, kaj bodo uporabljali, saj v prvem triletju poučujejo vse. Za večino delovnih učbenikov in priročnikov so razpisane predstavitve in seminarji. Seminarji so za šolo finančno breme, saj posebnih sredstev za to ni, a tudi odsotnost učiteljev povzroča težave.

#### Usklajevanje dokumentacije in didaktičnih postopkov

Dnevnik za prvi razred še vedno narekuje vodenje in zapisovanje dela po »urniku«, čeprav delo po načelu medpredmetne povezave in integriranega postopa ne pozna urnika v starem pomenu besede.

#### Delo s starši

Glavni temi za delo s starši sta opisno ocenjevanje in njihova vloga. Učni načrt je treba dobro predstaviti, tudi načine dela, da lahko starši uskladijo svoje predstave in pričakovanja. Opozoriti jih je treba tudi na prometno varnost otrok in spremstvo otroka v šolo in iz nje.

#### Vstopanje učiteljic v vlogo učiteljice prvega razreda

Na naši šoli se je izkazalo uspešno da imamo načrt za pripravo učiteljic, ki začnejo septembra delati v prvem razredu. Aktivnosti trajajo od januarja do junija, zajemajo pa podrobno branje učnega načrta in priročnikov, vpogled v letne delovne načrte in priprave učiteljic, ki že delajo v prvem razredu, hospitacije, nastopi v prvem razredu in aktivna udeležba na timskih sestankih.

#### Skrb za sodelovanje med učiteljicami in vzgojiteljico

Na šoli bi se bilo dobro dogovoriti, kdo je lahko tisti, ki pomaga pri timskem sodelovanju. To je lahko ravnatelj, svetovalna delavka ali kateri izmed učiteljev, ki ima znanje o timskem delu in ga učiteljice ter vzgojiteljica sprejemajo.

#### Drugi in tretji razred

Naravnati delo aktiva na nadaljevanje sodelovanja med učiteljicami in nadaljevanje didaktičnih prijemov z aktivno vlogo učenca.

### Tretje triletno ocenjevalno obdobje

#### Organizacija izbirnih predmetov

Predmeti so za učence in starše novost, zato jih je treba seznaniti z njihovo vsebino, z zahtevnostjo, s potekom izbire in z omejenimi možnostmi izbire. Učenci izjavljajo, da je delo pri izbirnih predmetih drugačno, sam pa sem ugotovil opazno višjo povprečno oceno kot pri drugih predmetih. Problemi, ki se tu (lahko) pojavijo, so: število izbirnih predmetov je postalo že nepregledno (na seznamu jih je že več kot 70); za marsikateri izbirni predmet je treba poiskati zunanega sodelavca (problem organizacije – urnik in prevozi na delo); urnik je zaradi velikega števila kombinacij predmetov težko sestavljiv, zato imajo učenci nemalokrat luknje; pouk se podaljša (pri nas trikrat do 14.40 ure). Zaradi zelo različnega konca pouka je zelo težko dobiti učence za pevski zbor, kar še posebno velja na šolah, kjer je večina učencev vozačev.

Zato je eden od predlogov skupine ravnateljev šol prvega kroga, da bi pevski zbor uvrstili med izbirne predmete.

#### Nivojski pouk

Nivojski pouk je novost v slovenski osnovni šoli. V začetku so nasprotniki takšnega pouka pri predmetih slovenščina, angleščina in matematika trdili, da bodo



učenci, ki imajo največ težav pri teh predmetih, prikrajšani za marsikaj. Po evalvacijah, ki smo jih naredili s starši in učenci, ni tako: najbolj so zadovoljni ravno učenci prve zahtevnostne ravni, nato pa učenci tretjega nivoja (ki jim gre najbolje). Ugotavljam, da bo treba več storiti in se še bolje pripraviti za delo drugega nivoja, ki je tudi najbolj številen. Sodelovanje učiteljev nivojskega pouka. Sodelovanje poteka na dveh ravneh: med učitelji istega predmeta in med vsemi učitelji nivojskega pouka. V urniku je treba določiti čas za obe ravni sodelovanja, ki mora biti kontinuirano, saj mora biti delo zelo usklajeno, med drugim tudi zaradi (za učence) čim manj motenega dela, če je odsoten kateri izmed učiteljev. To povzroča težave pri organizaciji dela in sestavi urnika pa tudi pri vrednotenju teh ur za učitelje. Prav tako se pojavlja vprašanje, ali naj bodo učitelji nivojskega pouka sploh razredniki, ker ne poučujejo vseh učencev enega razreda.

Zelo je treba paziti, da težave z urnikom ne povzročijo strokovne napake, in sicer da bi zaradi lažje organizacije dela otrokom onemogočili obiskovati pouk na različnih nivojih in ne nujno pri vseh treh predmetih na istem nivoju. Urnik mora prav tako omogočati prehode iz skupine v skupino med letom.

### Urnik

Prepričan sem, da je sestava dobrega urnika v tretji triadi najtrši oreh za vse sestavljavce. Če bi imele šole na voljo toliko svojih učiteljev za predmete nivojskega pouka, kot imajo skupin, potem bi se dalo sestaviti urnik sorazmerno preprosto. Če pa ni tako, je treba skupine razporediti na začetek ali konec pouka, kar povzroči 'luknje' v urniku za učence, ki takrat niso v skupini. Vprašljiva je torej sestava urnika, kjer bi lahko strokovno izpeljali celoten pouk z nivojskimi urami, izbirnimi predmeti in razrednimi urami, učenci pa bi pouk končali do 13. ali 14. ure. 'Luknje' povzročajo učencem tudi ure pouka, ki jih je predmetnik opredelil v polovičkah (slovenščina 3,5 in 4,5 ure itn.). Na šoli ne smemo pozabiti organizirati dejavnosti za učence, ki čakajo (imajo luknjo v urniku) na nadaljevanje pouka. To je lahko obisk računalniške učilnice (ki pa v tem terminu ponavadi ni prosta, saj imajo drugi pouk računalništva), šolske knjižnice ali pa preprosto čas za kosilo ali pa pisanje domače naloge in učenje (treba je zagotoviti prostor). Za učence, ki nimajo kosila v šoli, je podaljšanje pouka zaradi lukenj težavno. Vprašanje toplega obroka za učence v tretji triadi bi moralo biti vprašanje šole, ministrstva in staršev. Najmanj, kar bi lahko storilo Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport je, da bo dovolilo uporabiti del subvencije za malico tudi za kosila, če je primer upravičen.

### ZRCALCE, ZRCALCE NA STENI POVEJ ...

*Watzlawick v neki svoji knjigi navaja Berkeleyjevo misel, kako vsaka resnična sprememba dvigne prah. Če ga ne, je ni. In če je v zraku prah, potem slišimo pritožbe, kako se nič ne vidi, vprašanja, kdo nam je to godljo skuhal, in zahteve, naj kdo že kaj stori, da bomo vedeli, pri čem smo.*

*Odzivi na avtoriteto so zelo različni. So ljudje, ki jo vedno občudujejo in se ji klanjajo, tudi če se zamenja vsak dan. Na drugi strani so tisti, ki so prepričani, da je vse, kar avtoriteta stori ali reče, neumno, napačno in neprimerno. Ni avtoritete, ki se ji prvi ne bi prilizovali in je drugi ne bi kritizirali. Ljudstvo, ki je vmes, je previdno in praktično: ne sili v težave, če to ni nujno. Način in vsebina njegovega oglašanja sta odvisni predvsem od avtoritete: bolj kot hoče biti pametna, lepša je njena obleka in trdnjše so vzgajani otroci, če govorijo to, kar vidijo.*

*Bistvo vseh sistemov je trajno in sprotno odzivanje na spremembe tako zunaj kot znotraj sebe. Ker se spremembam ni mogoče ogniti, je za delovanje tega mehanizma nujna kakovostna povratna informacija o delovanju sistema.*

*S prilizovalci in poklicnimi kritiki si ni mogoče veliko pomagati. Niti eni niti drugi ne morejo biti pravo zrcalce na steni, ki odseva resnično podobo. In vsi drugi? Njegovo oglašanje je seveda odvisno od tega, kaj prenesejo ušesa njene cesarosti. Ker brez jasne in poštene povratne informacije ne gre, je otovo boljše podpiranje kritike kot prilizovalcev. Brez tega bi se utegnili uresničiti misel, ki smo jo lahko pred časom prebiral v neki fotokopirnici: »Čoln se je potopil, ker so bili vsi na moji strani.«*

Janez Bečaj



### Število dni pouka in realizacija le-tega

Število dni pouka je po koledarju premajhno, da bi lahko v celoti izpeljali vse ure po predmetniku. Ravnateljji ugotavljamo, da zmanjka okoli 10 delovnih dni (odvisno od šolskega leta) za polno realizacijo ur, če izvedemo vse naravoslovne, kulturne, športne in tehniške dneve. Če manjka učitelj (bolezen, izobraževanje, sestava nalog za nacionalne preizkuse itn.), potem je že težko doseči 95 % realizacije ur, ki jo med drugim zahtevajo tudi šolski inšpektorji.

### Izobraževanje učiteljev

Treba je opozoriti na to, da tu ne gre le za kotizacijo in potne stroške, temveč tudi za organizacijo nadomeščanja. Šole prvega kroga smo še v posebno neugodnem položaju, saj je pripravljanih srečanj (priprava letnih delovnih načrtov, letos pa še srečanj na temo sestavljanja nacionalnih preizkusov znanja) zelo veliko, sklicatelji pa vabijo učitelje največkrat v času pouka. Sredstev, ki jih dobi šola namensko za izobraževanje, je preprosto premalo za takšen obseg, ki ga imamo šole prvega kroga.

### Dokumentacija

Le-ta je komplicirana in se podvaja ter je zaradi tega večkrat nepregledna. Prav poseben izziv so izpisi spričeval ob koncu šolskega leta, ker program velikokrat odpove ali pa naredi zamik pri izpisu ocen.

## UGOTOVITVE V ZVEZI S POKLICNO RASTJO UČITELJEV

V preteklih treh letih smo dostikrat pripravili hospitacije v novem prvem razredu ali pa nivojski pouk in potem organizirali delavnico, kjer smo se o vsem pogovorili in odgovarjali na vprašanja in dileme. Tako je iz tega nastal tim, v katerem smo bili (in so še) na razredni stopnji učiteljici in vzgojiteljica prvega razreda, obe svetovalni delavki, na predmetni stopnji pa učiteljice nivojskega pouka, svetovalni delavki in sam kot ravnatelj. V nepolnih treh letih smo opravili predavanja za dvanajst osnovnih šol in dvakrat za ravnatelje celjskih šol ter hospitacije pouka za pet šol in delavnic za šest šol (za prvi razred) ter hospitacije pri pouku angleščine za dve skupini učiteljev in učiteljic iz vse države.

### Kaj pridobijo s tem naše učiteljice in učitelji (poleg treme pred nastopi pred kolegicami in kolegi)?

Kolegicam iz tima sem razdelil vprašalnik in jih poprosil, da odgovorijo na šest vprašanj. Želel sem izvedeti, kako same vidijo svoj razvoj na šoli in kaj bi

lahko vsi skupaj naredili za izboljšanje. Vprašalnik je izpolnilo samo pet strokovnih delavcev šole (vseh je 37), to so tisti, s katerimi sem v zadnjih dveh letih najtesneje sodeloval.

Opravil sem kratko analizo, katere kratek povzetek predstavljam:

- Pod pojmom 'profesionalna rast učiteljev' razumejo učiteljice in svetovalni delavki seminarje, module (dopolnitev izobrazbe za delo v prvi triadi devetletke), delavnice, hospitacije, aktivno udeležbo pri izvajanju programa devetletke idr. Drugih oblik stalnega strokovnega spopolnjevanja, kot so npr. delo ob drugem učitelju, hospitacija sodelavca, opazovanje drugih učiteljev idr., pa niso naštele.
- Na vprašanje, kaj so pridobile, ko imele delavnice za kolegice na šoli in za učiteljice drugih šol (se pravi ob širjenju mreže šol), je bilo odgovorov nekaj več: izmenjava izkušenj, potrditev za svoje delo, nove ideje, dvig samozavesti in še kaj. Omenile so tudi nagrajevanje, torej pridobitev točk za napredovanje v nazive ali v plačilne razrede.
- Še posebno zanimivo področje zame kot ravnatelja je bilo vprašanje, kakšno vlogo pri učiteljevem razvoju naj bi imel ravnatelj. Spodbuda, omogočanje dodatnega izobraževanja po svoji presoji in zagotavljanje možnosti za uresničevanje vizije vsakega učitelja. Prav tako so anketiranke menile, da je nujno poznati njihove osebnosti, opaziti, pohvaliti in spremljati njihovo delo.
- Na vprašanje, kaj lahko storijo učiteljice in svetovalni delavki za svoj strokovni razvoj, so na prvem mestu izpostavile samoizobraževanje. Seznanjanje ravnatelja s svojimi potrebami, vodenje okroglih miz in delavnic za starše ter evalvacija svojega dela pa so področja, kjer vidijo kolegice možnost, da storijo še same kaj za svoj strokovni razvoj.
- Kako si predstavljajo podporo pri tem osebnem razvoju, je bilo moje naslednje vprašanje. Največ je bilo odgovorov za zagotavljanje finančne in organizacijske pomoči za izobraževanje, izmenjavo izkušenj z učitelji drugih šol ter dostop do literature.
- V naštevanju možnih oblik učiteljevega razvoja so izpostavile izobraževanje na področjih, kjer jim manjka znanja za delo z otroki, mednarodno sodelovanje, izobraževanje v tujih jezikih (za prebiranje strokovne literature), sodelovanje z drugimi šolami in sodelovanje pri izdaji strokovnih publikacij ter vključitev v projekt Mreže učečih se šol.



Zavedam se, da je vzorec petih anketirank premajhen, da bi lahko dal pravo sliko zaposlenih na šoli. To še posebno velja zavoljo tega, ker so bile anketirane vse članice tima, ki intenzivno dela že tretje leto, drugi v zbornici pa še niso tako močno vpleteni v to delo. Prepričan sem, da bi bila slika drugačna, če bi anketirali vse. Zato bo to naloga za naslednja leta. Le tako bo možno

ugotovili realne potrebe, na podlagi katerih bo mogoče narediti ustrezen načrt, ki ga bo treba spraviti v življenje. Predstavljam si, da bodo tako učitelji načrtno poklicno rasli, to bo povzročalo boljše delo z učenci ter večje zadovoljstvo le-teh, njihovih staršev in navsezadnje učiteljev samih.

#### LITERATURA

- Erčulj, Justina (1996). Ravnatelj naj motivira za kakovostnejše delo. *Vzgoja in izobraževanje*, 1.
- Erčulj, Justina (1996). Tudi učiteljem je treba pomagati. *Vzgoja in izobraževanje*, 2.
- Erčulj, Justina (1998). Učeca se organizacija – izziv za učiteljev strokovni razvoj. *Vzgoja in izobraževanje*, 3.
- Erčulj, Justina (1999). Uspešne in učinkovite šole ali nenehno boljše šole – to je zdaj vprašanje. *Vzgoja in izobraževanje*, 1.
- Ferjan, Marko (1996). Načrtovanje karier učiteljev in ravnateljev v javnem šolstvu. *Vzgoja in izobraževanje*, 6.
- Lieberman, Ann (2000). Networks as learning communities. *Journal of Teacher Education*, LI, 3.
- Marentič Požarnik, Barica (1993). Akcijsko raziskovanje – spodbujanje učiteljevega razmišljanja in profesionalne rasti. *Sodobna pedagogika*, 7–8.
- Marentič Požarnik, Barica (1993). Kako se učijo učitelji? *Vzgoja in izobraževanje*, 1.
- Polak, Alenka (1994). Učiteljev dnevnik. *Vzgoja in izobraževanje*, 5.
- Razdevšek Pučko, Cveta (1995). Smo z izobraževanjem učiteljev že v Evropi? *Vzgoja in izobraževanje*, 6.
- Webb, Graham, David Murphy, (2000). Organisational Approaches to Staff Development to Support Teaching and Learning. *Teacher development*, IV, 1.

