

Koliko fantov pride danes s svojo izbranko s sprehoda ali s prireditve, nemara s plesa, domov k njenim staršem in odide od njih k svojim? Zastarelo. Smešno. Podložniško. "Če sva za skupaj, sva skupaj. Prav je, da se v vsem dobro spoznava. Pa ne bova vsak zase hodila na zabavo!" In ostane ona pri njem ali pa se on priseli k njej. "Zdaj je vse drugače," pravijo starši, "se je treba sprijazniti."

Teže se je sprijazniti z odrivanjem na rob in z občutkom odvečnosti. Starost. Tresočne roke. Betežen korak. Pozabljenost. Pa nima nihče od mladih časa, da bi bil blizu. Vnuki še ne vozijo. A tudi če bi ..., saj ne bi utegnili. "Ja, mama, zdaj so drugačni časi, saj vendar vidiš ..."

Mar je svet slabši in življenje manj vredno, ker otroci starše že celo stoletje tikajo? Če učitelj in učiteljica nista še gospod ali gospa in je vzgojiteljica v vrtcu preprosto kar Sonja? Če sta kaplan in župnik Marko in Janez? Če imajo otroci svoj parlament in se razgovorijo kot pravi poslanci; nekdam so sedeli v šoli tiho kot miši in z rokami na hrbtu. Če mladoletni sin očetu ne dovoli spraševati razrednika o šolskem uspehu? Če se mladoletnica na glas odloči za lezbično skupnost? Če kristjan ne moli več rožnega venca? Če si na potovanju privoščijo skok v javno hišo? Če se duhovnik kot gost v množičnem mediju spretno izogne Kristusa?

Kdo bi danes želel živeti v Altamiri in risati na njene vlažne stene? Kdo se ne veseli medicine, ki lajša bolečine? Laser ali skalpel? Atomska energija ali raje kresilo? Kdo se še peš poda v sosednje mesto? Bi zamenjali foteljsko udobje za mrzla ilovnata tla? Razviti Zahod za življenje na smetiščih ..., ki jih – ironija – producira naša prenačena razvitost.

V čem je kak premik napredek in kdaj je napredek dobrina za vse? ■

Program razvoja vrtca in šole

✍ Mojca Škrinjar

V slovenskem izobraževalnem prostoru poteka kar nekaj aktivnosti, ki skušajo odgovoriti na določilo Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (v nadaljevanju ZOFVI), in sicer da morata imeti šola in vrtec program razvoja ter opraviti samoevalvacijo. V okviru dela na Zavodu RS za šolstvo sem v sodelovanju z ravnateljicami in ravnatelji vrtcev in šol ter ob upoštevanju pripomb kolegic in kolegov oblikovala strukturo programa razvoja šole in vrtca.

Struktura je pregledna, preprosta, vsebuje tudi kazalnike, po katerih je moč opraviti samoevalvacijo na ravni ustanove. Omogoča prilagoditve posebnostim šole in vrtca. Na ravni šole omogoča tudi program pedagoškega razvoja; osnova le-tega je osem ključnih kompetenc. Načelo 'manj je več' je pomembno tudi pri načrtovanju, saj več različnih poti vodi k istemu cilju.

Zakaj program razvoja?

Program razvoja vzgojno-izobraževalne inštitucije (v nadaljevanju VIZ) je utemeljen v področni zakonodaji, v 48. členu ZOFVI (Ur. l. 16/2007, UPB 5). 49. člen ZOFVI pa daje ravnatelju nalogo pripraviti program razvoja. Zakon pa ne določa niti sestave dokumenta niti ni državnih smernic za pripravo dokumenta.

Program razvoja je napotek, ki pomaga ustanovi kot celoti do žele-

nega cilja. Osmišlja delo zaposlenih, nenehno nudi povratno informacijo, nastavlja ogledalo in ponuja rešitev, uporabniki pa vidijo v njem zagotovilo za kakovost in varnost. Če smeri v programu niso prave in ne vodijo k želenim ciljem, jih je možno zaznati kot napačne in jih nadomestiti z novimi.

Program ponuja pogled na opravljeno delo ter ravnatelju in zaposlenim nudi eno izmed priložnosti za pridobivanje informacij za napredovanje in nagrajevanje zaposlenih. Spremljanje po kazalnikih programa razvoja nudi priložnost za upravičevanje prejetih sredstev pri ustanovitelju in financerju, za prikaz napredka ustanove ter kot dokaz staršem, da je ustanova izpolnila njihova pričakovanja. Spremljanje uresničenih ciljev pomeni tudi beleženje uspeha zaposlenih, kar v resnici pomeni blažilni obladek ob koncu obdobja, ko velikokrat ostanejo spomini na težave, saj smo se z njimi največ ukvarjali. Te lahko spremljajo občutki depresije, nezadovoljstva in izgorelost. Če znamo spremljati svoje delo, opazimo uspehe in občutek nezadovoljstva nadomestimo z občutkom zadovoljstva, ki poraja novo energijo, nove ideje, novo kakovost.

Kratek opis ogrodja dokumenta

Koncepti vzorcev programov vrtca, osnovne in glasbene šole ter srednje šole so pripravljene tako, da jih je moč krajšati, dopolnjevati, spreminjati po meri posamezne ustanove, pripravljene pa so na enotnem ogrodju. Koncepti so bili leta 2010 objavljeni na spletni strani Zavoda RS za šolstvo – Območne enote Kranj.

Ogrodje poleg uvoda predvideva tri bistvene dele. Uvod naj bi obsegal navedbe normativnih podlag ter bistvene



Foto: Matej Hožjan

podatke o šoli (osebno izkaznico). V prvem delu je zapisana vizija razvoja v srednjeročnem obdobju, v drugem analize stanja, v tretjem cilji razvoja, pospremljeni z dejavnostmi za doseganje ciljev in pričakovanimi rezultati ter kazalniki.

Pri nastanku programa razvoja je pomembno, kako pridemo do njega. Če so aktivno vpeti vsi, ki jih program zadeva, nastane živ, uporaben dokument.

Koraki do programa razvoja

Ključna oseba v vrtcu in šoli je ravnatelj. Daje pobude, prepozna, spodbuja in sprejema pobude ter jim pripravi primerno okolje, da so uresničljive, pomaga pri odstranjevanju ovir, ki se pojavljajo na vsaki poti.

Zato je pomembno, kako ravnatelj prične pogovor o programu razvoja, kako ga osmisli in predstavi. Morda bi lahko vsak razmislil, kako bi program koristil njemu, mu olajšal načrtovanje, vsakodnevno delo, mu zmanjšal stres ipd.

Nato sledi razdelitev vlog med zaposlenimi. Seveda bodo vloge različne, zahtevale bodo več ali manj dela – toda vsi so del mozaika; če manjka najmanjši kamenček, bo mozaik nepopoln.

Eden najpomembnejših korakov je določanje vrednot in prioritet v VIZ. Ustanova so ljudje, zato je treba izhajati iz njih in njihovih vrednostnih sistemov, iskati presečišče in nato določiti skupne vrednote. Osnovne šole jih imajo že zapisane v vzgojnem načrtu. Zavezani so jim vsi zaposleni. Vrednote so vsebovane v ustavi, področnih zakonih, konvenciji o človekovih pravicah, otrokovih pravicah, profesionalnosti učiteljev, v osebnih moralnih, etičnih in duhovnih opredelitvah posameznikov ...

Poznavanje zgodovine in tradicije delovanja ustanove ter posebnosti lokalnega okolja bo koristno, celo nujno, tudi pri oblikovanju vizije.

Razvojni tim

V razvojni tim morajo biti povabljeni vsi, priglasili se bodo verjetno tisti, ki so že do sedaj aktivno sodelovali.

Ne gre pa pozabiti na bolj plahe posameznike. Treba je paziti, da so člani primerno razpršeni glede na vloge, ki jih imajo v ustanovi (učitelj, vzgojitelj, tehnični kader), ter glede na njihove interese in močna področja. V razvojni tim je dobro povabiti tudi starše in predstavnike lokalne skupnosti.

Analize, koristne za pripravo programa razvoja

V programu razvoja predstavljamo poglobljena razmišljanja v obliki analiz, zajeta v nekem obdobju, daljšem od enega leta. Oblika analize za take vrste dokumenta ne more biti predpisana, saj ne gre za znanstvenoraziskovalno delo; lahko je posnetek stanja, zapis v obliki razmišljanja razvojnega tima, ravnatelja, učiteljskega zbora. Oblikovalci programa razvoja naj med predlaganimi analizami izberejo tiste, ki se jim zdijo pomembne. Ni potrebno, da je analiz veliko. Pomembno pa je, da dajejo potrebne podatke, na podlagi katerih ustanova načrtuje svoj razvoj. Z leti lahko analize dopolnjujejo, širijo njihov izbor.

“ Program razvoja je napotek, ki pomaga ustanovi kot celoti do zelenega cilja. Osmišlja delo zaposlenih, nenehno nudi povratno informacijo, nastavlja ogledalo in ponuja rešitev, uporabniki pa vidijo v njem zagotovilo za kakovost in varnost. ”

Nekaj predlogov: analiza lokalnega, socialnega okolja, demografska analiza, analiza materialnih, finančnih pogojev ter analiza človeških virov, vzgojnega delovanja šole, analiza projektov šole, analiza trajnostnega razvoja, zdravja in varnosti, kulture v šoli, državlanske in domovinske vzgoje, analiza sodelovanja s starši, analiza ustreznosti šolskih prostorov, zunanjih površin, infrastrukture, opremljenosti, prilagoditev prostorov npr. osebam s posebnimi potrebami ... Šola lahko uporabi tudi že obstoječe raziskave in upošteva podatke, ki jih le-te ponujajo v razmislek (npr. CRP, PISA, HBS Slovenija, diplomske, magistrske in doktorske naloge).

Pri odločitvi za vrsto analize lahko izhajamo iz postavljene vizije, vrednot in problematike.

Cilji

Osrednji del dokumenta so cilji, ki jih želimo v določenem obdobju doseči. Cilji so različni, v grobem pa so razdeljeni na učne in vzgojne cilje, cilje, ki zadevajo odnose in interakcijo znotraj šole, cilje, ki zadevajo odnose z okoljem – ustanoviteljem, različnimi institucijami –, ter cilje na materialnem področju. V predlogu je podanih veliko možnosti, ustanova pa sama izbere cilje. Izredno pomembno je, da ne izpustimo učnih in vzgojnih ciljev, saj so temelj delovanja VIZ.

Cilji predstavljajo vsebino, zato je treba doreči tudi, kako jih doseči. Zato k vsakemu cilju sodi navedba dejavnosti za doseg le-tega. Dodamo še pričakovani rezultat, ki pomeni zelo jasno in preprosto konkretizacijo cilja, oziroma k enemu splošnejšemu cilju lahko razporedimo več rezultatov, ki skupaj kažejo cilj. Da ugotovimo, v kolikšni meri smo cilje dosegli, postavimo kazalnike. Slednji omogočajo preglednost opravljenega dela, sledljivost in so pripomoček za samoevalvacijo.

Pedagoški cilji temeljijo na programu šole, ki je opredeljen v ZO-FVI, sestavljen pa je iz splošnega in posebnega dela. Učni načrti (SSSI 2008) so določeni na ravni države in vsebujejo pričakovane rezultate oziroma standarde znanja, temeljijo pa na kompetenčnem pristopu. Cilji šole lahko v tem delu predstavljajo razvoj osmih ključnih kompetenc na različnih ravneh (učitelj, učenec, šola). Na ravni učitelja, ki jih prepozna,





Foto: Matej Hožjan

analizira, najde svoja močna področja ter razmisli, kako jih ohranjati in kako okrepiti šibka področja. Na ravni učencev vsak učitelj pregleda svoj učni načrt, kje in katere kompetence so predvidene z učnim načrtom in kako naj jih udejanja. Na ravni šole pa opredelimo kompetence učenca in učitelja z vidika dejavnosti šole, ki jih podpirajo ter omogočajo.

Tako lahko osem kompetenc izpostavimo kot cilje: razvoj sporazumevanja v maternem in tujih jezikih, matematične kompetence ter osnovne kompetence v znanosti (naravoslovju) in tehnologiji, razvoj digitalne pismenosti, razvoj veščin za učenje učenja, razvoj socialnih in državljskih kompetenc, samoiniciativnosti in podjetnosti ter razvoj kulturne zavesti in

izražanja. Prikladnost takega pristopa je, da povezuje stopnje od vrtca do zaključka srednje šole. Program razvoja naj vključuje to, kar je šola že oblikovala pri gradnji vzgojnega načrta. Sem sodijo cilji na področju pripomočkov za pouk (didaktična sredstva, IKT-tehnologija, šolska in strokovna knjižnica ...) ter cilji na področju izobraževanja zaposlenih. Cilje moramo postaviti na področju sodelovanja s starši in lokalnim okoljem ter strokovnimi domačimi in tujimi inštitucijami in VIZ, ne smemo pozabiti tudi na delo dijaške in šolske skupnosti. Cilje postavljamo tudi na področju poslovanja, upravljanja, investicij, vzdrževanja premoženja (stavba, oprema), lahko tudi donacij in pridobivanja tržnih sredstev.

Pričakovani rezultati

Pričakovani rezultati so zelo konkretizirani cilji ali deli ciljev, ki ustvarijo zapisani cilj. Primer: pričakovani rezultat cilja, da razvijamo kulturo v kraju (splošno, načelno zapisan cilj), je lahko, da bo kraj s svojo glasbeno šolo pomembno prispeval k slovenski kulturni dediščini na glasbenem področju.

Kazalniki

Kazalniki so merila in hkrati orodje, ki služijo nenehni samoevalvaciji šole. Če smo zapisali cilj, da želimo doseči večjo bralno pismenost, določili eno izmed dejavnosti, npr. samostojno branje, lahko določimo kot kazalnik število izposojenih knjig in revij v šolski knjižnici, število obiskov v čitalnici, število učencev, vključenih tudi v krajevne knjižnice, število učencev, ki berejo elektronske knjige, število učencev, ki so javno, v oddelku ali širše predstavili domače branje ...

Včasih je kazalnike možno določiti s števkami, včasih je to težje. Včasih obstaja upravičen dvom, da bi številke dejansko osvetlile celotno situacijo, zato je treba uporabiti opisno oceno.

Zaključek

Na letni ravni postopoma, v nekaj letih, uresničujemo cilje z natančno opredeljenimi dejavnostmi, operativno, pri čemer določimo vsebine dejavnosti, nosilce, sodelujoče, roke in morebitne finančne posledice v letnem delovnem načrtu.

Prednosti take strukture so nedvomno preglednost, enostavnost, izbira obsega – krčenje in dodajanje vseh elementov. Obseg je tolikšen, kolikor neka ustanova in njeni posamezniki tisti hip zmorejo in znajo s čim manj stresa dobiti jasno in uporabno sliko, kako in zakaj ter kam naprej.

V programu razvoja pa lahko vsak zaposleni najde tudi svoje področje, od koder izpelje samoevalvacijo lastnega profesionalnega, komunikacijskega in interesnega področja ter načrtuje osebni razvoj. Toda to je že naslednja zgodba. ■