

Helena Jordan, Osnovna šola Dolenjske Toplice

ALI SE LAHKO UČITELJI UČIMO DRUG OD DRUGEGA?

V preteklem šolskem letu smo se prek Zavoda RS za šolstvo vključili v projekt ProLea. Za sodelovanje v projektne timu sem se odločila, ko sem prebrala jedrnato zapisan namen projekta: usposobiti šolske time za poglobljeno razumevanje in spodbujanje profesionalnega učenja na šolah (s pomočjo refleksij in uporabe različnih orodij in strategij) za obvladovanje kompleksnih okoliščin.

Naš projektne tim sestavljajo članice, ki opravljamo zelo različne naloge v šoli: ravnateljica, svetovalna delavka, učiteljica razrednega pouka, vzgojiteljica in predmetni učiteljici likovne umetnosti in matematike.

Že na prvem srečanju, smo dobile potrditev, da je bila naša odločitev prava in da bomo lahko delovale v skupini.

V štirih srečanjih smo se skozi izkustveno učenje pripravile za izvedbo aktivnosti na šoli, s katerimi bi med sodelavci spodbujale profesionalno učenje (učenje drug od drugega, kolegialno podpiranje, uporaba različnih pristopov ...), ki naj bi se razvijalo tudi po zaključku projekta.

Na usposabljanjih mi je bilo najbolj všeč, da smo se sami razporejali v naključne skupine glede na način razmišljanja. Da smo imeli možnost izbire. Da smo našli podobno misleče posameznike. Da smo med sabo izmenjavali izkušnje. Da smo se slišali in bili slišani.

O kritični refleksiji kot ključnemu elementu profesionalnega razvoja nam je spregovorila izvajalka delavnice. Kot oblika refleksije so bile predstavljene različne vrste e-listovnikov, s katerimi sem kot multiplikatorica za tehniške dneve imela že nekaj izkušenj.

Po prvem srečanju smo hitro izpeljale prvi sestanek našega tima, dokler so bili občutki še sveži. Vsaka izmed nas je spregovorila o svojih pozitivnih vtisih tako glede strokovne podlage kot delavnic, ki so bile zelo navdihujoče. Hitro smo dojele, da bomo marsikaj lahko uporabili v kolektivu.

Soglašale smo, da je e-listovnik uporaben, in se odločile, da se bo vsaka bolj podrobno seznanila z eno vrsto listovnika. Sama sem se odločila za Maharo.

Srečanje v marcu je bilo usmerjeno v spoznavanje svojega osebnega načina delovanja in inkluzijo.

V timu smo sodelovali v delavnici na temo inkluzije (vsak učitelj je individualno odgovoril na zastavljena vprašanja o svojem delovanju v kompleksnih okoliščinah), nato pa smo v timu izvedli SPIN-analizo. Njen cilj je bil: identificirati ključne prednosti, pomanjkljivosti, priložnosti in nevarnosti glede na indekse inkluzivnosti. Nekaj poudarkov iz vprašalnikov našega tima:

Katere so naše (notranje) prednosti?

- Strokovno in osebno sprejemam raznolikost učencev.
- Sem spodbuden in učencem vlivam zaupanje (empatija).

Kje so naše (notranje in zunanje) priložnosti? Na čem lahko gradimo? Kje so naši viri moči? Kaj nam ponuja okolje?

- Spodbujam učence, da razmišljajo o svojem učenju.
- Izvajam analizo svoje poučevalne prakse.
- Spodbujam sodelovalno učenje med učenci (vrstniška pomoč).
- Spodbujam pozitivno uporabo IKT.

Katere so naše (notranje) pomanjkljivosti? Kje smo šibki?

- Z drugimi zaposlenimi dobro sodelujem, vendar medsebojne hospitacije niso zaživele.
- S starši vzpostavljam partnersko sodelovanje.

Kje vidimo (notranje, zunanje) nevarnosti?

- V strokovnem usposabljanju za delovanje v kompleksnih okoliščinah (kršitev zakonodaje, napačna smer v poučevanju, konfliktni odnosi s starši).

Ob analizi je v timu potekala razprava o ugotavljanju stanja na šoli in o izhodiščih za načrtovanje dejavnosti na šoli – izvajanje in spremljanje sprememb v praksi. Izdelale smo osnutek operativnega načrta. Dogovorile smo se, da bo izbrano področje, ki ga bomo na šoli razvijali, analiza učiteljeve poučevalne prakse (primeri dobre prakse, medsebojne hospitacije, medpredmetno povezovanje pri pouku in dejavnostih).

Po marčevskem srečanju smo se članice tima ponovno sestale in pripravile operativni načrt za dejavnost na šoli. Glede na okvirno opredelitev področja našega delovanja v kolektivu je potekala burna razprava. Zastavljale smo si vprašanja:

- Kako učitelje spodbuditi, da bi aktivno sodelovali pri analizi njihove poučevalne prakse?
- Ali se ne bodo čutili preveč izpostavljeni? Ali nas bodo dojemali kot neke vrste nadzornike, če jim bomo pripravili podroben vprašalnik?
- Kako se bodo odzvali na idejo o prenosu znanja – primere dobre prakse? Kako jih bomo dokumentirali?
- Kako posredovati znanje med učitelji razredne/predmetne stopnje?
- Kako spodbuditi odpiranje vrat učilnic – medsebojne hospitacije?

Vprašanj je bilo veliko, odgovorov nekoliko manj.

Iz lastne izkušnje vem, da učitelji ne želijo hospitacij. Kot vodja strokovnega aktiva za matematiko sem vrsto let poskušala spodbuditi razredne učitelje, da bi prišli opazovat pouk na predmetno stopnjo in obratno. Vendar se je vedno kje zataknilo.

Pozitivno izkušnjo pa sem imela v okviru projektnega učnega dela, ki je povezovalo tehniko in tehnologijo ter gospodarstvo, kjer smo dva ali trije učitelji izmenjaje vodili posamezne učne ure. Bile so zelo ustvarjalne, pestre in zaključene s čudovitimi končnimi izdelki.

Odločile smo se, da projekta in izpolnjevanja vprašalnika ne bomo posebej napovedovale. Vprašalnik smo prilagodile, dodale vprašanje za SPIN-analizo ter sodelavce ne napovedano pozvale, da na vprašanja odgovorijo kar na pedagoški konferenci. Seveda smo anonimni vprašalnik izpolnile tudi same.

Ugotovile smo, da je bila to odlična poteza. Analiza nas je prijetno presenetila. Odgovori sodelavcev so bili realni. V ilustracijo predstavljamo nekaj primerov:

Kaj so prednosti poučevalne prakse v našem kolektivu? Kaj nam gre dobro?

- izmenjava mnenja, sodelovanje s posamezniki, v prvi triadi se veliko pogovarjamo, izmenjamo pozitivne izkušnje, medsebojna komunikacija, sodelovanje v aktivih in izmenjava izkušenj
- timsko delo, timsko načrtovanje, delo v dvojicah, veliko timskega dela, sodelovanja s sodelavci, hitra izmenjava mnenj, medsebojna pomoč in podpora

- sprejemanje raznolikosti, ustvarjalnost, spremljanje novosti, nekateri so zelo odprti za novosti
- malo vzgojnih problemov – možnost novih metod
- fleksibilnost, smo precej prilagodljivi, tako za slabe kot dobre smernice, pozitiven odnos do sprememb
- posluh vodstva, podpora učiteljev
- doslednost večine učiteljev, pripravljenost za sodelovanje in delo

Kje so nevarnosti, ki ogrožajo naše poučevanje?

- prenatrpani učni načrti, raznolika populacija učencev, veliko učencev s posebnimi potrebami in različnimi vedenjskimi vzorci
- zapiranje in netransparentnost
- odnos starši – učitelji
- motivacija učencev, takoj zadovoljni z rezultati
- družbene spremembe, časovna omejenost, pomanjkanje časa, normativi, nenehno spreminjanje učnih načrtov, direktive iz ministrstva, ki nimajo izkušenj iz terena
- nedopuščanje in neodobravanje sprememb, prevelika pazljivost pri drugačnih metodah, nevarnosti so v nedoslednosti, apatičnosti, zadovoljstvu, da je vse dobro, kar narediš, v tem, da učitelji nismo enotni

Kje vidite pomanjkljivosti poučevalne prakse? Kaj bi bilo treba spremeniti?

- premalo ustvarjalnosti, premalo odgovornosti, premalo doslednosti
- pristope in metode, rigidnost, zaostalost
- strah pred neuspehom
- ozkoglednost, odpreti vrata učilnice, deliti izkušnje s primeri iz prakse, izmenjava izkušenj, medsebojne hospitacije, kritično prijateljevanje, medsebojne hospitacije
- premalo časa za medsebojno druženje, niso vsi za novosti, premalo komunikacije o dobri praksi
- evalvacija poučevanja, odgovornost učencev, odnos učencev do šolskega dela, učenci so preveč vodeni
- delo s starši
- doslednost učiteljev, nepripravljenost za skupno delo, držati se dogovorjenega

Kje so naše notranje in zunanje priložnosti za izboljšanje poučevalne prakse?

- notranje – hospitacije, kritika; zunanje – sodelovanje, več hospitacij, primeri dobrih praks, izobraževanja in usposabljanja, več sodelovanja med učitelji, timsko delo, medsebojna pomoč, zanimanje za delo kolega
- sodelovanje in enotnost sodelavcev
- več vključiti okolje/okolico in interese/sposobnosti učencev
- poslušati se, sodelavce, slediti idejam sodobnosti, dopustiti, da delamo po lastnih željah in kdaj pohvaliti drug drugega, udeleževanje in predstavljanje dela na konferencah in prinašati nazaj nove ideje

Še pred tretjim srečanjem projektних timov na ZRSŠ smo izdelale zelo podroben operativni načrt. Izhajale smo iz analize vprašalnika. Zastavile smo si cilje, ki so se nam zdeli realni in merljivi ter seveda pomembni za profesionalni razvoj posameznika in kolektiva:

- spoznavanje različnih e-listovnikov,
- ozaveščanje lastne poučevalne prakse in profesionalnega razvoja z e-listovnikom,

- predstavitev primerov dobre prakse,
- medsebojne hospitacije,
- hospitacije po vertikali, vključiti tudi vrtec, ki je pri šoli,
- medpredmetno sodelovanje pri pouku in dejavnostih,
- timsko sodelovanje,
- izboljšanje klime v kolektivu,
- izboljšanje delovanja učiteljev v kompleksnih okoliščinah.

Posebej smo izpostavile splošne kazalnike našega delovanja:

- načrt hospitacij zapisati v LDN,
- razredna stopnja: v treh letih učitelj hospitira pri vseh predmetih, ki jih ne poučuje, in v OPB,
- predmetna stopnja: v 4 letih bo vsak učitelj hospital pri vseh predmetih, ki jih ne poučuje,
- tim: v projektu bomo uporabile sveže in inovativne pristope podajanja znanja sodelavcem,
- e-listovnik bomo uporabili za konkretno spremljanje profesionalnega razvoja v določenem časovnem obdobju,
- naše hospitacije bomo poimenovali kolegialno oko – K-oko (C-eye).

PRILOGA 1: NAŠ PRVI OPERATIVNI NAČRT

Članice projektne tima	Maja Bobnar, Helena Jordan, Helena Arzenšek Krajačič, Nina Pavlin, Maja Gimpelj Plantan, Mateja Hočevnar			
Povzetki ugotovitev iz Vprašalnika za strokovne delavce in SPIN-analize (izkušnje, druga opažanja, podatki iz drugih analiz)	Prednosti: – timsko delo – pozitiven odnos do OPP – spremljanje novosti – medsebojna pomoč	Slabosti: – nedoslednost – neskladno delovanje učiteljev – premalo medpredmetnega povezovanja – pomanjkanje časa – ne delimo izkušenj	Nevarnosti: – nedoslednost, apatičnost – nekomunikacija – pritiski staršev na učitelje – neupoštevanje dogovorov	Izzivi/priložnosti za izboljšanje: – skupno delo in sodelovanje – enotnost – imamo potencial, da postanemo dober povezan tim – kolegialni coaching – več hospitacij, primeri dobrih praks – odpiranje vrat učilnic

<p>Področje, ki ga bomo razvijali na šoli (šibke točke, potrebe učencev in učiteljev, realno stanje na šoli)</p>	<p>ANALIZA UČITELJEVE POUČEVALNE PRAKSE</p>			
<p>CILJI</p>	<ul style="list-style-type: none"> – spoznati različne e-listovnike, – ozaveščanje lastne poučevalne prakse in profesionalnega razvoja z e-listovnikom, – predstaviti primere dobre prakse, – medsebojne hospitacije, – hospitacije po vertikali, vključiti tudi vrtec, – medpredmetno povezovanje pri pouku in dejavnostih, timsko delovanje, – izboljšanje klime, – izboljšati delovanje učiteljev v kompleksnih okoliščinah. 			
<p>Terminski načrt, nosilci, aktivnosti in kazalniki (kaj, kako, kdo, kdaj, katere podatke bomo zbirali, kazalniki – kako bomo vedeli, da smo realizirali cilje)</p>	<p>Časovno obdobje</p>	<p>Vsebina</p>	<p>Način</p>	<p>Izvajalec</p>
	<p>marec 2017</p>	<p>SPIN-analiza</p>	<p>spletna anketa in analiza</p>	<p>tim</p>
	<p>april 2017</p>	<p>operativni načrt</p>	<p>zapisati in oddati skrbniku</p>	<p>tim</p>
	<p>avgust 2017</p>	<p>e-listovnik, različni pristopi</p>	<p>predstavitev na pedagoški konferenci</p>	<p>tim</p>
	<p>sept–dec 2017</p>	<p>moja poučevalna praksa</p>	<p>1. akcijski korak</p>	<p>vsi učitelji</p>
		<p>moje delovanje v kompleksnih okoliščinah</p>	<p>2. akcijski korak</p>	<p>vsi učitelji</p>
		<p>delim z drugimi</p>	<p>3. akcijski korak</p>	<p>vsi učitelji</p>
	<p>jan–jun 2018</p>		<p>medsebojne hospitacije in e-listovnik</p>	<p>vsi učitelji</p>
<p>Splošni kazalniki</p>	<ul style="list-style-type: none"> – načrt hospitacij zapisati v osebni LDN, – razredna stopnja: v 3 oz. 2 letih bo vsak učitelj hospitiral pri vseh predmetih, ki jih ne poučuje, in v OPB, – predmetna stopnja: v 3 oz 4 letih bo vsak učitelj hospitiral pri vseh predmetih, ki jih ne poučuje, – tim: v projektu bomo uporabile sveže in inovativne pristope predavanja znanja kolegom (spletna kavarna, sodobni IKT pristopi), – e-listovnik bomo uporabili za konkretno spremljanje profesionalnega razvoja v določenem časovnem obdobju. Tako bo vključitev v projekt Prolea dobila uporabno vrednost. E-listovnik hospitacij in profesionalnega razvoja, – K-oko (C-eye). 			

Po tretjem srečanju projektnih timov smo naučeno kar hitro preverile v praksi. Sodelavka je posnela svojo učno uro v 3. razredu pri pouku naravoslovja. Videoposnetek nam je posredovala na vpogled. Vse članice tima smo izvedle pogovor po načelu kolegialnega podpiranja, ki smo ga tudi posnele. Na pogovor smo se pripravile tako, da smo upoštevale močna vprašanja, ki smo jih spoznale prek aktivnosti v projektu.

Maja 2017 smo imeli zaključno srečanje timov projekta. Reflektirali smo opravljeno aktivnost v kolektivu, seznanili druge projektne time z našim izbranim področjem skozi vodene aktivnosti. Zelo zanimiv je bil vrtiljak idej, kjer smo drug drugega slišali in bili slišani. Izjemno smo uživali, ko smo izdelovali kolaž naše prehojene poti. Ideje so kar deževale, dobili smo tudi elan za nadaljevanje dela v kolektivu.

PRENOS IDEJE KOLEGIALNEGA PODPIRANJA IN PROFESIONALNE RASTI V KOLEKTIV

Načrtovane aktivnosti so se nadaljevale avgusta, pred začetkom novega šolskega leta 2017/2018, ko so se člani kolektiva prvič konkretno srečali s projektom ProLea. Podrobneje smo jim predstavile cilje projekta in nato še rezultate analize vprašalnika, ki smo ga izpolnjevali marca. Izpostavile smo nekaj ključnih ugotovitev glede **pomanjkljivosti naše poučevalne prakse**: ozkogledost, premalo izmenjavanja izkušenj, odpiranje vrat učilnic, primeri dobre prakse, medpredmetno povezovanje, premalo sodobnih pristopov, ne delimo znanja drug z drugim, evalvacija poučevanja, odgovornost učencev je premajhna, doslednost učiteljev ...

Ravno tako smo izpostavile tudi zelo tehtne zapise o tem, **kje so naše notranje in zunanje priložnosti za izboljšanje naše poučevalne prakse**: notranje hospitacije, kolegialna kritika, sodelovanje med učitelji, timsko delo, medsebojna pomoč, odpiranje vrat učilnic kolegom, zanimanje za delo kolega, učenje drug od drugega, zanimanje za učence zunaj učilnice, izmenjava pozitivnih izkušenj, vrstniška pomoč, več povezovanja s pozitivno naravnostjo, slediti idejam sodobnega pouka, poudariti pomen pohvale učenca in učitelja ...

Nekdo je zapisal: »Imamo potencial, da postanemo dober, povezan tim.«

Napovedale smo, da je to tudi naš skupni cilj.

Skozi delavnico »moja poklicna pot« so se sodelavci naključno razporedili v pare in izvedli intervju. Članice tima smo jih opazovale in bile prijetno presenečene, ko smo

ugotovile, kakšno zanimanje je bilo izkazano. Vzdušje je bilo zelo prijetno, časa pa jim je zmanjkalo. Slišati je bilo nekaj vmesnih komentarjev:

- »nisem vedela, da je XY toliko časa na šoli ...«
- »sedaj mi je jasno, zakaj XY reagira drugače kot drugi ...«
- »Nisem vedela, da je XY učil tudi na drugi šoli.«
- »Kako zanimiva zgodba!«

Svoje občutke ob izvedeni vaji so učitelji zapisali na list, kjer so bile zapisane oporne točke za zapis refleksije.

Z vajo »strani neba« smo se preselili v telovadnico. Po uvodnih navodilih so se sodelavci razvrščali ob posameznem plakatu, kjer so bile zapisane lastnosti posameznika (skrb, razmišljanje, akcija, podrobnosti). Seveda so zapisovali tudi skupne odgovore na zastavljena vprašanja:

- Katera so vaša močna področja (zapis s štirimi pridevniki)?
- S katero skupino bi najteže sodelovali in zakaj?
- Kaj morajo preostale skupine vedeti o vas, da bi bilo sodelovanje učinkovito?
- Kaj cenite pri preostalih treh skupinah?

Že samo razporejanje v skupine je bilo zelo razgibano, nekateri so prehajali iz ene v drugo, ker se niso mogli odločiti, kam bi se umestili. Pri oblikovanju skupnih odgovorov je bilo treba poiskati nekoga, ki bo to povedal. Skupine so imele nekaj težav z izborom poročevalca. Ko smo z vajo končali, smo se razvrstili v krog in predstavili ugotovitve. Bilo je veliko smeha in hudomušnih komentarjev. Vsi so bili zelo sproščeni.

Nadaljevali smo v učilnici, kjer smo poudarili pomen in namen spremljanja svoje profesionalne poti. Predstavili smo različne e-listovnike na konkretnih primerih članic tima: Maharo, Google Sites in obogateni Word. Pojavilo se je nekaj vprašanj v zvezi z zaupnostjo podatkov.

V diskusiji so učitelji hitro našli ideje za uporabo teh orodij ne samo zase, pač pa tudi za učence, dijake, študente ...

Ob zaključku smo za sodelavce pripravile mape z oblikovano prvo stranjo in našim novim logotipom, v katero bodo shranjevali gradiva z naših skupnih srečanj: delovne liste, zapise refleksij, kopije člankov ...

Po končani konferenci smo članice tima opravile evalvacijo. Z odzivi sodelavcev smo bile zadovoljne, saj ni bilo nikogar, ki bi naše delo zavračal.

Dogovorile smo se, da moramo tudi na naslednji konferenci, ki smo jo načrtovale v oktobru, sodelavce čim bolj pritegniti v aktivno sodelovanje.

Na oktobrsko konferenco smo povabile našo skrbnico. Na izpeljavo smo se temeljito pripravile. Razdelile smo si naloge in se o njih temeljito pogovorile. Ko smo si pripravile osnutke, smo se ponovno srečale in se pogovorile o problemih, ki so postali naš izziv.

V uvodnem delu konference je naša skrbnica predstavila temeljne usmeritve projekta ProLea. Izkazala nam je zaupanje glede do takrat opravljenih nalog. Sodelovala je tudi pri prvi aktivnosti – ustvarjanje zaupanja.

Sodelavcem je bila aktivnost zanimiva, že na začetku je bilo čutiti pozitivno energijo.

Izvedli smo vajo opazovanja kot eno izmed temeljnih veščin kolegialnega podpiranja. Vaja je bila zanimiva, ugotovitve pa dokaj enotne.

Sama sem pripravila vajo aktivnega poslušanja. Pripravila sem kartončke z zapisom pravljčnih parov (tako kot na srečanju Prolea). Sodelavci so naključno izbrali kartonček in poiskali svoj par. Po navodilih so najprej aktivno poslušali sogovornika, povedali povzetek in poslušali komentar. Nato sta para zamenjala vlogi. Vzdušje bilo zelo prijetno že ob iskanju parov. Oblikovale so zelo zanimive dvojice. Komentar: »Očitno mi je bilo to namenjeno ...« je bil kar pogost. Na delovni list, ki sem ga pripravila, so potem zapisali pet ključnih besed svojega sogovornika.

Spregovorila sem o slabih navadah, ki jih imamo pri poslušanju. Ko sem jih nanizala, so mi sodelavci sledili, videlo se je prikimavanje – z marsikatero trditvijo so se strinjali. Tudi na listu so svoje razmišljanje zapisali v obliki odgovorov DA/NE. Poudarila sem, da je zelo pomembno, da se jih zavedamo in težimo k temu, da razvijamo večino aktivnega poslušanja. Podala sem tudi nasvete za aktivno poslušanje. Občutek sem imela, da so jih sprejeli in ozavestili.

Poudarila sem, da bi morali poslušati s ciljem, da sogovornika razumemo. Aktivno poslušanje pa je zelo tesno povezano z zastavljanjem vprašanj. O tem je spregovorila vodja našega tima po aktivnosti, s katero smo predstavile različne pristope refleksije.

Da bi sodelavci čim bolj nazorno uvideli različne pristope, smo izvedle prikaz podanih refleksij s pomočjo igre vlog. Štiri članice tima smo predstavile vloge: imperatorja, iniciatorja, spodbujevalca in svetovalca, ki smo jih spoznale na usposabljanju. Sodelavka, ki je izvedla učno uro in jo posnela, je k vsaki izmed nas pristopila z določenim problemom (vse smo sedeje hkrati spredaj pred celim kolektivom). Vsaka je z njo izpeljala pogovor v svojem načinu, tako da so bile značilnosti vlog še posebej izpostavljene – celo karikirane. Na PPT-predstavitvi so spremljali opise

posameznih pristopov. Ob tem ni manjkalo smeha in pozitivnih komentarjev. Vsi so dojeli bistvo predstavitve.

Vodja tima je nato nadaljevala predstavitev z glavnim ciljem kolegialnega podpiranja – da se kolega podpira tako, da v procesu refleksije s pomočjo vprašanj SAM prihaja do uvidov, se odloča za spremembe in išče rešitve. Omogoča mu, da je slišan in razumljen, da razišče svoje potenciale in možne rešitve, ki bodo v skladu z njegovo osebnostjo in vrednotami, ter da pri tem dobi ustrezno podporo. In kar je zelo pomembno – med dvema sodelavcema spodbuja naravni proces učenja.

Poudarila je, kako poteka vodenje pogovora z močnimi vprašanji, in navedla konkretne primere vprašanj. Nanizala je tudi primere zaprtih vprašanj, ki bi se jih morali izogibati: nejasnih, vprašanj z dvojnimi zanikanjem, s pretiranim poglobljanjem v vsebino, ki izražajo nadležno radovednost, ki so netaktna, obtožujoča ali problemska.

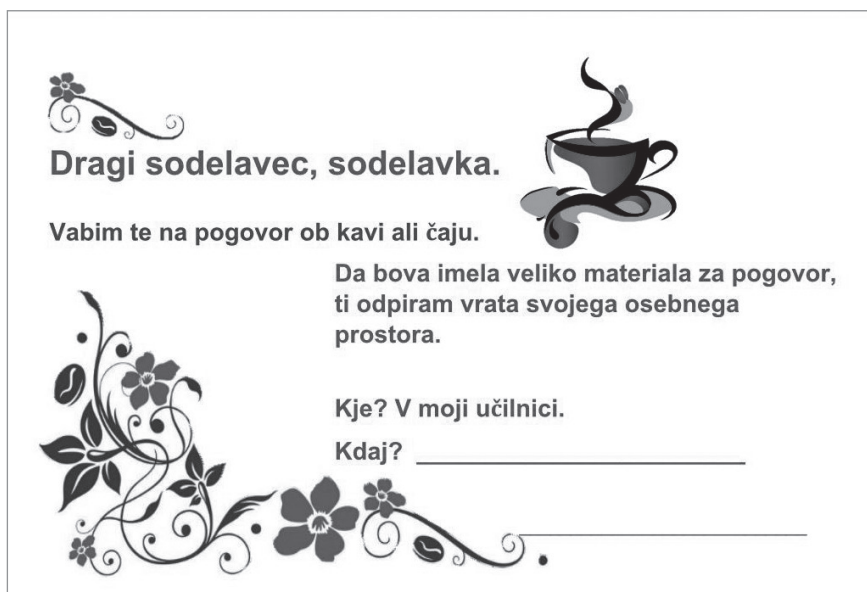
Pri odpiranju vrat – kolegialnem podpiranju je poudarila vzajemno refleksijo udeležencev. Zavedati se je treba, da je situacija čustveno bolj zahtevna za prejemnika povratne informacije.

Povratno informacijo posredujem o tem, kar želi sodelavec. Dam jo takrat, ko me drugi sliši, opažanja sporočam kot zaznave, ne analiziram, pač pa spodbujam njegovo refleksijo, sem pozitivno usmerjen, uporabljam močna vprašanja. Kolegialno podpiranje je podpiranje pri njegovem lastnem raziskovanju in ne svetovanje.

Pomembno je, da se učimo drug od drugega.

Vodja tima je napovedala nadaljnje aktivnosti v kolektivu:

- Pravljčni par se dogovori za medsebojni obisk. Uporabi vabilo.
- V spletni zbornici objavimo gradivo projekta in razpredelnico, v kateri pravljčni par napove svoj obisk (s tem dobi tudi nadomeščanje za tisto uro).
- Navodilo za izvajanje obiskov: vsak je prisoten pri sodelavcu celo šolsko uro, isti ali naslednji dan izpeljeta refleksivni pogovor. Zapišeta ga s pomočjo obrazca.
- Za podporo uporabimo obrazec Kolegialno oko.
- Ves čas se spodbujamo, da čim prej izpeljemo aktivnosti. Po izvedbi zapišemo realizacijo v razpredelnico v spletno zbornico.
- Naš minimalni standard je, da vsi učitelji izpeljejo aktivnost kot gost in kot gostitelj – doživijo izkušnjo in naredijo vajo.
- Snemanje vzajemne refleksije je dovoljeno, če bi bil kak par tako pogumen.



Slika 1: Vabilo



Slika 2: Obrazec Kolegialno oko

- Zapišemo si refleksije, vtise, izkušnje.
- Februarja imamo slavnostni zaključek, na katerem bomo predstavili svo je izkušnje.

Za zaključek, pa smo predvajale posnetek, sestavljen iz refleksij našega tima. Prikazan je bil kot kolaž – izbrani so bili samo določeni izseki. Predstavljali so tudi naše zadrege, nerodnosti, smeh in pozitivno vzdušje. Izseki so bili premišljeno izbrani in so resnično prikazali pomen dobre refleksije.

Takoj po srečanju smo članice tima izvedle evalvacijo delavnic in aktivnosti.

V spletni zbornici smo objavile zahvalo sodelavcem:

»Dragi sodelavci – naši pravljичni junaki, v imenu tima ProLea se vam zahvaljujemo za današnje konstruktivno sodelovanje, pozitivno energijo in občutek varnosti, da smo lahko delile svoje izkušnje z vami. V prihodnjih dneh bo v spletni zbornici nastal nov zavihek z vsemi materiali in prezentacijami.

Nekdo od vas je v prvi anketi lansko šolsko leto zapisal: »Imamo potencial, da postanemo dober povezan tim.«

Današnji dan je to dokazal. Pogumno odprite svoja vrata, vsi se lahko kaj naučimo«.

In spontani odgovori:

»Tudi vam hvala za vse posredovane informacije in pozitivno energijo, ki ste jo širile med nas. Bile ste odlične. Našel sem Pepelko, povabil jo bom domov, uspelo nama bo. :)))«

»Zahvala gre Vam, da ste izpeljali to delavnico, ki veliko govori o medsebojnih odnosih, poslušanju, neobtoževanju, razumevanju, ker tega na naši šoli med učitelji še kako manjka ... Čeprav eni govorijo, kako vsi to potrebujemo, delajo ravno nasprotno. Eni imajo te vrline v sebi, eni pa se jih morajo enostavno naučiti oz. na vsake toliko časa obnoviti, da se vzpostavijo boljši medčloveški odnosi na šoli.«

»Včeraj sem bila prav vesela, ker so (ste) bili vsi zelo zagreti za nove izkušnje, pozitivno naravnani in zagreti za delo. Vse kolegice iz tima ste očitno zelo dobro premislile in domislile program srečanja in ga tudi izpeljale. V takem vzdušju bo tudi v prihodnje lažje delati in tudi rezultati bodo boljši.«

VIRI IN LITERATURA

Gradivo za projektne time ProLea. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Lesničar, B. idr. (2017). Učitelji, raziskovalci lastne prakse. Poučevanje in učenje s pomočjo dokazov iz pedagoške prakse in znanstvenih raziskav. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Rutar Ilc, Z. (2014). Coaching v šolstvu ob primerih iz prakse. V: Vzgoja in izobraževanje 1-2. 29–41.

SKLEP: KAKO NAPREJ?

Izkušnja, ki sem jo doživela na osebnem nivoju, mi je prinesla vpogled v mojo profesionalno pot, me spodbudila k razmišljanju o lastnem delovanju v kompleksnih okoliščinah.

Sodelovanje v timu me je obogatilo v smislu izmenjave idej, sprejemanja drugačnih pogledov, deljenja pozitivnih izkušenj in vstopanja v osebni prostor sodelavk. Skozi aktivnosti pa sem spoznala različne strategije za doseganje zastavljenih ciljev.

V kolektivu pa sem začutila potrebo po spremembi, po želji, da se nekaj naučimo drug od drugega.

Pomembna sprememba, ki smo jo opazile v timu, je, da smo naredili korak od termina medsebojne hospitacije do termina kolegialnega podpiranja.

Menim, da smo v kolektivu spodbudile željo po sodelovanju, izboljšale komunikacijo, dosegle pripravljenost odpreti vrata svojemu sodelavcu in pripravile podlago za sistematično izvajanje kolegialnega podpiranja.

Rutar Ilc, Z. idr. (2014). Kolegialni coaching. Priročnik za strokovni in osebni razvoj. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Sanchez, K. E. (2014). Coaching kot metoda učinkovitega soočanja s spremembami in učenja posameznikov ter organizacij. V: Vzgoja in izobraževanje 1-2. 4–29.

Tacer, B. (2014). Kolegialni coaching za razvoj učiteljskih kompetenc. V: Vzgoja in izobraževanje 1-2. 4–50.