

Pomen listovnika za karierni razvoj

Jana Podobnik-Kožič

Uvod

V zadnjem desetletju zasledimo v slovenski strokovni literaturi več razprav o profesionalnosti in profesionalni rasti vzgojitelja oz. učitelja. K proučevanju profesionalnega razvoja pedagoških delavcev (vzgojiteljev, učiteljev, ravnateljev) lahko pristopimo z različnih zornih kotov. Eden izmed možnih pristopov je z vidika razvoja kompetenc. Pri tem je pomembno vprašanje, kakšnega vzgojitelja, učitelja, ravnatelja potrebuje današnji vrtec oz. šola, katere naj bi bile njegove kvalitete, znanja, kompetence. Pojem kompetenca nam ne pove le, kaj naj bi posameznik znal ali katere predmete naj bi absorbiral v svojem študiju, ampak kaj v resnici obvlada v teoriji in kaj je sposoben narediti v praksi (Razdevšek Pučko 2004).

Proces priprave na poklic, osebnostni razvoj in integracija so med seboj neločljivo povezani. Pogojujejo drug drugega, zato je v določenem življenjskem obdobju profesionalni razvoj tako rezultat kot tudi sredstvo posameznikovega osebnostnega razvoja – za oba je bistven samorazvoj (Mitina v Žorga 2005).

Profesionalni razvoj ni mogoč, če se vzgojitelj izolira med štiri stene svoje igralnice oziroma oddelka. Sodelovanje ponuja možnosti za uravnoteženo in popolnejšo interpretacijo prakse. Le v izjemnih primerih naj bi posameznika pustili pri tem razvoju povsem samega, predvsem to velja za vzgojitelje, ki so v svojem profesionalnem razvoju že dosegli zadnjo fazo razvoja in so sposobni svoja znanja deliti z drugimi. V ostalih primerih pa velja, da se profesionalni razvoj najbolj uspešno uresničuje v pogojih kolektiva ali manjših skupin, kjer je omogočeno učenje od drugih (Vonta 2005).

Jedro profesionalnega razvoja pa je nedvomno reflektivna praksa. Za to pa je potrebno razviti zmožnost za opazovanje in analiziranje posledic uporabe različnih pristopov in materialov ter njihovo stalno prilagajanje na osnovi sporočil, ki jih dobivamo od otrok (Vonta 2005). O koristih spremljanja vzgojno-izobraževalnega dela pišejo Bevc, Fošnarič in Setočnik (2002), ki navajajo, da strokovni delavec s spremljanjem med drugim vidi in spozna učinkovito (tj. dobro) prakso, dobi priložnost biti vključen in vplivati na institucionalne spremembe, razvije boljšo samopodobo, pridobi več zaupanja vase na osnovi kakovostnih povratnih informacij o

svojem delu, izboljša prepoznavanje svojih močnih in šibkih področij, zna realno določiti cilje svojega razvoja in načrtovati svoj poklicni razvoj.

V okviru koncepta učiteljevega ali v našem primeru vzgojiteljevega profesionalizma zasledimo tudi razmislek oziroma opredelitev plasti profesionalnosti. Tako npr. Marentič Požarnikova (2007) navaja naslednje plasti profesionalnosti od zunanjih proti notranjim in odnos med njimi:

- *Učne spretnosti*, kamor sodijo posamične na zunaj vidne spretnosti ali veščine, ki se kažejo v tem, da zna vzgojitelj oz. učitelj nekaj uspešno narediti ali izvesti med samim poukom pa tudi v fazi priprave – načrtovanja in evalvacije. Dober vzgojitelj oz. učitelj mora obvladati takšne in podobne spretnosti, v katerih se z vajo in leti izkušenj postopno čedalje bolj izpopolnjuje; vendar je nekaj več kot vsota posamičnih spretnosti.
- *Zmožnosti ali kompetence*, ki predstavljajo nekaj širšega, kompleksnejšega, kot posamične spretnosti. Skupno jim je, da se končno izkažejo v (smotrnem, premišljenem) ravnanju, da ne ostajajo le na ravni teoretičnega znanja. Kompetence ali zmožnosti opredeljujemo na razne načine; glede na vzgojiteljevo oz. učiteljevo vlogo je posebej primerna opredelitev, da gre za: »zmožnost posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah« (Perrenoud v Rychen in Salganik 2001). Nabor področij kompetenc avtorica (Marentič Požarnik 2007) opredeljuje kot komunikacija in odnosi, učinkovito poučevanje, organizacija in vodenje, sodelovanje z delovnim in družbenim okoljem in profesionalni razvoj.
- *Osebna pojmovanja (prepričanja)*, ki predstavljajo naše osebne ideje o nekem pojavu. Pogosto so čustveno in vrednostno obarvane, ne povsem zavestne, jasne in logične, nam pa pomagajo razložiti svet in znati se v njem. Zlasti pojmovanja o tem, kaj je bistvo učenja, poučevanja in znanja, na primer močno vplivajo na učiteljeve učne odločitve, tudi na to, katere svoje zmožnosti bo razvijal in kako.
- *Vzgojiteljeva oz. učiteljeva vloga in identiteta*, ki je za delovanje izrednega pomena, v čem vidi svojo glavno vlogo; kaj zanj osebno pomeni biti dober vzgojitelj oz. učitelj. Tudi tu se srečujemo z različnimi pojmovanji, ki jih je mogoče, sicer v poenostavljeni obliki, združiti v manjše število tipičnih

opisov oziroma podob – prispodob, kot npr. *prenašalec znanja* (dostavno vozilo, natakár), *oblikovalec ali izgrajevalec samostojnega učenja* (trener, kipar), *mentor; moderator otrokovega oz. učenčevega samostojnega učenja* (gorski vodnik), *spodbujevalec razvoja* otrokovih oz. učenčevih potencialov, njegove celovite osebnostne rasti (vrtnar).

- *Vzgojiteljeva oz. učiteljeva osebnost – »jedrne« lastnosti*, ki nedvomno bistveno določa, kakšen vzgojitelj oz. učitelj je kdo, kako se v tej vlogi počuti. Je pa najtežje dostopna opredeljevanju in opazovanju. Nekateri jo primerjajo z ledeno goro, katere najmanjši del gleda iz vode. Tu se vsak posameznik sprašuje: Kakšen človek sem? Kaj me navdihuje, mi daje smisel, je vir moči mojega delovanja?

Če povzamemo zapisano, bi lahko bistvo dobrega vzgojitelja oz. učitelja povzeli kot: Dober učitelj je tisti, pri katerem so plasti njegove profesionalnosti v soglasju, harmoniji (Laursen 2003).

Uporaba listovnika pri profesionalnem razvoju vzgojiteljev

Vrtec Škofja Loka je sodeloval v projektu Šole za ravnatelje So-financiranje profesionalnega usposabljanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju v letih 2008, 2009, 2010 in 2011. S sodelovanjem v projektu smo želeli ozavestiti vlogo in odgovornost vsakega posameznega strokovnega delavca za lastni profesionalni razvoj kot tudi za strokovni razvoj vrtca skladno z vizijo vrtca. Na izobraževanju je na več delavnicah sodelovalo med 40 do 70 strokovnih delavcev našega vrtca.

Udeleženci usposabljanja smo predelali različne vsebine, ki so ključnega pomena za profesionalni razvoj vsakega posameznika. Posredovanje vsebin je potekalo v obliki predavanj različnih strokovnjakov ter v obliki delavnic, kjer smo individualno, v tandemu oz. v skupinah strokovno razpravljali o posredovani tematiki. Med posameznimi srečanji smo imeli tudi vmesne naloge, ki smo jih postopoma vlagali v svoj listovnik.

Spoznali smo, da je listovnik ciljno organizirana mapa, v katero vlagamo različne dokumente. Z zbiranjem in vlaganjem dokumentov ima vsak posameznik pregled nad tem, kaj se je naučil, kako je prišel do določenih znanj in spoznanj, kaj je vplivalo na njegove odločitve, kako vidi svoj profesionalni razvoj in kakšen ima odnos do lastnega razvoja, si zastavlja kratkoročne in dolgoročne cilje. Kot sem že omenila, je listovnik stalno spreminjajoča se baza dokumentov in podatkov. Glavni namen listovnika pa je

ozaveščanje posameznika o lastnem učenju in njegovem razvoju ter možnost in želja posameznika, da deli svoja spoznanja in izkušnje z drugimi.

Vsak listovnik je sicer edinstven, obstajajo pa priporočila za zgradbo, ki vsakemu posamezniku pomagajo pri oblikovanju, in sicer (Erčulj ur. 2009, 41):

- *moji osebni podatki in odnos do poklica vzgojitelja* (zakaj sem se odločil, da postanem vzgojitelj, moje osebne lastnosti, moji dolgoročni cilji in želje),
- *vrednotenje osebnih zmožnosti oz. kompetenc in moj načrt profesionalnega razvoja*,
- *nabor dokumentov oz. izdelkov z refleksijami*,
- *zaključna kritična refleksija* je sklepno razmišljanje o listovniku, analiziranju in ovrednotenju uvajanja in ustvarjanja listovnika za posameznikov profesionalni razvoj, o ovrednotenju in načrtovanju zmožnosti oz. kompetenc na podlagi samooценjevalne lestvice sedaj in v prihodnosti.

Sama v svoj listovnik vlagam fotografije, sezname literature, ki sem jo prebrala, potrdila o izobraževanju in o sodelovanju na posvetih, razna gesla za dostop preko interneta, pohvale, komentarje, voščila ipd. V listovnik zapisujem tudi svoja močna in šibka področja. Naj povem, da sem imela na začetku kar nekaj težav z zapisovanjem svojih močnih področji, manj pa z zapisom šibkih področji. Ko se danes sprehodim skozi svoj listovnik, se lahko ob zapisovanju svojih prvih kratkoročnih ciljev samo nasmehnem in z veseljem ugotovim, da sem pridobila na samozavesti ter da so moji cilji veliko bolj konkretni in smiselni. Spremembe so se začele dogajati, ko sem si začela beležiti kratkoročne in dolgoročne cilje ter ko sem si naredila načrt profesionalnega razvoja. Če bi mi kdo samo kakšno leto nazaj rekel, da bom v enem letu aktivno sodelovala na dveh posvetih, bi ga samo začudeno pogledala in mu z gotovostjo zatrdila, da je to nemogoče. A se je to v zadnjem letu resnično zgodilo.

Veliko pozornost pa namenjam zapisovanju refleksij, kjer vrednotim svoja znanja, spretnosti, kompetence, razmišljam o sebi, svojih odločitvah, o svojem ravnanju, neuspehih, napakah ter razlogih, zakaj nisem dosegla vsega, kar sem si zastavila. Predvsem pa sem se naučila, da svoje neuspehe spremenim v izziv in željo po iskanju novih znanj ter načinov k poglobljenemu pristopu in profesionalnemu razvoju. Tako se ne bojim novih izzivov, ampak

si jim upam zazreti v oči in jih sprejemem kot možnost za osebno rast in profesionalni razvoj.

Kako vodenje listovnika vpliva na karierni razvoj posameznika

Vrtec Škofja Loka posluje na osmih lokacijah v devetinštiridesetih oddelkih. Vprašalnik o vodenju listovnika sem pripravila in razdelila z namenom, da ugotovimo stanje oziroma mnenje strokovnih delavcev o profesionalnem razvoju. Poleg tega nas je zanimalo, če urejajo listovnik, ali si zastavljajo kratkoročne in dolgoročne cilje in kakšen je njihov odnos do refleksije.

Vprašalnik z vprašanji odprtega in zaprtega tipa je bil sestavljen iz treh delov: nagovor in splošni podatki, listovnik in pomen profesionalnega razvoja za zaposlene, zastavljanje ciljev in pomen refleksije. Vnaprej opredeljene trditve so strokovne delavke ocenjevale na lestvici od 1 (se sploh ne strinjam, ni razvita) do 4 (se popolnoma strinjam, zelo razvita).

K sodelovanju sem povabila strokovne delavke v Vrtec Škofja Loka. Razdeljenih je bilo 110 anonimnih vprašalnikov, vrnjenih pa 62 vprašalnikov. Zanimivo je, da je največ strokovnih delavcev, ki so odgovarjali na vprašalnik, starih med 45 in 54 let, slaba odzivnost je bila v starosti med 35 in 44 let. Vzroki za slabšo odzivnost v večjih enotah so lahko različni: veliko novih zaposlitev v zadnjih nekaj letih, različen pogled na pomen profesionalnega razvoja, bolniške odsotnosti. Ti podatki pomenijo izziv, kako in na kakšen način motivirati strokovne delavce v enotah, da bi pristopali in začutili pomen načrtovanja profesionalnega razvoja.

V nadaljevanju bomo na kratko predstavili rezultate raziskave po posameznih sklopih.

Listovnik in pomen profesionalnega razvoja za zaposlene

Na vprašanje, ali vodite listovnik, je 85 % strokovnih delavk odgovorilo z DA, 15 % pa z NE.

Tisti, ki ga ne urejajo, so kot razloge navedli: skorajšnja upoko-jitev, ker mi kariera ni na prvem mestu, časovna stiska, odgovorila sem ne, ker ga ne urejam tako dosledno, kot bi ga morala, urejam ga drugače v beležki, le potrdila vlagam v mapo.

Kakšno je vaše mnenje o listovniku?

Večina strokovnih delavk ima do vodenja listovnika pozitiven odnos. Po njihovem mnenju gre namreč za sistematičen pristop k

PREGLEDNICA 1 Odnos strokovnih delavcev do listovnika

Je pomembno prispeval k začetku razmišljanja o mojem profesionalnem razvoju	2,9
Je ustrezen način spremljanja lastnih dosežkov v karieri	3,4
Prispeva k bolj sistematičnemu pristopu k profesionalnemu razvoju	3,1
Mi pomaga razviti zmožnost ugotavljanja in prikaza lastne vrednosti dela	3,1

PREGLEDNICA 2 Ocena zmožnosti strokovnih delavcev za profesionalni razvoj

Sem sposoben premišljeno analizirati dobre in šibke plati svojega dela	3,2
Sem odprt za povratne informacije in nasvete v svojem poklicnem okolju	3,4
Sem seznanjen s sodobnimi dosežki ved, pomembnih za svoje poklicno delovanje, nova spoznanja kritično in premišljeno vključujem v svoje delo	3,0
Izkoristim priložnosti za stalno strokovno izpopolnjevanje in za inoviranje svojega dela tako na vsebinskem kakor tudi na pedagoško – psihološkem	3,2
Samoiniciativno se izobražujem	2,9
Sem sposobljen za tvorno sodelovanje v raziskovalno razvojnih projektih, namenjenih izboljševanju kakovosti vzgojno izobraževalnega dela	2,6

lastnemu profesionalnemu razvoju, postavljanje kariernih ciljev in ugotavljanje dosežkov. Izkušnje z vodenjem listovnika so »dobrodošle«. Listovnik vidijo tudi kot obliko shranjevanja dokumentov, torej kot bolj pregledno in sistematično urejeno dokumentacija. Zapisi osebnih refleksij v listovniku so lahko vir motivacije, osnova za evalvacijo kariernega napredka, pridobivanje samozavesti, sodelovanje v timu, izobraževanje.

Nekateri so mnenja, da vodenje listovnika pomeni predvsem preveč pisanja in da bo za uporabno listovnika potreben še čas.

Podatki kažejo, da večina strokovnih delavcev ureja listovnik ter da dajo težo in pomen zapisu refleksij. Nekoliko več spodbude, motivacije in časa pa bo potrebno, da bo listovnik pri vseh predstavljal sistematičen pristop profesionalnega razvoja. Eden od ciljev vrtca je, da bi bila to praksa vseh zaposlenih.

Iz preglednice 1 je razvidno, da imajo strokovni delavci vrtca pozitiven odnos do listovnika, ki je po njihovem mnenju ustrezen način spremljanja lastnih dosežkov v karieri.

Iz preglednice 2 je razvidno, da imajo strokovni delavci dobro razvite zmožnosti za profesionalni razvoj. Izpostavimo lahko trditvi o izobraževanju, kjer bo potrebno več poudarka pri spodbujanju vseživljenjskega učenja strokovnih delavcev in ozaveščanja odgovornosti vsakega posameznika, da sam predlaga in išče možnosti, da se izobražuje. Realna slika pa je tudi, da jih je več odgovorilo, da imajo nekoliko razvito sodelovanje v raziskovalno razvojnih projektih, kar smo ugotovili tudi na strokovnih aktivih, ko

smo se pogovarjali o načrtovanju. Zato smo se skupaj s strokovnimi delavci dogovorili, da bomo na strokovnih aktivih v jeseni več pozornosti namenili projektnemu delu in fazam raziskovanja.

Strokovne delavce smo vprašali, ali so si v zvezi s profesionalnim razvojem zastavili kratkoročne ali dolgoročne cilje. Vsi (62) strokovni delavci imajo kratkoročne cilje profesionalnega razvoja, večina (47 ali 75 %) pa tudi dolgoročne.

V zvezi s cilji profesionalnega razvoja je 51 ali 82 % strokovnih delavcev odgovorilo, da o njih reflektirajo. Tisti, ki se refleksije ne poslužujejo, kot razloge navajajo pomanjkanje časa, samo občasno refleksijo ali premajhno ambicioznost.

Odnos zaposlenih do refleksije je sicer pozitiven, saj po mnenju strokovnih delavcev:

- »Vidiš, kje si in kje si napredoval.«
- »Refleksija profesionalnega razvoja je pomemben del profesionalnega razvoja, saj se le tako lahko razvijamo, usposabljammo in imamo ambicije za naprej oz. za izboljšanje svojega dela, lažje in boljše načrtovanje razvoja.«
- »Da vidim, kaj sem uspešno opravila, kje so moje dobre točke, kje so moje pomanjkljivosti, kaj je potrebno izboljšati, da nadgrajujem svoje znanje, metode.«

V zvezi s profesionalnim razvojem nas je zanimalo še, kako strokovni delavci prepoznavajo dobre in šibke plati svojega pedagoškega dela. Približno polovica strokovnih delavcev (29) je navedla: »Da jih analiziram, prepoznam pa jih po odzivu otrok, staršev, sodelavk, sebe, v timu, s snemanjem in v pogovoru, razmisliš, kaj bi lahko naredil bolje, kako bi šibko plat lahko izboljšal, dobre plati mojega dela, da vidim, kje sem močna.« Nekateri se poslužujejo tudi kolegijskih hospitacij, osebne analize in srečanj.

Ob tem bi rada izpostavila, da izvajamo v Vrtcu Škofja Loka kolegijske hospitacije, ki so jih strokovni delavci zelo pohvalili in jim pomenijo možnost izmenjave mnenj in izkušenj, sodelovanja in opazovanja. Poleg tega pa so pozitivno ocenili tudi evalvacijo, ki sledi hospitaciji med strokovnimi delavci, ki so izvajali in opazovali. Izpostavili so tudi, da so preko hospitacij spoznali, kaj delajo dobro, kaj bi lahko naredili drugače – bolje, pridobili so tudi na samopodobi.

Če povzamemo, lahko na osnovi rezultatov analize anketnih vprašalnikov, pogovorov z zaposlenimi ter spremljanjem prakse ugotovimo, da se strokovni delavci Vrtca Škofja Loka zavedajo pomena in lastne odgovornosti za profesionalni razvoj. To opažamo

po tem, ker pri strokovnih razpravah razmišljajo, izražajo svoje predloge, želje o tem, kaj jih zanima, kakšnih izobraževanj bi se želeli udeležiti, pričeli so aktivno sodelovati s prispevki na posvetih in izobraževanjih. Poleg tega pa so strokovni delavci svoja znanja pripravljene deliti tudi z drugimi strokovnimi delavci v začetku v posamezni enoti, nato pa preko delavnic tudi z vsemi zaposlenimi.

Izzivi vodstva

Izzivi vodstva vrtca, ki se navezujejo na profesionalni razvoj strokovnih delavcev, so po našem mnenju zajeti v vprašanjih: Kako motivirati strokovne delavce? Kako spodbujati strokovne delavce za vodenje listovnika in ga ustrezno oziroma učinkovito povezati z izboljšanjem profesionalnega razvoja zaposlenih?

V prvi vrsti je pomembno, da smo vodstveni delavci vzor ostalim strokovnim delavcem. Sami se izobražujemo na različnih področjih in pridobljeno znanje prenašamo na strokovne delavce. Zavedamo se tudi, da ničesar ni mogoče spremeniti čez noč ter da vsaka sprememba na nekatere ljudi vpliva kot izziv, na druge pa kot odpor. Zato so nam pomembni majhni koraki, ki nas bodo vse skupaj zanesljivo vodili proti skupnemu cilju. Tako jih skušamo motivirati in spodbujati na pedagoških zborih in strokovnih aktivih, kjer imajo na delavnicah vsi možnost vključevanja v strokovno debato.

Strokovne delavce povabimo, da na letni pogovor prinesejo tudi listovnik, kjer ga skupaj pogledamo, seveda če le-to želijo, in se ob tem pogovorimo. V kolikor pa ga na pogovor ne prinesejo, pa jih povprašamo o tem, ali urejajo svoj listovnik ter jih spodbudimo, da bi ga naslednjič prinesli s seboj ter jim zagotovimo, da ga pogledamo skupaj in še to le tisto, kar želijo deliti z nami. Strokovne delavce pa skušamo motivirati tudi na humoren način, in sicer ko nekomu nekaj uspe, rečemo malo za šalo, malo za res: »To je pa za v listovnik.«

Naša velika želja je, da bi pri strokovnih delavcih prihajala želja in zavest po spremembi in odgovornost za profesionalni razvoj vsakega posameznika od znotraj, ker bo le tako to za vsakega posameznika pomenilo prijeten izziv, ki bi se ga rad lotil in bi se počutil sproščeno.

Glede na to, da smo v zadnjih letih veliko na novo zaposlovali, smo se odločili, da bomo za strokovne delavce, ki niso bili vključeni v izobraževanje, pripravili različne delavnice, na kate-

rih bomo predstavili pomen profesionalnega razvoja ter jih spodbujali in motivirali za urejanje listovnika in s tem posledično za načrtovanje svoje kariere.

Literatura

- Bevc, V., A. Fošnarič in S. Sentočnik. 2002. *Spremljanje in vrednotenje pedagoškega dela strokovnih delavcev*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Erčulj, J., ur. 2009. »Usposabljanje 2, 3: razvojno načrtovanje; listovnik.« Interno gradivo, Šola za ravnatelje, Kranj.
- Laursen, P. F. 2003. »Avtentični učitelj.« *Vzgoja in izobraževanje* 34 (6): 4–10.
- Maretič Požarnik, B. 2007. »Vloga mentorja pri spodbujanju profesionalne rasti študentov – prihodnjih učiteljev.« V *Mentorstvo in profesionalna rast učiteljev*, ur. C. Peklaj, 7–48. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Razdevšek Pučko, C. 2004. »Kakšnega učitelja potrebuje (pričakuje) današnja (in jutrišnja) šola?« *Sodobna pedagogika* 55 (posebna številka): 52–74.
- Rychen, D. S., in L. Hersh Salganik, ur. 2001. *Defining and Selecting Key Competencies*. Seattle: Hogrefe & Huber.
- Vonta, T. 2005. »Konceptualizacija profesionalnega razvoja strokovnih delavcev in vodstvenih delavcev vrtcev in šol.« V *Razvijanje partnerstva med fakulteto, šolami in vrtci*, ur. T. Vonta in V. Medved Udovič, 57–81. Koper: Annales.
- Žorga, S. 2005. »Supervizija študentov in pripravnikov.« V *Partnerstvo fakultete in vzgojno izobraževalnih zavodov: izobraževanje – praksa – raziskovanje*, ur. T. Devjak, 342–355. Ljubljana: Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Jana Podobnik-Kozić je pomočnica ravnateljice v Vrtcu Škofja Loka. jana.podobnik-kozic@guest.arnes.si

Jana
Podobnik-Kožič

Pomen listovnika za karierni razvoj

Prvi korak v načrtovanju karierne poti je samoanaliza, ki je ključna za razumevanje naših interesov, spretnosti in vrednot. Pomembno je, da vsak posameznik ugotovi, kje je, kaj želi v prihodnosti doseči in si zastavi kratkoročne in dolgoročne cilje. Profesionalni razvoj zaposlenih je ključni dejavnik razvoja avtonomnega vrtca. Na svoji profesionalni poti sledimo mnogim avtorjem, ki poudarjajo pomen kritične refleksije za osebnostno rast in profesionalni razvoj. Želimo si, da bi urejanje listovnika strokovne delavce spodbujalo k nenehni rasti od začetnika do eksperta. V članku predstavljamo, kaj o listovniku menijo strokovni delavci in kaj vodstvo vrtca ter kako lahko rezultate analize pridobljenih podatkov uporabimo. Predvsem se trenutno srečujemo z izzivi, kako strokovne delavce motivirati in spodbujati k urejanju listovnika ter prinašanju le tega na letni pogovor. Želimo ozavestiti pomen vodenja listovnika v povezavi s kariernim oz. profesionalnim razvojem.

Ključne besede: listovnik, načrt profesionalnega razvoja, kratkoročni cilji, dolgoročni cilji, refleksija

Importance of the Portfolio in Career Development

The first step in career planning is self-analysis which is crucial for understanding our interests, skills and values. It is important that everyone finds out where he stands, what he wants to achieve in the future and that he sets himself short and long term goals. Professional development of employees is a key factor for the development of an autonomous kindergarten. On our professional path we follow many authors who underline the importance of critical reflection for personal growth and professional development. We wish that organizing the portfolio encourages teachers to a continuous growth from beginner to expert. In this paper we present what teachers and leader in a kindergarten think about the portfolio and how we can use the results of the analysis. At the moment we primarily face the challenge on how to motivate teachers and how to support them in organizing their portfolio. We would like to raise awareness to the importance of portfolio in relation with professional or career development.

Keywords: portfolio, plan of professional development, short-term goals, long term goals, reflection

VODENJE 3|2012: 77-85