

ODGOVORI NA ZASTAVLJENA VPRAŠANJA ČLANOV SVETA ZAVODA OŠ IN VRTEC ANKARAN

1. KOLIKO VAM JE POMEMBNO VZDUŠJE MED DELEŽNIKI V VZGOJNO IZOBRAŽEVALNEM PROCESU?

Uspešnost vzgojno-izobraževalnih zavodov, predvsem kakovost procesa učenja in poučevanja sta nedvomno pogojena od vzdušja med vsemi deležniki. Vzdušje med vsemi vpletenimi v vzgojno-izobraževalni proces je odvisno od odnosov oz. klime, ki vlada v zavodu ter kulture zavoda, ki je odvisna od vrednot, ki vodijo vse vpletene.

Vzpostavitev pozitivnih odnosov in dobre klime pa je zagotovo odvisno od medsebojnega razumevanja in sodelovanja ter sprotnih povratnih informacij. Ljudje se med seboj razlikujemo in ta različnost nas lahko obogati, če to spoštujemo in spodbujamo. Za razumevanje različnosti pa je potrebno le to tudi dopuščati in spoznati, da se med seboj razlikujemo in ne le po zunanosti, ampak tudi glede na naše vrednote, prepričanja, znanje, izkušnje, spretnosti in tudi potrebe. Ko to sprejmemo in razumemo, lahko vsak posameznik prispeva glede na svoja močna področja in tako gradi močno učečo se skupnost.

Zato je vloga ravnatelja pri spodbujanju sodelovanja med strokovnimi delavci in tudi sodelovanje s starši ključna.

Poleg tega pa dobro vzdušje oz. dobri odnosi med vsemi deležniki spodbujajo motivacijo zaposlenih, ki vpliva tudi na motivacijo učencev oz. mlajših otrok in neposredno tudi na boljši učni uspeh.

2. KAJ BI LAHKO NA TEM PODROČJU STORILI?

Ena izmed mojih prvih dejavnosti bi zagotovo bila, da bi vse zaposlene dobro spoznala, in sicer njihova močna ali šibka področja, njihove motive, potrebe, interese, vrednote, prepričanja in druga znanja ter spretnosti in veščine. Slednje je pomembno predvsem zato, da so lahko naloge pravično porazdeljene in skladne s prej naštetimi značilnostmi posameznika.

S pomočjo delavnice bi dobila povratno informacijo o vrednotah in prepričanjih zaposlenih ter staršev in na podlagi ključnih vrednot bi skupaj oblikovali vizijo, ki bi izhajala iz celotne skupnosti šole in staršev. Tako bi se na ravni šole in vrtca oblikovali skupni pogledi in prepričanja o ciljnih izobraževanja. To bi bil poglaviten korak k medsebojnemu zaupanju, zaupanju med zaposlenimi, učenci/otroci, starši in okoljem.

Zaposleni naj bodo enakomerno in pravično obremenjeni in v skladu s svojimi znanji, veščinami oz. močnimi področji.

S pomočjo svetovne kavarne (model, ki omogoča pridobitev povratnih informacij), bi dobila odgovore:

- zaradi česa se pritožujejo zaposleni?
- zaradi česa se pritožujejo otroci, učenci?
- zaradi česa se pritožujejo starši?
- idr. Vprašanja

3. DODATEK NA 3. VPRAŠANJE:

Vsak zavod mora zagotavljati in voditi program promocije zdravja na delovnem mesu. Ko bi zaposlene spoznala, bi spoznala tudi njihove največje potrebe.

- ključno se mi zdi, da so naloge pravično in enakomerno porazdeljene, saj tako preprečimo preobremenitve posameznikov in preprečimo obolevnost zaposlenih,
- skrb za pravočasno oz. takojšnjo nadomestno zaposlitev manjkajočega kadra,
- čas za sprostitev, pavzo, saj vem, da mnogi zaposleni sploh ne utegnejo na pavzo,
- vsakodnevno sadje za zaposlene,
- kava, čaj,
- tudi ustrezni materialni pogoji za delo,
- idr.

4. KAKO BI PRISTOPILI K IZBOLJŠANJU DELOVNIH POGOJEV ADMINISTRATIVNO-TEHNIČNEGA KADRA?

Vsi zaposleni, ne le strokovni delavci, si zaslužijo optimalne pogoje za opravljanje svojega dela. Prvi pristop bi bil zagotovo, da bi spoznala njihove delovne pogoje, vključno z materialnimi pogoji. Sicer pa velja za vse enako in tako kot je že opisano zgoraj. Vsak posameznik je pomemben in del celote!

5. KAKO BI POSTOPALI PRI IZBOLJŠANJU PROSTORSKE STISKE.

Občina je ustanovitelj vrtca in šole, zato bi bil nujen pogovor z županom, da bi mu predstavila potrebe zavoda in zakonske dolžnosti ustanovitelja, ki so zapisane v Zakonu o vrtcih in ZOFVI. V primeru prostorske stiske mora občina pri sprejemanju letnega proračuna in delu tega, ki je namenjen za investicije in investicijsko vzdrževanje za šolo in vrtec tudi upoštevati. Poleg tega pa mora ravnatelj glede na potrebe pripraviti Program dela, Kadrovski načrt in Finančni načrt, kjer zapiše vse potrebe zavoda.

6. KAKO BI PREKO PEDAGOŠKEGA DELA UTRDILI IN OKREPILI ZAVEDANJE OTROK, KAKO POMEMBNA JE TA RAZNOLIKOST.

Šola in vrtec sta kulturno središče in imata zato mnoge možnosti, da bogatita tako slovenske kot italijanske kulturne značilnosti. Na primer:

- razna praznovanja v kraju,
- proslave,
- naravoslovni-tehnični dnevi,
- športni dnevi,
- interesne dejavnosti,
- v času razširjenega programa, kot je OPB ali JV,
- idr.

7. KOLIKO STE SEZNANENI S SEDANJIM SODELOVANJEM MED OŠV ANKARAN IN LOKALNO SKUPNOSTJO IN KAKO BI VI SPODBUDILI DIALOG MED OKOLJEM IN VZGOJNO-IZOBRAŽEVALNIM ZAVODOM?

Nisem seznanjena v kolikšni meri sodelujeta šola in vrtec ter lokalna skupnost.

Vsekakor bi bila moja naloga tudi spoznati župana in ostale osebe, ki so potrebne za kakovostno sodelovanje. Želim spoznati njihova prepričanja in njihovo razumevanje

soodvisnosti OŠV in občine in na tej podlagi nato graditi pozitivne odnose in predvsem sodelovanje.

8. ODGOVOR NA VPRAŠANJE 8.

Kakovostno izobraževanje je vsekakor močno odvisno od vodenja in vpliva vodenja na vse deležnike izobraževanja. Ravnatelj ima zelo pomembno vlogo, saj je v prvi vrsti odgovoren za pedagoško delo in prakso. Vendar je tako v teoriji kot v praksi vse bolj v ospredju sodelovanje zaposlenih, ki spodbuja medsebojno mreženje znanja, izmenjavo dobrih praks, izkušenj, znanja. Učitelji bi morali poznati sodoben koncept učenja, ki temelji na odnosnem vidiku, kar pomeni srečen otrok, učenec. Ko učenci vedo, kaj, zakaj in kako se učijo in ko vedo, kdaj bodo uspešni (namen in smiselnost učenja), je njihova motivacija za učenja do 18 x večja.

Zgoraj sem na kratko opisala dve ključni zadevi, in sicer medsebojno sodelovanje strokovnih delavcev in povratno informacijo o znanju in učenju učencev. Vsi potrebujemo povratno informacijo o svojem delu, znanju, saj le tako lahko svoje delo oz. znanje nadgradimo.

Ravnatelj mora svoje zaposlene spoznati in jim pomagati, jim tudi omogočiti pridobivanje dodatnega znanja, s pomočjo izobraževalnih seminarjev, delavnic in zagotoviti ustrezna in njuno potrebna didaktična sredstva.

9. KAKO BOSTE KOT RAVNATELJICA PREPREČEVALI ALI REŠEVALI KONFLIKTE MED ZAPOSLENIMI OZ. UČITELJI IN STARŠI?

Konflikti večinoma nastajajo zaradi nerazumevanja in ne sprejemanja različnosti. Že zgoraj v odgovoru na 1. vprašanja sem navedla področja, kjer se med seboj razlikujemo. Ko ravnatelj svoje zaposlene pozna in pozna tudi starše in njihove potrebe ter pričakovanja, lahko gradi na odnosih, ki slonijo na razumevanju, sprejemanju, povezovanju. To bom dosegla tako, da bom spoznala vse deležnike vzgojno-izobraževalnega procesa, naj bodo to letni razgovori z zaposlenimi, delavnice ali pa druge oblike druženja. Tako bom spoznala vzroke za nastale konflikte in z ustreznimi strategijami izboljševala medsebojne odnose. Ljudje se med seboj največkrat razhajamo v vrednotah, pričakovanjih in potrebah in zaradi tega tudi večinoma prihaja do konfliktov.

10. ODGOVOR NA VPRAŠANJE 10.

Zanima me VZROK, zakaj prihaja do slabše ravni italijanskega jezika. Zagotovo bi se povezala s svetovalcem za italijanski jezik na Zavodu RS za šolstvo in šport, ki deluje tudi v Kopru in bi skupaj poiskali rešitve za izboljšanje tega področja.

11. ODGOVOR NA 11. VPRAŠANJE

Sodobno vodenje vzgojno-izobraževalnih zavodov obsega vrsto dejavnosti ravnatelja in vodstvenega tima, ki omogoča pridobitev povratne informacije zaposlenim, in sicer:

- redni letni razgovor z zaposlenim, kjer ravnatelj spozna zaposlenega, njegove potrebe, motive, njegova močna področja, znanje, izkušnje, druge sposobnosti, vrednote in pričakovanja. Skupaj naredita načrt za izboljševanje lastne pedagoške prakse.
- Redne letne hospitacije, ki omogočajo vrednotenje lastnega dela in kritične presoje.

- Kolegialne hospitacije ali učni sprehodi, ki omogočajo vrednotenje dela, kritično presojo, mreženje dobrih praks med strokovnimi delavci.
- Skupno določanje prioriternih nalog šole in vrtca in tako osmišljanje določenih ciljev.
- Timsko delo, kjer so naloge porazdeljene glede na znanje, sposobnosti oz. močna področja.
- Sodelovalno vodenje, ki omogoča povezovanje med zaposlenimi, mreženje znanja in kjer se vsak posameznik počuti koristen in vreden.

12. ODGOVOR NA VPRAŠANJE 12.

Poleg pridobivanja znanja, izkušenj in spretnosti, ki jih otroci dobijo v šoli ali vrtcu, je nujno, da poskrbimo, da bodo zadovoljili tudi osnovne psiho fizične potrebe, ki sem jih zapisala v svojem programu. Le te pa bodo lahko zadovoljili, če bodo tudi učitelji/vzgojitelji zadovoljili svoje potrebe. Najprej se moramo ozavešiti, da je to predpogoj za učenje in kvalitetno delo. Zgoraj sem zapisala, kako lahko naredimo stebre za kvaliteto in uspeh. Učitelji pa se morajo zavedati, da otroci potrebujejo tudi čas za igro, za sprostitev, saj se pravzaprav takrat tudi učijo.

Glede na epidemijo pa morata šola in vrtec zagotoviti vsa sredstva in pogoje za varno učno delo in igro.

13. ODGOVOR NA VPRAŠANJE 13.

V Zakonu o osnovni šoli, je v VII delu od 88. do 92. člena so zapisani pogoji, kdaj je to mogoče in kakšno vlogo ima šola. Moj pogled je nepomemben, saj v kolikor starši izpolnjujejo zakonske pogoje za šolanje na domu, je dolžnost ravnatelja, da zagotovi ustrezno sodelovanje s starši in učenci.

14. ODGOVOR NA 14. VPRAŠANJE.

Predšolsko obdobje je ključno obdobje v razvoju otroka in naš nacionalni kurikulum, zajema vsa področja razvoja otroka, in sicer jezik, gibanje, družbo, naravo, umetnost, matematiko. Ena izmed ključnih novosti je spoznanje stroke, ki sloni na novih spoznanjih nevroznanosti oz. razvoju možganov. Zato v mnogih vrtcih izvajajo svoj vzgojno-izobraževalni program dejavnosti po metodi NTC (ustanovitelj programa je dr. Ranko Rajović), ki spodbuja tudi asociativno učenje. Zavod RS za šolstvo in šport izobražuje strokovne delavce vrtca in šole, kako pridobiti povratno informacijo o naučenem in govorimo o formativnem spremljanju učenja, v katerega so vključeni tudi že vrtčevski otroci in učenci v šoli. Z novostmi pa seveda seznanimo tudi starše, ki nam v tem procesu lahko močno pomagajo.

15. ODGOVOR NA 15. VPRAŠANJE.

Spodbudno učno okolje zajema varno okolje, okolje v katerem lahko tako otroci, učenci in učitelji zadovoljujejo svoje osnovne potrebe in kjer se lahko izrazi na svoj lasten način vsak posameznik in zato ne bo deležen kritike ali zasmehovanja. Vse je že zapisano v prejšnjih odgovorih.

16. ODGOVOR NA VPRAŠANJE 16.

V organizaciji, kjer vsak posameznik ve katere so njegove naloge, kjer so naloge in vloge porazdeljene in je za izvedbo posameznih nalog vsak tudi odgovoren in kjer vsi prispevamo k skupnim ciljem, ni potrebe po »všečnosti«. Vsak mora poznati svoje odgovornosti in predvsem ravnatelj, ki je objektivno odgovoren za vse. Ravnatelj, ki prakticira sodelovalno vodenje, svoje zaposlene pozna (močna področja, idr, zgoraj že navedeno), tudi strokovno argumentira vse, kar je potrebno oz. kar nalaga zakonodaja in posamezni predpisi. Ravnatelj, ki vodi avtoritarno, mora včasih biti tudi včeden, medtem, ko ravnatelj, ki vodi strokovno, tega ne potrebuje, da bi ga zaposleni spoštovali.

V tem primeru tudi zaposleni uživajo spoštovanje ravnatelja, saj le ta pozna njihove vrline, znanje in doprinos in radi sodelujejo v povezavi z različnimi strokovnimi zahtevami, ki jih nalaga razvijajoča in spreminjajoča se družba.

17. ODGOVOR NA 17. VPRAŠANJE.

Žal je epidemija močno vplivala na šolo in z njo povezane deležnike in tudi poslabšala medsebojne odnose. Le ti so narušeni, ker dejansko obstaja razkorak med zahtevami MIZŠ, šole, vrtca in starši. Šole so se znašle v nezavidljivi situaciji, saj je MIZŠ z različnimi in nerazumljivimi okrožnicami vezanimi na epidemiološko situacijo in delovanjem šole, povzročila veliko stisk tudi pri učiteljih. Od danes na jutri in brez ustrezne opreme smo morali izobraževati na daljavo. To je velika sprememba, na katero smo se prilagodili, a žal je pustila posledice. Starši so postali veliko bolj obremenjeni, saj so poleg svojega dela, morali tudi sami pomagati otrokom pri šolanju na daljavo. Starši so očitno jezni in seveda tudi utrujeni.

Od staršev je nujno potrebno dobiti povratno informacijo, kaj pričakujejo od učiteljev. Učitelji pa s pomočjo ravnatelja dajo strokovno podkovan argumentirana dejstva, ki se nanašajo na učni načrt posameznega predmetnega področja.

Žal očitno ni bilo dovolj, da se starše nagovori na roditeljskih sestankih. Menim, da je potrebna vsaj anketa in za prihodnje šolsko leto načrtovati samoevalvacijo za področje sodelovanja s starši.

Šola za ravnatelje vsako leto organizira mrežo učečih se šol in vrtcev in eno izmed področij je tudi sodelovanje s starši.

Ljubljana, 7. 2. 2022

Diana Šumenjak, mag.