

VPLIV REFLEKTIVNIH PRAKS NA KAKOVOST PREDŠOLSKE VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA



May, 2023.



PROJECT CONSORTIUM:



AVTORJI/SODELAVCI:

Ta dokument so pripravili Julia Vida, Flora Bacso (Fundacija Partners Hungary), Iva Vrbic, Marina Matesic (Odrpta akademija Korak za korakom, Hrvaška), Nima Sharmahd, Brecht Peleman (VBJK - Center za inovacije v zgodnjem otroštvu, Belgija), Ine Hostyn in Annekatrien Deporter (Univerza uporabnih znanosti Artevelde, Belgija), Mateja Mlinar in Petra Bozovičar (Pedagoški Inštitut, Slovenija). Posebna zahvala gre vodjem reflektivnega procesa in praktikom, ki so v okviru projekta REC sodelovali v procesu preizkušanja reflektivnih metod, njihove izkušnje pa so pripomogle k dragocenim uvidom ter učenju vseh vpletenih. Hvala tudi otrokom in družinam, ki obiskujejo sodelujoče vrtce ter so navdihnil in izzvali naš reflektivni proces.

Predlagana navedba: REC konzorcij projektnih partnerjev (2023). REC: Reflection-Education-Care. Krepitev sodelovalne in reflektivne prakse poučevanja - Povečevanje kakovosti predšolske vzgoje in izobraževanja, Vpliv reflektivnih praks na kakovost predšolske vzgoje in izobraževanja, Budimpešta 2023.



ZALOŽNIKI:

- Fundacija Partners Hungary – Madžarska
- VBJK - Center za inovacije v zgodnjem otroštvu - Belgija
- Univerza uporabnih znanosti - Belgija
- Odrpta akademija Korak za korakom – Hrvaška
- Pedagoški inštitut - Slovenija.

Poročilo je nastalo v okviru mednarodnega projekta Reflection, Education, Care (REC), ki ga financira program Evropske unije Erasmus+

Financira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so le avtorjev in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Niti Evropska unija niti EACEA ne moreta biti odgovorna zanje.



Kazalo

4 ORIS PROJEKTA REC

O partnerstvu REC

6 OZADJE PROJEKTA REC

Časovnica projekta

Lokalni konteksti

- Belgija
- Hrvaška
- Slovenija
- Madžarska

16 METODOLOGIJA

- Vprašanja
- Zbiranje podatkov
- Rezultati

22 IZZIVI

24 VZDRŽNOST

25 PRIPOROČILA ZA ODLOČEVALCE IN VODJE NA PODROČJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA ZA SPODBUJANJE SODELOVALNIH REFLEKTIVNIH METOD, KI TEMELJIJO NA IZKUŠNJAH V PROJEKTU REC

28 REFERENCE:

29 PRILOGE

1. Zaključni anketni vprašalniki
2. Končni odgovori na anketo
3. Zaključne izbrane MSC zgodbe





REC OVERVIEW- ABOUT THIS REPORT

V tem dokumentu smo si prizadevali pokazati vpliv, ki ga ima uvedba metod skupinske refleksije na prakso strokovnih delavcev^{1,2}, ki delajo z otroki od 0 - 10 let. Projekt z naslovom Reflection, Education, Care - Krepitev sodelovalne in reflektivne prakse poučevanja - Povečevanje kakovosti predšolske vzgoje in izobraževanja (v nadaljevanju REC), je bil izveden med septembrom 2020 in avgustom 2023 v 10 vzgojno-izobraževalnih (v nadaljevanju VIZ) zavodih na Hrvaškem, v Belgiji, na Madžarskem in v Sloveniji.

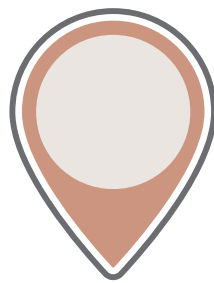
1 Zaradi različnih izrazov, ki se v različnih evropskih državah uporabljajo za strokovnjake, ki delajo z otroki v vzgoji in izobraževanju, se je konzorcij odločil, da kot skupni izraz uporabi 'strokovni delavec'. Ta izraz se nanaša na osebo, ki spodbuja otrokov razvoj in učenje z oblikovanjem okolja, v katerem lahko otroci gojijo svoje edinstvene učne in razvojne zmožnosti tako v predšolskem kot osnovnošolskem okolju ter vključuje različne profile praktikov ter predstavnikov vodstva na področju vzgoje in izobraževanja.

2 V dokumentu uporabljeni izrazi, zapisani v slovnični obliki moškega spola, so uporabljeni kot nevtralni in veljajo enakovredno za oba spola.

Poleg vpliva sodelovalnih reflektivnih praks na strokovnjake, ki delajo z otroki, starimi od 0 do 10 let in organizacije predšolske vzgoje in izobraževanja, ta dokument vsebuje tudi priporočila za odločevalce in vodje na področju vzgoje in izobraževanja glede:

- pogojev za uvedbo sodelovalnih reflektivnih praks za krepitev kakovosti vzgoje in izobraževanja v izobraževalnih ustanovah;
- pomena časa za pripravo izven oddelka, ki je običajno namenjen dejavnostim profesionalnega razvoja strokovnih delavcev;
- elementov, ki zagotavljajo, da sodelovalna refleksija smiselna, kontinuirana in vzdržna.

Konzorcij REC sestavljajo institucije, ki imajo izkušnje pri nudenju podpore pedagoškimi delavcem preko usposabljanj, coachinga, skupinske refleksije ipd. Cilj partnerstva REC je bil strokovnim delavcem ponuditi različne možnosti za profesionalno refleksijo, kot priložnosti za podporo in rast.



O partnerstvu REC

Fundacija Partners Hungary si že od leta 1995 prizadeva za vključujočo družbo ter spodbuja sodelovanje in dialog med posamezniki in znotraj skupnosti. Njihove metode temeljijo na skupnih odločitvah in dogovorih, ki prinašajo uspešne, vzdržne in trajnostne rešitve. Specializirani so za področje integracije Romov, reševanja konfliktov in izobraževanje. Razvijajo in izvajajo izobraževalne programe s poudarkom na inkluziji in dialogu, med drugim program Korak za korakom.

VBJK, Center za inovacije v zgodnjem otroštvu (Belgija), je avtonomna nevladna organizacija, ustanovljena leta 1986, ki jo je zvezna belgijska vlada priznala kot raziskovalno središče. VBJK je uradni partner Opgroeien, vladne organizacije, odgovorne za storitve za mlajše otroke in njihove starše v Flamski skupnosti v Belgiji, in tesno sodeluje z Oddelkom za socialno delo in socialno pedagogiko Univerze v Gentu. VBJK si prizadeva za izboljšanje kakovosti inkluzivne predšolske vzgoje in izobraževanja prek različnih tem, z združevanjem raziskav, politik in prakse.

Univerza uporabnih znanosti Artevelde (Belgija) trenutno nudi 15.000 študentom široko paleto študijskih programov na področjih poslovanja in upravljanja; komunikacije in oblikovanja medijev; izobraževanja; ljudi in družbe; ter zdravja in nege. Univerza uporabnih znanosti Artevelde je napreden center za izobraževanje, raziskave in razvoj, kjer mednarodna komponenta predstavlja skupni imenovalec. Tako področju zgodnjega učenja kot predšolske vzgoje so v zadnjih letih z različnimi projekti pridobili veliko strokovnega znanja za podporo profesionalizaciji strokovnih delavcev, ki delajo z otroki, starimi od 0 do 12 let.

Poslanstvo Odprte akademije Korak za korakom (Hrvaška) je promocija, zagovorništvo in podpora inovativnih in kakovostnih izobraževalnih praks za zagotavljanje dobrobiti, razvoja in učenja otrok in mladih. Za uresničevanje svojega poslanstva razvijajo partnerstva, predvsem z vrtci in osnovnimi šolami, ter spodbujajo povezovanje strokovnih delavcev. V zadnjih 10 letih se Odprta akademija Korak za korakom osredotoča na podporo pedagoškim delavcem (predšolskim in osnovnošolskim itd.) in njihovi inovativni praksi skozi različne vrste reflektivnih praks.

Pedagoški inštitut (PI) iz Slovenije nudi strokovno podporo strokovnim delavcem na področju vzgoje in izobraževanja, da postanejo reflektivni praktiki, ter ozavešča vodstvene delavce, da v svojih institucijah razvijejo podporne sisteme za strokovne delavce. Center za kakovost v izobraževanju Korak za korakom, ki deluje pod okriljem PI, upravlja Mrežo za spreminjanje kakovosti Korak za korakom, ki je namenjena podpori predšolski in osnovnošolskim strokovnim delavcem pri njihovem profesionalnem razvoju (npr. z vzpostavljanjem profesionalnih učečih se skupnosti).

OZADJE PROJEKTA REC



Čeprav refleksija predstavlja ključno kompetenco strokovnih delavcev, jo v praksi pri svojem delu uporabljajo kratkotrajno, neformalno ali pa predstavlja obvezen element v sistemu napredovanja, le redko pa se izvaja v obliki strukturiranega, sodelovalnega procesa, ki upošteva člane kot posameznike (Marcos et al., 2008). Poleg tega je v določenih kontekstih zelo težko predvideti skupen čas za refleksijo strokovnih delavcev z raznolikimi ozadji, ki delajo z isto skupino otrok in njihovih družin (npr. v Belgiji so dopoldne otroci z vzgojiteljem/učiteljem, popoldne pa izvajalcem podaljšanega bivanja, ki je v njihovem sistemu zaposlen v drugem zavodu). Vendar pa refleksija s kreativnimi sodelovalnimi metodami, ki motivirajo strokovne delavce, olajša njihovo vsakdanje delo in v njihovo prakso prinaša pozitivne spremembe (Ghaye, 2011). Strukturirane metode skupinske "refleksije v akciji" (Schön, 1983), ki izhajajo iz konkretnih situacij v praksi (Dewey, 1933, Schön, 1987) in se uporabljajo kot strategije profesionalnega razvoja (Taggart-Wilson, 2005), imajo pozitiven vpliv na občutek čustvene in profesionalne podpore ter povečujejo občutek pripadnosti in spoštovanja (Baxter et al., 2021).

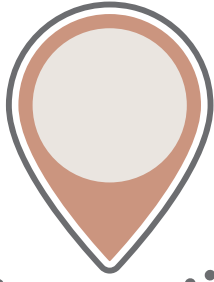
Učinke projekta REC smo preverjali z različnimi metodami zbiranja podatkov: anketnim vprašalnikom, intervjuji, fokusnimi skupinami in metodo MSC (Most Significant Change).

Časovnica projekta

Projekt REC se je začel avgusta 2020 in zaključil avgusta 2023 v okviru programa Erasmus+ Strateška partnerstva. Vseh 5 sodelujočih partnerskih organizacij deluje na področju vzgoje in izobraževanja ter se ukvarja z zagotavljanjem podpore strokovnim delavcem pri njihovem profesionalnem razvoju.

1. LETO

V prvem letu smo si prizadevali vzpostaviti uspešno partnerstvo, vzpostaviti stik z izbranimi VIZ zavodi ter seznaniti vse projektne partnerje z izbranimi reflektivnimi metodami. Vsi partnerji so že bili seznanjeni z metodo skupinske refleksije Wanda in profesionalnimi učečimi se skupnostmi, video coaching in medkolegialno opazovanje z reflektivnim razgovorom pa sta bili za nekatere partnerje dokaj novi metodi. Zaradi pandemije COVID-19 smo se soočili tudi z izzivi, ker se znotraj partnerstva nismo mogli osebno srečati, zato smo partnerske sestanke in del izobraževanja o reflektivnih metodah morali opraviti preko spleta. Da bi se zoperstavili stresu in frustracijam, ki izhajata iz negotovosti pandemije, smo poskrbeli, da smo med vsemi našimi spletnimi srečanji namenili posebno pozornost povezovanju med udeleženci, npr. z ledolomilci, kar smo nadaljevali tudi v okviru implementacije reflektivnih metod v VIZ zavodih.



Redne partnerske sestanke tekom celotnega projekta, smo videli kot priložnost za povezovanje na osebni ravni, za načrtovanje projektnih dejavnosti, prilagajanje prvotnega načrta in usklajevanjem glede na različne nacionalne kontekste ter za diskusijo o vprašanjih, povezanih z uporabo reflektivnih metod v različnih državah in skupinah.

Vsak partner je imel tudi podporo nacionalne posvetovalne skupine, v katerih so sodelovali strokovnjaki s področja VIZ, ki so bili na prostovoljni bazi pripravljene sodelovati in prispevati k napredku projekta s svojimi zamislimi in predlogi ter partnerjem nuditi svoje povratne informacije glede različnih reflektivnih poti različnih vključenih VIZ zavodov.

2. LETO

Po seznanitvi z reflektivnimi metodami smo se osredotočili na vzpostavitev reflektivnih skupin strokovnih delavcev v 10 vključenih VIZ zavodih.

Ta proces je vključeval:

- vodenje začetnih fokusnih skupin z vodstvenimi in strokovnimi delavci;
- uvajanje reflektivnih metod in vzpostavitev varnega učnega okolja;
- skupno načrtovanje reflektivne poti posameznega zavoda, glede na njihove potrebe;
- kontinuirano izvajanje srečanj reflektivnih skupin in preizkušanje različnih reflektivnih metod. V večini primerov so bili vodje reflektivnih skupin usposobljeni projektni partnerji, v nekaterih primerih pa so skupine vodili tudi usposobljeni vodje, zaposleni v vključenih VIZ zavodih.

V drugem projektne letu so se projektni partnerji seznanili tudi z metodo kvalitativne evalvacije, imenovane Most Significant Change (MSC), ki predstavlja

zbiranje zgodb, ki ponazarjajo najpomembnejše tako pozitivne kot negativne spremembe med procesom. Ob koncu drugega leta so partnerji po metodi MSC intervjuvali strokovne delavce vključenih VIZ zavodov, da bi videli, kako projekt napreduje in po potrebi uvedli spremembe.

3. LETO

Tretje projektne leto je bilo namenjeno krepitvi reflektivnih navad strokovnih delavcev sodelujočih VIZ zavodov ter zagotavljanju trajnosti sprememb in vzdržnosti. V tem letu je sodelovalo 11 VIZ zavodov. V vseh so se nadaljevala kontinuirana srečanja reflektivnih skupin, velik poudarek pa je bil tudi na podpori vključenim kolektivom, da načrtujejo in nadaljujejo reflektivno pot tudi po koncu projekta. Partnerstvo se je strinjalo, da je treba vzdržnost opredeliti tako na ravni države kot vključenega zavoda. To se je odrazilo v različnih dejavnostih:

- v Sloveniji in na Madžarskem, kjer so srečanja reflektivnih skupin izvajali interni vodje, so se dogovorili, da bodo tudi po zaključku projekta nadaljevali s kontinuiranimi srečanji reflektivnih skupin;
- v nekaterih zavodih so se zaposleni dogovorili, da svojim siceršnjim sestankom dodajo določene elemente reflektivnih metod: na začetku srečanja uporabijo ledolomilce, namenijo čas pogovoru o strokovnih dilemah ter se o njih pogovorijo v skladu z reflektivnimi metodami: zavzemanje različnih perspektiv - pogled na situacijo skozi oči otroka, starša in strokovnih delavcev.

V vseh sodelujočih zavodih so bili v zaključni fazi izvedeni tudi MSC intervjuji in zaključne fokusne skupine z individualnimi vprašalniki.

LOKALNI KONTEKSTI



BELGIJA

VIZ sistem v Belgiji (FL)

Belgija je zvezna in večjezična država, ki jo sestavljajo tri avtonomne regije (flamska regija, valonska regija, regija glavnega mesta Bruselj), tri jezikovne skupnosti (flamska, francoska, nemško govoreča) in štiri jezikovna območja (nizozemščina, francoščina, nemščina in francosko-nizozemska v regiji glavnega mesta Bruselj). Vsaka regija in jezikovna skupnost ima svoj sistem predšolske vzgoje in izobraževanja. Projekt REC je bil izveden v flamski skupnosti.

Sistem predšolske vzgoje in izobraževanja v flamski skupnosti je ločen. To pomeni, da so področje izobraževanja otrok, mlajših od 3 let, urejajo različni sektorji in ministrstva (sektor za varstvo otrok, v okviru flamskega Ministrstva za blaginjo, družine in enake možnosti), in za otroke od 2 let in pol do 6 let (sektor za predšolsko vzgojo v okviru flamskega Ministrstva za izobraževanje in usposabljanje). Od 1. septembra 2020 velja obvezno izobraževanje za otroke od 5. leta starosti (prej 6. leta), kar torej zajema tudi zadnje leto predšolskega izobraževanja.

Poleg tega je razkorak med otroškim varstvom in predšolsko vzgojo očitna tudi glede na raven izobrazbe in usposobljenosti strokovnih delavcev. Strokovni delavci, ki delajo na področju varstva otrok, imajo običajno srednjo poklicno izobrazbo s področja varstva otrok (4. raven EQF), učitelji predšolske vzgoje pa diplomu iz predšolske vzgoje (6. raven EQF).

Poleg tega ločen sistem v različnih zavodih na področju predšolskega izobraževanja spodbuja hierarhično delitev med „izobraževanjem“ in „varstvom“. V skladu s tem trendom so, tako kot v mnogih drugih državah EU, v nekaterih predšolskih oddelkih (2,5-6) poleg vzgojitelja zaposleni varuhi, ki so odgovorni predvsem za naloge varstva in nege (med obroki opoldne, na igrišču, za higieno - menjanje plenice, preoblačenje ipd., med spanjem) in za varstvo otrok popoldne. Čeprav je ta delitev namenjena podpori vzgojitelja, ima za posledico delitev med negovalno-varstveno in izobraževalno vlogo, potreben pa je celosten pristop, v katerem sta izobraževanje ter varstvo in nega prepletene (Van Laere, Peeters, Vandenbroeck, 2012; Peeters, Sharmahd, Budginaité, 2016).

V zadnjih letih si na politični ravni prizadevajo za vzpostavitev enotnega sistema na področju predšolskega izobraževanja. Leta 2021 je na primer flamski minister za socialno varstvo začel 3-letni pilotni projekt s konkretno naložbo v pilotne predšolske VIZ institucije, ki vključujejo integrirane pedagoške projekte in boljše pristope k tranziciji. Kljub temu prizadevanjem je strukturiran in usklajen vzgojno-izobraževalni pristop (educare) k predšolski vzgoji in izobraževanju v flamski skupnosti v Belgiji še vedno izziv. Razlike v delovnih pogojih med obema sektorjema, razlike v izhodiščni izobrazbi in priložnostih za usposabljanje na delovnem mestu, pomanjkanje

časa za priprave in načrtovanje izven oddelka zelo otežujejo izvajanje strukturnega sodelovanja ter skupne vizije in prakse.

Potrebe strokovnih delavcev, ki smo jih naslovili v projektu REC

Organiziranje rednih dejavnosti kontinuiranega profesionalnega razvoja, ki vključujejo celoten kolektiv (tudi z različnimi profili in poklicnim statusom), ostaja izziv in tudi potreba v sektorju. Iz ocene potreb, izvedene v okviru projekta REC, je flamska ekipa lahko razbrala željo strokovnih delavcev, da bi imeli več priložnosti za skupno refleksijo in razmislek o svoji praksi. Po mnenju strokovnih delavcev skupinska refleksija ni imela le potenciala za bolj usklajeno podporo otrokovemu razvoju in učenju, ampak tudi za ustvarjanje močnejšega partnerstva z družinami: refleksija konkretnih situacij je članom reflektivne skupine predstavljala priložnosti za postavljanje vprašanj, oblikovanje skupnega razumevanja in sokonstruiranje odgovorov. Glede na trenutno izjemno raznolikost v družbi se to zdi še posebej pomembno.

Vključeni VIZ zavodi

Glede na izzive v flamskem sektorju predšolske vzgoje in izobraževanja so se flamski partnerji REC (VBJK in Univerza uporabnih znanosti Artevelde) odločili, da se osredotočijo na refleksijo prakse, s posebnim poudarkom na skupni refleksiji delavcev s področja otroškega varstva in vzgojitelji ter na holistični pristop k predšolski vzgoji in izobraževanju (educare), ki sta oba poudarjena v Evropskem okviru kakovosti za predšolsko vzgojo in izobraževanje (Svet Evropske unije, 2019).

Flamska ekipa se je v okviru REC odločila vzpostaviti reflektivne skupine v dveh občinah, ki vključujejo tako varuhe kot vzgojitelje, ki delajo na isti lokaciji.

Izbrani občini sta bili mesto Gent in Zeebrugge.

- Gent je bil izbran, ker predstavlja poseben kontekst v Flandriji: predstavlja velik izziv, čeprav je mesto Gent v zadnjih letih vlagalo v timsko refl-

eksijo in močnejše sodelovanje med področjem nege in varstva otrok, popoldanskega varstva in predšolskega izobraževanja. Prvi izbrani zavod je po več mesecih žal prekinil sodelovanje na podlagi spleta okoliščin, povezanih predvsem z fluktuacijo osebja in menjavo koordinatorja izvenšolskega varstva, ki je imel močno vodilno vlogo in je bil zelo angažiran v projektu REC. Pot se je nato nadaljevala z drugim zainteresiranim zavodom (šola De Muze in zavod, ki za njihove otroke izvaja popoldansko varstvo). Izbran je bil zaradi njihovega močnega zanimanja za vzpostavitev sodelovanja med različnimi profili strokovnih delavcev preko skupne refleksije. Do vključitve v REC strokovni delavci niso imeli vzpostavljene strukture, na podlagi katere bi skupaj reflektirali o svoji viziji in praksi, čeprav so delali z istimi otroki in družinami. Koordinatorica popoldanskega varstva se je zelo zavedala te potrebe in je lahko vodila ravnateljico zavoda in ostale zaposlene v isto smer. Strokovni delavci so se v reflektivno skupino vključili na podlagi lastne motivacije za sodelovanje v tem procesu. Tako so reflektivno skupino sestavljali 3 vzgojitelji, 3 varuhi in 2 direktorja (vrtca in šole). V tej skupini so delali predvsem po metodi skupinske refleksije Wanda in z namenom zagotovitve vzdržnosti vzpostavljene reflektivne skupine, sta direktorja dobila podporo pri uvajanju v vlogo vodje ter se na nekaj srečanjih v tej vlogi tudi preizkusila. Zaradi pozitivnih izkušenj udeležencev ekipa de Muze snuje konkretne načrte, kako ohraniti reflektivni proces tudi v nadaljnjih letih, pri čemer si želijo vključiti celoten kolektiv šole in zavoda, ki za njihove otroke izvaja popoldansko varstvo.

- Zeebrugge je vas na belgijski obali, ki spada v okrožje Bruges, za katerega je značilno pomanjkanje. Tri organizacije, ki so sodelovale pri projektu REC, so bile: "Zocjes", "Moesje" in "Rozeemoes". Čeprav se vse vključene organizacije nahajajo v radiju 1 kilometra in posledično delajo z istimi otroki in družinami, pred projektom REC med njimi ni bil vzpostavljen noben stik. Tako predšolsko izobraževanje kot popoldansko varstvo se soočata z družinami s kompleksnimi raz-

merami. Med skupnimi reflektivnimi srečanji se je med njimi ustvarila vez in skupni cilj: kako skupaj ustvariti dobre pogoje za dobro počutje in učenje vseh otrok in družin v Zeebruggeju. Kot v primeru Genta, so koordinatorji in strokovni delavci skupaj sodelovali na reflektivnih srečanjih. Med projektom REC je prišlo do nekaj kadrovske spremembe, vendar se je srečanje reflektivne skupine vsakič udeležilo približno 8 članov: 3 koordinatorji in 5 strokovnih delavcev (vzgojiteljev, varuhov in izvajalcev popoldanskega varstva). Uporabljene metode refleksije so bile video coaching (v začetku REC procesa za poudarek na perspektivi

otrok), medkolegialno opazovanje (učenje drug od drugega preko obiskov na delovnem mestu) in OASE (metoda refleksije, ki skozi različne korake analizira konkretne primere, podobno kot Wanda). Na vsakem srečanju smo začeli s kratko reflektivno skupinsko vajo ('ledolomilec'). Na eno srečanje, v zadnjem letu projekta REC, pa smo povabili tudi direktorje krovnih organizacij (šole in izven šolskega varstva), da so lahko dobili vpogled v izkušnje reflektivne skupine in prispevali k skupnemu razmisleku o vzpostavitvi strukture in vzdržnosti pri sodelovanju med organizacijami.

HRVAŠKA

VIZ sistem na Hrvaškem

Hrvaški izobraževalni sistem sestavljajo: predšolska vzgoja in izobraževanja, osnovnošolsko izobraževanje, srednješolsko izobraževanje in visokošolsko izobraževanje.

Gre predvsem za centraliziran sistem, ki ga na vseh ravneh izobraževanja urejajo Ministrstvo za znanost in izobraževanje Republike Hrvaške in nacionalne agencije. Obstaja pa veliko decentraliziranih funkcij, ki jih izvajajo ustanovitelji predšolskih ustanov, osnovnih in srednjih šol. Ministrstvo za znanost in izobraževanje (MZI) je pristojno ministrstvo za področje izobraževanja in opravlja upravne in druge naloge v zvezi z izobraževalnim sistemom na Hrvaškem.

Sistem predšolske vzgoje in izobraževanja je decentraliziran sistem od leta 1993, ko so bile ustanoviteljske pravice prenesene na organe enot lokalne in regionalne samouprave.

S sprejetjem Zakona o predšolski vzgoji leta 1997 (sledile so naknadne novosti zakona, zadnja leta 2022) postane predšolski sistem vzgoje in izobraževanja del izobraževalnega sistema Republike Hrvaške in predstavlja izhodiščno raven izobraževalnega sistema.

Razdeljen je na tri izobraževalne cikle:

1. od otrokovega šestega meseca do dopolnjenega prvega leta starosti;
2. od dopolnjenega prvega leta starosti do otrokovega tretjega leta starosti;
3. od otrokovega tretjega leta starosti do vstopa v osnovno šolo.

Predšolska vzgoja in izobraževanje v Republiki Hrvaški ni obvezna, razen predšolski program – ta je namenjen vsem otrokom pred vstopom v osnovno šolo in je obvezen. Traja eno leto in je za starše brezplačen. Vsi vrtci morajo imeti soglasje pristojnega ministrstva za izvajanje programa predšolske

vzgoje. Za otroke, ki ne obiskujejo vrtca, je predviden poseben predšolski program v obsegu 250 ur letno, ki se izvaja v vrtcu ali osnovni šoli, odvisno od možnosti posameznega lokalnega okolja. Ministrstvo, pristojno za šolstvo, potrjuje vse programe, ki se izvajajo v predšolskih ustanovah. Vrtec lahko ustanovijo organi Republike Hrvaške, enote lokalne in regionalne samouprave, verske skupnosti ter druge pravne in fizične osebe. Manjše število otrok obiskuje varstvo na domu, kar je v pristojnosti Ministrstva za delo in pokojninsko zavarovanje, družino in socialno politiko.

Običajno imajo vrtci 17–20 vzgojnih skupin po standardnih programih oziroma skupaj 340–400 otrok. Vrtci, ki združujejo več krajevnih enot, imajo 30 vzgojnih skupin oziroma 600 otrok. Vrtci imajo najmanj eno vzgojno skupino z največ 25 otroki. Vzgojno skupino vodi vzgojitelj. V skladu z Zakonom o predšolski vzgoji in izobraževanju je minimalna izobrazba, ki se zahteva za delo vzgojitelja v kateremkoli zavodu za predšolsko vzgojo in izobraževanje, v katerikoli starostni skupini, univerzitetna stopnja (ISCED 6). V hrvaških vrtcih ni pomočnikov. Za vse zaposlene je obvezno enoletno uvajanje. Število delavcev v vrtcu se določi glede na število vzgojnih skupin, trajanje in vrsto programov ter pogoje za delo. Vzgojitelji izvajajo osnovno dejavnost vzgojnega dela z otroki. Število vzgojiteljev na vzgojno skupino se določi glede na dnevno trajanje programa.

Osnovnošolsko izobraževanje na Hrvaškem (ISCED 1 in 2) je enoten sistem obveznega izobraževanja, ki traja osem let. Začne se pri 6-7 letih in konča pri 14-15 letih. Osnovnošolsko izobraževanje se izvaja kot javno in zasebno. Programi, ki jih izvajajo osnovne šole, so lahko redni in posebni. Posebni programi se nanašajo na programe za otroke s posebnimi potrebami; alternativne programe (waldorfska pedagogika, Montessori pedagogika itd.), programe v jeziku narodnih manjšin ter likovna vzgoja.

Vzgojitelji in osnovnošolski (tudi srednješolski) učitelji so na Hrvaškem so visoko usposobljeni v svojem poklicu (na terciarni ravni), začetno izobraževanje pa zahteva pedagoško izobrazbo 60 ECTS. Vsak učitelj

ima zagotovljeno mentorsko uvajanje v trajanju enega leta.

Učitelj ima pravico in dolžnost do stalnega strokovnega izpopolnjevanja, ki ga zagotavlja država, izvajajo pa agencije za izobraževanje in drugi pooblaščen organi.

Potrebe strokovnih delavcev, ki smo jih naslovili v projektu REC

Ocena potreb, ki je bila izvedena februarja 2020 pred začetkom REC, je zajela **169 predšolskih in osnovnošolskih učiteljev – 16,4 % jih je delalo z otroki, starimi od 0 do 3 let, 32,7 %, ki je delalo z otroki, starimi od 3 do 6 let, in 57 %, ki je delalo z otroki, starimi od 6 let. 10.**

Na vprašanje o trenutnih izzivih v njihovem profesionalnem razvoju je 41,1 % anketirancev navedlo porazdelitev nalog/obremenitev, 39,9 % sodelovanje s starši, 33,7 % druge delovne pogoje, 32,5 % delo z otroki, 24,5 % sodelovanje s sodelavci, 20,3 % pa sodelovanje s strokovnjaki iz drugih institucij. Iz navedenega je razvidno, da **obstaja več področij izzivov, ki se pojavljajo hkrati in ovirajo profesionalni razvoj ter jih je treba upoštevati za zagotavljanje kakovosti pedagoške prakse in preprečevanje izgorelosti.**

Pri **sodelovanju s sodelavci** so izzivi izhajali iz razlik v motivaciji, stališčih, izkušnjah, odprtosti do sprememb in sodelovanja ter generacijskih razlik. Prav tako so poročali o pomanjkanju strokovnih delavcev v svojih ustanovah oziroma njihovi neustrezni podpori in enosmerni komunikaciji z njimi. Da bi strokovne delavce spodbudili k razvoju sodelovanja že na samem začetku, je eden od ciljev uvodnega srečanja učeče se skupnosti soustvarjanje pogojev za varno učno okolje. Poleg tega vodje za vsa naslednja srečanja pripravljajo dejavnosti, ki vključenim strokovnim delavcem omogočajo, da se bolje spoznajo in razumejo vrednote in stališča drug drugega, da prepoznajo in razvijejo skupno vizijo in nabor vrednot.

Sodelovanje s strokovnimi delavci drugih zavodov

je zelo redko, počasno, nezadostno ali ga sploh ni in ni učinkovito nadomestilo za ustrezne strokovnjake, zaposlene znotraj institucije.

V naši raziskavi februarja 2020 so osnovnošolski učitelji sporočili, da je večina priložnosti, ki jih imajo za razmislek o svojem delu, le neformalnih (79,2 %). Prav tako trenutni trendi v dejavnostih profesionalnega razvoja kažejo, da je manj možnosti za profesionalizacijo poučevanja in omejen vpogled v kakovost prakse in dobro počutje učiteljev. Poleg tega se v šolskem letu 2019/2020 izvaja eksperimentalni kurikularni program Šola za življenje. Izvaja se na vseh šolah in predstavlja povečane zahteve za učitelje. Odgovori osnovnošolskih učiteljev, ki so sodelovali v izvedeni anketi, nakazujejo negativen odnos do reforme (učitelji so nepripravljeni, imajo premalo informacij ali pa preveč informacij, ki niso pravočasno predstavljene, čutijo obremenitev zaradi administrativnega dela in nesmiselnih izobraževalnih vsebin itd.).

Vključeni VIZ zavodi

Hrvaška ekipa je sodelovala z dvema osnovnima šolama: Osnovno šolo Frana Galovića in Osnovno šolo Gustava Krkleca (Zagreb), s skupaj 130 učitelji. Obe šoli sta znani kot šoli, ki delata z otroki migranti in drugimi manjšinami, kar predstavlja izziv pri vsakodnevnem delu, od vodenja razreda do sodelovanja s starši, dopolnilnih dejavnosti ipd. Vse to zahteva dodatno strokovno usposabljanje učiteljev. Januarja 2017 je 28 otrok beguncev iz Zavetišča za prosilce za azil v Hotelu Porin začelo obiskovati Osnovno šolo Gustava Krkleca v okrožju Zagreb. To so bili prosilci za

azil, ki so bili razporejeni od 1. do 8. razreda. Osnovna šola Gustava Krkleca je prva na Hrvaškem, ki je naenkrat sprejela tako veliko skupino otrok beguncev.

Ta projekt prinaša dodano vrednost osnovnim šolam, saj ponuja informacije o obstoječih visokokakovostnih praksah, ustvarja pogoje za sodelovanje v visokokakovostnih dejavnostih kontinuiranega profesionalnega razvoja, hkrati pa nadgrajuje obstoječe prakse s ponudbo smernic za večjo učinkovitost obstoječe reflektivne prakse.

SLOVENIJA

VIZ sistem v Sloveniji

Predšolska vzgoja in izobraževanje je v Sloveniji del izobraževalnega sistema in ni obvezna. Vrtci so enotna organizacija za vse otroke od enega do šestega leta starosti in/ali do vstopa v osnovno šolo. Vzpostavijo lahko homogene ali heterogene skupine otrok prvega (1-3 leta) ali drugega starostnega obdobja (3-6 let). Obvezno izobraževanje v Sloveniji velja za otroke stare 6 let, ki se vpišejo v osnovno šolo.

Skupine otrok vodi tandem strokovnih delavcev - vzgojitelj (z diplomom iz predšolske vzgoje) in pomočnik vzgojitelja (s srednješolsko izobrazbo ustrezne smeri). Vzgojitelji in njihovi pomočniki načrtujejo in organizirajo izobraževalne dejavnosti, s katerimi želijo doseči razvoj različnih spretnosti in sposobnosti otrok. Dnevno imajo strokovni delavci določen čas (izven oddelka) za načrtovanje nadaljnjih aktivnosti oziroma evalvacijo in refleksijo že izvedenih. Zaposleni v vrtcu so tudi dolžni skrbeti za svoj profesionalni razvoj in se udeleževati izobraževanj, da bi ohranili oziroma nadgradili kakovost svoje prakse.

Osnovnošolsko izobraževanje v Republiki Sloveniji je brezplačno, vendar obvezno za učence od 6. do 15. leta starosti. Devetletno šolanje je razdeljeno na tri triletna obdobja. V prvem triletnem izobraževalnem obdobju otroke od 6. do 9. leta poučujejo učitelji razrednega pouka. Priporočljivo je, da razred vsa tri leta poučuje ista oseba. V osnovnih šolah delajo učitelji razrednega pouka z magisterijem. V 1. razredu lahko poučuje tudi drugi strokovni delavec (z diplomom iz predšolske vzgoje/razredni učitelj z magisterijem), odvisno od števila otrok v oddelku. Dodatni učitelj v prvem razredu je bil uveden kot podpora pri mehkem prehodu otrok iz vrtca v šolo. V prvi razred osnovne šole starši vpišejo otroke, ki bodo v koledarskem letu, v katerem začnejo obiskovati šolo, dopolnili 6 let – običajno se otroci šolajo v šolskem okolišu, kjer družina živi.

Osnovnošolsko izobraževanje izvajajo javne in zasebne osnovne šole, zavodi za izobraževanje otrok s posebnimi potrebami in organizacije za izobraževanje odraslih.

Vključeni VIZ zavodi

Center za kakovost v izobraževanju Korak za korakom, ki deluje v okviru Pedagoškega inštituta koordinira Mrežo za spreminjanje kakovosti Korak za korakom, preko katere podpira strokovne delavce vrtcev in osnovnih šol pri profesionalnem razvoju in ohranjanju oziroma nadgrajevanju kakovosti njihovega dela. Partnerji v projektu so bili povabljeni v konzorcij preko razpisa, razširjenega med člane Mreže. Oba sodelujoča vrtca sta dolgoletna člana Mreže in sta izrazila željo, da bi refleksijo v svojih ustanovah dvignili na višjo raven. Članstvo v Mreži tudi zagotavlja, da bodo vrtci tudi po zaključku projekta deležni zunanje strokovne podpore pri uvajanju novosti v svojo prakso. Prihajata iz različnih regij. Vrtec pri OŠ Polhov Gradec leži v osrednjem delu Slovenije, Vrtec Beltinci pa na severovzhodu države. V obeh vrtcih sta bila vključena celotna kolektiva strokovnih delavcev – skupaj je bilo v projekt vključenih okoli 70 vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev, svetovalnih delavcev in predstavnikov vodstva.

Potrebe strokovnih delavcev, ki smo jih naslovili v projektu REC

Iz ocene potreb, izvedene v letu 2020, je iz 121 prejetih odgovorov postalo razvidno, da sta dva izbrana vrtca s partnerstvom v tem projektu želela pridobiti spoznavanje novih reflektivnih metod, ki bi jih lahko vključila v redni proces profesionalnega razvoja znotraj njihove institucije. 39 % vzgojiteljev, ki so sodelovali v ocenjevanju, je delalo z otroki od 0 do 3 let, 36 % z otroki od 3 do 6 let, 19 % z otroki od 6 do 10 let. 46 % jih je poročalo, da nekatere metode refleksije že občasno izvajajo pri svojem delu, ne izvajajo pa jih sistematično in niso prilagojene potrebam

ustanove. V vlogi so zapisali tudi, da bi radi izboljšali svoje sposobnosti medkolegialnega opazovanja, kar bi jim pomagalo pri boljšem načrtovanju in izvajanju učnih dejavnosti, namenjenih tako posameznikom kot celotni skupini otrok. Navdušila jih je tudi mednarodna komponenta projekta, saj vidijo dodatno vrednost v spoznavanju dobrih reflektivnih praks iz tujih vrtcev.

V šolskih letih 2021-22 in 2022-23 so strokovne delavke Vrtca pri OŠ Polhov Gradec preizkušale metodo Wanda, medkolegialno opazovanje z reflektivnim razgovorom in videocoaching, medtem ko so v Beltincih preizkusili Wando in videocoaching. V obeh vrtcih so srečanja vodile usposobljene vzgojiteljice, kar je pripomoglo k vzdržnosti rezultatov projekta.

MADŽARSKA

VIZ sistem na Madžarskem

Na Madžarskem je državno varstvo otrok brezplačno in vrtci sprejemajo otroke, stare od 20 tednov do treh let. Porodniška nadomestila so na Madžarskem razmeroma dolga (do treh let), kar pomeni, da se mnogi otroci v vrtec vključijo šele pri dveh letih. Vključitev v vrtec je obvezno za vse otroke, starejše od 3 let (ali 4 leta z uradno izjemo na zahtevo staršev), vsi otroci med 6. in 16. letom pa morajo obiskovati šolo. Glavna ustanova za osnovno izobraževanje je 8-razredna splošna šola, ki vsebuje 4-letno nižjo osnovno in 4-letno višjo osnovno ali nižjo sekundarno stopnjo.

Na Madžarskem v zadnjih nekaj letih v celotnem izobraževalnem sistemu primanjkuje več kot 5000 strokovnih delavcev – in število se še povečuje. Številni strokovni delavci zapustijo poklic in število študentov s tega področja močno upada. Nizke plače, omejena strokovna avtonomija, vse večji obseg dela in malo ali nič profesionalne in emocionalne podpore ne pripomorejo k privlačnosti učiteljskega poklica za mlade. Povprečna starost učiteljev je 46 let in vidna je težnja k zviševanju povprečne starosti. V starostnem obdobju 2010–2019 se je delež učiteljev, mlajših od 30 let, zmanjšal z 8 na 7 odstotkov, delež učiteljev, starih 50–59 let, se je povečal s 30 na 35 odstotkov, delež učiteljev, starejših od 60 povečala z 2 na 10 odstotkov. Najbolj drastično spremembo pa opazi-

mo pri deležu učiteljev, starih od 30 do 39 let, ki se je izjemno zmanjšal, in sicer s 26 na 16 odstotkov. Strokovnim delavcem se pogosto nalagajo dodatne naloge brez ustrezne strokovne podpore, npr. povečanje števila otrok, otroci z učnimi ali vedenjskimi težavami, otroci z depriviligiranim socialno-ekonomskim ozadjem brez dodatnega kadra (pomočnika, defektologa itd.).

Potrebe strokovnih delavcev, ki smo jih naslovili v projektu REC

Glede na oceno potreb, izvedeno pred začetkom projekta, je 70% intervjuvanih strokovnih delavcev izrazilo potrebo po več skupinskih ali individualnih priložnostih za refleksijo svoje prakse. Prav tako bi vsaj toliko strokovnih delavcev kot možnost nadaljnjega usposabljanja izbralo kontinuirane priložnosti za refleksijo. To pomeni, da strokovno znanje samo po sebi ni dovolj, ampak so potrebne tudi priložnosti nadaljnega usposabljanja, ki prispeva k rasti kompetenc strokovnega delavca, ki lahko podpira razvoj in učenje otrok na bolj usklajen način in je zmožen ustvariti močnejše partnerstvo z družinami ter boljše sodelovanje znotraj ustanove.

V okviru vključenih VIR zavodov znotraj REC partnerstva je le manjšina učiteljev imela omogočene redne formalne priložnosti za refleksijo svojega dela: 40 % v

Belgiji, 26 % v Sloveniji, 25 % na Hrvaškem in 0 % (!) na Madžarskem, v okviru katerih so lahko diskutirali o pravičnejši delitvi obremenitev; deljenju potrebnih informacij o družinah, s katerimi delajo; in sodelovali z namenom iskanja rešitev za izzive, ki jih delo z različnimi skupinami otrok.

Več kot 40 % anketirancev se sooča s stresom, ki so jo na lestvici od 0 do 10 označili z več kot 7. Izzivi, ki k temu prispevajo, so: raznolike skupine otrok z vse več izzivi in otroki s posebnimi potrebami, težave pri komunikaciji in sodelovanju z družinami in sodelavci, pomanjkanje strokovnih delavcev in neustrezno razmerje med številom otrok na strokovnega delavca.

Vključeni VIZ zavodi

Za sodelovanje v projektu REC smo zaradi večje avtonomije na področju razporejanja časa in dejavnosti profesionalnega razvoja v primerjavi s šolami, izbrali vrtnice. Zaradi zgoraj omenjenega pomanjkanja strokovnih delavcev in drugih virov na področju predšolske vzgoje in izobraževanja je bilo naše glavno merilo pri izbiri institucije njihova pripravljenost na sodelovanje. Program smo predstavili 6 vrtcem, da bi ugotovili, katera 2 v njem vidita navdihujočo priložnost za profesionalni razvoj in krepitev skupnosti. Glede na dosedanje izkušnje je za smiselno sodelovanje nujna visoka motivacija s strani institucije. Sodelovali smo z:

- Vrtcem Balaton, vrtec v občinski lasti, ki dela z 12 vzgojiteljicami, 4 pomočniki in 7 tehničnimi sodelavci, ki prav tako delajo z otroki. Deluje v 5 skupinami, s skupno 92 otroki v starosti od 3 do 6 let.
- Vrtec Pitypang Óvoda, vrtec v občinski lasti, ki vključuje 10 vzgojiteljic, 8 pomočnic, 10 strokovnih sodelavcev in 6 pomočnikov in skupno 127 otrok v starosti od 3 do 6 let.
- Vrtec Habakukk Alapítványi Óvoda, ki se je programu pridružil junija 2022 zaradi dejstva, da se je sprostil del projektne proračuna. Vrtec Habakukk je za REC izvedel preko šolske socialne delavke in izrazili so željo po pridružitvi in bili z veseljem sprejeti. Habakukk je zasebni vrtec, ki

dela z 10 vzgojiteljicami, 3 pomočniki, 3 tehničnimi sodelavci, ki prav tako delajo z otroki, deluje pa v 5 skupinami s skupno 80 otroki v starosti od 3 do 6 let.

Ko smo pričeli s sodelovanjem, so vzgojitelji izrazili željo po profesionalni in emocionalni podpori, prav tako pa tudi pomislek, če bodo reflektivna srečanja dovolj varna. Na Madžarskem je medkolegialno opazovanje prakse običajno povezano z izpitom pri usposabljanju učiteljev v okviru njihovega profesionalnega razvoja (na Madžarskem obstajajo 4 različne stopnje znotraj učiteljskega poklica: pripravnik, stopnja učitelja ena, stopnja učitelja dve in stopnja učitelja tri). Strokovni delavci imajo izkušnjo, da povratne informacije na podlagi medkolegialnega opazovanja prakse redko izpostavljajo močna področja, temveč večinoma pomanjkljivosti, zato so se večkrat namesto podprte, počutili izpostavljene. Eden od pomembnih ciljev projekta REC je bil tudi, da to spremenimo.

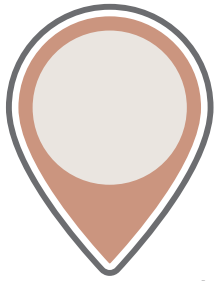
METODOLOGIJA



Vprašanja

Pri pripravi tega dokumenta so nas v procesu raziskovanja vodila naslednja vprašanja:

1. Kako se je spremenil odnos strokovnih delavcev vrtcev in osnovnih šol do refleksije v primerjavi med začetkom in zaključkom projekta? „Refleksijo v REC-u razumemo kot razmislek posameznika o vsakodnevni praksi, pri katerem “stopi korak nazaj” in se ozre na svojo vlogo strokovnega delavca ter pri tem upošteva tudi povratne informacije kolegov ali mentorjev. Na ta način aktivno razmišljajo o svoji praksi, svojih vrednotah in kontekstu. Takšen pristop strokovnim delavcem omogoča, da se učijo iz lastnih oz. tujih izkušenj, ki jih med seboj delijo in spodbujajo spremembe, kadar in kjer so te potrebne.
2. Kako so spremembe izvajanja refleksije izboljšale kakovost predšolske vzgoje in izobraževanja? Koncept kakovosti pri tem določajo strokovni delavci, pri čemer jih morajo voditi potrebe otrok.
3. Kakšen je bil vpliv projekta na odnos med strokovnimi delavci in starši ter med strokovnimi delavci med seboj? V tem delu nas je zanimala tudi raven ozaveščenosti strokovnih delavcev glede njihovih odnosov z otroki, kolegi, z vodstvom, s starši in z drugimi strokovnimi delavci. Poleg tega smo želeli izvedeti, kako samorefleksija in skupinska refleksija vplivata na povezanost strokovnih delavcev vrtcev in osnovnih šol ter na vzdušje v zavodu.
4. V kakšni meri se vam zdijo spremembe vzdržne – dobro vključene v pedagoško prakso na ravni posameznika/skupine/institucije?



Zbiranje podatkov

Da bi odgovorili na ta vprašanja, smo uporabili tako kvantitativne kot kvalitativne raziskovalne metode.

Poleg vprašalnikov ob začetku in zaključku projekta smo izvedli tudi fokusne skupine, v kateri so sodelovali strokovni delavci partnerskih vrtcev in osnovnih šol, ter intervjuje z vodstvom. S tem smo želeli zares dobiti občutek izkušnje vseh vključenih tako na individualni kot na organizacijski ravni (vprašalnike najdete v prilogi). Prejeli smo 79 odgovorov na vprašalnik za strokovne delavce ter 11 odgovorov na vprašalnik za vodstvo.

Zanimale so nas tudi najbolj izstopajoče zgodbe, ki smo jih pridobili s pomočjo metode MSC (Most Significant Change - *najpomembnejša sprememba*).

MSC metoda je oblika participativnega spremljanja in vrednotenja, saj so v proces vključeni številni deležniki, ki sodelujejo pri izbiri zbranih zgodb in pri analizi podatkov. Je oblika spremljanja, s pomočjo katere pridobivamo informacije, ki nam pomagajo pri vodenju procesa. Obenem pa prispeva tudi k vrednotenju, saj nam omogoča podatke o učinkih in rezultatih, ki jih lahko uporabimo za pomoč pri ocenjevanju uspešnosti celotnega procesa.

Zgodbe o najpomembnejših spremembah so z nami delili strokovni delavci iz prakse, napisali pa smo jih na podlagi odgovorov iz intervjujev, ki smo jih opravili z njimi. Te zgodbe je nato analiziral panel neodvisnih strokovnjakov, ki je skupaj izbral eno oz. dve zgodbi, ki sta po njihovem mnenju vključevali najpomembnejšo spremembo (Izbrane zgodbe zadnjega kroga najdete v prilogi). V tem procesu se vključeni začnejo osredotočati na učinek projekta, v katerega so vključeni. (RJ Davies in J Dart, 2004)

Izvedli smo dva kroga izbiranja MSC zgodb, enega vmesnega in enega ob koncu projekta.

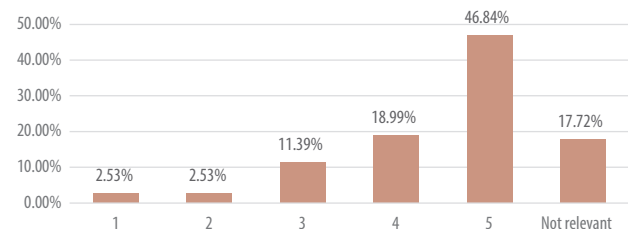
Rezultati

V tem poglavju vam želimo predstaviti rezultate ključnih tem, ki so skupne vrtcem in osnovnim šolam iz vseh vključenih držav.

Pozitiven vpliv

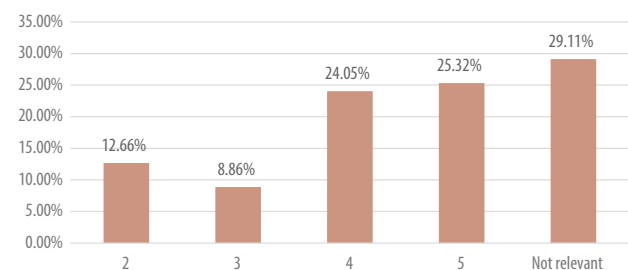
Anketiranci so v večji meri trdili, da so bile vse tri metode, ki so jih preizkusili med projektom, v pomoč pri refleksiji svoje prakse. Najboljše rezultate smo dobili pri metodi Wanda, ki je bila najpogosteje uporabljena metoda. Večina sodelujočih je prepričanih, da je koristna: 46,86 % anketiranih je dalo največjo oceno (5), 18,99 % pa je to metodo ocenilo z oceno 4 na lestvici od 1 do 5.

WANDA: V kolikšni meri vam je ta metoda pomagala v procesu profesionalne refleksije?



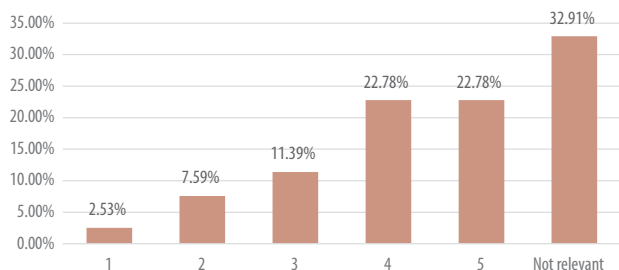
Videocoaching je druga najbolj priljubljena metoda:

VIDEOCOACHING: V kolikšni meri vam je ta metoda pomagala v procesu refleksije lastnega dela?



Veliko ni zaostajalo niti medkolegialno opazovanje z reflektivnim razgovorom:

Medkolegialno opazovanje: V kolikšni meri vam je ta metoda pomagala v procesu refleksije lastnega dela?



Na splošno so bili vsi rezultati naše kvantitativne raziskave pozitivni, saj je večina trditev na lestvici od 1 do 4 dobila visoke ocene glede vzdržnosti učinkov projekta (več podrobnosti je na grafih v prilogi).

Še več podrobnosti smo izvedeli s pomočjo kvalitativne raziskave, ki smo jo zaključili s fokusnimi skupinami in zgodbami, ki smo jih pridobili s pomočjo MSC metode.

Iz podatkov smo izluščili naslednje skupne teme, ki so jih strokovni in vodstveni delavci izpostavili, da so imele pozitiven učinek:

Čas

V mnogih primerih je bilo za vključene zelo pozitivno, da so preko projekta zagotovili dodaten čas za medsebojno spoznavanje in povezovanje ter razpravo o primerih:

»Zelo mi je pomagalo, da smo si res vzeli čas in sedeli skupaj, saj to običajno ni tako enostavno. Včasih se vidimo samo, ko prevzamemo otroke, včasih so zraven starši, ko tudi ne moreš spregovoriti o kakšni situaciji, ki te teži. Zdaj pa smo si res vzeli čas, da smo lahko med seboj podelili probleme, s katerimi se soočamo, in o njih poklepetali.« (iz MSC zgodbe Zeebrugge, Belgija)

»Moji kolegi so zame postali posamezniki, ki jih bolje poznam. Ne več samo "nekdo iz službe" ... Veliko se je spremenilo v tem, kako gledamo drug na drugega in kako se poznamo.« (udeleženka fokusne skupine iz Zeebrugge, Belgija)

»Prej nismo imeli strukturiranega časa za skupna srečanja strokovnih delavcev vrtcev in šole. Vendar delamo z istimi otroki in družinami, zato je pomembno, da razmišljamo skupaj. Zdaj, ko imamo na voljo čas in neko strukturo srečanja, vidimo, da sta se odnos in komunikacija med nami spremenila, lažje nam je sodelovati.« (udeleženka fokusne skupine iz Genta, Belgija)

Zavedanje različnih perspektiv in razumevanje potreb drugih

Nesporen dosežek projekta je, da je večina sodelujočih strokovnih delavcev poudarila, kako so se s projektom naučili spreminjati perspektive, oziroma so se naučili upoštevati perspektivo nekoga drugega in razmišljati o situaciji z drugega zornega kota. To jim je pomagalo pri razumevanju potreb sodelavcev, otrok ali staršev in jim posledično olajšalo reševanje problemov.

»Pred projektom bi se primera lotila drugače. Videla bi samo naše stališče. REC pa nam je omogočil, da smo zadevo pogledali z drugega vidika. Razmisliti smo morali, zakaj bi starš stvari naredil drugače. Torej, ko smo sedli k pogovoru s starši, smo lahko dobro oblikovali svoje stališče, hkrati pa prisluhnili in upoštevali tudi njihovega.« (iz MSC zgodbe, Madžarska)

»Strokovni delavci iz vseh treh vključenih zavodov so se strinjali, da sedaj bolj upoštevajo tudi perspektive drugih, kadar se soočajo z zahtevno situacijo. Zahvaljujoč izkušnji z metodo Wanda jih je več dejalo, da se lažje vživijo v kožo staršev, tudi če menijo, da je njihovo stališče daleč od njihovega. Prav tako čutijo, da so bolj empatični in bolje razumejo starše ter otroke, posledično pa so manj napeti. Trije udeleženci, ki so preizkusili metodo videocoaching, pravijo, da si večkrat zastavijo vprašanje: »Kakšne so potrebe otroka? Kaj nam želijo otroci sporočiti s svojo interakcijo?« Na splošno so udeleženci poročali o višji stopnji strokovnega zavedanja in o tem, da pogosteje stopijo korak nazaj ter se mirneje odzovejo v zahtevnih situacijah.« (iz poročila madžarske fokusne skupine)

»Najbolj zanimiv del je bila za vse faza različnih perspektiv iz metode Wanda. Nekaj novega je bilo, da na primer pogledamo z različnih perspektiv in tako dobimo nov pogled na otroke in družine.« (udeleženka fokusne skupine iz Genta, Belgija)

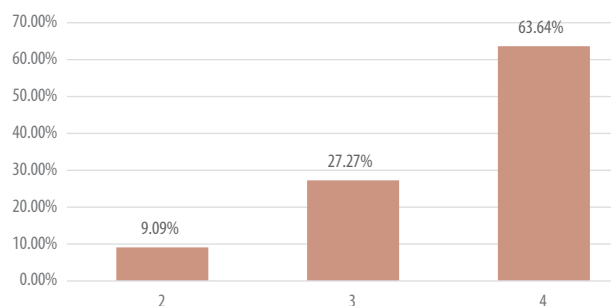
»Zdaj se bolj strokovni delavci bolj zavedajo, da je pomembno upoštevati različne perspektive ljudi, ki so vpleteni v določeno situacijo.« (udeleženka fokusne skupine iz Slovenije)

»Ker se bolj zavedajo potreb vsakega otroka, se strokovni delavci bolj ukvarjajo s tem, kako se odzvati na te potrebe, da bo najbolje ustrezalo otrokovemu nadaljnjemu razvoju.« (udeleženka fokusne skupine s Hrvaške)

Komunikacija, sodelovanje, izmenjava informacij, nove ideje

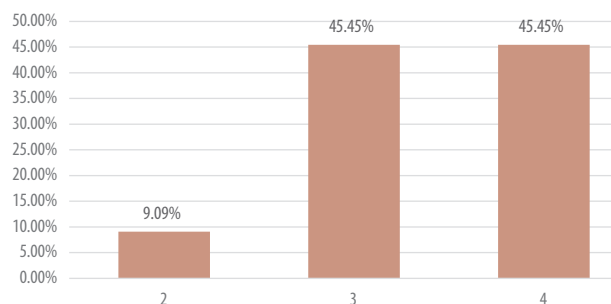
Projekt je vsekakor prinesel rezultate na področju komunikacije in sodelovanja. Več kot 60 % ravnateljev je poročalo, da se je pripravljenost za sodelovanje v njihovi organizaciji povečala. (Lestvica: 1-4).

Ravnatelji: Pripravljenost za sodelovanje v naši organizaciji je večja



90 % jih je poročalo tudi o pozitivnem vplivu na timsko delo:

Ravnatelji: Timsko delo v našem zavodu je boljše



Z omogočanjem časa in ustreznih metod bi lahko izboljšali komunikacijo in sodelovanje med sodelavci:

»S tem ko smo omogočili skupna srečanja strokovnih delavcev šole in popoldanskega varstva, ki so strukturirana in nas usmerjajo k skupnemu razmišljanju, imam vtis, da smo postali 'mehkejši' drug do drugega, bolje komuniciramo in bolj upoštevamo drug drugega. Prej je bilo lažje ostati pri svojem stališču, zdaj pa nam je metoda Wanda ponudila "različna očala", ki nam odpirajo poglede.« (iz MSC zgodbe, Gent, Belgija)

»Vidimo tudi, da se je spremenilo naše komuniciranje. Bolje poznamo delo drug drugega, imamo več znanja, prisotnega je več spoštovanja. Ta komunikacija je zelo pomembna, saj je osnova za bolj koherenten in spoštljiv pogled na našo prakso.« *(udeleženka fokusne skupine iz Genta, Belgija)*

»Sem nova med zaposlenimi in proces refleksije mi je zelo pomagal pri vključevanju v to skupnost, saj tako odprte komunikacije na prejšnjih delovnih mestih nisem doživela.« *(udeleženka fokusne skupine z Madžarske)*

Komunikacija in izmenjava informacij bi lahko vodila k boljšemu sodelovanju in reševanju problemov, ne samo med zaposlenimi, ampak tudi s starši in zunanjimi partnerji:

“Kot strokovni delavci v popoldanskem varstvu pravzaprav nismo vedeli, kako poteka dopoldansko delo v šoli. Ko sem se usedla s kolegi, sem šele zares spoznala, kako delujejo. Mislila sem, da se otroci tam samo igrajo, vendar sem potem videla, da tudi oni izvajajo dejavnosti z otroki. Tega prej nisem vedela. Pa tudi veliko sem slišala o tem, kakšni so otroci v vrtcu. Ker se kot učiteljica včasih vprašam: “Kakšen bi bil ta otrok doma ali v vrtcu?”, “So otroci v komunikaciji z drugimi ljudmi drugačni?” Želim spremljati, kako dobro se zmore otrok odzvati v različnih situacijah. Običajno starši pravijo, da je doma vse v redu, a zdaj bi lahko govorila z vzgojitelji v vrtcu o določenih otrocih ali situacijah in bi mi potrdili, da se tudi oni soočajo z enakimi izzivi. To me kot učiteljico resnično pomirja: da nisem jaz kriva in da ne delam slabo.« *(iz MSC zgodbe, Zeebrugge, Belgija)*

»Če se želimo pogovoriti o konkretnih primerih, gremo sedaj lažje do kolegov iz drugih skupin oz. razredov, prej pa smo to počeli samo znotraj svojega kolektiva.« *(udeleženka fokusne skupine iz Genta, Belgija)*

»Nekateri učitelji so v pogovoru s starši poskušali vključiti različne perspektive v določeni situaciji, tako kot smo to počeli v Wandu, da bi videli popolnejšo sliko, in starši so bili odprti za to idejo. Nekateri so na roditeljskih sestankih preizkušali ledolomilce in vprašanja za razpravo, ki smo jih uporabljali na reflektivnih srečanjih, da bi starše bolj vključili v pogovor. Dve učiteljici sta leto začeli z vprašanjem staršem novinca: »Kako se počutite glede spremembe, da je vaš otrok šel v vrtec?« Da so se pogovarjali o občutkih in mislih, so uporabili karte Dixit in videli, kako so je staršem odleglo, da so lahko povedali, kako so se počutili. S tem so vzpostavili prijetnejše vzdušje in olajšali komunikacijo, ki je bila na ta način lažja kot v primerjavi s prejšnjimi leti.« *(udeleženka fokusne skupine z Madžarske)*

Strokovni delavci so prav tako ugotovili, da je koristno deliti ideje ali dobiti navdih drug od drugega in se naučiti ceniti povratne informacije:

“Vsi, ki so bili vključeni v proces, so opazili pozitivne učinke na svojo prakso in poročajo, da cenijo ideje in rešitve za svoje izzive ter možnost, da o njih razpravljajo s svojimi kolegi.” *(udeleženka fokusne skupine iz Slovenije)*

“Tudi povratne informacije naših kolegov so za nas zelo pomembne, v tem procesu je to vseskozi dobro delovalo.” *(udeleženka fokusne skupine z Madžarske)*

Občutek, da nisi sam

Kot naslednjo pomembo korist projekta so strokovni delavci izpostavili, da se zaradi priložnosti za izmenjavo niso čutili več osamljeni pri soočanju s svojimi težavami. To se nam zdi še posebej dragocen rezultat po izolaciji zaradi pandemije bolezni covid-19.

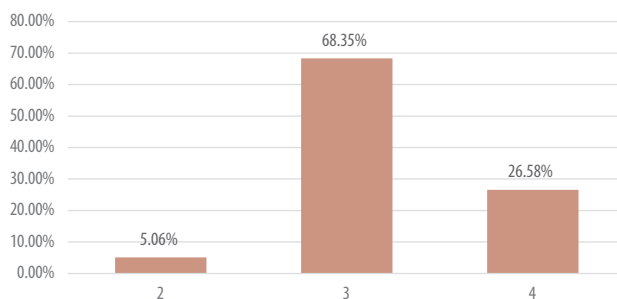
“In ker smo dobili priložnost, da se srečujemo, se zdaj bolje zavedamo, da se z določenimi problemi ne ukvarjamo tako v vrtcih kot v šolah.” (udeleženka fokusne skupine iz Zeebrugge, Belgija)

“Strokovni delavci so poročali, da je za njih pomirjujoče, ko vidijo, da se s podobnimi težavami soočajo tudi drugi kolegi, saj se zaradi tega počutijo manj izolirane.” (udeleženka fokusne skupine z Madžarske)

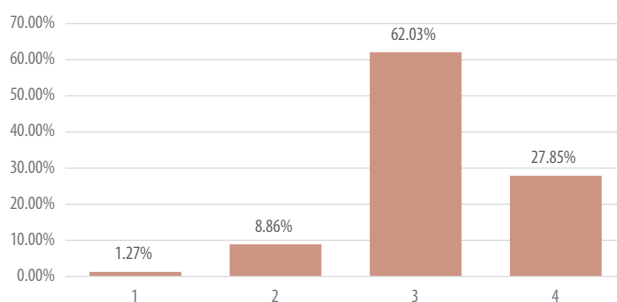
Samozavedanje

Pozitiven vpliv na samozavedanje vključenih strokovnih delavcev je viden že iz kvantitativnih rezultatov, kjer je spremembo zaznalo 95 % odstotkov anketiranih. (Lestvica: 1-4).

Posamezniki: bolj razmišljam o sebi kot osebi (osebna refleksija)



Posamezniki: Bolj razmišljam o svoji vlogi strokovnega delavca v predšolski vzgojo in izobraževanju (strokovna refleksija)



Ta vidik je bil večkrat omenjen tudi v rezultatih fokusnih skupin in v MSC zgodbah:

“Vrtci poročajo o izboljšanju kakovosti dela parov vzgojiteljev in pomočnikov v oddelku tero dvigu njihovega samozavedanja.” (udeleženka fokusne skupine iz Slovenije)

“Na splošno so udeleženci poročali o višji stopnji strokovnega zavedanja in o tem, da sedaj pogosteje stopijo korak nazaj, da bi se v zahtevnih situacijah odzvali mirneje.” (udeleženka fokusne skupine z Madžarske)

»Videocoaching mi je pomagal ugotoviti, koliko bi se morala vključiti v igro otrok; kaj jim pomeni moja podpora; kje so moje meje in kje je točka, kjer se ne smem vtikati v njihove situacije, ki se me ne tičejo.« (iz MSC zgodbe, Madžarska)

“Ena izmed učiteljic je rekla: “V razredu mi je bilo težko, kadar so bili otroci nemirni. Nikoli se med poukom nisem počutila sproščeno. In točno to napetost sem videla tudi na posnetkih, ki smo jih analizirali med videocoachingom.” (udeleženka fokusne skupine s Hrvaške)

IZZIVI



Čas

Strokovni delavci so cenili, da so s projektom omogočili dodaten čas za refleksijo, a so obenem njegovo pomanjkanje izražali tudi kot enega izmed glavnih izzivov, ki jih ovira pri kontinuiranemu izvajanju reflektivnih praks.

“Ni enostavno dobiti nekoga, ki te bo nadomestil v razredu, da se lahko ti udeležiš reflektivnega srečanja. Sploh pri nas, kjer sodelujemo s kolegi iz različnih institucij, predstavlja usklajevanje ur velik izziv.» (udeleženka fokusne skupine iz Zeebrugge, Belgija)

»Da bo ta proces vzdržen, je treba zagotoviti nekaj pogojev - med drugim čas. Letos smo ga omogočili, kako bo pa naslednje leto?“ (udeleženka fokusne skupine iz Genta, Belgija)

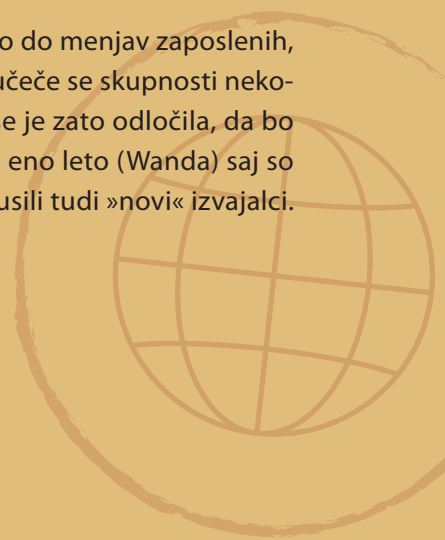
“Reflektivna srečanja zahtevajo čas, faze srečanja po metodi Wanda so časovno omejene: izbira primera, oblikovanje dobrih učnih vprašanj in podobno. Dejstvo je, da se nekateri udeleženci niso mogli redno udeleževati srečanj, saj eno srečanje traja dve uri, včasih tudi več. Vendar je pomembno, da skupina ohranja isto članstvo«. (udeleženka fokusne skupine s Hrvaške)

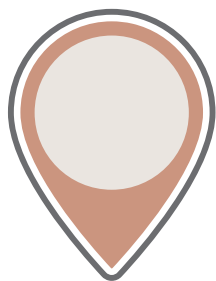
Menjave zaposlenih

Spremembe v sestavi osebja lahko povzročajo tudi težave pri izvajanju reflektivnih srečanj.

»Med projektom je v instituciji, s katero smo se povezovali, pogosto prihajalo do kadrovskih menjav. Posledično ni bilo kontinuitete pri udeležencih. Opazili smo, da so bili tisti, ki so sodelovali, vedno navdušeni, vendar je na naših srečanjih sodelovalo veliko različnih ljudi.“ (udeleženka fokusne skupine iz Zeebrugge, Belgija)

V hrvaških šolah je prihajalo do menjav zaposlenih, zaradi česar se je zasedba učeče se skupnosti nekoliko spreminjala. Ena šola se je zato odločila, da bo isto metodo uporabljala še eno leto (Wanda) saj so želeli, da bi metodo preizkusili tudi »novi« izvajalci. (hrvaški vodilni partner)





Deljenje svojih izzivov

Nekaterim strokovnim delavcem je bilo težko spregovoriti o svojih slabostih oz. deliti primere težav, s katerimi se trenutno spopadajo.

»V enem okolju je bila največja dilema, s katero so se srečali člani Wande, da udeleženci niso prihajali na srečanja s svojimi primeri. Vodje so se spraševale, ali je to posledica nezainteresiranosti strokovnih delavcev, saj proces zahteva nekaj truda in znanja, ali pa jih je zaviralo nerazumevanje, kaj pomeni samorefleksija. Poročale so, da so poskušali različne stvari, kako bi jih spodbudili k temu, vendar se jim je zdelo, da pri tem niso bili zelo uspešni. Veliko so se spraševali, kaj bi lahko bil razlog, da niso bili pripravljene s primeri, vendar do zaključka dejansko niso prišli. V drugi reflektivni skupini pa so imeli določene težave s sledenjem strukturi srečanja po metodi Wanda. Ena izmed vodij je dejala, da je kolegom najbrž lažje deliti svoje dobre prakse ali kakšne zanimive ideje, namesto da bi izpostavili nekaj, v čemer niso večji oz. s čemer imajo težave.» (udeleženka fokusne skupine iz Slovenije)

»Eden izmed izzivov, ki so ga izpostavili učitelji, je, da so med člani njihovih reflektivnih skupin tudi šolska

psihologinja, pedagoginja in logopedinja. Zaradi njihove prisotnosti na Wanda srečanjih so se nekateri težje odpirali in delili svoje primer, saj so se bali njihovih obsojanj - na primer, da ob soočanju s težavami niso sprejeli vseh pravih ukrepov.» (udeleženka fokusne skupine s Hrvaške)

“Bilo je težko najti pravo učno vprašanje: »Želim se naučiti, kako ...«, saj so na začetku nekateri udeleženci pokazali odpor in dejali: »Mislim, da se mi ni treba ničesar naučiti; ampak se mora on/ona spremeniti.« A je bilo sčasoma takšnih situacij manj, tako kot je izginjal tudi strah pred snemanjem.» (hrvaški vodilni partner)

VZDRŽNOST



Ohranjanje sprememb

Nekateri udeleženci so trdili, da bodo ohranili vse spremembe, ki so jih vzpostavili v REC-u.


»Ko smo se pogovarjali o tem, ali so spremembe, ki smo jih vnesli v našo prakso, ustrezne, so vsi učitelji poudarjali, da ja. Eden izmed njih je poudaril, da "se nikoli več ne bi mogli vrniti v stanje, kot je bilo prej." (udeleženka fokusne skupine s Hrvaške)

»Občutek podpore, veliko pozitivnih izkušenj v skupini, nove perspektive – tega nam nihče ne more vzeti. Prav tako smo ponotranjil, da zahtevnih situacij ne smemo jemati kot naš neuspeh, temveč se bomo raje vprašali: ali lahko situacijo bolje spoznamo, preden jo poskušamo rešiti?« (udeleženka fokusne skupine z Madžarske)


Ohranjanje metod

Vsi madžarski in hrvaški strokovni delavci so med razpravami v fokusnih skupinah omenili, da nameravajo tudi v prihodnje ohranjati prakso medkolegialno opazovanja, ki mu sledi reflektivni razgovor. To velja tudi za metodo Wanda. Madžari so govorili o tem, da so se ob soočanju z zahtevnimi situacijami navadili delati 'mini metode Wande'. V vseh treh sodelujočih

institucijah na Madžarskem bodo do konca leta 2023 usposobljene vodje metode Wanda. Poleg tega so omenili tudi možnost, da bi lahko ohranili metodo video coachinga tako, da bi sami snemali videe s svojimi telefoni. Strokovni delavci iz Belgije si prav tako želijo obdržati redna reflektivna srečanja, saj bi tako "ohranjali dobro kondicijo". Razmišljali so, da bi to lahko naredili v obliki "posvetovanja ob kavi". V drugem belgijskem okolju so razmišljali tudi o ustanovitvi dveh reflektivnih skupin, ki bi se redno srečevali, vsaka pa bi imela udeležence, ki so bili del projekta, in ljudi, ki metod še ne poznajo. Poskrbeli bi tudi za to, da bi se med seboj povezovali in izmenjali svoje izkušnje. Hrvaški strokovni delavci so izrazili potrebo po vključitvi več osebja v reflektivne procese, medtem ko so v Sloveniji za vzdržnost poskrbeli tako, da so že v času projekta reflektivne skupine vodili njihovi zaposleni (pari vzgojiteljica-pomočnica-svetovalna delavka-vodja vrtca). V enem izmed slovenskih vrtcev bodo v prihodnjem letu pokrbeli za usposabljanje dodatnih vodij metode Wanda, s čimer želijo vzpostaviti še več reflektivnih skupin.



PRIPOROČILA ZA ODLOČEVALCE IN VODJE NA PODROČJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA ZA SPODBUJANJE SODELOVALNIH REFLEKTIVNIH METOD, KI TEMELJJO NA IZKUŠNIAH V PROJEKTU REC



Priporočila smo pripravili na podlagi izkušenj strokovnih delavcev desetih vrtcev in osnovnih šol iz Belgije, Slovenije, s Hrvaške ter Madžarske, ki so bili vključeni v reflektivne procese v okviru projekta REC. Vpogled v potrebne pogoje za krepitev kakovostne prakse predšolske vzgoje in izobraževanja ter kolegialne refleksije smo dobili s pomočjo vprašalnikov, fokusnih skupin in intervjujev, ki smo jih opravili s sodelujočimi strokovnimi delavci vrtcev in osnovnih šol. K napredku projekta REC so s svojimi idejami in povratnimi informacijami pripomogle tudi posvetovalne skupine strokovnjakov s področja izobraževanja. Pridobljene podatke iz vseh držav smo analizirali in skupne ugotovitve, ki so jih izpostavljali udeleženci reflektivnih srečanj, oblikovali v osem dobro utemeljenih priporočil, relevantnih za področje izobraževanja na ravni EU.

1.

Prepoznamo pomen in spodbujamo skupinsko refleksijo strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

Pedagogi, ki imajo priložnost sodelovati s svojimi kolegi pri analizi lastne prakse, postanejo bolj kompetentni in tudi bolj predani svojemu delu. Redna skupinska refleksija krepi poklicno samozavedanje, občutek vrednosti in pripadnosti ter pomaga zmanjševati stres. Skupno reflektivno razmišljanje prispeva k profesionalizaciji prakse strokovnih delavcev, saj se lahko tako začnejo intenzivneje dojemati kot strokovnjake, ki vplivajo na vse ravni: od razreda, do skupnosti, družbe ter tudi na raven odločanja v izobraževanju.

2.

Zagotovimo pogoje za redno skupinsko refleksijo pedagoške prakse, v kateri se upošteva vsakega posameznika

Redna, strukturirana refleksija z motivacijskimi, sodelovalnimi in ustvarjalnimi metodami olajša vsakdanje delo učiteljev in vzgojiteljev ter pozitivno preoblikuje njihovo pedagoško prakso. Take oblike refleksije imajo številne pozitivne rezultate, med drugim zagotavljajo čustveno in strokovno podporo ter povečujejo občutek pripadnosti in spoštovanja strokovnih delavcev vrtcev in osnovnih šol. Izmenjava izkušenj, pridobivanje podpore in večja povezanost med strokovnimi delavci jim pomagajo pri vzdržljivosti, pri tem, da čutijo večjo medsebojno podporo in gradijo večjo samozavest.

3.

Spodbujajmo vključujočo in podporno institucionalno kulturo

Da bi ustvarili spodbudno vzdušje, ki pripomore k učinkovitejši refleksiji, si prizadevajmo za institucionalno kulturo, kjer:

- sta spoštovanje različnosti in osredinjenost na otroka skupni vrednoti vseh;
- učitelje spodbujamo k odprtim razpravam o tem, kako uskladiti norme in pričakovanja do kakovostnega poučevanja;
- so za ohranjanje kakovosti odgovorni vse, ne le zgolj vodstvo ali posamezni učitelj oz. vzgojitelj.

S podporno institucionalno kulturo se trudimo preseči splošno sprejeto prepričanje, da mora "dober učitelj/vzgojitelj" vedno in takoj poznati "prave" odgovore na vsa vprašanja. Taka kultura pomaga ustvarjati ozračje, v katerem se spodbuja, da se ob izzivih ustavimo, razmislimo o preteklih poteh in skupnemu iskanju novih, če je to potrebno.

4.

Vključeno vodstvo

Pomembno je, da imamo redno komunikacijo z vodstvom (ravnatelj in njihovi pomočniki itd.), ki na tak način spoznavajo pomen sodelovalne refleksije. S tem ko poskrbimo, da je vodstvo redno obveščeno o procesu refleksije (na sestankih ali s prisotnostjo na reflektivnih srečanjih, s katero se strinjajo tudi udeleženci), povečamo njihovo zavezanost k ustvarjanju podporne in vključujoče institucionalne kulture.

5.
**Zagotovimo varno in
navdihujoče učno okolje za
strokovno refleksijo**

Da lahko strokovni delavci čim boljše podpirajo otroke pri vzgoji in izobraževanju, moramo poskrbeti za ustrezne delovne pogoje. To pomeni npr., da jim v okviru delovnih obveznosti omogočimo čas, ko ne delajo neposredno z otroki, ampak ga namenijo refleksiji svoje prakse.

6.
**Poskrbimo za vzdržnost
pedagoške refleksije**

Vidik vzdržnosti naj bo v procesu refleksije prisoten že od začetka. O tem, kaj to pomeni na osebni in institucionalni ravni, pa moramo razmisliti skupaj. Ko načrtujemo naše reflektivne poti v instituciji, omogočimo učečim se skupnostim, da vzdržnost načrtujemo skupaj z vsemi vključenimi v ta proces. Če se bomo posluževali participatornih metod pri ustvarjanju reflektivnih procesov, bodo strokovni delavci bolj zavzeti in odgovorni pri skrbi za svoj profesionalni razvoj tako na individualni kot institucionalni ravni.

7.
**Obveščajmo o delu in
učinkih učeče se skupnosti**

Namen reflektivne učeče se skupnosti je vplivati na kakovost dela svojih članov in na institucijo kot celoto. Da bi v vrtcih in osnovnih šolah širili ta vpliv tudi na strokovne delavce, ki niso vključeni v učeče se skupnosti, poskrbimo za to, da predstavimo njihovo delo in učinke. Pri tem izpostavljam uspešne dejavnosti, ki smo jih preizkusili na naših srečanjih in v praksi. S takimi predstavitvami bomo ne samo pritegnili pozornost na izboljšane prakse, temveč tudi spodbudili kolege, da se pridružijo učečim se skupnostim ali razmišljajo o svojih praksah, tudi če niso njihovi člani.

8.
**Zagotovimo spremljanje
učnega procesa znotraj
učeče se skupnosti**

Vodja učeče se skupnosti mora zagotoviti, da lahko člani po vsakem srečanju podajo svoje vtise o procesu in vodenju skupinske refleksije. Prav tako je dobro, da učitelji oz. vzgojitelji vsaj dvakrat letno zagotovijo povratne informacije o celotni poti učenja in profesionalnega razvoja. To lahko organiziramo na različne načine: s pisanjem poročil, preko skupinskega pogovora s priloženimi zapiski, do zbiranja in analiziranja zgodb, ki opisujejo izkušnje udeležencev. Povratne informacije uporabljamo samo za izboljšanje procesa skupinske refleksije in profesionalnega razvoja vključenih strokovnih delavcev. Bodimo pozorni tudi na to, da podatkov, ki jih pridobimo s spremljanjem procesa, ali zaupnih stvari, o katerih se pogovarjamo na srečanjih, ne delimo zunanjim osebam ali vodstvu, če s tem ne soglašajo člani učeče se skupnosti.

REFERENCE:

- Council of the European Union. (2019). *Council Recommendation of 22 May 2019 on High- Quality Early Childhood Education and Care Systems*. Retrieved from: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605(01)&from=EN)
- Davies, R., Dart, J. (2004) The 'Most Significant Change' (MSC) Technique A Guide to Its Use.
- Peeters, J.; Sharmahd, J.; Budginaité I., 'Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification', *NESET II report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. doi: 10.2766/898530
- Van Laere, K., Peeters, J., Vandebroek, M., (2012). 'The Education and Care Divide: the role of the early childhood workforce in 15 European countries', *European Journal of Education*, 47, 4, 527-541.
- Juan José Mena Marcos, Emilio Sánchez & Harm Tillema, (2008) 'Teachers reflecting on their work: articulating what is said about what is done
- Ghaye, Tony, (2010) 'Teaching and learning through reflective practice: A practical guide for positive action, second edition'
- Schön, Donald A. (1983) *The Reflective Practitioner*, Ashgate Publishing
- Taggart, G. L., & Wilson, A. P. (2005). *Promoting reflective thinking in teachers*. Thousand Oak, CA: Corwin Press.
- Lindy P. Baxter, Anne E. Southall & Fiona Gardner (2021) Trialling critical reflection in education: the benefits for school leaders and teachers, *Reflective Practice*, 22:4, 501-514, DOI: 10.1080/14623943.2021.1927694

PRILOGE

1. ZAKLJUČNI ANKETNI VPRAŠALNIKI

Za zaključno anketo smo uporabili naslednja dva vprašalnika.

Za posameznike:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdPOxenyEROKDyPng3MIfWGgBA3QP9DD6qxcSugSNlo0Ckf_Q/viewform

Za organizacije:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScEOd-cZDVLoBmXxCtnRIBHdTqcicPhCHfUxgYaH6j3lrJfBSQ/viewform>

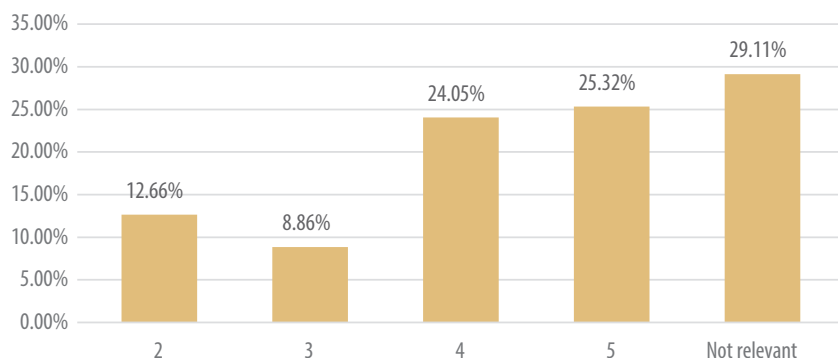
Originalno angleške verzije vprašalnikov so partnerji prevedli v nacionalne jezike. Odgovore so morali nato zaradi analize ponovno prevajati v angleščino.

2. REZULTATI ANKETNIH VPRAŠALNIKOV

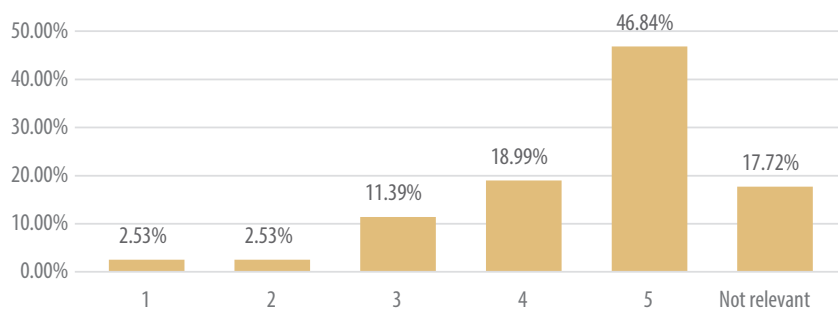
V nadaljevanju predstavljamo rezultate naših zaključnih vprašalnikov. Vprašalnik za posameznike je izpolnilo 79 anketirancev.

Lestvica 1-5:

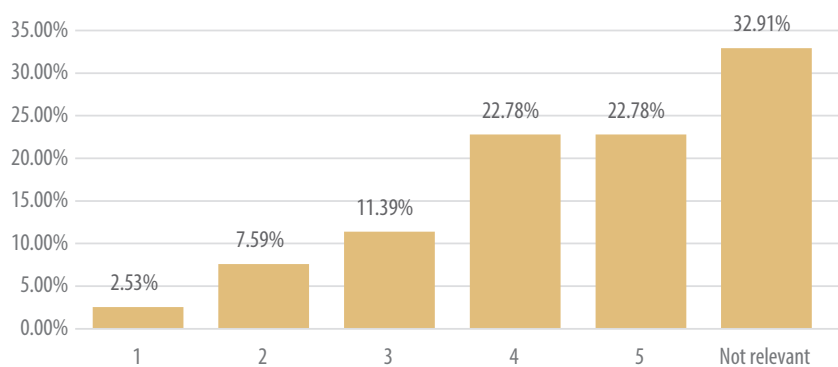
1.1 WANDA:
V kolikšni meri vam je ta metoda pomagala v procesu profesionalne refleksije?



1.2 VIDEOCOACHING:
V kolikšni meri vam je ta metoda pomagala v procesu profesionalne refleksije?

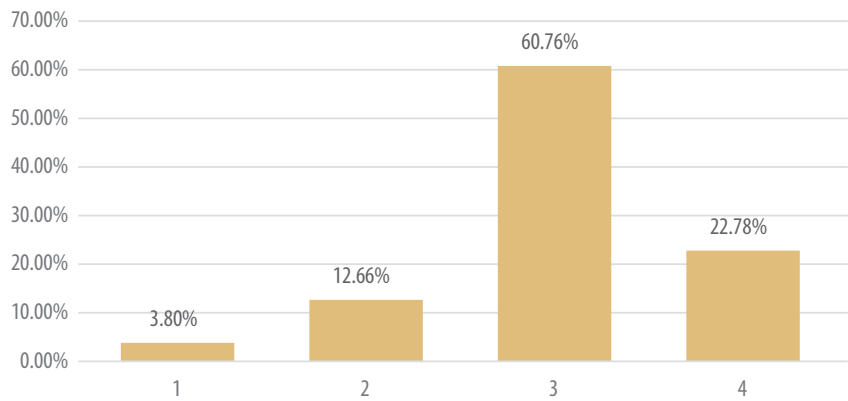


1.3 Medkolegialno opazovanje:
V kolikšni meri vam je ta metoda pomagala v procesu profesionalne refleksije?

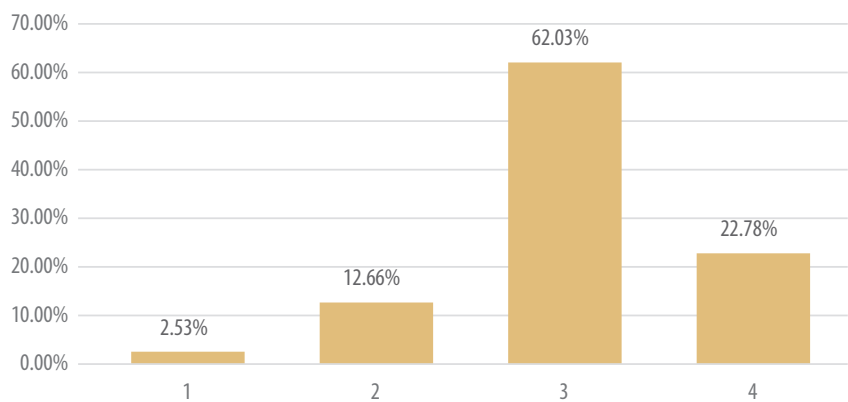


Lestvica 1-4:

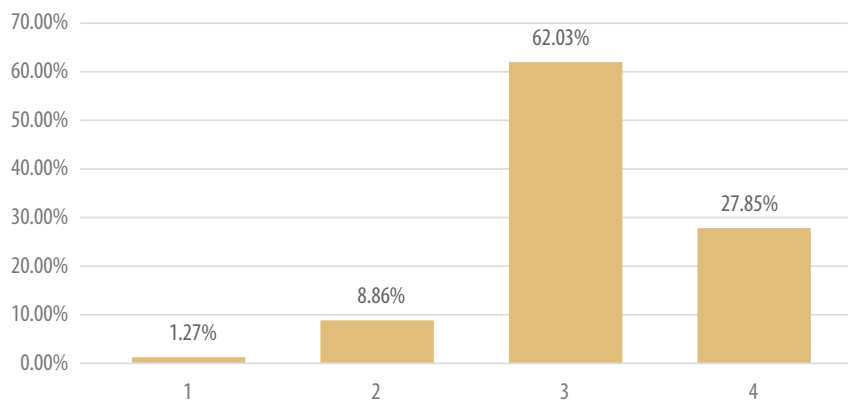
1.4 Posamezniki:
Bolj sem ozaveščen za delo z otroki in družinami



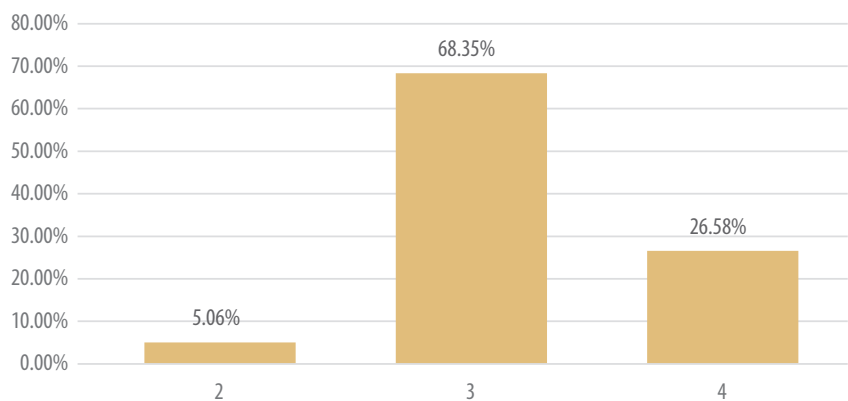
1.5 Posamezniki:
Svoje delo bolj prilagajam potrebam otrok in družin.

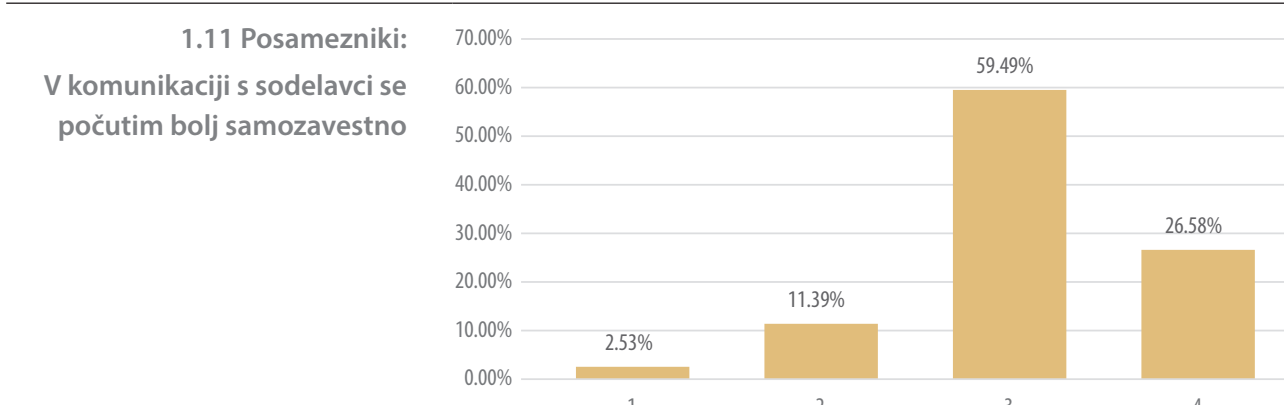
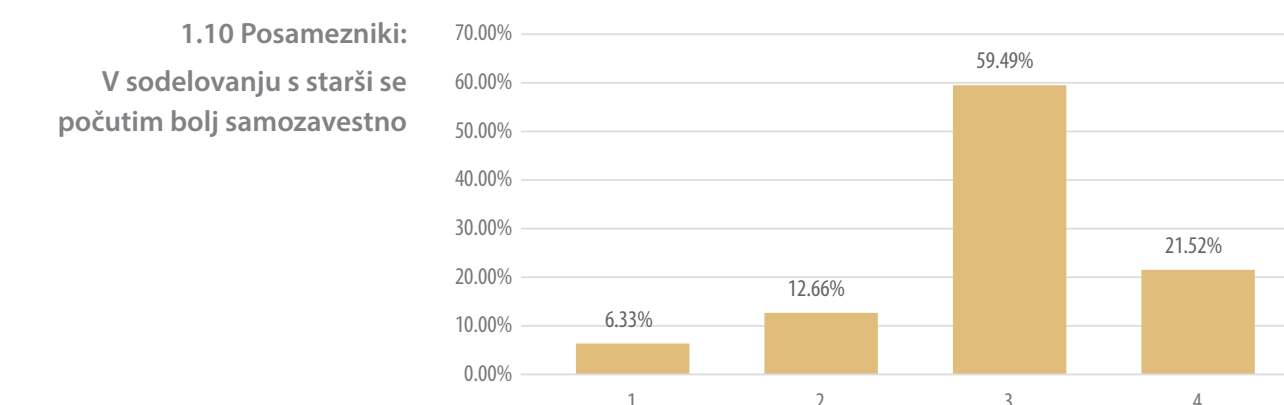
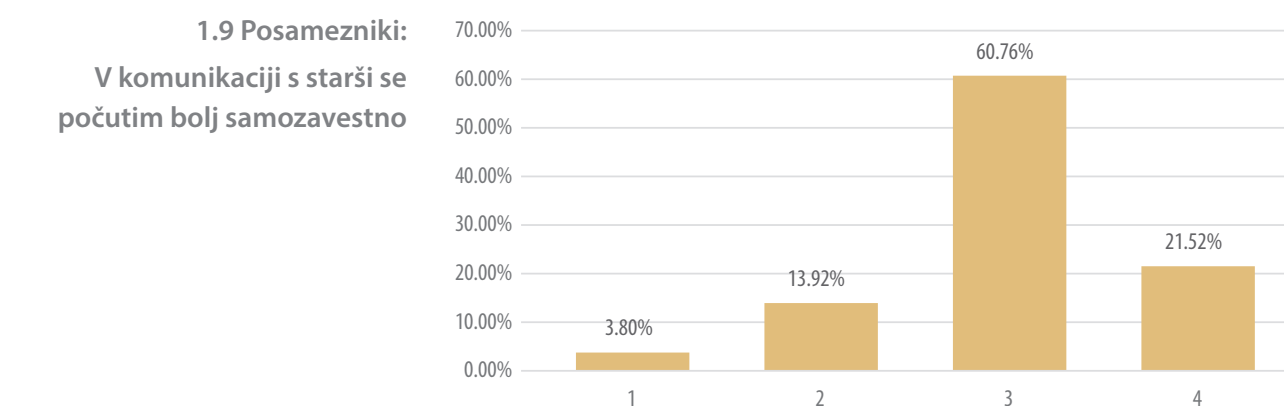
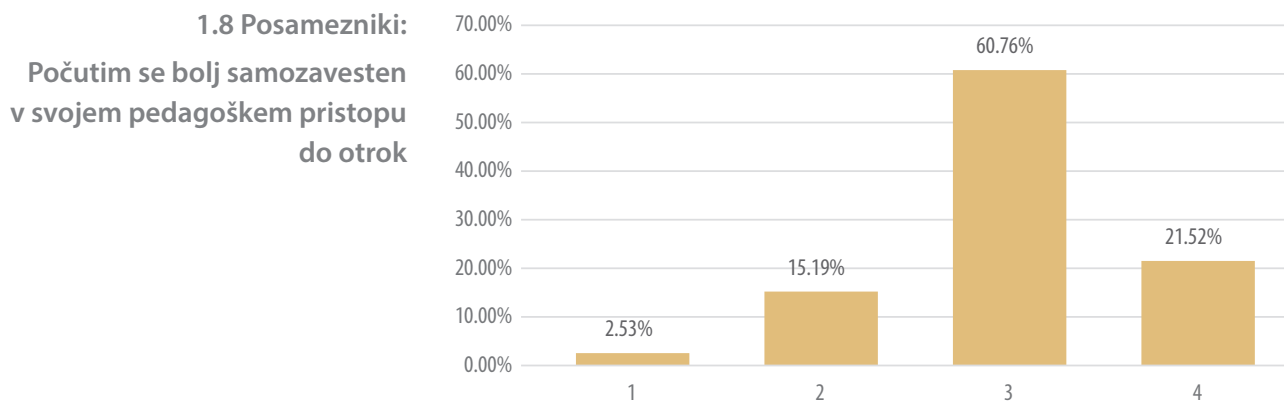


1.6 Posamezniki:
Bolj razmišljam o svoji vlogi strokovnega delavca v vzgoji in izobraževanju (profesionalna refleksija)

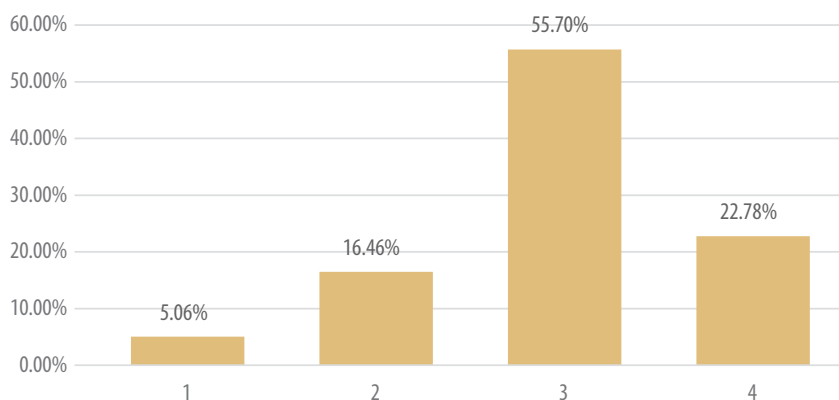


1.7 Posamezniki:
Bolj razmišljam o sebi kot osebi (osebna refleksija)

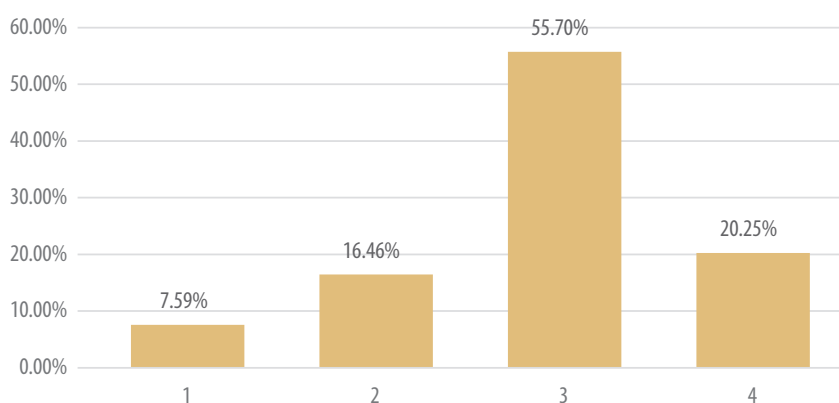




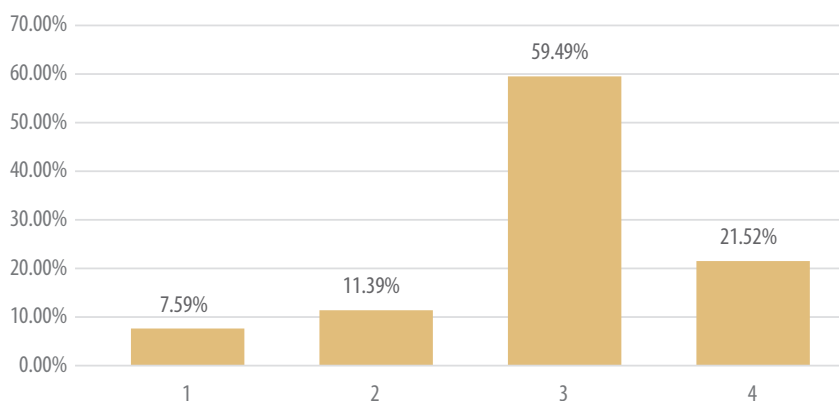
1.12 Posamezniki:
V sodelovanju s sodelavci se počutim bolj samozavestno



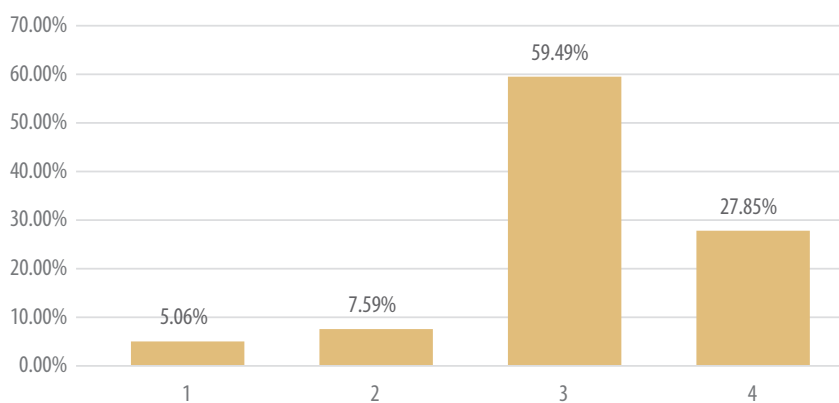
1.13 Posamezniki:
V komunikaciji z zunanjimi partnerji se počutim bolj samozavestno

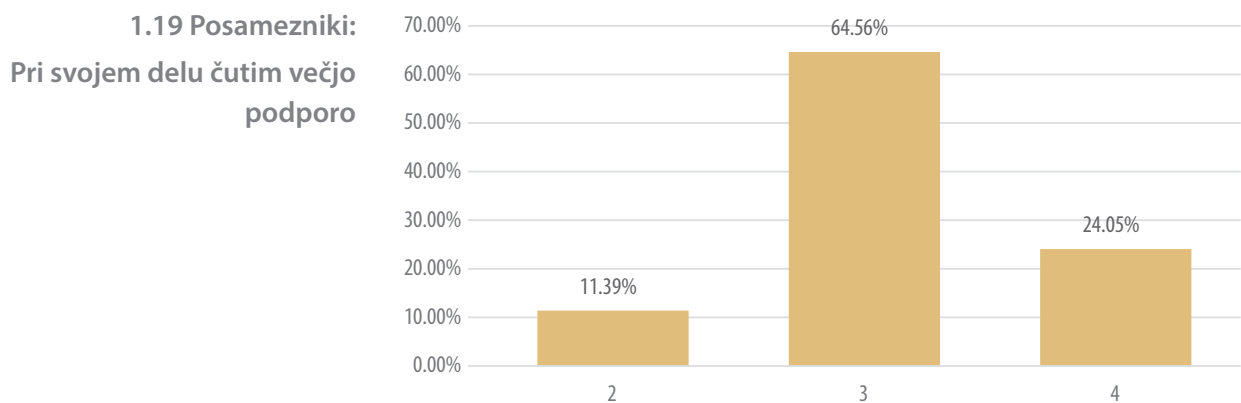
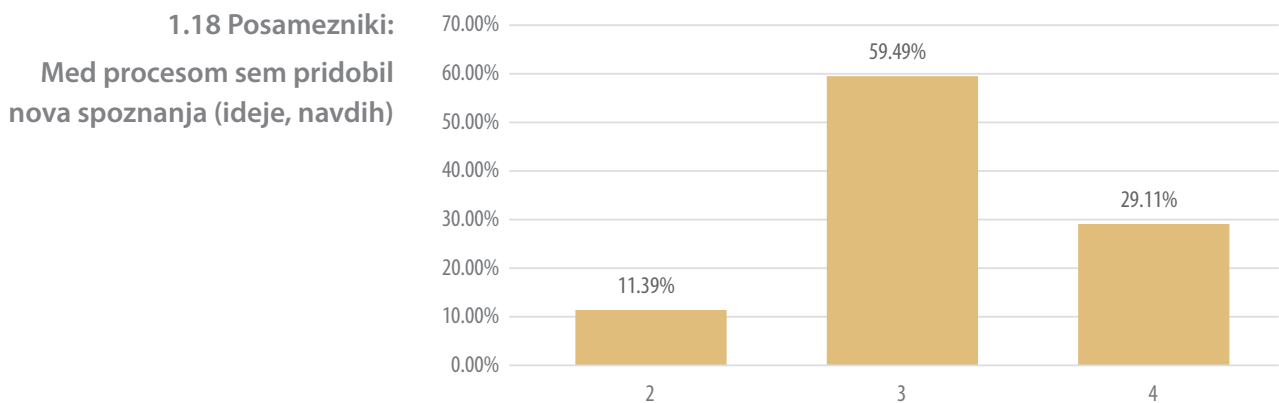
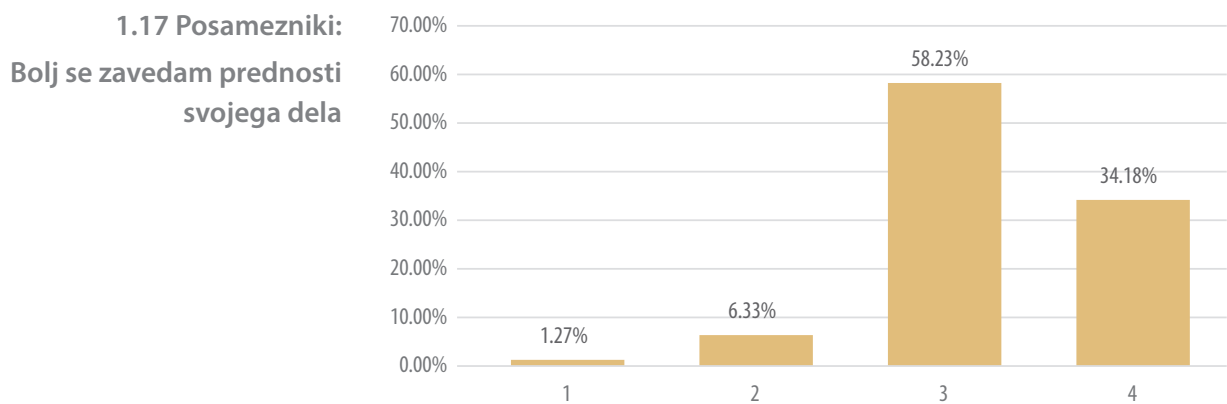
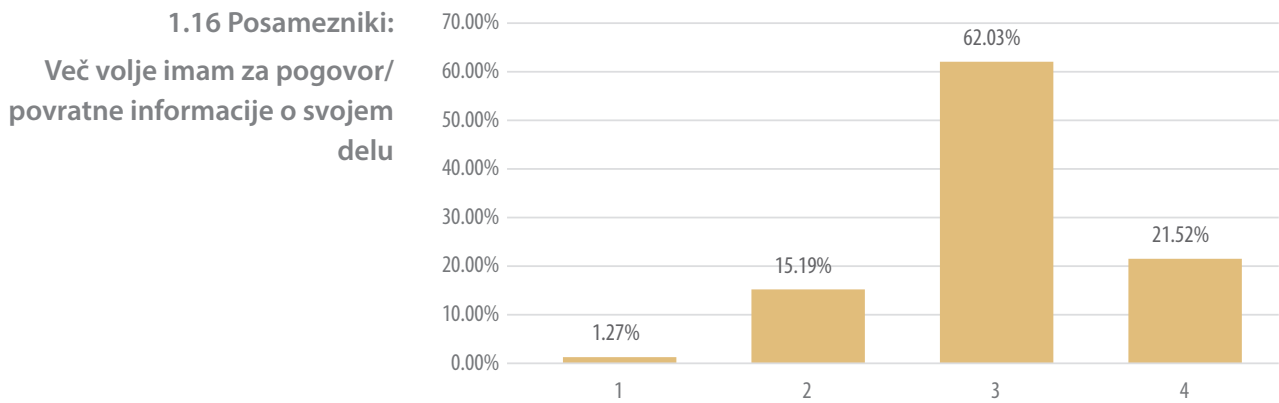


1.14 Posamezniki:
V sodelovanju z zunanjimi partnerji se počutim bolj samozavestno

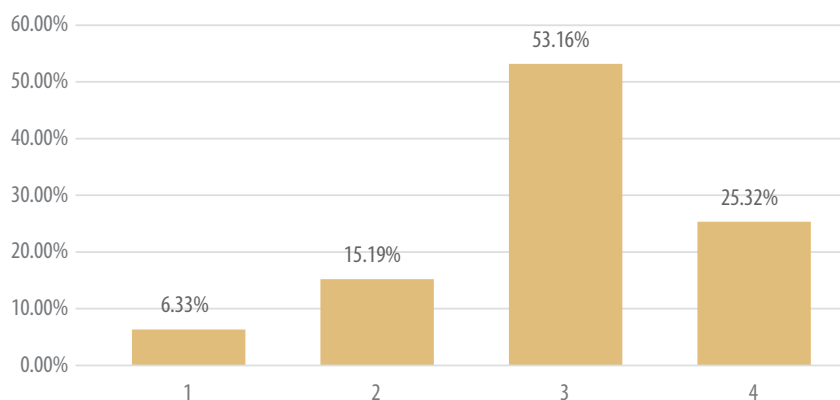


1.15 Posamezniki:
Pri svojem delu sem bolj sposoben obvladati težke/ zahtevne situacije

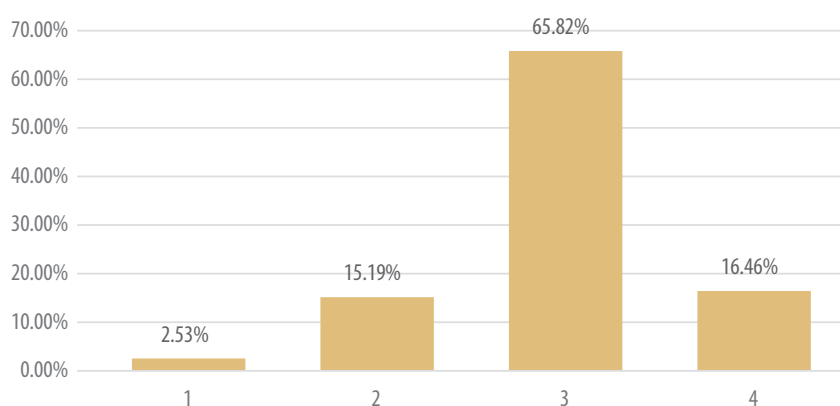




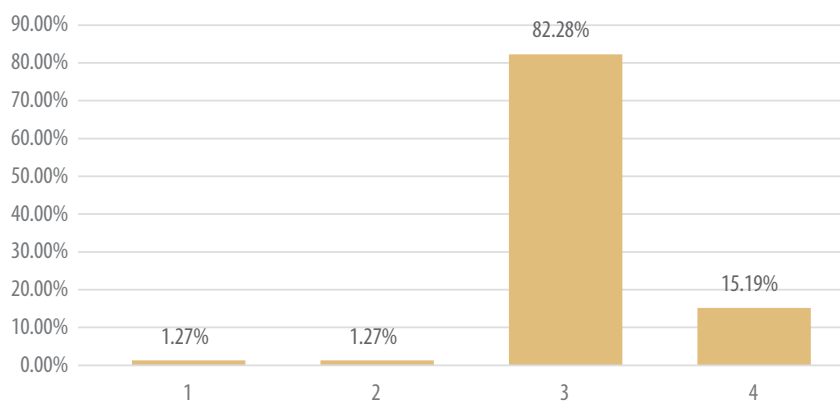
1.20 Posamezniki:
Na zahtevnejšo situacijo
gledam z več perspektiv



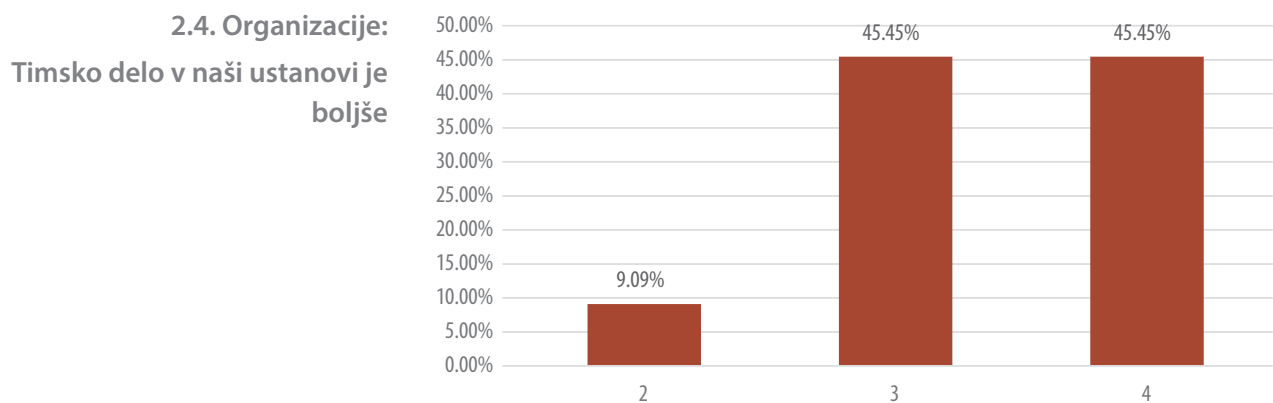
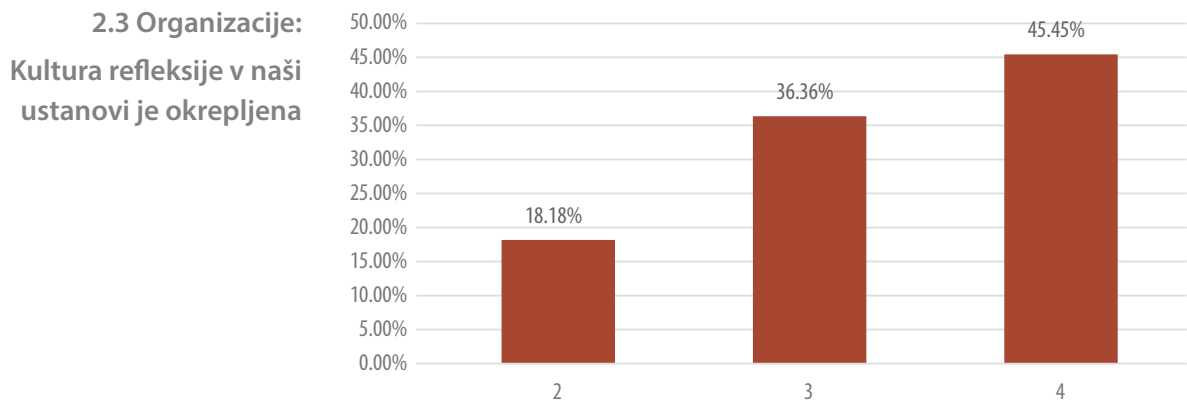
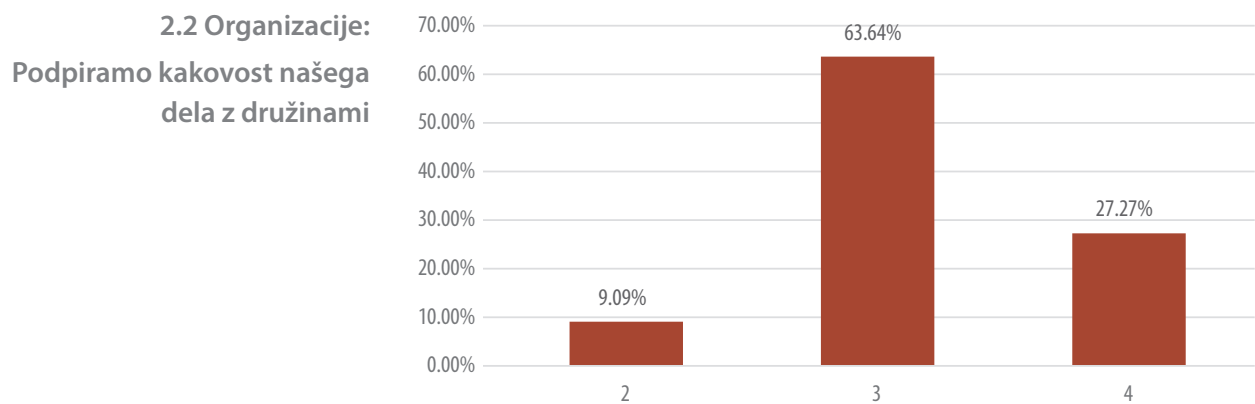
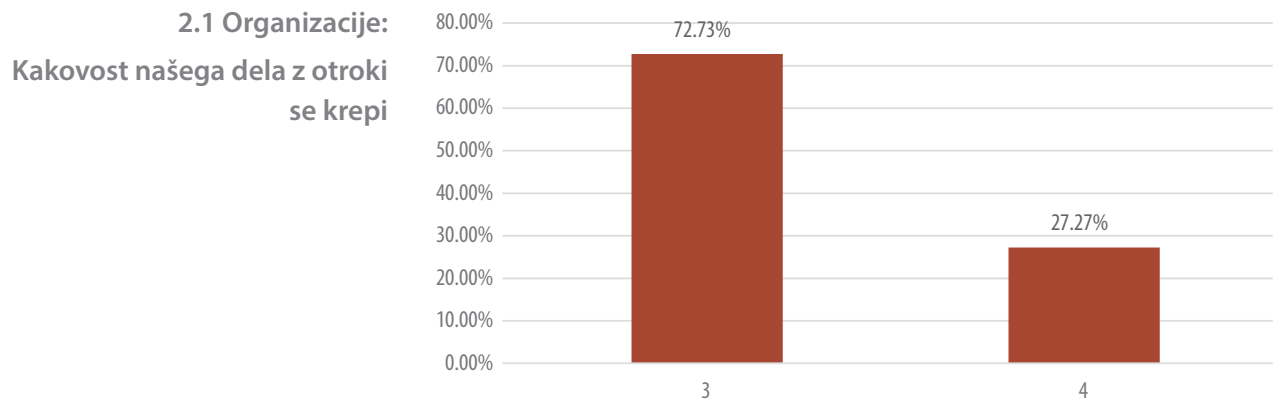
1.21 Posamezniki:
Kultura refleksije v naši
ustanovi je okrepljena

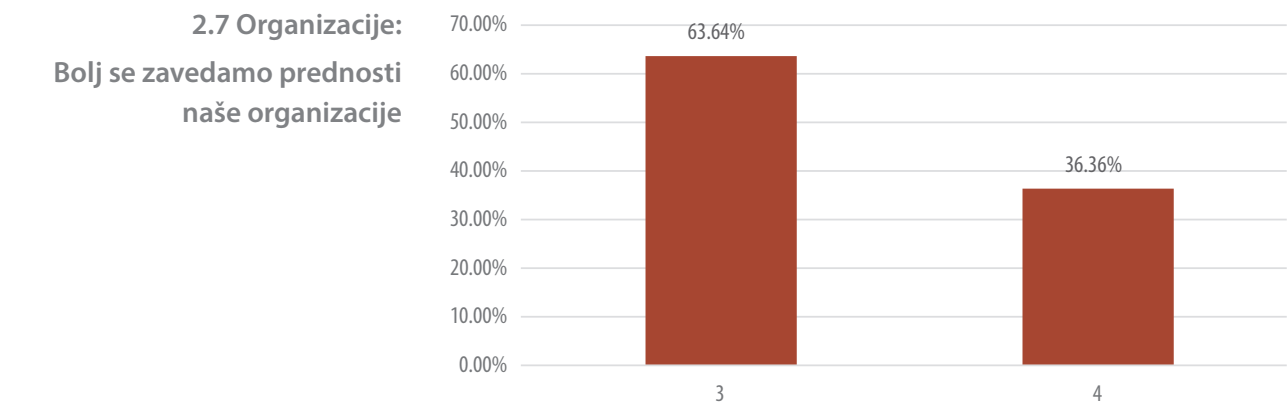
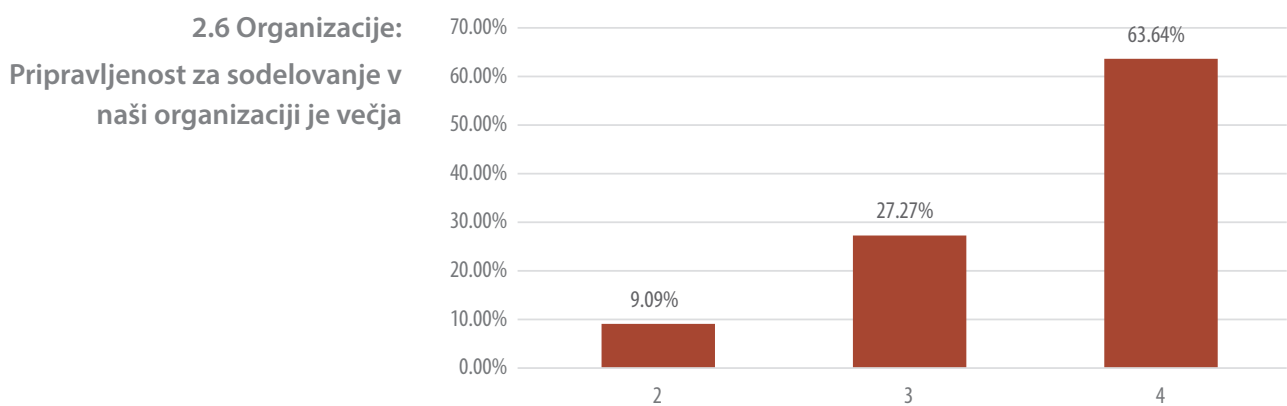
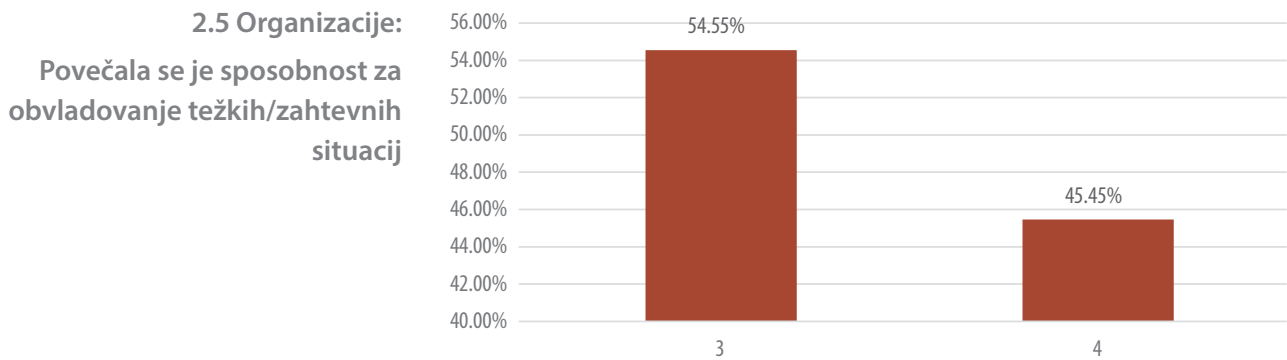


1.22 Posamezniki:
Bolj se zavedamo prednosti
naše organizacije



Vprašalnik za organizacije je izpolnilo 11 anketirancev. (Lestvica 1-4)





3. ZAKLJUČNE IZBRANE MSC ZGODBE

Slovenija

1. Opazujte me in se učite o meni

To je zgodba o vzgojiteljici, ki je zaposlena v vrtcu v okolici Ljubljane. Je na začetku svoje službene poti in je zelo odprta za usvajanje novih metod, s katerimi se lahko profesionalno razvija. S tem ko se je vključila v reflektivno skupino učeče se skupnosti, pravi, da se je začela še bolj zavedati, kako lahko posamezno situacijo gledamo z novimi očmi, ki pripomorejo tudi h konstruktivnemu reševanju kakšnih izzivov, slišiš mnenja in izkušnje ostalih sodelavk in se zaveš, da v tem nisi sam.

Preko akcijskega načrta, ki ga morajo po vsakem srečanju pripraviti, je dobila dodaten zagon, da je začela otroke v svoji skupini načrtno opazovati, si vse videno beležiti in na to tudi odreagirati. Ima skupino najmlajših otrok, v kateri je tudi deček, ki je imel v začetku šolskega leta precej težav s koncentracijo, nobena igrača ga ni pritegnila v tej meri, da bi se z njo zaigral oziroma jo podrobneje raziskal. Čas je mineval, sama pa ni zaznavala nekega napredka. Potem pa je začela s strukturiranim opazovanjem in reagiranjem na podlagi videnega. Pripravljala je dejavnosti, povezane s temami, za katere je vedela, da ga zanimajo, vključevala se je v njegovo igro in ga tako še bolje spoznavala. Nato pa je reflektirala, kako se je otrok odzival, kaj se je obneslo in kaj ne.

Po nekaj mesecih pa sedaj zaznava, da otrok že vzame več igrač, se z njimi igra in jih za seboj tudi pospravi. Otrok večkrat išče njeno družbo, je bolj komunikativen, se bolj vključuje v različne igre. Kot posledico pa opaza tudi napredek v govornem razvoju. Te zabeležene informacije o dečku pa ji ne pomagajo samo pri delu v oddelku, temveč so odlično izhodišče za komunikacijo z njegovimi starši in skupno spremljanje njegovega napredka, saj so pred tem tudi sami izrazili skrb, kako mu pomagati, da bi bil bolj vztrajen v svoji igri in dejavnostih, ki jih opravlja.

Maja v strukturiranem načinu spremljanja svojega dela, opazovanjem, zapisovanjem in refleksijo vidi veliko pozitivnih lastnosti, ki doprinesejo tako otrokom in njej kot pedagoški delavki, ki lahko na ta način svoje delo opravlja še bolj kakovostno.

2. Refleksija prinaša spremembe

Irma je zaposlena v enem izmed vrtcev v okolici Ljubljane. Ima 30 let delovnih izkušenj in opaža, da so se v tem času življenje, otroci in tudi sama precej spremenili. S tem, ko se je vključila v učečo se skupnost, je začela bolj razmišljati o sebi, o svojem načinu dela. Ugotovila je, da je po toliko letih zanjo delo mogoče postala že prevelika rutina, s sodelovanjem v reflektivni skupini pa se je začela bolj poglobljati vase in razmišljati, kako sama danes gleda na učni proces, na otroke in nase. Zaznava, da se trenutno ne počuti v redu, da nekaterim zadevam ni več kos, tako kot jim je bila nekoč.

Dela s skupino otrok, starih od ena do pet let, ki so si med seboj zelo različni. Nekateri od njih potrebujejo dodatno pomoč, ki pa je vedno ne prejmejo, ker nimajo odločbe. To pomeni, da leži vsa odgovornost za nudenje ustrezne podpore otrokom na njej in njeni pomočnici in ne na strokovnjakih, ki so za to dodatno usposobljeni. Sama čuti, da s svojim načinom prakse, s katero je bila uspešna v preteklosti, sedaj ne dosega enakih učinkov. Želi si dodatnega izobraževanja, da bi lahko pomagala otrokom, okrepila sebe, začela ponovno verjeti vase, v svoje znanje, izkušnje in sposobnosti.

Svojih dvomov ji ni težko deliti v učeči se skupnosti, kjer ima s kolegicami priložnost razmišljati o tem, kako pristopiti k otrokom, da bodo bolj vključeni, odzivni, da bodo bolj motivirani za sodelovanje. Skupaj razmišljajo, na kakšen način poskrbeti za to, da ob tem, ko dajejo več pozornosti otrokom, ki potrebujejo dodatno pomoč, ne spregledajo ostalih otrok, ki si tudi zaslužijo vso njihovo pozornost.

Želi si, da se ne bi več počutila tako utrujeno in bi zopet začutila smisel svoje vloge kot vzgojiteljice. Rada bi pridobila več znanja, ki bi ga lahko prenesla v svojo prakso in posledično čutila večjo suverenost in zadovoljstvo ob ustreznem odzivanju na vso raznolikost otrok v svoji skupini. Saj se zaveda, da če se bo sama v oddelku počutila dobro, se bodo tako počutili tudi njeni otroci.

Belgija

1. Otrokov dan

Kot učiteljica sem na naši šoli zaposlena že 6 let in imam izkušnje z delom tako z mlajšimi kot s starejšimi otroki. Prej o tem nisem razmišljala pogosto, a sedaj, ko smo se bolj povezovali s kolegi iz vrtca, se bolj zavedam, kako dolgo pravzaprav traja otrokov dan in da se v popoldanskem varstvu bolj malo zabavamo. Spoznavam, da so otroci dopoldan v vrtcu že marsikaj izkusili oz. da se jim v dnevu dogaja še veliko stvari tudi, ko gredo iz mojega razreda domov.

Ugotovila sem, da učitelji pravzaprav nismo vedeli, kako je v vrtcu. Šele ko sem se usedla s kolegi iz vrtca, sem res spoznala, kako potekajo stvari pri njih. Misli-la sem, da so otroci tam samo igrajo, vendar to sploh ni res, vzgojitelji zanje pripravljajo mnogo dejavnosti. Veliko smo se pogovarjali tudi o tem, kakšni so otroci v vrtcu. Kot učiteljica se včasih sprašujem: "Kakšen bi bil ta otrok doma ali v vrtcu?" ali "So otroci drugačni od drugih ljudi?" Želim si, da bi poznala otroka ter se tako bolje odzvala v različnih situacijah. Ko včasih pri kakšnem otroku dvomim, ali ravnam prav, se pogovorim s starši, ki mnogokrat rečejo, da je doma vse v redu. A zdaj vem, da če bi se o tem otroku pogovorila z vzgojiteljico, bi mi potrdila, da se tudi sama pri določenih otrocih oz. v določenih situacijah sooča z enakimi izzivi. To me je kot učiteljico resnično pomirilo: nisem jaz kriva, ne delam slabo.

Zares me je veselilo, da nas je projekt povezal. V običajnem delovnem ritmu to sicer ni tako enostavno. Včasih se vidimo mimogrede, ko si predamo otroke, vendar so kdaj zraven še drugi starši in takrat ne moreš govoriti o konkretnih situacijah. Na srečan-

jih učeče se skupnosti pa smo si res vzeli čas, da smo izpostavili določene probleme in se o njih pogovorili. To so bili vedno zelo zanimive razprave in pomembno je bilo, da smo si lahko izmenjali mnenja o njih. Tudi z ogledom videoposnetkov lahko drugim prikažemo neko situacijo. In če kolegica iz vrtca reče: "O, s tem se soočamo tudi mi," ali "Pri tem otroku nam pomaga, če naredimo to," potem lahko razmisliš o tem in to preizkusiš v svojem razredu. Nekaterih stvari sem se lotila drugače in dejansko se je stanje izboljšalo. Slišiš ideje drugih in začneš razmišljati na drugačen način. Spoznavam, kako se z določeno situacijo spopadajo v vrtcu, posledično pa se lahko bolje odzivaš tudi sam.

Na ta način se res počutim, kot da tako v vrtcu kot v šoli skupaj spremljamo otrokov dan, od začetka do konca, kar me navdihuje in krepi.

2. Majhni koraki k "mehkobi"

S povezovanjem strokovnih delavcev šole in popoldanskega varstva ter z usmerjanjem v tem procesu refleksije imam vtis, da so zaposleni postali "mehkejši" drug do drugega, kar pomeni, da se v medsebojni komunikaciji sedaj bolj upoštevajo, da poslušajo drug drugega. Prej je bilo lažje ostati pri svojem stališču, "Wandina očala" pa so jim odprla več perspektiv. In zaradi tega vidim spremembe v praksah strokovnih delavcev. Na primer, ko se je treba pogovoriti o določenem otroku, se sedaj povežejo strokovni delavci iz obeh zavodov. Bolj se zavedajo, da delajo z istimi družinami in otroki in da lahko to sodelovanje pomembno obogati prakso vseh. Enako velja tudi v odnosu do nas, ravnateljev: vidim, da je komunikacija med mano in zaposlenimi 'mehkejša', bolj se upoštevamo in se zavedamo, da smo na tej poti učenja skupaj. Moram reči, da vodenje tega procesa v vlogi ravnatelja ni bilo enostavno. Podcenjevala sem, koliko truda in časa zahteva tak proces in tako čutila težo svoje odgovornosti. Toda ko sedaj vidim rezultate, tudi če so še majhni koraki, ker je bil proces kratek, sem vesela, da mi je uspelo.

Hrvaška

1. Vpogled v skupnost

Danijela Gracin je osnovnošolska učiteljica, ki je članica učeče se skupnosti dve leti: prvo leto je bila del skupine, ki je svojo prakso reflektirala po metodi Wanda, drugo leto pa po metodi video coaching. S tem ko je v procesu video coachinga analizirala posnetke svoje njene prakse, pravi, da je pri pouku postala bolj pozorna na potrebe svojih učencev in da bolj pazi na vedenje vsakega izmed njih.

Zaradi svoje izkušnje z metodo video coaching je hitreje prepoznala, kako je eden izmed učencev nenehno poskušal pritegniti njeno pozornost, ki je za vsako nalogo in dejanje zahteval njeno potrditev. To opažanje je delila z dečkovo mamo, ki je potrdila podobno obnašanje dečka doma. Danijela in mama sta sklenili, da morata s skupnimi močmi opolnomočiti dečka, spodbujati njegovo samostojnost in zmanjšati njegov strah pred napakami.

Poleg tega, da ji je metoda Video coaching pomagala opaziti omenjenega učenca, jo je spodbudila tudi k spremembi pristopa do fanta. Navaja, da sedaj ne spodbuja njegovega vedenja, ampak ga skuša spodbuditi, da sam najde odgovor in tako zmanjša njegovo negotovost in strah pred napakami.

Danijela vidi izkušnjo sodelovanja v PLC kot izjemno koristno. Celotna izkušnja ji je pomagala razširiti svoje dožemanje in upoštevati dožemanja učencev in staršev. Pa tudi, da je po sodelovanju v WANDI in Video coachingu začela bolj razmišljati o tem, kako se približati staršem in jih opozoriti na vedenje in potrebe učencev v šoli. Prav tako je začela bolj razmišljati o vedenju in dejanjih vseh učencev v razredu.

2. Povezovanje je čudovito

Gordana Vuglec je učiteljica razrednega pouka, ki je dve leti sodelovala na srečanjih reflektivne skupine, ki je delala po principu metode Wanda.

Največjo spremembo pri svojem delu je opazila, ko je začela situacije opazovati iz perspektive drugih. Gordana pravi: "Ko sem naletela na zahtevno situacijo,

sem nanjo vedno gledala samo s svojega zornega kota. Potem me je ta situacija razočarala in razjezila, da nisem zmogla najti rešitve. Ko pa sem začela upoštevati še vidike drugih ljudi, ki so tudi bili vključeni v to situacijo, sem šele razumela, da nisem sama v iskanju rešitev in da vse breme in odgovornost ne ležita na meni."

Tudi učiteljica Gordana poudarja, da so srečanja skupine Wanda privedla do poglobitve odnosov in razvoja občutka razumevanja in podpore med udeleženci. Izkušnja reflektiranja prakse jim je omogočila bolj svobodno izražanje težav, s katerimi se srečujejo: »Lažje priznam, da imam problem in da ne vem, kako se z njim soočiti. Velikokrat se tudi sprašujem, ali sem nekaj prav naredil. Zdaj vem, da me zaradi tega ne bodo obsojali."

Čeprav sicer dobro sodeluje s strokovno-svetovalno službo (psihologinjo, logopedinjo, pedagoginjo), meni, da bi bila srečanja Wanda uspešnejša, če bi bili med udeleženci srečanj samo učitelji. V tem primeru bi po njenem mnenju bolj sproščeno in svobodno predstavljali primere, ne da bi razmišljali o tem, kako jih bo razumelo strokovno-svetovalno službo. Po drugi strani pa meni, da so Wanda srečanja pripomogla k zblizanju vseh udeležencev. Prišlo je tudi do povezanosti med učitelji in podpornim osebjem, saj so učitelji spoznali, da se tudi podporno osebje pri svojem delu sooča z različnimi težavami. »Ugotovili smo, da imajo tudi oni, kljub svojemu strokovnemu znanju, težave, s katerimi se težko spoprijemajo in jih prav tako kot mi težko rešujejo.«

Meni, da ji je izkušnja sodelovanja na srečanjih Wanda pomagala pri njenem strokovnem in osebnem razvoju, k temu pa je pripomogla predvsem izkušnja povezanosti: »Vsi nekako plavamo - ko se vrata v razred zaprejo, si sicer sam, ampak srečanja Wanda so povzročila, da se ne počutimo več tako."

Madžarska

Zaupen odnos

Zaradi sodelovanja v projektu REC je pogovor z novim staršem lažji. In četudi se je projekt zaključil, sedaj vsakič, ko se znajdem v zahtevnih situacijah, takoj pomislim, kaj bi otrok ali starš mislil, čutil. To, da si predstavljam, kako je biti v njihovi koži, mi pomaga, da z njimi bolje komuniciram. Prej sem staršem, ki so na novo vpisali otroka, povedala le potrebne informacije o vrtcu: kako potekajo dnevi, kaj morajo prinesiti s sabo itd. Danes naš pogovor raje začnem z vprašanji in jih na ta način najprej bolje spoznam. Najprej me zanima njihova osebnost, potem pa jih bom povedala več o vrtcu. Prav tako se lahko bolje odzovem na potrebe otroka in ga lažje pomirim. Najpomembneje je, da lahko bolje vzpostavim zaupanje s starši in otrokom. Tudi otroku se približujem počasi, da ga bolje spoznam. Če je komunikativen, se pogovorim z njim, če je bolj sramežljiv, pa najprej s starši. V mnogih primerih je bilo včasih težko sprejeti izbiro staršev glede otroka v zahtevni situaciji. Danes lahko bolje sprejemam njihove odločitve in stališča.

Kmalu bomo imeli roditeljske sestanke. Mislim, da bom s pomočjo REC-a na teh srečanjih bolje razumela tudi starše, zakaj se v določenih situacijah odločijo tako ali drugače. Poleg tega jim bom pri določenih stvareh lažje svetovala in ob tem upoštevala njihoviha stališča. To je zame zelo pomembno, saj sem prej vedno težko komunicirala s starši. Z otroki je lažje. V tem sem se precej izboljšala, a lahko še vedno napredujem.



Fundacija Partners Hungary, Madžarska
<https://partnershungary.hu/en/>
irodavezeto@partnershungary.hu



Odprta akademija Korak za korakom, Hrvaška
<https://korakpokorak.hr/>
korakpokorak@korakpokorak.hr



VBJK – Center za inovacije v zgodnjem otroštvu, Belgija
<https://vbjk.be/en>
info@vbjk.be



Univerza uporabnih znanosti Artevelde, Belgija
<https://www.arteveldehogeschool.be/en>
ine.hostyn@arteveldehs.be



Pedagoški inštitut, Slovenija
<https://www.pei.si/>
korakzakorakom@pei.si

