

Avtorji: **dr. Janko Muršak**
Anica Justinek
Irena Kuntarič
Davorin Majkus
dr. Janko Muršak

Urednik:
Projektna skupina
Programa Phare MOCCA: **Peter Grootings, vodja programa**
Nataša Cvetek, vodja projekta
Mojca Polak, vodja projekta
Igor Kristan, sodelavec programa
Davorin Majkus

Tehnični urednik:
Logistična priprava na tisk: **Mateja Prošek, sodelavka programa**
Lektura: **Nataša Purkat**
Oblikovanje naslovne strani: **Pro Anima, Ljubljana**
Založnik: **Ministrstvo RS za šolstvo in šport**
Tisk: **JBB, Ljubljana**
Naklada: **300 izvodov**

Ljubljana, oktober 2000

CIP – kataloški zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana
371.13/.14(497.4)
377

PERSPEKTIVE izobraževanja učiteljev poklicnega in strokovnega izobraževanja / avtorji Janko Muršak... (et al.) ; (urednik Janko Muršak). - Ljubljana : Ministrstvo RS za šolstvo in šport = RS Ministry of Education and Sport, 2000. - (program Phare MOCA = Phare MOCCA Programme)
ISBN 961-6222-71-6
I. Muršak, Janko
109676800

This project is financed by the European Union's Phare Programme, which provides grant finance to support its partner countries in Central and Eastern Europe to the stage where they are ready to assume the obligations of European Union membership.



PERSPEKTIVE IZOBRAŽEVANJA UČITELJEV POKLICNEGA IN STROKOVNEGA IZOBRAŽEVANJA

Razvite v delovni skupini:

Dr. Janko Muršak, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta
Anica Justinek, Center RS za poklicno izobraževanje
Davorin Majkus, Center RS za poklicno izobraževanje
Irena Kuntarič, Gospodarska zbornica Slovenije

Svetovalca:
Jette B. Harreby
Soeren P. Nielsen
DEL, Koebenhavn

PREDGOVOR

Draga bralka, dragi bralec,

publikacija, ki je pred vami, je del zbirke, v kateri so povzeti temeljni zaključni dokumenti Programa Phare MOCCA – Modernisation of Curricula, Certification and Assessment in Vocational Education for Youth and Adults (v nadaljevanju MOCCA) – Posodabljanje izobraževalnih programov, razvoj certifikatnega sistema in preverjanje kakovosti v poklicnem izobraževanju za mladino in odrasle.

Zbirka publikacij vključuje študije, podlage za strateška načrtovanja, poročila, preglede in evalvacije, priročnike ter druge pomembne delovne dokumente, ki so nastali v okviru različnih projektov MOCCA. Publikacije objavljamo in predstavljamo širši javnosti, ker želimo, da bi njihova uporabnost presegla ozek krog strokovnjakinj in strokovnjakov, ki so v programu MOCCA aktivno sodelovali.

Program MOCCA je zagotovil okvir za oceno elementov reforme v slovenskem sistemu poklicnega izobraževanja in usposabljanja v devetdesetih let ter omogočil kritičen premislek o njih. Pogled nazaj je bil potreben, da smo ocenili dosežke, ki so bili uresničeni od začetka reforme in so kot izhodišča in podlage srednješolskega izobraževanja zapisani v Beli knjigi o vzgoji in izobraževanju (1996). Prav oceni teh izhodišč v luči pomembnih sprememb v okolju poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji je bila namenjena posebna pozornost.

Temeljni cilj preнове sredi devetdesetih let je bil ponovno vzpostaviti sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja kot dela celovitega in odprtega izobraževalnega sistema, ki se odziva na spremenjeno socialno-ekonomsko okolje v Sloveniji. Izkazalo se je, da so bili zastavljeni cilji pravilni in tudi njihovo udejanjanje je bilo na splošno uspešno. Socialno partnerstvo, moderni izobraževalni programi, dualni sistem, izboljšana povezava med teorijo in prakso, višje- in visokošolsko poklicno izobraževanje in usposabljanje ter ustrezne podporne strokovne inštitucije za poklicno izobraževanje so kot osnovni temeljni elementi modernega sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja postali tudi del slovenskega.

Vendar so uspehi in razvoj na drugih področjih kmalu pokazali, da prvotne usmeritve, ki so sicer zagotavljale ustrezne rešitve za prehodno obdobje, niso več zadostne. Vključevanje naše države v Evropsko unijo in sprejetje filozofije vseživljenjskega učenja sta procesa, ki sta zahtevala ponovno presojo doseženih rezultatov in temeljnih usmeritev nadaljnjega razvoja. Integracija izobraževanja mladine in izobraževanja odraslih, soodvisnost med formalnim in neformalnim izobraževanjem, razmerja med diplomami in certifikati, priznavanje predhodno pridobljenega znanja in spretnosti, transparentnost kvalifikacij, mednarodna mobilnost študentov, kakovost izobraževanja, nove vloge učiteljev, avtonomija šol, inovacije, priprava na Evropski socialni sklad so dejstva, ki prinašajo nove koncepte in predpostavljajo politično soglasje za njihovo uresničitve.

Slovenske strokovnjakinje in slovenski strokovnjaki, ki so sodelovali v različnih projektih MOCCA, so pokazali pogum in širino pri preseganju tradicionalnih okvirov mišljenja in oblikovanja novih smernic. V pomoč so jim bili znanje in izkušnje tujih strokovnjakov v okviru mednarodnih izmenjav, vendar so se slovenske strokovnjakinje in slovenski strokovnjaki ves čas zavedali, da tujih rešitev ni mogoče enostavno prenesti v slovenski prostor. O njih je treba kritično razmisliti in jih ustrezno prilagoditi našemu okolju.. Prav tovrstne mednarodne izmenjave so ena najdragocenejših izkušenj, ki jih omogoča program Phare, vendar lahko zaživijo le, če padejo na plodna tla. Dovzetno in aktivno okolje je omogočilo, da je Slovenija spet med prvimi, ki oblikujejo usmeritve modernega poklicnega in strokovnega izobraževanja ter usposabljanja.

Program, ki je trajal poldrugo leto, je lahko samo sejal in le težko žel, kajti pri načrtovanju in oblikovanju nadaljnjih usmeritev izobraževanja je potreben čas. V programu MOCCA smo na mnogih področjih dosegli stopnjo, ki ne dopušča poti nazaj. Še veliko dela bo potrebnega, da bomo nove ideje in pobude oblikovali v celovit, jasen in trajen koncept nadaljnjega razvoja, ki ga bo mogoče doseči le z zavzetim delom širokega kroga sodelujočih. V pomoč jim bodo najpomembnejši dokumenti programa, ki so hkrati tudi končni prispevek članic in članov projektne skupine Phare MOCCA k nadaljnjim razpravam o reformah poklicnega sistema izobraževanja in usposabljanja.

Hvala vsem sodelavkam in sodelavcem, ki ste prispevali k tej zbirki publikacij. Iskreno upamo, da bo vsaka od njih našla pot do svojih bralk in bralcev in jim bo v pomoč.

Projektna skupina Programa Phare MOCCA.

Ljubljana, oktober 2000

Vsebina

1. Ali potrebujemo spremembe v izobraževanju učiteljev?

2. Zasnova temeljnega izobraževanja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju

Scenarij za sodobno temeljno izobraževanje učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju

Prenova temeljnega izobraževanja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji

3. Specialnodidaktično izobraževanje in usposabljanje učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju

Specialnodidaktično izobraževanje in usposabljanje v sistemu temeljnega pedagoško-andragoškega izobraževanja učiteljev

Modul 5 – specialna didaktika

4. Zasnova sistema stalnega strokovnega razvoja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju

5. Supervizija

Pomen supervizije in njena umestitev v naš izobraževalni sistem

Program usposabljanja supervizorjev

Supervizor – praktični izobraževalec učiteljev začetnikov v slovenski pedagoški praksi

6. Izobraževanje izobraževalcev v gospodarstvu

Program usposabljanja za mentorje v podjetjih

7. Strokovno izpopolnjevanje učiteljev v neposrednem delovnem procesu

8. Sklepne ugotovitve

Temeljno izobraževanje učiteljev in drugih izvajalcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju

Nadaljevalno izobraževanje učiteljev

Sklep

1. ALI POTREBUJEMO SPREMEMBE V IZOBRAŽEVANJU UČITELJEV?

Da so učitelji temeljni kamen vsakega sistema izobraževanja, kar izraža tudi že nekoliko oguljena fraza, da šola stoji in pade z učiteljem, je resnica, ki se je vse premalo zavedamo. Načrtovati kakršne koli spremembe v sistemu izobraževanja, ne da bi pri tem načrtovali tudi ustrezno pripravo učiteljev na njo, je napaka, ki se kaj hitro izrazi v neuspehih reformnih prizadevanj. Poklicno in strokovno izobraževanje pa je v tem smislu še drugače izpostavljeno. Ne gre le za učitelje v klasičnem pomenu, kot jih poznamo v osnovni šoli in gimnaziji, pač pa se kot izvajalci (v nadaljevanju bomo uporabljali skupen pojem učitelji, razen v primerih, ko posebej govorimo le o določeni kategorijah izvajalcev, kot so navedene v nadaljevanju) ob teh pojavljajo še druge kategorije učiteljev, kot so:

- učitelji temeljnih in strokovnoteoretičnih premetov, praviloma polno zaposleni v izobraževanju,
- polno zaposleni učitelji praktičnega pouka in inštruktorji,
- mentorji, mojstri, delovodje, inštruktorji, ki se v vlogi učitelja pojavljajo le občasno v okviru svojega dela,
- člani različnih strokovnih teles, izpitnih komisij in odborov za izobraževanje, organizatorji izobraževanja, vodje izobraževalnih služb, pripravljavci učnih in didaktičnih materialov in podobno.

Ta kategorizacija učiteljev se mi je zdela potrebna iz preprostega razloga, ker je za uspešno izvedbo sprememb v poklicnem in strokovnem izobraževanju treba v pripravo na spremembe vključiti vse naštetih kategorije. Seveda je nemogoče, da bi v okviru obstoječega projekta podrobno obravnavali vse potrebne spremembe. Zaradi tega smo se sodelavci projekta osredotočili le na nekatere sklope, kar pa ne pomeni, da se ne zavedamo celotne problematike.

Najprej je treba omeniti položaj t. i. klasičnih učiteljev, ki v poklicnem in strokovnem izobraževanju pokrivajo splošnoizobraževalne predmete. Njihovo in tudi drugo izobraževanje učiteljev je organizirano vzporedno, kot sočasen študij stroke in pedagoških predmetov. To pomeni, da se na primer učitelj slovenščine ali tujega jezika med svojo pripravo na poklicno delo ne pripravlja na delo za določeno ciljno populacijo in zanjo ne ve oziroma študent slovenščine, ki se vpiše v pedagoški program, se v svojem specialnodidaktičnem delu ne pripravlja na učenje bodisi v poklicni, osnovni šoli ali v gimnaziji, ko diplomira, pa je (načeloma) usposobljen ta poučevanje na vseh treh stopnjah. Poučevanje splošnih predmetov na poklicnih šolah, zlasti v nižjem in srednjem poklicnem izobraževanju, pa zahteva poleg ustreznega prilagajanja programa tudi drugačne pedagoške in didaktične pristope kot na primer v gimnaziji, saj se populacije po svojih interesih in sposobnostih pa tudi nameni in cilji posameznega predmeta med seboj razlikujejo. Program temeljnega izobraževanja učiteljev, vključno s strokovnim izpitom, te posebnosti ne vključuje, zlasti učitelji začetniki ne poznajo posebnosti populacije in niso opremljeni z ustreznim vedenjem o tem, kako ustrezno ciljem in populaciji načrtovati in izvajati pedagoški proces. Zato se pogosto pojavljajo nesporazumi in odklonilen odnos dijakov in vajencev do teh predmetnih sklopov, saj je način dela, vključno z učbeniki in drugimi učnimi gradivi, neprilagojen posebnosti te populacije.

Navedeno zahteva resen razmislek o ustreznosti opisanega modela izobraževanja učiteljev. Mnogo lažje bi bilo namreč v procesu temeljnega izobraževanja učiteljev vključiti posebnosti posameznega segmenta,

če bi se učitelj že med pripravo usmerjal na posamezno ciljno populacijo, kar pa bi bilo mogoče lažje doseči z zaporednim modelom izobraževanja učiteljev.

Bliže zaporednemu modelu je izobraževanje učiteljev tehničnih in strokovnoteoretičnih predmetov, ki praviloma niso vključeni v pedagoške programe študija. V tej zvezi bom omenil le dva problema:

- za poučevanje se praviloma odločajo, in prav je tako, tisti diplomanti tehničnih in strokovnih študijev, ki že imajo nekaj prakse, a si morajo za stalno mesto učitelja dodatno razviti še pedagoško kompetenco, s čimer so v slabšem položaju kot učitelji pedagoških smeri študija (beri splošnoizobraževalnih predmetov),
- motivacija za učiteljsko delo je vsaj v tolikšni meri, kolikor je pogojena z višino plače, razmeroma nizka, saj so plače v izobraževanju v povprečju nižje kot v gospodarstvu.

Prednost te skupine učiteljev je, da je že v temeljnem pedagoškem izobraževanju naravnana na določeno ciljno populacijo, kar omogoča, da v sicer kompenzacijskem programu izpopolnjevanja v specialnodidaktičnem delu uporabi že pridobljene izkušnje (kar po drugi strani pomeni, da je določeno obdobje učila praviloma brez kakršne koli organizirane pedagoške priprave) in se specializira na svoje področje. Prav zaradi tega dejstva smo se znotraj projekta podrobneje ukvarjali s tem problemom, nismo se pa lotevali niti temeljnega niti nadaljevalnega izobraževanja učiteljev splošnoizobraževalnih predmetov, čeprav tega problema v prihodnje ne kaže zanemarjati.

Podobno kot pri učiteljih strokovnoteoretičnih predmetov je tudi pri učiteljih praktičnega pouka in inštruktorjih, le da je pri njih dodatni problem še ohranjanje praktične strokovne kompetence. Z njo razumemo sposobnost razvijati in ohranjati tisto znanje, ki je potrebno za opravljanje določenega dela v praksi, za katero učitelji izobražujejo, medtem ko pedagoška kompetenca pomeni sposobnost poučevanja oziroma neposrednega vodenja izobraževalnega procesa. Izguba stika s področjem dela je lahko velika težava, možnostim za takšno preprečevanje in/ali reševanje je namenjeno posebno poglavje.

Obstoječi sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja ter prizadevanja za njegovo reformiranje so usmerjeni v krepitev najrazličnejših oblik alternacije, kar pomeni, da se del učnega procesa odvija neposredno na delovnem mestu, ne pa v šolah ali učnih delavnicah kot posebej organiziranih izobraževalnih ustanovah ali enotah. Usposabljanje učiteljev oziroma mentorjev, mojstrov, delovodij in poslovodij, ki bodo sposobni prevzeti take zadolžitve, je ključen element in pogoj, da bodo reformna prizadevanja uspela. Veliko je bilo že narejenega glede izobraževanja mojstrov, poslovodij in delovodij, manj poudarka pa je bilo do sedaj na izobraževanju mentorjev, ki ga organizira Gospodarska zbornica. Ker je to nujen del, je posebno poglavje namenjeno delovanju organizacij delodajalcev za izobraževanje članov izpitnih komisij in odborov, posebej pa je predstavljen program za izobraževanje mentorjev.

Čeprav je nemogoče potegniti mejo med temeljnim in nadaljnjim izobraževanjem učiteljev poklicnega in strokovnega izobraževanja, je iz konceptualnih in organizacijskih razlogov smiselno posebej obravnavati izobraževanje in izpopolnjevanje tistih učiteljev, ki že delujejo na pedagoškem področju kot polno zaposleni delavci. Poleg skrbi za ohranjanje njihove praktične strokovne kompetence je sistematična skrb za njihov stalni strokovni razvoj naloga, ki jo je mogoče opravljati le v okviru enotnih organizacijskih in vsebinskih konceptov. Čeprav je možnosti že sedaj veliko, je potreben razmislek o ustrezni institucionalni osnovi za vodenje, organizacijo in koordinacijo tovrstnih dejavnosti. Temu je bila v okviru projekta namenjena posebna analiza in izdelana je bila konceptualizacija, ki je predstavljena v posebnem poglavju. V ta sklop spada tudi zamisel o razvoju supervizijske mreže, ki naj bi bila v začetku namenjena predvsem tistim, ki bodo prevzemali praktični del temeljnega izobraževanja učiteljev. Ob že razvitem delu v

študijskih skupinah bi sistem supervizije omogočil tudi organizirano strokovno pomoč in svetovanje učiteljem. Izkušnje, ki jih imajo drugod po svetu, so pozitivne in ustrezno prilagojene uporabne tudi za nas.

Projekt, katerega rezultat je pričujoča publikacija, se je ambiciozno lotil problema izobraževanja učiteljev, vendar z jasno zavestjo, da znotraj njega ne bo mogoče vsega opraviti. Uspelo pa nam je opraviti dvoje:

- pripraviti pregled stanja in njegovo analizo, ki naj omogoči uvid v trenutne razmere in izpostavi probleme, ki morajo dobiti prednost v koncipiranju in strategiji razvoja izobraževanja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju,
- izdelati nekaj konkretnih predlogov, ki lahko v danih pogojih v razmeroma kratkem času povišajo obstoječo raven začetnega in nadaljnega izobraževanja učiteljev.

Odgovor na naslovno, nekoliko retorično vprašanje, ali potrebujemo spremembe v izobraževanju učiteljev, je seveda pozitiven. Temelji, na katerih gradimo, so, vsaj po naših ugotovitvah, solidni, čaka pa nas še veliko dela, da bomo kos zahtevam, ki jih (vse večje zahteve po znanju, njegovem razvoju in posodabljanju) postavljamo pred mlade in odrasle učence, s tem pa tudi pred same sebe.

dr. Janko Muršak

2. ZASNOVA TEMELJNEGA IZOBRAŽEVANJA UČITELJEV V POKLICNEM IN STROKOVNEM IZOBRAŽEVANJU

Zasnova je sestavljena iz dveh delov:

- v prvem dokumentu pojasnjuje načela, na katerih mora temeljiti sodoben program izobraževanja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju,
- v drugem je zasnova osredotočena na prenavljanje, obnavljanje in vnašanje novosti v obstoječi sistem izobraževanja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji, da bi korak za korakom zagotovili praktično uvajanje in institucionalne možnosti za uvajanje novih principov.

Zasnova vključuje izkušnje danskih strokovnjakov in njihovega modela temeljnega izobraževanja učiteljev, v celoti pa je plod analiz, pogovorov in opazovanj v delovni skupini in srečanja z danskimi svetovalci, ki je bilo novembra 1999. V tem času je bil organiziran tudi pogovor s predstavniki Univerze v Ljubljani oziroma Filozofske in Pedagoške fakultete, ki sta odgovorni za temeljno izobraževanje učiteljev. Nadaljevanje razprave je potekalo na delavnici danskih strokovnjakov, delovne skupine in ravnateljev ter svetovalcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju 13. januarja 2000.

Pri pripravi zasnove smo izhajali iz zahteve, da mora biti stvarna, uporabna in pripravljena tako, da bo vključevala takšne novosti in spremembe, ki jih bo mogoče uresničiti.

dr. Janko Muršak

2.1. Scenarij za sodobno temeljno izobraževanje učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju

2.1.1. Načela in vrednote zasnove temeljnega izobraževanja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju

Zasnova temeljnega izobraževanja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju vsebuje naslednja načela, ki ponazarjajo način prenove:

- Uporabnost in ustreznost: Izobraževanje učiteljev mora upoštevati potrebe razvijajočega se slovenskega tržnega gospodarstva in demokratične družbe.
- Prilagodljivost: Izobraževanje učiteljev mora upoštevati potrebe različnih kategorij učiteljev – izobraževalcev.
- Sodelovanje: Svoje vloge in naloge morajo opraviti vsi ključni odgovorni dejavniki in uporabniki.
- Povezanost: Vsi učitelji različnih ravni in z različnim strokovnim ozadjem se morajo povezati, tako da bo zagotovljen enoten sistem.
- Kakovost: Zagotovljeni morajo biti nacionalni standardi tako vhodnih kot tudi izhodnih elementov.

- Dostopnost: Zasnova mora biti pripravljena tako, da bo izobraževanje dostopno širokemu krogu uporabnikov – tako bodočim učiteljem in drugim izobraževalcem kakor tudi že izkušenim učiteljem v obliki posameznih modulov¹.
- Doslednost: Izobraževalni program mora ustrezati dejanskim potrebam dela v poklicnih in strokovnih šolah.
- Vrednotenje: Vzpostaviti je treba sistem merjenja učinkovitosti izobraževalnih posegov.

Zasnova predpostavlja in podpira ustrezno vlogo države in uresničevanje principa vseživljenjskega učenja kot pogoja za razvoj demokratične družbe.

2.1.2. Ciljna skupina

Zasnova predloga temeljnega izobraževanja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju je namenjena vsem učiteljem v poklicnih in strokovnih šolah v Sloveniji: učiteljem splošnoizobraževalnih in strokovnoteoretičnih predmetov ter praktičnega pouka, mentorjem in inštruktorjem v podjetjih in obratovalnicah in ocenjevalcem. V nadaljevanju bodo pod pojmom učitelji v poklicnem in strokovnem izobraževanju mišljene vse navedene kategorije izobraževalcev.

Izhajamo iz predpostavke, da se izobraževanje, ki ga pokriva poklicna pedagogika, razlikuje od splošnega izobraževanja predvsem po tem, da daje poudarek predvsem na odnos med učenjem, ki poteka v poklicnih šolah (teoretični del), ter praktičnim učenjem in usposabljanjem, ki sta organizirana bodisi v šolskih delavnicah bodisi v posameznih podjetjih (praktični del); ta razlika ima velike posledice za učno delo v poklicnih in strokovnih šolah.

Vsem učiteljem, zaposlenim na poklicnih in strokovnih šolah, bi morali ponuditi elemente poklicne pedagogike, namenjene izobraževanju učiteljev strokovnoteoretičnih in praktičnih področij. Organizirati bi morali posebne t. i. namenske module, in to ne glede na to, ali že imajo pridobljeno temeljno pedagoško izobrazbo ali ne.

Ciljna skupina za celotno temeljno izobraževanje učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju so:

- učitelji z univerzitetno ali višjo strokovno izobrazbo, vendar brez pedagoško-andragoške izobrazbe,
- učitelji s praktično poklicno in strokovno izobrazbo, vendar še brez ustrezne pedagoške usposobljenosti.

Za različne druge kategorije učiteljev poklicnega in strokovnega izobraževanja bo treba določiti dodatne oblike skrajšanih programov poklicnega izobraževanja. To naloga še ostaja za prihodnje obdobje.

2.1.3. Pedagoško-andragoška izobrazba

V pričujoči zasnovi bomo predstavili temeljni koncept izobraževanja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Sloni na predpostavki, da učitelji že imajo splošno strokovno izobrazbo, bodisi univerzitetno bodisi višje- ali visokošolsko, in da torej lahko sodelujejo v pedagoškem usposabljanju. To

¹Razviti bo treba module, primerne tako za temeljno izobraževanje kakor za stalno strokovno izobraževanje učiteljev.

je zaporedni program, njegov cilj pa je usposobiti visoko kvalificirane ljudi za poklic učitelja ali mentorja na določenem strokovnem področju.

Cilj strokovnega pedagoško-andragoškega usposabljanja je nadgradnja strokovnih kvalifikacij in kompetenc s ciljem zagotoviti, da bo učiteljevo delo na poklicnih šolah zasnovano strokovno, na pedagoško domišljenih temeljih in ustrezno razvitih pedagoško-andragoških kompetencah.

Razmisliti bi veljalo tudi o ideji, da morajo vsi učitelji, ki delajo na poklicnih in strokovnih šolah, ne glede na predmet, ki ga poučujejo, opraviti tudi temeljno izobraževanje iz določenih vsebin poklicne pedagogike.

2.1.4. Stopnja izobrazbe

Temeljno izobraževanje učiteljev je strokovno izobraževanje, ki razvija učiteljevo strokovno usposobljenost in podaja nujno teoretično in praktično pedagoško, didaktično in psihološko znanje novim učiteljem, ki šele začenjajo poučevati na poklicni oziroma strokovni šoli. Daje izobrazbo, ki ustreza zakonsko predpisani pedagoško-andragoški usposobljenosti.

2.1.5. Cilji temeljnega pedagoško-andragoškega izobraževanja učiteljev v strokovnem in poklicnem izobraževanju

Cilje temeljnega pedagoškega izobraževanja učiteljev v strokovnem in poklicnem izobraževanju bi lahko razdelili v tri skupine:

- udeleženci si morajo pridobiti osnovno znanje za opravljanje dela učitelja na poklicni ali strokovni šoli,
- udeležencem mora biti omogočen osebostni in strokovni razvoj,
- udeleženci si morajo razviti sposobnosti za nadaljnje pedagoško usposabljanje in izobraževanje v perspektivi vseživljenjskega učenja.

Ti sklopi ciljev so pomembni, saj poudarjajo povezavo med učiteljevim strokovnim in individualnim razvojem. Izobraževanje mora učitelju z ustrežno izobrazbo zagotoviti, da uspešno dela kot učitelj na šoli, in mu hkrati omogočiti osebostni razvoj. V moderni družbi je vedno bolj pomembno, da učitelj kot razvit individuum dobro sodeluje tako s študenti, dijaki kot tudi s kolegi.

Poudariti bi tudi morali, da se strokovno pedagoško-andragoško izobraževanje učitelja praktičnega in strokovnega izobraževanja razume kot del učiteljevega vseživljenjskega procesa. Izobraževanje učiteljev mora na eni strani podati zadostno osnovo, da bi posamezniki z izobrazbo učitelja res delali kot učitelji, in na drugi strani usposobiti in razviti učitelja kot posameznika, ki bo lahko sledil novim pedagoškim zahtevam.

2.1.6. Izobraževanje v alternaciji kot podpora povezavi teorije in prakse

Ker izobraževanje usposablja udeležence za delo učitelja na poklicni oziroma strokovni šoli, bi lahko pričakovali in zahtevali, da mora njegovo izobraževanje – podobno, kot je to značilno za dualni sistem poklicnega izobraževanja – prav tako potekati v alternaciji med teoretičnim delom, ki poteka v ustreznih institucijah za izobraževanje učiteljev, in praktičnim delom, ki pod vodstvom supervizorja poteka v

udeleženci lastni ali kateri drugi šoli. Pedagoške in metodične kompetence bi se potem morale prav tako preverjati s praktičnim in teoretičnim preverjanjem.

V realnih delovnih pogojih pedagoška kompetenca ni samo lastnost posameznega učitelja (ali skupine učiteljev) in tudi ne dela samega, pač se je treba pri njenem proučevanju osredotočiti na povezavo posameznika in njegovega dela oziroma na dejstvo, da se kompetenca razvije le medtem, ko posameznik opravlja določeno delo. Dejanska kompetenca se torej lahko razume le kot dinamičen faktor, ki predstavlja zvezo med zmogljivostmi učitelja in zahtevami učnega dela. Zaradi tega se kompetence lahko razvijejo le pri praktičnem učnem delu.

Ko navajamo zapletene karakteristike poklica učitelja, je treba razviti učno okolje, ki pospešuje in vpliva na razvoj novih inovativnih sposobnosti ter razvija strokovno znanje pri delu učiteljev na poklicnih in strokovnih šolah. Kompetentnost, ki vključuje odprtost za spremembe, je nujna in jo najlažje opišemo kot posameznikovo zmožnost gibanja med teoretično analitično in bolj na izkušnjah temelječo intuitivno kompetenco, vezano na iznajdljivost v vsakokratni situaciji. Prava kompetentnost je sinteza teoretične in praktične kompetence. To pa je mogoče pri izobraževanju učiteljev poklicnega in strokovnega izobraževanja razviti le, če uporabimo tako »teoretično« kot tudi »praktično« učno okolje. Poleg ustreznega učnega okolja izobraževanje učitelja zahteva tudi timsko delo, in sicer sodelovanje pedagoških strokovnjakov in izkušenih učiteljev z različnimi izkušnjami in sposobnostmi. Od tod izhaja argument za dualni sistem izobraževanja učiteljev.

Program naj bi torej potekal v obliki alternacije kot izmenjava med izobraževanjem v delovnem okolju in institucijah za izobraževanje učiteljev. Časovno pa bi lahko bil strukturiran tako:

- teoretični del temeljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja bi obsegal od 400 do 450 ur (vključen bi bil proces nadzora, ocenjevanja itd.) in 150 ur individualnega učenja,
- praktični del bi s pomočjo dela pod supervizijo obsegal 120 ur in dodatnih 40 ur individualnega učenja.

Alternacijski modeli so lahko zasnovani v daljših ali krajših teoretičnih in praktičnih sekvencah in so lahko organizirani v manjših ali večjih intervalih. Izobraževanje je lahko razdeljeno v dva ali tri semestre, in sicer kot študij ob delu, v vsakem semestru pa se slušatelji seznanjajo z usklajenimi vsebinami, tako da zagotovimo povezanost teoretičnega in praktičnega dela.

Cilj je, da teoretični in praktični del, ki sta med seboj povezana in kombinirana, izpolnjujeta zahteve izobraževanja učiteljev. Praktični del je integrativna vmesna stopnja, v kateri se postopoma pridobiva poklicne veščine, spretnosti in se razvijejo tisti elementi kvalifikacije za delo učitelja, ki bi jih bilo zelo težko doseči na kateri koli drugi način kot s pomočjo praktičnega dela.

Učitelji se sočasno učijo uporabljati teoretično znanje za razumevanje učnega procesa. S pomočjo teoretičnega dela in z reševanjem praktičnih nalog bodo učitelji lahko bolj razumeli aktualno učno delo. Postopoma med takšnim izobraževanjem bodo slušatelji razvili veščine, s pomočjo katerih se bodo razvili v razmišljujoče praktike, ki bodo v svoji učiteljski praksi pridobivali vedno novo znanje in razvijali nove veščine, ko jih bodo potrebovali za razvijanje lastnega učnega dela.

2.1.7. Odgovornost in naloge poklicne šole pri izobraževanju učiteljev

Pomembno se je zavedati, da je alternacijski model mogoče razviti le kot skupen dogovor med institucijo, ki je odgovorna za teoretični del izobraževanja učiteljev, in šolo, ki je učiteljevo delovno mesto (ali katero

drugo šolo) in je odgovorna za praktično izobraževanje. Kakovost tako sestavljenega programa je odvisna od sodelovanja med obema učnima mestoma in njunega napora in odgovornosti, ki sta jo za izobraževanje pripravljene prevzeti.

Prevzem odgovornosti poklicne šole za izobraževanje učiteljev pomeni, da morajo razpolagati z mrežo supervizorjev, ki so strokovno in pedagoško usposobljeni za supervizijo praktičnega izobraževanja. Kakor koli že, v prihodnosti bo izobraževanje učiteljev na višji ravni, če bodo učitelji usposobljeni tudi za delo supervizorja. Razvoj in izvajanje strokovnega izobraževanja za pridobitev naziva supervizor (*ustrezen program za strokovno usposabljanje učiteljev za funkcijo supervizorja se šele razvija*) tako predstavlja zelo pomembno nalogo, saj bodo poklicne in strokovne šole šele potem lahko izpolnile svojo odgovornost in izvršile nalogo v tako zasnovanem strokovnem izobraževanju učiteljev.

Glede na sedanje slovenske razmere se moramo seveda vprašati, ali bi poklicne šole to nalogo lahko prevzele, saj je pedagoško-andragoška izobrazba učiteljev pomanjkljiva, pogosto tudi zastarela. Zavedamo se, da bo posebno praktični del izobraževanja povzročil veliko težav pri samem izvajanju.

Kljub vsemu menimo, da je praktično izobraževanje učiteljev, kot ga predlagamo, dobra in nujna rešitev iz dveh razlogov:

1. Praktičnih veščin se lahko naučimo samo skozi prakso in normalno je, da praktično izobraževanje teče po principu »mojstrskega« izobraževanja tako, da bolj usposobljen in izkušen učitelj spremlja in vodi delo manj izkušenega (v smislu supervizije). Mesto supervizorja lahko prevzame tudi učitelj iz kake zunanje organizacije, vendar je to manj pogosta in slabša rešitev, saj v tem primeru dobiva supervizija značilnosti nadzora.
2. Za poklicne in strokovne šole bi pomenilo prevzem takšne vloge pri izobraževanju učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju velik korak naprej. V svoji učni praksi bo novo usposobljeni učitelj preizkušal nove poti učenja, ki jih je spoznaval v času teoretičnega izobraževanja, prav tako pa bo z na novo pridobljenim znanjem predstavljal izziv in navdih svojim sodelavcem.

2.1.8. Vsebina in delovne metode strokovnega izobraževanja učiteljev v šolah

Zelo pomembno je, da izobraževanje učiteljev vključuje take metode, ki bodo v prihodnje predstavljale učne metode v poklicnih in strokovnih šolah. Te naj bi bile bolj demokratične, slušatelji bi imeli večji vpliv nanje, odražale naj bi odgovornost posameznika za svoje učenje in večjo aktivnost učencev, bolj celovit in medpredmetni pristop in večjo povezanost teorije in prakse. Posledično naj bi strokovno izobraževanje učiteljev zavračalo teoretizirano, abstraktno in disciplinarno pedagoško-andragoško izobraževanje, strogo ločeno od učiteljeve pedagoške prakse.

Moderno, na kompetentnosti zasnovano izobraževanje učiteljev v strokovnem in poklicnem izobraževanju mora imeti teoretični del, ki naj vključuje didaktiko, kurikularne študije, pedagogiko, andragogiko in psihologijo učenja ter tudi pedagoške novosti in razvoj dela. Menimo, da ta področja ne bi smela nastopati ločeno. Nasprotno, izobraževanje učiteljev v strokovnem in poklicnem izobraževanju mora biti interdisciplinarno, medpredmetni pristop je nujen. Edino tako postane teorija uporabna do tolikšne mere, da z njeno pomočjo rešujemo probleme, ki se pojavljajo v praksi.

Izobraževanje učiteljev mora biti tako organizirano, da se teme iz teoretičnega dela povezujejo s temami iz praktičnega dela. Slušatelj mora vedno znati povezovati različne teme.

V teoretičnem delu izobraževanja bi morali uporabljati dva načina dela, prvi bi temeljil na poučevanju v razredu, drugi pa na superviziji in skupinskem delu (npr. projektno delo). Sledijo še individualne naloge (vmesne in končne seminarske naloge).

Poučevanje v razredu – organizira ga učitelj, vendar bi tu vedno morali sodelovati tudi slušatelji s predlogi, ki vplivajo na samo vsebino in metodo poučevanja – bi se izmenjavalo med teoretičnimi predstavami, skupinsko zasnovanimi praktičnimi nalogami itd. Usposabljanje učiteljev pod supervizijo vključuje študijske aktivnosti, ki spodbujajo takšno učenje, pri katerem morajo slušatelji individualno preučiti in razrešiti določene probleme in primere.

Opisana vizija se lahko uresniči samo pod določenimi pogoji, ki imajo praktične, politične in ekonomske implikacije, kot so na primer spremembe v upravnih ureditvah, predhodna organizacija dela, dodatni programi za že zaposlene učitelje, pravila za akreditacijo, ureditev delitve odgovornosti med univerzami ter poklicnimi in strokovnimi šolami in podobno.

2.2. Prenova temeljnega izobraževanja učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji

2.2.1. Obstoječi sistem

V Sloveniji ni razvitih ločenih sistemov za izobraževanje učiteljev. Za vse učitelje, ne glede na stopnjo, izobrazbo ali vrsto šole, obstaja enoten sistem izobraževanja. Z izjemo vzgojiteljic je na obeh državnih univerzah temeljno izobraževanje učiteljev del univerzitetne izobrazbe, kar velja tudi za učitelje razrednega pouka. Zahteve glede izobrazbe učiteljev določa Ministrstvo za šolstvo in šport. Univerzi, kjer se izobražuje večina učiteljev, pa sta neodvisni.

Slovenski sistem izobraževanja učiteljev lahko delimo na dva sklopa:

- temeljno oziroma osnovno izobraževanje učiteljev, ki ga izvajata obe univerzi in je pogoj za opravljanje učiteljskega poklica,
- nadaljevalno (in service) izobraževanje, ki je organizirano v skladu s pravilniki javnih zavodov in ga izvajajo različne institucije, predvsem tiste, ki opravljajo svetovalno delo v splošnem in strokovnem izobraževanju ter izobraževanju odraslih.

Učitelji v poklicnih in strokovnih šolah morajo imeti univerzitetno ali visokošolsko in pedagoško-andragoško izobrazbo, predavatelji višjih šol prav tako univerzitetno in pedagoško izobrazbo ter tri leta delovnih izkušenj na svojem strokovnem področju. Učitelji praktičnih predmetov morajo imeti vsaj srednješolsko izobrazbo, tri leta delovnih izkušenj in pedagoško izobrazbo kvalifikacije ali opravljen mojstrski, poslovodski ali delovodski izpit.

2.2.2. Program temeljnega izobraževanja učiteljev

Učitelji splošnih predmetov v poklicnem in strokovnem izobraževanju si pridobijo osnovno izobrazbo skozi štiriletni univerzitetni pedagoški program. Ti programi imajo navadno obliko vzporednega študija dveh disciplin, predmetov. Poleg tega si morajo študentje pedagoških programov prav tako po vzporednem modelu pridobiti tudi pedagoško usposobljenost. Temeljno izobraževanje učiteljev izvajata univerzi v Ljubljani in Mariboru.

Za učitelje strokovnoteoretičnih in praktičnih predmetov na srednjih šolah ni organiziranega nobenega ločenega izobraževanja. Ti učitelji imajo navadno univerzitetno ali štiriletno visoko strokovno izobrazbo (izjemoma tudi samo višješolsko), ki jo dopolnjujejo z nekajletnimi delovnimi izkušnjami. Če želijo postati polno zaposleni kvalificirani učitelji strokovnoteoretičnih predmetov, si morajo pridobiti dodatno izobrazbo na pedagoško-andragoškem področju.

2.2.3. Predlog sprememb temeljnega izobraževanja za učitelje strokovnoteoretičnih predmetov in praktičnega pouka

Temeljno izobraževanje učiteljev, ki končajo visoko (ali višjo) izobrazbo in njihovo dodiplomsko izobraževanje ni vključevalo tudi usposabljanja za učiteljsko delo (ki torej ob diplomi ne dobijo naziva profesor), poteka kot program izpopolnjevanja na treh fakultetah: na Filozofski in Pedagoški fakulteti v Ljubljani in na Pedagoški fakulteti v Mariboru. Uspešno končanje tega programa, ki ga sprejema senat po tem, ko da o njem mnenje Svet za visoko šolstvo, daje učiteljsko licenco. Ministrstvo za šolstvo priznava kot ustrezen edino ta program, tako da so vanj vključeni vsi, ki niso dobili naziva profesor že ob diplomi. V resnici ne gre za zaporedni model izobraževanja učiteljev, saj je ta program izpopolnjevanja le neke vrste kompenzacijski program za neustrezne diplomante, ki se vključujejo v učiteljski poklic. Kljub prizadevanjem za uvedbo zaporednega modela, kot ga poznajo v nekaterih drugih sistemih, zaenkrat ni mogoče pričakovati, da bi se vzporedni model zamenjal z zaporednim.

Program izpopolnjevanja za učitelje, ki nimajo pedagoško-andragoške izobrazbe, poteka v obliki vikend seminarjev in obsega 390 ur. Ker je zasnovan kot kompenzacijski program (izobraževanje učiteljev v Sloveniji namreč poteka vzporedno), se v njem ponovi struktura dodiplomskih programov v tistem delu, ki je namenjen pedagoškemu usposabljanju, vključuje pa pet predmetov ali modulov:

- pedagogika (45 ur),
- psihologija za učitelje (90 ur),
- didaktika (60 ur),
- andragogika (45 ur),
- specialna didaktika (150 ur).

Ker so vsebine posameznih predmetov določene z učnimi načrti in je izpitna snov predpisana in enotna za prve štiri predmete ali module za vse kandidate, razumemo prve štiri module kot stalne. Odprto ostaja vprašanje zadnjega modula, specialne didaktike. V dodiplomskih programih to pokrivajo klasične specialne didaktike za posamezne predmetna področja (npr. didaktika fizike, didaktika zgodovine itd.), v programih izpopolnjevanja se te didaktike enostavno ponovijo.

Za tista področja, kjer na dodiplomskem programu niso razvite pedagoške smeri študija (to velja za večino strokovnoteoretičnih in praktičnih predmetov v poklicnem in strokovnem izobraževanju), posebej razvitih specialnih didaktik v glavnem ni. To v praksi pomeni, da se specialnodidaktični modul izvaja tako, da se kandidati vključijo v kako od sorodnih skupin ali se individualno dogovarjajo s posameznimi izvajalci, da jim pripravijo individualne programe. Taka ureditev ni ustrezna, še zlasti zato ne, ker na visokošolskem nivoju ni razvite splošne didaktike (ali metodike) praktičnega izobraževanja (pouka), ki je pogoj in temelj za razvoj specialnih didaktik posameznih strokovnih področij ali predmetov.

Nerazvitost specialnih didaktik za strokovnoteoretične predmete in praktično izobraževanje in usposabljanje povzroča veliko improvizacij in odprtih vprašanj tako za izvajalce kot za udeležence programov izpopolnjevanja. Trditi bi bilo mogoče, da so v neenakopravnem položaju z učitelji splošnih predmetov, ki imajo take didaktike razvite in za katere je pripravljenih tudi veliko več učnih in didaktičnih pripomočkov, od didaktičnih gradiv do učbenikov in priročnikov.

2.2.4. Prenova modula specialne didaktike

Orientacija v smeri razvoja tržne ekonomije zahteva spremembe tudi v izobraževanju učiteljev. Sistem izobraževanja učiteljev mora zagotoviti prenovu, kreativnost, stalno prenavljanje kurikuluma in njegovo uporabnost v pogojih nenehnega spreminjanja.

Zaradi celovitosti učiteljevega poklica je treba ustvarjati izzivalno in spodbujevalno pedagoško okolje, kjer bodo bodoči učitelji v času izobraževanja soočeni s teoretičnim in praktičnim okoljem. Zato so se pojavila prizadevanja za dualni sistem izobraževanja učiteljev oziroma za sistem alternacije, ki omogoča gibanje med teoretično analitičnimi in bolj na izkušnjah grajenimi, od situacije odvisnimi kompetencami. Potrebna je sinteza dveh kompetenc, teoretične in praktične.

Da bi to dosegli in tako presegli obstoječe stanje, je nujno razviti peti, specialnodidaktični modul v okviru 150 ur. Vključevati bi moral:

- osnove metodike (specialne didaktike) pouka strokovnoteoretičnih predmetov,
- osnove metodike (specialne didaktike) praktičnega pouka,
- vzorčno izvedbo in hospitacije praktičnega izobraževanja in/ali pouka,
- učno pripravo in praktične nastope,
- temeljno znanje, potrebno za pripravo učnih gradiv in aplikacija z vzorčno izdelavo.

Seveda bi tak modul razvili na splošnem nivoju in ga aplicirali na nekaj (dve ali tri) področij, ki bi predstavljala tudi vzorčni model za druga področja.

Tako razvit modul lahko uporabimo za program izpopolnjevanja, kot je opisan, kot enoto dodiplomskega študija v pedagoških programih ali pa kot dodatno ponudbo za učitelje, ki že imajo licenco (torej pridobljeno pedagoško-andragoško izobrazbo), pa niso bili vključeni v ustrezno specialnodidaktično pripravo (npr. učitelji teoretičnih predmetov, ki vodijo praktični pouk ali praktično usposabljanje).

Specialne didaktike se najlažje naučimo v kombinaciji s splošno didaktiko, ki jo ponujajo univerze, in praktičnim učenjem na delu pod supervizijo izkušenega učitelja na določenem področju. Posebej izbrane poklicne in strokovne šole bi morale povečati svojo vlogo pri izobraževanju učiteljev; v glavnem so dovolj močne na področju »kaj učiti«, zaradi pomanjkanja novosti in izobraževanja za uporabo aktivnih učnih metod pa zelo šibke na področju »kako učiti«. Novi učitelji pogosto niso deležni nobenega usposabljanja za praktično (razredno) poučevanje predmetov. Pridejo neposredno iz fakultete, zato je nujno potrebno v trenutnih razmerah organizirati neke vrste vajeništvo, ki bi trajalo do enega leta. V času vajeništva ali posebnega staža bi lahko novi učitelji razvili svoje praktične pedagoške, učne kompetence. Vsakemu novemu učitelju bi moral biti dodeljen mentor (učitelj istega predmeta), ki bi mu pomagal in ga podpiral v razredu. Pokazalo se je, da bi lahko bile določene šole primerno učno okolje in bi lahko delovale kot pilotske šole, v smislu, da bi testirale nove metode v temeljnem izobraževanju učiteljev, ki poudarjajo predvsem praktični vidik tega izobraževanja.

Posebna organizacija petega modula, ki se giblje nekje vmes med univerzo in poklicnimi in strokovnimi šolami, še ni določena in bo o njej še treba razpravljati. Vsekakor pa morata biti vključeni univerzi, kajti razviti je treba povezavo med teorijo in prakso poučevanja in vzpostaviti nove oblike organiziranega in formaliziranega sodelovanja in izmenjave izkušenj med obema mestoma učenja.

2.2.5. Oblikovanje izobraževalnega programa za supervizorja učne prakse v sklopu izobraževanja učiteljev

Mentorji, izkušeni učitelji, ki stojijo ob strani novemu učitelju, morajo danes nositi naslov svetovalca, ki si ga pridobijo s točkami po katalogu stalnega strokovnega izpopolnjevanja učiteljev. Funkcija svetovalca je torej pogojena s točkami oziroma izkušnostjo. Sistematično izobraževanje strokovnega mentorja, ki si prizadeva za pedagoški in specialnodidaktični razvoj novega učitelja, ni vključeno v programe, ki jih ponuja katalog. To pa je nujno potrebno, če hočemo dopolniti in nadgraditi praktični del izobraževanja učiteljev poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Zaradi navedenega predlagamo, da se sistematično pristopi k vzpostavljanju izobraževanja za supervizorja učne prakse in to v obliki posebnega izobraževalnega programa za izkušene učitelje, ki delujejo kot mentorji novih učiteljev. Ta program je potreben, da bo profesionaliziral praktično izobraževanje učiteljev in je sestavni del strategije za podporo uspešnega razvoja petega modula. Univerze se morajo čim prej spoprijeti s to nalogo.

2.2.6. Nerešen izziv: izobraževanje mentorjev, delovodij v delovnem sistemu

Pravica in dolžnost Gospodarske zbornice Slovenije je, da skrbi za izobraževanje učiteljev in mentorjev v podjetjih za potrebe znotraj dualnega sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja. GZS gradi svoj SCE-izpitni sistem in dela na izobraževanju mentorjev in skrbi za profesionalizacijo zunanjih ocenjevalcev, ki so vključeni v praktično ocenjevanje.

Izobraževalni sistem GZS je postavljen izven izobraževalnega sistema. Težava je v tem, da Ministrstvo za šolstvo in šport ni pripravljeno potrditi tega izobraževalnega sistema. Sodeč po Gospodarski zbornici, bi ravno ocenjevalci iz SCE-sistema lahko poučevali predmete specialne didaktike: zaradi svojega dela (poklica) dobro poznajo zapletenost delovnega procesa znotraj različnih poklicnih področij. Seveda bi potrebovali dodatno izobraževanje, posebno v pedagogiki in psihologiji odraslih. To izobraževanje naj bi jim omogočila GZS. Od projekta Phare MOCCA se pričakuje, da si bodo prizadevali za priznanje certifikatnega sistema s strani Ministrstva, predvsem pa podporo projekta v procesu pridobivanja certifikata. V glavnem pa Zbornica ne potrebuje nobene zunanje podpore za izboljšanje njihovih izobraževalnih programov.

Zaradi zadnjega dejstva in zaradi tega, ker je to posebna problematika, te izobraževalne komponente nismo vključili v ta del predloga. Elementi petega modula bi bili lahko pomembni za mentorje in bi bili lahko sprejeti, saj bi dovolili boljšo integracijo med dvema izobraževalnima strukturama. Kot kaže, glavni izziv na tem področju ostaja razvoj nacionalne kvalifikacijske in certifikatne strukture v Sloveniji, kar pa je predmet drugega dela projekta MOCCA, zato smo to namenoma izpustili.

2.2.7. Vprašanja in problemi, na katere bo treba še odgovoriti v dolgoročnejši perspektivi:

- *Nadaljnji razmislek glede obstoječega modela:* Ali naj opisani model izobraževanja učiteljev ostane edini ali samo najpomembnejši, tako da bi ob njem lahko obstajali še drugi modeli?
- *Optimizacija institucionalne mreže za izobraževanje učiteljev:* Koliko institucij za izobraževanje učiteljev in na kateri stopnji (univerza in šole za poklicno in strokovno izobraževanje) v Sloveniji je potrebnih za zadovoljitev potreb? Eden najpomembnejših kriterijev optimizacije je usposobljenost izvajalcev učiteljskega izobraževanja (akademska in pedagoška priprava, ki mora biti v skladu z evropskimi standardi).
- *Vzpostavljanje mreže institucij za izobraževanje učiteljev, določitev formalnih okvirov (določitev hierarhije, statusa in povezav):* Tak politični dokument bi omogočil, da bi se posvetili bistvenim vsebinskim zadevam (vključno s pomembnimi finančnimi vidiki), in bi tako zagotovil kakovosten razvoj institucij v skladu s politiko izobraževanja učiteljev. S centralizacijo izobraževanja učiteljev bi se izognili slabo zasnovanim in neakovostnim programom v visokošolskih zavodih in šolah za poklicno in strokovno izobraževanje.
- *Razvoj kvalifikacij in kompetenc izvajalcev izobraževanja učiteljev:* Optimizacija števila institucij za izobraževanje učiteljev (koncentracija izobraževanja) bi omogočila, da bi se v širokem, odprtem in bogatem pedagoškem okolju lahko bolj posvetili razvoju ustrezne usposobljenosti izvajalcev.
- *Modernizacija univerzitetnega programa:* Posebna pozornost mora biti namenjena tudi izboljšanju pripravljenosti in kompetentnosti izvajalcev izobraževanja učiteljev, obstoječih učnih programov in pospeševanju uporabe sodobnih učnih metod in ustrezne učne opreme.

2.3. Sklep

Na podlagi ugotovitev projekta, možne nadaljnje strategije in opisanega načrta ter izhodiščnih načel je možno skleniti, da je treba težišče nadaljnjih prizadevanj v temeljnem izobraževanju in usposabljanju učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju usmeriti predvsem na večje in tesnejše povezovanje šolskega in delovnega okolja, posebej pa še univerzitetnih institucij, ki to izobraževanje izvajajo, ter poklicnih in strokovnih šol. To je mogoče doseči le s tesnejšim povezovanjem obeh okolij tudi pri izvajanju temeljnega izobraževanja učiteljev. Razviti predlog je že korak v to smer. Opisane spremembe naj učitelju omogočajo, da bolje in didaktično ustrezneje organizira izobraževanje, saj bo med svojim temeljnim izobraževanjem razvijal ustrezne pedagoške kompetence.

Da bi lahko opisani model izvedli, je nujno razviti zadnji, peti del tako imenovanega specialnodidaktičnega modula. V nadaljevanju je prikazan predlog nove zasnove tega modula z določenimi vsebinami in oblikami dela, kot sta si ga zamislila danska strokovnjaka J. B. Harrebye in S. P. Nielsen.

Kot je razvidno iz opisa, je za tak način dela nujno organizirati in vpeti v izobraževanje tudi ustrezne prakse v poklicnih in strokovnih šolah. Dejstvo je, da take mreže praktikov nimamo organizirane ali institucionalizirane, čeprav je jasno, da brez take mreže prenova specialnodidaktičnega dela ni mogoča. Zaradi tega v je v drugem predlogu prikazan model izobraževanja supervizorjev, ki bi bili ustrezno strokovno izobraženi za vodenje učne prakse učiteljev in hkrati ustrezni sogovorniki izvajalcem teoretičnega dela izobraževanja učiteljev, predvsem didaktikom in specialnim didaktikom.

Predlagane spremembe z razvojem obeh komponent, kot sledita, bi omogočile kakovosten premik kakovosti dela poklicnih in strokovnih šol pa tudi drugih institucij, ki se ukvarjajo s poklicnim in strokovnim izobraževanjem. Seveda pa bo treba za uresničitev sprememb opraviti še veliko dela.

dr. Janko Muršak

Anica Justinek

Davorin Majkus

Irena Kuntarič

Jette B. Harrebye

Søren P. Nielsen

3. SPECIALNODIDAKTIČNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE UČITELJEV V POKLICNEM IN STROKOVNEM IZOBRAŽEVANJU

3.1. Specialnodidaktično izobraževanje in usposabljanje v sistemu temeljnega pedagoško-andragoškega izobraževanja učiteljev

Slovenska pedagoška stroka in na njej temelječi pedagoški koncepti, ki se uresničujejo v naši vzgojno-izobraževalni praksi, izhajajo iz temeljne predpostavke, da je učitelj strokovno avtonomen. Vsi dokumenti, na katerih temelji njegovo delo, zlasti katalogi in standardi znanja, so oblikovani tako, da to predpostavko v celoti upoštevajo. Širše gledano to pomeni, da:

- učitelj samostojno izbira načine in metode dela, načrtuje poti, s katerimi bo dosegel v katalogih opredeljene cilje, ter pripravlja in izbira učna gradiva in materiale,
- je za pedagoško vodenje in nadzor odgovoren ravnatelj, kar pomeni, da ne obstaja zunanji, pač pa le notranji nadzor in se kot povratna informacija o uspešnosti dela ponujajo le dosežki učencev.

Za učitelja obe dejstvi pomenita, da nima neposrednega strokovnega vodenja od zunaj. Funkcijo pomoči in svetovanja sicer opravljajo svetovalci Zavoda RS za šolstvo in Centra RS za poklicno izobraževanje, vendar svoje neposredne svetovalne funkcije zlasti slednji ne morejo opravljati, saj jih je premalo. Uspešno delujejo študijske skupine za posamezna vsebinsko-predmetna vprašanja, ki predstavljajo prostor za strokovno razpravo, ne pa za neposredno vodenje procesa. Ravnatelj, ki je strokovnjak za omejeno število strokovnih področij, v svoji pedagoško-vodstveni funkciji opravlja pedagoško vodenje, svetovanje in nadzor na zelo splošni oziroma formalni ravni.

Treba je opozoriti na to značilnost našega sistema izobraževanja, saj dejstvo, da se strokovna avtonomija v slovenskih šolah dosledno uveljavlja, pomeni za učitelja večjo obremenitev, kot bi to veljalo v sistemu, kjer je avtonomija manjša. Zakaj?

Vemo, da je za poučevanje ali vodenje in organizacijo učnega procesa potrebna dvojna kompetenca, tako strokovna kot pedagoška. Strokovno kompetenco učitelj pridobi z izobraževanjem pred začetkom pedagoškega dela in s potrebno prakso v delovnih procesih, ohranja pa s stalnim strokovnim izobraževanjem, kar je tema drugega dela te publikacije. Pedagoško kompetenco prav tako razvije pred in med samim pedagoškim delom. V primerih, ko je učni proces voden in nadziran od zunaj in je torej strokovna avtonomija učitelja manjša, ta bolj ali manj sledi navodilom, ki jih dobi od ustreznih institucij in organov izven šole, zato poudarek na pedagoško-andragoških in zlasti specialnodidaktičnih vsebinah ni tako pomemben. V primerih, kot je avtonomija večja, pa je od razvitosti obeh kompetenc posameznega učitelja v celoti odvisna kakovost učnega procesa, ustreznost učnih vsebin, metod in na koncu znanje učencev.

Glede na navedeno je jasno, da je vstop v učni proces pri nas pogojen s temeljito pripravo učiteljev, ki obsega splošni pedagoško-andragoški del in tudi posebni specialnodidaktični del. Težave se pojavljajo zlasti pri drugem, saj so celo za predmetna področja, ki vključujejo veliko število učiteljev, specialne didaktike redko razvite tako, kot bi bilo to potrebno. Težave so še večje pri specialnih didaktikah, ki se nanašajo na predmetna področja, ki vključujejo manj učiteljev.

Seveda ni mogoče pričakovati, da bo vsak predmet razvil svojo specialno didaktiko, čeprav bi to bilo za izvajalce najboljše. Rešitev je mogoče iskati v drugi smeri: razviti je treba takšne oblike

specialnodidaktičnega izobraževanja, ki bodo na temelju splošnodidaktičnega znanja po principih izkustvenega učenja omogočale uporabo na ožjih področjih, in to tako, da bo mogoče individualizirati proces učenja in vsakemu učitelju omogočiti, da razvije neke vrste lastno specialno didaktiko.

Ko smo skupaj z nosilci pedagoško-andragoškega izobraževanja učiteljev na Univerzi v Ljubljani januarja 2000 razmišljali o možnih rešitvah, smo sklenili, da bi bilo smiselno oblikovati specialnodidaktični del programa temeljnega izobraževanja učiteljev tako, da bi omogočal kakovostno izkustveno prakso kandidatov in tudi individualizacijo tega dela izobraževanja. Predlog za izdelavo takega modela sta sprejela danska strokovnjaka, ki sta model tudi pripravila. Za njegovo uresničitev obstajata dva pogoja:

- zadostno število ustreznih mentorjev znotraj institucij, ki izvajajo temeljno izobraževanje učiteljev, torej Pedagoške fakultete v Ljubljani in Mariboru in Filozofske fakultete v Ljubljani,
- oblikovanje ustrezne mreže strokovnjakov v praksi, ki bodo lahko spremljali in organizirali praktični del izobraževanja.

Prvi pogoj bo relativno lahko izpolniti, saj znotraj univerz delujejo sicer številčno šibki, vendar ustrezno usposobljeni strokovnjaki, ki lahko poskrbijo za izvedbo teoretičnega dela, večjo težavo predstavlja ustrezna mreža izobraževalnih ustanov, ki bi bila pripravljena in sposobna prevzeti praktični del specialnodidaktičnega izobraževanja učiteljev, kot ga predvideva opisani model. To je tudi razlog, da se eno od poglavij v nadaljevanju ukvarja z izdelavo modela usposabljanja supervizorjev, ki bodo lahko prevzeli takšno delo v ustreznih izobraževalnih ustanovah.

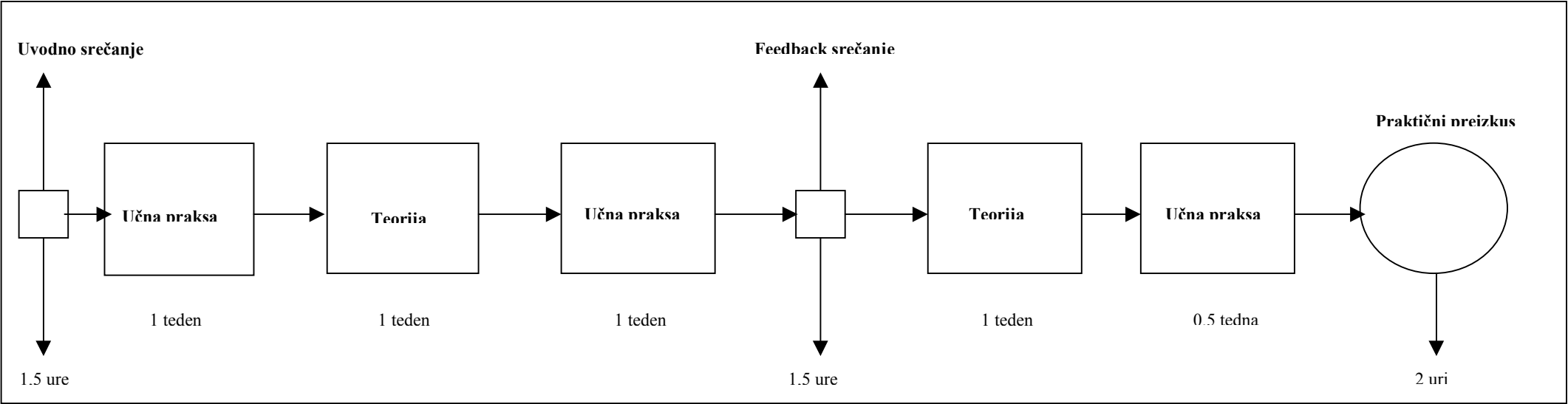
V nadaljevanju je opisan tako imenovani specialnodidaktični modul, s katerim označujemo tisti del temeljnega pedagoško-andragoškega izobraževanja učiteljev, ki je namenjen specialni didaktiki. Modul ne posega bistveno v sedanjo strukturo tega izobraževanja, tako da ga je mogoče izvesti brez formalnih posegov v obstoječe programe, pogoj za njegovo realizacijo pa je, da

- ga sprejmejo nosilci specialnih didaktik kot osnovo za načrtovanje svojega dela in
- se razvije ustrezna mreža šol, ki bodo s svojimi strokovnjaki pripravljene prevzeti praktični del.

Glede na izkušnje lahko sklepamo, da je tak model sprejemljiv za vse; treba je le še doreči nekatera formalna vprašanja, zlasti glede oblikovanja ustrezne mreže izobraževalnih institucij, usposabljanja mentorjev – supervizorjev in njihovega financiranja, dobro pa bi bilo, če bi podrobneje določili tudi nekatere vsebine, česar v predlogu danskih strokovnjakov ni, zato bodo morali izvajalci to opraviti sami.

dr. Janko Muršak

3.2. Modul 5 – specialna didaktika



Trajanje

Teorija: 60 ur

Učna praksa: 85 ur

Srečanja + preizkus: 5 ur

3.2. Modul 5 – specialna didaktika

Namen je, da vsi udeleženci v modulu:

- pridobijo znanje o metodah opazovanja glede na sodelovanje pri poučevanju in so ga sposobni uporabiti pri opazovanju svojega poučevanja in poučevanja drugih,
- pridobijo znanje o pedagoških načelih za organizacijo poučevanja, vključno z oblikovanjem ciljev in izbiro vsebine ter metod,
- pridobijo usposobljenost za sestavljanje in uresničevanje načrtov za sekvence kratkega poučevanja in načrtujejo cilje, izbirajo vsebino, učna načela in metode ter oblike evalvacije,
- pridobijo usposobljenost za izbiranje in izdelovanje učnih pripomočkov, materialov z uporabo pedagoških delavnic, AV- in IT-sredstev in
- pridobijo znanje o različnih kvalifikacijskih zahtevah znotraj njihovega poklicnega in strokovnega področja pa tudi o njihovem vplivu na izobraževalno načrtovanje in učno prakso učiteljev.

1. Uvodno srečanje, 1,5 ure

Na uvodnem srečanju udeleženec in supervizor za učno prakso učiteljev skupaj načrtujeta, kako naj se dejansko izvede naslednja sekvenca poučevanja. Pomembno je, da je supervizor za učno prakso sam učitelj predmeta ali predmetnega področja, ki ga bo udeleženec poučeval. Skupaj izbereta osrednje točke za kasnejšo učno prakso in prakso opazovanja. Poleg tega se dogovorita, kdaj in kako lahko skupaj izdelata osrednje točke. Dogovorita se za opazovalni material, urnike itd. Skleneta praktične dogovore.

2. Nadzorovano poučevanje in praksa opazovanja, 35 ur

Približno polovico časa udeleženec opazuje supervizorjevo poučevanje predmeta ali predmetnega področja. Udeleženec uporablja opazovalni material, urnike itd., o katerih se je dogovoril s supervizorjem. Poleg tega je poudarek namenjen posebno določenim osrednjim točkam pri izvajanju pouka, ki so bile določene na uvodnem srečanju. V drugi polovici učne prakse se vlogi zamenjata: supervizor za učno prakso opazuje udeleženčevo poučevanje predmeta ali predmetnega področja.

Poučevanje v tem tednu se lahko izvaja v supervizorjevem ali udeleženčevem razredu. Supervizor in udeleženec se nato pogovorita o tem, kako je poučevanje potekalo v smislu ciljev in načrtov, ki so bili postavljeni za tisto sekvenco, vključno s pogovori o uporabi učnih materialov, motivaciji in aktivnosti učencev pa tudi o možnostih za nadaljnje poučevanje.

3. Teorija, 30 ur

Med prvim tednom teorije udeleženec dela in eksperimentira z učnimi vajami kot bistvenim delom splošne vsebine. Učne vaje načrtujejo in izvajajo udeleženci sami v skupinah, skupine pa odgovarjajo druga drugi v zvezi s posebnimi učnimi vajami, ki so bile izvedene. Učitelj teorije daje končanim učnim vajam in skupinskim razpravam – s teoretičnimi analizami in predstavitvami – perspektivo. Dane teoretične perspektive se v glavnem ukvarjajo z različnimi načeli za organizacijo poučevanja in določitev namenov, vsebine in metod. Izkustvo se pridobi s 30 urami prakse poučevanja in

opazovanja. Učitelj teorije daje temu izkustvu – s teoretičnimi analizami in predstavitvami – perspektivo.

4. Nadzorovana praksa poučevanja, 35 ur

Udeleženec poučuje predmet ali predmetno področje skupaj s supervizorjem v njegovem ali supervizorjevem razredu. Poučevanje je načrtovano in izvajano na podlagi

- izkustva, pridobljenega med dobo prve učne prakse in
- obravnave in teoretičnega prispevka proučevanja izobraževalne teorije.

Supervizor in udeleženec sočasno preizkušata timsko delo v zvezi z načrtovanjem in uresničevanjem poučevanja. Skupaj evalvirata 35 ur in pošljeta pisno poročilo njune izkušnje ter evalvacije učitelju teorije naslednjega teoretičnega modula, za uporabo pri naslednjem povratnem srečanju.

5. Srečanje za povratne informacije (feedback meeting), 1,5 ure

Učitelj teorije, supervizor in udeleženec se srečajo, da bi pregledali, kako napreduje udeleženec, ali obstajajo težave, kje je potrebna pomoč ali kje naj bo težišče preostalega dela modula.

6. Teorija, 30 ur

Poučevanje teorije se osredotoča na to, kako analizirati različne kvalifikacijske zahteve znotraj udeleženčevega poklicnega in strokovnega področja pa tudi vpliv le-tega na načrtovanje izobraževanja in prakso. Učitelj teorije pripravi različne oblike kvalifikacijskih teorij in analiz ter v uvodu pove, kako se lahko kvalifikacijske zahteve izražajo v izobraževalnem načrtovanju in neposrednem poučevanju.

Poučevanje teorije se osredotoča tudi na to, kako se pri poučevanju uporablja učno pomoč in kako se lahko izbira in pripravlja učne materiale z uporabo AV- in IT-sredstev.

7. Učna praksa, 15 ur

Udeleženčevo poučevanje opazuje in spremlja supervizor za učno prakso v njegovem ali udeleženčevem razredu, z namenom, da preveri, kaj se je naučil med zadnjim teoretičnim modulom, in da pred praktičnim preverjanjem uri lastno usposobljenost. Supervizija se večinoma osredotoča na predmetno-didaktične in metodološke vidike. Poleg tega se razpravlja o udeleženčevem osnutku povzetka, ki bo uporabljen pri praktičnem preizkusu. Dokončan povzetek se potem pošlje obema zunanjsima ocenjevalcema praktičnega preizkusa (učitelju teorije in supervizorju).

8. Praktični preizkus, 1–2 uri

Za končanje petega modula udeleženec opravi praktični preizkus. Učitelj teorije in supervizor za učno prakso nastopata pri preizkusu, ki lahko poteka v supervizorjevem ali udeleženčevem razredu, kot zunanja ocenjevalca.

Udeleženec je že prej poslal povzetek (1–2 strani) z načrtom in kratkim opisom učne sekvence, katere del je praktična preizkusna ura, obema zunanjsima ocenjevalcema. Od udeleženca se pričakuje uporaba ustreznih učnih pripomočkov in metod. Ob koncu praktičnega preizkusa se zunanja ocenjevalca in udeleženec pogovorijo o poteku učne ure.

Udeleženec dobi priložnost, da evalvira svoje poučevanje z ozirom na povzetek in dejansko izvedbo. Nato o tem razpravlja z zunanjima ocenjevalcema in utemelji svoj izbor vsebine, metodo in učne pripomočke. Zunanja ocenjevalca evalvirata nastop in obvestita udeleženca o rezultatu.

Jette B. Harrebye

Søren P. Nielsen

4. ZASNOVA SISTEMA STALNEGA STROKOVNEGA RAZVOJA UČITELJEV V POKLICNEM IN STROKOVNEM IZOBRAŽEVANJU

Evropski integracijski procesi, skupni trg delovne sile in pripravljalne aktivnosti Slovenije za priključitev Evropski uniji se odražajo tudi v novem pojmovanju poklicnega in strokovnega izobraževanja, ki ga ne razumemo samo kot izobraževalno dejavnost, temveč kot dejavnost, za katero si odgovornost enakovredno delita izobraževanje in delo.

Razvoj človeških virov je glavni dejavnik, ki omogoča kompatibilnost in konkurenčnost malim državam, kot je Slovenija. Evropska unija poudarja tri dimenzije nove t. i. Evrope znanja: stalno vseživljenjsko razširjanje in dopolnjevanje znanja, vzpodbujanje »evropskega državljanstva« skozi skupne vrednote in razumevanje kulturnih razlik ter omogočanje večje zaposljivosti skozi pridobivanje novih kompetenc, potrebnih zaradi stalnih sprememb na področju dela. Evropa znanja ne bo le privilegij splošnega, akademsko orientiranega razvoja izobraževanja; geslo enake možnosti zagotavlja vsem zaposlenim v poklicnem in strokovnem izobraževanju enako izhodišče in vzpodbudo k pridobivanju osebnostnih in poklicnih kompetenc in jim s tem omogoča kakovostno življenje in delo.

S prenovo sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja v Sloveniji smo uvedli in uvajamo novosti, ki so posledica mnogih sprememb na trgu dela, uvajanju socialnega partnerstva ter približevanju Slovenije Evropski uniji. Vse spremembe, ki so do sedaj bile usmerjene predvsem v prenovo kurikulumov, v prihodnje zahtevajo ustrezne novosti tudi v sistemu izobraževanja in usposabljanja vseh, ki bodo neposredni izvajalci novosti. Pri tem miotramo slediti končnemu cilju poklicnega in strokovnega izobraževanja – večanju zaposljivosti.

V nadaljnjem delu bomo morali veliko pozornosti nameniti tudi izobraževanju in razvoju človeških virov v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Razvoj človeških virov je bil na začetku usmerjen v učitelje in ravnatelje ter njihovo začetno izobraževanje in stalno strokovno izpopolnjevanje. Nova zasnova poklicnega in strokovnega izobraževanja že kaže na nekatere osnovne posebnosti tega področja pri ugotavljanju potreb človeških virov (in posledično potreb po izobraževanju izobraževalcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju) in zadovoljevanja potreb po izobraževanju in stalnem strokovnem izpopolnjevanju, ko so potrebe ugotovljene in opredeljene. Treba je združiti stalno strokovno izpopolnjevanje vseh socialnih partnerjev poklicnega in strokovnega izobraževanja: zaposlenih v šolah, državni upravi, zbornicah ter združenjih delodajalcev in delojemalcev (sindikatih).

Najmanj štirje dejavniki potrjujejo potrebo posebnega pristopa k razvoju človeških virov v poklicnem in strokovnem izobraževanju:

- socialno partnerstvo (povezovanje izobraževanja in dela),
- nenehna odzivnost na potrebe trga delovne sile,
- transparentnost kvalifikacij in mednarodna mobilnost,
- različne oblike praktičnega izobraževanja in usposabljanja ter pridobivanja spretnosti.

Vsi dejavniki so bili potrjeni na državni, regionalni in lokalni ravni, kjer so tudi ugotovljene potrebe in posebnosti.

Osnovna področja, ki zahtevajo ustrezne spremembe na podlagi naštetih dejavnikov, so:

- stalni poklicni razvoj po strokah (osnovna izobrazba v določeni stroki),
- osnovno pedagoško-andragoško izobraževanje in stalni strokovni razvoj pedagoško-andragoškega znanja,
- stalni strokovni razvoj mehkih spretnosti (informacijsko-komunikacijske, jezikovne spretnosti, spretnosti vodenja, projektne in timskega dela ...).

Stalni strokovni razvoj zaposlenih v poklicnem in strokovnem izobraževanju vključuje tudi usposabljanje vseh socialnih partnerjev (zaposlenih v šolah, državni upravi, zbornicah, združenjih delodajalcev in sindikatih) za aktivno sodelovanje in ugotavljanje potreb v poklicnem in strokovnem izobraževanju.

Pri izobraževanju učiteljev, kot ožjem področju razvoja človeških virov v poklicnem in strokovnem izobraževanju, moramo predvsem na novo opredeliti odnos med temeljnim izobraževanjem in stalnim strokovnim razvojem.

Stalni strokovni razvoj mora razviti mehanizme za hitro odzivnost zahtevam v družbi, gospodarstvu in tehnologiji. Ne sme več biti zdravilo za primanjkljaj pri osnovnem izobraževanju, temveč neodvisni sistem, ki bo omogočal:

1. Učiteljev osebni in poklicni razvoj in obnavljanje in dopolnjevanje osnovnega izobraževanja skozi:

- obnavljanje in dopolnjevanje znanja v osnovnem poklicu,
- obnavljanje in dopolnjevanje znanja na pedagoško-andragoškem področju,
- pridobivanje novih spretnosti,
- razvijanje in uvajanje novih metod poučevanja na posameznih poklicnih področjih.

2. Zagotavljanje kakovosti izobraževalnega sistema, šol in učiteljev tehnik poučevanja skozi:

- vzpodbujanje interdisciplinarnosti in razvijanje timskega dela,
- vzpodbujanje inovativnosti,
- usposabljanje učiteljev za vodenje razreda in šole ter reševanje problemov,
- razvijanju spretnosti na področju medčloveških odnosov in vodenja.

3. Povezovanje med izobraževanjem in delom ter umestitev v okolje skozi

- vzpodbujanje povezovanja med šolami in podjetji,
- približevanje izobraževalnega in gospodarskega sistema,
- vzpodbujanje proučevanja gospodarskih in socialnih dejavnikov, ki se odražajo na ravnanje mladine,
- pospeševanje prilagajanja socialnim in kulturnim spremembam.

Stalni strokovni razvoj mora zagotavljati razvijanje vseživljenjskega učenja in povečevanja znanja in spretnosti, kar bo v Evropi znanja značilno za vse državljane Evrope. Razvijanje poklicnih kompetenc bo povečalo dostop do izobraževalnih virov, omogočilo novosti izobraževalnih virov in pospešilo prenos novih dognanj v izobraževanje. S tem bo dosežena fizična mobilnost (na trgu delovne sile), virtualna mobilnost (pri dostopu do oddaljenih izobraževalnih virov), znanje jezikov (in s tem spoznavanje različnih kultur) in uvajanje novosti skozi mednarodne projekte. V tej funkciji mora delovati tudi program računalniškega opismenjevanja (program Ro) v poklicnem in strokovnem izobraževanju.

Veliko učiteljev splošnoizobraževalnih in strokovnoteoretičnih predmetov v poklicnem in strokovnem šolstvu ima zelo malo ali pa sploh nič delovnih izkušenj iz neposrednega dela v gospodarstvu. Novosti in razvoj spremljajo predvsem na teoretičnem nivoju, ne pa tudi z izkustvenem učenjem. V Sloveniji ni uveljavljena praksa tako, kot v nekaterih drugih evropskih državah, da bi se učitelji srednjih poklicnih in strokovnih šol obvezno usposabljali in strokovno izpopolnjevali tako, da bi spoznavali najnovejše tehnologije, zahtevano sodobno poklicno znanje zaposlenih, organizacijo dela in poslovanje podjetij dlje časa v neposrednem delovnem procesu. Za tako strokovno izpopolnjevanje učiteljev bi šele morali pripraviti sistemske rešitve in pogoje ter na tem postopoma graditi povezovanje med teorijo in prakso, šolo in podjetji.

Sedanji sistem stalnega strokovnega izpopolnjevanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju je naravnano izrazito šolsko in ne omogoča uveljavljanja posebnosti poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Da bi zagotovili učinkovitost stalnega strokovnega izpopolnjevanja, je treba predvsem

1. na novo opredeliti vlogo Centra RS za poklicno izobraževanje, socialnih partnerjev, šol, študijskih skupin, združenj učiteljev – na državni, regionalni in lokalni ravni – in načrtovati stalni strokovni razvoj na podlagi dosežkov povezave izobraževanja in dela ter principu socialnega partnerstva,
2. opredeliti vlogo učiteljev, strokovnjakov na poklicnih področjih in podjetnikov pri prenašanju izobraževalnih potreb v šole (mala podjetja kot most med šolo in delom) in doseči obojestransko izmenjavo (povezovanje med delom in izobraževanjem, prenos idej in potreb, vpetost šole v gospodarsko okolje in potrebna povezanost),
3. opredeliti povezavo med splošnimi in strokovnimi predmeti (in s tem v zvezi pristop, usmerjen k učencu, interdisciplinarnost),
4. decentralizirati sistem stalnega strokovnega razvoja na regionalni in lokalni ravni in s tem omogočiti stalno in hitro odzivnost na nove tehnologije in njihovo uvajanje v šole,
5. opredeliti različne vire sredstev glede na potrebe različnih udeležencev v sistemu stalnega strokovnega razvoja zaposlenih v poklicnem in strokovnem izobraževanju,
6. ustanoviti Programski svet za stalni strokovni razvoj v poklicnem in strokovnem izobraževanju in opredeliti njegovo vlogo,
7. opredeliti vlogo učiteljevih povratnih vplivov na razvoj kurikulumov in avtonomijo šole pri načrtovanju vsebin.

Navedena dejstva, ki izhajajo iz posebnosti, narekujejo sistem stalnega strokovnega razvoja, ki bo vključeval vse zaposlene v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Sedanji sistem stalnega strokovnega razvoja vključuje samo zaposlene v šolah in le deloma izvajalce praktičnega usposabljanja s področja dela. Sam sistem izbire in izvajanja programov v sedanjem sistemu je naravnani le na šolsko sfero in ima določene pomanjkljivosti, ki jih je treba odpraviti. Sistem stalnega strokovnega razvoja za poklicno in strokovno izobraževanje bi zajemal tako strokovne delavce v poklicnem in strokovnem izobraževanju kot tudi vse zaposlene v drugih institucijah, ki zagotavljajo socialno partnerstvo in so na kakršen koli način povezani s poklicnim in strokovnim izobraževanjem in usposabljanjem. Izhaja iz potrebe vseh, ki soustvarjajo poklicno in strokovno izobraževanje, in ne samo iz potreb strokovnih delavcev, zaposlenih v šolah.

Model:

Združevanje vseh virov financiranja na principu socialnega partnerstva je predpogoj samostojnega sistema stalnega strokovnega razvoja v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Treba je združiti dosedanje vire iz Ministrstva za šolstvo in šport ter oblikovati vir na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve v prvem naslednjem proračunskem obdobju.

V pristojnosti Programskega sveta za stalni strokovni razvoj v poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki ga je treba ustanoviti, bi bilo ugotavljanje prednosti in določanje smernic strokovnega razvoja v poklicnem in strokovnem izobraževanju ter nadzor nad delovanjem sistema v vseh segmentih. Programski svet mora biti sestavljen iz predstavnikov MŠŠ, MDDSZ, zbornic, sindikatov, šol, univerz in podjetij. Programski svet imenujeta ministra za šolstvo in šport ter za delo, družino in socialne zadeve.

Naloga Centra RS za poklicno izobraževanje kot javnega zavoda s področja vzgoje in izobraževanja je (po ZOFVI) organiziranje stalnega strokovnega izpopolnjevanja zaposlenih v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Kot osrednja strokovna in razvojna institucija poklicnega in strokovnega izobraževanja, katere delovanje temelji na socialnem partnerstvu, lahko strokovno in tehnično vodi sistem stalnega strokovnega razvoja strokovnih delavcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju v vseh segmentih:

1. ugotavljanje potreb,
2. priprava programov izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja,
3. izvajanje lastnih programov,
4. izbira izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja med ponudbo na trgu,
5. evalvacija izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja.

Ugotavljanje potreb je tudi do sedaj bila ena od temeljnih nalog vodij strokovnih področij na CPI. Pri tem je ključnega pomena aktivno sodelovanje s študijskimi skupinami. Te so tudi temeljna povezava med izobraževanjem in delom na lokalni in regionalni ravni. Na podlagi ugotovljenih potreb so vodje področij v sodelovanju z vodji študijskih skupin pripravili programe izpopolnjevanja. Programi so potekali na šolah ali/in v podjetjih. Priprava in izvajanje programov strokovnega izpopolnjevanja je tudi v prihodnje ena od prednostnih nalog CPI.

Sistem stalnega strokovnega razvoja v poklicnem in strokovnem izobraževanju mora tudi v prihodnje ostati kombiniran, načrtovano-tržni sistem. Ponudnik načrtovanih programov, ki temeljijo na ugotovljenih potrebah, je v največji meri CPI, ponudbe je treba dopolniti s programi, ponujenimi na trgu. Pri izbiri med temi programi je možno uporabiti dosednji sistem javnega razpisa, ki ga je treba prilagoditi posebnostim poklicnega in strokovnega izobraževanja. Opredelitev razmerja med naročenimi in ponujenimi programi, način izbire in določitev stopnje sofinanciranja so v pristojnosti programskega sveta.

Evalvacijo posameznih programov izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanj ter delovanja sistema v celoti mora voditi poseben oddelek znotraj CPI ali institucija zunaj CPI. Le tako lahko zagotovimo neodvisno delovanje in povratne učinke, ki bodo vodili k potrebnim spremembam in dopolnitvam. Ključnega pomena je posledično zagotavljanje povratnih vplivov na razvoj kurikuluma.

Da bi zagotovili vlogo CPI v neodvisnem sistemu stalnega strokovnega razvoja v poklicnem in strokovnem izobraževanju, je treba znotraj CPI ustanoviti poseben oddelek za razvoj človeških virov.

Potrebne bodo spremembe Pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju, izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju o postopku izbire programov ter Pravilnika o napredovanju zaposlenih v šolah v nazive.

Za uveljavitev vseh organizacijskih, formalnopравnih in proračunskih sprememb bo potrebno najmanj eno leto, tako da bi samostojen sistem stalnega strokovnega razvoja zaposlenih v poklicnem in strokovnem izobraževanju lahko začel delovati v letu 2002 oz. šolskem letu 2002/03.

Davorin Majkus

5. SUPERVIZIJA

5.1. Pomen supervizije in njena umestitev v naš izobraževalni sistem

Supervizija je pojem, ki se v sodobni pedagoško-andragoški literaturi razume razmeroma neenotno. V izogib napačnemu razumevanju bom pojem terminološko opredelil oziroma pojasnil njegovo razumevanje v tem poglavju. Supervizijo se namreč pogosto razume v funkciji nadzora. Tako razumevanje lahko hitro povzroči odklonilen odnos, zlasti v našem šolskem prostoru, kjer so negativne izkušnje z različnimi oblikami formalnega nadzora in inšpekcije še močno prisotne.

Metod Resman² razume supervizijo kot pomoč ljudem vseh vrst izobrazbe, poklicev, delovnih položajev in odgovornosti. Njen osnovni namen je izboljšati uspešnost pri vsakdanjem poklicnem delu oziroma pri celovitem razvoju kariere. Taka pomoč ima lahko različne vsebinske in organizacijske oblike, od svetovanja do nadzora in terapije. Supervizija se različno umešča v različne oblike pomoči. Klasična supervizija je bližje inšpekcijsko nadzorni službi, medtem ko se sodobni razvoj, ki gradi na zaupanju v strokovnost in avtonomijo učiteljev, razvija v smeri kolegialne, nehierarhične oblike supervizije. Še najlažje bi jo opredelili kot izmenjavo kolegialne pomoči z namenom evalvacije, razvoja in izboljšanja kakovosti posameznikovega dela.

Avtor v šolstvu ločuje tri vrste supervizije, in sicer klinično, razvojno in administrativno. Administrativna je še najbližje inšpekcijsko nadzorni funkciji, saj je njen osnovni namen ugotavljanje skladnosti dela učiteljev in šole z obstoječimi predpisi. Ta oblika supervizije je v določeni meri osnova za slovenski koncept šolskega nadzora, delno pa se kot supervizor v tem smislu pojavlja tudi ravnatelj.

Klinična supervizija je namenjena predvsem osvajanju novih veščin in znanja pa tudi pomoči pri spreminjanju nezaželenih stališč, etičnega zadržanja, vplivati skuša na čustva in splošno psihično stanje supervizanta; v nekaterih primerih doseže mejo terapije. Taka supervizija pri nas ni razvita in vprašanje je, ali je v naši šoli v sedanjih pogojih smiselna in potrebna.

Tudi razvojna supervizija je namenjena razvoju in zvišanju sposobnosti in kompetenc učitelja. Ne osredotoča se na izpolnjevanje obveznosti, pač pa na kakovost dela in omogoča ustrezno povratno informacijo, na tej podlagi pa ustrezno refleksijo in samorefleksijo. Njen namen je torej dobiti jasno predstavo o sebi in svojem delu, znati analizirati lastne prednosti in kakovost, sočasno pa tudi svoje slabosti in pomanjkljivosti. V naši izobraževalni praksi so oblike dela, ki jih uporablja razvojna supervizija, že znane (npr. analiza hospitacij, učni nastopi, analiza pedagoškega dela v študijskih skupinah). Elemente supervizije vključuje tudi sistem mentorstva pripravnikom, ki ga predvideva šolska zakonodaja in ki je organizirano kot priprava na strokovni izpit. Izkušeni učitelji, mentorji, svetovalci in svetniki tako bolj ali manj uspešno opravljajo svoje spodbujevalno-razvojno delo, čeprav ga pogosto ne razvijajo sistematično in z ustreznim strokovnim znanjem. S tem ne trdim, da svetovalnega in mentorskega dela ne opravljajo kakovostno, res pa je, da razen redkih poskusov, ki jih omenja Resman, pri nas sistem razvojne supervizije ni razvit, to še zlasti velja za učitelje poklicnih in strokovnih šol.

Na delavnici Izobraževanje in stalni strokovni razvoj učiteljev strokovnoteoretični predmetov in praktičnega pouka – izzivi in poti nadaljnjega razvoja v januarju leta 2000 je skupina pedagoških

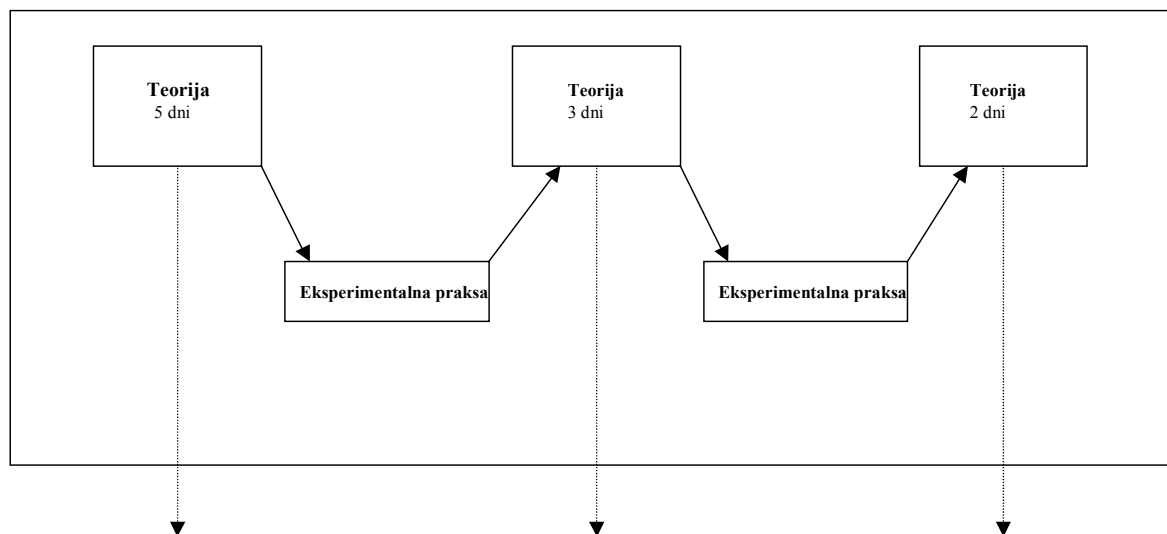
² Resman, Metod: Supervizija – svetovanje, terapija ali nadzor? V: Sodobna pedagogika, letnik 2000, št. 4

delavcev, ravnateljev in učiteljev skupaj s strokovnjaki iz Danske razpravljala o problemu izvajanja temeljnega in nadaljnega izobraževanja in usposabljanja učiteljev poklicnih in strokovnih šol. Sprejeto je bilo mnenje, da potrebujemo v praksi ustrezno izobražene strokovnjake, ki bodo lahko delovali kot mentorji ali sodelavci pri izvajanju specialnodidaktičnega dela programa za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe, po drugi strani pa vodili, če se bodo šole in učiteljski kolektivi za to odločili, procese kolegialne supervizije. V ta namen sta danska strokovnjaka sprejela zadolžitev, da razvijeta ustrezen model supervizije, ki bo namenjen izkušenim učiteljem za to, da bodo lahko opravljali mentorsko delo in pri tem razvijali koncept supervizije.

V nadaljevanju je predstavljen model, kot sta ga razvila danska strokovnjaka. Model je splošen in ne vključuje podrobnejših programskih sestavin niti ustrezno določenih vsebin, zato bo treba pred začetkom izvajanja opraviti še veliko strokovnega dela in se pri tem nasloniti na domače strokovnjake. Treba bo vzpodbuditi ustrezne institucije, da bodo to delo opravile in program za supervizijo pripravile do takšne stopnje, da bo primeren za Katalog stalnega strokovnega spopolnjevanja učiteljev. Žal s pomočjo danskih strokovnjakov programa do take stopnje ni bilo mogoče razviti.

dr. Janko Muršak

5.2. Program usposabljanja supervizorjev



Vsebina:

- uvod v začetno pedagoško izobraževanje,
- težišče na nalogah in vlogah supervizorjev za učno prakso,
- metoda opazovanja učnih ur,
- začetna načrtovalska funkcija,
- funkcija feedback.

Vsebina:

- dialog v superviziji,
- refleksije na eksperimentalno prakso,
- metodična in didaktična supervizija,
- etična vprašanja pri superviziji.

Vsebina:

- refleksije na eksperimentalno prakso,
- supervizija v zvezi z različnimi potmi študiranja, poučevanja,
- praktični preizkus (vloge in naloge).

5.2. Program usposabljanja supervizorjev

5.2.1. Zakaj usposabljanje za učno prakso učiteljev in kako se lotiti tega usposabljanja

Usposabljanje supervizorjev za učno prakso učiteljev predstavlja osnovo za to, da omogočimo izkušenim učiteljem, da postanejo odgovorni za praktični del pedagoškega usposabljanja učiteljev na poklicnih šolah in da to funkcijo opravljajo profesionalno. Usposabljanje je razdeljeno v tri teoretične module, ki trajajo različno dolgo (5, 3 in 2 dneva). Poleg sodelovanja v posameznih modulih obsega tečaj usposabljanja dve obdobji z eksperimentalno prakso. Do izobraževanja za supervizorja za učno prakso so upravičeni tisti, ki imajo opravljeno pedagoško izobraževanje za učitelje na poklicnih šolah ali podobno izobraževanje za učitelja.

5.2.2. Predstavitev različnih področij, na katerih poteka praktično usposabljanje

Practiciranje učenja kot dela izobraževanja učiteljev je zelo pomembna dejavnost, ki uri osrednje kompetence novih učiteljev v sistemu poklicnega izobraževanja. Področje prakticiranja je široko in naslednji tipi oblik urjenja ponazarjajo različne vidike prakticiranja, ki jih mora pokrivati sodobno izobraževanje učiteljev. Pri izbiri področij urjenja je potreben določen kriterij prednosti, spreminja se jih lahko tudi glede na potrebe in interese udeležencev.

1. *Praksa opazovanja* pripravlja udeleženca, da je sposoben

- sistematično opazovati prakse poučevanja in učenja,
- pripraviti kratko pisno poročilo o krajši sekvenci poučevanja z evalvacijo, ki vključuje interno oceno sekvence supervizorja za učno prakso.

Šola, ki funkcionira kot mesto praktičnega učenja,

- omogoča udeležencu, da opazuje poučevanje kolegov, vključno z intervjujem in kasnejšim pogovorom,
- omogoča udeležencu, da opravi krajšo sekvenco poučevanja v razredu,
- dodeljuje supervizorja za učno prakso udeležencu glede na opazovalne in supervizijske intervjuje v zvezi z udeleženčevimi vajami v poučevanju.

2. *Učna praksa* pripravlja udeleženca, da je sposoben

- izvesti koherentno sekvenco aktivnosti poučevanja in učenja, ki je načrtovana za znano ciljno skupino,
- lotiti se vrednotenja sekvence, ki vključuje evalvacije tako udeležencev kot kolegov,
- pripraviti pisno poročilo o sekvenci, ki vključuje tudi predloge za prilagajanje glede na izvorni učni načrt.

Šola, ki funkcionira kot mesto praktičnega učenja,

- omogoča priložnosti za izvrševanje sekvence poučevanja s specifično ciljno skupino,
- uvaja udeleženca v oblike evalvacije, ki jih je izbrala, in v utemeljitev take izbire,
- dodeljuje supervizorja učne prakse za supervizijske naloge med načrtovanjem, izvajanjem in evalvacijo sekvence poučevanja.

3. Poznavanje organizacije šole in spretnosti zanjo pomeni, da je udeleženec usposobljen za:

- izdelavo opisa organizacije, vrste in narave delovnega mesta,
- uporabo raznih oblik analize, npr. analize SWOT, intervjujev kolegov ali izdelave vprašalnikov,
- primerno predstavitev izsledkov analize.

Šola, ki funkcionira kot mesto praktičnega učenja,

- je na razpolago in pripravljena biti cilj take analize,
- zagotavlja vodenje in podporo med opravljanjem analize,
- podpira udeleženca med predstavitvijo, npr. s pomočjo pedagoškega srečanja v šoli, članka v šolskem glasilu ali z drugimi oblikami obveščanja.

4. Poznavanje podjetij usposablja udeleženca, da

- načrtuje bivanje v podjetju in stike s ključnimi osebami podjetja,
- izdelava preprost opis podjetja, oblike njegove proizvodnje, organizacijo dela, strukturo in način (*culture*) njegove organizacije, kvalifikacijske potrebe in strategijo usposabljanja.

Šola, ki funkcionira kot mesto praktičnega učenja,

- vzpostavi skupaj z udeležencem stik s podjetjem,
- zagotavlja, da je supervizijska podpora dosegljiva znotraj podjetja,
- z vodenjem in svetovanjem pomaga pri oblikovanju opisa podjetja.

5. Primerjalna analiza institucij za izobraževanje in usposabljanja odraslih pripravlja udeleženca, da zna

- načrtovati bivanje v drugih institucijah izobraževanja odraslih zunaj svojega lastnega polja, sistema,
- izdelati primerjalno poročilo o strategijah izobraževanja odraslih v različnih sistemih: izobraževalni politiki, namerah, učnih okoljih, udeležencih itd.

Mesto praktičnega učenja, ki je lahko tudi druga institucija za usposabljanje, ne le šola, bo

- udeležencu dodelilo supervizorja,
- sodelovalo pri izdelavi poročila.

6. Usposabljanje za svetovanje usposobi udeleženca, da je boljše pripravljen na

- vzpostavljanje stikov s podjetjem in pristojnimi ključnimi člani osebja, ki lahko partnersko sodelujejo pri usposabljanju,
- načrtovanje, opravljanje in evalviranje intervjujev, ki so potrebni za identifikacijo ocenitve potreb po usposabljanju v podjetju,
- oblikovanje osnutka za konkretno strategijo usposabljanja za podjetje.

Šola, ki funkcionira kot mesto praktičnega učenja, mora

- priskrbeti izkušenega svetovalca udeležencu, da zagotovi primerno načrtovanje in ocenitev stikov s podjetjem.

7. Pedagoška inovacija in razvojno delo usposabljata udeleženca, da je sposoben

- sodelovati pri skupinskem delu s kolegi v zvezi z načrtovanjem, izvajanjem in evalviranjem kratkega eksperimentalnega razvojnega dela v šoli,
- izdelati načrt prenašanja dosežkov in uresničevanja dosežkov projekta.

Šola, ki funkcionira kot učno mesto za učno prakso, mora

- zagotoviti pogoje za izvajanje kratkih pedagoških inovacij in razvojnih projektov, v katere je vključenih več kolegov.

5.2.3. Program izobraževanja

Namen izobraževanja

Namen je kvalificirati udeležence in jih usposobiti za opravljanje praktičnega usposabljanja in naloge supervizije med praktičnim delom petega modula, ki je del programa izobraževanja slovenskih učiteljev. Praktični del razvija udeležencem praktične kvalifikacije poučevanja.

Izobraževanje za usposabljanje supervizorjev je v temelju zelo blizu praksi, saj se začne s praktičnimi izkušnjami udeležencev pri poučevanju, gradi na njih in jih postavlja v širšo perspektivo z vodenjem in podporo supervizorja.

Med usposabljanjem udeleženec

- pridobi spretnosti, ki mu v procesu poučevanja omogočajo opazovanje in analiziranje odnosov med učiteljem, učencem, cilji, vsebino in metodami,
- pridobi vpogled v etične vidike, ki so vključeni v supervizijski del praktičnega dela izobraževanja učiteljev,

- pridobi kvalifikacije za sodelovanje z drugimi udeleženci in supervizorji, univerzitetnimi učitelji in vodji oddelkov usposabljanja na poklicnih šolah,
- se usposobi za osebni in poklicni razvoj, ko opravlja delo supervizorja za učno prakso.

Cilji izobraževanja

Udeleženec mora skozi vaje iz supervizije in sistematično usposabljanje:

- pridobiti globlji vpogled v izobraževanje učiteljev in ga dobro poznati,
- pridobiti vpogled v razne naloge in vloge supervizorja za učno prakso,
- pridobiti, kot osnovo za supervizijo, spretnosti za opazovanje in identificiranje psiholoških in pedagoških procesov, ki so vključeni v poučevanje,
- pridobiti kompetenco, ki omogoča supervizorju za učno prakso, da vodi supervizijske dialoge,
- pridobiti spretnosti v metodični in didaktični superviziji, vodenju in svetovanju,
- biti sposoben razumeti moralne in etične dimenzije supervizije,
- biti sposoben, da s pomočjo različnih načinov izobraževanja in učenja razvija pridobljene kvalifikacije,
- pridobiti kvalifikacije kot kompetenten izpraševalec pri praktičnem preizkusu.

Usposabljanje poteka kot menjava med vajami iz supervizije in ustreznim teoretičnim usposabljanjem in tako omogoča stalno pridobivanje izkušenj in njihovo teoretsko osvetlitev. V proces usmerjene metode in metode, ki temeljijo na izkustvu, so zato med usposabljanjem daleč v ospredju.

5.2.4. Vsebina usposabljanja

Naslednje vsebine in teme so obvezne:

Uvod v nacionalno (poklicno) izobraževanje učiteljev

Odloki Ministrstva, ki urejajo izobraževanje učiteljev in učni načrt temeljnega pedagoškega izobraževanja, pa tudi druge temeljne določbe. Razdelitev vlog in odgovornosti med udeleženca, supervizorja in učitelja teorije.

Poudarek na supervizorjevih nalogah in vlogah

Razmejitev supervizije od terapije, svetovanja in poučevanja. Identifikacija raznih nalog, vključno z različnimi pričakovanji in zahtevami udeleženca do supervizorja, šole ali centra in univerze. Podobnosti in razlike med različnimi šolami in načini usposabljanja (*training cultures*) ter njihovim vplivom na supervizijsko delo.

Raznovrstnost vlog supervizorja za učno prakso

Supervizor za učno prakso ima več vlog: opazovalca (supervizorja), zaupanja vredne osebe, organizatorja, supervizorja opravil in projektov.

Kot *opazovalec* mora supervizor podpirati kompetence udeleženca, ki se nanašajo na njegovo osebnost kot učitelja, vključno z razvojem senzitivnosti in prijaznosti.

To pomeni, da imata supervizor in udeleženec naslednje naloge:

- Ugotoviti udeleženčevo stopnjo znanja in izkušenosti ter njegove močne in šibke točke.
- Določiti smeri razvoja in oblikovati delovni načrt, ki lahko ustvari osnovo za didaktične in analitične refleksije.

Kot *organizator* mora supervizor poskrbeti za načrtovanje in supervizijo udeleženčevega praktičnega in pedagoškega učenja. Napredovanje in rezultati pedagoškega izobraževanja, ki jih doseže udeleženec, so v veliki meri odvisni od tega, kako osebna izkušnja, interesi in potreba po razvoju ustrezajo vsebinam študija. To zahteva sistematičen pristop k dejavnostim.

Ko načrtuje prakso, mora supervizor upoštevati povezavo med opazovanjem, učno supervizijo, teorijo in drugimi nalogami udeležencev. Supervizor mora imeti izkušnje v opazovanju celote dejavnosti, česar se ne more pričakovati od udeležencev.

Kot *supervizor nalog in projektov* mora podpirati in pospeševati delo udeleženca, ki zadeva načrtovanje in izvajanje raznih načinov poučevanja.

Kot *oseba, vredna zaupanja*, mora poskrbeti za udeleženčevo pedagoško izobraževanje v povezavi z njegovimi drugimi nalogami na poklicni šoli.

Supervizor je, kolikor je le mogoče, dolžan podpirati udeleženca in skrbeti, da ni pretrujen. Supervizor za učno prakso ima odlične možnosti, da podpira učitelja – izobraževanca in da zagotovi optimalni proces učenja.

Opazovanje v neposrednih učnih situacijah

Razne metode, tehnike opazovanja in viri napak. Poudarek na pogojih, ki namerno ali nenamerno kažejo vpliv na poučevanje in učenje, prikriti kurikulum itd. Pomembnost okolja za učenje kot dejavnika, ki pogojuje poučevanje.

Supervizijski intervjuji

Intervju ali pogovor kot pomemben dejavnik v procesu supervizije, osnova za intervju, tehnike intervjuvanja itd. Prvi pogoji za »popoln supervizijski intervju«, kaj ga spodbuja in kaj ovira? Povratna informacija kot popravek učnih spretnosti, potrebnih za učno prakso, in kot sredstvo za razvoj.

Metodična in didaktična supervizija

Poudarek na metodični in didaktični superviziji, vključno s supervizijo pri tistih predmetih, katerih nosilec je udeleženec. Specialna didaktika kot vmesni del celotne didaktike. Zahteve

za eksperimentalno poučevanje vključno z dokumentacijo in poročanjem, zahteve za usposabljanje in načrtovanje izobraževanja. Selekcija in organizacija poklicne vsebine.

Etični problemi v procesu supervizije

Osrednji problemi in možni konflikti vloge, ki se lahko razvijejo med supervizorjem in udeležencem kot nosilcem različnih vlog med njunim sodelovanjem.

Vodenje in supervizija, ki se nanašata na različne metode učenja in poučevanja

Različni načini študiranja. Poudarek na supervizorjevih raznovrstnih vlogah med izvajanjem programa. Naloga supervizorja kot soodgovornega za upoštevanje povezav s prakso med različnimi oblikami učenja.

Praktično preverjanje in izpiti

Razne udeleženceve in supervizorjeve zadolžitve in vloge v povezavi s praktičnim preverjanjem. V zvezi s praktičnim preverjanjem in izpiti je treba biti posebej pozoren na formalnosti.

Jette B. Harrebye

Søren P. Nielsen

5.3. Supervizor – praktični izobraževalec učiteljev začetnikov v slovenski pedagoški praksi

Učitelji si s kakovostnim poznavanjem svojega strokovnega področja in sistematičnim strokovnim izpopolnjevanjem v neposrednem delovnem procesu pridobijo in vzdržujejo strokovno kompetentnost, pedagoško kompetenco pa si pridobijo le s pedagoško-andragoško izobrazbo, temeljitim študijem in razvojem lastnega pedagoškega praktičnega dela. Pedagoško praktično delo bi si posamezniki lažje in hitreje razvijali ob pomoči supervizorja.

Nerazvitost specialnih didaktik za večino strokovnoteoretičnih in praktičnih predmetov v poklicnem in strokovnem izobraževanju, pobuda o možnosti prenosa danskih izkušenj in uveljavitev supervizorjev v našo pedagoško prakso (spoznanje v okviru programa MOCCA), so spodbudili delovno skupino k razmišljanju.

Menimo, da bi vlogo supervizorja lahko zaupali učiteljem, ki so si na osnovi svojih pedagoških kompetenc in referenc z dolgoletno pedagoško prakso pridobili naziv najmanj svetovalec ali svetnik in so tudi sami opravili program usposabljanja supervizorjev ter so notranje motivirani za izobraževanje udeležencev. Supervizor se pojavlja v vlogi opazovalca, organizatorja, načrtovalca projektov in posameznih nalog samostojno ali v timu, zato mora imeti razvite take osebnostne lastnosti, ki vzbujajo zaupanje, senzibilnost, prijaznost in pozitivno naravnost

5.3.1. Program usposabljanja supervizorjev (priprava, izvedba, vsebina in obseg)

Priprava programa supervizorjev bi morala potekati v okviru pedagoške in psihološke strokovne teorije ter neposredne pedagoške prakse. Predlog je, da bi ga pripravili v obsegu treh strokovnoteoretičnih modulov v skupnem obsegu 10 dni in dveh enomesečnih praktičnih modulih eksperimentalne pedagoške prakse, vse skupaj v obsegu od 2,5 do 3 mesece. Izvedba programa bi potekala podobno, kot poteka na Danskem.

Začetni, strokovnoteoretični del izobraževanja bi potekal pet dni, nato bi sledila en mesec eksperimentalna pedagoška praksa neposredno v šoli, za tem le trije dnevi strokovne teorije in ponovno en mesec eksperimentalne pedagoške prakse. Program bi bil sklenjen z dvodnevno strokovno teorijo in preverjanjem znanja na praktičnem preizkusu.

Glede vsebine programa so danski strokovnjaki izpostavili in opozorili na :

- pomen razdelitve vlog in odgovornosti med udeleženca, supervizorja in učitelja teorije,
- razmejitve supervizije od terapije, svetovanja in poučevanja,
- identifikacijo raznih nalog supervizorja (pričakovanja in zahteve udeleženca do supervizorja, šole in univerze, podobnosti in razlike med različnimi šolami in načini usposabljanja ter njihovimi vplivi na supervizijsko delo),
- različne vloge in naloge supervizorja (ugotovitev močnih in šibkih točk udeleženca, določitev smeri razvoja v delovnem načrtu z didaktično in analitično refleksijo za udeleženca, soodgovornost upoštevanja povezav s prakso med različnimi oblikami učenja),
- pomembnost okolja za učenje kot dejavnika, ki pogojuje poučevanje,
- primerno tehniko podajanja povratne informacije, ki je tudi sredstvo za razvoj,
- razvoj odnosov in možnih konfliktov, ki se lahko razvijejo med sodelovanjem na strani obeh,
- eksperimentalno poučevanje z dokumentacijo in poročanjem s poudarkom na metodični in didaktični superviziji,
- nadaljnje usposabljanje in izobraževanje,
- pomen formaliziranja praktičnega preverjanja znanja supervizorja.

Formaliziranje programa usposabljanja supervizorjev

Program usposabljanja supervizorjev za učitelje strokovnoteoretičnih predmetov in praktičnega pouka v srednjih poklicnih in strokovnih šolah bi moral obravnavati Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje in pridobiti pozitivno mnenje Strokovnega sveta RS za splošno izobraževanje. Kandidati, ki bi uspešno opravili praktični preizkus znanja, bi dobili certifikat in licenco za opravljanje dela supervizorja z učitelji začetniki istega predmetnega področja.

5.3.2. Uvajanje supervizorjev v sistem

Glede na uvajanje supervizorstva v slovenski prostor bi morali obstoječe programe za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe prenoviti in vnesti določilo o praktičnem pedagoškem usposabljanju ob supervizorju. Trenutno se lahko supervizorja uvede v Program za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe za laborante, inštruktorje, organizatorje praktičnega izobraževanja in učitelje praktičnega pouka s srednjo izobrazbo, ki je trenutno še v prenovi. V druge programe za pridobitev pedagoško andragoške-izobrazbe pa bi se določilo lahko vneslo takoj, ko bi že steklo in končalo prvo usposabljanje supervizorjev.

5.3.3. Pedagoško-andragoško izobraževanje udeležencev ob pomoči supervizorjev

Vloga šole gostiteljice

Šola, ki bi omogočila usposabljanje svojim sodelavcem za supervizorje in se zavzela za izvajanje te dejavnosti, bi bila v celoti vpeta v program praktičnega pedagoškega izobraževanja učiteljev začetnikov za pridobitev pedagoške kompetence. Svojo vlogo in vlogo supervizorjev, prav tako tudi dosežke razvoja praktičnega pedagoškega dela, bi lahko javno predstavila v domačem in mednarodnem prostoru.

Za skupno načrtovanje in analizo dela supervizorja z udeleženci izobraževanja bi morala:

- zagotoviti ustrezne pozitivne delovne pogoje,
- predvideti supervizorju del rednega delovnega časa za to dejavnost,
- predvideti primeren prostor in drugo delovno opremo za strokovno in načrtno delo z udeleženci.

Izvedba programa praktičnega pedagoškega izobraževanja ob supervizorju

Načrtno in sistematično izdelan program dela s posameznimi udeleženci bi potekal skozi eno leto. Program oziroma podroben načrt dela bi supervizor pripravil skupaj z udeležencem na osnovi udeleženčevega predznanja ter njegovih močnih in šibkih področij.

Temeljl bi na razvijanju spretnosti za opazovanje in identificiranje psiholoških in pedagoških procesov, ki so vključeni v pedagoški proces. Posebej pa bi se posvetili:

- načrtovanju pedagoškega dela učitelja skozi vse šolsko leto,
- analiziranju globalnih in operativnih ciljev predmeta v odnosu do ciljev programa,
- načrtovanju izvedbe učnega procesa s ciljno naravnano vsebinsko, metodično in specialnodidaktično pripravo,
- sistematičnem opazovanju prakse poučevanja in učenja supervizorja,
- skupni evalvaciji krajše sekvence poučevanja udeleženca in supervizorjeve ocene,
- evalvaciji krajših sekvenc poučevanja drugih učiteljev,

- vrednotenju sekvence, ki vključuje supervizorjevo oceno ter oceno udeleženca in njegovih kolegov,
- pisni pripravi poročil o sekvenci z vključevanjem drugih predlogov in utemeljitvijo le-teh,
- pripravi in uporabi raznih oblik analiz, intervjujev, vprašalnikov ipd. za lastno raziskovanje v razredu in svetovanje učencem,
- povezovanju z neposrednim delovnim okoljem strokovnega področja in posodabljanju učnega procesa,
- usposabljanju udeleženca za timsko delo v razvojno raziskovalnih ali inovacijskih projektih ter pripravljanju učnih gradiv,
- usposabljanju za poklicni in osebni razvoj.

S tako načrtnim in sistematičnim delom bi si učitelji začetniki hitreje in kakovostneje pridobili pedagoško kompetenco za celovito pedagoško delo in izvedbo učnega procesa. Pri njih in predvsem pri supervizorjih bi spodbudili več razvojnega in raziskovalnega dela ter zagotovo tudi več prispevali k hitrejšemu razvoju posameznih specialnih metodik, za katere vsi zatrujemo, da v našem prostoru niso razvite. Menimo, da bi lahko motivirali pedagoško zaslužne učitelje za vlogo supervizorjev, saj nekateri že zdaj opravljajo to vlogo, čeprav manj načrtno in sistematično v funkciji vodij študijskih skupin.

Anica Justinek

6. IZOBRAŽEVANJE IZOBRAŽEVALCEV V GOSPODARSTVU

6.1. Program usposabljanja za mentorje v podjetjih

6.1.1. Razlogi za sprejem programa usposabljanja

Programi Gospodarske zbornice Slovenije

Ves sistem priprave programov, organiziranje zunanjega preverjanja usposobljenosti in izdajanje listin je zasnovan kot dopolnilni sistem javno veljavnim izobraževalnim programom, ki se jih izvaja v šolah ali drugih organizacijah za izobraževanje, in javno veljavnim izobraževalnim programom usposabljanja in izpopolnjevanja, ki jih določa šolska zakonodaja, sprejeta leta 1996. Namenjen bo predvsem dopolnjevanju in širjenju znanja in usposobljenosti zaposlenih v gospodarstvu, industriji in trgovini.

Njihove potrebe po znanju so zelo različne in odvisne od predhodne izobrazbe, ki jo imajo, velikosti podjetja, v katerem delajo, tehnoloških in organizacijskih sprememb, ravni zahtevane kakovosti proizvodnje, proizvodnega procesa, izdelkov in storitev. Zato podjetja povprašujejo po kratkih, intenzivnih in aktivnih oblikah usposabljanja ali izpopolnjevanja, ki zagotavljajo bolj kakovostno delo, boljše sodelovanje med zaposlenimi, usposobljenost za uporabo strojev, orodij in naprav. V preteklosti so mnoge opisane oblike usposabljanja izvajali izobraževalni centri v podjetjih in so tako pridobili veliko izkušenj. Podjetja so se prestrukturirala, izobraževalnih centrov in velikih podjetij je ostalo zelo malo. Nastala je več malih in srednjih podjetij, ki imajo drugačne potrebe po novem znanju in še manj virov za sistematično pripravo, organizacijo in izvedbo usposabljanja svojih delavcev. GZS načrtuje sistem tako, da bo zapolnil praznino, ki je nastala v ponudbi ustreznih programov. Ob tem bo upoštevala pozitivne izkušnje usposabljanja in izpopolnjevanja iz preteklih let in razvoj novih tehnologij, dostopnost medijev in komunikacij, ki omogočajo posamezniku, da samostojno pridobi znanje.

Zavedamo se, da so te spremembe vplivale tudi na načine učenja, ki se od učiteljev in knjig iz šol in učilnic seli v podjetja, domove, pred televizijske in računalniške zaslone. V poplavi znanja in informacij v sodelovanju s podjetji iščemo ustrezne, zaokrožene standarde znanja, ki jih bo posameznik lahko osvojil, dokazal in potrdil ter tako postal bolj zaposljiv oziroma specializiran za določena dela. Doseganje določenega standarda znanja, ki je zapisan v programu, se preverja na Gospodarski zbornici Slovenije pred strokovnimi komisijami, ki jih za to določijo pristojna združenja.

Ustrezno usposobljen je mentor, ki je strokovnjak na svojem poklicnem področju, kar izkazuje z ustreznimi javnimi listinami in delovnimi izkušnjami v gospodarstvu, stroki ali izobraževalni instituciji.

Poleg tega mora

- poznati in znati uporabljati sodobne oblike za poučevanje (inštruiranje) sodelavcev oziroma vzgojno-izobraževalno delo z mladino (dijaki in študentje),
- obvladati temeljno pedagoško-andragoško, psihološko znanje,
- biti usposobljen za vzgojno-izobraževalno delo.

Glede na potrebe in naloge, ki nastajajo po izobraževanju in jih evidentira, razvija in pospešuje GZS, je nastala tudi potreba po dodatnem znanju tistih strokovnjakov, ki bodo sodelovali v vlogi pripravljavcev novih programov, katalogov izpitnih vprašanj in izpraševalcev na izpitih.

Usposabljanje mentorjev v podjetjih ni usmerjeno z nobenim zakonskim ali podzakonskim aktom. Gospodarska zbornica Slovenije je zasledila potrebo podjetij po dodatnem znanju mentorjev, ki ugotavljajo, da je njihovo znanje pomanjkljivo in bi ga radi izpopolnili. S pomočjo programa Phare MOCCA je pripravila predlog programa za usposabljanje mentorjev v podjetjih, kjer si lahko mentorji pridobijo dodatno znanje.

Temeljni cilji novega programa usposabljanja so usposobiti mentorje v podjetjih za sodobne vzgojno-izobraževalne pristope v izobraževanju, v katerem poteka prenos znanja, spretnosti in sposobnosti, potrebnih za določen poklicni profil.

Želimo, da vse to dvigne kakovost znanja in usposobljenosti posameznikov – mentorjev in kandidatov, ki se bodo znašli v vzgojno-izobraževalni situaciji, da bodo zadovoljni delodajalci, predvsem pa kandidati.

6.1.2. Potrebe na trgu dela

Poprečne letne potrebe

Evidentiral jih bo osrednji izpitni center glede na število novih programov. Letno načrtujemo izvedbo desetih delavnic za skupaj 150 mentorjev.

Poklic oziroma usposobljenost, ki jo udeleženeц pridobi po končanem programu, raven zahtevnosti tipičnih del, tipična dela

Tipična dela	Ocena ravni zahtevnosti tipičnih del	Usposobljenost
<ul style="list-style-type: none">• organiziranje in izvajanje praktičnega izobraževanja višjih in visokih strokovnih šol,• izvajanje delovne prakse za dijake in študente,• pripravljane in vodenje praktičnih vaj pri praktičnem izobraževanju,• ocenjevanje znanja in usposobljenosti, pogovor s kandidatom.	–	Mentor za izobraževanje v podjetju

6.1.4. Vsebina programa usposabljanja za mentorje – izobraževalce v podjetjih

A. Splošni del programa

1. ime programa,
2. cilji usposabljanja,
3. obseg, trajanje usposabljanja,
4. obvezni načini preverjanja in ocenjevanja znanja in usposobljenosti,
5. pogoji za vključitev,
6. pogoji za dokončanje.

B. Posebni del programa

1. tematski sklopi za usposabljanje za mentorje – izobraževalce,
2. katalogi znanja za tematske sklope:
 - psihološko-didaktične osnove,
 - praktično izobraževanje v delovnem procesu,
 - vrednotenje znanja (človek – subjektivnost, pasti – izhodi),
 - Sodobni mentor – izobraževalec,
3. izpitni katalog za izpit za mentorje – izobraževalce v podjetjih.

Sestavine programa usposabljanja

A. SPLOŠNI DEL PROGRAMA

1. Ime programa usposabljanja

Usposabljanje mentorjev v podjetjih

2. Cilji usposabljanja

Udeleženec.

- spozna nova pojmovanja v izobraževanju mladine in odraslih,
- se usposobi za sodobne pristope pri ugotavljanju učnih dosežkov posameznikov,
- spozna celovitost vplivov izpitne situacije in se nauči komunikacijskih spretnosti za vodenje le-te,

- si izostril občutek odgovornosti, ki jo ima pri vrednotenju in odločanju o celostnem znanju kandidata na izpitu,
- zna jasno opredeliti ključno znanje, spretnosti in sposobnosti, ki so pogoj za uspešno opravljanje določenega poklica,
- postane občutljivejši in bolj prilagodljiv različnim osebnostim lastnostim kandidata,
- se izuri v veščinah prožne, prijetne in kompetentne komunikacije,
- zna strokovno znanje dvigniti na raven jasnih ciljev, razumljivih sporočil in spodbujajočih povratnih informacij o znanju drugih,
- se usposobi za izvajanje samoevalvacije, ki mu pomaga izboljševati izvajanje izobraževanja.

3. Obseg, trajanje usposabljanja

Usposabljanje traja 24 ur.

4. Obvezni načini preverjanja in ocenjevanja znanja in usposobljenosti

Znanje se preverja sproti z aktivnim sodelovanjem udeležencev glede na katalog znanja. Vsak udeleženec izdelava pisno pripravo na izobraževalno situacijo, jo v procesu usposabljanja simulira in izpopolni na podlagi samoevalvacije, analize sodelavcev v timu in pridobljenega dodatnega znanja ter spoznanj.

5. Pogoji za vključitev

V ta program za usposabljanje se lahko vključi, kdor ima najmanj srednjo strokovno izobrazbo, vsaj pet let delovnih izkušenj v gospodarstvu, stroki oziroma šolskih ali drugih izobraževalnih institucijah.

6. Pogoji za dokončanje

Usposabljanje se konča z izpitom, ki je sestavni del izvajanja programa v skladu s katalogi standardov znanja in izpitnim katalogom. Kandidate ocenjujemo celostno: pripravo, sodelovanje in napredovanje v skladu s cilji programa.

Izpit obsega:

1. strokovnoteoretični del,
2. praktični del.

Pogoj za dokončanje usposabljanja je pisna priprava in aktivno sodelovanje v vlogi mentorja ter predstavitev načrta aktivnosti za individualne izboljšave. Kandidat uspešno konča usposabljanje, ko opravi vse obveznosti po programu in preizkus na način in po postopku, ki ga določa ta program.

B. POSEBNI DEL PROGRAMA

1. Tematski sklopi usposabljanja ali izpopolnjevanja (predmetnik)

Tematski sklopi	Št. ur – teorija	Št. ur – vaje	Skupaj
Psihološko-didaktične osnove	2	2	4
Praktično izobraževanje v delovnem procesu	2	2	4
Vrednotenje znanja (človek – subjektivnost, pasti – izhodi)	4	4	8
Sodobni mentor - izobraževalec	2	6	8
SKUPAJ			24

2. Katalogi znanja za tematske sklope in praktično usposabljanje ali vaje

Psihološko-didaktične osnove

Praktično izobraževanje v delovnem procesu

Vrednotenje znanja (človek – subjektivnost, pasti – izhodi)

Sodobni mentor – izobraževalec

Irena Kuntarič

7. STROKOVNO IZPOPOLNJEVANJE UČITELJEV V NEPOSREDNEM DELOVNEM PROCESU

Šolska zakonodaja poklicnega in strokovnega šolstva temelji na socialnem partnerstvu in večjem sodelovanju med gospodarstvom in šolami, kar je tudi temeljna ločnica v odnosu do splošnoizobraževalnega šolstva.

Veliko učiteljev splošnoizobraževalnih in strokovnoteoretičnih predmetov v poklicnem in strokovnem šolstvu ima zelo malo ali pa sploh nič delovnih izkušenj iz neposrednega dela v gospodarstvu. Novosti in razvoj spremljajo predvsem na teoretičnem nivoju, ne pa tudi z izkustvenim učenjem. Strokovna literatura, spletne strani, seminarji, ekskurzije ipd. so vsekakor premalo za doseganje ciljev, ki jih želimo doseči s preobrazbo poklicnega in strokovnega šolstva.

V Sloveniji ni uveljavljena praksa, da bi se učitelji srednjih poklicnih in strokovnih šol usposabljali in strokovno izpopolnjevali tako, da bi spoznavali najnovejše tehnologije, zahtevana sodobna poklicna znanja zaposlenih, organizacijo dela in poslovanje podjetij neposredno v delovnem procesu. Za tako strokovno izpopolnjevanje učiteljev bi šele morali pripraviti sistemske rešitve in pogoje ter na tem postopoma graditi povezovanje med teorijo in prakso, šolo in podjetji.

Nekoliko drugače je z učitelji praktičnega pouka pa tudi z mentorji dijakom in vajencem na praktičnem izobraževanju v delovnem procesu. V teh primerih se za začetek dela v izobraževanju z zakonom zahteva poleg pridobljene pedagoško-andragoške izobrazbe tudi najmanj tri leta ustreznih delovnih izkušenj. Glede na hitre gospodarske spremembe in zahteve po fleksibilnosti v tržnih razmerah tudi v teh primerih le tri leta delovnih izkušenj niso dovolj, temveč je potrebna stalna komunikacija med učiteljem praktičnega pouka in gospodarstvom.

Od učitelja v poklicnem in strokovnem izobraževanju se pričakuje, da pozna neposredno delovno okolje, za katerega izobražuje bodoče kadre, potrebe po sodobnih znanjih na trgu delovne sile, organizacijo dela in delovni proces v celoti, delovne pogoje in pripomočke, komunikacijsko-informacijski sistem v podjetjih, analitično raziskovalno delo, smernice razvoja in vso aktualno problematiko strokovnega področja.

Glede na spremembe v gospodarstvu mora učitelj posodabljati teoretične učne vsebine, jih prilagajati potrebam dela in uporabljati v praktičnih primerih. Prav tako je smiselno v seminarskih in raziskovalnih nalogah obravnavati konkretne primere, katerih ugotovitve imajo lahko uporaben pomen za podjetje, velik izkustveni pomen pa ima za dijake in učitelja.

Zasnovo strokovnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu kot element sistema stalnega strokovnega izpopolnjevanja strokovnih delavcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju lahko utemeljimo z ugotovitvami poskusnega projekta z istim nazivom, ki je potekal v okviru Centra RS za poklicno izobraževanje od januarja 1999 do maja 2000.

Zasnova programa

Za strokovno izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu je treba pripraviti program, ki mora biti zasnovan tako, da:

- vsebine ustrezajo potrebam izpopolnjevanja učitelja,
- omogoča fleksibilnost in prilagajanje glede na možnosti podjetja,
- ga je možno izvesti v predvidenem času.

Cilji programa

Cilji programa morajo biti aktualni, življenjski in opredeljeni tako, da bo:

- zagotovljeno spoznavanje stroke,
- omogočeno osvajanje metod in postopkov za reševanje konkretnih delovnih problemov,
- omogočeno razvijanje sposobnosti za uporabo teoretičnega znanja in spretnosti v praksi,
- prispevalo k zmanjšanju razkoraka med teorijo in prakso,
- učitelju omogočeno spoznati sodobne zahteve poklica z izkustvenim učenjem in tako tudi vsebine in naloge oziroma njegove zadolžitve v strokovnem izpopolnjevanju.

Za učitelja je treba predvideti delovne zadolžitve in ne le opazovanje. Predvidi se lahko:

- ugotavljanje različnih vrst in pogostosti delovnih nalog in potrebnega znanja zaposlenih, za katere usposabljuje na šoli,
- ugotavljanje ustreznosti teoretičnih vsebin z neposredno uporabo v praksi,
- v nekih primerih tudi konkretno vključevanje učitelja v neposredni delovni proces,
- sodelovanje pri načrtovanju in analiziranju delovnega procesa,
- primerjalno ugotavljanje učinkovitosti sodobne tehnologije z opremo in komunikacijsko-informacijskim sistemom,
- kombinacijo različnih nalog ali drugo, glede na značilnosti stroke.

Program strokovnega izpopolnjevanja s cilji, vsebinami in zadolžitvami učitelja mora biti skrbno pripravljen in javno objavljen.

Trajanje programa

Pripravljen naj bo v obsegu do 50 ur za učitelje strokovnoteoretičnih predmetov, za učitelje praktičnega pouka 80 ur ali več, ki se ga lahko izvede strnjeno ali po delih, glede na zvrst in možnosti delovnega področja (npr. sezonsko delo, delovne obveznosti učitelja).

Izbor podjetij in njihove zadolžitve

Izbor podjetij za izvajanje strokovnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu opravi pristojna zbornica oziroma ministrstvo. Kriterij za izbor podjetij je visoka strokovnost, prostovoljnost sodelovanja in krajevna bližina šole. Naloga podjetja je, da izbere odgovorno

osebo, mentorja, ki z učiteljem skrbi za izvedbo programa strokovnega izpopolnjevanja in je učitelju sogovornik pri razreševanju nejasnosti in zastavljenih dilemah.

Nagrajevanje mentorja za dodatno obveznost mentorstva učitelju bi bilo treba ustrezno ovrednotiti po merilih nagrajevanja v podjetju. Podjetja, ki prevzemajo nalogo strokovnega izpopolnjevanja učiteljev, pa bi bilo treba ustrezno nagraditi.

Učitelji na strokovnem izpopolnjevanju v neposrednem delovnem procesu

Vsi učitelji poklicnega in strokovnega šolstva bi se morali vključiti v strokovno izpopolnjevanje v neposredni delovni proces v obdobju vsakih tri do največ pet let. Torej tudi učitelji splošnoizobraževalnih predmetov, vendar le-ti v obsegu do 40 ur. Izbor učiteljev bi moral po letnem delovnem načrtu pripraviti in voditi ravnatelj šole.

Pravice in obveznosti ter odgovornosti učiteljev in šole

Učitelji na strokovnem izpopolnjevanju bi morali imeti vse pravice in obveznosti ter odgovornosti iz delovnega razmerja na šoli. Šoli pa bi bilo treba zagotoviti povrnitev stroškov za organiziranje in izvedbo nadomeščanja odsotnosti učitelja in stroškov, če izpopolnjevanje poteka izven kraja bivanja učitelja.

Strokovno izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu bi načrtovali skupaj s podjetjem tako, da bi potekalo predvsem izven učiteljeve učne, ne pa tudi delovne obveznosti. Predvidenih pet dni za izobraževanje učitelja, bi se v teh primerih povečalo.

Učiteljeva obveznost na strokovnem izpopolnjevanju v delovnem procesu je, da

- ob mentorju v podjetju izvede program s predvidenimi zadolžitvami,
- vodi dokumentacijo o izpopolnjevanju,
- pripravi pisno poročilo in seminarsko nalogo.

Nova znanja in izkušnje prenese na druge učitelje, s katerimi primerjalno ugotavlja novosti in spremembe v strokovni praksi. Skupaj zasnujejo komunikacijsko mrežo tudi z učitelji drugih šol v študijski skupini in oblikujejo nove poti za prenos sodobnega praktičnega znanja za posodobitev pouka.

Ovrednotenje strokovnega izpopolnjevanja učitelja

Udeležbo na strokovnem izpopolnjevanju v delovnem procesu s seminarsko nalogo se ovrednoti tako kot udeležbo in seminarsko nalogo drugih seminarjev stalnega strokovnega izpopolnjevanja.

Sistemske rešitve

Za izvedbo strokovnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu kot elementu stalnega strokovnega izpopolnjevanja je treba pripraviti določene izhodiščne zasnove, ki bi omogočile spremembe v šolski in delovni zakonodaji v podporo strokovnega izpopolnjevanja učiteljev v delovnem procesu.

Mislamo predvsem na dopolnitev obstoječe delovnopravne zakonodaje in ustreznih pravilnikov. Predlagamo obveznosti do vseh ravnateljev in učiteljev v poklicnem in strokovnem šolstvu za udeležbo na tovrstnem izobraževanju in povezovanju z gospodarstvom oziroma prilagajanje in posodabljanje učnih vsebin glede na zahteve trga, kot pogoj, da lahko tudi v naprej učitelji še poučujejo (primer Španije, Danske ...). Sodelovanje med šolo in podjetjem naj se uredi z medsebojno listino (sporazumom), ki bi vsebovala medsebojne obveznosti, odgovornosti in pravice učitelja in mentorja, šole in podjetja.

Predlagamo, da bi izvedbo in dosežke medsebojnega sodelovanja med podjetji in šolami, ki naj bi se kazali v večji medsebojni prepletenosti in ustrežnejši usposobljenosti za hitrejše vključevanje dijakov oziroma vajencev v neposredni delovni proces, spremljal Center RS za poklicno izobraževanje skupaj s pristojno zbornico oziroma ministrstvom.

Časovna opredelitev izvedbe predloga

Glede na potrebne zakonske spremembe, ki pri nas potekajo razmeroma počasi, je videti, da bo za izvedbo potrebno še veliko časa. Glede na izkušnje poskusnega projekta Strokovno izpopolnjevanje učiteljev v delovnem procesu pa je razvidno, da se lahko izvajanje predloga ob zainteresiranih udeležencih tako s strani šole kot podjetij nadaljuje in prenese še na druga strokovna področja.

Anica Justinek

8. SKLEPNE UGOTOVITVE

8.1. Temeljno izobraževanje učiteljev in drugih izvajalcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju

Učitelji splošnih predmetov v poklicnem in strokovnem izobraževanju si osnovno izobrazbo pridobijo skozi štiriletni univerzitetni pedagoški program. Ti programi imajo navadno obliko vzporednega študija dveh disciplin ali predmetov, ki po vzporednem modelu vključujejo tudi pedagoško usposabljanje.

Temeljno izobraževanje učiteljev, ki končajo visoko (ali višjo) izobrazbo in njihovo dodiplomsko izobraževanje ni vključevalo tudi usposabljanja za učiteljsko delo (ki torej ob diplomi ne dobijo naziva profesor), poteka kot program izpopolnjevanja. To so predvsem učitelji strokovnoteoretičnih predmetov in praktičnega pouka. Uspešno končanje programa izpopolnjevanja, ki ga sprejemata senata obeh univerz po tem, ko da o njem mnenje Svet za visoko šolstvo, daje učiteljsko licenco. Ministrstvo za šolstvo priznava kot ustrezen edino ta program, tako da so vanj vključeni vsi, ki niso dobili naziva profesor že ob diplomi.

Za druge profile učiteljev in drugih izvajalcev, ki se pojavljajo v poklicnem in strokovnem izobraževanju, obstajajo programi priprave na peti del mojstrskega in delovodskega izpita, ki daje temeljno pedagoško kompetenco in je bil razvit v zadnjih treh letih, tako da podprojekt vanj ni posegal, kot ni posegal v programe pedagoško-andragoškega izobraževanja predavateljev višjih šol, ki je bil razvit in sprejet pred enim letom in zato potrebe po njegovem spreminjanju ni. Oba programa sta nastala kot neposredna posledica aktualne prenove poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Za sedaj ni smiselno niti ni treba načrtovati sistemskih sprememb in zaradi tega tudi znotraj podprojekta nismo razvili novih organizacijskih oblik temeljnega izobraževanja učiteljev, ki v osnovni strukturi zadovoljuje potrebe, pač pa smo razvili predlog za njegovo vsebinsko prenovu v specialnodidaktičnem delu.

Program izpopolnjevanja za učitelje, ki nimajo pedagoško-andragoške izobrazbe

Program trenutno poteka v obliki vikend seminarjev in obsega 390 ur. V njem se ponovi struktura dodiplomskih programov v tistem delu, ki je namenjen pedagoškemu usposabljanju, vključuje pa pet predmetov ali modulov: pedagogika (45 ur), psihologija za učitelje (90 ur), didaktika (60 ur), andragogika (45 ur) in specialna didaktika (150 ur).

Ker so vsebine posameznih predmetov določene s študijskimi programi in je izpitna snov predpisana ter enotna za prve štiri predmete za vse kandidate, razumemo prve štiri module kot stalne. Razvili pa smo novo strukturo petega modula, ki vključuje:

- osnove metodike (specialne didaktike) pouka strokovnoteoretičnih predmetov,
- osnove metodike (specialne didaktike) praktičnega pouka,
- vzorčno izvedbo in hospitacije praktičnega izobraževanja in/ali pouka,

- učno pripravo in praktične nastope,
- temeljno znanje, potrebno za pripravo učnih gradiv in aplikacijo z vzorčno izdelavo.

Tako razvit modul lahko uporabimo za program izpopolnjevanja, kot je opisan, kot enoto dodiplomskega študija v pedagoških programih ali pa kot dodatno ponudbo za učitelje, ki že imajo licenco (torej pridobljeno pedagoško-andragoško izobrazbo), pa niso bili vključeni v ustrezno specialnodidaktično pripravo (npr. učitelji teoretičnih predmetov, ki vodijo praktični pouk ali praktično usposabljanje).

Modul je oblikovan po načelih alternacijskega izobraževanja, kjer velik del izobraževalnega procesa poteka v neposrednem delovnem okolju, ki pa mora biti zaradi tega ustrezno strukturirano. Struktura modula je kombinacija praktičnih in teoretičnih učnih sekvenc in sledi sodobnim trendom v izobraževanju učiteljev.

Izvedba petega modula predpostavlja sodelovanje šol in univerze. Za ustrezno sodelovanje šol je potreben ustrezno usposobljen kader na šolah, ki ga bo treba posebej izobraziti. Za to smo razvili program supervizije, ki pa ga uvrščamo med nadaljevalno izobraževanje.

Na podlagi ugotovitev podprojekta, možne nadaljnje strategije in opisanega načrta ter izhodiščnih načel je možno skleniti, da je treba težišče nadaljnjih prizadevanj v temeljnem izobraževanju in usposabljanju učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju usmeriti predvsem na večje in tesnejše povezovanje šolskega in delovnega okolja, posebej pa še univerzitetnih institucij, ki to izobraževanje izvajajo, ter poklicnih in strokovnih šol. To je mogoče doseči le s tesnejšim povezovanjem obeh okolij tudi pri izvajanju temeljnega izobraževanja učiteljev. Razviti predlog je že korak v to smer. Opisane spremembe naj učitelju omogočajo, da bolje in didaktično ustrezneje organizira izobraževanje, saj bo med svojim temeljnim izobraževanjem razvijal ustrezne pedagoške kompetence.

8.2. Nadaljevalno izobraževanje učiteljev

Da bi zagotovili učinkovitost stalnega strokovnega izpopolnjevanja, je treba na novo opredeliti vlogo Centra RS za poklicno izobraževanje, socialnih partnerjev, šol, študijskih skupin, združenj učiteljev – na državni, regionalni in lokalni ravni in načrtovati stalni strokovni razvoj na podlagi dosežkov povezave izobraževanja in dela ter principu socialnega partnerstva. Na novo je treba opredeliti vlogo učiteljev, strokovnjakov na poklicnih področjih in podjetnikov pri prenašanju izobraževalnih potreb v šole (mala podjetja kot most med šolo in delom) in doseči obojestransko izmenjavo (povezovanje med delom in izobraževanjem, prenos idej in potreb, vpetost šole v gospodarsko okolje in potrebna povezanost). Zagotoviti je treba povezavo med splošnimi in strokovnimi predmeti in decentralizirati sistem stalnega strokovnega razvoja. To bo omogočilo stalno in hitro odzivnost na nove tehnologije in njihovo uvajanje v šole. Prav tako je treba opredeliti različne vire sredstev glede na potrebe različnih udeležencev v sistemu stalnega strokovnega razvoja zaposlenih v poklicnem in strokovnem izobraževanju in omogočiti večjo vlogo učiteljevih povratnih vplivov na razvoj kurikuluma in avtonomijo šole pri načrtovanju vsebin.

Znotraj podprojekta smo za doseganje teh ciljev razvili model razvoja samostojnega sistema stalnega razvoja človeških virov v poklicnem in strokovnem izobraževanju ter nadzor nad delovanjem sistema v vseh segmentih

Predlagani model

Treba je ustanoviti Programski svet za stalni strokovni razvoj v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Njegova temeljna naloga bi bilo ugotavljanje prednosti in določanje smernic strokovnega razvoja. Programski svet mora biti sestavljen iz predstavnikov MŠŠ, MDDSZ, zbornic, sindikatov, šol, univerz in podjetij.

Naloga Centra RS za poklicno izobraževanje kot javnega zavoda s področja vzgoje in izobraževanja je (po ZOFVI) organiziranje stalnega strokovnega izpopolnjevanja zaposlenih v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Kot osrednja strokovna in razvojna institucija poklicnega in strokovnega izobraževanja, katere delovanje temelji na socialnem partnerstvu, lahko strokovno in tehnično vodi sistem stalnega strokovnega razvoja strokovnih delavcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju v vseh segmentih.

1. Ugotavljanje potreb

Ugotavljanje potreb je bila tudi do sedaj ena temeljnih nalog vodij strokovnih področij na CPI. Pri tem je ključnega pomena aktivno sodelovanje s študijskimi skupinami. Te so tudi temeljna povezava med izobraževanjem in delom na lokalni in regionalni ravni.

2. Priprava programov izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja

Na podlagi ugotovljenih potreb vodje področij v sodelovanju z vodji študijskih skupin pripravljajo programe izpopolnjevanja.

3. Izvajanje lastnih programov

Programi potekajo na šolah ali/in v podjetjih. Priprava in izvajanje programov strokovnega izpopolnjevanja je tudi v prihodnje ena od prednostnih nalog CPI.

4. Izbira izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja med ponudbo na trgu

Sistem stalnega strokovnega razvoja v poklicnem in strokovnem izobraževanju mora tudi v prihodnje ostati kombiniran, načrtovano-tržni sistem. Ponudnik načrtovanih programov, ki temeljijo na ugotovljenih potrebah, je v največji meri CPI, ponudbe je treba dopolniti s programi, ponujenimi na trgu. Pri izbiri med temi programi je možno uporabiti dosedanj sistem javnega razpisa, ki ga je treba prilagoditi posebnostim poklicnega in strokovnega izobraževanja. Opredelitev razmerja med naročenimi in ponujenimi programi, način izbire in določitev stopnje sofinanciranja so v pristojnosti programskega sveta.

5. Evalvacija izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja

Evalvacijo posameznih programov izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja ter delovanja sistema v celoti mora voditi poseben oddelek znotraj CPI ali institucija zunaj CPI. Le tako lahko zagotovimo neodvisno delovanje in povratne učinke, ki bodo vodili k potrebnim spremembam in dopolnitvam. Ključnega pomena je posledično zagotavljanje povratnih vplivov na razvoj kurikuluma.

Da bi zagotovili vlogo CPI v neodvisnem sistemu stalnega strokovnega razvoja v poklicnem in strokovnem izobraževanju, je treba znotraj CPI ustanoviti poseben oddelek za razvoj človeških virov.

Oblikovanje izobraževalnega programa za supervizorja učne prakse

Mentorji, izkušeni učitelji, ki stojijo ob strani novemu učitelju, morajo danes nositi naslov svetovalca, ki si ga pridobijo s točkami po katalogu stalnega strokovnega izpopolnjevanja učiteljev. Funkcija svetovalca je torej pogojena s točkami oziroma izkušnostjo. Sistematično izobraževanje strokovnega mentorja, ki si prizadeva za pedagoški in specialnodidaktični razvoj novega učitelja, ni vključeno v programe, ki jih ponuja katalog. To pa je nujno potrebno, če hočemo dopolniti in nadgraditi praktični del izobraževanja učiteljev poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Zaradi navedenega smo razvili predlog programa izobraževanja za profil supervizorja učne prakse, in to v obliki posebnega izobraževalnega programa za izkušene učitelje, ki delujejo kot mentorji novih učiteljev. Ta program je potreben, da bo profesionaliziral praktično izobraževanje učiteljev, in je sestavni del strategije za podporo uspešnega razvoja omenjenega petega modula. Usposabljanje je razdeljeno v tri teoretične module, ki trajajo različno dolgo (5, 3 in 2 dneva). Poleg sodelovanja v individualnih modulih obsega tečaj usposabljanja dve obdobji z eksperimentalno prakso.

Do izobraževanja za supervizorja za učno prakso so upravičeni tisti, ki imajo opravljeno pedagoško izobraževanje za učitelje na poklicnih šolah ali podobno izobraževanje za učitelja.

Izobraževanje mentorjev v podjetjih

Pravica in dolžnost Gospodarske zbornice Slovenije je, da skrbi za izobraževanje učiteljev in mentorjev v podjetjih za potrebe znotraj dualnega sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja. GZS gradi svoj SCE-izpitni sistem, dela na izobraževanju mentorjev in skrbi za profesionalizacijo zunanjih ocenjevalcev, ki so vključeni v praktično ocenjevanje. Izobraževalni sistem GZS je postavljen izven izobraževalnega sistema. Težava je v tem, da Ministrstvo za šolstvo in šport ni pripravljeno potrditi tega izobraževalnega sistema. Znotraj podprojekta si prizadevamo za priznanje certifikatnega sistema s strani Ministrstva, v glavnem pa Zbornica ne potrebuje večje zunanje podpore za izboljšanje njihovih izobraževalnih programov. Razvila je program za mentorje – izobraževalce v podjetjih, ki bodo odgovorni za dijake in študente v podjetjih, in tudi program izobraževanja za člane izpitnih komisij za izvajanje zaključnih izpitov za vajence. S temi programi omogoča podjetjem, da se usposobijo za opravljanje svoje funkcije v prenovljenem sistemu poklicnega in strokovnega izobraževanja

Strokovno izpopolnjevanje učiteljev v neposrednem delovnem procesu

Razvit je program strokovnega usposabljanja v obsegu 50 ur za učitelje strokovnoteoretičnih predmetov in 80 ur za učitelje praktičnega pouka, katerega cilj je predvsem spoznavanje in sledenje razvoju stroke in zmanjševanje razkoraka med teorijo in prakso. Učitelju omogoča spoznati sodobne zahteve poklica z izkustvenim učenjem, saj ga vključuje v neposredni delovni proces, njegovo načrtovanje, analizo in tudi neposredno izvedbo. Program je že bil preizkušen v praksi.

8.3. Sklep

Projekt Temeljno in nadaljevalno izobraževanje učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju je:

- analiziral in ovrednotil sistem temeljnega izobraževanja učiteljev in opredelil smer njegovega nadaljnjega razvoja,
- pripravil predlog sistema stalnega strokovnega razvoja zaposlenih v poklicnem in strokovnem izobraževanju,
- pripravil model za prenovo specialnodidaktičnega dela (tako imenovanega modula 5) pedagoško-andragoškega izobraževanja učiteljev strokovnoteoretičnih predmetov in praktičnega pouka,
- pripravil model izobraževanja supervizorjev učne prakse,
- prispeval k razvoju izobraževanja mentorjev v delovnem sistemu,
- razvil model strokovnega izobraževanja učiteljev v neposrednem delovnem procesu.

Vse naštetu pomeni le novo možnost in izziv za nadaljnji strokovni razvoj učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Realizacija pripravljenih modelov je v marsičem odvisna od materialnih in kadrovskih pogojev institucij, ki so za razvoj zadolžene. Nujno je treba ustanoviti programski svet za stalni strokovni razvoj učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki bo moral poskrbeti tudi za ustrezno sodelovanje »uporabnikov«, tj. delodajalcev, katerih sodelovanje je pogoj za to, da bodo učitelji lahko ustrezno razvijali in ohranjali strokovno kompetenco, kot to predvideva model strokovnega izobraževanja učiteljev v neposrednem delovnem procesu.

Projekt se ni ukvarjal z učitelji tako imenovanih splošno izobraževalnih predmetov v programih poklicnega in strokovnega izobraževanja. To pomanjkljivost je mogoče opravičiti s finančnimi in časovnimi omejitvami, kar pa ne pomeni, da ta del ni pomemben. Kakovostno poklicno in strokovno izobraževanje lahko namreč zagotovimo le, če se splošnoizobraževalni, strokovnoteoretični in praktični del zlijejo v celoto, zanjo pa je potrebno medsebojno poznavanje in sodelovanje. Razvoj temeljnih spretnosti in ključnih kvalifikacij so stvar vseh predmetov, splošno izobraževanje pa mora imeti ustrezno vlogo pri razvoju poklicnih kompetenc. Tega ni mogoče doseči, če te zahteve ne upoštevajo vsi, ki so odgovorni za potek izobraževalnega procesa. Tudi v tej smeri bodo morala iti razvojna prizadevanja v prihodnje.

Na podlagi obstoječih gradiv, ki so jih znotraj projekta Phare MOCCA pripravili sodelavci projekta Temeljno in nadaljnje izobraževanje učiteljev v poklicnem in strokovnem izobraževanju v sestavi: Davorin Majkus, Irena Kuntarič, Anica Justinek, Janko Muršak in strokovnjaka iz Danske Jette B. Harrebye in Søren P. Nielsen, je povzetek in sklep pripravil Janko Muršak.

KRATKO O AVTORJIH

Janko Muršak (1951) je diplomirani pedagog z doktoratom iz pedagogike iz leta 1989. Deluje na Oddelku za pedagogiko na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani kot profesor na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja in kot raziskovalec na področju izobraževanja. Honorarno dela za Ministrstvu za šolstvo in šport pri konceptu reforme poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Anica Justinek (1955) je leta 1980 diplomirala iz pedagogike in psihologije na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Dela kot višja svetovalka na Centru za poklicno in strokovno izobraževanje Republike Slovenije. V letih 1979 do 1981 je učila, med leti 1981 in 1988 je delala kot šolska svetovalka, med leti 1988 in 1994 pa je bila ravnateljica poklicne šole v Kamniku.

Irena Kuntarič (1970) je diplomirala iz pedagogike na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Od leta 1998 je zaposlena na Oddelku za izobraževanje in usposabljanje na Gospodarski zbornici Slovenije kot svetovalka. Dela na razvoju dualnih organizacij sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja. Razvija in vzpostavlja sistem eksternih izpitov v poklicnem in strokovnem izobraževanju in razvija informacijski sistem za vodenje seznamov dualnih organizacij. Razvija programe za usposabljanje strokovnjakov iz industrije, ki delajo v izpitnih komisijah za poklicno izobraževanje. Je članica državne komisije za končne izpite v sistemu poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Davorin Majkus (1957) je diplomiral na Fakulteti za elektrotehniko Univerze v Ljubljani leta 1983. Od leta 1995 dela na Centru za poklicno izobraževanje in usposabljanje kot svetovalac direktorja za področje neprestanega strokovnega razvoja učiteljev. Ima pedagoški strokovni izpit. Bile je vodja skupine v programu razvoja kadrov v okviru programa VET Phare 1995. Izdal je nekaj publikacij (Izobraževalni programi za elektrotehniko, Programi za srednje šole in Analiza potreb v neprestanem strokovnem razvoju učiteljev). Je član programskega sveta za usposabljanje učiteljev v Sloveniji, v programskem svetu za promocijo izobraževanja in razstav in član mednarodne zveze za izobraževanje inženirjev.