

Kdo se tu spreneveda?

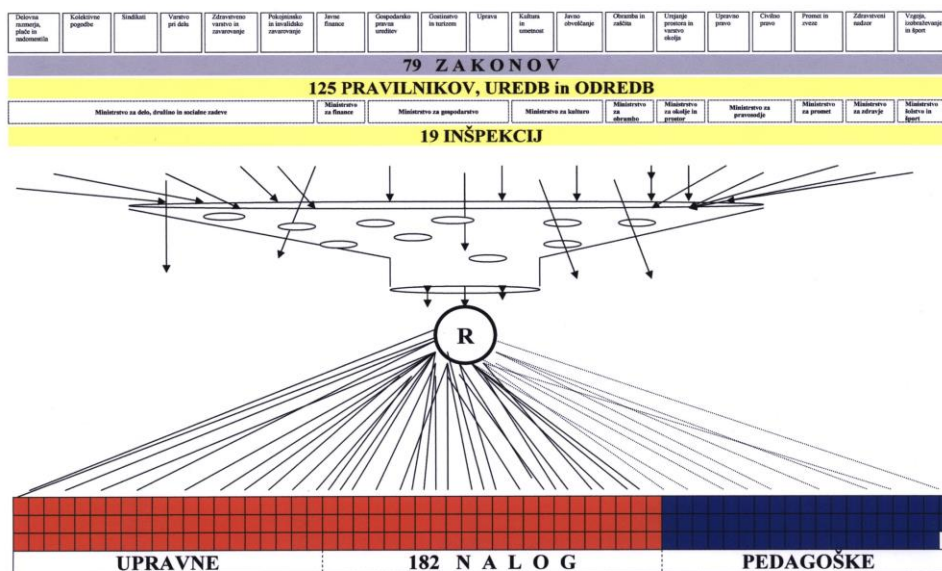
Ali res ne zmoremo več?

marec 2017

X. strokovno srečanje Šola in ravnatelj

Igor Selan

1

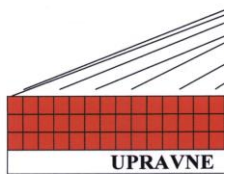
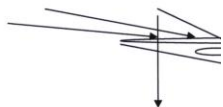
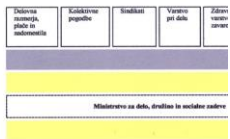


marec 2017

X. strokovno srečanje Šola in ravnatelj

Igor Selan

2

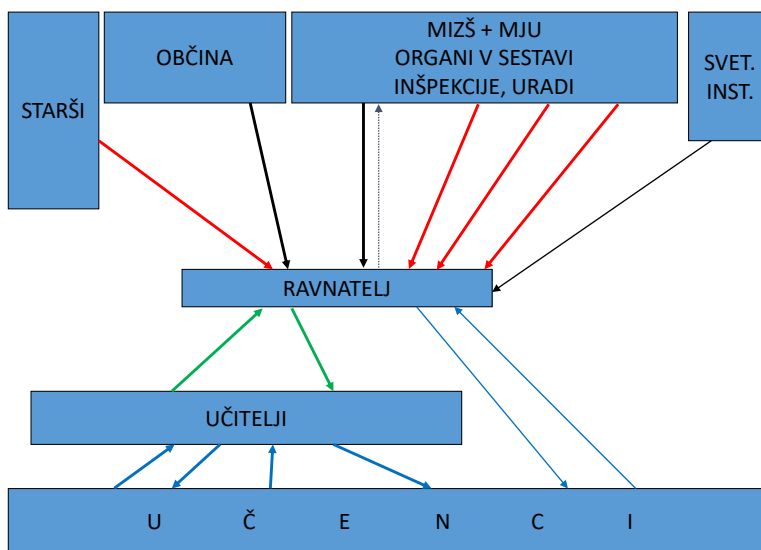


marec 2017

X. strokovno srečanje Šola in ravnatelj

Igor Selan

3



(NE)povezanost akterjev vzgojno-izobraževalnega sistema

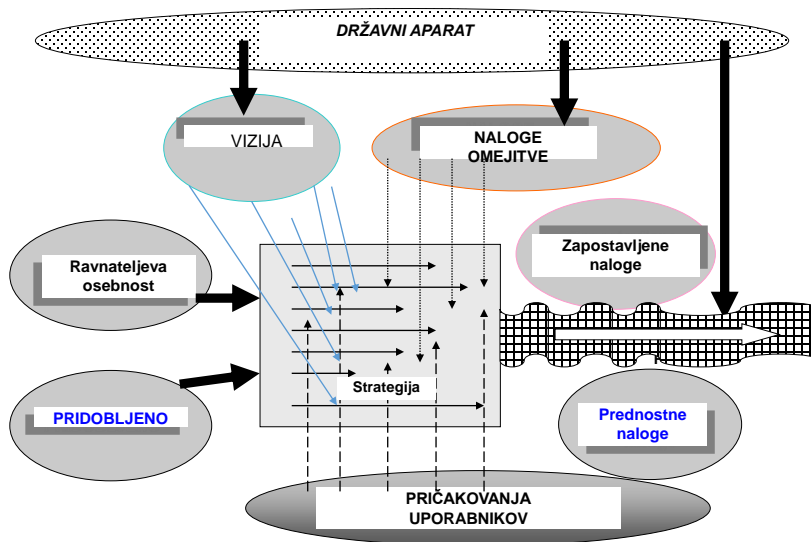
marec 2017

X. strokovno srečanje Šola in ravnatelj

Igor Selan

4

Model oblikovanja ravnateljevega koncepta dela



marec 2017

X. strokovno srečanje Šola in ravnatelj

Igor Selan

5

Veliko število gospodarjev (po Mercu), na zunaj odgovoren ravnatelj, ki mora igrati različne vloge.

Živeti v strahu je prava vsebina življenja ravnatelja.
(Merc) Iz tega se razvije multipla vodstvena oseba –
multipli strahopetec.

KOMU TO KORISTI?

marec 2017

X. strokovno srečanje Šola in ravnatelj

Igor Selan

6



**Učijo nas:
SPREMINJAJ TISTO, KAR LAHKO, TOREJ SEBE.**

**V resnici:
spreminjaj, kar lahko spremeniš.
In sprejmi tisto, česar ne moreš
spremeniti.**

RAVNATELJ : UČITELJ

Ravnatelj

- Boljši in pametnejši od sodelavcev?
- Več ve?
- Prvi med enakimi?

**Vsak je strokovnjak na področju svojega dela.
Ni manj pomembnih.**

ZNAČILNOSTI UČITELJEV

- ni primarno vodilo denar, temveč osnovne človekove vrednote, ki jih želi posredovati mladim ljudem
- posredovanje lastnega znanja in usmerjanje mladih ljudi
- pri delu jih vodi dobronamernost, ljubezen, empatija in optimizem do učencev in sodelavcev
- vzgojno v glavnem deluje na nebesedni in nevidni ravni (skriti kurikulum)

Učitelj je človek, ki svoje življenje preliva na druge.

Če ima učitelj te (DOBRE) vrline, je prav:

- da je prizadet zaradi laži, klevet, besednega in psihičnega nasilja,
 - da doživi napad na dostojanstvo
 - da se ne more braniti
(kar je tudi osnovna človekova pravica!).
- ?

Kateri poklic si danes lahko privošči:

- vmešavanje v strokovno delo,
- prenašanje lažnivih in žaljivih obtožb in poglobljen nadzor (na podlagi prijave bolnika, iz maščevanja, ...?) .

Je biti šolnik stigma?

Pri delu naj bi se osredotočili na učenčevo pridobivanje kompetenc, kot so **inovativnost, radovednost, timsko delo, komuniciranje.**

Šolniki se spreminjamo z izkušnjami, toda ne na račun neprimernega stališča do nas in neprimernega dela z nami.

Pogoje dela šolnikov in varovanje dostojanstva morajo ustvarjati za to **nastavljeni!**

BIROKRATI

vseh teh dejavnosti
ne razumejo (barvna slepota?), ne opazijo,
zato želijo vzpostaviti vzgojo kot predmet in
zmanjšujejo pomen učiteljevega dela

ANONIMNE PRIJAVE

nezadovoljnih staršev, ki so v veliki meri preveč zaščitniški do otrok, ali staršev, ki imajo interese za zaposlitev sebe ali prijateljev (že uradni podatki kažejo na veliko povečanje anonimnih prijav v času postopka izbire ravnatelja, primeri maščevanja staršev za, po njihovem mnenju, krivično oceno ...).

Prijave so lahko anonimne, kljub temu da je vsaka inšpekcija zavezana ohraniti tajnost prijavitelja. Zaradi anonimnosti prijavitelja nihče ne more spremljati pogostnosti prijav iste osebe, ravno tako inšpekcija ne more ugotavljati dodatnih dejstev ob ugotavljanju prijav. Naredijo pa veliko škode posameznim učiteljem (tudi zaradi žaljivih in lažnih obtožb) in institucijam.

KORUPCIJA IN KONFLIKTI INTERESOV V ŠOLAH

AKTUALNE TOVRSTNE NEVARNOSTI V ŠOLAH: darila učiteljem ob koncu leta naj bi bilo veliko tveganje za korupcijo pri učiteljih ob vrednotenju znanja učencev.

NI PA OPAŽENIH TVEGANJ PRI ŠTIRIGLAVEM VODENJU ŠOLE: SVET ZAVODA, SVET STARŠEV, UČITELJI, RAVNATELJ.

PRIMER 1: Ravnatelj ocenjuje zaposlene, ti pa njega v postopku izbire ravnatelja, ki lahko poteka istočasno.

PRIMER 2: Vloga starša učenca v Svetu staršev in Svetu zavoda.

KULTURA UČITELJEV, ŠOLE

SKUPNI CILJI DELA

SKUPNI CILJI VZGOJE, STROKOVNOST

SKUPNE VREDNOTE in RAVNANJE

ZAUPANJE

DOBRONAMERNOST

AKTIVNO SODELOVANJE

SOUSTVARJANJE KAKOVOSTNIH ODNOSOV

STALNA REFLEKSIJA LASTNEGA DELA

MERJENJE LASTNE USPEŠNOSTI

NOTRANJA MOTIVACIJA

STALNE IZBOLJŠAVE

TRANSPARENTNO DELO

DINAMIČNO

POZITIVNA KULTURA

Razvojna naravnost šole, šolskega sistema, ministrstva.

- je potrebna v celem sistemu oz. vertikali.
(Te pristojno ministrstvo nima.)

Vodstvo sistema mora »proizvajati«
izboljšave, ne samo spremembe npr. na podlagi plehkkih koalicijskih dogovorov.

NAJPREJ RAZISKATI DELOVANJE MIZŠ IN INŠTITUCIJ – URADOV V SESTAVI

- *glede zastavljanja lastnih ciljev*
- *sprotne spremljave za posnetek obstoječega stanja na terenu*
(ki so pogoj za analizo in morebitne izboljšave)
 - *kadrovanja,*
- *proaktivne vloge zaposlenih v MIZŠ in organih v njegovi sestavi*
- *sinergije delovanja posameznih oddelkov in organov v njegovi sestavi ter njihove učinkovitosti*

To so pogoji za izboljšave in kakovostno pripravo predpisov.

Predlog:

- preveriti in po potrebi **izboljšati delovanje** osrednjega usmerjevalca šolskega sistema v Republiki Sloveniji (MIZŠ) in organov v njegovi sestavi (določanje strateških ciljev),
- **izboljšati strateško načrtovanje** razvoja sistema,
- ugotoviti učinkovitost in postopke dela,
- **pridobiti mednarodno primerljive kriterije** za učinkovitost MIZŠ in Ministrstva za javno upravo,
- ugotoviti in **zagotoviti optimizacijo kadrovskega potenciala resornih ministrstev.**

Utemeljitve

Zadnje desetletje in pol so ob pomanjkanju strateških ciljev so spremembe v šolstvu nastajale stihijsko.

Strmo narašča očitno **vmešavanje drugih institucij in zasebnih pobud**, ki celo že usmerjajo politike (varovanje in hramba klasičnih in elektronskih podatkov, podpora programske oprema, varovanje zdravja zaposlenih ...). Zlata jama- prelivanje državnega denarja v privatne roke!

Nebrzdano **naraščajo birokratske zahteve pri vodenju šol in vse bolj tudi učiteljev** (tudi ocenjevanje kakovosti dela šol in učiteljev vedno bolj sloni na »merljivih« ciljih).

Nastajajoče spremembe so nenačrtne, nedomišljene, celo škodljive. V času, ko želimo šolo za 21. stoletje, je sam način vodenja in usmerjanja šolskih politik zastarel (pol stoletja!).

Zaključki:

- **SPOŠTOVANJE PRAVIC ZAPOSLENIH V ŠOLSTVU** – v predpisih in preko dela državne administracije – MIZŠ, MJU)
- **IZKORISTITI POTENCIAL RAVNATELJEV IN UČITELJEV**
 - Sprememba osnovne paradigma dela MIZŠ:
UREJANJE POGOJEV ZA ČIM UČINKOVITEJŠI ODNOS (PROCES)
UČITELJ: UČENEC
- **SPREMEMBA STRATEGIJ, KONCEPTOV DELA (zastarelo!)**