

Tatjana Krapše,
Zavod Republike Slovenije za šolstvo

ODGOVORI RAVNATELJEV IN STROKOVNIH DELAVCEV NA PARALELNI INTERVJU

Responses of Head Teachers and Professional Staff to a Parallel Interview

V zapisu so navedeni ponekod dobesečni navedki, ponekod pa je sintezni zapis odgovorov ravnateljev in strokovnih delavcev na paralelni intervju, ki smo ga izvedli z ravnateljki in vodji šolskih projektnih timov razvojnih šol, sodelujočih v projektu POGUM. Pogovor z ravnateljki sta izvedli mag. Barbara Lesničar in Tatjana Krapše, s strokovnimi delavci pa dr. Katica Pevec Semec in Tatjana Krapše.

Uvodoma so zapisani odgovori z dobesečnimi navedki ravnateljev na vprašanje:

Kaj bi lahko povedali o razumevanju podjetnostne kompetence ob vstopu v projekt in kako to vidite danes? V čem vidite spremembe?

»Naš pogled, tako moj, kot pogled strokovnih delavcev, je bil pred časom usmerjen na podjetniške kompetence. Bil je v večji meri obremenjujoč zaradi nekega drugega pojmovnega koncepta – s podjetništvom. Ko smo se poglobili v bistvo in razumevanje podjetnostne kompetence, nam sedaj to pomeni proaktivnost učenca in učitelja, to, da znaš presoditi kam želiš iti, kakšne vire imaš pri tem, kako jih boš uporabil, znaš opredeliti omejitve, vse skupaj združiš v paket aktivnosti. Je zelo kreativen in proaktiven proces pri reševanju številnih ovir, tako formalnih in neformalnih.«

»Sodelovanje v projektu je od začetka ponujalo veliko priložnost za vključevanje vseh deležnikov: učencev, strokovnih delavcev in ravnatelja in s tem beležim rast našega strokovnega dela, predvsem na področju poučevanja. Zgodil se je velik preskok v miselnosti učencev in učiteljev. Tako npr. učenci inovatorji so v treh letih že dosegli pomemben premik. Začeli so realizirati svoje zamisli in čeprav so sedaj že srednješolci, se ves čas vračajo na šolo in povedo, da so tu dobili prve začetke in zametke inovativnega in ustvarjalnega dela. Tu se kažejo konkretni premiki od začetka dela v projektu do sedaj.«

»Zgodil se izjemno velik premik. V prvem letu projekta je bilo veliko dilem in dvomov, saj je bilo razumevanje podjetnosti kot sinonim za podjetništvo. V začetku je bilo zato veliko negativnih odzivov v kolektivu, danes pa v zbornici ni več nikogar, ki bi dvomil, da so kompetence podjetnosti velikega pomena za razvoj tako učiteljev, kot učencev. Danes vsi razumemo podjetnostno kompetenco kot vertikalno in horizontalno povezanost: med razredi – od 1. do 9. razreda in po posameznih predmetih in področjih.

Pomembno je, da so učitelji prepoznali pomen razvoja podjetnosti za otroke kot del celostnega razvoja osebnosti, ki je pomembna za prihodnost, oz. za življenje.«

»Razumevanje podjetnostne kompetence je bila ob vstopu v projekt na šoli na nizki stopnji. Z leti, z ozaveščanjem in izobraževanjem učiteljev, s seznanitvijo evropskega referenčnega okvirja, pa se krepi poznavanje in osvajanje kompetence podjetnosti. Vidim pa še prostor za rast in razvoj na šoli. Tako učenci, kot učitelji so zelo kreativni in proaktivni pri reševanju številnih formalnih in neformalnih ovir.«

»Pomemben vidik razumevanja podjetnostne kompetence, se izkazuje pri delu na daljavo. Ko izpostavimo pričakovanja do drugih, nam je jasno kaj pričakujemo. Manj pa se ukvarjamo z razvojem podjetnostne kompetence pri sebi. Ni veliko izkušenj, da bi se odrasli vprašali Koliko sem jaz podjeten? Ko se odrasel sprašuje kdo je dolžan poskrbeti zanj in že apriorij pričakuje, da bi morali poskrbeti drugi za njegovo blagostanje (v primeru dela na daljavo) se podjetnost, v kontekstu inovativnosti in ustvarjalnosti, izniči. Če to vzporejam z našimi učitelji, se njihov zelo zaščitniški odnos do otrok, plasira v prostoru kot negacija razvoja podjetnostne kompetence. Zato imamo še veliko za postaviti na razvoj podjetnostne kompetence.«

»V začetku smo imeli kar nekaj težav z razumevanjem podjetnostne kompetence, še posebej ker smo prej sodelovali v projektu Youth Start, ki je imel dodelana gradiva. Po izobraževanjih, ki jih je za nas organiziral Zavod za šolstvo in drugi deležniki, smo počasi pričenjali razumeti, da v šoli izvajamo že veliko dejavnosti, ki vplivajo na razvoj podjetnostne kompetence v okviru pouka in v razširjenem programu. Vendar prej nismo imeli tega tako osmišljeno. K razumevanju podjetnostne kompetence nam je zelo pomagal priročnik EntreComp: Okvir podjetnostne kompetence. Spremembe opažam v tem, da sedaj lažje načrtujemo dejavnosti, ki vplivajo na razvoj podjetnostne kompetence, kar vpliva na spreminjanje načina dela. Ključnega pomena je postopno spreminjanje izvajanja pouka z vključevanjem različnih metod in oblik dela, ki povečajo aktivno delo in sodelovanje učencev«

»Po dveh letih sodelovanja v projektu in projektne timu nam je vsem veliko bolj jasno kaj želimo s projektom doseči. Z razvijanjem kompetenc znotraj vertikale lahko

dosežemo večjo medsebojno povezanost, sodelovanje, ustvarjalnost, načrtovanje in hkrati s tem ne samo podjetnega učenca ampak tudi podjetnega strokovnega delavca. Zelo dobro so bile sprejete medsebojne hospitacije in prenos dobrih praks na sodelavce ter razgovori po hospitacijah. Vodstvo ves čas sodeluje pri pripravi programa in usmerja delo strokovnega tima.«

»Sama sem v stalnem procesu razčiščevanja. V začetku smo si predstavljali zelo preprosto, bolj kot gremo v globine, bolj je vse skupaj zahtevno in zapleteno. In moram reči, ko se mi tega lotevamo s celotnim kolektivom, je težko. Ni samo po sebi umevno, da se bodo stvari začele spreminjati, ampak se je potrebno lotiti sprememb načrtno. Delo v projektu je s tako intenziteto dela bistveno dvignilo strokovnost ljudi in dela.«

»Razumevanje terminologije in pojma kaj kompetence so, se je bistveno spremenilo. Največji napredek vidim pri učiteljih, ki so bili deležni izobraževanj v okviru projekta. Pri učencih, učiteljih in vodstvenih delavcih je vidna sprememba pri načrtovanju svojega dela, kjer se gleda na probleme kot na priložnost za spremembe, ki omogočajo mobilizacijo vseh resursov ob največji možni avtonomiji in hkrati sodelovanju vseh udeležencev.«

Sledi zapis sinteznih odgovorov ravnateljev in strokovnih delavcev na vprašanje:

Kako bi definirali podjetnega učenca, strokovnega delavca, vodstvenega delavca?

Podjetnost kot kompetenca je proces, ki spreminja mišljenje, pogled in pedagoško prakso strokovnega delavca. Podjetnost je življenjska energija, hotenje, volja in aktivnost. Je aktivacija učencev in učiteljev (učencev v spoznavanju in delovanju, učiteljev v iskanju idej za aktiviranje učenčevih spoznavnih in učnih procesov). Vključuje tudi moralno in etično mišljenje. Podjetnost je nekaj, kar je potrošniško naravnana družba odvzela posamezniku, saj je vse pri roki, le kupiti in nato hitro zavreči je treba. Za strokovnega delavca pomeni podjetnost povezovanje na nivoju pouka. Je sinergija v medgeneracijskem povezovanju, ko npr. učenci 3. VIO izvajajo eksperimente/dejavnosti z učenci 1. VIO. Za vodstvene delavce pomeni odkrivanje potencialov in idej ter povezovanje strokovnih delavcev pri skupnem načrtovanju, izvajanju in evalviranju dejavnosti.

Naj si gre za podjetnega učenca, strokovnega delavca ali vodstvenega delavca je le-ta oseba, ki zna prepoznati priložnosti in ima ideje, ki jih zna predstaviti, ovrednotiti, motivacijsko delovati in širiti znanje še na ostale. Pomeni, da je inovativen, fleksibilen, iznajdljiv, pozitiven, spreminjajoč subjekt. Zna timsko sodelovati ter ob tem razvijati svoje talente in tako krepiti pozitivno naravnost.

Podjetnem človek je motivator, je vztrajen ter se uči iz izkušenj. Je ustvarjalen in inovativen, sledi viziji, daje pobude, svoje delo učinkovito načrtuje in ga kritično vrednoti, pri delu je etičen in trajnostno naravn, sodeluje z drugimi. V delo vključuje zamisli drugih, je »podjetnostno opismenjen«, predvsem pa motiviran in vztrajen, samozaveden in samoučinkovit. Svoje ideje zna uporabiti v vsakdanjem življenju. Razmišlja o svojih ciljih v prihodnostih in išče različne zamisli in priložnosti za uresničevanje let teh v okviru svojega dela. Deluje tako, da preide pot, od zamisli, in ob podpori različnih virov, k dejanjem. Podjeten učenec

naj bi bil zvedav in samoiniciativen, učitelj empatičen in občutljiv na dogajanje okoli sebe, vodstveni delavci pa dovolj samozavestni in kritični, da kot skupnost postanejo pomemben del civilne družbe znotraj katere delujejo njihove institucije.

Kakšna je vloga ravnateljev pri razvoju podjetnostne kompetence v šoli?

Primeri odgovorov nekaterih ravnateljev z dobresedni navedki.

»Držal sem se načel kako se spreminja v procesu dela. Pomembno je, da sem uspel pridobiti močno ekipo učiteljev, ki so verjeli, da se da razvijati podjetnostno kompetenco v šoli tako pri učencih, kot pri njih samih. Deloval sem na način, ki ga je zapisal mislec Guillaume Apollinaire; »Pridite do roba«. »Strah nas je«. »Pridite do roba«, je rekel. Potisnil jih je in so vzleteli.« Zaupam kolegom, ki poznajo svoje delo, zato sem se tega lotil tako.«

»Vloga ravnatelja je pri razvoju podjetnostne kompetence velikega pomena. Posebej pomembno je sodelovanje in delo znotraj razvojnega tima. Toliko, kolikor verjameš v to, toliko lahko vplivaš na razvoj zadeve znotraj razvojnega tima in med člane kolektiva. Če izhajaš direktno iz učnega načrta, in si zamisliš, kaj boš razvijal skozi cilje posameznega predmeta, to ne gre. Potrebna je umestitev dela v Letni delovni načrt in pri tem je treba natančno premisliti korake uvajanja. Pred tem je potrebno zagotoviti pogoje. Učitelji morajo razumeti kompetence, da natančno razumejo okvir EntreComp, šele nato prideš do učnih načrtov. Ravnatelj ima posebej pomembno vlogo pri povezovanju ciljev ostalih projektov, ki so že potekali, in ki trenutno potekajo na šoli.«

»Ko govorimo o umeščenosti podjetnostne kompetence v učne načrte, zna vsak posamezni ravnatelj in strokovni delavec hitro pokazati kaj dela, vendar pomembneje je, kaj se v šoli zares živi. Šolski projektni tim je pri nas po korekciji vodenja zelo zaživel. Zgodili so se pomembni premiki pri medsebojnem sodelovanju in medpredmetnem povezovanju. In pri tem ima pomembno vlogo ravnatelj.«

Kako je projekt POGUM umeščen v LDN in / ali razvojni načrt šole?

Primer zapisa dobresednega navedka:

»Začel sem pri razvojnem načrtu, nekaj od tega smo vsako leto umestili v Letni delovni načrt, pripravili mrežo vseh kompetenc znotraj obveznega načrta. V enem letu smo pregledali vse učne načrte, pregledali možnost kako v vsakem predmetu povezati cilje s posamezno kompetenco podjetnosti in to smo umestili v Letni delovni načrt. Naredili smo mrežo umeščenosti vseh kompetenc, povezanih s cilji učnih načrtov in umestili to v Razvojni načrt. Nekateri še vedno ne verjamejo v to. Vendar dogovore imamo zapisane, držimo se okvirjev. Najprej smo šli v oblikovanje smernic, sedaj pa se ves čas vračamo in delamo z majhnimi koraki.«

Sintezni zapis ravnateljev in strokovnih delavcev na gornje vprašanje:

- Nekateri umeščajo projekt POGUM - razvoj podjetnostne kompetence v Letni delovni načrt kot samostojni

projekt, ki vključuje nadstandardne oblike dela, načrtujejo napovedane hospitacije vodstvenih delavcev pri obveznem in razširjenem programu, vključujejo vsebine projekta v organizirane seje učiteljskega zbora, izobraževanja itd. Lahko je sestani del načrtovanja dni dejavnosti.

- Ponekod je povezovalni člen sodelovanja z okoljem. Pri opredelitvi izziva, ki je začetni korak pri načrtovanju razvoja podjetnostne kompetence, so k sodelovanju povabili tudi zunanje institucije, npr. izziv - učilnica na prostem, »zelemenjava«, izdelava knjižice na prostem.
- Od začetka je projekt umeščen v LDN med prednostne naloge. Deli operativnega načrta so vključeni v dneve dejavnosti, karierno orientacijo, dejavnosti za zdrav razvoj, razširjeni program in sodelovanje s starši in okoljem. Dejavnosti pri rednem pouku pa so vključene v letne priprave posameznih učiteljev in programe dela aktivov.
- Primer šole, ki podjetnostno kompetenco vključujejo v delo šole na vseh nivojih in področjih, s poudarkom na razvijanju kulture sobivanja različnosti in uče se skupnosti. Učitelji so uresničevanje podjetnostne kompetence vnesli v svoje Letne priprave. Inovativnim učiteljem ni bil problem, nekateri ki niso začutili bistva podjetnost ne kompetence, so imeli težave, a tu se je pokazala vrednost pomoč kolegov šolskega projektnega tima POGUM, ki skrbi tudi za implementacijo rezultatov na druge člane v kolektivu.
- Nekateri šole, ki delujejo nekoliko bolj poglobljeno in zmorejo integrirati cilje in vsebine različnih projektov in razvojnih nalog, implementirajo cilje, načine in strategijo dela iz projekta v pouk. Gre pravzaprav za izvedbeni nivo doseganja načrtovanih učnih ciljev iz posameznih učnih načrtov, kar se izraža predvsem v povezavi z razvojno nalogo formativnega spremljanja. Oba koncepta (FS in POGUM) imata isto strokovno, pa tudi znanstveno podmeno: učenec je kreator in izvajalec lastnega procesa učenja (FS – formativno spremljanje) in vplivanja na lastno življenje: vplivanje na družbena dogajanja vsaj v lokalnem okolju (Pogum – podjetnostna kompetenca). Za širjenje ideje oz. razvoja podjetnosti (vplivanja učencev na dejavnosti za doseganje učnih ciljev) po vertikali skupaj načrtujejo vsaj en projekt v letu. Sicer pa podjetnost povezujejo še z drugimi programi: npr. programom Erasmus+, Kovičev dan, dobrodelno dejavnostjo ipd.

Kakšno vlogo ima šolski projektni tim pri načrtovanju dela šole? Kako skrbi za implementacijo dela v celoten kolektiv?

Sintezni zapis odgovorov ravnateljcev in strokovnih delavcev:

Šolski projektni tim

- ima veliko vlogo pri razvoju šole. Daje pobude, usmeritve, ideje, načrtuje delo v okviru delovanja tima, ponekod manj, drugje bolj tudi na nivoju šole. Člani šolskega projektnega tima imajo znanje in veščine, ki jih širijo med druge strokovne aktivnosti in med ostale člane kolektiva ter soustvarjajo učečo se skupnost. Pomembna je porazdelitev delovne obveze med posameznimi člani tima, zastopanje zavoda v javnosti, spremljanje vzgojno izobraževalnega dela, motiviranje in nagajevanje ipd.,

- predlaga učiteljskemu zboru dejavnosti, ki se uvrstijo v Letni delovni načrt šole. Ob zaključku šolskega leta naredi evalvacijo dela in na podlagi tega skupaj s celotnim kolektivom načrtuje delo za naslednje šolsko leto. Ravnatelj je del tima in deluje kot spodbujevalec, podpornik, motivator, tudi organizator časa in prostora za prenos informacij v kolektiv (jutranje srečanje, pedagoške konference). Je v oporo in pomoč,
- pregleda ideje in predloge strokovnih delavcev, poveže jih med seboj in predlaga izvedbo. S svojimi dejavnostmi dokazuje, da je vključevanje podjetnostnih kompetenc v pouk mogoče, deli izkušnje in dobro prakso s kolegi. Pripravlja načrt delitve izkušenj razvojne šole na implementacijske, kot predstavitev dela in pogovor po spremljavi pouka,
- skrbi za širitev naloge z usmerjenim in širjenjem rezultatov (na pedagoških konferencah, jutranjih srečanjih, objavah, preko intraneta ipd.). Na sestankih seznanja učitelje s pobudami in smernicami. Na strokovnih srečanjih deli svoje izkušnje in znanja, zbira in izbira dokaze, išče priložnosti za bolj sistematično vključevanje podjetnostnih kompetenc v dejavnosti za doseganje učnih ciljev. Predstavlja načrte dela v okviru projekta, s konkretnimi zadolžitvami,
- pripravi operativni načrt na osnovi izbranega izziva in daje povratno informacijo strokovnim aktivom. Spremlja novosti v samem projektu in skrbi za medsebojne kolegialne hospitacije ter širjenje novih veščin med sodelujoče strokovne delavce,
- spodbuja, organizira in usmerja vse več timskega dela med strokovnimi delavci šole ter uvaža vse več medpredmetnega povezovanja, kar je pomembna didaktična strategija za razvoj podjetnost ne kompetence.

Kako se vključuje ravnatelj/ravnateljica v delo šolskega projektnega tima?

Sintezni zapis odgovorov ravnateljcev:

- spodbuja in usmerja delo razvojnega tima, povezuje ga med druge priložnosti in izzive v šoli. Zagotavlja sodelovanje z zunanjimi organizacijami in institucijami, ter zagotavlja ustrezne pogoje za razvijanje kompetenc podjetnosti,
- na podlagi tega, kar šolski projektni tim dokaže v praksi, ravnatelj poskrbi, da pri načrtovanju naslednjega šolskega leta skupaj pripravljajo Letni delovni načrt in Akcijski načrt šole. Poveže ostale strokovne time med seboj po vertikali in horizontali, da ugotovijo kaj se da realizirati po obdobjih in po predmetih,
- poskrbi, da se šolski projektni tim vsako leto povečuje. Vsako leto projekta jih je več. Vedno sodeluje s celotnim timom, saj je pomembno, da ravnatelj živi s tem. To je pravi korak za trajnost dela v projektu, in to kolegi verjamejo.
- Izjemno pomemben je trajnostni vidik rezultatov dela v projektu. Zato ravnatelj mora poskrbeti, da se bo po zaključku projekta tim ohranil in razširil. Pomembno je, da ravnatelj skrbi, da se v času projekta čim več dejavnosti odvija pri pouku. Interes ravnatelja je, da bi večina kolektiva v času projekta prepoznala pomen razvoja podjetnost ne kompetence v življenje in delo cele šole. Posledično naj bi v tem času pridobili čim več izkušenj pri spreminjanju in prilagajanju didaktičnih strategij v podporo razvoju podjetnost ne kompetence.

Kako se izraža spreminjanje didaktike v šoli kot posledica razvoja podjetnost ne kompetence?

Sintezni zapis ravnateljev in strokovnih delavcev:

- Dejavnosti za razvoje podjetnostne kompetence se preizkušajo v okviru različnih aktivnosti: v okviru rednega pouka, interesnih dejavnosti, razširjenega programa, v okviru dni dejavnosti. Učence večkrat vključujejo v dejavnosti tako, da oni prevzemajo vlogo učitelja. Vključujejo jih v medgeneracijsko sodelovanje tako, da sodelujejo mlajši in starejši skupaj, kjer slednji igrajo vlogo tutorjev. To terjaja nekaj več dela in več priprav. Vendar je napor potreben na začetku pri načrtovanju, kasneje se izvajanja ponavlja. Izvajajo interdisciplinarni pouk tudi na predmetni stopnji. Vsi učenci so zelo aktivno vključeni. Pri tem se nekateri poslužujejo sodelovanja z zunanjimi partnerji, vendar vse čaka še izziv, da bi še bolj vključili zunanje partnerje.
- Po mnenju nekaterih, so največje spremembe v razredu tam, kjer so strokovni delavci delali tudi že prej na drugih projektih in razvojnih nalogah, s posebnim poudarkom vključenosti v razvojno nalogo formativno spremljanje. Pri teh se vidijo tudi največje spremembe tudi pri uvajanju podjetnostne kompetence. To je tisto, kar se vidi, da najbolj vpliva na spremembe didaktike.
- Strokovni delavci poudarjajo, da zaradi dela v projektu, veliko bolj zaupajo učencem pri delu skozi celoten učni proces: veliko več možnosti jim nudijo, da izražajo svoje ideje in jih vodijo po poti realizacije le teh. Seveda se učinki takega dela bolj izražajo v dejavnostih, ki so zastavljene nekoliko bolj celovito: pri dneh dejavnosti, v razširjenem programu, pri pouku, ki je organiziran interdisciplinarno (načrtovan širši učni sklop). Manj možnosti uresničevanja učenčevih idej in s tem posledično manj priložnosti za razvoj inovativnosti, ustvarjalnosti, samoregulacije je pri posameznih urah pouka. Zato se pri slednjih posvečajo razvoju posameznih kompetenc znotraj kompetenčnega okvira podjetnosti.
- Strokovni delavci še povedo, da dosledno upoštevanje razvoja podjetnostne kompetence spreminja njihovo vlogo v učnem procesu, kar je posledica spreminjanja prepričanj o relaciji učitelj – učenec. Vse pomembnejšo vlogo pridobiva učenec, kot soustvarjalec učnega procesa. To je zahteven, vendar kvaliteten proces spreminjanja učne prakse.

Primeri odgovorov strokovnih delavcev razvoja podjetnost ne kompetence pri izvajanju učnega procesa na daljavo:

»V času pouka na daljavo smo še bolj pozorni na razvijanje kompetenc, saj je to edini način, s katerim lahko učencem omogočamo delo na daljavo.

Veliko načrtovanih vsebin ni bilo izvedenih, se pa izvajajo druge ure, predvsem na osnovi medpredmetnega povezovanja. Pri tem naletimo na ovire, hkrati pa tudi prednosti, ko učenci individualno iščejo priložnosti in vire za delo.«

»Pri delu na daljavo lahko pripravim delo, pri katerem morajo učenci oddati skupen projekt. S tem razvijam kompetence podjetnosti (sodelovanje, motivacijo, pritegnitev drugih, ustvarjalne zamisli, načrtovanje in obvladovanje negotovosti). Prav tako imam veliko več priložnosti, da učencem pripravim manjše projektne naloge, ki so zastav-

ljene tako, da se učijo načrtovati delo, uporabljati svoje ustvarjalne zamisli in jih vrednotiti. Prednost pri tem je, da imajo učenci direkten dostop do interneta preko računalnika. Spoznavaajo in uporabljajo različne aplikacije in literaturo. S predstavitvijo nalog pri vsakodnevnih srečanjih na daljavo, imajo možnost, da so vključeni v sooblikovanje učnih ur.«

»Skozi razvijanje podjetnostne kompetence se spreminja način dela z učenci. Na tak način učenci osvajajo znanja in veščine, ki jih bodo potem, ko bodo zaključili izobraževanje, lahko uporabili na trgu dela. Učencem mnogo bolj zaupamo, ponujamo jim priložnosti, da izražajo svoje ideje, jih usklajujejo z drugimi, pridobivajo povratne informacije in sklepajo kompromisne, kar kasneje tudi realizirajo. Pri tem so veliko bolj motivirani za delo. Do izraza pridejo bolj tudi učenci, ki imajo sicer učne težave z motivacijo in koncentracijo in to pri delu na daljavo«

Vpetost šole v lokalno okolje je ena pomembnih strategij dela šole pri razvoju podjetnost ne kompetence. Kaj menite, da so učenci pridobili, razvijali zaradi sodelovanja šole z okoljem? Kakšna je vloga ravnatelja pri vzpostavljanju in zagotavljanju širitve kulture sodelovanja šole in okolja?

Povzetek odgovor ravnateljev in strokovnih delavcev:

- Sodelovanje šole z okoljem je pomemben del uresničevanja kratkoročnih ali dolgoročnih ciljev „podjetnostne pismenosti“ ter tudi vseživljenjske kompetence. Pri učencih spodbuja ustvarjalnost, motiviranost in vztrajnost. Ob vpetosti šole v lokalno okolje so učenci največ pridobili na vsebinskem področju, ki ga je šola izbrala kot primarni izziv. Nekaterim je to bilo področje kulture, drugim sociale oz. humanitarnih dejavnosti, tretjim spet področje ekonomije samooskrbe. Izkazuje se, da pri sodelovanju z zunanjimi partnerji učenci pridobijo pogum in samozavest za delovanje in uresničevanje dobrih idej.
- Ravnatelj ima pomembno vlogo pri vzpostavljanju in zagotavljanju širitve kulture sodelovanja šole in okolja. Ta oblika povezovanja, skupnega ustvarjanja, ter medsebojne pomoči različnih skupin je bistvenega pomena pri razvijanju učenčeve empatičnosti ter sobivanja. Pri vzpostavljanju in zagotavljanju sodelovanja šole in okolja je tako vloga ravnatelja v vzpostavitvi sodelovanja, pomoči pri organizaciji in predstavitvi dela v lokalnih medijih. Ravnatelj že po svoji funkciji zastopa zavod v stikih z okoljem. V tem projektu je to še bolj poudarjeno, ker gre za odpiranje in vključevanje zavodov v ožje in širše okolje kjer delujejo npr. od poglobljanja socialnih stikov do reševanja ekologije. Navezava z gospodarstvom pa je ključnega pomena pri poklicni orientaciji in zagotavljanja veščin, potrebnih za delo v naslednjih dvajsetih letih. Učenci spoznavaajo možnosti za delo in razvoj v domačem kraju, gospodarske subjekte za katere prej sploh niso vedeli, da obstajajo. Vse to je lažje, če je konzorcijski partner iz lokalnega okolja. Če predstaviš dobro idejo za sodelovanje, ne naletiš na nobene ovire, saj so vsi pripravljeni sodelovati s šolo pri vzpostavljanju učnega okolja z zunanjimi partnerji. Učenci s takim sodelovanjem največ pridobijo, saj vidijo da lahko tako uresničijo svoje ideje in na tak način razvijajo samozavedanje in samoučinkovitost. Ponekod se lahko obrnejo na srednje šole, kjer skupaj pripravljajo podjetniške

delavnice, uspešno sodelujejo pri skupnem načrtovanju in izvajanju tehničnih dni na temo podjetništva. Pri tem se podjetnotna kompetenca posameznika izraža v podjetniškem krogu.

Tako ravnatelj, kot strokovni delavci menijo, da pri sodelovanju z zunanjimi je še veliko izzivov. Potrebno bo poiskati dodatne pobude na ravni posamezne šole, saj je pomembno, da otroci poznajo priložnosti, možnosti kasnejšega vključevanja v okolje, bodisi v času karijerne orientacije, študija in kasnejšega zaposlovanja. Vendar potrebno je razmisliti, kako bi sodelovanje z zunanjimi partnerji in odpiranje šole navzven, uredili tudi na sistemski ravni.

Pogled v prihodnost / razmislek o trajnosti rezultatov projekta - kaj se bo ohranilo, kaj je potrebno še poglobljati/spremeniti?

Želja ravnateljev in strokovnih delavcev je, da bi Zavod RS za šolstvo podpiral šole na strokovni poti tudi po zaključku projekta. Na začetku je bilo težko, ampak po metodi snežene kepe se širi delo od šolskega projektnega tima na področje šolske svetovalne službe, dodatne strokovne pomoči, predvsem pa v pouk. Tudi pri delu na daljavo so se že soočili in ponekod spretno implementirali naloge za razvoj podjetnostne kompetence, v reden pouk, s poudarkom na medpredmetnosti.

Izpostavljeni razmisleki ravnateljev in strokovnih delavcev za trajnost rezultatov projekta:

- Projekt je potrebno umestiti v razvojni načrt šole. Šola mora imeti vizijo za razvoj obdobja treh do petih let v naprej. Vsako leto se nato naredi prioriteto aktivnosti. Smiselno je, da ravnatelj hospitira fokusno in tako spremlja realizacijo načrtovanega.
- Želje ravnateljev so, da bi projekti prešli od navdušenja do sistemske regulacije in tako trajnosti in življenjske naravnosti. Naj ne bi ostali le »na oceanu navdušenja, brez vetra in krmila«. Ugotavljajo, da je npr. del učnih načrtov balast, zato predlagajo, da bi jih spreminjali na osnovi dobrih rezultatov dela v projektih.
- Menijo, da je projekt trajno naravnan. Delo razvojnega tima je pomembno in se mora nadaljevati tudi po zaključenem projektu. Če je delo v projektu umeščeno v redni in razširjeni program, postaja del vsakodnevne prakse. Podpirajo idejo, da učenci znajo povezati to, kar pridobijo v šoli, z uporabo v življenju.
- razmišljanje intervjuvanih, da se brez razvite podjetnostne kompetence ne moremo govoriti o celoviti osebnosti, saj ta omogoča učencem pomemben del razvoja, daje upanje za trajnost po projektu. Pomembno je, da bi znali večkrat povedati o koristnosti razvoja podjetnostne kompetence v širši družbi, v javnosti. Naj širša družba vidi kaj vnašamo z razvojem podjetnosti ne kompetence. Po mnenju ravnateljice, bi morali: »za razvoj podjetnostne kompetence je potrebno izpostaviti pet temeljnih stvari: celovitost, trajnost, javnost, koristnost in umeščenost v širši družbeni kontekst.«
- Pomembne izjave ravnateljev so, da bi morali sistemsko urediti uvajanje rezultatov projekta v prakso, saj je dokazano, da so pozitivni izsledki dela v projektu to, kar razvijajo in preizkušajo razvojne šole. Ravnatelj bi moral imeti podporo, ne bi smel ostati sam. Poleg tega

je potrebna prilagoditev npr. NPZ – kjer bi preverjali tudi kompetence. Če učenec npr. pri nalogah NPZ-ja ne sme uporabiti svojih besed – to ni ustvarjalnost, kar je ena ključnih vseživljenjskih veščin in tudi ena od kompetenc podjetnosti. To se mora spremeniti na sistemski ravni.

- Podjetnost je preprosto življenjska energija, ki pa ji visok življenjski standard jemlje moč. Tako si na splošno ni potrebno preveč prizadevati, ker se lahko na lažji način nekaj pridobi pa naj bo to materialno ali intelektualno področje. Zato je potrebno podjetnosti (osebni lastnosti, vztrajanju, volji ...) dati veliko pozornosti, pravzaprav družbeno priznanje, jo promovirati, obveščati javnost o dobrih rezultatih naših učencev (na katerem koli področju npr. tehnike, kuhanja, inovativnih izdelkov ...). Ne razmišljati kaj se ne da, pač pa kaj se da. Ta premik mora narediti družba, ne šola. To je pomemben premik v mišljenju staršev (mekkoba vzgoje, izobraževanje, življenja), lokalnega in svetovnega okolja, ki želi visoko, višje, še višje, še več (brez kritične presoje).«

Zaključne misli intervjuvanih

Trenutne razmere v svetu, nam kažejo na pomembnost usmeritev tudi šolskega sistema in vseh projektov v prihodnje. Pristop k projektu in način dela je bil drugačen kot pri dosedanjih projektih. Bistveno je bilo izobraževanje šolskega projektnega tima. Nastalo je jedro kolektiva, ki razume pomen kompetenc in vzvratno načrtovanje dela, kjer je vsebina v drugem planu, razvijanje veščin potrebnih za to, pa je temeljnega pomena. Že sam način načrtovanja in nato izvedba pouka je drugačen. Večina sodelujočih strokovnih delavcev si ne predstavlja več, da bi se vrnil »na staro«. K temu je sicer pripomogla tudi udeležba v nekaterih drugih projektih (Formativno spremljanje, ATS), kjer je prav tako poudarek na učenčevem aktivnem razvijanju veščin in kvalitetni povratni informaciji. Tudi, ko bo projekta konec bo razvijanje kompetence podjetnosti ostalo vključeno v delo strokovnih delavcev predvsem iz vidika potreb, ki jih pred nas postavlja življenje v konkretnem okolju s svojimi vsakodnevnimi težavami in problemi. »Šole ne moremo ostati oaze, kjer peljemo svoj program ne glede na to, kaj se dogaja okrog nas.«