

Dr. Laura P. Wiesel,
avtorica naslednjih dveh člankov

KO SLEDIŠ SVOJI STRASTI, ZAUPAŠ V PROCES IN VERJAMEŠ V USPEH

A Passion With a Process and a Promise



V večji del moje poklicne poti je bil osredotočen na praktično (in ne univerzitetno) raziskovanje in socialno podjetništvo. Po več letih v učilnici pa je dozorela odločitev in želja, da sodelujem pri preoblikovanju izobraževanja, tako da bo učinkovito za vse učence. To, da se na mlade gleda kot na zmagovalce in poražence – ker jih tako vidijo izobraževalci in ne oni sami – sem doživljala kot neznosno. Po vrnitvi na univerzo je moje delo potekalo na različnih položajih v izobraževanju, kar me je pripeljalo do ugotovitve, da so lahko vsi učenci uspešni, če spremenimo način poučevanja. To je postal cilj mojega dela v zadnjih štiridesetih letih. Vsi moji dosežki ne bi bili mogoči brez izjemne modrosti več sto učiteljev in vodij, ki so bili v zadnjih 25 letih pripravljeni z menoj soustvarjati nove načine.

Skupaj smo na podlagi novih informacij o tem, kako se možgani učijo in kaj vpliva na uspeh učenja, ustvarjali, zbirali informacije pred, po in med samim procesom, poslušali učence ter jih pozorno spremljali, ko so začeli delati drugače. Z velikim veseljem je učenje zacvetelo. Učenci so se razvijali in začeli ceniti svojo edinstvenost in nadarjenost. Videli smo, da so inovacije lahko trajne, če izobraževalci pozabijo naučeno znanje, pridobijo novo IN dobijo priložnost, da del teh novih izobraževalnih storitev ustvarjalno vpeljejo v svoje šole, učilnice, visoke in višje šole ter fakultete. Izobraževalci so se soočili z lastnimi učnimi izzivi. Sodelovali so z učenci. Bili so ustvarjalni in pri tem so se tudi zabavali!

Vodstveni strokovnjaki so se naučili, kako ne nadzorovati učiteljev, temveč

podpreti *gostitelje učenja* z vprašanjem: »Kaj potrebujete za uspešno vpeljavo novosti v šolski sistem, spremembo miselnosti o učencih in učenju ter zagotovitev sprememb?« Vodstveni delavci so v vlogi gostiteljev uporabili metode kroga, kavarne, odprtega prostora, pozitivnega poi-zvedovanja in proaktivne kavarne. Vsi so se skupaj učili.

Vse bolj nujno je postajalo, da se vodje zavejo, da smo prišli do točke, ko se stari načini zagotavljanja izobraževalnih storitev poslavljajo. Tisti, ki so se zavezali k spremembam, so izbrali način dela, ki sem ga poimenovala *žametne rokavice*. To pomeni, da so morali napredovati nežno, vendar odločno. *S svojimi izobraževalci* so se osebno zavezali, da se bodo naučili, kako delujejo možgani, ter tako razumeli, da se možgani *vsakega posameznika* na naraven način stalno učijo. Tako so razvili znanje in razumevanje ter spoznali pomembno vlogo soustvarjanja prihodnosti izobraževanja s svojimi zaposlenimi in vrstniki z vpeljavo novih načinov dela učenci, ki omogočajo uspeh za vse. Dobili so vpogled v to, da na učenje vpliva *način* kako gostiti učenje (kako ustvarjamo prostor za učenje). Rezultat je bil njihov osebni in strokovni razvoj – spoznanje, da nov način zagotavljanja izobraževalnih storitev zahteva ultimat področju izobraževanja: »Pridruži se ali odidi.« Spoznali so, da če izobraževalci ne bodo del rešitve, potem bodo še naprej del problema.

Po pravici povedano, na več lokacijah je skoraj 25 odstotkov učiteljev odšlo. Vendar nas to ni motilo. Tisti, ki so ostali, so imeli zaupanje, da bodo pridobili znanje, zrasli, se spremenili

ter postali del prihodnosti izobraževanja. Številni so prevzeli vodstvene vloge. Podatki iz zadnjih petih let kažejo stalno in stabilno rast v znanju in vztrajnosti.

Seveda se vse to ni zgodilo kar čez noč. S podporo mojih slovenskih kolegov je prišla odločitev, da je čas, da opišem ključni sestavni del naše nove vizije za izobraževanje. Metode sodelovalnega učenja, opisane v člankih, so preproste ter nudijo priložnosti za eksperimentiranje in vpeljavo na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja.

Prav pisanje teh dveh člankov, pa me je tudi spodbudilo k pisanju o naslednjih korakih nove vizije. Naj jih z vami podelim le nekaj:

- *Učni tabori (Learning Camp)*
- *SMARTER* ... specifičen način za razvoj metakognitivnih veščin
- "Četverna praksa" za podporo čustvenih potreb učencev
- Izobraževanje za učence o možganih in njihovem učenju
- Manjši nevro-kognitivni nabor potrjenih preizkusov – imenovan *PowerPath to Education and Employment* – ki lahko hitro prepozna učne izzive učencev in jim nudi priporočila o tem, kako lahko sami rešujejo svoje izzive
- *Grand Rounds* – vodeni način za izobraževalce za stalno učenje skupaj z in od svojih vrstnikov

Zavedam se, da je pred mano še veliko dela, da si želim še veliko deliti in zapisati. Najbolje, da kar začnem z naslednjim člankom.