

Vodenje in profesionalni razvoj vrtca

Tatjana Prešern

Vrtec Hansa Christiana Andersena, Ljubljana

V vrtcu Hansa Christiana Andersena smo že več let načrtno usmerjeni k dvigu kakovosti in spodbujanju zaposlenih k strokovni rasti, ki temelji na spremljanju lastne prakse in pripravljenosti za spremembe. Kakovost dela posameznika vpliva na kakovost vrtca kot celote. Bogate izkušnje zrelejših sodelavk so dragocene, prav tako pa novo znanje in iskričnost mlajših. Kot ravnateljica sem vedno spodbujala izobraževanje in sodelovalnost ter skupaj s sodelavkami iskala take organizacijske oblike, ki to omogočajo. Menim, da so se zaposleni v našem vrtcu močno poistovetili s svojim delom in svojo organizacijo in se veselijo njenih uspehov.

Povabilo Šole za ravnatelje k sodelovanju v programu profesionalnega usposabljanja je bilo tako zelo dobrodošlo. Temeljni cilj programa je bil vzpostaviti koncept usposabljanja vodstvenih in drugih strokovnih delavcev. Vsebine usposabljanj so se nanašale na načrtovanje in spremljanje strokovnega razvoja na organizacijski in osebni ravni, na vodenje letnih pogovorov, vodenje listovnika ter na aktualne teme s področja profesionalnega razvoja. Udeležbo v programu ŠR sem videla tudi kot priložnost za preverjanje dosežkov lastne organizacije v tem pogledu.

S pomočnicama in svetovalno delavko smo se kar hitro zedinile, da v usposabljanje vključimo strokovni organ, ki ga imenujemo razširjeni kolegij in ga poleg mene sestavljajo pomočnici ravnateljice, svetovalna delavka in vodje strokovnih aktivov. Deluje že več let in se je izkazal kot učinkovit posvetovalni organ vrtca, ki mi pomaga pri načrtovanju razvojnih smeri. Zaposleni imajo veliko znanja, veščin in sposobnosti, ki jih lahko izkoristijo vrtcu v prid. Izkazalo se je, da je odločitev prava, saj so se članice z veseljem odzvale, in tako se nas je kar osem podalo na usposabljanje na Brdo.

Sodelovanje v programu je bilo koristno v več pogledih. Poleg novega znanja, ki smo ga pridobile, je usposabljanje med nami spodbudilo živahne strokovne debate, v katerih se porajajo še nove zamisli za izboljšanje dela v vrtcu.

Poglavitni učinek programa pa je usmeritev in usposabljanje za

spremljanje lastnega razvoja prek listovnika. Za nekatere nov način spremljanja, za druge pa nadgradnja obstoječih map pomeni spodbudo, obveznost in odgovornost do samega sebe, da načrtujemo, spremljamo in dosegamo zastavljene cilje. Strokovne delavke več razmišljajo o sebi, o svojem lastnem razvoju in načrtovanje tega jim gre bolje od rok. Pridobile so osebno zadovoljstvo in samozavest.

Med usposabljanjem so se poglobili odnosi med nami, skupaj smo se učile, se lotevale novih izzivov, veliko smo komunicirale in ob vsem tem poglobile medsebojno zaupanje. To je še dodatno potrdilo moje prepričanje, da je naš razširjeni kolegij uspešen strokovno-razvojni tim vrtca.

Zelo zanimivi in koristni so bili moji pogovori s sodelavkami ob listovniku. Svoje sodelavke, njihova stališča, razvoj in prihodnje načrte sem tako še pristneje spoznala, posredovala sem jim konstruktivno povratno informacijo o njihovem lastnem razvoju in nadaljnjih možnostih zanj. Vse sodelavke so po pogovorih poročale o pozitivnih občutkih in potrditvi.

Velik dosežek se mi zdi tudi nastajanje letošnjega načrta strokovnega usposabljanja v vrtcu ter načrtovanje in izvedba delavnic, s katerimi razširjeni kolegij prenaša znanja o profesionalnem razvoju in uporabi listovnika sodelavkam.

Letošnji načrt strokovnega usposabljanja temelji na potrebah strokovnih delavk in se povezuje z razvojnimi nalogami vrtca. Nadgradili smo obstoječo prakso načrtovanja strokovnega usposabljanja in dosegli smo tako raven kakovosti, da je bistveno več strokovnih delavk pripravljenih znanje podeliti s svojimi kolegi. Zato ni bilo težko najti izvajalk, ki so pripravile interna izobraževanja, s katerimi smo dodobra zadovoljile potrebe po izobraževanju. Pripravile smo pester nabor vsebin in načrt v celoti izpegljale. Gre za prenos znanj in dobre prakse, ob čemer veliko zadovoljstva izražajo tako udeleženke kot izvajalke teh izobraževanj. Izvajalke so naredile nov korak v profesionalni rasti in pridobile samozavest in samozaupanje. Evalvacija načrta je bila zato zelo pozitivna.

Po letu in pol sodelovanja s Šolo za ravnatelje smo bile pripravljene pridobljena znanja širiti med strokovne delavke vrtca. Skrbno načrtujemo in vodimo delavnice za spodbujanje profesionalnega razvoja in spremljanje prek listovnika. Delavnice pripravljamo zato, da bi sodelujočim približale razmišljanje o pomenu lastne odgovornosti za strokovni razvoj.

Uvodoma smo vsem strokovnim delavkam ponudile motivacij-

sko predavanje mag. Polone Peček o pomenu profesionalne rasti, sledila mu je diskusija v strokovnih aktivih in povabilo k sodelovanju. Sodelovanje v delavnicah je prostovoljno, saj smo prepričane, da se tako oblikuje pozitivno jedro, ki bo na podlagi izkušenj dobro prakso razširilo še med druge sodelavke.

Članice razširjenega kolegija sedaj vodijo pet strokovnih skupin, v katere je vključenih skoraj polovica strokovnih delavk vrtca. Uvajanje listovnika, kot sredstva za načrtovanje in spremljanje lastnega razvoja, poteka postopoma, prilagojeno je značilnostim posameznic v skupini in temelji na njihovih povratnih informacijah.

Po enem letu širjenja znanj so se v kolektivu zgodili pomembni premiki v stališčih do profesionalnega razvoja. Cilji programa Šole za ravnatelje se tako učinkovito udejanjajo, saj naš kolektiv v skladu s svojo vizijo skupaj raste.

Pogoji za kakovostno predšolsko vzgojo so vse boljši – napredek stroke same, ugodnejši normativi glede števila vključenih otrok in delavcev, boljše materialne razmere, spremenjeni in bolj odprti programi, možnosti za sodelovanje v projektih, izobraževanja. Uvedli smo timsko delo, aktivno učenje otrok, individualizacijo vzgojnega dela ter vse aktivnejše sodelovanje s starši. Že nekaj let v vrtcu poteka tudi projekt kakovosti, ki temelji na spremljanju lastne prakse in pripravljenosti za spremembe – za poklicno in osebno rast. Vanj so vpeti vsi delavci vrtca.

Kaj prispeva k profesionalni rasti zaposlenih, kaj jo spodbuja:

- naravnost ustanove kot celote k dviganju kakovosti,
- utrjevanje prepričanja v pomen dela, ki ga opravljamo,
- vodenje s konsenzom, sodelovanje pri sprejemanju odločitev,
- učinkovite organizacijske oblike, ki naj pritegnejo zdravo jedro zaposlenih,
- omogočanje samopotrjevanja, možnost predstavitve svojih dosežkov, dodeljevanje pomembnih nalog, sodelovanje zaposlenih pri sprejemanju odločitev,
- vzpostavljanje kulture sodelovalnosti, sodelovalno učenje, prenos znanj in veščin med strokovnimi delavci,
- zaznavanje in analiziranje potreb zaposlenih,
- načrtovanje izobraževanja, usklajevanje potreb posameznikov in celote,
- uporaba novih znanj pri delu z otroki,
- spremljanje in načrtovanje lastnega razvoja – listovnik.