

Prispevki strok za svetovalno delo v praksi

(e)Listovnik strokovnega delavca v funkciji podpore strokovnemu razvoju

TANJA RUPNIK VEC, Zavod RS za šolstvo
tanja.vec@zrss.si

.....

● **Povzetek:** Namen prispevka je utemeljiti vlogo elektronskega listovnika strokovnega delavca (svetovalni delavec, vzgojitelj, učitelj, ravnatelj ali drugi vodstveni delavec ...) v procesih strokovne rasti in samouravnavanja strokovnega učenja in kariere. E-listovnik opredelimo kot instrument, ki omogoča načrtovanje, spremljanje in vrednotenje, s tem pa uravnavanje lastnega strokovnega razvoja. V prvem delu utemeljimo kritično samorefleksijo in samovrednotenje posameznika kot ključna procesa strokovne rasti, v nadaljevanju pa ju umestimo v kontekst oblikovanja lastnega e-listovnika, tako da prikažemo temeljne sestavine razvojnega listovnika in dejavnosti oz. premisleke, ki so izhodišče oblikovanja le-tega.

Ključne besede: (elektronski) listovnik, samorefleksija, samovrednotenje, izkustveno učenje, strokovni razvoj

(e)Portfolio of the Educational Professional in the Function of Professional Development

● **Abstract:** The purpose of the paper is to establish the role of the e-Portfolio of the professional (school counsellor, educator, teacher, headmaster, or other executives) in the processes of professional growth and self-regulation of professional learning and career. The e-Portfolio is defined as an instrument that allows planning, monitoring and evaluation, and thereby the

balancing of one's own professional development. In the first part we establish critical self-reflection and self-evaluation of the individual as a key process of professional growth, and in continuation place them in the context of creating one's own e-Portfolio in such a way that we show the basic components of the developmental portfolio and those activities or considerations that are the starting point of its design.

Keywords: (e)Portfolio, self-reflection, self-assessment, experiential learning, and professional development.

1 Kako poteka strokovni razvoj strokovnega delavca oz. kako se odrasli učimo in spreminjamo?

1.1. Kateri so vzvodi doživljanja in ravnanja strokovnega delavca?

Kateri so vzvodi našega doživljanja in ravnanja v strokovnih situacijah oz. zakaj v določenem trenutku ravnamo prav na določen način, ne pa kako drugače? To nam pojasnjujejo številni psihološki modeli. Pa pogledajmo enega izmed njih, npr. Ellisov ABC-model (v Wolfe in Dryden, 1996)¹. V tem modelu je proces od zaznave dražljaja (dogodka, situacije) do reakcije (odziva posameznika na dražljaj, dogodek, reakcijo) pojasnjen kot tristopenjski proces (slika 1): posameznik dražljaj/dogodek najprej zazna, nato ga interpretira, v odvisnosti od interpretacije pa sledi odziv na dveh ravneh: čustveni in vedenjski. Ključni trenutek odzivanja (doživljanja in ravnanja) je v tem modelu interpretacija (osmišljanje, razumevanje) situacije. Način interpretacije dogodka/dražljaja ni neposredno odvisen od lastnosti dogodka/dražljaja, ampak bolj od pričakovanj, prepričanj, znanj in preteklih izkušenj posameznika. Povedano drugače, niso zunanje okoliščine te, ki določajo naš odziv, ampak naše razumevanje okoliščin najbolj določa odziv. Posameznikova interpretacija je lahko realna in ustreza resničnosti, odziv pa v tem primeru smiselni, lahko pa interpretacija situacijo izkrivlja, to pa pomeni tudi manj ali ne-funkcionalen odziv. Pogledajmo na preprostem primeru. Če sedi-

mo v sobi, v sosednjem prostoru pa zaslišimo ropot (denimo, da je veter zaloputnil okensko krilo), si ga lahko pojasnimo na več načinov: nekdo vlamlja, maček je razbil vazo, sin telovadi, veter je nekaj porušil ... itd. Od vseh mogočih razlag, ki bi se jih posameznik potencialno do-

misлил, realnosti ustreza zgolj ena in zgolj ta bi potencialno sprožila smiselni odziv. Če si ropot npr. razložimo kot posledico vloma, nas postane strah in reagiramo z neko obrambno strategijo (beg ali priprava na boj), če ob ropotu pomislimo na razbito vazo, se lahko razjezimo, če pa ropot razumemo kot posledico telovadbe, pa ostanemo ravnodušni in ne storimo ničesar. Podobno je v profesionalnih situacijah: od interpretacije, razumevanja, razlage situacije sta odvisni naše doživljanje in ravnanje. Naša čustva in ravnanja so torej najprej rezultat našega razumevanja situacije in manj tega, kar se je zares zgodilo.

Kaj se dogaja v strokovnem delavcu od zaznave dogodka/situacije do odziva nanj?

A Dogodek (Activating event)



B Interpretacija dogodka (Beliefs)



C Posledice: čustva in ravnanje (Consequences)

Slika 1: ABC-model (Ellis, v Wolfe and Dryden, 1996)

Vendar pa interpretacije niso povsem naključne, odvisne so od znanja, izkušenj, pričakovanj, stališč, prepričanj oz. od mentalnih modelov posameznika.

Način interpretacije dogodka/dražljaja ni neposredno odvisen od lastnosti dogodka/dražljaja, ampak bolj od pričakovanj, prepričanj, znanj in preteklih izkušenj posameznika.

Mentalni modeli so sklopi prepričanj, o različnih vidikih sebe, drugih in sveta, ki nas obdaja (Senge, 1993, str. 173). Tudi strokovnjaki imamo o pojavih, s katerimi se ukvarjamo poklicno,

¹ V literaturi so poleg predstavljenih opisani še drugi modeli, ki razlagajo determinante posameznikovega ravnanja v vsakodnevnih ali profesionalnih situacijah, npr. model krožne emocionalne reakcije (Milivojevič, 2002) ali Haregreavesov model učitelja kot čebule (po Požarnik, v Rupnik Vec in Kompare, 2006).

na razpolago različne mentalne modele. Nekateri so usklajeni s sodobnimi znanstvenimi spoznanji oz. izhajajo neposredno iz zakladnice spoznanj stroke strokovnega delavca, drugi pa so povsem subjektivni, včasih nepopolni, poenostavljeni ali napačni, največkrat rezultat avtonomnega sklepanja na podlagi izkustva. Prepričanja oz. ideje o tem, kdo smo kot strokovnjak in katera so ključna spoznanja stroke, so izjemno pomembna, saj, kot smo videli zgoraj, sodoločajo načine naših ravnanj. Če svoje sklepe izvajamo na temelju napačnih/nestrokovnih in neznanstvenih prepričanj, so tudi ti napačni, napačno oz. nefunkcionalno pa je, posledično, tudi naše ravnanje.

Poglejmo nekaj primerov prepričanj, ki uravnajo ravnanje strokovnih delavcev (učiteljev, vzgojiteljev, šolskih svetovalnih delavcev) v šoli: »Sodelovalno učenje je učinkovit način spodbujanja socialnih veščin učencev.«, »Učitelj motivira učence.«, »Ravnatelj je odgovoren za kakovostno delo v šoli.«, »Učencu z ADHD je treba pouk ustrezno prilagoditi.«, »Strokovni delavci z dolgoletnim stažem imamo dober instinkt za to, da presodimo, kaj je za učence/kliente dobro in kaj ne.«, »Sem boljši predavatelj kot moderator dogajanja.« Nekateri teh prepričanj pedagoške znanstvene raziskave in vzgojno-izobraževalni modeli potrjujejo, drugih pa ne. Za strokovne delavce je ključno, da lastna prepričanja ozaveščajo, jih kritično ovrednotijo ter - po potrebi - spreminjajo, kar pa je zelo dolgotrajen in naporen proces.

1.2. Procesi samorefleksije in samoevalvacije: ključni element strokovnega razvoja in rasti

Najpomembnejši vir učenja o sebi in o poklicu na delovnem mestu so vsakodnevne situacije, zadrege, zagate in problemi, ki terjajo razrešitev in strokovno večje in brezhibno ukrepanje. Tako prav učenje iz izkušenj na delovnem mestu obsega poglavitno mesto, seveda, če je načrtno, poglobljeno in sistematično, torej ustrezno organizirano in podprto. Eno najintenzivnejših sistematičnih metod strokovnega razvoja, ki temelji na izkustvenem učenju, predstavljata supervizija in *coaching*, mogoče pa so še druge, npr. pisanje dnevnika in sistematične analize zapisanega, vzajemno kritično prijateljevanje, akcijsko raziskovanje, procesi sodelovalnega raziskovanja šolske stvarnosti, pa tudi oblikovanje razvojnega e-listovnika. Vsem pa je skupno,

da njihov temeljni proces zaobjema *kritično refleksijo in samoevalvacijo lastnih profesionalnih izkušenj* oz. lastnih profesionalnih razmišljanj (predpostavk, prepričanj in

Mentalni modeli so sklopi prepričanj o različnih vidikih sebe, drugih in sveta, ki nas obdaja.

mentalnih modelov), doživljanj in ravnanj v konkretnih strokovnih situacijah.

Kolb (1984) opisuje izkustveno učenje kot zaporedje štirih faz: konkretne izkušnje, refleksije o izkušnji, abstraktne konceptualizacije in aktivnega eksperimentiranja. V tem procesu strokovni delavec izkušnjo sistematično in poglobljeno analizira in vrednoti, sprejme določene sklepe ter načrtuje spremenjeno, bolj večje in suvereno ravnanje v prihodnjih, podobnih strokovnih situacijah.

Ko postane strokovni delavec reflektirajoči (razmišljujoči) praktik, preseže razmišljanje o vsebini, tehnikah in metodah svojega delovanja. Svojo pozornost usmeri predvsem v dejavnike, ki odločilno vplivajo na njegovo celokupno doživljanje, odločanje in ravnanje v najrazličnejših strokovnih situacijah: v lastne sisteme prepričanj, predpostavk in vrednot, v lastno filozofijo strokovnega delovanja.

Razvijati se kot reflektirajoči praktik pomeni spraševati se²:

- Kaj pomeni ta odziv klienta (učenca, starša)/sodelavca/nadrejenega? Kaj mi sporoča? Kako razumem njegovo ravnanje? Bi ga lahko razumel še kako drugače? Katere so še mogoče razlage tega ravnanja (dogodka, situacije)? Katera med njimi je najverjetnejša?
- Kaj ob tem klientu doživljam? Kako on doživlja mene? Kakšen odnos bi želela imeti z njim? Kako si želim, da bi klient ravnal? Kako sam prispevam k temu, kar se dogaja med nama? Zakaj sem se na to reakcijo učenca odzval na ta način? Kako bi še lahko ravnal v tej situaciji in kaj bi to pomenilo zame? Kako bi ta odziv vplival na moj odnos s tem klientom? Itd.
- Kaj je meni v tej situaciji pomembno? Kaj pa je pomembno mojim klientom? Kako prispevam k temu, kar se dogaja v kontaktnih situacijah (v tem trenutku, v odnosu s tem učencem ...)? Kaj bi se zgodilo, če bi razmišljal in ravnal drugače? Katera moja razmišljanja temeljijo na predpostavkah teorij ali raziskav?
- Za kaj si je vredno v strokovnih situacijah prizadevati? Kaj želim doseči? Kaj je moj cilj? Katera je >

² Več o samorefleksiji učitelja ali o refleksiji nasploh glejte tudi v Brookfield (1995), Rupnik Vec (2006), Rupnik Vec in Kompare (2006), Kobolt in Žorga (1999), Žorga (ur.) (2002), Kobolt (ur.) (2004), Sentočnik (1999), Holen (2000), Larivee (2000), Basile, Olson in Nathenson (2003), Hole in McEntee (1999).

ustrezna metoda? Ali bi lahko izbral kaj drugega? Kako bom ugotovila, ali sem s to metodo resnično dosegel vse zastavljene cilje? Katere strategije so mi še na voljo za doseg teh ciljev?

Učiti se samorefleksije pomeni učiti se kritično razmišljati o lastnem razmišljanju (metakognicija) oz. zav-

dokazil o v procesu formalnega ali neformalnega učenja pridobljenih znanjih in veščinah za namene samopredstavitve. Vendar je predstavitveni (showcase) (Baumgartner, 2011) listovnik zgolj ena izmed treh osnovnih vrst listovnikov, če jih razvrstimo glede na namen. V kontekstu profesionalnega razvoja oz. učenje v odraslosti je z naše perspektive najpomembnejši razvojni e-listovnik, ki ga v tem prispevku opredeljujemo kot elektronsko učno okolje, v katerem strokovni delavec načrtuje, spremlja in vrednoti svoje strokovno delovanje in svoj strokovni razvoj.

Učiti se samorefleksije pomeni učiti se kritično razmišljati o lastnem razmišljanju (metakognicija) oz. zavzeti distanco do lastnih interpretacij.

zeti distanco do lastnih interpretacij. Pomeni učiti se »helikopterskega pogleda« (van der Zijpp, po Kobolt in Žorga, 1999) oz. pogleda z razdalje na lastno ravnanje, ki »omogoča drugačno, novo zaznavanje in razumevanje dogodkov«. (str. 13). Pomembno je, da so refleksije na začetku *strukturirane*, tj. da učitelj v svojem premišljevanju sledi skrbno oblikovani seriji vprašanj. Učinkovita pot za začetek kritične refleksije je razmislek učitelja o svojem ravnanju (Walkington in sod., 2001, modif.) na dveh ravneh: a. na ravni akcije (konkreten, viden): »Kaj pravzaprav počnem?« ter b. na ravni razloga za akcijo (ni viden, impliciten): »Kateri so teoretski, ali na izkustvu temelječi ter v vrednotah utemeljeni razlogi za to ravnanje?« Lahko pa učitelj začne refleksivno prakso s pisanjem refleksivnega eseja, ki lahko vključuje (prav tam): a. refleksijo o filozofiji strokovnega delovanja (Kaj je kakovostna praksa na mojem področju? Zakaj menim tako?), b. cilje strokovnega delovanja (Kaj bi moral biti rezultat mojega dela?), d. metode dela (Kateri so po mojem mnenju najučinkovitejši načini, ki vodijo do zastavljenih ciljev? Zakaj menim tako? Kako bom vedel, da sem cilje dosegel?), e. povezavo med filozofijo in prakso, oblikovano v predhodnih alinejah (Ali dejansko počnem to, v kar verjamem? Ali se moja deklarirana filozofija morda razlikuje od prakse?)

2 Razvojni (e)listovnik – instrument, ki podpira procese sistematične samorefleksije in samovrednotenja

Najpogostejše in najbolj uveljavljeno pojmovanje listovnika je tisto, ki predpostavlja zbiranje in urejanje

Je torej namenska zbirka premislekov o lastnem delovanju, refleksij o posameznih izkušnjah, spoznanj in drugih zapisov in gradiv, ki prikazujejo posameznikovo strokovno in poklicno pot oz. njegov strokovni razvoj.³ Vključuje najraznovrstnejše premisleke o sebi v svoji profesionalni vlogi (temeljne predpostavke oz. filozofijo poučevanja, cilje, veščine, refleksije o konkretnih izkušnjah ter iz njih izhajajoča spoznanja, samevalvacijske zapise pa tudi gradiva oz. dokazila o dosežkih, ki so rezultat in kazalnik učiteljevega učenja in razvoja kompetenc oz. vsestranskega profesionalnega učenja, spreminjanja, napredovanja in rasti.

Strokovni delavec svoj e-listovnik izgrajuje v obliki mape, vendar pa ta način v informacijski dobi smiselno zamenjuje virtualno okolje oz. e-listovnik. Za to so v svetovnem spletu na voljo različna orodja. Eno takšnih je zelo prikladen sistem Mahara, ki je prevedena postavljena tudi na enega izmed Arnesovih strežnikov za uporabo v slovenskem šolskem prostoru (listovnik.sio.si)⁴

2.1 Kaj je temeljna funkcija (e) listovnika?

Razvojni e-listovnik je predvsem instrument (orodje), ki podpira načrtni in sistematični profesionalni razvoj strokovnega delavca in ima pozitivne učinke na njegovo sposobnost samorefleksije, razvoj veščin in kompetenc, ustvarjalnost, motivacijo za strokovno delo ter profesionalno samozavest in razvoj. Funkcije e-listovnika so raznolike, med njimi najpomembnejše pa so:

- strokovnega delavca spodbuja k načrtnemu in sistematičnemu uravnavanju lastnega profesionalnega razvoja: k načrtovanju, spremljanju in vrednotenju procesa samospreminjanja, v smeri vse bolj

³ Prim. z Fiedler, Mullen in Finnegan (2009), Briceland in Hamilton (2010), McColgan in Blackwood (2009).

⁴ V okviru mednarodnega projekta European ePortfolio Classrooms - EUfolio (2013 - 2015) na ZRSŠ spodbujamo in usmerjamo petnajst sodelujočih osnovnih in srednjih šol, da sistematično uvajajo razvojni elektronski listovnik učenca za namene formativnega spremljanja znanja in veščin 21. stoletja (kritično mišljenje, ustvarjalnost, delo z viri in sodelovanje in komuniciranje). V ta namen uporabljamo aplikacijo Mahara.

veščega strokovnega ravnanja oz. v smeri strokovne odličnosti,

- prispeva k razvoju samorefleksivnosti in metakognitivnega mišljenja,
- prispeva k razvoju pozitivnega samovrednotenja,
- omogoča izražanje ustvarjalnosti.
- predstavlja zakladnico izdelkov/dosežkov, refleksij.

2.2 Kako nastaja portfolio učitelja?

Nastajanje e-listovnika je proces, ki ni nujno linearen. Tako kot ne profesionalni razvoj posameznika. Za odrasle, že oblikovane strokovne delavce je značilno, da so najpomembnejši vir učenja izkušnje na delovnem mestu. Vendar pa ni vsaka izkušnja vir učenja in rasti. To postane le pod določenim pogojem, namreč, če je reflektirana in osmišljena v procesu, ki sledi krogu izkustvenega učenja (npr. Kolb, 1984). Prav *refleksija izkušenj* in *samoevalvacija* sta temeljni sestavini *procesa nastajanja razvojnega portfolia*, ki je z vidika učenja in spreminjanja strokovnega delavca, še pomembnejši od rezultata (samega e-listovnika).

2.3 Kaj je vsebina portfolia?

V nadaljevanju torej predstavljamo - ob predstavitvi temeljnih sestavin (vsebin) portfolia - tudi dejavnosti oz. miselne izzive, ki podpirajo strokovni razvoj.⁵ V idealnem primeru tovrstne premisleke usmerja in spodbuja vodstvo organizacije, ki ji strokovni delavec pripada, ki obenem z usmerjanjem v samorefleksijo pomembnih vidikov sebe v strokovni vlogi spodbuja tudi dialog med zaposlenimi. Če se takšno sodelovanje dogaja znotraj kolektiva, organizacija izpolnjuje več kriterijev učeče se skupnosti (Senge, 2000): osebno obvladovanje (oblikovanje osebne vizije strokovnega delavca), mentalni modeli (raziskovanje predpostavk, ki so v temelju razmišljanja in ravnanja) in učenje v timu (dialog o relevantnih vidikih stvarnosti), ustvarjanje vizije oz. skupne prihodnosti.

1. *Kratka samopredstavitel*, ki lahko vključuje: delovne izkušnje, izobrazbo (formalna in neformalna

Za odrasle, že oblikovane strokovne delavce je značilno, da so najpomembnejši vir učenja izkušnje na delovnem mestu.

izobraževanja), osebno filozofijo poučevanja, osebne vrednote. Če samopredstavitel poseže prek strokovnih meja, lahko informacijo popestrimo s konjički in drugimi posebnostmi, ki so pomemben del naše identitete. Predstavitel je lahko klasična, esejistična ali kreativna, metaforična, v sliki, videofilmu itd.

Pomemben premislek predstavlja refleksija o lastni filozofiji strokovnega delovanja, ki lahko sledi tem vprašanjem:

- Zakaj to počnem? Kaj je moje poslanstvo?
- Kaj v zvezi s strokovnim delo občutim kot nagrado?
- Kateri so temeljni principi mojega strokovnega delovanja?
- Po čem sem v svoji profesionalni vlogi prepoznaven? V čem se moje strokovno delovanje razlikuje od strokovnega delovanja mojih kolegov?
- Kako vzpostavljam odnose s klienti, sodelavci, nadrejenimi, poslovnimi partnerji?
- Kaj želim pri svojem delu doseči (nasploh in v konkretnem primeru)?
- Kakšne so okoliščine, v katerih delujem?
- Kako presojam realizacijo ciljev?

2. *Analiza močnih in šibkih področij* je drugi pomemben vsebinski element razvojnega e-listovnika. V tem segmentu je pomembno, da strokovni dela-

Pomemben premislek predstavlja refleksija o lastni filozofiji strokovnega delovanja.

vec izbere ustrezen teoretski okvir oz. seznam potrebnih veščin in znanj, ki jih terja njegovo strokovno delo. Tako lahko za namene samoevalvacije in samovrednotenja učitelja izbere model ključnih kompetenc učitelja (Peklat in sod., 2006), vodstveni delavci npr. vprašalnik o vodenju itd. >

⁵ Omenjene dejavnosti so obenem tudi dejavnosti, ki smo jih vključili v seminar Elektronski listovnik (portfolio) učitelja, v shemi seminarjev eŠolstva (Rupnik Vec in Stanojev, 2011) in bo umeščen v ponudbo izobraževanj ZRSŠ tudi v prihodnosti. Strokovni delavec opravi nekatere dejavnosti na srečanju v živo, večino pa na daljavo. Elektronski portfolio nastaja s pomočjo spletnega orodja Mahara. Večina dejavnosti predvideva interakcijo med udeleženci (čeprav v tem zapisu to ni razvidno), kar podpira procese učenja drug od drugega in pospešeno strokovno rast.

Primer dejavnosti, ki usmerja analizo posameznikovih šibkih in močnih točk, je torej reševanje raznih vprašalnikov ter s tem ozaveščanje tako raznolikosti kompetenc poklicne vloge kot svojega profila teh kompetenc. Vendar vprašalniki niso edini način. Do ozaveščanja močnih področij in področij rasti lahko strokovni delavec pride tudi s pomočjo odprtih vprašanj, npr.:

Kaj mi gre dobro? V kateri situaciji sem se še posebej odrezal? Katere veščine sem takrat izkazal? V kolikšni meri je takšno ravnanje značilno zame? Kaj o mojih veščinah trdijo kolegi? Katere prednosti večkrat omenijo?

V katerih situacijah pa se ne najdem tako dobro? Kaj točno gre takrat narobe? Katere veščine, znanja bi mi v teh situacijah prav prišli? Ali poznam koga, ki te veščine že ima? Kaj ta človek v teh situa-

Pomembno je, da strokovni delavec pride do uvida celovito ter se veseli ob svojih kompetencah in se obenem motivira za dejavnosti na področjih, ki zanj predstavljajo izziv.

cijah počne (stori) drugače? Kaj je ovira, da tudi sam ne bi ravnal tako? Kje lahko ta znanja in veščino pridobim? Itd.

Pomembno je, da strokovni delavec pride do uvida celovito ter se veseli ob svojih kompetencah in se obenem motivira za dejavnosti na področjih, ki zanj predstavljajo izziv.

3. *Načrt profesionalnega razvoja* obsega: osebno razvojno vizijo, operacionalizacijo vizije: kratkoročne cilje, strategijo uresničevanja kratkoročnih ciljev ter načrt samospremljanja in samoevalvacije (kazalniki uresničitve ciljev)

Primer dejavnosti, ki usmerja načrtovanje ciljev, spremljanja in vrednotenja lastnega strokovnega razvoja: strokovni delavec razmisli o svoji prihodnosti, o svoji *osebni viziji profesionalnega razvoja*. V pomoč (ne pa zavezujoča) so mu naslednja vprašanja (vaja zamišljanja sebe v prihodnosti, z vsemi spremembami):

- Kaj počnete v tej prihodnosti?
- Kje vidite sebe v prihodnosti?
- O čem razmišljate?
- Kaj doživljate?
- Kako ravnate?
- Kako ste prišli do sem?
- Kaj so bile za vas spodbude in kaj ovire na tej poti?

- V čem ste v posameznih obdobjih v prihodnosti različni od zdaj?

Dejavnost je lahko kreativna, v smislu ustvarjanja časovnega traku, na katerega posameznik umešča sebe po petih ali desetih letih. Takšni domišljjski vaji, ki je zelo spodbudna, saj spodbuja ustvarjalne zmožnosti posameznika, s tem pa tudi zelo motivirajoča, smiselno sledi *operacionalizacija kratkoročnih ciljev*.

Pri tej pa se strokovni delavec ozre nazaj v rezultate oz. v refleksijo o lastnih močnih področjih in področjih izzivov, ki jo vzame za izhodišče kratkoročnega načrtovanja, npr.: »Ozrite se nazaj v ugotovitve v zvezi z analizo močnih in šibkih področij in pogledjte, na katerih dimenzijah ste se ocenili s tri ali manj (če gre za lestvični tip analize). Izberite

eno dimenzijo in za šibkost, na katero se nanaša, oblikujte jasen in natančen cilj, ki bi se vam ga zdelo pomembno zasledovati. Načrtujte tudi strategijo (dejavnosti), s katero boste dosegli ta cilj. Sklepni korak načrtovanja predstavlja načrt spremljanja in evalvacije,

je, koristen pa je tudi premislek o tem, kaj na tej poti vam bo v spodbudo in kaj bo za vas potencialna ovira.«

4. *Učenje iz izkušenj in/ali učenje drug od drugega*
Razvojni e-listovnik je (lahko tudi) okolje, v katerem se strokovni delavec uči. Lahko se uči iz lastnih izkušenj, tako da v dnevnik zapisuje refleksije o dogodkih, skuša izluščiti vzorce lastnega delovanja, identificira kritične trenutke, izvaja sklepe in načrtuje spremenjeno ravnanje v prihodnosti. Pri tem ga lahko podpre kritični prijatelj (vstopa v njegove refleksije, se odziva nanje itd.).

Lahko pa v e-listovniku poteka tudi izmenjava izkušenj in preko tega učenje drug od drugega. V ta namen se v e-okolju srečuje manjša skupina sodelavcev, ki se ukvarjajo s strokovnimi izzivi in izkušnjami, ki so vir dvomov in stisk.

Dejavnost, ki lahko spodbuja takšen proces, je naslednja (Rupnik Vec in Stanojev, 2011, modif.):

»Namen te dejavnosti je razmišljanje o profesionalni situaciji (dogodku), ki vas je v preteklosti vznemirilo, vznejevoljilo, vas spravilo v strokovno dilemo ... Napravili boste kratek razmislek o situaciji, v nadaljevanju pa vas bodo s svojo izkušnjo in razmisleki podprle tri kolegice oz. kolegi. Ker dejavnost poteka v majhni skupini, v listovniku (listovnik.sio.si) ustvarite skupino s še tremi ali štirimi

kolegi, ki si medsebojno zaupate in ste pripravljeni razpravljati o strokovnih izzivih in dilemah.

Vaša naloga torej je, da v tej skupini vsakdo izmed vas odpre svoj forum za razpravo o njegovi posebni izkušnji. Struktura prvega zapisa je lahko takšna (sledeč tem vprašanjem dosežete izčrpnost):

- opišite svoj problem oz. situacijo, ki vam povzroča težave. Poskusite biti čim bolj natančni, zapišite svoja občutja ob nastali težavi, zapišite svoje videnje razlogov, zaradi katerih nastajajo težave ...
- nato napišite strategijo, s pomočjo katere poskušate (oz. ste poskušali) problem rešiti. Zapišite vse težave, ki pri realizaciji te strategije nastajajo, učinke, ki jih s tem dosegate, morebitne nove probleme, ki se pri tem odpirajo ...
- ubesedite vprašanje za kolege: kaj v zvezi s situacijo vas najbolj zanima? Na katera vprašanja si želite odgovorov?

Ko ubesedite vsak svojo situacijo, dilemo, vprašanje vstopite v forume drug drugega, preberite situacije kolegov in se nanje odzovite: Zapišite kolegu, kako bi vi razmišljali, doživljali in ravnali na njenem/njegovem mestu oz. kako v podobni situaciji običajno razmišljate, kako jo doživljate in kako ravnate. Ponudite torej nove poglede, nove možnosti obvladovanja situacije.«

Proces olajšujejo: notranja motivacija sodelujočih, odgovorno sodelovanje v procesu, jasnost začetnih dogovorov o sodelovanju (npr. diskretnost, zaprtost skupine, redno udeleževanje forumskih razprav v skladu z vnaprej dogovorjeno dinamiko itd.), pripravljenost na samorazkrivanje in pripravljenost na podpiranje kolegov v njihovih dilemah.

5. *Dokazila profesionalnega razvoja, dosežki, izdelki, uspehi, pomembni trenutki v profesionalni karieri itd.*

E-listovnik je prostor, ki omogoča refleksijo, obenem pa je lahko tudi v funkciji prostora, v katerem strokovni delavec zbira in ureja dokazila o svojih znanjih in veščinah, o uspehih in dosežkih, pa tudi o zanj pomembnih trenutkih v profesionalni vlogi (svojih ponosih).

Ta dokazila so lahko formalna ali neformalna. Formalna dokazila obsegajo diplome, potrdila o izobraževanju in usposabljanju ter najraznovrstnejše objavljene izdelke (članki, knjige, poročila, intervjuji itd.). Izdelki so lahko v e-listovnik umeščeni kot navedba, kot spletna povezava, kot slika (npr. naslovnica knjige), kot film (posnetek predavanja,

izjave ...) ali kot izdelek v celoti (npr. pdf-oblika članka).

Neformalna dokazila obsegajo katero koli gradivo, ki ima za človeka neko subjektivno vrednost, ker posredno ali neposredno dokazuje dosežek, uspeh strokovnega delavca in je nanj ponosen. To so lahko povsem majhne, običajne reči, npr. študije primerov (obravnave ali intervencije, na katere je strokovni delavec ponosen), priprava na neko učno uro ali drugo dejavnost, ki se je učitelju/vzgojitelju/svetovalnemu delavcu še posebej posrečila, lahko so posnetki dogajanja na dogodku, ki ga je uspešno organiziral, lahko so izdelki učencev, ki so rezultat procesa, ki ga je strokovni delavec vodil (pouk, delavnice ali druge dejavnosti z učenci), evalvacijski instrument in evalvacija, ki ga je izdelal zato, da bi pridobil povratno informacijo o svojem delu, refleksije na pomembne dogodke itd.

Primeri dejavnosti, ki omogoča smiselno in premišljeno selekcijo dokumentov in dokazil o učinkovitosti, strokovnem razvoju in pomembnih dosežkih ali trenutkih strokovnega delavca:

Ko ubesedite vsak svojo situacijo, dilemo, vprašanje, vstopite v forume drug drugega, preberite situacije kolegov in se nanje odzovite.

Dejavnost 1: Vrednotenje in selekcija gradiv/dokazil: »Preglejte gradiva, ki ste jih v takšnih ali drugačnih okoliščinah ustvarili v preteklosti. Izberite tista, ki imajo za vas največjo vrednost, bodisi simbolno ali pa dejansko. Izberite torej gradiva, na katera ste ponosni in jih opremite s kratkimi zapisi (asociacijami, slikami, simboli ...) o tem, kaj vam pomenijo. Razmislite o tem, kako so nastala in katero od vaših znanj in kompetenc dokazujejo. Uredite jih na nek logičen način (tematsko, časovno itd.)«

Dejavnost 2: Zbirka naj dogodkov na moji poklicni poti: »V tem razdelku zberite/zbirajte trenutke, ki se jih radi spominjate. Ponazorite jih s sliko, z risbo, s kratkim zapisom, asociacijo ...«

Sklepna misel

V prispevku smo utemeljili in ilustrirali (e)listovnik strokovnega delavca kot instrument v podporo lastnemu strokovnemu razvoju. V procesu, ki presega neosmišljeno, nereflektirano in neselektivno umeščanje različnih gradiv, zapisov in dosežkov, bodisi v mapo ali virtualno okolje, strokovni delavec širi polje zave-

danja o sebi v profesionalni vlogi, kritično presoja raznovrstne vidike sebe (svoja razmišljanja, doživljanja in ravnanja), identificira lastne prednosti in šibkosti ter razmišlja in načrtuje, kako bi prve ohranil, druge pa presegel. Načrtuje tudi načine spremljanja lastnega razvoja, ki vključuje kazalnike le-tega. V tem procesu

se sistematično razvija ter strokovno in osebno raste. Obenem nastaja zbirka inovativnih izdelkov, ki dokazujejo znanja, veščine in kompetence ter njegove pretekle dejavnosti in uspehe, kar mu omogoča, da se z njimi tudi izkaže.

Viri in literatura

1. Basile, C., Olson, F., Nathenson - Mejia, S. (2003). Problem-based Learning: reflective coaching for teacher educators. *Reflective Practice*, 4 (3), 291- 02.
2. Baumgartner, P. (2011) Educational Scenarios with E-portfolios. A Taxonomy of Application Patterns. <http://www.peter-baumgartner.at/material/article/SCO2001-eportfolio-taxonomy.pdf/view> (sneto: 15. 5. 2014)
3. Briceland, L. L. in Hamilton, R. A. (2010). Electronic Reflective Student Portfolios to Demonstrate Achievement of Ability-Based During Advanced Pharmacy Practice Exercise. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 74 (5), 1-4.
4. Brookfield, S. (1995). *Becoming a Critically Reflective Teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
5. Fiedler, R. L., Mullen, L., Finnegan, M. (2009). Portfolios in Context: a Comparative Study in Two Preservice Teacher Education Programs. *Journal of Research on Technology in Education*, 42 (2), 99-122.
6. Hole, S. in McEntee, G. H. (1999). Reflection is at the Heart of Practice. *Educational Leadership*, 56 (8), 34-37.
7. Holen, A. (2000). The PBL group: self-reflections and feedback for improved learning and growth. *Medical Teacher*, 22 (5), 485-488.
8. Kobolt A. in Žorga S. (1999). *Supervizija. Proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
9. Kobolt, A. (2004). *Metode in tehnike supervizije*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
10. Kolb, D. (1984). *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice-Hall.
11. Larrivee, B. (2000). Transforming Teaching Practice: becoming the critically reflective teacher. *Reflective practice*, 1 (3), 293-307.
12. McColgan, K. in Blackwood, B. (2009). A systematic review protocol on the use of teaching portfolios for educators in further and higher education. *Journal of Advanced Nursing*, 65 (12), 2500-2507.
13. Milivojevič, Z. (2007). *Emocije. Psihoterapija i razumevanje emocija*. Novi Sad: Psihopolis institut.
14. Peklaj, C. (2006). Definiranje učiteljskih kompetenc - začetni korak za prenovo pedagoškega študija. V: Peklaj, C. (ur). *Teorija in praksa v izobraževanju učiteljev*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
15. Rupnik Vec, T. (2006). Vloga šolskega razvojnega tima v procesih zagotavljanja kakovosti v šoli, uvajanja sprememb in profesionalne rasti posameznega učitelja, str. 62 -123. V: Zorman, M. (ur). *Udejanjanje načel vseživljenjskega učenja v vrtcu, osnovni in srednji šoli s pomočjo razvojnega načrtovanja*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
16. Rupnik Vec, T. in Kompare, A. (2006). Kritično mišljenje v šoli. *Strategije poučevanja veščin kritičnega mišljenja*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
17. Rupnik Vec, T. in Stanojev S. (2011). E-listovnik učitelja/vzgojitelja. Seminar za strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju, oblikovan za namene projekta eŠolstvo (2010-2013), izvajan v spletni skupnosti na Slovenskem izobraževalnem omrežju SIO - spletne skupnosti:: <http://skupnost.sio.si/course/view.php?id=8364> ter na www.listovnik.sio.si.
18. Senge, P. M. (1993). *The fifth discipline. The art and practice of the learning organisation*. London: Century Business.
19. Senge, P. in sod. (2000). *Schools that learn. A fifth discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares About Education*. New York, London: Doubleday.
20. Sentočnik, S. (1999). Portfolio, instrument za procesno vrednotenje učenčevega in učiteljevega dela. *Vzgoja in izobraževanje*, 30 (3), 15-22.
21. Walkington, J. Christensen, H. P. in Kock, H. (2001). Developing critical reflection as a part of training and teaching practice. *European Journal of Engineering Education*, 26 (4), 343-350.
22. Woolfe, R. in Dryden, W. (1996). *Handbook of Counseling Psychology*. London: SAGE Publications.
23. Žorga, S. (ur.) (2002). *Modeli in oblike supervizije*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.