

## **Model za oceno vpliva stalnega strokovnega izobraževanja na kakovost učitelja**

### **A Model of Effect of Permanent Education on Teachers Quality**

**Sašo Bizant**

TŠC Kranj, Slovenija  
saso.bizant@guest.arnes.si

#### **Povzetek**

*Namen prispevka je izdelati model za oceno vpliva stalnega strokovnega izobraževanja na kakovost učitelja, ki bo pripomogel h kvalitetnejši izvedbi izobraževalnega procesa saj se bodo učitelji na osnovi modela lahko samovrednotili in izboljšali kritične točke svojega dela. Izdelan je model, in sicer iz variante stalnega strokovnega izobraževanja in variante kakovosti učiteljevega dela.*

*Z modelom za oceno vpliva stalnega strokovnega izobraževanja na kakovost učitelja smo interpretirali dobljene rezultate analize vprašalnika, ki je potekala v mesecu marcu 2009. Na osnovi analize vprašalnikov smo strukturirali kriterije, jih ovrednotili, določili zaloge vrednosti in funkcijske koristnosti, opisali variante, ovrednotili variante in jih s pomočjo računalniškega programa za večparametrsko odločanje DEXi analizirali.*

Ključne besede: večparametrsko odločanje, stalno strokovno izobraževanje, kakovost učiteljevega dela, računalniško orodje DEXi.

#### **Abstract**

*The purpose of the article is to draw up a model to assess the impact of continuous professional education on teachers' daily work. The model could contribute to better quality of education as teachers will be able to use it for self-assessment purposes and thus improve the main components of their work. The model is based on the variant of permanent professional education and training and the variant of quality.*

*By using the model, I evaluated and interpreted the information collected from a questionnaire devised for this purpose (the answers were provided during March 2009). I then structured the different criteria, analysed it, defined the values in terms of their practicality, described and assessed the variants and analysed them by using the programme for multiparameter decision-making DEXi.*

**Keywords:** multiparameter decision-making, continuous professional education and training, quality of teachers, computer tool DEXi.

## **1 Uvod**

Zaradi novih in spreminjajočih nalog učiteljev je potrebno sistem stalnega strokovnega izobraževanja pojmovati kot dinamičen sistem, ki zagotavlja podporo profesionalnemu razvoju učitelja v vseh obdobjih njegove poklicne poti. Ker morajo učitelji stalno posodabljati svoja znanja in kompetence, je potrebno sistem stalnega strokovnega izobraževanja ponovno ovrednotiti in preveriti, v kolikšni meri so uveljavljeni modeli strokovnega izobraževanja uspešni in učinkoviti ter kako in s katerimi novimi oblikami in načini dela bi lahko izboljšali izobraževanje strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja.

Vendar lahko izobraževanje razdelimo na splošnega in strokovnega. Pri splošnem izobraževanju govorimo o razvoju znanj in sposobnosti, ki jih vsak človek nujno potrebuje za življenje, pri strokovnem izobraževanju pa gre za posredovanje znanj, sposobnosti in navad, ki jih posameznik potrebuje za opravljanje določenega poklicnega dela. Klub temu se obe vrsti izobraževanj med seboj prepletata in jih je med seboj težko ločiti (Jereb, 1998).

Z izobraževanjem razumemo pridobivanje formalne izobrazbe, z izpopolnjevanjem pa pridobivanje znanj in spretnosti za določeno delo. Za kvalitetno delo učiteljev je pomembno, da imajo ustrezno zahtevano izobrazbo in da se stalno strokovno izpopolnjujejo. Organiziranje spopolnjevanja učiteljev mora ravnatelj opreti na dolgoročnejšo vizijo šole in vsako leto skupaj z učitelji določiti prednostna področja (Marentič – Požarnik, 1995). Učitelji spoznavajo in uporabljajo nove metode in oblike učenja pri svojem delu.

Pri kakovosti v izobraževanju ne smemo izgubiti osnovnega vodila: da skrbimo za kakovost ne zaradi nje same ali zato, da bi lahko rekli, da imamo vpeljan sistem vodenja kakovosti, temveč zato, da bodo akterji in uporabniki v procesu izobraževanja, od tega dejansko nekaj imeli. Če torej trg dela prepozna in ustrezno ovrednoti output bolj kakovostnega od manj kakovostnega izobraževanja, ob tem pa je le-to še dodatno »pravično« naravnano, potem je smiselno tudi spremljati kazalnike kakovosti, zbirati podatke, poskušati dosegati zastavljena merila ter (sistem za) uvajanje popravkov in novosti, da bi bila pot k zastavljenim ciljem lažja in bolj gotova. Vsekakor pa je potrebno vsakokrat sproti preverjati tudi, ali so zastavljeni cilji / standardi še ustrezni (Kolenc, 2008).

## **2 Stalno strokovno izobraževanje in dejavniki, ki ga opredeljujejo**

Koncept vseživljenjskega učenja izpostavlja, da je potrebno posamezniku zagotoviti možnost za učenje v vseh življenjskih obdobjih, zato naj bodo izobraževalni sistemi odprti in fleksibilni, da bodo omogočali pridobivanje dodatnih znanj. Izpeljava naj bo prožna, s tehnično podporo ter tako dostopna raznovrstnim ciljnim skupinam. Svoboden

dostop do priložnosti pomeni širiti dostop do učenja in izobraževanja ter odstranjevati ali zmanjševati ovire, ki vplivajo na udeležbo pri učenju (Strategija vseživljenjskosti učenja v RS, 2007).

V prispevku so opredeljeni najpomembnejši dejavniki, s katerimi lahko vplivamo na učiteljevo odločitev za stalno strokovno izobraževanje in posledično kakovostnejše učiteljevo delo.



Slika 1: Dejavniki stalnega strokovnega izobraževanja

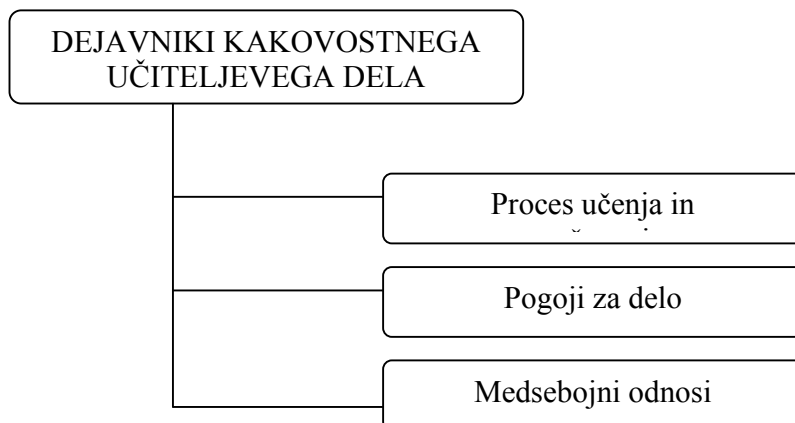
### 3 Kakovost v vzgoji in izobraževanju in kakovostna šola

Pot h kakovostni šoli ni kratka.,vedno je plod dolgotrajnih procesov in aktivnosti, ki jih načrtujejo, izvajajo in evalvirajo zaposleni v šoli. Ustvariti vzdušje in klimo, v kateri vsak član učiteljske zbornice nenehno zagotavlja kakovost, tako da spremlja lastno delo in delo šole, ni nekaj, kar se zgodi, ker so se zaposleni tako odločili, ker od njih to kdo pričakuje ali ker je na nekem sestanku ravnatelj izrazil željo, da bi šola nenehno izboljševala svoje delo.

Učitelji, ki se odločijo, da bodo sistematično poskrbeli za svoj razvoj, so veliko bolj motivirani za delo in učenje, prav tako pa so tudi veliko bolj motivirani za uspeh kot tisti, ki jim sama organizacija nalaga in jih sili, česa, kaj in kako se morajo učiti. Učeca se organizacija nudi svojim zaposlenim priložnost za učenje, jih ustvarja za vse zaposlene in se je sposobna tudi kot celota učiti in spreminjati (Peček, 2000).

Pri opredelitvi dejavnikov, po katerih lahko ugotavljamo kakovost učiteljevega dela, je potrebno upoštevati omenjene ugotovitve določanja standardov in dejavnike, ki so pomembni za uporabnike storitev.

Na podlagi teoretičnih ugotovitev in ugotovitev iz prakse so opredeljeni dejavniki kakovostnega učiteljevega dela: procesa učenja in poučevanja, pogoji za delo in medsebojni odnosi.



Slika 2: Dejavniki kakovostnega učiteljevega dela

## 4 Program za večparametrsko odločanje – DEXi

DEXi je računalniški program za večparametrsko odločanje. Razvit je bil na osnovi posebne lupine ekspertnega sistema za večparametrsko odločanje DEX, ki deluje v okolju DOS, medtem ko je za uporabo DEXi-ja potrebno okolje Windows. Podpira kvalitativne merske lestvice, funkcije koristnosti pa so predstavljene s pravili tipa če- potem v obliki tabel. Baza znanja je odločitveni model. Odločanje s pomočjo programa DEXi poteka tako, da najprej zgradimo model. Ta je sestavljen iz drevesa kriterijev (atributov, parametrov) in odločitvenih pravil. Liste drevesa kriterijev predstavljajo osnovne parametre, ki vplivajo na odločitev. Z odločitvenimi pravili pa določamo vrednosti parametrov v vozliščih drevesa vse do korena, ki predstavlja končno oceno predmeta odločanja. Z odločitvenimi pravili lahko upoštevamo, da je vpliv nekega parametra na končno oceno variante odvisen od njegove vrednosti, kar pomeni, da uteži niso konstante.

Zalogo vrednosti parametrov običajno sestavljajo naravne vrednosti parametrov. Smiselno jo je tako zmanjšati, da odločitveni model ostaja dovolj občutljiv in še lahko razlikuje bistvene razlike med variantami. Opis variant v realni odločitveni situaciji pogosto ni popoln. Ne glede na to računalniški program DEXi variante ovrednoti.

Interpretacija rezultatov, ki jo mora narediti človek, poteka od korena preko vozlov do listov odločitvenega drevesa. Za bolj nazorno predstavo pa lahko z DEXi-jem naredimo različne grafične predstavitve: od primerjav variant po posameznih parametrih do radarskih diagramov, kjer lahko med seboj grafično primerjamo variante, povzete iz več parametrov.

## 5 Večparametrski model vpliva stalnega strokovnega izobraževanja na kakovost učitelja

V našem primeru je odločitveni problem ocena vpliva stalnega strokovnega izobraževanja na kakovost učitelja.

Cilj odločanja je ugotoviti, ali obstaja korelacija med stalnim strokovnim izobraževanjem in kakovostjo opravljenega dela ter prikazati vse pomembne kriterije, ki kakorkoli vplivajo na omenjeno korelacijo.

Zaradi preglednosti, medsebojne odvisnosti in povezav je kriterije smiselno strukturirati. Glede na spisek kriterijev se izdela drevesno strukturo vsebinsko združenih kriterijev.

DEXi		22.3.2009	Stran 1
<b>Drevo kriterijev</b>			
<b>Kriterij</b>	<b>Opis</b>		
<b>UČITELJ</b>	Ocena vpliva stalnega strokovnega izobraževanja na kakovost učitelja.		
<b>STALNO STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE</b>	Vpliv stalnega strokovnega izobraževanja.		
<b>STROKOVNI RAZVOJ</b>	Vpliv strokovnega razvoja v vzgoji in izobraževanju.		
<b>RAZVOJ IZOBRAŽEVANJA</b>	Načrtovanje izobraževanja (formalna izobrazba).		
<b>USPOSABLJANJE</b>	Načrtovanje usposabljanja (specifična znanja za določeno delo).		
<b>IZPOPOLNJEVANJE</b>	Načrtovanje izpopolnjevanja (pridobivanje dodatnih znanj in spretnosti za določeno delo).		
<b>OSEBNOSTNI RAZVOJ</b>	Vpliv osebnega razvoja v vzgoji in izobraževanju.		
<b>LASTNOSTI</b>	Razvoj osebnih lastnosti - osebnostna rast.		
<b>VREDNOTE</b>	Vpliv osebnih vrednot (medsebojni odnosi in komunikacija).		
<b>MOTIVI</b>	Motiviranje za razvoj (vodstvo šole, sodelavci, dijaki, drugi).		
<b>DELOVNI RAZVOJ</b>	Vpliv delovnega razvoja v vzgoji in izobraževanju.		
<b>RAZISKOVNO DELO</b>	Pogostost timskega sodelovanja (aktivni, medpredmetno povezovanje,...).		
<b>SODOBNOST</b>	Uvajanje novosti, izboljšav na delovnem mestu, učiteljeva aktivnost, ustvarjalnost,...		
<b>UČNA TEHNOLOGIJA / IKT</b>	Možnost soodločanja o organizaciji dela (oprema, učila in učna sredstva,...).		
<b>KAKOVOST UČITELJEVEGA DELA</b>	Vpliv na kakovost učiteljevega dela.		
<b>PROCES UČENJA IN POUČEVANJA</b>	Vpliv učiteljevega dela v procesu učenja oz. ustvarjanja priložnosti za poučevanje.		
<b>PODAJANJE SNOVI</b>	Oblike podajanja snovi (frontalno, delo v skupinah, individualno, delo v parih).		
<b>INOVATIVNO POUČEVANJE</b>	Metode poučevanja (razgovor, razlaga, demonstracija, igra vlog, projektno delo,...).		
<b>UČNE INTERAKCIJE</b>	Izpostavljanje učnih ciljev, povezovanje znanja, problemski pristop, evalvacija,...		
<b>POGOJI ZA DELO</b>	Vpliv delovnih pogojev na kakovostno delo.		
<b>UČNA TEHNOLOGIJA</b>	Uporaba sodobnih učnih tehnologij in didaktičnih pripomočkov.		
<b>OBREMENITEV</b>	Dodatne aktivnosti učitelja (tekmovanja dijakov, raziskovalne naloge,...).		
<b>INOVATIVNOST</b>	Inovativnost pri izvajanju pouka - uporaba različnih didaktičnih pripomočkov.		
<b>MEDSEBOJNI ODNOSI</b>	Odnos učiteljev do dijakov.		
<b>MOTIVIRANJE</b>	Vpliv motivacije, spodbude, pomoči,...		
<b>SPREMLJANJE</b>	Spremljanje dijakovega znanja (preverjanje, ocenjevanje,...).		
<b>VREDNOTENJE</b>	Dosežki dijakov (raziskovalne naloge, tekmovanja, kroški,...).		

Slika 3: Drevo kriterijev za oceno vpliva stalnega strokovnega izobraževanja na kakovost učitelja

**Stalno strokovno izobraževanje** je kriterij, sestavljen iz strokovnega, osebnega in delovnega razvoja.

*Strokovni razvoj* je področje, ki obsega področje izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja.

*Osebnostni razvoj* definirajo področja osebnih lastnosti, vrednot in motivacije.

*Delovni razvoj* zajema timsko delo, sodobnost in učno tehnologijo / IKT.

**Kakovost učiteljevega dela** predstavlja parameter, ki opisuje proces učenja in poučevanja, pogoje za delo in medsebojne odnose.

Kriterij *proces učenja in poučevanja* sestavljajo podajanje snovi, inovativno poučevanje in učne interakcije.

Kriterij *pogoji za delo* je področje, ki ga definirajo učna tehnologija, obremenitev in inovativnost. *Medsebojni odnosi* pa zajemajo področje motiviranja, spremljanja in vrednotenja.

## 5.1 Vrednotenje variant

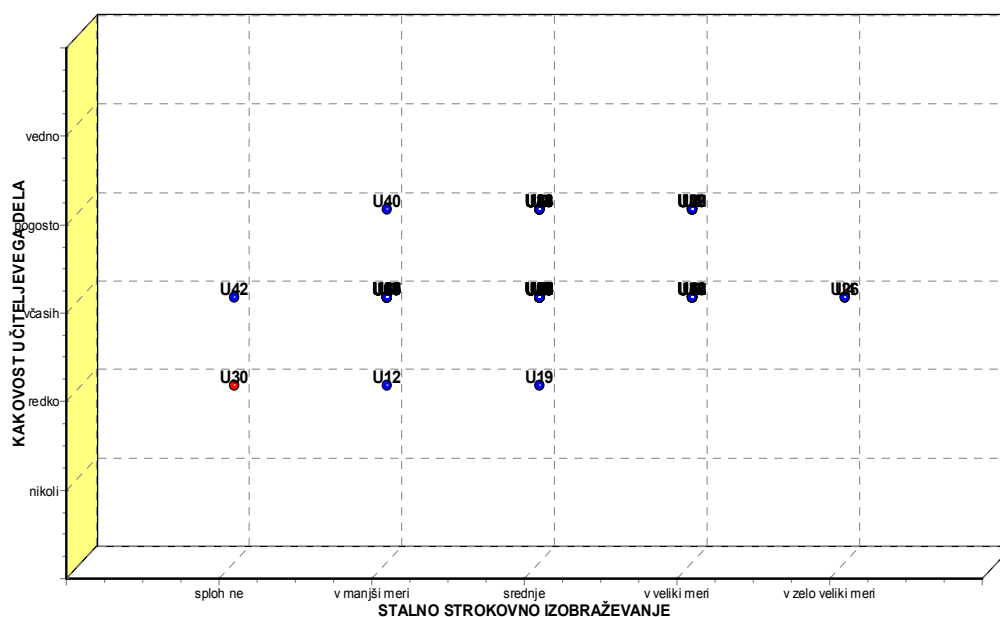
DEXi rezultate vrednotenja variant (podana je izbrana varianta oz. učitelji od U1 do U5) izpiše v poročilu, ki ga prikazuje slika 4.

DEXi					
22.3.2009					
Stran 1					
Rezultati vrednotenja					
Kriterij	U1	U2	U3	U4	U5
<b>UČITELJ</b>	v veliki meri	srednje	srednje	v veliki meri	srednje
<b>STALNO STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE</b>	v veliki meri	srednje	srednje	<b>v zelo veliki meri</b>	v veliki meri
<b>STROKOVNI RAZVOJ</b>	v veliki meri	srednje	srednje	<b>v zelo veliki meri</b>	v veliki meri
IZOBRAŽEVANJE	<b>v zelo veliki meri</b>	<b>sploh ne</b>	srednje	<b>v zelo veliki meri</b>	v manjši meri
USPOSABLJANJE	srednje	<b>v zelo veliki meri</b>	srednje	<b>v zelo veliki meri</b>	<b>v zelo veliki meri</b>
IZPOPOLNJEVANJE	srednje	srednje	v veliki meri	<b>v zelo veliki meri</b>	<b>v zelo veliki meri</b>
<b>OSEBNOSTNI RAZVOJ</b>	srednje	srednje	srednje	<b>v zelo veliki meri</b>	srednje
LASTNOSTI	srednje	v veliki meri	v veliki meri	<b>v zelo veliki meri</b>	srednje
VREDNOTE	v manjši meri	srednje	srednje	<b>v zelo veliki meri</b>	srednje
MOTIVI	srednje	v manjši meri	srednje	v veliki meri	srednje
<b>DELOVNI RAZVOJ</b>	v veliki meri	srednje	v manjši meri	v veliki meri	v veliki meri
TIMSKO DELO	v manjši meri	<b>sploh ne</b>	<b>sploh ne</b>	<b>v zelo veliki meri</b>	v manjši meri
SODOBNOST	v veliki meri	srednje	srednje	<b>v zelo veliki meri</b>	<b>v zelo veliki meri</b>
UČNA TEHNOLOGIJA / IKT	<b>v zelo veliki meri</b>	v veliki meri	srednje	srednje	<b>v zelo veliki meri</b>
<b>KAKOVOST UČITELJEVEGA DELA</b>	pogosto	včasih	včasih	včasih	včasih
<b>PROCES UČENJA IN POUČEVANJA</b>	pogosto	včasih	včasih	pogosto	včasih
PODAJANJE SNOVI	včasih	redko	redko	pogosto	včasih
INOVATIVNO POUČEVANJE	pogosto	včasih	včasih	pogosto	redko
UČNE INTERAKCIJE	pogosto	pogosto	<b>vedno</b>	<b>vedno</b>	<b>vedno</b>
<b>POGOJI ZA DELO</b>	včasih	včasih	včasih	včasih	včasih
UČNA TEHNOLOGIJA	včasih	včasih	včasih	redko	redko
OBREMENITEV	pogosto	včasih	včasih	<b>vedno</b>	<b>vedno</b>
INOVATIVNOST	včasih	včasih	včasih	redko	redko
<b>MEDSEBOJNI ODNOSI</b>	pogosto	včasih	včasih	včasih	včasih
MOTIVIRANJE	pogosto	pogosto	pogosto	<b>vedno</b>	pogosto
SPREMLJANJE	včasih	včasih	včasih	včasih	redko
VREDNOTENJE	pogosto	redko	<b>nikoli</b>	redko	redko

Slika 4: Rezultati vrednotenja variant

Ob branju dvodimenzionalno izbranega grafičnega prikaza vrednotenja vseh primerov oz. vseh variant lahko razberemo naslednje: pomen stalnega strokovnega izobraževanja in njegovega vpliva na kakovost učiteljevega dela učitelji dojemajo različno. Manjša količina anketiranih učiteljev smatra, da so vplivi nizki oz. redko ali sploh ne vplivajo na kakovostno delo učitelja. Večina vprašanih se je odločila za srednjo varianto, kar nekaj anketiranih pa verjame v velik vpliv korelacije med stalnim izobraževanjem in kakovostnim delom.

## Grafikon

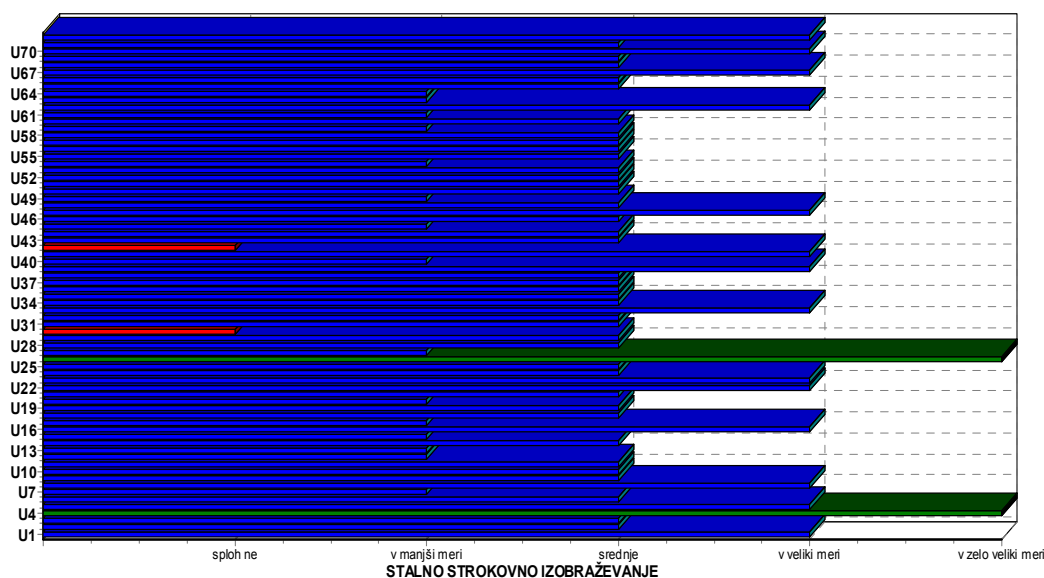


Slika 5: Razlike med izbranimi variantami oz. učitelji glede na izbrana kriterija stalno strokovno izobraževanje in kakovost učiteljevega dela

## 5.2 Analiza variant

Ob primerjavi rezultatov vrednotenja in nadaljnji analizi (tudi ob pomoči nazornih grafičnih prikazov) se lahko ugotavljajo pomembni vidiki za načrtovanje nadaljnjega strokovnega razvoja učitelja, npr: ali je usposabljanje za določeno delo za učitelja pomembno, ali je način timskega dela med zaposlenimi sprejet, je morda IKT premalo v uporabi, ali se dosežki dijakov kažejo skozi kakovost učitelja itd.

Grafikon



Slika 6: Rezultati stalnega strokovnega izobraževanja pri izbranem kriteriju strokovni razvoj glede na vse variante oz. učitelje, vključene v anketi.

Predstavljeni model je namenjen periodičnemu ocenjevanju vpliva stalnega strokovnega izobraževanja na kakovost učitelja in spremljanju učiteljevega razvoja v celotni delovni dobi. Namen metodologije je razviti periodični odločitveni model in ne zgolj določiti enkratne odločitve.

Analiza podatkov se izvede s pomočjo programa za večparametrsko odločanje DEXi. V programu DEXi, kjer smo izdelali drevo kriterijev, smo pri vseh kriterijih določili zaloge vrednosti. Omenjeni program omogoča grafični prikaz vseh kriterijev in primerjavo med njimi. Glede na primerjavo je razvidna »slika« o vplivu stalnega strokovnega izobraževanja na kakovost učitelja oz. kje so pri posameznem učitelju možne (potrebne) izboljšave.

### 5.3 Odločitev

Vsaka šola oblikuje svoj model stalnega strokovnega izobraževanja. Neposredne povezave med posameznimi dejavniki stalnega strokovnega izobraževanja in kakovostjo učiteljevega dela niso vedno prisotne. Najpomembnejši razlog za takšno stanje je, da na kakovost učiteljevega dela vplivajo tudi drugi dejavniki: na primer družbeno okolje s svojimi socioekonomskimi značilnostmi in kulturo ter zunanja in notranja kontrola dela. Zunanjo kontrolo izvaja šolska inšpekcija, notranjo pa ravnatelj. Pri vplivu kontrole na učiteljevo delo se upošteva vpliv sankcij.



Na kakovost učiteljevega dela vplivajo njegova sposobnost, znanje in motivacija. Z različnimi dejavniki se poskuša učitelja spodbuditi k pridobivanju novih znanj, razvoju novih sposobnosti in povečati motivacijo. Kakovost učiteljevega dela je odvisna tudi od samoiniciativnosti. Vodstva šol na nekatere dejavnike, ki vplivajo na kakovost učiteljevega dela, ne morejo vplivati. Kljub temu je smiselno, da razvijajo in spreminjajo posamezne dejavnike strokovnega razvoja in jih poskušajo povezati v učinkovit model, ki bo spodbujal kakovostno učiteljevo delo.

## **6 Zaključek**

Investiranje v izobraževanje učiteljev je izhodišče za njihovo rast, zato morajo imeti čim več možnosti, da svoje znanje izpopolnjujejo in nadgrajujejo. Le ob nenehni težnji kadra k izboljšanju obstoječega stanja ima organizacija pogoje, da se uspešno razvija. Učitelj sedanjosti in prihodnosti je timski učitelj, kajti le uspešen in ustvarjalen tim lahko razvija šolo.

Prispevek temelji na podatkih, zbranih z anketiranjem učiteljev. Na podlagi rezultatov se lahko vodstvom šol predlaga ravnanje, ki bo vplivalo na kakovost dela. Za znanstveno utemeljitev takšnih ukrepov bodo potrebne dodatne raziskave. Potrebno bi bilo vsako od področij podrobneje raziskati in v raziskavo poleg učiteljev vključiti tudi vodstvo in učence.

### **Literatura in viri**

- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji. (1995) Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana
- Černoša, S. (2000) Zakaj se strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju strokovno spopolnjujejo?, Vzgoja in izobraževanje (5), Zavod Republike Slovenije za šolstvo, Ljubljana
- Erčulj, J. (2000) Sodelovanjem do kakovosti, Šola za ravnatelje, Ljubljana
- Jereb, E., Bohanec, M., Rajkovič, V. (2003) DEXi – računalniški program za večparametrsko odločanje, Moderna organizacija, Kranj
- Leithwood, K., Jantzi, D., Steinbach, R. (2000) Changing leadership for changing times, str.223, Buchingham-Philadelphia: Open University Press
- Resman, M. (1994) Ravnatelj in motivacija učiteljev za sodelovanje in kvalitetno delo, Sodobna pedagogika, 5-6, str 213-226, Ljubljana.
- Trnavčič, A. (2000) O kakovosti malo drugače, Raznolikost kakovosti, str 9-24, Šola za ravnatelje, Ljubljana.