



Šola za ravnatelje



Šola za ravnatelje

**Sofinanciranje profesionalnega
usposabljanja strokovnih delavcev v
vzgoji in izobraževanju v letih 2008,
2009, 2010 in 2011**

Predstavitev projekta

Justina Erčulj

Marec 2009

Namen delavnice

- seznaniti udeležence s potekom in cilji projekta;
- predstaviti zakonodajni vidik profesionalnega razvoja strokovnih delavcev v VIZ;
- predstaviti ključne konceptualne vidike profesionalnega razvoja strokovnih delavcev v VIZ;
- izmenjati poglede in izkušnje na področju profesionalnega razvoja strokovnih delavcev v VIZ;
- postaviti izhodišča za vmesno dejavnost.

Urnik

- 10.00 – 11.30 Uvod, koncept prof. razvoja
- 11.30 – 12.00 Odmor
- 12.00 – 13.30 Delavnica 1
- 13.30 – 15.00 Odmor za kosilo
- 15.00 – 16.30 Delavnica 2
- 16.45 – 17.30 Načrt vmesnih aktivnosti

Ključna vprašanja



- Kako naj izobražujemo in vzgajamo nove generacije za prihodnje izzive, kako naj jih vključujemo?
- Kakšno znanje in učenje potrebujejo učitelji in vzgojitelji, kakšno okolje jim bo to omogočalo?



Izzivi za ravnatelje

- Ravnatelji morajo ustvarjati okolje, ki bo učiteljem in vzgojiteljem omogočilo skrbeti za lastno učenje.



Kakšno okolje?

- Motivacijsko
- Odzivno
- Komunikativno
- Varno
- Profesionalno
- Polno izzivov



Izhodišča za projekt 1

- Najpomembnejši cilj vsake šole ali vrtca so dosežki otrok, učencev, dijakov, kar mora biti jasno izraženo v letnem in/ali razvojnem načrtu šole oziroma vrtca.



Izhodišča za projekt 2

- Vzpostaviti je treba tesno povezavo med
 - razvojnim načrtom, načrtom nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja in
 - posameznikovim načrtom nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja.



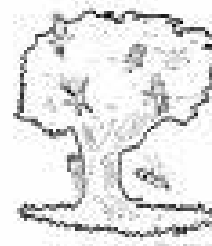
Izhodišča za projekt 3

- V procesu nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja je ključna učinkovita in stalna analiza potreb posameznikov, pri čemer je pomembno “orodje” letni pogovor.



Izhodišča za projekt 4

- Učinke nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja je treba spremljati in vrednotiti (s pomočjo listovnika), da bi lahko kompetentno razvijali sam sistem.



Kako sem se letos odrezal pri ... jeziku?
Kako visoko sem splezal??



Namen projekta

- Projekt bo torej zajel kontekstualno zasnovano nadaljnje izobraževanja in usposabljanja, ki je osnovana v razvojnem načrtu, temelji na individualnih in skupnih razvojnih potrebah in za katero sta odgovorna tako posamezni strokovni delavec kot ravnatelj.



Kvantitativni cilji projekta

- Program 7-dnevnega usposabljanja za strokovne delavce in ravnatelje.
- Izvedba vmesnih dejavnosti za udeležence.
- Izdaja dveh publikacij.
- Objava primerov dobre prakse.

Udeleženci

- 2 skupini pomočnikov ravnateljev
- 6 skupin ravnateljev in strokovnih delavcev
(priporočilo: ravnatelje in 3 – 5 strokovnih delavcev, ki bodo uvajali listovnik)
- 1 šola in 1 vrtec

Vsebina usposabljanja

- Pomen profesionalnega razvoja
- Zakonodajne rešitve, povezane s strokovnim razvojem zaposlenih
- Razvojno načrtovanje
- Ugotavljanje potreb – letni pogovor
- Uvajanje listovnika
- Karierni razvoj zaposlenih
- Motivacija za uvajanje sprememb



Časovna razporeditev usposabljanja

- Leto 2009 4 dni
- Leto 2010 2 dneva
- Leto 2011 1 dan



Časovna opredelitev tem za leto 2009

- Marec 2009: pomen prof. razvoja,
zakonodajne rešitve, proces prof. razvoja
- April 2009: razvojno načrtovanje, zasnova
listovnika
- Oktober 2009: razvojni letni pogovor



Datumi usposabljanj

SKUPINA	1. USP.	2.USP.	KRAJ
P1 in P2	3. 3. 2009	7. 4. in 8. 5. 09	Brdo pri Kranju
R1 in R2	5. 3. 2009	15. in 16. 4. 09	Brdo pri Kranju
R3 IN R4	19. 3. 2009	20. in 21. 5 09	Brdo pri Kranju
R5 IN R6	20. 3. 2009	22. in 23.5. 09	Brdo pri Kranju

Informacije in obvestila

- Spletna stran Šole za ravnatelje
- www.solazaravnatelje.si



Čas za vprašanja





Šola za ravnatelje



Šola za ravnatelje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJSKI PROGRAMI FINANCIRANA EVROPSKA UNIJA
Investiraj v izobrazbo

Sofinanciranje profesionalnega usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju v letih 2008, 2009, 2010 in 2011

Pomen profesionalnega razvoja

Polona Peček

Organizacije ne morejo kakovostno delovati z zaposlenimi, ki:

- čakajo, da jih bodo poučevali;
- morajo dobiti dovoljenje, preden začnejo razmišljati in delati;
- ter se bojijo, da bi prevzeli pobudo.



Zakaj profesionalni razvoj?

Spremembe v družbi:

- Hitra rast novega znanja
- Nove tehnologije
- Kulturna raznolikost
- Nov položaj v globalnem gospodarstvu
- Nove zakonodajne zahteve
- ...

Izzivi za učitelje/vzgojitelje

- Drugačni načini poučevanja
- Sodelovanje
- Raziskovanje
- Refleksija
- Evalvacija lastnega dela
- Usmerjanje lastne profesionalnosti



Učitelji za 21. stoletje

- Usposobljenost za nove načine dela v razredu
- Usposobljenost za delo zunaj razreda
- Usposobljenost za razvijanje novega znanja pri učencih
- Razvijanje lastne profesionalnosti
- Uporaba IKT

(Pučko 2003)

Novi koncepti izobraževanja

- usmerjeni v organizacijo,
- so razvojno naravnani,
- sistematični z vidika posameznika in organizacije,
- vsebina je pomembna,
- pomembni so tako posameznik, skupina in cela organizacija,
- notranji in zunanji predavatelji,
- raznolike metode dela in motivacija.

Spreminjanje paradigme o karieri



- Organizacije potrebujejo ljudi
- Nadarjeni zaposleni so velika prednost
- Ljudje so mobilni in njihova pripadnost je kratkoročna
- Ljudje zahtevajo vedno več

Novejše razmišljanje

- Vsi so odgovorni za razvoj zaposlenih.
- Organizacija se oblikuje po nadarjenih zaposlenih.
- Zaposlovanje je del marketinga.
- Razvoj skozi spreminjanje delovnih mest, vodenje in mentoriranje.
- Cenimo vse zaposlene, toda ločimo med A, B in C zaposlenimi.



Vprašanja, dileme, pomisleki...

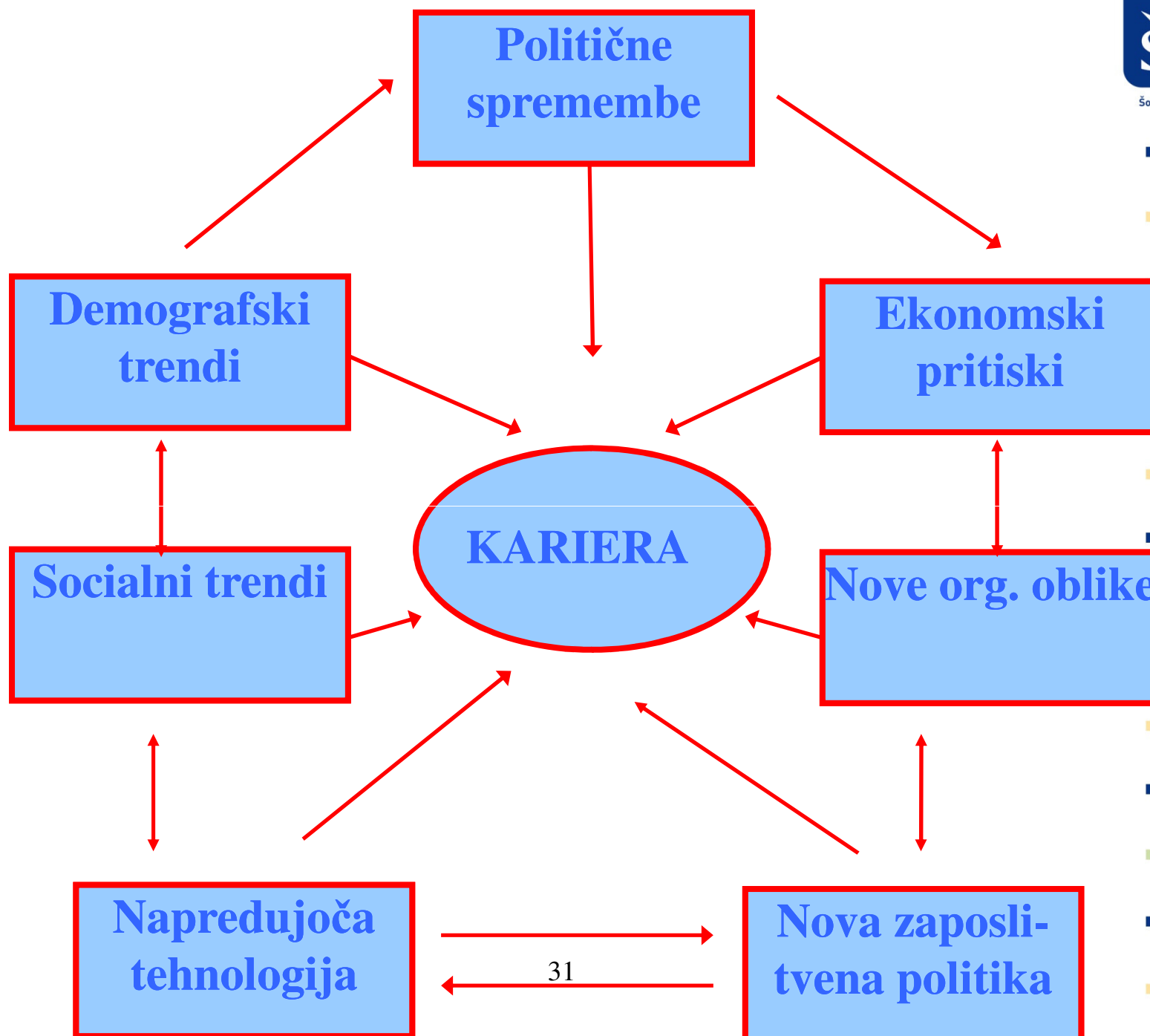


Načrtovanje in profesionalni razvoj zaposlenih

Med osnovne procese v organizaciji sodi tudi načrtovanje. Ta proces pomeni odločanje o tem, kakšna bo prihodnost neke organizacije in o tem, kako bo to tudi doseгла. Nenehno moramo upoštevati spremembe in ovire, ki se pojavijo znotraj organizacije, kakor tudi tiste zunaj njenih meja.

Razvojno načrtovanje nas spodbudi, da
poiščemo odgovore na naslednja
vprašanja:

- Kje smo? (ocena stanja)
- Kaj želimo v prihodnosti doseči? (cilji)
- Kako bomo vedeli, da smo dosegli cilj?
(merila, standardi, sodila)
- Katere vire imamo na razpolago?
- Kakšna je vloga zaposlenih pri načrtovanju?
- Kako bomo spremljali in vrednotili naš
napredek?



Koraki za razvijanje kariere

1. Ugotavljanje lastne vrednosti pri delu
2. Analiza dosedanjega dela
3. Dela, ki jih želite opravljati
4. Razširitev znanja in spretnosti
5. Izdelava ciljev kariere
6. Načrt kariere
7. Ovrednotenje napredka
8. Dejavniki vplivanja





Šola za ravnatelje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJSKO DELNO FINANCIRANA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad



Šola za ravnatelje

Sofinanciranje profesionalnega usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju v letih 2008, 2009, 2010 in 2011

Zakonodajni vidik profesionalnega razvoja zaposlenih

Ksenija Mihovar Globokar

Pravni viri

- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, 42/02 in 103/07)-ZDR
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 16/2007-UPB5, 101/2007 Odl.US, 36/2008) -ZOFVI
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju ((Uradni list RS, št. 95/200-UPB7, 17/2008, 58/2008, 80/2008)- ZSPJS
- Podzakonski akti

Možnosti

- Izobraževanje,
- Napredovanje v naziv,
- Napredovanje v plačne razrede,



Izobraževanje

(172. člen ZDR)

- (1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve.
- (2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga.
- (3) V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

Karierno napredovanje

- napredovanje na bolj zahtevno delovno mesto,
- napredovanje v naziv,
- napredovanje v plačne razrede,



Napredovanje v naziv (105. člen ZOFVI)

Vzgojitelj, učitelj, organizator
izobraževanja, svetovalni delavec in
knjižničar lahko napredujejo v naziv
mentor, svetovalec in svetnik.

Napredovanje v plačni razred (16. člen ZSPJS)

Javni uslužbenec lahko na delovnem mestu oziroma v nazivu napreduje v višji plačni razred.

Napredovanje v naziv

- **Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive ;**

- mentor,
- svetovalec,
- svetnik,



Pogoji za napredovanje

- delovne doba,
- je uspešen pri svojem delu,
- je uspešno končal programe strokovnega spopolnjevanja oziroma pridobil dodatna funkcionalna znanja,
- je opravil različna dodatna strokovna dela

Odločanje

- o napredovanju v nazive odloča minister, pristojen za šolstvo,
- napredovanje strokovnega delavca v naziv predlaga ravnatelj oziroma direktor v soglasju s strokovnim delavcem,
- napredovanje ravnatelja oziroma direktorja v naziv predlaga svet šole, vrtca oziroma zavoda v soglasju z ravnateljem oziroma direktorjem.

Napredovanje v plačne razrede

- sklenjeno delovno razmerje,
- pretečeno tri letno napredovalno obdobje,
- **delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju ,**

Ocenjevanje delovne uspešnosti

- **Delovna uspešnost se ocenjuje glede na:**
 - rezultate dela,
 - samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela,
 - zanesljivost pri opravljanju dela,
 - kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter
 - druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela.

Ocenjevanje

- Ocenjuje odgovorna oseba ali neposredno nadrejeni po pooblastilu odgovorne osebe.

Ocene:

Pretvorba v točke

- | | |
|------------------|------------|
| - odlično, | 5 točk |
| - prav dobro, | 4 točke |
| - dobro, | 3 točke |
| - zadovoljivo, | 2 točki |
| - nezadovoljivo, | ne točkuje |

Seznanitev z oceno

- Javni uslužbenec mora biti seznanjen ;
 - z oceno,
 - utemeljitvijo

Dokumentacija

- personalna mapa
- portfolijo





Šola za ravnatelje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad



Šola za ravnatelje

Sofinanciranje profesionalnega usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju v letih 2008, 2009, 2010 in 2011

Navodila za vmesne aktivnosti Justina Erčulj in Polona Peček

Pregled osebne mape

- Preglejte svojo osebno mapo in ugotovite, katere obvezne dokumente vsebuje in katere dokumente bi lahko prenesli v listovnik.
- O svojem predlogu se pogovorite z ravnateljem. Naredite kratek zapis o pogovoru (100 – 250 besed)

Načrtovanje osebnega razvoja



- Napišite nekaj najpomembnejših mejnikov v dosedanjem delu (dosežki, dejavniki, ki so vplivali nanje).
- Kateri so vaši prihodnji karierni cilji?
- Kako jih boste dosegli (dejavniki vpliva)?
- Zapis naj obsega 250 – 500 besed. Vložili ga boste v listovnik.

Pogled naprej

- April 2009: dvodnevno usposabljanje, zasnova listovnika
- Predstavitev **treh primerov** dobre prakse načrtovanja profesionalnega razvoja zaposlenih
- Pogovor z ravnateljem
- Obveščanje sodelavcev



Refleksija

- Kaj vam je bilo na delavnici posebej všeč?
- Kaj ste pogrešali?
- Kaj nam predlagate?



Zapis vložite v listovnik

Za konec

vam želiva uspešno delo v projektu

