



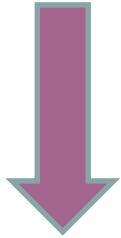
Šola za ravnatelje

Primer usposabljanja VKO za strokovne delavce v VIZ

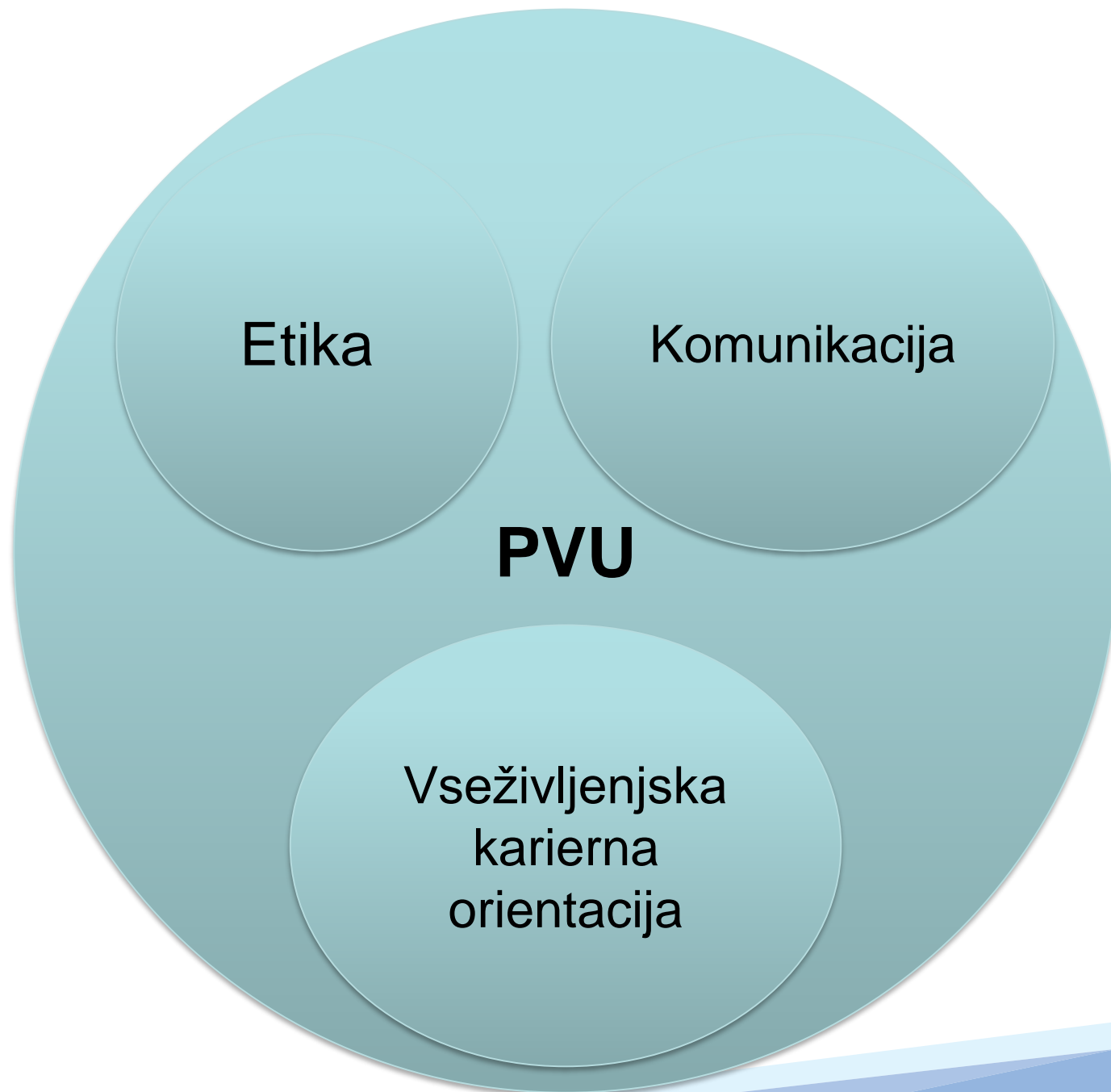
Lea Avguštin, Šola za ravnatelje,
dr. Miha Lovšin, Center RS za poklicno izobraževanje

22.10.2018

- **Projekt ESS** – *Krepitev kompetenc strokovnih delavcev na področju vodenja inovativnega VIZ v obdobju 2016 - 2018*



Program PVU – Podpora vodenju učiteljskih in vzgojiteljskih zborov



Etika

Komunikacija

PVU

Vseživljenjska
karierna
orientacija

ZAVODI VIZ

18 zavodov:

- 6 vrtcev
- 11 OŠ
- 1 SŠ

296 strokovnih delavcev

VSEŽIVLJENJSKA KARIERNA ORIENTACIJA

- 8 urni program

Dve delavnici:

1. Delavnica – trenutno stanje
2. Delavnica – pogled naprej

VSEŽIVLJENJSKA KARIERNA ORIENTACIJA

Preplet dejavnosti na dveh nivojih:

1. Jaz
2. Učenec/dijak

VSEŽIVLJENJSKA KARIERNA ORIENTACIJA

1. Delavnica

Cilji:

- Seznanitev s kompetenco vodenja kariere
- Pojem kariera in VKO
- Analiza stanja VKO v zavodu
- Pogled vase

VAŠE MNENJE

- Kaj je vaša asociacija, ko slišite besedo KARIERA?

www.menti.com

Vpišite kodo 71 48 80



Please enter the
code

12 34 56

Submit

The code is found on the screen in front
of you

Powered by [Mentimeter](#) [Terms](#)



Go to www.menti.com and use the code **71 48 80** i

Kaj je vaša asociacija, ko slišite besedo KARIERA? Mentimeter

NAJPOGOSTEJŠI ODGOVORI STROKOVNIH DELAVCEV

- Povzpetništvo
- Karierizem
- Egoizem
- Podiraš vse pred seboj
- Napredovanje v službi
- Zanemarjanje družine
- Uspeh na delovnem področju
- Osebni razvoj



Podpora vodenju
učiteljskih in
vzgojiteljskih
zborov



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Kariera

- je uveljavitev, uspeh na nekem področju delovanja (SSKJ)
- je razvoj skozi življenje in napredovanje v poklicu, horizontalni, vertikalni premiki in premiki proti centru (Brečko 2006; Schein 2006 v Tement 2014)
- označuje zaporedje vrst položajev, vlog, aktivnosti in izkušenj, ki jih posameznika (Greenhaus idr. 2000 v Tement 2014)
- je ustvarjanje sanjskega dela in uresničevanje svojih potencialov (Covey in Colosimo, 2014)

Vaje za spoznavanje kompetence vodenja kariere:

- a) Trditve – dejavniki, ki vplivajo na kariero posameznika (opredelitev osnovnih pojmov)
- b) Karte – model DOTS
- c) Vprašalnik za presojo VKO pri predmetu
- d) Kolo kariernega ravnovesja

Seznanitev s kompetenco vodenja kariere

DOTS

PODROČJA	VPRAŠANJA
Zavedanje sebe (angl. Self awareness)	Kaj vem o sebi?
Zavedanje možnosti (angl. Opportunity awareness)	Kakšne možnosti imam?
Sposobnost odločanja (angl. Decision-learning)	Kaj bom storil?
Zmožnost prehajanja (angl. Transition learning)	Kako bom uresničil cilj?

Analiza stanja VKO v zavodu

Vprašalnik za presojo VKO pri predmetu

POMEMBNO						ZAVEDANJE SEBE: učenci pri mojem predmetu	USPOSABLJAMO						KJE, KDAJ, K
							malo			zelo			
1	2	3	4	5	6	pridobivajo, spoznavajo, razumejo, razvijajo svoje lastnosti	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	pridobivajo, spoznavajo, razumejo, razvijajo osebne vrednote, stališča in prepričanja	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	pridobivajo, spoznavajo, razumejo, razvijajo svoje spodobnosti	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	pridobivajo znanje	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	pridobivajo, spoznavajo, razumejo, razvijajo svoje veščine in spretnosti	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	spoznavajo značilnosti svojega učenja	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	spoznavajo, razumejo, razvijajo svoje potrebe	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	spoznavajo, razumejo, razvijajo svoje interese, želje	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	spoznavajo, razumejo, razvijajo svoje močne in šibke plati	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	načrtujejo svoje karijerne cilje	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	ZAVEDANJE MOŽNOSTI: učenci pri mojem predmetu	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	spoznavajo, da je dobra informiranost pogoj za dobro odločanje	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	pridobivajo, razumejo in kritično vrednotijo informacije	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	spoznavajo zakonitosti trga dela , trende in možne oblike zaposlovanja	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	spoznavajo značilnosti poklicev (naloge, pogoji, plačilo)	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	spoznavajo možnosti in poti izobraževanja	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	spoznavajo ustanove in strokovnjake za načrtovanje kariere	1	2	3	4	5	6	

Analiza stanja VKO v zavodu

Vprašalnik za presojo VKO pri predmetu

POMEMBNO						ODLOČANJE: učenci pri mojem predmetu	USPOSABLJAMO						KJE, KDAJ, KAKO
malo			zelo				nenačrtno			načrtno			
1	2	3	4	5	6	spoznavajo značilnosti odločitev , proces in dejavnike odločanja, ki vplivajo na (karierno) odločitev	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	se učijo dejavno odločati o svojem izobraževanju in karierni poti	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	odločitve kritično ovrednotijo	1	2	3	4	5	6	
						PREHAJANJE: učenci se pri mojem predmetu učijo							
1	2	3	4	5	6	zastaviti si (poklicni) cilj in ga doseči	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	ustno komunicirati : učijo se, kako opraviti (zaposlitveni) pogovor oz. intervju, kako se po telefonu pogovarjati (z delodajalcem)	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	pisno komunicirati : pišejo različne tekste, se vpisujejo v krožke, izobraževalne programe, poiščejo bivališče ...	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	kako se soočiti se z izzivi (ovirami), ki jih prenašajo spremembe /prehodi	1	2	3	4	5	6	

Pogled vase: Kolo kariernega ravnovesja



Sola za ravnatelje



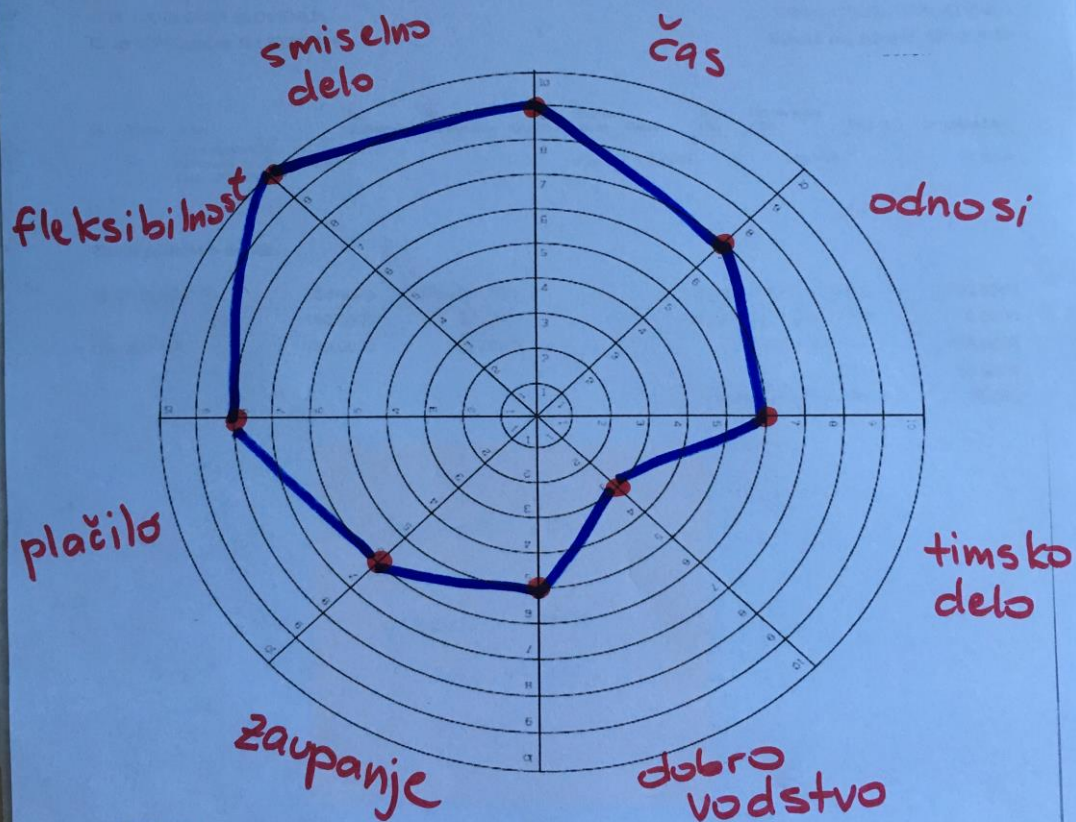
REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

KOLO KARIERNEGA RAVNOVESJA

Kaj je za vas v karieri pomembno?



MOJ CILJ: _____

Vmesna aktivnost po 1. delavnici

- Prenos aktivnosti v prakso:
- Izvedena aktivnost z učenci v okviru VKO

Kako pogosto na temo VKO sodelujete z učiteljskim zborom?

www.menti.com

Vpišite kodo 82 79 43



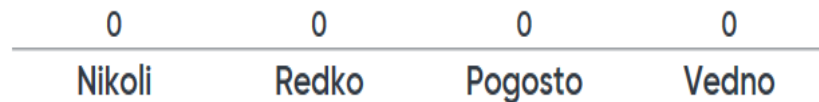
Please enter the
code

The code is found on the screen in front

Go to www.menti.com and use the code 82 79 43



Kako pogosto na temo VKO sodelujete z učiteljskim zborom?



VSEŽIVLJENJSKA KARIERNA ORIENTACIJA ²⁰

2. Delavnica

Cilji:

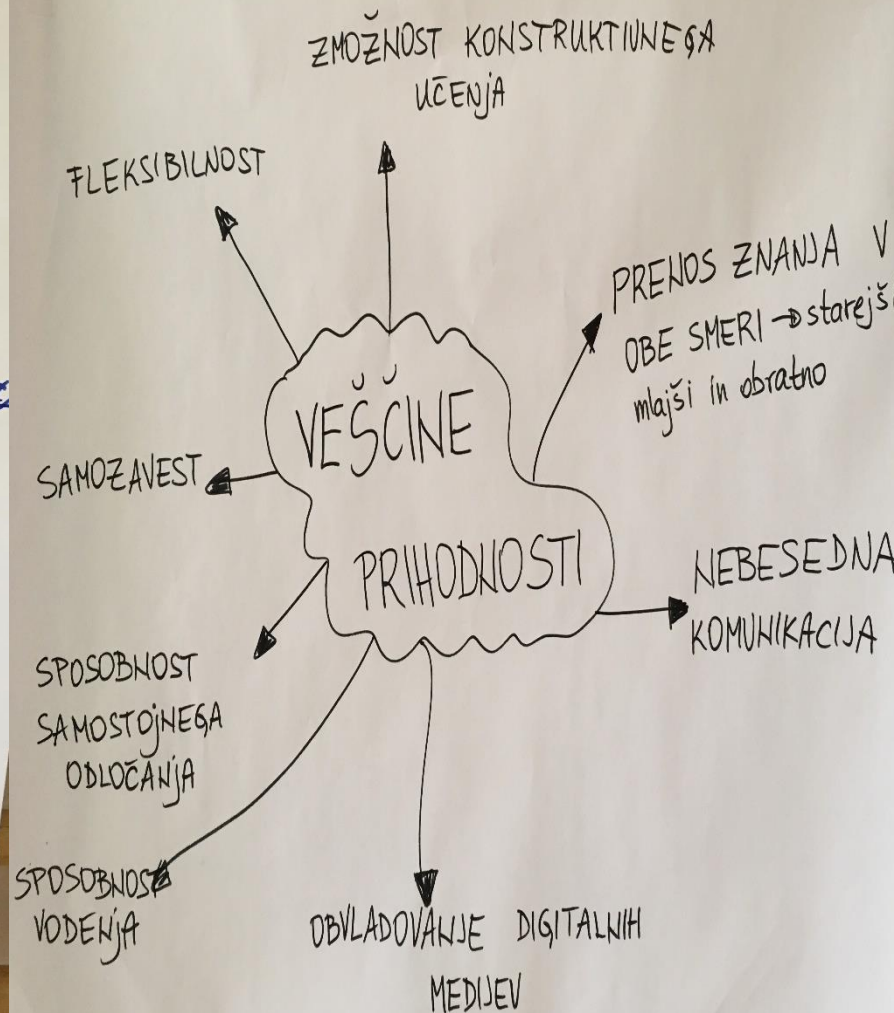
- Pregled veščin po modelu DOTS in analiza vmesne aktivnosti
- Razumevanje kompetenc prihodnosti
- Razmislek o šolah/vrtcih prihodnosti
- Pogled vase 2

PREGLED VEŠČIN PO MODELU DOTS IN ANALIZA VMESNE AKTIVNOSTI

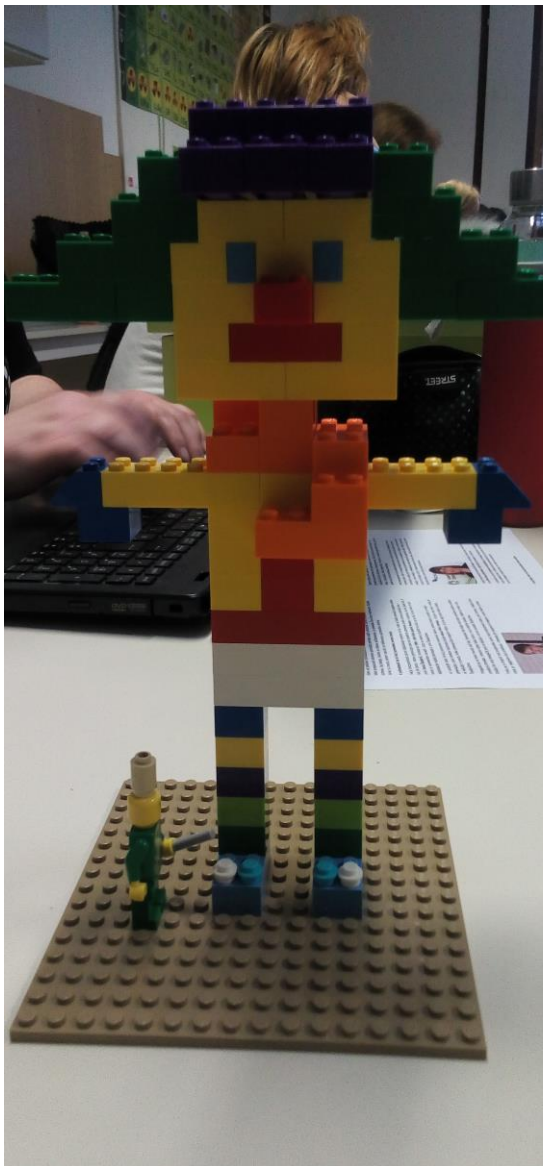
- Ponovitev modela DOTS in razmislek o tem, kakšne veščine so s tem povezane
- Analiza vmesne aktivnosti (+poznavanje sebe, poznavanje možnosti, -odločanje , prehodi).

VEŠČINE PRIHODNOSTI

- Razumevanje digitalne tehnologije in uporaba → **NEOBVLADAJO VSI.**
- Praktične izkušnje
- Ni pomembno da si talent, pomembno je da s svojim delom pridobiš talent.
- Dopolnjevanje mladik in starejših v veščinah, znanju, kritičnega razmišljanja, zaupanja, izmenjavi idej,...
- ~~več~~ Pomembno je vseživljensko izobraževanje in uporaba različnih virov izobraževanja.
- SAMOZAVEST
- Samo evalvacija
- Sprejemanje kritik, pohval, dajanje nasvetov, sprejemanje navodil, organizacije,...
- Sprejemanje dodatnega dela, tudi dela, ki ni v obsegu tvojih delovnih nalog.



Razumevanje kompetenc prihodnosti: Učenec prihodnosti



Kompetence in delo učenca prihodnosti

- občutljiv
- digitalno
- delo na daljavo
- robot .s žustvi
- multifunkcionalnost
- prilagodljiv
- opazovanje okolja
- projektno delo
- borbenost
- vzponi z iPadom
- izobražen
- empatija
- skrb za druge
- ekološki
- vedoželjen
- poln idej
- informacije
- garaž
- feminiziran
- razmišljujoč
- introvertiran
- samozavesten
- ustvarjalnost
- reševanje problemov
- učeč
- radoveden
- resilienten
- odločen
- stabilen
- dovzeten za novosti

Razmislek o vrtcih/ šolah prihodnosti

- Refleksija lastnega načina poučevanja
- Razmislek o tem, kaj je možno narediti v danih okoliščinah vključno s prostorskimi omejitvami
- Razmislek o prednostih in slabostih uvajanja novosti

Pogled vase: Izdelava lastnega kariernega načrta



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
ZA REGIONALNI RAZVOJ
NAČRTOVA PLETENIŠKA PROJEKTI

Moj karierni cilj – Izpolnite delovni list



1. Cilj
2. Kaj in kdaj bom storil/-a, da bom cilj dosegel/-la?
3. Kaj potrebujem?
4. Kaj me lahko ovira (v okolju in v meni)?
5. Kako bom ovire preskočil/-a?
6. Kaj se bo zgodilo, če ne bom uspel/-a doseči cilja?
7. Kako bo, ko bom cilj dosegel/-la? Kako bom proslavil/-a uspeh

Timer

EVALVACIJA

- 27 % udeležencev izpolnilo evalvacijski vprašalnik (Katis)

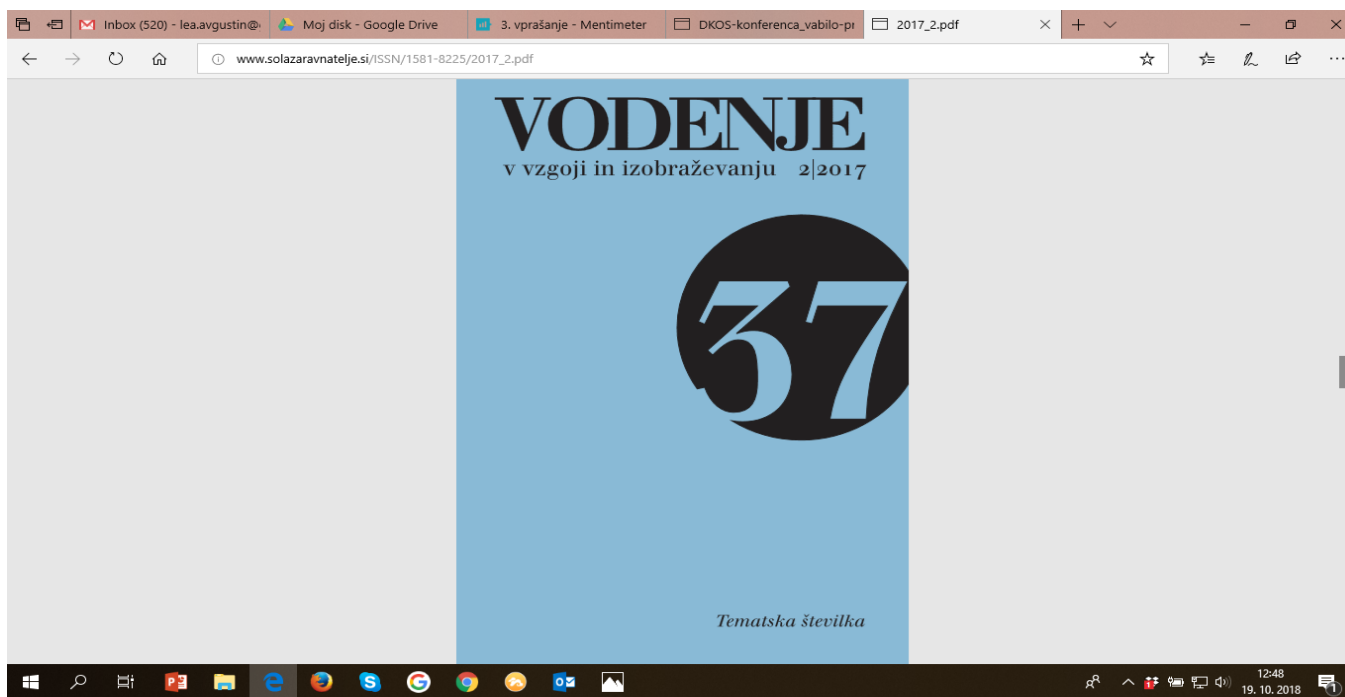
EVALVACIJA

III. MOTIV ZA UDELEŽBO NA PROGRAMU

1. Osebna želja po pridobitvi novega znanja, po izmenjavi izkušenj, primerov dobrih praks	15
2. Zahteva delovnega mesta oziroma vodstva	60
3. Pridobitev možnosti za napredovanje	8
4. Stik s strokovnjaki, ohranjanje in navezovanje novih profesionalnih stikov	0

VEČ...

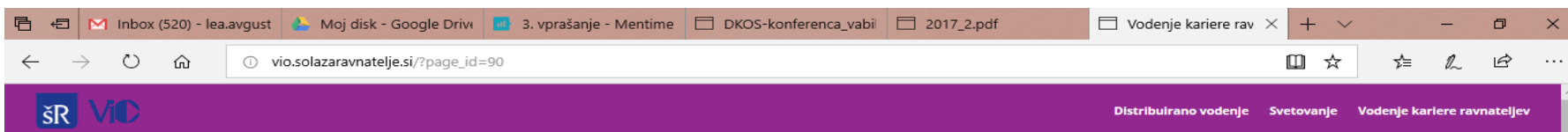
Projekt LEADCAREER (Erasmus+) –
Tematska številka revije VODENJE 2/2017
http://www.solazaravnatelje.si/ISSN/1581-8225/2017_2.pdf



VEČ...

Pilotni projekt ESS VIO – VODENJE KARIERE RAVNATELJEV

http://vio.solazaravnatelj.si/?page_id=90



Vodenje in
upravljanje
inovativnih učnih
okolij

Aktivnosti

Rezultati

Področje vodenja kariere ravnateljev (VKR)

Vodenje kariere ravnateljev je področje podpore ravnateljem za krepitev kompetence načrtovanja in vodenja kariere. Gre torej za podporo vodenju na osebni ravni. Področje VKR utemeljujemo z nacionalnimi in mednarodnimi študijami, ki kažejo na potrebo po sistemskem pristopu in urejanju vodenja kariere (CEDEFOP 2009, Polak Williams 2011, Niklanovič 2012, Ažman in Rupar 2015, Bandelj in ostali 2015). V korist sistematičnemu vodenju kariere govorijo tudi nekatere druge raziskave (npr. Purcell idr. 2003), ki dokazujejo, da je zagotavljanje in uresničevanje dobrega vodenja kariere ena izmed 11 ključnih praks, ki vplivajo na organizacijsko uspešnost ter doseganje uspeha in zadovoljstva v delu.

Vodenje kariere razumemo kot proces, ko posameznik ugotavlja lastna prepričanja, vrednote, interese, sposobnosti in omejitve, potrebe v različnih življenjskih in kariernih obdobjih, si v skladu z njimi postavi realne in merljive cilje ter načrtuje učne in delovne aktivnosti, s katerimi bo v določenem obdobju dosegel zelene cilje. Obvladovanje kompetence vodenja kariere pomaga ravnatelju pri ugotavljanju njegovih sposobnosti, sprejemanju pomembnih odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in podpore ter pri uspešnem prehajanju v karieri (npr. od strokovnega delavca do ravnatelja, od enega mandata ravnateljstva do drugega). Ravnatelje želimo opolnomočiti za samostojno in načrtno vodenje kariere, kar vključuje tudi kontinuiran razmislek o lastnih sposobnostih za pedagoško vodenje in poslovodenje ter o potrebah po različnih oblikah podpore za kakovostno vodenje VIZ.

Pilotno izvedbo VKR bomo v okviru podpore pedagoškemu vodenju in poslovodenju gradili na 4 sklopih kompetence vodenja kariere, in sicer: poznavanje sebe, zavedanje možnosti v družbi, spretnosti odločanja in spretnosti za prehajanje. Podprli jo bomo z oblikami učenja, ki veljajo za inovativna učna okolja in ne veljajo le za učence, ampak je iste oblike in načela mogoče preoblikovati tudi za učenje ravnateljev in strokovnih delavcev (glej Dumont, Instance, Benavides 2013 in OECD 2013).

Ker na ravnateljevo kariero bistveno vplivajo nekateri sistemski dejavniki oz. lahko tudi sistem razumemo kot obliko podpore, bomo v pilotni izvedbi hkrati proučili sistem kariernega razvoja ravnateljev. Primerjalno bomo