

Vrednotenje mednarodne mobilnosti učnega osebja

tematska delavnica

2. junij 2011, UL-FDV

Program Vseživljenjsko učenje (VŽU) je osrednji evropski program sodelovanja na področju izobraževanja in usposabljanja. Namenjen je različnim organizacijam in ciljnim skupinam, ki s svojim delovanjem prispevajo k prenosu znanja in kompetenc v evropskem prostoru. Mednarodna učna mobilnost je ena izmed ključnih aktivnosti v različnih podprogramih in aktivnostih VŽU (Comenius, Leonardo da Vinci, Erasmus, Grundtvig in Študijski obiski) in udeležence spodbuja k izboljšanju svojih praktičnih spretnosti in znanj za poučevanje, k izmenjavi strokovnega znanja in izkušenj ter k pridobitvi vpogleda v širše razumevanje izobraževanja, kar pozitivno vpliva tako na posameznika kot tudi na organizacijo.

Tematska delavnica, s katero smo želeli identificirati stanje na področju vrednotenja mednarodne mobilnosti učnega osebja je bila organizirana v obliki moderiranega pogovora. V uvodu je goste pozdravil dekan Fakultete za družbene vede, dr. Bojko Bučar, nato je kratko o tematiki spregovorila Neža Pajnič, vodja sektorja za poklicno izobraževanje in usposabljanje CMEPIUS. V svojem nagovoru je izpostavila pomen mednarodne mobilnosti izobraževalcev ter njenega vrednotenja, ki je zelo raznoliko in za umeščanje mednarodnega sodelovanja v izobraževalni prostor zelo pomembno.

Uvodna ura tematskega srečanja je bila namenjena panelnemu razgovoru s šestimi povabljenimi gosti. V panelu so sodelovali:

- ga. Gabrijela Dolinšek, ravnateljica Osnovne šole Antona Ukmarja Koper
- prof. Igor Gruden, profesor na Srednji šoli Josipa Jurčiča Ivančna Gorica
- Živa Gorup Reichmann, ComTrade programske rešitve d.o.o.
- mag. Marjan Pogačnik, direktor Biotehniškega centra Naklo, Višja strokovna šola
- doc. dr. Andrej Lisec, visokošolski učitelj in Erasmus koordinator na Fakulteti za logistiko, Univerza v Mariboru
- ga. Maja Vodopivec, predstavnik Univerze za tretje življenjsko obdobje v Ljubljani

Moderator, Aljoša Belcijan, je goste po kratki predstavitvi vodil skozi sledeča vprašanja, vezana na vrednotenje mednarodne mobilnosti učnega osebja:

- kako organizacija gleda na internacionalizacijo in na mobilnost učnega osebja kot del internacionalizacije
- kakšna je bila osebna izkušnja mednarodne mobilnosti
- kako, če sploh, je bila mobilnost vrednotena
- kako je s podporo vodstva – je le-ta pomembna, na kakšen način

- s kakšnimi težavami se srečujete tako pri izvedbi same individualne mobilnosti kot tudi kot vodja organizacije

Oba ravnatelja v panelu sta bila soglasna, da postaja mednarodno sodelovanje del vsakdana izobraževalnih institucij, če želijo le-te dvigniti kakovost svojega dela. Ne gre zgolj za prevzemanje tujih praks in izkušenj, zelo pomembna komponenta mednarodnega sodelovanja je tudi promocija kakovostnega dela slovenskih izobraževalnih organizacij in Slovenije kot take. Glede internacionalizacije je med organizacijami veliko razlik, saj so institucije terciarnega sektorja v primerjavi z vrtci, osnovnimi in srednjimi šolami k temu veliko bolj primorane že iz narave svojega dela. Mednarodno komponento vidijo tudi kot svojo konkurenčno prednost, saj je izobraževanje postalo na določen način tržna dejavnost. So pa udeleženci potrdili, da je internacionalizacija enako pomembna za vse sektorje.

Oba omenjena sta izpostavila tudi kakovostno podporo pri mednarodnih aktivnostih s strani CMEPIUS. Tudi pozitivna naravnost nacionalne agencije, hiter odziv in pripravljenost pomagati vplivajo na mednarodno aktivnost izobraževalnih institucij.

Osebne izkušnje panelnih govorcev so si bile različne a za vse pozitivne in koristne. Dejstvo je, da jih imajo vsi precej izkušenj in vsi so bili mnenja, da mobilnost po lastni izkušnji veliko lažje promovirajo. Vsi panelisti, tudi oba ravnatelja, so bili že vsaj enkrat udeleženci različnih akcij programa VŽU in so svojo mobilnost ocenili pozitivno. Tudi, če se mobilnosti udeležijo kot spremljevalci, je to tudi strokovno dobra izkušnja, je zatrdil **prof. Gruden**. Vodje institucij k mobilnosti spodbujajo svoje zaposlene, učitelji pa svoje kolege. Dejstvo je, da je končna odločitev za mobilnost v rokah posameznika in nekaterih še tako pozitivno predstavljena mobilnost ne prepriča. Razprava med panelisti in udeleženci je izpostavila, da nemotiviranega posameznika v večini primerov niti ni smiselno pošiljati v tujino, saj zaradi svoje negativne naravnosti učinek ne bo velik. Seveda pa so tudi izjeme, ki jim ravno taka izkušnja spremeni strokovno »življenje«.

V nadaljevanju je razprava izpostavila dejstvo, da mednarodna mobilnost niti strokovno niti drugače ni urejeno vrednotena. Udeleženci so pohvalili urejenost področja dodeljevanja točk iz naslova koordinacije projektov v okviru programa VŽU, vendar pa jih je več izpostavilo problematiko preobremenjenosti s takim delom, saj to delo velikokrat pomeni veliko dodatno obremenitev poleg rednega izobraževalnega dela. Poleg strokovne vsebine pa je sivo polje vrednotenje kompetenc, ki jih posameznik pridobi a niso vezane neposredno na strokovno izobraževanje ali usposabljanje (organizacija mednarodne mobilnosti, uporaba tujega jezika, komunikacijske kompetence, delo v skupini, prilagodljivost, inovativnost, kreativnost).

Na to so se odzvali vodje organizacij, ki so to dejstvo sicer potrdili, saj delo koordinatorja projektnih dejavnosti ni sistematizirano, a so tudi izpostavili, da so vzvodi, ki jih kot vodje lahko uporabijo, da situacijo omilijo. Res je to kratkoročno strošek organizacije, a učinki tek aktivnosti so dolgoročno pozitivni in večji od teh stroškov. Motivacija za pozitiven odziv s strani vodstva je lahko tudi dejstvo, da je mednarodna aktivnost eden od kriterijev ocenjevanja ravnateljev.

Udeleženci so izpostavili, da bi morale vrednotenje mednarodne mobilnosti biti urejeno zaradi kakovosti aktivnosti in rezultatov, ne pa kot nagrada. Vrednotenje s točkami doprinese k napredovanju iz redne delovne uspešnosti kar posledično pomeni tudi finančno vrednotenje. Več udeležencev pa je izpostavilo manko vrednotenja tega dela z vidika sistematizacije – da je

tudi mednarodno sodelovanje (mobilnost, vodenje oz., izvedba projekta) del rednih delovnih obveznosti in ne dodatno delo oz. nadobremenitev.



CMEPIUS bo na podlagi tematske delavnice poskusil spodbuditi vodstva šol k pozitivni naravnosti mednarodne mobilnosti učnega osebja z razpoložljivimi orodji v okviru rednih letnih srečanj ravnateljev.

Prav tako bo CMEPIUS preveril pravila za habilitacijo, ki jih je pripravila NAKVIS, ter bo podal omenjeni agenciji svoje mnenje.