

## SISTEM ORGANIZACIJ

Sistem organizacij je eden ključnih problemov za razvijanje dinamike znotraj šole (položaj učencev, staršev). Sistem organizacij govori o organizaciji šolstva, o upravljanju in vodenju šole. Poznamo:

1. CENTRALIZIRAN ŠOLSKI SISTEM
2. DECENTRALIZIRAN ŠOLSKI SISTEM

### 1. CENTRALIZIRAN Š.S.:

Kadar je večji del bistvenih vprašanj v zvezi s šolo, reguliran iz enega centra. Kadar je šolski sistem zelo centraliziran, posega celo v odnose znotraj šole. Značilna je UNIFORMIRANOST dela učiteljev in učencev (vsi delajo enako). Kadar je sistem centraliziran, je v ospredju UPRAVNI NADZOR (po vzrokih se ne sprašuje, ugotavlja se le skladnost dela učiteljev).

Prednosti:

- zagotovljeni določeni standardi
- vsem zagotavlja določeno stopnjo znanja
- sredstva so bolj pravično (enakomerno) porazdeljena- brezplačno šolstvo
- poskrbi, da po zunanjih značilnostih ni videti socialnega razlikovanja(ideološka centr.)
- poskrbi za materialno plat šole(razbremeni ravnatelja nepedagoških del)

### 2. DECENTRALIZIRAN Š.S.:

Centralno mesto (npr. vlada na nacionalnem nivoju) prepušča odločanje o pomembnejših šolskih vprašanjih na druge nižje upravne enote/področja (trajanje pouka, št. ur, št. predmetov..)

Nacionalni nivo
--------------------

Srednji/me-dialni/drža-vni nivo

Posamezna  
Institucija  
(šola)

Decentralizacija prenaša skrb iz države na posamezne enote in omogoča večjo diferenciacijo. Država je edina inst., ki poskrbi, da se vzpostavi/obdrži/spremeni določen šolski sistem (med stopnjami pik se uredijo relacije, npr. med najvišjo in najnižjo). Dolžnost države je, da poskrbi, da otroci dobijo osnovno izobrazbo (ustava=vsak ima pravico). Če država postaja revnejša, ne more financirati več stvari, tako vedno več stvari prepušča občinam in šolam tudi staršem. Nikoli pa se ne bo zgodilo, da bo država spustila iz rok vse vitalne elemente, tako bi se sesul sistem:

- izobrazbo učiteljev
- minimalne plače
- standardne normative
- predmetnik

V decentraliziranem sistemu se določajo MINIMALNI POGOJI (plača, vsebine..). Minimum mora biti postavljen, da šole ne špekulirajo, da se vdržuje sistem.

V decentralizaciji se delajo socialne razlike (soc. diferenciacija=za vse učence niso enaki pogoji, razlike med bogatimi in manj), decentr. se pozna v učilnicah (manj opremljene), v

plačah učiteljev, šole se med seboj razlikujejo po kvaliteti. Država lahko vpliva na dec. tako, da študentom ponudi štipendije, nagradi obrtnike z manjšim davkom, če je ta naredil kaj dobrega za katero šolo.

Če so predpisana samo min.stanja in ni določenega maksimuma, prihaja do večje avtonomije učiteljev-v pouk vnašajo stvari, ki niso vnaprej predpisane po programu. Tako dobijo vpliv na oblikovanje programa tudi starši (s finančnim deležem vplivajo na šol.program-ta se prilagaja učencem). Kdor šolo financira ima pravico povedati, kaj se bo v njej učilo.

Če ima šola več svobode, šolskega dela ni mogoče uniformirati. Odgovornost na kvaliteti je na učitelju takrat, ko ni predpisano kaj in koliko časa mora učiti določen predmet. Učitelj tukaj lahko upošteva interes+ aktivnost+sodelovanje učencev. Učence privede do večje aktivnosti=participacije.

Ravnatelj nosi odgovornost do staršev, učiteljev, učencev (vertikalni, aristokratski režim).

Inšpekcija se bolj usmerja v dajanje pomoči, svetovanje na podlagi težav, ki jih ima šola, nepravilnosti, kadar se sistem decentralizira. Pomembno je, da ima inšpektor pedagoško izobrazbo, v ospredju je STROKOVNI NADZOR. Če je sistem centraliziran, je v ospredju UPRAVNI NADZOR, kjer se po vzrokih ne sprašuje (ugotavlja se skladnost dela učiteljev).

Decentralizacija ima lahko 2 značaja:

- a) ORGANIZACIJSKA/UPRAVNA/ADMINISTRATIVNA DECENTRALIZACIJA
- b) POLITIČNA DECENTRALIZACIJA

- a) Prisotnost odločanja je koncentrirana na nacionalnem nivoju (ministerstvo). Ob decentralizaciji se pristojnost prenaša na nižje nivoje, na komunalnega in na institucionalnega. Bistvo upravne decentralizacije je, da država razširi mrežo svojih organov, uradov..v občinah, komunah, okrajih..da so te službe bližje ljudem (razširi se birokracija). Država iz centralne uprave prenese pristojnosti iz svoje pisarne, da bi bila bližje ljudem.
- b) Ko je speljana politična decentralizacija (posledica sprememb v politiki), to pomeni, da lahko država prenese pristojnost odločanja tudi na nižje organe (lahko na nižje nivoje, posamezne stvari lahko prepusti celo šoli). Politična decentralizacija se lahko zgodi tudi na relaciji od komune do institucije. Ko pride do spremembe, začnejo funkcionirati drugi mehanizmi za vodenje in upravljanje, vzpostavijo se druge strukture, kontrola ni več samo država. Za politično decentralizacijo je značila LOKALNA kontrola (ni več samo državna, nacionalna).Ljudi motivira za delo in tako zagotavlja večjo kvaliteto.

Razlogi, da pride do decentralizacije, da se oblast prenese na lokalne in intitucionalne zavode:

1. EKONOMSKI: Ko je primanjkuje denarja, se stvar prepusti lokalnim skupnostim, šolam in staršem (sami zberejo denar). Šola in vsi s tistega področja vedo, kako denar najbolj koristno porabiti=vedo bolje, kot država
2. POLITIČNO IDEOLOŠKI: Šola je namenjena ljudem, njim tudi služi, tako imajo pravico reči, kakšna naj bo, saj jo tudi plačujejo, vseh ciljev ne more določiti samo država.
3. STROKOVNI: Ko država in lokalne skupnosti prenesejo odg.na šolo, nastane manevrski prostor, da se šola oblikuj tudi po zamisli učencev, učiteljev in staršev. Odpre se možnost, da vsi oblikujejo šolo tako, kot so si jo zamislili. Ideje vnašajo v šolsko delo (ko oblikujejo po svoji ideji, pride do ključnega procesa IDENTIFIKACIJE z institucijo šole). Posamezniki začnejo čutiti šolo kot svojo, dobijo več motivacije, zagnanosti...

Pomembno je, da se delo prepusti lokalnim skupnostim:

- delo je kakovostnejše
- prihrani se denar

in se tako ne izvaja samo organiz. decentralizacija.

### ORGANIZACIJSKE SPREMEMBE POLITIČNE DECENTRALIZACIJE

Komunalna kontrola: ljudje se začnejo vključevati v upravljanje, to pa ne pomeni, da se država umika. Spremeni se le struktura vodenja šolstva na določenem področju.

Če vzamemo obseg občine, neke pravne enote, so v tej enoti šole. Te strukture je potrebno obvladati, voditi enako politiko. Če se ljudje vključujejo v upravljanje šolstva na posameznem področju, to ne pomeni, da se država umika, spremeni se le struktura vodenja šolstva na nekem področju. Celotnega območja ne obvladuje le država, temveč se vanj vključujejo tudi **komunalne strukture**, ki so:

- starši
- župan/občinske strukture
- učitelji
- strokovni delavci
- gospodarske strukture
- država (državna uprava-zastopati je potrebno nacionalni interes)

Lahko pride do borbe med državnimi/aionalnimi in lokalnimi strukturami( država zastopa nacionalni interes, občina pa občinskega). Običajno se zaradi neusklajevanja na lokalno medialnem nivoju organizira šolski svet/odbor, telo sestavljeno iz različnih posameznikov.

Ena vrsta problemov (vsebinskih diskusij) nastaja na relaciji:

1. NACIONALNO-LOKALNO
2. PROFESIONALNO-LAIČNO

Zaradi sporov se na lokalnem nivoju oblikuje šolski svet/odbor. Šolski svet je sestavljen:

- iz strokovnjakov
- iz profesionalcev
- iz državne uprave
- iz javnosti

1. Da bi lahko telo funkcioniralo dovolj demokratično in v interesu vseh občanov, mora biti odmaknjeno od dnevne politike. Ta strokovna telesa so po definiciji od dnevne politike relativno odvisna.
2. Potrebno je pri sprejemanju odločitev v tem šolskem svetu upoštevati načelo demokratične participacije, da bi se izognili deviacijam, ki jih lahko povzroči načelo politične demokracije. To je potrebno upoštevati pri sprejemanju odločitev v šolske organe.

POLITIČNA DEMOKRACIJA: večina glasov pri glasovanju

DEMOKRATIČAN PARTICIPACIJA: katerakoli struktura ima pravico predlagati ukrepe. Laiki ne predpisujejo kakšna naj bo odločitev, odločajo šele na podlagi strokovne argumentacije .

Kako šolski sistem funkcionira je odvisno od velikosti regij, občin, lokalnih skupnosti. Večja kot je regija, manj je predstavnikov vseh populacij. Regija se vodi na podlagi strokovnih analiz, ko je regija močnejša, se zmanjša moč laikov= lahko pride do centralizacije šolstva.

Struktura šol po Sloveniji je danes enotna, strukture so si podobne, pojavljajo se posebnosti pri organizaciji, ki pa izvirajo iz velikosti. Osnova prikaza te strukture je zakonodaja, ki določa bistvene elemente o organizaciji.

Strukture populacije, ki sestavljajo, se vključujejo v vrtce, šole..:

- učenci
- strokovni delavci (šolski svet.delavci, učitelji, ravnatelj-vse, kar sestavlja logistiko)
- starši

Učitelji so definirani kot strokovni delavci, ki po določenem učnem načrtu poučujejo skupino učencev.

Šola je sestavljena iz dveh vrst struktur:

1. šola se upravlja
2. šola se vodi

1. UPRAVLJANJE je usmerjanje, usklajevanje, reguliranje šolskega dela po predpisih, zakonih. Osnova funkcioniranja šole so zakoni, predpisi-usklajevanje kadrovskih, materialnih, finančnih resursov za doseganje zelenega cilja šole. Osnova tega dela je zakonodaja, šola morda delovati v skladu z njo( s predpisi), zaradi reda in zaščite interesov.
2. VODENJE pa je tudi usklajevanje različnih strokovnih sredstev, znanj, izrabe dinamike, odnosov med ljudmi, izrabe znanja, dela ljudi za doseganje ciljev. Sem spada motivacija, izobraževanje, usposabljanje ljudi.

Najvišji UPRAVNI organ je svet šole oz. svet vrtca (46.člen), organ, ki kontrolira, sprejema vse odločitve, ki zajemajo regulacijo, zakonitosti dela (strokovnega in upravnega).

Najvišji STROKOVNI organ je učiteljski zbor, ta obravnava vprašanja, ki se tičejo šole kot celote (šol.uspeh, programi za nadarjene, pohvale..)

Ravnatelj pa na nek način regulira upravno in pedagoško strukturo, je POSLOVODNI organ.

Pri upravljanju se demokracija spreminja v **avtokracijo**, kadar sta šolski svet in učiteljska zbornica podrejena ravnatelju. Ravnatelj vodi šolo prek ljudi-uporablja jih za pomoč pri avtokratskem načinu vodenja.

Če pa je podrejen svetu šole, je ravnatelj poslovodni organ in je odgovoren svetu šole od katerega sprejema, uresničuje sklepe. Svet šole je organ, ki imenuje/razrešuje ravnatelja, moč je na svetu šole večja kot na ravnatelju. Šolo lahko vodi z ljudmi-oblast vodenja deli z njimi, jih upošteva..

Učiteljski zbor šole-strokovni delavci

Svet šole- predstavniki sveta staršev, delavci šole, ustanovitelj

## SVET ŠOLE

Sš sprejema program, uvedbo nadstandardnega programa, obravnava status šole (je na področju upravljanja šole najpomembnejši dokument za pedagoško delo), sprejema razvojni načrt šole-letni, učni in vizijo. Je najvišji upravni organ.

Razredniki so učitelji, ki so od ravnatelja prejeli določeno odgovornost. Pridobivajo se iz učiteljev, vsi razredniki so učitelji, ni pa nujno, da so vsi učitelji razredniki.

Učiteljski zbor šole izvaja pedagoški koncept šole in ugotavljajo, kakšni so uspehi v šoli, kakšni so problemi.

Oddelčni učiteljski zbor je pomemben organ. Pedagoško delo oddelka ni samo osvajanje učne snovi, v oddelku se ustvarjajo pogoji za dober učni uspeh (motivacija, nasilje..) To mora razreševati učiteljski zbor. Oddelek vodi razrednik, je koordinator, je odgovoren da sklicuje sestanke oddelčnega zbora. Razrednik je tudi samostojni strokovni organ, ima več nalog-vlog.

Strokovni organi/aktivisti se na šoli sestavljajo zaradi koordinacije (horizontalne povezave med predmeti), zaradi usklajevanja (npr. nalog, preverjanj, ocenjevanj..), ugotavljajo, kako uspešno je bilo delo-evalvirajo, izmenjujejo strokovne informacije, ki so povezane s posameznim predmetom.

## UČITELJ

Oblikujejo ga tri ravni, ki se razlikujejo v smeri odgovornosti:

- uslužbenec
- strokovnjak
- oseba (osebnost)

Učitelj je trajnost (vse tri vloge) in istočasno funkcionirajo vse tri plasti. Vse te tri ravnine pa istočasno ne delujejo enako močno (enkrat bolj izpostavljena ena, drugič druga..), tako da vse tri ravnine ne funkcionirajo vedno v isto smer in niso usklajene v delovanju. Ta trajnost, da vloge ne delujejo v isto smer, učitelja lahko spravi v stisko. Katera izmed treh ravni bo bolj izpostavljena, je odvisno od:

- sistema (načina vodenja šole)
- od učitelja (njegovega pogleda na šolo, vzgojo, učence)

### 1. UČITELJ KOT USLUŽBENEC

Učitelji se na tem položaju razlikujejo po odgovornosti. Le ta je odgovoren tistemu, s katerim je podpisal pogodbo (ravnatelju), veže ga pogodbeno/kontraktualna odgovornost. Sestavlja jo vse, kar je določeno s šolskim redom (plača, št. ur..), vsi predpisi posamezne šole. Če predpise prekrši, krši zakon-lahko je odpuščen.

Pogoji v katerih učitelj lahko večkrat igra uslužbensko vlogo (značilnosti):

- ta dimenzija značilna za centraliziran sistem(pogosteje se mora vesti kot uslužbenec)
- kadar je vodenje šole avtoritarno (da ravnatelj usmerja učiteljevo delo, vedenje, obveznosti, se vtika v njegovo delo-učitelj si ne upa delovati na lastno pest)
- kadar je veliko predpisov, ki usmerjajo učiteljevo delo in preprečujejo individualnost
- posledično je manj stvari, o katerih se lahko samostojno odloča, ne eksperimenta, ne uvaja novosti
- delo učiteljev se uniformira (izobr.se vodi od zunaj)
- učitelju se ne zaupa
- odgovornost je zunaj učitelja (on je odgovoren samo za rezultate)
- upravni vidiki kontrole (skladnost učiteljevega dela s predpisi)

Kadar se hoče učitelja uporabiti kot uslužbenca, je močno razvit sistem kontrole.

## 2. UČITELJ KOT STROKOVNJAK

Učitelj je odgovoren strokovnim spoznanjem, stroki, da profesionalno opravlja svoje delo. Za učitelja je strokovna avtoriteta ravnatelj (pedagoški in strokovni vodja), strokovni aktivni ter strokovna društva nimajo posebne moči, lahko le podajo strokovno mnenje (npr. odsvetujejo zaposlitev). To sodi tudi v del učiteljevega etičnega kodeksa-strokovnosti, ki ga razvijajo strokovna društva. Etični kodeks je dokument, ki ga mora učitelj spoštovati, drugače krši norme, vendar ga kot državnega uslužbenca poleg ek regulira tudi zakon. Tako se zaradi pluralnosti strokovnih društev razvijajo različni ek-pri nas imamo etično kodeks katoliških učiteljev-ni enega ek za vse učitelje.

Pogoji in značilnosti učitelja kot strokovnjaka:

- kadar se šolski sistem decentralizira( odg. se prenaša na šolo in učitelja), takrat postane izhodišče učiteljevega dela strokovno spoznanje
- profesionalna odgovornost, odgovornost se prenaša na učitelja in spreminja smer (starši, kolegi, učenci...)
- ni uniformiranega dela
- strokovni vidik kontrole (preverja se korektnost učit.ravnanja v konkretni pedagoški ali vzgojno-izobraž.pedagoški akciji)
- uveljavlja se svetovanje, supervizija (potrebno prediskutirati spoznanja, stališča)
- učitelju se zaupa
- dodatno izob. upošteva potrebe šol in učiteljev
- med učitelji nastajajo razlike v kvaliteti

Kadar želi biti učitelje obravnavan kot strokovnjak, mora pokazati strokovno znanje.

Učitelju je potrebno dati nekaj avtonomije, nekateri so sposobni narediti dosti več, če se jim pusti možnost, da delajo, eksperimentirajo po svojih zapisih. Najpomembnejši kriterij za avtonomijo, je sposobnost.

Problem:

- pojem avtonomije
- pogoji, ki morajo biti zagotovljeni, da je avtonomija lahko koriščena (spos., motiv.)
- avtonomija je vezana na dol.sredstvo, zato ima omejitve

## 3. UČITELJ KOT OSEBA (OSEBNOST)

Odgovoren je svojim učencem, ti mu predstavljajo avtoriteto, kajti do učencev učitelja veže moralna, etična odgovornost (tudi do staršev). Tako moč učenca izhaja iz učiteljevega človeškega položaja (tudi on je človek), tudi njega je potrebno spoštovati in ker med ljudmi vladajo moralna načela, je otrok prav tako subjekt, kot učitelj. Formalno tako učenca kot človeka ščiti deklaracija o človekovih in otrokovih pravicah (posplošena spoznanja). Avtoriteta učenca tako izvira iz moralne odgovornosti učitelja.

Vse, kar učitelj dela, dobiva osebno noto. Osebna uporaba oblik metod dela učitelja se zlije v **stil dela** učitelja, ki je relativno stalna osebna uporaba oblik metod dela učitelja.

Učiteljeva odgovornost je samo ena ravnina učitelja kot osebnosti, kajti učitelj ni vedno v šoli zaradi učencev, temveč tudi zaradi sebe. Kaj učitelja motivira, da ostaja v šoli, kljub težavam:

- plača
- kolektiv
- osebno zadovoljstvo
- prenašanje znanja

Dober kolektiv je pomemben, ker drži skupaj ljudi. V takem okolju se lahko zadovoljuje vrsta socialnih potreb, okolje ima na učitelja velik vpliv, zato je zelo pomembno, kakšno to je (like

klima, kultura..). Vse to se dotika ravnine osebnosti. Glavni motivi so še: potreba po znanju, napredovanju, socialni varnosti (da učitelj vztraja v šoli). Motivacija je odvisna od socialnega položaja, tudi plača ni vedno najpomembnejši motiv. Je pa eden glavnih vzrokov za kakovost dela faktor osebnosti ter posluh za človeka na delovnem mestu.

Učitelj v šoli igra še druge vloge, v odnosu do učencev nastopa vsaj še v treh vlogah:

- učitelj (v ožjem pomenu besede)-učitelj predmeta
- razrednik
- mentor

## ODDELEK

Temeljna organizacijska enota je **oddelek**. Kriteriji delitve učencev po oddelkih:

- približno enaka starost
- približno enako (pred)znanje

oddelek → skupine učencev podobne starosti, podobnega znanja, ki po učnem načrtu osvaja neka znanja. Sestava oddelka je enostavna, normalizacija oddelka-oblikovanje skupin, v katerih je možen optimalen razvoj posameznega učenca.

Če je razredov veliko, se jih združi v oddelke, učenci pa po določenem predmetniku in učnem načrtu v njih osvajajo učno snov. Razred je tako vzgojno-izobraževalna celota, ki v skladu z učnim načrtom in predmetnikom obsega učno snov enega šolskega leta. Učenci razreda so razporejeni v oddelke, učenci se znotraj lahko razdelijo v učne skupine (nivojski pouk), ki nastajajo zaradi diferenciacije (da se bolje prilagodijo pos., znanju, interesu..). Velikost oddelka je odvisna od tega, koliko denarja ima šolstvo.

STANDARD- se nanaša na materialno-tehnične pogoje dela, zdravstvene pogoje dela ter na obseg učne snovi.

NORMATIV- se nanaša na kadrovske pogoje dela

V oddelku se ne odvija samo učenje in osvaja učna snov, prav tako oddelek ni samo skupina učencev. Oddelek sestavljajo poleg učencev tudi učitelji ter njihovi medosebni odnosi, je živ organizem, socialna skupnost. Ko se učenci prvič povežejo v oddelek, so neorganizirana skupnost, povežejo se v razred, ki je temeljna organizacijska oblika, kjer se učenci pogovarjajo o tem, kako se dela v oddelku, o lastnih težavah, katere pravice in dolžnosti naj bi se uresničile. **Tako nastane oddelčna skupnost učencev.** Pogoj, da nastane, je organizacijska forma in cilj (vsebina, ki učence med seboj poveže). V organizacijsko delo učencev sodi pridobitev razrednika, blagajnika, da imajo sestanke. Je temeljna regulativa učencev (socialna združba), relativno neodvisna tvorba, organ. Zastopati in usklajevati morajo svoja stališča, interese, poglede. Razrednik je tako na osu samo mentor. Za uveljavljanje interesov se oddelčne skupnosti povezujejo v šolski parlament učencev, ki ga predstavljajo posamezni učenci oddelka.

Oddelčno skupnost je potrebno razvijati, ker:

- od kakovosti življenja v oddelku bo odvisna kakovost učenja
- če se zanemari socialna kohezija, se zmanjšajo ugodne okoliščine za vodenje pouka
- oddelčna skupnost je zaščitni oz. korektivni faktor neprimernega vedenja
- kjer oddelek dobro funkcionira, ni špricanja

Oddelčno skupnost sestavljajo učenci in učitelji, medtem, ko oddelčno skupnost učencev sestavljajo samo učenci.

Šolska skupnost učencev → te zakonodaja ne predvideva, sestavljajo jo vsi učenci šole.

Roditeljski sestanek → udeležujejo se ga starši enega oddelka, ti med seboj izberejo vodjo, ki je predstavnik v **svetu staršev** (zastopa stališč staršev).

Šola kot socialni sistem vpliva na učence, prav tako tudi na njihov osebnostni razvoj in učenje. V oddelku ima učenec možnost vzpostavljati stike, imeti vpliv na sovrstnike, povprečna šola ima med 300 in 800 učencev (dober sistem-v oddelku nekje 25 učencev). Učenec lahko preverja svojo moč (delež, vplivnost) v oddelku.

V oddelku se vedno vzpostavljajo določena socialna razmerja, ker je ravno prav velik skupina. V oddelku z interakcijo posameznik osvaja določene socialne veščine (pomagati, poslušati, biti solidaren, voditi dialog). Teh veščin se ne more naučiti nikjer drugje, človek se v oddelku učloveča (ne more živeti brez drugih). V sodelovanju z drugimi se uče preživetvenih veščin, ki mu bodo pomagale, da bo znal sodelovati z ljudmi, tudi ko šolo zapusti → usposablja se učenca za socialno preživetje. Od kakovosti dela v oddelku je odvisna kakovost dela šole kot celote → filozofija CLASS-BASED je koncept šolskega dela, ki odločilni pomen za kakovost dela dalje oddelku. Šola je najpomembnejši socialni sistem poleg družine.

Oddelek je tako potrebno razvijati in prvi pogoj, da se učenci začnejo med seboj povezovati, je VARNOST (fizična in psihična), občutek varnosti, ki omogoča, da se začne komunikacija ter vzpostavljanje bližine med učenci. Ko se ta vzpostavi, se učenci poskušajo razumeti in posledica je razvijanje EMPATIJE (solidarnosti, tolerance, poslušanja, govora..). S tem se sproži proces vzpostavljanja pozitivnih relacij med ljudmi. Oddelčna skupnost je lahko tako pomemben zaščitni faktor proti neprimernemu obnašanju, takrat, ko učenci razvijejo medsebojno naklonjenost, dobijo oporo, pomoč, ni jim vseeno, kaj si drugi mislijo o njih, takrat si želijo pripadati. Najhujše, kar se lahko zgodi, je socialna izločitev.

Oddelek poleg zaščitnega faktorja lahko postane tudi rizični faktor (da se v neorganizirani skupnosti vzpodbuja neprimerno vedenje in nedisciplina), pos. Razvije samokorektivne mehanizme.

### POSAMEZNIK IN ODDELČNA SKUPNOST

Posamezniku oddelčna skupnost omogoča skupinske izkušnje, da bi postali avtonomnejši pri oblikovanju svojega življenja. V skupnosti se učenci učijo o sebi, drugi jim pomagajo, da se identificirajo i prek vsega oblikujejo samopodobo. Ko se posameznik čuti pripadnika skupnosti, ta skupnost postane kolektiv za spreminjanje neželenega vedenja. Posamezniki, ki vstopajo v neke skupine, s seboj prinašajo vrednote in navade, tudi take, ki niso skladne s pravili šole, niti z normalnimi človeškimi odnosi. Taki učenci imajo težave v prilagajanju na šolski red, neprilagojene odnose z ljudmi, kar ima svoje vzroke:

- pogost vzrok je neustrezna, z okoljem neprilagojena, neizdelana samopodoba učencev. Neustrezna samopodoba je povezana z neustreznim samozaupanjem, samovrednotenjem, samospoštovanjem in samopotrjevanjem. Samospoštovanje pa je končen produkt, ki se kot komulativen pojem gradi skozi pozitivne in negativne izkušnje, ki jih učenec doživlja do dela in odnosu z drugimi. Potrebno je graditi na učenčevih močnih področjih zato, da bi pridobival pozitivne izkušnje. Učenec, ki ima slabo samopodobo, je agresiven ali pa se umika iz družbe. Pomembno je biti član skupnosti in da se sodelovanje gradi na učenčevih odlikah, učitelj mora izbirati močna področja. Kako ugotoviti:

- komunikacijo (da sam priložnostno pove svojo zgodbo)
- pri odkrivanju močnih točk mora pomagati svetovalni delavec



- samopodoba se mora graditi na pozitivnih izkušnjah

Pogoji, potrebni za oblikovanje oddelka kot skupnosti:

- **redna srečanja**
- **skupna vizija**
- **skupni jezik**
- **običaji (rituali)**

Skupnost se gradi skozi redna srečevanja, da se med seboj spoznavamo in to identificira človeka s skupino. Oddelek kot skupnost se začne takrat, ko se postavi skupen cilj-vizija. Na ta skupen cilj je vezan še en pogoj-da se skupnost skozi cilj identificira.

Običaji, ki ljudi čustveno povežejo lahko postanejo rituali. Člani se jih udeležujejo in to je dokaz pripadnosti skupini, ta čustvena povezanost pa zagotavljam da se člani ščitijo navzven. Skupen jezik pomeni, da podobno razmišljam.

Vse te elemente pa v celoto povezujejo:

- **Demokratičnost (v oddelčni skupnosti)**

Kadar beseda od vsakega posameznika velja enako, kadar imajo vsi pravico povedati svoje mnenje, ta pravica ne sme biti kršena. Dolžnost drugega je, da to mnenje (argumentirano) tudi upošteva.

- **Dialoškost**

Ponazarja komunikacijo, ki je sredstvo medsebojnega spoznavanja, osebni stik. Dialoško stanje vsebuje dva osnovna elementa: IZPOVED in POSLUŠANJE. Brez poslušanja in povratne informacije ne moreš spoznati drugega (kaj čuti, doživlja), je odločilno za spoznavanje drugega, je enakovredno pogovoru in je dobra socialna veščina.

- **Empatija**

Brez nje sočloveka ne moreš razumeti, težko ugotoviš, kaj doživlja, težko sočustvuješ in ne moreš biti z njim solidaren. Je ena bistvenih karakteristik dobrega svetovalca.

- **Participacija**

Potrebno je nekaj prispevati k skupnosti, dati delež. Bistvena je participacija pri sprejemanju odločitev, da imaš možnost soodločanja pri neki odločitvi.

Kakšni so znaki dobrega funkcioniranja oddelka(pogoji):

- obnašanje učencev (lahko preverimo, kdaj os funkcionira, takrat, ko ne samo ukazujemo, govorimo ampak tudi poslušamo. Sem sodi solidarnost, zato ponudimo pomoč, ne kritiziramo, ampak dajemo pohvale.
- Zunanji znaki se nanašajo tudi na obvladovanje svojih čustev in vedenja (vprašaj za dovoljenje, nekaj z nekom deliš)
- Znak funkcioniranja skupnosti je obvladovanje vedenja, ki je proti agresiji (znanje posredovanja v konfliktih, uporaba mediacije)
- Da zna učenec stati za svojimi pravicami ter dolžnostmi, da je samozavesten in avtonomen objekt

Vloga razrednika/učitelja:

Učitelji imajo velik vpliv na oblikovanje učencev. Problem pri oblikovanju v enoten kolektiv predstavlja dejstvo, da imajo učitelji drugačno vlogo, moč, kot pa učenci, čeprav jih je več. Razmerje med učiteljem in učenci bo vedno VERTIKALA (avtoritaren odnos), izhodišče sodelovanja med učenci pa je vedno HORIZONTALA. Različnost položajev je ovira, da učenec in učitelj ne moreta biti v enakopravnem položaju in razviti prijateljski odnos, vedno je nek prepad. En razlog za prepad je TRADICIJA, položaj, ki ga ima učitelj-do učencev je bil

vedno superioren. Drug razlog, ki ovira zблиževanje pa so PREDPISI, ZAKONI, INSTITUCIONALIZACIJA ŠOLSKEGA DELA.

## MANJKA INTEGRACIJA IN INKLUZIJA!!!!

Integracija in inkluzija-ne pomenita samo vključevanje učencev s pp ampak se nanašata tudi na tiste, ki so zaradi socialnih, ekonomskih razlik, kulturnega porekla odrinjeni na rob družbe (romi, priseljenci) in vprašanje integracije in inkluzije se vedno bolj nanaša na te učence. Nastajajo velike kulturne razlike med bogatimi in revnimi , čeprav gre za ljudi istega naroda. Razlike v premoženju se odražajo v kulturi.

Oba pojma se pojavita drug za drugim, razlike med njima izhajajo iz tega, ker se je spremenila definicija vključevanja. Dve radikalni poti, kako naj bi se int./inkl. Uresničila:

### 1. POLITIČNO STALIŠČE:

Obsega poseben šolski sistem za učence s pp, to stališče je nedemokratično, gre za segregacijo, kar je narobe, ker smo ljudje enakopravni (socialni determinizem)

### 2. DRUGI ŠOLSKI SISTEM??

Ko šolske okoliščine niso take, da bi učenec zaradi svojih hendikepov lahko napredoval, je upravičen do posebne institucije, kjer otrok lahko dobi posebno pomoč za svoje učenje in za svoj socialni razvoj. Demokratično ni vedno samo tisto, kar je enako za vse.

Humanitarna definicija pojma demokratičnosti se nanaša na trditev, da je moč razvoja posameznika v njem samem in da ima vsak posameznik pravico razvijati svoje sposobnosti oz. sebe skladno s svojimi sposobnostmi, interesi, zmožnostmi. To pomeni, da moramo posamezniku ponuditi tisto okolje, da bo lahko razvijal svoj osebni potencial.

Kriterij ali otrok ostane v običajnih šolskih pogojih ali pa bo šolan v posebnih šolskih pogojih z njemu prilagojenim šolskim programom, je odvisno od otrokovega napredka.

Integracija ima dva vidika:

### 1. IDELANEGA

Idealen je ta, da bi bilo treba na vseh šolah doseči takšno kulturo, kakovost šolskega dela, da bi šola in sošolci sprejeli drugačne oz. učence s pp tako, kot sebi enake. Boriti bi se bilo potrebno za oblikovanje posebne šolske kulture, kjer bi dobivala vse vrednosti **socialna kohezija** (socialna povezanost)-tu mislimo razvijanje tovarštva, dialoga, empatije, solidarnosti.

### 2. REALNEGA

Realna šolska politika pa je temu bolj nenaklonjena, prevladuje drugačna kultura-tekmovalna, ki se vidi v učnem uspehu, prevladuje **učno storilnostna kultura**

Vsaka učna kultura se lahko tako razvije v dve smeri:

- socialno kohezijo

sk si prizadeva razvijati prijateljstvo, stike med učenci in učitelji, prizadeva si za domačnost, ljudem naklonjeno prijazno kulturo, ki ji je več kot le do učnega uspeha. Zanima se za počutje, za motivacijo.

- učno storilnostno kulturo

Ta kultura je dandanes aktualna. Ni naklonjena sprejemanju učencev s posebnimi potrebami. Za učence s pp se določi dodatna učna pomoč ali spremljevalca, vendar v usk ni naklonjenosti za učence s pp. Ministrstvo zniža standarde na 16 otrok v razredu, kadar tak razred zajema učence s pp.

Inkluzivne šole so posebne šole, ki so naklonjene otrokom s pp, ki razvijajo posebno kulturo medsebojnih odnosov. Ta kultura ni sovražna do učencev s pp, sami diferencializirajo in individualizirajo program. Ta inkluzivna kultura je protiutež storilnostni kulturi.

### URESNIČEVANJE INTEGRACIJE IN INKLUZIJE NA ŠOLSLEM NIVOJU

Pri inkluzivni kulturi ne gre le za to, da bi se za inkluzijo zavzemal le v posameznem razredu, ampak mora biti ta prisotna ves čas na šoli in v okolju med ljudmi, kajti otrok vseskozi razvija vrednote, stališča bolj pod vplivom družinske kulture kot pa v šoli. Proces integracije otrok s pp se začne takrat, ko pride do dialoga med običajnimi otroci in tistimi z pp.

Hegrativna, inkluzivna kultura obstaja tudi med odmori in po pouku v okolju, mora ji biti prilagojen program inkluzivne šole, ta ni namenjen samo otroku s telesnimi potrebami. Namenjen je vsem učencem, odprt je za individualizacijo, program v katerem lahko enakovredno prispevamo vsi.

Individualni programi- so pisani samo za učence s pp, največkrat gre za individualni učni program. To še ni razvijanje inkluzivne kulture, sošolci morajo učence s pp najprej sprejeti kot kateregakoli drugega, sebi enakega. Šele takrat lahko učencu pomagajo, ker je njihov sošolec, ne ker bi se jim smilil.

Učitelj ima pri integraciji/inkluziji pomembno vlogo, lahko pomaga prekiniti začaran krog s svojim delom, programom, da učenci s pp in učenci, ki gledajo na tega učenca kot na drugačnega, spremenijo mišljenje. Pomembna je sprejetost, da učitelj s pomočjo učencev izdelava nek razvojni program. Integracija je neuspešna, če učitelj ni naklonjen.

Tudi šolski svetovalni delavec ima pomembno vlogo, pomaga razvijati integracijo/inkluzio ter opozarja na napake, stereotipe.

Včasih učitelji delajo napako in distanco do učencev s pp še povečujejo, npr. s tem, da bi opravičili delo tega učenca pred celim razredom (lahko čisto nezavedno). Delo mora namreč potekati tako, da učencev med seboj ne ločuje. 1. pogoj uspešne integracije je, da učitelj sprejme učenca s pp, še pomembnejše pa je, da ga sprejmejo učenci-sošolci. Odločitev o integraciji je odvisna tudi od staršev (tudi staršev drugih otrok), tako se integracija začne na diskusiji na roditeljskih sestankih. To je področje svetovalnega dela, oz. šolske pedagogike in je danes med svetovalnimi delavci druga najpomembnejša naloga s katero s ukvarjajo (najpogostejši problem je namreč vzgojni/disciplinski-nasilje), tretji največji problem pa so učenci z učnimi težavami.

Zakon usmerjanja otrok s posebnimi potrebami (sprejet leta 2000) vključuje posebne programe za tiste, ki potrebujejo specifično pomoč ter omogoča prilagajanje glede na oblike, metode, načine izvajanja, določa:

- kdo so učenci (2.člen) s posebnimi potrebami in kako se v šoli organizira njihovo izobraževanje (v šolah, vrtcih, posebnih institucijah)
- 4. člen: cilji in načela vzgoje in izobraževanja
- Načelo celostnosti ( ohranjanje ravnotežnosti med vidiki), skrbeti za celostni razvoj
- Od tega, kako bodo starši sodelovali je odvisna integracija, ki je v korelaciji s prizadevanji staršev (logistična podpora je za take otroke izjemno pomembna)
- Da se jim nudijo materialni pogoji, emocionalna podpora, da starši sodelujejo pri izdelavi individualnega programa
- Čim prej je potrebno ugotoviti, kakšne so značilnosti, vrste hendikepa (stopnje) in da se na podlagi tega sprejme ali bo otrok dobil prilagojene programe dela ali se usmeril na šolo s prilagojenim programom

- Interdisci...? Otroke je potrebno gledati iz različnih vidikov (socialnega, psihološkega, pedagoško-medicinskega..)

## II. USMERJANJE V PROGRAME VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA

5.člen (vrste): zgornji dve alineji se nanašata na predšolske otroke:

- metode so prilagojene in otrokom damo specifično pomoč ali
- damo otrokom poseben program

## II. ZA OSNOVNE ŠOLE:

Vzgojni programi (dom Malči Belič)

- 6.člen (izobrazbeni standard):Kako se osvoji izobrazbeni standard, lahko z dodatno učno pomočjo in prilagojenim programom dosežejo isti izobrazbeni standard
- 7.člen: prilagojene izvedbe programov
- 8.člen (dodatna strokovna pomoč): se izvaja v oddelku ali izven njega lahko pa tudi občasno v posebni skupini izven njega
- 9.člen (izvajanje dodatne strokovne pomoči): zunanji strokovni sodelavci-to so mobilne službe za posamezne skupine otrok. Odločba je pomembna zaradi financiranja

## IV. POSTOPEK USMERJANJA V PROGRAME VZGOJE I IZOBRAŽEVANJA:

Se uvede na zahteve staršev (vse je formalizirano)

- 21.člen (strokovno mnenje)
- 27.člen (individualiziran program)...30 dni!!!??

## V. ZBIRANJE IN VARSTVO OSEBNIH PODATKOV??

## **NALOGE PRI RAZVIJANJU I OBLIKOVANJU INTERKULTURNE ŠOLSKE SKUPNOSTI OZ. VZGOJE**

Problem interkulture vzgoje sodi v isto kategorijo kot vprašanje integracije in inkluzije otrok s pp. Namen je v družbi povezati ljudi različnih sposobnosti in različnega kulturnega porekla, da bi bili sposobni skupnega življenja (sožitja), da se ne bi med njimi razvilo sovraštvo (borba za prestiž), ki ga lahko povzročajo velike razlike med ljudmi. Nanaša se na otroke verskega, rasnega, nacionalnega, spolnega, kulturnega, socialnega porekla. Interkulture vzgoja si prizadeva za integracijo otrok s pp c neko socialno skupnost. Večje, kot so razlike, večje so težave v povezovanju otrok v socialno skupnost. Naloga interkulture vzgoje je, da bi ta otrok ohranil tudi svojo družinsko, primarno kulturo. Asimilacija je pojav, ko se poskuša, da bi otrok zamenjal/zatajil svoje družinsko poreklo.

- naloga ravnatelja je, da poskrbi, da se bo najprej začela spreminjati kultura zbornice, poskrbeti mora, da bodo starši otrok drugačnega nacionalnega porekla vključeni v organ šole, poskrbeti mora tudi, da se bo šola povezovala z različnimi organizacijami
- naloga svetovalnega delava je, da identificira obstoječo patologijo, dolžan je spreminjati stališča učencev in staršev (drža). Prizadevati si mora, da oddelek dobi program za vključevanje učencev.

Problem segregacije, ki nastaja zaradi velikih družbenih prepadov, npr. socialno odklonjeni otroci z revnih družin.

Kakšna je zveza med AVTONOMIJO in KAKOVOSTJO? (izpitno vprašanje)

Avtonomija: takšen učitelj bo uspel motivirati učence. Če si avtonomen, lahko izrabiš interese, predznanja, želje učencev.

Poti za dviganje kakovostnega šolskega dela so različne. Na kakovost močno vplivajo tudi posebni faktorji, kot npr. ŠOLSKA KULTURA (kultura dela). Kulturo sestavljajo vrednote, te so temeljni gradbeni element, težko jih je spreminjati.

Vrednote: pogledi učencev, učiteljev, staršev na šolo, odnos učiteljev do učencev, vloga učencev. Kultura šole je relativno prikrit faktor razvoja šolskega dela. Predstavlja sklop subjektivnih faktorjev, od katerih je neposredno odvisna šolska kakovost dela. Obstaja korelacija med kulturo, zadovoljstvom ljudi pri delu in učnimi rezultati učencev (dokazano).

Pomembni elementi za gradnjo šolske kulture:

Če ni dominantnih vrednot, ki omogočajo povezovanje različnih kultur med seboj, ne moremo ugotoviti kulture šole.

Tako sta klima in kultura tesno povezana, vendar imata različen pomen. Klima: čustven odnos, doživljanje situacije, stil vodenja, vse pomembno vpliva na kulturo.

Struktura ustanove kulturo omogoča.

Šolska kultura leži v presečišču učencev, učiteljev ter vodstva.

Če tega presečišča ni, ni šolske kulture (temveč o kulturi učiteljev, učencev). Le to sestavljajo vrednote, ki so skupne vsem.

Definicija: šolska kultura so zapisana in nenapisana sproti dogovorjena ali s tradicijo podedovana pravila vedenja in dela, ki veljajo v določeni organizaciji. Šolska kultura se lahko definira tudi kot vzorec razmišljanja, ravnanja in vrednot, ki imajo svojo šolsko genezo. Ta vzorec vsebuje norme, vrednote, prepričanja, rituale. Ti elementi so pri različnih strukturah ljudi na šoli različno prisotni. Pri nekaterih je bolj v ospredju tradicija, pri nekaterih pa vrednote ter prepričanja, ki usmerjajo v prihodnost.

Kultura in klima spadata k pojmom: šolski red in šolski režim

Šolski red-vrste pravil in dolžnosti po katerih se morajo ravnati vsi, ki v šolo vstopajo. Določajo ga zakoni, predpisi ki se sprejemajo na nacionalni ali šolski ravni in če bi se šole uravnale samo po tem kriteriju, bi bile vse enake.

Šolsko življenje uravnava še odnosi, ki oblikujejo življenje šole.

Šolski režim- so tudi odnosi, šolski red pa predvsem zakoni ter predpisi.

Za šolsko klimo je značilna:

- kolektivnost
- čustvena nabitost (klima) – zavzemanje za vrednote
- zgodovinska utemeljenost
- rituali in simboli
- dinamičnost (kultura šole se spreminja)

Mogoče je prepoznati različne tipe kultur (kultura organizacije):

- kultura vlog
- kultura moči
- kultura dosežkov
- kultura pomoči

Problem, ki se kaže v zvezi s kulturo je, da nima takojšnjega učinka, kot ga ima npr. predpis, kazen. Dejstvo je, da vrednote, odnosi vplivajo na dogajanja znotraj šole. Vsaka šola se razlikuje ravno po kulturi, to pa ne pomeni, da ni nekih skupnih trendov s katerim bi lahko okarakterizirali določeno šk.

Klasifikacije kultur (razlikovanje), po Harrisonu (1994):

Pravi, da je vsako šk mogoče identificirati in glede na različne situacije, ločimo štiri pole kultur:

1. **KULTURA VLOG** (birokratska): kultura vlog pomeni, da mi nek napis predstavlja položaj in vnaprej določa vedenje (kaj smemo in česa ne). Sprejemanje odločitev je hierarhično, jasno so postavljene meje odločanja in odgovornosti, postopki so formalizirani, delovne naloge so natančno določene.
2. **KULTURA MOČI** (centralizirana kontrola): bistvena razlika od kulture vlog je ta, da moč ni locirana na 1. centraliziranem mestu, ampak je razporejena med vodje, ti imajo več avtonomije (imajo besedo/moč), ni toliko predpisov, podarjen je pomen vodij (odgovornost), poudarjeni so notranji predpisi in norme, moč izhaja iz pogodb, občasno je morala nizka med ne-vodji??, omejuje se kolegialnost (stiki med ljudmi)
3. **KULTURA DOSEŽKOV** (poudarek na učnih rez.): osnovna filozofija pri doseganju učnega dela je učno-storilnostna kultura (tekmovanje za dober učni uspeh), edini smisel sodelovanja je, kako doseči čim boljši učni uspeh, teami imajo več avtonomije, delajo se analize-ekspertize (kaj narediti, da se uu izboljša, visoka pripravljenost za spremembe, vse je prilagojeno kulturi dosežkov.
4. **KULTURA POMOČI** (person-centred usmerjenost): ne mislim samo na učenca, temveč tudi na učitelja, obstajajo formalni (inštrukcije) in neformalni (supervizija) vzvodi pomoči, delo temelji na dogovorih, moč iz položaja zamenja moč strokovnosti, individualna šolska skrv (zavzetost), omejena je uporaba pritiska na ljudi.

**Formalna kultura:** največja socialna kontrola, kohezija je zelo nizka, vse je podrejeni uspehu, veliki so pritiski na učence, da bi dosegli čim boljše učne rezultate, medsebojni odnosi so slabi, pritisk se izvaja tudi na učitelje, odnose regulirajo številni predpisi, visoka disciplina in močan delovni etos, visoka pričakovanja in nizka toleranca do neupoštevanja pravil, nizka toleranca do slabih učnih uspehov. V tej kulturi pogosto prevladujejo tradicionalni odnosi .

**Do ljudi prijazna kultura:** zelo visoka socialna kohezija (močna čustvena navezanost) in nizka socialna kontrola. Ima sproščeno, prijateljsko klimo, bolj se upošteva učenca kot osebnost, učni rez. so drugotnega pomena. Cilj take kulture šole je skrb za razvijanje socialnih veščin/dobrih odnosov, vlada medsebojna pomoč. Inkluzivne šole razvijajo takšno kulturo.

**Kultura preživetja:** odnosi so slabi, ljudje se izogibajo drug drugemu, nizka kohezija in socialna kontrola, socialni odnosi so šibki, učni rezultati so povprečni, učitelji imajo občutek, da so sami, učencem je šola odtujena, morala je slaba

**Kultura rastlinjak:** visoka kohezija in kontrola, dobri učni rez., visoka socialna kontrola, pritiski so bolj od znotraj, moto je: uživaj, bodi uspešen. Močno je razvita teamska kultura.

Šolske kulture so sestavljene iz več kultur, subkultur (učencev, učiteljev). Najbolj vplivna je kultura učiteljev, kajti ta daje s svojimi vrednotami pečat učencem. Drži formalno avtoriteto, poskuša vzpostavljati odnose spoštovanja in priznavanja, prijateljska kultura.

Kulture učiteljev (Hargreaves A., 1994, v Prosser, str. 36)

- individualizem: predmetna kultura je bolj individualističen. Prevladuje izolacija, osamljenost, avtonomija. Razred je kot trdnjava, vsak je zase
- programirana: kolegialnost, usmerjenost, izmenjava mnenje, stališč-to ni osebni odnos. Na šoli je načrtovano časovno, vsebinsko, organizacijsko sodelovanje med

učitelji. Značilnost te kulture je prisiljeno sodelovanje med ljudmi, ki izhaja iz nalog šole in potreb dela, motivacija za sodelovanje je slabše prisotna.

- Kolaboracija (sodelovanje): učitelji se spontano, prostovoljno odločajo za sodelovanje (brez znanja, prisile in kontrole), stopnje kolaboracije so lahko zelo različne: od enostavnejšega sodelovanja (oblikovanje idej pri izdelavi nalog) do bolj zahtevnejših, sestavljenih oblik (hospitacije, reflektivno učenje, raziskovanje..)
- Balkanizacija: učitelji niso izolirani, vendar ne delajo kot celotna šola. Na šoli obstaja več manjših skupin učiteljev/kolaboriranih skupin na nižji ali višji stopnji, ki pa nimajo skupnega imenovalca/skupnih vrednot.

### KOLEGIALNOST (Judith Warren)

- kolegialnost deluje po načelu kazala –posredovanje enostavnih inf.
- Kolegialnost pri kateri gre za dejanje splošne pomoči
- Kolegialnost, kjer udeleženci k skupnemu delu prispevajo svoj delež
- Kolegialnost, za kateri je značilno solidarno/sodelovalno delo. Razvija se medsebojna pripadnost in delitev odgovornosti

### Norme, ki vplivajo na izboljšanje šolskega dela (Fink, Prosser)

- sodelovanje pri postavljenem cilju
- odgovornost za uspeh
- kolegialnost
- neprestano izboljšanje
- neprestano učenje
- sprejemanje rizika
- podpora
- medsebojno spoštovanje/odprtost

### Področja ugotavljanja šolske kulture:

- politika, cilji: jasna, nejasna, predanost, občutenje pripadnosti
- vodenje, odločanje: stopnja sodelovanja učiteljev, učencev
- komunikacija: med učitelji...pač vsa□
- spreminjanje šole: odzivanje na nove ideje, uveljavljanje sprememb
- položaj posameznika: sprejemanje iniciativ, zaupljivost
- način reševanja problemov: pogovarjamo se v šoli, zunaj nje..

kultura je eden od pomembnih faktorjev zagotavljanja kakovosti dela, še posebej takrat, ko šola prevzema odgovornost za kakovost dela v svoje roke. Cilj šole/kulture je povezati ljudi, da bi se ti identificirali s šolo.

Kultura šole je kompleksna zadeva, prisotne so vrednote, čustva. Težko je oprijemljiva, zato jo je potrebno analitično razčleniti (zajeti še šolsko delo).

Vrednote so povezane z vzgojnimi načrti šole. Spremeniti se mora predvsem nasilje in nedisciplina, ki rušita kakovost šolskega dela. Odnosi:

- šolskega reda
- sošolca
- vodstva šole
- učiteljev

### Pokazatelji KULTURE in KLIME:

- politika šole: za dobro šole
- kako se čutimo pripradnike: komunikacija, identifikacija

## Šolska pedagogika 1

- kako se šola odziva na dogodke (struktura, notranja org.šole,uveljavljanje sprememb,razvoj šole)
- ali jo bo usmerjal nekdo od zunaj (država)
- ali vzame stvari v svoje roke
- odnos do novih idej (sprejemamo ali zavračamo)
- odnos do iniciativ posameznikov (sodelovanje, skupno delo)
- odnos zaposlenih do dela (zadovoljstvo ali breme)
- reševanje problemov (kako razrešujemo konflikte)

Struktura šole:

- šolski čas (organizacija med letom, preko tedna in dneva)
- preureditev šolskega leta
- prostor (razčlenitev prostora, razredni pouk, selitev..)
- vloge in odgovornosti (struktura vodenja, organizacija)

Na te elemente strukture je zelo enostavno vplivati.

Kaj zavira in kaj vzpodbuja razvoj dobre klime:

Zavira:

- nejasne začetne ideje, vsiljene spremembe, nerealistični predlogi, pomanjkanje podpore, omejena sredstva, če zavirajo potek dela vodje aktivov, samo spremembe ne izboljšujejo stanja

Vzpodbuja:

- jasna in dobro strukturirana izhodišča za spremembe, močne ideje, prostovoljno sodelovanje, participacija, zadostna sredstva, kadar spremembe izboljšujejo delo, sodelovanje, motivacija za nadaljnje sodelovanje