

# UČITELJ – MENTOR V SISTEMU PRIPRAVNIŠTVA

*Skupina avtorjev, Pedagoška fakulteta,  
Ljubljana 2006*

Andragogi in pedagogi ne morejo napovedati, kakšno bo izobraževanje v prihodnosti. Ne morejo natančno predvideti oblik izobraževanja, kot tudi biologi ne morejo predvideti oblik življenja ali geologi oblik tal. Lahko pa prepoznajajo trende, ki jih brez raziskovanja ne bi opazili. Na osnovi raziskovalnih izsledkov predpostavijo posledice, ki jih lahko pričakujemo, če se bo trend nekega razvoja nadaljeval.

Zanimivo raziskavo na področju iskanja novih modelov je opravila skupina štirih avtorjev: **Milena Valenčič Zuljan, Janez Vogrinc, Zvonka Krištof in Cvetka Bizjak**. Monografija z naslovom **Učitelj – mentor v sistemu pripravništva** je izšla septembra 2006 na Pedagoški fakulteti Univerze v Ljubljani. Besedilo, ki obsega 171 strani, opisuje raziskavo, v kateri je sodelovalo 331 mentorjev, 361 pripravnikov in 77 ravnatelj. Vprašanja so se nanašala na vlogo pripravnika, mentorja, ravnatelja, na njihovo zadovoljstvo z organizacijo in potekom pripravništva. Spraševali so jih tudi o problemih, ki so jih doživeli kot mentorji ali pripravniki. Avtorji raziskave so izhajali iz predpostavke, da bi v našem prostoru potrebovali modele sistematičnega izobraževanja učiteljev pripravnikov, ki bi prispevali k večji kakovosti v šolstvu. Zato so želeli z raziskavo ugotoviti, kakšne so razmere in katere elemente bi lahko razvijali kot sestavine novih modelov začetnega uvajanja pripravnikov.

## SISTEM PRIPRAVNIŠTVA

Pripravništvo je obdobje učenja ob vstopanju v poklicno delo, je zadnji del formalnega izobraževanja, vključuje mentorstvo in formalno evalvacijo (strokovni izpit). Z metodo komparacije so pisci monografije analizirali sistem pripravništva v različnih evropskih državah in ugotovili, da obstajajo različni modeli, a povsod se pojavljajo naslednji elementi:

- usposabljanje kot razvijanje profesionalnih zmožnosti;
- spoznavanje okolja, kjer delajo pripravniki;
- evalvacija in samoevalvacija.

## MENTOR – VODNIK V PROFESIONALNO KULTURO

Za učiteljev profesionalni razvoj je pomembna prva faza dela, to je vstopanje v polje nekega poklica. V tem obdobju je mentorjeva vloga, da spodbuja refleksijo in diskusijo o dilemah ter tako pomaga zgraditi prve sheme za karierni razvoj. Profesionalni razvoj poteka na dveh ravneh, in sicer na ravni pojmovanj, odnosa do dogodkov in na ravni ravnanj (prim. str. 34). Obe ravni se prepleteta, tako da lahko govorimo o inkulturaciji v profesionalno okolje in o razvoju poklicne identitete. V procesu pripravništva gre za mnogo več kot le za prenos veščin poučevanja. V strokovni literaturi se termin usposabljanje pripravnikov

zamenjuje s terminom izobraževanje pripravnikov (edukacija). Razlogi za prehod med terminoma so v pomenu, ki ga nosita. Uspesabljanje pomeni, da pripravljamo posameznika za jasno oblikovano profesionalno vlogo, naučil se bo niza veščin, osvojil izbrana znanja in z njimi bo opravljal svoje delo, dokler se ne upokoji. V sodobni družbi sprememb in fluidnosti ni več poklicev, ki bi bili predvidljivi za več desetletij. Delo se spreminja, zato tudi izobraževanje pripravnikov Milena Valenčič Zuljan in ostali avtorji poimenujejo »uvajanje kulture pripravnštva«.

Ugotovitve raziskav kažejo, da so pojmovanja študentk in študentov, ki se pripravljajo za pedagoške poklice, povezana s predstavo o vlogi učitelja kot posredovalca znanja in pouka kot transmisije znanja. Pojmovanja se z leti študija spremenijo, spreminjajo se tudi v času pripravnštva, zato se kaže vloga mentorja tudi pri spodbujanju integracije subjektivnih teorij z znanstvenimi teorijami in z v praksi potrjenimi izkušnjami. Za to uporablja mentor različne metode, ki jih zna prilagoditi posamezniku. Mentor je strokovnjak, ki pozna značilnosti pripravnikov, zna iz njih izhajati ter je zmožen spodbuditi pripravnikov kritični premislek in profesionalni razvoj. Mentor se torej mora znati gibati med različnimi oblikami izobraževanja pripravnikov. To so odgovorne naloge, ki kažejo na potrebo po premišljenem načrtovanju programa za izobraževanje mentorjev.

## INFORMIRANJE, NAČRTOVANJE, EVALVACIJA

Pri opisovanju sedanjega modela so se osredotočili na zbiranje podatkov o informiranosti, načrtovanju, vlogi mentorja in ravnatelja v različnih obdobjih pripravnštva. Raziskovalci ugotavljajo, da na potek pripravnštva vpliva informiranje o šoli (okolju), delu, sodelavcih in sodelovanje pri

prilavi programa. Večinoma sta program oblikovala skupaj mentor in pripravnik ter ga nato dopolnjevala, kar kaže na upoštevanje načel procesnega načrtovanja.

Pripravnik in mentor, bolj pripravnica in mentorica, presojata skupno načrtovanje, ki poteka tedensko.

Za pripravo novih predlogov je zanimivo, kako presojuje trajanje programa in način zaključka programa. 85 odstotkov mentorjev in ravnateljev meni, da je trajanje ravno pravšnje. Pripravnštvo naj bi trajalo vsaj deset mesecev (celo šolsko leto).

Raziskovalci so spraševali ravnatelje, mentorje in pripravnike glede potrebnosti strokovnega izpita in njegove ustreznosti. Kaj menijo o strokovnem izpitu, kot obliki formalne evalvacije, ki je pod nadzorom države?

20,6 odstotka pripravnikov meni, da je strokovni izpit zelo potreben, in 66,1 odstotka jih meni, da je potreben. Le 13,3 odstotka pripravnikov meni, da izpit ni potreben. Še manj je takih mnenj med mentorji (6,6 odstotka). Ravnatelji so vsi prepričani, da je izpit potreben. Višje, kot je posameznik v hierarhiji vlog, potrebnejši se mu zdi strokovni izpit, ki takšen, kakršen je, preverja poznavanje zakonodaje, manj pa strokovno delo. Te ugotovitve bi lahko nadaljevali z vprašanjem: Kakšen je odnos mladega učitelja do sistema oblasti? Kaj je »narobe« z mladino, ki je zadovoljna s predpisanimi oblikami nadzora? Koliko je izza teh odgovorov vdanosti v sistem? In koliko je radožive iskre mlade učiteljice – iščoče, razgledane intelektualke, ki ve, kakšni so družbeni pritiski skritega kurikulumu?

Tudi sicer so pripravniki zadovoljni: ravno prav je nastopov, zadovoljni so z mentorji, za mentorje menijo, da so dobro usposobljeni. Pripravniki so zadovoljni tudi s svojim profesionalnim razvojem: 58 odstotkov jih je zelo zadovoljnih in 39,1 odstotka srednje zadovoljnih. Merjenje zadovoljstva nam ne pove dovolj. Tako visoka stopnja zadovoljstva lahko pomeni, da so v proces pripravnštva

vstopili z nizkimi pričakovanji. Odpre se vprašanje, ali imamo za pripravništvo izdelane instrumente za samoocenjevanje, ali pripravniki vedo, kaj lahko pričakujejo, ipd. Večina (90 odstotkov) jih meni, da so bila njihova pričakovanja uresničena. Kaj pa, če so bila pričakovanja premajhna?

### RAZLOGI, DA MENTORJI PREVZAMEJO MENTORSKO VLOGO

Čeprav pobuda za mentorstvo pride večinoma od ravnatelja (82,2 odstotka), jo večina mentorjev sprejme kot izziv (75,7 odstotka). Ko ravnatelj izbirajo, koga bi povabili za mentorja, upoštevajo odnosne kompetence, strokovne kompetence, zmožnost za delo z učiteljem začetnikom. 95 odstotkov mentorjev odgovarja, da v času mentorstva niso bili razbremenjeni drugih obveznosti, kar jim je otežkočalo kakovostno opravljanje mentorstva. Pri oblikovanju modela pripravništva bi bilo torej pomembno razmisliti o razbremenitvi mentorja.

Ravnateljji menijo, da bi bilo potrebno dodatno izobraževanje učiteljev mentorjev. Mentorji pa so zadovoljni s svojim delom (44,8 odstotka zelo zadovoljni, 54,9 odstotka srednje zadovoljni). Njihova pripravljenost za dodatno izobraževanje je majhna, kar avtorji pojasnjujejo s sistemom izobraževanja. Učitelji imajo omejeno količino časa in denarja, ki ga lahko porabijo za izobraževanje. Če to porabijo za izobraževanje za mentorsko vlogo, se ne morejo izobraževati za druge učiteljeve vloge.

### PROBLEMI, KI JIH OMENJAJO PRIPRAVNIKI, MENTORJI IN RAVNATELJI

Kar 75 odstotkov pripravnikov je kritičnih do lastne usposobljenosti in ocenjujejo ob-

dobje pripravništva kot obdobje intenzivnega učenja.

To je zanimiv podatek, če ga primerjamo s problemi, ki jih omenjajo ravnateljji. Ravnateljji navajajo probleme s pripravniki, ki so nezainteresirani, pretirano samozavestni, ne poznajo zakonodaje, imajo pomanjkljivo znanje. Tudi (nekateri) mentorji doživljajo probleme s pripravniki, ki so nizko motivirani in imajo pomanjkljivo znanje. Mentorji, ki imajo večletne izkušnje z izobraževanjem pripravnikov, so opozorili, da sta vsebina problemov in način njihovega razreševanja odvisna od posameznega pripravnika ali pripravnice.

*»Če je pripravnik tog, nefleksibilen, neustvarjalen, nedelaven, izredno nesamostojen: v takem primeru je mentorstvo izrazito naporno, obremenjujoče. Letos imam zelo delavno, uporabno pripravnico, zato je delo z njo v veselje. Učiva se in napredujeva obe«* (str. 132).

Problemi nakazujejo, da bi bilo potrebno sistem pripravništva, vključno s strokovnim izpitom, izpopolniti, dopolniti še z oblikami izobraževanja, ki bi sledile načelom nenehne oblikovanja znanja in zmožnosti, načelom kariernega razvoja in vseživljenjskega izobraževanja.

Mentorji in ravnateljji pričakujejo v odnosu do fakultet dvoje. Po eni strani pričakujejo več »praktičnih znanj«, po drugi »široko razgledanost učitelja«. Verjetno se različna mnenja povezujejo z diplomanti, ki prihajajo z različnih fakultet. Program pripravništva bi se jim moral prilagoditi. Kaže se torej potreba po specialističnih znanjih učiteljev mentorjev.

Raziskava prinaša zanimive ugotovitve in odpira nova strokovna vprašanja. Mentorstvo predstavi kot učiteljevo vlogo, ki se bo še razvijala. Vlogo in pogoje za opravljanje te vloge bo potrebno sistemsko umestiti.

Izobraževanje ima prihodnost v družbi »homo-genizirane svetovne kulture«, ki bo ses-

tavljena iz mnogih kultur. Vsak posameznik se bo v svoji mikrokulturi učil drugače, zato bo vedno večja potreba po individualnih učiteljih: mentorjih, svetovalcih. V sodobnosti se kažejo nekatere smeri v izobraževanju. Povečuje se pomen individualnih pristopov, e-izobraževanja, usposabljanja na delovnem mestu, oblikovanja mrež znanja in učenja. Izobraževalci, ki bodo delovali kot animatorji, motivatorji, mentorji, bodo vezni člen med formalno ponudbo institucij in izobraževalnimi potrebami posameznika. Pričujoča monografija bo lahko ponudila kar nekaj iztočnic tudi za tak premislek.

*Dr. Nives Ličen*