

Uporaba različnih metod skupinske refleksije in njeni učinki na kolektiv strokovnega osebja v vrtcu

Mateja Mlinar, Petra Bozovičar

1 Ozadje in namen raziskave

Kakovost predšolske vzgoje in izobraževanja je močno povezana z usposobljenostjo predstavnikov strokovnega osebja, ki z vsakodnevnim preizpraševanjem svoje prakse, sebe ter z interpretiranjem, kako se povezujejo z otroki, postajajo reflektivni praktiki (Peeters idr., 2015).

Tako reflektivno mišljenje predstavlja zavestno in namensko prizadevanje za razumevanje lastne dejavnosti ali izkušnje v določeni situaciji z namenom novega učenja, dejanj ali izboljšanja rezultatov (Vizek-Vidović, 2011).

V tem procesu preučevanja lastnega dela pa ne zadostujejo zgolj individualne kompetence. Treba je oblikovati kompetenten sistem, ki vključuje sodelovanje med strokovnjaki, timi in institucijami, ter obenem zagotoviti tudi ustrezno upravljanje na sistemski ravni. Kompetenten sistem je nadgradnja dobrega izhodiščnega izobraževanja strokovnega osebja v vzgoji in izobraževanju ter omogoča možnosti za kontinuirano refleksijo obstoječe prakse in novih idej ter praks, kot poudarja Evropski okvir kakovosti za predšolsko vzgojo in izobraževanje (2018).

Zaradi tega je skupinska refleksija priznana kot temeljni vidik kakovosti na področju predšolske vzgoje in izobraževanja (Peeters idr., 2015) ter velja kot eden ključnih elementov za ustvarjanje profesionalnih učečih se skupnosti (Brajković, 2014). Take skupine povezujejo različne profile strokovnega osebja iz raznovrstnih okolij, ki sodelujejo na različne načine, a so

usmerjeni k istemu cilju, tj. zvišanju kakovosti podpore pri doseganju dobrega počutja otrok in njihovih družin (Sharmahd idr., 2017).

Čeprav refleksija predstavlja ključno kompetenco strokovnega osebja, jo slednje pri svojem delu uporablja kratkotrajno, neformalno ali pa predstavlja obvezen element v sistemu napredovanja, le redko pa se izvaja v obliki strukturiranega, sodelovalnega procesa, ki pripadnike upošteva kot posameznike (Marcos idr., 2008). V nekaterih okoljih z ločenim izobraževalnim sistemom v predšolskem obdobju dodatno težavo predstavlja dejstvo, da strokovno osebje dela z isto skupino otrok in njihovih družin, vendar je zaposleno v različnih institucijah, zaradi česar je zelo težko predvideti skupen čas za refleksijo.

Kadar se poslužujemo kreativnih sodelovalnih metod, pa lahko refleksija zaposlene motivira in olajša njihovo vsakdanje delo ter v prakso prinaša pozitivne spremembe (Ghaye, 2010). Strukturirane metode t. i. skupinske refleksije v akciji (Schön, 1983) pozitivno vplivajo na občutek čustvene in profesionalne podpore ter povečujejo občutek pripadnosti in spoštovanja (Baxter idr., 2021), kadar izhajajo iz konkretnih situacij v praksi (Dewey, 1933; Schön, 1987) in se uporabljajo kot strategije profesionalnega razvoja (Taggart-Wilson, 2005).

2 Projekt REC

S skupinsko refleksijo smo se ukvarjali v projektu REC: krepitev sodelovalne in reflektivne prakse poučevanja, ki je potekal v obdobju med letoma 2020 in 2023. Z njim smo želeli povečati stopnjo ozaveščenosti o pomenu refleksije, o njenih pozitivnih vplivih ter krepitvi sodelovalne in reflektivne prakse.

To smo storili s preizkušanjem različnih metod skupinske refleksije v izbranih predšolskih izobraževalnih institucijah iz Slovenije, Belgije, Madžarske ter Hrvaške. V vseh okoljih smo skupaj z vodstvom in s strokovnim osebjem raziskovali, kakšne so njihove potrebe na tem področju in katere reflektivne metode najbolj ustrezajo identificiranim potrebam.

Sodelujoči so spoznali in preizkusili naslednje metode:

- 1) Učeče se skupnosti (v nadaljevanju USS), ki povezujejo strokovne delavce_ke na rednih srečanjih, katerih namen je medsebojno učenje. Z deljenjem svojih izkušenj in s poslušanjem drugih kolegov_ic dobijo sodelujoči_e kritičen pregled nad svojim delom, kar jim pomaga pri refleksiji v akciji, ko morajo v razredu hitro

reagirati in se o nečem odločati v trenutku. Tako novi_e kot izkušeni_e strokovni_e delavci_ke gradijo na lastnih idejah in izkušnjah svojih kolegov_ic, pri čemer ponovno pretehtajo lastna predhodna znanja in prepričanja, da bi na podlagi tega izboljšali_e kakovost svoje prakse ter pomagali_e otrokom pri njihovem razvoju in učenju (Cochran-Smith in Lyle, 2011, v REC Project Consortium, 2023).

- 2) Metodo skupinske refleksije Wanda, ki si prizadeva spodbuditi strokovne delavce_ke v vzgoji in izobraževanju, da za boljše razumevanje problema ali situacije sprva stopijo »korak nazaj« (De Schepper idr. 2016). Ključ do uporabe Wande je v tem, da na situacijo pogledamo z različnih perspektiv in s tem dobimo vpogled, ki nas pripeljejo do novih in drugačnih rešitev. S tem ko upoštevamo naše interpretacije, sprašujemo o izpostavljenem primeru in razmišljamo o določeni situaciji z vidika različnih vpletenih, imamo kot člani te reflektivne skupine priložnost razumeti lastno prakso na nove načine, razviti občutek empatije do drugih in zgraditi nova znanja (ideje), ki jih lahko uporabimo pri svojem delu (REC Project Consortium, 2023).
- 3) Videocoaching, ki je metoda, pri kateri strokovni_e delavci_ke večkrat pregledajo videoposnetke iz prakse in razpravljajo o videnem – individualno ali v okviru USS. Videocoaching spodbuja poglobljeno opazovanje celostnega razvoja in izkušenj otrok ter analizo interakcije odrasel – otrok z otrokove perspektive, obenem pa strokovne delavce_ke izziva k razmišljanju o lastni vlogi v bogati in kakovostni interakciji. To je izhodišče za individualni in skupinski razmislek (Verschaeve idr. 2020, v REC Project Consortium, 2023).
- 4) Opazovanje z reflektivnim razgovorom, pri katerem strokovni_e delavci_ke z opazovanjem prakse drug drugega pridobijo podlago za skupno refleksijo. Med opazovanjem uporabljajo orodje, ki so ga razvili_e v mednarodnem združenju International Step by Step Association (ISSA) in izobraževalni proces opisuje skozi sedem področij kakovosti: interakcije; učno okolje; družina in skupnost; inkluzija in demokratične vrednote; spremljanje, ocenjevanje in načrtovanje; strategije poučevanja; profesionalni razvoj. Vsa-ko področje je sestavljeno iz več načel in kazalnikov, ki podrobneje opisujejo in usmerjajo pedagoško delo na tem področju,

opazovalci_ke pa si vmes zapisujejo dokaze za kazalnike, ki so jih opazili_e v praksi. Po opazovanju opazovalci_ke skupaj z opazovanim_o strokovnim_o sodelavcem_ko opravijo reflektivni razgovor, pri katerem izhajajo iz opazovane prakse (REC Project Consortium, 2023).

3 Opis procesa

V Sloveniji smo proces vodile raziskovalke Pedagoškega inštituta iz Centra za kakovost v vzgoji in izobraževanju Korak za korakom, ki smo sodelovale z enim vrtcem iz osrednje Slovenije ter z enim iz Prekmurja. Vrtca smo povabili v konzorcij na podlagi njune prijave na razpis, ki smo ga naslovili na člane Mreže za spreminjanje kakovosti Korak za korakom, ki jo koordiniramo.

Obe sodelujoči instituciji sta dolgoletni članici Mreže, kar pomeni, da so v njihovih zavodih že obstajale reflektivne skupine. Ob prijavi so izrazili željo, da bi radi svoje delo dvignili na višjo raven in preizkusili tudi druge reflektivne metode. Dodatna prednost tega, da smo k sodelovanju povabili vrtce, ki so člani Mreže, je, da lahko tako našo strokovno podporo izbranih vrtcem omogočamo tudi po zaključku projekta.

V prvi fazi smo v vseh državah vzpostavili partnerstvo s po dvema vzgojno-izobraževalnima zavodoma in ju seznanili z izbranimi reflektivnimi metodami. Zaradi pandemije smo partnerske sestanke ter del izobraževanja o reflektivnih metodah opravili na spletu in več pozornosti namenimo namenili spoznavanju med udeleženci (npr. z ledolomilci), povezovanju ter načrtovanju dejavnosti.

Srečanja reflektivnih skupin so se začela v drugem letu projekta. Z namenom zagotavljanja vzdržnosti smo se v našem okolju odločili, da bodo te skupine že od začetka vodile strokovne delavke iz vključenih vrtcev, ki so že bile usposobljene za vlogo vodij.

Zadnje projektno leto je bilo namenjeno krepitvi reflektivnih navad strokovnih delavcev sodelujočih vzgojno-izobraževalnih zavodov, zagotavljanju trajnosti sprememb in vzpostavljenih metod ter preverjanju učinkov.

4 Raziskovalna metoda

Pred začetkom projektne dejavnosti smo želeli v obeh vrtcih skrbno domisliti in osmisliti načrt skupnega dela, ki bi sledil njunim potrebam, zato smo izvedli intervjuje in fokusno skupino ter pripravili vprašalnik. V prvem

in drugem letu preizkušanja reflektivnih metod smo vtise posameznih članov preverjali s pomočjo metode MSC (iz angl. Most Significant Change), ob koncu pa smo rezultate ponovno preverili s fokusno skupino in z vprašalnikom.

4.1 Udeleženci, pripomočki in postopek

V osrednjih dejavnostih sta sodelovala celotna kolektiva: tri predstavnice vodstva, tri svetovalne delavke ter 61 vzgojiteljev_ic in pomočnikov_c vzgojiteljev_ic.

Na začetku smo opravili individualna intervjuja z ravnateljicama (2) iz vsakega vključenega vrtca in izvedli fokusno skupino z vodji reflektivnih skupin (6). Vpogled v stanje refleksije smo želeli dobiti tudi s strani strokovnega osebja, ki smo ga povabili k izpolnjevanju vprašalnika (48).

Ključna področja, ki so nas pri spremljanju učinkov uporabe reflektivnih metod zanimala, so bila:

- izkušnje na področju skupinske refleksije na ravni organizacije;
- pomen refleksije lastnega dela;
- pričakovanja v zvezi s procesom skupinske refleksije;
- pričakovanja glede rezultatov sodelovanja v reflektivnih skupinah;
- spremembe v lastni praksi in kolektivu na podlagi skupinske refleksije;
- dogovori, ki so pomembni za zagotavljanje zaupnega in varnega vzdušja v reflektivnih skupinah;
- stopnja povezanosti kolektiva.

Na podlagi odgovorov in izraženih potreb smo nato naredili načrt dela. V šolskem letu 2021/22 je del kolektiva vrtca 1 preizkušal metodo Wanda, del pa je svojo prakso reflektiral po strukturi učečih se skupnosti. V vrtcu 2 so preizkušali samo metodo Wanda, ki je še niso poznali. Dodatno so usposobili dve zaposleni, ki sta nato metodo preizkusili v različnih skupinah strokovnih delavcev, kontinuirano pa delo zaradi omejene razpoložljivosti v tem vrtcu nadaljevali samo z eno skupino. V šolskem letu 2022/23 so v obeh kolektivih nadaljevali z delom, s tremi strokovnimi delavkami in z eno svetovalno delavko pa smo v obeh okoljih preizkušali tudi metodo video coaching, medtem ko se je za opazovanje z reflektivnim razgovorom odločila manjša skupina osebja iz vrtca 1.

V obeh vrtcih so srečanja vodile usposobljene strokovne, svetovalne in vodstvene delavke iz tamkajšnjega kolektiva, s čimer smo že od začetka stremeli k vzdržnosti rezultatov projekta. Na Pedagoškem inštitutu pa smo organizirali redna spletna podporna srečanja, ki so se jih udeleževale vse vodje reflektivnih skupin iz obeh okolij. S tem smo omogočili tudi izmenjavo izkušenj in razreševanje dilem.

4.2 Ugotovitve

V drugem letu so se partnerji seznanili s kvalitativno metodo evalvacije MSC. Intervjuvali smo nekaj članov in na podlagi teh pogovorov oblikovali inspirativne zgodbe, ki ponazarjajo najpomembnejše (tako pozitivne kot negativne) spremembe med procesom. Preko teh zgodb smo identificirali naslednje zaznave strokovnih delavcev_k:

- večje zaupanje;
- pogled na problemsko situacijo z različnih perspektiv tako v odnosu z otroki kot s starši in sodelavci_kami;
- povečanje zavedanja pomena spremljanja lastnega dela;
- večje izkoriščanje notranjih virov znanja in izkušenj;
- večjo medsebojno podporo pri reševanju problemskih situacij.

Nato smo ob zaključku projekta ponovno izvedli fokusno skupino z vsemi šestimi vodji reflektivnih skupin iz obeh sodelujočih vrtcev in članke reflektivnih skupin prosili, da izpolnijo vprašalnik. Rezultati so pokazali mnogo pozitivnih opažanj strokovnih delavcev_k:

- povečano zavedanje pomena upoštevanja različnih perspektiv ljudi, vpletenih v določeno situacijo;
- dodatne ideje in rešitve za lastne izzive;
- Wanda je najbolj zaželeno metodo reflektiranja, med drugim tudi zato, ker od članov ne zahteva obsežne dokumentacije;
- dvig zavedanja pomena refleksije;
- delo v manjših skupinah omogoča sproščenejšo in zaupnejšo okolje;
- člani se čutijo bolj slišane in podprte;
- zavedanje, da se s podobnimi težavami srečujejo tudi drugi;
- večja in samostojnejša vloga pomočnikov_c vzgojiteljev_ic;

- izboljšanje kakovosti dela parov vzgojitelj_ica – pomočnik_ca vzgojitelja_ice;
- rast kolektiva in skupne odgovornosti;
- pomen upoštevanja želja in potreb pri načrtovanju dela.

Kljub vsem omenjenim pozitivnim platem so sodelujoči izpostavili tudi nekaj izzivov:

- v nasprotju z dogovorom vsi člani na srečanje niso prihajali s pripravljenim izzivom;
- v nekaterih skupinah so člani težje delili svoje težave;
- zavedanje pomena refleksije v nekaterih reflektivnih skupinah še ni na dovolj visoki ravni;
- sledenje strukturi srečanja.

5 Zaključek

Na podlagi izkušenj pripadnikov strokovnega osebja, ki so v Belgiji, na Hrvaškem, Madžarskem in v Sloveniji preizkušali reflektivne metode v okviru projekta REC, smo prišli do nekaterih skupnih ugotovitev, na podlagi katerih smo pripravili tudi priporočila, relevantna za področje izobraževanja na ravni EU. Izkazalo se je, da so vsi vključeni partnerji prepoznali pomen refleksije strokovnega osebja ter spodbujanje tega procesa. Ključna pri tem pa sta zagotavljanje ustreznih pogojev za redno skupinsko refleksijo ter spodbujanje vključujoče in podporne institucionalne klime, za kar je potrebna vključenost vodstva. Namen reflektivne učeče se skupnosti je vplivati na kakovost dela svojih članov ter na institucijo kot celoto, zato je pomembno, da zagotovimo spremljanje učnega procesa znotraj učeče se skupnosti, celoten kolektiv obveščamo o delu in učinkih ter z uporabo participatornih metod prispevamo k vzdržnosti pedagoške refleksije.

Literatura

- Baxter, L. P., Southall, A. E., in Gardner, F. (2021). Trialling critical reflection in education: the benefits for school leaders and teachers. *Reflective Practice*, 22(4), 501–514. <https://doi.org/10.1080/14623943.2021.1927694>
- Brajković, S. (2014). *Professional Learning Communities*. ISSA.
- Cochran-Smith, M., in Lytle, S. L. (1999). Chapter 8: Relationships of Knowledge and Practice: Teacher Learning in Communiti-

es. *Review of Research in Education*, 24(1), 249–305. <https://doi.org/10.3102/0091732X024001249>

De Schepper, B. Peleman, B., idr. (2016). *When WANDA meets ISSA*. Group Reflection for Professional Development in ECEC. Artevelde University of Applied Sciences.

Dewey, J. (1933). *How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*. D.C. Heath in Co Publishers.

Evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja. **I Zakonodajna resolucija Evropskega parlamenta z dne 18. decembra 2008 o predlogu Priporočila Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi evropskega referenčnega okvira za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja (KOM(2008)0179 — C6-0163/2008 — 2008/0069(COD)) (OJ C, C/45, 23.02.2010), 183. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52008AP0627>

Ghaye, T. (2010). *Teaching and Learning through Reflective Practice: A Practical Guide for Positive Action* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203833322>

Marcos, J. J. M., Sánchez, E., in Tillema, H. (2008). Teachers reflecting on their work: articulating what is said about what is done. *Teachers and Teaching*, 14(2), 95–114. <https://doi.org/10.1080/13540600801965887>

Peeters, J., Rohrmann, T., in Emilsen, K. (2015). Gender balance in ECEC: why is there so little progress? *European Early Childhood Education Research Journal*, 23(3), 302–314. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2015.1043805>

REC Project Consortium (2023).

https://drive.google.com/file/d/1kwDUMyX_mu1MLhoSYrRAR-EEqNLVWZHj/view

Schön, Donald A. (1983). *The Reflective Practitioner*. Ashgate Publishing.

Schön, D. (1987). *Educating the Reflective Practitioner*. CA: Jossey-Bass.

Sharmahd, N., Peeters, J., Van Laere, K., Vonta, T., De Kimpe, C., Brajković, S., Contini, L., in Giovannini, D. (2017). ‘Transforming European ECEC services and Primary schools into professional learning communities: drivers, barriers and ways forward’, *NESET II Analytical Report No 2/2017*.

- Taggart, G. L., in Wilson, A. P. (2005). *Promoting reflective thinking in teachers*. Thousand Oak, CA: Corwin Press. https://openlibrary.org/books/OL3299579M/Promoting_reflective_thinking_in_teachers
- Verschaeve, S., De Mets, J., Van Avermaet, P., Ślusarczyk, M., Woźniak, M., Majerska, U., Pustułka, P., Balduzzi, L., Lazzari, A., Dalledonne Vandini, C., in Furieri, L. (2020). Toolbox: Outlines for using video analysis and video coaching as a tool for professionalizing ECEC workforce and training future ECEC professionals. Outcome of the TRACKs project2.
- Vizek-Vidović, V. (ur.) (2011). *Učitelji i njihovi mentori*. IDIZ.