

Izobraževanja za zaposlene »Izpopolni UM«

Danilo Majcen

(univerzitetni diplomirani pedagog, smer andragogika, zaposlen na Univerzi v Mariboru, na Oddelku za kakovost in trajnostni razvoj)

Povzetek:

V prispevku predstavljamo izobraževanja »Izpopolni UM«, ki jih organizira Oddelek za kakovost in trajnostni razvoj Univerze v Mariboru. Izobraževanja smo razdelili po področjih: učenje in poučevanje, raziskovanje- vodenje in upravljanje, razvoj kakovosti, razvoj mehkih veščin, izboljšanje strokovnih veščin, internacionalizacija, prenos znanja v okolje. Naših aktivnosti v minulem letu se je udeležilo približno 40 % zaposlenih na univerzi, a bolj kot to, nas zanimajo dvig kakovosti visokega šolstva in nenehno izboljševanje.

Ključne besede: kakovost visokega šolstva, izobraževanje, učenje, univerza, zaposleni

Uvod

Kakovost poučevanja visokošolskih učiteljev v Sloveniji je v primerjavi z raziskovalno dejavnostjo še zmeraj podcenjena (Marentič Požarnik, Lavrič, 2015). Samo raziskovalna odličnost neke univerze pa danes ne more zadostovati za to, da institucija še naprej ohranja svoj ugled. Vloga visokošolskih učiteljev se spreminja, saj morajo biti učitelji ob svoji strokovnosti tudi ustrezno pedagoško usposobljeni (Henard, Roseveare, 2012). Vse bolj se poudarja na študenta osredotočeno učenje, ki v ospredje postavlja interese in potrebe študenta, ne pa potrebe drugih, torej npr. učitelja (Blumberg, 2009).

1

Program izobraževanj »Izpopolni UM

Na Univerzi v Mariboru smo leta 2015, kot del uresničevanja ukrepov Nacionalnega programa visokega šolstva 2011-2020, sklepa Senata UM, ki podpira razvoj dejavnosti UM za osebni in profesionalni razvoj kadrov ter Strategije razvoja UM do leta 2020, pričeli intenzivno pripravljati izobraževanja za zaposlene, s posebnim poudarkom na poučevanju oziroma podpori visokošolskemu učnemu osebju in njihovem didaktičnemu usposabljanju ter trajnostnemu in družbeno odgovornemu razvoju univerze. S programi izobraževanj »Izpopolni UM« uresničujemo strategijo razvoja UM, kot družbeno odgovorne institucije, ki načela družbene odgovornosti vključuje v poučevanje in učenje ter znanstvenoraziskovalno in umetniško delo.

Na izobraževanjih, ki jih večinoma izvajajo visokošolski učitelji in sodelavci Univerze v Mariboru, skladno z Erevanskim komuniquejem poudarjamo večjo kakovost in pomen učenja in poučevanja, pedagoško odličnost ter pomen pedagoških novosti in okolij za učenje, osredotočenih na študente (Erevanski komunique, 2015). Prav tako pripravljamo dogodke o vsebinah, ki predstavljajo dodano vrednost in prispevajo k višji storilnosti in zadovoljstvu zaposlenih.

Pred pripravo programa izobraževanj smo zaposlenim na univerzi poslali v izpolnjevanje vprašalnik, s katerim smo pridobili nekatere informacije o znanjih in kompetencah, ki jih po njihovem mnenju potrebujejo pri delu. Program izobraževanj je bil pripravljen tudi na osnovi

primerov dobrih praks tujih univerz, kot so Univerza v Zagrebu, Univerza na Dunaju, Tehniška univerza v Gradcu in University College Cork.

Področja izobraževanj

Izobraževanja »Izpopolni UM«, ki jih organizira Oddelek za kakovost in trajnostni razvoj smo razdelili po področjih:

- **učenje in poučevanje:** učni izidi in priprava učnih načrtov, ocenjevanje in priprava preverjanja znanja za študente, delo z nadarjenimi študenti, prepoznavanje in razvoj talentov, sodobne metode poučevanja, priprava študijskih gradiv za študente, načini podajanja povratne informacije, odnosi in komunikacija s študenti, specifikke poučevanja v majhni in veliki skupini, motiviranje študentov, na študenta osredotočeno učenje;
- **raziskovanje:** smernice pisanja znanstvenih člankov, uporaba informacijske podpore pri raziskovalnem delu (Mendeley Desktop, Endnote), raziskovalne metode, usposabljanje mentorjev, uporaba mednarodnih znanstvenih baz, pisanje znanstvenih člankov v tujem jeziku;
- **vodenje in upravljanje:** delovanje Univerze v Mariboru, vodenje in upravljanje človeških virov, financiranje visokošolskih institucij;
- **razvoj kakovosti:** vključenost študentov v izboljšanje kakovosti visokega šolstva, evalviranje študijskih programov, študenti – partnerji pri evalvaciji učnih enot, procesi kakovosti, družbena odgovornost v politiki organizacije;
- **razvoj mehkih veščin:** veščine javnega nastopanja, odnosi in komunikacija, uspešno reševanje konfliktov, stres na delovnem mestu, zdravje in dobro počutje zaposlenih, timsko delo, upravljanje s časom, upravljanje nezaželenega vedenja na delovnem mestu;
- **izboljšanje strokovnih veščin:** priprava uspešne prijave na projekt, javno naročanje, uporaba in novosti pisarniške zbirke MS Office, uporaba programskih orodij za statistične obdelave podatkov;
- **internacionalizacija:** mobilnost kot orodje za internacionalizacijo, inovativno razmišljanje, poučevanje v tujem jeziku, timsko delo in delo v interdisciplinarnih skupinah, poučevanje mednarodnih študentov-medkulturna zavest, podpora multikulturnim raziskovalcem in drugim posameznikom, odnos različnih kultur do znanosti;
- **prenos znanja v okolje:** spletno razvojno središče »vzhodna.si«, sodelovanje z lokalnimi skupnostmi, razvojni program »Inovativne odprte tehnologije«, raziskovalni sejmi, zaščita in upravljanje s pravicami intelektualne lastnine, inovacijski management projektov.

V letu 2015 je bilo izvedenih 45 posamičnih izobraževanj, nekatera so bila ponovljena isti dan, kar pomeni, da je bilo skupno pripravljenih 57 dogodkov s 736 udeleženci.

Izobraževanja za zaposlene so bila izvedena tudi v sklopu projekta Internacionalizacija – steber razvoja Univerze v Mariboru, ki ga je v letih 2014-2015 izvedla mariborska univerza. Izvedenih je bilo 5 dogodkov, pri čemer je bilo na izobraževanjih prisotnih 277 udeležencev. Skupno je Univerza v Mariboru v sklopu projekta Internacionalizacija izvedla 12 dogodkov

namenjenih izobraževanju zaposlenih na univerzi, ki so trajali tudi po več dni, vabljeni pa so bili številni ugledni predavatelji.

Kje smo?

S tovrstnimi izobraževanji izvajamo aktivnosti za razvoj profesionalne in pedagoške odličnosti, predstavljamo primere dobrih praks, razvijamo »mehke« in izboljšujemo strokovne veščine, vzpodbujamo mreženje zaposlenih in ozaveščamo o pomenu trajnega usposabljanja človeških virov, posledično pa skrbimo za nenehen razvoj kakovosti.

Kaj si želimo? – dolgoročni cilji

Za uspeh potrebujemo strokovnost, nenehna lastna usposabljanja, prepoznavnost, ustrezno promocijo in čas oz. »tradicijo«, o kateri po aktivnem letu in pol delovanje še ne moremo govoriti. Seveda smo zadovoljni z odzivom, saj se je naših aktivnosti v minulem letu udeležilo nekje 40% zaposlenih na univerzi, a bolj kot to, nas zanimajo dvig kakovosti visokega šolstva in nenehno izboljševanje, saj smo kakovostni le, če nas drugi takšne tudi prepoznajo (Poslovnik kakovosti Univerze v Mariboru, 2012). Prizadevali si bomo za večjo odprtost za nove metode poučevanja, ki jih omogočajo sodobni informacijsko-komunikacijski sistemi in z njimi povezani novi načini skupinskega dela (Nacionalni program visokega šolstva 2011-2020, 2011), za vzpostavitev sistema certificiranih izobraževanj, k udeležbi bomo vzpodbujali tudi vodstvene kadre na članicah in univerzi, razvijali bomo profil visokošolskega učitelja in raziskovalca (priprava portfelja, filozofija poučevanja, merila odličnosti v poučevanju, ocenjevanju in pripravi učnega načrta, povratna informacija, habilitacijska merila), želimo sooblikovati kadrovske delovne strategije za stabilni in trajnostni razvoj človeških virov, prepoznavati in nagrajevati zaposlene, ki znatno prispevajo k izboljšanju delovanja univerze ter ponujati in tržiti storitve (izobraževalna in svetovalna dejavnost) tudi zunanjim deležnikom.

Spremembe v vrednotenju pedagoške dejavnosti

Poseben izziv nam predstavljajo spremembe v vrednotenju pedagoške dejavnosti v Merilih za volitve v nazive visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev, kjer se bodo pri vrednotenju pedagoške dejavnosti upoštevala tudi usposabljanje pedagoškega kadra. Predvideno je, da se visokošolskim učiteljem aktivna udeležba na izobraževanjih za izboljšanje pedagoškega dela ovrednoti s točkami.

Tovrstna izobraževanja nameravamo zasnovati na izkustvenem in vzajemnem učenju in bodo vključevala skupinsko delo, vaje, diskusijo, delovne naloge tako doma kot na izobraževanju, ogled in izvedba kratkih predavanj s podajanjem povratnih informacij, prebiranje literature s povzemanjem bistva, uporabo informacijske tehnologije ter refleksijo (Marentič Požarnik, Lavrič, 2015).

Zaključek

Prepričani smo, da bomo prispevali k celostnemu razvoju zaposlenih in kot globalno prepoznaven inovacijski ekosistem, v katerem zaposleni in študenti z radostjo ustvarjajo (Strategija razvoja Univerze v Mariboru 2013-2020, 2014), sledili viziji Univerze v Mariboru in prispevali k povečanju kulture kakovosti celotne univerze, posledično pa pomagali tako študentom pri njihovem študiju in delu, kot tudi zaposlenim, da bo njihova izkušnja v procesu neformalnega izobraževanja čim bolj pozitivna.

Viri:

- Marentič Požarnik, B. , Lavrič, A. (2015). Fostering the quality of teaching and learning by developing the "neglected half" of university teachers' competencies.
- Henard, F., Roseveare, D. (2012). Fostering Quality Teaching in Higher Education: Policies and Practices.
- Blumberg, P. (2009). Developing learner-centered teaching. San Francisco: Jossey-Bass.
- Erevanski komunike (2015).
- Poslovnik kakovosti Univerze v Mariboru (2012).
- Nacionalni program visokega šolstva 2011-2020 (2011).
- Strategija razvoja Univerze v Mariboru 2013-2020 (2014).
- Kodeks profesionalne etike Univerze v Mariboru (2015).