

UNIVERZA V LJUBLJANI
PEDAGOŠKA FAKULTETA
Oddelek za specialno in rehabilitacijsko pedagogiko

**Razsežnosti timskega dela specialnih in rehabilitacijskih
pedagogov**

DIPLOMSKO DELO

Mentorica:

dr. Alenka Polak, doc.

Somentorica:

dr. Mojca Lipec Stopar, doc.

Kandidatka:

Rebeka Vučko

Ljubljana, september, 2011

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici dr. Alenki Polak ter somentorici dr. Mojci Lipec Stopar za pomoč in napotke pri nastajanju diplomskega dela. Zahvaljujem se specialnim pedagogom na osnovnih šolah za sodelovanje in omogočeno zbiranje podatkov.

Iskrena hvala tudi staršema, Tomiju in vsem, ki so mi v času študija stali ob strani in me spodbujali.

POVZETEK

Od začetka delovanja specialnih pedagogov v osnovnih šolah pa do danes se je na področju njihovega sodelovanja z ostalimi strokovnjaki in starši marsikaj spremenilo in izboljšalo, vseeno pa se še vedno soočajo s problemi pri delu v timih, ki so v veliki meri povezani z osebnimi odnosi ter pomanjkanjem komunikacije. Za oblikovanje učinkovitega tima so pomembni psihološki dejavniki, kot so motivacija, komunikacija ter analiza medsebojnih odnosov v timu. Komunikacija je namreč osnovno orodje sporazumevanja v njem in omogoča interakcijo med člani tima.

Tako je osrednji cilj diplomskega dela preveriti in analizirati razsežnosti timskega dela specialnih pedagogov z ostalimi člani tima ter ob upoštevanju ugotovitev predlagati smernice za doseganje večje kvalitete timskega dela.

Na podlagi teoretičnih izhodišč in postavljenih raziskovalnih vprašanj je v raziskavi uporabljen anketni vprašalnik, ki vsebuje 18 vprašanj. V vzorec oseb je zajeta skupina 24 specialnih pedagogov, ki delujejo na rednih osnovnih šolah na območju Pomurja.

Ustrezne pojasnitve in opisi dokazujejo, da timsko delo na šolah postaja najuspešnejši način nudenja pomoči za učence s posebnimi potrebami.

Specialni pedagogi pri delu z otroki s posebnimi potrebami najbolj pogosto sodelujejo z učitelji, to sodelovanje ocenjujejo kot pozitivno. V večini primerov so naloge v timu jasno opredeljene, delo pa je enakomerno porazdeljeno med člane tima. Specialni pedagogi kot svoja močna področja izpostavljajo komunikativnost, kreativnost, organiziranost ter iznajdljivost, prav tako pa se zavedajo tudi svojih šibkih področij ter problemov, ki nastajajo v timu. Izogibanje konfliktom, popustljivost, nezaupljivost do drugih članov tima ter nesposobnost prilagajanja vodi namreč v konflikte znotraj tima. Pogovor in komunikacija med člani tima sta tako eni od pomembnih strategij, v katerih se zagotavlja prostor za novo učenje, napredovanje in vrednotenje dela in sta dobro izhodišče za reševanje problemov in konfliktov. Pomembno je že samo zavedanje članov tima, da se težave rešujejo skupaj in da rešitve predlagajo vsi člani znotraj tima, v tem procesu pa morajo biti prisotni vsi člani tima, ki so udeleženi pri konfliktu.

KLJUČNE BESEDE: specialni pedagog, timsko delo, strokovni tim, vloga posameznih strokovnih delavcev, učitelj, učenci s posebnimi potrebami, starši.

SUMMARY

From the beginnings of special pedagogues' work in primary schools up to now, a lot of things have changed and improved in the field of the cooperation among them, other professional workers and parents; however, problems in working in teams still exist, which are in large extent connected to personal relationships and lack of communication. Psychological factors, such as motivation, communication and the analysis of interpersonal relationships in a team, are very crucial for the forming of successful teams. Communication is namely the basic tool of understanding in a team, and enables interaction among team members.

Thus the main aim of this diploma paper is to research and analyse the extent of special pedagogues' teamwork with other team members, and to suggest guidelines for better quality of teamwork, while considering the findings of this research.

Based on theoretical background and set research questions, a questionnaire including 18 questions was used in the research, which was given to a group of 24 special pedagogues working on regular primary schools across Pomurje.

Corresponding explanations and descriptions show, that teamwork in primary schools is becoming the most successful way of offering help to pupils with special needs.

Special pedagogues most often work together with teachers when working with children with special needs, and they describe it in a very positive way. In most cases, the roles in teams are clearly defined; the work is equally distributed among team members. Special pedagogues see communicativeness, creativity, organization and ingenuity as their well-developed characteristics. On the other hand, they are aware of their weaker areas and problems that arise in teams. Avoiding conflicts, indulgence, mistrust towards other team members and incapability of adaptation lead to conflicts in teams. Conversation and communication among team members are thus the most important strategies, through which the room for learning, improving and assessing of work is ensured, and are good starting-points for problem and conflict solving. It is important that team members are aware, that problems are best solved jointly, and that the solutions can be suggested by any member of the team, while all the team members, who are involved in a conflict, have to be present in this process.

Key words: special pedagogue, teamwork, expert team, the role of individual professional workers, teacher, pupils with special needs, parents.

UVOD.....	1
TEORETIČNI DEL.....	2
1 TIM IN TIMSKO DELO	2
1.1 DEFINICIJE IN ZNAČILNOSTI TIMSKEGA DELA	2
1.2 VRSTE TIMOV	5
1.3 DEJAVNIKI TIMSKEGA DELA.....	7
1.3.1 Razporeditev vlog.....	7
1.3.2 Motivacija v timu	9
1.3.3 Ustvarjalnost v timu.....	10
1.4 KOMUNIKACIJA V TIMU	11
1.5 PREDNOSTI TIMSKEGA DELA.....	13
1.5.1 Učinkovitost timskega dela.....	14
1.6 SLABOSTI IN OVIRE TIMSKEGA DELA.....	16
1.6.1 Timsko reševanje problemov	18
2 TIMSKO DELO SPECIALNIH IN REHABILITACIJSKIH PEDAGOGO NA OSNOVNI ŠOLI.....	20
2.1 NEKATERE MOŽNOSTI VSTOPANJA SPECIALNEGA PEDAGOGA V OSNOVNO ŠOLO.....	20
2.2 SODELOVANJE SPECIALNEGA PEDAGOGA Z UČITELJI IN DRUGIMI STROKOVNIMI DELAVCI ŠOLE	22
2.2.1 Sodelovanje specialnega in rehabilitacijskega pedagoga s starši....	25
EMPIRIČNI DEL.....	29
3 PROBLEM IN CILJI.....	29
3.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA.....	31
3.2 RAZISKOVALNA METODA	31
4 REZULTATI IN INTERPRETACIJA	34
4.1 PRVO SREČANJE S TIMSKIM DELOM	34
4.2 SAMOOCENE O KOMPETENTNOSTI SPECIALNIH PEDAGOGO ZA TIMSKO DELO	35
4.3 ČLANI TIMA ZA DELO Z OTROKI S POSEBNIMI POTREBAMI .	37
4.4 PORAZDELITEV DELA V TIMU	40
4.5 VLOGA SPECIALNEGA PEDAGOGA V TIMU IN ODNOSI MED ČLANI V TIMU	41

4.6	ČAS, NAMENJEN POSAMEZNI KOMPONENTI DELA	45
4.7	ZAZNAVANJE MOČNIH IN ŠIBKIH PODROČIJ SPECIALNIH PEDAGOGOVI V TIMU	47
4.8	PREDNOSTI, KI JIH PRINAŠA TIMSKO DELO	50
4.9	PROBLEMI, S KATERIMI SE SREČUJEJO ČLANI PRI TIMSKEM DELU 51	
4.10	NAČINI REŠEVANJA PROBLEMOV	53
4.11	LASTNOSTI UČINKOVITEGA TIMA	55
4.12	SODELOVANJE STARŠEV OBRAVNAVANIH OTROK S SPECIALNIM PEDAGOGOM	57
4.13	OBLIKE DELA PRI VKLJUČEVANJU STARŠEV V TIMSKO DELO Z OTROKI S POSEBNIMI POTREBAMI	59
4.14	PREDNOSTI VKLJUČEVANJA STARŠEV V TIMSKO DELO NA PODROČJU DELA Z OTROKI S POSEBNIMI POTREBAMI	60
5	ZAKLJUČEK	64
6	LITERATURA IN VIRI	68
7	PRILOGE	73

KAZALO TABEL

Tabela 1: Struktura vzorca glede na število let delovnih izkušenj	32
Tabela 2: Kdaj so se specialni pedagogi prvič srečali s timskim delom?.....	34
Tabela 3: Najpogostejši odgovori specialnih pedagogov na vprašanje: "Kaj bi lahko povečalo vaše občutke kompetentnosti za timsko delo?"	36
Tabela 4: Odgovori specialnih pedagogov na vprašanje: "Kateri strokovni delavci na Vaši šoli sestavljajo tim za delo z otroki s posebnimi potrebami?"	38
Tabela 5: Odgovori specialnih pedagogov na vprašanje: "V vašem timu je delo v večini primerov pravični porazdeljeno med celotni tim?"	40
Tabela 6: Delež anketirancev glede na obseg, ki ga dajo posameznim komponentam vzgojno-izobraževalnega dela (f)	46
Tabela 7: Zaznavanje močnih področij specialnih pedagogov v timu.....	48
Tabela 8: Zaznavanje šibkih področij specialnih pedagogov v timu.....	49
Tabela 9: Prednosti, ki jih prinaša timsko delo	50
Tabela 10: Problemi, s katerimi so se anketiranci srečali pri timskem delu	52
Tabela 11: Prikaz odgovorov na vprašanje: "Če ste pri prejšnjem vprašanju navedli kakšne probleme, s katerimi ste se srečali pri timskem delu, kako ste se z njimi spopadli?"	53
Tabela 12: Lastnosti, ki bi jih moral imeti učinkovit tim	56
Tabela 13: Prednosti vključevanja staršev v timsko delo na področju dela z otroki s posebnimi potrebami	61

KAZALO SLIK

Slika 1: Struktura odgovorov glede samoocene usposobljenosti specialnih pedagogov za timsko delo z otroki s posebnimi potrebami	35
Slika 2: Zaznavanje vloge specialnega pedagoga v timu	42
Slika 3: Zaznavanje odnosov v timu	43
Slika 4: Zaznavanje timske dinamike	44
Slika 5: Sodelovanje staršev obravnavanih otrok s specialnim pedagogom.....	58
Slika 6: Oblike dela specialnih pedagogov pri vključevanju staršev v timsko delo	59

UVOD

Timsko delo postaja eden najuspešnejših načinov nudenja pomoči za učence s posebnimi potrebami. Dobro sodelovanje med specialnim pedagogom in ostalimi sodelavci v timu je danes prepoznano kot eden od pogojev za uspeh in optimalni napredek posameznega otroka s posebnimi potrebami, ki je vključen v redno šolo. Specialni pedagog je pomemben član tima na osnovni šoli. Je povezovalec med posameznimi strokovnjaki, vodstvom šole, starši in otrokom. Je tisti, ki koordinira sodelovanje med osnovno šolo, izobraževalnimi zavodi, društvi in drugimi, ki lahko nudijo ustrezno pomoč pri reševanju problematike otroka s posebnimi potrebami.

V okviru diplomske naloge sem želela preveriti in analizirati razsežnosti timskega dela specialnih pedagogov z ostalimi člani tima, probleme in zakaj pride do njih, ugotoviti načine za reševanje konfliktov ter predlagati smernice za doseganje večje kvalitete timskega dela znotraj tima.

Evalvacija spoznanj in izkušenj s timskim delom, v katere je vključen specialni pedagog na redni osnovni šoli, bo pripomogla k večji povezanosti članov tima, saj je v timu veliko različnih strokovnih delavcev, ki imajo različne metode in načine dela. Zato je potrebno ponuditi in najti različne rešitve, predloge ter podati smernice, kako reševati probleme in konflikte znotraj posameznega tima.

TEORETIČNI DEL

1 TIM IN TIMSKO DELO

1.1 DEFINICIJE IN ZNAČILNOSTI TIMSKEGA DELA

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (1994) je kratka in enostavna definicija tima: »Tim je skupina ljudi, ki opravljajo skupno delo; delovna skupina.«

Timi so del posameznikovega vsakdanjega življenja. Smo člani družin, zaposleni smo v podjetjih, hodimo v šole, smo člani društev, organizacij in podobno. Čeprav so si timi med seboj različni in se pojavljajo v mnogih oblikah, pa lahko identificiramo štiri karakteristike vseh timov (Smith, 2000, str. 2):

- vsi timi imajo dva ali več posameznikov,
- vsi timi imajo pred seboj cilj in so avtonomni v svojem delovanju,
- naloge članov timov so med seboj soodvisne in se znotraj tima dopolnjujejo,
- v vseh timih je prisotna želja po učinku.

Vendar pa moramo razlikovati med pojmom skupina in tim; vsaka skupina še ne pomeni, da je tim. O timu govorimo, ko lahko identificiramo nekatere kvalitete, ki tim opredeljujejo.

Daft (1996, str. 461) pojmuje tim kot enoto dveh ali več oseb, ki medsebojno sodelujejo, z namenom doseči določen cilj. Možina (1994, str. 601) opredeljuje tim kot skupino, za katero je značilno, da njeni člani sodelujejo pri odločanju, opredeljevanju in doseganju ciljev. Terpin (1996, str. 330) opredeli tim kot skupino, za katero je značilno, da njeni člani interaktivno sodelujejo pri opravljanju skupnih ciljev, reševanju problemov in odločanju. Maginn (1994, str.4) opredeli tim kot skupino z naslednjimi značilnostmi:

- Skupen cilj: ljudje z različnimi sposobnostmi, izkušnjami in znanjem so združili svoje moči za doseg skupnega cilja.
- Skupno delo: ljudje potrebujejo drug drugega, da dosežejo skupen cilj.

- Korist za vsakega člana tima: skupni dosežek prinese posredno ali neposredno korist vsakemu članu tima.

TIMSKO DELO je oblika aktivnosti, ki jo opravlja skupina strokovnjakov (učiteljev, zaposlenih itd.) na tak način, da je osnova za sodelovanje neposredna delitev nalog med enakopravnimi strokovnjaki in ne položaj posameznika v formalni hierarhiji. (Pedagoška enciklopedija, 1989, 446).

Timsko delo je koristno, kadar se za uspešno reševanje kompleksnih nalog oziroma problemov zahteva sodelovanje več strokovnjakov, interdisciplinarni pristop ter sodelovanje različnih profilov strokovnjakov. Predpostavka za uspešno timsko delo, v katerem bodo izkoriščeni potenciali in sposobnosti vsakega strokovnjaka je, da skupina preraste iz skupine strokovnjakov v skupino enakopravnih strokovnjakov – tim (Pedagoška enciklopedija, 1989).

Izraz timsko delo pomeni skupno delo posameznikov z različnimi osebnostmi in poklicnimi sposobnostmi. Za takšno delo sta značilni spoštovanje določenih pravil in pa ciljna usmerjenost. Timsko delo je lahko v obliki skupnega reševanja specifičnega poklicnega problema ali pa v obliki vrednotenja dela posameznikov, pri čemer je oblikovanje tima odvisno od vrste zadanih nalog (Stamher, 1980).

Značilnosti timskega dela po Kobolt (1994) so:

- skupina je relativno trajna in osebe v njej dlje časa opravljajo iste naloge, pri tem pa so obveznosti posameznikov natančno določene;
- v skupini je pogosta povratna informacija, njeni člani pa se dobro poznajo in neposredno komunicirajo.

Definicije timskega dela se vežejo na opredelitev tima in njegovih aktivnosti. Med ključnimi dejavniki, ki vplivajo na oblikovanje primerne atmosfere za nastajanje dobrih odnosov in stališč, je sodelovanje interdisciplinarnih skupin, v katerih so navzoči ravnatelji, razredni učitelji, specialni pedagogi, strokovnjaki za inkluzijo, psihologi, fizioterapevti in starši. Svetovalci, ki skupaj s šolskim osebjem razvijajo odgovorna šolska okolja v ZDA, Kanadi, Avstraliji in na Novi Zelandiji,

menijo, da je pomembno razvijati sposobnosti komuniciranja, sodelovanja, interakcije, reševanja problemov in skupinskega odločanja (Schmidt, 1994).

Polakova (2007) v svojem delu navaja, da je za uspešno delo v timu pomembna sodelovalna naravnost vseh članov tima. Posamezniki se morajo znati prilagajati, da dosežejo skupni cilj kot skupina. Na naravnost k sodelovanju vplivajo: starost posameznikov skupine, socialno-ekonomski status, vzgoja v otroštvu, izobrazba, poklic ter osebnostna naravnost. Največji oviri za vzpostavljanje in vzdrževanje sodelovalne kulture sta pomanjkanje časa in omejitve kurikulumu.

Pri oblikovanju močnega tima sta najpomembnejša izbira članov in njihovo usposabljanje za timsko delo. Izjemno pomembno pri oblikovanju tima je ujemanje članov. To je odvisno od vlog, ki jih prevzemajo. Le-te se oblikujejo glede na osebnostne lastnosti, statusni položaj in strokovno znanje (Polak, 2001).

Če primerjamo različne definicije skupaj, ugotovimo, da je zelo težko navesti eno samo opredelitev zaradi različnih oblik in vrst timskega dela. Je pa nekaj lastnosti, ki bi jih lahko povzeli kot skupne (Jovan, 1987, str .16):

- timi so sestavljeni iz dveh ali več strokovnih delavcev,
- člani tima si delijo odgovornost za učenje s skupinami učencev,
- člani tima skupaj načrtujejo dejavnosti in vrednotijo napredek oz. uspeh učencev,
- strokovni delavci v timu imajo priložnost opazovati drug drugega in učence.

Za zbiranje ljudi v time so nam na voljo različne tehnike. Nobena od njih pa ne zagotavlja uspešnega dela. Vse omogočajo ugotavljanje uspešnosti šele po končanem delu, ko na sestavo tima več ne moremo vplivati.

1.2 VRSTE TIMOV

Za uspešno razvijanje timskega dela v šoli se moramo zavedati njegovih komunikacijskih in pedagoških razsežnosti. Tako lahko s spoznavanjem različnih vrst timov razširjamo možnosti in načine timskega dela, zagotavljamo večjo učinkovitost tima, z vzpostavljanjem odprte komunikacije in pravil v timu oblikujemo primerne odnose, z upoštevanjem priporočljive velikosti tima pa prispevamo k bolj usklajenemu delu tima (Polak, 2007, str. 35).

Timi, ki se oblikujejo v šolah glede na različne naloge

Polakova (2007) v svoji knjigi navaja avtorje (Davis, LaFauci in Richter, Chamberlin, Hanslovsky s sodelavci, po Buckley, 2000), ki opredeljujejo naslednje vrste timov, ki se oblikujejo tudi na šolah:

- AVTORITATIVNO VODENI, SAMOVODENI IN KOORDINIRANI/MEŠANI TIMI,
- DELOVNI TIMI, K NALOGAM USMERJENI TIMI TER VODSTVENI TIMI,
- ENODISCIPLINIRANI TER INTERDISCIPLINIRANI TIMI.

V avtoritativno vodenem timu ima vodja poudarjeno izpostavljeno vlogo, njegova naloga pa je tudi, da prevzema večji del odgovornosti za opravljene naloge in delo tima. V takšnem timu je poudarek na doseganju zastavljenih ciljev, posamezne naloge pa so jasno razporejene med člani tima.

V samovodenem timu imajo vsi člani enakovredno vlogo in odločitve sprejemajo s soglasjem vseh ali z glasovanjem. Vodja je najlažje določen po krožnem načelu (vsak član tima ima določen glas) ali glede na strokovnost posameznega člana tima. V takšnih timih običajno vlada ustvarjalno vzdušje, odnosi med člani tima so dobri in pristni, manjši pa je tudi socialni pritisk na posameznika.

Koordinirani/mešani tim je kombinacija avtoritativno vodenega in samovodenega tima. Člani tega tima so zavezani zastavljenim nalogam, prisotna je nenehna želja po izboljševanju lastnega timskega dela.

Delovni timi so vezani na naravne delovne enote, v katerih vsakodnevno delo temelji na timskem pristopu. Člani delajo pogosto med seboj neodvisno, vse kar jih povezuje med seboj, sta delovni proces in prispevek h končnemu izdelku. Primer iz šolske prakse: delo učiteljev razrednega pouka in učiteljev podaljšanega bivanja.

Značilnost k nalogam ali problemom usmerjenih timov je, da so začasno organizirani, kar pomeni, da samo do opravljene naloge ali rešenega problema. Povezujejo pa jih skupni cilji in pozitivna soodvisnost, naloge, s katerimi se ukvarjajo, pa so specifične. Delujejo po načelih pravega timskega pristopa. Primer iz šolske prakse: učitelji in drugi strokovni delavci na šoli (svetovalni delavci, zunanji sodelavci).

Vodstvene time sestavljajo strokovnjaki na vodstvenih položajih. Na področju šolstva je to t. i. pedagoški tim, ki ga običajno sestavljajo ravnatelj, pomočnik ravnatelja ali pedagoški vodja in šolski svetovalci. Ob posebnih nalogah lahko tim vključuje še druge člane, kot so posamezni učitelji, računovodja, šolski zdravnik ... V tem timu se uresničujeta predvsem timsko načrtovanje in timska evalvacija.

Pri interdisciplinarnem in multidisciplinarnem timu gre za sodelovanje in pripravljenost posameznikov, da si porazdelijo vloge glede na svoje strokovno področje, da skupaj načrtujejo, delajo drug ob drugem, si po potrebi izmenjajo vloge in se vzajemno popolnoma podpirajo. Primer iz šolske prakse: tim, ki ga sestavljajo učitelji, specialni pedagog, sociolog, psiholog ter drugi pedagoški delavci (Polak, 2007).

Timi, oblikovani glede na uspešnost

Glede odnosov v timu Brajša (1995) povzema spoznanja Lippita, Battegaya in Schindlerja in loči med avtokratskim timom, liberalnim timom in demokratičnim timom.

V avtokratskem timu so sodelavci pasivni, brez iniciative, ukaze vodje pa izpolnjujejo brez ugovorov. V liberalnem timu ni vodje, člani so povezani le na ravni medsebojnega zaznavanja, vendar nimajo čustvenega odnosa. Metode, ki jih uporabljajo pri delu, so nepovezane, medsebojne komunikacije pa skoraj ni. V demokratičnem timu je vodja ustvarjalni organizator in koordinator tima. Med sodelavci se razvija timski dialog. V timu je dobra komunikacija, člani pa drug drugega poslušajo.

1.3 DEJAVNIKI TIMSKEGA DELA

Za oblikovanje tima in medsebojno povezanost članov znotraj tima so pomembni psihološki dejavniki, in sicer motivacija, ustvarjalnost, komunikacija ter analiza medsebojnih odnosov v timu. Sodelovalne kulture ne morejo izzvati ali izsiliti nadrejeni ali ustanove zunaj tima. Razvijati se mora iz notranje pobude, vrednot in prepričanja o pomembnosti sodelovanja v timu.

1.3.1 Razporeditev vlog

Belbin je v svojih raziskavah ugotavljal, da so za uspeh tima pomembna strokovna znanja, izkušnje ter osebne lastnosti posameznih članov. Precej časa je veljalo zmotno prepričanje, da je najbolj učinkovit tim tisti, v katerem so združeni najpametnejši in najbolj izobraženi. Po mnenju Belbina je to formula za neuspeh. V mnogih primerih v timu uspešneje delujejo manj odlični zastopniki stroke (Everard in Morris. 1996, str. 195).

Belbinov vprašalnik nam omogoči prepoznavanje določenih vlog v timu. Z upoštevanjem teh vlog in z ustrezno analizo lahko precej točno predvidevamo oziroma napovemo, ali bo nek tim uspešen ali ne. Za uspešen tim je po Belbinu

bistveno, kako se člani tima med seboj ujemajo v različnih vlogah. Belbin opredeljuje devet vlog (Možina, 2002, str. 567):

Izvrševalec: spreminja zamisli in načrte v praktične delovne postopke, sistematično in uspešno izvaja dogovorjeno. Je vesten in zadržan.

Usklajevalec: nadzira delo tima in izrablja razpoložljive vire. Odkriva prednosti in slabosti tima ter izvablja iz članov njihove potenciale. Je stanoviten in ekstrovertiran vodja.

Oblikovalec: oblikuje pot tima. Pozornost usmerja v postavljanje ciljev in prednostnih nalog. V skupinski razpravi in končnem rezultatu rad vsiljuje svojo obliko in načela dela. Je nestrpen in ekstrovertiran vodja.

Inovator: pospešuje nove ideje, strategije in pozornost usmerja na poglobljena vprašanja. Poskuša premagovati težave tima pri vseh problemih. Je dominantna, inteligentna in introvertirana osebnost.

Iskalec virov: raziskuje in poroča o idejah, razvoju in spremembah zunaj tima. Oblikuje in vodi pogajanja, pomembna za delovanje zunaj tima. Je trden in ekstrovertiran vodja.

Ocenjevalec: analizira probleme, vrednoti ideje in predloge ter pripravlja tim na uravnotežene odločitve. Je inteligen, stanoviten in introvertiran.

Timski delavec: podpira člane tima, odpravlja njihove pomanjkljivosti in izboljšuje interno komunikacijo. Goji timski duh. Je marljiv, ekstrovertiran in zadržan.

Zaključevalec naloge: ščiti tim pred napakami, odkriva pozornosti potrebne vidike dela in vzdržuje občutek za nujno. Je nestrpen, natančen in introvertiran.

Specialist, strokovnjak: osredotoča se na strokovne, tehnične probleme, naloge in se vanje specialistično pogloblja. Je natančen, poglobljen in vesten.

Izpostavila bi vlogi usklajevalca in inovatorja. Nosilca teh vlog se morata ujemati, sicer inovatorjeve zamisli ne obrodijo sadov. V večjih timih je tako idealno, da so zastopane vse vloge, pa čeprav lahko dva posameznika z istimi dominantnimi vlogami povzročita timu precej težav in neljubih preglavic. Ne glede na sestavo tima pa se morajo vsi člani tima naučiti timskega razmišljanja. Dobri oziroma najboljši člani tima znajo spreminjati svoje vloge, se prilagajati, ustvarjati vloge za druge in opravljati dela tistih vlog, ki jim sicer ne odgovarjajo (Možina, 2002, str. 569).

1.3.2 Motivacija v timu

Velik pomen za uspešnost tima predstavljajo spodbude, skrb, podpora, pogajanje, pomoč, zaupanje in spoštovanje med člani tima. Nasprotno pa delujejo prisila, siljenje, kaznovanje, manipulacija, ukazovanje, zbadanje in razvrščanje negativno na uspeh tima. »Pomemben izvor motivacije za timsko delo je tudi zaupanje v vizijo in cilje tima ter v njegove zmožnosti: to je v sposobnosti njegovih članov, v razpoložljivo tehnologijo in druge vire« (Polak, 2007, 23).

Predpogoj za motivacijo v timu je delovna motivacija.

Na delovno motivacijo zaposlenega vplivajo številni dejavniki, med katerimi Lipičnik in Mežnar (1998, str. 162, 163) poudarjata naslednje:

- Razlike med posamezniki; ljudje se med seboj razlikujejo po individualnih značilnostih, osebnih potrebah, vrednotah, stališčih in interesih, ki jih s samo prinesejo na delo. Zato nekatere motivira denar, nekatere varnost in nekatere izziv.
- Značilnosti dela; ki določajo potrebne zmožnosti za opravljanje nalog, avtonomijo pri delu, vrsto in širino povratnih informacij.
- Organizacijska praksa; sestavljajo jo pravila in splošna politika na šoli.

Obstaja veliko definicij motivacije za delo, vendar pa so vsem skupni trije elementi. Motivacija sproža v posamezniku energijo za aktivnost, usmerja in ohranja določeno vedenje (Steers in Porter, 1987, str. 5–8).

Na vprašanje, kako motivirati člane delovnega tima za zdravo skupno sodelovanje, lahko odgovorimo le ob dobrem poznavanju različnih motivacijskih teorij, različnih metod, poznavanju lastnih ljudi in trenutne situacije. Univerzalnega recepta za uspešno motiviranje in koordiniranje ljudi v timu ni. Sodeč po teorijah pa lahko poudarimo, da so bistveni motivatorji za uspešno delo dejavniki, ki so v timu že sami po sebi prisotni (Lipičnik in Mežnar, 1998, str. 40–51): sodelovanje, povezovanje, medsebojna odvisnost.

Če sledimo analizam različnih raziskav s področja timskega dela, ugotovimo, da ima veliko motivacijsko moč zlasti kolektivno prepričanje o moči in učinkovitosti

tima. Za timsko delo pa so najbolj motivirani kolektivistično naravnani posamezniki.

36. ameriški predsednik Lyndon (Maxwell, 2003) je izjavil, da nobena težava ni takšna, ki je ne bi mogli rešiti, le malo pa je takšnih, ki jih lahko rešimo sami. Tudi pri motivaciji tima je tako. Zelo pomembno je, da je motiviran celoten tim in ne samo posameznik ali dva. Bistvo je to, da je zelo motivirana celotna ekipa, saj bo le na ta način prišla do kakovostnih rešitev, rezultatov in uspehov, saj skupine, ki so motivirane, zmorejo preprosto več kot pa posameznik.

1.3.3 Ustvarjalnost v timu

Ustvarjalnost je psihološki pojem, ki definira osebne lastnosti posameznika. Pri ustvarjalnosti sodelujejo prirojene nadarjenosti in priučene veščine ter sposobnost uporabe teh pri vsakdanjih problemih (Lipičnik in Mežnar, 1998, str. 93–94).

Za timsko ustvarjalnost veljajo naslednje značilnosti (Lipičnik in Možina, 1993, str. 96–97):

- vprašanje, ki definira problem, naj bi bilo jasno zastavljeno,
- udeleženci ne kritizirajo ampak analizirajo nastali problem,
- zaželeni so neobičajni predlogi, ki včasih sprožijo asociacije,
- pomembno je združevanje in povezovanje idej med člani,
- v ustvarjalnem timu ni avtorstva nad idejami,
- ni vedno pomembna količina idej, ampak njihova kakovost,
- idej se ne vrednoti, ker lahko to povzroči blokado,
- ideje se izraža kratko in jedrnato,
- vse ideje se sproti beleži in prikazuje na vidnem mestu za udeležence.

Namen naštetih pravil je v uspešni mobilizaciji človeških zmogljivosti za timsko ustvarjalnost, ki se pojavlja v raznih oblikah organiziranosti timskega dela (Lipičnik in Možina, 1993, str. 93–100). Tim kot funkcionalna enota sestoji iz različnih človeških zmogljivosti. Človek, kot komplicirano bitje, pa predstavlja zanimivo povezavo med različnimi individualnimi dejavniki zmogljivosti, ki nam podajo grobo predstavo o človekovi osebnosti, o človekovih zmogljivostih.

Človekov produkt tvorijo (Lipičnik in Mežnar, 1998, str. 19) človekova osebnost, znanje, mišljenje in motivacija. Človekova osebnost in znanje sta sorazmerno statična dejavnika človeških zmogljivosti, ki vplivata na mišljenje in motivacijo. Seveda je človekova ustvarjalnost pri delu in mišljenju pogojena z motivacijskimi dejavniki. Tako lahko omenimo pojav blokirane ustvarjalnosti, ki nastane kot posledica neustrezne vzpodbude k prirojeni ustvarjalnosti in ne uveljavljanja sposobnosti na različnih področjih. Človekovo ustvarjalnost blokirajo negativen odnos, strah pred neuspehom, čezmerni stres, slepo upoštevanje pravil, sumničenja in domneve, pretirano zanašanje na logiko ter prepričanje, da nismo ustvarjalni (Lipičnik in Možina 1993, str. 93). Temu bi lahko rekli ovire, ki zmanjšujejo ustvarjalnost. Posledice ustvarjalnosti so nove ideje, ki jih tim uporablja za izboljšave na različnih področjih in tako sledi napredku. V timu, ki uspešno motivira svoje člane k ustvarjalnemu mišljenju, ima večjo možnost za kvalitetnejše medsebojno delo in delo z otroki s posebnimi potrebami.

1.4 KOMUNIKACIJA V TIMU

Komunikacija je osnovno orodje sporazumevanja v timu. Omogoča interakcijo med člani tima. Člani tima komunicirajo verbalno in neverbalno.

Polakova (2007) navaja štiri elemente komunikacije v timu:

- govorjenje kot sporočanje lastnih idej, mnenj, predlogov,
- poslušanje lastnega govorjenja kot reflektiranje govorjenja,
- poslušanje kot poslušanje idej, mnenj, predlogov in
- poslušanje lastnega poslušanja kot reflektiranje lastnega poslušanja, razmišljanja.

Poleg poslušanja je pomembno dajanje in prejemanje povratnih informacij.

Komunikacija je v timih eden izmed osnovnih elementov za uspešno delovanje tima in usklajeno notranjo dinamiko. Kakovostni timi skrbijo poleg verbalne in vsebinske komunikacije tudi za neverbalno, odnosno in osebno medsebojno komunikacijo, kot navaja Brajša (1996).

Komunikacija v takšnih timih je dvosmerna, razvit je dialog in temelji na ujemanju ter iskrenosti. Vzdrževanje komunikacije v kakovostni timih izvajajo z medsebojnim poslušanjem, intenzivnim dajanjem, spremljanjem in iskanem pojasnil. Komunikacija naj bi bila preprosta, kratka, razumljiva in pregledna (Brajša, 1996, str. 114).

Komunikacija je lahko pozitivna in negativna. To je odvisno od tega, s kakšnimi nameni se odvija, kakšna čustva jo spremljajo in kako je razumljena s strani osebe, ki ji je namenjena (Polak, 1994, str. 22–23).

Komunikacijo med osebami v timu lahko opredelimo z vidika (Brajša, 1996, str. 114):

- OBLIKE: besedna ali nebesedna, vsebinska ali odnosna, skladna ali neskladna,
- STOPNJE RAZUMLJIVOSTI: razumljiva, preprosta, pregledna ali nerazumljiva, zapletena, nepregledna,
- NAČINOV VZDRŽEVANJA: z metakomunikacijo, s poslušanjem, s povratnimi informacijami ali pa je ne ohranjamo.

Člani tima, ki imajo visoke potrebe po dosežkih, so ponavadi uspešnejši od članov z nižjo stopnjo te potrebe. Uspešnejše člane se lahko nagradi s težjimi nalogami, ki jim predstavljajo izziv in možnost dokazovanja svojih talentov. Velik pomen za uspešnost tima predstavljajo spodbude, skrb, podpora, motivacija, pogajanje, pomoč, zaupanje in spoštovanje med člani tima. Nasprotno pa delujejo prisila, siljenje, kaznovanje, manipulacija, ukazovanje, zbadanje in razvrščanje negativno na uspeh tima. »Pomemben izvor motivacije za timsko delo je tudi zaupanje v vizijo in cilje tima ter v njegove zmožnosti: to je v sposobnosti njegovih članov, v razpoložljivo tehnologijo in druge vire« (Polak, 2007, str. 23).

Kobolt (2002) navaja načela dobre komunikacije znotraj družine, ki veljajo tudi v komunikaciji učitelj–učenec, specialni pedagog–otrok. Načela dobre komunikacije so:

- pogled k otroku,
- potrditev, poimenovanje (potrditev otrokovih sporočil),

- sprejetje iniciative otroka (sprejetje pobud otroka- verbalno ali neverbalno),
- pozitivno vedenje, motivacija,
- reševanje konfliktov in pogajanje (dopuščanje otroku, da izrazi svoje mnenje, kako rešiti problem).

V delo z otrokom s posebnimi potrebami je lahko vključenih veliko strokovnjakov, ki imajo različne metode in načine dela. Cilj timskega dela pa je tudi povezati različnost članov tima ter aktivno sodelovanje vseh članov tima. Le z dobro komunikacijo med njimi je to izvedljivo.

1.5 PREDNOSTI TIMSKEGA DELA

V slovenskem prostoru se vse več šol in organizacij zaveda velikega pomena, ki ga prinaša uvajanje in izvajanje učinkovitega timskega dela.

Prednosti timskega dela so številne – večja motivacija, povečanje zadovoljstva za doseganje zelenih ciljev, učenje drug od drugega, dopolnjevanje članov tima med seboj; delavci pa dobijo tudi občutek medsebojne povezanosti zaradi združitve moči za doseg skupnega cilja.

Polakova (2007) navaja naslednje prednosti, ki jih ima timsko delo za učitelje:

- večja je ciljna naravnost pouka,
- šolske ure so časovno boljše izkoriščene, kar zvišuje kakovost pouka,
- intenziven je proces samoevalvacije in timske evalvacije,
- poučevanje je fleksibilnejše,
- učitelji »polno izkoristijo svoja močna področja« in z njimi dopolnjujejo šibka področja drugih,
- oblikujejo se občutki skupne pripadnosti timu, zaupanja,
- timski uspehi povečajo samozavest tima in spodbudijo nove načrte,
- tim se tako strokovno razvija, moralna zavezanost pa vpliva na njegovo samoobnavljanje.

Tudi Bell (1999) govori timskega delu v prid ter navaja naslednje prednosti timskega dela:

- krepitev sodelovanja,
- utrjevanje znanja in razumevanja,
- izboljšanje komunikacije,
- izboljšanje odnosov znotraj skupine,
- jasno opredeljene vloge, jasni cilji,
- podpora, motivacija in spodbuda med člani tima,
- zmanjšanje stresa in zaskrbljenosti,
- različne izkušnje in spretnosti,
- spodbujanje k dajanju odločitev.

Na podlagi naštetih prednosti je iz vsega tega jasno razvidno, da se težko odločimo delati oz. izvajati dejavnosti kot posameznik.

1.5.1 Učinkovitost timskega dela

Učinkovitost timskega dela v pedagoški praksi je težje merljiva. V učinkovitem timu se morajo člani čutiti osebno in strokovno sprejeti, motivirani za naloge in doseganje zastavljenih ciljev, v sodelovanju morajo razvijati svoje sposobnosti na osnovi pozitivnih izkušenj in s tem se okrepi motiviranost za timsko delo.

Polak (2007) poudarja, da je pomembna usklajenost med individualnimi in timskimi cilji kot spodbudni dejavnik učinkovitosti tima. Na učinkovitost tima vplivajo komunikacijske spretnosti tima, ciljna naravnost, jasni cilji, iniciativnost članov tima, sprotno reševanje težav, spoštovanje vodje tima, obvladovanje čustev ter poznavanje načel delovanja tima.

Brajša (1995) razlikuje glede na učinkovitost tri osnovne vrste timov:

- Neuspešni timi so tisti, v katerih timsko delo omejuje člane in jim ne dovoli, da bi izkoristili vse svoje potenciale. Rezultati dela so slabši od seštevka znanja, sposobnosti in strokovnosti posameznikov;

- Povprečni timi ne razvijajo timske ustvarjalnosti in ostajajo na ravni individualnih sposobnosti, rezultati ustrezajo seštevku znanja, sposobnosti in strokovnosti članov;
- Uspešni timi z rezultati presegajo seštevke znanja, strokovnosti in sposobnosti članov. So ustvarjalni, člani delujejo skupaj uspešneje, posamezniki presežejo raven svojih individualnih znanj, sposobnosti, strokovnosti in skupaj razvijajo nove rešitve in prihaja do novih rezultatov.

Chivers (1995, po Polak, 2007) je zasnovala model oblikovanja tima učiteljev. Posamezni koraki predstavljajo tudi področja, na katerih se mora tim izpopolnjevati, da bi prišel na visoko raven učinkovitosti.

Koraki po Chiversovi, ki oblikujejo učinkoviti tim, so:

1. Postavljanje jasnih ciljev, ki naj bodo pozitivno naravnani, jasno formulirani, časovno in z merili opredeljeni cilji.
2. Vzpostavljanje in vzdrževanje komunikacije, v kateri poteka besedna in nebesedna, dvosmerna odprta komunikacija, aktivno poslušanje, poznavanje in razumevanje.
3. Analiziranje dogajanja, ki pomeni analizo razlik med posamezniki in interesi.
4. Spremljanje dela in odpravljanje problemov, ki poteka na rednih srečanjih, z opazovanjem, povratnimi informacijami, sprotnim odpravljanjem problemov, z izmenjavo izkušenj, analizo kritičnih dogodkov in pri učenju iz napak.
5. Zagotavljanje ustreznih delovnih razmer, ki vključuje čas, prostor, denar, potrošni material, tehnična sredstva.
6. Motiviranje članov tima, ki je v uspešnem doseganju ciljev, interesu in viziji, v pestrosti dela pri prevzemanju odgovornosti, priznanju in napredovanju.
7. Občutek varnosti med člani tima, ki je potreben za ustvarjalnost in za lastno aktivnost članov tima.

Po mnenju Polakove (2007) se za timsko delo, spopadanje s konflikti in za soustvarjanje mora vsak posameznik učiti, nihče nima prirojenih znanj, zato je pomembno izobraževanje za timsko delo.

Nova spoznanja o timskem delu posamezniku omogočajo ne le boljše razumevanje samega sebe in drugih, ampak so tudi izhodišče za razvijanje kritičnega mišljenja in omogočajo razvoj novih področij za delo v pedagoški praksi.

1.6 SLABOSTI IN OVIRE TIMSKEGA DELA

Noben tim nima samo dobrih strani, ima tudi slabe strani in ovire.

Polakova (1997) omenja naslednje:

- ORGANIZACIJSKE OVIRE: prostorski, časovni in kadrovski pogoji timskega dela, struktura šolske ure, razporeditev dela med člani tima ali med pedagoškimi timi.
- NEJASNO DEFINIRANE VLOGE, ki se navezujejo na zastavljene cilje tima, medsebojno zaznavanje, iz česar izhajajo tudi medsebojna pričakovanja, zaupanje in občutki pripadnosti timu.
- OVIRE V ZVEZI S STATUSOM, ki jih prinaša nerealno doživljanje statusa strokovne kompetentnosti samega sebe in drugih.
- KOMUNIKACIJSKE OVIRE, ki se kažejo v napačno razumljeni verbalni ali neverbalni komunikaciji med člani tima, trenutni situaciji, neprilagojeni usmerjenosti komunikacije (npr. v vsebino, potek, doživljanje, odnose, čustva ...).
- OVIRE INTERPERSONALNE NARAVE, npr. nezaupanje med člani tima, osebnostna zaprtost posameznikov v timu, pomanjkanje empatije.
- ZAZNAVANJE BOJAZNI, STRAHU IN OSEBNE OGROŽENOSTI posameznih članov tima, kar deluje na tim predvsem destruktivno.

Zupanova in Kaše (2003, str. 134–135) navajata naslednje slabosti timskega dela:

- pogosto se pojavljajo pritiski na člane tima, da se strinjajo z neko alternativo, ki jo zagovarjajo močnejši (večina),
- možni konflikti med člani tima lahko povzročijo zavlačevanje in zmanjšujejo učinkovitost,
- težnje posameznikov, da si prilastijo rezultate timskega dela,
- razpršena odgovornost,
- potrebno je veliko časa in sredstev.

Konflikti so po mnenju Jovanove (1987) bistvenega pomena za dogajanje in doživljanje v timu. Vplivajo na dogajanje v timu in so dejavnik večanja samozaupanja njegovih članov. Negativni načini reševanja konfliktov v majhnem timu so:

- izogibanje konfliktom – s tem se možna nasprotovanja potlačijo in se tako izognemo nadaljnjim konfliktom;
- izstop in tima – tisti, ki se z nečim ne strinjajo, zapustijo tim;
- nadvladanje in pritisk – močnejše osebnosti vcepljajo drugim članom občutke strahu in odvisnosti;
- Prepričevanje – posameznika ostali člani tima prepričujejo v prevzemanje rešitev in mnenj, ki veljajo zanje;
- oblikovanje koalicije – posamezniki v skupini zadržijo svoja različna mnenja in ohranjajo svojo neodvisnost, ob doseganju skupnega cilja pa se prilagodijo in zanemarijo konflikte;
- sklicevanje na avtoriteto – ob nestrinjanju članov tima se pokaže tendenca, da konflikt reši avtoritarna oseba;
- navidezen kompromis – vsak od članov tima se, da bi zagotovili nadaljnje sodelovanje, delno odreče svojemu stališču.

Navedeni načini reševanja so nezaželeni in se lahko pojavljajo ob delu tima, v katerem odnosi niso še povsem oblikovani in opredeljeni.

Za time, v katerem vladajo nezdrava klima in nespodbudni odnosi, ki botrujejo neučinkovitosti, je značilno, da:

- se poraženci vrtijo okrog problema, se nikoli ne dokopljejo do njegovega bistva in ga tudi ne uspejo razrešiti;
- v neperspektivnih timih razmišljajo: »Nismo tako slabi kot mnogi drugi«; ko se srečajo z neznanko, poraženci pravijo: »Kaj bi se vznemirjali. Tega itak nihče ne ve.«;
- v ključnem trenutku člani nestrpno čakajo, da bodo lahko spregovorili in se uveljavili;
- odklanjajo bolj izkušene od sebe in skušajo pri njih na vsak način odkriti kako napako;

- so poraženci vedno »preveč zaposleni«, da bi lahko naredili, kar je nujno potrebno;
- člani poraženega tima obljublajo in ne ukrepajo;
- si ne glede na svojo neučinkovitost in neuspešnost (ali pa ravno zaradi njiju) prizadevajo za dober vtis;
- in ko se resno zatakne, poraženi tim za svoje napake krivi druge in zatrjuje, da niso krivi, da gre vse narobe.
 - (URL:<http://www.mojedelo.com/...sodelavcev/.../timsko-delo-prednost-ali-slabost.aspx>)

Grahova (2010, str. 24–26) v svojem članku navaja, da so konflikti v timu zelo pomembni, saj tudi v tem primeru velja, da konflikt pogosto sproži napredovanje, spremembo ali nova spoznanja ter motivacijo za oblikovanje novih ciljev.

Konflikte je treba vedno reševati v timu, in to s sodelovanjem vseh, ki so vanj vpleteni.

1.6.1 Timsko reševanje problemov

Uspešno delovanje tima je odvisno od točno in jasno opredeljenega cilja. Usodnega pomena je struktura članov, saj tim mora v svojem procesu reševanja posameznega problema vključevati celoten spekter različnih vidikov, ki jih je potrebno v zaključnem mnenju sintetizirati in dati vsakemu primeren pomen. V skupini mora vladati kooperativna klima, člani tima pa morajo imeti enakovreden položaj. Kooperativnost posameznikov se lahko izoblikuje samo v skupinskem delu ob spodbudnem vodenju celotne skupine. Zelo je pomembna odprtost v medsebojnem komuniciranju in obnašanju vseh članov skupine. Člani tima si tako morajo med seboj zaupati, kar jim omogoča sproščeno izražanje svojih stališč in pogledov. Pomembno je, da se zavedamo, da je osnovna zahteva vseh članov tima njihova komunikativnost, ki je pogoj za timsko delo. Posamezni član skupine mora težiti v svojem poročanju k temu, da ga bodo vsi preostali člani skupine razumeli in da bodo vedeli, kaj hoče povedati. V nobenem primeru se skupina ne sme izogibati delikatnim vprašanjem in jih mora v celoti obravnavati. Pomembno je tudi zavedanje, da vemo, da je učinkovitost tima odvisna tudi od stopnje organiziranosti. Osnova za uspešno delo skupine so jasno prepoznavni in

definirani cilji, na drugi strani pa zbrane informacije in argumenti posameznih članov skupine. Tim se pred začetkom dela mora poenotiti glede ciljev, premagati mora razlike, ki se pojavljajo med individualnimi in skupinskimi interesi (Čuk, 1996, str. 73–74).

Čuk (1996, str. 74–75) še navaja, da vsebina timskega dela vključuje skupne opredelitve problema oziroma iskanje najboljše alternative. Takšno delo pa zahteva izpolnitev treh nujnih pogojev, in sicer je potrebno, da skupinsko delo poteka v skladu s skupnim konceptom dela, da to delo poteka v skladu z nekimi pravili igre, ki so jim člani tima podrejeni in da obstaja vodja, ki suvereno skrbi za to, da delovanje članov tima poteka v skladu s pravili.

2 TIMSKO DELO SPECIALNIH IN REHABILITACIJSKIH PEDAGOGOVI NA OSNOVNI ŠOLI

Specialni pedagog je pomemben član tima za delo z otroki s posebnimi potrebami, sodeluje z vodstvom šole, učitelji, ostalim kolektivom šole, z starši in otrokom. Z člani tima koordinira sodelovanje med šolo, izobraževalnimi in zdravstvenimi zavodi, invalidskimi združenji, društvi in drugimi, ki lahko nudijo ustrezno pomoč pri reševanju problematike otroka s posebnimi potrebami. Skupaj z ostalimi strokovnimi sodelavci sodeluje v vseh etapah individualiziranega programa, skupaj načrtujejo načrtovanje, izvajanje in evalvacijo programa za otroka in za starše oziroma za otrokovo družino. (Navodila h kurikulu za vrtce v programih s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo za otroke s posebnimi potrebami, 2003, v nadaljevanju Navodila, 2003).

2.1 NEKATERE MOŽNOSTI VSTOPANJA SPECIALNEGA PEDAGOGA V OSNOVNO ŠOLO

Specialni pedagog je na osnovni šoli lahko zaposlen v okviru šolske svetovalne službe ali pa vstopa v šolo kot mobilni specialni pedagog.

Specialni pedagog v vlogi svetovalnega delavca opravlja interdisciplinarno zasnovano strokovno delo. Preko svetovalnega odnosa, strokovnega znanja, se na avtonomni način vključuje v reševanje pedagoških, psiholoških in socialnih vprašanj, s tem da pomaga in sodeluje z vsemi udeleženci v šoli in zunanjimi ustanovami (Programske smernice, Svetovalna služba v osnovni šoli, 1999, str. 13).

Specialni pedagog vstopa v osnovno šolo najpogosteje kot mobilni specialni pedagog. Ena od pomembnih nalog specialnega pedagoga je neposredna pomoč otrokom v njihovem šolskem okolju, pomoč pri predmetih, kjer imajo učenci najpogosteje težave (matematika, slovenski jezik).

Številni avtorji (Mirtič, 2001; Schmidt, 2001) opredeljujejo značilnosti in naloge specialnega pedagoga, ki jih le-ta opravlja na osnovni šoli v okviru svetovalne ali mobilne službe, povzamemo pa lahko nekaj skupnih točk oziroma nalog:

- Specialni pedagog v obeh načinih vstopanja v osnovno šolo sodeluje pri neposrednem delu z učenci, učiteljem, starši in ostalimi strokovnjaki na šoli.
- Pri neposrednem delu z učenci jim nudi čustveno toplino, je razumen in strpen do njihovih posebnosti ter jim omogoča individualne obravnave z ustreznimi diagnostičnimi metodami.
- Naloge specialnega pedagoga v sodelovanju z učiteljem so stalno medsebojno informiranje in pomoč ter skupno vrednotenje uspeha učencev, sodelovanje pri reševanju skupnih problemov, pomoč učiteljem pri vodenju dokumentacije o otrocih s posebnimi potrebami in interpretaciji diagnostičnih rezultatov ter informiranje učitelja o diagnostičnih in testnih dosežkih učenca.
- Ena od pomembnih nalog specialnega pedagoga je tudi sodelovanje s starši. Pri delu z otrokom je pomembno, da vključijo vse njegove pomembne družinske člane, da seznanijo starše z naravo otrokovih težav ter da jim svetujejo ter podajo strategije, kako vzgajati otroka tudi doma.

Svetovalni delavec ima poseben strokovni pristop in svetovani odnos, kjer skuša vzpostaviti, razvijati in vzdrževati sodelovanje vseh sodelavcev na šoli. Dejavnosti so razširjene ne le na delo z otroki na šoli, ampak tudi na področja učenčevega vsakdanjega življenja. Poudarek je na razvojnih in preventivnih dejavnostih, njegovo delo pa posega tudi na področje socialnih in ekonomskih stisk otrok. Lahko bi rekli, da je svetovalna služba most med zunanjimi institucijami ter šolo. Naloga svetovalnega delavca je, da si pridobi vse informacije o otroku in o njegovem okolju doma in v šoli ter da vzpostavi prvi stik z družino (Programske smernice, Svetovalna služba v osnovni šoli, 1999; Resman idr. 2000).

Naloge specialnega pedagoga kot mobilnega učitelja v osnovni šoli pa so povezane z izobraževalnimi potrebami učencev s posebnimi potrebami ter s sposobnostmi in spretnostmi učencev (Kavkler in Tancig, 2000), glede sodelovanja z učitelji pa je ključni člen pri pripravi individualiziranih programov za učence s posebnimi potrebami.

2.2 SODELOVANJE SPECIALNEGA PEDAGOGA Z UČITELJI IN DRUGIMI STROKOVNIMI DELAVCI ŠOLE

Primerna atmosfera in pozitivna stališča do vključevanja učencev s posebnimi potrebami v osnovno šolo sta ena od pomembnih dejavnikov, ki vplivata na sodelovanje med pedagoškimi delavci na šoli. Tancig (2005) ugotavlja, da so rezultati dela odvisni od kakovosti odnosov med ljudmi.

Naloge mobilnega specialnega pedagoga na šoli lahko strnemo na naslednja področja:

- neposredno delo z otroki s težavami v razvoju in učenju;
- sodelovanje s starši;
- sodelovanje s šolsko svetovalno službo;
- sodelovanje z učitelji.

Za učinkovito sodelovanje med specialnim pedagogom in učiteljem je pomembno, da so njune vloge dobro definirane.

Sodelovanje med obema strokovnjakoma vključuje tako formalne oblike, npr. pedagoške konference, kot neformalne oblike, npr. »stiki med vrati«.

Kverh (2003) v raziskavi o sodelovanju med učiteljem in mobilnim specialnim pedagogom omenja naslednje formalne oblike sodelovanja:

- skupne govorilne ure,
- razgovori, svetovanja,
- skupno izobraževanje,
- sodelovanje na timskih in roditeljskih sestankih ipd.

V svoji raziskavi avtorica (Kverh, 2003, str. 59) ugotavlja, da so rezultati različnih raziskav že večkrat potrdili, da sta kvaliteta poučevanja in napredek učencev pomembno večja v razredih, kjer je bilo uvedeno kooperativno, timsko

poučevanje, kar pomeni prisotnost, soaktivnost in soodgovornost specialnega pedagoga in učitelja v razredu, v katerega je vključen otrok s posebnimi potrebami.

Schmidt (2001) navaja nekatere skupne naloge učitelja in specialnega pedagoga: opazovanje otroka s posebnimi potrebami skozi posamezna časovna obdobja, identifikacija posebnih potreb ter stalno spremljanje in vrednotenje ciljev in uporabljenih strategij.

Poleg upoštevanja spoznanj o timskem delu je pomembno upoštevati tudi izhodišča za delo z učenci s posebnimi potrebami.

Tako učitelj kot tudi specialni pedagog se morata zavedati, da je za vse, ki delajo z otroki s posebnimi potrebami, pomembno, da:

- Dobro poznajo splošna načela in značilnosti učenja, ki veljajo za vse otroke (Hampshire Inspection and Advisory Support Service, po Tancig, 1996).
- Gledajo na učne težave kot na relativen pojem. Pojem posebne vzgojno-izobraževalne potrebe je relativen, ker je pogojen z interakcijo otroka in njegovega okolja (Act, 1981; po Tancig, 1996). Z načrtovanjem stvarnih in dosegljivih učnih zahtev se lahko v precejšnji meri izognemo učnim težavam. Učitelj mora svojo vlogo videti bolj v smislu preprečevanja kot pa soočanja s težavami. To pomeni postavljanje zahtev in nalog na taki ravni, da je uspeh zagotovljen.
- Upoštevajo posebne potrebe učencev, ki potrebujejo dodatno pomoč (Fox, 1994; po Tancig, 1996):
 - učne naloge in aktivnosti morajo biti prilagojene otrokovim sposobnostim,
 - učenje mora biti načrtovano v majhnih korakih s pogostim ponavljanjem in utrjevanjem gradiva,
 - zagotoviti je treba več nadzora, vodenja in opogumljanja,
 - postaviti morajo dosegljive cilje ter dobro poznati otrokove sposobnosti in ne zahtevati preveč ali premalo,

- poudarek naj bo na pestrosti učnih situacij, različnih priložnosti za učenje in na učenju skozi lastne izkušnje.
- Načrtovanje pomoči otroku naj temelji na dobrem poznavanju splošnih otrokovih značilnosti in potreb znotraj določene skupine motenj (fizična oviranost, specifične učne težave, motnje vida, čustvene in vedenjske motnje itn.).
- Specialni pedagog in drugi strokovnjaki naj sodelujejo z učiteljem pri:
 - razvoju programa za pomoč otroku s posebnimi vzgojno-izobraževalnimi potrebami,
 - razvoju sistema za spremljanje otrokovega napredka,
 - načrtovanju postopkov evalvacije (Tancig, 1996).

Lipec Stopar (1999) navaja nekaj vedenj in ravnanj specialnega pedagoga, ki vzpodbujajo pozitivne interakcije z učiteljem:

- Biti mora dober poslušalec, to pomeni, da je resnično zainteresiran za tisto, kar mu sporoča učitelj.
- Iskati mora informacije, ki prispevajo k dodatni razjasnitvi problema.
- Poudarjati mora pomembnost svojega sodelovanja z učiteljem.
- Pogovor mora usmerjati k dosegljivim, kratkoročnim ciljem, ki jih oba – specialni pedagog in učitelj, lahko v kratkem času realizirata.
- Opazuje naj otroka v različnih situacijah in naj nekaj časa dela z njim; če je možno, tudi ob prvem srečanju.
- Učitelju naj omogoči vpogled v svoje delo z otrokom, kadar z njim dela individualno; to ni v funkciji demonstracije, kako mora delati z otrokom; k nalogam je potrebno pristopati odprto, da ima učitelj možnost opazovanja različnih uporabljenih strategij.
- Učitelju naj predstavi in ponudi v uporabo primerne učne pripomočke.
- Izogibati se mora vtisu, da bodo tako pripravljene materiali nujno rešitev za vse probleme.
- Vedno mora zelo pazljivo izbrati material, ki ga ponudi.
- Tesno naj sodeluje z ostalimi strokovnjaki (z logopedom, socialnim delavcem.).

- Če meni, da otrok kljub pomoči ne uspeva tako, kot je pričakoval, naj predlaga ponovno vrednotenje njegovih dosežkov.

Učitelji so odgovorni za vse otroke v svojem razredu, tudi za otroke s posebnimi potrebami. Pomembno je, da je učitelj pripravljen na sodelovanje z drugimi strokovnjaki, saj je skrb za otroke s PP pogosto stvar pristopa ljudi različnih strok ali vsaj učiteljevega sodelovanja s specialnim pedagogom oz. specialni pedagogom, vodstvom šole in starši.

Od tega, kakšen bo odnos učitelja s specialnim pedagogom, je odvisno vse njuno nadaljnje sodelovanje, zato je pomemben že njun prvi stik, ko učitelj, ki je pri otroku v svojem razredu zaznal neko pomembno odstopanje od vrstnikov, zaprosi za nasvet. Ob tem se mora specialni pedagog upreti skušnjavi, da se ne postavi v položaj nekoga, ki je edini pristojen za reševanje problemov otrok s posebnimi potrebami, in nekoga, ki pozna odgovore na vsa vprašanja. Predstaviti se mora v vlogi strokovnjaka, ki bo skupaj z učiteljem poiskal možne rešitve in strategije, mu pojasniti, da enostavnih odgovorov in rešitev ponavadi ni, in mu pri preizkušanju različnih rešitev tudi pomagati.

Pomembno je tudi, da se specialni pedagog zaveda, da ima učitelj, ki pri njem išče pomoč, določena prepričanja in pričakovanja glede otroka. Ta so lahko pozitivna in realistična, lahko pa tudi ne. Tudi zato govorimo, da je oblikovanje njunega odnosa stvar procesa prilagajanja obeh (Lipec Stopar, 1999).

2.2.1 Sodelovanje specialnega in rehabilitacijskega pedagoga s starši

Maleševa (1991, str. 125-126) na podlagi analize domače in tuje literature ugotavlja, da so med avtorji razlike v opredelitvi sodelovanja, pa tudi njegovih ciljev in nalog. Pri opredelitvi sodelovanja uporabljajo različne pojme: komunikacija, interakcija, participacija, pravica do informiranosti, do soodločanja, do sodelovanja. Podobno je razhajanje v razumevanju nalog in ciljev, saj nekaterim pomenita dober stik in uspešno sodelovanje s starši že informiranje staršev o šolskem uspehu, drugi pa poskušajo kar najbolj pritegniti starše kot pomočnike. Pojemovna nedorečenost in večpomenskost izhajata iz razlik v temeljnih izhodiščih.

Iz Navodil h kurikulumu za vrtce v programih s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo za otroke s posebnimi potrebami (april, 2003) lahko izpeljemo priporočila za sodelovanje specialnih pedagogov s starši otroka s posebnimi potrebami.

Starši vseh otrok morajo biti korektno in strokovno seznanjeni z vrednostjo in pomenom skupne vzgoje in izobraževanja otrok s posebnimi potrebami. Poleg tega je smiselno, da se strokovni delavci, ki nudijo neposredno pomoč otrokom s posebnimi potrebami, predstavijo na roditeljskih sestankih staršev novincev. Na ta način vsi starši spoznajo, da so lahko v razredih tudi otroci, ki potrebujejo posebno skrb in pozornost.

S starši otrok s posebnimi potrebami sodelujejo učitelji, specialni pedagogi in drugi strokovni delavci. Pomembno je, da imajo vsi strokovni delavci korekten in strokoven odnos do njih. Vsak jih seznanja z otrokovim napredkom in morebitnimi težavami s svojega področja. Skupni pogovori so namenjeni celovitejšim analizam. Strokovni delavci prisluhnejo staršem, upoštevajo njihove izkušnje z otrokom pri zdravljenju, vzgoji in v vsakdanjem življenju.

Starši otrok s posebnimi potrebami se učijo sprejemati otroka takšnega kot je in se učijo živeti z njim. Specialni pedagog, ki obravnava otroka, starše aktivno vključuje v oblikovanje individualiziranega programa, k spremljanju otrokovega napredka in jim svetuje o postopkih dela z otrokom. Specialni pedagog skupaj s starši odkriva otrokova področja, na katerih je otrok uspešen, njegove težave in ovire in s tem vpliva na oblikovanje realnih pričakovanj do otrok in strokovnih delavcev.

Sodelovanje prinaša mnoge prednosti, tako za specialne pedagoge in starše. Na ta način se strokovni delavci seznanijo z okoljem, iz katerega prihaja otrok ter z prepričanji (željami, pričakovanji, strahovi ter vsemi predsodki) staršev o otrokovem šolanju in razvoju ter nazadnje o pripravljenosti in zmožnosti staršev za aktivno sodelovanje pri izvajanju IP-ja. Starši tako dobijo boljši vpogled v otrokovo šolsko okolje in zahteve, izboljša pa se tudi komunikacija med starši in šolo. Za strokovne delavce se pokaže priložnost za bolj poglobljeno in celostno razumevanje otroka, kar zajema njegovo funkcioniranje v domačem okolju,

njegove interese, doživljanje šole, čustvovanje... Vse to pa pripomore k temu, da se poveča usklajenost delovanja v šolskem in domačem okolju in s tem tudi verjetnost, da bo otrok napredoval v skladu s svojimi zmožnostmi. (Pulec-Lah, 2005)

ODNOSI MED SPECIALNIM PEDAGOGOM IN STARŠI

Starši imajo pomembno vlogo stalnih partnerjev, ki skupaj s strokovnjaki sodelujejo v procesu izobraževanja. Njihova stališča vplivajo na celoten proces, zato jih je treba upoštevati kot enakopravne partnerje pri načrtovanju in izvajanju izobraževanja.

Resman (1992) poudarja, da razlikujemo tri vrste odnosov :

- PARTNERSKI ODNOS – je sodelujoč odnos med dvema enakopravnima partnerskima stranema: učitelji in starši. Starši dobijo vpogled v otrokovo šolsko delo, učitelj pa lahko bolj spozna otrokove osebne značilnosti in interese.
- KLIENTSKI ODNOS – ena stran je podrejena drugi, ki je dominantna. Pri tem gre za korekcijsko razmerje. Učitelj nadomesti družinske vzgojne primanjkljaje, starši pa otroku pomagajo pri šolskem delu.
- PATERNALISTIČNI ODNOS – gre za odnos staršev in učitelja do učenca. Odnos je na videz zaščitniški do otroka. Namesto da bi otroku pomagali, ga strogo nadzorujejo in ga zagovarjajo drug pred drugim.

Partnerski model sodelovanja s starši je model, za katerega si v praksi prizadevamo. V partnerskem modelu strokovnjak spodbuja starše k sodelovanju, jim pokaže, da jih pozorno posluša, jim pomaga, da bodo lahko tudi oni sami potem pomagali otroku, pri tem jih spodbuja, da najprej sami povedo svoje izkušnje in želje v zvezi z otrokom, šele potem pove svoje mnenje. Staršem daje vedno točne informacije, pri tem skrbno izbira besede, ko opisuje otrokov položaj in se izogiba sodbam, daje jim ustne in pisne informacije o otrokovem napredovanju, pri tem ne uporablja tujk. Starše stalno obvešča o otrokovem napredovanju, otrokovih močnih področjih, njegovih potrebah. Glede na to, kako otrok napreduje, potem specialni pedagog skupaj s starši postavlja cilje za

njihovega otroka, pri tem pa je previden, da ne postavlja nikakršnih omejitev glede otrokovega napredovanja, ne predvideva otrokove prihodnosti, razloži staršem situacijo in rešitve, možnosti za izboljšanje otrokovega stanja. Razloži jim primer dobre prakse ter jim tako olajša sodelovanje z drugimi strokovnjaki (Novljan, 2004).

EMPIRIČNI DEL

3 PROBLEM IN CILJI

Z integracijo otrok s posebnimi potrebami v osnovno šolo je timsko delo dobilo nov pomen. Otroci, ki so usmerjeni v izobraževalni program s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo, imajo z zakonom (Zakon o usmerjanju, 2000) pravico do individualiziranega programa; šola pa je tista ustanova, ki jim mora zagotoviti ustrezne pogoje. Eden od pogojev za učenčev uspeh je sodelovanje med specialnim pedagogom in vsemi ostalimi udeleženci tima za delo z otroki s posebnimi potrebami.

Po navedbah Frienda in Cooka (1996) timsko delo postaja najuspešnejši način nudenja pomoči ter možnost za razvoj kakovostnih programov za učence s posebnimi potrebami.

Timsko delo omogoča srečanje ljudi z različnimi osebnimi zgodovinami, stališči, izkušnjami, kompetencami, ki soustvarjajo svojo udeleženo v rešitvah.

Člani tima so različni strokovnjaki, ki si morajo medsebojno izmenjavati informacije, mnenja in izkušnje. Pogosto pa nudijo pomoč tudi družini in ji omogočijo sodelovanje (Schmidt, 2001).

Od začetka delovanja specialnih pedagogov v osnovnih šolah pa do danes se je na področju sodelovanja z ostalimi strokovnjaki ter starši marsikaj spremenilo in tudi izboljšalo; še vedno pa ostajajo določeni problemi.

Timsko delo prinaša številne prednosti, kar opisujejo številni avtorji, med njimi tudi Resman (2002), ki opisuje, da timsko delo krepi posameznikovo zavest o njegovi odgovornosti, omogoča večje sodelovanje v kolektivu in ustvarja medsebojno zaupanje, izmenjavo izkušenj, odločanje, soočenje, primerjanje in analizo izkušenj, evalvacijo prakse in nadaljevanje načrtovanja.

Timsko delo krepi iniciativnost, kreativnost, predanost in zavezanost članov za doseganje ciljev.

Vendar pa zaradi osebnih in medosebnih procesov zaznamo tudi probleme v timske delu. V šoli je timsko delo pogojeno z organizacijskimi, kadrovskimi in prostorskimi posebnostmi, ki pogosto delujejo kot ovire. Polakova (2007) navaja ovire, probleme, kot so težave zaradi potrebe po spreminjanju osebnih želja članov tima, neustrezna komunikacija med člani tima ter pojav težav zato, ker timsko delo zahteva nenehno učenje in aktivnosti. Težko premostljivi problemi so neujemanje med člani tima, občutek neenakomerne porazdelitve dela, pomanjkanje časa, prilagajanje in neuskladen pogled na pomen različnih dejavnosti.

Z anketnim vprašalnikom bom poskušala ugotoviti, s katerimi problemi se timi v osnovnih šolah pri delu z otroki s posebnimi potrebami najbolj pogosto soočajo, zakaj pride so teh problemov ter kako jih rešujejo.

Ocene o sodelovanju o pogosto nastajale brez analize ocen določenega števila strokovnjakov s področja in gre za izkušnje posameznikov, ki so sicer povsem veljavne. Jaz pa želim oblikovati spoznanja na osnovi informacij, pridobljenih na določenem vzorcu.

Z odgovori na vprašanja odprtega tipa želim izvedeti, kdo sodeluje v timu za delo z otroki s posebnimi potrebami ter katere prednosti, slabosti prinaša sodelovanje specialnega pedagoga z ostalimi člani tima.

Osrednji cilj raziskave v okviru tega diplomskega dela je bil: preveriti in analizirati razsežnosti timskega dela specialnih pedagogov z ostalimi člani tima ter ob upoštevanju ugotovitev predlagati smernice za doseganje večje kvalitete timskega dela.

3.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

V okviru diplomskega dela me zanimajo odgovori na naslednja raziskovalna vprašanja:

- Katere strokovnjake specialni pedagogi najpogosteje navajajo kot člane tima, s katerimi sodelujejo na osnovnih šolah?
- Ali specialni pedagogi menijo, da imajo dovolj znanja in spretnosti glede timskega dela pri ukvarjanju z otroki s posebnimi potrebami?
- Na kakšen način lahko specialni pedagogi pripomorejo k temu, da bo tim učinkovit?
- S katerimi problemi se specialni pedagogi srečujejo pri tiskem delu in na kakšen način jih rešujejo?
- Kje specialni pedagogi v okviru timskega dela vidijo svoja močna in šibka področja?
- Kakšno je sodelovanje staršev pri tiskem delu na področju otrok s posebnimi potrebami?
- Katere predloge imajo specialni in rehabilitacijski pedagogi za izboljšanje njihovega timskega dela?

3.2 RAZISKOVALNA METODA

OPIS VZORCA

V vzorec je vključenih 24 specialnih pedagogov, ki delujejo na rednih osnovnih šolah.

Približno polovica specialnih pedagogov v naši raziskavi deluje na osnovni šoli do 10 let, druga polovica pa nad 10 let. Vključeni so tako tisti, ki so še na začetku svoje poklicne poti, kot drugi, ki imajo že desetletje delovnih izkušenj.

Tabela 1: Struktura vzorca glede na število let delovnih izkušenj

Odgovori	Število odgovorov (f)	Odstotek (%)
1–5 let	8	33,3 %
5–10 let	4	16,6 %
10–15 let	8	33,3 %
15 in več let	4	16,6 %
Skupaj :	24	100%

OPIS MERSKEGA INSTRUMENTA

V raziskavi sem uporabila anketni vprašalnik, ki sem ga v ta namen izdelala na podlagi teoretičnih izhodišč in postavljenih raziskovalnih vprašanj. Anketni vprašalnik vsebuje 18 vprašanj, od tega je 9 vprašanj zaprtega tipa (anketiranci so izbrali enega ali več ponujenih odgovorov), ostalih 9 vprašanj pa je bilo odprtega tipa.

Vprašalnik obsega vprašanja, s katerimi sem pridobila podatke, ki mi bodo predstavljali opazovane spremenljivke, s pomočjo katerih sem oblikovala odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Vprašalnik je bil anonimen, anketiranci pa so prostovoljno odgovarjali na vprašanja.

Opazovane spremenljivke:

- spol,
- leta delovnih izkušenj,
- strokovnjaki, ki sestavljajo tim za delo z otroki s posebnimi potrebami,
- kompetentnost, mnenje specialnih in rehabilitacijskih pedagogov za delo z otroki s posebnimi potrebami,
- oblika sodelovanja z ostalimi člani tima,

- oblike dela pri vključevanju staršev v timsko delo z otroki s posebnimi potrebami,
- mnenje o prednostih vključevanja staršev v timsko delo na področju dela z otroki s posebnimi potrebami,
- prepoznane značilnosti učinkovitega tima,
- močna in šibka področja specialnih in rehabilitacijskih pedagogov pri delu v timu,
- prednosti, ki jih prinaša timsko delo,
- problemi in načini njihovega reševanja, ki se pojavljajo pri timskem delu.

OPIS ZBIRANJA IN OBDELAVE PODATKOV

Anketni vprašalnik je izpolnilo 24 specialnih pedagogov. Podatke sem zbirala tako, da sem zaprosila ravnatelje osnovnih šol v Pomurju, če lahko v raziskavo vključim njihovo šolo, ter jih seznanila z namenom raziskave. Anketni vprašalnik je bil specialnim pedagogom posredovan osebno; izpolnjevanje je potekalo individualno.

Dobljene podatke sem obdelala kvalitativno. Rezultate sem ponazorila z grafičnimi in tabelaričnimi prikazi. Odgovore na odprta vprašanja sem analizirala z metodo analize vsebine. Kategorije sem med seboj primerjala in interpretirala.

4 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

4.1 PRVO SREČANJE S TIMSKIM DELOM

V okviru raziskave me je zanimalo, kdaj in ob kakšni priložnosti so se anketiranci prvič srečali s timskim delom. Vprašanje je bilo odprtega tipa. Odgovore anketirancev sem združila v 7 kategorij:

1. Na OŠ, kjer sem izvajala dodatno strokovno pomoč za učence s posebnimi potrebami.
2. Pri reševanju težav, načrtovanju dela na šoli, individualnih programov, študijskih skupinah.
3. V času študija, v obliki obvezne študijske prakse.
4. Na šoli s prilagojenim programom.
5. Od samega začetka delovne dobe.
6. V mobilni službi.

Tabela 2: Kdaj so se specialni pedagogi prvič srečali s timskim delom?

Kategorija	Število odgovorov (f)	Odstotek (%)
1 – Na OŠ, kjer sem imela dodatno strokovno pomoč za učence s posebnimi potrebami.	4	16,7 %
2 – Pri načrtovanju dela na šoli, načrtovanju letnih priprav, individualnih programov, študijskih skupinah.	5	20,8 %
3 – V času študija, v obliki obvezne študijske prakse.	6	25 %
4 – Na šoli s prilagojenim programom.	2	8,3 %
5 – Od samega začetka delovne dobe.	4	16,7 %
6 – V mobilni službi.	3	12,5 %
Skupaj	24	100%

1

¹ Izračun odstotnih deležev zaradi premajhnega numerusa ni statistično upravičen, zato so odstotni deleži navedeni zgolj ilustrativno.

S tem vprašanjem sem hotela dobiti vpogled v samo pojmovanje timskega dela, torej, kaj anketiranci pojmujejo kot timsko delo oziroma v katerih vlogah so prvič prepoznali timski pristop.

Rezultati kažejo, da je 25 % anketirancev svoje izkušnje s timskim delom pridobilo že v času študija, ostali odgovori (75 %) pa so bili povezani z delom na šolah v obliki dela v mobilnih službah in na šolah s prilagojenim programom, kjer so to obliko dela spoznali pri načrtovanju letnih priprav, individualiziranih programov ter v obliki študijskih skupin.

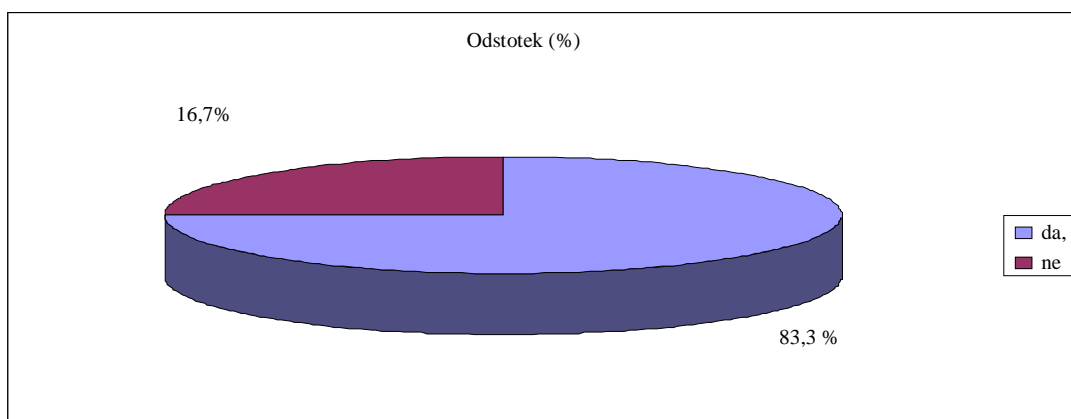
Menim, da je večina odgovorov zelo splošnih, iz česar je mogoče sklepati, da anketiranci večino svojega delovanja v resnici vidijo kot timsko delo.

4.2 SAMOOCENE O KOMPETENTNOSTI SPECIALNIH PEDAGOGOVI ZA TIMSKO DELO

Pri tem raziskovalnem vprašanju so anketiranci morali podati samooceno svoje lastne usposobljenosti za timsko delo z otroki s posebnimi potrebami. Vprašanje je bilo zaprtega tipa. Na trditev **»Za timsko delo z otroki s posebnimi potrebami imam dovolj spretnosti, znanj, izkušenj oziroma sem dovolj kompetenten«** sta bila anketirancem ponujena dva odgovora, in sicer ali se strinjajo z dano trditvijo ali ne.

Spodaj so prikazani njihovi odgovori.

Slika 1: Struktura odgovorov glede samoocene usposobljenosti specialnih pedagogov za timsko delo z otroki s posebnimi potrebami



Iz prikaza vidimo, da 83,3 % specialnih pedagoginj meni, da so dovolj usposobljene za timsko delo z otroki s posebnimi potrebami ter da imajo dovolj spretnosti ter izkušenj za to delo. 16,7 % jih meni, da bi še lahko izboljšale in izpopolnile svoje spretnosti timskega dela.

Kje so njihovi razlogi za takšno mnenje, sem ugotavljala z naslednjim raziskovalnim vprašanjem.

Za anketirance, ki so odgovorili, da bi lahko svoje spretnosti timskega dela še izboljšali, je bilo namenjeno naslednje vprašanje: »**Kaj bi lahko povečalo vaše občutke kompetentnosti?**«

Spodaj so prikazani njihovi odgovori.

Tabela 3: Najpogostejši odgovori specialnih pedagogov na vprašanje: "Kaj bi lahko povečalo vaše občutke kompetentnosti za timsko delo?"

§ Izobraževanja.
§ Več izkušenj, prakse, sodelovanja s sodelavci.
§ Pomoč, skupno delo in priprava individualiziranega programa za otroke.
§ Poglobljeno sodelovanje in komuniciranje s starši ter ostalimi strokovnimi sodelavci.

Vprašanje je bilo namenjeno le tistim anketirancem, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili z ne. Sklepam, da je vzrok za takšen odgovor lahko pomanjkanje izkušenj, prakse in pa tudi zaradi neenakomerne razdelitve dela med člani tima pri delu z otrokom s posebnimi potrebami. Če specialni pedagog pri delu z otrokom s posebnimi potrebami poleg svojega dela zaradi neenakomerne porazdelitve dela med člani tima opravlja še delo ostalih članov tima, lahko to privede do občutka, da ne zmore ter se lahko počuti premalo usposobljenega. Menim, da če se pojavljajo problemi in konflikti med člani znotraj tima, kot so npr. neustrezna komunikacija, neujemanje med člani tima, problemi, povezani s prilagajanjem in pomanjkanjem časa, to lahko vpliva na uspešnost delovanja tima.

Rezultati kažejo, da anketiranci želijo pridobiti dodatna znanja z dodatnim izobraževanjem (npr. razni izobraževalni tečaji), iz odgovorov pa lahko razberemo, da jim manjka predvsem dodatnih znanj s področja komunikacije, pomoči in sodelovalnega dela med člani tima.

Menim, da je na tem področju pomembna vloga ravnatelja, ki mora specialne pedagoge kot tudi vse ostale učitelje spodbujati k pridobivanju vse bolj specifičnega znanja in k seznanjanju z novostmi v šolstvu. Udeležba učiteljev na seminarjih je namreč še vedno odvisna od vodstva šole in tudi od velikosti šole, saj je udeležba na tovrstnih srečanjih pogosto povezana z možnostjo nadomeščanja učitelja in finančnimi zmožnostmi šole.

Izpostavila bi tudi dejstvo, da mnogi strokovnjaki s šolskega področja poudarjajo, da so specialni pedagogi in drugi strokovni delavci lahko drug drugemu najboljši učitelji, saj najbolje poznajo vse razsežnosti svojega dela, zahtevnost pedagoškega poklica in potrebe, ki jih imajo. Priložnosti za učenje drug od drugega pa je mnogo; lahko je prisotno učenje spretnosti, navad, novih pedagoških pristopov, znanja, načinov reševanja problemov, obvladovanja pedagoških situacij idr... (Devjak, Polak, 2007).

Menim, da se vsi skupaj lahko veliko naučimo en od drugega, pridobimo nove izkušnje, metode dela ter dobimo tudi kritično mnenje o lastnem delu.

4.3 ČLANI TIMA ZA DELO Z OTROKI S POSEBNIMI POTREBAMI

V raziskavi me je zanimalo, kdo vse so člani tima, ki so prisotni in aktivni pri timskem delu z otroki s posebnimi potrebami.

Vprašanje je bilo odprtega tipa, zato so bili odgovori različni. Odgovore sem združila v tri kategorije.

Navajam primere odgovorov v posamezni kategoriji.

1. TANDEM (specialni in rehabilitacijski pedagog + učitelj)
2. SPECIALNI PEDAGOG + SVETOVALNI DELAVEC + UČITELJ
3. SPECIALNI PEDAGOG + SVETOVALNI DELAVEC + UČITELJ + RAVNATELJ

Tabela 4: Odgovori specialnih pedagogov na vprašanje: "Kateri strokovni delavci na Vaši šoli sestavljajo tim za delo z otroki s posebnimi potrebami?"

Kategorija	Število odgovorov (f)	Odstotek (%)
TANDEM (specialni pedagog + učitelj)	13	54,2 %
SPECIALNI IN REHABILITACIJSKI PEDAGOG + SVETOVALNI DELAVEC + UČITELJ	8	33,3 %
SPECIALNI PEDAGOG + SOCIALNI DELAVEC + UČITELJ + RAVNATELJ	3	12,5 %
skupaj	24	100 %

Iz tabele je razvidno, kateri strokovni delavci oblikujejo tim za delo z otroki s posebnimi potrebami.

Več kot polovica anketirancev (54,2 %) pri delu z otroki s posebnimi potrebami sodeluje z učiteljem. 8 anketirancev (33,3 %) v tim poleg učitelja vključi še svetovalnega delavca. 3 anketiranci (12,5 %) pa so odgovorili, da je tim za delo z otrokom s posebnimi potrebami sestavlja specialni pedagog, učitelj, socialni delavec ter ravnatelj.

Rezultati kažejo, da je za specialne pedagoge učitelj najpogostejši strokovni sodelavec, s katerim sodeluje pri identificiranju otrokovih posebnih potreb, pri načrtovanju dela, izvajanju dela z otrokom s posebnimi potrebami ter pri ostalih oblikah dela.

Presenetilo me je, da nihče ni omenil staršev otrok s posebnimi potrebami. Razlag za to je lahko več, po mojem mnenju so se anketiranci osredotočili res samo na šolski prostor in na najožje sodelavce. Pomembno pri tem je tudi, kako so si anketiranci interpretirali postavljeno vprašanje. To sklepam zato, ker so pri naslednjih odgovorih starši zastopani kot pomembni člani tima, vsaj takšno je mnenje večine anketirancev, ki bo predstavljeno v nadaljevanju.

Na osnovi odgovorov iz tabele 4 lahko zaključimo, da tim najbolj pogosto sestavljata specialni pedagog in učitelj.

Tudi Opara (1996) v svojem članku navaja pomen sodelovanja med specialnim pedagogom in učiteljem. Je mnenja, da morajo za uspešno pomoč otrokom s posebnimi potrebami obstajati ustrezni predpogoji. Specialni pedagogi in učitelji morajo biti strokovno usposobljeni in .pozitivno naravnani do dela. Izpostavlja pomen tesnega sodelovanja učitelja in specialnega pedagoga, ki mora biti brez konkurenčnosti ali občutka ogroženosti kogarkoli.

Pri oblikovanju tima za delo z otroki s posebnimi potrebami je izredno pomembna pripravljenost učiteljev, svetovalne službe ali vodstva šole za sodelovanje. Menim, da je ne glede na to, kdo oblikuje tim na šoli, pomembno, da se člani za sodelovanje odločijo sami ter da v timsko delo niso prisiljeni. Pomembno je, da se že na začetku dogovorijo o tem, kakšna bo delitev dela ter kdo bo izvajal z otrokom določena dela in naloge.

Davčbaher (2003) je v raziskavi, v kateri je preverjala usposobljenost specialnih pedagogov, ki delajo na rednih osnovnih šolah, ugotovila, da je prav sodelovanje med specialnimi pedagogi in učitelji tisto področje dela, kjer se najpogosteje pojavljajo težave. Pri specialnih pedagogih gre predvsem za problem nerazumevanja težav otrok s posebnimi potrebami s strani učiteljev. To pa privede do situacij, da nekateri učitelji ne vključujejo prilagoditev, ki so zapisane v programu dela z otrokom ter ne odobravajo odhodov učencev s posebnimi potrebami na individualne obravnave.

Menim, da je izrednega pomena, da so člani v timu pripravljeni sprejeti povratne informacije, kritike o svojem delu in prav tako prispevati povratne informacije o delu ostalih članov tima. V nasprotnem primeru obstaja velika možnost, da bo sodelovanje neuspešno in ne bo prineslo pravih rezultatov.

4.4 PORAZDELITEV DELA V TIMU

Da bo tim uspešen in učinkovit, morajo člani tima sodelovati med seboj. Skupno delo in cilji v timu sta pomembna faktorja povezovanja članov v tim.

V raziskavi me je zanimalo, ali je skupno delo v timu enakomerno porazdeljeno. Tako sem anketirancem zastavila vprašanje zaprtega tipa, kjer so izbirali med petimi ponujenimi odgovori.

Tabela 5: Odgovori specialnih pedagogov na vprašanje: "V vašem timu je delo v večini primerov pravično porazdeljeno med celotni tim?"

Odgovori	Število odgovorov (f)	Odstotek (f %)
Se popolnoma strinjam.	6	25 %
Se večinoma strinjam.	12	50 %
Se delno strinjam.	5	20,8 %
Se večinoma ne strinjam.	1	4,2 %
Se nikakor ne strinjam.	0	0 %
Skupaj	24	100 %

Na podlagi odgovorov prikazanih v tabeli vidimo, da se večina anketirancev strinja, da je delo v timu večinoma pravično porazdeljeno med člane tima. Kar polovica vseh anketirancev je namreč tega mnenja. Presenetilo me je tudi, da se 6 anketirancev popolnoma strinja s trditvijo o pravični porazdelitvi dela med člane tima, kar predstavlja četrtnino vseh anketirancev.

20,8 % vseh anketirancev se delno strinja s trditvijo, 4,2 % pa je mnenja, da se le večinoma strinjajo s pravično porazdelitvijo dela med člani tima. Pomembno je, da izpostavimo tudi nestrinjanje glede porazdelitve dela. Zavedati se moramo, da je za specialnega pedagoga kot tudi za vse druge strokovne delavce zelo pomemben občutek o pravični delitvi dela v timu.

Menim, da ne glede nato da se večina sodelujočih (75 %) v raziskavi strinja, da je delo v timu primerno porazdeljeno, je še vedno potrebno veliko narediti glede

odnosov v timu, komunikacije, da bo tim lahko deloval še bolj učinkovito. Pri tem pa je pomembno, da tim oblikujejo vodstvo, svetovalna služba in učitelji skupaj.

Na podlagi podanih odgovorov anketirancev sklepam, da so najverjetneje naloge posameznega strokovnega delavca v timu v večini primerov jasno opredeljene in določene. Tako vsak član tima ve, kaj je njegova vloga.

Menim, da k temu prispeva tudi komunikacija ter fleksibilnost pri določitvi nalog v timu. Sposobnost prilagajanja je lahko izrednega pomena za uspešno delo v timu.

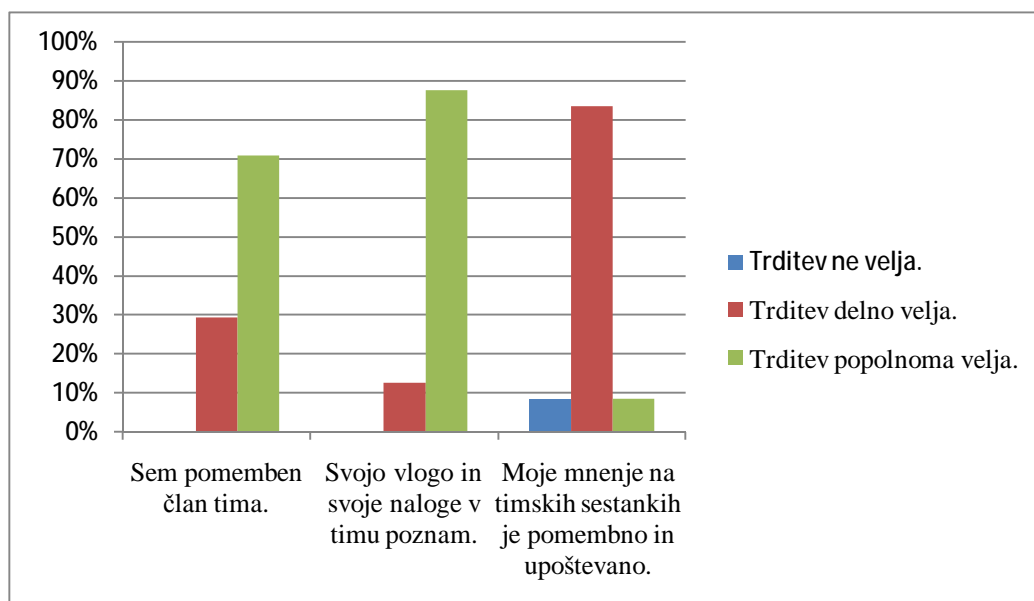
4.5 VLOGA SPECIALNEGA PEDAGOGA V TIMU IN ODNOSI MED ČLANI V TIMU

Specialni pedagog na osnovni šoli lahko prevzema tudi vlogo in naloge socialnega delavca, ki skrbi za socialne, moralne, zdravstvene in vzgojne dimenzije šolanja. Lahko je v vlogi predmetnega strokovnjaka, ki se redno strokovno izpopolnjuje in je timski delavec, od katerega se pričakuje, da bo sodeloval z ostalimi člani tima pri načrtovanju, izvajanju in vrednotenju pouka, da bo z njimi razpravljal o modelih pedagoške prakse ter aktivno prispeval k doseganju skupnih ciljev.

Za doseg te ciljev pa so med drugim potrebni dobri odnosi znotraj tima; mene pa je zanimalo, kako anketiranci ocenjujejo sami sebe, svojo vlogo znotraj tima ter kakšni so odnosi med člani tima, ocenjeni z njihovega stališča.

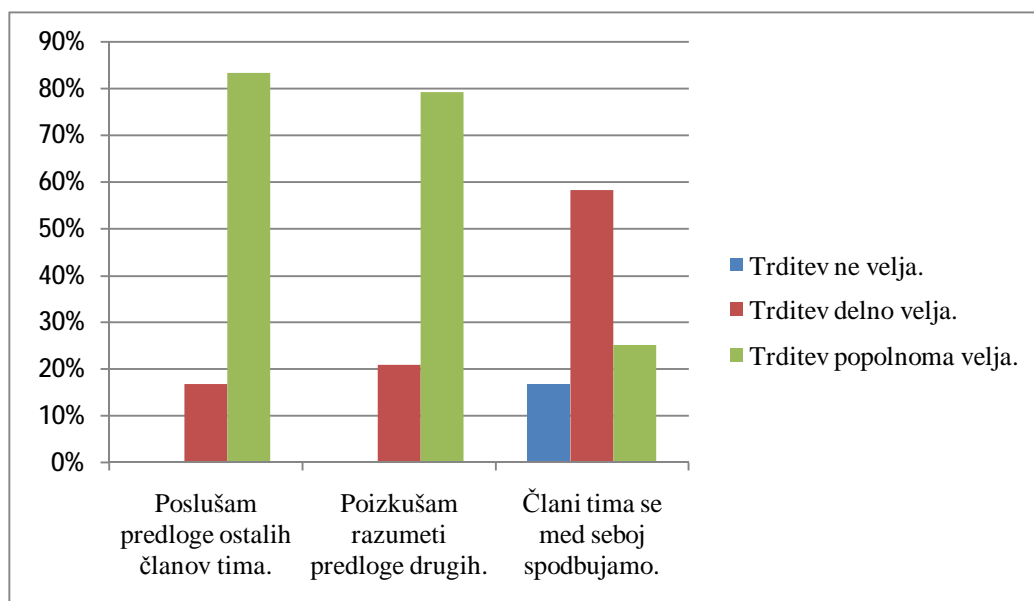
Anketiranci so imeli podanih 9 trditev, pri vsaki so lahko izrazili strinjanje, delno strinjanje ali nestrinjanje z trditvijo.

Odgovore prikazujem v slikah.

Slika 2: Zaznavanje vloge specialnega pedagoga v timu

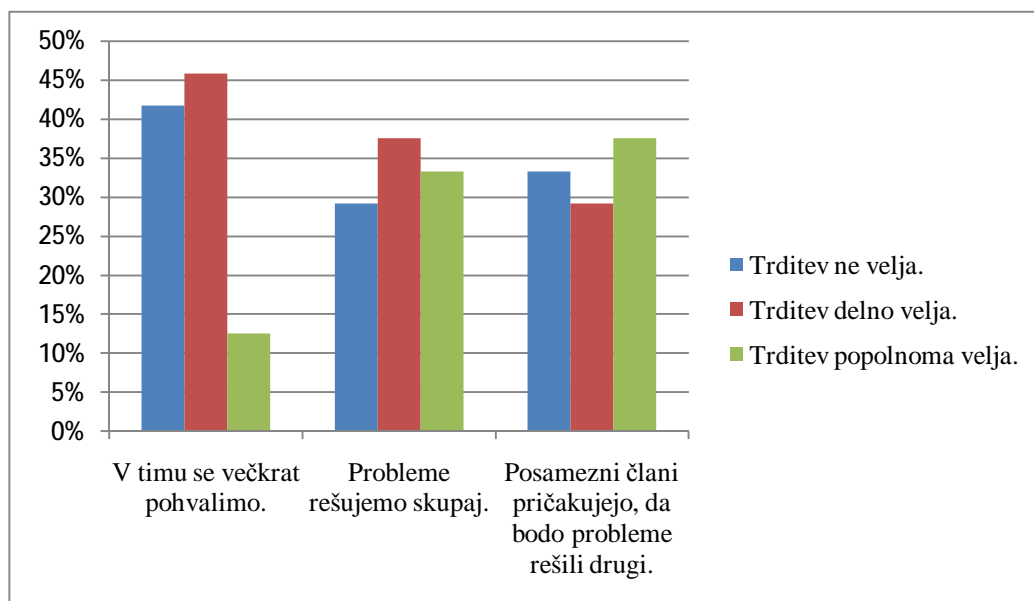
Glede na rezultate opažam, da je 17 anketirancev (kar predstavlja 70,8 % vzorca) mnenja, da so pomembni člani tima, 7 članov pa se počuti le delno pomembnega. Prav tako večina anketirancev svojo vlogo in svoje naloge v timu zelo dobro pozna, saj je na drugo trditev te tabele kar 21 članov (87,5 %) odgovorilo s popolnim strinjanjem, ostali pa so na to trditev odgovorili z delno velja. Menim, da je pomembno, da se specialni pedagogi počutijo pomembni člani tima ter da poznajo svojo vlogo in naloge v timu. Tako bo tim učinkovit in uspešen pri svojem delu.

Večina anketirancev je na vprašanje, ali je njihovo mnenje na timskih sestankih upoštevano, odgovorila, da trditev delno velja (83,4 %). Na podlagi odgovorov sklepam, da bi bilo potrebno še več timskih sestankov ter pogovorov med člani tima. Pomembno je, da so vloge in naloge vsakega strokovnega delavca jasno določene, tako da na timskem sestanku vsak opredeli, poda predloge za svoje področje dela z otroki.

Slika 3: Zaznavanje odnosov v timu

Kar 20 anketirancev (83,3 %) posluša predloge ostalih članov tima, le 4 anketiranci so odgovorili, da odgovor le delno drži. Prav tako se v timu večina anketirancev (79,2 %) trudi razumeti predloge drugih članov, 5 anketirancev (20,8 %) je menilo, da trditev delno velja, niti en anketiranec pa se ni odločil za odgovor ne drži. Na podlagi odgovorov sklepam, da specialni pedagogi spoštujejo delo ostalih sodelavcev ter da so dovezetni za predloge drugih.

S trditvijo »Člani tima se med seboj spodbujamo«, se niso strinjali 4 anketiranci, (16,7 %), za odgovor delno velja se je odločilo največ anketirancev, in sicer 14 (58,3 %), 6 anketirancev (25 %) pa se popolnoma strinja s to trditvijo. Spodbuda ostalih članov tima je neke vrste motivacija za uspešno nadaljnje delo v timu in po odgovorih anketirank sklepam, da so te spodbude deležne.

Slika 4: Zaznavanje timske dinamike

Da se v timu med seboj večkrat pohvalijo, so potrdili le 3 anketiranci (12,5 %), največ anketirancev se je odločilo za odgovor delno velja, in sicer 11 (45,8 %). Da pa ta trditev ne velja, se je odločilo 10 anketirancev (41,7 %). Enako kot spodbuda, je tudi pohvala nekemu za uspešno delo izrednega pomena. Skleпам, da tega pri timskem delu primanjkuje. Tako kot spodbuda lahko poveča motivacijo za delo, ti jo pomanjkanje le-te lahko zelo zmanjša, pri tem pa se zmanjša tudi učinkovitost dela. To pa lahko privede do negativnih posledic, kot so na primer konflikti, nesoglasja ter nezaupanje med člani tima. Zato je, kot navaja Čuk (1996, str. 73–74), zelo pomembna odprtost v medsebojnem komuniciranju in obnašanju vseh članov tima. Menim, da je potrebno tako pohvaliti člane tima, kot tudi opozoriti, če se s čim ne strinjamo. Zavedati se moramo, da je komunikativnost članov eden od pogojev za timsko delo.

Tretjina anketirancev (33,3 %) se je s trditvijo, da probleme rešujejo skupaj, popolnoma strinjalo, malo več anketirancev se je odločilo za odgovor delno velja, in sicer 9 anketirancev (37,5 %), 7 anketirancev (29,2 %) pa je izbralo odgovor ne velja.

Pri trditvi, da posamezni člani pričakujejo, da bodo probleme rešili drugi, so odgovori dokaj enakomerno razporejeni, in sicer se je 9 anketirancev (37,5 %) odločilo za odgovor popolnoma velja, 7 anketirancev (29,2 %) za odgovor delno velja, 8 anketirancev (33,3 %) odgovor ne velja.

Na podlagi danih odgovorov lahko sklepam, da probleme skupaj rešujejo tisti anketiranci, ki so pri prejšnjih vprašanjih odgovorili, da je njihovo mnenje na timskih sestankih upoštevano, da poslušajo predloge ostalih članov tima ter da se člani tima med seboj spodbujajo, pohvalijo.

Po interpretaciji rezultatov menim, da ostalim 7 anketirancem po rezultatih sodeč primanjkuje komunikacije, dobrih medsebojnih odnosov ter spodbud in pohval, to pa privede potem do tega, da se problemi ne rešujejo skupaj in se samo prelagajo od enega člana k drugemu.

Če strnem odgovore, sklepam, da je večina članov zadovoljnih s sodelovanjem v timu in da je v večini primerov njihovo mnenje v timu upoštevano. Večina članov tima se trudi poslušati in razumeti predloge ostalih članov tima. Opažam pa, da v timu občutijo pomanjkanje pohval za uresničevanje nalog. Če se v timu pojavi problem, ga po odgovorih sodeč rešujejo timsko, žal pa se v timu tudi najdejo posamezniki, ki pričakujejo, da bodo probleme rešili ostali člani tima, kar pa lahko povežemo s pomanjkanjem znanj, spretnosti in izkušenj za aktivno sodelovanje v timu.

4.6 ČAS, NAMENJEN POSAMEZNI KOMPONENTI DELA

Vsak vzgojno-izobraževalni proces prehaja skozi naslednje komponente dela: diagnostika, načrtovanje, izvajanje in evalvacija. Vsaka od teh komponent je enako pomembna v celotnem procesu in nobeni od njih ne smemo dajati prednosti pred drugo, saj se s spremembo le ene komponente spremenijo vloge vseh ostalih treh.

Z raziskovalnim vprašanjem sem želela ugotoviti, kateri komponenti vzgojno-izobraževalnega procesa anketiranci posvečajo največ časa in kateri najmanj. Anketiranci so morali komponente razvrstiti glede na količino časa, ki ji jo namenijo.

V tabeli 6 predstavljam odgovore anketirancev.

Tabela 6: Delež anketirancev glede na obseg, ki ga dajo posameznim komponentam vzgojno-izobraževalnega dela (f)

Komponente	Rang 1- največ časa (f)	Rang 2 (f)	Rang 3 (f)	Rang 4 – najmanj časa (f)
Diagnostika	2	5	13	4
Načrtovanje	16	3	0	4
Izvajanje	6	15	2	2
Evalvacija	0	1	9	14

Odgovore anketirancev smo rangirali glede na pogostost izvajanja. Tako lahko vidimo, da anketiranci najmanj časa namenijo evalvaciji, 14 anketirancev jo je uvrstilo kot zadnjo, glede na obseg časa, ki ji ga namenijo.

Največ anketirancev (16) je izrazilo, da porabijo največ časa za načrtovanje. Takoj za načrtovanjem pa po porabi časa anketiranci namenijo izvajanju (15 anketirancev). 14 anketirancev pa je izrazilo, da porabijo najmanj časa za evalvacijo.

Pri interpretiranju odgovorov je potrebno upoštevati, kakšna je dejanska slika potreb oziroma koliko časa je dejansko potrebno za določeno komponento. Za diagnostiko in načrtovanje anketiranci namreč v resnici ne potrebujejo toliko časa kot za izvajanje. Pomembna pa se mi zdi zadnja komponenta – evalvacija, za katero nikakor ne bi smelo zmanjkovati časa.

Tudi po ugotovitvah Galeše (1995) je evalvacija premalo vgrajena v vzgojno-izobraževalno delo. Da specialni pedagogi najmanj časa posvetijo evalvaciji, je po mojem mnenju glavni razlog osredotočenje specialnih pedagogov na ostale tri

komponente, kot so načrtovanje, izvajanje in diagnostika, potem pa običajno časa za evalvacijo zmanjka.

Zavedati se moramo pomena evalvacije; od tega, kako kvalitetno bo le-ta narejena, je potem odvisno vse nadaljnje delo z otrokom. Pomembno je evalvirati vsak napredek pri otroku, področja, kjer doživlja otrok kljub strokovni pomoči neuspehe ter na koncu zelo natančno podati nadaljnje smernice za delo z otrokom. Evalvacija je zelo pomembna komponenta vzgojno-izobraževalnega dela, zato bi si specialni pedagogi in ostali strokovni delavci morali najti čas tudi za to.

4.7 ZAZNAVANJE MOČNIH IN ŠIBKIH PODROČIJ SPECIALNIH PEDAGOGOVI V TIMU

S tem vprašanjem sem hotela izvedeti, kje anketiranci vidijo svoja močna in šibka področja za timsko delo.

Posamezni anketiranec je lahko navedel več močnih in šibkih področij, skupaj so navedli 44 različnih močnih področij. Odstotni deleži so računani glede na število vseh odgovorov. Anketiranci so navedli vrsto različnih odgovorov.

MOČNA PODROČJA

V tabeli 7 predstavljam odgovore anketirancev.

Tabela 7: Zaznavanje močnih področij specialnih pedagogov v timu

Močna področja	f	f (%)
<input type="checkbox"/> komunikativnost	13	29,6 %
<input type="checkbox"/> organiziranost	8	18,2 %
<input type="checkbox"/> kreativnost	4	9,1 %
<input type="checkbox"/> vztrajnost	4	9,1 %
<input type="checkbox"/> dober diagnostik	3	6,8 %
<input type="checkbox"/> obvladovanje različnih načinov motiviranja sebe ter ostalih članov	2	4,5 %
<input type="checkbox"/> iznajdljivost	2	4,5 %
<input type="checkbox"/> pozitivna naravnost k delu	2	4,5 %
<input type="checkbox"/> zmožnost prilagajanja	2	4,5 %
<input type="checkbox"/> posredovanje praktičnih znanj	1	2,3 %
<input type="checkbox"/> ročne spretnosti	1	2,3 %
<input type="checkbox"/> pomoč sodelavcem	1	2,3 %
<input type="checkbox"/> inovativnost	1	2,3 %

Kot močno področje je 13 anketirancev navedlo komunikativnost, sledi mu organiziranost, kar 8 anketirancev meni, da je to eno izmed njihovih močnih področij. Kreativnost in vztrajnost sta po mnenju 4 prav tako močni lastnosti. Ostala pomembna področja so po mnenju anketirancev še: dober diagnostik, obvladovanje različnih načinov motiviranja sebe ter ostalih članov, iznajdljivost, pozitivna naravnost k delu, zmožnost prilagajanja, posredovanje praktičnih znanj, ročne spretnosti, inovativnost ter pomoč sodelavcem.

Iz podanih odgovorov anketirancev sklepam, da se le-ti zavedajo, kaj je tisto področje, kjer so lahko zelo uspešni in da ta področja potem tudi vključujejo v svoje delo in za premagovanje ovir ter konfliktov.

ŠIBKA PODROČJA

Pri navajanju šibkih področij so anketiranci lahko navedli več odgovorov, skupaj so jih navedli 20. Odstotni deleži so računani glede na število vseh odgovorov.

V tabeli 8 predstavljam odgovore anketirancev.

Tabela 8: Zaznavanje šibkih področij specialnih pedagogov v timu

Šibka področja:	f	f (%)
<input type="checkbox"/> izogibanje konfliktom	7	35 %
<input type="checkbox"/> popustljivost	4	20 %
<input type="checkbox"/> nezaupljivost do drugih članov tima	3	15 %
<input type="checkbox"/> nesposobnost prilagajanja	2	10 %
<input type="checkbox"/> pomanjkanje izkušenj pri načrtovanju	2	10 %
<input type="checkbox"/> dominantnost pri delu	1	5 %
<input type="checkbox"/> sebičnost	1	5 %

Anketiranci so navedli manj šibkih področij kot močnih. Vsak anketiranec je navedel le eno ali dve lastnosti, ki naj bi bila njegova šibka področja.

7 anketirancev je padalo svoje mnenje, da se pogosto v timu, če pride do konfliktov tem izogibajo.

Polakova (2007, str. 123–124) navaja, da lahko do konfliktov pride iz različnih vzrokov. Najpogostejši so posledica napačnih prepričanj posameznikov, ta prepričanja pa potem lahko vplivajo na njihovo vedenje. Razlog je lahko tudi napačno vrednotenje zaradi osebne frustriranosti ali različnih kriterijev presojanja o nekom ali neki stvari, nepoznavanje samega sebe, konfliktni odnosi z drugimi in spremljajoče čustveno doživljanje, nezmožnost obvladovanja lastnih čustvenih reakcij ipd.

Pomembno je, da problemov ne prelagamo, ampak se lotimo njihovega reševanja, kar bom izpostavila in analizirala pri enem od naslednjih vprašanj.

Po pogostosti odgovorov so anketiranci kot svoje šibko področje izpostavili popustljivost do ostalih članov tima (4 anketiranci), trije anketiranci pa čutijo nezaupljivost do drugih članov. Dva anketiranca navajata nesposobnost prilagajanja v danih situacijah in menita, da jima manjkajo izkušnje z

načrtovanjem dela. Iz tega sklepam, da so takšni odgovori lahko povezani z leti poučevanja, kar sem v anketnem vprašalniku tudi preverila in potrdila.

En anketiranec je izpostavil kot svoje šibko področje dominantnost pri delu, prav tako en anketiranec meni, da je njegovo šibko področje sebičnost kot osebna lastnost.

Menim, da je za učinkovitost tima pomembno, da se vsak posameznik zaveda, kaj so njegove prednosti in v čem vidi svoja šibka področja. V primeru, da jih bo vedel prepoznati, bo tudi njihovo reševanje veliko lažje.

4.8 PREDNOSTI, KI JIH PRINAŠA TIMSKO DELO

V raziskavi me je zanimalo, kakšne so po mnenju anketirancev prednosti dela v timu. Vprašanje je bilo odprtega tipa. Odgovori so bili zelo raznoliki in izčrpno napisani. Na to vprašanje so odgovorili vsi anketiranci.

Odgovore navajam v tabeli 9.

Tabela 9: Prednosti, ki jih prinaša timsko delo

Prednosti, ki jih prinaša timsko delo:	f	f (%)
<input type="checkbox"/> skupno reševanje problemov	15	25 %
<input type="checkbox"/> boljša komunikacija med člani tima	10	16,7 %
<input type="checkbox"/> več idej, predlogov, mnenj	8	13,3 %
<input type="checkbox"/> bolj kompleksno reševanje problemov	6	10 %
<input type="checkbox"/> boljša diagnostika otroka in delo z otrokom	5	8,3 %
<input type="checkbox"/> dopolnjevanje, izmenjevanje izkušenj	4	6,7 %
<input type="checkbox"/> nudenje pomoči otroku na vseh področjih	3	5 %
<input type="checkbox"/> večja ustvarjalnost	3	5 %
<input type="checkbox"/> večja motivacija	2	3,3 %
<input type="checkbox"/> boljši rezultati	2	3,3 %
<input type="checkbox"/> krepitev samozavesti	1	1,7 %
<input type="checkbox"/> pomoč drug drugemu	1	1,7 %

² Opomba: odstotni deleži so izračunani glede na število vseh navedb

Največ anketirancev je pri naštevanju prednosti, ki jih prinaša timsko delo, navajalo tiste, ki se nanašajo na njihovo delo in na delo ostalih članov tima. 15 anketirancev je kot prednost dela v timu navedlo skupno reševanje problemov. 10 jih meni, da je pri delu v timu prednost v boljši komunikaciji med člani tima. 8 anketirancev je kot prednost navedlo, da v timu dobijo več idej, predlogov in mnenj, 6 pa jih je izpostavilo, da je v timu reševanje problemov bolj kompleksno. Navedene so bile tudi prednosti, ki jih timsko delo prinaša za otroka. 5 anketirancev je mnenja, da je samo delo z otrokom in diagnostika dosti boljša, ko delamo z otrokom v timu. Nudenje pomoči otroku na vseh področjih njegovega delovanja so kot prednost izpostavili 3 anketiranci. Izpostavljene so bile še naslednje prednosti, ki jih anketiranci ocenjujejo pri delu v timu: večja ustvarjalnost, motivacija v timu in boljši rezultati dela; krepitev samozavesti ter pomoč drug drugemu.

Na podlagi dobljenih odgovorov anketirancev menim, da se le-ti zavedajo pomembnosti in prednosti timskega dela, saj s tem načinom dela zagotavljajo čim boljše možnosti za učenje in vsestransko napredovanje učencev.

4.9 PROBLEMI, S KATERIMI SE SREČUJEJO ČLANI PRI TIMSKEM DELU

S tem raziskovalnim vprašanjem sem hotela raziskati, s katerimi problemi se srečujejo anketiranci pri tiskem delu. Vprašanje je bilo odprtega tipa.

Skupaj je bilo 12 različnih odgovorov, kar predstavlja 100 %.

Odgovore predstavljam v tabeli 10.

Tabela 10: Problemi, s katerimi so se anketiranci srečali pri timskem delu

Problemi pri timskem delu:	f	f (%)
<input type="checkbox"/> prelaganje dela na druge člane tima	3	25 %
<input type="checkbox"/> neupoštevanje predlogov	2	16,7 %
<input type="checkbox"/> premalo spodbud in podpore	2	16,7 %
<input type="checkbox"/> neenakomerna porazdelitev dela in nalog med člani	1	8,3 %
<input type="checkbox"/> nerazumevanje med nekaterimi sodelavci	1	8,3 %
<input type="checkbox"/> pomanjkanje strokovnjakov	1	8,3 %
<input type="checkbox"/> dominantni člani	1	8,3 %
<input type="checkbox"/> pomanjkanje komunikacije	1	8,3 %

3

Anketiranci so več odgovorov podajali v zvezi s prednostmi timskega dela, še vedno pa obstajajo problemi, ki se dogajajo pri timskem delu, če le-to ni pravilno in načrtno vodeno. Največ anketirancev meni, da na kvaliteto sodelovanja med člani tima vplivajo interpersonalne veščine posameznika (npr. pripravljenost sodelovati, spoštovanje, upoštevanje predlogov, ipd.). Velik pomen pripisujejo problemom osebnih odnosov, kot je nerazumevanje, pomanjkanje komunikacije, ipd.

En anketiranec je v svojem odgovoru izpostavil kot problem pomanjkanje komunikacije. Komunikacija pa je eden od pomembnih dejavnikov učinkovitega tima. Polakova (2007) navaja, da če je le-ta pomanjkljiva oz. slaba, lahko to za vse člane v timu pomeni veliko oviro pri njihovem sodelovanju.

Zanimivo je, da nihče od anketirancev ni izpostavil pomanjkanja časa kot dejavnik, ki vpliva na sodelovanje z ostalimi člani. Polakova (2007) je namreč mnenja, da je pomanjkanje časa največja ovira za vzpostavljanje in vzdrževanje sodelovalne kulture.

Pomembno je, da so v timu dobri odnosi, saj je le na ta način lahko obravnava otrok s posebnimi potrebami uspešna. Vsi, ki z otrokom delajo, si v timu izmenjajo izkušnje, razdelijo naloge, pripravijo in evalvirajo svoje in otrokovo

³ Opomba: odstotni deleži so izračunani glede na število vseh navedb

delo in so si v podporo in vzpodbudo za nadaljnje delo. Specialni pedagog se tako ne počuti strokovno osamljenega pri poučevanju otroka s posebnimi potrebami.

Na podlagi pridobljenih rezultatov zaključujem, da anketiranci v timu zaznavajo več prednosti in pozitivnih izkušenj kot problemov. Zavedam se, da so le-ti stalnica pri takšnem delu, naša naloga pa je, da jih s trdom in pozitivno naravnostjo čim bolj odpravljamo.

Pri naslednjem vprašanju sem tako želela dobiti predloge anketirancev, kako in na kakšen način bi vpeljali rešitve za probleme, ki nastajajo znotraj tima med njihovimi člani.

4.10 NAČINI REŠEVANJA PROBLEMOV

Anketiranci so bili precej skromni pri odgovorih na to vprašanje, saj jih kar 12 na odprto vprašanje ni odgovorilo, kar predstavlja kar 50 % vseh anketirancev.

V tabeli 11 predstavljam odgovore, ki so jih zapisali anketiranci v vprašalniku.

Tabela 11: Prikaz odgovorov na vprašanje: "Če ste pri prejšnjem vprašanju navedli kakšne probleme, s katerimi ste se srečali pri timskem delu, kako ste se z njimi spopadli?"

Način reševanja problemov:	f	f (%)
<input type="checkbox"/> se še nismo spopadli s problemom	4	33,3 %
<input type="checkbox"/> se še spopadamo	3	25 %
<input type="checkbox"/> problemi se preložijo	2	16,7 %
<input type="checkbox"/> s pogovorom in sestanki	2	16,7 %
<input type="checkbox"/> informiranje na sestankih	1	8,3 %

4

Skupaj je bilo podanih 12 različnih odgovorov, kar predstavlja 100%.

⁴ Opomba: odstotni deleži so izračunani glede na število vseh navedb

Pomembno je, da se zavedamo, da pri vsakem delu naletimo na težave, ki pa jih vsak posameznik rešuje na svoj način. Pri timskem delu je pomembno zavedanje članov, da se težave rešujejo skupaj, rešitve predlagajo vsi člani tima. Na ta način se problem lahko reši mnogo hitreje in pogosto tudi kvalitetnejše. Težava je le, če člani nimajo istega pogleda na eno stvar, vsak pa zagovarja svoje stališče. Takrat lahko pride do nesoglasja in pomanjkanja komunikacije v timu, problemi pa se enostavno ne razrešijo in prelagajo ter na koncu tudi pozabijo.

Polakova (2007) navaja, da je pri odpravljanju konfliktov v timu treba upoštevati nekatere posebnosti timske situacije. Pomembno je, da konflikte vedno rešujemo znotraj tima, v tem procesu pa morajo biti prisotni vsi člani tima, ki so udeleženi pri konfliktu. Izrednega pomena je tudi, da se v timu brez privolitve članov ne govori zunaj tima. Če pride do te situacije, je lahko ogroženo zaupanje in samorazkrivanje članov tima, kar zmanjša ali celo popolnoma uniči kohezivnost tima.

Jovan (1987, str. 57) navaja nekaj nesprijemljivih načinov reševanja konfliktov v timu, in pravi, da se je potrebno izogibati konfliktom s potlačevanjem nestrinjanja; pomembno je, da ob nestrinjanju z ostalimi člani tima ne izstopimo takoj iz tima; prav tako je nezaželeno prepričevanje in nagovarjanje člana, ki ima nasprotno ali drugačno mnenje od večine ter sklicevanje na avtoriteto; to se po navadi zgodi ob nestrinjanju, ko se v timu pojavi težnja, da bi problem rešila avtoritativna oseba.

Zavedati se moramo, da za odpravljanje težav znotraj tima ne obstaja neka univerzalna formula, po kateri bi lahko reševali vse konflikte, ki se pojavijo med člani tima. Pomembno pri tem je, kako, na kakšen način tim pride do rešitve.

Menim, da je najboljši način reševanja konfliktov pogojen s komunikacijo in medsebojno odkritostjo.

S komunikacijo namreč skupina analizira probleme, prinaša odločitve in usklajuje delo znotraj tima na poti do skupnega cilja. Poleg tega komunikacija tudi omogoča, da tim spozna in reši svoje notranje težave.

Za lažje reševanje problemov je pomembno tudi, da člani tima sprejmejo problem kot priložnost za rast, iskanje novih rešitev in idej. Na problem morajo reagirati in si ne dovoliti pasivnosti.

4.11 LASTNOSTI UČINKOVITEGA TIMA

V procesu oblikovanja in razvijanja tima moramo slediti tistemu timskemu vedenju, ki se je v praksi pokazalo za učinkovito.

Namen tega vprašanja je bil, da anketiranci ocenijo, katere lastnosti članov tima so pomembne, da bo tim deloval čim bolj učinkovito.

Podane so bile lastnosti tima, anketiranci pa so po svojem osebnem mnenju ocenili, katere lastnosti pripomorejo k temu, da je tim učinkovit. Uvrščali so jih v tri kategorije lastnosti: od najmanj pomembne, delno pomembne, do zelo pomembne.

Navedene so bile naslednje lastnosti tima:

- fleksibilnost,
- motiviranje drug drugega,
- pomoč drugim članom tima,
- enakopravnost tima,
- sposobnost obvladovanja konfliktov,
- učenje od drugega,
- medsebojno zaupanje,
- sprejemanje konfliktov kot priložnost za večjo kreativnost,
- kakovostno odločanje glede določenega problema,
- spoštovanje med člani tima,
- spodbujanje idej,
- ima dominantnega vodjo,
- odprta komunikacija,
- dopolnjevanje članov tima med seboj.

Odgovore sem združila v tri kategorije: najmanj pomembna lastnost, delno pomembna lastnost, zelo pomembna lastnost.

Odgovore prikazujem v tabeli 12.

Tabela 12: Lastnosti, ki bi jih moral imeti učinkovit tim

<i>Najmanj pomembna lastnost učinkovitega tima</i>	<i>Delno pomembna lastnost učinkovitega tima</i>	<i>Zelo pomembna lastnost učinkovitega tima</i>
ima dominantnega vodjo	sprejemanje konfliktov kot priložnost za večjo kreativnost	fleksibilnost
		motiviranje drug drugega
		pomoč ostalim članom tima
		enakopravnost vseh članov tima
		sposobnost obvladovanja konfliktov
		učenje drug od drugega
		medsebojno zaupanje
		kakovostno odločanje glede določenega problema
		spoštovanje med člani tima
		spodbujanje idej
		odprta komunikacija
		dopolnjevanje članov tima med seboj

Vse podane lastnosti, razen dveh (sprejemanje konfliktov kot priložnost za večjo kreativnost in lastnost, da bi tim naj imel dominantnega vodjo), so anketiranci označili kot zelo pomembne pri delu v učinkovitem timu.

Delno pomembna lastnost, ki bi jo morali imeti učinkoviti timi, je po interpretiranju odgovor sprejemanje konfliktov kot priložnost za večjo

kreativnost. Edina lastnost, ki je anketiranci ne bi uvrstili med pomembno je, da bi tim naj imel dominantnega vodjo.

Tudi Chivers (1995, str. 28–29) poudarja nekatere značilnosti, ki bi naj veljale za visoko učinkovitost tima. Cilji bi naj bili pozitivno naravnani; prisotna mora biti pristna in odprta komunikacija med vsemi člani tima; le-ti se morajo zavedati močnih in šibkih točk, možnosti in nevarnosti v timu; pomembna je motiviranost vseh članov tima ter čustvena varnost in ustvarjalnost.

Povzamem lahko, da se anketiranci zavedajo dejstva, da so vse lastnosti skupaj pomembne, da bi tim lahko postal še bolj učinkovit, ter da bodo le pri upoštevanju vseh teh lastnosti skupaj otroku lahko nudili potrebno izobraževanje in pomoč.

4.12 SODELOVANJE STARŠEV OBRAVNAVANIH OTROK S SPECIALNIM PEDAGOGOM

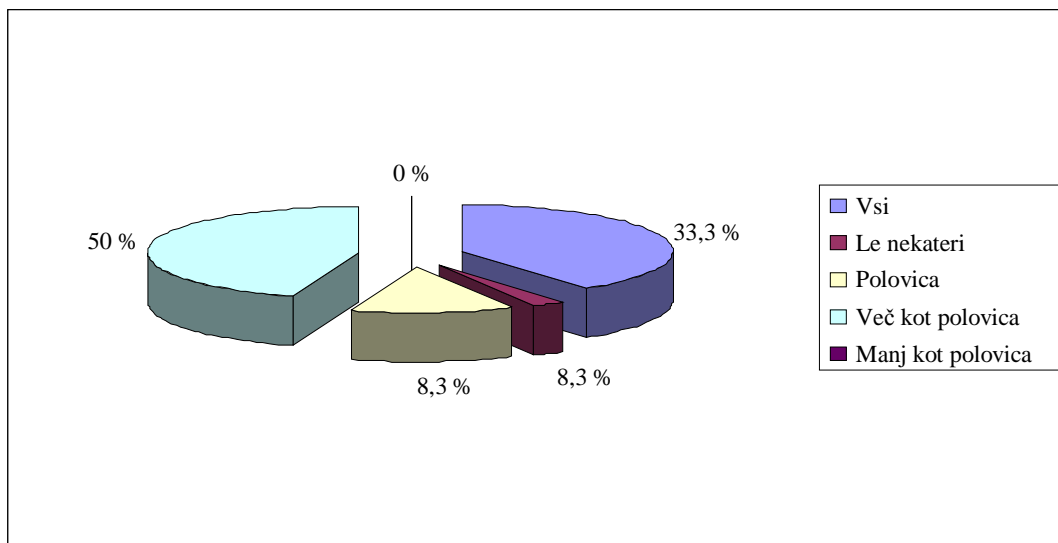
Starši so pomembni člani tima, saj najbolje poznajo svojega otroka. Sodelovanje s starši je ena od pomembnejših nalog in odgovornosti specialnega pedagoga. Oblikovanje pozitivnega odnosa s starši in njihovo vključevanje v izobraževanje je še toliko bolj pomembno za starše otrok s posebnimi potrebami, saj pripomore k boljšemu premagovanju njihovih težav. Pomembna je uporaba učinkovitih strategij komuniciranja, ki omogočajo vzpostaviti pozitiven odnos. Običajno starši niso strokovnjaki na področju izobraževanja, vendar z vsakodnevnim delom z otrokom pridobijo ogromno informacij, ki specialnemu pedagogu lahko zelo koristijo pri razumevanju in delu z njihovim otrokom.

Zanimalo me, ali se starši vključujejo v izobraževanje njihovih otrok ter ali sodelujejo z njimi glede načina dela z otroki.

Vsi anketiranci so odgovorili na vprašanje, ki je bilo zaprtega tipa. Odločili so se lahko med petimi odgovori.

Slika 5 prikazuje njihove odgovore.

Slika 5: Sodelovanje staršev obravnavanih otrok s specialnim pedagogom



Slika prikazuje deleže staršev, ki po izkušnjah redno sodelujejo z njimi. Največ anketirancev (50 %) je izbralo odgovor, da več kot polovica staršev otrok sodeluje s specialnim pedagogom. Malo manj, 8 anketirancev (33,3 %), je podalo odgovor, da vsi starši otrok sodelujejo s pedagogom. Skupaj je torej kar 83,3 % anketirancev po njihovih izkušnjah mnenja, da je sodelovanje s starši prisotno in da starši sodelujejo z njimi pri delu z otroki. 8,3 % specialnih pedagogov sodeluje le s polovico staršev, prav tako 8,3 % pa le z nekaterimi starši.

Sklepamo lahko, da so starši sprejeli ozaveščeni, da je za otrokov uspeh nujno potrebno sodelovanje s specialnim pedagogom oz. strokovnjakom, ki obravnava njihovega otroka. Nedvomno pa so specialni pedagogi in ostali strokovni delavci odgovorni, da staršem omogočijo najmanj toliko sodelovanja, kot si ga želijo. V primeru, da starši ne želijo aktivno sodelovati, jih morajo specialni pedagogi na različne načine k sodelovanju spodbujati, saj so starši pomemben člen pri vzgoji in izobraževanju svojih otrok.

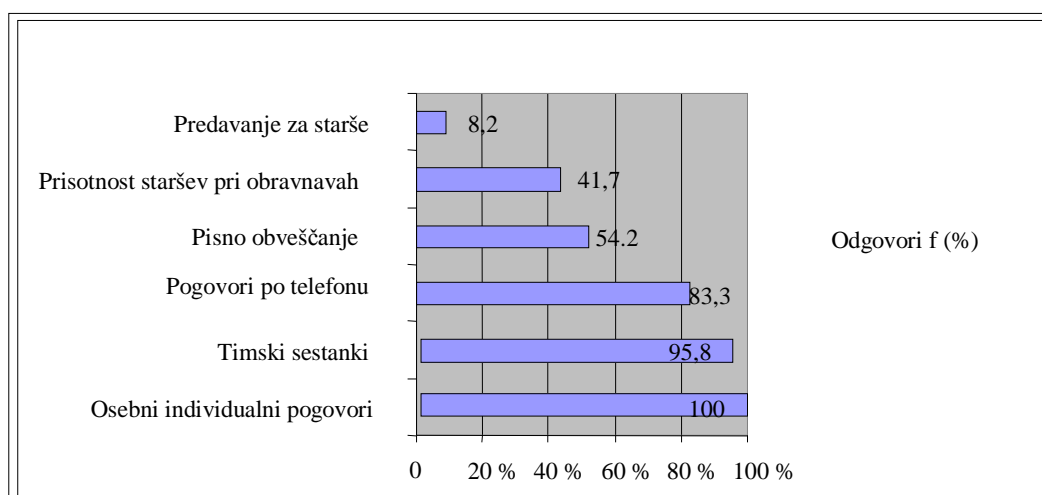
4.13 OBLIKE DELA PRI VKLJUČEVANJU STARŠEV V TIMSKO DELO Z OTROKI S POSEBNIMI POTREBAMI

Med starši in specialnimi pedagogi obstaja veliko načinov timskega sodelovanja preko različnih virov komunikacije. Sodelovanje lahko poteka na formalni in neformalni ravni.

S postavljenim vprašanjem sem želela izvedeti, katerih oblik dela se poslužujejo specialni pedagogi pri vključevanju staršev v timsko delo in katerih oblik se poslužujejo premalo pogosto.

Anketiranci so na vprašanje odgovarjali z izbiranjem, možnih pa je bilo več odgovorov. Tako je vsak anketiranec lahko obkrožil več odgovorov. Na izbiro so bili sledeči odgovori: timski sestanki, prisotnost staršev, osebni individualni pogovori, pisno obveščanje, pogovori po telefonu in predavanje za starše.

Slika 6: Oblike dela specialnih pedagogov pri vključevanju staršev v timsko delo



Odgovori so pokazali, da vsi anketiranci preko individualnih pogovorov sodelujejo s starši. Nekoliko manjši delež anketirancev (95,8 %) sodeluje s starši na timskih sestankih, 83,3 % jih sodeluje preko pogovorov po telefonu, 54,2 % anketirancev pa za sodelovanje s starši uporablja pisno obliko sodelovanja in obveščanja.

V manjšem odstotnem deležu so navedli prisotnost staršev pri obravnavah (41,7 %) ter predavanja za starše (8,2 %).

Iz tega lahko sklepamo, da se specialni pedagogi poslužujejo več neformalnih kot formalnih oblik sodelovanja s starši.

Tudi Morisson in McIntyre (po Resman, 1992, str. 226–227) ugotavljata, da so manj formalni odnosi primernejši način za razvijanje zaupljivosti med šolo in starši in da so starši šele v takšnih situacijah pripravljeni bolj odkrito govoriti o svojem otroku, svojih pričakovanjih in skrbi za njihovo prihodnost. V teh okoliščinah se pri starših razvijata odgovornost in samozavest.

Sama menim, da dejstvo, kakšnih oblik sodelovanja se poslužujejo starši in specialni pedagogi, nima velikega vpliva na kakovost in pogostost sodelovanja, saj je za uspešno sodelovanje pomemben osebni stik, besedna in nebesedna sporočila, ki jih lahko dobimo samo preko neposrednega pogovora z osebo. Starši in specialni pedagogi pa sami izberejo način in obliko sodelovanja, ki jim najbolj ustreza.

4.14 PREDNOSTI VKLJUČEVANJA STARŠEV V TIMSKO DELO NA PODROČJU DELA Z OTROKI S POSEBNIMI POTREBAMI

Z zakonodajo (ZUOPP, 2007) je določeno, da strokovni tim za delo z otrokom s posebnimi potrebami sestavljajo strokovni delavci šole in zunanji strokovni delavci, ki bodo sodelovali pri programu dela z otrokom s posebnimi potrebami. Strokovni tim naj bi sestavljali strokovnjaki, ki poznajo predpisan učni načrt, ki pozna značilnosti otrok in različne posebne vzgojno-izobraževalne potrebe ter strokovnjaki, ki lahko odločajo o organizacijskih in prostorskih prilagoditvah.

Pomembni člani skupine so tudi otrokovi starši, zato je pomembno, da so aktivni sodelavci in ne le pasivni poslušalci.

Menim, da so nam starši lahko v veliko pomoč pri posredovanju pomembnih informacij o otrokovem funkcioniranju v domačem okolju, njegovem čustvovanju, njegovih posebnostih, interesih ...

S tem vprašanjem sem hotela raziskati, kakšne prednosti identificirajo specialni pedagogi pri vključevanju staršev v timsko delo.

Odgovori anketirancev so bili raznoliki, velika večina anketirancev (75 %) je odgovorila na zastavljeno vprašanje.

Odgovore navajam v tabeli 13.

Tabela 13: Prednosti vključevanja staršev v timsko delo na področju dela z otroki s posebnimi potrebami

<u><i>Prednosti vključevanja staršev v timsko delo na področju dela z otroki s posebnimi potrebami</i></u>	f
<input type="checkbox"/> boljša diagnoza otroka,	3
<input type="checkbox"/> bolj poglobljeno in celostno razumevanje otroka,	3
<input type="checkbox"/> boljša komunikacija med starši in specialnim pedagogom,	3
<input type="checkbox"/> starši dobijo boljši vpogled v otrokovo šolsko izobraževanje in vpogled v naše delo,	2
<input type="checkbox"/> napredek učenca je večji in boljši,	2
<input type="checkbox"/> boljša diagnoza otrokovih močnih in šibkih področij,	2
<input type="checkbox"/> lažje načrtovanje dela z otrokom,	2
<input type="checkbox"/> starši lahko podajo pomembne informacije o otrokovem funkcioniranju doma, o zdravstvenih težavah in posebnostih, saj najbolj poznajo svojega otroka,	2
<input type="checkbox"/> starši se počutijo pomembni glede odločanja o svojem otroku,	1
<input type="checkbox"/> lažje reševanje morebitnih težav,	1
<input type="checkbox"/> so nepogrešljivi partner pri timskem delu.	1

Na podlagi dobljenih odgovorov povzemam in sklepam, da medsebojno sodelovanje med starši in specialnim pedagogom prinaša številne prednosti za otroka, starše in tudi za specialne pedagoge, ter da specialni pedagogi prepoznajo te prednosti.

Menim, da se na podlagi podanih odgovorov specialni pedagogi zavedajo, da je za optimalen razvoj vseh otrokovih potencialov, za otrokovo uspešno

napredovanje in napredek potrebno tudi sodelovanje staršev. Zato je pomembno, da starše že šola seznanj z njihovo vlogo pri sistematičnem spremljanju razvoja in učenju otroka. Pomoč otroku bo učinkovitejša, če bodo starši sodelovali pri ugotavljanju otrokovih močnih in šibkih področij, načrtovanju, izvajanju in evalvaciji dela.

Bistvo timskega poučevanja je fleksibilno izmenjavanje vlog in odgovornosti specialnega pedagoga in ostalih strokovnih delavcev na šoli ter izmenjavanje informacij. Namreč, ključni dejavnik, ki vpliva na oblikovanje primerne atmosfere in pozitivnih stališč do dela v timu, je sodelovanje med pedagoškimi delavci na šoli. Tancig (2005) ugotavlja, da so rezultati dela odvisni od kakovosti odnosov med ljudmi.

Tudi izsledki raziskav (Young in Mc Gee, Osborn in Milbank, v: Maleš, 1991) kažejo, da predstavljajo stališča staršev do šole najpomembnejšo determinanto otrokovega šolskega uspeha, pomembnejšo kot otrokove družinske razmere, ki pa spet vplivajo močneje kot sama šola.

V raziskavi so me zanimali še dodatni predlogi in mnenja anketirancev o tem, ali bi v okviru dela v timu in odnosov še kaj izboljšali, zato sem na koncu postavila še odprto vprašanje, da je vsak lahko individualno podal mnenje.

Presenečena sem bila nad velikim številom odgovorov, saj je 7 anketirancev (29,2 %) odgovorilo na vprašanje.

Predstavljam odgovore, ki so jih v vprašalniku zapisali anketiranci. Anketiranci so:

- predlagali še več dela z družino (tudi s sestrami in brati);
- izrazili željo po večjem sodelovanju med timi različnih šol, da bi tako pridobili in izmenjali ideje in izkušnje;
- opomnili, da včasih količina dela ne omogoča dovolj individualnega dela z otrokom; dodatna izobraževanja pa včasih predstavljajo probleme;
- izrazili željo po timski delavnici za strokovne delavce, da bi tam razpravljali in debatirali o nastalih problemih;
- predlagali uvedbo širšega tima, glede na primanjkljaj oz. potrebo učenca – to bi lahko bili logoped, psiholog, fizioterapevt, pedopsihiater ...;
- si želeli več skupinskega izobraževanja delavcev.

Iz odgovorov povzemam, da si anketiranci želijo dodatna usposabljanja, medsebojna sodelovanja z različnimi strokovnjaki ter še bolj obširno obliko dela z starši, družino otrok.

Tudi Schmidt (2001) ugotavlja, da specialni pedagogi in učitelji potrebujejo usposabljanje na temo sodelovanja, svetovanja in timskega dela. Po njenih ugotovitvah bi bilo potrebno v dodiplomski študij učiteljev vnesti več vsebin iz specialno-pedagoškega področja. Tudi specialni pedagogi menijo, da je sodelovanje s starši šibko področje njihovega delovanja ter da bi na tem področju potrebovali še dodatna usposabljanja (Dravčbaher, 2001).

Raziskava kaže, da anketiranci želijo marsikaj spremeniti in dopolniti, kar so tudi izrazili s konkretnimi predlogi.

Domnevam, da jim dodatne ovire za doseg vseh teh želja predstavlja pomanjkanje časa in tudi denarja, predvsem glede dodatnih izobraževanj in usposabljanj. Pomembno pa je tudi dejstvo, kako vodstvo in celotna šola podpira podane predloge.

5 ZAKLJUČEK

Raziskava, s katero sem želela ugotoviti, kakšno je sodelovanje specialnih pedagogov z ostalimi strokovnjaki na osnovni šoli, je pokazala vzpodbudne rezultate. Specialni pedagogi se čutijo dovolj kompetentne za delo v timu in pojmujejo, da imajo dovolj znanj in spretnosti za to delo. Izrazili so željo po dodatnih izobraževanjih in seminarjih, kjer bi se izpopolnili na področju odnosov in načinov dela v timu. Po podatkih, ki sem jih dobila s pomočjo anketnega vprašalnika, je najbolj pogost strokovni sodelavec za delo z otroki s posebnimi potrebami učitelj. Tudi Opara (1996) izpostavlja pomen tesnega sodelovanja učitelja in specialnega pedagoga, ki mora biti brez konkurenčnosti ali občutka ogroženosti kogarkoli. Z dobrim sodelovanjem in učinkovitim timskim delom učitelja in specialnega pedagoga se odgovornost za delo z otrokom porazdeli. Pričakujemo, da tako pridobijo tako otroci, specialni pedagogi, učitelji kot tudi celotna šola.

Specialni pedagogi dajejo velik pomen tudi sodelovanju s starši. Na podlagi dobljenih odgovorov o prednostih vključevanja staršev v timsko delo menim, da se starši in specialni pedagogi zavedajo, da je za optimalen razvoj vseh otrokovih potencialov ter za otrokovo uspešno napredovanje potrebno sodelovanje vseh. Starši so pomembni člani tima, oblikovanje pozitivnega odnosa med njimi in specialnimi pedagogi pa ima pomembno vlogo pri reševanju težav in iskanju najboljših rešitev za otroke s posebnimi potrebami. Maleševa (1991) povzema, da specialni pedagogi in starši morajo vedeti, kakšne so prednosti medsebojnega sodelovanja. Da bi dosegli partnersko sodelovanje, morajo biti vloge dopolnjujoče, vsi sodelujoči pa morajo imeti skupne cilje. To pa lahko dosežemo z odprto komunikacijo, zmožnostjo analize situacij in konfliktov ter skupnim iskanjem rešitev.

Specialni pedagogi so mnenja, da so naloge v timu jasno opredeljene in da je delo v večini primerov enakomerno razdeljeno med člane tima, iz česar lahko po njihovih navedbah sklepam, da spoštujejo delo ostalih sodelavcev ter da so dovzetni za predloge in spremembe. Erčuljeva (2002) meni, da je poleg nadgrajevanja, posodabljanja in poglobljanja strokovnega znanja ključnega

pomena tudi, da specialni pedagogi in ostali strokovni sodelavci reflektirajo in raziskujejo svoje delo. To jim namreč pomaga do boljšega poznavanja samega sebe kot specialnega pedagoga, predvsem pa takšen način omogoča zviševanje kakovosti opravljanja poklica. Za to pa je potrebno na šoli razviti sodelovalno klimo, poudarjati pomembnost odkritega dialoga, pomen odnosov ter pogovora o določenih problemih.

Specialni pedagogi so pri delu v timu prepoznali veliko lastnih močnih področij, prav tako pa so bili kritični sami do sebe in izpostavili svoja šibka področja; tako so prepoznali osebne lastnosti, kot so komunikativnost, umirjenost, kreativnost in inovativnost, njihova močna področja, kot šibka področja so najbolj izpostavili sledeče lastnosti: popustljivost, sebičnost, nesposobnost prilagajanja, pomanjkanje komunikacije med člani in izogibanje konfliktom. Kot glavne prednosti, ki jih prinaša timsko delo, specialni pedagogi navajajo tiste, ki se nanašajo na njihovo delo in na delo ostalih članov tima. Tako timsko delo pripomore k boljšemu reševanju problemov, komunikaciji med člani tima, skupaj imajo več idej, predlogov in mnenj, pa tudi reševanje problemov je bolj kompleksno. Prepoznali so tudi prednosti, ki jih timsko delo prinaša za otroka, iz rezultatov raziskave tako sklepam, je pri delu v timih boljše samo delo z otrokom, zagotovljeno pa je nudenje pomoči otroku na vseh njegovih področjih delovanja. Tudi Youngs (2000) navaja, da ima povezanost v timu številne prednosti, saj krepi pozitivne občutke do sodelavcev in sebe. Člani tima imajo pozitiven odnos do svojega dela, strokovno sodelujejo, se podpirajo, mnogi povzemajo bolj raznovrstne naloge in dejavnosti ter kažejo več zanimanja in odprtosti za ideje sodelavcev.

Specialni pedagogi so izpostavili tudi probleme, s katerimi se srečujejo pri svojem delu v timu; izpostavili so probleme osebnih odnosov znotraj tima, kot so nerazumevanje, neupoštevanje predlogov, nezainteresiranost in prelaganje dela na druge člane tima. Menim, da vse zgoraj naštetu lahko močno vpliva na manjšo učinkovitost in uspešnost timskega dela, zato je pomembno sproti najti rešitve in probleme sproti reševati. Fullan in Hargreaves (2000) opisujeta kulturo individualizma, za katero je značilna zasebnost, osama in negotovost, kar je deloma posledica objektivnih razmer (ločeni, zaprti razredi, ločeni kabineti), deloma pa tudi subjektivnih vzrokov, kot so visoka pričakovanja in

perfekcionizem. Navajata, da se specialni pedagogi ter ostali člani v timu velikokrat bojijo deliti zamisli in uspeh, ker se bojijo, da bo to sprejeto kot hvaljenje; skrivajo zamisli, da jim jih drugi ne bi ukradli ter si ne upajo prositi za pomoč, da ne bi bili videti nesposobni. Tukaj me rezultati zelo presenečajo, saj so se specialni pedagogi pri vprašanju o delitvi nalog in dela v timu in odnosih opredelili, da so dovzetni za spremembe in da so naloge v timu jasno opredeljene, da so dobro zastopani kot člani tima, kar sem zapisala tudi v ugotovitvah; v nadaljevanju pa izpostavljajo kot probleme znotraj tima, ki se navezujejo na osebne odnose in tako trdijo ravno nasprotno. Tako sem prišla do spoznanja, ki sem ga oblikovala glede na strokovne vire, da so ocene o sodelovanju pogosto nastale brez analize ocen določenega števila strokovnjakov s področja in da gre za izkušnje posameznikov, ki so sicer povsem veljavne. Sama sem oblikovala spoznanja na osnovi informacij, pridobljenih na določenem vzorcu.

Na podlagi rezultatov, ki sem jih pridobila s pomočjo anketnega vprašalnika, lahko izpostavim nekaj predlogov in načinov reševanja problemov. Pomembno je že samo zavedanje članov tima, da se težave rešujejo skupaj in da rešitve predlagajo vsi člani znotraj tima. Vključevanje zunanjih ljudi v reševanje problema je tudi ena od možnosti, saj nepristranska oseba vidi problem objektivno in tako lahko poda bolj realno oceno in predloge za rešitve. Eden od predlogov je tudi skupinska oblika dela, kjer se člani tima skupaj udeležujejo izobraževanj, razgovorov ter svetovanj. Maddux (1992, str. 47) trdi, da »kadar uporabimo skupinski način reševanja problemov in pritegnemo k sodelovanju vse člane tima, lahko pričakujemo izboljšanje rezultatov dela. Člani si tedaj bolj prizadevajo sami pomagati pri iskanju najboljše možne rešitve, kot pa da bi zgolj vsiljevali svoje mnenje o stvari. Uspešna rešitev, ki je plod timskega dela, pogosto na člane deluje veliko bolj učinkovito, kot pa rešitev, do katere bi se dokopali posamezniki sami.« Tudi Polakova (2007) navaja, da je pri odpravljanju konfliktov v timu potrebno upoštevati nekatere posebnosti timske situacije. Pomembno je, da konflikte vedno rešujemo znotraj tima, v tem procesu pa morajo biti prisotni vsi člani tima, ki so udeleženi pri konfliktu. Izrednega pomena je tudi, da se v timu brez privolitve članov ne govori zunaj tima. Če pride do te situacije, je lahko ogroženo zaupanje in samorazkrivanje članov tima, kar zmanjša ali celo popolnoma uniči njegovo kohezivnost.

Presenečena sem bila nad odgovori specialnih pedagogov o njihovem načinu reševanja problemov. Obstaja namreč ogromno strokovne literature na to temo, dve tretjini njihovih odgovorov pa je bilo podanih brez konkretnih rešitev, saj se po analizi njihovih odgovorov oni s problemi še vedno spopadajo in niso ukrenili nič v zvezi z tem, tako pa se problemi le prelagajo.

Z raziskavo, ki sem jo naredila, lahko glede na navedene oblike dela z različnimi strokovnjaki in obširnim sodelovanjem specialnega pedagoga z učitelji in s starši, ki ga po njihovih navedbah izvajajo timsko, zaključimo, da na opazovanem vzorcu šol timsko delo postaja nepogrešljiv del šolske prakse. Tukaj pa bi izpostavila in omenila tudi nekaj pomanjkljivosti, ki sem jih zasledila po končani evalvaciji raziskave. Opozorila bi namreč, da izračun odstotnih deležev zaradi premajhnega numerusa ni statistično upravičen, zato so odstotni deleži v moji raziskavi navedeni zgolj ilustrativno. Poudariti je potrebno tudi, da je raziskava bila narejena na območju Pomurja, zato rezultatov ni mogoče posplošiti na vse šole v Sloveniji. Temo bi zato vsekakor bilo vredno še naprej raziskovati oziroma predlagam, da bi se vzorec šol v raziskavi povečal, saj bi tako dobili splošno sliko o razsežnostih sodelovanja specialnih pedagogov z ostalimi strokovnjaki na osnovnih šolah, dobljene rezultate pa bi lahko generalizirali.

Če bi imela v moji diplomski nalogi možnost kaj dopolniti, bi dopolnila njen empirični del, kjer bi podrobneje opredelila sodelovanje specialnega pedagoga z ostalimi člani tima pri posameznih etapah individualiziranega programa; skozi etape individualiziranega programa bi pri vsaki od njih opredelila težave in probleme, s katerimi se specialni pedagogi srečujejo, dopolnila pa bi jo tudi z poglavjem o zunanjih sodelavcih, s katerimi sodeluje specialni pedagog na osnovni šoli.

Menim, da bo v prihodnosti na osnovnih šolah vedno večji poudarek na tiskem delu. Učinkoviti ter uspešni timi pa so lahko tisti, v katerih so znotraj tima dobri medsebojni odnosi, komunikacija ter zmožnost reševanja problemov.

6 LITERATURA IN VIRI

1. Bell, H. (1999). *Organization development behaviour science interventions for organization improvement*. Upper Saddle River (New Jersey): Prentice-Hally.
2. Brajša, P. (1996). *Sedem skrivnosti uspešnega managementa*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
3. Cencič, M. (1994). *Priporočila za oblikovanje seminarских in diplomskih nalog ter diplomskih del*. Ljubljana. Univerza v Ljubljani. Pedagoška fakulteta.
4. Chivers, J. (1995). *Team-building with teachers*. London, Philadelphia: Kogan Page.
5. Čuk, M. (1996). Vloga tima pri reševanju problemov. *Defektologica Slovenica*. Ljubljana: str. 73–76.
6. Daft, L. R. (1991). *Management*. Second edition. Orlando: Dryen Press.
7. Delors, J. (1996). *Učenje: skriti zaklad*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, str. 84, 86-87.
8. Dravčbaher, S. (2003). *Zaznavanje lastne usposobljenosti pri defektologih v redni osnovni šoli*. V Zbornik posveta, Skupaj za otroke s posebnimi potrebami (str. 50–51). Maribor: Osnovna šola Gustava Šiliha.
9. Everard, B. and Geffrey, M. (1996). *Uspešno vodenje*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
10. Fox, G. (1997). *A handbook for special needs assistants. Working in partnership with teachers*. V Tancig, S. (1996). *Sodelovanje učitelja in koordinatorja*. *Defektologica Slovenica*, letnik 4, št. 1, str. 91–94.
11. Fullan, M., Hargreaves, A. (2000). *Za kaj se je vredno boriti v vaši šoli?* Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
12. Galeša, M. (1995). *Specialna metodika individualizacije*. Radovljica: Didakta.
13. Grah, J. (2010). *Timsko soustvarjanje v sodelovanju inkluzivnih in šolskih timov*. V *Razvoj inkluzivne prakse s pomočjo inkluzivnih timov : zbornik prispevkov*.- Str. 24–26.
14. Jovan, H. (1987). *Timska nastava*. Rijeka. Izdavački centar.

15. Kavkler, M. (1996). Vloga koordinatorja za vzgojo in izobraževanje otrok s posebnimi potrebami v osnovni šoli. *Defektologica slovenica*, vol 4, št.1. str. 95–101.
16. Kavkler, M., Tancig, S. (2000). Defektolog- svetovalni delavec. V: *Šolsko svetovalno delo*, let. 5, št. 3. (33–38).
17. Kobolt, A. (1994). *Skupinska supervizija in supervizija delovne skupine oziroma tima*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
18. Kobolt, A. (2002). Timska supervizija. V *Modeli in oblike supervizije*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
19. Kottler, A. J., Kottler E. (2001). *Svetovalne spretnosti za vzgojitelje in učitelje*, Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
20. Kverh, G. (2003). Sodelovanje učitelja in mobilnega specialnega pedagoga. *Defektologica slovenica*, 11 (1), str. 58–70.
21. Lipičnik, B in Mežnar, D. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu. (Human Resources Management)*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
22. Lepičnik Vodopivec, J. (1996). *Med starši in vzgojitelji ni mogoče nekomunicirati*. Ljubljana: Oblak in Schwarz d.n.o.
23. Lipec-Stopar, M. (1999). *Vloga defektologa pri tinskem delu z učenci s posebnimi potrebami v OŠ*. V: Razdevšek Pučko, C. (1999). *Izobraževanje učiteljev za prenovljeno šolo*. Ljubljana. Pedagoška fakulteta.
24. Maddux, R. B. (1992). *Oblikovanje tima: Vaja v vodenju*. Ljubljana: Založba Mladinska knjiga.
25. Maggin, D. Michael (1993). *Effective Teamwork*. McGraw-Hill Trade.
26. Maleš, D. (1991). *Roditelji i škola, suradnici u odgojnom procesu*. V: *Osnovna škola na pragu 21. stoljeća*. Inštitut za pedagoška izraživanja, Zagreb.
27. Maxwell, J. C. (2003). *17 nespornih zakonov o tinskem delu*. Ljubljana. Lisac & Lisac d. o. o.
28. Mirtič, B. (2001). *Mobilni specialni pedagog- most med šolo in otrokom s posebnimi potrebami*.
29. Možina, S., et. Al (1994). *Management*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
30. Možina, S., et. al. (2002). *Management: nova znanja za uspeh*. Ljubljana: Mladinska knjiga.

31. Navodila h kurikulu za vrtce v programih s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo za otroke s posebnimi potrebami (april 2003). Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
32. Navodila za izobraževalne programe s prilagojenim izvajanjem in dodatno strokovno pomočjo za devetletno osnovno šolo (2003). Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
33. Novljan, E. (2004). *Sodelovanje s starši otrok s posebnimi potrebami pri zgodnji obravnavi*. Ljubljana: Zveza Sožitje.
34. Opara, D. (1996). Mobilna specialno-pedagoška služba kot oblika pomoči otrokom z učnimi težavami v osnovni šoli. *Defektologica Slovenica*. Let. 4, št. 1, str. 67–72.
35. *Pedagoška enciklopedija* (1989). Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, str. 446.
36. Poklukar, M. (2004). *Učiteljeva vloga pri oblikovanju individualiziranega programa*. Diplomsko delo. Pedagoška fakulteta.
37. Polak, A. (1994). *Psihološke razsežnosti teamskega dela v razredu*. V: C. Razdevšek Pučko, Drugače v drugačno šolo. Teoretična izhodišča, izkušnje in evalvacija projekta. Ljubljana: Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani, str. 20–30.
38. Polak, A. (2001). *Aktivnosti za spodbujanje in razvijanje timskega dela*. Priročnik za timsko delo v šoli. Ljubljana, Pedagoška fakulteta.
39. Polak, A. (2003). *Program usposabljanja učiteljev za timsko delo*. Neobjavljena doktorska disertacija. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Oddelek za psihologijo.
40. Polak, A. (2007). *Timsko delo v vzgoji in izobraževanju*. Ljubljana: Založba Modrijan.
41. Polak, A. (2008). Timsko delo kot pozitivna soodvisnost strokovnih delavcev pri doseganju skupnih ciljev. *Razredni pouk*, let. 10, št. 1–2, str. 6–10.
42. Programske smernice. Svetovalna služba v osnovni šoli. (1999). Ministrstvo za šolstvo in šport.
43. Pulec Lah, S. (2005). *Pomembni vidiki oblikovanja individualiziranega programa*. V: Sardoč, M. in Kavkler, M. (2005). *Izobraževanje otrok s posebnimi potrebami: od dobre teorije k učinkoviti praksi – knjižica povzetkov*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

44. Resman, M. (1992). Obrati v "filozofiji" sodelovanja med domom in šolo, *Sodobna pedagogika*, 43, št. 1–2.
45. Resman, M. (1992). Partnerstvo med šolo in domom, *Sodobna pedagogika*, 43, št. 3–4.
46. Resman, M. (1992). Šola, učitelji, starši - sodelovanje z različnimi pričakovanji, *Sodobna pedagogika*, 4, št. 5–6, str. 223–235.
47. Resman, M., Kroflič, R., Bezič, T. (2000). Pedagog in pedagoško svetovanje. *Šolsko svetovalno delo*, 5, št. 3, str. 5–14.
48. Ripley, S. (1997). *Colaboration between General and Special Education Teachers*. ERIC Digest.
49. Schmidt, M. (2001). *Socialna integracija otrok s posebnimi potrebami v osnovni šoli*. Maribor, Pedagoška fakulteta.
50. *Slovar slovenskega knjižnega jezika* (1994). Ljubljana, DZS.
51. Smith, K. (2000). *Teamwork content*. Statistics Canada.
52. Stamher (1980). *Teamarbeit*. Weinheim. Basel: Kreft/Mielenz, Woerterbuch soziale Arbeit.
53. Steers, R. and Porter, L. (1987). *Motivation and work behaviour*. Fourth edition New York.
54. Tancig, S. (1996). *Sodelovanje učitelja in koordinatorja*. *Defektologica Slovenica*, letnik 4, št. 1, str. 91–94.
55. Tancig, S. (2005). *Timsko izvajanje inkluzivnega procesa*. V Konferenca Izobraževanje otrok s posebnimi potrebami: od dobre teorije k učinkoviti praksi (str. 47–50). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
56. Trtnik-Herlec, A. (2001). Vloga ravnatelja pri vključevanju otrok s posebnimi potrebami. *Vzgoja in izobraževanje: revija za teoretična in praktična vprašanja vzgojno izobraževalnega dela*, letnik 32, št. 5, str. 4–9.
57. Youngs, B. B. (2000). Spodbujanje vzgojiteljeve in učiteljeve samopodobe. Priročnik za vzgojitelje in učitelje v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah. Ljubljana: Educy.
58. *Zakon o osnovni šoli* (2007). Ljubljana: Uradni list RS, št. 102/2007.
59. *Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami* (ZUOPP), Ljubljana: Ur.l. RS, št. 54/2000.

60. Zupan A., Kaše R. (2003). *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

INTERNETNI ČLANKI

61. URL:http://www.ets.org/all/Teamwork_content_explanation.org)
62. URL:<httpwww.mojedelo.com/...sodelavcev/.../timsko-delo-prednost-ali-slabost.aspx>

7 PRILOGE

VPRAŠALNIK ZA SPECIALNE PEDAGOGE

Pozdravljeni!

Sem absolventka specialne in rehabilitacijske pedagogike na Pedagoški fakulteti v Ljubljani. Pripravljam diplomsko nalogo z naslovom Razsežnosti timskega dela specialnih in rehabilitacijskih pedagogov. Vprašalnik je anonimen, zato Vas prosim, da na vprašanja iskreno in kritično odgovorite. Ni pravih ali napačnih odgovorov; pomembno je predvsem, da jasno izrazite svoje lastno mnenje. Z izpolnjevanjem vprašalnika mi boste pomagali dobiti vpogled v dinamiko timskega dela na Vaši ustanovi, dobrodošli pa bodo tudi Vaši predlogi, pripombe, mnenja, ideje v zvezi s timskim delom.

Za sodelovanje se Vam že vnaprej zahvaljujem!

Rebeka Vučko, absolventka SRP

1. Spol :

- a) moški
- b) ženska

2. Leta poučevanja :

- a) 1 do 5 let
- b) 5 do 10 let
- c) 10 do 15 let
- č) 15 ali več let

3. Kdaj in ob kakšni priložnosti ste se prvič srečali s timskim delom?

4. Za timsko delo z otroki s posebnimi potrebami imam dovolj spretnosti, znanj, izkušenj oziroma sem dovolj kompetenten.

- a) da
- b) ne

5. Če ste na 4. vprašanje odgovorili NE, prosim napišite, kaj bi lahko povečalo vaše občutke kompetentnosti.

6. Kateri strokovni delavci na Vaši šoli sestavljajo tim za delo z otroki s posebnimi potrebami?

7. V našem timu je delo v večini primerov pravično porazdeljeno med celotni tim:

- a) se popolnoma strinjam
- b) se večinoma strinjam
- c) se delno strinjam
- d) se večinoma ne strinjam
- e) se nikakor ne strinjam

8. Prosim Vas, da za vsako NAVEDENO trditev s križcem označite svojo stopnjo strinjanja.

Trditev	Popolnoma velja	Delno velja	Ne velja
Sem pomemben član tima.			
Svojo vlogo in svoje naloge v timu poznam.			
Moje mnenje na timskih sestankih je pomembno in upoštevano.			
Poslušam predloge ostalih članov tima.			
Poizkušam razumeti predloge drugih.			
Člani tima se med seboj spodbujamo.			
V timu se večkrat pohvalimo.			
Probleme rešujemo skupaj.			
Posamezni člani pričakujejo, da bodo probleme rešili drugi.			

9. Koliko časa v timu namenite posamezni fazi dela? Rangirajte od 1 (največ časa) – 4 (najmanj časa)

- a) diagnostiki _____
- b) načrtovanju _____
- c) izvajanju _____
- d) evalvaciji _____

10. Navedite nekaj svojih močnih in nekaj šibkih področij pri delu v timu.

MOČNA PODROČJA:

ŠIBKA PODROČJA:

11. Navedite PREDNOSTI, ki jih po Vašem mnenju prinaša timsko delo.

12. Navedite morebitne PROBLEME, s katerimi ste se srečali pri timskem delu.

13. Če ste pri prejšnjem vprašanju navedli kakšne probleme, s katerimi ste se srečali pri timskem delu, kako ste se z njimi spopadli?

14. Katere lastnosti bi po Vašem mnenju moral imeti UČINKOVITI TIM? Rangirajte po pomembnosti lastnosti (1- ni pomembna lastnost, 5- je zelo pomembna lastnost)

- a) Fleksibilnost _____
 - b) Motiviranje drug drugega _____
 - c) Pomoč drugim članom _____
 - d) Enakopravnost vseh članov _____
 - e) Sposobnost obvladovanja konfliktov _____
 - f) Učenje drug od drugega _____
 - g) Medsebojno zaupanje _____
 - h) Sprejemanje konfliktov kot priložnost za večjo kreativnost _____
 - i) Kakovostno odločanje glede določenega problema _____
 - j) Spoštovanje med člani tima _____
 - k) Spodbujanje idej _____
 - l) Ima dominantnega vodjo _____
 - m) Odprta komunikacija _____
 - n) Dopolnjevanje članov tima med seboj _____
 - o) Drugo:
-

15. Starši so pomemben del tima. Koliko staršev obravnavanih otrok redno sodeluje z vami?

- a) vsi
- b) le nekateri
- c) polovica
- d) več kot polovica
- e) manj kot polovica

16. Katerih oblik dela se poslužujete pri vključevanju staršev v timsko delo z otroki s posebnimi potrebami? (možnih je več odgovorov)

- a) timski sestanki
- b) prisotnost staršev
- c) osebni individualni pogovori
- d) pisno obveščanje
- e) pogovori po telefonu
- f) predavanje za starše

17. Navedite nekaj prednosti vključevanja staršev v timsko delo na področju dela z otroki s posebnimi potrebami:

18. Ali bi v zvezi s timskim delom z otroki s posebnimi potrebami dodali še kaj, kar ni bilo zajeto v prejšnjih vprašanjih?
