

GLASBENI ATELJE TARTINI
ŠOLA ZA UČITELJE
Program za nadaljnje izobraževanje učiteljev violine in viole

SKRIVNOST USPEŠNE ŠOLE

Predstavitev knjige
Pavao Brajša: Sedem skrivnosti uspešne šole

Jera Rot

Mentor: Vildana Repše, prof.

Ljubljana, 2013

IZVLEČEK

Uspešna šola se posveča učitelju in učencu, ohranjanju kakovosti prvega in razvoju kakovosti slednjega. Temelji na brezpogojni ljubezni med njima. Učenec in učitelj razmišljata in ljubita ter tako celostno uporabljata svoje možgane. Učitelj ne dela samo zaradi zaslužka in učenec se ne uči samo zaradi ocen. Med seboj se demokratično vzgajata in razvijata, v skupnem delu sta ustvarjalna. V taki šoli med učencem in učiteljem poteka kakovosten dialog, ki temelji na poslušanju in skupnem razmišljanju.

KLJUČNE BESEDE

Uspešna šola, učitelj, učenec, ljubezen, možgani, motiviranost, demokratičnost, tim, komunikacija

KAZALO

1	UVOD.....	1
2	O AVTORJU	1
3	TEMELJI VSAKE ŠOLE.....	1
4	SEDEM SKRIVNOSTI.....	2
4.1	Šola, ki se vrača človeku.....	3
4.2	Brezpogojna ljubezen	3
4.3	Možgani	4
4.4	Motivacija	6
4.5	Demokratsko vodenje	7
4.6	Timsko delo	8
4.7	Reflektirajoča komunikacija	9
5	ZAKLJUČEK.....	10

1 UVOD

Po letih šolanja, nastopanja in spoznavanja same sebe kot glasbenice in violinistke sem se znašla na delovnem mestu učiteljice. To nikakor ni nelogična posledica, a moja izkušnja je, da pedagoški predmeti na Akademiji za glasbo ne pripravijo na srečanje z učencem v razredu. Pred odločitvijo za ta poklic diplomante brani strah in velik občutek odgovornosti, pa tudi nekakšno slovo od mladostniške romantične predstave o »biti umetnik«. Od prvega dne zaposlitve je učitelj odvisen od svojih bolj ali manj uspelih poskusov. Sprememba vloge – od učenca, ki znanje prejema k učitelju, ki znanje daje – je nenadna in lahko celo travmatična, saj je navajen znanje in učiteljevo pozornost prejemati, kar naenkrat pa pride v položaj, ko se mora sam vsestransko razdajati.

K branju knjige Sedem skrivnosti uspešne šole avtorja Pavaa Brajša (1995) me je spodbudila misel, da si seveda želim biti uspešna učiteljica, a povezana z drugimi – v šoli. V vsebini bom predstavila avtorja in vsebino knjige s poudarkom na temah, ki so se mi ob tokratšnjem branju zdele za moje delo najpomembnejše.

2 O AVTORJU

Dr. Pavao Brajša je psihiater, psihoterapevt in komunikolog. Deluje kot predavatelj, vodi seminarje in treninge za menedžerje in pedagoške delavce na Hrvaškem, v Sloveniji in drugod. Je avtor številnih znanstvenih in strokovnih del ter knjig.

K pisanju knjige Sedem skrivnosti uspešne šole ga je, kot sam pravi v uvodu, spodbudilo spoznanje, da so te skrivnosti pravzaprav iste kot v svetu menedžmenta. V obeh primerih gre za vodenje, vzgajanje in izobraževanje ljudi, za njihov razvoj in pot do uspeha.

3 TEMELJI VSAKE ŠOLE

Po avtorjem mnenju vsako šolo gradijo štirje temelji:

1. ekonomija,
2. šolski program,
3. okolje,
4. učitelj in učenec.

Uspešna šola se ukvarja zlasti s slednjima, tako kot vsebina te seminarske naloge. Šola pravzaprav to je: učenci in učitelji v njej. Nanje avtor navezuje svojih sedem skrivnosti, ki bodo predstavljene v nadaljevanju.

4 SEDEM SKRIVNOSTI

Antropocentričnost, naravnost k ljudem, je torej prva izmed skrivnosti. V učitelje je treba vlagati in jih vzdrževati, njihovi potenciali so premalo izkoriščeni. Učitelji so »duša« šole, še večkrat pa pozabljamo na učence. Šola naj bi razvijala celovitega človeka in omogočala celovit stik med učencem in učiteljem. Končni rezultat šole bi moral biti ne samo strokovnjak, ampak tudi človek.

Drugi temelj je **ljubezen** med učitelji in njihova ljubezen do učencev, pa tudi do šole. Brez tega šola ne more biti ustvarjalna.

Možgani, tako učiteljev kot učencev, so tretji steber. So njihov najdragocenejši del, če so vzdrževani in uporabljeni ter taki povezani z ljubeznijo.

Željo uporabljati svoje možgane pogojuje **motivacija**. Skrivnost uspešnega motiviranja je ponovno ljubezen med učitelji, šolo in učenci.

Demokratično vodenje je naslednji temelj. Učitelj, ki vodi z ljubeznijo in zaupanjem, privlači svoje učence.

Uspešen **tim** (skupina) je predpogoj za uspešno šolo. Bolj kot v izboru kakovostnih strokovnjakov je skrivnost v njihovi medsebojni ljubezni in zaupanju.

Tudi zadnji izmed temeljev, **medsebojna komunikacija**, ni mogoča brez ljubezni. V uspešni šoli se med seboj poslušajo in se pogovarjajo.

4.1 Šola, ki se vrača človeku

Avtor opisuje »mehko« in »trdo« resničnost šole. Trda resničnost je vidni del, sestavljen iz tehnologije, strukture, formalnih ciljev, financ, načrtovanja itd. Na ta del močno vpliva »mehka« resničnost. To je subjektivno dožemanje šole vseh vpletenih, nenapisana pravila, medsebojno komuniciranje, vzdušje v šoli, način vodenja in še marsikaj, vsekakor pa tudi lojalnost, ki združuje željo po uspehu, poštenost, spoštovanje, zaupanje, ljubezen in zaščito interesov vseh vpletenih. Tu se nahaja vzgojna komponenta šole, tisto, kar na učence najbolj vpliva, saj to resničnost doživljajo.

Med učenca in učitelja se je nakopičilo preveč stvari, ki onemogočajo neposredni stik. Šola se mora vrniti k njenemu neposrednemu odnosu. Učenci si želijo »učitelja brez maske«, ki je enako naraven znotraj kot zunaj razreda. Rast in učenje bi morala potekati vzajemno. Tak odnos je uresničljiv, če je med učitelji in učenci ljubezen, če učitelj uporablja celotne možgane, če je motiviran in zna motivirati, če je šola demokratična, sodelovalna in v njej poteka dobra komunikacija.

4.2 Brezpogojna ljubezen

Brez ljubezni ni socialnih bitij in potreba po njej mora biti zadovoljena, če želi človek ostati človek. Sprejemamo in vračamo jo skozi komunikacijo z drugimi. To velja tudi za odnos med učitelji in učenci: ljubezen je najuspešnejši vzgojni prijem in najboljši poganjalec učiteljevih možganov. Osvobaja posameznikov potencial in zagotavlja uspeh ter navdihuje, privlači in spodbuja. Brajša povzema, da moramo učence imeti radi, da iz njih potegnemo najboljše, jih pritegnemo k svojim ciljem, te uspešno dosežemo in tako pridobimo učenčevo zanimanje za naša sporočila. Naša ljubezen do učencev naj bo skromna, velikodušna, zaupljiva, dobrohotna, torej brezpogojna. Pomaga jim, da se počutijo varne, zaščitene in sprejete. Omogoča rast ljubljenemu in tistemu, ki ljubi, obema pa skupno napredovanje.

Center ljubezni je v možganih, kjer nastajajo stališča, odnosi, čustva, vrednotenje ... Naša sporočila zunanjemu svetu morajo biti poslana z ljubeznijo, če želimo, da jih

bodo prejemniki sprejeli, pomnili in tudi udejanjili. Z ljubeznijo naši možgani bolje delujejo in komunicirajo.

Učenec ima šesti čut za učiteljevo izražanje ljubezni. Rad bi bil ljubljen zaradi sebe in ne zaradi svojih ali učiteljevih uspehov ali interesov. Prav tako ne bi rad bil ljubljen takšen, kakršnega bi si učitelj želel, temveč takšen, kakršen je. Uspešna šola potrebuje ljubezen s kakršno poskušamo drug drugega razumeti, v kateri smo dejavni in vanjo vlagamo, da lahko tudi prejemamo.

Učitelj in učenec se medsebojno spoštujeta in sprejemata, da si omogočita učenje drug od drugega. Če njune možgane poganja ljubezen, je učitelj prepričljiv, učenec pa njegovo sporočilo sprejme in ga zadrži v svojih možganih. Njuna medsebojna ljubezen je tudi njuna največja motivacija. Družbeno izražanje ljubezni je demokracija in tudi ta je nujno potrebna v uspešni šoli. Pogovor med učiteljem in učencem pa je temelj uspešne vzgoje in izobraževanja. Uspešno se pogovarjajo le tisti, ki se imajo radi, radi pa se imajo le tisti, ki se znajo pogovarjati.

4.3 Možgani

Strokovnjaki ločijo novejše in starejše možgane. V starejših se nahajajo »biološki programi«. Le če so njihove biološke potrebe zadovoljene (zdrav in uravnovešen človek), lahko organizem uspešno uporablja novejše možgane, z razvojem katerih je nastal *homo sapiens*. V teh poteka abstraktno mišljenje, inteligenca, ustvarjalnost, razmišljanje o sebi ... Ločijo tudi levo (racionalno, logično in zavestno razmišljanje) in desno polovico možganske skorje (slikovne predstave, spontanost, intuicija, ustvarjalnost). Naše pomnjenje je lahko ultrakratko (vtisi ostanejo le 18-20 sekund), kratko (večkratno ponavljanje enega vtisa, ostane do dva dni) in dolgo. Pri dolgem pomnjenju so informacije vedno na voljo, za to pa so pomembni čustveni dražljaji. To pomeni, da so vsi miselni procesi tudi čustveni in daje razlago, zakaj bo učenec sprejel le z ljubeznijo predano učiteljevo znanje.

Glede na uporabo leve in desne polovice možganov lahko učitelje razvrstimo v tri skupine.

Učitelji »dinozavri« (uporabljajo levo polovico možganov) so nedosegljivi in strogi, osredotočeni so na podrobnosti. Učenec je njihov »material«, ki ga morajo obdelati, pripraviti k delu in ga oceniti. Dajejo vtis agresivnosti in zmagovalnosti, če so neuspešni se odzovejo depresivno in s strahom. Sledijo svojemu načrtu. Učence delijo na dobre in slabe in jih hočejo pripeljati do svojega cilja ne glede na njihove želje.

Učitelji »v oblakih« (uporabljajo povečini desno polovico možganov) zaznavajo širše, toda nejasno. Učencev skorajda ne vidijo. Navdušeni so nad svojo stroko, vendar je zaradi slabega stika z učenci le-tem ne morejo približati. So dobronamerni, kar pa učenci zlorabljajo. Delujejo pasivni in neresni, pogosto brez zastavljenih pedagoških in vzgojnih ciljev.

Učitelji »metulji« (razmišljajo z obema možganskima polovicama) zaznavajo široko in podrobno. Usmerjeni so k razredu in posameznim učencem, ki jih imajo radi, vendar vanje niso zaljubljeni. Med seboj in med njimi razvijajo propustno mejo in ne zid. So mirni, urejeni in organizirani. Svojo intuicijo povezujejo z racionalnim mišljenjem, so modri in ne samo pametni. Z učenci želijo razviti njihov maksimum.

Žal se zdi, da v naših šolah še vedno prevladuje prva skupina, ki lahko sicer doseže veliko, vendar je uspeh kratkotrajen. Učitelj »metulj« pa prinaša dolgotrajne rezultate: razmišlja, povezuje in ima rad.

Pomemben je tudi način učiteljevega razmišljanja, ki naj bo kombinacija vseh: *racionalno* (teorija vzroka in posledice – vsak problem lahko pojasnimo in rešimo), *lateralno* (v iskanju novih rešitev), *evolucijsko* (iz konteksta odločiti kaj je prav in narobe), *sistemsko* (povezuje posamezno s celoto), *konstelativno* (sloni na čustvenem doživljanju), *kalkulatorno* (iskanje številnih razlik), *mehko* (resničnosti je več), pa tudi abstraktno, logično, intuitivno, nazorno, kritično in konstruktivno ter celovito mišljenje.

Obstajajo še druge delitve. Glede na odnos do okolice ločimo ekstrovertirane in introvertirane učitelje, glede na način opazovanja čutno zaznavajoče in intuitivne, glede na način odločanja racionalne in čustvene ter glede na odnos do življenja presojojaoče in zaznavajoče učitelje. Uspešen učitelj je torej kombinacija vseh teh: zaznava svojo okolico, a živi tudi znotraj sebe, dobro opazuje in sledi svoji intuiciji, ima racionalno analitičen pristop, a tudi čustvuje, opazuje in tudi presoja.

Uspešna uporaba leve in desne polovice možganov ter limbičnega sistema je torej pogoj za uspešno šolo. Uspešen učitelj z levo polovico možganov razmišlja in analizira, z desno povezuje, z limbičnim sistemom pa ljubi, vrednoti in naredi možgane ustvarjalne. V naših šolah bi morali več uporabljati desno polovico in limbični sistem. Če celotne možgane uporabljajo učitelji, jih bojo znali tudi učenci.

4.4 Motivacija

Motivacija je najboljša, kadar so zadovoljene potrebe obeh –motiviranca in motivatorja, sicer govorimo o manipulaciji. Samo tisti učenci, ki jih učitelj dobro motivira, so lahko uspešni, isto velja tudi za uspešnost učiteljev.

Motiviran je lahko samo človek, ki ima pokrite osnovne življenjske potrebe. Te so po Maslowi piramidi fiziološke potrebe, varnost in pripadnost, potreba po stikih in ljubezni, potrebe jaza in po samouresničitvi. Obstajajo tudi druge razlage. Vsem pa je skupno, da zadovoljitev teh potreb bistveno vpliva na kakovost in količino dela posameznika.

Učitelj lahko na učence vpliva predvsem z dobrim zgledom, dobrimi odnosi in z jasnimi sporočili, po možnosti podkrepljenimi s čustvi. Znanstveniki omenjajo tudi tri predpogoje uspešnega vplivanja: pozitiven odnos, pravo mero in pravo pogostnost. Druge lahko motiviramo le z njihovimi osebnimi razlogi, naši ne učinkujejo. Še boljša motivacija od spodbude je omogočanje razvoja, ustrahovanje pa je povsem neprimerno. Ni dovolj, da nalogo, za katero jih želimo motivirati, učenci razumejo, si jo želijo opraviti in o njej razmišljajo. Morajo jo tudi doživeti skozi učiteljevo predstavo in vedenje.

Uspešen učitelj ima pozitivno stališče do svojih učencev. Predvideva torej, da so sposobni in ustvarjalni ter da so njihovi potenciali večji od uporabljenih. Do njih ima velika pričakovanja in jih tudi nagrajuje. Brez stalnega vzpodbujanja ne bo uspešnih rezultatov. Učitelj naj učenca hvali javno, kritizira pa na samem. Odpor učencev do opravljanja nalog lahko premagamo z jasnim obveščanjem in opogumljanjem.

Učitelj se mora torej zavedati, da so poleg njegovih pomembne tudi potrebe učencev. Zadovoljene potrebe vseh so skrivnost uspešne šole. Če učitelj zna vplivati na učence, bo dosegel, da si želijo isto, kar si želi od njih tudi sam.

4.5 Demokratično vodenje

Razlikujemo med avtokratičnim in demokratičnim načinom vodenja: avtokratični vodja sodelavcem nalaga delo in jih ocenjuje, to pri njih vzbuja odpor in strah. Obstaja tudi druga skrajnost, vodja, ki nično vpliva na sodelavce in jim pušča popolno svobodo. Tak vodja se izogiba ocenjevanju dela, njegovi sodelavci so neiznajdljivi in slabo sodelujejo. Imajo sicer popolno svobodo, vendar lahko vodjo izkoriščajo in so nedisciplinirani. Demokratični vodja spodbuja sodelovanje in objektivno ocenjevanje. Njegovo vodenje se kaže v odprtih in zaupljivih medsebojnih odnosih, dobri komunikaciji, doseganju ciljev in reševanju problemov. Sodelavci so visoko motivirani in se razvijajo, vodja pa je tudi manj obremenjen. Obstaja še veliko število drugih razlikovanj vodenja. Uspešni vodja svoj način prilagaja zrelosti sodelavcev. Nesposobnim (tako motiviranim kot nemotiviranim) naloge odreja, sposobne in nemotivirane vzpodbuja, sposobnim in motiviranim pa prepušča njihovo svobodo.

Učitelj se kot vodja razlikuje tudi glede na svoje osebne lastnosti. »Strokovnjak« želi biti uspešen in dobro opravljati svoje delo, ima veliko znanja in je deloven. »Povezovalc« ustvarja dobro vzdušje na šoli in ima velik občutek za ljudi. »Igralec« je prilagodljiv in dober član skupine. »Bojevnik« ima negativen odnos, na poti do uspeha je brezobziren in izkoriščevalen. Druga delitev na urejene, kaotične, ustvarjalne in abstinentne (pretirano prilagodljive in dovzetne za vplive) vodje opisuje uspešne kot prožno urejene, ustvarjalno kaotične in ne povsem introvertirane. Naslednja kombinacija zahteva spretnega, strpnega in zahtevnega vodjo. Spet druga od vodje pričakuje, da bo svoje učence kompetentno kritiziral, jih spodbujal in opogumljal, povezoval in miril, ne bo pretiraval z avtoritativnostjo, bo natančen v analiziranju, pogumen in ustvarjalen v mišljenju. Uspešen vodja ne bo uporabljal le že poznanega in preverjenih veščin. Vse to so klasifikacije, ki jih avtor iz sveta menedžmenta preslikava v demokratično vodenje v šolah.

Uspešen učitelj – vodja – je torej proaktiven, odgovoren za svoje odločitve, ki jih ustvarja na podlagi trdnih vrednot. Ima jasne tako osebne kot poklicne cilje, je moder in prepričan vase in vidi smisel v svojem delu. Je dobro organiziran, tudi časovno, probleme rešuje sproti. Je altruističen, rad ima svoje učence, poskuša jih razumeti in se vanje vživeti. Sprejema svoje sodelavce in njihova različna mnenja ter se ne bori samo za svoj prav. Veliko dela na sebi, rad se uči, je samokritičen in skromen. Dela za druge in ne samo zase in kot tak je lahko dober in uspešen pri vzgajanju in izobraževanju svojih učencev. Vse to mu omogoča, da je tudi dober vodja. Za naloge svoje sodelavce navdušuje in tako aktivira njihove možgane ter pospešuje komunikacijo. Ta vodi v demokratično vzdušje na šoli, iz katere bo zrasla demokratična odgovorna družba.

4.6 Timsko delo

Uspešen tim je tisti, katerega rezultat presega seštevek rezultatov, ki bi jih dosegli posamezni člani. Tak tim je ustvarjalen in edini smiseln. Kadar je rezultat tima enak ali celo manjši od seštevka znanja, sposobnosti in strokovnosti njegovih članov, je delo in vložek vanj zaman. Tudi tu strokovnjaki opisujejo različne vrste timov. *Klasični* timi ne uporabljajo vsega znanja in sposobnosti, povečini uporabljajo le vodjeve možgane. Boljši so *sinergijski* timi, kjer se člani popolnoma predajo delu in je njihov potencial v celoti izkoriščen. Glede na tipe timskega dela opisujejo *avtokratični tim*, kjer ukazuje vodja, sodelavci pa so le pasivni pomočniki brez ustvarjalnosti, *liberalni* tim, ki pravzaprav ni tim, pač pa le skupina neorganiziranih strokovnjakov, in pa *demokratični* tim, kjer strokovnjaki povezano sodelujejo, vodja pa je njihov koordinator. Strokovnjaki prav tako opisujejo različne tipologije članov tima. Dober tim omogoča vsem sodelujočim, da optimalno izkoristijo dobre strani svoje osebnosti. Vodja šole (ali tima) mora oblike vedenja prepoznati in sodelavcem pomagati pri integraciji.

Tim je sistem medosebnih odnosov. Zato je med člani pomembna *pripadnost timu*, ta pa je močna, če so njegovi člani med seboj dobro povezani. Pomembno je tudi *sodelovanje*, ki je v demokratičnem timu obojestransko in temelji na dogovorih. *Medsebojni odnosi* v timu naj bi bili (čustveno, prostorsko, časovno, razvojno)

udobni in pravični. *Komunikacija* v dobrem timu je tako verbalna kot neverbalna, vsebinska, odnosna in osebna, dvosmerna, pomembna je iskrenost. *Medsebojno prilagajanje* je takšno, da ohranja posameznikovo individualnost in originalnost, posamezniki se odkrito pogovarjajo o *medsebojnem doživljanju*. Kakovost skupinske ustvarjalnosti je še kako odvisna od kakovosti odnosov, tudi v zbornici in v razredih.

Za uspešno delovanje lahko veliko pripomore dober vodja tima. Njegova naloga je, da organizira delo, skrbi za koordinacijo med člani, usmerja tim k cilju in skrbi za povezovanje. To so tudi glavne naloge vsakega ravnatelja.

Ustvarjalen tim je tisti, katerega člani so odprti za nove in drugačne poglede, se ne bojijo težav pri delu, kažejo fleksibilnost, izvirnost, vztrajnost, prilagodljivost in so pripravljeni tudi tvegati.

V šolah ne bi smeli vzgajati v individualizmu in tekmovalni konkurenci. Le delo v skupini bo učence pripravilo na preživetje v sodobnem svetu, pravi Brajša.

4.7 Reflektirajoča komunikacija

Reflektirajoča komunikacija je svobodna, odprta, ne ogroža in skrbi za individualnost sogovornika. Zanj sta pomembna govorjenje in poslušanje, razmišljanje, podajanje svojega razmišljanja in upoštevanje nasprotnih mnenj.

Dialog nastaja s kombinacijo notranje (poslušanje samega sebe) in zunanje (razmišljamo in govorimo o tem, kar smo slišali od drugega) konverzacije. Prvine kvalitetnega sogovornika in pogovora so radovednost, nevtralnost, izmenjavanje idej, spraševanje, ki vodi v zastavljanje novih vprašanj, spoštovanje sogovornika in pogovora. Pomembno je, da smo tudi sami del pogovora, ne pa da ga samo vodimo.

Uspešen učitelj zna poslušati, ne samo govoriti. V pogovoru išče pozitivno in uporabno, je enakopraven sogovornik, ki zna dopolniti in uporabiti predlagano. Sogovornika ne prekinja in njemu prilagaja pogovor. V pogovorih o problemu sprejema več možnih pristopov in rešitev in jih tudi sprejema kot enakovredne.

Avtor izpostavlja problematiko komunikacije v zbornicah. Potrebno je poslušanje in razmišljanje o slišnem, prav tako posredovanje lastnih misli. Sogovornika moramo

spoštovati in v njegovih predlogih iskati pozitivne in koristne strani. Predlagati moramo uporabno in novo, predvsem pa uresničljivo. Dobro je, da mnenja preverjamo pri drugih in se pogovarjamo tudi o pogovarjanju. Svoje misli navezujemo na sogovornikove besede. Vse to lahko preslikamo v razred, v pogovor med učiteljem in učencem.

Kvaliteten pogovor o nalogi je torej pogoj za to, da bo naloga dobro opravljena. V uspešni šoli ni dovolj, da so v njej zaposleni strokovnjaki, še bolj kot to je pomembna dobra komunikacija med vsemi vpletenimi.

5 ZAKLJUČEK

Čeprav avtor že v naslovu razloči sedem skrivnosti, v samem tekstu tega skoraj ni opaziti, saj so vse neizogibno prepletene. Avtor je navdih za knjigo dobil ob pisanju priročnika za menedžerje in bolj ali manj prepričljivo vleče vzporednice med tem in svetom vzgoje in izobraževanja. Ne smemo namreč pozabiti, da so šola ljudje, ki so celostna bitja in se jih ne da »razsedmiti«, prav tako se v šolah največkrat ukvarjamo z razvijajočimi osebami, ki so še bolj občutljive. Ob branju knjige sem razmišljala, kakšna učiteljica sem in na kakšen način me učenci in sodelavci dojemajo.. Skrivnosti sem spoznala, morda že celo uzavestila, naslednji korak pa je te skrivnosti udejanjiti.

LITERATURA

Brajša, P. (1995). Sedem skrivnosti uspešne šole. Maribor: Doba.

Vzorec seminarske naloge z navodili (2009). Interno gradivo. Nova Gorica: Poslovno-tehniška fakulteta, Univerza v Novi Gorici.

Šola za učitelje, Glasbeni atelje Tartini, 2013