

Motiviranost odgojitelja za stručno usavršavanje

Knežević, Ivana

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:595696>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-01**



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Sveučilište u Zadru

Odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja - Odsjek za predškolski odgoj

Diplomski sveučilišni studij Rani i predškolski odgoj i obrazovanje

Ivana Knežević

Motiviranost odgojitelja za stručno usavršavanje

Diplomski rad

Zadar, 2023.

Sveučilište u Zadru

Odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja – Odsjek za predškolski odgoj

Diplomski sveučilišni studij Rani i predškolski odgoj i obrazovanje

Motiviranost odgojitelja za stručno usavršavanje

Diplomski rad

Student/ica:

Ivana Knežević

Mentor/ica:

izv. prof. dr. sc. Violeta Valjan Vukić

Zadar, 2023.



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Ivana Knežević**, ovime izjavljujem da je moj **diplomski** rad pod naslovom **Motiviranost odgojitelja za stručno usavršavanje** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 4. rujna 2023.

Zahvala

Na samom početku želim se zahvaliti svim profesorima s Odjela za izobrazbu učitelja i odgojitelja koji su mi prenijeli svoja znanja i iskustva te me pripremili za ono što tek slijedi. Posebno se zahvaljujem svojoj mentorici izv. prof. dr. sc. Violeti Valjan Vukić koja je izdvojila vrijeme i pomogla mi svojim savjetima pri izradi ovog diplomskog rada.

Zahvaljujem se i svojim prijateljicama i prijateljima, a posebno Martini i Marijani, koje su uvijek bile tu uz mene. S njima sam provela najljepše i one malo manje lijepe dane te stvorila uspomene. Drago mi je što su baš one te s kojima sam dijelila svu sreću i bez kojih moje studiranje ne bi bilo tako zabavno.

I na kraju se želim zahvaliti mami, tati, sestri i bratu koji su mi kroz sve ove godine bili podrška, usmjeravali me na pravi put te bez kojih ne bih mogla postići sve što dosad jesam.

Veliko Hvala!

SAŽETAK

Tema ovog rada je „Motiviranost odgojitelja za stručno usavršavanje“. Stručno usavršavanje odgojitelja važan je čimbenik koji utječe na kvalitetnu odgojno-obrazovnu praksu. Kako bi znao odgovoriti na sve zahtjeve prakse, njegovu novu ulogu odlikuje kontinuirano učenje. Pri tome, ključna je i intrinzična i ekstrinzična motivacija koju odgojitelj posjeduje u tom procesu. U teorijskom dijelu rada opisane su vrste motivacije koje mogu poticati odgojitelja za postizanje cilja te je predstavljeno stručno usavršavanje kao oblik odgojiteljevog cjeloživotnog obrazovanja. Također, prikazan je i način na koji se stručna usavršavanja provode u Republici Hrvatskoj te je provedeno istraživanje na uzorku od 206 ispitanika s područja Republike Hrvatske. Iz dobivenih rezultata vidljivo je da su odgojitelji motivirani za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima te da ih smatraju pozitivnima za svoj rad. Intrinzična motivacija je važnija za odgojitelje te ih za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima više motiviraju njihove potrebe, želje i interesi.

Ključne riječi: odgojitelj, motivacija, stručno usavršavanje, cjeloživotno obrazovanje, profesionalni razvoj

Motivation of educators for professional development

SUMMARY

The topic of this paper is „Motivation of educators for professional development“. Professional development of preschool educators is an important factor that affects on educational practice quality. In order to be able to respond to all the demands of the practice, his new role is characterized by continuous learning. At the same time, the intrinsic and extrinsic motivation that the preschool educator possesses in this process is crucial. In the theoretical part of the paper, the types of motivation that can encourage the preschool educator to achieve the goal are described, and professional development is presented as a form of the preschool educator's lifelong education. Also, the manner in which professional development is conducted in the Republic of Croatia is presented, and a survey was conducted on a sample of 206 respondents from the Republic of Croatia. It is evident from the research that preschool educators are motivated to participate in professional development and that they consider it positive for their work. Intrinsic motivation is more important for preschool educators, and their needs, desires and interests motivate them to participate in professional development.

Keywords: preschool educator, motivation, professional development, lifelong education, professional development

Sadržaj

1. UVOD	1
2. MOTIVACIJA	2
2.1. Vrste motivacija.....	3
2.2. Teorije motivacije.....	4
2.3. Motivacija i stručno usavršavanje	5
3. CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE ODGOJITELJA.....	7
3.1. Koncept cjeloživotnog obrazovanja	7
3.2. Inicijalno obrazovanje	8
3.3. Pripravništvo.....	9
3.4. Stručno usavršavanje	10
4. STRUČNO USAVRŠAVANJE ODGOJITELJA.....	11
4.1. Oblici stručnog usavršavanja.....	11
4.2. Stručno usavršavanje odgojitelja u Republici Hrvatskoj.....	12
4.2.1. Seminari i radionice	13
4.2.2. Stručno-razvojni centri.....	13
4.2.3. Razvoj pionirskih ustanova – lučonoša kvalitetne prakse	13
4.2.4. Zasnivanje profesionalnih zajednica učenja	13
4.2.5. Ostali oblici stručnog usavršavanja	14
4.3. Planiranje i programiranje stručnog usavršavanja odgojitelja.....	14
5. ZAŠTO JE VAŽNO STRUČNO SE USAVRŠAVATI?.....	16
6. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	17
6.1. Predmet i cilj istraživanja	17
6.2. Metode, postupak i uzorak istraživanja	17
6.3. Rezultati i interpretacija istraživanja	18
7. ZAKLJUČAK	34
LITERATURA.....	35
ŽIVOTOPIS	39
POPIS TABLICA.....	41
POPIS ILUSTRACIJA.....	42
POPIS PRILOGA.....	43

1.UVOD

Promjene koje se javljaju u svakodnevnom radu od odgojitelja zahtijevaju cjeloživotno obrazovanje. Također, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju od odgojitelja zahtijeva da se, nakon završenog inicijalnog obrazovanja, nastavi stručno usavršavati. Time odgojitelj dolazi do novih spoznaja i razvija vlastite kompetencije za rad u odgojno-obrazovnoj ustanovi. Kako bi pozitivno utjecao na djetetov rast i razvoj, odgojitelj bi trebao poticati kvalitetan odgojno-obrazovni proces te implementirati nova znanja u njega.

Kontinuirano stručno usavršavanje odgojitelju omogućuje nove spoznaje i kompetencije za kvalitetno provođenje odgojno-obrazovnog procesa. Sudjelovanje na stručnim usavršavanjima odgojitelja potiče da mijenja svoja uvjerenja i stavove, tj. implicitnu pedagogiju. Pri tome je važna i motivacija koju odgojitelj posjeduje. Svakodnevni izazovi i aktualna problematika u odgojno-obrazovnoj ustanovi s kojima se susreće motiviraju ga za daljnji napredak. Pokreće ga njegova želja, a pri tome mu je potrebna i podrška koju čine drugi sudionici odgojno-obrazovnog procesa.

Provođenje stručnih usavršavanja u Republici Hrvatskoj organizira Agencija za odgoj i obrazovanje. Osim što provodi stručna usavršavanja, pruža i pomoć odgojiteljima, sudjeluje u unaprjeđenju odgoja i obrazovanja te provodi nadzor nad odgojiteljima.

Rad se sastoji od dva dijela. U prvom dijelu rada, kroz teoriju se dobiva uvid u proces cjeloživotnog obrazovanja odgojitelja, od inicijalnog obrazovanja do stručnih usavršavanja. Zatim, prikazuje se odnos i utjecaj motivacije za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima te na koji način se stručno usavršava u Republici Hrvatskoj. Drugi, empirijski dio rada odnosi se na istraživanje provedeno na razini cijele države. Istraživanje je za cilj imalo ispitati motiviranost odgojitelja te koji su motivi njihovog sudjelovanja na stručnim usavršavanjima. Također, jedan od zadataka bio je utvrditi smatraju li odgojitelji stručna usavršavanja pozitivnim za rad i pruža li im odgojno-obrazovna ustanova mogućnost sudjelovanja na istim. Na samom kraju rada su, rezultati koji su dobiveni anketom, interpretirani i izveden je zaključak.

2. MOTIVACIJA

Pojam motivacija izveden je iz latinske riječi *movere* što znači „kretati se“ (Vizek Vidović, Miljković i Rijavec, 2014). Prema tome, motivaciju se može definirati kao stanje koje pokreće pojedinca, pomaže mu pri rješavanju zadataka ili ostvarivanju ciljeva. Interpretira se i kao „stanje u kojem smo iznutra pobuđeni nekim potrebama, porivima, željama ili motivima na određeno ponašanje usmjereno prema postizanju nekog cilja“ (Vizek Vidović, Miljković i Rijavec, 2014: 223). Dakle, ona bi se odnosila na sva ponašanja koja su usmjerena ka cilju. Također, može se opisati i kao „psihički proces koji nas potiče na mentalne ili tjelesne aktivnosti i „iznutra“ djeluje na naše ponašanje“ (URL 1). Autor Beck (2003) pojam motivacije objašnjava kroz pitanje: „Zašto ljudi izabiru određeni način ponašanja u određenim okolnostima i situacijama u kojima se nalaze?“.

Razni čimbenici utječu na motivaciju. Autor Dujanić (2006) ističe u knjizi kako na motivaciju utječu određene karakteristike:

1. „Individualne karakteristike – predstavljaju one potrebe, vrijednosti, stavove koje posjeduju pojedinci te se razlikuju od osobe do osobe.
2. Organizacijske karakteristike – predstavljaju pravila, procedure, personalnu politiku, praksu menadžmenta i sistem nagrađivanja kojima se doprinosi efikasnosti poduzeća.
3. Karakteristike posla – predstavljaju atribute posla kao što su kompleksnost, zahtjevnost i drugo“ (Dujanić, 2006: 146).

Svaka situacija koja uključuje motivaciju zahtijeva međuzavisnost motiva, instrumentalnog ponašanja i cilja. Motivacijska situacija započinje motivom, kao što je želja, interes, potreba i sl. Nakon toga dolazi do instrumentalnog ponašanja, tj. aktivnosti koje će dovesti do zadanog cilja koji označava završno stanje toga ciklusa. Snaga motiva, atraktivnost cilja i njegova blizina čimbenici su koji će utjecati na sam intenzitet motivacije. U motivacijskoj situaciji, približavanje željenom cilju će pojačati i motivaciju za dostizanje toga cilja (Jakšić, 2003).

U literaturi se navodi podjela motivacije na dva stupnja. Prvi stupanj obuhvaća opću motivaciju za učenjem, dok drugi onu specifičnu. Želja koju pojedinac ima za usvajanjem znanja i vještina čini opću motivaciju. Takav stupanj motivacije povezuje se s prethodnim iskustvom učenja. Specifičnu motivaciju čini pojedinčeva motivacija za učenje sadržaja u

specifičnom području. Takva motivacija zavisi od čimbenika koji se odnose na ponašanje okruženja i učeni sadržaj (Vizek Vidović, Miljković i Rijavec, 2014).

Na motivirano ponašanje pojedinca utječe i vrsta motivacije koju on posjeduje. S obzirom na to, pojedinac može biti intrinzično i ekstrinzično motiviran. Intrinzična motivacija pokreće pojedinca na aktivnosti koje zadovoljavaju njegovu potrebu za rastom i razvojem, znatiželju, interese i ostalo, dok ekstrinzična motivacija zavisi od vanjskih utjecaja koji potiču pojedinca na pojedine aktivnosti.

2.1. Vrste motivacija

Vrsta motivacije koja iznutra aktivira pojedinca naziva se intrinzična motivacija. S obzirom da iznutra aktivira pojedinca naziva se još i unutarnjom motivacijom te se definira kao urođena motivacija koja potiče pojedinca da slijedi svoje interese i razvija vještine i sposobnosti. Intrinzično motivirane osobe bave se aktivnostima koje kod njih bude povećano zanimanje ili aktivnostima koje ih zabavljaju (Revee, 2010). Krstinić i Pauković naglašavaju kako „intrinzična motivacija spontano proizlazi iz psiholoških procesa i potreba, znatiželje, sklonosti, vjerovanja, stavova, vrijednosti, težnje za rastom i razvojem i sl. i potiču zadovoljstvo i visoku motiviranost bez obzira na vanjske stimulanse“ (Krstinić i Pauković, 2020: 77). Ona je odgovor na osobnu ambiciju, kao što je težnja za napredovanjem, znatiželja te usavršavanje vlastitih vještina (Vizek Vidović i dr. 2014). Njezin temelj su: „potrebe, interesi, sposobnosti, sklonosti, stavovi, očekivanja, kognitivne prosudbe, odluke te izazvane emocije“ (Grgin, 1997: 10).

Nasuprot tome, motivacija koju pokreću poticaji koji dolaze izvana naziva se ekstrinzična motivacija. Ono što pokreće pojedinca su ekstrinzični faktori, poput: „pohvale, diplome, medalje ili neke druge nagrade“ (Vizek Vidović, Miljković i Rijavec, 2014). „Ekstrinzična motivacija proizlazi iz vanjskih događaja, njihovih poticaja koji mogu osobu potaknuti ili odvratiti na određeni oblik ponašanja s obzirom na vjerojatnost da će takvo ponašanje za posljedicu imati nagradu ili kaznu“ (Krstinić i Pauković, 2020: 77).

Vrlo je zahtjevno razlikovati intrinzičnu od ekstrinzične motivacije jer takva ponašanja često izgledaju identično. Stoga, ako promatramo nekoga, ne možemo znati na koji način je motiviran. Razlika između te dvije vrste motivacije jest u usmjeravanju ponašanja i izvoru energiziranja. Ponašanja koja su intrinzično motivirana proizlaze iz psiholoških potreba i osjećaja zadovoljstva do kojeg dolazi nakon određene aktivnosti, dok kod ponašanja koja su

ekstrinzično motivirana, motivacija ovisi o poticajima i posljedicama iz vanjske okoline (Reeve, 2010).

2.2. Teorije motivacije

Različite su teorije u istraživanju motivacije koje se uzajamno upotpunjuju, ali se i eliminiraju. Dolazi do raznih tumačenja motivacije te se svaka od teorija smatra ispravnom u određenim situacijama (Jakšić, 2003).

Tablica 1: Teorije motivacije i njihov opis (Čančar 2021, prema Jakšić, 2003; Deci i Ryan, 2000; Lee i sur., 1989 i Wigfield, 2000)

TEORIJE	OPIS TEORIJE	VRSTA MOTIVACIJE
BIHEVIORISTIČKA TEORIJA	<ul style="list-style-type: none"> Svako je pojedinačno ponašanje rezultat utjecaja vanjskog podražaja na koji zatim on reagira određenim ponašanjem (Jakšić, 2003). 	Ekstrinzična motivacija
KOGNITIVNA TEORIJA	<ul style="list-style-type: none"> Pojedinac je najmotiviraniji ukoliko mu je nešto zanimljivo i zabavno te budi unutarnju znatiželju Želja pojedinca za postizanjem uspjeha, zadovoljavanjem potrebe ili odgovor na određeno pitanje (Jakšić, 2003) 	Intrinzična motivacija
HUMANISTIČKA TEORIJA	<ul style="list-style-type: none"> Maslowljeva hijerarhijska teorija Pojedinac ispunjava svoje potrebe određenim slijedom. Nakon zadovoljene prve potrebe, kod pojedinca se javlja težnja za zadovoljavanjem sljedeće, sve dok ih sve ne zadovolji (Jakšić, 2003). <ul style="list-style-type: none"> Fiziološke potrebe Potreba za sigurnošću Socijalne potrebe Potreba za poštovanjem Potreba samoaktiviranja (Yang Jie, 2010). 	Intrinzična motivacija
SUVREMENE TEORIJE		
TEORIJA OČEKIVANJA	<ul style="list-style-type: none"> Vroomova teorija Dva elementa koja utječu na pojedinačnu motivaciju: <ul style="list-style-type: none"> Ostvarenje cilja dovodi do uspjeha Unutarnjim interesom se ostvaruje cilj, a pojedinac ga smatra važnim (Wigfield, 2000). 	Intrinzična motivacija
TEORIJA POSTAVLJENIH CILJEVA	<ul style="list-style-type: none"> Motivacija proizlazi iz pojedinačne namjere za postizanjem cilja. Za ispunjenje cilja, pojedinca pokreću i vanjski i unutarnji stimulansi (Lee i sur., 1989). 	Intrinzična i ekstrinzična motivacija
TEORIJA SAMOODREĐENJA	<ul style="list-style-type: none"> Želja pojedinca da bude aktivan i teži višemu (razvoj potencijala) 	Intrinzična motivacija

<p style="text-align: center;">TEORIJA SAMOODLUČNOSTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unutarnja želja pokreće pojedinca te je najproduktivniji i najuspješniji u dostizanju svoga cilja (Deci i Ryan, 2000.). 	<p style="text-align: center;">Intrinzična motivacija</p>
---	---	---

Prethodno navedene teorije obuhvaćaju obje vrste motivacije, i intrinzičnu i ekstrinzičnu. One utječu na odgojiteljevo usavršavanje te profesionalni i osobni razvoj zajedno ili pojedinačno. Prva od teorija je bihevioristička. Pojedinci su motivirani ekstrinzičnim čimbenicima na koje, kako bi došli do odgovora na vanjski podražaj, odgovaraju određenim ponašanjem. U kognitivnoj teoriji, pojedinca motiviraju intrinzični čimbenici odnosno nešto što mu je zanimljivo i zabavno kako bi ostvario neki uspjeh (Jakšić 2003). Humanistička teorija ili hijerarhijska teorije motivacije Abrahama Maslowa zagovara da pojedinca pokreću intrinzični čimbenici sve dok zadovoljava svoje potrebe određenim slijedom (Yang Jie, 2010). Nadalje, suvremena teorija očekivane vrijednosti ističe važnost intrinzične motivacije. Pojedinac postiže uspjeh tako što zadovolji cilj koji je pokrenut iznutra (Wigfield, 2000). U teoriji postavljenih ciljeva važna je i intrinzična i ekstrinzična motivacija kako bi pojedinac ostvario svoj cilj. Kod teorija samoodređenja i samoodlučnosti pojedinca pokreće intrinzična motivacija odnosno, za ostvarenje cilja ključna je pojedinčeva želja i ambicija (Deci i Ryan, 2010; Lee i sur., 1989).

Intrinzično i ekstrinzično motivirani odgojitelji uočavaju koliko je važno cjeloživotno se obrazovati te pronalaze sadržaje i aktivnosti koje će im pomoći kako bi se osobno i profesionalno razvili i rasli. Odgojitelji koji su visoko motivirani, bit će inovativniji i težit će ostvarenju boljih rezultata u svome radu (Yang Jie, 2010).

2.3. Motivacija i stručno usavršavanje

Motivacija, koju odgojitelj posjeduje, je velikog značaja u njegovom cjeloživotnom obrazovanju, koje čini i stručno usavršavanje. Izazovi s kojima se odgojitelj susreće u svome svakodnevnom radu od njega zahtijevaju nove pristupe i strategije. Stoga je odgojiteljeva odgovornost profesionalno rasti i razvijati se (Šagud, 2011). Novu odgojiteljevu ulogu odlikuje kontinuirano učenje u svim odgojno-obrazovnim područjima kako bi znao odgovoriti na sve izazove i zahtjeve prakse. Odgojitelj sam sebe motivira za učenje i razvoj, a podršku mu čine ostali sudionici odgojno-obrazovne ustanove. Njegov profesionalni razvoj pokreće unutarnja želja, što će, osim novih znanja, donijeti i napredak u odgojno-obrazovnoj praksi (Slunjski, 2008).

Na motivaciju odgojitelja za stručno usavršavanje utječu pojedini osobni i profesionalni čimbenici. S obzirom na situaciju s kojom se odgojitelj susreće, ali i o njemu samom, unutarnji i vanjski čimbenici utječu na usavršavanje u većem ili manjem intenzitetu.

Tablica 2: Čimbenici koji imaju utjecaj na odgajateljevu motivaciju za usavršavanjem (Čančar, 2021, prema Vizek Vidović, 2011)

UNUTARNJI ČIMBENICI (OSOBNI)	VANJSKI ČIMBENICI (PROFESIONALNI)
Interes i želja	Stručni suradnici (pedagog, odgojitelj, ravnatelj,...)
Osobna potreba	Podrška koju pruža odgojno-obrazovna ustanova
Negativna iskustva	Kultura odgojno-obrazovne ustanove
Obiteljska podrška	Odgojno-obrazovna skupina
Odgojiteljeva uloga u odgojno-obrazovnoj ustanovi	Stav odgojno-obrazovne ustanove
Životne uloge	Politika odgojno-obrazovne ustanove
Pomak u karijeri	Aktualna problematika u ustanovi

Odgojiteljeva motiviranost i jačina iste ovisi o prethodno navedenim čimbenicima. Oni unutarnji se povezuju uz ono što odgojitelja osobno motivira, dok vanjski s profesionalnim motivirajućim čimbenicima i odgojiteljevim okruženjem.

3.CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE ODGOJITELJA

3.1. Koncept cjeloživotnog obrazovanja

Devedesetih godina dvadesetog stoljeća u Europi se počinje razvijati cjeloživotno obrazovanje. Naime, to vrijeme karakterizira povećana nezaposlenost te ekonomska kriza u Europi pa se upravo cjeloživotno obrazovanje nametalo kao rješenje ta dva, velika gospodarska problema. Odrasle osobe trebalo je obrazovati kako bi se zadovoljile potrebe gospodarstva (Iličić, 2019).

Pojam obrazovanje veže se uz namjerno učenje pojedinca, uz program i instituciju, a cjeloživotno se obrazovanje veže uz „stjecanje i osuvremenjivanje svih vrsta sposobnosti, interesa, znanja i kvalifikacija od predškole do razdoblja nakon umirovljenja te promicanje razvoja znanja i sposobnosti koje će omogućiti građanima prilagodbu “društvu znanja” i aktivnom sudjelovanju u svim sferama društvenog i gospodarskog života te na taj način utjecanje na vlastitu budućnost“ (Kitić, Miljak i Lozić, 2012: 54). Dakle, cilj cjeloživotnog obrazovanja jest unaprjeđenje pojedinca (njegovih sposobnosti, vještina i znanja) kako bi u bilo kojem razdoblju svoga života bio spreman uspješno odgovoriti na promjene suvremenog društva, tj. gospodarstva. Ovom obrazovanju prethodili su i s njime se izmjenjivali kontinuirano, permanentno i povratno obrazovanje. No, te vrste obrazovanja ne mogu se poistovjetiti s cjeloživotnim obrazovanjem. Kontinuirano obrazovanje najčešće se definira kao neformalno obrazovanje za koje se odrasli odlučuju nakon svoga inicijalnog obrazovanja. Permanentno obrazovanje se tumači kao trajno usavršavanje, tj. kontinuirano osposobljavanje u nekome području zbog novih saznanja, a povratno obrazovanje obuhvaća proces u kojem dolazi do izmjene razdoblja učenja i rada tijekom života. Povratno se obrazovanje razumije i kao strategija za realizaciju cjeloživotnog obrazovanja (Pastuović, 2008). Stoga, može se zaključiti da se značenja navedenih vrsta obrazovanja vidljivo preklapaju.

Cjeloživotnim obrazovanjem mijenja se pogled na obrazovanje kao školovanje te vjerovanje kako su samo djeca i mladi ti koji se moraju obrazovati. Dakle, proširuje se opseg obrazovanja na neformalno i informalno obrazovanje odraslih te iskustveno učenje. Dohmen (1996, prema Pastuović, 2008) razlikuje: formalno, neformalno i informalno obrazovanje. Formalno predstavlja najviše organizirani oblik obrazovanja. Organizirano je unutar obrazovne institucije nakon čega se priznaje određeni stupanj obrazovanja polazniku s certifikatom, tj. diplomom. Odvija se u školama, na sveučilištima i ostalim obrazovnim ustanovama koje počinju od pete do sedme godine i završavaju uglavnom u periodu od dvadesete do dvadesetpete godine. Nadalje, neformalno obrazovanje označava sustavno

organiziranu obrazovnu djelatnost koju je moguće organizirati u školama i u organizacijama koje ne uključuju školu, a može biti namijenjena pojedincima svih životnih dobi. Završetkom ovakvog oblika obrazovanja ne mijenja se obrazovni status pojedinca, ali polaznik od tada posjeduje potvrdu o uspješno završenom obrazovanju. Prema tome, u neformalno obrazovanje se ubrajaju: seminari, tečajevi, simpoziji, konferencije, savjetovanja i sl. Na posljetku, treći oblik obrazovanja, informalno obrazovanje ili samoobrazovanje, smatra se namjernim učenjem koje osoba pokreće i organizira sama i uči bez izvanjske pomoći. Prema Pastuović-u (2008) informalno učenje nije organizirano te pojedinac sam odlučuje da želi učiti, a njegovo učenje se odvija kroz rad i svakodnevni život. Uz navedene osnovne oblike cjeloživotnog obrazovanja usko se veže i pojam iskustvenog učenja (nenamjernog). Iskustveno učenje odvija se u određenim životnim situacijama te pojedinac vrlo često nije ni svjestan da uči. Takve aktivnosti nisu motivirane učenjem nego ostvarivanjem ekonomskih, socijalnih i osobnih motiva vezanih uz napredak pojedinca.

Odgojitelj, kako bi unaprijedio svoju odgojno-obrazovnu praksu, mora biti spreman kontinuirano se obrazovati. Inicijalno fakultetsko obrazovanje je prva stepenica u stjecanju znanja, zatim, nakon fakulteta slijedi pripravništvo u trajanju od godine dana, a potom i stručno usavršavanje. Sve što je prethodno navedeno predstavlja temelj kvalitetnog rada odgojno-obrazovne ustanove. Također, autorica Fatović navodi kako je suvremeno društvo utjecalo na promjenu u obrazovanju te da je veći naglasak na cjeloživotnom obrazovanju nego na institucionalnom (Fatović, 2016).

3.2. Inicijalno obrazovanje

Inicijalno obrazovanje stečeno na fakultetu označava početak odgojiteljevog profesionalnog razvoja koje mu pruža početna znanja i kompetencije za uključivanje u odgojno-obrazovnu praksu. Ovakvim obrazovanjem odgojitelji dobivaju teorijska znanja podijeljena na discipline ključne za svoj rad, a najčešće se takva znanja povezuju samo uz formalno obrazovanje (Šagud, 2011). Autor Liessmann (2008, prema Šagud, 2011) upozorava na pogrešan pristup teorijskom znanju. Smatra da je ono lako usvojivo, ali i da se zbog toga vrlo lako zaboravi. Ističe i da takvo, teorijsko znanje posjeduje nekoliko nedostataka: odsustvo sinteze, praktičnosti te odgojiteljevo neznanje o tome kako ga upotrijebiti.

Nakon završetka inicijalnog obrazovanja, odgojitelj ima manjak praktičnih vještina jer tijekom studija nije dobio naputke o tome kako će povezati ono što je naučio u teoriji s

praktičnim dijelom rada (Strategija stručnog usavršavanja za profesionalni razvoj odgojno obrazovnih radnika, 2014).

Studentska praksa tijekom inicijalnog obrazovanja je nezaobilazan dio odgojiteljevog profesionalnog razvoja. Problem koji se javlja u provođenju prakse je u tome što se odgojiteljima ne pruža mogućnost da svoja znanja stečena formalnim obrazovanjem primijene u praksi (Šagud, 2011). Osim toga, kako bi u svakodnevnoj praksi odgojitelj bio kompetentan za potencijalne probleme, mora znati prihvatiti rizik zbog znanja koje posjeduje (Fullan, 2008, prema Šagud, 2011).

U Republici Hrvatskoj za odgojitelja se može obrazovati na dvije studijske razine: preddiplomski studij koji traje tri godine te se nakon završetka stječe akademsko zvanje prvostupnika ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i diplomski studij koji traje dvije godine nakon čega se stječe akademsko zvanje magistra ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja.

3.3. Pripravništvo

Završetkom svoga inicijalnog obrazovanja odgojitelj je obavezan odraditi pripravnički staž u trajanju od godine dana. U odgojiteljsko zanimanje uvodi ga mentor, koji kroz tu godinu prati njegov rad. Potrebno je da mu mentor bude podrška i pomoć u svakom izazovu pred kojim se nađe te da ga potiče na samorefleksiju (Eurydice, 2012).

Važni zadatci pripravnika su dokumentiranje aktivnosti koje će mu kasnije služiti za planiranje akcija, pružanje podrške za učenje i stvaranje poticajnog okruženja. Dok dokumentira djetetove aktivnosti, dokumentira i svoj rad te tako radi na sebi i razvija vještine. Odgojiteljev portfolio sadržava „osvrte na pročitane literature i razgovore sa stručnjacima, planove i analize akcijskih istraživanja, rezultate etnografskih studija, promišljanja o profesiji i obrazovnim politikama“ (Fatović, 2016: 635). Važno je i pripremiti pripravnika za suradnju s roditeljima te širom zajednicom, što bi trebalo isto dokumentirati kako bi mu omogućilo nova saznanja (Fatović, 2016).

Po završetku pripravničkog staža, odgojitelj mora položiti stručni ispit. Ukoliko uspješno riješi ispit, postaje licencirani odgojitelj. Stručni ispit uključuje pismeni dio, praktični rad s djecom u ustanovi i usmeni dio ispita (Pravilnik o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću 2005).

3.4. Stručno usavršavanje

Kvalitetnu odgojnu-obrazovnu praksu karakteriziraju nova znanja i spoznaje. Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju određeno je da se svaki odgojitelj mora stručno usavršavati na različite načine (čitanje literature, online edukacije, seminari i radionice,...). Nova znanja i spoznaje odgojitelj bi trebao implementirati u svoju praksu (Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju, 2022).

Svaki odgojitelj bi trebao pohađati stručna usavršavanja koja će mu pomoći da unaprijedi svoju odgojno-obrazovnu praksu tako što će ispitati svoja uvjerenja, stavove i iskustva (Slunjski i sur., 2012). Njegovo sudjelovanje na stručnim usavršavanjima, ovisno o tome koliko često sudjeluje, može biti redovito, povremeno te izostajuće. Uz to, moguće je napredovanje u struci, pa tako može postati odgojitelj – mentor i odgojitelj – savjetnik (Ministarstvo prosvjete i športa, 1997).

4.STRUČNO USAVRŠAVANJE ODGOJITELJA

U današnjem svijetu se brzo događaju promjene i javljaju se novi izazovi u odgojno-obrazovnom procesu, stoga je potrebno cjeloživotno se obrazovati. Stručno usavršavanje odgojitelja nakon studija je neophodno za unaprjeđenje odgojno-obrazovne ustanove i kako bi se omogućio njezin razvoj. Kako bi omogućili kvalitetnu odgojno-obrazovnu praksu, ključno je stjecanje novih znanja i kompetencija te razumijevanje vlastite odgovornosti u samom procesu odgoja i obrazovanja (Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje, 2014). Osim toga, ključan je i napredak koji se događa u odgojiteljevim stajalištima i ponašanju, tj. njegovoj implicitnoj pedagogiji. Zbog toga bi svaki odgojitelj trebao sudjelovati na onim stručnim usavršavanjima koja će ga potaknuti da ispita svoja stajališta i iskustva s kojima se redovito susreće u odgojno-obrazovnoj praksi (Slunjski i sur., 2012). Prema „Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju“ (članak 29) „odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje,...“ (Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju, 2022).

Pojam stručno usavršavanje autori Purgar i Bek (2014: 345) objašnjavaju kao „pojedinačno i organizirano usavršavanje u matičnoj znanosti u području pedagogije, didaktike, obrazovne psihologije, metodike, informacijsko komunikacijskih tehnologija, savjetodavnog rada, upravljanja, obrazovnih politika i drugih područja relevantnih za učinkovito i visokokvalitetno obavljanje odgojno-obrazovne djelatnosti“. Nadalje, Državni pedagoški standard (2008) stručno usavršavanje definira kao „trajno profesionalno napredovanje odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja te drugih odgojno-obrazovnih radnika u dječjem vrtiću radi unapređenja odgojno-obrazovnog rad“.

4.1.Oblici stručnog usavršavanja

Kontinuirano stručno usavršavanje određeno je zakonom, dok je zadaća odgojitelja i odgojiteljskog vijeća pronaći način na koji će se provesti. Stručno usavršavanje odgojitelja može biti individualno (samoobrazovanje) ili grupno, tj. ono koje organizira neka odgojno-obrazovna ustanova. Individualno stručno usavršavanje odnosi se na proučavanje i čitanje literature, stvaranje bilješki, stvaranje korelacije između vlastitih informacija i informacija iz drugih izvora te analiziranje sličnosti i razlika (Matijević, 2000). Stručno usavršavanje koje je organizirano od strane ustanove, naziva se grupno. Ono je organizirano u okviru stručnih tijela

(npr. odgojiteljska vijeća) u odgojno-obrazovnoj ustanovi te različiti skupovi koji se ne odvijaju unutar ustanove, kao što su radionice, predavanja i slično (Lučić, 2007).

Autorica Slunjski (2006) se zauzima da se stručna usavršavanja provode kroz akcijska istraživanja jer tako odgojitelji međusobno prenose iskustva. Voditelj na takvim stručnim skupovima istraživačkog tipa potiče odgojitelje na aktivno sudjelovanje, što ne postoji kod informativnog i predavačkog tipa.

4.2. Stručno usavršavanje odgojitelja u Republici Hrvatskoj

Stručno usavršavanje u Republici Hrvatskoj odgojno-obrazovnih djelatnika organizira Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO). Agencija za odgoj i obrazovanje pruža stručnu pomoć, sudjeluje u unaprjeđivanju odgoja i obrazovanja, obavlja stručno-pedagoški nadzor nad odgojiteljevim radom te provodi stručna usavršavanja. Ona, osim za odgojitelje, organizira i provodi stručna usavršavanja i za druge odgojno-obrazovne djelatnike unutar sustava (Strategije stručnog usavršavanja za profesionalni razvoj odgojno – obrazovnih radnika, 2014. – 2020). Autori Bek i Purgar (2014) navode kako Agencija za odgoj i obrazovanje organizira programe stručnog usavršavanja shodno zakonu i propisima Vlade Republike Hrvatske.

Izuzev Agencije za odgoj i obrazovanje u Republici Hrvatskoj, stručna usavršavanja provode i voditelji vrtićkih i županijskih stručnih vijeća, Ministarstvo znanosti, odgoja i obrazovanja, pedagozi i ravnatelji, te se u zadnje vrijeme, javljaju i stručne udruge građana koji su zainteresirani za napredak odgojnih djelatnosti (Lučić, 2007).

Agencija za odgoj i obrazovanje (2013) ističe da su najčešći oblici stručno usavršavanja: predavanja, radionice, terensko učenje, okrugli stolovi,... Osim toga, u novije vrijeme, prisutnije su videokonferencije, web portali te supervizija koju održavaju educirani savjetnici (Pažanin-Ilakovac i Skelac, 2010)

Slunjski i sur. (2016) ističu kako se u Republici Hrvatskoj najčešće provode sljedeći oblici stručnog usavršavanja: „Seminari i radionice, Stručno-razvojni centri, Razvoj pionirskih ustanova – lučonoša kvalitetne prakse, Zasnivanje profesionalnih zajednica učenja, Ostali oblici profesionalnog usavršavanja (E-twinning, Erasmus...)“.

4.2.1. Seminari i radionice

Ovakav model stručnog usavršavanja čini veliki broj odgojitelja i članova stručnog tima koje se predavanjima poučava o nekim novim pristupima odgoju i obrazovanju. Najviše ih organizira Agencija za odgoj i obrazovanje, neka stručna organizacija ili udruga izvan vrtića. Sudjelovanje na ovakvim stručnim usavršavanjima ne donosi promjene u praksi jer se zbog autentičnosti svake ustanove ne može naći rješenje za konkretne probleme. Osim toga, kako bi se unaprijedila praksa potrebno je osvijestiti kakva je trenutna kvaliteta prakse, što ovakav model usavršavanja ne omogućuje (Slunjski i sur., 2016).

4.2.2. Stručno-razvojni centri

Ovakav način stručnog usavršavanja ima za cilj u jednoj pedagoškoj godini poučavati manju skupinu odgojitelja i stručnih timova. Teme su unaprijed određene te program usavršavanja odobrava ministarstvo, a program provode teoretičari i praktičari iz matičnog vrtića. Određeni broj vrtića se imenuje stručno-razvojnim centrom te su četiri godine ovlašteni za provođenje stručnih usavršavanja. Na poslijetku, stečena znanja bi odgojitelji, koji su bili polaznici, trebali prenijeti na svoje kolege praktičare (Slunjski i sur., 2016).

4.2.3. Razvoj pionirskih ustanova – lučonoša kvalitetne prakse

Stvaranje inovativne prakse je glavni zadatak ovakvog modela stručnog usavršavanja. Ustanove koje će pružiti inovativan pristup odgoju i obrazovanju takvu promjenu smatraju kao kontinuirani proces. Kompetentnost praktičara postiže se razmjenom razumijevanja, iskustava i znanja koji će imati utjecaja na praksu. Kao primjer dobre prakse, drugim praktičarima bi bile dostupne stručne i znanstvene studije koje bi ih potaknule na mijenjanje dosadašnje prakse i na profesionalni razvoj (Slunjski i sur., 2016).

4.2.4. Zasnivanje profesionalnih zajednica učenja

Postizanje modela profesionalnih zajednica učenja bazira se na sljedećim izazovima:

- „razvoj i primjena novih znanja
- ulaganje mnogo rada u proces promjene

- transformiranje kulture odgojno-obrazovne ustanove“ (DuFour i sur., 2005, prema Slunjski i sur., 2016).

Kod osnivanja profesionalnih zajednica učenja, važno je da odgojitelji poznaju praksu i da prenose vlastita iskustva drugim odgojiteljima i članovima (Slunjski i sur., 2016).

„Uspješne organizacije nisu nikad uspjele premostiti jaz između loše i dobre, odnosno dobre i odlične prakse poduzimanjem nekih pojedinačnih aktivnosti, jednokratnim uvođenjem promjene ili posljedicom nekih čudotvornih trenutaka. Proces postajanja dobrim, tj. odličnim je kumulativni proces, koji se odvija korak po korak, akciju po akciju, odluku po odluku“ (Collins, 2001, prema Slunjski i sur., 2016: 62-63).

4.2.5. Ostali oblici stručnog usavršavanja

eTwinning je jedan od novijih alata koji odgojitelju, kroz različita iskustva praktičara iz cijele Europe, obogaćuje odgojno-obrazovni rad s djecom. Preko ovog portala odgojitelji se povezuju s drugim odgojiteljima te njihovim kulturama i pristupima radu. U eTwinning izvješću iz 2019. godine sudjelovanje na takvom obliku usavršavanja ima pozitivan učinak na razvoj individualnih vještina i prakse. Također, povećava se kvaliteta projektnog oblika rada, korištenje informacijsko-komunikacijske tehnologije u poučavanju te pronalaženje ispravne metode poučavanja u različitim situacijama (URL 2).

4.3. Planiranje i programiranje stručnog usavršavanja odgojitelja

Cilj je stručnih usavršavanja odgojiteljev razvoj, osobni i profesionalni, koji će unaprijediti odgojno-obrazovnu praksu. Formiranje samog plana i programa stručnog usavršavanja ovisi o promjenama koje se događaju u praksi ili o promjenama iz društvenog i znanstvenog napretka (Andrilović i sur., 1985). Prema tome, svaki odgojitelj definira opseg, modele i sadržaje stručnog usavršavanja u svojem godišnjem programu rada (Lučić, 2007).

Plan i program stručnog usavršavanja odgojitelja treba obuhvaćati:

- *„Temu*
- *Namjenu*
- *Ciljeve programa iskazane kompetencijama*
- *Organizaciju*

- *Metode poučavanja*
- *Način vrednovanja*
- *Broj polaznika*
- *Vrijeme trajanja programa i*
- *Troškove“ (Bek i Purgar, 2014: 347).*

Sve odgojno-obrazovne ustanove bi trebale imati plan i program stručnog usavršavanja odgojitelja koji mora biti prilagodljiv kako bi ga se moglo izmijeniti s obzirom na odgojiteljeve interese i potrebe. Takav plan se, prema obrazovnim potrebama svojih odgojitelja, izrađuje na početku pedagoške godine u Godišnjem planu (Pavlič, 2015). Zadatak ravnatelja i odgovorne osobe iz Ministarstva je vođenje i vrednovanje odgojiteljevog plana i programa usavršavanja (Ministarstvo prosvjete i športa, 1997).

5. ZAŠTO JE VAŽNO STRUČNO SE USAVRŠAVATI?

Odgoviteljska profesija je kompleksna te se od odgovitelja očekuje spremnost na učenje kako bi unaprijedio svoja znanja, vještine i kompetencije. Više je razloga zbog kojih je važno stručno usavršavanje. Prvi razlog se odnosi na odgoviteljev utjecaj na djetetov napredak. Ukoliko je odgovitelj pripremljen za rad, interakcija i komunikacija koju ima s djecom će pozitivno utjecati na njihov kognitivni razvoj. Zatim, svijet u kojem danas živimo zahtijeva od odgovitelja obnavljanje informacija o novim metodama učenja djece i metode za ostvarivanje planova definiranih u kurikulumu. Također, postoji i potreba za novim znanjima i vještinama u radu s djecom. Nadalje, odgoviteljski studij ne može odgovitelja pripremiti za sve izazove koji ga očekuju u karijeri, stoga, zbog različitih i složenih situacija s kojima se može susresti, potrebno je da usvaja nove vještine i nastavi istraživati (Tankerslay, 2012).

S obzirom na promjenu uloge odgovitelja i potrebe za kvalitetnim odgojem i obrazovanjem djece rane i predškolske dobi, autorica Miljak (2009) naglašava kako su cjeloživotno učenje, stručno usavršavanje i profesionalni razvoj prioritet. Suvremena paradigma odgovitelja predstavlja kao individuu koja pokreće promjene te ga gleda kao su(konstruktor) svojeg učenja i razvoja. Odgoviteljevo profesionalno i stručno usavršavanje donosi promjene u odgojno-obrazovnoj praksi te unaprjeđuje i razvija odgojno-obrazovnu djelatnost (Lučić, 2007). Sukladno tome, kao način osobnog profesionalnog razvoja, suvremeni odgovitelj svakodnevno razmišlja o svojoj praksi, reflektira svoj rad i dokumentira ga (Vujičić, 2007).

6. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

6.1. Predmet i cilj istraživanja

Cilj istraživanja bio je ispitati motiviranost odgojitelja za stručnim usavršavanjem. Iz navedenog cilja proizašli su sljedeći zadaci:

1. Ispitati jesu li odgojitelji motivirani za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima.
2. Utvrditi što odgojitelje motivira na stručna usavršavanja.
3. Utvrditi imaju li odgojitelji mogućnost sudjelovanja na stručnim usavršavanjima.
4. Ispitati što negativno utječe na motiviranost odgojitelja.

Iz definiranih zadataka proizišle su sljedeće hipoteze:

Hipoteza 1: Očekuje se da će odgojitelji dati pozitivnu procjenu motiviranosti za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima.

Hipoteza 2: U većini slučajeva odgojno-obrazovna ustanova pruža mogućnost odgojiteljima za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima.

Hipoteza 3: Većina odgojitelja smatra da stručna usavršavanja pozitivno utječu na razvoj znanja i kompetencija.

6.2. Metode, postupak i uzorak istraživanja

Kako bi se provelo ovo istraživanje konstruiran je anketni upitnik od 16 pitanja koja su podijeljena u 4 skupine. Tema istraživanja je unaprijed određena, a formu rada i strukturu osmislio je i uredio anketar. Određeni broj pitanja, pripremljenih za anketu, ponuđen je odgojiteljima kao ispitanicima. Anketa je u potpunosti anonimna i dobrovoljna te nema određen vremenski period za ispunjavanje. Svi prikupljeni podaci iz anketnog upitnika statistički su obrađeni i prikazani grafikonomima i tablicama.

U prvom dijelu anketnog upitnika nalaze se pitanja vezana uz socio-demografske karakteristike ispitanika. Odgojitelji su odgovarali na pitanja o spolu, godinama, županiji u kojoj su zaposleni i godinama radnog staža.

Nadalje, drugi dio pitanja vezan je uz odgojiteljev stupanj obrazovanja, mišljenje o stupanju obrazovanja kao važnom činitelju za svoj posao, sudjelovanje na stručnim

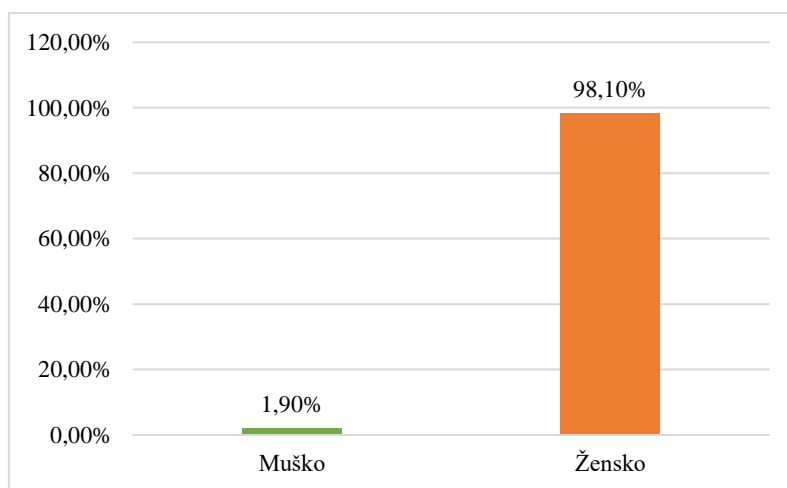
usavršavanjima, utjecaj stručnog usavršavanja na razvoj znanja i kompetencija te koji oblik stručnog usavršavanja odgojitelji smatraju najučinkovitijim.

Treći dio pitanja odnosi se na sudjelovanje na stručnim usavršavanjima tijekom pedagoške godine, način na koji se informiraju i planiraju svoja stručna usavršavanja, tko ih najviše motivira, te omogućuje li im ustanova u kojoj su zaposleni odlazak na stručna usavršavanja.

U zadnjem dijelu upitnika na skali procjene Likertovog tipa ispitanici su odgovarali na tvrdnje (13 tvrdnji) vezane uz procjenu motiviranosti za stručno usavršavanje. Navedeno je trinaest tvrdnji koje mogu motivirati odgojitelja za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima te jedanaest tvrdnji zbog kojih odgojitelji mogu biti demotivirani za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima. U tome dijelu trebalo je procijeniti u kojoj mjeri se odgojitelji slažu ili ne slažu za ponuđene tvrdnje.

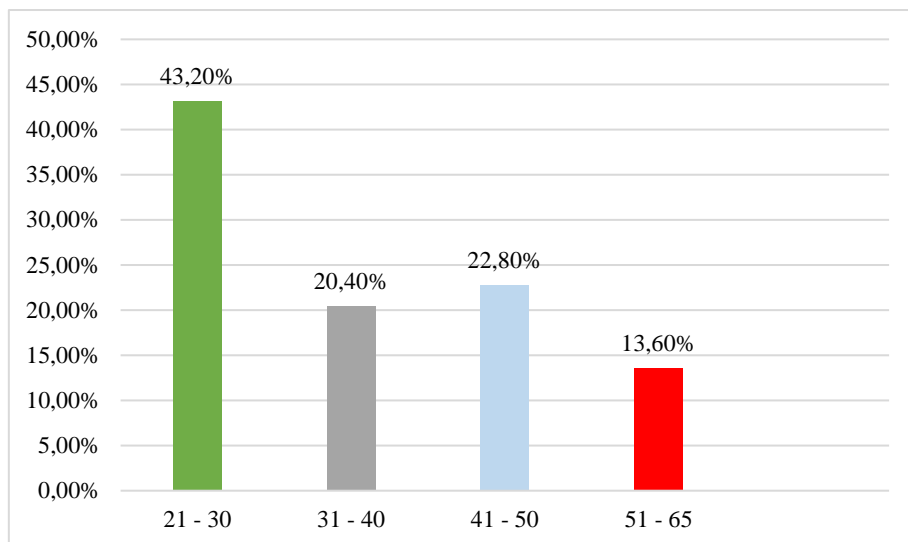
6.3. Rezultati i interpretacija istraživanja

Skupinu ispitanika istraživanja činili je 206 odgojitelja iz cijele Republike Hrvatske. Podaci koju su prikupljeni, obrađeni su u Microsoft Excel programu te su prikazani pomoću tablica.



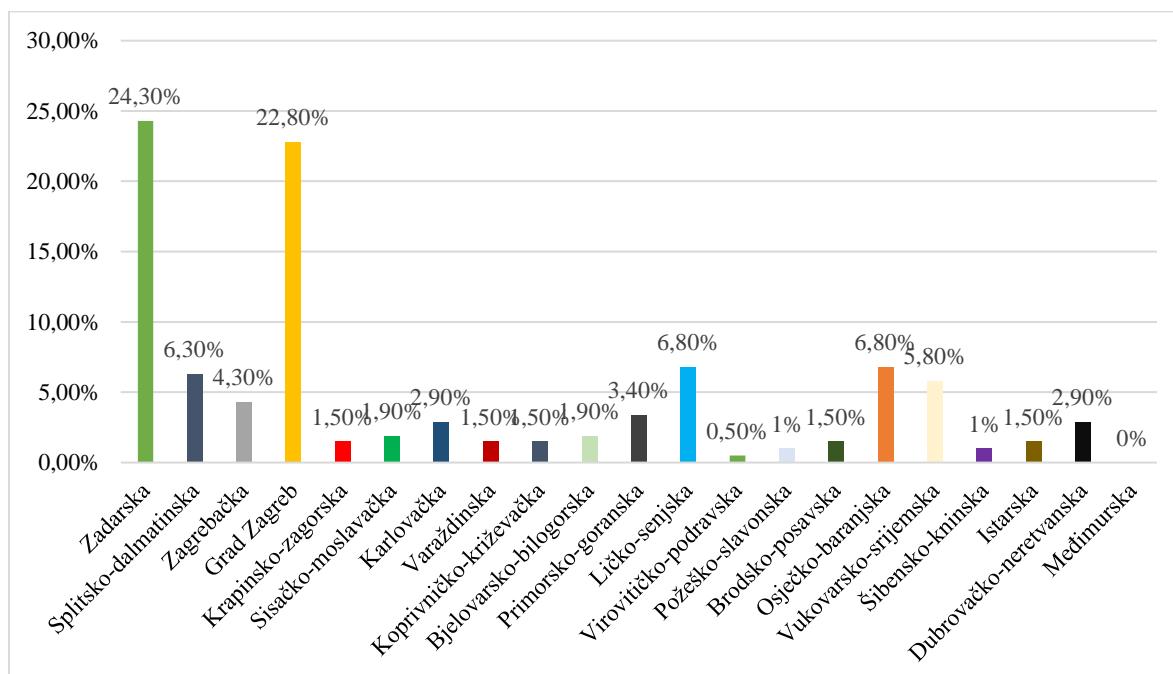
Grafikon 1: Struktura ispitanika s obzirom na spol

Anketnim upitnikom utvrđeno je da na uzorku od 206 ispitanika, 202 ispitanika je ženskog spola (98,1 %), a 4 muškog spola (1,9 %).



Grafikon 2: *Struktura ispitanika s obzirom na dob*

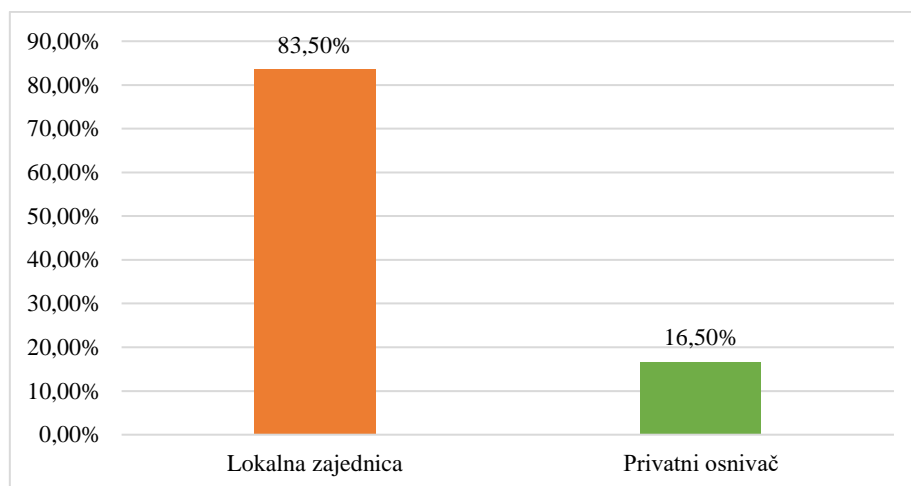
Prema grafikonu 2 vidljivo je da je najviše ispitanika u dobi od 21 do 30 godina (43,2 %), a najmanje onih koji imaju od 51 do 65 godina (13,6 %). Odgojitelja u dobi od 31 do 40 godina je 20,4 %, dok je postotak onih koji imaju od 41 do 50 godina 22,8 %.



Grafikon 3: *Struktura ispitanika s obzirom na županiju u kojoj su odgojitelji zaposleni*

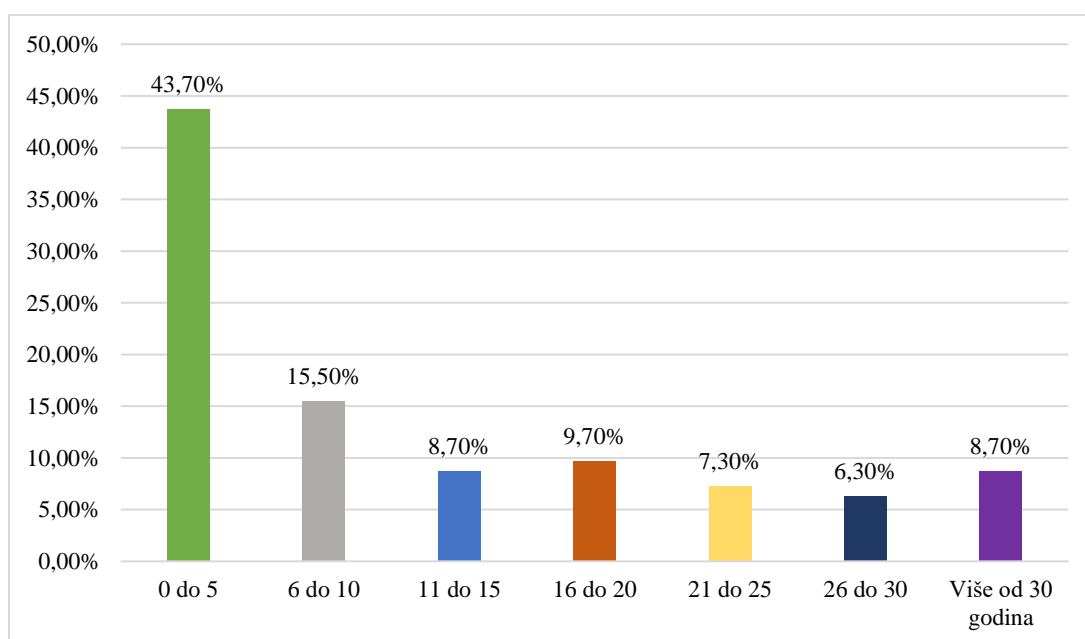
U grafikonu 3 prikazane su županije u kojima su ispitani odgojitelji zaposleni. Najviše zaposlenih je u Zadarskoj županiji (24,3 %) i u Gradu Zagrebu (22,8%). U Ličko-senjskoj i Osječko-baranjskoj županiji zaposleno je 6,8 %, dok je u Splitsko-dalmatinskoj 6,3

% Najmanje zaposlenih ispitanika je iz Virovitičko-podravске (0,5 %), Požeško-slavonske (1 %), Šibensko-kninske (1 %) te Međimurske (0%).



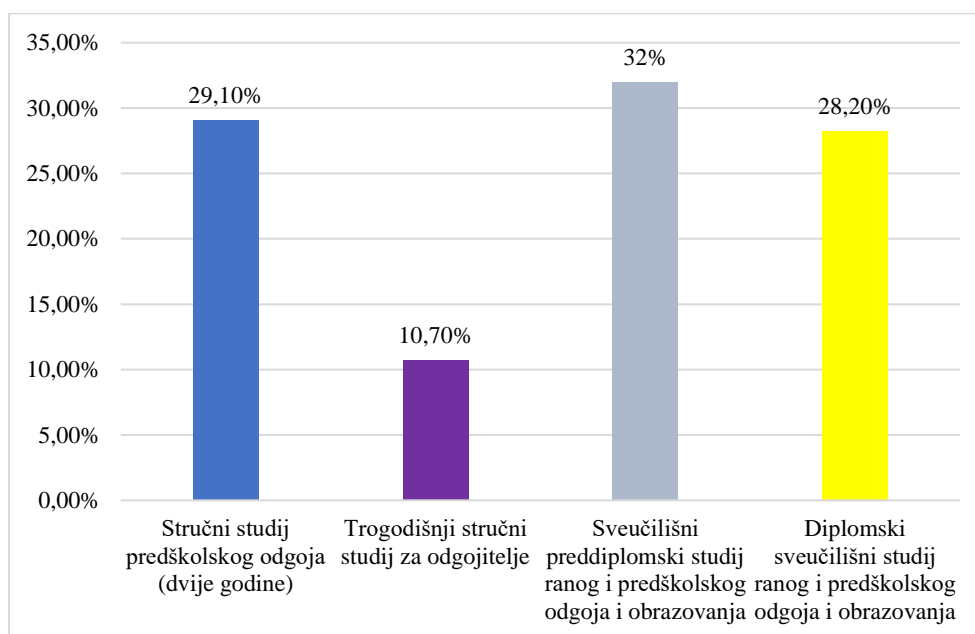
Grafikon 4: *Struktura ispitanika s obzirom na osnivača ustanove*

Iz grafikona 4 vidljivo je da je 83,5 % odgojitelja zaposleno u ustanovama čiji je osnivač lokalna zajednica, dok je 16,5 % odgojitelja zaposleno u ustanovama koje imaju privatnog osnivača.



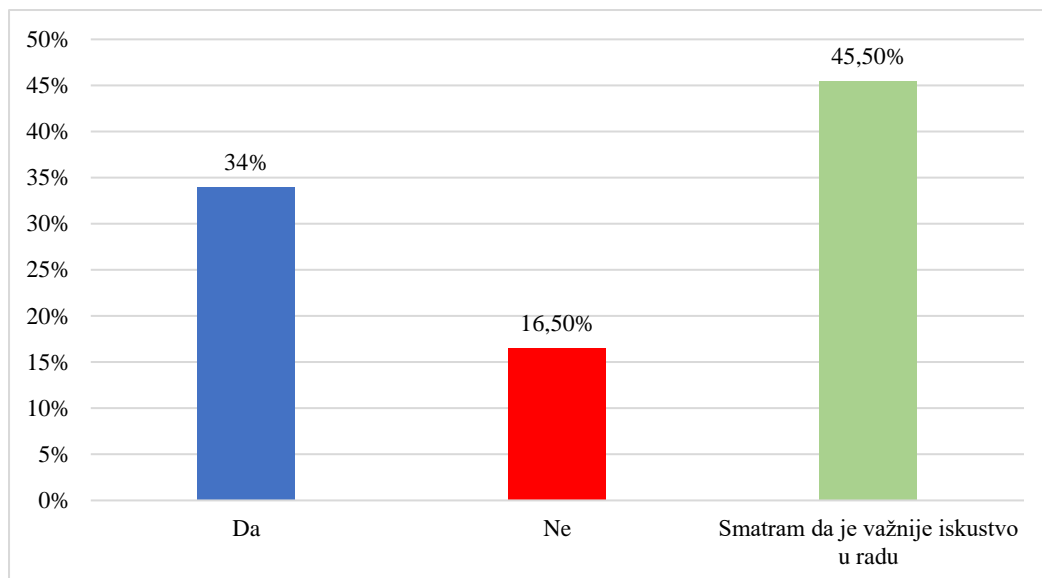
Grafikon 5: *Struktura ispitanika s obzirom na radni staž*

Najveći broj ispitanih odgojitelja ima od 0 do 5 godina radnog staža, njih 43,7 %. Odgojitelja sa 6 do 10 godina radnog staža ima 15,5 %, od 11 do 15 godina radnog staža ima 8,7 %, a od 16 do 20 godina ima 9,7 %. 7,30 % ispitanih odgojitelja ima od 21 do 25 godina radnog staža, dok je 8,7 % onih koji imaju više od 30 godina radnog staža. Najmanje ispitanih odgojitelja je onih s radnim stažem od 26 do 30 godina (6,3 %).



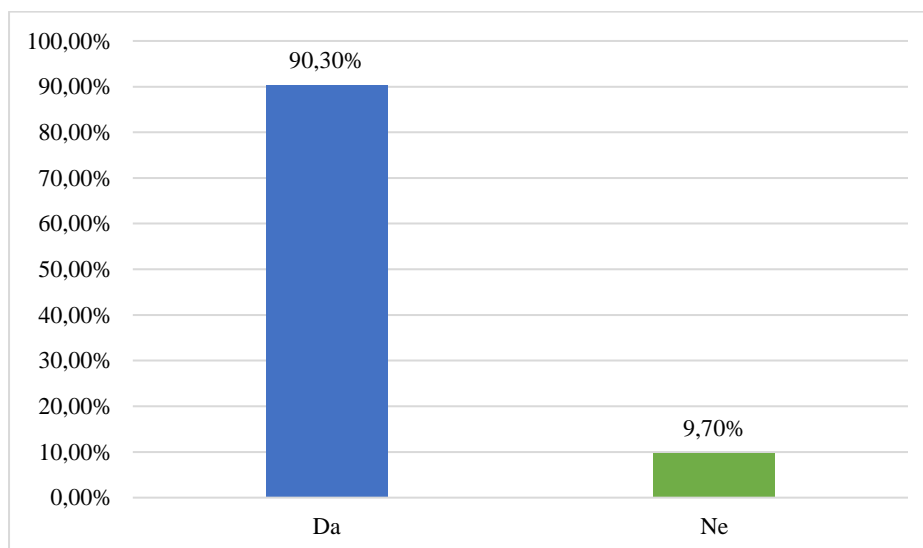
Grafikon 6: *Struktura ispitanika s obzirom na stupanj obrazovanja*

U grafikonu 6 prikazana je struktura ispitanika s obzirom na stupanj obrazovanja. 29,1 % ispitanih odgojitelja pohađalo je stručni studij predškolskog odgoja, a 10,7 % onih koji su pohađali trogodišnji studij za odgojitelje. Vidljivo je i da je najveći postotak onih odgojitelja koji su pohađali sveučilišni preddiplomski studij ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, njih 32 %, dok je onih koji su završili diplomsku razinu studija 28,2 %.



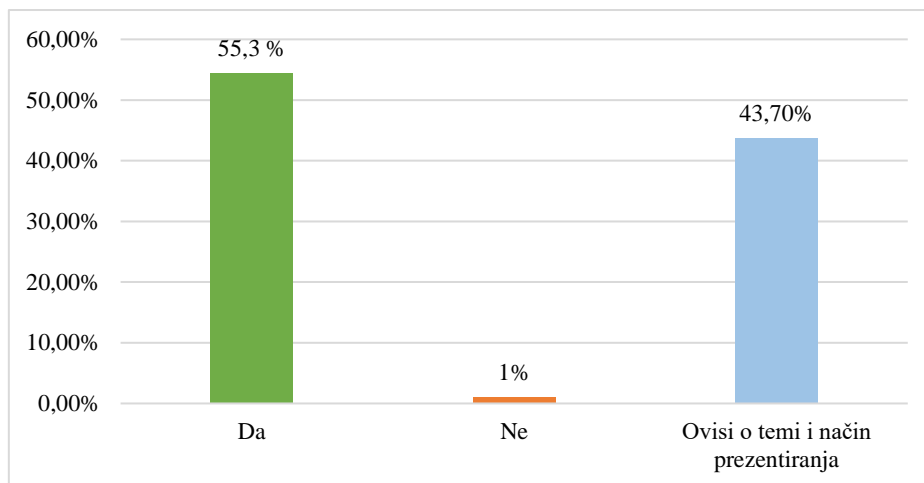
Grafikon 7: *Struktura ispitanika s obzirom na stupanj obrazovanja kao važan činitelj odgojiteljskog posla*

Grafikon 7 prikazuje kako 45,5 % ispitanih odgojitelja smatra da je važnije iskustvo u radu od višeg stupnja obrazovanja. Njih 34 % smatra da je viši stupanj obrazovanja važan činitelj odgojiteljskog posla, dok nekolicina, njih 16,5 % smatra da viši stupanj obrazovanja nije važan činitelj odgojiteljskog posla.



Grafikon 8: *Struktura ispitanika s obzirom na sudjelovanje na stručnim usavršavanjima*

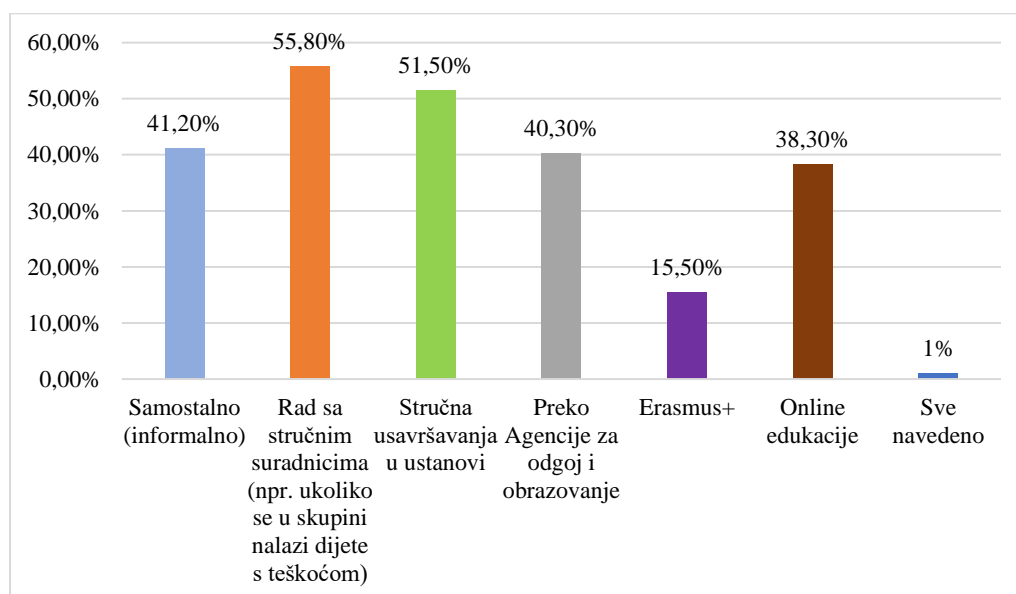
186 odgojitelja (90,3 %), od ispitanih 206 odgojitelja odgovorilo je da sudjeluju na stručnim usavršavanjima, dok je njih 20 (9,7 %) odgovorilo da ne sudjeluje na stručnim usavršavanjima.



Grafikon 9: Mišljenje odgojitelja o pozitivnom utjecaju stručnog usavršavanja na razvoj znanja i kompetencija

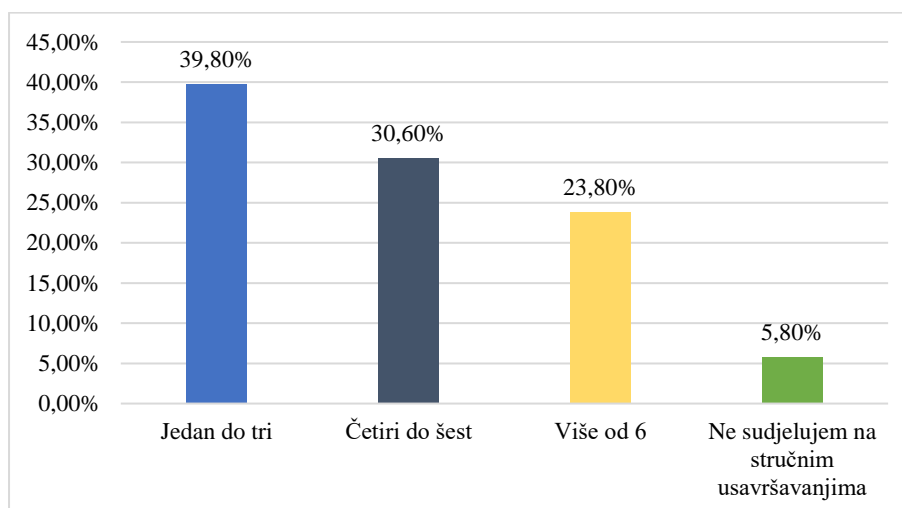
U grafikonu 9 prikazano je da većina ispitanih odgojitelja (55,3 %) misli da stručna usavršavanja pozitivno utječu na razvoj znanja i kompetencija, dok samo 1 % odgojitelja misli da to nije točno. 90 odgojitelja (43,7 %) misli da stručno usavršavanje utječe pozitivno na razvoj znanja i kompetencija ovisno o temi i načinu na koji je prezentirano.

Dobiveni rezultati potvrđuju hipotezu 3 kojom se pretpostavilo da odgojitelji većinom smatraju da stručna usavršavanja pozitivno utječu na razvoj vlastitih znanja i kompetencija.



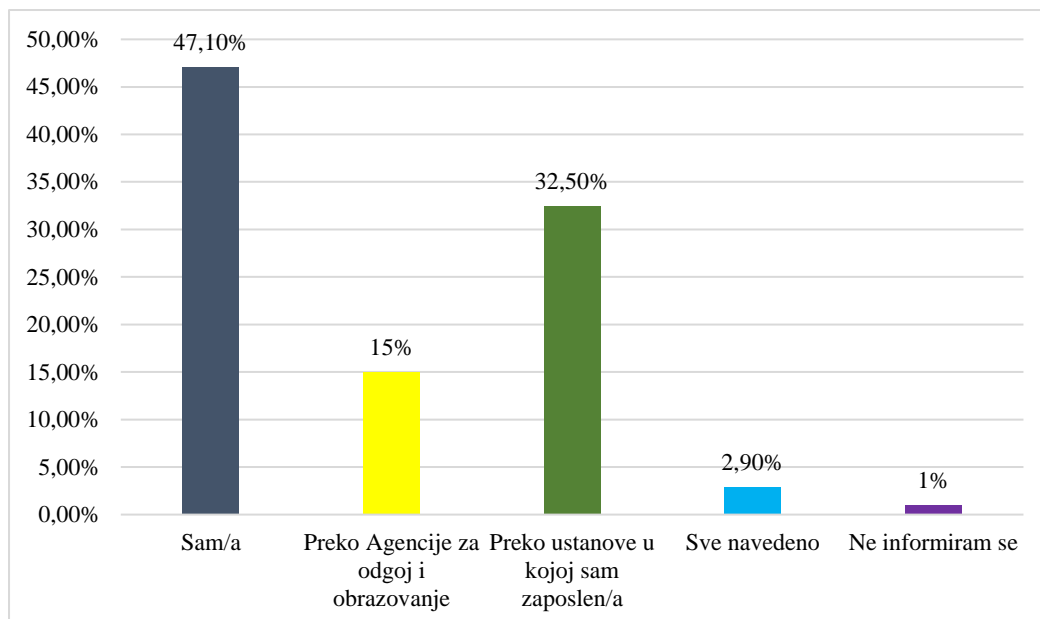
Grafikon 10: Mišljenje odgojitelja o najučinkovitijem obliku stručnog usavršavanja

Odgojiteljima je bila ponuđena tvrdnja o najučinkovitijem obliku stručnog usavršavanja prema njihovom mišljenju te su imali mogućnost odabira više odgovora. Najveći broj ispitanih odgojitelja navodi da su rad sa stručnim suradnicima (55,8 %) i stručna usavršavanja u ustanovi (51,5 %) najučinkovitiji oblik stručnog usavršavanja. 41,2 % odgojitelja navodi da je to samostalno (informalno) usavršavanje te njih 40,3 % smatra da je najučinkovitiji oblik preko Agencije za odgoj i obrazovanje. Online edukacije, kao najučinkovitiji oblik stručnog usavršavanja navodi 38,3 % odgojitelja, dok nešto manji broj odgojitelja (15,5 %) navode Erasmus+ kao najučinkovitiji oblik stručnog usavršavanja.



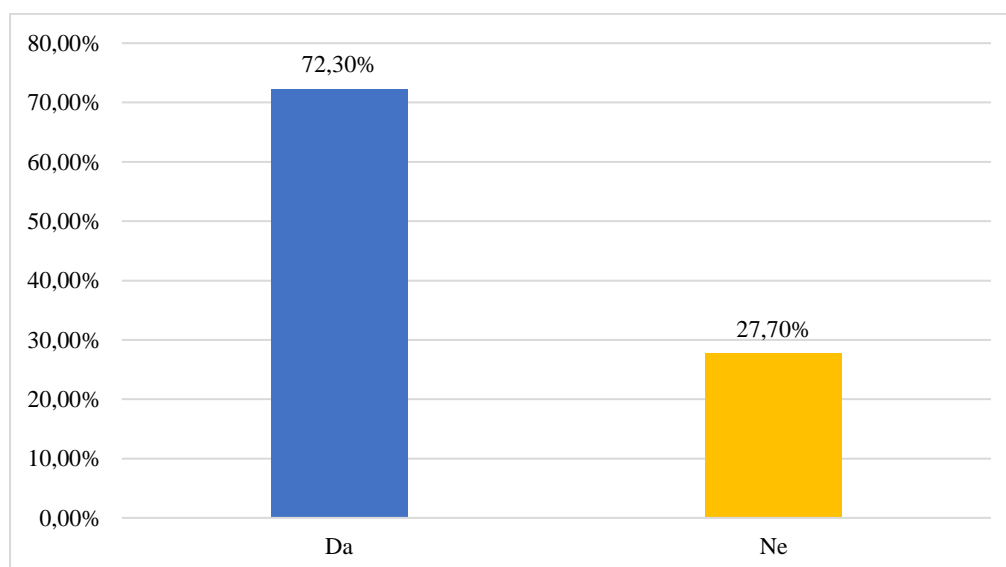
Grafikon 11: *Sudjelovanje na stručnim usavršavanjima tijekom pedagoške godine*

Prema grafikonu 11 može se vidjeti da najveći postotak odgojitelja, njih 39,8 % na stručnim usavršavanjima tijekom godine sudjeluje od 1 do 3 puta. Od 4 do 6 puta na stručnim usavršavanjima sudjeluje 30,6 %, dok više od 6 puta 23,8 %. Na stručnim usavršavanjima ne sudjeluje 5,8 % (N=12) ispitanih odgojitelja.



Grafikon 12: *Informiranje i planiranje svog stručnog usavršavanja*

Iz grafikona 12 vidljivo je da 47,1 % odgojitelja informira i planira svoja stručna usavršavanja samostalno, dok se njih 32,5 % informiraju i planiraju usavršavanja preko ustanove u kojoj su zaposleni. Preko Agencije za odgoj i obrazovanje se informira njih 15 %, a 2,9 % odgojitelja je navelo sve od ponuđenih odgovora.

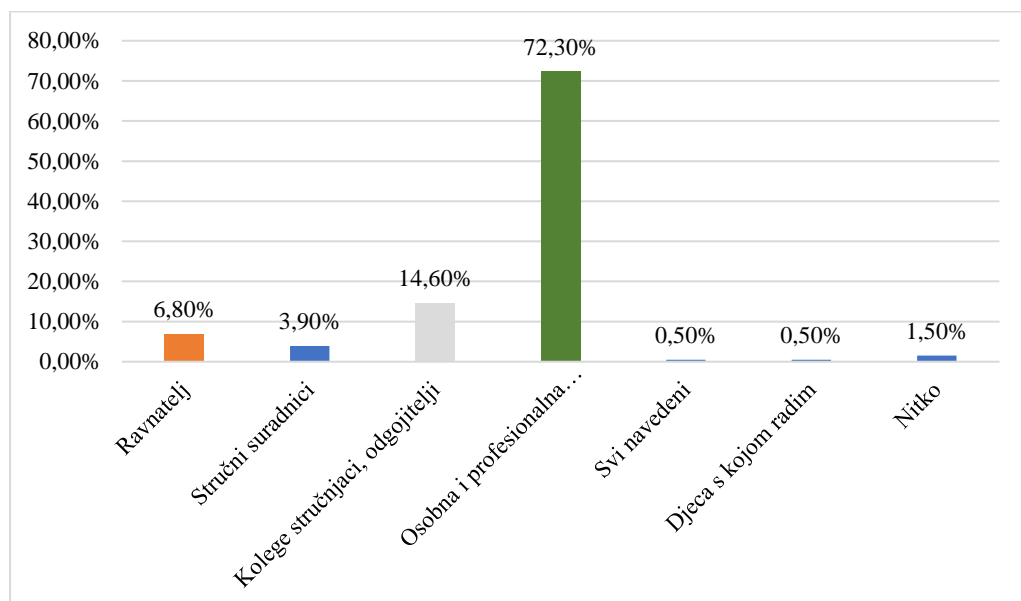


Grafikon 13: *Mogućnost odlaska na stručna usavršavanja od strane ustanove*

Prema podacima iz grafikona 12, većini odgojitelja, njih 72,3 % (N = 149) odgojno-obrazovna ustanova pruža mogućnost odlaska na stručna usavršavanja, dok je 27,7 % odgojitelja (N = 57) zabilježilo da im ustanova ne pruža tu mogućnost.

Iz rezultata koji su prikazani u prethodnom grafikonu, potvrđena je hipoteza 2 kojom se pretpostavilo da odgojno-obrazovna ustanova u kojoj su odgojitelji zaposleni pruža mogućnost sudjelovanja na stručnim usavršavanjima. Ipak, ne mali broj odgojitelja, njih 27,7 %, se izjasnio da nema mogućnost odlaska na stručna usavršavanja od strane ustanove.

Zakonom o radu (članak 54,1) utvrđeno je da je poslodavac dužan omogućiti svome radniku stručno usavršavanje, što bi značilo da je njegova obaveza financirati to isto stručno usavršavanje. U istraživanju koje je provela Vuletić (2020) odgojitelji su naveli kako su najčešći razlog nesudjelovanja na stručnim usavršavanjima nedovoljna financijska sredstva. Ovim istraživanjem je utvrđeno da ta tvrdnja nije potvrđena jer se odgojitelji u većoj mjeri ne slažu s time.



Grafikon 14: Motiv za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima

Kad je riječ o motivu za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima, u grafikonu 14 se može vidjeti da najveći postotak ispitanih odgojitelja motivira njihova osobna i profesionalna usmjerenost na učenje, čak njih 72,3 %. 14,6 % odgojitelja navodi kako ih na stručna usavršavanja motiviraju kolege stručnjaci, odgojitelji, dok 6,8 % odgojitelja motivira ravnatelj. Najmanje odgojitelja (3,9 %) motiviraju stručni suradnici, a 3 odgojitelja (1,5 %) motivaciju ne nalazi ni u čemu.

Mjera procjene motiviranosti odgojitelja za stručno usavršavanje

Tablica 3: Što pozitivno utječe na motiviranost za stručna usavršavanja?

TVRDNJE												
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Razvoj osobnih znanja i kompetencija	3	1,5	3	1,5	14	6,8	37	18	149	72,3	206	100
Stjecanje novih poznanstava	18	8,7	17	8,3	70	34	52	25,2	49	23,8	206	100
Oснаživanje komunikacijskih i interpersonalnih vještina	2	1	10	4,9	21	10,2	63	30,6	110	53,4	206	100
Razvoj specifičnih vještina ili područja rada	2	1	5	2,4	24	11,7	59	28,6	116	56,3	206	100
Razvijanje kompetencija u području informacijsko-komunikacijskih tehnologija za primjenu u odgojno-obrazovnom radu	6	2,9	27	13,1	42	20,4	57	27,7	74	35,9	206	100
Potpora koju dobivam od ustanove za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima	44	21,4	33	16	47	22,8	44	21,6	38	18,4	206	100
Ispunjavanje zakonske obveze sudjelovanjem te dobivanje potvrde (potvrđnica) koju zahtijeva poslodavac	44	21,4	47	22,8	53	25,7	27	13,1	35	17	206	100
Unaprjeđivanje odgojno-obrazovne prakse nadahnuo primjerima dobre prakse drugih odgojno-obrazovnih ustanova	4	1,9	7	3,4	29	14,1	58	28,2	108	52,4	206	100
Aktualna problematika unutar odgojno-obrazovne skupine	4	1,9	5	2,4	24	11,7	62	30,1	111	53,9	206	100
Potreba za stjecanjem novih znanja i vještina i njihova primjena u radu s djecom „neprihvatljivog ponašanja“	2	1	5	2,4	20	9,7	63	30,6	116	56,3	206	100
Rad u odgojno-obrazovnoj skupini koji od odgojitelja traži specifične dodatne kompetencije (darovita djeca)	3	1,5	8	3,9	34	16,5	69	33,5	92	44,7	206	100
Rad u odgojno-obrazovnoj skupini s djecom s teškoćama u razvoju	5	2,4	9	4,4	31	15	59	28,6	102	49,5	206	100
Pozitivne promjene u ponašanju u odgojno-obrazovnoj skupini nakon primjene naučenog na stručnom usavršavanju	3	1,5	4	1,9	26	12,6	55	26,7	118	57,3	206	100

U tablici 3 prikazane su tvrdnje koje motiviraju odgojitelje za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima.

Prva tvrdnja odnosi se na razvoj znanja i kompetencija te se najveći broj odgojitelja, njih 72,3 %, u potpunosti slaže da ih to motivira za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima. 18 % odgojitelja se slaže s tom tvrdnjom, dok njih 6,8 % niti se slaže, niti se ne slaže. Tek 1,5 % odgojitelja se u potpunosti ne slaže ili se ne slaže s tom tvrdnjom.

Druga tvrdnja odnosi se na stjecanje novih poznanstava. Sedamdeset odgojitelja (34 %) niti se slaže, niti se ne slaže s tom tvrdnjom, njih 25,2 % se slaže s tvrdnjom da ih na sudjelovanje potiču nova poznanstva, 23,8 % se u potpunosti slaže, dok se mali broj, njih 8,7 % u potpunosti ne slaže s navedenom tvrdnjom.

Sljedeća tvrdnja odnosi se na osnaživanje komunikacijskih i interpersonalnih vještina. Vrlo je mali broj odgojitelja (4,9 %) koji se ne slažu s tvrdnjom da ih motivira osnaživanje komunikacijskih i interpersonalnih vještina za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima. Najviše odgojitelja se u potpunosti slaže s ovom tvrdnjom, njih 53,4 %, te njih 30,6 % se slaže s istom tvrdnjom.

Četvrta tvrdnja je razvoj specifičnih vještina ili područja rada s kojom se u potpunosti slaže 56,3 % ispitanih odgojitelja. S istom tvrdnjom se slaže 28,6 % odgojitelja, dok njih 11,7 % se niti slaže, niti se ne slaže.

Nadalje, s tvrdnjom da odgojitelje na stručna usavršavanja motivira razvijanje kompetencija u području informacijsko-komunikacijskih tehnologija za primjenu u odgojno-obrazovnoj ustanovi se u potpunosti ne slaže samo 2,9 % odgojitelja, ne slaže se njih 13,1 %, dok se u potpunosti slaže 35,9 %.

Potpora koju dobivam od ustanove za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima je sljedeća tvrdnja s kojom se podjednako u potpunosti slažu (18,4 %) ili slažu (21,6 %) odgojitelji. Također, 21,4 % ispitanih odgojitelja se u potpunosti ne slaže s tom tvrdnjom te njih 16 % se ne slaže da ih ta potpora ustanove motivira za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima.

Zatim, ispunjavanje zakonske obaveze sudjelovanjem te dobivanje potvrde koju zahtijeva poslodavac za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima ne motivira većinu odgojitelja. Njih 21,4 % se u potpunosti ne slaže s navedenom tvrdnjom, 22,8 % se ne slaže, dok njih 25,7 % niti se slaže niti se ne slaže. Tek 17 % odgojitelja se u potpunosti slaže s

tvrdnjom da ih ispunjavanje zakonske obaveze i dobivanje potvrde motivira za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima.

Najveći broj odgojitelja, njih 108 (52,4 %) se u potpunosti slaže s time da ih za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima motiviraju primjeri dobre prakse drugih odgojno-obrazovnih ustanova. Tek njih 1,9 % se u potpunosti ne slaže i 3,4 % se ne slaže.

Aktualna problematika unutar odgojno-obrazovne skupine u velikoj mjeri motivira odgojitelje za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima. 30,1 % ispitanih odgojitelja se slaže s tom tvrdnjom te njih 53,9 % se u potpunosti slaže, a samo je mali postotak onih odgojitelja koji se ne slažu (2,4 %) ili se u potpunosti ne slažu (1,9 %).

Sljedeća tvrdnja koja motivira odgojitelje je potreba za stjecanjem novih znanja i vještina i njihova primjena u radu s djecom „neprihvatljivog ponašanja“. 116 ispitanih odgojitelja (56,3 %) se u potpunosti slaže, 30,6 % se slaže da ih to motivira, dok se njih 1 % u potpunosti ne slaže s tom tvrdnjom.

Rad u odgojno-obrazovnoj skupini u kojoj su potrebne dodatne specifične kompetencije (npr. darovita djeca) motivira odgojitelje za stručna usavršavanja. S tom tvrdnjom 16,5 % odgojitelja niti se slaže, niti se ne slaže, dok onih koji se slažu (33,5 %) i koji se u potpunosti slažu (44,7 %) ima u većoj mjeri.

Odgojitelje za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima motivira rad s djecom s teškoćama u razvoju. Njih 49,5 % se u potpunosti slaže s tom tvrdnjom i 28,6 % se slaže. 15 % odgojitelja niti se slaže, niti se ne slaže, dok njih 2,4 % se u potpunosti ne slaže ili ne slaže (4,4 %).

Najveći broj odgojitelja (57,3 %) se u potpunosti slaže s tvrdnjom da ih pozitivne promjene u ponašanju unutar odgojno-obrazovne skupine koje se dogode nakon primjene naučenog na stručnom usavršavanju motiviraju za sudjelovanje. Njih 1,5 % se u potpunosti ne slaže s tom tvrdnjom.

Iz dobivenih rezultata vidljivo je da je hipoteza 1 potvrđena. Odgojitelji su motivirani za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima te ih više pokreće intrinzična nego ekstrinzična motivacija. Odgojitelje najviše motivira razvoj osobnih znanja i kompetencija, osnaživanje komunikacijskih i interpersonalnih vještina, razvoj specifičnih vještina ili područja rada te razvijanje kompetencija u području informacijsko-komunikacijskih tehnologija. Autorica Lepčnik Vodopivec (2012) navodi kako su i sami odgojitelji svjesni toga da je

intrinzična motivacija važnija te u svome istraživanju potvrđuje tu činjenicu jer su ispitani odgojitelji odgovorili da odluka o sudjelovanju na stručnim usavršavanjima ovisi o intrinzičnim motivima.

Nadalje, osim što odgojitelje pokreću intrinzični motivi, za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima ih motiviraju i potrebe unutar njihove odgojno-obrazovne skupine. Odgojitelji žele stjecati više znanja i vještina kako bi omogućili kvalitetniju odgojno-obrazovnu praksu. Motivi koji ih pokreću su: aktualna problematika unutar odgojno-obrazovne skupine, potreba za stjecanjem novih znanja i vještina i njihova primjena u radu s djecom „neprihvatljivog ponašanja“, rad s djecom kojih od odgojitelja traži specifične dodatne kompetencije te rad u skupini s djecom s teškoćama u razvoju.

Tablica 4: Što negativno utječe na motiviranost za stručna usavršavanja?

TVRDNJE	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Teme stručnih usavršavanja mi nisu korisne za moj profesionalni razvoj	33	16	39	18,9	54	26,2	42	20,4	38	18,4	206
Nedostatak slobodnog vremena za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima	19	9,2	16	7,8	67	32,5	53	25,7	51	24,8	206	100
Nemogućnost pronalaska stručnog usavršavanja prema osobnom interesu odgojitelja	14	6,8	24	11,7	70	34	59	28,6	39	18,9	206	100
Neodgovarajući termin održavanja stručnih usavršavanja	13	6,3	34	16,5	57	27,7	57	27,7	45	21,8	206	100
Nemogućnost sudjelovanja na stručnim usavršavanjima zbog ograničenog broja sudionika	17	8,3	25	12,1	64	31,1	47	22,8	53	25,7	206	100
Nedostupnost literature potrebne za odgojiteljev rad	31	15	44	21,4	61	29,6	41	19,9	29	14,1	206	100
Odgojno-obrazovna u kojoj sam zaposlen/a mi ne financira stručna usavršavanja	38	18,4	41	19,9	49	23,8	28	13,6	50	24,3	206	100
Udaljenost mjesta održavanja stručnih usavršavanja	23	11,2	34	16,5	62	30,1	36	17,5	51	24,8	206	100
Nezainteresiranost ravnatelja/stručne službe za odgojiteljevo dodatno usavršavanje i obrazovanje	53	25,7	44	21,4	48	23,3	26	12,6	35	17	206	100
Uvijek je pružena mogućnost sudjelovanja na stručnim usavršavanjima istim osobama	61	29,6	42	20,4	63	30,6	13	6,3	27	13,1	206	100
Nemogućnost primjene naučenog unutar odgojno-obrazovne ustanove zbog neprihvatanja promjena od strane ravnatelja/stručne službe/odgojitelja	54	26,2	38	18,4	51	24,8	30	14,6	33	16	206	100

U tablici 4 prikazane su tvrdnje koje negativno utječu na odgojiteljevu motiviranost za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima.

Prva tvrdnja odnosi se na teme stručnih usavršavanja koje nisu odgojitelju korisne za njegov profesionalni razvoj. S tom tvrdnjom se 26,2 % odgojitelja niti slaže, niti se ne slaže.

Odgojitelja koji se u potpunosti slažu s tom tvrdnjom je 18,4 %, dok je onih koji se u potpunosti ne slažu 16 %.

S tvrdnjom da nedostatak slobodnog vremena za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima negativno utječe na motiviranost, u potpunosti se slaže 24,8 % odgojitelja, njih 25,7 % se slaže, 32,5 % niti se slaže niti se ne slaže, dok se njih 9,2 % u potpunosti ne slaže s navedenom tvrdnjom.

Nemogućnost pronalaska stručnog usavršavanja prema osobnom interesu odgojitelja je još jedna od tvrdnji koje mogu negativno utjecati na odgojiteljevu motiviranost za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima. S tom tvrdnjom se u potpunosti slaže 18,9 % odgojitelja, 28,6 % se slaže, 34 % niti se slaže, niti se ne slaže, dok je onih koji se u potpunosti ne slažu 6,8 %.

Jednak je broj ispitanih odgojitelja, njih 57 (27,7 %), koji niti se slažu, niti se ne slažu te onih koji se slažu da na njihovu motiviranost utječe neodgovarajući termin održavanja stručnih usavršavanja. S tom se tvrdnjom ne slaže 16,5 % odgojitelja, a u potpunosti se ne slaže njih 6,3 %.

Nemogućnost sudjelovanja na stručnim usavršavanjima zbog ograničenog broja sudionika je sljedeća tvrdnja. S njom se slaže 22,8 % odgojitelja, 25,7 % njih se u potpunosti slaže, 31,1 % njih se niti slaže, niti ne slaže, a onih koji se u potpunosti ne slažu je 8,3 % i 12,1 % koji se ne slažu.

Šesta se tvrdnja odnosi na nedostupnost literature koja je odgojitelju potrebna za rad. S tom se tvrdnjom ne slaže 21,4 % odgojitelja. Odgojitelja koji niti se slažu, niti se ne slažu je 29,6 %, a onih koji se u potpunosti slažu je 14,1 %.

Odgojno-obrazovna ustanova u kojoj sam zaposlen/a mi ne financira stručna usavršavanja je sljedeća tvrdnja s kojom se u potpunosti slaže 50 odgojitelja (24,3 %), njih 28 (13,6 %) se slaže, a 49 (23,8 %) niti se slaže, niti se ne slaže. 38 (18,4 %) ih je koji se u potpunosti ne slažu i 41 (19,9 %) je onih koji se ne slažu s tom tvrdnjom.

Zatim, s tvrdnjom da udaljenost mjesta održavanja stručnih usavršavanja negativno utječe na motiviranost odgojitelja se u potpunosti slaže 24,8 % odgojitelja, njih 17,5 % se slaže, a 30,1 % niti se slaže, niti se ne slaže. Onih koji se u potpunosti ne slažu s tom tvrdnjom je 11,2 % te koji se ne slažu je 16,5 %.

Deveta tvrdnja odnosi se na nezainteresiranost ravnatelja/stručne službe za odgojiteljevo dodatno usavršavanje i obrazovanje, a s njom se u potpunosti ne slaže 25,7 % odgojitelja te

21,4 % se ne slaže. Njih 23,3 % niti se slaže, niti se ne slaže s tom tvrdnjom, a 12,6 % se slaže i 17 % odgojitelja koji se u potpunosti slažu.

Odgojitelji (29,6 %) se u potpunosti ne slažu s tvrdnjom da je uvijek omogućeno sudjelovanje na stručnim usavršavanjima istim osobama, dok 30,6 % odgojitelja niti se slaže, niti se ne slaže. U manjini su oni odgojitelji koji se slažu (6,3 %) ili koji se u potpunosti slažu (13,1 %).

Kao zadnja tvrdnja koja negativno utječe na odgojiteljevo sudjelovanje na stručnim usavršavanjima navodi se nemogućnost primjene naučenog unutar odgojno-obrazovne ustanove zbog neprihvatanja promjena od strane ravnatelja/stručne službe/odgojitelja. S njom se najveći broj odgojitelja u potpunosti ne slaže (26,2 %), dok se 16 % odgojitelja u potpunosti slaže s istom.

Iz navedene tablice vidljivo je kako od ponuđenih tvrdnji na odgojiteljevu motiviranost za stručna usavršavanja negativno utječu nedostatak slobodnog vremena za sudjelovanje te neodgovarajući termin održavanja stručnih usavršavanja.

7. ZAKLJUČAK

Odgoviteljska profesija je vrlo složena i važna te od njega zahtijeva visoku razinu profesionalnih kompetencija. Nakon što odgojitelj završi svoje inicijalno obrazovanje započinje odgojno-obrazovnu praksu. Ono mu pruža početna znanja i kompetencije koje bi trebao moći povezati s praktičnim radom. Pripravnički staž označava početak odgojiteljeve prakse te traje godinu dana. Njegov rad prati mentor i uvodi ga u rad, a po završetku je obavezan položiti stručni ispit kako bi postao licencirani odgojitelj. Promjene do kojih dolazi i izazovi s kojima se odgojitelj susreću i u svome radu, zahtijevaju od odgojitelja cjeloživotno obrazovanje.

Od odgojitelja se u njegovoj odgojno-obrazovnoj praksi traži kreativnost, različite sposobnosti, znanja i vještine, kontinuirano istraživanje. Stoga se ne može zamisliti njegov odgojno-obrazovni rad bez stručnog usavršavanja. Osim što je Zakonom propisano odgojiteljevo cjeloživotno obrazovanje i sudjelovanje na stručnim usavršavanjima, odgojitelji se i samostalno odlučuju za usavršavanje svojih znanja i kompetencija jer se tako oblikuje kvaliteta same odgojno-obrazovne ustanove. Oni bi trebali biti intrinzično motivirani za napredak te inicirati svoj profesionalni razvoj, a ustanova bi ih trebala poticati na to te im pružiti priliku za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima.

Rezultati koji su dobiveni ovim anketnim upitnikom upućuju na to da odgojitelji sudjeluju na stručnim usavršavanjima te da većina smatra da stručna usavršavanja pozitivno utječu na razvoj znanja i kompetencija. Ostali ispitanici smatraju da utječu pozitivno na razvoj znanja i kompetencija ovisno o temi i načinu prezentiranja.

Najveći broj odgojitelja je naveo kako se o stručnom usavršavanju informiraju i planiraju ga samostalno. Također, najveći postotak odgojitelja navodi svoju osobnu i profesionalnu usmjerenost na učenje kao motivatora za sudjelovanje na stručnom usavršavanju. Time možemo vidjeti da je velik broj odgojitelja intrinzično motivirano. Kod njih se javlja potreba i želja za postizanjem cilja što ukazuje na to da im je važan njihov osobni i profesionalni razvoj. Smatram da je potrebno pratiti njihove interese i želje pri odabiru stručnih usavršavanja.

Inicijalno obrazovanje ne može pripremiti odgojitelja na sve izazove s kojima će se susresti u svojoj karijeri, stoga je važno otkrivati nove metode učenja djece. Smatram da je vrlo važno poticati i motivirati odgojitelje na usavršavanje svojih znanja i kompetencija jer tako utječu i na ono što je najvažnije, a to je dijete i njegov razvoj.

LITERATURA

1. Andrižević, V. i sur. 1985. *Andragogija*. Školska knjiga. Zagreb.
2. Agencija za odgoj i obrazovanje, (2014), *Strategija stručnog usavršavanja za profesionalni razvoj odgojno-obrazovnih radnika (2014-2020)*, AZOO.
3. Beck, Robert C. 2003. *Motivacija: Teorije i načela*. Naklada Slap. Jastrebarsko.
4. Dujanić, Marčelo. 2006. *Osnove menadžmenta*. Veleučilište u Rijeci. Rijeka.
5. Čančar, Anđela. 2021. *Motivacija odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem*. Diplomski rad. Sveučilište u Rijeci. Rijeka.
6. Dohmen, Gunter. 1996. *Lifelong learning: guidelines for a modern education policy*. Federal Ministry of Education, Science, Research and Tehnology. Bonn.
7. Državni pedagoški standard. 2008. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta. Zagreb. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_06_63_2128.html (pristupljeno: 19. svibnja 2023.)
8. Eurydice 2012. Key data on education in Europe 2018. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-teachersworking-early-childhood-and-school-education-14_hr (pristupljeno 16. svibnja 2023.)
9. Fatović, Maja. 2016. *Profesija i profesionalni razvoj odgojitelja*. Stručni članak. Zagreb. <https://hrcak.srce.hr/178260> (pristupljeno 27. veljače 2023.)
10. Grgin, Tomislav. 1997. *Edukacijska psihologija*. Naklada Slap. Jastrebarsko.
11. Iličić, Darija. 2019. *Razvoj ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje kod studenata sudionika programa mobilnosti Erasmus+*. Diplomski rad. Sveučilište u Zadru. Zadar.
12. Jakšić, Josip. 2003. *Motivacija. Psihopedagoški pristup*. Kateheza, 25 (1), 5-16. <https://hrcak.srce.hr/113877> (pristupljeno 21. veljače 2023.)
13. Kitić, M.; Miljak, T.; Lozić, J. 2012. *Cjeloživotno obrazovanje s ciljem postizanja poslovnog napretka i stvaranja financijskih vrijednosti*. Split. <https://hrcak.srce.hr/130175> (pristupljeno 26. veljače 2023.)

14. Krstinić, M.; Pauković, M. 2020. *Ekstinzivna i intrinzična motivacija za učenje stranog jezika u poslovnom okruženju*. Zagreb. <https://hrcak.srce.hr/clanak/347944> (pristupljeno 22. veljače 2023.)
15. Lepičnik Vodopivec, Jurka. Neka gledišta stalnog stručnog usavršavanja odgojitelja predškolske djece u Sloveniji. *Metodički obzori*, Vol. 7 (2012) 3, No. 16
16. Lučić, Kata. 2007. *Odgojiteljska profesija u suvremenoj odgojno-obrazovnoj ustanovi*. *Odgojne znanosti*, 9 (1 (13)), 151-165
17. Matijević, Milan. 2000. *Učiti po dogovoru: uvod u tehnologiju obrazovanja odraslih*. Birotehnika – centar za dopisno obrazovanje. Zagreb.
18. Miljak, Arjana. 2009. *Življenje djece u vrtiću*. SM Naklada d.o.o. Zagreb.
19. Ministarstvo prosvjete i športa. 1997. *Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju*. Narodne novine: NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19. <https://www.zakon.hr/z/492/Zakon-o-pred%C5%A1kolskom-odgoju-i-obrazovanju> (pristupljeno: 12. svibnja 2023.)
20. Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje. 2014. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta. Zagreb.
21. Pastuović, Nikola. 2008. *Cjeloživotno učenje i promjene u školovanju*. Učiteljski fakultet, Sveučilište u Zagrebu. Zagreb. <https://hrcak.srce.hr/29568> (pristupljeno 27. veljače 2023.)
22. Pavlić, Karmen. 2015. *Kontinuirano profesionalno usavršavanje i razvoj vrtićkog kurikuluma*. Časopis za odgoj i naobrazbu predškolske djece namijenjen stručnjacima i roditeljima, Vol. 21, No. 79. <https://hrcak.srce.hr/172541> (pristupljeno 01. svibnja 2023.)
23. Pažanin-Ilakovac, R.; Skelac, M.. *Stručno usavršavanje u organizaciji Agencije za odgoj i obrazovanje – opis stanja*. *Stručno usavršavanje i profesionalni razvoj*. Ur. Sanja Milović. Gradska tiskara Osijek, d.d. 2010. 12 – 14.
24. Pravilnik o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću. 2005. Narodne novine: NN 133/1997-1925. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1997_12_133_1925.html (pristupljeno 17. svibnja 2023.)
25. Purgar, Marija. Bek, Nataša. 2014. *Pravo odgojno-obrazovnih radnika na trajno stručno osposobljavanje i usavršavanje*. *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku*. Vol. 30, No. 2. Osijek. <https://hrcak.srce.hr/132106> (pristupljeno 01. svibnja 2023.)

26. Reeve, Johnmarshall. 2010. *Razumijevanje motivacije i emocija*. Naklada Slap. Zagreb.
27. Slunjski E.; Šagud, M.; Branša-Žganec, A. 2006. *Kompetencije odgojitelja u vrtiću – organizacija koja uči*. Znanstveni članak. Zagreb. <https://hrcak.srce.hr/clanak/205377> (pristupljeno 01. svibnja 2023.)
28. Slunjski, Edita. 2008. *Dječji vrtić: zajednica koja uči: mjesto dijaloga, suradnje i zajedničkog učenja*. Spektar Media. Zagreb. Arca. Nova Gradiška.
29. Slunjski, E. i sur. 2012. *Priručnik za samovrednovanje ustanova ranoga i predškolskog odgoja i obrazovanja*. U: Muraja, J. (ur.) Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja: Zagreb. http://dokumenti.ncvvo.hr/Samovrjednovanje/Tiskano/prirucnik_predskolski_odgoj.pdf (pristupljeno 01. svibnja 2023.)
30. Slunjski, E. i sur. 2016. *Izvan okvira 2: Promjena – od kompetentnog pojedinca i ustanove do kompetentne zajednice učenja*. Element. Zagreb.
31. Šagud, Mirjana. 2011. *Profesionalno usavršavanje i razvoj odgajatelja*. In: D. Maleš (Ed.)
32. Tankersley, Dawn i sur. 2012. *Teorija u praksi: priručnik za profesionalni razvoj odgajatelja*. Pučko otvoreno učilište Korak po korak. Zagreb.
33. Vizek Vidović, Vlasta; Miljković, Dubravka; Rijavec, Majda. 2014. *Psihologija obrazovanja*. IEP-Vern. Zagreb.
34. Vujičić, Lidija. 2007. *Kultura odgojno-obrazovne ustanove i stručno usavršavanje učitelja*. Pregledni rad. Magistra Iadertina, Vol. 2, No. 1. Rijeka. <https://hrcak.srce.hr/21161> (pristupljeno 02. svibnja 2023.)
35. Vuletić, Petra. 2020. *Stavovi odgajatelja o profesionalnom stručnom usavršavanju*. Diplomski rad. Sveučilište u Zagrebu. Zagreb.
36. Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju. 2022. Narodne novine: NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22. <https://www.zakon.hr/z/492/Zakon-o-pred%C5%A1kolskom-odgoju-i-obrazovanju> (pristupljeno 17. svibnja 2023.)
37. Zakon o radu. 2017. Narodne novine: NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23. <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (pristupljeno 20. svibnja 2023.)

38. URL 1: <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?ID=42115> (pristupljeno 21. veljače 2023.)

39. URL 2: <https://hrcak.srce.hr/clanak/205377> (pristupljeno 03. svibnja 2023.)

ŽIVOTOPIS

Ime i prezime: Ivana Knežević

Mjesto, datum i godina rođenja: Zadar, 22.11.1998.

Adresa: Kneza Branimira 4, 23 440 Gračac

E-mail adresa: iknez98@gmail.com

Kontakt br.: 098/932-97-66

OBRAZOVANJE:

2020. - Sveučilište u Zadru, Odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja, diplomski studij
Rani i predškolski odgoj i obrazovanje (redoviti)

2017. – 2020. Sveučilište u Zadru, Odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja, preddiplomski studij
Rani i predškolski odgoj i obrazovanje (redoviti)

2013. – 2017. Srednja škola Gračac, ekonomist

2005. – 2013. Osnovna škola Nikole Tesle, Gračac

RADNO ISKUSTVO U STRUCI:

01.09.2022. - 31.07.2023. DV „Baltazar“, Gračac

01.09.2023. - DV „Baltazar“ Gračac

STRANI JEZICI: engleski jezik

VOZAČKA DOZVOLA: B kategorija

VJEŠTINE:

Dobre komunikacijske i prezentacijske vještine, razvijene organizacijske i dobre računalne vještine, suradnja i timski rad, upornost, marljivost, odgovornost, kreativnost, muzikalnost, gluma, vješto korištenje Microsoft Office paketa.

OSTALO:

Volonterski rad: organizacija volonterskog projekta „72 sata bez kompromisa u Zadru“, volontiranje u dječjem vrtiću „Voštarnica“ i u udruzi Down Sindrom Zadar u sklopu projekta „72 sata bez kompromisa u Zadru“, volontiranje u udruzi „Put“.

POPIS TABLICA

Tablica		Stranica
I.	Tablica 1: <i>Prikaz teorija i njihov opis</i>	4 - 5
II.	Tablica 2: <i>Čimbenici koji utječu na motivaciju odgajatelja za usavršavanjem</i>	6
III.	Tablica 3: <i>Što pozitivno utječe na motiviranost za stručna usavršavanja?</i>	28 - 29
IV.	Tablica 4: <i>Što negativno utječe na motiviranost za stručna usavršavanja?</i>	32 - 33

POPIS ILUSTRACIJA

Popis grafikona	Stranica
I. Grafikon 1: <i>Spol</i>	18
II. Grafikon 2: <i>Dob</i>	19
III. Grafikon 3: <i>Županija u kojoj su odgojitelji zaposleni</i>	19
IV. Grafikon 4: <i>Osnivač ustanove</i>	20
V. Grafikon 5: <i>Radni staž</i>	21
VI. Grafikon 6: <i>Stupanj obrazovanja</i>	21
VII. Grafikon 7: <i>Smatranje višeg stupnja obrazovanja važnim činiteljem odgojiteljskog posla</i>	22
VIII. Grafikon 8: <i>Sudjelovanje na stručnim usavršavanjima</i>	23
IX. Grafikon 9: <i>Mišljenje o tome utječe li pozitivno stručno usavršavanje na razvoj znanja i kompetencija</i>	23
X. Grafikon 10: <i>Najučinkovitiji oblik stručnog usavršavanja</i>	24
XI. Grafikon 11: <i>Sudjelovanje na stručnim usavršavanjima tijekom pedagoške godine</i>	25
XII. Grafikon 12: <i>Informiranje i planiranje svog stručnog usavršavanja</i>	25
XIII. Grafikon 13: <i>Mogućnost odlaska na stručna usavršavanja od strane ustanove</i>	26
XIV. Grafikon 14: <i>Motivator za odlazak na stručna usavršavanja</i>	27

POPIS PRILOGA

Anketa se provodi u svrhu izrade diplomskog rada na Sveučilištu u Zadru, Odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja - Odsjek za rani i predškolski odgoj i obrazovanje. Namijenjena je odgojiteljima te je u potpunosti dobrovoljna i anonimna. Cilj istraživanja je utvrditi jesu li odgojitelji motivirani i koji su njihovi motivi za odlazak na stručna usavršavanja. Dobiveni podaci bit će dostupni isključivo autorici te će biti korišteni za statističku obradu.

Unaprijed se zahvaljujem na izdvojenom vremenu za ispunjavanje ovog anketnog upitnika.

1.Spol?

Žensko

Muško

2. Dob:

21– 30

31 – 40

41– 50

51 – 65

3.Označite županiju u kojoj radite.

1. Zadarska

2. Splitsko-dalmatinska

3. Zagrebačka

4. Grad Zagreb

5. Krapinsko-zagorska

6. Sisačko-moslavačka

7. Karlovačka

8. Varaždinska

9. Koprivničko-križevačka

10. Bjelovarska-bilogorska
11. Primorsko-goranska
12. Ličko-senjska
13. Virovitičko-podravska
14. Požeško-slavonska
15. Brodsko-posavska
16. Osječko-baranjska
17. Vukovarsko-srijemska
18. Šibensko-kninska
19. Istarska
20. Dubrovačko-neretvanska
21. Međimurska

4. Tko je osnivač ustanove u kojoj ste zaposleni?

Lokalna zajednica (grad, općina)

Privatni osnivač

5. Koliko godina radnog staža imate kao odgojitelj?

0 – 5

6 – 10

11 - 15

16 – 20

21 – 25

26 – 30

Više od 30 godina

6. Koji stupanj obrazovanja imate završen?

Stručni studij predškolskog odgoja (dvije godine)

Trogorišnji stručni studij za odgojitelje

Sveučilišni preddiplomski studij ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

Diplomski sveučilišni studij ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

7. Prema vašem mišljenju, je li da je viši stupanj obrazovanja važan činitelj odgojiteljskog posla?

Da

Ne

Smatram da je važnije iskustvo u radu

8. Sudjelujete li na stručnim usavršavanjima?

Da

Ne

9. Prema vašem mišljenju, utječe li stručno usavršavanje pozitivno na razvoj znanja i kompetencija?

Da

Ne

Ovisi o temi i načinu prezentiranja.

10. Prema Vašem mišljenju, koji je najučinkovitiji oblik stručnog usavršavanja?

Samostalno (informalno)

Rad sa stručnim suradnicima (npr. ukoliko se u skupini nalazi dijete s teškoćom)

Stručna usavršavanja u ustanovi

Preko Agencije za odgoj i obrazovanje

Erasmus+

Online edukacije

Ostalo: _____

11. Na koliko stručnih usavršavanje sudjelujete tijekom pedagoške godine?

1 – 3

4 – 6

Više od 6

Ne sudjelujem na stručnim usavršavanjima

12. Na koji način se informirate i planirate svoje stručno usavršavanje?

Sam/a

Preko Agencije za odgoj i obrazovanje (AZOO)

Preko ustanove u kojoj sam zaposlen/a

Ostalo: _____

13. Omogućava li Vam Vaša ustanova odlazak na stručna usavršavanja?

Da

Ne

14. Tko Vas najviše motivira na sudjelovanje na stručnim usavršavanjima?

Ravnatelj

Stručni suradnici

Kolege stručnjaci, odgojitelji

Osobna i profesionalna usmjerenost na učenje

Ostalo: _____

Mjera procjene motiviranosti odgojitelja za stručno usavršavanje

Sljedeće tvrdnje odnose se na Vašu procjenu motiviranosti za stručna usavršavanja. Molim Vas da pažljivo pročitate svaku tvrdnju te odaberete ono što se odnosi najviše na Vas.

Brojevi imaju sljedeće značenje:

- 1 - u potpunosti se ne slažem
- 2 - ne slažem se
- 3 - niti se slažem, niti se ne slažem
- 4 - slažem se
- 5 - u potpunosti se slažem

15. Na stručna usavršavanja motivira me:

1. Razvoj osobnih znanja i razvijanje kompetencija
2. Stjecanje novih poznanstava
3. Osnaživanje komunikacijskih i interpersonalnih vještina
4. Razvoj specifičnih vještina ili područja rada (pedagogija, psihologija,...)
5. Razvijanje kompetencija u području informacijsko-komunikacijskih tehnologija za primjenu u odgojno-obrazovnom radu.
6. Potpora koju dobivam od ustanove za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima
7. Ispunjavanje zakonske obveze sudjelovanjem te dobivanje potvrde (potvrđnica) koju zahtijeva poslodavac
8. Unaprjeđivanje odgojno-obrazovne prakse nadahnuto primjerima dobre prakse drugih odgojno-obrazovnih ustanova
9. Aktualna problematika unutar odgojno-obrazovne skupine
10. Potreba za stjecanjem novih znanja i vještina i njihova primjena u radu s djecom „neprihvatljivog ponašanja“
11. Rad u odgojno-obrazovnoj skupini koji od odgojitelja traži specifične dodatne kompetencije (darovita djeca)
12. Rad u odgojno-obrazovnoj skupini s djecom s teškoćama u razvoju

13. Pozitivne promjene u ponašanju u odgojno-obrazovnoj skupini nakon primjene naučenog na stručnom usavršavanju.

16. Što negativno utječe na Vašu motiviranost za stručno usavršavanje?

1. Teme stručnih usavršavanja mi nisu korisne za moj profesionalni razvoj
2. Nedostatak slobodnog vremena za sudjelovanje na stručnim usavršavanjima
3. Nemogućnost pronalaska stručnog usavršavanja prema osobnom interesu odgojitelja
4. Neodgovarajući termin održavanja stručnih usavršavanja
5. Nemogućnost sudjelovanja na stručnim usavršavanjima zbog ograničenog broj sudionika
6. Nedostupnost literature potrebne za odgojiteljev rad
7. Odgojno-obrazovna ustanova u kojoj sam zaposlen/a ne financira stručna usavršavanja
8. Udaljenost mjesta održavanja stručnih usavršavanja
9. Nezainteresiranost ravnatelja/stručne službe za odgojiteljevo dodatno usavršavanje i obrazovanje
10. Uvijek je pružena mogućnost sudjelovanja na stručnim usavršavanjima istim osobama
11. Nemogućnost primjene naučenog unutar odgojno-obrazovne ustanove zbog neprihvatanja promjena od strane ravnatelja/stručne službe/odgojitelja