

Andragoška spoznanja, 2016, 22(1), 85-97

DOI: <http://dx.doi.org/10.4312/as.22.1.85-97>

UDK: 37.011.3-051

Znanstveni prispevek

Tina Štemberger, Nevenka Vesel

KAKO STROKOVNI DELAVCI VRTCA VREDNOTIJO STALNO STROKOVNO IZPOPOLNJEVANJE KOT ELEMENT SVOJEGA PROFESIONALNEGA RAZVOJA

POVZETEK

V prispevku se osredotočamo na stalno strokovno izpopolnjevanje vzgojiteljev predšolskih otrok. Predstavljamo rezultate kvalitativne študije primera, ki je bila izvedena v izbranem javnem slovenskem vrtcu. Cilj raziskave je bil ugotoviti, kako strokovni delavci v tem vrtcu vrednotijo izpopolnjevanje kot del profesionalnega razvoja ter kako je stalno strokovno izpopolnjevanje v tem vrtcu urejeno. Podatki so bili zbrani z metodo fokusnih skupin in s polstrukturiranimi intervjuji, obdelanimi po načelih kvalitativne analize. Glede na rezultate vzgojitelji menijo, da je stalno strokovno izpopolnjevanje pomembno za njihov profesionalni razvoj. Prav tako vzgojitelji menijo, da imajo v izbranem vrtcu dovolj možnosti za stalno strokovno izpopolnjevanje, pri čemer pričakujejo diferenciacijo izpopolnjevanja glede na individualno raven profesionalnega razvoja in trenutne potrebe. Kot največji oviri za stalno strokovno izpopolnjevanje navajajo pomanjkanje finančnih sredstev in preobremenjenost.

Ključne besede: *vzgojitelj, stalno strokovno izpopolnjevanje, profesionalni razvoj*

HOW PRESCHOOL TEACHERS EVALUATE IN-SERVICE TRAINING AS A PART OF THEIR PROFESSIONAL DEVELOPMENT - ABSTRACT

The study focuses on preschool teachers' in-service training at selected Slovenian kindergartens. The paper presents the results of qualitative case-study. The research aimed to find out how preschool teachers evaluate in-service training received as a part the professional development and how the in-service training is regulated in their kindergartens. Data was collected via focus groups and semi-structured interviews, and processed in accordance with qualitative analysis principles. Results show that preschool teachers believe that in-service training is an important part of their professional development. Preschool teachers also believe they receive enough opportunities for in-service training within the selected kindergartens, but they also point out that in-service trainings should be differentiated according to the level of their professional development and current needs. The lack of financial resources and workload were reported as the two major barriers encountered in in-service training.

Keywords: *preschool teacher, in-service training, professional development*

Doc. dr. Tina Štemberger, Pedagoška fakulteta Univerze na Primorskem, tina.stemberger@pef.upr.si

Nevenka Vesel, Vrtec Kočevje, nevenka.vesel@gmail.com

UVOD

Izhajamo iz teze, da je profesionalni razvoj vzgojiteljev pomemben dejavnik zagotavljanja kakovostne predšolske vzgoje, saj vzgojiteljeva profesionalna rast med drugim vpliva na izhodne kazalce kakovosti vzgojno-izobraževalnega dela, to je na razvoj sposobnosti, samozaupanja, samostojnosti, sodelovalne naravnosti, sposobnosti izbiranja in odločanja otrok in podobno (Vonta, 2009). Različni modeli kakovosti profesionalni razvoj sicer uvrščajo bodisi v kontekst bodisi v proces. Slovenski raziskovalci (Marjanovič Umek, Fekonja, Kavčič in Poljanšek, 2002, str. 40–41) pa so profesionalni razvoj (in zadovoljstvo zaposlenih) umestili v t. i. posredno raven. Slednja se nanaša na subjektivne pogoje in možnosti, v katerih poteka predšolska vzgoja v vrtcu – torej med kazalce, ki vključujejo odnose, v katere otrok ni neposredno vključen, vendar pomembno vplivajo tako na delo v vrtcu kot tudi na otroka samega. Profesionalni razvoj vzgojitelja¹ je opredeljen kot proces pomembnega in vseživljenjskega učenja, skozi katerega posamezniki osmišljajo svoja pojmovanja in spreminjajo svojo prakso delovanja (Valenčič Zuljan, 2001). Gre za kompleksen proces, ki vključuje tako osebnostno, profesionalno kot tudi socialno dimenzijo (Valenčič Zuljan, 2001; Vonta, 2005) in brez katerega se vzgojitelji ne morejo prilagajati spremembam na strokovnem področju niti izpolniti visokih pričakovanj družbe (Bela knjiga, 2011, str. 500).

Na posameznikov profesionalni razvoj vplivajo različni dejavniki, ki jih delimo v dve večji skupini (Ivanuš Grmek in Lepičnik Vodopivec, 2008): notranji in zunanji. Med notranje dejavnike prištevamo predvsem vzgojiteljeva prepričanja in subjektivne teorije. Vzgojitelj naj bi bil tako sposoben prepoznati svoje subjektivne teorije in upoštevati tudi subjektivne teorije drugih. V sklop zunanjih dejavnikov pa uvrščamo različne oblike formalnega in neformalnega izobraževanja in usposabljanja, uvajanje novosti in sprememb v šolski sistem ter različne neformalne vplive (npr. klima na šoli, vpliv staršev in podobno) (Ivanuš Grmek in Lepičnik Vodopivec, 2008). Marjanovič Umek in sodelavci (2002, str. 45) so profesionalni razvoj kot kazalec kakovosti razčlenili v pet podrobnejših kazalcev, med katerimi je tudi kazalec »stalno strokovno izpopolnjevanje«. Ta vključuje načrtovanje, izbiro in realizacijo različnih oblik izpopolnjevanj, raznolikost ponudbe, število ur, aktualnost vsebin, dostopnost in uporabo strokovne literature (prav tam, str. 45).

Študija Evropske komisije – Direktorata za splošno izobraževanje in kulturo (CoRe, 2011) poudarja, da se v procesu stalnega strokovnega izpopolnjevanja gradijo kompetence kot prepletanje znanja, praks in vrednot, ki so prepoznavne na štirih ravneh, in sicer: (I) posameznika, (II) institucije, (III) na medinstitucionalni ravni ter (IV) ravni države. Omenjeno nakazuje, da je za profesionalni razvoj in stalno strokovno izpopolnjevanje treba poskrbeti na vseh navedenih ravneh.

Nenehnim spremembam na mikro- in makroravni se morajo prilagajati tudi vzgojno-izobraževalni zavodi. Lepičnik Vodopivec in Hmelak (2014) navajata, da so uspešnejši tisti

1 V teoretičnih izhodiščih uporabljamo termin vzgojitelj, ker je spolno nezaznamovan. V empiričnem delu pa uporabljamo termin vzgojiteljica, saj so bile vse sodelujoče v raziskavi ženskega spola.

vtci, ki se hitreje prilagajajo okolju in se od njega tudi učijo, to pomeni, da delujejo kot učeče se organizacije. Strokovni delavci imajo v kolektivu priložnost za kritično refleksijo, v kontekstu katere lahko artikulirajo in strukturirajo svoja stališča, mnenja, interpretacije, pojmovanja (Čotar Konrad in Rutar, 2015). Vonta (2005) poudarja, da se profesionalni razvoj najuspešneje uresničuje s sodelovanjem v kolektivu: vzgojitelji se učijo drug od drugega, delijo si znanje, izkušnje, poglede in drugo.

Medsebojno sodelovanje vzgojiteljev pomeni tudi most med razvojem vzgojiteljev kot posameznikov in vrtca kot organizacije (Hmelak in Lepičnik Vodopivec, 2014). Prav zato menimo, da je treba v ospredje postaviti tudi stalno strokovno izpopolnjevanje strokovnih delavcev nekega vrtca kot kolektiva in ne le posameznikov. V nadaljevanju predstavljamo, kako je področje stalnega strokovnega izpopolnjevanja urejeno z normativnega vidika in nato raziskovanje tega področja. Oboje tvori okvir za našo empirično raziskavo.

NADALJNJE IZOBRAŽEVANJE, IZPOPOLNJEVANJE IN USPOSABLJANJE VZGOJITELJEV PREDŠOLSКИH OTROK

Izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev² je v Sloveniji urejeno s krovnimi (npr. Zakon o delovnih razmerjih, 2013) kot tudi področnimi zakonskimi akti (npr. Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, 2004). Zakon o delovnih razmerjih določa, da ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, podobno določa Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (1996) v 105. členu, in sicer da se strokovni delavci v vrtcih in šolah strokovno izobražujejo in usposabljujejo. Zakon o vrtcih določa (2005), da mora vrtec v letnem delovnem načrtu med drugim predvideti tudi program izpopolnjevanj delavcev vrtca, kar nakazuje na to, da je treba na izpopolnjevanje in usposabljanje vzgojiteljev gledati tudi z vidika organizacije (torej vrtca) kot celote. Najpodrobneje je izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev opredeljeno v Pravilniku o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2004), v katerem so navedeni cilji in možne oblike izobraževanj. Kot ena izmed teh oblik, ki jo lahko tudi organizacijsko označimo kot izobraževanje, ki se izvaja znotraj organizacije, so navedene tematske konference. To so »krajše oblike nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, ki so namenjene celotnemu vzgojiteljskemu, učiteljskemu oziroma predavateljskemu zboru posameznega javnega vrtca oziroma šole«.

Tudi poročilo Evropske komisije (Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe, 2014) opredeljuje stalno strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje vzgojiteljev kot ključno za razvoj njihovih kompetenc. Prav zato je v večini držav EU, tudi v Sloveniji, stalno strokovno izpopolnjevanje razumljeno kot vzgojiteljeva profesionalna dolžnost.

2 V pregledu določb zakonskih aktov navajamo termine, kot so zapisani v izvornih dokumentih.

RAZISKOVANJE STALNEGA STROKOVNEGA IZPOPOLNJEVANJA VZGOJITELJEV

Raziskav o profesionalnem razvoju vzgojiteljev je manj kot tistih, ki se usmerjajo na profesionalni razvoj učiteljev, pri čemer je treba poudariti tudi, da je bila večina teh raziskav opravljena na manjših in priložnostnih vzorcih,³ kar pomeni omejitvev pri posploševanju dobljenih rezultatov. Hmelakova (2012) je na vzorcu 296 študentov predšolske vzgoje in 320 vzgojiteljev ugotovila, da je med vzgojitelji in bodočimi vzgojitelji (torej študenti) izrazito pričakovanje po nadaljnjem izpopolnjevanju. Pri tem je zanimiva tudi ugotovitev, da si vzgojitelji z daljšo delovno dobo želijo izpopolnjevanj bolj kot tisti s krajšo. Slednjo ugotovitev je avtorica utemeljila s tem, da je čas njihovega študija že precej oddaljen, teorija in praksa pa se z leti spreminjata, kar od vzgojitelja zahteva nenehno izobraževanje, posodabljanje ter nadgrajevanje znanja. Valenčič Zuljan in Blanuša Trošelj (2014) sta opravili raziskavo, ki je vključevala 92 vzgojiteljev v hrvaških vrtcih, in pri tem ugotovili, da vzgojitelji izpopolnjevanje in usposabljanje večkrat enačijo s profesionalnim razvojem, saj je kar polovica sodelujočih profesionalni razvoj opredelila kot nenehno, stalno izpopolnjevanje, »vseživljenjsko učenje«, »napredovanje – razvoj« in podobno (prav tam, str. 55). Žnidaršičeva (2012) je v raziskavo vključila 38 vzgojiteljic iz štirih vrtcev. Večina vključenih je profesionalni razvoj opredelila kot prizadevanje za kakovostno in ustvarjalno delo, prav tako je večina navedla, da z veseljem prisluhnejo sodelavkam, ki imajo veliko strokovnega znanja, in poskušajo nato tako pridobljeno znanje vključiti v lastno delo ter da se počutijo odgovorne za lastni profesionalni razvoj. Uletova (2012) je v svojo raziskavo vključila 109 vzgojiteljic iz ljubljanske regije ter ugotovila, da se vzgojiteljice za izpopolnjevanje najpogosteje odločijo same, nekoliko preseneča razlog za izobraževanje – v polovici primerov se zanj odločijo zaradi tega, ker seminar že poznajo. Zanimiv je tudi podatek, da ocenjujejo, da lahko ideje o profesionalnem razvoju delijo le z nekaterimi v zavodu. Kot smo že navedli, je sicer pri interpretaciji zgornjih rezultatov potrebna previdnost zaradi nereprezentativnosti vzorca ali morebitnega podajanja družbeno zaželenih odgovorov udeležencev (Čotar Konrad, 2015). Na drugi strani pa gre v treh primerih (Valenčič Zuljan in Blanuša Trošelj, 2014; Ule, 2012; Žnidaršič, 2012) za vzgojiteljice, ki so omenjeno problematiko raziskovale, kar nakazuje na povečevanje ozaveščenosti vzgojiteljev o lastnem profesionalnem razvoju.

OPREDELITEV PROBLEMA

Vzgojitelj je oseba, ki s svojim delovanjem pomembno vpliva na otrokov razvoj (Lepičnik Vodopivec, 2010). Skrb za profesionalni razvoj tako pomeni okvir za kakovostno delo. Stalno strokovno izpopolnjevanje je del skrbi za profesionalni razvoj (Ivanuš Grmek in Lepičnik Vodopivec, 2008). O stalnem strokovnem izpopolnjevanju vzgojiteljev je bilo pri nas sicer opravljenih več raziskav (Hmelak, 2012; Valenčič Zuljan in Blanuša

3 Po podatkih Statističnega urada Slovenije (Strokovni delavci za vzgojo in izobraževanje v vrtcih, 2015) je bilo v letu 2014 v slovenskih vrtcih zaposlenih 5.140 vzgojiteljev in 5.642 pomočnikov vzgojiteljev.

Tronšelj, 2014), v katerih so vzgojitelji na različnih lestvicah ocenjevali⁴ stalno strokovno izpopolnjevanje ali izražali svoja stališča o njem. Te raziskave so tako osvetlile predvsem individualni vidik, ne pa tudi institucionalne ravni, se pravi doživljanje in vrednotenje stalnega strokovnega izpopolnjevanja v kolektivu vrtca. Prav zato smo z raziskavo, ki jo predstavljamo, želeli pridobiti še drugačen, bolj poglobljen pogled na izpopolnjevanje vzgojiteljev v nekem kolektivu. V nadaljevanju predstavljamo potek in rezultate kvalitativne študije primera.

V sklopu raziskave smo si postavili več raziskovalnih vprašanj, v prispevku⁵ pa se osredotočamo na naslednji dve: kako strokovni delavci vrednotijo stalno strokovno izpopolnjevanje in kako je poskrbljeno za stalno strokovno izpopolnjevanje strokovnih delavcev izbranega vrtca.

METODOLOGIJA

Raziskovalna metoda

Uporabili smo deskriptivno metodo empiričnega pedagoškega raziskovanja. Izvedli smo kvalitativno študijo primera, v katero smo namensko vključili strokovne delavce izbranega slovenskega vrtca. Za tak pristop smo se odločili, da bi poglobljeno spoznali, kako strokovni delavci vrednotijo svoje strokovno izpopolnjevanje v okviru izbranega vrtca, zanimal nas je torej njihov subjektivni vidik.

Vključeni v raziskavo

V raziskavo smo vključili 60 strokovnih delavk (vzgojiteljice in pomočnice vzgojiteljic), ki so zaposlene v istem vrtcu v jugovzhodnem delu Slovenije. Sodelovanje v raziskavi je bilo prostovoljno. Vrtec⁶ ima sedem organizacijskih enot, ki jih obiskuje 634 otrok, v zavodu pa je zaposlenih 77 strokovnih delavcev. V raziskavi so sodelovale predstavnice vseh enot.

V raziskavo smo vključili vodstveni delavki (pomočnici ravnateljice), saj so prav vodstveni delavci tisti, ki aktivno (so)delujejo pri razvoju in izobraževanju zaposlenih v vrtcu (Vonta, 2009).

Postopki zbiranja podatkov

Podatke smo zbirali na dva načina. Opravili smo dva individualna polstrukturirana intervjuja z vodstvenima delavkama in sedem fokusnih skupin s strokovnimi delavkami,

4 V letu 2008 je denimo skupina slovenskih avtorjev (Erčulj, Ivanuš Grmek, Lepičnik Vodopivec, Musek Lešnik, Retar, Sardoč in Vršnik Perše, 2008) v sklopu projekta Evalvacija vzgoje in izobraževanja opravila tudi preliminarno študijo Razvoj metodoloških instrumentov za ugotavljanje in spremljanje profesionalnega razvoja vzgojiteljev, učiteljev in ravnateljev.

5 V prispevku se zaradi znakovnih omejitev osredotočamo na dve raziskovalni vprašanji, na podlagi katerih smo prišli do (po naši presoji) zanimivih ugotovitev, predvsem takšnih, do katerih bi težje prišli z uporabo kvantitativne metodologije.

6 V dogovoru z vodstvom vrtca imena vrtca ne navajamo.

vsako v drugi enoti vrta. Vsaka od fokusnih skupin je vključevala do deset udeleženk. Vse intervjuje smo izvajali po dogovoru z vodstvom in strokovnimi delavci vključenega vrta v marcu in aprilu 2015. Pri intervjujih smo uporabili tehniko lijaka, saj smo začeli pogovor z odprtimi splošnimi vprašanji, ki so postajala vse bolj specifična. Pogovore, ki so potekali v fokusnih skupinah, smo s predhodnim soglasjem vključenih posneli.

Obdelava podatkov

Prepise intervjujev smo pregledali in pripravili tako imenovani gosti zapis. Nato smo, upoštevajoč cilje raziskave in načela predmetno zasnovane teorije (*angl. grounded theory*) (Mažgon, 2008), določili enote kodiranja ter izbrali in definirali relevantne pojme, iz katerih smo izpeljali kategoriji, ki se nanašata na stalno strokovno izpopolnjevanje vzgojiteljev izbranega vrta, in sicer: vrednotenje stalnega strokovnega izpopolnjevanja in stalno strokovno izpopolnjevanje v izbranem vrtcu. Obe dobljeni kategoriji dokumentiramo z dobesednimi navedbami⁷ vzgojiteljic oziroma vodstvenih delavk (zapisano v poševnem tisku).

Ob izjavah strokovnih delavk, ki jih podrobneje interpretiramo v poglavju Rezultati in interpretacija, ponekod v oklepaju navajamo število strokovnih delavk, ki so dale izjavo, ki je bila v posamezno kategorijo razvrščena na podlagi vsebinske sorodnosti. Ob tem opozarjamo, da je potrebna previdnost pri razlagi zapisanih frekvenc, saj ni nujno, da je vsaka vključena vzgojiteljica izrazila svoje mnenje.

Na podlagi predstavljenih rezultatov in njihove interpretacije je bila opravljena tudi konsenzualna validacija (Mesec, 1998), kar pomeni, da so vključeni zapisano potrdili kot resnično, da gre za verodostojne podatke in ugotovitve, ki odsevajo resničen pogled sodelujočih v raziskavi.

REZULTATI IN INTERPRETACIJA

Vrednotenje stalnega strokovnega izpopolnjevanja

Večina (55) vzgojiteljic poroča, da je stalno strokovno izpopolnjevanje pomembno za vsako izmed njih ne glede na to, katero delovno mesto zasedajo (vzgojiteljica/pomočnica vzgojiteljice predšolskih otrok), saj tako:

- pridobivajo novo znanje;
- osvežijo oziroma obnovijo že pridobljeno znanje, kar jim omogoča lažje spremljanje sprememb;
- osebnostno rastejo;
- se seznanjajo z novostmi;
- dobijo potrditev o pravilnem opravljanju dela;
- pridobivajo samozavest pri opravljanju poklica;
- postavljajo vprašanja in morebiti rešijo nekatere probleme/dileme.

⁷ Navedbe vzgojiteljic smo pustili nespremenjene. Tako se v nekaterih primerih namesto strokovno ustrežnejšega termina izpopolnjevanje pojavi termin izobraževanje.

Podoben pogled imata tudi vodstveni delavki, ki poudarjata, da je dodatno izpopolnjevanje »nujnost za kvalitetno vzgojo in izobraževanje otrok, za osebno rast zaposlenega, dvig samopodobe, avtonomnosti, strokovnosti ter profesionalno rast oziroma razvoj«.

Dodajata, da »sodobna družba, njen napredek in nenehne spremembe zahtevajo od posameznika in s tem tudi vzgojitelja nenehno prilagajanje, saj bodo pri svojem delu, vzgoji in izobraževanju otrok, bolj uspešni le, če se bodo stalno strokovno izobraževali. Učimo se vse življenje, ko pa si v delovnem procesu in svoja znanja prenašaj na mlajše, pa je stalno strokovno izobraževanje še toliko bolj nujno. Osnovna izobrazba v tem nagle razvijajočem se svetu ni dovolj. Vzgojitelj mora slediti spremembam. Le vzgojitelj, ki se stalno izpopolnjuje, je lahko kompetenten vzgojitelj. Brez teh kvalitet ni dobre vzgoje, se ponavlja, je zastarela ...«

Nekatere vzgojiteljice v ospredje postavljajo zahtevnost dela: »... kot strokovni delavci v vrtcu opravljamo zelo zahtevno nalogo (vzgojo, varstvo in izobraževanje otrok), zato je izobraževanje še toliko bolj pomembno, saj je čedalje več novih informacij, novih idej iz prakse, spreminja se način življenja ter vzgoja otrok, v prakso pa prihajajo novi pristopi«.

Dodajajo še, »da če se ne bi izobraževali vse življenje, bi stagnirali (ostali na istem nivoju) v kateremkoli poklicu, zato ima izobraževanje še toliko večji pomen«.

Nekatere (11) še dodajajo, da je »to bolj pomembno za mlad kolektiv, saj v primerjavi s starejšimi zaposlenimi ta nima toliko znanja in izkušenj, pridobljenih s prakso«. Več (49) zaposlenih pa se s tem ne strinja, saj trdijo, »da je izobraževanje pomembno za vse, saj je prav, da se tega obnavlja in se ga širi«.

Nekaj (11) strokovnih delavk meni tudi, da »pri svojem delu smo lahko uspešni tudi brez dodatnega izobraževanja, ampak z dodatnim izobraževanjem lažje opravljamo svoje delo, saj smo bolj ozaveščeni, pridobimo novo znanje/ ideje, izkušnje, staro znanje osvežimo/ obnovimo/nadgradimo, obenem pa dobimo tudi potrditev, da svoje delo opravljamo pravilno«. Nasprotno jih več (30) trdi, da »če se nikoli ne bi izobraževali, pa svojega dela ne bi mogli opravljati tako kvalitetno in učinkovito«.

Nekatere vzgojiteljice (29) poudarjajo, da znanja ne pridobivajo samo z udeležbo na organiziranih strokovnih izpopolnjevanjih (na primer predavanja, seminarji, delavnice in podobno), temveč tudi iz drugih virov, kot so internet, knjige, revije, izmenjavanje izkušenj s sodelavci ...

Na podlagi zgoraj predstavljenih rezultatov bi lahko povzeli, da vsaj na deklarativni ravni strokovni delavci vrtca večinoma izražajo zavedanje o pomenu strokovnega izpopolnjevanja.

Kot izhaja iz njihovih odgovorov, stalno strokovno izpopolnjevanje vrednotijo zaradi različnih procesov oblikovanja strokovne prakse in identitete, in sicer kot pridobivanje novega znanja, obnavljanje obstoječega znanja/veščin, refleksijo o praksi ali preizpraševanje o svojem delu, kot osebni razvoj. Slednje razumejo predvsem kot razvoj samozavesti in socialnih ter emocionalnih kompetenc, ki so povezane s profesionalnim razvojem.

Zanimive so izjave tistih, ki trdijo, da je strokovno izpopolnjevanje zanje pomembno, a hkrati dodajo, da bi lahko delale dobro tudi brez tega, kar nakazuje, da niso vse vzgojiteljice izbranega vrtca naklonjene izpopolnjevanju, kakršno jim je na voljo. Njihovo stališče mogoče kaže na to, da bolj cenijo učenje iz izkušenj in bi bilo treba pri stalnem strokovnem izpopolnjevanju bolj poudariti tudi metode dela, ki slonijo na izkustvenem učenju.

Nadalje je izziv za izobraževanje tudi mnenje, da bolj izkušene vzgojiteljice ne potrebujejo dodatnega izpopolnjevanja, kar je denimo tudi v nasprotju z ugotovitvami Hmelakove (2012), ki je ugotovila, da si bolj izkušene vzgojiteljice bolj želijo izpopolnjevanja kot manj izkušene. V naši raziskavi pa izjave ene od skupin vzgojiteljic nakazujejo na njihovo stališče, da so dovolj izkušene in da lahko iz izkušenj črpajo vse, kar potrebujejo. To lahko razumemo na dva načina. Lahko da se v praksi dogaja to, kar je slikovito opisala Vontova (2005), in sicer da vzgojiteljice v oddelku pogosto počnejo nekaj zato, ker so tako počeli včeraj, in vztrajajo pri starih vzorcih vedenja. Lahko pa to razumemo tudi kot opozorilo vzgojiteljic, da usposabljanje za profesionalni razvoj/stalno strokovno izpopolnjevanje ne more biti enako za vse vzgojitelje, temveč ga je treba prilagoditi vsakokratnim potrebam, ki so odvisne tudi od stopnje (faze) v profesionalnem razvoju. Karierni razvoj vzgojitelja gre skozi različne faze (podobno kot so oblikovane faze učiteljevega kariernega razvoja),⁸ zato so potrebe po strokovnem izobraževanju v različnih kariernih fazah različne. Izobraževalnih programov, ki so primerni za potrebe vzgojiteljic v prvi karierni fazi, ne moremo ponuditi vzgojiteljicam v predupokojitveni fazi kariere.

Vzgojiteljice se tudi zavedajo, da strokovno izpopolnjevanje ne pomeni le organiziranih izobraževanj, temveč lahko poteka tudi v drugih oblikah.

Stalno strokovno izpopolnjevanje v izbranem vrtcu

V to kategorijo smo zajeli: kako vključene v fokusne skupine doživljajo odnos vodstva do izobraževanja, kaj menijo o organizaciji in financiranju izobraževanja, katere težave/ovire doživljajo.

Vse vključene strokovne delavke menijo, da *»se vodstvo zelo zavzema za organizacijo raznovrstnih izobraževanj«*. Vprašane (44) poročajo, da imajo v zavodu organizirana raznovrstna predavanja, tako po vsebini kot tudi dolžini trajanja, menijo tudi, da je *»število izobraževanj tekom šolskega leta primerno«*. Ravnateljica in pomočnica ravnateljice jim ponudita možnost, da izberejo, s katerega področja si želijo več izobraževanj v prihodnjem šolskem letu, tako da vodstvo upošteva tudi individualne želje in želje enot ter se temu primerno prilagaja (izbira predavatelja, vsebine). Iz njihovih izjav lahko sklepamo, da gre za sodelovalno odločanje pri načrtovanju izobraževanja v organizaciji. Večina (48) jih sicer ocenjuje, da so imeli v preteklosti na voljo več izpopolnjevanj in da je bil izbor tematik bolj individualen. Zdaj namreč velja: *»... velik poudarek je v povezavi s prednostno nalogo vrtca (področje gibanja), otrok s posebnimi potrebami, umetnostjo, prvo pomočjo«*.

⁸ Karierni razvoj učiteljev je raziskovala P. Javrh in oblikovala S-model razvoja kariere, ki kaže na različno doživljanje profesionalnega razvoja v različnih fazah.

Nekatere (16) še dodajajo, da *»slabost pri organizaciji nekaterih izobraževanj je v tem, da se pogosto pojavljajo isti predavatelji ter enake vsebine predavanj, ponujeno pa je tudi eno izobraževanje, ki se ga moramo udeležiti (nekatera izobraževanja so si vsebinsko tekom nekaj let zelo podobna)«*. Nekaj (17) strokovnih delavk pa še opozarja, da *»zavedati se moramo, da je praksa eno, teorija pa nekaj drugega, saj tudi predavatelji nimajo vedno prav, in znanje, ki nam ga posredujejo, se v praksi vedno ne izkaže kot najbolj učinkovito«*.

Če te izjave povežemo z izjavami nekaterih (prva kategorija), da *»lahko dobro delajo tudi brez izobraževanja«*, lahko vzroke za občutek, da ne potrebujejo izobraževanja, iščemo v tem, da ponujeno izobraževanje ni ustrezno potrebam, ki se pojavljajo na delu.

Kot težavo omenjajo tudi pomanjkanje časa za izpopolnjevanje (13) in preobremenjenost (22). Navajajo (25) tudi, da so dobra izobraževanja navadno organizirana v oddaljenih krajih (kar zviša strošek) in da so dobri predavatelji običajno zelo dragi in zelo zasedeni (38), poudarjajo (30) še, da je *»država zelo omejila izobraževanje zaposlenih«*.

Podobno navajata tudi vodstveni delavki, ki pravita, da *»zavod organizira več skupnih izobraževanj (izvajalec pride v vrtec), ki se po vsebini razlikujejo, manj kot v preteklosti pa je individualnih izobraževanj (vzrok je v financah). Kvalitetna izobraževanja so zelo draga, oddaljenost od kraja izvedbe je velika (potni stroški)«*.

Vodstveni delavki dodajata, da *»iz razloga racionalizacije pa organiziramo skupna izobraževanja, pa tudi skupinska ter individualna. V interesu vodstva vrtca je, da ima usposobljen kader, kar je nujno za kakovostno vzgojo in izobraževanje otrok.«* Vodstveni delavki poudarjata, da je ena izmed oblik izpopolnjevanja, ki v zavodu ni dovolj izkoriščena, študijska skupina ter kolegialne hospitacije ali pa hospitacije vodstvenega delavca, vzorni nastopi.

Nadalje navajata: *»Zadnja leta praticiramo, da pridobljena znanja posredujemo kolegom na strokovnih aktivih ali na vzgojiteljskih zborih. Želimo, da se nova znanja prenesejo v prakso, kar pa je odvisno od vzgojitelja in v kolikšni meri bo to storil.«* Nadaljujeta še, da je *»novopridobljena znanja potrebno čim prej vnesti v prakso, kajti več časa, ko mine od izobraževanja, toliko večja je stopnja pozabljanja, zato je prav, da ima strokovni delavec možnost čim prej implementirati nova znanja in izkušnje v prakso«*.

Večina (57) strokovnih delavk poroča, da *»znanje, pridobljeno na izobraževanjih, v večji meri vključujemo v prakso (vedno ne vse), saj je to odvisno tudi od vsebine predavanja, starostne skupine otrok, značilnosti skupine (vključenost romskih otrok ali otrok s posebnimi potrebami), načrtovanih dejavnosti«*.

Zgornji izjavi vzgojiteljic in vodstvenih delavk kažeta, da se znanje, ki ga vzgojiteljice pridobijo v okviru stalnega strokovnega izpopolnjevanja, le delno prenaša v prakso. Da bi zagotovili višjo stopnjo transferja znanja, bi bilo smiselno že pri načrtovanju strokovnega izpopolnjevanja vključiti tudi prenos pridobljenega znanja v prakso (Caffarella in Radcliff Daffron, 2013).

Rezultati analize stanja v izbranem vrtcu kažejo, da tako vzgojiteljice kot strokovne delavke ocenjujejo, da si vodstvo zelo prizadeva za izpopolnjevanje strokovnih delavcev.

Izpopolnjevanja so največkrat organizirana za celoten kolektiv, torej niso diferencirana in se pogosto povezujejo s prednostnimi nalogami vrtca. Vzgojiteljice so zadovoljne z vsebino, številom in trajanjem izpopolnjevanj, pri čemer poudarjajo, da so imele v preteklosti več možnosti individualne izbire. Motijo jih ponavljajoče se vsebine in predavatelji, opozarjajo pa tudi na to, da teoretična spoznanja niso vedno uporabna v praksi. To stališče nakazuje na potrebno po tem, da se pred izborom predavatelja vodstvo dobro informira o vsebini in predavatelju. Vodstvo poudarja še, da vzgojitelji, ki se udeležijo izpopolnjevanj zunaj zavoda, nato v sklopu strokovnih aktivov oziroma vzgojiteljskega zbora novopridobljena znanja prenašajo na sodelavce, kar je verjetno smotrno ravnanje, zlasti v povezavi s težavo financiranja, ki jo tudi postavljajo v ospredje. Med ovirami pa omenjajo tudi preobremenjenost in pomanjkanje časa.

Kot smo že povedali, vzgojiteljice in vodstveni delavki kot veliko težavo poudarjajo pomanjkanje finančnih sredstev. Čeprav so nekatere strokovne delavke izrecno navedle, da obstajajo tudi drugi načini strokovnega izpopolnjevanja, poudarjanje pomanjkanja finančnih sredstev kaže, da strokovno izpopolnjevanje razumejo predvsem kot udeležbo na predavanjih, seminarjih in delavnicah, ki jih organizirajo zunanji (plačljivi) sodelavci.

Vodstveni delavki sicer omenjata premalo izkoriščene možnosti hospitacij in vzornih nastopov, ob tem pa ne govorita o drugih (sodobnejših) oblikah izpopolnjevanja, ki niso odvisne od finančnih virov, kot so izmenjave primerov dobrih praks v kolektivu (vzgojitelji so strokovnjaki na svojem področju) in s strokovnimi delavci drugih vrtcev, raziskovanje lastne prakse (denimo akcijsko raziskovanje), možnosti refleksije in samorefleksije. Čeprav se zavračanje naštetih oblik lahko pojavi pri vzgojiteljih samih, pa jih lahko vodstvo prek svojega delovanja usmerja tudi v te drugačne oblike, bolj ustvarjalne pristope k izobraževanju v organizaciji. Danes se namreč pričakuje, da so ravnatelji inovativni in ustvarjalni (Cencič, 2015a), kar pomeni, da je njihova naloga tudi to, da v danih družbenih razmerah iščejo nove možnosti za profesionalni razvoj zaposlenih in se ne naslanjajo le na možnosti oziroma pravice, ki jih zagotavljata država oziroma lokalna skupnost.

SKLEP

S študijo primera smo želeli pridobiti bolj poglobljen vpogled v stalno strokovno izpopolnjevanje strokovnih delavcev v izbranem vrtcu, želeli smo torej ugotoviti, kakšna so mnenja in tudi implicitna sporočila vzgojiteljic o izpopolnjevanju v izbranem vrtcu. Povzemamo nekaj sklepnih ugotovitev, ki jih razumemo kot vir za nadaljnja raziskovanja.

Poudariti velja, da v okviru vključenega kolektiva obstaja manjša skupina vzgojiteljic, ki trdijo, da je izpopolnjevanje pomembno, a hkrati zavzamejo tudi stališče, da so lahko pri svojem delu uspešne tudi brez dodatnih znanj. Na to skupino bi morale biti vodstvo posebno pozorno. Na eni strani se postavlja vprašanje socialne moči (Turner, 2005) te skupine, se pravi možnosti, da lahko ta sicer številčno šibkejša skupina vpliva na spremembo stališč preostalih vzgojiteljic, ki menijo, da je strokovno izpopolnjevanje za kakovostno delo z otroki nujno. Na drugi strani pa ta rezultat narekuje vodstvu, da mora pri tej skupini

vzgojiteljic razmisliti o iskanju ustreznih, drugačnih, učinkovitih strategij motiviranja za stalno strokovno izpopolnjevanje. Vodstvo namreč nosi odgovornost (Alava, Halttunen in Risku, 2012) za razvoj vrtca kot učeče se organizacije in za profesionalni razvoj in sodelovalno učenje vseh zaposlenih.

Nadalje so tako strokovne delavke kot vodstveni delavki omenjale težavo z omejenim financiranjem in v tej povezavi tudi državo, ki je z zmanjšanim financiranjem nekako omejila strokovno izpopolnjevanje strokovnih delavcev. Gre torej za razmišljanje, da je za zagotavljanje strokovnega izobraževanja odgovorna neka višja institucija. Ob tem naj poudarimo, da bi bilo za profesionalni razvoj vzgojiteljev in posledično višjo kakovost dela v vrtcih smiselno preseči to razumevanje, začevši s tem, da vodstvo vrtca prek drugačnih, tudi inovativnih pristopov prevzame odgovornost za razvoj svojega kadra, hkrati pa tudi vzgojitelje usmerja k prevzemanju odgovornosti za lastni profesionalni razvoj. Strokovni delavci se lahko vključijo v bolj aktivne (in hkrati finančno izrazito manj zahtevne!) oblike strokovnega izpopolnjevanja. Država prek različnih zakonskih aktov stalno strokovno izpopolnjevanje namreč priznava kot pravico in obveznost pedagoških delavcev, pri tem pa zagotavlja tudi nekatere ugodne pogoje (denimo plačano odsotnost z dela ob udeležbi na organizirani obliki izpopolnjevanja in podobno). Zakon o vrtcih (2005) denimo tudi določa, da mora vrtec v letnem delovnem načrtu predvideti program izobraževanja delavcev, kar torej nakazuje, da je naloga vodstva vrtca, da ugotovi potrebe delavcev ter smiselno načrtuje in poskrbi za izvedbo različnih oblik izpopolnjevanj.

Rezultati predstavljene raziskave nakazujejo tudi na potrebo po razmisleku o raziskovalnem pristopu pri proučevanju stalnega strokovnega izpopolnjevanja oziroma tudi širše, torej koncepta profesionalnega razvoja. Kvantitativno zasnovane raziskave navadno res vključujejo večje vzorce in s tem omogočajo širše pregledne študije, a se ne poglobljajo v posameznikovo ali skupinsko doživljanje stalnega strokovnega izpopolnjevanja. Ocenjujemo namreč, da lahko poglobljen vpogled v izpopolnjevanje v nekem vrtcu opozori na težave, pa tudi na pozitivne vidike in tako omogoča učinkovitejši pristop k izboljševanju. Raziskovanje na tem področju bi denimo lahko vključevalo reflektivne dnevnikarje (Čotar Konrad in Rutar, 2015; Cencič, 2015b), posvečene vprašanjem, kot so: kaj sem želel doseči, kako sem se počutil, kako so se počutili drugi, bi lahko naredil bolje, kaj sem se naučil iz te situacije in podobno (več v Cencič, 2015b). Glede na to, da vzgojitelji delujejo v kolektivu, se kot možnost raziskovanja in hkrati izboljševanja prakse ponuja tudi akcijsko raziskovanje. Pobuda za akcijsko raziskavo namreč pride iz prakse, se pravi, da problem zaznajo praktiki, ki nato ob sebi zberejo tim (denimo člane kolektiva), ki aktivno sodeluje v raziskavi, katere cilj je izboljševanje prakse.

Sklenimo z mislijo, da ugotovitve raziskave kažejo, da tako strokovni delavci kot vodstveni delavki poudarjajo pomen stalnega strokovnega izpopolnjevanja, pri čemer se kaže potreba po tem, da oboji prevzamejo tudi odgovornost za uresničevanje slednjega. Rezultati zlasti nakazujejo na vlogo vodstva, ki mora iskati inovativne načine za motiviranje zaposlenih in možnosti za različne oblike izpopolnjevanja, saj (Alava, Halttunen in Risku, 2012) je prav vodstvo tisto, ki pomembno vpliva na razvoj odnosov, vedenje in dejavnost vseh zaposlenih.

LITERATURA

- Alava, J., Halttunen, L. in Risku, M. (2012). *Changing School Management: Status Review 13*. Finnish National Board of Education. Pridobljeno s http://www.oph.fi/download/146781_Changing_school_management.pdf.
- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji* (2011). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Caffarella, R., Radcliff Daffron, S. (2013). *Planning programs for Adult Learners*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cencič, M. (2015a). Inovativnost in ustvarjalnost – pomembni kompetenci ravnateljic in ravnateljev. *Didakta*, 25(181), 54–58.
- Cencič, M. (2015b). *Izbrani pristop k spodbujanju refleksije učiteljev*. Koper: Univerzitetna založba Annales.
- Competence Requirements in Early Childhood Education and Care – CoRe, A study for the European Commission Directorate – General for Education and Culture*. (2011). Pridobljeno s http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/core_en.pdf.
- Čotar Konrad, S. (2015). Validacija nove lestvice profesionalnega razvoja pedagoškega delavca. *Pedagoška obzorja*, 30(3/4), 118–135.
- Čotar Konrad, S. in Rutar, S. (2015). Refleksija: pot do profesionalne identitete in pomemben vir spoznanj o samoznavni študentov predšolske vzgoje in njihovih mentorjev v javnih vrtcih. V D. Hozjan (ur.), *Aktivnosti učencev v učnem procesu* (str. 594–59). Koper: Univerzitetna založba Annales.
- Erčulj, J., Ivanuš Grmek, M., Lepičnik Vodopivec, J., Musek Lešnik, K., Retar, I., Sardoč, M. in Vršnik Perše, T. (2008). *Razvoj metodoloških instrumentov za ugotavljanje in spremljanje razvoja vzgojiteljev, učiteljev in ravnateljcev: poročilo o rezultatih raziskave*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Hmelak, M. (2012). *Profesionalni razvoj vzgojiteljev predšolskih otrok*. (Doktorska disertacija). Marijbor: Filozofska fakulteta.
- Hmelak, M. in Lepičnik Vodopivec, J. (2013). Pričakovanja vzgojiteljev predšolskih otrok, vezana na njihov profesionalni razvoj. *Revija za elementarno izobraževanje*, 4(2–3), 63–77.
- Hmelak, M. in Lepičnik Vodopivec, J. (2014). Zadovoljstvo s poklicem kot pomemben vidik profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok. V D. Hozjan (ur.), *Izobraževanje za 21. stoletje – ustvarjalnost v vzgoji in izobraževanju* (str. 103–124). Koper: Znanstveno-raziskovalno središče.
- Ivanuš Grmek, M. in Lepičnik Vodopivec J. (2008). Profesionalni razvoj učitelja razredne nastave. V M. Cindrič, V. Domović in M. Matijević (ur.), *Pedagogy and the Knowledge Society: collected papers of 2nd Scientific Research Symposium Pedagogy and the Knowledge Society, Zadar, Croatia, November 13 and 14, 2008 [within] 2nd International Conference on Advanced and Systematic Research* (str. 113–120). Zagreb: Učiteljski fakultet.
- Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe. Eurydice and Eurostat Report*. (2014). Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pridobljeno s http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/166EN.pdf.
- Lepičnik Vodopivec, J. (2010). Perceived expectations of prospective teachers regarding their career choice. *The new educational review*, 22(3/4), 237–251.
- Marjanovič Umek, L., Fekonja, U., Kavčič, T. in Poljanšek, A. (2002). *Kakovost v vrtcih*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Mažgon, J. (2008). *Razvoj akcijskega raziskovanja na temeljnih predpostavkah kvalitativne metodologije*. Ljubljana: Znanstvenoraziskovalni inštitut Filozofske fakultete.
- Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno metodologijo*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

- Pravilnik o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. (2004). *Uradni list RS*, št. 64/04. Pridobljeno s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV5958>.
- Strokovni delavci za vzgojo in izobraževanje v vrtcih* (2015). Pridobljeno s <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>.
- Turner, J. C. (2005). Explaining the nature of power: a three-process theory. *European Journal of Social Psychology*, 35(1), 1–22.
- Ule, H. (2012). Profesionalni razvoj strokovnih delavcev vrtca. *Vodenje v vzgoji in izobraževanju*, 10(2), 57–67.
- Valenčič Zuljan, M. (2001). Modeli in načela učiteljevega profesionalnega razvoja. *Sodobna pedagogika*, 52(2), 122–141.
- Valenčič Zuljan, M., Blanuša Trošelj, D. (2014). Profesionalni razvoj vzgojiteljev z vidika vzgojiteljevih pojmovanj. *Andragoška spoznanja*, 20(1), 43–60.
- Vonta, T. (2005). Profesionalni razvoj vzgojiteljice v funkciji njene avtonomnosti. V R. Malej (ur.), *Strokovna avtonomija vzgojitelja: zbornik 15. strokovnega posveta* (str. 13–31). Ljubljana: Skupnost vrtcev Slovenije.
- Vonta, T. (2009). *Razvoj pedagoških idej v organizirani predšolski vzgoji*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Zakon o delovnih razmerjih (2013). *Uradni list RS*, št. 21/2013. Pridobljeno s <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301>.
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja* (1996). Pridobljeno s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445>.
- Zakon o vrtcih (2005). Ljubljana. *Uradni list RS*, št. 100/2005. Pridobljeno s <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2005-01-4349>.
- Žnidaršič, M. (2012). Profesionalni razvoj vzgojitelja kot način zagotavljanja kakovosti v vrtcu. *Vodenje v vzgoji in izobraževanju*, 10(3), 87–104.