

PREDŠKOLSKO VASPITANJE I OBRAZOVANJE

Jadranka Stojković¹,
Dječiji vrtić Radost,
Jastrebarsko, Republika Hrvatska

Primljen: 9.11.2020.
Prihvaćen: 18.11.2021.
UDK: 373.2 371.13/.14 323.211.24
DOI 10.19090/ps.2020.2.142-155

PROFESIONALNO UČENJE U KONTEKSTU SUVREMENE KONCEPCIJE RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA

Apstrakt

Suvremena koncepcija ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja etablira odgojno-obrazovne ustanove kao kompleksne sustave koji su ujedno i samoorganizirajući što implicira važnost osvještavanja svih sudionika odgojno-obrazovnog procesa o njihovoj suodgovornosti za kontinuirano uvođenje promjena na svim razinama. Stoga profesionalno učenje treba sagledavati kao participacijski proces pri čemu sudionici odgojno-obrazovnog procesa koji zajedno uče i istražuju čine profesionalne zajednice učenja, odnosno skupine akcijskih istraživača. Ovo istraživanje je imalo za cilj utvrditi prisutnost profesionalno pedagoških svojstava, karakteristika i kompetencija kod zaposlenih u ustanovama za rani i predškolski odgoj i obrazovanje. Istraživanje je provedeno na uzorku od 604 ispitanika zaposlenih u ustanovama za rani i predškolski odgoj i obrazovanje na području Zagreba i zagrebačke županije. Dobiveni podaci obrađeni su u statističkom SPSS paketu (deskriptivna analiza, faktorski rezultati na ekstrahiranim Promax dimenzijama) ukazuju da odgojno-obrazovni djelatnici u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja imaju izražene profesionalno pedagoške kompetencije.

Ključne riječi: rani i predškolski odgoj i obrazovanje, suvremena koncepcija, odgojno-obrazovni zaposlenici, profesionalno učenje

¹ jadranka.stojkovic1@gmail.com

Teorijska polazišta i okvir istraživanja

Suvremena koncepcija ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (RPOO) temelji se na humanističkim i razvojno-individualističkim paradigmatama koje odgoj akceptiraju kao proces složene interakcije i komunikacije svih sudionika odgojno-obrazovnog procesa. U središtu novog pristupa odgoja i obrazovanja djece rane i predškolske dobi nalazi se „dijete, njegove potrebe i prava“ (Jurčević Lozančić, 2011:173). Dijete je, smatra Šagud (2018) pozicionirano kao glavni cilj pedagoškog djelovanja u odgojno-obrazovnom procesu.

Ustanove ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja² imaju obavezu kontinuirano poticati procese koji će utjecati na osposobljavanje djece za snalaženje u situacijama stalnih promjena kao što su nesigurnost, nepredvidivost kako u sadašnjosti tako i u budućnosti naglašava Slunjski (2016:14), no proces promjena postaje izgledniji uz kvalitetnu komunikaciju i dobre međuljudske odnose, „razvoj povjerenja i prisnosti među ljudima doprinosi njihovoj individualnoj i grupnoj uključenosti u ostvarivanju ciljeva“. Kvaliteta rada ustanova RPOO uvelike ovisi o timskom radu odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja koji imaju zajedničku viziju razvoja ustanove te koordinirano i sinergijski promišljaju odgojno-obrazovnu praksu (Slunjski i dr.,2012). Timski rad smatra Bedeković (2010) interferira s karakteristikama suvremenog organizacijskog djelovanja u kojemu članovi tima kao jednakovrijedni pojedinci streme zajedničkom cilju. Suvremena koncepcija ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja akceptira timski rad kao komplementarnu metodu rada kojom se održava i unapređuje kvaliteta odgojno-obrazovnog procesa.

Obilježja profesionalne kompetentnosti sudionika odgojno-obrazovnog procesa

Pedagošku praksu čini provođenje odgojno-obrazovnog procesa u koji su uključeni svi sudionici sa svojim pedagoškim znanjima, stručnošću, stavovima, vrijednostima, komunikacijskim i drugim kompetencijama (Ljubetić, 2009; Miljak, 2001; Petrović- Sočo, 2007; Slunjski, 2009; Vujičić, 2011). Stoga profesionalno pedagošku ulogu zaposlenih u ustanovama RPOO valja promatrati kroz sklop potrebnih kompetencija koji omogućuje optimalno ostvarenje radnih uloga. Profesionalna kompetentnost bitna je odlika svi odgojno-obrazovnih zaposlenika naglašava Mendeš (2018), a Slunjski (2015:31) ističe da „Kompetentna praksa zahtijeva kompetentnog odgojitelja“. Odgojitelji u svom radu trebaju primjenjivati raznovrsne i suvremene načine rada i učenja što pretpostavlja, smatra Šagud (2011) posjedovanje socijalnih, emocionalnih, fizičkih i mnoštvo drugih kompetencija. Rezultati istraživanja koje je provela Lučić (2007) pokazali su da je najvažnija odlika odgojitelja kreativnost zatim slijede strpljivost, pravednost, ljubav prema djeci i dosljednost.

² Skraćenica RPOO označava rani i predškolski odgoj i obrazovanje

Razvojna pedagoška djelatnost stručnih suradnika smatraju Staničić i Resman (2020) temelji se na interdisciplinarnom pristupu kada su u fokusu stručna pitanja te na timskom radu kada se ona rješavaju. Rezultati istraživanja koje je proveo Sindik (2012) pokazuju da odgojitelji negativnije od stručnih suradnika percipiraju timsku učinkovitost. Neposredni rad i suradnja s djecom, odgojiteljima, roditeljima kao i ostalim kolegama nameću potrebu posjedovanja socijalnih vještina (Fajdetic i Šnidarić, 2014). Staničić (2005) navodi kako su pedagogu za ostvarenje njegove uloge potrebne odgovarajuće kompetencije koje obuhvaćaju znanja, karakteristike i stručne kvalifikacije.

U kontekstu profesionalnih kompetencija rad ravnatelja valja razmatrati kroz dimenziju *vodstva* (poznavanje zakona, tehnologija, procesa planiranja, komunikacijske vještine, sposobnost upravljanja ljudskim resursima) i dimenziju *poznavanja razvoja predškolskog djeteta* (poznavanje razvojnih osobitosti djeteta, poznavanje kurikuluma, sposobnost stvaranja učeće organizacije i okruženja) naglašavaju Seme Stojnović i Hitrec (2014) prema *National Association of Elementary School Principals* (2005). Staničić (2006:154) definira pet međusobno povezanih kompetencija ključnih za uspješan rad ravnatelja: osobna, razvojna, stručna, socijalna i akcijska.

Suvremeni pristup profesionalnom učenju

Rani i predškolski odgoj i obrazovanje značajno utječe na fizički, kognitivni, emocionalni i socijalni razvoj djece što ima dugotrajni utjecaj na čovjekovu budućnost naglašavaju (Vandenbroeck, Lenaerts & Beblavy, 2018 prema Van Laere i Vandenbroeck, 2017 i Heckman, 2006). Kurikulum ima značajne implikacije na učenje i razvoj djece on predstavlja važnu polugu koja osigurava kvalitetu no njegova značajna uloga je i u promicanju kontinuiteta kad su u pitanje učenje i razvoj djece (OECD, 2019; Vandenbroeck et al., 2018).

Potrebu propitivanja profesionalne prakse kao i potrebu uvođenja promjena (Miljak, 2009:187 prema Senge, 2006) vidi zbog toga što: „Mi ne vidimo svijet onakav kakav on jest, nego onakav kakvi smo mi“. Fullan (2003) naglašava da je i za najmanju promjenu potrebna prije svega promjena vlastitog ponašanja, a s tim u vezi Frost (2014:66) prema Hargreaves i Fullan (2012) smatra kako profesionalno usavršavanje koje je koncipirano za pojedince ne izgrađuje profesionalni kapital pa stoga kroz program *HertsCam* promiče ideje suradničkog učenja kroz akcijska istraživanja.

Profesionalno učenje sudionika odgojno-obrazovnog procesa može se kvalitetno i učinkovito odvijati prvenstveno kroz neposrednu odgojno-obrazovnu praksu (Slunjski i Burić, 2014). Sudionici odgojno-obrazovnog procesa mogu procjenjivati i kritički samoprocjenjivati odgojno-obrazovnu praksu akcijskim istraživanjima koja predstavljaju suvremeni i nadasve učinkoviti oblik profesionalnog razvoja. Akcijsko istraživanje je sinergijski spoj teorije i prakse, Mertler (2018) ističe mnoge njegove profesionalne prednosti kao što su rješavanje osobnih profesionalnih poteškoća te una-

pređenje onog aspekta rada kojeg smo sami odredili kao prioritet. Norton (2019) naglašava da je temeljna svrha pedagoškog akcijskog istraživanja sustavno istraživanje vlastite prakse, modificiranje postojeće prakse i usvajanje novih (transformacijskih) znanja.

Metodološki okvir istraživanja

Cilj provedenog istraživanja bio je ispitati stavove o profesionalno pedagoškim kompetencijama kod odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja u ustanovama RPOO.

U skladu s definiranim ciljem postavljen je zadatak istraživanja: Ispitati kompetencijsku strukturu zaposlenih (odgojitelja, stručnih suradnika, ravnatelja) koji vode odgojno-obrazovne procese u ustanovama RPOO.

Istraživanje je provedeno na uzorku od 604 ispitanika zaposlenih u ustanovama RPOO na području Zagreba i zagrebačke županije. U istraživanju je sudjelovalo 417 odgojitelja, 122 stručna suradnika (pedagozi, psiholozi, logopedi i edukacijski rehabilitatori) i 65 ravnatelja državnih ustanova.

U istraživanju se za prikupljanje podataka o stavovima i subjektivnim procjenama primijenio postupak anketiranja i skaliranja s instrumentima u vidu upitnika i skala stavova Likertovog tipa. *Prvi dio upitnika* odnosio se na opće podatke o ispitanicima, sastojao se od pitanja zatvorenog tipa koja su se odnosila na socio-demografska obilježja ispitanika: spol, godine starosti, godine radnog iskustva, zadovoljstvo primanjima na radnom mjestu, zadovoljstvo materijalno-tehničkim uvjetima rada te radno mjesto (odgojitelj, stručni suradnik, ravnatelj). *Drugi dio upitnika* se sastojao od 25 tvrdnji koje određuju profesionalne pedagoške kompetencije. Za svaku tvrdnju ponuđen je odgovor u obliku skale Likertovog tipa od pet stupnjeva pomoću kojih su ispitanici procjenjivali koliko se slažu s navedenim tvrdnjama od 1-uopće se ne slažem do 5-u potpunosti se slažem.

U istraživanju se pošlo od sljedeće hipoteze, H: Sudionici odgojno-obrazovnog procesa imaju razvijene profesionalno pedagoške kompetencije.

Rezultati istraživanja

O razvijenosti profesionalno pedagoških kompetencija zaposlenih u ustanovama RPOO doznaje se utvrđivanjem prosječne vrijednosti odgovora ispitanika na stavke Upitnika za procjenu profesionalno pedagoških kompetencija (Tablica 1).

Tablica 1

Minimalni i maksimalni rezultati, aritmetička sredina i standardna devijacija Upitnika za procjenu profesionalno pedagoških kompetencija

Sadržaj čestice	N	Min	Max	AS	SD
1. Izrazito važan preduvjet za kvalitetno ostvarivanje odgojno-obrazovne djelatnosti je marljivost u radu.	600	1,00	5,00	4,6200	,64521
2. Povjerenje među suradnicima je važan uvjet za uspješno ostvarivanje planiranih stručnih zadataka u vrtićima.	603	1,00	5,00	4,8358	,45885
3. U vrtićima bi trebalo uvažavati različita viđenja pojedinih stručnih problema i dopustiti različite pristupe u njihovom rješavanju.	603	1,00	5,00	4,5871	,64207
4. Neophodno je da zaposleni u vrtiću budu iskreni i dosljedni i da održavaju data obećanja	603	1,00	5,00	4,8093	,51726
5. Dobro je kad zaposleni u vrtiću ne bježe od problema i kriznih situacija prepuštajući drugima da ih riješe.	603	1,00	5,00	4,8491	,46696
6. Komunikativnost je važna osobina za uspješan rad u vrtiću.	603	1,00	5,00	4,7944	,50660
7. Demokratsko vođenje vrtića daje bolje odgojno-obrazovne rezultate od drugih oblika vođenja.	601	1,00	5,00	4,2246	,75793
8. Dobro je ako se zaposleni u vrtiću zalažu za javno isticanje uspjeha i rezultata svojih vrijednih kolega.	603	1,00	5,00	4,4710	,72708
9. Dobro je da zaposleni u vrtiću znaju prepoznati nešto što je najbolje u svakom kolegi i da to razvijaju za dobrobit svoje ustanove.	604	1,00	5,00	4,7649	,52249
10. Dobri suradnici u vrtiću ne zatvaraju se u svoje urede, naprotiv, stalno su u međusobnom kontaktu.	603	1,00	5,00	4,7546	,54632
11. Zaposleni u vrtiću ne trebaju raditi iza leda svojim kolegama nego probleme rješavati „oči u oči“.	600	1,00	5,00	4,8700	,44733
12. Nije potrebno da se zaposleni u vrtićima opterećuju rješavanjem konflikata, kad će se oni i tako prije ili kasnije riješiti.	599	1,00	5,00	2,3289	1,38205
13. Vrtić će uspješnije ostvariti svoj program ako zaposleni imaju jasnu viziju dugoročnih pedagoških prioriteta ustanove.	604	1,00	5,00	4,5811	,63484

14. Za efikasno djelovanje vrtića važno je da zaposleni brzo pribavljaju i prenose relevantne stručne informacije.	604	1,00	5,00	4,6026	,60489
15. Za dobre rezultate neophodno je stalno otklanjati sve prepreke u svom stručnom radu u vrtiću i stvarati primjerene uvjete rada	595	1,00	5,00	4,5697	,63809
16. Važno je da zaposleni u vrtiću dobro i racionalno organiziraju svoj posao.	603	3,00	5,00	4,7877	,45900
17. Zaposleni u vrtiću trebaju shvatiti smisao i važnost kvalitetnog planiranja i programiranja i to primijeniti u svojoj ustanovi.	603	3,00	5,00	4,7894	,45795
18. Važno je da zaposleni razumiju pedagoška načela i da znaju u skladu s njima organizirati odgojno–obrazovni proces u svojoj ustanovi	603	3,00	5,00	4,8441	,38954
19. Važno je za zaposlene u vrtiću da dobro razumiju zakonitosti međuljudskih odnosa i da poznaju mehanizme po kojima funkcionira kolektiv.	600	2,00	5,00	4,6617	,58973
20. Zaposleni bi trebali poznavati načine i procedure vrednovanja postignuća svoga rada i ostvarivanje objektivne kontrole njihovog rada.	599	2,00	5,00	4,6361	,56465
21. Važno je prepoznati potrebe zaposlenih u vrtiću i primijeniti odgovarajuće oblike motivacije za njihov učinkovitiji rad.	600	1,00	5,00	4,7850	,51564
22. Neophodno je da zaposleni u vrtiću znaju koristiti računalo u svom radu	599	1,00	5,00	4,2755	,77541
23. Temeljne državne zakonodavne dokumente i propise iz područja odgoja i obrazovanja zaposleni u vrtiću bi trebalo dobro poznavati.	599	1,00	5,00	4,3589	,73815
24. Neophodno je da zaposleni u vrtiću detaljno poznaju odgojno-obrazovni plan i program kao i didaktičko-metodička načela njegovog ostvarivanja.	600	1,00	5,00	4,7600	,51592
25. Neophodno je da zaposleni budu u potpunosti uključeni u svako uvođenje inovacija u odgojno-obrazovni proces svoje ustanove	600	1,00	5,00	4,6567	,58540

U skladu s postavljenim zadacima istraživanja provjerena je latentna struktura prostora mjerenja upitnika za procjenu profesionalno pedagoških kompetencija nad čijim stavkama je provedena analiza glavnih komponenti. Prema Kaiser-Guttmanovom kriteriju s karakterističnim korijenom većim od jedan izdvojilo se šest značajnih

glavnih komponenti dok je Katelov Scree kriterij sugerirao da je optimalna faktorska solucija s tri do šest glavnih komponenti. Uz kosu Promax rotaciju isprobano je nekoliko rješenja, a solucija s tri faktora se pokazala najinterpretabilnijom. Te tri glavne komponente zajedno objašnjavaju oko 43 % varijance sistema varijabli (Tablica 2).

Tablica 2
Karakteristični korijeni i postotak objašnjene varijance značajnih glavnih komponenti

Glavne komponente	Prije rotacije			Nakon rotacije
	Karakteristični korijen	Postotak varijance	Kumulativni postotak	Karakteristični korijen
1	7,055	28,219	28,219	5,456
2	2,347	9,387	37,606	5,635
3	1,386	5,545	43,150	4,184

Prvi ekstrahirani faktor objašnjava najveći postotak varijance oko 28 %, s obzirom na tvrdnje koje ga definiraju, ovaj faktor je nazvan *Dobra komunikacija i timski duh* među zaposlenima (Tablica 3).

Tablica 3
Matrica strukture prvog Promax faktora

Čestice	Faktor 1
1. Izrazito važan preduvjet za kvalitetno ostvarivanje odgojno-obrazovne djelatnosti je marljivost u radu.	,626
2. Povjerenje među suradnicima je važan uvjet za uspješno ostvarivanje planiranih stručnih zadataka u vrtićima.	,722
3. U vrtićima bi trebalo uvažavati različita viđenja pojedinih stručnih problema i dopustiti različite pristupe u njihovom rješavanju.	,537
4. Neophodno je da zaposleni u vrtiću budu iskreni i dosljedni i da održavaju data obećanja	,674
5. Dobro je kad zaposleni u vrtiću ne bježe od problema i kriznih situacija prepuštajući drugima da ih riješe.	,721
6. Komunikativnost je važna osobina za uspješan rad u vrtiću.	,624
7. Demokratsko vođenje vrtića daje bolje odgojno-obrazovne rezultate od drugih oblika vođenja.	,379
8. Dobro je da zaposleni u vrtiću znaju prepoznati nešto što je najbolje u svakom kolegi i da to razvijaju za dobrobit svoje ustanove.	,579
9. Dobri suradnici u vrtiću ne zatvaraju se u svoje urede, naprotiv, stalno su u međusobnom kontaktu.	,620
10. Zaposleni u vrtiću ne trebaju raditi iza leđa svojim kolegama nego probleme rješavati „oči u oči“.	,744

Drugi izolirani faktor objašnjava oko 9 % varijance, s obzirom na tvrdnje koje ga definiraju, ovaj je faktor nazvan *Dobra organizacija i planiranje odgojno-obrazovnog procesa* (Tablica 4).

Tablica 4
Matrica strukture drugog Promax faktora

Čestice	Faktor 2
1. Vrtić će uspješnije ostvariti svoj program ako zaposleni imaju jasnu viziju dugoročnih pedagoških prioriteta ustanove.	,623
2. Za efikasno djelovanje vrtića važno je da zaposleni brzo pribavljaju i prenose relevantne stručne informacije.	,693
3. Za dobre rezultate neophodno je stalno otklanjati sve prepreke u svom stručnom radu u vrtiću i stvarati primjerene uvjete rada	,769
4. Važno je da zaposleni u vrtiću dobro i racionalno organiziraju svoj posao.	,715
5. Zaposleni u vrtiću trebaju shvatiti smisao i važnost kvalitetnog planiranja i programiranja i to primijeniti u svojoj ustanovi.	,629
6. Važno je da zaposleni razumiju pedagoška načela i da znaju u skladu s njima organizirati odgojno–obrazovni proces u svojoj ustanovi	,532
7. Važno je za zaposlene u vrtiću da dobro razumiju zakonitosti međuljudskih odnosa i da poznaju mehanizme po kojima funkcionira kolektiv.	,489
8. Zaposleni bi trebali poznavati načine i procedure vrednovanja postignuća svoga rada i ostvarivanje objektivne kontrole njihovog rada.	,523

Treći izolirani faktor objašnjava najmanji postotak varijance oko 6 %, a s obzirom na tvrdnje koje ga definiraju nazvan je *Stručnost i praćenje inovacija u odgojno-obrazovnom procesu* (Tablica 5).

Tablica 5

Matrica strukture trećeg Promax faktora

Čestice	Faktor 3
1. Važno je prepoznati potrebe zaposlenih u vrtiću i primijeniti odgovarajuće oblike motivacije za njihov učinkovitiji rad.	,495
2. Neophodno je da zaposleni u vrtiću znaju koristiti računalo u svome radu.	,603
3. Temeljne državne zakonodavne dokumente i propise iz područja odgoja i obrazovanja zaposleni u vrtiću bi trebalo dobro poznavati.	,713
4. Neophodno je da zaposleni u vrtiću detaljno poznaju odgojno-obrazovni plan i program kao i didaktičko-metodička načela njegovog ostvarivanja.	,766
5. Neophodno je da zaposleni budu u potpunosti uključeni u svako uvođenje inovacija u odgojno-obrazovni proces svoje ustanove.	,657

Pearsonovi koeficijenti korelacije među ekstrahiranim faktorima pokazuju da su svi faktori u međusobnoj korelaciji umjerenog intenziteta što s obzirom da je riječ o korelacijama među latentnim dimenzijama ukazuje na znatno preklapanje i homogenost prostora mjerenja upitnika (Tablica 6).

Tablica 6

Pearsonovi koeficijenti korelacije među ekstrahiranim faktorima

Component	1	2	3
1	1,000	,473	,330
2	,473	1,000	,502
3	,330	,502	1,000

Rasprava rezultata istraživanja

Utvrđivanjem prosječne vrijednosti odgovora ispitanika na česticama Upitnika za procjenu profesionalno pedagoških kompetencija ispitali smo stupanj razvijenosti profesionalno pedagoških kompetencija kod zaposlenih u ustanovama RPOO. Rezultati sumarne analize vrijednosti aritmetičkih sredina odgovora pokazali su da ispitanici pokazuju visoku suglasnost sa svim iznijetim tvrdnjama koje se odnose na profesionalno pedagoške kompetencije (Tablica 1). Dobiveni rezultati poklapaju se s rezultatima istraživanja koje je proveo Staničić (2006).

Tvrđnje oko kojih ispitanici na osnovu vrijednosti njihovih aritmetičkih sredina postižu najveću suglasnost upućuju na zaključak da su odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji marljivi, odlučni, odgovorni i iskreni, posjeduju stručna znanja koja se pri-

marno odnose na poznavanje i razumijevanje razvoja djece temeljem kojih planiraju i vrednuju svoj pedagoški rad kroz kvalitetnu komunikaciju i kvalitetne međuljudske odnose u demokratskom ozračju. Tvrdnje kojima ispitanici na osnovu vrijednosti aritmetičkih sredina pokazuju najniže slaganje opravdava zaključak kako je većina ispitanika otvorena i aktivna i da u kvalitetnim međuljudskim odnosima planiraju i promišljaju o odgojno-obrazovnom procesu (praksi). Dobiveni rezultati istraživanja poklapaju se s karakteristikama profesionalno pedagoških zaposlenika koje izdvajaju Petrović-Sočo (2007); Slunjski (2015); Staničić (2005); Šagud (2011).

Na osnovu ovih rezultata možemo zaključiti da je hipoteza ovog istraživanja koja glasi: *Sudionici odgojno-obrazovnog procesa imaju razvijene profesionalno pedagoške kompetencije* potvrđena.

U skladu s postavljenim zadatkom istraživanja koji glasi: *Ispitati kompetencijsku strukturu odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja koji vode odgojno-obrazovne procese u ustanovama RPOO*, u prostoru mjerenja upitnika za procjenu profesionalno pedagoških kompetencija provjerena je analiza glavnih komponenti.

Prvi ekstrahirani Promax faktor (Tablica 3) objašnjava najveći postotak varijance, oko 28%, a definiraju ga stavke koje govore o odnosu među kolegama i kvaliteti komunikacije. Osobe koje postižu visoke rezultate na ovom faktoru smatraju da je za kvalitetno obavljanje odgojno-obrazovnog procesa neophodna marljivost u radu, povjerenje, tolerancija i razumijevanje među suradnicima, kao i uvažavanje tuđeg mišljenja. Takve se osobe zalažu za transparentnost u međuljudskim odnosima, za suočavanje s problemima osobito kad su u pitanju suradnici s kojima eventualno imaju neki konflikt. Važan im je dobar timski duh i demokratski način upravljanja u ustanovi u kojoj rade. Na osnovu navedenog prvi ekstrahirani faktor nazvan je *Dobra komunikacija i timski duh* među zaposlenima.

Drugi ekstrahirani Promax faktor (Tablica 4) objašnjava oko 9% varijance, a definiraju ga tvrdnje koje govore o važnosti planiranja, razumijevanja i dobre organizacije odgojno-obrazovnog procesa, kao i kontinuiranom unapređivanju uvjeta rada. Ispitanici koji imaju visoke rezultate na ovom faktoru smatraju da je važno dobro planiranje i organiziranje odgojno-obrazovnog procesa kao i razumijevanje i dobro poznavanje pedagoških načela te dobri međuljudski odnosi, ali i da zaposleni imaju jasnu viziju dugoročnih pedagoških prioriteta ustanove u kojoj rade. Na osnovu navedenog drugi faktor je nazvan *Dobra organizacija i planiranje odgojno-obrazovnog procesa*.

Treći ekstrahirani Promax faktor (Tablica 5) objašnjava najmanji postotak varijance oko 6%, a definiran je tvrdnjama o važnosti poznavanja odgojno-obrazovnog plana i programa, didaktičko-metodičkih načela, zakona i propisa te o važnosti uvođenja inovacija u odgojno-obrazovni rad. Ispitanici koji postižu visoke rezultate na ovom faktoru smatraju da je neophodno da zaposleni u ustanovama RPOO prije svega budu stručni, da dobro poznaju odgojno-obrazovni plan kao i didaktičko-metodička načela kojima ga mogu ostvariti, također trebaju biti upoznati s zakonskim okvirima iz područja odgoja i obrazovanja, ali i pratiti sve inovacije u svojoj struci, kao i tehnološ-

ke inovacije kojima mogu unaprijediti svoj rad, kao što je npr. rad na računalu. Treći ekstrasahirani faktor nazvan je *Stručnost i praćenje inovacija u odgojno-obrazovnom procesu*.

Iz prikazanih rezultata može se uočiti da treći ekstrasahirani faktor iskazuje smanjenu zainteresiranost: za praćenje inovacija u odgojno-obrazovnom procesu, za poznavanje odgojno-obrazovnog plan i programa, didaktičko-metodičkih načela te za poznavanje državnih zakonodavnih dokumenta i propisa iz područja ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja što nije u potpunosti kompatibilno s tvrdnjama oko kojih je postignuta najviša suglasnost s obzirom na vrijednosti aritmetičkih sredina iz kojih se zaključuje kako ispitanici imaju razvijene profesionalno pedagoške kompetencije, no dobiveni rezultati su konzistentni s rezultatima empirijskog istraživanja koje su proveli Andevski, Arsenijević i Spajić (2012a) i Andevski, Arsenijević i Spajić (2012b) u kojima su faktorskom analizom izdvojena vrlo slična četiri faktora *Dobri međuljudski odnosi, Planiranje, informiranost i inovativnost, Dobro poznavanje pedagoških i didaktičko-metodičkih načela, Komunikativnost i uspješnost u razrješavanju konflikata*. Dobivenim rezultatima idu u prilog i rezultati istraživanja kojeg je proveo Spajić (2008) koji zaključuje da su ispitanici izdvajajući za njih bitna pedagoška svojstva ocijenili zapravo voditeljske karakteristike i time pokazali kako voditeljske osobine prepoznaju kao bitna pedagoška svojstva. Većina ispitanika se zalaže za transparentnost u međuljudskim odnosima, za suočavanje s problemima osobito kad su u pitanju suradnici s kojima eventualno imaju neki konflikt, važan im je dobar timski duh i demokratski način upravljanja u ustanovi u kojoj rade što pretpostavlja spremnost na propitivanje i istraživanje vlastite odgojno-obrazovne prakse, a samim time i njeno unapređenje (Bedecković, 2010; Fajdetic i Šnidarić, 2014; Sindik, 2012).

Zaključak

Suvremene znanstvene spoznajama o djetetu i djetinjstvu predstavljaju polazište za oblikovanje svih segmenata odgojno-obrazovnog procesa te izravno utječe na oblikovanje kurikuluma. Pedagoške implikacije ovog istraživanja uključuju naglašavanje važnosti korelacije između profesionalno pedagoških kompetencija odgojno-obrazovnih zaposlenika i suvremenih koncepcija odgoja i obrazovanja djece rane i predškolske dobi što se postiže kontinuiranim profesionalnim učenjem.

Rezultati istraživanja su pokazali da zaposleni u ustanovama RPOO imaju razvijene profesionalno pedagoške kompetencije. Tri ekstrasahirana faktora: *Dobra komunikacija i timski duh, Dobra organizacija i planiranje odgojno-obrazovnog procesa te Stručnost i praćenje inovacija u odgojno-obrazovnom procesu* ukazuju na predikciju bitnih profesionalno pedagoških kompetencija karakterističnih za suvremenu koncepciju ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Rezultate istraživanja koji se odnose na smanjenu zainteresiranost za inovacije i mogućnost da ispitanicima nije posve jasna vizija razvoja ustanove opravdava zaključak kako većina ispitanika smatra da je

za kvalitetno obavljanje odgojno-obrazovnog procesa neophodna marljivost u radu, povjerenje, tolerancija i razumijevanje među suradnicima, kao i uvažavanje tuđeg mišljenja.

Neujednačena početna zajednička pozicija sudionika odgojno-obrazovnog procesa koja uključuju razlike u posjedovanje potrebnih profesionalno pedagoških kompetencija te prirodne razlike koje mogu biti uvjetovane socio-demografskim karakteristikama, nalažu diferencirani pristup u osmišljavanju programa stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih djelatnika.

Jadranka Stojković,
Kindergarten Radost,
Jastrebarsko, Republika Hrvatska

PROFESSIONAL LEARNING IN THE CONTEXT OF THE CONTEMPORARY CONCEPT OF EARLY AND PRESCHOOL EDUCATION

Abstract

The modern concept of early and preschool education establishes educational institutions as complex systems that are also self-organizing, which implies the importance of raising awareness of all participants in the educational process about their co-responsibility for continuous change at all levels. Therefore, professional learning should be seen as a participatory process where the participants in the educational process who learn and do researches together are professional learning communities, or groups of action researchers. This research was to determine the presence of professional pedagogical features, characteristics and competencies of employees in institutions for early and preschool education. The research has been carried out on a sample of 604 respondents employed in institutions for early and preschool education in Zagreb and Zagreb County. The obtained data were processed in the statistical SPSS package (descriptive analysis, factor results on extracted Promax dimensions) and they indicate that educational staff in institutions of early and preschool education have prominent professional pedagogical competencies.

Keywords: early and preschool education, modern conception, educational staff, professional learning

Literatura

Andevski, M., Arsenijević, J., Spajić, B. (2012a). Liderske karakteristike zaposlenih u školstvu na području Republike Hrvatske i Republike Srbije. *Croatian Journal of Education*, 14(4), 881-915.

- Andevski, M., Arsenijević, J., Spajić, B. (2012b). Komparacija leaderskih osobina i profesionalnih osobnosti u odnosu na sociodemografske karakteristike zaposlenih u školama Hrvatske i Srbije. *Pedagogijska istraživanja*, 9 (1-2), 131-154.
- Bedeković, V. (2010). *Interkulturalni aspekti menadžmenta*. Virovitica: Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici u Virovitici.
- Fajdetić, M., Šnidarić, N. (2014). Kompetencije stručnog suradnika pedagoga u suvremenoj pedagoškoj praksi. *Napredak*, 155 (33), 237-260. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/file/204677> (14.03.2018).
- Frost, D. (2014). *Transforming Education Through Teacher Leadership*. Leadership for Learning: the Cambridge Network, University of Cambridge. Faculty of Education.
- Fullan, M. (2003). *The Moral Imperative of School Leadership*. London: Sage Publications.
- Jurčević Lozančić, A. (2011). Socijalne kompetencije i rani odgoj. U: Maleš, D. (ur.) *Nove paradigme ranog odgoja*, (pp. 153-176). Zagreb: Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zavod za pedagogiju.
- Lučić, K. (2007). Odgojiteljska profesija u suvremenoj odgojno-obrazovnoj ustanovi. *Odgojne znanosti*, 1 (13), 151-165. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/20837> (12.05.2019).
- Ljubetić, M. (2009). *Vrtić po mjeri djeteta*. Zagreb: Školske novine.
- Mendeš, B. (2018). *Profesionalno obrazovanje odgojitelja predškolske djece*. Zagreb: Golden marketing-Tehnička knjiga.
- Mertler, C.A. (2018). *Action Research Communities: Professional Learning, Empowerment, and Improvement Through Collaborative Action Research*. Abingdon: Routledge.
- Miljak, A. (2001). Odgojna praksa i okruženje u dječjim vrtićima. *Napredak*, 142, 1, 7-15.
- Miljak, A. (2009). *Življenje djece u vrtiću*. Zagreb: SM Naklada d.o.o.
- Norton, L. (2019). *Action Research in Teaching and Learning*. Abingdon: Routledge.
- OECD (2019). *Curriculum Alignment and Progression between Early Childhood Education and Care and Primary School: A Brief Review and Case Studies*, OECD Education Working Paper No. 193. Preuzeto s: <https://doi.org/10.1787/19939019> (22.01.2020).
- Petrović-Sočo, B. (2007). *Kontekst ustanove za rani odgoj i obrazovanje-holistički pristup*. Zagreb: Mali profesor.
- Seme Stojnović, I., Hitrec, S. (2014). *Suvremeno vođenje u odgoju i obrazovanju*. Zagreb: Golden marketing - Tehnička knjiga.
- Sindik, J. (2012). Razlike u doživljaju učinkovitosti timskog rada s obzirom na dob i profil stručnjaka u predškolskom odgoju i obrazovanju. *Magistra Iadertina*, 7 (7), 55-72. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/99892> (11.02.2019).

- Slunjski, E. (2009). Postizanje odgojno-obrazovne prakse vrtića usklađene s prirodom djeteta i odraslog. *Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja*, 55 (22), 104-115.
- Slunjski, E. (2015). *Izvan okvira*. Zagreb: Element d.o.o.
- Slunjski, E. (2016). *Izvan okvira 2: Promjena – od kompetentnog pojedinca i ustanove do kompetentne zajednice učenja*. Zagreb: Element d.o.o.
- Slunjski, E., Burić, H. (2014). Akcijsko istraživanje i razvoj nove kulture odnosa temeljene na autonomiji i emancipaciji učitelja. *Školski vjesnik*, 63 (1-2), 149-162. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/124731> (25.06.2020).
- Slunjski, E., Ljubetić, M., Pribela-Hodap, S., Malnar, A., Kljenak, T., Zagrajski Malek, S., Horvatić, S., Antulić, S. (2012). *Priručnik za samovrednovanje ustanova ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja*. Zagreb: Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja.
- Spajić, B. (2008). *Liderske karakteristike u obrazovnim institucijama*. Doktorska disertacija, Novi Sad: Samostalni nedržavni Univerzitet – Privredna Akademija Fakultet za menadžment.
- Staničić, S. (2005). *Uloga i kompetencije školskih pedagoga*. *Pedagoški istraživanja*, 2 (1), 35-47.
- Staničić, S. (2006). *Menadžment u obrazovanju*. Rijeka: vlastita naklada.
- Staničić, S., Resman, M. (2020). *Pedagog u vrtiću, školi i domu*. Zagreb: Nakladničko poduzeće „Znamen“.
- Šagud, M. (2011). Profesionalno usavršavanje i razvoj odgojitelja. U: Maleš, D. (ur.) *Nove paradigme ranog odgoja*, (pp. 267-291). Zagreb: Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zavod za pedagogiju.
- Šagud, M. (2018). Rani i predškolski odgoj i obrazovanje - temelj pluralizma. Poznavanje temeljnih vrijednosti interkulturalizma u funkciji promicanja europskih vrijednosti. U: Hrvatić, N. (ur.) *Interkulturalne kompetencije i europske vrijednosti*. Filozofski fakultet u Zagrebu, Odsjek za pedagogiju/Zavod za pedagogiju, Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici u Virovitici, str. 75-83.
- Vandenbroeck, M., Lenaerts, K., Beblavý, M. (2018). *Benefits of early childhood education and care and the conditions for obtaining them*, EENEE Analytical Report No. 32, Publications Office of the EU, Luxembourg. Preuzeto s: http://eenee.org/dms/EENEE/Analytical_Reports/EENEE.pdf (26.01.2020).
- Vujičić, L. (2011). Novi pristup istraživanju kulture vrtića. U Maleš, D. (ur.), *Nove paradigme ranog odgoja*, 209-236. Zagreb: Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu Zavod za pedagogiju.