

# Motivacija odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem

---

Čančar, Anđela

Master's thesis / Diplomski rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Teacher Education / Sveučilište u Rijeci, Sveučilište u Rijeci, Učiteljski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:189:537730>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-13**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Teacher Education - FTERI Repository](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI  
UČITELJSKI FAKULTET U RIJECI

Andela Čančar

Motivacija odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem

DIPLOMSKI RAD

Rijeka, 2021.



**SVEUČILIŠTE U RIJECI  
UČITELJSKI FAKULTET U RIJECI**

**MOTIVACIJA ODGAJATELJA ZA PROFESIONALNIM  
USAVRŠAVANJEM  
DIPLOMSKI RAD**

**Predmet: Profesionalne kompetencije odgajatelja**

**Mentor: doc.dr.sc. Danijela Blanuša Trošelj**

**Student: Anđela Čančar**

**Matični broj: 0115069667**

**Rijeka, 2021.**

## **Izjava o akademskoj čestitosti**

Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da sam završni rad izradila samostalno, uz preporuke i savjetovanje s mentorom. U izradi rada pridržavala sam se Uputa za izradu diplomskog/završnog rada i poštivala odredbe Etičkog kodeksa za studente/studentice Sveučilišta u Rijeci o akademskom poštenju.

Vlastoručni potpis:

---

Anđela Čančar, studentica

## **ZAHVALA**

*Zahvaljujem svojoj mentorici doc.dr.sc. Danijeli Blanuši Trošelj na ukazanom povjerenju, stručnim savjetima i podršci tijekom pisanja ovog rada! Hvala Vam za trud!*

*Želim se zahvaliti svojoj obitelji, a najviše svojoj majci koja me uvijek podupirala, vjerovala u mene i poticala me da uvijek ostvarim svoje postavljene ciljeve! Hvala Vam što ste uvijek uz mene!*

*Želim se zahvaliti i svim svojim kolegicama iz Planeta mašte, a posebno svojoj mentorici! Hvala Vam za svaku lijepu riječ, emocionalnu i moralnu podršku!*

*I za kraj, želim se zahvaliti svojim prijateljicama koje su uvijek tu uz mene, a posebna zahvala ide mojoj najboljoj prijateljici! Hvala Vam za neiscrpnu podršku!*

*“Ne idite tamo gdje bi vas put mogao odvesti, idite tamo gdje puta još nema, i ostavite iza sebe trag!”*

*Ralph Waldo Emerson*

## SAŽETAK

Profesionalno usavršavanje odgajatelja obvezan je dio odgajateljevog djelovanja, ali nerijetko ovisi i o motivaciji istih. Osim što je profesionalno usavršavanje obvezan dio odgajateljske profesije, ono je i dugotrajni kontinuirani proces koji zahtjeva intrinzičnu i ekstrinzičnu motivaciju odgajatelja. Cilj ovog rada je ispitati koji čimbenici utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem te smatraju li odgajatelji važnim profesionalno se usavršavati. U istraživanju je primijenjen kvalitativan pristup i metoda polustrukturiranog intervjua. Protokol intervjua sastojao se od dvije skupine pitanja podijeljenih prema istraživačkim pitanjima koji se odnose na mišljenja odgajatelja o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem i mišljenje odgajatelja u vezi profesionalnog usavršavanja. Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od deset odgajatelja iz Primorsko-goranske županije te je obuhvaćao odgajatelje iz javnih i privatnih Ustanova te odgajatelje s različitim godinama radnog staža prema *Modelu Profesionalnog razvoja*, temeljen na međusobnoj podršci i međusobnom motiviranju svih dionika odgojno-obrazovnog procesa. U radu se ističu intrinzični i ekstrinzični motivatori koju omogućuju podršku motivaciji odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem s ciljem kvalitetnijeg odgojno-obrazovnog procesa u ustanovi za rani i predškolski odgoj i obrazovanje. Istraživanje ukazuje na značaj određenih promjena u domeni profesionalnog usavršavanja odgajatelja i važnosti pojedinih motivacijskih čimbenika koje u okviru profesije odgajatelja imaju izniman utjecaj na kvalitetu rada i djelovanja.

**KLJUČNE RIJEČI:** *odgajatelj predškolske djece, profesionalno usavršavanje, profesionalni razvoj, kompetencije, cjeloživotno učenje, motivi, čimbenici*

## **SUMMARY**

Professional development of educators is an obligatory part of the educator's work, but it often depends on their motivation. Apart from the fact that professional development is a mandatory part of the educational profession, it is also a long-term continuous process that requires intrinsic and extrinsic motivation of educators. The aim of this paper is to examine which factors influence the motivation of educators for professional development and whether educators consider it important to improve professional development. A qualitative approach and method of semi-structured interview was applied in the research. The interview protocol consisted of two groups of questions divided according to research questions related to educators' opinions on the factors influencing educators' motivation for professional development and educators' opinions regarding professional development. The research was conducted on a suitable sample of ten educators from the Primorje-Gorski Kotar County and included educators from public and private institutions and educators with different years of service. The paper emphasizes the intrinsic and extrinsic motivators that enable the support of educators' motivation in connection with professional development with the aim of a better educational process in the Institution for Early and Preschool Education. The research points to the importance of certain changes in the field of professional development of educators and the importance of certain motivational factors that within the profession of educators have an exceptional impact on the quality of work and performance.

**KEY WORDS:** preschool teacher, professional development, professional development, competencies, lifelong learning, motives



## SADRŽAJ:

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. UVOD</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>2. MOTIVACIJA</b> .....  | <b>3</b>  |
| 2.1. Intrinzična i ekstrinzična motivacija .....  | 5         |
| 2.2. Teorije motivacije .....   | 8         |
| 2.3. Profesionalno usavršavanje odgajatelja i motivacija .....  | 10        |
| <b>3. PROFESIONALNO USAVRŠAVANJE ODGAJATELJA</b> .....  | <b>16</b> |
| 3.1. Pojmovi profesionalni razvoj i stručno usavršavanje.....   | 18        |
| 3.2. Oblici profesionalnog usavršavanja odgajatelja.....  | 20        |
| 3.2.1. Formalno učenje .....  | 21        |
| 3.2.1.1. Formalno obrazovanje odgajatelja u Republici Hrvatskoj .....   | 22        |
| 3.2.2. Neformalno učenje.....   | 24        |
| 3.2.2.1. Neformalno obrazovanje odgajatelja u Republici Hrvatskoj .....   | 25        |
| 3.2.3. Informalno učenje .....  | 25        |
| 3.2.4. Planiranje i programiranje profesionalnog usavršavanja odgajatelja ..  | 28        |
| 3.3. Profesionalno usavršavanje u Republici Hrvatskoj.....  | 30        |
| 3.4. Zašto je važno profesionalno usavršavanje odgajatelja? .....   | 31        |
| <b>4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA</b> .....   | <b>32</b> |
| 4.1. Cilj istraživanja .....  | 32        |
| 4.2. Istraživačka pitanja.....  | 32        |
| 4.3. Postupak prikupljanja i obrade informacija .....   | 32        |
| 4.4. Opis uzorka .....  | 35        |
| <b>5. REZULTATI I RASPRAVA</b> .....  | <b>37</b> |
| 5.1. Mišljenje odgajatelja o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem..... | 37        |
| 5.2. Mišljenje odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem.....   | 50        |
| <b>6. ZAKLJUČAK</b> .....   | <b>65</b> |
| <b>7. LITERATURA</b> .....  | <b>68</b> |
| <b>8. PRILOZI</b> .....   | <b>76</b> |
| 8.1. Suglasnost za sudjelovanje.....  | 76        |
| 8.2. Upitnik za odgajatelje .....   | 77        |

## 1. UVOD

Odgajateljska profesija složena je i kompleksna uloga koja zahtjeva i uključuje interdisciplinarni pristup na svim područjima odgojno-obrazovnog djelovanja u odgojno-obrazovnoj ustanovi te zahtjeva visoku razinu profesionalnih kompetencija. Kontinuirano profesionalno usavršavanje imperativ je profesionalnog razvoja odgajatelja jer upravo kompetentnost i znanje odgajatelja je imperativ kvalitete odgoja i obrazovanja u vrtićima. Kvalitetan odgojno-obrazovni proces ostvaruje zadatke koji utječu na cjelokupni rast i razvoj djeteta rane i predškolske dobi.

Profesionalan razvoj i profesionalno usavršavanje odgajatelja nužni su čimbenici za stjecanje kompetencija u radu te taj proces koji treba biti kontinuiran, nazivamo i cjeloživotnim učenjem. Odgajatelj profesionalnim usavršavanjem podiže razinu svojih individualnih i profesionalnih kompetencija čime unaprjeđuje vlastitu odgojno-obrazovnu praksu te mijenja svoju implicitnu pedagogiju. Profesionalno usavršavanje podrazumijeva razvoj vrijednosti, usvajanje znanja i sposobnosti. Profesionalno usavršavanje je obveza i odgovornost svakog odgajatelja koji je svjestan važnosti svog poziva u djetetovom životu te koji je svjestan odgovornosti za kontinuirano unaprjeđivanje svoje odgojno-obrazovne prakse.

Profesionalno usavršavanje odgajatelja pruža stjecanje novih znanja, vještina i kompetencija koje mu omogućuju da kvalitetno obavlja svoj rad i odgojno-obrazovno djelovanje. Osim što je odgajatelju profesionalno usavršavanje potrebno za kvalitetno djelovanje, neposredno djeluje i na podizanje ugleda svoje profesije u društvu. U cijelom tom putu profesionalnog usavršavanja odgajatelja važno je uzeti u obzir i utjecaj mogućih čimbenika osobne i profesionalne okoline na motivaciju odgajatelja za profesionalnim razvojem.

Cilj ovog rada je dobiti uvid u mišljenja odgajatelja koji čimbenici utječu na motivaciju odgajatelja da se profesionalno usavršava i razvija, smatraju li važnim profesionalno se usavršavati te što smatraju važnim kada je profesionalno usavršavanje u pitanju. Odgajatelji se razlikuju prema individualnim osobnim i profesionalnim karakteristikama te upravo iz tog razloga svaki odgajatelj posjeduje različite intrinzične i ekstrinzične motivatore koji im pružaju podršku i poticaj kada je profesionalno usavršavanje u pitanju. Radi boljeg razumijevanja motivacije odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem korišten je kvalitativni pristup i metoda polustrukturiranog intervjua.

## 2. MOTIVACIJA

Riječ motivacija dolazi od latinske riječi „*movere*“ što znači kretati se, biti u pokretu. S tim u vezi, motivacija je zapravo ono što pojedince pokreće i pomaže im u rješavanju zadataka ili određenog cilja (Pintrich i Schunk, 2002). Motivacija se tumači kao „*stanje u kojem smo iznutra pobuđeni nekim potrebama, porivima, željama ili motivima na određeno ponašanje usmjereno prema postizanju nekog cilja*“ (Vizek Vidović i sur., 2014:35). Beck (2003) navodi kako je motivacija teorijski pojam koji odgovara na pitanje „*Zašto ljudi izabiru određeni način ponašanja u određenim okolnostima i situacijama u kojima se nalaze?*“. Motivacija se u poslovnom smislu definira kao način djelovanja i ponašanja pojedinca koja usmjerava pojedinčev napor i trud da ostvari ciljeve i zadatke, ali i između ostalog motivacija pojedinca rezultat je njegovih karakteristika osobnosti (osobnih karakteristika) te interakcija koje dolaze iz njegova poslovnog okruženja (Beck, 2003).

Na motivaciju utječu razni faktori. Dujanić (2006) u svojoj knjizi navodi sljedeće grupe karakteristika/faktora utjecaja na motivaciju:

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 attribute posla kao što su kompleksnost, zahtjevnost i drugo*“ (Dujanić, 2006:146).

U svakoj motivacijskoj situaciji može se uočiti korelacija između motiva, ponašanja i cilja. U početku se javlja određeni motiv, a zatim se nakon pojave motiva isplavljava ponašanje koje će dovesti do ispunjavanja zacrtanog cilja. Grgin (1997) ističe kako su upravo motivi pokretači ljudske aktivnosti. Temeljna komponenta

motivacije povezana je upravo s ciljevima i zadacima koje pojedinac želi postići. Ciljevi se definiraju kao stanja ili aktivnosti kojima pojedinac teži, završni rezultat ili uspjeh radnje na koju pojedinca potiče želja, nagon ili potreba (Jakšić, 2003).

Motivacija i proces profesionalnog razvoja/usavršavanja (učenja) odgajatelja su povezani. Za ostvarenje težnji i dostignuća odgajatelja upravo je ključna motivacija te ona donosi uspjeh u obrazovanju odnosno profesionalnom rastu i razvoju svakog odgajatelja. Proces profesionalnog usavršavanja i razvoja odgajatelja je dugotrajan i cjeloživotni proces, a za postizanje rezultata koji su visoki, važna je i visoka razina motivacije (Deci i Ryan, 2000).

Vizek Vidović (2014) ističe kako se motivacija za učenjem dijeli na dva stupnja. Prvi stupanj/razina koji literatura ističe je *opća motivacija za učenje*, a druga koja se ističe je *specifična motivacija za učenje*. *Opću motivaciju* čini želja za usvajanjem nekog znanja ili vještina te ona povezuje sa pojedinačevim prethodnim iskustvom učenja. *Specifična motivacija* se odnosi na motivaciju pojedinca da nauči sadržaje u određenom specifičnom/konkretnom području te ona ovisi o vanjskim čimbenicima kao što su naprimjer ponašanje okruženja i sadržaj koji se uči. Nadalje, na pojavu motivacijskog ponašanja i razinu intenziteta ponašanja utječe i vrsta motivacija koju pojedinac ima, pa u svezi s tim prepoznaju se dvije vrste motivacije: *intrinzična i ekstrinzična motivacija* (Reeve, 2010), na čijoj se podjeli bazirati ovaj rad.

Intrinzična motivacija predstavlja prirodni izvor učenja koji rezultira postignućima i kvalitetnijim rezultatima u učenju, a ekstrinzična motivacija odnosno njezini motivatori mogu imati učinkovit, ali i neučinkovit utjecaj na sam proces učenja koji zatim utječe i na profesionalno usavršavanje. Učenjem i profesionalnim razvojem odgajatelja između ostalog upravlja unutarnja i ekstrinzična motivacija koje utječu na neprestano promišljanje i unaprjeđuje svog znanja.

Motivacija se također u literaturi objašnjava i kao određeni proces koji potiče određena aktivnost koja je usmjerena prema postizanju određenog cilja ili ciljeva. Mnogi autori napominju kako je za shvaćanje motivacije važno razumjeti da je

motivacija jedan proces, a ne rezultat te da se motivacija ne može izravno promatrati već da se o njoj zaključuje iz određenog ponašanja pojedinca kao što su biranje određenog zadatka ili više njih, zalaganje pojedinca, ustrajnost (Sorić, 2014).

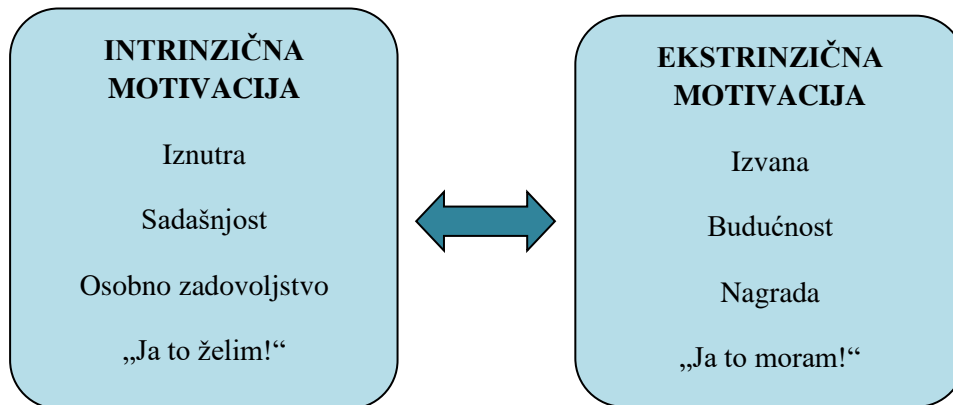
## **2.1. Intrinzična i ekstrinzična motivacija**

Intrinzična motivacija, a još se naziva i unutarnja motivacija (pokreće pojedinca iznutra) te se definira i kao motivacija koja potiče pojedinca na usavršavanje svojih sposobnosti temeljene na vlastitim interesima te dok to čini traži načine kojima će doći do cilja. Ljudi koji su intrinzično motivirani bave se s određenim aktivnostima jer upravo u takvim aktivnostima pronalaze interes, zabavne su im i nude im izazove (Revee, 2010). „*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).

Intrinzična motivacija se javlja kao odgovor na osobne tendencije pojedinca poput znatiželje, potrebe za rastom i razvojem i usavršavanjem svojih kompetencija (Vizek Vidović i sur., 2014). Osnova intrinzične motivacije jesu: „*potrebe, interesi, sposobnosti, sklonosti, stavovi, očekivanja, kognitivne prosudbe, odluke te izazvane emocije*“ (Grgin, 1997:10). S druge strane, motivacija koja je potaknuta ekstrinzičnim faktorima se javlja kada na motiviranje djeluju određeni poticaji koji dolaze izvana. Motivacija koja u tom slučaju pokreće pojedinca je izvor izvan njega samog, kao što su naprimjer: „*pohvala, diploma, medalja ili neke druge nagrade*“ (Vizek Vidović i sur., 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).

**Slika 1. Razlika između intrinzične i ekstrinzične motivacije**



Intrinzična motivacija učinkovitija je od ekstrinzične motivacije i ima bolji dugoročni učinak (Keller, 2010).

Razlika između ponašanja koje je intrinzično i ekstrinzično motivirano jest u tome što intrinzično motivirano ponašanje je rezultat unutarnjih procesa i potreba koje osobu nenamjerno potiču na akcije koje pružaju zadovoljstvo, dok ponašanje koje je ekstrinzično motivirano je uvjetovano i ovisno o određenim vrstama poticaja i posljedica iz socijalne i materijalne sredine (Krstinić i Pauković, 2020 prema Reeve, 2010).

Razlika između intrinzične i ekstrinzične je upravo u tome da je u osnovi intrinzične motivacije *interes*, a kada je pojedinac ekstrinzično motiviran on se odlučuje na sudjelovanje u aktivnosti *jer ga smatra vrijednim ili važnim za postizanje ciljeva koje je sam sebi odredio* (Sorić, 2014). Autori Schunku, Pintrichu i Meeceu (2010 prema Sorić, 2014) naglašavaju kako pojedinac može za određenu akciju biti motiviran i intrinzično i ekstrinzično, ali pri tome svaka od tih motivacija ima različite razine i mogu biti vremenski i kontekstualno određene.

Pojedinac koji se u određenu aktivnost uključuje potaknut intrinzičnom motivacijom to čini radi zadovoljstva i uživanja u njoj, a u slučaju kada je potaknut ekstrinzičnom motivacijom to čini zbog određenih razloga (Sorić, 2014).

Na profesionalno usavršavanje odgajatelja utječu razni unutarnji i vanjski čimbenici. Ovisno o odgajatelju, ali i situaciji u kojoj se odgajatelj nalazi ili s kojom se suočava, pojedini čimbenici utječu u većem intenzitetu na profesionalno usavršavanje, a samim time i na profesionalni razvoj, dok neki utječu u manjem intenzitetu.

**Tablica 1. Podjela čimbenika koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem prema Vizek Vidović (2011)**

| UNUTARNJI ČIMBENICI<br>- OSOBNI                | VANJSKI ČIMBENICI<br>- PROFESIONALNI |
|--|--------------------------------------|
| Negativno iskustvo                             | Podrška odgojno-obrazovne ustanove   |
| Podrška obitelji                               | Stav odgojno-obrazovne ustanove      |
| Uloga odgajatelja u ustanovi                   | Kultura vrtića                       |
| Interesi i želja                               | Odgojno-obrazovna skupina            |
| Prijašnja iskustva profesionalnog usavršavanja | Politika vrtića                      |
| Potrebe pojedinca                              | Stručni suradnici                    |
| Životne uloge                                  | Događaji na poslu                    |
| Napredak u karijeri                            | Radno mjesto                         |

Intrinzični i ekstrinzični čimbenici pojedinca posebno utječu na njegov posao, postignuće i produktivnost. Unutarnji čimbenici najčešće se povezuju s njegovim osobnim motivirajućim faktorima, dok se ekstrinzični faktori povezuju s njegovim profesionalnim motivirajućim faktorima i okruženjem. Jačina njegove motivacije ovisi upravo o navedenim čimbenicima.



## 2.2. Teorije motivacije

Istraživanjem pojma motivacije nailazi se na razna znanstvena tumačenja motivacije, ali „*usprkos činjenici da se svaka od sljedeće navedenih teorija pokazuje točnom u određenim svakodnevnim životnim situacijama, ni jedna od njih ne pokriva sve motivacijske procese niti sve situacije*“ (Jakšić, 2003:16). Pri istraživanju motivacije oblikovane su različite teorije, koje se u određenim segmentima dopunjuju, a negdje i isključuju. Kako bi se lakše razumjele te teorije u daljnjem tekstu (Tablici 2.) prikazane su neke od prihvaćenih teorija motivacija, kratki opis tih teorija te vrsta motivacije (ekstrinzična i intrinzična motivacija) na kojoj je bazirana ta teorija.

Tablica 2. Prikaz teorija motivacije i opis istih

| TEORIJA   | OPIS TEORIJE   | VRSTA MOTIVACIJE           |
|---|--|----------------------------|
| <b>BIHEVIORISTIČKA<br/>TEORIJA<br/>MOTIVACIJE</b> | - Teorija zagovara to da je svako naše ponašanje odgovor na određeni vanjski poticaj na koji onda reagiramo određenim ponašanjem (Jakšić, 2003).   | EKSTRINZIČNA<br>MOTIVACIJA |
| <b>KOGNITIVNA<br/>TEORIJA</b>                     | - Teorija zagovara da pojedince motivira ono što im je zanimljivo, zabavno i budi njihovu unutarnju znatiželju.<br>- Određenim ponašanjem pojedinac odgovara da postigne uspjeh ili zadovolji potrebu/interes (Jakšić, 2003).  | INTRINZIČNA<br>MOTIVACIJA  |
| <b>HUMANISTIČKA<br/>TEORIJA<br/>MOTIVACIJE</b>    | - Hijerarhijska teorija motivacije Abrahama Maslowa<br>- Pojedinac zadovoljava svoje potrebe prema određenom slijedu.<br>- Zadovoljavanjem jedne potrebe, javlja se želja za zadovoljavanjem druge i tako dok se ne zadovolje sve potrebe (Jakšić, 2003).<br>• fiziološke potrebe (hrana, sklonište, odjeća);<br>• sigurnosne potrebe (fizička zaštita);<br>• socijalne potrebe (povezanost s drugima);<br>• potrebe za poštovanjem (primanje priznanja od drugih) i<br>• potrebe samoaktiviranja (želja za postizanjem) (Yang Jie, 2010). | INTRINZIČNA<br>MOTIVACIJA  |
| <b>SUVREMENE TEORIJE</b>                          |  |                            |

|                                      |  |                                       |
|--------------------------------------|--|---------------------------------------|
| <b>TEORIJA OČEKIVANE VRIJEDNOSTI</b> | - Prema ovoj teoriji ističu se dva elementa koja imaju utjecaj na motivaciju pojedinca:<br>I. Uspjeh rezultira rješavanjem cilja<br>II. Zadovoljavanje cilja potaknut unutarnjim interesom, pojedinac smatra da je cilj važan i vrijedan (Wigfield, 2000). | INTRINZIČNA MOTIVACIJA                |
| <b>TEORIJA POSTAVLJENIH CILJEVA</b>  | - Prema ovoj teoriji motivacija pojedinca proizlazi iz ambicija pojedinca da postigne određene ciljeve.<br>- Da se cilj ispuni pojedinac treba biti potaknut osim unutarnjim faktorima i vanjskim stimulansima (podrška, resurs) (Lee i sur., 1989).       | EKSTRINZIČNA I INTRINZIČNA MOTIVACIJA |
| <b>TEORIJA SAMOODREĐENJA</b>         | - Pojedinci sami po sebi imaju želju da budu aktivni i streme višem (razvijaju svoje potencijale).   | INTRINZIČNA MOTIVACIJA                |
| <b>TEORIJA SAMOODLUČNOSTI</b>        | - Pojedinca najviše pokreće njegova unutarnja želja i tada je najproduktivniji i najuspješniji u izvršavanju određenih zadataka odnosno dosezanju cilja/ciljeva (Deci i Ryan, 2000).   | INTRINZIČNA MOTIVACIJA                |

Prikaz teorija i opis istih prema Jakšić, 2003; Deci i Ryan, 2000; Lee i sur., 1989 i Wigfield, 2000)

Svaka od navedenih teorija obuhvaća ekstrinzičnu i intrinzičnu motivaciju te čimbenike koji utječu na iste. Upravo za potrebe ovog rada važne su obje vrste motivacije jer one povezano ili pojedinačno utječu na profesionalno usavršavanje odgajatelja i njegov profesionalni i osobni razvoj. Bihevioristička teorija motivacije zagovara da su pojedinci motivirani ekstrinzičnim faktorima na koje pojedinac odgovara određenim ponašanjem kako bi postigao određeni odgovor na taj vanjski stimulans. Kognitivna teorija zagovara da pojedinca motiviraju intrinzični faktori na koje odgovara određenim ponašanjem kako bi postigao uspjeh (Jakšić, 2003). Maslowljeva teorija da su ljudi motivirani dok su god zadovoljene njegove potrebe (Yang Jie, 2010). Iz suvremenih teorija je vidljivo kako je kod teorije očekivane vrijednosti važna intrinzična motivacija pojedinca (zadovoljavanjem cilja koji je potaknut iznutra se postiže uspjeh) (Wigfield, 2000). Teorija postavljenih ciljeva obuhvaća i smatra jednako važnim intrinzičnu i ekstrinzičnu motivaciju pojedinca, dok teorija samoodređenja i teorija samoodlučnosti obuhvaćaju intrinzičnu

motivaciju te zagovaraju kako je pojedinac najviše motiviran kada je potaknut nekim unutarnjim interesom i ambicijom koja ga vodi ka zadovoljavanju postavljenih ciljeva (Deci i Ryan, 2010; Lee i sur., 1989). Odgajatelji koji su ekstrinzično i intrinzično motivirani prepoznaju i uvažavaju važnost vlastitog cjeloživotnog učenja te nalaze različite sadržaje, aktivnosti i situacije koje će doprinijeti njegovom profesionalnom, ali i osobnom rastu i razvoju. Motivirani odgajatelji imaju osjećaj pripadnosti i odanosti svojoj profesiji i uvijek će naporno raditi kako bi postigli visoke radne zadatke. Motivacija ima učinak na odgajatelje da se profesionalno ostvare i budu inovativni (Yang Jie, 2010).

Motivacija je veoma važna kada je u pitanju učenje i profesionalni razvoj odgajatelja zato što ona odgajatelja pokreće i dovodi do uspjeha u situacijama koje si je odredio za cilj. Rijetko će se naći pojedinci koji postižu značajne rezultate, a da nisu visoko motivirani bilo to ekstrinzično ili intrinzično motivirani (Jaškić, 2007).

### **2.3. Profesionalno usavršavanje odgajatelja i motivacija**

Motivacija odgajatelja ima veliku ulogu kada je u pitanju cjeloživotno učenje odgajatelja koje obuhvaća i profesionalno usavršavanje i razvoj. Upravo je njegova motivacija za profesionalnim usavršavanjem ključna za implementaciju novih suvremenih strategija i pristupa u praksi. Šagud (2011) ističe kako se radi suvremenih izazova pred kojim su izložene odgojno-obrazovne ustanove, sve više ustanova okreće ka suvremenim pristupima u odgoju i obrazovanju te se postavlja velika važnost na odgovornost svakog dionika odgojno-obrazovnog procesa za svoj profesionalni rast i razvoj. Stalno i kontinuirano učenje odgajatelja u područjima odgoja i obrazovanja, karakterizira novu ulogu odgajatelja, koji treba znati odgovoriti na suvremene zahtjeve odgoja i obrazovanja. Sam odgajatelj postaje motivator vlastitog učenja i razvoja, dok mu ostali sudionici u ustanovi za rani i predškolski odgoj i obrazovanje predstavljaju podršku. Odgajateljev profesionalni razvoj počinje

od unutarnje želje odgajatelja te donosi, osim pomaka u znanju, pomake u implementiranju novih saznanja u svoj odgojno-obrazovni proces (Slunjski (2008).

Nadalje, Šagud (2011) naglašava motivaciju kao ključni faktor u odgajateljevu profesionalnom usavršavanju. Važan čimbenik odgajateljeva profesionalnog usavršavanja je kultura vrtića i kontekst ustanove koji čine opće vrtićko ozračje, cjelokupna kvaliteta rada u dječjem vrtiću, te stručna kompetentnost njegovih djelatnika (Slunjski, 2008). U profesionalnoj zajednici kvalitetni kontakti mogu utjecati na praksu pojedinca, poticati ga na usavršavanje i unapređivanje vlastite prakse. To se može postići raznim dogovorima, planiranjima, ali i emocionalnom i moralnom podrškom, ako ovakvi odnosi izostanu, pojedinac se izolira iz socijalnog konteksta i ne napreduje (Šagud, 2006).

U literaturi se navode tri pristupa za proučavanje profesionalnog razvoja odgajatelja.

- *Prvi pristup: Istraživanja koja pokazuju faze razvoja karijere odgajatelja*
- *Drugi pristup: Analizira vanjske i unutarnje čimbenike odgajateljeva profesionalnog razvoja*
- *Treći pristup: Proučava oblike/procese učenja kojima se stječu znanja i kompetencije, a potrebne su odgajateljevoj profesiji (Uzima u obzir i čimbenike koji utječu na te procese) (Vizek-Vidović, 2014).*

Prema literaturi postoje različiti modeli profesionalnog razvoja odgojno-obrazovnih djelatnika: *Hubermanov model razvoja karijere, Berlinerov model razvoja i ekspertnosti* (Berlinerov model, kao i Hubermanov model razvoja karijere, prikazuje pet faza puta odgajatelja od početnika do eksperta te uzima u obzir godine radnog staža i specifične karakteristike pojedine faze (Vizek-Vidović, 2011)), *Model profesionalnog razvoja prema ISSA-inoj definiciji kvalitetne pedagoške prakse* (bazira se na stupnjevanju kompetencija) *te Model Profesionalnog razvoja*, temeljen na međusobnoj podršci i međusobnom motiviranju svih dionika odgojno-obrazovnog procesa objašnjen u daljnjem tekstu za potrebe rada. Pretpostavka navedenih modela

je da profesionalni rast nije jednak i jedinstven za sve osobe u zanimanju jer je svaka osoba individua za sebe. Odgajatelj osim što prijelazom iz jedne u drugu fazu svog profesionalnog razvoja stječe kompetencije, on mijenja i svoju implicitnu pedagogiju. (Vizek Vidović, 2011).

Profesionalni razvoj temelji se na podršci i motiviranju svih dionika odgojno-obrazovnog procesa kako navodi Šagud (2011), Day i suradnici (prema Blanuša Trošelj, 2018) dijeli se u šest faza profesionalnog razvoja prikazanih u Tablici 2. u daljnjem tekstu. Navedene faze u daljnjem tekstu Blanuša Trošelj (2018) koristila je za istraživanje provedeno u Republici Hrvatskoj kojim se ispitivao profesionalni razvoj odgajatelja. Kroz sve faze ovog modela isprepletene su tri čimbenika, a to su: *čimbenici profesionalnog razvoja, pozicija odgajatelja i razvoj te važnost kompetencija na poslu*. Za potrebe ovog rada spomenut će se samo motivacija kao važan čimbenik profesionalnog razvoja odgajatelja.

**Tablica 3. Faze odgajateljeva profesionalnog razvoja u korelaciji s motivacijom odgajatelja. (Balanuša Trošelj, 2018).**

| FAZA  | OPIS I KARAKTERISTIKE FAZE  |
|---|---|
| <b>Predanost: podrška i izazov</b><br>(od 0 do 3 godine radnog iskustva)                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- EKSTRINZIČNA MOTIVACIJA – odnosi se na starije odgajatelje i njihov utjecaj na mlađe kolege odgajatelje</li> <li>- Motivacija mladih odgajatelja nailazi na podršku od okoline (odgajateljskog para)</li> <li>- Odnos odgajatelja pripravnika s odgajateljem mentorom i drugim odgajateljima – ODNOS → utječe na motivaciju odgajatelja</li> </ul>       |
| <b>Identitet odgajatelja i efikasnost u odgojno-obrazovnoj skupini</b> (od 4 do 7 godina radnog iskustva) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motiviranje – ohrabruje odgajatelje za profesionalni razvoj</li> <li>- SURADNJA ODGAJATELJA – MOTIVATOR za profesionalni razvoj</li> </ul>   |
| <b>Promjena svoje uloge i identiteta</b> ( od 8 do 15 godina radnog iskustva)                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- VISOKA RAZINA MOTIVACIJE → preuzimanje novih uloga u području odgoja i obrazovanja (potiče na daljnji profesionalni razvoj)</li> <li>- NISKA RAZINA MOTIVACIJA → suočavanje s odlukama o ostanku ili napuštanju profesije</li> <li>- PREPORUKE: osnivanje grupnih ili individualnih savjetovanja za odgajatelje → podrška i motivacija za rad</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <b>Razina motivacije i predanosti profesije</b> (od 16 do 23 godine radnog iskustva)                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ČIMBENICI koji utječu na motivaciju odgajatelja:</li> <li>- <i>Privatni životni izazovi</i> (usklađenost privatnog i poslovnog života) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Važnost okoline i drugih faktora</i> (EKSTRINZIČNA MOTIVACIJA)</li> <li>▪ <i>Suradnja odgajatelja</i></li> </ul> </li> <li>- <i>I) daljnje napredovanje u karijeri i dobri rezultati doveli su do povećanja motivacije/predanosti</i></li> <li>- <i>II) održiva motivacija, predanost i učinkovitost</i></li> <li>- <i>III) radno opterećenje, stagnacija karijere doveli su do smanjenja motivacije, predanosti i učinkovitosti.</i></li> </ul> |
| <b>Izazovi u održavanju motivacije</b> (od 24 do 30 godina radnog iskustva)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Promjene u novim pristupima odgoju i obrazovanju, nove metode rada, promjene i inicijative</i> → igraju veliku ulogu u zadržavanju razine motivacije</li> <li>- VISOKA RAZINA MOTIVACIJE → pronalaženje zadovoljstva u radu</li> <li>- NISKA RAZINA MOTIVACIJE → odlazak s mjesta zaposlenja</li> <li>- Implicitna pedagogija odgajatelja (stavovi, vrijednosti, uvjerenja)</li> <li>- EKSTRINZIČNA MOTIVACIJA → ne predstavlja značajnu ulogu u profesionalnom razvoju</li> <li>- PREPORUKA: <i>podrška odgajatelju za profesionalni razvoj od strane odgojno-obrazovne ustanove</i></li> </ul>                                 |
| <b>Održavanje motivacije, sposobnost prilagođavanja promjenama i odlazak u mirovinu</b> (31 godina radnog iskustva i više) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ČIMBENICI koji utječu na motivaciju odgajatelja: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sudjelovanje na projektima</li> <li>▪ Informalna druženja</li> <li>▪ Okruženje kao podrška njihovom radu</li> <li>▪ Međusobna podrška odgajatelja</li> </ul> </li> </ul>  |

(Blanuša Trošelj, 2018) *Faze odgajateljeva profesionalnog razvoja u korelaciji s motivacijom odgajatelja.*

Za potrebe ovog rada, tablica prikazuje komponente vezane za motivaciju tijekom godina radnog iskustva odgajatelja. Prikazani model profesionalnog razvoja odgajatelja uzima u obzir, osim godina radnog iskustva, i važnost drugih okolinskih faktora poput uspostavljanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života,

važnost podražavajuće zajednice (odgojno-obrazovne ustanove), implicitne pedagogije odgajatelja njegovih vrijednosti, stavova i uvjerenja.

Predanost: Potpora i izazov (0-3) je početna faza profesionalnog života te u ovoj fazi većina odgajatelja osjeća visoku razinu predanosti procesu učenja. Za motivaciju je u ovoj fazi iznimno važna podrška okruženja. Druga faza je Identitet i efikasnost odgajatelja u odgojno-obrazovnoj skupini (4-7). U ovoj fazi, odgajatelji pokazuju razinu zabrinutosti glede njihova povjerenja i osjećaja učinkovitosti. Nadalje, ova faza opisuje kako je za motivaciju odgajatelja također značajan pozitivan utjecaj i potpora vodstva i kolega za cjeloživotni profesionalni razvoj te promocija i dodatne odgovornosti odgajatelja imaju ključnu ulogu u identitetu, motivaciji i osjećaju učinkovitosti.

Između 8 i 15 godina iskustva, profesionalni život nastavnika ulazi u fazu Promjena uloge i identiteta. Ovisno o motivaciji, odgajatelji mogu biti dio podskupine održive motivacije ili gubitka motivacije. U ovoj fazi odgajatelji. Nadalje, ističe se kako je ova faza odgajateljeva profesionalnog razvoja i prijelazno razdoblje u kojem odgajatelji odlučuju koji put profesionalnog razvoja će odabrati. Suprotno motiviranim odgajateljima, odgajatelji koji su manje motivirani će doživjeti sve manji osjećaj učinkovitosti, što se pridodaje i mogućnosti da nisu imali kvalitetnu podršku svog okruženja. Sljedeća faza profesionalnog razvoja odgajatelja jest Razina motivacije i predanosti profesije (16-23) u kojoj se odgajatelji pronalaze u jednoj od tri sljedeće navedene podskupine: daljnje napredovanje u karijeri i dobri rezultati doveli su do povećanja motivacije/predanosti, održiva motivacija, predanost i učinkovitost, radno opterećenje stagnacija karijere doveli su do smanjenja motivacije, predanosti i učinkovitosti. Profesionalna životna faza između 24 i 30 godina radnog staža naziva se i Izazovi u održavanju motivacije. Ova faza opisuje dvije faze profesionalnog usavršavanja odgajatelja: snažan osjećaj motivacije i predanost, ali s gubitkom motivacije. Odgajatelji su u ovoj fazi profesionalnog usavršavanja suočeni su sa izazovima u zadržavanju motivacije. Na motivaciju

odgajatelja u ovoj fazi utječu i intrinzični i ekstrinzični motivatori. Odgajatelji koji imaju snažan osjećaj motivacije će i dalje imati takvu motivaciju, a odgajatelji koji su izgubili motivaciju vjerojatno će otići u mirovinu ranije. Posljednja faza profesionalnog života odgajatelja je 31 i više godina radnog staža, Održavanje motivacije, sposobnost prilagođavanja promjenama i odlazak u mirovinu. U ovoj fazi odgajatelji su uočeni sa brojnim negativnim čimbenici koji utječu na motivaciju i učinkovitost odgajatelja. Međutim, pozitivni čimbenici poput ostvarivanja odnosa s djecom i njihov napredak glavni su izvor zadovoljstva rada. Ovakav model profesionalnog usavršavanja odgajatelja uzima u obzir niz čimbenika. Međutim, među tim značajnim čimbenicima, Day Sammons, Stobart, Kington i Gu (2007) ne vide samo čimbenike unutar organizacijskih programa već i čimbenike vezane uz privatni život. Day Sammons, Stobart, Kington i Gu (2007) čimbenike koji utječu na sve navedene faze sumiraju sljedeće: osobne životne doživljaje/događaje, obrazovanje, djeca; profesionalne vrijednosti i politika (Blanuša Trošelj, 2018).

Nadalje razina motivacije koju odgajatelj ima prolazeći ovim fazama profesionalnog razvoja je u korelaciji s podrškom koju odgajatelj ima. Sukladno s tim, naglašava se važnost međusobne suradnje iz čega proizlazi odgajatelj koji motivira ne samo sebe, već i cijelu svoju zajednicu za što kvalitetniji i uspješniji profesionalni razvoj.

Motivacija je temeljna za profesionalni razvoj i usavršavanje odgajatelja. Neki odgajatelji posjeduju visoku razinu intrinzične motivacije za profesionalnim usavršavanjem da im ekstrinzični faktori (ustanova, stručni suradnici, ravnatelj...) nisu potrebni Međutim, istraživanja su pokazala kako i dalje postoje odgajatelji kojima su ekstrinzični faktori jedini ili prevladavajući pokretači za profesionalnim usavršavanjem.



### 3. PROFESIONALNO USAVRŠAVANJE ODGAJATELJA

*„Kontinuirano profesionalno usavršavanje odgojitelja i drugih stručnih djelatnika ustanove za rani odgoj nezaobilazna je pretpostavka za osiguranje i unapređenje kvalitete odgojno-obrazovnog procesa u njoj“ (Slunjski i sur., 2012:77). Odgajateljev profesionalni razvoj i usavršavanje treba pokazati rezultate ne samo u pogledu jačanja odgajateljevih kompetencija i znanja, nego i pomacima u njegovim uvjerenjima i djelovanju odnosno njegovoj implicitnoj pedagogiji. Odgajatelj bi trebao sudjelovati u onim oblicima stručnih usavršavanja koji mu omogućuju da propituje svoja uvjerenja, stavove, iskustva iz svoje svakodnevne odgojno-obrazovne prakse (Slunjski i sur., 2012).*

U Republici Hrvatskoj stručno usavršavanje predstavlja obvezu i odgovornost svih odgojno-obrazovnih djelatnika. Prema *„Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju“*<sup>1</sup> (članak 29) *„odgajatelji kao i ostali stručni suradnici obvezni su stručno usavršavati se sukladno zakonu i aktu koji donosi ministar nadležan za obrazovanje“ (Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju, 2019: 12). Pretpostavka za unaprjeđivanje odgojno-obrazovnog procesa leži u kvalitetnom inicijalnom obrazovanju odgajatelja na fakultetima te kontinuiranom (cjeloživotnom) profesionalnom usavršavanju odgajatelja.*

Profesionalno usavršavanje odgajatelja važan je dio odgajateljske profesije. Profesionalnim usavršavanjem odgajatelj pridonosi svom profesionalnom djelovanju kako prema djeci tako i prema roditeljima. Motivirani odgajatelji konstantno reflektiraju sebe i svoj odgojno-obrazovni rad. Odgajatelji koji daju prioritet svom profesionalnom razvoju:

- *Promišljaju i procjenjuju djelotvornost svog rada s djecom.*

---

<sup>1</sup> <https://www.zakon.hr/z/492/Zakon-o-pred%C5%A1kolskom-odgoju-i-obrazovanju>

- *Nadograđuju svoje znanje i planiraju unapređivanje u područjima u kojima im je to potrebno.*
- *Služe se raspoloživim resursima da bi bolje poznavali i razumjeli djecu s kojom rade.*
- *Nastavljaju učiti i razvijati se i osobno i profesionalno. Aktivno traže prilike za stjecanje novog znanja.*
- *Suraduju s drugim profesionalcima da bi unaprijedili sveukupnu kvalitetu edukacije i planiranja“ (ISSA Pedagoški standard 6: Profesionalni razvoj, 2006:95).*

Odgajatelj svoje profesionalne kompetencije može razviti sudjelovanjem u akcijskim istraživanjima, konstantnim učenjem i napredovanjem, bilježenjem i komentiranjem vlastitog rada s djecom te sudjelovanjem u pripremi budućih odgajatelja (Šagud,2006).

Olson (1994) navodi kako se razlikuju četiri područja koja određuju odgajatelja. To su znanja koja uključuju djetetov razvoj, teorije učenje, pristup kurikulumu, znanja koja uključuju kako kreirati zdravu, sigurnu i poticajnu sredinu za dijete te kako razvijati sposobnosti djeteta.

*„Kramer (1994) definira kvalitete koje dobar odgajatelj mora imati, a to su sljedeće:*

- *Osoba koja kontinuirano uči i želi pronalaziti i provjeravati različite modele bez pretenzije da unaprijed ima odgovor na sva pitanja*
- *Osoba s izraženom potrebom napredovanja u osobnom i profesionalnom smislu, dobar promatrač i slušač djece te poznavatelj sredine u kojoj radi*
- *Poznavatelj zakonitosti djetetova rasta te poznavatelj procesa učenja predškolskog djeteta*

- *Sklon postavljanju pitanja o motivima djece, spreman na kompromis, omogućuje improvizacije i kreativno izražavanje“ (Šagud,2006: 10-11).*

### **3.1. Pojmovi profesionalni razvoj i stručno usavršavanje**

Profesionalni razvoj odgajatelja je *„kontinuirana aktivnost koja uključuje različite procese kao što su obuka, praksa i primanje/davanje povratne informacije“* (Takač, 2018:8). Državni pedagoški standard (2008) definira *„profesionalno (stručno) usavršavanje kao trajno i kontinuirano profesionalno napredovanje odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja te drugih odgojno-obrazovnih radnika u dječjem vrtiću radi unapređenja odgojno-obrazovnog rada“* (DPS, 2008:1). *Stručno usavršavanje podrazumijeva aktivnost u kojoj sudionici sudjeluju individualno i u grupi kako bi unaprijedili svoju praksu, ali u isto vrijeme sačuvali svoju profesionalnu autonomiju“* Paechter (1996 prema Lukaš, 2019:83).

Day definira šest obilježja profesionalnog razvoja odgajatelja:

- *„profesionalni razvoj odgajatelja odvija se kontinuirano*
- *odgajatelj je odgovoran za svoj profesionalan razvoj*
- *važni su materijalna i stručna podrška te relevantni izvori*
- *treba odgovoriti na potrebe odgajatelja i vrtića*
- *kao proces treba biti društveno prepoznatljiv, vjerodostojan (vidljiv ne samo odgajatelju nego i prepoznat od sustava)*
- *treba biti diferenciran u odnosu na specifične potrebe određenog razdoblja profesionalnog razvoja“* (Day, 1999:49)

Nadalje, Purgar i Bek (2014:345) stručno usavršavanje definiraju *„pojedinačno i organizirano usavršavanje u područjima pedagogije, didaktike, psihologije, metodike, informacijsko-komunikacijske tehnologije, savjetodavnog rada, upravljanja, obrazovnih politika i drugih područja koja osiguravaju kvalitetno upravljanje odgojno-obrazovne djelatnosti“*.

**Tablica 4. Razlika između stručnog usavršavanja i profesionalnog razvoja odgajatelja prema Hargreaves i Fullan, 1992.**

| <b>STRUČNO USAVRŠAVANJE</b>                                      | <b>PROFESIONALNI RAZVOJ</b>  |
|--|--|
| ▪ <i>Vremenski ograničeno</i>                                    | ▪ <i>Kontinuitet neovisan o seminarima</i>   |
| ▪ <i>Ovisi o financijskim mogućnostima</i>                       | ▪ <i>Interni proces, ne ovisi o financijama</i>  |
| ▪ <i>Često obavezno (nametnuto)</i>                              | ▪ <i>Dobrovoljan</i>   |
| ▪ <i>Vođeno potrebama promjena u sustavu</i>                     | ▪ <i>Rezultat je osobna promjena</i>   |
| ▪ <i>Očekuje se prijenos predstavljenih znanja</i>               | ▪ <i>Očekivani rezultat je osobni i profesionalni razvoj</i>                                       |
| ▪ <i>Ovisno o voditelju stručnog usavršavanja</i>                | ▪ <i>Neovisan o voditelju stručnog osposobljavanja</i>   |
| ▪ <i>Moguće samo u grupama</i>                                   | ▪ <i>U osnovi individualni proces</i>  |
| ▪ <i>Odabir tema podređen prioritetima</i>                       | ▪ <i>Odabir tema prema interesu pojedinca</i>  |
| ▪ <i>Polazišta je pretpostavka „manjka“ znanja, kompetencija</i> | ▪ <i>Orijentacija je razvojna, uvažava i nadograđuje dosadašnja znanja, kompetencije pojedinca</i> |
| ▪ <i>Odgovornost je na drugima (predavaču)</i>                   | ▪ <i>Odgovornost je u potpunosti na pojedincu</i>  |
| <b>PROFESIONALNO USAVRŠAVANJE</b>                                |  |

Razlike između profesionalnog razvoja i stručnog usavršavanja (Hargreaves i Fullan, 1992, prema Takač, 2018:9)

U skladu s tablicom može se zaključiti da je profesionalni razvoj širi pojam od stručnog usavršavanja. Odgajatelji su sami odgovorni za svoje profesionalno usavršavanje te ga usmjeravaju prema svojim vlastitim interesima, motivacijom, potrebama i izazovima pred kojima se nalaze u određenom kontekstu.

U Republici Hrvatskoj *stručno usavršavanje odgajatelja je obvezno*, ali isto tako je važno napomenuti da je profesionalni razvoj dugoročan proces odgajatelja koji zahtijeva osobitu motivaciju i zalaganje odgajatelja.

### 3.2. Oblici profesionalnog usavršavanja odgajatelja

Profesionalno usavršavanje se dijeli na: *individualno usavršavanje, odnosno samoobrazovanje* ili može biti *organizirano od strane odgojno-obrazovne ustanove* (Matijević, 2000). Individualno odnosno samoobrazovanje odgajatelji provode samostalno što uključuje proučavanje i čitanje literature, pisanje bilješki, revidiranje i povezivanje postojećih znanja sa novim saznanjima i slično. Nasuprot tome, profesionalno usavršavanje može biti organizirano i od strane stručnih tijela i odgajateljskih vijeća u vrtiću te na različitim edukativnim seminarima izvan odgojno-obrazovne ustanove što uključuje razna stručna predavanja, radionice i ostalo (Lučić. 2007).

Nadalje Slunjski (2006) napominje važnost profesionalnog usavršavanja odgajatelja provođenjem akcijskih istraživanja unutar odgojno-obrazovne prakse, ali i napominje važnost uključivanja na razne druge oblike profesionalnog i stručnog usavršavanja izvan odgojno-obrazovne ustanove.

Šagud (2006) detaljno se bavi i problemom obrazovanja odgajatelja diljem svijeta, ali i u Republici Hrvatskoj. Dugo je vremena visoko obrazovanje odgajatelja bilo usmjereno na teorijske činjenice koje je svaki praktičar morao znati bez obzira na svoju profesionalnu viziju i smjer u kojem se želi razvijati. Takav je oblik obrazovanja zanemarivao praktični dio učenja i stjecanja vještina i kompetencija potrebnih za kvalitetnu praksu odgajatelja. Tijekom godina, pred odgajatelje su bili stavljeni sve veći zahtjevi, dok se način obrazovanja odgajatelja nije mijenjao; dakle, teorija je bila nedovoljno povezana s potrebama prakse. U obrazovanje odgajatelja postupno se uvodi novi pogled na promišljanje studenata o njihovoj ulozi i zahtjevima u modernom društvu. Tako se u obrazovanje odgajatelja uključuju i kvalitetni odgajatelji s iskustvom, te se refleksivna praksa pokušava u što većoj mjeri uvesti već na početak obrazovanja odgajatelja na fakultetima.

Profesionalno usavršavanje odgajatelju pruža i osigurava znanja i vještine. U modernom društvu tri temeljne forme obrazovanja su formalno, neformalno i informalno učenje, a koje zajedno tvori jednu cjelinu koje se naziva cjeloživotnim učenjem (Kuka,2012).

Za svaku od pojedinih formi obrazovanja potrebna je intrinzična motivacija pojedinca u vidu unutarnjih pokretača želje, ambicije, entuzijazma za svladavanje određenih izazova i dolaženja do cilja, te ekstrinzična motivacija koja će ekstrinzičnim motivima u pojedincu izazivati i poticati određenu vrstu ponašanja koje opet doprinosi rješavanju određenih zadataka.

### **3.2.1. Formalno učenje**

*„Formalno obrazovanje definira se kao institucionalno obrazovanje, a podrazumijeva proces koji se događa unutar jasno definiranog i određenog formalno-obrazovnog sustava, zakonski je legitimirano, a krajnji mu je rezultat stjecanje određenih znanja i sposobnosti“* (Kuka, 2012:198). Nadalje, formalno učenje se definira i kao vrsta obrazovanja koje se provodi unutar neke institucije prema već organiziranom planu te mora biti od strane stručnih i educiranih ljudi. Ovakva vrsta učenja završava se dobivanjem certifikata, kao što je svjedodžba i diploma. Formalno učenje obuhvaća oblike prenošenja znanja od strane educirane osobe koja poznaje određenu vrstu znanja. Takav oblik rada naziva se i prenošenje znanja s učitelja na učenika. Osim što je formalno učenje unaprijed određeno vremenskim slijedom, takvu vrstu učenja najčešće prate i provjera postignuća, stupnjevanje i certifikati (Commission of the European communities 2001). Formalno učenje i intencionalno što označava pedagoški pojam kojim se označava svjesno i namjerno, osmišljeno djelovanje na razvoj kako bi se došlo do određenog cilja (Jurić, 2007).

Istraživanje *„Motivacija za studij ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja“* provedeno 2019. godine ukazalo je da se motivacija za studij Ranog i

predškolskog odgoja i obrazovanja javlja kod pojedinaca koji su radili s djecom te samim time i imaju iskustva u radu/aktivnostima s djecom. Nadalje, istaknuta je i važnost utjecaja okoline na motivaciju (*okruženje studenta/kolege, prijatelji i profesori te ustrojstvo fakulteta i organizacija kolegija*) koji utječu na motivaciju za studij. Također, istraživanje je pokazalo kako većina odgajatelja vidi važnost petogodišnjeg obrazovanja odgajatelja te to navode kao najveću motivaciju za upis diplomskog studija Ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (Vučak, 2019).

Lučić (2007) smatra kako je stručnost odgajatelja jedan od imperativa kvalitetnog i uspješnog rada odgajatelja s djecom. Upravo ta stručnost, znanja i kompetencije odgajatelj stječe na prvoj razini svog obrazovanja. Intrinzična i ekstrinzična motivacija odgajatelja uvelike utječe na njegov trud i želju za usavršavanjem, a naposljetku utječe i na kvalitetu njegova obrazovanja. Odgajatelj koji je motiviran, ekstrinzičnom i/ili intrinzičnom motivacijom više će se zalagati i tražiti nove puteve za bolje razumijevanje istražene literature tijekom formalnog obrazovanja.

### **3.2.1.1. Formalno obrazovanje odgajatelja u Republici Hrvatskoj**

U Republici Hrvatskoj, za posao odgajatelja zahtjeva se razina preddiplomskog sveučilišnog studija (viša stručna sprema). Nakon završetka preddiplomskog studija stječe se akademski naziv sveučilišni/stručni prvostupnik/prvostupnica (*baccalaureus/baccalaurea*) ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Kako navodi Vujičić (2012) prema Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju to je najniža razina obrazovanja kojom osoba može obavljati poslove odgajatelja. Nakon završetka preddiplomskog studija odgajatelj je dužan završiti pripravnički staž u razdoblju od jedne godine te nakon što ispuni godinu dana pripravničkog staža dužan je i položiti stručni ispit. Nadalje, od akademske godine 2010./2011. godine na Učiteljskom fakultetu u Rijeci otvoren je diplomski studij ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, a zatim i u Zagrebu, Splitu, Osijeku, Zadru i Slavanskom

Brodu. Završetkom diplomske razine studija odgajateljima pripada akademski naziv magistar/magistra (master) ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. „*Sveučilišno obrazovanje odgajatelja početak je procesa definiranja i razvoja indikatora kojima se promovira kvaliteta odgajatelja i njegova obrazovanja, a time i njegov društveni status*“ (Vujičić, 2012:3). Svoje formalno obrazovanje, nakon završenog diplomskog studija, odgajatelji mogu nastaviti i na poslijediplomskom sveučilišnom studiju ili poslijediplomskom specijalističkom studiju (Vujičić, 2012). U Republici Hrvatskoj obrazovanje odgajatelja također je neophodno mijenjati, a autorica navodi i neke argumente kojima potvrđuje svoj, ali i stav brojnih stručnjaka. Dotadašnja razina obrazovanja odgajatelja bila je bitno niska u odnosu na druge profesije, a odgoj i obrazovanje djece rane i predškolske dobi je kompleksan i složen, dok je uloga odgajatelja iznimno zahtjevna i odgovorna. Kao i u svakom području, pokušavalo se pratiti svjetske trendove, cjeloživotno učenje i refleksivnu praksu, koje je ovdje trebalo tek uvesti. Programi obrazovanja odgajatelja u RH su različito trajali; negdje tri, a negdje dvije godine, a oni su se orijentirali na teorijske nastavne predmete, dok su praktične metodičke predmete zanemarili. Akademске godine 2006./2007. uvodi se Bolonjska deklaracija čime se, između ostalog, studenti uključuju u istraživanje i evaluaciju nastavnog procesa, te se sadržaji i programi više integriraju i povezuju s praksom. Tada obrazovanje odgajatelja u RH postaje trogodišnji stručni dodiplomski studij. Stručna praksa se uvodi u programe, negdje na sve tri godine, a negdje samo na drugu i treću godinu. Kolegiji se pokušavaju bazirati na holistički pristup djetetu i pripremaju studente na cjelovito učenje i razvoj djeteta. Ovakvim obrazovanjem odgajatelj postaje ravnopravan u društvu, stječe naziv prvostupnika ili magistra predškolskog odgoja i društvo počinje na drugačiji način gledati na njegovu profesiju. To je, dakako, bitan korak za odgajatelje, ali i za društvo u cjelini (Šagud, 2006).



### 3.2.2. *Neformalno učenje*

*„Neformalno je obrazovanje tip obrazovnog procesa koji podrazumijeva izvan institucijske obrazovne aktivnosti kojima se stječu određena znanja i vještine, a sudjelovanje je u takvim aktivnostima dobrovoljno“ (Kuka, 2012:198).*

Deset glavnih karakteristika neformalnog obrazovanja koje ga čine specifičnim jesu:

- *„Dobrovoljno sudjelovanje*
- *Osobni i profesionalni razvoj*
- *Učenje s grupom, u grupi i od grupe*
- *Program baziran na potrebama društva i sudionika*
- *Proces učenja veoma je važan*
- *Obučeni i kvalificirani edukatori*
- *Fleksibilna struktura (planovi, program...)*
- *Utemeljenost na demokratskim vrijednostima (ljudska prava, participacija...)*
- *Podijeljenost odgovornosti za rezultate učenja između voditelja i grupe i*
- *Osnaživanje sudionika“ (Marković, 2005: 12).*

Neformalno obrazovanje je usmjereno prema stjecanju određene razine znanja odnosno kompetencija (EU Commission, 2000).

Uloga neformalnog obrazovanja u današnje vrijeme od izrazite je važnosti radi suvremenih izazova u odgoju o obrazovanju djece rane i predškolske dobi koji traže da se na njih brzo i učinkovito odgovori. *„Stjecanje novih znanja, sposobnosti, vještina i kompetencija kroz neformalne oblike obrazovanja predstavlja ključni odgovor i konkurentsku prednost za sve one koji žele opstati i nesmetano obavljati svoje poslovne, ali i privatne aktivnosti“ (Kuka,2012:202).* S tim u svezi, neformalno obrazovanje teži upravo onim sadržajima i programima koji su pojedincu tijekom formalnog dijela obrazovanja bili nedostupni ili ih se u manjoj mjeri spominjalo, a bili su u sferi interesa pojedinca (Zubović, 2010).

Na odluku odgajatelja za neformalnim oblicima obrazovanja veliku ulogu ima njegova motivacija i odlučnost u ostvarivanju ciljeva. Motivacija za učenje i stjecanje znanja i kompetencija odgajatelja temelj je njegove želje za profesionalnim usavršavanjem. Svaki odgajatelj vlastitim angažmanom bira različite oblike neformalnog obrazovanja (Mijatović, 2000). Mnogi autori ističu i važnost odgajateljeve *intrinzične motivacije* i želje za učenjem. U skladu s tim, odgajatelj koji uviđa mjesta za promjene, sam sebe motivira i potiče na sve aktivniji angažman različitim oblicima neformalnog učenja radi potvrđivanja i unaprjeđivanja vlastitih profesionalnih kompetencija (Tischler 2007).

### **3.2.2.1. Neformalno obrazovanje odgajatelja u Republici Hrvatskoj**

Vrste neformalnog obrazovanja u RH u domeni odgajateljske profesije mogu biti razni oblici predavanja, seminara, radionica, konferencija ili tečajeva. Stručno usavršavanje koje se provodi izvan odgojno-obrazovne ustanove naziva se vanjsko stručno usavršavanje, dok se stručno usavršavanje u obliku radionica, seminara ili predavanja koje se provodi unutar odgojno-obrazovne ustanove naziva *unutarnje stručno usavršavanje* (Franković, 2020). U Republici Hrvatskoj za neformalno obrazovanje odgajatelja odgovorna je Agencija za odgoj i obrazovanje koja organizira različite oblike edukacija i radionica za usavršavanje odgajatelja.

### **3.2.3. Informalno učenje**

Informalno obrazovanje podrazumijeva one oblike stjecanja i usvajanja, znanja, kompetencija i vještina koje obuhvaćaju spontane oblike obrazovanja odnosno oblike obrazovanja koji su samoinicirani od strane pojedinca. Drugim riječima, to je prirodna pojava u svakodnevnom životu pojedinca te se ne mora događati na svjesnoj razini kao što je slučaj kod formalnog i neformalnog oblika učenja (Matijević i Rajić, 2009). Kako navodi Europska komisija (2001) informalno učenje je ono učenje „koje proizlazi iz svakodnevnih životnih aktivnosti vezanih uz posao, obitelj

ili slobodno vrijeme, nije strukturirano u smislu ciljeva učenja, vremena učenja ili podrške za učenje i obično ne dovodi do certificiranja, a može biti namjerno ili u većini slučajeva nenamjerno“ (Europska komisija, 2001:33). Bennett (2012) navodi tri oblika informalnog učenja:

- I. *Samousmjerenno učenje* (pojedinaac se sam informira o nekoj temi putem interneta ili razgovora sa svojim kolegom) (Giust, 2013).
- II. *Socijalizacijsko učenje* (skriveni kurikulum i prilagođavanje pojedinca kulturi organizacije u kojoj se nalazi) (Giust, 2013).
- III. *Slučajno učenje* (obuhvaća određeni produkt koji se javio nakon obavljanja nekog zadatka ili interakcija, a osoba nije sama bila svjesna svog učenja u datoj situaciji) (Giust, 2013).

Múñez i sur. (2017) u svom istraživanju „*Preschool Teachers’ Engagement in Professional Development*“ informalne aktivnosti razrađuju na individualne i zajedničke aktivnosti prikazane u Tablici 5. u daljnjem tekstu.

**Tablica 5. Individualne i zajedničke informalne aktivnosti odgajatelja (prema Múñez i sur. 2017).**

| INFORMALNE AKTIVNOSTI                              |   |
|--|---|
| INDIVIDUALNE AKTIVNOSTI                            | ZAJEDNIČKE AKTIVNOSTI                           |
| Literatura iz područja RPOO-a                      | Podrška kolega, razgovor s kolegama o izazovima |
| Stručni časopisi                                   | Refleksija (grupna)                             |
| Priručnici za odgajatelja                          | Kritički prijatelj                              |
| Isprobavanje različitih metoda učenja i poučavanja | Mentorstvo                                      |
| Izrada didaktičkog materijala                      | Suradničko učenje                               |
| Individualiziranje pristupa                        | Zajednice učenja                                |
| Samorefleksija (samostalno i s djecom)             |   |

Za odgajateljsku profesiju od iznimne važnosti: suradničko učenje, akcijska istraživanja, sustavno praćenje i dokumentiranje kako aktivnosti djece tako i svojih vlastitih aktivnosti kao vrijedni i značajni oblici informalnog profesionalnog razvoja. Informalni oblik obrazovanja odgajatelja je prilagodljiv i ovisi o mogućnostima osobnog izbora svakog odgajatelja (Fatović, 2016). Motivacija odgajatelja ima velik utjecaj na konstantni rad odgajatelja, individualno, ali u i suradnji s drugima, a sve u svrhu nadogradnje vlastitih profesionalnih kompetencija. Osim toga, ovakav oblik učenja odgajatelju omogućuje promjene u njegovoj implicitnoj pedagogiji te razvoj refleksivnih i istraživačkih kompetencija (Franković, 2020).

Većina istraživanja ukazuju kako je informalno učenje odgajatelja malo zastupljeno unutar odgajateljske profesije te da se primjenjuje u vrlo maloj količini s obzirom na promjene, zahtjeve i uloge koje su u suvremeno vrijeme stavljanje pred profesiju odgajatelja. U skladu s prethodno navedenim Pastuović (1999) navodi kako se većina profesionalnih znanja i vještina postiže upravo informalnim učenjem, a najrašireniji oblici informalnog učenja kod odgajatelja jesu samoobrazovanje i usavršavanje odgajatelja. Da bi odgajatelj postigao zadovoljavajuću razinu profesionalnog znanja i vještina u informalnim oblicima učenja važno je da bude intrinzično i ekstrinzično motiviran. Šagud (2011) ukazuje na važnost poticajnog okruženja koje pruža povoljne uvjete za neformalno obrazovanje odnosno podržava odgajatelja u profesionalnom i osobnom smislu te daje povratne informacije o napretku. Nadalje, također ističe važnost razvoja modela podrške koji će pozitivno utjecati na rast motivacije kod svih odgajatelja.

*Trajno profesionalno učenje* posljednja je faza u usavršavanju odgajatelja predškolske djece te se odnosi na  *cjeloživotno učenje i obrazovanje odgajatelja i vremenski je najduže*. Smisao ove faze leži upravo u tome da odgajatelj profesionalac kontinuirano treba profesionalno učiti te usavršavati stečene kompetencije i znanja. U ovoj fazi odgajateljeva profesionalna usavršavanja do izražaja dolazi njegova

motivacija. Motivacija se u ovom dijelu odgajateljeva profesionalnog puta shvaća kao sila koja pokreće odgajatelja u njegovom profesionalnom rastu (Valenčić Zuljan, 2008., prema Mendeš, 2018).

Skupina autora (Elliot, 1990; Ross, Bondy, Kyle, 1999; Giudici i Rinaldi, 2001; Mortimor, 1999; prema Šagud, 2006) iznosi model za obrazovanje budućih odgajatelja profesionalaca i reflektivnih praktičara. Oni smatraju da se učenje treba odvijati provjerom teorije u praktičnim situacijama, kao i da se kurikulum treba upoznavati putem prakse.

#### ***3.2.4. Planiranje i programiranje profesionalnog usavršavanja odgajatelja***

Cilj profesionalnog usavršavanja jest upravo razvoj odgajatelja, profesionalno i osobno, koji će stjecanjem novih znanja i vještina unaprijediti osobnu odgojno-obrazovnu praksu. Sukladno s tim, svaki odgajatelj u svom godišnjem programu rada definira *opseg, modele i sadržaje stručnoga usavršavanja* (Lučić, 2007).

Program profesionalnog usavršavanja odgajatelja treba sadržavati:

- *„Temu*
- *Namjenu*
- *Ciljeve programa iskazane kompetencijama*
- *Organizaciju*
- *Metode poučavanja*
- *Način vrednovanja*
- *Broj polaznika*
- *Vrijeme trajanja programa i*
- *Troškove*“ (Bek i Purgar, 2014:347).

Andrilović i sur. (1985) navode kako bi se programi profesionalnog usavršavanja trebali formirati na temelju promjena koje dolaze iz društvenog i znanstvenog napretka ili na temelju aktualnih zahtjeva odgojno-obrazovne prakse.

Ključne točke svakog plana profesionalnog usavršavanja odgajatelja :

- *„Ciljevi i zadatci stručnog usavršavanja,*
- *Organizacijski oblik tj. seminar, tečaj, predavanje ...*
- *Namjena programa,*
- *Realizatori stručnog usavršavanja,*
- *Metode, objekti i sredstva stručnog usavršavanja,*
- *Financijski plan,*
- *Kriteriji i organizacija praćenja i valorizacije efikasnosti programa usavršavanja,*
- *Termini svih faza andragoškog ciklusa“ (Andrilović i sur., 1985:22).*

Svaka odgojno-obrazovna ustanova treba imati plan stručnih usavršavanja svih odgojno-obrazovnih djelatnika koji treba biti fleksibilan i treba biti prilagođen interesima i potrebama djelatnika, a izrađuje se na početku pedagoške godine u *Godišnjem planu*. Profesionalno usavršavanje odgajatelja sastoji od *„odgajateljskih vijeća, stručnih aktiva, timskog planiranja, radionica, supervizijskih sastanaka, reflektivnog praktikuma, pedagoškog menadžmenta i individualnog stručnog usavršavanja“ (Pavlić, 2015:13).*

Najnovija studija OECD TALIS <sup>2</sup>(2009) prema AZZO (2010), posvećenu upravo profesionalnom razvoju odgojno-obrazovnih djelatnika ukazuju na važnost promoviranja suvremenih oblika profesionalnog usavršavanja. U ovoj studiji navode se sljedeći oblici profesionalnog razvoja odgajatelja koji povećavaju odgajateljevu motivaciju za profesionalnim usavršavanjem: *„radionice, konferencije i seminari (prezentacija rezultata novijih istraživanja), programi (na sveučilištima), posjeti drugim vrtićima, sudjelovanje u radu mreža odgajatelja u svrhu poticanje profesionalnog razvoja, individualna ili grupna istraživanja, mentorstvo, praćenje rada kolega/kolegica“ (OECD TALIS, 2009:39).*

---

<sup>2</sup> OECD TALIS - Međunarodno istraživanje učenja i poučavanja

### 3.3. Profesionalno usavršavanje u Republici Hrvatskoj

Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO) je odgovorna ustanova u Republici Hrvatskoj za organizaciju profesionalnog usavršavanja djelatnika iz područja odgoja i obrazovanja. Agencija za odgoj i obrazovanje provodi i organizira stručno osposobljavanje kako odgajatelja tako i drugih odgojno-obrazovnih djelatnika unutar odgojno-obrazovnog sustava (Strategije stručnog usavršavanja za profesionalni razvoj odgojno – obrazovnih radnika 2014. – 2020). Prema Bek i Purgar, (2014) Agencija provodi programe stručnog usavršavanja sukladno zakonima, aktima, dokumentima i propisima Vlade Republike Hrvatske. AZOO, Osim što je odgovorna za stručno osposobljavanje svih odgojno-obrazovnih djelatnika, dugotrajni tijek i razvoj ove svoje djelatnosti potaknula je izradom „Strategijom stručnog usavršavanja za profesionalni razvoj odgojno-obrazovnih radnika 2014-2020“ *„kojom je odredila smjernice razvoja te utvrdila okvir aktivnosti usmjerenih na poboljšanje kvalitete sustava stručnog usavršavanja u svrhu razvoja kompetencija odgojno-obrazovnih radnika i poboljšanje ishoda učenja“* (Strategije stručnog usavršavanja za profesionalni razvoj odgojno – obrazovnih radnika 2014. – 2020:4).

Osim Agencije za odgoj i obrazovanje, prema Lučić (2007) organizatori profesionalnog usavršavanja su i voditelji vrtićkih i županijskih stručnih vijeća, pedagog i ravnatelj, Ministarstvo znanosti, odgoja i obrazovanja, Učiteljski fakulteti te sve se češće pojavljuju stručna usavršavanja stručnih udruga građana zainteresiranih za razvoj odgojne djelatnosti (Lučić, 2007). Najčešći oblici profesionalnog usavršavanja odgajatelja u Republici Hrvatskoj prema (Slunjski i sur., 2016) su: *„Seminari i radionice, Stručno-razvojni centri, Razvoj pionirskih ustanova – lučonoša kvalitetne prakse, Zasnivanje profesionalnih zajednica učenja, Ostali oblici profesionalnog usavršavanja (E-twinning, Erasmus...)“*. Svaki od ovih oblika usavršavanja prema svojem sadržaju i načinu izvođenja motivira odgajatelje za sudjelovanje.

### **3.4. Zašto je važno profesionalno usavršavanje odgajatelja?**

Kvalitetno obrazovanje odgajatelja imperativ je za odgajatelja koji kvalitetnim obrazovanjem bolje razumije i shvaća dijete i važnost njegovog odgoja i obrazovanja. Upravo iz tog razloga važno je cjeloživotno obrazovanje odgajatelja kako bi znao odgovoriti ne samo na potrebe i interese djeteta već i na zahtjeve i izazove koje pred njega postavlja njegova profesija (Vizek Vidović i sur., 2005).

Odgajateljska profesija složena je i kompleksna uloga koja zahtjeva i uključuje interdisciplinarni pristup na svim područjima odgojno-obrazovnog djelovanja u odgojno-obrazovnoj ustanovi, odnosno, vrtiću. Kao važan segment, odgajateljske profesije očekuje se da je odgajatelj spreman na učenje s ciljem razvoja i unaprijeđena vlastitih znanja, vještina i kompetencija koje pridonose boljim djelovanjem u prethodno navedenim segmentima. Upravo iz tog razloga važno je cjeloživotno obrazovanje odgajatelja kako bi znao odgovoriti ne samo na potrebe i interese djeteta već i na zahtjeve i izazove koje pred njega postavlja njegova profesija. Miljak (2009) navodi kako se promjenom uloge odgajatelja i isticanjem važnosti kvalitetnog odgoja i obrazovanja djece rane i predškolske dobi, cjeloživotno učenje, profesionalni razvoj i usavršavanje odgajatelja postavlja kao prioritet. Suvremena paradigma gleda na odgajatelja kao osobu koja inicira promjene i koji je su(konstruktor) vlastitog razvoja i učenja. Profesionalnim razvojem odgajatelja događaju se promjene i u samoj odgojno-obrazovnoj ustanovi.

Neprekidno stručno i profesionalno usavršavanje i osposobljavanje odgajatelja preduvjet je unapređivanja i razvoja odgojno-obrazovne djelatnosti (Lučić, 2007). Suvremeni odgajatelj svakodnevno promišlja o svojoj praksi, kao i o praksi suradnika, drugih odgajatelja, dokumentira odgojno-obrazovni rad i sudjeluje u refleksijama kao načinu osobnog profesionalnog razvoja (Vujičić, 2007).



## **4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA**

### **4.1. Cilj istraživanja**

*Cilj ovog istraživanja je ispitati mišljenja i osobna iskustva odgajatelja o tome koji osobni i profesionalni čimbenici utječu na odluke odgajatelja o profesionalnom usavršavanju/razvoju.*

### **4.2. Istraživačka pitanja**

1. Prema mišljenju odgajatelja koji osobni i profesionalni čimbenici utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem?
2. Kakva su mišljenja odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem?

### **4.3. Postupak prikupljanja i obrade informacija**

Za potrebe provođenja istraživanja koristio se kvalitativan pristup zato što on omogućuje postizanje dubljeg uvida i razumijevanje teme proučavanja te omogućuje uvid u subjektivna iskustva odgajatelja.

Podaci u istraživanju su se prikupljali metodom polustrukturiranog intervjua tijekom kojeg će odgajatelji imati mogućnost iznijeti svoja osobna iskustva, mišljenja i potrebe u vezi profesionalnog usavršavanja.

Intervju je imao zadanu strukturu i pitanja koja će se postavljati ispitanicima, ali takva struktura je ostavila mjesta za postavljanje i kreiranje novih pitanja koja su se postavljala ovisno o uviđanju potrebe za produbljanjem tematike o kojoj ispitanik govori.

Svaki intervju snimao se individualno te su se odgovori sudionika snimali diktafonom. Nakon svakog provedenog intervju, audio zapis se transkriptirao i kodirao.

Svaki ispitanik (sudionik istraživanja) je prije intervju bio upućen u svrhu istraživanja, zajamčena im je anonimnost, upitalo ih se za pristanak za sudjelovanje u ovom istraživanju, dana im je mogućnost odustajanja u svakom trenutku, osigurala im se povjerljivost osobnih podataka i pristup rezultatima nakon provedbe istraživanja. Za analizu prikupljenih podataka u istraživanju koristila se tematska analiza (kategorizacija podataka u određeni broj tema ili deskriptivnih kategorija).

Intervjui su se proveli uživo, a svaki intervju trajao je između 10-15 minuta.

#### ***Protokol za intervju – pitanja***

- Za prikupljanje podataka za odgovor na prvo istraživačko pitanje „***Prema mišljenju odgajatelja koji osobni i profesionalni čimbenici utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem?***“, sudionicima su postavljena sljedeća pitanja.
  1. Koje momente, osobe ili događaje smatrate ključnim kada je u pitanju Vaša motivacija za profesionalnim usavršavanjem?
  2. Koji osobni čimbenici posebno utječu na odluke odgajatelja o profesionalnom usavršavanju?
  3. Koji profesionalni čimbenici posebno utječu na odluke odgajatelja o profesionalnom usavršavanju?
  4. Prema Vašem mišljenju, kako je radno okruženje odgajatelja povezano s njegovim profesionalnim usavršavanjem?
  5. Na koji način Vaše privatno okruženje, utječe na Vaše profesionalno usavršavanje?

6. Što bi Vama pomoglo kada je u pitanju motiviranje za profesionalno usavršavanje?
  7. Objasnite, prema Vašem mišljenju i iskustvu, kako se motivacija za profesionalnim usavršavanjem mijenja? (godine radnog staža...)
- Za prikupljanje podataka za odgovor na prvo istraživačko pitanje „**Kakva su mišljenja odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem?**“, sudionicima su postavljena sljedeća pitanja.
    1. Kako biste, Vašim riječima, opisali profesionalno usavršavanje?
    2. Kakva su Vaša očekivanja kada je profesionalno usavršavanje u pitanju?
    3. Opišite kako profesionalno usavršavanje utječe na profesiju odgajatelja?
    4. Koje oblike profesionalnog usavršavanja odgajatelji najčešće pohađaju? Zašto?
    5. Pojasnite na koji način odgajatelji biraju sadržaje i oblike vlastitog profesionalnog usavršavanja?
    6. Prema Vašem iskustvu što je potrebno za kvalitetno profesionalno usavršavanje?
    7. Prema Vašem mišljenju, zašto je važno profesionalno usavršavanje odgajatelja?

Tematskom analizom provedenih polustrukturiranih intervjua dobiveni su podaci koji su svrstani u teme, od kojih je svaka tema podijeljena u sljedeće kategorije:

1. *Mišljenja odgajatelja o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem* (Čimbenici koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem, Motivi, Razlike odgajatelja u motivaciji za profesionalnim usavršavanjem)

2. *Mišljenje odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem* (Profesionalno usavršavanje odgajatelja, Organizacija profesionalnog usavršavanja, Razvoj kompetencija odgajatelja)

Nakon provedenih intervjuja, napravljeni su transkripti u wordu. Svaki od tih transkripata analiziran je te su iz njih izvučeni citati kojima su pridodane parafrazirane jedinice. Dobivene parafrazirane jedinice grupirane su u kategorije koje su pridodane odgovarajućoj temi.

#### 4.4. Opis uzorka

Za odabir sudionika u istraživanju koristio se prigodni uzorak koji je činio deset odgajatelja s područja Primorsko-goranske županije. Uzorkom ispitanika obuhvaćeni su odgajatelji s različitim radnim iskustvom te su u *Tablici 6.* poredani prema iskustvu rada u ustanova ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja.

*Tablica 6. Sociodemografske karakteristike ispitanika*

| <i>Šifra</i> | <i>Obrazovanje</i>         | <i>Radni Staž (god.)</i> | <i>Radni Odnos</i> | <i>Odgojno-Obrazovna Ustanova</i> | <i>Mjesto Zaposlenja</i>  | <i>Zvanje</i> |
|--------------|----------------------------|--------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------------|---------------|
| <i>2351</i>  | Diplomski studij           | 1,3                      | Na određeno        | Privatni                          | Mješovita vrtićka skupina | Nema zvanje   |
| <i>0297</i>  | Preddiplomski studij       | 1,4                      | Na određeno        | Privatni                          | Jaslička skupina          | Nema zvanje   |
| <i>2804</i>  | Preddiplomski studij       | 3,5                      | Na neodređeno      | Privatni                          | Mješovita vrtićka skupina | Nema zvanje   |
| <i>2008</i>  | Trogodišnji stručni studij | 5, 10                    | Na neodređeno      | Javni                             | Jaslička skupina          | Nema          |

|                  |                                 |      |               |          |                           |             |
|------------------|---------------------------------|------|---------------|----------|---------------------------|-------------|
|                  |                                 |      |               |          |                           | zvanje      |
| <i>1234D</i>     | Preddiplomski studij            | 10,9 | Na neodređeno | Javni    | Starija mješovita skupina | Nema zvanje |
| <i>SRCE</i>      | Diplomski studij                | 11   | Na neodređeno | Privatni | Mješovita vrtićka skupina | Nema zvanje |
| <i>PETAR PAN</i> | Preddiplomski studij            | 12,8 | Na neodređeno | Privatni | Mješovita vrtićka skupina | Nema zvanje |
| <i>SUNCOKRET</i> | Diplomski studij                | 19   | Na neodređeno | Privatni | Mješovita vrtićka skupina | Nema zvanje |
| <i>SVIJET</i>    | Diplomski studij                | 23   | Na neodređeno | Javni    | Jaslička skupina          | Nema zvanje |
| <i>POGLED</i>    | Dvogodišnja pedagoška akademija | 38,4 | Na neodređeno | Javni    | Starija mješovita skupina | Nema zvanje |

Od deset ispitanih odgajateljica, dvije odgajateljice su zaposlene na određeno, a ostalih osam odgajateljica zaposleno je na neodređeno radno vrijeme. Četiri ispitanice odgajateljice zaposlene su u javnom (dvije u gradskom i dvije u općinskom) vrtiću, a ostalih šest odgajateljica radi u privatnom vrtiću.

Od sudionica u istraživanju, pet ispitanica trenutno radi u mješovitoj odgojno-obrazovnoj skupini, dvije ispitanice trenutno rade u starijoj mješovitoj odgojno-obrazovnoj skupini te su tri ispitanice trenutno zaposlene u jasličkoj odgojno-obrazovnoj skupini.

Četiri odgajateljice u istraživanju završile su diplomsku razinu obrazovanja, četiri odgajateljice završile su preddiplomsku razinu, jedna odgajateljica završila je dvogodišnju pedagošku akademiju, te je jedna odgajateljica završila trogodišnji stručni studij. Od svih sudionica u istraživanju, nijedna odgajateljica nema zvanje odgajatelja mentora ili odgajatelja savjetnika.

## **5. REZULTATI I RASPRAVA**

Rezultati istraživanja podijeljeni su u tri poglavlja prema temama dobivenim iz tematske analize koje su povezane s prije navedenim, u tekstu, istraživačkim pitanjima:

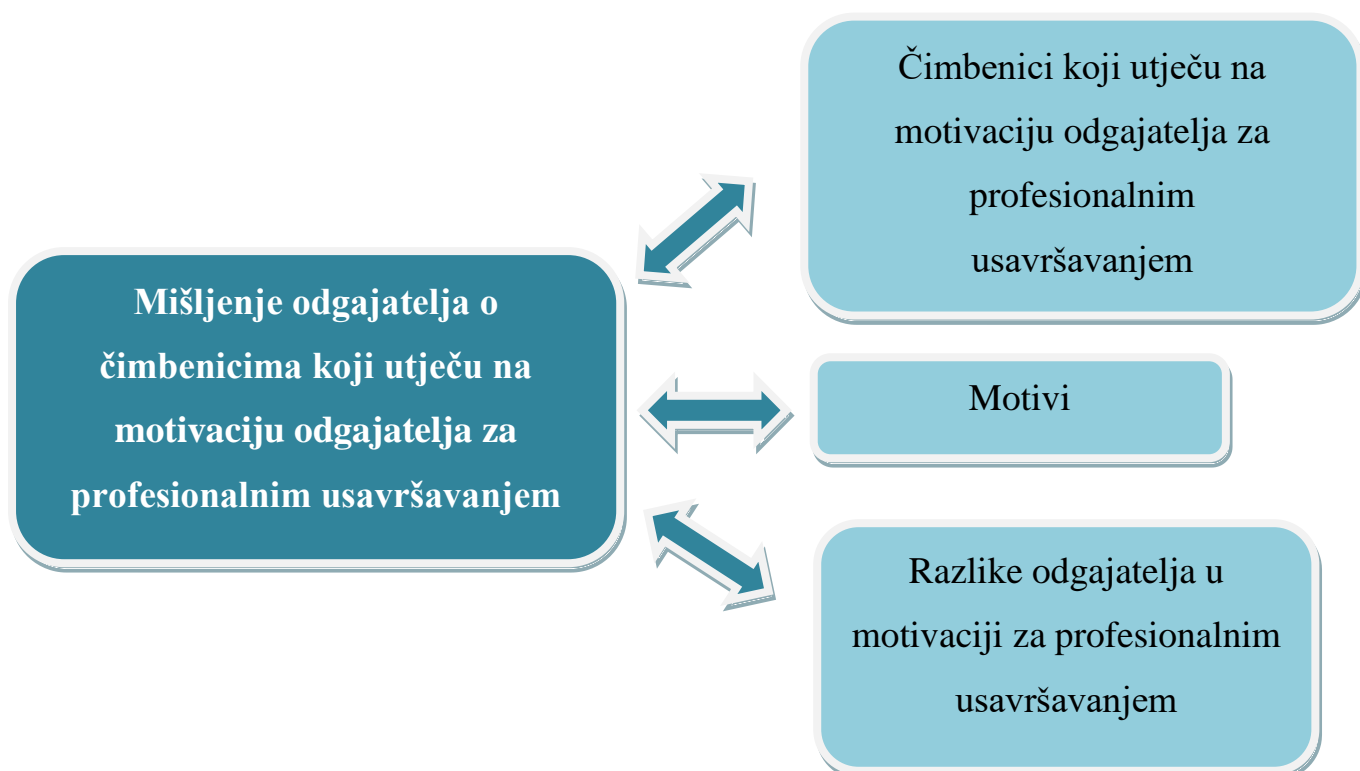
- 1. Mišljenja odgajatelja o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem**
- 2. Mišljenja odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem**

U sljedeće navedenim poglavljima prikazani su rezultati koji su dobiveni pregledom tematske analize prikupljenih podataka putem intervjua.

### **5.1. Mišljenje odgajatelja o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem**

Mišljenja odgajatelja o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem podijeljena su u tri kategorije. Prva kategorija se odnosi na čimbenike koji utječu na motivaciju, a uključuju privatnu i profesionalnu dimenziju odgajateljeva života, motive odgajatelja kada je u pitanju motiviranje za samo profesionalno usavršavanje te dimenziju koja uključuje različitost u životnim godinama, radnom stažu te samim individualnim karakteristikama svakog odgajatelja.

**Slika 2. Prikaz teme „Mišljenje odgajatelja o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem“ s kategorijama: Čimbenici koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem, Potrebe vezane za motiviranje odgajatelja i Razlike odgajatelja.**



Slika 2. prikazuje mišljenja koja su odgajatelji iznosili o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja pretežno su se temeljila na osobnim i profesionalnim čimbenicima te na utjecaj i povezanost privatnog i radnog okruženja odgajatelja na motivaciju za profesionalnim usavršavanjem. Osim čimbenika, veliku ulogu u motiviranju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem povezuju se i s motivima odgajatelja koji se odnose na materijalnu podršku, nagrade te daljnje mogućnosti

(ostale motive) koje odgajatelji imaju nakon profesionalnog usavršavanja. Odgajatelji su mišljenja da razlike odgajatelja, individualne, dobne, ali i godine radnog staža utječu na motivaciju odgajatelja da se profesionalno usavršava i obrazuje.

**Tablica 7. Tema: Mišljenje odgajatelja o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem (Kategorija: Čimbenici koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem)**

| <i>Kategorija</i>  | <i>KOD</i>                       | <i>PARAFRAZIRANA<br/>JEDINICA</i>  | <i>CITATI</i>   |
|--|----------------------------------|--|---|
| <i>Čimbenici koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem</i> | <b>Intrinzični<br/>čimbenici</b> | <p>Želja i entuzijizam odgajatelja da se izgradi;<br/>Unutarnja motivacija;<br/>Stalna znatiželja</p> <p>Interes odgajatelja;<br/>Unutarnji pokretač;<br/>Vlastita ambicija</p> <p>Postavljeni ciljevi;<br/>Zadovoljstvo; Želja za rastom</p> <p>Napredovanje u struci;<br/>Vlastita slika o odgajatelju</p> | <p>POGLED: „...jer uvijek želiš biti bolji i svjestan si toga da trebaš i moraš učiti, da cijeloga života moraš učiti kako bi bio bolji...“.</p> <p>SVIJET: „...moja slika o odgajatelju kakav želim biti, a u toj je slici osoba koja se želi usavršavati i biti u korak sa svim saznanjima koje ću moći implementirati u svoj rad.“</p> <p>SUNCOKRET: „...nekakva unutarnja motivacija koliko zaista sam želiš napredovati u svojoj profesiji jer ono što dobijemo je prvobitno ono formalno obrazovanja i znanje, a sve dalje da bi napredovali u struci znači potrebna je naša vlastita motivacija, nagon, želja i interes i neki cilj za većim i bolji.“</p> <p>1234D: „...osim toga bitno je koliko odgajatelj sam kao osoba želi napredovati i usavršavati se“</p> |



|  |                                       |   |  |
|--|---------------------------------------|---|--|
|  | <p><b>Profesionalni čimbenici</b></p> | <p>Ustanova RPOO;<br/>Kolektiv, Kolege<br/>(Odgajateljski par),<br/>Stručni tim, Ravnatelj,<br/>Osnivači – Podrška</p> <p>Kultura vrtića</p> <p>Odgajno-obrazovna skupina; Dob, Sastav, Karakteristike</p> <p>Napredovanje odgajatelja</p> <p>Preuzimanje profesionalnih uloga</p> <p>Situacije; Događaji; Izazovi</p> <p>Kvaliteta provođenja odgajno-obrazovnog rada;<br/>Kvaliteta suradnje s roditeljima i stručnim timom</p> | <p>2351: „...dakle mislim da tu uvelike utječe ustanova u kojoj se radi, dakle koliko kolektiv, odnosno kolegice, ravnatelj, koliko potiču taj, to profesionalno usavršavanje, također je tu i kolegica s kojom radiš..“</p> <p>0297: „...najviše zapravo utječe ta okolina u kojoj radiš, odnosno kolege, cijela kultura zapravo vrtića u kojoj djeluješ i radiš.“</p> <p>PETAR PAN: „Hmmm, pa sigurno kvaliteta provođenja prakse i kvaliteta suradnje što s kolegicama što s roditeljima i sa stručnim timom“</p> |
|  | <p><b>Privatni čimbenici</b></p>      | <p>Obitelj</p> <p>Prijatelji/ce</p> <p>Vlastita djeca</p> <p>Hobiji</p>   | <p>SRCE: „...obitelj i prijatelji, da, oni su svakako odnosno svakako je dobrodošla njihova podrška i vjera u mene.“</p> <p>POGLED: „... u krajnjoj liniji mi je kćer krenula putem odgajateljskog poziva te me i to motivira da budem uvijek bolja i da njoj pokažem kako se radom, trudom i željom uvijek može sve postići.“</p>   |

Iz Tablice 7. vidljivo je da su ispitane odgajateljice čimbenike koji utječu na motivaciju odgajatelja najviše povezivale s *intrinzičnim čimbenicima, profesionalnim*

*čimbenicima te s privatnim čimbenicima. Mišljenja ispitanih odgajateljica su raznolika, ali se sve uvelike slažu u tome kako su za motivaciju odgajatelja podjednako važni osobni i profesionalni čimbenici, te da su karakteristike koje pripadaju tim domenama veliki motivatori za odgajateljevo profesionalno usavršavanje.*

*SUNCOKRET: „Pa osobni čimbenici nekakva unutarnja znači vlastita motivacija koliko zaista sam želiš napredovati u svojoj profesiji jer ono što mi dobijemo je prvobitno ono formalno obrazovanje i znanje, a sve dalje da bi napredovali u struci znači potrebna je naša vlastita motivacija, nagon, želja i interes i neki cilj za većim i boljim. Dakle mislim da je taj neki unutarnji pokretač koliko želimo sami napredovati je najbitniji.“*

Sve odgajateljice su navele su kako su od iznimne važnosti *želja i entuzijazam odgajatelja* da se izgradi utjecajni čimbenici što se može povezati s *intrinzičnom motivacijom* odgajatelja koja pokreće svakog pojedinca da se bavi svojim unutarnjim interesima i sklonostima, a kada djeluje na takav način on si i postavlja određene ciljeve koje zatim uspješno i savladava tijekom svog radnog vijeka (Reeve, 2010). Osim toga, odgajateljice su navele kako veliki utjecaj na profesionalno usavršavanje odgajatelja ima i *želja odgajatelja da napreduje u struci*. Upravo profesionalnim usavršavanjem odgajatelj stječe određene kompetencije, vještine i znanja koje mu omogućuju da napreduje kako u svom odgojno-obrazovnom radu tako i kao odgajatelj profesionalac. Profesionalno usavršavanje odgajatelja pozitivno djeluje i na razumijevanje i oblikovanje razumijevanju i oblikovanje uloge odgajatelja (Slunjski, 2015).

SVIJET: „*Ono što bi isto naglasila je prvenstveno moja slika odgajatelja kakav želim biti, a u toj slici je osoba koja se želi usavršavati i biti u korak sa novim saznanjima koje ću moći implementirati u svoj rad.*“

Pri donošenju odluka o profesionalnom razvoju važnu ulogu ima unutarnja (intrinzična) motivacija odgajatelja, njihov pogled na učinkovitost u odgojno-obrazovnoj praksi, ali i razumijevanje profesionalnog razvoja. Osim intrinzične motivacije, značajnu ulogu igraju i vanjski čimbenici kultura ustanove, uprava vrtića, odgojno-obrazovna politika i drugi vanjski čimbenici već spomenuti u tekstu (Blanuša Trošelj, 2018).

Osim intrinzičnih čimbenika koji utječu na motivaciju odgajatelja, kao olakšavajući faktor odgajateljice navode i profesionalne čimbenike koji dodatno potiču njihovu motivaciju. Kada je riječ o profesionalnim čimbenicima, većina odgajateljica ih često povezuju sa svojim radnim okruženjem. Pod ove čimbenike ulazi *Ustanova Ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja* kao dodatni faktor podrške i razumijevanja. Upravo o podršci na radnom mjestu, poticajnoj radnoj okolini i ambicioznim kolegicama koje potiču motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem govore Petrovič-Sočo (2011) i Henderson i Argyle (1985) koji ističu da će motivacija odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem biti veća, ako imaju i veću podršku svojih radnog okruženja.

2804: „*Pa mislim da je je povezanost vrlo bliska i da je povezanost vrlo jaka, zašto što je kolektiv povezaniji kako na osobnoj i profesionalnoj razini više se motivirati jedne druge da teže ka nečem boljem. Zajedno će tražiti bolje načine kako se poboljšati, također i ustanova je tu koja je podrška i stručni suradnici jer smo mi jedan tim koji zajedno radi i gura naprijed.*“

*Ustanovu za Rani i predškolski odgoj i obrazovanje odgajateljice povezuju s kolegicama, ravnateljstvom, stručnim timom, ali i samim odgojno-obrazovnim radom i odgojno-obrazovnom skupinom. Odgajateljice se slažu da su neke izazovne situacije i događaji s kojima su se susretali tijekom svog odgojno-obrazovnog rada važan segment koji pokreće odgajatelja da traži profesionalna usavršavanja s kojima će steći kompetencije, znanja i sposobnosti s kojima će znati odgovoriti na te izazove.*

0297: *„Događaje bi navela svakodnevni rad u vrtiću svi novi izazovi s kojima se susrećem kako od djece, roditelja ali i kolege. Mislim da mi svako profesionalno usavršavanje može pomoći u tim izazovima i rješavanju istih.“*

Većina odgajateljica navelo je kako *kvaliteta provođenja odgojno-obrazovnog rada te kvaliteta suradnje s roditeljima, ali i stručnim timom* treba biti važan čimbenik koji utječe na njihovu motivaciju da se profesionalno usavršavaju.

Upravo profesionalnim usavršavanjem, na kojem odgajatelj stječe određena znanja iz područja odgoja i obrazovanja dobiva odgovore na koji način i kako pospješiti kvalitetu odgojno-obrazovnog rada.

SUNCOKRET: *„Pa isto tako ako imaš nekakvo poticajno privatno okruženje, naravno da imaš želju, potrebu i mogućnost da se dalje usavršavaš, sve suprotno vodi suprotnom.“*

Kada su u pitanju privatni čimbenici odgajatelja, većina se odgajatelja slaže kako u to ulazi njihovo privatno okruženje: *obitelj, vlastitu djecu, prijatelje/ice, prijateljice* koje su također odgajateljice važan segment njihove motivacije za profesionalnim usavršavanjem. Izostanak njihove podrške, odgajateljice povezuju s mogućim nerazumijevanjem važnosti odgajateljske profesije i shvaćanja uloge odgajatelja u životu djeteta. Motivacija odgajatelja biti veća ako oko sebe imaju ljude

koji ih podržavaju i motiviraju da teže ka ostvarivanju svojih ciljeva, odnosno takav vid motivacija se naziva i *ekstrinzično motivacijom* jer su odgajatelji potaknuti vanjskim djelovanjem na ostvarivanje određenih ciljeva.

Sanjeev i Surya (2016) u svom istraživanju „Two Factor Theory of Motivation and Satisfaction“ koje se temeljilo na Herzbergerovoj teoriji „Two Factor Theory“ navode važnost unutarnjih čimbenika koje su navodile i sudionice ovog istraživanja. Motivacijski čimbenici prvenstveno su unutarnji elementi posla koji vode do zadovoljstva, poput postignuća, priznanja, (prirode) samog rada, odgovornosti, napredovanja i rasta pojedinca. Međutim, motivirajući faktori nisu u potpunosti unutarnje prirode i sastoje se od određenih vanjskih faktora kako navode (Sanjeev i Surya, 2016).

**Tablica 8. Tema: Mišljenje odgajatelja o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem (Kategorija: Motivi)**

| <i>Kategorija</i> | <i>KOD</i>       | <i>PARAFRAZIRANA JEDINICA</i>  | <i>CITAT</i>  |
|-------------------|------------------|--|---|
| <b>Motivi</b>     | <b>Financije</b> | Sudjelovanje Ustanove u troškovima<br>Plaćanje edukacija<br>Manje kotizacije | SUNCOKRET: „Paa pomoglo bi mi naravno uvijek financijska nekakva potpora da mogu ići na edukacije koje su meni osobno interesantne koje nisu ponavljajuće, aa nego nešto novo, a sve nešto što je novo i tako kvalitetno aa naravno ima i određenu cijenu.“<br><br>POGLED: „sve što je kvalitetnije i bolje se plaća i to skupo se plaća, a plaće odgajatelja su jednostavno malene da bi mogao pratiti taj ritam i plaćati sebi te edukacije.“ |

|  |                      |  |   |
|--|----------------------|--|---|
|  | <b>Nagrade</b>       | <p>Napredovanje u struci</p> <p>Veća plaća</p> <p>Uvažavanje i poštovanje</p> <p>Povratna informacija;<br/>Djeca, Roditelji, Ustanova</p> <p>Bolji društveni položaj profesije</p> | <p>2008: „...aah tu bi svakako velu ulogu igrala veća plaća i stimulacija...“</p> <p>2351: „...odgajatelj nije dovoljno prihvaćen kao takav, kao profesionalac, još uvijek se odgajatelji nazivaju tetama i smatraju se čuvalicama, profesionalnim usavršavanjem odgajatelj stječe kompetencije...“</p> |
|  | <b>Ostali motivi</b> | <p>Samostalno izvođenje edukacija; Dodatna zarada</p> <p>Mogućnost implementacije u odgojno-obrazovnu praksu</p> <p>Veća uloga odgajatelja u timu</p> <p>Certifikat; Potvrda</p>   | <p>PETAR PAN: „Kao i naprimjer potvrda nakon odslušane radionice, edukacije s kojom bi ja ista ta znanja koja sam dobila dalje prenositi.“</p> <p>2008: „kvalitetna predavanja s kvalitetnim i praktičnim primjerima koji će se moći iskoristiti u praksi.“</p>   |

Odgajateljice su mišljenja kako određeni motivi imaju značajnu ulogu u motivaciji odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem. Sve odgajateljice se slažu kako *financije, nagrade i ostali motivi* povećaju odgajateljevu motivaciju da se kontinuirano usavršava. Kada su u pitanju financije, sve se odgajateljice slažu kako bi upravo *sudjelovanje ustanove u troškovima*, djelomičnim ili cjelokupnim, plaćanje edukacija potaknulo odgajatelja da traže određene edukacije. Ovakvi vidovi motiva mogu se povezati s *ekstrinzičnom motivacijom* odgajatelja, vanjskim faktorima koji djeluju na njihovu motivaciju.

SUNCOKRET: „Što bi mi pomoglo? Paa pomoglo bi mi naravno uvijek financijska nekakva potpora da mogu ići na edukacije koje su meni osobno interesantne koje nisu ponavljajuće, aa nego nešto novo, a sve nešto što je novo i tako kvalitetno aa naravno ima i određenu cijenu.“

Tudor (2010) ističe kako je samo nagrađivanje osobe povezano s motivacijom te da je upravo ta djelotvoran motiv da se osobe više potruže kako bi ostvarile određene zadatke, a naposljetku i određene ciljeve. *Nagrađivanje* može biti i nematerijalno s čime se slažu i ispitani odgajatelji u vidu *napredovanja u struci, veće uloge odgajatelja, uvažavanje i poštivanje te povratna informacija od djece, roditelja te Ustanove u kojoj rade*. Kada je riječ o materijalnom nagrađivanju, odgajatelji ističu kako bi i veća plaća bila dodatna stimulacija odgajatelju kada je u pitanju profesionalno usavršavanje.

Osim financija i nagrada odgajatelji navode i još nekoliko *eksternaliziranih motiva*, koje im se pružaju nakon profesionalnog usavršavanja, a povezuju ih sa *samostalnim izvođenjem edukacija koje će im donijeti dodatni oblik zarade*, ali i veću ulogu u timu kojem rade. Nadalje ostale motive povezuju i s *moogućnosti implementacije naučenog u odgojnu-obrazovnu praksu*, odnosno da imaju korist od odslušanih edukacija, ali i ističu važnost dobivanja *potvrda odnosno certifikata* koje opet povezuju sa svojim *daljnjim napredovanjem kao odgajatelj mentor ili odgajatelj savjetnik*.

PETAR PAN: “*Podrška, razumijevanje...hmmm što bi mi pomoglo...pa pomoglo bi mi kada bi možda ustanova u kojoj radim da neke neke edukacije koje su mi možda na prvu nedostupne iz materijalnih jel razloga...ukoliko bi i znači ustanova platila to bi mi bila svakako jedna dodatna motivacija. Kao i naprimjer potvrda nakon*

odslušane radionice, edukacije s kojom bi ja ista ta znanja koja sam dobila dalje prenositi.“

**Tablica 9. Tema: Mišljenje odgajatelja o čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem (Kategorija: Razlike odgajatelja u motivaciji za profesionalnim usavršavanjem)**

| <i>Kategorija</i>   | <i>KOD</i>                               | <i>PARAFRAZIRANA JEDINICA</i>   | <i>CITATI</i>   |
|---|--|---|---|
| <i>Razlike odgajatelja u motivaciji za profesionalnim usavršavanjem</i> | <b>Dobne razlike</b>                     | <p>Razlika u životnim godinama; Razlika u godinama staža</p> <p>Tradicionalni vs. Suvremeni pristup</p> <p>Motivacija mladima starije kolegice; Motivacija starijim kolegicama su mlađe kolegice</p> <p>Različita iskustva i savjeti</p> <p>Sagorijevanje</p> | <p>2008: „... godinama radnog staža odgajatelj stječe određena znanja i iskustva i možda onda smatra da nije bitno toliko to jel profesionalno usavršavanje, a isto tako se godinama stječe više znanja pa odgajatelj ima motivaciju da se usavršava sve više i više, traži teme, istražuje i produbljuje svoje znanje.“</p> <p>SRCE: „...sigurno u nekom trenutku može doći i do zasićenja, ali to ovisi jako o karakteru odgajatelja“</p> |
|   | <b>Osobne karakteristike odgajatelja</b> | <p>Osobnosti odgajatelja; Mogućnosti</p> <p>Sposobnosti; Efikasnost; Vještine</p> <p>Radni odnos; radno ponašanje</p>   | <p>0297: „mislim da ovisno o tome koliko imam iskustva, kolika je moja želja, moja motivacija, kolika je podrška koju imam, koje su moje financijske mogućnosti.“</p> <p>2804: „...Isto ako odgajatelj možda nije zadovoljan svojim mjestom rada ili ustanovom ili kolektivom motivacija mu može opadati ili jednostavno ako je došao do neke vrste zasićenja svog rada.“</p>   |



Kada su u pitanju međusobne razlike odgajatelja po pitanju motivacije odgajatelja za profesionalno usavršavanje odgajatelji najviše ističu *dobne razlike i osobne karakteristike svakog odgajatelja*.

Kada su u pitanju dobne razlike, odgajatelji najviše ističu razlike u životnim godinama, ali i godinama radnog staža gdje ističu kako u većini slučajeva motivacija opada kako se povećavaju godine radnog staža te ističu da se slažu da to ne bi trebalo biti tako, ali da kod starijih odgajatelja dolazi do sagorijevanja ili smatraju kako imaju dovoljno iskustva i znanja pa im profesionalno usavršavanje više nije potrebno.

PETAR PAN: „*Pa evoo...moram priznati da mi je prije bila na početku veća motivacija jer sam imala manje iskustva...aaa u praksi imala sam više teorijskog znanja, a manje u praksi, pa sam tražila više edukacija koje su bile usmjerene na taj dio.*“

2008: „*Pa svakako se mijenja, godinama radnog staža odgajatelj stječe određena znanja i iskustva i možda onda smatra da nije bitno toliko to jel profesionalno usavršavanje. Smatram da je odgajatelj najviše motiviran negdje u sredini svog rada kada uđe u tu srž svoje profesije, vidi praksu, zna teoriju i onda isprobava različite strategije i koristi svoje znanje u radu.*“

Kada su u pitanju *osobne karakteristike odgajatelja*, ispitanice ih najčešće poistovjećuju s *osobinama odgajatelja* gdje ističu da je zasićenje za profesionalnim usavršavanjem povezano s *karakterom odgajatelja, njegovim mogućnostima, njegovim okruženjem, sposobnostima i vještinama učenja*.

SRCE: „Pa vjerujem da se mijenja sa godinama, da je jako važno okruženje u kojem odgajatelj djeluje i radi, sigurno u nekom trenutku može doći i do zasićenja, ali to ovisi jako o karakteru odgajatelja.“

Iz mišljenja odgajatelja o čimbenicima koji utječu motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem može se primijetiti kako su oni povezani sa njihovim individualnim karakteristikama, privatnim i radnim okruženjem koje svojom podrškom i motiviranjem kvalitetno ili manje kvalitetno djeluju na motivaciju odgajatelja te im pružaju poticaj za daljnje profesionalno usavršavanje. Kao što je navedeno, odgajateljima je iznimno važno pružiti podršku, ali odgajateljima stvaraju poticaj i određeni ekstrinzični motivi koji dodatno podupiru odgajateljevu motivaciju za profesionalnim usavršavanjem.

Interakcije između odgajatelja i njegova sustava koji ga okružuje utječe na motivaciju za profesionalnim usavršavanjem. Rezultati mnogih istraživanja pokazuju da su podrška vrtića, priroda samog posla i odnosi sa suradnicima i privatnim okruženjima prediktori za povećanje motivacije odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem. Kvalitetna podrška odgajateljima je ono što im je potrebno za učinkovit posao i osjećaj da mogu ostvariti svoje ciljeve kada je u pitanju profesionalno usavršavanje. U konačnici podrška odgajatelju omogućuje da se u posao uključe sa strašću, predanošću i pozitivnom energijom (Wagner i French, 2010).

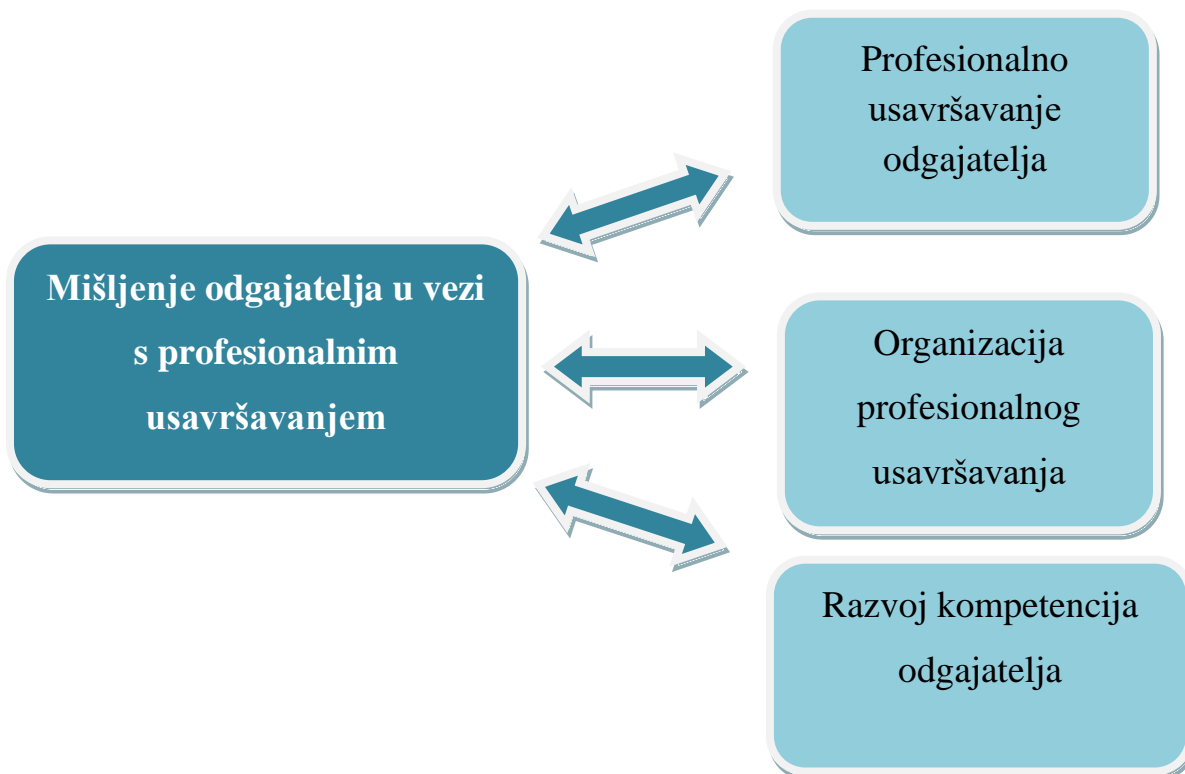
Nadalje, odgajatelji su istaknuli i razlike u motivaciji odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem koju su povezali sa dobi i radnim stažem odgajatelja. Istraživanje „*Motivacija odgajatelja: razlike povezane sa spolom, dobi i iskustvom*“ ispituje čimbenike koji utječu na motivaciju odgajatelja različitih spolova, dobi i razdoblja iskustva. Istraživanje je pokazalo rezultate kako su odgajatelji i odgajateljice uvelike motivirani istim čimbenicima, međutim, odgajatelje različitih dobnih skupina i razdoblja iskustva motiviraju različiti čimbenici. Mlađi odgajatelji žele povećati svoje samopouzdanje, dok su stariji i iskusniji odgajatelji motivirani

pozitivnim odnosima sa svojim kolegama, kao i priznanjem, moći i autoritetom (Schulz i Steyn, 2003).

## 5.2. Mišljenje odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem

Tema „Mišljenje odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem“ podijeljena je u tri kategorije. Prva kategorija se odnosi na samo profesionalno usavršavanje odgajatelja, druga kategorija se odnosi na organizaciju profesionalnog usavršavanja odgajatelja dok se treća kategorija odnosi na razvoj kompetencija odgajatelja koje su usko povezane sa profesionalnim usavršavanjem odgajatelja i njegovom motivacijom za istim.

Slika 3. Prikaz teme „*Mišljenje odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem*“ s kategorijama *Profesionalno usavršavanje odgajatelja*, *Organizacija profesionalnog usavršavanja* i *Razvoj kompetencija odgajatelja*



Slika 3. prikazuje kako su se sudionice istraživanja na pitanja o mišljenju u vezi s profesionalnim usavršavanjem osvrnule na samo definiranje profesionalnog razvoj, poziciju profesionalnog razvoja odgajatelja danas, koja je važnost profesionalnog usavršavanja odgajatelja te koje momente, događaje i osobe smatraju važnim kada je u pitanju motivacija za profesionalnim usavršavanjem. Nadalje ispitanice su istaknule koja očekivanja imaju od profesionalnog usavršavanja, koje teme i oblike biraju i zašto, što smatraju kvalitetnim profesionalnim usavršavanjem te koji su njihovi kriteriji prilikom odabira pojedinog profesionalnog usavršavanja. Odlazak na profesionalna usavršavanja, sudionice su povezale s razvojem kompetencija koje današnji odgajatelj treba imati i kontinuirano razvijati. Sve karakteristike koje su ispitanice navodile podrazumijevaju podrške koje im omogućavaju veću motivaciju prilikom profesionalnog usavršavanja, a koje je put ka razvoju kompetencija.

**Tablica 10. Prikaz teme: Mišljenja odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem (Kategorija: Profesionalno usavršavanje odgajatelja)**

| <i>Kategorija</i>                             | <i>KOD</i>         | <i>PARAFRAZIRANA JEDINICA</i>   | <i>CITAT</i>  |
|---|--------------------|---|---|
| <i>Profesionalno usavršavanje odgajatelja</i> | <b>Definiranje</b> | Profesionalni razvoj kao proces cjeloživotnog učenja; Edukacije, Usavršavanja; Istraživanja<br><br>Propitivanje vlastitog djelovanja-samorefleksija<br><br>Nadograđivanje sebe kao odgajatelja i kao osobe;<br><br>Ulaganje u sebe i svoje znanje<br><br>Razvoj kompetencija<br><br>Implementiranje novih | POGLED: „Pa profesionalno usavršavanje je ono kada uvijek želiš biti bolji, želiš naučiti nešto novo, nešto više, a i u krajnjoj liniji praksa te tjera naprijed jer se susrećeš svaki dan sa novim problemom odnosno izazovom u vrtiću i naravno da se o svemu tome trebaš educirati i znati kako se nositi sa izazovima.“<br><br>SVIJET: „Gradnja sebe, svog rada, svog djelovanja, odnosa...hmmm rast. Zalijevanjem biljke ona postaje sve veća, tako i mi stalnim učenjem postajemo sve veći i bolji. Kompetentniji.“ |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  |   | <p>metoda, strategija i postupaka</p> <p>Formalno, Neformalno i Informalno</p> <p>Odgojno-obrazovni rad</p>   | <p>2008: „<i>Rekla bi i svaki dan u grupi....svaki dolazak i boravak s djecom te nauči i profesionalno i osobno izgradi.</i>“</p>  |
|  | <p><b>Pozicija prof. usavršavanja odgajatelja danas</b></p> | <p>Financijski nedostupno</p> <p>Monotono</p> <p>Ponavljajuće teme i sadržaji</p> <p>Odgajatelji se danas usavršavaju putem razni stručnih edukacija i usavršavanja</p> <p>Zadovoljavanje forme i ispunjavanje obveza</p> <p>Promjene</p> | <p>SUNCOKRET: <i>...Smatram da se odgajatelji profesionalno usavršavaju, mi redovito imamo usavršavanja i edukacije, ali mislim da bi to moglo biti još puno bolje</i></p> <p>1234D: <i>„Trenutno je ono monotono, svake godine je sve isto, ništa što bi me privukla na to da se dodatno educiram, a ono što smatram da bi bilo za mene dobro i da bi mi koristilo košta, a ja to trenutno nisam spremna tj. ne mogu izdvojiti te bi na tome trebao raditi poslodavac.“</i></p> <p>POGLED: <i>„Neki odgajatelji se profesionalno usavršavanju samo da bi ispunili permanentno pa idu samo da idu, a to ne bi trebalo biti tako jer bi svi trebali imati želju i cilj kada se ideš usavršavati.“</i></p> |
|  | <p><b>Važnost profesionalnog usavršavanja</b></p>           | <p>Rast kompetencija;<br/>Ukorak sa suvremenim izazovima</p> <p>Unaprjeđivanje odgojno-obrazovnog rada</p> <p>Uzdizanje profesije;<br/>Status u društvu</p> <p>Motivacija za rad</p>  | <p>2008: <i>„...također s time se i šalje slika odgajatelja u javnost koja govori koliko sami odgajatelji smatraju važnim svoju profesiju te se žele usavršavati i dovesti svoj rad i profesiju na veću razinu.“</i></p> <p>POGED: <i>„...Važno je, iznimno je važno, zato jer mi radimo s djecom, i djecom i roditeljima i moramo biti maksimalno educirani i profesionalni da ne može nam netko reći da smo</i></p>  |

|  |                                 |   |   |
|--|---------------------------------|---|---|
|  |                                 |   | <i>tete čuvalice! Jer tete čuvalice ne znaju odgovoriti na pitanje na koje odgovara obrazovani odgajatelj!“</i>   |
|  | <b>Ključne osobe</b>            | Djeca<br>Roditelji<br>Obitelj; Braća, sestre;<br>kćer, sin<br>Mentorica; Odgajateljski<br>par<br>Djeca s teškoćama u<br>razvoju                                 | <i>2008: „Aaa za osobe bi izdvojila svoju mentoricu i svoju prvu kolegicu koje su me uvele u sam način rada u praksi i donijele svojim entuzijazmom i željom da se ja usavršavanjem dalje i uvijek težim boljem.“</i> |
|  | <b>Ključni momenti/događaji</b> | Odgojno-obrazovni rad -<br>poveznica naučenog<br>(teoretskog znanja) i<br>stvarnih situacija.<br>Izazovne situacije<br>Ekstrinzična i Intrinzična<br>motivacija | <i>0297: „...svakodnevni rad u vrtiću svi novi izazovi s kojima se susrećem kako od djece, roditelja ali i kolege. Mislim da mi svako profesionalno usavršavanje može pomoći u tim izazovima i rješavanju istih.“</i> |

Iz Tablice 10. vidljivo je da su ispitane odgajateljice svoje mišljenje o profesionalnom usavršavanju povezivale sa samim pojmom profesionalnog usavršavanja i određenim segmentima koje se za njega vezuju, organizacijom profesionalnog usavršavanja te su odlazak na profesionalna usavršavanja, sudionice povezivale s razvojem kompetencija, vještina i znanja koje današnji odgajatelj treba imati i kontinuirano razvijati.

Analizirajući odgovore sudionica iz kategorije *Profesionalni razvoj odgajatelja* vidljivo je kako su se odgajateljice najviše osvrnule na samo *definiranje*

*profesionalnog usavršavanja, poziciju profesionalnog usavršavanja odgajatelja danas, važnost profesionalnog usavršavanja, važnost profesionalnog usavršavanja, ključne osobe i ključne događaje odnosno momente kada je u pitanju njihova motivacija za profesionalnim usavršavanjem.*

Većina odgajateljica je navodilo kako je za njih profesionalno usavršavanje proces cjeloživotnog učenja, usavršavanja i istraživanja što je u skladu i s Nacionalnim kurikulumom za Rani i predškolski odgoj i obrazovanje (2014) koji ističe važnost osposobljavanja odgajatelja za istraživanje i aktivno promišljanje na razinama inicijalnog fakultetskog obrazovanja, ali i profesionalnog razvoja odgajatelja.

Nadalje ističu kako je profesionalno usavršavanje i sama refleksija i samorefleksija odgajatelja. Odgajatelj koji ima potrebu mijenjati, unapređivati i usavršavati svoje kompetencije i svoju praksu, na dobrom je putu svog profesionalnog razvoja (Slunjski, Šagud, Brajša-Žganec, 2006).

Osim toga, odgajatelji smatraju kako je profesionalno usavršavanje ulaganje u sebe i svoje znanje te da odgajatelj stjecanjem znanja ima sposobnost implementiranja novih metoda, strategija i postupaka u svoj odgojno-obrazovni rad. Odgajatelji su mišljenja kako je za profesionalno usavršavanje odgajatelja važno i formalno, neformalno, ali i informalno obrazovanje odgajatelja.

**SVIJET:** *„Profesionalno usavršavanje je za mene neki vid stalnog mijenjanja sebe, svog rada i svojih postupaka i metoda rada, a sve zbog upoznavanja i spoznaje novih informacija. Profesionalno usavršavanje bi stavila u korelaciju i sa osobnim usavršavanjem jer ne idu jedno bez drugoga, barem prema mom mišljenju. Gradnja sebe, svog rada, svog djelovanja, odnosa...hmmm rast. Zalijevanjem biljke ona postaje sve veća, tako i mi stalnim učenjem postajemo sve veći i bolji. Kompetentniji.“*

2008: „Dakle, za mene je profesionalno usavršavanje ulaganje u sebe u svoje znanje, a daljnji razvoj odgajatelja kao profesionalca, bolji način pristupanju poslu, djeci i na kraju samom sebi i svojim kolegama.“

U pogledu profesionalnog usavršavanja odgajatelja danas, odgajatelji su mišljenja kako je ono nažalost, danas, u većini slučajeva financijski nedostupno te su upravo iz tog razloga ukazali na potrebu financijske podrške od strane Ustanove u kojoj su zaposleni. Nadalje, manji broj odgajateljica ističe kako je današnje profesionalno usavršavanje monotono zbog ponavljajućih sadržaja i tema koje se kontinuirano vrte u krug. Pojedine odgajateljice smatraju kako se u današnje vrijeme neki odgajatelji profesionalno usavršavaju kako bi ispunili formu permanentnog usavršavanja i ispunili obvezu koju imaju.

Profesionalno usavršavanje odgajatelja treba se koncipirati u uskoj vezi s potragom za profesionalnim identitetom prema tome kako definiraju sebe i svoje zanimanje. To je izgradnja profesionalnog ja, koji se razvija tijekom njihove karijere i može biti pod utjecajem vrtića, političkih reformi i okruženja, a temelji se na osobnoj predanosti, dostupnosti učenja (edukacija), odgajateljevih uvjerenja, vrijednosti, znanja o odgoju i obrazovanju i prošlim iskustvima (Marcelo, 2009).

1234D: „Trenutno je ono monotono, svake godine je sve isto, ništa što bi me privukla na to da se dodatno educiram, a ono što smatram da bi bilo za mene dobro i da bi mi koristilo košta, a ja to trenutno nisam spremna tj. ne mogu izdvojiti te bi na tome trebao raditi poslodavac. Profesionalno usavršavanje u odgajatelju treba buditi žar i želju.“

Sudionice istraživanja se slažu kako je profesionalno usavršavanje važno za odgajateljsku profesiju radi stjecanja određenih kompetencija, unaprjeđivanja



odgojno-obrazovnog rada, pruža motivaciju u radu ali i radi uzdizanja profesije odnosno statusa odgajateljske profesije u društvu. Upravo ovu zadnju konotaciju ističe istraživanje „*Društveni status i profesionalni razvoj profesije odgajatelja rane i predškolske dobi*“ (Vujičić, Boneta, Živković, 2015) koje je pokazalo da odgajatelji smatraju da obavljaju iznimno odgovoran posao koji je profesionalno, statusno i materijalno podcijenjen u društvu. Odgajatelji smatraju kako profesionalnim usavršavanjem i stjecanjem znanja podižu svoju profesiju na višu razinu i ukazuju na važnost odgajateljske profesije.

0297: „*Pa stalnim usavršavanjem mi zapravo podižemo našu profesiju na jednu višu razinu. Mislim, samim usavršavanjem pokazujemo koliko je zapravo važno da kontinuiranim usavršavanjem stječemo znanja i iskustva i koliko važnim smatramo dijete i njegov odgoj i obrazovanje.*“

Osim navedenih segmenata, odgajatelji smatraju kako su za njihovo profesionalno usavršavanje bitne i određene ključne osobe što se može povezati s podrškom odgajatelja i motiviranjem odgajatelja od strane te podrške, ali i određeni ključni momenti i događaji, što se može povezati s ekstrinzičnom motivacijom koja potiče odgajatelja da se kontinuirano profesionalno usavršava.

PETAR PAN: „*Paa ovako, momenti to su svakako bili nedostaci iskustva, u početku, su znači bili, nedostatak iskustva u pojedinim situacijama, a recimo dobri i loši primjeri prakse koje sam iskusila tijekom radnog staža su mi bili motivacija i događaji neki konkretni događaji i situacije u skupini kojoj sam boravila.*“

Tablica 11. Prikaz teme: Mišljenja odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem  
(Kategorija: Organizacija profesionalnog usavršavanja)

| <i>Kategorija</i>                               | <i>KOD</i>                                | <i>PARAFRAZIRANA JEDINICA</i>  | <i>CITATI</i>  |
|---|---|--|--|
| <i>Organizacija profesionalnog usavršavanja</i> | <b>Očekivanja</b>                         | <p>Korisnost; Iskoristivost u odgojno-obrazovnoj praksi</p> <p>Kvaliteta profesionalnog usavršavanja</p> <p>Motivacija predavača</p> <p>Višestruki izbor mogućnosti</p> <p>Podrška</p> <p>Slobodan izbor</p> <p>Interaktivnost</p> | <p>2008: „...dakle želim kvalitetna predavanja sa kvalitetnim i praktičnim primjerima koji će se moći iskoristiti u praksi, često su predavanja jako teoretski opširna, a ne daju neke konkretne praktične primjere koje smatram da su nama odgajateljima jako važna i bitna.“</p> <p>POGLED: „Voljela bi da bude kao što je nekad bilo, da je puno dostupnije to profesionalno usavršavanje, da se puno više tema nudi, nove teme, da imamo dobre predavače, edukatore, nekoga od koga ću naučiti nešto.“</p> <p>SVIJET: „nešto novo, nešto drugačije...da su tu i primjeri iz prakse, da je prije svega interaktivno, neki vid zajedničkog učenja i rasta svih polaznika.“</p> |
|   | <b>Oblici profesionalnog usavršavanja</b> | <p>Online predavanja</p> <p>Webinari</p> <p>Radionice</p> <p>Predavanja</p> <p>Konferencije</p> <p>Zajednice koje uče</p> <p>Literatura</p>  | <p>POGLED: „Pa najčešće su to neka predavanja neke radionice. A zašto (smijeh) ? Zato što je to ponuđeno, dostupno.“</p> <p>1234D: „Pa pohađaju, hmmm određena predavanja i radionice...“</p>  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <p><b>Teme/sadržaj profesionalnog usavršavanja</b></p> | <p>Nema izbora</p> <p>Iste teme duže godina</p> <p>Nisu individualizirane za odgajatelja</p> <p>Interes/Želja/Vlastite preferencije</p> <p>Važnost pojedinih tema</p> <p>Široka mogućnost tema u RPOO</p> <p>Važne su promjene</p>   | <p>1234D: „...tema bi trebala biti zanimljiva, tema bi trebala biti moderna, a ne nešto što se svake godine sluša i trebalo bi postaviti neke predavače koji na zanimljiv način, nama, mogu prenijeti svoje znanje i da između ostalog da nam znaju dati odgovore na nekakva pitanja koja se postave, a šta do sada se nije znalo dogoditi jer imaju neku šprancu po kojoj predaju i to je to, odahnu kada se kaže da nitko nema pitanja.“</p> <p>SUNCOKRET:“...Pa biraju se po nekom vlastitom nahođenju i vlastitim interesima, tako ga biram ja i mislim da bi tako trebalo biti, ali postoji jedan dio zaista koji bi svi trebali proći definitivno neke komunikacijske vještine, rješavanje nekakvih sukoba....postoje određene teme koje bi zaista svi trebali, a mislim da ove neke druge stavke prema svom vlastitom nahođenju.“</p> |
|  | <p><b>Kriterij odabira</b></p>                         | <p>Vlastite ambicije; želje</p> <p>Bira se od onoga što je ponuđeno</p> <p>Novčana dostupnost</p> <p>Trenutačnim odgojno-obrazovnim izazovima</p> <p>Zanimljive/Izazovne edukacije</p> <p>Zadovoljstvo</p> <p>Obnavljanje znanja</p> | <p>1234D: „...biraju prema dostupnosti, prema nekakvom da li se plaća ili se ne plaća i jednostavno to je to.“</p> <p>PETAR PAN: „aaa...ja znam da ja biram uvijek nešto novo, nešto što još nisam slušala ili možda što sam davno slušala pa želim malo osvježiti svoje znanje“</p> <p>SVIJET: „...Biraju ono što smatraju važnim, aktualnim za današnje vrijeme, možda i nešto novo nešto što ih je zaintrigiralo, pa žele čuti nešto više o tome.“</p>  |

U kategoriji *Organizacija profesionalnog usavršavanja* odgajatelji su iznosili svoja *očekivanja* u vezi s profesionalnim usavršavanjem, *oblike i teme* profesionalnog usavršavanja te *kriterije* odabira pojedinog profesionalnog usavršavanja.

Većina odgajatelja su mišljenja kako im je kod profesionalnog usavršavanja važno da stečeno znanje mogu primijeniti i iskoristiti tijekom odgojno-obrazovnog rada. Nadalje, važno im je da je profesionalno usavršavanje interaktivno, da imaju višestruki izbor mogućnosti, podršku. Osim motivacije samog polaznika profesionalnog usavršavanja, odgajatelji su mišljenja kako je i motivacija predavača od iznimne važnosti jer i ona može motivirati samog polaznika na slušanje i pohađanje profesionalnog usavršavanja.

SVIJET: „...*Da su tu i primjeri iz prakse, da je prije svega interaktivno, neki vid zajedničkog učenja i rasta svih polaznika.*“

0297: „*Pa jednostavna očekivanja, da rastem u sklopu toga, da imam nova znanja i iskustva koja mogu iskoristiti u praksi. Očekujem i da profesionalnim usavršavanjem kroz razne interakcije i razna iskustva drugih ljudi učim, aa, a ne samo na svojim iskustvima jer pametniji smo koristimo sve resurse koje imamo. I očekujem da to svoje znanje mogu donijeti u ustanovu koju radim da ima koristi i za djecu i za kolege.*“

2351: „*Očekivanja tijekom tih nekakvih predavanja su da su ona predavanja koja su interaktivna da uključuju odgajatelje da se iznose situacije iz prakse, da se iznose problemi, da se zajednički rješavaju i pronalaze rješenja jer je mislim...odnosno na*

*taj način najbolje možemo naučiti. Ako je to nekakvo suhoparno predavanje, čitanje natuknica to....hmmm. pa to možemo svi pročitati u knjizi. “*

Radi trenutne epidemiološke situacije odgajatelji su mišljenja da su online predavanja trenutno najdostupnija (webinari) te da to sa sobom nosi pozitivne, ali i negativne strane. Osim online predavanja odgajatelji najčešće pohađaju neke oblike radionice i predavanja. Manje zastupljenije su konferencije kao oblici profesionalnog usavršavanja, a više je zastupljeno čitanje literature i zajednice koje uče koje su oformljene unutar Ustanova u kojima su odgajatelji zaposleni, a predstavljaju oblike podrške odgajatelju.

Kada su u pitanju teme odnosno sadržaj profesionalnog usavršavanja većina odgajatelja se slaže u tome da nema previše izbora, da se iste teme protežu duži niz godina te da iz tog razloga nemaju motivacije za pohađanje. Iako ih u ovom segmentu profesionalnog usavršavanja najviše motivira intrinzična motivacija, odnosno njihove ambicije i želje ističu kako područje odgoja i obrazovanja ima široku mogućnost izbora tema te da su određene teme od iznimne važnosti, ali u većini slučajeva takvih tema nema.

0297: *„Seminari, aaa, razne radionice, online edukacije, webinare...ono što im je dostupno što bih rekla. Tu su i zajednice koje uče, kolektiv odgajatelja.“*

*Kriteriji odabira profesionalnog usavršavanja odgajatelja u većini slučajeva ističe mišljenje odgajatelja da biraju ono što im je ponuđeno, a da je novčano dostupno (besplatno). Nadalje, odgajatelji su mišljenja kako i u ovom segmentu veliku ulogu ima intrinzična motivacija odgajatelja jer odgajatelj bira ono što je njemu izazovno, zanimljivo i odgovara trenutnim odgojno-obrazovnim potrebama. Nekolicina odgajatelja smatra da i nemaju previše izbora kada je u pitanju odabir*

profesionalnog usavršavanja, jer je ono u većini slučajeva „nametnuto“ odgajatelju od strane Ustanove u kojoj radi.

1234: „Pa pohađaju, hmmm određena predavanja i radionice koje su pobuđene u sklopu nekakvog samog dječjeg vrtića, da li to bio, tjedan dobre prakse ili nešto što se organizira unutar kuće. Zašto? (smijeh) Zato što je ajmo reći besplatno, ajmo reći dostupno je svima i ono što je dostupno pohađamo to ne nešto što bi trebalo biti interesno i nešto od čega bi mi imali koristi zato što se to dodatno plaća.“

Sadržaj profesionalnog usavršavanja mora se temeljiti na potrebama odgajatelja i njegovim ciljevima. Profesionalno usavršavanje bit će učinkovitije ako je njegov sadržaj povezan s potrebama odgajatelja i potrebama djece. Nakon što se sadržaj utvrdi, potrebno je odabrati resurse koji će podržavati profesionalno usavršavanje odgajatelja. Kriteriji odabira profesionalnog usavršavanja prema (Sherman i sur. 2003) su: sadržaj odgovara postojećem kurikulumu, sadržaj je moguće implementirati u odgojno-obrazovni rad, motivacija edukatora za educiranje polaznika, jasni ciljevi i zadaci usavršavanja, sistematiziranost gradiva, bazira se na suvremenim teorijama, mogućnost postavljanja pitanja, primjeri iz prakse, dostupnost materijala nakon usavršavanja, učinkovitost i korisnost usavršavanja te video i audio prezentacija.

Tablica 12. Prikaz teme: Mišljenja odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem  
(Kategorija: Razvoj kompetencija odgajatelja)

| <i>Kategorija</i>                      | <i>KOD</i>                  | <i>PARAFRAZIRANA<br/>JEDINICA</i>   | <i>CITATI</i>   |
|--|-----------------------------|---|---|
| <i>Razvoj kompetencija odgajatelja</i> | <b>Način stjecanja</b>      | Edukacije<br>Profesionalno usavršavanje<br>Čitanje<br>Obrazovanje; Fakultet<br>Odgojno-obrazovni rad<br>Iskustvo  | PETAR PAN: „Odgajatelj se usavršava svakodnevno, kroz životne situacije u skupini u svom radu, dakle kroz rad u grupi i individualni rad s djecom.<br><br>SRCE: „... odgajatelj se razvija naravno iskustvom i profesionalnim razvojem te uum edukacijama i učenjem te profesionalnim usavršavanjem ...                           |
|  | <b>Kompetencije</b>         | Osobne<br>Profesionalne<br>Istraživanje; Propitivanje<br>Događivanje vlastite prakse  | 0297: Redovita usavršavanja, redovite edukacije, redovita provođenja nekakvih istraživanja, propitivanje i refleksija dovode do izgradnje osobnih i profesionalnih kompetencija odgajatelja...“   |
|  | <b>Suvremeni odgajatelj</b> | Visoko educirana osoba sa velikim korpusom znanja, vještina i kompetencija.<br>Profesionalac<br>Osoba koja zna prepoznati interes i potrebe djece<br><br>Osoba koja istražuje vlastitu praksu i konstantno je propituje | SVIJET: „Zanimanje odgajatelja je takvo zanimanje da zahtjeva stalno usavršavanje, učenje i proučavanje te istraživanje određenih tema i područja. Treba biti i kompetentan odgovoriti na pitanja i situacije koje se događaju u grupi. Rana i predškolska dob je jako osjetljiva, zato je bitno da odgajatelj bude kompetentan.“ |

Profesionalno usavršavanje odgajatelji povezuju sa stjecanjem određenih kompetencija, vještina i znanja. U kategoriji Razvoj kompetencija odgajatelja, sudionici u istraživanju najviše ističu načine stjecanja tih kompetencija, vrste kompetencija i sliku današnjeg suvremenog odgajatelja. Upravo raznim edukacijama, čitanjem, obrazovanjem, iskustvom i profesionalnim usavršavanjem, kao načinima stjecanja različitih kompetencija, odgajatelji su mišljenja da odgajatelj tim putem gradi svoje osobne i profesionalne kompetencije. Razvojem tih kompetencija odgajatelj istražuje, propituje i nadograđuje vlastitu odgojno-obrazovnu praksu.

PETAR PAN: *„Pa evo mislim da sam već to spomenula, da važno je radi znači održavanja kvalitete provođenja prakse, radi dodatne motivacije u radu, radi otvorenosti u pristupu. Nove situacije uvijek traže nova znanja i iskustva. Mislim da odgajatelj treba biti u korak s današnjim kontekstom i uvijek težiti ka napredovanju jer to doprinosi dobrobiti djetetu.“*

Bez obzira koliko je dobro fakultetsko obrazovanje odgajatelja, ne može se očekivati da će se odgajatelji pripremiti za sve izazove s kojima će se suočiti tijekom svog rada. Obrazovni sustavi stoga odgajateljima nastoje osigurati mogućnosti profesionalnog usavršavanja kako bi se održao visok standard odgojno-obrazovne prakse stjecanjem kompetencija potrebnih za održavanje kvalitete ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (Jensen, 2010).

Analizom odgovora/mišljenja odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem, vidljivo je kako su ona povezana odgajateljevim pozitivnim ili negativnim dosadašnjim iskustvima s profesionalnim usavršavanjem. Nadalje, ističe se nužnost promjena u vezi s profesionalnim usavršavanjem odgajatelja u različitim



dimenzijama (teme, oblici, plaćanje). Odgajatelji su mišljenja kako je za profesionalno usavršavanje bitna i intrinzična i ekstrinzična motivacija odgajatelja, intrinzična motivacija u domeni unutarnje potrebe, želje i ambicije odgajatelja koja će ga pokrenuti za određeni korak, a ekstrinzična motivacija, vanjski motivatori koji će privući odgajatelja da se suoči s izazovima ispred sebe.

## 6. ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživačkog rada bio je dobiti bolji uvid u mišljenja odgajatelja koji čimbenici imaju utjecaj na motivaciju odgajatelja da se kontinuirano profesionalno usavršava i razvija te smatraju li važnim profesionalno se usavršavati i što smatraju iznimno važnim kada je profesionalno usavršavanje u pitanju. Profesionalno usavršavanje je obveza i odgovornost svakog odgajatelja koji je svjestan važnosti svog poziva u djetetovom životu te koji je svjestan odgovornosti za kontinuirano unaprjeđivanje svoje odgojno-obrazovne prakse. Mnoga istraživanja u svojim dijelovima spominju važnost profesionalnog usavršavanja koje naposljetku pozitivno utječe na kvalitetu odgoja i obrazovanja djeteta.

Kvalitetno profesionalno usavršavanje te različiti načini provođenja istih provode se ne samo radi usavršavanja i stjecanja određenih znanja, vještina i kompetencija koje će odgajatelj iskoristiti tijekom svoj rada već i iz razloga jer će njime i neposredno utjecati na podizanje ugleda svoje profesije u društvu i osvještavanju važnosti iste za koje odgajatelji smatraju kako je nedovoljno priznata.

Cilj rada bio je dobiti bolji uvid u mišljenja odgajatelja o profesionalnom usavršavanju te se iz tog razloga u radu koristio kvalitativni pristup istraživanja i metoda polustrukturiranog intervjua. Protokol intervjua sastojao se od pitanja podijeljenih u dvije skupine, a to su mišljenja odgajatelja u vezi s čimbenicima koji utječu na motivaciju odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem i mišljenja odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem. Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od deset odgajateljica iz Primorsko-goranske županije. Prilikom odabira sudionica obuhvaćane su odgajateljice iz privatnih i javnih ustanova ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te odgajatelji s različitim godinama radnog staža prema *Modelu Profesionalnog razvoja*, temeljen na međusobnoj podršci i međusobnom motiviranju svih dionika odgojno-obrazovnog procesa.

Analizom rezultata istraživanja pokazalo se kako odgajatelji smatraju da je njihova motivacija za profesionalnim usavršavanjem povezana s osobnim i profesionalnim motivatorima. O intenzitetu osobnih (individualnih) karakteristika i profesionalnih čimbenika koje svojom podrškom kvalitetno ili manje kvalitetno djeluju na motivaciju odgajatelja te im pružaju motivaciju i poticaj da se daljnje profesionalno usavršavaju. Odgajatelji smatraju kako im je iznimno važna njihova intrinzična motivacija odnosno njihove ambicije, želje i entuzijizam, ali isto tako smatraju važnim ekstrinzične motivatore poput podrške ustanove u kojoj rade i njezinih činioca, ali i vlastite obitelji i prijatelja. Osim navedenog, odgajatelji spominju i određene motive poput financijske potpore u vidu sudjelovanja Ustanove u troškovima edukacija, nagrade u obliku materijalnih (veća plaća), ali i nematerijalnih nagrada poput većeg uvažavanja i poštovanja, povratne informacije djece i roditelja te rasta odgajateljske pozicije u društvu. Nadalje, odgajatelji izražavaju mišljenje da su im važni i ostali motivi koje će im profesionalno usavršavanje donijeti (potvrda, certifikat, mogućnosti implementacije u odgojno-obrazovnu praksu, samostalno izvođenje edukacija).

Istraživanje je isto tako pokazalo koliki značaj odgajatelji pridaju kvaliteti i inovativnosti profesionalnog usavršavanja što se može povezati i s motivacijom odgajatelja koje će takvo usavršavanje donijeti. U analizi rezultata mišljenja odgajatelja u vezi s profesionalnim usavršavanjem odgajatelja vidljivo je da su ona povezana s odgajateljevim pozitivnim ili negativnim dosadašnjim iskustvima s istim. Odgajatelji profesionalno usavršavanje povezuju s rastom i razvojem kompetencija, ali isto tako ističu nužnost promjena u različitim dimenzijama profesionalnog usavršavanja odgajatelja (teme, oblici, podrška ustanove).

Iz navedenih zaključaka ovog istraživačkog rada, potrebno je naglasiti kako je profesionalno usavršavanje odgajatelja dugotrajan, kompleksan i potreban dio odgajateljske profesije. Kako bi odgajatelji nastavili svojim djelovanjem graditi kvalitetu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja za profesionalno usavršavanje

bitna je intrinzična i ekstrinzična motivacija odgajatelja. Intrinzična motivacija u domeni unutarnje potrebe, želje i ambicije odgajatelja koja će ga pokrenuti za određeni korak, a ekstrinzična motivacija, vanjski motivatori koji će odgajatelju pružiti podršku i privući odgajatelja da se suoči s izazovima ispred sebe.

## 7. LITERATURA

1. Andrilović, V., Matijević, M., Pastuović, N., Pongrac, S., Špan, M. (1985). Andragogija. Zagreb: Školska knjiga
2. AZZO (2013): Strategija stručnog usavršavanja za profesionalni razvoj odgojno- obrazovnih radnika (2014-2020) Preuzeto 20.4.2021. s <https://www.nszssh.hr/pdf/Strategija%20strucnog%20usavrsavanja.pdf>
3. AZZO (2010: Stručno usavršavanje i profesionalni razvoj: Gradska tiskara Osijek, d.d Preuzeto 12.7.2021. s <https://www.azoo.hr/app/uploads/uvezeno/datoteke/strucno-usavrsavanje-i-profesionalni-razvoj-2010-1536867257.pdf>
4. Beck, R.C. (2003). Motivacija: Teorije i načela. Jastrebarsko: Naklada Slap
5. Bek, N., Purgar, M. (2014). Pravo odgojno-obrazovnih radnika na trajno stručno osposobljavanje i usavršavanje. Pravni vjesnik god. 30, Br. 2
6. Bennett, J. i sur. (2011) Kompetentni odgajatelji 21. stoljeća. Zagreb: PUČKO OTVORENO UČILIŠTE KORAK PO KORAK
7. Blanuša Trošelj, D. (2018). Professional development of preschool teachers in Croatia. Doktorska disertacija. Ljubljana: Pedagoška fakulteta. <http://pefprints.pef.unilj.si/5122/1/DOKTORATkonacniPRINTdanijela.pdf>. Preuzeto:17.5.2021.
8. Brajković, S. (2006). Uspješno mentoriranje odgajatelja u pristupu usmjerenom na dijete. Zagreb: PUČKO OTVORENO UČILIŠTE KORAK PO KORAK
9. Creating Effective Teaching and Learning Environments – OECD (2009) Preuzeto s: <https://www.oecd.org/education/school/43023606.pdf> 10.7.2021.
10. Day, C. (1999). Developing Teachers – The Challenges of Lifelong Learning. London: Falmer Press

11. Deci, E. L. i Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. doi: 10.1207/S15327965PLI1104\_01
12. Dewey, J. (1910). *How We Think?* Boston: D.C. Heath & Co.; selections from Part One, “The Problem of Training Thought”
13. Državni pedagoški standard (2008) Preuzeto s: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008\\_06\\_63\\_2128.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_06_63_2128.html) 10.7.2021.
14. Dujanić, M. (2006) *Osnove menadžmenta*. Rijeka: VELEUČILIŠTE U RIJECI
15. European Commission, Communication from the Commission. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality, Brussels, 2001, 32-33. Preuzeto 26.4.2020. s <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:EN:PDF>
16. European Commission (2010). *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*. Brussels. Preuzeto 20.04.2021., s <http://www.pef.uni-lj.si/bologna/dokumenti/eu-common-principles.pdf>
17. Fatović, M. (2016). Profesija i profesionalni razvoj odgojitelja. *Školski vjesnik*, 65 (4), 623-638. Preuzeto 26.4.2020. s <https://hrcak.srce.hr/178260>
18. Franković, K. (2020). *Razvoj profesionalnih kompetencija odgajatelja u informalnom učenju (Diplomski rad)*. Preuzeto 24.4.2021 s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:189:849944>
19. Goble, C. B., Horm, D. M. (2010). Take Charge of Your Personal and Professional Development. *Young Children*, 86-91. Dostupno na: <https://www.naeyc.org/files/yc/file/201011/GobleOnline1110.pdf> Preuzeto: 23.7 2021.
20. Grgin, T. (1997.). *Edukacijska psihologija*, Jastrebarsko: Naklada Slap.
21. Giust, A., (2013). Increasing informal learning opportunities for teachers in the school setting. U: M. S. Plakhotnik & S. M. Nielsen (Ur.), *Proceedings of*

- the 12th Annual South Florida Education Research Conference (69-77).  
Miami: Florida International University
22. Hawley, W. D. (ed.) (2002.), *The Keys to Effective Schools – Educational Reform as Continuous Improvement*. California: Corwin Press, Inc., Thousand Oaks.
  23. Hoekstra, A., Beijaard, D., Brekelmans, M., & Korthagen, F. (2007). Experienced Teachers' Informal Learning from Classroom Teaching. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 13(2), 191-208
  24. Hržica V. (2010). *Stručno usavršavanje i profesionalni razvoj*. <https://www.slideshare.net/vhrzica/strucno-usavrsavanje-i-profesionalnirazvoj>. Preuzeto 20. 5. 2021 .
  25. ISSA (2012). *Kompetentni odgajatelj 21. stoljeća*. Preuzeto 21.04.2021., s <http://www.korakpokorak.hr/upload/vrtici/praksa-kvaliteta-izvrsnost/issastandardi-brosura-za-web.pdf>
  26. Jakšić, J. (2003). Motivacija. *Psihopedagoški pristup*. *Kateheza*, 25 (1), 5-16. Preuzeto 20.4.2021 s <https://hrcak.srce.hr/113877>
  27. Jensen, B. (2010). *The OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS) and teacher education for diversity*.
  28. Keller M. J *Motivational Design for Learning and Performance*, Springer 2010 (Chapters 1 and 2)
  29. Krstinić, M. i Pauković, M. (2020). Ekstrinzična i intrinzična motivacija za učenje stranog jezika u poslovnom okruženju. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, 10 (1), 76-83. Preuzeto 25.4.2021. s <https://doi.org/10.38190/ope.10.1.1>
  30. Kuka, E. (2012). KONCEPT NEFORMALNOG OBRAZOVANJA. *Život i škola*, LVIII (27), 197-202. Preuzeto 18.4. 2021. s <https://hrcak.srce.hr/84270>
  31. Kulić, R. i Despotović, M. (2005). *Uvod u andragogiju*. Zenica: Dom štampe Zenica.

32. Lee, T. W., Locke, E. A., & Latham, G. P. Goal setting theory and job performance. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology*. 1989. 291–326
33. Lučić, K. (2007). Odgojiteljska profesija u suvremenoj odgojno-obrazovnoj ustanovi. *Odgojne znanosti*, 9(1 (13)), 151-165.
34. Lukaš, M. (2020). Povijesni diskurs stručnog usavršavanja i trajne izobrazbe nastavnika. *Metodički ogledi*, 27 (1), 81-101. <https://doi.org/10.21464/mo.27.1.9> Preuzeto:10.7.2021.
35. Marcelo, C. (2009). Professional Development of Teachers: past and future. *Sísifo. Educational Sciences Journal*, 8, 5-20.
36. Marković, D. (2005). Šta je neformalno u neformalnom obrazovanju?. U knjizi: Marković, D. (ur). *Neformalno obrazovanje u Evropi*. Beograd: Grupa "Hajde da...".
37. Matijević, M., Rajić, V. (2009). Međunarodne organizacije o obrazovanju odraslih. U: Puljiz, M., Živčić, M (ur.) (str. 1 – 294). Zagreb: Agencija za obrazovanje odraslih.
38. Mendeš, B. (2018.). Profesionalno obrazovanje odgojitelja predškolske djece. Zagreb: Golden marketing-Tehnička knjiga. Pravilnik o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima (1997.). *Narodne novine*, 10/97.
39. Mijatović, A. (2000), *Leksikon temeljnih pedagojskih pojmova*. Zagreb: Edip.
40. Múñez, D., Bautista, A., Khiu, E., Keh, J., i Bull R. (2017). Preschool Teachers' Engagement in Professional Development: Frequency, Perceived Usefulness, and Relationship with Self-Efficacy Beliefs. *Psychology, Society, & Education*, 9(2), 181-199.
- Preuzeto 26.4.2021. s [https://www.researchgate.net/publication/318740415\\_Preschool\\_Teachers'\\_E](https://www.researchgate.net/publication/318740415_Preschool_Teachers'_E)



[ngagement in Professional Development Frequency Perceived Usefulness and Relationship with Self-Efficacy Beliefs](#)

41. Mizell, H. (2010). Why Professional Development Matters. Oxford: Learning Forward. Dostupno na: <https://dashboard.learningforward.org/wpcontent/uploads/sites/12/2017/08/professional-development-matters.pdf> Preuzeto: 26.7 2021.
42. Pastuović, N. (1999). Edukologija: integrativna znanost o sustavu cjeloživotnog obrazovanja i odgoja. Zagreb: Znamen.
43. Pavlić, K. (2015). Kontinuirano profesionalno usavršavanje i razvoj vrtićkog kurikulumu. Dijete, vrtić, obitelj, 21 (79), 12-13. Preuzeto 26.4.2021 s <https://hrcak.srce.hr/172541>
44. Pešut, M. (2015). Motivacija- pojam i temeljne pretpostavke (Završni rad). Preuzeto 24.4.2021. s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:107:725052>
45. Pintrich, P. R. (2003). Motivation and classroom learning. U Weiner, I.B., Reynolds, W. M. i Miller, G. E. (Ur.), Handbook of psychology, Volume 7: Educational psychology, 103- 322. New Jersey: John Wiley and Sons.
46. Pintrich, P. R. i Schunk, D. H. (2002). Motivation in education: Theory, research and applications (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Merrill.
47. Purgar, M., Bek, N. (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, 30 (2), 345-353. <https://hrcak.srce.hr/132106>. Preuzeto: 25.5.2021.
48. Pravilnik o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima (NN 133/97, 20/05). Zagreb: Narodne novine. Preuzeto 24.4.2021. s [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1997\\_12\\_133\\_1926.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1997_12_133_1926.html)
49. Reeve, J., 2010., Razumijevanje motivacije i emocije, Naklada Slap, Zagreb

50. Schulz, S., & Steyn, T. (2003). Educators' motivation: Differences related to gender, age and experience. *Acta academica*, 35(3), 138-160.
51. Sherman, R., Dlott, M., Bamford, H., McGivern, J., & Cohn, M. (2003). Evaluating Professional Development Resources: Selection and Development Criteria.
52. Slunjski, E. i suradnici (2016). *Izvan okvira 2: promjena*. Zagreb: Element
53. Slunjski, E., Šagud, M. i Brajša-Žganec, A. (2006). Kompetencije odgojitelja u vrtiću – organizaciji koja uči. *Pedagogijska istraživanja*, 3 (1), 45 – 58
54. Slunjski, E. (2008). *Dječji vrtić: zajednica koja uči: mjesto dijaloga, suradnje i zajedničkog učenja*. Zagreb: Spektar Media: Nova Gradiška: Arca.
55. Slunjski, E., Ljubetić, M., Pribela - Hodap, S., Malnar, A., Kljenak, T., Zagrajski Malek, S., Horvatić, S., Antulić, S. (2012). Priručnik za samovrednovanje ustanova ranoga i predškolskog odgoja i obrazovanja. U: Muraja, J. (ur.) Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja: Zagreb. Preuzeto 20.4.2020. s:  
[http://dokumenti.ncvvo.hr/Samovrjednovanje/Tiskano/prirucnik\\_predskolski\\_odgoj.pdf](http://dokumenti.ncvvo.hr/Samovrjednovanje/Tiskano/prirucnik_predskolski_odgoj.pdf)
56. Sorić, I. (2014.). *Samoregulacija učenja, možemo li naučiti učiti*, Jastrebarsko: Naklada Slap.
57. Šagud, M. (2006). *Odgajatelj kao refleksivni praktičar*. Petrinja: Visoka učiteljska škola
58. Šagud, M. (2011). Profesionalno usavršavanje i razvoj odgajatelja. In: D. Maleš (Ed.),
59. *Nove paradigme ranog odgoja* (pp. 267-291). Zagreb: FF Zagreb, Zavod za pedagogiju.
60. Tadin, H. *Cjeloživotno obrazovanje za povećanje konkurentnosti poduzeća u Europskoj Uniji*, Ekonomija, Zagreb, 2007., ; str. 143-150.

61. Takač, D. (2018). Profesionalnost i profesionalni razvoj učitelja/nastavnika/stručnih suradnika. Zagreb: Hrvatska akademska i istraživačka mreža-CARNET. [https://pilot.eskole.hr/wp-content/uploads/2018/06/Prirucnik\\_Profesionalnost-i-profesionalni-razvoj-ucitelja-nastavnika-i-strucnih-suradnika-1.pdf](https://pilot.eskole.hr/wp-content/uploads/2018/06/Prirucnik_Profesionalnost-i-profesionalni-razvoj-ucitelja-nastavnika-i-strucnih-suradnika-1.pdf). Preuzeto: 25.7.2021.
62. Tankersley, D. (2012). Koraci prema kvalitetnoj praksi: priručnik za profesionalni razvoj učitelja razredne nastave. Zagreb : Pučko otvoreno učilište Korak po korak.
63. Tankersley, D. (2012). Teorija u praksi: priručnik za profesionalni razvoj učitelja razredne nastave. Zagreb : Pučko otvoreno učilište Korak po korak.
64. Tischler, D. (2007), Autonomija učitelja i njihov profesionalni razvoj. Pedagogijska istraživanja, 4 (2): 293-299
65. Tudor G. (2010), Vođenje i motiviranje ljudi, M.E.P. d.o.o., Zagreb
66. Vujičić, L., Boneta, Ž. i Ivković, Ž. (2015). Društveni status i profesionalni razvoj profesije odgajatelja rane i predškolske dobi. Croatian Journal of Education, 17 (Sp.Ed.1), 49-60
67. Vujičić, L. (2007). Mijenjanje odgojno-obrazovne prakse - prema kvalitetnim promjenama. Rijeka: Sveučilište u Rijeci, Učiteljski fakultet u Rijeci
68. Vujičić, L. (2012). Sveučilišni diplomski studij: nova perspektiva stručnjaka u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju. Dijete, vrtić, obitelj, 18 (70), 2- 3.
69. Vizek Vidović, V., Vlahović-Štetić, V., Pavin, T., Rijavec, M., Miljević-Ridički, R., Žižak, A. (2005) Cjeloživotno obrazovanje učitelja i nastavnika: višestruke perspektive. Biblioteka Znanost i društvo (15). Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb.
70. Vizek Vidović, V. (2011). Profesionalni razvoj učitelja. U V. Vizek Vidović (ur.), Učitelji i njihovi mentori: uloga mentora u profesionalnom razvoju učitelja (str. 39-95). Zagreb: Institut za društvena istraživanja.

71. Vizek Vidović, V. i sur. (2014.). Psihologija obrazovanja, Zagreb: IEP – Vern'.
72. Valenčič Zuljan (2008). Učitelj na putu profesionalnog razvoja od početnika do eksperta. Vršac: Visoka škola strukovnih studija za obrazovanje vaspitača "Mihailo Palov" Vršac
73. Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, 2014, Narodne novine, 152/14 Preuzeto 24.4.2021. s <https://www.zakon.hr/z/317/Zakon-o-odgoju-i-obrazovanju-u-osnovnoj-i-srednjoj-%C5%A1koli>
74. Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 94/13). Zagreb: Narodne novine. Preuzeto 24.4.2021. s <https://www.zakon.hr/z/492/Zakon-o-pred%C5%A1kolskom-odgoju-i-obrazovanju>
75. Zubović, J. (2010.) Razvoj privrede zasnovan na ulaganjima u ljudske resurse i stranim investicijama. Beograd: Institut ekonomskih nauka.
76. Yang Jie, Jiang Yanyuan. Analysis of Achievement Motivation of College Student. Peking University Education Review, 2010, 8(1): 63-69
77. Wagner, B. D., & French, L. (2010). Motivation, work satisfaction, and teacher change among early childhood teachers. Journal of Research in Childhood Education, 24(2), 152-171.
78. Wigfield A, Eccles JS. Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation. Contemp Educ Psychol. 2000;25(1):68-81.

## 8. PRILOZI

### 8.1. Suglasnost za sudjelovanje

Poštovane odgajateljice,

U svrhu izrade diplomskog rada na temu „*Motivacija odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem*“ (mentor: doc.dr.sc. Danijela Blanuša Trošelj) provodim istraživanje kojim nastojim ispitati Vaše mišljenje o profesionalnom usavršavanju odgajatelja. Pitanja u intervjuu nastoje ispitati koji čimbenici utječu na motivaciju odgajatelja da se profesionalno usavršava i razvija, smatraju li odgajatelji važnim profesionalno se usavršavati te što smatraju važnim kada je profesionalno usavršavanje u pitanju. Molim Vas da na postavljena pitanja odgovarate iskreno kako bi rezultati istraživanja bili što vjerodostojniji. Intervju je anonimn, a Vaši će se odgovori koristiti isključivo za potrebe izrade diplomskog rada i ni u koje druge svrhe.

Unaprijed zahvaljujem!

\_\_\_\_\_ (ime i prezime ispitanika), jeste li suglasna sa sudjelovanjem u istraživanju u sklopu diplomskog rada „*Motivacija odgajatelja za profesionalnim usavršavanjem*“ te slažete li se da se daljnji razgovor snima? Podaci o Vašem imenu i prezimenu koristit će se isključivo kao potvrda suglasnosti provođenja intervju a i snimanja istog. Vaše ime i prezime biti će dostupni ispitivaču i mentoru rada. U analizi i predstavljanju rezultata koristit će se samo šifra (\_\_\_\_\_) koja je ranije dogovorena u suglasju s Vama. U svakom trenutku tijekom provođenja istraživanja možete odustati ili odbiti odgovoriti na pojedino postavljeno pitanje. Također, ako postoji neka nejasnoća u vezi postavljenog pitanja možete tražiti i pojašnjenje istog. Imate li kakvih nejasnoća ili pitanja prije nego počnemo?“

## 8.2. Upitnik za odgajatelje

ŠIFRA: \_\_\_\_\_

| OPĆI PODACI  |  |
|--|--|
| <b>1. ZAVRŠENA OBRAZOVNA RAZINA</b>                            | a) Srednja škola<br>b) Dvogodišnji stručni studij<br>c) Trogodišnji stručni studij<br>d) Preddiplomski sveučilišni studij<br>e) Diplomski studij |
| <b>2. RADNI STAŽ NA MJESTU ODGAJATELJA (godine i mjeseci)</b>  | _____  |
| <b>3. RADNI ODNOS</b>  | a) pripravnik<br>b) na određeno<br>c) na neodređeno  |
| <b>4. ODGOJNO-OBRAZOVNA USTANOVA U KOJOJ SAM ZAPOSLENA JE:</b> | a) javni vrtić<br>b) privatni vrtić  |
| <b>6. TRENUTNO MJESTO ZAPOSLENJA:</b>                          | a) vrtić<br>b) jaslice<br>c) predškola<br>d) ostalo: _____   |
| <b>7. ZVANJE:</b>  | a) odgajatelj – mentor<br>b) odgajatelj – savjetnik<br>c) bez zvanja   |

