

*Dr. Maja Hmelak, Univerza v Mariboru, Pedagoška fakulteta,
maja.hmelak@uni-mb.si*

*Dr. Jurka Lepičnik Vodopivec, Univerza na Primorskem, Pedagoška fakulteta,
Univerza v Mariboru, Pedagoška fakulteta, jurka.lepicnik@uni-mb.si*

Pričakovanja vzgojiteljev predšolskih otrok, vezana na njihov profesionalni razvoj

Izvirni znanstveni članek

UDK 37.011.3-051:373.2

POVZETEK

V prispevku želimo osvetliti vzgojiteljev profesionalni razvoj z vidika njegovih strokovnih in osebnih pričakovanj. V prvem delu na kratko predstavljamo sodobne težnje po vse večji profesionalnosti vzgojitelja predšolskih otrok, na kar se navezujejo tudi njegova (vedno večja) lastna pričakovanja. V nadaljevanju se osredotočimo na izsledke empirične raziskave, ki smo jo izvajali na vzorcu 616 slovenskih in hrvaških študentov predšolske vzgoje in vzgojiteljev predšolskih otrok. Tovrstne analize razkrivajo obstoj vrste zanimivih (pričakovanih/nepričakovanih) podobnosti in razlik v pričakovanjih vzgojiteljev predšolskih otrok o njihovem profesionalnem razvoju glede na osebo (vzgojitelj, študent), spol (moški, ženski), status (novinci, uveljavljeni, izkušeni) in državo (Slovenija, Hrvaška).

Ključne besede: profesionalni razvoj, pričakovanja, vzgojitelj, predšolski otrok

Expectations of Preschool Teachers About Their Professional Development

ABSTRACT

In this discourse we want to shed some light on preschool teachers' professional development, focusing on their professional and personal expectations. The first part includes a short presentation of modern trends for an ever-increasing preschool teacher professionalism, which also relates to their own (ever-increasing) expectations. That is followed by an analysis based on our empirical study which we carried out on a population of 616 Slovenian and Croatian preschool education students and preschool teachers. Those analyses revealed a series of interesting (expected/unexpected) similarities and differences in preschool teachers' expectations about their professional development based on their background (teacher, student), gender (male, female), status (beginners, established, experienced), and country (Slovenia, Croatia).

Key words: professional development, expectations, preschool teacher, preschooler.

Uvod

Vzgoja in izobraževanje spadata v najbolj kompleksno, a hkrati najodgovornejšo človeško dejavnost. Uveljavljena spoznanja na področju vzgoje in izobraževanja so odvisna od mnogih notranjih in zunanjih dejavnikov, eden najpomembnejših je zagotovo vzgojitelj (Rosić, 2009). Sicer ni edini odgovoren za vzgojno-izobraževalno dejavnost predšolskih otrok, se strinja tudi Lučić (2007), toda njegova vloga pri pripravi otroka na življenje je zelo pomembna. Predšolska vzgoja je prva od institucionalnih oblik v izobraževalnem sistemu ter zajema otroke do vstopa v šolo. Da lahko vzgojitelj uporablja ustrezne metodične pristope, mora biti za to dejavnost profesionalno usposobljen. Le tako prihaja do izraza njegovo pedagoško, didaktično in metodično strokovno znanje, njegovo znanje s področja obče, razvojne in pedagoške psihologije, hkrati pa tudi njegove sposobnosti in osebne lastnosti kot človeka: demokratičnost, upoštevanje otrokovih pravic, ustvarjalnost, ljubezen do otrok, ljubezen do vzgojiteljskega poklica idr. Ob tem Rosić (2009) meni, da poznavanje vsakega otroka in njegovih sposobnosti vzgojitelju omogoča pravi pristop k individualnemu in skupinskemu delu.

Sodobna družba potrebuje posameznika, ki se bo sposoben prilagajati nenehnim spremembam in zahtevam ter ob tem obogatiti in razširiti svoje (strokovno) znanje. Zato ni smiselno pričakovati, da bodo vzgojitelji v okviru rednega

študija dobili vsa potrebna znanja za uspešno opravljanje svojih poklicnih nalog. Izobraževanje vzgojiteljev je proces, ki traja vse življenje in se bogati ob delu. Zato se vedno pogosteje izpostavlja potreba po **vzgojiteljevem profesionalnem razvoju**, ki vključuje vzgojiteljevo osebnostno, poklicno in socialno dimenzijo. Hkrati je to proces (Vonta, 2005), v katerem lahko dosežemo uravnoveženost v uresničevanju vseh dimenzij profesionalnosti in s tem višjo kakovost svojega dela ter zadovoljstva pri delu. Temu pravimo vseživljenjsko ali permanentno učenje oziroma izobraževanje, za katerega Rečnik idr. (2004) pravijo, da je »vrsta nenehnih učnih procesov, formalnih in neformalnih, v katerih si ljudje bogatijo znanja, spopolnjujejo tehnične in druge strokovne sposobnosti in razvijajo svoje zmožnosti kot odgovor svojim potrebam ali potrebam skupin, v katerih živijo« (str. 132). Vseživljenjsko učenje kot kontinuiran proces poteka z namenom, da posameznik izpopolni in aktualizira svoje znanje, spretnosti in sposobnosti.

Delo s predšolskimi otroki zahteva razvito osebnost in edinstveno ustvarjalnost ter visoko izobraženega in strokovno usposobljenega vzgojitelja (Lučič, 2007). Zato je **stalno strokovno izpopolnjevanje vzgojiteljev** nujno potrebno, če želimo zagotoviti kakovostno vzgojno-izobraževalno dejavnost. Strokovno izobraževanje se tako ne konča s koncem študija, ampak se potreba po njem pojavlja ob vsakokratnem stiku s prakso in novimi izkušnjami, dejavnostmi in značilnostmi otrok. Strokovno izpopolnjevanje je torej sestavni del izobraževanja pedagoških delavcev. Marjanovič Umek idr. (2002) h kazalcu stalnega strokovnega usposabljanja prištevajo načrtovanje, izbiro in realizacijo različnih oblik stalnega izpopolnjevanja, raznolikost ponudbe, aktualnost vsebin, število ur izpopolnjevanja, dostopnost in uporabo strokovne literature. Strokovno izpopolnjevanje je namenjeno predvsem izboljšanju vzgojiteljevega dela, dopolnjevanju njegovega znanja in kreptitvi njegove strokovne kompetentnosti. Vzgojitelj se tako seznanja z novimi in alternativnimi metodami in oblikami dela, novo vsebino, novimi pogledi na razvoj otroka, različnimi načini spodbujanja otrokovega razvoja, novo tehnologijo idr. Izpopolnjevanje naj bi temeljilo na izkustvenih metodah učenja, ki aktivirajo vzgojiteljeve izkušnje, na čemer temeljijo v Evropi razviti modeli stalnega strokovnega izpopolnjevanja učiteljev in vzgojiteljev.

Stalno strokovno izpopolnjevanje je predpisano, in sicer v Sloveniji s *Pravilnikom o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju* (2004). Njegov pglavitni cilj je zagotavljanje strokovne usposobljenosti za poučevanje določenega predmeta ali predmetnega področja oziroma opravljanje določenega strokovnega dela, podpiranje profesionalnega in strokovnega razvoja vsakega strokovnega delavca, razvoja javnega vrtca in šole ter razvoja celotnega sistema vzgoje in izobraževanja in s tem povečanja njegove kakovosti in učinkovitosti. Pravilnik med drugim določa tudi pogoje, načine in postopke nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev in

ravnateljev v javnih vrtcih in šolah, točkovanje programov za namen napredovanja strokovnih delavcev v nazive in pravila za financiranje programov.

Na Hrvaškem stalno strokovno izpopolnjevanje v osnovi ureja *Zakon o radu* (2004), kjer piše, da se je delavec v skladu s svojimi sposobnostmi in potrebami dela dolžan izobraževati, usposablјati in nadgrajevati svoje znanje za strokovne (poklicne) potrebe. Nadrejeni (ravnatelj oz. vodja) pa mora svojim delavcem vse to omogočiti. Poglobljeno in natančneje pa to področje, kot navaja Lučić (2007), na Hrvaškem urejajo v vrtcih sprejeti pravilniki o delu, ki vzgojitelju s svojo notranjo organizacijo določajo pravice in dolžnosti glede strokovnega izpopolnjevanja. To pa lahko poteka individualno ali skupinsko.

Ob tem ni zanemarlјiva možnost **napredovanja v nazive in plačilne razrede**. Marjanovič Umek idr. (2002) pravijo, da se kazalec o napredovanju v nazive nanaša npr. na stanje in možnost napredovanja v nazive in napredovanje v plačilne razrede. Podobno kot stalno strokovno izpopolnjevanje ima tudi napredovanje v nazive pravno podlago. V Sloveniji ga ureja *Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive* (2002). Po 1. členu tega pravilnika lahko zaposleni v vzgoji in izobraževanju napredujejo v nazive mentor, svetovalec in svetnik. Pri napredovanju v nazive se upošteva delovna doba, uspešnost pri delu, udeležba v programih strokovnega izpopolnjevanja in opravljanje različnih dodatnih strokovnih del. V 15. členu pa je dodana še ocena delovne uspešnosti posameznega vzgojitelja, ki jo oblikuje ravnatelj, in sicer na osnovi uspešnosti dela z otroki, sodelovanja s starši, sodelovanja in timskega dela z drugimi delavci vrtca ter drugimi strokovnjaki, uporabe strokovnega znanja, pridobljenega z izobraževanjem, in drugega dela, ki je posebnost delovnega mesta oz. stroke.

Na Hrvaškem to področje ureja *Pravilnik o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima* (1997). Po 2. členu tega pravilnika lahko zaposleni napredujejo v nazive vzgojitelj mentor in vzgojitelj svetnik. Pri napredovanju v nazive se upošteva uspešnost pri neposrednem vzgojnem delu z otroki, uspešnost v strokovno-pedagoškem delu in strokovno izobraževanje. Oceno delovne uspešnosti posameznega vzgojitelja oblikujeta ravnatelj vrtca in strokovno-pedagoški nadzornik s strani Ministrstva za šolstvo in šport.

Pomembna komponenta profesionalnega razvoja pa so tudi razmere, ki vladajo pri delu in v neki instituciji ter s tem povezana **samouresničitev pri delu**, ki se nanaša predvsem na možnost izražanja lastne iniciative (npr. pri uvajanju sprememb in novosti v vrtcu), oceno lastne strokovne kompetentnosti, zanimivost dela in občutek, da si nekaj dosegeš (Marjanovič Umek idr., 2002). Če vzgojitelj čuti, da je pri svojem delu koristen in uspešen, bo razvil občutek pripadnosti svojemu poklicu in stroki. Pogoj za izražanje vzgojiteljeve lastne iniciative pa je varno okolje, v

katerem ga podpirajo njegovi sodelavci in predvsem ravnatelj vrtca. Vzgojitelj od ravnatelja pričakuje, da ga bo spodbujal pri preizkušanju novih načinov dela, da bo z njim razpravljal o raznih strokovnih stališčih in da mu bo v pomoč, če se bo znašel v morebitnih dilemah ali stiskah. Za vse naštetu so seveda potrebni ustrezni medsebojni odnosi, ki temeljijo na zaupanju in ustrezni komunikaciji.

Ob vsem tem ugotavljamo, da se od vzgojitelja vedno bolj pričakuje aktiven prispevek in prevzemanje odgovornosti za lasten napredek, ki temeljita na samoevalvaciji dela z otroki in sebe kot vzgojitelja oziroma svojih ravnanj. To mu omogoča pridobitev novih spoznanj in morebitnih nepravilnosti na področju predšolske vzgoje. S kritično refleksijo in evalvacijo prakse odkriva tista področja profesionalnega razvoja, na katera mora še posebej osredotočiti svojo pozornost in prizadevanje. Ob tem je pomembna podpora s strani sodelavcev in vodstva ter strokovnjakov zunaj vrtca, pa tudi staršev kot vzgojiteljevih najpomembnejših partnerjev pri vzgoji otrok v vrtcu. Podobne ugotovitve zasledimo pri številnih tujih avtorjih (MacNaughton, Rolfe in Siraj Blatchford, 2001; Urban, 2008; McMillan in Walsh, 2011; Peeters in Vandenbroeck, 2011; Competence Requirements in Early Childhood Education and Care, 2011), ki visoko usposobljene strokovne delavce navajajo kot enega od pogojev, ki vplivajo na uresničevanje visokokakovostne predšolske vzgoje. Ob tem moramo poudariti, da visoko usposobljen kader vpliva tudi na boljše razvojne dosežke otrok (Sylva, Melhuish, Sammons, Siraj Blatchford in Taggart, 2004; Fukkink in Lont, 2007). Urban (2008) izpostavlja težnjo po enačenju kakovosti s profesionalizmom ter navaja politike širjenja kakovosti v poznih 90. letih prejšnjega stoletja, katerih namen je bil »profesionalizirati« delovno silo z dvigom ravni potrebnih kvalifikacij, da bi dosegli višje standarde kakovosti.

Namen

Namen empirične raziskave je proučiti pričakovanja s poklicem. Zanimalo nas je, ali sedanji in bodoči vzgojitelji v svoji poklicni karieri pričakujejo napredovanja v višje nazive in višje plačilne razrede, izražanje lastne iniciative, prebiranje strokovne literature in udeležbo na strokovnih izpopolnjevanjih.

Metodologija

Raziskovalna metoda

Uporabili smo deskriptivno in kavzalno neeksperimentalno metodo empiričnega pedagoškega raziskovanja.

Raziskovalni vzorec

Neslučajnostni vzorec je na nivoju inferenčne statistike predstavljal enostavni priložnostni vzorec iz hipotetične populacije. Zajemal je študente programa Predšolska vzgoja na Pedagoški fakulteti v Mariboru in Pedagoški fakulteti na Reki ter vzgojitelje predšolskih otrok v vrtcih v Sloveniji (mariborski vrtci) in na Hrvaškem (vrtci v primorsko-goranski regiji).

Anketirance smo delili v skupine glede na osebo (študent, vzgojitelj), spol (ženski, moški), status (novinci, uveljavljeni, izkušeni) in državo bivanja (Slovenija, Hrvaška). Zaradi predvidene primerjave med skupinami in med državami je v vzorcu (približno) enak delež slovenskih in hrvaških študentov (48,1 %) in vzgojiteljev (51,9 %).

Vse anketirance, tako študente kot vzgojitelje, smo opredelili kot novince, uveljavljene in izkušene na njihovi stopnji izobraževanja oziroma zaposlitve. Pri študentih so kot novinci opredeljeni tisti, ki obiskujejo prvi letnik fakultete, kot uveljavljeni tisti, ki obiskujejo drugi letnik, in kot izkušeni tisti, ki obiskujejo tretji letnik. Pri vzgojiteljih pa so novinci tisti, ki imajo do 5 let delovne dobe, kot uveljavljeni tisti, ki imajo med 6 in 10 leti delovne dobe, in kot izkušeni tisti, ki imajo več kot 10 let delovne dobe.

Postopki zbiranja podatkov

Podatke smo zbirali s pomočjo anketnega vprašalnika, ki smo ga najprej sondažno uporabili. Po odpravi morebitnih napak in pomanjkljivosti smo izvedli anketiranje med študenti in zaposlenimi vzgojitelji v vrtcih tako v Sloveniji kot na Hrvaškem. Anketiranje je potekalo v študijskem letu 2009/10 in je bilo anonimno.

Vsebinsko-formalne značilnosti anketnega vprašalnika:

Anketni vprašalnik vsebuje vprašanja o objektivnih dejstvih in pričakovanjih s poklicem. Vprašanja so zaprtega tipa, in sicer z vnaprej predloženimi verbalnimi in stopnjevalnimi odgovori.

Merske karakteristike anketnega vprašalnika:

- a) **Veljavnost** smo kontrolirali tako, da smo dali anketni vprašalnik na vpogled vzgojiteljem (torej ekspertom za področje predšolske vzgoje) in ga sondažno uporabili ter ga na tej osnovi izpopolnili z vidika veljavnosti.
- b) **Zanesljivost** smo kontrolirali pri sestavljanju vprašalnika, in sicer tako, da smo navedli natančna in nedvoumna navodila, enopomenska specifična vprašanja ter natančno opredelili termin *profesionalni razvoj vzgojiteljev*

predšolskih otrok. Pri tem smo si pomagali tudi s sondažo, ki je pokazala ustreznost navedenih vprašanj in odgovorov. Prav tako smo zanesljivost kontrolirali pri obdelavi podatkov, kjer smo primerjali odgovore na sorodna vprašanja.

- c) **Objektivnost** smo kontrolirali tako, da smo uporabili vprašanja zaprtega tipa, pri katerih ni mogoče s subjektivnim mnenjem spreminjati informacij.

Postopki obdelave podatkov

Podatke, zbrane z anketnim vprašalnikom, smo obdelali računalniško s pomočjo statističnega programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Pri obdelavi podatkov, pridobljenih z ocenjevalnimi lestvicami, smo deskriptivno izražene ocenjevalne stopnje ponderirali, in sicer: *drži* z vrednostjo 3, *delno drži* z vrednostjo 2 in *ne drži* z vrednostjo 1. S temi vrednostmi smo izračunali aritmetične sredine za vsako trditev posebej. Posamezne trditve smo na podlagi aritmetičnih sredin rangirali in jih med seboj primerjali. Za analizo razlik po posameznih trditvah glede na osebo, spol in državo bivanja anketirancev smo uporabili Mann-Whitneyjev U-preizkus, za analizo razlik po posameznih trditvah glede na status anketirancev pa Kruskal-Wallisov preizkus.

Rezultati in interpretacija

Najprej predstavljamo skupne ugotovitve in nato rezultate analize razlik v pričakovanjih v poklicni karieri glede na osebo, spol, status in državo bivanja anketirancev.

Preglednica 1: Števila (f) in strukturni odstotki (f %) anketirancev po odgovoru na vprašanje Kaj pričakujete v svoji poklicni karieri, rangiranih po povprečnih ocenah

Pričakovanja		Drži (3)	Delno drži (2)	Ne drži (1)	Skupaj	Povprečna ocena trditve
Udeležba na strokovnih izpopolnjevanjih.	f	492	116	8	616	2,76
	f %	79,9	18,8	1,3	100,0	
Izražanje lastne iniciative (novosti ipd.).	f	449	149	18	616	2,69
	f %	72,9	24,2	2,9	100,0	
Redno prebiranje strokovne literature.	f	435	168	13	616	2,69
	f %	70,6	27,3	2,1	100,0	
Napredovanje v višje plačilne razrede.	f	338	207	71	616	2,43
	f %	54,9	33,6	11,5	100,0	
Napredovanje v višje nazive.	f	328	203	85	616	2,39
	f %	53,2	33,0	13,8	100,0	

Anketirance smo vprašali o njihovih pričakovanjih v poklicni karieri. Želeli smo ugotoviti, česa si želijo bolj – udeležbe na strokovnih izpopolnjevanjih, rednega prebiranja strokovne literature, izražanja lastne iniciative, napredovanja v višje nazive ali napredovanja v višje plačilne razrede. Na osnovi dobljenih podatkov ugotavljamo, da je najvišje vrednotena trditev udeležba na strokovnih izpopolnjevanjih (2,76). To trditev je najvišje ovrednotilo kar 79,9 % anketirancev, in če temu dodamo še 18,8 % tistih, ki so dejali, da to za njih delno drži, ugotavljamo, da si skorajda vsi anketiranci v okviru svojega poklica oziroma dela želijo dodatnih strokovnih izobraževanj. To je vsekakor tudi posledica nenehnih družbenih sprememb ter spreminjanja pogledov in paradigem na področju vzgoje in izobraževanja, pri čemer anketiranci čutijo tako osebno kot strokovno potrebo po osvežitvi in nadgradnji svojega znanja.

Naslednji najvišje vrednoteni trditvi sta izražanje lastne iniciative (2,69) in redno prebiranje strokovne literature (2,69). Skupaj s prvo trditvijo (udeležba na strokovnih izpopolnjevanjih) nekako tvorijo celoto v smislu pričakovanj glede strokovno-osebne nadgradnje. Zadnje zavzema torej najpomembnejše mesto v pričakovanjih in željah vzgojiteljev ter kot takšno tvori vse potrebne komponente in ugodne pogoje za kakovosten in kontinuiran profesionalni razvoj. Profesionalni razvoj pa je potreba, ki se odraža tudi v Pravilniku o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2004).

Manj pomembno, kljub vsemu pa ne nepomembno, pa se anketirancem v pričakovanjih v njihovi poklicni karieri zdita napredovanje v višje plačilne razrede (2,43) in napredovanje v višje nazive (2,39). To dvojje predstavlja pričakovanja, ki so vezana na formalni status in so prav tako predpisana s pravilniki (Pravilnik o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima, 1997; Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive, 2002; Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vrtcih v nazive, 1996). Vzrokov za nižjo uvrstitev ne vidimo v manjšem pripisovanju pomena tega pri vzgojiteljih, pač pa predvsem v dejstvu, da so te zadeve urejene in postavljene z zakonom oz. pravilniki ter se kot takšne v vsakem primeru odvijajo oziroma je vzgojiteljem napredovanje omogočeno. Po drugi strani pa strokovno-osebna nadgradnja oziroma profesionalni razvoj vzgojitelja še ni povsem samoiniciativna odločitev, prav zaradi tega toliko večja pričakovanja v tej smeri. In če je glede prebiranja strokovne literature bolj ali manj vse odvisno le od vzgojiteljev samih in njihove angažiranosti, pri udeležbi na strokovnih izpopolnjevanjih in izražanju lastnih iniciativ ni vedno tako. To je odvisno od finančnih zmožnosti posameznega vrtca.

Pričakovanja glede na osebo anketirancev

Preglednica 2: Izid Mann-Whitneyjevega U-preizkusa razlik v trditvah od T₁ do T₆ glede na osebo anketirancev

Pričakovanja	Oseba	\bar{R}	Z	P
Udeležba na strokovnih izpopolnjevanjih.	Študenti	293,66	-2,861	0,004
	Vzgojitelji	322,23		
Izražanje lastne iniciative (novosti ipd.).	Študenti	312,53	-0,698	0,485
	Vzgojitelji	304,77		
Redno prebiranje strokovne literature.	Študenti	271,98	-6,183	0,000
	Vzgojitelji	342,28		
Napredovanje v višje plačilne razrede.	Študenti	302,72	-0,869	0,385
	Vzgojitelji	313,84		
Napredovanje v višje nazive.	Študenti	327,06	-2,765	0,006
	Vzgojitelji	291,33		

Anketirance smo vprašali o njihovih pričakovanjih v poklicni karieri, saj smo želeli ugotoviti, česa si bolj želijo študentje in česa vzgojitelji. Na osnovi Mann-Whitneyjevega U-preizkusa ugotavljamo, da se statistično značilne razlike glede na osebo pojavljajo v trditvah o udeležbi na strokovnih izpopolnjevanjih ($P = 0,004$), o rednem prebiranju strokovne literature ($P = 0,000$) in o napredovanju v višje nazive ($P = 0,006$), zato v teh primerih ničelno hipotezo zavrnamo.

Medtem ko si vzgojitelji bolj kot študentje želijo predvsem udeležbe na strokovnih izpopolnjevanjih (322,23) in rednega prebiranja strokovne literature (342,28), si študentje bolj kot vzgojitelji želijo predvsem napredovanj v višje nazive (327,06). Na podlagi izidov sklepamo, da je potreba in želja vzgojiteljev po več strokovnih izpopolnjevanjih in prebiranju strokovne literature povezana s tem, da se v svojem poklicu srečujejo s konkretnimi izzivi in problemi, pri čemer so spoznali, da znanje, ki so ga dobili med študijem, ni dovolj, ampak ga je potrebno dopolnjevati in nadgrajevati. Temu so namenjena stalna strokovna izpopolnjevanja, kar sodi v sklop vseživljenjskega izobraževanja. To pa je po mnenju mnogih avtorjev (npr. Eneroth, 2008; Rečnik idr., 2004; Marjanovič Umek idr., 2002; Peček, 2003) tako formalno, ki mu sledi nek certifikat, kot tudi neformalno in ni nujno vezano na vzgojno-izobraževalno institucijo. Oboje pa vodi k višje in širše izobraženemu posamezniku, vzgojitelju, ki ob tem tudi osebnostno zori in se izpopolnjuje.

Zanimiva so visoka pričakovanja študentov po napredovanju v višje nazive, kar nakazuje na željo po javni potrditvi. Višji naziv namreč pomeni tudi višje plačilo.

Pri drugih dveh trditvah ničelno hipotezo obdržimo, to pomeni, da ni statistično značilnih razlik med študenti in vzgojitelji v trditvah o izražanju lastne iniciative in napredovanju v višje plačilne razrede kot možnih pričakovanjih v poklicni karieri.

Pričakovanja glede na spol anketirancev

Preglednica 3: Izid Mann-Whitneyjevega U-preizkusa razlik v trditvah od T_1 do T_6 glede na spol anketirancev

Pričakovanja	Spol	\bar{R}	Z	P
Udeležba na strokovnih izpopolnjevanjih.	Ženski	310,80	-3,134	0,002
	Moški	202,04		
Izražanje lastne iniciative (novosti ipd.).	Ženski	308,82	-0,395	0,693
	Moški	293,58		
Redno prebiranje strokovne literature.	Ženski	310,85	-2,816	0,005
	Moški	199,54		
Napredovanje v višje plačilne razrede.	Ženski	310,27	-1,886	0,059
	Moški	226,35		
Napredovanje v višje nazive.	Ženski	310,07	-1,661	0,097
	Moški	235,46		

Anketirance smo vprašali o njihovih pričakovanjih v poklicni karieri, pri čemer smo želeli ugotoviti, česa si bolj želijo ženske in česa moški. Na osnovi Mann-Whitneyjevega U-preizkusa izpeljujemo, da se statistično značilne razlike glede na spol pojavljajo v trditvi o udeležbi na strokovnih izpopolnjevanjih ($P = 0,002$) in rednem prebiranju strokovne literature ($P = 0,005$), zato v teh primerih ničelno hipotezo zavrnamo.

Veliko bolj kot moški (202,04) si ženske (310,80) želijo udeležbe na strokovnih izpopolnjevanjih, prav tako si želi več žensk (310,85) kot moških (199,54) redno prebirati strokovno literaturo. To je povezano s številom anketiranih oseb ženskega spola (97,9 %) in dejstvom, da so v oddelkih in pri neposrednem delu z otroki predvsem ženske, torej vzgojiteljice. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (2012) je bilo v letu 2011 v vrtcih zaposlenih 10.198 strokovnih oseb, od tega le 204 vzgojiteljev.

Le tisti, ki je v stiku z otroki in se sooča z dejanskimi problemi in izzivi, čuti večjo potrebo po nadgradnji in razširitvi svojega znanja, da bi svoje dejavnosti in obveznosti uspešneje in ustrezneje opravljal. Ob tem naj omenimo ugotovitve, do katerih je prišla Vonta (2005), da povsod po svetu posvečajo vedno več pozornosti kakovostni predšolski vzgoji, ki da vpliva na boljše zdravje, izobraževanje, socialni kapital in enakost, posledično pa tudi na ekonomsko rast in razvoj človeštva. Zato je razumljivo in pričakovano, da so se in se še bodo spremenila tudi pričakovanja v odnosu do profesionalnega razvoja vzgojiteljev.

Pri napredovanju v višje plačilne razrede ($P = 0,059$) in napredovanju v višje nazive ($P = 0,097$) ni statistično značilne razlike, je pa opazna izrazita tendenca razlike. Tako kot si napredovanje v višje plačilne razrede (310,27) želijo predvsem ženske, si te bolj kot moški (235,46) želijo tudi napredovanja v višje nazive (310,07). Pri izražanju lastne iniciative ne zaznamo statistično značilnih razlik

glede na spol anketirancev, čeprav podrobnejši pogled razkrije, da si tega bolj želijo ženske (308,82) kot moški (293,58).

Pričakovanja glede na status anketirancev

Preglednica 4: Izid Kruskal-Wallisovega preizkusa razlik v trditvah od T_1 do T_6 glede na status anketirancev

Pričakovanja	Status	\bar{R}	χ^2	g	P
Udeležba na strokovnih izpopolnjevanjih.	Novinci	304,51	0,278	2	0,870
	Uveljavljeni	308,84			
	Izkušeni	310,71			
Izražanje lastne iniciative (novosti ipd.).	Novinci	319,70	1,697	2	0,428
	Uveljavljeni	301,60			
	Izkušeni	305,21			
Redno prebiranje strokovne literature.	Novinci	292,10	6,072	2	0,048
	Uveljavljeni	299,19			
	Izkušeni	322,86			
Napredovanje v višje plačilne razrede.	Novinci	319,63	2,008	2	0,366
	Uveljavljeni	313,69			
	Izkušeni	299,31			
Napredovanje v višje nazive.	Novinci	330,62	6,112	2	0,047
	Uveljavljeni	312,63			
	Izkušeni	293,28			

Anketirance smo vprašali o njihovih pričakovanjih v poklicni karieri, pri čemer smo želeli ugotoviti, česa si bolj želijo novinci, česa uveljavljeni in česa izkušeni. S pomočjo Kruskal-Wallisovega preizkusa smo ugotavljali obstoj statistično značilnih razlik glede na status anketirancev. Te so se pokazale pri dveh trditvah, in sicer redno prebiranje strokovne literature ($P = 0,048$) in napredovanje v višje nazive ($P = 0,047$). Pri teh ničelno hipotezo zavrnamo.

Ugotavljamo, da je status anketirancev pomemben dejavnik, kadar sprašujemo po pričakovanjih v poklicni karieri. Medtem ko je pri rednem prebiranju strokovne literature pri izkušenih zaznati naraščanje, se pri napredovanjih v nazive pri izkušenih pokaže padanje. To pomeni, da si izkušeni (322,86) bolj kot novinci (292,10) in uveljavljeni (199,19) želijo predvsem rednega prebiranja strokovne literature; to je razumljivo, saj so leta, ko so študirali, že precej oddaljena, stroka in praksa pa se z leti spreminjata in dopolnjujeta, kar od vzgojitelja zahteva nenehno prilagajanje in posodabljanje ter nadgrajevanje znanja, če želi biti uspešen pri vzgojno-izobraževalnem delu. Po drugi strani pa si izkušeni (293,28) manj kot novinci (330,62) in uveljavljeni (312,63) želijo napredovanj v višje nazive, ker so jih bodisi že dosegli ali pa so se njihova videnja in pričakovanja z delom in izkušnjami spremenila v tej smeri, da želja po napredovanju ni več najpomembnejša, kot na podlagi izidov ves čas bolj ali manj ugotavljamo za novince.

Pri drugih treh trditvah – udeležba na strokovnih izpopolnjevanjih, izražanje lastne iniciative in napredovanje v višje plačilne razrede – statistično značilnih razlik ne zaznavamo in smo torej ničelno hipotezo obdržali. Podobno kot pri statistično značilnih trditvah pa tudi tukaj opažamo tendenco naraščanja v smeri izkušenih pri trditvi, ki se nanaša na strokovno izpopolnjevanje (izkušeni – 310,71; novinci – 304,51), in tendenco padanja v smeri izkušenih pri napredovanju v višje plačilne razrede (novinci – 330,62; izkušeni – 299,31).

Na podlagi podatkov ocenjujemo, da izkušeni (že pri opisu vzorca je bilo razloženo, da so to starejši zaposleni in študentje višjih letnikov) v svojem poklicu pričakujejo več osebnostno-strokovnega udejstvovanja in izpopolnjevanja, manj formalnih napredovanj. Zadnje je predvsem močna želja novincev, ki imajo, po danih podatkih sodeč, veliko potrebo po zunanjih potrditvah njihovega dela, tudi višji plači (plače začetnikov so nižje). Sklepamo, da so vzroki predvsem v njihovi neizkušenosti in še ne zadostnem ali krajšem stiku s prakso ter s tem povezanim pomanjkanjem samozavesti in kritične refleksije lastnega dela. Spremljanje in vrednotenje, s tem pa kritična refleksija, pa je ena izmed pomembnejših delovnih obvez vzgojitelja, pri kateri, tako Pipan idr. (1993), vzgojitelj ugotavlja predvsem, v kolikšni meri in na kak način je dosegel zastavljene cilje ter kaj je pridobil on sam in kaj so pridobili otroci.

Pričakovanja glede na državo bivanja anketirancev

Preglednica 5: Izid Mann-Whitneyjevega U-preizkusa razlik v trditvah od T_1 do T_6 glede na državo anketirancev

Pričakovanja	Država	\bar{R}	Z	P
Udeležba na strokovnih izpopolnjevanjih.	SLO	306,92	-0,423	0,672
	HR	311,32		
Izražanje lastne iniciative (novosti ipd.).	SLO	318,40	-2,385	0,017
	HR	290,81		
Redno prebiranje strokovne literature.	SLO	306,87	-0,384	0,701
	HR	311,41		
Napredovanje v višje plačilne razrede.	SLO	339,39	-6,458	0,000
	HR	253,29		
Napredovanje v višje nazive.	SLO	340,97	-6,724	0,000
	HR	250,47		

Anketirance smo vprašali o njihovih pričakovanjih v poklicni karieri, pri čemer smo želeli ugotoviti, česa si bolj želijo slovenski anketiranci in česa hrvaški. Na osnovi Mann-Whitneyjevega U-preizkusa ugotovimo, da se statistično značilne razlike glede na državo bivanja pojavljajo v izražanju lastne iniciative ($P = 0,017$), napredovanju v višje plačilne razrede ($P = 0,000$) in napredovanju v višje nazive ($P = 0,000$), zato v teh primerih ničelno hipotezo zavrnemo.

Ugotavljamo, da se statistično značilne razlike pojavljajo v vseh treh trditvah in pri vseh so veliko večja pričakovanja pri slovenskih anketirancih. Več slovenskih kot hrvaških anketirancev v poklicni karieri pričakuje izražanje lastne iniciative (318,40), napredovanje v višje plačilne razrede (339,39) in napredovanje v višje nazive (340,97). Tukaj ne moremo, da ne bi vlekli vzporednice, saj so osebni dohodki še kako povezani s plačnimi razredi, ti pa z nazivi vzgojitelja. Ta pričakovanja so veliko večja pri slovenskih vzgojiteljih, tako glede nazivov kot plačilnih razredov. Zato se tukaj upravičeno sprašujemo, ali ni morda vzrok temu slaba dorečenost pravil napredovanja ali pa morebitno slabo izvajanje le-tega ter s tem v povezavi slabše zastavljena fiskalna politika na področju vzgoje in izobraževanja hrvaških vzgojiteljev predšolskih otrok. Po drugi strani pa ta informacija za slovensko predšolsko vzgojo kaže na dobro zastavljen in voden sistem napredovanj in nagrajevanj, in zato tudi tako močna pričakovanja v zvezi z napredovanji.

Pri drugih dveh trditvah ničelno hipotezo obdržimo, kar pomeni, da ni statistično značilnih razlik med slovenskimi in hrvaškimi anketiranci v trditvah o udeležbi na strokovnih izpopolnjevanjih in rednem prebiranju strokovne literature kot možnih pričakovanjih v poklicni karieri. Tako eni kot drugi se močno strinjajo, da je oboje zelo pomembno, saj se vzgoja in izobraževanje spreminjata z generacijo otrok in pod vplivom družbenih sprememb. Zato Rosić (2009) upravičeno ugotavlja, da je danes eno temeljnih vprašanj, s katerim se ukvarjajo strokovnjaki in oblast, kako izobraževati in pripravljati vzgojitelje za uspešno opravljanje profesionalnih nalog ter kako zagotoviti njihovo stalno profesionalno rast in razvoj.

Sklep

Kadar raziskujemo profesionalni razvoj (vzgojiteljev), ne moremo mimo vprašanj o zadovoljstvu in nadaljnjih pričakovanjih kot eni izmed bolj prepoznavnih in reprezentativnih oblik osebnostne in strokovne refleksije oziroma samoevalvacije (dela). To je bistvena sestavina profesionalnega razvoja, ki nam na eni strani osvetli doseganje dosežke in doseganji razvoj, hkrati pa s kritično (samo)analizo določimo smernice nadaljnjih aktivnosti na področju osebnostnega in strokovnega razvoja.

Rezultati naše raziskave kažejo, da si anketiranci najbolj želijo udeležbe na strokovnih izpopolnjevanjih, rednega prebiranja strokovne literature, ob tem pa tudi izražanja lastne iniciative. Številni avtorji (npr. Marjanovič Umek idr., 2002; Eneroth, 2008; Lučić, 2007; Peček, 2003; Rečnik idr., 2004) vidijo nujnost v strokovnem izpopolnjevanju vzgojiteljev predvsem zaradi mnogih prednosti: poglobitev in nadgradnja znanja, sposobnosti in spretnosti, ob tem pa seznanjanje z novimi metodami, pristopi, oblikami dela, osebnostna rast vzgojitelja in pridobitev avtonomnosti, kompetentnosti in predvsem profesionalnosti.

Opozorimo še na nenehne družbene spremembe ter spreminjanje pogledov in paradigem na področju vzgoje in izobraževanja, ki narekujejo, da je pri svojem delu lahko uspešen le tisti, ki se uspešno prilagaja in dopolnjuje ter nadgrajuje svoje znanje in ga ob tem prepleta še z izkušnjami iz prakse. Zadovoljni smo, da imamo med sedanjimi in bodočimi vzgojitelji predšolskih otrok posameznike, ki si želijo profesionalnega razvoja. Mnogi avtorji (npr. Jaruszewicz in Johnston White, 2009; Martin in Kragler, 1999; Vonta, 2005) se strinjajo glede pomembnosti profesionalnega razvoja vzgojitelja, saj le na tak način lahko pripomoremo h kakovostni predšolski vzgoji, ki nadalje vpliva na zdravje, izobraževanje, socialni kapital in enakost (uspešna gospodarska rast), hkrati pa opozarjajo, da je profesionalni razvoj vzgojitelja odvisen ne samo od notranjih (osebnih) dejavnikov, pač pa pogosto tudi od zunanjih v obliki zakonov, trenutnih političnih in družbenih razmer, kar pa vedno ni nujno najboljše.

LITERATURA

Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. A Study for the European Commission Directorate-General for Education and Culture, Final Report. (2011). Pridobljeno 12. 1. 2012, s <http://www.vbjk.be/en/node/3559>.

Eneroth, B. (2008). Knowledge, Sentience and Receptivity: a paradigm of lifelong learning. *European Journal of Education*, 43 (2), 229–240.

Fukkink, R. G. in Lont, A. (2007). Does training matter? A meta-analysis and review of caregiver training status. *Early Childhood Research Quarterly*, 22, 294–311.

Jaruszewicz, C. in Johnston White, M. (2009). The Teachergarten: Creating an Environment Conducive to Meaningful Teacher Growth. *Early Childhood Education*, 37, 171–174.

Lučić, K. (2007). Odgojiteljska profesija u suvremenoj odgojno-obrazovnoj ustanovi. *Odgojne znanosti*, 9 (1), 135–150.

MacNaughton, G., Rolfe, S. A. in Siraj Blatchford, I. (ur.). (2001). *Doing early childhood research: international perspectives on theory and practice*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.

Marjanovič Umek, L., Fekonja Peklaj, U., Kavčič, T., Podlesek, A., Zupančič, M. in Brenk Klas, M. (ur.). (2002). *Kakovost v vrtcih*. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

<http://cobiss4.izum.si/scripts/cobiss?ukaz=SEAL&mode=5&id=1827466348809766&PF=AU&term=%22Kavčič,%20Tina,%201976-%22>Martin, L. in Kragler, S. (1999). Creating a culture for teachers' professional growth. *Journal of School Leadership*, 9 (4), 311–320.

McMillan, D. in Walsh, G. (2011). Early years professionalism: Issues, Challenges and Opportunities. V L. Miller in C. Cable (ur.), *Professionalization, Leadership and Management in the Early Years* (str. 47–61). London: Sage Publications Ltd.

Peček, P. (2003). Pogledi na osebni in strokovni razvoj in profesionalizem zaposlenih v vrtcih. V S. Puš Seme (ur.), *Posvet: zaupaj vase, poskrbi zase (biti vzgojitelj)* (str. 23–33). Portorož: Skupnost vrtecev Republike Slovenije.

Peeters, J. in Vandenbroeck, M. (2011). Childcare practitioners and the process of professionalization. L. Miller in C. Cable (ur.), *Professionalization, Leadership and Management in the Early Years* (str. 62–76). London: Sage Publications Ltd.

Pipan, R., Stražar, B., Okoren, I., Petrič, S. in Zmaga Glogovec, V. (1993). *Mi med seboj: priročnik za vzgojitelje*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo in šport.

Pravilnik o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima. (1997). Pridobljeno 11. 2. 2011, z www.udruga-odgajatelja-krijesnice.hr/attachments/File/Pravilnik.doc.

Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. (2004). Pridobljeno 12. 2. 2010, s <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200464&stevilka=2910>.

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vrtcih v nazive. (1996). Pridobljeno 12. 2. 2010, s <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199664&stevilka=3587>.

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive. (2002). Pridobljeno 12. 2. 2010, s <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200254&stevilka=2686>.

Rečnik, F., Slivar, B., Dekleva, J., Kočevar, B., Stavanja, M., Kuntarič Hribar, I. idr. (2004). *Pedagoško-andragoško usposabljanje: priročnik za usposabljanje izobraževalcev* (2. izd.). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo: Center za poslovno usposabljanje.

Rosić, V. (2009). Obrazovanje učitelja i odgojitelja. *Methodological Horizons*, 4, (7–8), 19–32.

Sylva, K., Melhuish, E., Sammons, P., Siraj Blatchford, I. in Taggart, B. (2004). *The Effective Provision of Pre-School Education (EPPE) Project: Final Report*. London: University of London, Institute of Education.

Statistični urad RS. (2012). Pridobljeno 15. 11. 2012, s http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0952601S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/03_predsol_vzgoja/02_09526_kadri/&lang=2.

Urban, M. (2008). Dealing with uncertainty: challenges and possibilities for the early childhood profession. *European Early Childhood Research Journal*, 16 (2), 135–152.

Vonta, T. (2005). Profesionalni razvoj vzgojiteljice v funkciji njene avtonomnosti. V R. Malej (ur.), *Strokovna avtonomija vzgojitelja: zbornik / XV. strokovni posvet* (str. 13–31). Ljubljana: Skupnost vrtecev Slovenije.

Vonta, T. (2009). *Organizirana predšolska vzgoja v izzivih družbenih sprememb*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Zakon o radu. (2004). Pridobljeno 11. 2. 2011, s <http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/313055.html>.