

## Profesionalni razvoj strokovnih delavcev vrtca

Helena Ule

### Uvod

V življenju se srečujemo z vedno večjo količino informacij, z vse večjo dinamiko aktivnosti, smo pred vse večjimi izzivi. Močno sta napredovali znanost in tehnologija, vse bolj spoznavamo, da naše znanje, ki smo si ga pridobili z osnovno izobrazbo (srednješolsko, višje- oziroma visokošolsko, podiplomsko), ni končno in zadostno. Pred nami se vedno znova odpirajo nove naloge, novi učno-vzgojni izzivi, ki jim marsikdaj nismo kos.

Od današnjih vzgojno-izobraževalnih inštitucij se pričakuje, da bodo postorile vse, česar družina, včasih celo družba, država, ne zmorejo več. S hitrejšim razvojem se v človeku kopiči tudi več stresa, po eni strani zaradi hitrosti in količine novosti, po drugi strani pa tudi zaradi zavedanja, da marsičemu nismo več kos. Do sprememb prihaja bolj pogosto kot kdaj koli doslej in prihodnost je vse bolj nepredvidljiva. Edino, kar zagotovo vemo o prihodnosti, je, da bodo spremembe še hitrejše in da bo vse še bolj nepredvidljivo.

### Spremembe in šolsko polje

Tako kot se razvija svet, se razvija in spreminja tudi šolstvo. Spremembe in reforme so stalnica v slovenskem šolstvu. Vendar nismo vsi enako dovzetni za spremembe. Tudi če so spremembe na boljše, so nenazadnje spremembe. Spremembe ustvarjajo nove situacije, ki jih je potrebno preučiti, se z njimi spopasti. Ustvariti je potrebno novo mnenje (lastno ali privzeto), nove vzorce ravnanja.

Danes se vsaka šola ali vrtec na različne načine trudi izboljšati kakovost svojega delovanja, vstopa v nova vedenja in zavedanja, s katerimi želi sistematično razvijati pristope, ki vodijo h kakovosti vzgoje in izobraževanja ter tako razvijati ustrezno organizacijsko kulturo, poti komuniciranja in pripadnost organizaciji in omogočiti prenos dobrih praks ter spodbujati različnost in ustvarjalnost na vseh področjih.

Eden ključnih dejavnikov spoprijemanja s spremembami, razvojem, preizkušnjami je torej iskanje novih virov informacij, znanja s področja, ki nam dela težave, kjer želimo napredovati, se

razvijati. *Znanje je torej potencialna moč.* To so: nove spretnosti, metode, pristopi, tehnike.

Spremenila se je tradicionalna vloga učitelja (v marsičem tudi vzgojitelja) kot prenašalca podatkov, informacij, znanja in vednosti in je danes popolnoma zastarela, neustrezna, nekoristna, saj je preprostih in brezplačnih dostopov do velikanskih količin informacij in podatkov izjemno veliko. Znanje tudi ni dokončno in enoznačno določeno. Hirvi (1996, v Razdevšek Pučko 2006) poudarja odprtost za spremembe, prilagajanje novim okoliščinam (mentorško vlogo, organizacijo učnih situacij, intenzivnejše vključevanje otrok), poudarja pa tudi večjo potrebo po mobilnosti učiteljev. S študijem pridobljene kvalifikacije ne zadoščajo več (Razdevšek Pučko 2006).

Erčuljeva (2009) navaja, da moramo biti kot profesionalci na eni strani odgovorni stroki, po drugi pa njihovo profesionalno znanje oblikuje tudi dejstvo, da smo odgovorni trgu. Ne glede na to lahko trdimo, da je znanje treba nenehno razvijati in da moramo biti ob tem profesionalci čimbolj avtonomni, zlasti v današnjem dinamičnem okolju. Za uspeh vedno potrebujemo dve stvari: željo po spremembi (v kolikor ta že ni prišla) in obvezo, da bomo začeli uporabljati nova znanja, ki jih bomo pridobili z izobraževanjem.

Novosti, spremembe, nova vloga učitelja, vzgojitelja, se kažejo zlasti v (Razdevšek Pučko 2006):

- preusmeritvi od poučevanje k učenju,
- uporabi sodobne informacijske tehnologije,
- usposobljenosti za delo z različnimi otroki (različne sposobnosti, posebne potrebe, multikulturne razlike),
- nujnosti sodelovanja s kolegi, drugimi strokovnimi delavci, starši,
- usposobljenosti za refleksijo, raziskovanje in evalvacijo lastnega dela.

### **Poskrbi zase, da boš lahko zaupal vase!**

Kdo nam torej ponuja izzive in priložnosti za profesionalni razvoj, odkod motivacija zanj?

### ***Kakovost***

Od vsega že prej omenjenega ne moremo mimo osebnega interesa. Na mednarodnem posvetu z naslovom »Šolska kultura in

klima v luči avtonomije« smo v enem od prispevkov (Vinkovič 2010) lahko slišali: »Avtonomije imam toliko, kot si je vzamem.« Tako bi lahko rekli tudi za priložnosti in izzive za profesionalni razvoj. Zagotovo ne gre brez osebnega interesa, zavezanosti in želje po rasti, spoznavanju, učenju novega, po sodelovanju in povezovanju.

Torej lahko govorimo o *zunanjih* (spremembe v razvoju sveta, nova zakonodaja, selitev, organizacijske spremembe, kadrovska politika idr.) in *notranjih* (osebna želja po znanju, razvoju, zdravstvena situacija itd.) dejavnikov, ki vplivajo na razvoj profesionalne kariere posameznika. Zagotovo lahko vsak posameznik govori o poklicnih mejnikih, ki so pomembno zaznamovali njegovo pot.

Da bi bil profesionalni razvoj nekaj vsakdanjega in samoumevnega v vzgojno-izobraževalnih inštitucijah, mora za to skrbeti vsak posameznik, predvsem (ali hkrati) pa tudi vodstvo, ali bolje, vladati mora takšno ozračje, ki je razvoju naklonjeno, kamor lahko vključujemo podporno vodenje, sodelovanje in kolegialnost, ustrezno porabo spodbud in nagrad, umestitev profesionalnega razvoja v cilje razvoja inštitucije.

Ena od razsežnosti profesionalnega razvoja je zagotovo znanje, ne gre pa zanemariti tudi sodelovanja med pedagoškimi delavci, ki se kaže zlasti v moralni podpori, večji učinkovitosti, boljšem usklajevanju. Erčuljeva (2009) opozarja tudi na nevarnost sodelovanja, skupnih hospitacij, saj se (lahko) zataji individualnost na račun skupinskega razmišljanja.

Tudi prioritete managementa so se v zadnjem času močno spremenile in v ospredju so predvsem ljudje. Vrtci in šole se morajo zaradi hitrih sprememb v okolju hitreje in bolj učinkovito prilagajati in se osredotočati na to, kako se lahko čim hitreje spreminjajo in učijo. Pogoj zato je razvoj vsakega posameznika, ki ne temelji več samo na znanju, ampak na kompetencah. Gre predvsem za vključevanje sodelavcev v proces vodenja in upoštevanje različnih pristopov, ki predstavljajo celovit pojem kakovosti.

Kako lahko spremljamo lastni profesionalni razvoj? Na predšolski ravni imamo osebne mape otroka, kjer spremljamo njegov razvoj. V šoli razvoj in napredek otroka spremljamo z opisnim in kasneje s številčnim ocenjevanjem. Ali pedagoški delavci spremljamo svoj lastni razvoj? Imamo lastno mapo (listovnik/portfolio) profesionalnega razvoja?

Na tem mestu ne gre mimo refleksije, razmišljanja o sebi, o svojem delu, poglobljanju vase. Refleksija je tako tudi osnova za

samoevalvacijo pedagoških delavcev in zavoda kot celote. Refleksija pomaga izkušnje spremeniti v znanje. Ravno to ugotavljajo v Vrtcu H. C. Andersen, kjer po mnenju ravnateljice in svetovalne delavke (Prešern in Merčnik 2010) v programu profesionalnega usposabljanja strokovnih delavcev ugotavljajo velik napredek in pogloblitveni učinek programa. Avtorici ocenjujeta, da je bilo spremljanje lastnega razvoja preko listovnika za nekatere nov način, za druge pa nadgradnja obstoječih map - predstavlja pa spodbudo, obveznost in odgovornost do samega sebe, da načrtujemo, spremljamo. Zaradi listovnika so se naučili več razmišljati o sebi, o lastnem razvoju. Takšno načrtovanje jim ni več težko, niti tuje.

Pozitivno ocenjujejo tudi uporabo listovnika pri letnih razgovorih, kjer ravnateljica spozna razvoj in prihodnje načrte strokovnih delavcev. Ti pa poročajo o pozitivnih občutkih in dvigu samopodobe. Tako lahko skupaj sledijo viziji svojega zavoda.

Kdo so tisti, ki iščejo profesionalne izzive in priložnosti? Zagotovo vsi, ki se želimo sami razvijati in hkrati bogatiti pedagoško prakso. Morda nas je le nekaj, a to je tisto, kar potrebujemo, k čemer je treba stremeti in kar je treba spodbujati.

Strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju imamo dve možnosti za profesionalni razvoj: *vertikalni* (od strokovnih delavcev do vodstvenih delavcev) in *horizontalni* (širjenje – pridobivanje novih znanj, usposabljanj, kompetenc). In prav na slednjem področju imamo veliko možnosti.

## **Mnenja vzgojiteljic in pomočnic vzgojiteljic o profesionalnem razvoju**

### ***Opis vzorca in raziskovalna vprašanja***

S krajšo raziskavo, tj. z vprašalnikom vzgojiteljem in pomočnikom vzgojiteljev, smo želeli ugotoviti naklonjenost in zavedanje strokovnih delavcev o profesionalnem razvoju.

V raziskavo smo zajeli 109 strokovnih delavcev vrtcev širše ljubljanske regije: 53 vzgojiteljic (vzgojiteljic) in 56 pomočnic vzgojiteljic. Vzorec je bil priložnostni, izbran pa je bil vrtec (vrtec v projektu), ki je sodeloval v projektu Sofinanciranje profesionalnega usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju v letih 2008, 2009, 2010 in 2011 (izvajalec Šola za ravnateljce).

Ugotavljali smo:

- Ali se strokovni delavci v vrtcu zavedajo potrebe po stalnem strokovnem izobraževanju in profesionalnem razvoju?

- Ali se strokovni delavci v vrtcu strokovno usposablajo tudi po pridobitvi formalne izobrazbe, kolikokrat v službeni in kolikokrat za osebni namen?
- Kdo jih motivira za nadaljnje izobraževanje in kdo za izbiro tematike in zakaj se odločijo zanj?
- Ali menijo, da je njihov vrtec naklonjen profesionalnemu razvoju zaposlenih, s kom lahko na tem področju sodelujejo?
- Ali sistematično spremljajo svoj profesionalni razvoj v primerjavi s spremljanjem otrokovega razvoja?
- Postavili smo odprto vprašanje, kaj strokovni delavci naredijo za svojo profesionalno rast?
- Ali menijo, da je delo v vrtcu naporno, jih psihično ali fizično izčrpava?

### ***Rezultati in interpretacija***

Ker so izpolnjene vprašalnike vrnile le strokovne delavke, bomo v nadaljevanju uporabljali ženski spol.

#### *Ali se strokovni delavci v vrtcu zavedajo potrebe po stalnem strokovnem izobraževanju in profesionalnem razvoju?*

Pri tem vprašanju so vse strokovne delavke v naključno izbranih vrtcih, kot v vrtcu v projektu, odgovorile z »da«, kar je 100 %. Odgovori kažejo na veliko zavedanje o pomenu pridobivanja znanja. To pa hkrati (lahko) pomeni, da moramo profesionalno rast načrtovati skrbno in v smer, ki nam bo omogočala biti kos novim izzivom in tako slediti smernicam za kakovost vzgoje in izobraževanja tudi v prihodnosti.

#### *Ali se strokovni delavci v vrtcu strokovno usposablajo tudi po pridobitvi formalne izobrazbe in kolikokrat v službeni in kolikokrat za osebni namen?*

Vse vzgojiteljice se strokovno usposablajo tudi po pridobitvi formalne izobrazbe, pogostost izobraževanja je odvisna od posameznega vrtca, menim pa, da tudi od različnega razumevanja, kaj vse sodi k strokovnemu usposabljanju. Nekateri sem prištevajo vse strokovne aktivne, nekateri le seminarje, na katere gredo izven vrtca. Neenotno pojmovanje oziroma razumevanje se je izkazalo tudi znotraj posameznega vrtca.

Podobno gre razumeti pojma osebni in službeni namen oz. naj napišem mnenje nekaj sodelujočih v raziskavi: »V našem poklicu

PREGLEDNICA 1 Pogostost izobraževanja strokovnih delavcev vrtca

Skupina	(1)	(2)	(3)	(4)
Vzgojiteljice	34,78	50,00	15,22	0,00
Vzgojiteljice v projektu	42,86	28,57	28,57	0,00
Pomočnice vzgojiteljic	65,22	28,26	6,52	0,00
Pomočnice vzgojiteljic v projektu	20,00	20,00	30,00	30,00

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) 1–3 krat, (2) 3–5 krat, (3) 5 krat in več, (4) brez odgovora. V odstotkih.

PREGLEDNICA 2 Motivacija za odločitev in izbor dodatnega izobraževanja

Skupina	(1)	(2)	(3)	(4)
Vzgojiteljice	100,00	6,52	21,73	15,22
Vzgojiteljice v projektu	85,71	14,29	14,29	28,00
Pomočnice vzgojiteljic	78,26	36,96	15,22	15,22
Pomočnice vzgojiteljic v projektu	100,00	20,00	10,00	20,00

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) sam, (2) kolegi, (3) vodstvo, (4) na lastne stroške. V odstotkih.

PREGLEDNICA 3 Razlogi za izbor dodatnega izobraževanja

Skupina	(1)	(2)	(3)
Vzgojiteljice	0,00	21,73	50,00
Vzgojiteljice v projektu	0,00	14,29	14,29
Pomočnice vzgojiteljic	21,73	15,22	21,73
Pomočnice vzgojiteljic v projektu	10,00	10,00	20,00

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) na seminarju je prijetno, (2) druženje s kolegi, (3) seminar že poznam. V odstotkih.

marsikdaj težko ločujemo med službenim in osebnim namenom. Če gremo npr. na izobraževanje joge, je to nekaj, kar lahko v prirejeni izvedbi uporabimo tudi pri delu z otroki ali seminar komunikacije nam še kako lahko koristi pri komuniciranju tako z otroki kot tudi s starši. Podobno je z računalniškim opismenjevanjem.«

*Kdo jih motivira za nadaljnje izobraževanje in kdo za izbiro tematike in zakaj se odločijo zanj?*

V največji meri se za izobraževanje odločijo same, prav tako za izbiro tematike. Morda je zanimiva razlika med vzgojiteljicami, saj je v vrtcu s projektom »le 85,71 %« vzgojiteljic izbralo odgovor sam v primerjavi z ostalimi vzgojiteljicami, ki so ta odgovor izbrale v 100 %. Morda gre lahko za razmislek v smer, da vzgojiteljice v projektu razumejo lastno izbiro le takrat, ko vrtec ni v nekem projektu in si tematiko lahko izbirajo popolnoma samostojno, ne glede na (projektno) usmeritev zavoda. Razmeroma močan vpliv kolegov

PREGLEDNICA 4 Naklonjenost vodstva profesionalnemu razvoju strokovnih delavcev

Skupina	(1)	(2)	(3)
Vzgojiteljice	84,78	0,00	15,22
Vzgojiteljice v projektu	85,71	0,00	14,29
Pomočnice vzgojiteljic	71,75	6,52	15,22
Pomočnice vzgojiteljic v projektu	50,00	10,00	40,00

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) da, (2) ne, (3) ne morem se opredeliti. V odstotkih.

PREGLEDNICA 5 S kom v zavodu lahko sodelujem z idejami o profesionalnem razvoju?

Skupina	(1)	(2)	(3)
Vzgojiteljice	32,61	65,22	2,17
Vzgojiteljice v projektu	42,86	57,14	0,00
Pomočnice vzgojiteljic	41,50	58,70	0,00
Pomočnice vzgojiteljic v projektu	80,00	20,00	0,00

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) z večino, (2) z nekaterimi, (3) sem osamljena. V odstotkih.

je opaziti pri pomočnicah vzgojiteljic, saj se jih kar 36,96 % odloči za lastni razvoj na osnovi motivacije kolegov. Da moramo slediti spremembam časa, potrjuje tudi dejstvo, da so strokovne delavke skoraj v vseh skupinah izbrale razlog za izobraževanje ta, da čutijo, da nečemu niso kos in potrebujejo dodatno znanje.

Iz ugotovljenih dejstev lahko izhajamo pri vodenju in usmerjenju strokovnih delavcev, jih opogumljamo k iskanju rešitev v novih virih, študiju, pridobivanju informacij, znanj in kompetenc.

*Ali menijo, da je njihov vrtec naklonjen profesionalnemu razvoju zaposlenih, s kom lahko na tem področju sodelujejo?*

Za motiviranost in usmerjenost v profesionalni razvoj je nedvomno zelo pomembno ozračje v samem zavodu. Vzgojiteljice v večini ugotavljajo, da je njihov vrtec naklonjen profesionalnemu razvoju. Opazna razlika je med mnjenji vzgojiteljic in pomočnic vzgojiteljic, saj slednje v precej manjši meri čutijo naklonjenost razvoju zaposlenih. Lahko tudi sklepamo, da je le-to bolj usmerjeno v razvoj vzgojiteljic.

K ozračju v kolektivu veliko prispeva tudi odnos med sodelavci in iz tega lahko razberemo, da ta ni vedno naklonjen medsebojnemu povezovanju, razumevanju profesionalnega razvoja. Večina vzgojiteljic – 65,22 % (in 57,14 % vrtec v projektu) – opaža, da lahko z idejami, pogovorom o profesionalnem razvoju sodeluje le

PREGLEDNICA 6 Spremljanje otrokovega in lastnega razvoja ter napredka

Skupina	(1)	(2)	(3)	(4)
Vzgojiteljice	71,74	28,26	2,17	97,85
Vzgojiteljice v projektu	71,43	28,57	71,43	28,57
Pomočnice vzgojiteljic	65,22	34,78	0,00	100,00
Pomočnice vzgojiteljic v projektu	60,00	40,00	70,00	30,00

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) otroci da, (2) otroci ne, (3) lasten da, (4) lasten ne. V odstotkih.

z nekaterimi sodelavci in 32,61 % (42,86 % vrtec v projektu) jih lahko sodeluje z večino sodelavcev v zavodu. Nekoliko višji odstotek je pri pomočnicah vzgojiteljic, kjer lahko z večino v zavodu sodeluje 41,30 % (80 % vrtec v projektu) in 58,70 % (20 % vrtec v projektu) le z nekaterimi.

To je področje, v katerega bi veljalo vložiti trud, motivacijo in zavedanje, da je razmišljanje o lastnem razvoju nujnost, da je to nekaj, čemur se ne gre, in tudi ni dobro, izogibati v prihodnosti. Menim, da je prav prevladujoče ozračje tisto, ki daje temelj zavedanju nujnosti profesionalnega razvoja, ta pa je največkrat odvisen prav od vodenja, ki je temu naklonjeno ali pa tudi ne. Na tem mestu bi veljalo spregovoriti tudi o tem, da lastni ali profesionalni razvoj ni le v domeni vzgojiteljev, ampak tudi pomočnikov vzgojitelja.

*Ali sistematično spremljajo svoj profesionalni razvoj v primerjavi s spremljanjem otrokovega razvoja?*

Vzgojiteljice (71,74 % in 71,43 % vrtec v projektu) in pomočnice vzgojiteljic (65,22 % ter 60 % vrtec v projektu) v veliki meri spremljajo otrokov razvoj naj si bo v obliki portfolija, zapisov, zbirke risb, izjav, fotografij. Drugačna je slika o spremljanju lastnega razvoja in napredka. Le 2,17 % vzgojiteljic spremlja svoj lastni razvoj preko listovnika oziroma portfolija. Precejšnja je razlika v primerjavi z vrtcem v projektu, kjer načrtno spremlja svoj razvoj 71,43 % vzgojiteljic in 70 % pomočnic vzgojiteljic. Glede na prednosti, ki jih navajajo strokovne delavke vrtca v projektu (vse je na enem mestu, kar je hitrejše in preglednejše, vpliva na pozitivno samopodobo, osebni napredek, ponos ob dosežkih, razmišljanje o lastnem delu (samorefleksija in evalvacija dela – uspešnega in neuspešnega), samokritičnost, sistematično (urejeno) in načrtno spremljanje lastnega razvoja, podlaga za letni razgovor z ravnateljico), je potrebno razmišljati v smeri ozaveščanja le-teh tudi v ostalih zavodih.



*Kaj strokovni delavci naredijo za svojo profesionalno rast?*

Navajam odgovore glede na pogostost izbire (vprašanje je bilo odprtega tipa, strokovni delavci so jih navajali sami):

- vzgojiteljice:
  1. branje strokovne literature, člankov,
  2. udeležba na seminarjih in študijskih skupinah,
  3. pogovor s kolegi, izmenjava izkušenj,
  4. informacije na spletu,
  5. način življenja (joga, gibanje),
  6. pisanje člankov, razprav;
- pomočnice vzgojiteljic:
  1. branje strokovne literature,
  2. udeležba na seminarjih,
  3. pogovor s kolegi, strokovnjaki,
  4. meditacija, notranja analiza.

Kot smo že omenili, je težko potegniti jasno ločnico med osebnim in profesionalnim razvojem, saj se mnogokrat prepletata. Viri in poti do informacij, znanj so različni, spoznavajmo jih, govorimo o njih. Pomembno je, da se zavedamo, da se bo kakovostno delo v prihodnosti gradilo na temeljih, da nič ni dokončno, da smo vsi odgovorni za svoj razvoj in s tem naše zadovoljstvo v osebnem in profesionalnem življenju. Tako si pridobivamo večje zaupanje naših uporabnikov storitev (otrok in staršev) in hkrati večamo ugled zavoda. Tako moramo temu naklonjeno vzpostaviti sistem vodenja (vodstveni tim), strukturo zavoda, vzpodbujati in ozaveščati o pripravljenosti na spremembe. In če vse obrnemo, ko smo sodelujoči motivirani za spremembe, bolj kakovostno delo, lahko hkrati zadovoljujemo tudi svoje potrebe. Nemalokrat slišimo besede: »Drugih ne moreš spremeniti, lahko pa spremeniš sebe in svoj pogled na stvari.« Tako je prav, da se vprašamo, *kaj in kako* lahko naredim še bolje, da bodo naši otroci, starši, okolica, vodstvo, in nenazadnje mi sami, bolj zadovoljni. Ko sprejmemo izziv, hkrati rastemo in širimo svoje obzorje.

*Ali menijo, da je delo v vrtcu naporno, jih psihično ali fizično izčrpava?*

Na to vprašanje so le tri pomočnice vzgojiteljice odgovorile z »ne«, dve, prav tako pomočnici vzgojiteljice, sta odgovorili z »ne še« (de-

lovna doba do 5 let), vsi ostali strokovni delavci (kar predstavlja 96 %) pa so menili, da je delo naporno in jih izčrpava.

Njihove obrazložitve zakaj bi lahko strnila v nekaj skupin:

- otroci (so glasni, vedno bolj zahtevni, razvajeni, nimajo postavljenih meja, otroci s posebnimi potrebami),
- starši (so nagnjeni k storilnosti, imajo nerealna pričakovanja, velik del (svoje) odgovornosti prelagajo na vrtec, so nedosledni, ne postavljajo mej otroku),
- prostorski (preveliko število otrok v skupini, premajhni prostori, »borba za preživetje«),
- vodstvo (daljši delovni čas, dodatne zadolžitve, projekti, veliko obveznosti izven učinkovitega dela),
- osebni razlogi (smo starejše, zdravstveno stanje, slabi dnevi, tempo življenja, nagnjenost k storilnosti, pomanjkanje znanja (zlasti pri otrocih s posebnimi potrebami)).

Ravno v teh vzrokih je posredno navedeno to, o čemer smo govorili v teoretičnem delu. Področje dela in zahteve v vrtcu se torej spreminjajo in prav zato moramo temu slediti, iti v korak s časom in potrebami časa. Da bi bili strokovni delavci s težavami, s katerimi se srečujejo, seznanjeni, je prav, da se o njih govori, da se vsi zavedamo, da se (ponekod) pojavljajo, predvsem pa, da skupaj iščemo predloge za reševanje le-teh. Ob vsem je prav, da vsak posameznik začuti, da je soodgovoren ali celo bolje, najbolj odgovoren za svojo profesionalno prihodnost prav on sam. In tudi ko govorimo o vprašanju kakovosti vrtcev, ki je po mojem mnenju tudi rezultat prilagajanja na spremembe, je prav, da se vsak posameznik vpraša: »Kaj pa jaz lahko naredim, ponudim več in bolje, kot sem do sedaj?« Kakovost je namreč odgovornost vseh zaposlenih. In ker se vse začne pri vodji, je prav, da je prav ravnatelj tisti, ki je vzor prilagajanja na spremembe in profesionalne rasti, hkrati pa velik motivacijski faktor vsem zaposlenim.

## Zaključek

S pričujočim razmišljanjem in raziskavo smo ugotovili, da se vsi strokovni delavci v vrtcu zavedajo pomena in nujnosti stalnega izobraževanja in profesionalnega razvoja.

Ključ do uspeha je sposobnost videti priložnost tam, kjer drugi vidijo ovire. Strokovni delavci v vrtcu morajo vlagati v oblikovanje svoje lastne prihodnosti, pri čemer je za to potreben tudi pogum.

Kaj lahko naredimo, da se poveča zavest o potrebi po lastnem razvoju, pogum za le-to? O tem govoriti, ustvarjati kulturo zavoda, kamor bo umeščena tudi potreba po profesionalnem razvoju, kot nujnost, potreba in ne kot egoizem posameznika/-ov.

Menim, da bomo s profesionalnim razvojem, sledenjem novostim, izzivom, pred katere smo postavljeni, z zavedanjem hitrega tempa razvoja, zavedanjem o pojavu profesionalne izgorelosti, zlasti vzrokih za le-to, lahko kljubovali pritiskom, ki izhajajo iz našega delovnega mesta, narave dela, družbenega vrednotenja našega poklica in poslanstva. Strokovni delavci zaznavamo spremembe, mnogi omenjajo potrebo po delu na osebni ravni, po spremenjenem načinu življenja, meditaciji, notranji analizi. Skladno s profesionalnim razvojem moramo torej skrbeti tudi za osebni razvoj. Harvardske študije o motivaciji so pokazale, da je občutek osebne rasti eden večjih motivatorjev. Ko čutimo, da nam učenje prinaša večjo samozavest, večje sposobnosti in samozaupanje, se počutimo srečne, pozitivno razpoložene, optimistične.

Naj zaključim z mislijo Charlesa Darwina: »Ne preživijo najmočnejši, niti najbolj inteligentni, ampak tisti, ki so najbolj dovzetni za spremembe.«

## Literatura

- Erčulj, J. 2009. »Pogledi na učiteljev profesionalizem.« *Vzgoja in izobraževanje* 40 (jubilejna številka): 41–47.
- Peček, P. 2010. »Načrtovanje in razvoj profesionalne kariere posameznika.« Interno gradivo, Šola za ravnatelje, Kranj.
- Prešern, T., in T. Merčnik. 2010. »Sofinanciranje profesionalnega usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju.« *Didakta* 20 (137): 18–19.
- Razdevšek-Pučko, C. 2009. »Kompetence v izobraževanju učiteljev.« *Vzgoja in izobraževanje* 40 (1): 34–40.
- Vinkovič, J. 2010. »Šolska kultura in klima v luči avtonomije.« V *Šolska kultura in klima v luči avtonomije: zbornik prispevkov s 3. posveta ob 200-letnici šolstva v Črenšovcih*, ur. D. Meglič in Z. Temlin, 255–259. Črenšovci: Osnovna šola Franceta Prešerna.

- Helena Ule je vzgojiteljica v Vrtcu Kolezija.

## Helena Ule **Profesionalni razvoj strokovnih delavcev vrtca**

Z razvojem sveta, tj. z razmahom informacijsko-komunikacijske tehnologije, se razvija in spreminja tudi šolstvo. Učiteljeva, vzgojiteljeva najpomembnejša lastnost in sposobnost mora biti nenehno učenje skozi delo. Ali se tega zavedamo? Ali in koliko smo pripravljeni narediti na področju dodatnega izobraževanja? Nam je to omogočeno? Ali potreba po profesionalnem razvoju izhaja iz nas samih ali nam jo določajo drugi? Ali spremljamo svoj lastni napredek in razvoj? To je nekaj vprašanj, na katera so odgovarjali strokovni delavci v vrtcu in jih v članku obravnavamo. Ugotavljamo, da večina vprašanih strokovnih delavcev sistematično ne spremlja svojega profesionalnega razvoja, vsi pa se zavedamo potrebe po stalnem razvoju, da nas zahteve po višjih standardih, zviševanju kakovosti dela postavljajo pred zahtevo in potrebo, da nadgradimo svoje znanje in spretnosti. Le tako pa se lahko tudi poklicno samopotrjujemo.

*Ključne besede:* spremembe, profesionalni razvoj, spremljanje, vrtec

### **Professional Development of Kindergarten Teacher**

With the development of the world and the onset of information and communication technologies, education is changing as well. The most important characteristic and ability of a teacher should be continuous learning. But are we aware of the need and what are we prepared to do? What can we do? Is the need for professional development internal or imposed by others? Do we monitor our own progress and development? Those are some of the questions posed to teachers in kindergartens that we present in the paper. We have come to the conclusion that the majority of teachers in the study does not systematically monitor their professional development, but we are all aware of the need for continuous development. The urge for higher standards and increasing the quality of work is creating a requirement and need for us to improve our skills and knowledge. This is also what enables us to confirm our professionalism.

*Keywords:* changes, professional development, monitoring, kindergarten

VODENJE 2|2012: 57-67