

EDUKACIJA EDUKATORA, TRENING TRENERA ILI USAVRŠAVANJE NASTAVNIKA?

Jasna Martinko, Jelena Matković i Mile Živčić
Agencija za obrazovanje odraslih, Zagreb
info@aoo.hr

***Sažetak** – Agencija za obrazovanje odraslih, u skladu sa svojim zakonskim obvezama te pravima nastavnika koji rade u obrazovanju odraslih, razvila je model usavršavanja nastavnika sa svojim suradnicima - vrsnim stručnjacima u obrazovanju odraslih, a u članku je prikazan cjelokupni proces dizajniranja i provođenja stručnog usavršavanja za nastavnike/edukatore (planiranje i priprema procesa, određivanje sadržaja i ciljeva te standarda postizanja rezultata i evaluacija). Proces je utemeljen na istraživanju potreba, koje je provela Agencija, te na osnovi analize rezultata upitnika podijeljenog nastavnicima i voditeljima obrazovanja.*

***Ključne riječi:** nastavnik/edukator, obrazovne potrebe, osnovni modul, stručno usavršavanje, vrjednovanje rezultata*

Uvod

Obrazovanje odraslih u Hrvatskoj ima relevantnu tradiciju, a prisutna je i tendencija otvaranja novih ustanova koje nude programe različitih sadržaja i razina. Za uspješnost njihove realizacije posebnu važnost treba usmjeriti na andragoške djelatnike: voditelje obrazovanja odraslih, nastavnike i predavače/edukatore, od kojih se očekuje obavljanje interaktivnih i dinamičnih uloga vođa, mentora i moderatora. Njihova se profesionalizacija, osim na sveučilišnoj razini, treba temeljiti na kontinuiranom procesu osposobljavanja i usavršavanja (Klapan, A.). Unaprjeđenje tog procesa ima visoku važnost u novim, promjenjivim komunikacijskim i tehnološkim uvjetima u kojima je upotrebljivost stečenih znanja sve kraća, a potreba za njegovom funkcionalnošću i učinkovitošću sve izraženija. Izrada i provođenje programa osposobljavanja i usavršavanja predmet je djelovanja andragoških stručnjaka, a da bi ono bilo stručno i utemeljeno, ispitane su obrazovne potrebe nastavnika/predavača u ustanovama za obrazovanje odraslih. Potrebe za stručnim usavršavanjem predstavljaju razliku između znanja, vještina i drugih osobnih karakteristika koje se mogu razvijati usavršavanjem, a potrebne su za uspješno obavljanje nekih ak-

tivnosti i funkcija i onih znanja, vještina i karakteristika (u užem smislu stavova, vrijednosti i navika), koje zaposlenici već imaju (Pastuović, 1978.; 96.).

Donošenjem Zakona o obrazovanju odraslih (NN 17/07), andragoški djelatnici stječu pravo i obavezu stručnog i andragoškog usavršavanja (čl. 10.), a Agencija za obrazovanje odraslih stječe obvezu provođenja stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih u području obrazovanja odraslih (čl. 23.; st. 2.). Kao i u ostalim podsustavima obrazovanja, tako se i u obrazovanju odraslih od andragoških djelatnika (voditelja obrazovanja i nastavnika/predavača) te ravnatelja očekuje trajno sudjelovanje u procesu usavršavanja, koje pridonosi ostvarenju i povećanju njihovih kompetencija.

Općeniti su ciljevi osposobljavanja i usavršavanja andragoških djelatnika i ravnatelja ustanova za obrazovanje odraslih stjecanje temeljnog andragoškog znanja i kompetencija potrebnih za rad s odraslima; poznavanje i razumijevanje koncepcija i teorijsko-metodoloških orijentacija koje se odnose na obrazovanje i učenje odraslih na individualnoj i društvenoj razini; istraživanje fenomena obrazovanja i učenja odraslih i unaprjeđivanje prakse obrazovanja odraslih; ispitivanje i analiziranje potreba obrazovanja i učenja odraslih; planiranje i programiranje aktivnosti obrazovanja i učenja odraslih; organiziranje djelatnosti i procesa obrazovanja i učenja odraslih u različitim kontekstima; upravljanje djelatnošću obrazovanja odraslih i procesom učenja; razvijanje, uspostavljanje i osiguravanje sustava kvalitete u ustanovama za obrazovanje odraslih; obavljanje savjetovanja i vođenja u domeni obrazovanja odraslih; te stjecanje i razvitak sposobnosti oblikovanja vlastitoga profesionalnog usavršavanja.

Planiranje i priprema procesa stručnog usavršavanja

Planiranje stručnog usavršavanja potrebno je temeljiti na ispitivanju i praćenju potreba određene ciljne skupine. Agencija za obrazovanje odraslih provela je ispitivanje o **potrebama i izgradnji mehanizama za suradnju i potporu institucijama obrazovanja odraslih** u sklopu stručnih usavršavanja za ravnatelje i voditelje obrazovanja u ustanovama za obrazovanje odraslih. Upitnik je distribuiran u radnim materijalima, a u elektroničkom obliku bio je dostupan na internetskoj stranici Agencije (izvor: www.aoo.hr; pregledano u siječnju 2010.). Ponuđeno je 19 tematskih područja edukacije, a ispitanici su ocjenama od 1 do 5 vrednovali važnost, poznavanje i potrebu za potporu Agencije u produblivanju tih sadržaja. Na seminarima je podijeljeno 540 upitnika, od kojih se vratio neznatan broj. Nakon ponovljenog poziva ustanovama, prikupljeni su podaci iz 124 ustanove, što uzorak čini reprezentativnim, iako je ukupni odaziv nizak (23%). Provedena je deskriptivna analiza u sklopu Odsjeka za stručno osposobljavanje i usavršavanje, a kvantitativni rezultati za relevantna područja usavršavanja prikazani su u **tablici, objavljenju na internetskim stranicama AOO-a** (izvor: www.aoo.hr; stranici pristuplje-

no u siječnju 2010.) Ispitanici procjenjuju da im je najviše važno (95%) područje **stručnih znanja i vještina potrebnih za održavanje nastave**. Na temelju rezultata, razrađena je regionalna i županijska razina provođenja edukacijskih aktivnosti u ciklusima i modalitetima.

Bitna je komponenta u pripremanju procesa stručnog usavršavanja odabir predavača/trenera koji su ga spremni planirati, organizirati i učinkovito provoditi (Sherman, Tibbetts, Woodruff, i Weidler, 1999.). Nadalje, autori navode da osim teoretskih znanja o načelima i konceptima obrazovanja odraslih, specifične kompetencije trenera obuhvaćaju primjenu didaktičkih metoda i strategija poučavanja koje omogućavaju daljnje razvijanje stručnosti nastavnika s obzirom na njihova prethodna znanja, iskustva i vještine.

Svoju obvezu organiziranja usavršavanja za andragoške djelatnike Agencija za obrazovanje odraslih razvijala je i kroz projekt CARDS 2004 Obrazovanje odraslih, i to u komponenti 5, u kojoj su svoj doprinos dali vrsni stručnjaci-andragozi (nastavnici, voditelji obrazovanja i ravnatelji ustanova u obrazovanju odraslih) pod vodstvom stručnjaka iz Europske unije (Robert Blum, Njemačka, i Sue Bennet, Velika Britanija), a zajedno su pridonijeli razvijanju sustava usavršavanja nastavnika u obrazovanju odraslih.

Iskusnih 19 nastavnika u obrazovanju odraslih zajedno s djelatnicima Agencije za obrazovanje odraslih prošli su 150 sati teorijske nastave i 60 sati praktične nastave (nastavnici), a predstavnici Agencije bili su u svakom trening centru te obavili nadzor nad nastavom, zajedno s dugoročnim stručnjakom R. Blumom. Nastavnici su održali edukacijske radionice, koje je prošlo 126 njihovih kolega nastavnika koji rade u obrazovanju odraslih.

Tijekom ovih radionica, treneri su izradili razvojni dokument - priručnik za nastavnike u obrazovanju odraslih. Ovaj je priručnik poslužio kao temelj novom, sveobuhvatnom i metodički razrađenom priručniku, o čemu se više može pročitati u nastavku članka. Kako se u sustavu obrazovanja odraslih pokazala iznimna potreba za ovakvim usavršavanjem i nakon provedenog ispitivanja, Agencija za obrazovanje odraslih je, u suradnji s timom trenera, izradila i ponudila program usavršavanja koji je svrhovito usmjeren na interesne sadržaje ciljne skupine (predavača/edukatora), a obuhvaća (Harison, 1991.; 96.-97.) sadržaj i ciljeve, standarde postizanja rezultata, mjesto i način ostvarenja, vrijeme (trajanje i redosljed) te način evaluacije programa, uključujući i metodu vrjednovanja rezultata.

Sadržaj i ciljevi osnovnog modula

S obzirom na iskazane potrebe za stručnim usavršavanjem, definirani su sadržaji koji se odnose na andragoške modele poučavanja odraslih, a prema važnosti i značaju, čine teme osnovnih modula:

- Upoznavanje i očekivanje

- Interaktivno poučavanje i učenje
- Osnove poučavanja i učenja
- Motivacija
- Metode i strategije poučavanja odraslih
- Komunikacija i komunikacijske vještine
- Prezentacija i prezentacijske vještine
- Evaluacija.

Pri izboru tema uvaženo je načelo prethodnog iskustva nastavnika/edukatora kojim mogu znatno pridonijeti uspostavi ugodnog ozračja i okruženja koje potiče razmjenu informacija. Premda su teme i sadržaji prilagođeni specifičnim zahtjevima nastavničke/edukatorske uloge, oni nisu samo u funkciji prijenosa informacija već su usmjereni na rješavanje nekih stvarnih problema s kojima se svakodnevno susreću u radu sa svojim odraslim polaznicima. Zadaća je organiziranog stručnog usavršavanja potaknuti nastavnike/edukatore da razmisle o vlastitim primjerima dobre prakse, utvrde područja i snage koje je potrebno poboljšati i prilagoditi te ih obnovljene ugrade u svoju svakodnevnu praksu (Tolbert, 2001.; Smith, Gillespie, 2007.). Stoga je glavna svrha edukacijskih radionica upoznavanje, razvijanje i primjena novih didaktičko-metodičkih strategija u procesu poučavanja odraslih. Refleksivnim odnosom kroz komunikaciju, sadržaj usavršavanja omogućava unapređivanje procesa poučavanja i postizanje profesionalne izvrsnosti. Osim navedene svrhe stručnog usavršavanja, istaknuti su i konkretni ciljevi koji se edukacijskim radionica žele postići:

- ◆ odmak od ustaljenih oblika usavršavanja (seminara, stručnih aktiva, konferencija, debata, predavanja) prema radioničkom obliku malih skupina,
- ◆ prilagođavanje i promjena postojećih znanja, vještina i sposobnosti radi unapređenja kvalitete i postizanja izvrsnosti u svakodnevnim radnim zadacima,
- ◆ unapređenje i poboljšanje nastavnog procesa korištenjem novih strategija, odabirom odgovarajućih sadržaja i metoda usmjeravanjem prema potrebama odraslih polaznika,
- ◆ kontinuirano praćenje rada kroz evaluaciju kvalitete sadržaja i izvedbu programa,
- ◆ unapređenje razine stručnog usavršavanja poradi profesionalnog i individualnog razvoja.

Tijekom pripremne radionice za trenere prikupljeni su radni materijali, prošireni su i nadopunjeni novim temama i primjerima dobre prakse. Materijali su objedinjeni u naslovu *Andragoški modeli poučavanja*, priručnik za rad s odraslim polaznicima, modul 1, te kao takvi postali su temelj za daljnji razvoj i održavanje edukacijskih radionica, a nalaze se na internetskim stranicama Agencije za obrazovanje odraslih.

Standardi postizanja rezultata

a) Oblik usavršavanja i ciljna skupina

Dominantni i učinkoviti oblici stručnog usavršavanja su kratkoročni trening i edukacijske radionice (Kutner, Herman, Stephenson, Webb, 1991; Tolbert, 2001). Namjera edukacijskih radionica jest evoluiranje procesa usavršavanja tijekom kojeg je omogućena razmjena iskustava i analiza zajedničkih i specifičnih problema koje dijele nastavnici/edukatori u obrazovanju odraslih. Dakako da je to moguće jedino u manjim skupinama polaznika (od 15 do 25 osoba), stoga su timovi trenera formirali skupine polaznika s obzirom na redoslijed prijave polaznika i odabrane trening centre u osam gradova: Daruvaru, Đakovu, Koprivnici, Osijeku, Puli, Rijeci, Šibeniku i Zagrebu. Radionice su organizirane kao poludnevne i cjelodnevne, ovisno o mogućnostima polaznika i trenera. Polaznici su se prijavljivali trenerima elektroničkom poštom, i to na obrascu prijavnice, koji sadrži, osim biografskih podataka (ime i prezime, funkcija, zvanje i završena škola/fakultet) i podatke o ustanovama u kojima rade (naziv, telefon, telefaks), radni status te godine radnog iskustva polaznika. Svi podaci potrebni za prijavu te datumi održavanja radionica

Tablica 1: Podaci o sudionicima prvog ciklusa usavršavanja

Trening centar		DA	DJ	KC	OS	PU	RI	ŠI	ZG	Σ	%
Vrsta ustanove	POU	3	4	3	10	15	8	14	11	68	52
	SŠ	19	10	6	4	0	4	1	1	45	34
	ostalo	0	2	5	0	3	4	1	3	18	14
Funkcija:		2	5	5	9	8	2	1	6	38	29
Završena škola/fakultet:	VSS	19	13	10	14	16	14	14	14	114	87
	VŠŠ	2	1	2	0	1	2	0	0	8	6,1
	SSS	1	2	2	0	1	0	2	1	9	6,8
Radni status:	a) na određeno vrijeme	2	2	0	1	1	0	1	1	8	6,1
	b) na neodređeno vrijeme	19	12	11	11	9	12	6	12	92	70,2
	c) ugovor o djelu	1	2	3	2	8	4	9	3	32	24,4
Radni staž u prosvjeti:		11,5	10,1	6,2	15	10	16,5	7,2	8	84,5	AS 10,6
N		22	16	14	14	18	16	16	15	131	
Spol	Ž	10	7	8	12	11	10	10	10	78	59,5
	M	12	9	6	2	7	6	6	5	53	40,5

bili su dostupni na internetskim stranicama Agencije za obrazovanje odraslih, zajedno s pozivom nastavnicima koji rade u sustavu obrazovanja odraslih. Na taj je način omogućena izravna prijava nastavnika/edukatora na stručno usavršavanje, ali i unošenje podataka u bazu AOO-a. Ono što je potrebno naglasiti jest da su edukacijske radionice besplatne za sve polaznike.

U prvom ciklusu usavršavanja sudjelovala je ukupno 131 osoba, od toga 59,5% žena. Najveći interes (52%) za sudjelovanje iskazali su djelatnici iz POU-a, a iz srednjih škola koje imaju programe za obrazovanje odraslih sudjelovalo je 34% polaznika. Ostalu populaciju (14%) činili su djelatnici iz drugih ustanova koje se bave obrazovanjem odraslih (primjerice, kaznionica u Lepoglavi). Trećina polaznika obavlja neku funkciju (ravnatelj, voditelj obrazovanja odraslih, pedagog), a ostali polaznici su zaposleni na radnim mjestima nastavnika/edukatora ili predavača. Visoku stručnu spremu ima 87% polaznika, većina ih je zaposlena na neodređeno radno vrijeme, a njih 24,4% radi na ugovor o djelu. Duljina radnog iskustva polaznika nije predstavljala prepreku za sudjelovanje na stručnom usavršavanju pa je tako bilo onih s više od 30 godina staža, ali i pripravnika. Pojedinačni podaci za svaki trening centar prikazani su u Tablici 1.

b) Izvješća trenera

Timovi trenera vodili su evidenciju o dolasku polaznika tijekom održavanja edukacijskih radionica, što se pokazalo potrebitim pri izradi potvrda o stručnom usavršavanju. U svojim izvješćima posebno ističu problem vezan uz velik broj prijava polaznika, a potom neredovitog sudjelovanja unatoč jasno određenom (i rečenom) fondu od 10% opravdanog izostanka. Komentari se odnose na pozitivna iskustva i ispunjena očekivanja “skeptika” naviklih na “dosadna i monotona” predavanja, potrebu prilagodbe trajanja i održavanja edukacijskih radionica radnom vremenu (ili unutar radnog rasporeda) te na izražene želje za nastavkom usavršavanja (modul 2). Među preporukama posebno se ističe prijedlog upoznavanja specifičnih uvjeta rada koje imaju nastavnici/edukatori u kaznionicama.

Obrazac za izvješće koji su na kraju radionica ispunjavali timovi trenera, osim indeksa za probleme, komentare i preporuke, sadrži još dva indikatora: pozitivne strane treninga i primjere dobre prakse.

Kao pozitivne strane treninga istaknute su:

- ✓ izražena motivacija polaznika,
- ✓ entuzijizam, aktivnost i produktivnost polaznika,
- ✓ uspješno i brzo formiranje heterogenih skupina,
- ✓ stvaranje ugodnog radnog ozračja,
- ✓ međusobna suradnja i uvažavanje svih sudionika
- ✓ želja za daljnjim radom i ugodnim druženjem.

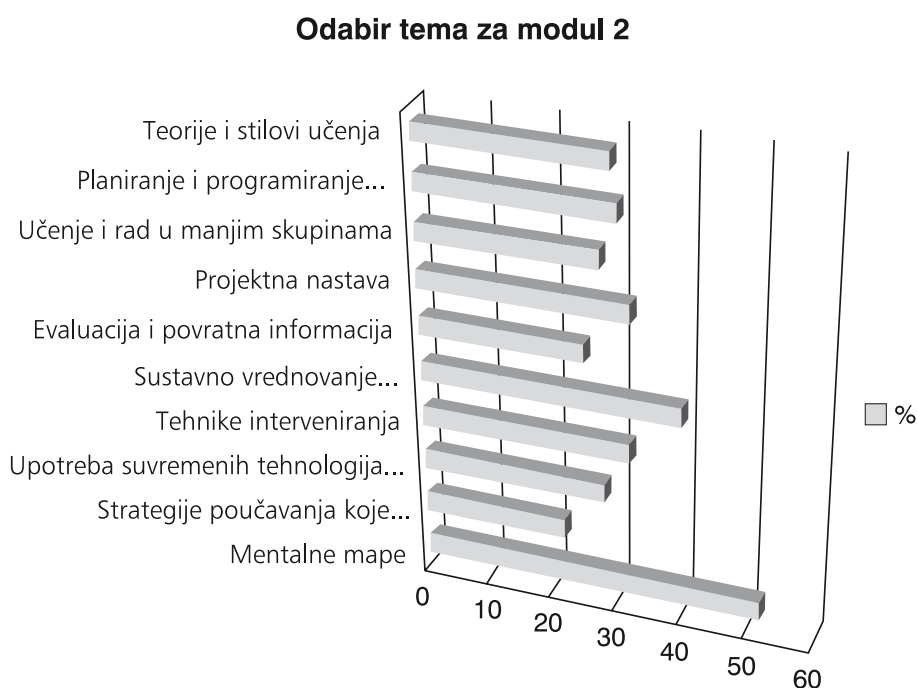
Kao primjeri dobre prakse navedeni su:

- ✓ razmjena iskustava iz prakse,
- ✓ priprema i prezentacija konkretnih nastavnih sadržaja
- ✓ primjena novih strategija i metoda odmah u praksi
- ✓ pisanje dnevnih izvješća radi osvrta na rad
- ✓ predstavljanje novih projekata
- ✓ individualne vještine prezentiranja.

c) Odabir tema za daljnje usavršavanje

U svrhu ispitivanja najzanimljivijih tema za drugi ciklus usavršavanja, sudionici su u anketnom upitniku trebali zaokružiti 5 tema (od 20 ponuđenih) iz pet područja: suvremeni oblici nastave; komunikacijski procesi; metode i tehnike provjere znanja polaznika; primjena okruženja za učenje; te samoobrazovanje kao dio globalnog sustava nastave. Obradom podataka te uvidom u rezultate vidljiv je podjednak interes za teme iz područja komunikacijskih procesa ($\leq 20\%$) te metode i tehnike provjere znanja polaznika, osobito za teme: sustavno vrednovanje (benchmarking) (40%) te evaluacija i povratna informacija (25%).

Daljnjom analizom rezultata odabrano je deset tema koje, unutar navedenih područja, zauzimaju rang 1 i 2. Odabir tema za daljnje stručno usavršavanje prikazan je grafički (Grafikon 1.).



Grafikon 1: Izbor tema za daljnje usavršavanje

Kao najbolji pokazatelj korisnosti i iznimne važnosti edukacijskih radionica, treba istaknuti nastavak prvog ciklusa osnovnog modula u novim trening centrima – Županji i Imotskom – te još jedna radionica u Rijeci.

d) Evaluacija edukacijskih radionica

Završna aktivnost cjelokupnog procesa edukacijskih radionica jest evaluacija, čija je svrha višestruka: uvid u stanje kvalitete radi moguće korekcije i unapređivanja budućih radionica te vrednovanje vlastitog doprinosa u radu u odnosu na očekivanja i postignuća. U svrhu evaluacije osnovnog modula usavršavanja konstruiran je anketni listić sastavljen od dva dijela. Prvi se dio odnosi na procjenu skupnih aspekata rada: relevantnost, korisnost, organizacija radionice, mogućnost sudjelovanja (doprinosa) i pripremljenost voditelja/trenera. Navedene aspekte radionice sudionici su vrednovali na skali vrijednosti od 1 do 5. Drugi dio ankete odnosi se na pojedinačne aspekte rada: procjenu sudionika o mogućnostima primjene novih znanja i vještina u svakodnevnoj praksi i izražavanje osjećaja zadovoljstva. Način provedbe ankete je anonimna, pismenim putem (papir – olovka), a dostupnost rezultata usmjerena je timovima trenera i djelatnicima Odsjeka za stručno osposobljavanje i usavršavanje Agencije za obrazovanje odraslih radi daljnje koordinacije u aktivnostima stručnog usavršavanja nastavnika/edukatora u obrazovanju odraslih.

Analiza i interpretacija rezultata evaluacije

Nakon prikupljanja, anketni listiću su pregledani, a podaci obrađeni. Ustanovljeno je da su listići iz jednog trening centra nevažeci jer nisu dobiveni potpuni podaci. Provedena je kvantitativna i kvalitativna analiza podataka, a rezultati su objedinjeni te prikazani u Tablici 2 i 3.

Tablica 2: Procjena skupnih aspekata

Procjena skupnih aspekata edukacijskih radionica								
	DA	DJ	OS	PU	RI	ŠI	ZG	AS
1. Relevantnost	4,1	4,4	3,4	3,9	4,6	4,5	3,5	4,1
2. Mogućnost sudjelovanja i doprinosa	4,7	4,9	3,8	4,5	4,8	4,8	4,4	4,6
3. Pripremljenost voditelja	4,9	4,9	4,1	4,5	4,9	4,5	4,1	4,6
4. Korisnost	4,0	3,9	3,3	4,0	4,6	4,5	3,8	4,0
5. Organizacija	4,6	4,7	3,9	4,4	4,9	4,5	3,7	4,4
6. Profesionalna motivacija	4,3	4,4	3,6	4,2	4,8	4,5	3,6	4,2

Tablica 3: Procjena pojedinačnih aspekata

Trening centar		DA	DJ	OS	PU	RI	ŠI	ZG	Ukupno	
Vrijednosti		f								%
1. Koliko ćete u praksi moći primijeniti znanje i vještine stečene tijekom ovih radionica?	Većinu	6	2	4	3	5	4	3	27	23,1
	Mnogo	4	3	3	5	3	2	3	23	19,7
	Dosta stečenog znanja i vještina	8	5	2	4	7	8	4	38	32,5
	Ponešto	4	5	4	9	1	2	5	30	25,6
	Malo		1	1	2				4	3,4
	Ništa							1	1	0,9
2. Kako ste se osjećali kao dio radne skupine?	Jako dobro	7	10	7	17	11	14	3	69	49,0
	Dobro	14	6	7	5	5	2	10	49	41,9
	Tako - tako	1			1			2	4	5,4
	Loše								0	2,8
	Jako loše							1	1	0,9
3. Prenijeti naučeno na radionici svojim kolegama čini Vam se:	Vrlo lako	2	4	2	7	3	3	2	23	19,7
	Relativno lako	11	8	12	16	11	9	8	75	64,1
	Teško	9	1			2	4	5	21	17,9
	Jako teško		2						2	1,7
	Nemoguće		1					1	2	1,7
4. Kako se osjećate na kraju radionica? (zaokružite sliku koja opisuje Vaše raspoloženje)	☺☺☺	5	11	5	11	11	13	5	61	47,0
	☺☺	13	5	5	7	3	3	6	42	35,9
	☺☹	4		3	4	2		4	17	14,5
	☹☹			1	1			1	3	2,6
	☹☹☹								0	0,0

Sudionici prvog ciklusa usavršavanja visoko su procijenili ($AS \leq 4,0$) sve skupne aspekte edukacijskih radionica. Rezultati pokazuju da je pripremljenost voditelja/trenera na zavidnoj razini ($AS = 4,6$), što je svakako omogućilo polaznicima aktivno sudjelovanje i osobni doprinos u radu. Organizacija i relevantnost edukacijskih radionica također su visoko procijenjeni, što upućuje na opravdanost procesa planiranja. Ostvarena je visoka razina profesionalne motivacije ($AS = 4,2$), a korisnost je procijenjena najnižom vrijednošću ($AS = 4,0$).

U procjeni pojedinačnih aspekata više od 54% sudionika mišljenja je da će u praksi moći primijeniti većinu, mnogo ili dosta stečenih znanja i vještina, ponešto će primijeniti više od četvrtine sudionika, a malo ili ništa samo otprilike 4% nastavnika/edukatora. Da je vrlo lako i relativno lako prenijeti naučeno svojim kolegama, misli 83% ispitanika, 18% posto misli da je to teško, a jako teško i nemoguće samo

3% sudionika edukacijskih radionica. Pozitivne osjećaje tijekom rada iskazalo je više od pola ispitanika, osrednje zadovoljstvo 5,4%, a otprilike 3,5% osjećalo loše i jako loše. Općenita je procjena sudionika da je prevladavalo ugodno radno i motivirajuće ozračje.

Zaključak

Za uspješno planiranje i provođenje stručnog usavršavanja nastavnika/edukatora/trenera u obrazovanju odraslih potrebna je daljnja suradnja svih važnih dionika: ciljnih skupina (iskazivanje potreba); timova trenera (aktivnosti i strategije u vođenju); i djelatnika Agencije za obrazovanje odraslih, čija je osnovna zadaća i obaveza koordiniranje ostalih navedenih dionika u ostvarenju osmišljenog modela. Prvi ciklus usavršavanja, prikazan u ovom radu, pokazao je opravdanim sve aktivnosti koje su provedene s ciljem unapređenja kvalitete te podizanja kvantitete u smislu povećanja broja nastavnika u obrazovanju odraslih koji sudjeluju u stručnim usavršavanjima, ali i otvorio prostor za buduće djelovanje. Postignuta je vrlo visoka razina motivacije među ciljnom skupinom te je nedvojbeno kako oni žele unaprijediti kvalitetu svog stručnog usavršavanja, posebice tako što će ga nastaviti uzimajući u obzir mogućnost izbora tema za drugi modul.

LITERATURA

1. Agencija za obrazovanje odraslih, Odsjek za stručno osposobljavanje i usavršavanje (interni dokumenti, 2009.)
2. Klapan, A. (2007), Elaborat o stručnom osposobljavanju i usavršavanju andragoških djelatnika (za potrebe Agencije za obrazovanje odraslih)
3. Kutner, M., Herman, R., Stephenson, E., & Webb, L. (1991), *Study of ABE/ESL instructor training approaches: State profiles report*. Washington, DC: Pelavin Research Institute. www.literacy.org/products/ncal/pdf/TR9411.pdf (pregledano u prosincu 2009.)
4. Pastuović, N. (1978), *Obrazovni ciklus: Opća metodika obrazovanja odraslih* Impresum: Zagreb : Andragoški centar Harison, (1991)
5. Sherman, R., Tibbetts, J., Woodruff, D., Weidler, D. (1999), *Instructor competencies and performance indicators for the improvement of adult education programs*. Washington, DC: Pelavin Research Institute. http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED454382&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED454382 (pregledano u prosincu 2009.)
6. Službena internetska stranica Agencije za obrazovanje odraslih; www.aoo.hr
7. Smith, C.; Gillespie, M. (2007), *Research on Professional Development and Teacher Change: Implications for Adult Basic Education* www.ncsall.net/fileadmin/resources/ann_rev/smith-gillespie-07.pdf (pregledano u prosincu 2009.)

8. Tolbert, Tolbert, M. (2001), *Professional development for adult education instructors: State policy update* . Washington, DC: National Institute for Literacy. http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_&ERICExtSearch_SearchValue_0=ED465079&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED465079 (pregledano u prosincu 2009.)
9. Zakon o obrazovanju odraslih (NN 17/07)

EDUCATING THE EDUCATORS, TRAINING OF TRAINERS OR FURTHER PROFESSIONAL TRAINING TEACHERS?

Jasna Martinko, Jelena Matković i Mile Živčić

***Summary** – Agency for adult education, in accordance with its legal obligations and rights of adult education teachers, has developed a model of further professional training in cooperation with its partners – competent experts in the field of adult education, and in the article complete process of design and implementation of further professional training for teachers / educators has been described (planning and preparation of the process, determining content and objectives and standards of achievement of results and evaluation). Process has been based on needs survey, which has been realized by the Agency, and on the analysis of the results of the questionnaire distributed to teachers and heads of education departments.*

***Key words:** teacher/ educator, educational needs, basic module, professional further training, evaluation of results*