

Nefreteta Zekić Eberhard, Doktorandin der Doktorandenschule für sozial-humanistische Wissenschaften der Universität in Osijek

ALTERSDISKRIMINIERUNG AUF DEM KROATISCHEN ARBEITSMARKT IM KONTEXT DER GESELLSCHAFTLICHEN INFORMIERTHEIT UND EUROPÄISCHEN GESETZGEBUNGSRAHMENS

Zusammenfassung:

Nach demographischen Angaben (2012) ist jeder fünfte Einwohner Europas mehr als 60 Jahre alt. Der Durchschnittsalter der kroatischen Bevölkerung im Jahr 1991 war je 37,1 und im Jahr 2011 stieg er auf 41,7 Jahre auf. Nach der Forschung der Europäischen Kommission stellt die Altersdiskriminierung die häufigste Form der Diskriminierung in der EU dar.

Die Ergebnisse einer unter arbeitslosen Personen und Arbeitgebern in Kroatien durchgeführten Umfrage haben gezeigt, dass beide Gruppen der Meinung sind, dass die Alterdiskriminierung am stärksten auf dem kroatischen Arbeitsmarkt zum Ausdruck kommt. Das Diskriminierungsverbot ist im kroatischen Rechtssystem eine verfassungsrechtliche Kategorie. Darüber hinaus hat die Republik Kroatien durch ihren EU-Beitritt den europäischen Gesetzgebungsrahmen gegen Diskriminierung angenommen, der als einer der besten in der Welt geschätzt wird. Trotz sofistizierten Gesetzen weisen die bisherigen Untersuchungen darauf hin, dass fast ein Drittel der Arbeitgeber und etwas mehr als 50% der Arbeitslosen den Begriff Diskriminierung nicht verstehen, und ein Drittel der Arbeitslosen und der Arbeitgeber überhaupt nicht weiss, ob Diskriminierung durch Gesetz sanktioniert wird oder nicht. Diese Resultate erklären teilweise die Tatsache, dass der erste rechtskräftige Gerichtsurteil in Kroatien gegen Alterdiskriminierung erst voriges Jahr gefällt wurde. Desgleichen wurde der Problematik der Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in Kroatien bisher nicht genug Aufmerksamkeit in wissenschaftlichen Erörterungen gewidmet. Meistens wurde ein eindimensioneller Ansatz verwendet, und zwar im Kontext der Verpflichtung, im Alter von 65 in den Ruhestand zu treten, was nach einigen Experten eine arbiträr bestimmte Grenze zwischen der Leistungsfähigkeit und Leistungsunfähigkeit der Arbeitnehmer ist. In der Erörterung diese Themas hat sich die Autorin der statistischen Daten und der Resultate der bisherigen maßgebenden Umfragen bedient, sowie der einschlägigen Arbeiten der Rechtstheoretiker. Das Ziel dieser Arbeit ist es, zu überprüfen, ob der gesetzgebende Rahmen in der Bekämpfung der Altersdiskriminierung ausreichend ist ohne institutionelle Unterstützung bei der Sensibilisierung der Gesellschaft über die Verschiebung der Altersgrenze, Lebensdauer und die Arbeitsproduktivität der Bevölkerung

Schlagwörter: Der Alter, die Diskriminierung, Altersdiskriminierung, der Arbeitsmarkt.

Marija Purgar, doktorandica
Doktorska škola društveno-humanističkih znanosti Sveučilišta u Osijeku
Nataša Bek, doktorandica
Ekonomski fakultet Sveučilišta u Osijeku

Stručni rad
UDK: 377.8
374-057.85

PRAVO ODGOJNO-OBRAZOVNIH RADNIKA NA TRAJNO STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Sažetak: U Republici Hrvatskoj zakonima je propisano da odgojno-obrazovni radnici u osnovnoj i srednjoj školi imaju pravo i obvezu trajno se stručno osposobljavati i usavršavati programima koje je odobrilo nadležno Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta. Pod pojmom stručno usavršavanje odgojno-obrazovnih radnika podrazumijeva se pojedinačno i organizirano usavršavanje u matičnoj znanosti u području pedagogije, didaktike, obrazovne psihologije, metodike, informacijsko-komunikacijskih tehnologija, savjetodavnog rada, upravljanja, obrazovnih politika i drugih područja relevantnih za učinkovito i visokokvalitetno obavljanje odgojno-obrazovne djelatnosti u školskim ustanovama. U radu će biti riječ o zakonima koji reguliraju pripravnništvo, licenciranje, stručno usavršavanje, profesionalni razvoj i napredovanje odgojno-obrazovnih radnika u općem obrazovanju, ali i o odgovarajućim pravilnicima koji definiraju pojedinosti i uvjete zakonskih odredaba. Međutim, sve je više primjetno da ti pravilnici nisu u potpunosti usklađeni sa zakonima jer se nisu godinama mijenjali. Neki od izazova odnose se na nepostojanje sustava akreditacije programa i pružatelja stručnog usavršavanja, nedostatak materijalnih sredstava te zajedničkog kompetencijskog okvira za učiteljsko zanimanje što otežava osmišljavanje stručnog usavršavanja i profesionalni razvoj. Uz Agenciju za odgoj i obrazovanje, kao odgovornu javnu ustanovu za organizaciju i pružanje stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika na svim razinama općeg obrazovanja (nedavno donesen dokument „Strategija stručnog usavršavanja za profesionalni razvoj odgojno-obrazovnih radnika 2014-2020.“), prisutni su i drugi pružatelji stručnog usavršavanja, od programa Erasmus+ u okviru europske perspektive obrazovanja, strukovne udruge te nakladničke kuće.

Ključne riječi: zakonska regulativa, stručno osposobljavanje, stručno usavršavanje, odgojno-obrazovni radnici, licenciranje, strateški dokumenti, nadležne ustanove

UVOD

Kvalitetan odgoj i obrazovanje moguće je postići jedino uz kvalitetne učitelje. Unutarnja snaga odgojno-obrazovnih institucija su njezini odgajatelji/učitelji/nastavnici. Stoga je važno nagla-

siti važnost kvalitetnog primarnog obrazovanja i kontinuiranoga stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih djelatnika. Kada govorimo o poboljšanju kvalitete obrazovanja odgojitelja, učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja, pri tome ne mislimo samo na njihovo inicijalno visokoškolsko obrazovanje već je vrlo bitno i njihovo stručno usavršavanje, odnosno trajni profesionalni razvoj. Naime, oba ta oblika obrazovanja imaju za cilj cjeloživotno usavršavanje i obnavljanje znanja i vještina odgojno-obrazovnih radnika, naravno u funkciji poticanja cjeloživotnog učenja kod svojih učenika. Cilj stručnog usavršavanja je usmjeriti pozornost odgojno-obrazovnih institucija na važnost profesionalnog razvoja svojih djelatnika, doprinijeti unaprjeđivanju njihovog stručnog usavršavanja te promišljati o učinkovitim načinima njegove provedbe. Jačanje unutarnjih potencijala škole postiže se kroz stručno usavršavanje i profesionalni razvoj učitelja/nastavnika i stručnih suradnika. Kvalitetno i kontinuirano stručno usavršavanje nastavnika se, od zemlje do zemlje, zakonom različito propisuje i organizira od različitih institucija. Ono što im je zajedničko jest da većina zemalja ima specijalizirane centre koji se bave stručnim usavršavanjem nastavnika, bilo da se radi o sveučilišnim odjelima (Nizozemska, Švedska, Finska) ili o regionalnim centrima za stručno usavršavanje (Njemačka, Austrija, Irska). U ovom radu govorit ćemo o zakonima, teoriji i praksi koja je prisutna u hrvatskom odgojno-obrazovnom sustavu budući da zakon propisuje da odgojno-obrazovni radnici imaju pravo i obvezu trajno se stručno osposobljavati i usavršavati programima koje je odobrilo nadležno Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta.

1. ZAKONSKA OSNOVA STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA I USAVRŠAVANJA ODGOJNO-OBRAZOVNIH RADNIKA U RH

U Republici Hrvatskoj stručno usavršavanje odgojitelja, učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja su *pravo, obveza i odgovornost* svih odgojno-obrazovnih djelatnika. Ono se temelji na Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (članak 115), Zakonu o predškolskom odgoju i naobrazbi, Pravilniku o napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu i Državnom pedagoškom standardu osnovnoškolskoga sustava odgoja i obrazovanja te Zakonu o Agenciji za odgoj i obrazovanje. Međutim, odredbe navedenih zakona su vrlo općenite, pri čemu su pojedinosti i postupci preciznije definirani odgovarajućim pravilnikom, no on nije (još) u potpunosti usklađen sa zakonima, a trebao bi definirati postupke i uvjete za olakšavanje provedbe. Tako se primjerice Pravilnikom o napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu utvrđuju postupak i uvjeti ocjenjivanja i napredovanja učitelja, profesora, odgojitelja; stručnih suradnika i stručnih učitelja (u daljem tekstu učitelja i nastavnika) u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima (u daljem tekstu školama) u zvanje mentora i zvanje savjetnika.¹

Shodno tomu svrha je ovoga Pravilnika utvrditi kriterije vrednovanja rada učitelja i nastavnika koji svojom stručnošću; odnosno ljudskim, pedagoškim i metodičkim odlikama, postižu uzorne rezultate u nastavnom radu, izvannastavnim aktivnostima i izvannastavnom stručnom radu te pridonose unaprjeđivanju procesa poučavanja, razvoju cjelokupne odgojno-obrazovne djelatnosti škole i hrvatskoga školstva.²

¹ Pravilnik o napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu, Narodne novine, br. 89/1995., 148/1099., 20/2005., čl. 1.

² Pravilnik o napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu, Narodne novine, 89/1995., 148/1099., 20/2005., čl. 2.

Stručna usavršavanja provode se na svim razinama od državne preko regionalne do školske, a za cilj imaju poticanje profesionalnog razvoja nastavnika, primjenu suvremenih sadržaja važnih za unaprjeđenje školstva (npr. kurikulum, državna matura i vanjsko vrjednovanje) kao i dogovor o ključnim temama koje se ostvaruju na različitim razinama, uvažavajući pritom potrebe odgojno-obrazovnih radnika. Pod pojmom stručnog osposobljavanja i usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika iz stavka 1. članka 115. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi podrazumijeva se „pojedinačno i organizirano usavršavanje u matičnoj znanosti u području pedagogije, didaktike, obrazovne psihologije, metodike, informacijsko-komunikacijskih tehnologija, savjetodavnog rada, upravljanja, obrazovnih politika i drugih područja relevantnih za učinkovito i visokokvalitetno obavljanje odgojno-obrazovne djelatnosti u školskim ustanovama”³.

Navedeni zakon reguliraju pripravnništvo, licenciranje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, profesionalni razvoj i napredovanje odgojno-obrazovnih radnika. Programe stručnog osposobljavanja i usavršavanja organiziraju i provode ustanove nadležne za stručno usavršavanje. Uz ustanove iz stavka 3. ovog članka, programe iz stavka 1. ovog članka mogu provoditi i visoka učilišta te subjekti iz civilnog sektora, a mogu se izvoditi i u školskim ustanovama. Javna ustanova definirana zakonom koja je odgovorna za organizaciju i pružanje stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika u području općeg obrazovanja je Agencija za odgoj i obrazovanje. Međutim, javlja se sve više pružatelja stručnog usavršavanja u Hrvatskoj i u inozemstvu. Također, ne postoji sustav akreditacije programa i pružatelja stručnog usavršavanja, a uz sve veću konkurenciju i sve manje resurse, Agenciji za odgoj i obrazovanje predstavlja izazov zadržati tradicionalnu ulogu kvalitetnog pružatelja stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika.

Program stručnog osposobljavanja i usavršavanja treba sadržavati temu, namjenu, ciljeve programa iskazane kompetencijama, metode poučavanja, organizaciju, način vrjednovanja i oblik certificiranja, broj polaznika, vrijeme trajanja programa i troškovnik. Način i postupak stručnog osposobljavanja i usavršavanja učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja propisuje ministar. Nadalje, što se tiče napredovanja u članku 116. stoji da *učitelji, nastavnici, stručni suradnici i ravnatelji mogu napredovati u struci, odnosno zanimanju* u najmanje tri razine i stjecati odgovarajuća zvanja (zvanje mentora i savjetnika) te da mogu biti nagrađeni za izvanredna postignuća u odgojno-obrazovnoj djelatnosti. Licencija za rad u školskoj ustanovi je javna isprava kojom se dokazuju potrebne razine općih i stručnih kompetencija učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja. Prvom licencijom za rad učitelja, nastavnika i stručnih suradnika smatra se isprava o položenom stručnom ispitu. Učitelji, nastavnici i stručni suradnici imaju pravo i dužnost licenciju obnavljati svakih pet godina dok postupak licenciranja provodi Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja. Međutim, postupak licenciranja do dana današnjeg nije zaživio u hrvatskom školstvu niti je u nadležnosti Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje. Iako je navedeni Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi donesen 2008., a zadnje promjene bile u kolovozu 2012., u zadnjem kvartalu ove 2014. očekujemo nove razdvojene zakone za osnovno i srednje školstvo jer je, kao što vidimo iz svega navedenog, dosadašnji zakon konceptijski zastario, nedorečen i nepotpun.

Stručno usavršavanje i stalno usvajanje novih znanja i vještina nastavnika i učitelja, tj. onih koji drugima prenose znanja, od ključne je važnosti za uspješnost odgojno-obrazovnih procesa. U važećem zakonu se nudi zastarjeli i nedovoljno definiran model usavršavanja. Naprimjer,

³ Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Narodne novine, br. 87/2008., 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13

trebalo je već davno donijeti odluku o akreditacijskoj agenciji za programe stručnog usavršavanja kao i broj ECTS bodova koje u navedenih pet godine mora skupiti svaki učitelj ili nastavnik.

Zakonom o izmjenama i dopunama *Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi* koji je stupio na snagu u kolovozu 2012. godine, osnovano je Nacionalno vijeće za odgoj i obrazovanje koje kao stručno i strateško tijelo prati kvalitetu sustava predškolskog, osnovnoškolskog i srednjoškolskog odgoja i obrazovanja te brine o razvoju kurikula. Sabor je usvojio *Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru* (HKO). Primjena HKO-a omogućit će povećanje mobilnosti zaposlenika i učenika uređenjem sustava kvalifikacija u Republici Hrvatskoj tako da osigura jasnoću stjecanja, prohodnosti i kvalitetu kvalifikacija te povezivanje razina kvalifikacija u RH-u s razinama kvalifikacija Europskog kvalifikacijskog okvira (EKO). HKO uključuje odredbe Europskog kvalifikacijskog okvira, smjernice EU-a i međunarodnih propisa. Nadalje, HKO je važan kao preduvjet za regulaciju hrvatskog sustava cjeloživotnog učenja i polazište je za stvaranje društva temeljenog na znanju i socijalnoj inkluziji. Isti definira kompetencije kao „postignuto korištenje specifičnih znanja i vještina, u skladu s danim standardima i pripadajućom samostalnošću i odgovornošću“.⁴

Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i obrazovanje te opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje (NOK) iz 2010., koji se oslanja na *Europski referentni okvir ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje*, napravio je značajan pomak u kurikulskoj politici i planiranju s prijenosa znanja na razvoj kompetencija što je doprinijelo promjenama u pristupu i načinu programiranja odgoja i obrazovanja. NOK-om se uvodi načelo integriranog, interdisciplinarnog i proceduralnog planiranja sadržaja učenja orijentiranog na ishod, s ciljem osposobljavanja učenika za kompetentno djelovanje u različitim područjima života. Kurikul usmjeren na učenika zahtijeva prilagođivanje odgojno-obrazovnih i nastavnih oblika, metoda i sredstava rada individualnim potrebama i sposobnostima učenika da bi se osigurao odgojno-obrazovni uspjeh svakoga pojedinca. Promjena paradigme ponajprije se reflektira u novim spoznajama/teorijama o učenju. Biheviorističke teorije 60-ih godina 20. stoljeća potisnute su *konstruktivizmom* i drugim teorijama učenja koje daju nov pogled na učenje. Osnovna premissa konstruktivizma jest da „mi konstruiramo svoje razumijevanje svijeta u kojem živimo“ (Brooks i Brooks, 1993.)⁵. Učenje se više ne promatra kao pasivno apsorpiranje i memoriranje prethodno određenih činjenica i podataka koje treba reproducirati. To znači da „znanje“ nije moguće jednostavno „prenositi“ s učitelja na učenika, već se znanje „konstruirati“ u umu onoga koji uči, oslanjajući se na prethodno iskustvo, koristeći aktivne metode učenja te reflektirajući svoju praksu stalnim propitivanjem i istraživanjem. Promjena ove paradigme učenja poznata je i kao pristup „odgoj i obrazovanje usmjereno na dijete/učenika“ a s ciljem razvoja kompetencija.⁶

Republika Hrvatska uključila se i u istraživačke projekte u području obrazovanja: PISA-u, PIRLS i TIMSS, ESLC što je od nacionalnog interesa za sustavno praćenje kvalitete odgojno-obrazovnog sustava.⁷

4 Hrvatski kvalifikacijski sustav, str.16.

5 Brooks, J. Brooks, M. (1993.) *The Case for Constructivist Classrooms*. Alexandria, Va.: ASCD

6 *Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i obrazovanje te opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje* (2010.)Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa Republike Hrvatske, str. 17.

7 Strategija Agencije za odgoj i obrazovanje 2014.-2020- str.13.

2. STRATEGIJA STRUČNOG USAVRŠAVANJA AGENCIJE ZA ODGOJ I OBRAZOVANJE

Agencija za odgoj i obrazovanje odgovorna je ustanova za stručno usavršavanje odgojno-obrazovnih radnika na svim razinama općeg obrazovanja. Djelatnost Agencije je obavljanje stručnih i savjetodavnih poslova u odgoju i obrazovanju koji podrazumijevaju organiziraciju i provedbu stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika i ravnatelja (naravno ako posebnim propisima nije drugačije određeno). Agencija provodi postupak stručnog napredovanja za odgojno-obrazovne radnike i ravnatelje prema posebnim propisima.

Na temelju zakonskih propisa i strateških dokumenata koje je usvojila Vlada Republike Hrvatske⁸ te u skladu s analizom relevantnih europskih dokumenata⁹ Agencija je potaknula izradu *Strategije 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. Razlozi koji su potakli izradu Strategije su sljedeći:

Potreba za stvaranjem konkurentnog europskog (a time i hrvatskog) gospodarskog područja koje zahtijeva modernizaciju sustava odgoja i obrazovanja i osposobljavanja radi povećanja zapošljivosti i rasta te mobilnosti radne snage.

Promjena paradigme učenja, globalna ekonomska kriza, negativni demografski trendovi, načela inkluzije zahtijevaju restrukturiranje i poboljšanje sustava stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika.

Promjene u hrvatskom odgojno-obrazovnom sustavu kao što su spomenute izmjene i dopune *Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi*, usvajanje *Zakona o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru* te *Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i obrazovanje te opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje*.

Od pravaca razvoja koji su navedeni u Strategiji izdvajamo neke kao što su: unaprijediti kvalitetu odgojno-obrazovnog procesa, razvijati kompetencije odgojno-obrazovnih radnika, povećati učinkovitost stručnog usavršavanja, poboljšati kvalitetu sustava stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika, poticati kreativnost, inovativnost i kritičko razmišljanje, razvijati suradnju i partnerstvo, razvijati IKT-a i e-učenje za potrebe stručnog usavršavanja, promicati i provoditi istraživanja, javno promicati i pojačavati vidljivost aktivnosti stručnog usavršavanja.

U okviru svoje zakonske uloge u kojoj pruža podršku sustavu odgoja i obrazovanja Agencija će nastaviti surađivati s dionicima u razvoju sustava. Preuzet će proaktivnu ulogu u usklađivanju sustava odgoja i obrazovanja s preporukama EU-a i dobrom praksom te naglaskom na profesionalni razvoj odgojno-obrazovnih radnika.¹⁰

3. MOGUĆNOSTI STRUČNOG USAVRŠAVANJA U INOZEMSTVU

U okviru europskog Programa za cjeloživotno učenje koji je bio na snazi od 2007.-2013. te novog programa Erasmus+ od 2014.- 2020. postoji stručno usavršavanje (In-service training) koje

8 Strategija stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika (2009.-2013.)

9 Europe 2020; Education and Training 2020; Rethinking Education; European Qualifications Framework; Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications; EC Thematic Working Group “Teacher Professional Development”

10 Strategija Agencije za odgoj i obrazovanje 2014.-2020. str.6.

je namijenjeno nastavnom i nenastavnom osoblju u predškolskom odgoju, osnovnom i srednjem općem školskom obrazovanju, nezaposlenim nastavnicima i onima koji se nakon nekog vremena vraćaju radu u nastavi kako bi usavršili svoje praktične i profesionalne vještine te proširili znanja o odgojno-obrazovnim sustavima u Europi u trajanju od 1 dana do 6 tjedana u nekoj europskoj odgojno - obrazovnoj ustanovi. Oblici stručnog usavršavanja koje nude ti programi su raznovrsni i kreću se od stručnih seminara, stručne prakse ili usavršavanja, sudjelovanja na europskoj konferenciji ili seminaru pa do tečajeva stranih jezika. Namjena stručnog usavršavanja nastavnika mora biti povezana sa stručnim aktivnostima iz područja školskog obrazovanja te treba pokrivati područja metodike i didaktike, nastavni plan i program, sadržaj predmeta, upravljanje školskim ustanovama, sustav školskog obrazovanja i obrazovnih politika. Aktivnost bi trebala uključivati metodologiju učenja i poučavanja, a ishodi stručnog usavršavanja u inozemstvu su usmjereni jačanju znanja i vještina u području obrazovanja, povećanju mobilnosti i uvođenju europske dimenzije u obrazovanje i usavršavanje naših učitelja.

3.1. PRUŽATELJI USLUGA STRUČNOG USAVRŠAVANJA

Svjesni činjenice da odgojno-obrazovni djelatnici imaju pravo i obvezu te potrebnu volju i želju obnavljati svoja znanja i vještine, napredovati, učiti, razmjenjivati ideje nakladničke kuće organiziraju predavanja, stručne skupove, konferencije i seminare, izlete i radionice predstavljajući suvremena načine poučavanja i promičući visoke standarde kvalitete učitelja. Značajni pružatelji usluga obrazovanja i stručnog usavršavanja su naravno i sveučilišta, agencije, udruženja, pojedini stručnjaci pa i sama škola.

ZAKLJUČAK

Da bi odgojno-obrazovni radnici bili kompetentni razviti kod samih učenika kompetencije potrebne na globalnom tržištu rada u 21. stoljeću i sami se moraju cjeloživotno profesionalno usavršavati. Polazeći od mogućega opisa trajnog profesionalnog razvoja nastavnika kao učenika koje slijedi nakon njihova prvog profesionalnog certificiranja s ciljem poboljšanja profesionalnog znanja, vještina i stavova da bi mogli učinkovitije obrazovati učenike. Važnost je kvalitetnog nastavnika neupitna jer je on izravno povezan s kvalitetom učenja, tj. obrazovnim ishodom učenika.

Nastavnička profesija prepoznata je kao poveznica između društva i mladih generacija, ona je postala poprište mnogih zahtjeva za promjenom i unapređenjem, a stručno je usavršavanje postalo područje interesa znanstvenih istraživanja i intervencija obrazovnih politika u svijetu i u Hrvatskoj te zanimanje za njega sve više raste. No, za kvalitetno stručno usavršavanje koje potiče profesionalni razvoj svakog pojedinca potrebni su preduvjeti, a to su nastavnici koji su svjesni odgovornosti za svoj profesionalni razvoj te škola koja ima jasan cilj, plan i sredstva za ostvarivanje takvog ciljanog stručnog usavršavanja. Iako je iz svega navedenog vidljivo da je stručno usavršavanje u Hrvatskoj obvezno, ne smijemo zaboraviti da je profesionalni razvoj dobrovoljan i dugoročan proces nastavnika koji zahtijeva osobni angažman, volju i konstantan rad.

Razviti nastavnika kao profesionalca podrazumijeva razviti ga kao osobu. Dobri profesionalci bi trebali biti svjesni povezanosti između profesionalnih i ljudskih vrijednosti i zbog toga tre-

ba promicati visoke standarde kvalitete učitelja. Zemlje koje su u prvom redu ulagale u profesionalni razvoj nastavnika i te imale zakonski regulirano njihovo usavršavanje najbrže su ostvarile napredak u kvaliteti obrazovanja, a time pomogle i napretku zemlje u cjelini. Stručno usavršavanje odgojno-obrazovnih djelatnika treba biti usmjereno prema budućnosti. Prateći ekonomske, demografske, tehnološke i druge promjene, svako društvo trebalo bi unositi promjene na zakonodavnoj i institucionalnoj razini te time osigurati dugoročne pozitivne učinke u kvaliteti učenja i poučavanja.

LITERATURA:

- Brooks, J. Brooks, M. (1993). *The Case for Constructivist Classrooms*. Alexandria, Va.: ASCD
- Državni pedagoški standard osnovnoškolskog sustava odgoja i obrazovanja, Narodne novine 63/08., 90/10.
- Europe 2020; Education and Training 2020; Rethinking Education; European Qualifications Framework; Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications; EC Thematic Working Group "Teacher Professional Development"
- Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i obrazovanje te opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje (2010.) Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa Republike Hrvatske.
- Pravilnik o napredovanju učitelja i nastavnika u osnovnom i srednjem školstvu, Narodne novine, br. 89/1995., 148/1099., 20/2005.
- Strategija Agencije za odgoj i obrazovanje 2014.-2020.
- Strategija stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika (2009-2013.)
- Zakon o Agenciji za odgoj i obrazovanje, 13. srpnja 2006.
- Zakon o Agenciji za mobilnost i programe Europske unije, Narodne novine 107/07.
- Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, Narodne novine 22/13.
- Zakon o Nacionalnom centru za vanjsko vrednovanje obrazovanja, Narodne novine 151/04.
- Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Narodne novine, br. 87/08., 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13.
- Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju, NN 10/97, 107/07, 94/13.

Marija Purgar, Ph.D. Candidate, Doctoral School of Social Sciences and Humanities,
 Josip Juraj Strossmayer University in Osijek
 Nataša Bek, Ph.D. candidate, Faculty of Economics in Osijek

RIGHT OF EDUCATIONAL STAFF TO PERMANENT PROFESSIONAL TRAINING AND DEVELOPMENT

Abstract:

The law stipulates that educational staff in Croatian primary and secondary schools have right and obligation to permanent professional training and development with programmes approved by the competent Ministry of Science, Education and Sport. By the notion the professional development of educational staff implies individual and group development in mother science, field pedagogy, didactics, educational psychology, methodics, information-communication technology, advisory work, management, educational policies and other areas relevant to efficient and high-quality educational activities in the educational institutions.

This paper deals with laws governing traineeship, licensing, professional development, progress and promotion of educational staff in general education but also with adequate ordinance defining details and conditions. However, it has become more and more apparent that those ordinances are not fully in harmony with laws because they have not been adapted for years. Some of the challenges relate to lack of programme accreditation system and provider of professional development, lack of material resources and common competitive framework for teaching profession all of which hinder the professional development and progress. Along with the Croatian Education and Teacher Training Agency as a liable public institution that organises and provides professional development of educational staff on all levels of general education (a recently issued document "Strategy of professional development of teaching and non-teaching staff 2014-2020"), there are also other providers of professional development, starting from the Erasmus+ programme within the framework of European educational perspective, to occupational associations and publishing houses.

Key words: legislative regulations, professional training, professional development, educational staff, licensing, strategic documents, competent institutions

Marija Purgar, Doktorandin der Doktors Schule für sozial-humanistische
 Wissenschaften der Universität in Osijek
 Nataša Bek, Doktorandin, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität in Osijek

RECHT DER ARBEITNEHMER IM BEREICH ERZIEHUNG UND AUSBILDUNG AUF DUEHAFTE BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG UND FORTBILDUNG

Zusammenfassung:

In der Republik Kroatien ist durch Gesetze vorgeschrieben, dass Bildungspersonal in Grund- und Mittelschulen Recht und Pflicht hat, sich dauerhaft beruflich weiter zu entwickeln und fortzubilden durch die Programme, die vom zuständigen Ministerium der Wissenschaft, Ausbildung und Sport genehmigt wurden. Unter dem Begriff berufliche Fortbildung von Bildungspersonal versteht man individuelle und kollektive Weiterbildung innerhalb der betreffenden Wissenschaft im Bereich der Pädagogie, Didaktik, Ausbildungspsychologie, Methodik, der Informationstechnologien, Beratungstätigkeit, Management, Ausbildungspsychologie und in anderen Bereichen, die für wirkungsvolle und qualitätvolle Ausübung der Erziehungs- und Ausbildungstätigkeiten in Bildungseinrichtungen bedeutsam sind.

Die Arbeit befasst sich mit den Gesetzen, die Vorbereitungsdienst, Lizenzerteilung, Fortbildung, berufliche Entwicklung und professionellen Aufstieg der Bildungskräfte in der allgemeinen Bildung, aber auch die jeweiligen Geschäftsordnungen regeln, die die Einzelheiten und die Bedingungen der Durchführung der Gesetzesbestimmungen definieren. Es kommt immer mehr zum Ausdruck, dass einige Geschäftsordnungen nicht im völligen Einklang mit Gesetzen stehen, weil sie jahrelang keine Änderungen erfahren haben.

Einige der Herausforderungen beziehen sich auf Nichtvorhanden des Akreditierungssystems für Programme und Fortbildungsträger, auf Mangel an Finanzmittel und an einem gemeinsamen Kompetenzrahmen für den Beruf des Lehrers, was auch die Gestaltung des Fortbildungssystems und der professionellen Entwicklung erschwert. Neben der Ausbildungsagentur als einer für Organisation und Durchführung der beruflichen Fortbildung der Arbeitnehmer auf allen Ebenen der allgemeinen Bildung verantwortlichen Einrichtung (unlängst wurde das Dokument „Strategie der beruflichen Fortbildung für professionelle Entwicklung der Arbeitnehmer im Bereich Bildung und Erziehung 2014-2020“), bestehen auch andere Fortbildungsträger - vom Programm Erasmus+ im Rahmen der europäischen Ausbildungsperspektive, bis zu beruflichen Fachverbänden und Verlagshäusern.

Schlagwörter: Gesetzesregelung, berufliche Weiterbildung, Fortbildung, Bildungspersonal, Lizenzierung, strategische Urkunden, zuständige Einrichtungen