

Osobna koncepcija profesionalizma

Barbara Drezga, mag. paed., Dječji vrtić Snjeguljica, Rijeka
 Željka Požgaj, mag. paed., Dječji vrtić Medveščak, Zagreb
 doc. dr. sc. Renata Čepić, Učiteljski fakultet Sveučilišta u Rijeci

Kako se profesionalno vide odgajatelji i ravnatelji? U članku se iznosi istraživanje o proučavanju znanja i kompetencija potrebnih odgajateljima i ravnateljima kako bi uspješno profesionalno djelovali u odgojno-obrazovnoj praksi.

U posljednje se vrijeme događa kvalitativan obrat u proučavanju potrebnih znanja i kompetencija potrebnih odgajateljima i ravnateljima kako bi uspješno profesionalno djelovali u odgojno-obrazovnoj praksi. Postaje sve jasnije da pored teoretskog znanja na odluke odgajatelja i ravnatelja u svakodnevnim, nepredvidivim odgojno-obrazovnim situacijama, snažno djeluje njihova osobna koncepcija, tj. njihova 'osobna' teorija. Artikulacijom i ispitivanjem vlastitih vrijednosti, uvjerenja i stajališta, koja su i njima samima često nedovoljno poznata, može se potaknuti proces boljeg razumijevanja i razvoja kako profesionalnosti tako i razvoja njihova profesionalnog identiteta. Kako bi te kompetencije postale dostupne analizi i refleksiji te kako bi pridonijele njihovom profesionalnom razvoju i razumijevanju njihovih profesionalnih identiteta, važno je razmotriti kako odgajatelji i ravnatelji vide sami sebe profesionalno, što uključuje njihov osjećaj za vlastite ciljeve, odgovornosti, stil rada, učinkovitost, stupanj zadovoljstva, vlastito planiranje profesionalnog razvoja i druge unutarnje dimenzije profesionalnosti. Polazeći od stajališta kako za uspješno profesionalno djelovanje nisu dovoljne samo stečene kompetencije, već i refleksija vlastite profesionalne misije i identiteta, samoispitivanje vlastitih doživljaja, uvjerenja, vrednota i prakse, zanimalo

nas je kako se profesionalno vide odgajatelji i ravnatelji. U radu će se prikazati rezultati samo jednog manjeg dijela provedene kvalitativne obrade podataka dobivenih polustrukturiranim intervjuom (16 ravnatelja dječjih vrtića grada Zagreba) i primjenom upitnika (6 voditelja/ravnatelja i 61 odgajatelj) u sklopu diplomskih radova autorica ovoga rada¹. Pitanja o određenju profesionalizama, kompetencijama potrebnim za učinkovito profesionalno djelovanje te o ulozi vodstva u podupiranju profesionalnog razvoja i stvaranja profesionalnog identiteta iz perspektive odgajatelja i ravnatelja, neka su od pitanja koja ćemo ukratko razmotriti u nastavku rada.

Kako odgajatelji i ravnatelji definiraju profesionalizam?

Mnogi se radovi bave razmatranjem definicija i teorijskih konstrukata vezanih uz koncept profesionalizma. Kako nam nije namjera teorijsko problematiziranje obilježja ovoga koncepta, treba navesti kako se u radu profesionalizam razumijeva kao unutarnja dimenzija profesionalnosti koju karakterizira razvoj profesionalnog identiteta

određen kao proces kroz koji osoba nastoji integrirati svoje različite uloge i statuse, kao i različita iskustva, u koherentnu sliku o sebi. Odgovore anketiranih odgajatelja na prvo pitanje: 'Kako biste definirali profesionalizam odgajatelja' grupirali smo u tri skupine određenja profesionalizma. Prva se skupina određenja odnosi na profesionalnu praksu (50,00%), druga skupina uključuje interpersonalne sposobnosti (31,25%), a u trećoj je skupini riječ o obrazovanju (18,75%) (Tablica 1). Ako se usmjerimo na pitanje *Kako se profesionalno razvijamo?*, većina će se stručnjaka složiti da učimo prije svega iz prakse, refleksije o praksi i u praksi. Analiziranjem vlastite prakse i rezultata prakse u vezi s postavljenim pretpostavkama te rješavanjem problema putem refleksije, odgajatelji razvijaju znanje koje je rezultat akcije i njihove profesionalne kompetentnosti. Ravnatelji određenja profesionalizma najčešće dovode u vezu s kontinuiranim profesionalnim usavršavanjem.

Koje su ključne kompetencije za razvoj profesionalizma?

Na profesionalno ponašanje i djelovanje značajno utječu kompetencije koje se najčešće definiraju kao integrirano znanje, vještine i stavovi. Postoje različiti koncepti i skupovi kompetencija o kojima se raspravljalo u različitim dokumentima i institucijama, a koje su

¹ Barbara Drezga (srpanj 2013.): Diplomski rad pod nazivom 'Profesionalizam u praksi iz perspektive odgajatelja i ravnatelja', obranjen na Učiteljskom fakultetu Sveučilišta u Rijeci pod mentorstvom doc. dr. sc. Renate Čepić
 Željka Požgaj (rujan 2012.): Diplomski rad pod nazivom 'Uloga vodstva u ostvarivanju vrtića kao organizacije koja uči', obranjen na Učiteljskom fakultetu Sveučilišta u Rijeci pod mentorstvom doc. dr. sc. Renate Čepić

Tablica 1: Određenja profesionalizma

| | |
|-------------|---|
| ODGAJATELJI | <p>Interpersonalne sposobnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompetencije u suočavanju sa situacijama vezanim uz djecu, roditelje i stručni tim - Psihički stabilno, profesionalno vladanje znanjem, vještinama i sposobnostima u interakciji s djecom, roditeljima, odgajateljima i ostalim zaposlenima - Sposobnost komunikacije s djecom, roditeljima i kolegama, kreativnost, odvajanje privatnog od poslovnog, stalno učenje |
| | <p>Obrazovanje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obrazovanost i stručnost na svim područjima potrebnim u radu s predškolskom djecom - Naučeno sveukupno znanje iz područja pedagogije, psihologije, sociologije i drugih znanosti, dobro primijenjeno u odgojno-obrazovnu radu, s fleksibilnim odmacima u kreativnom radu - Skup svih znanja i vještina nužnih za kvalitetan rad u osjetljivom periodu ranog djetinjstva |
| | <p>Profesionalna praksa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Osoba koja je sposobna na osnovi vlastitoga kritičkog promišljanja planirati i promovirati odgojno-obrazovne aktivnosti - Stručno, kvalitativno i savjesno obavljanje poslova odgajatelja - Način na koji odgajatelj stručno i profesionalno obavlja svoj posao |
| RAVNATELJI | <p>Kontinuirano profesionalno usavršavanje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Održavanje, poboljšanje i proširivanje znanja i vještina te razvoj osobnih i profesionalnih kvaliteta potrebnih za uspješan radni vijek - Osobni angažman na održavanju i poboljšanju vještina povezanih sa zaposlenjem, svjesno učenje kako bi se održala profesionalna kompetentnost te razvoj i kontinuirano poboljšanje osobnih, poslovnih i upravljačkih vještina potrebnih za uspješno savladavanje promjenjivih zahtjeva profesionalne karijere - Čuti, razumjeti, vidjeti – preduvjet za vođenje i organizaciju ljudskih resursa - Odnosi, komunikacija, kompetencija - Znanja + osobne sposobnosti + motivacija - Briga o ljudskim potencijalima i o ustanovi u cjelini - Kvalitativan odnos s odgajateljima, roditeljima, timom i društvenom zajednicom |



Artikulacijom i ispitivanjem vlastitih vrijednosti potiče se proces boljeg razumijevanja



Učimo iz prakse, refleksije o praksi i u praksi



Razvoj profesionalnog identiteta odgajatelja ostvaruje se razvojem kvalitetnih interpersonalnih odnosa

uključene u obrazovanje učitelja/odgajatelja. Rezultati kvalitativne analize odgovora anketiranih odgajatelja na drugo pitanje: 'Koje kompetencije najviše određuju Vaš profesionalizam?' grupirali smo u tri područja kompetencija (Tablica 2): usmjerenost na razvoj suradničkih odnosa s kolegama i roditeljima (36,84%), usmjerenost na dijete (34, 21%) i teorijsko-praktična znanja (28,95%). Pokazalo se da najveći broj odgajatelja drži da im je potrebno najviše kompetencija za unapređenje profesionalizma u području razvoja suradničkih odnosa s kolegama i roditeljima. Suradničko učenje

se temelji na jednostavnoj, ali moćnoj ideji: stvoriti grupe ili zajednice učenja koje temelje svoj profesionalni razvoj na zajedničkom procesu učenja. Rad u grupama ili timovima koji imaju zajedničke ciljeve te utvrđene planove aktivnosti i načine ostvarivanja rezultira višom razinom prosuđivanja, češćim generiranjem novih ideja i rješenja te boljim transferom znanja iz jedne situacije u drugu (Čepić, 2009.). Također, važno je istaknuti da suradničko učenje potiče razvoj kompetencija potrebnih za konstrukciju profesionalna identiteta odgajatelja u odnosu na ostale subjekte koji sudje-

luju u odgojno-obrazovnom procesu. Stoga se razvoj profesionalnog identiteta odgajatelja ostvaruje razvojem kvalitetnih interpersonalnih odnosa i komunikacije sa svim subjektima odgojno-obrazovna procesa. Intervjuirani ravnatelji su iskazali da je najvažnije imati dobro razvijenu osobnu kompetenciju koju karakteriziraju pozitivne osobine ličnosti, socijalnu kompetenciju koju opisuju kao znanja rada s ljudima i motiviranje ljudi da rade na zajedničkoj viziji te sposobnost rješavanja konflikata i nesporeda koji se javljaju unutar procesa. Stručna kompetencija ima svoj temelj

istražujemo i stvaramo

Tablica 2. Ključne kompetencije za razvoj profesionalizma

| | |
|-------------|--|
| ODGAJATELJI | <p>Usmjerenost na dijete</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sposobnost razumijevanja i analiziranja potreba djece i roditelja, planiranja odgojno-obrazovnih aktivnosti, timski rad - Slušanje, praćenje, otkrivanje dječjih potreba, planiranje u skladu s potrebama; dobre komunikacijske vještine, sposobnost timskog rada te suradnja s roditeljima - Ljubav prema djeci, sposobnost razumijevanja i analiziranja potreba djece i roditelja, sposobnost timskog rada kao i suradnje s roditeljima |
| | <p>Usmjerenost na razvoj suradničkih odnosa s kolegama i roditeljima</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sposobnost kritičkog mišljenja i sudjelovanja u timskom planiranju odgojno-obrazovnog procesa - Timski rad, partnerstvo s roditeljima, spremnost na učenje/usavršavanje - Komunikacija, odnos prema djeci i kolegama, stručno znanje u radu, timski rad |
| | <p>Teorijsko-praktična znanja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stručnost i obrazovanost - Dugogodišnji rad i praksa, nadopunjavanje znanja i vještina raznim stručnim usavršavanjima - Visoko stručno obrazovanje, cjeloživotno učenje, predanost profesiji, djelovanje u skladu s profesionalnom etikom |
| RAVNATELJI | <p>Osobna kompetencija</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psihološki stabilna osoba, uravnotežena osoba; imati samouvid, razvijenu emocionalnu inteligenciju, pozitivne ljudske vrline, osjećaj za druge, iskrenost, toleranciju, ljubaznost, susretljivost, marljivost; biti primjer dobrog čovjeka, znati razumjeti – biti empatičan, nositi se sa stresom, ostati autentičan sebi; odgovornost, otvorenost, samopouzdanje, odlučnost – znati zauzeti stav ali i popustiti kad treba, uvažavati suradnike; entuzijizam u radu, biti uzor, znati slušati i čuti |
| | <p>Razvojna kompetencija</p> <ul style="list-style-type: none"> - Znati poticati napredak, organiziranje odgojno-obrazovne ustanove, unapređivanje rada, imati jasne dugoročne ciljeve; kreativnost za promjene, usmjeravanje ljudi, prepoznavanje jakih strana pojedinca |
| | <p>Aksijska kompetencija</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stvarati pozitivnu klimu; lider i vođa napretka |
| | <p>Socijalna kompetencija</p> <ul style="list-style-type: none"> - Razvijena socijalna inteligencija, komunikacijske vještine, rad s ljudima, interpersonalna inteligencija, znati obrazlagati – zašto je nešto važno i bitno, poznavanje kolektiva, motivirati, suradnja sa svima pri rješavanju svakodnevnih problema, prepoznavati individualne kvalitete odgajatelja, znati reagirati na situaciju, jačati vlastite potencijale i potencijale suradnika |
| | <p>Stručna kompetencija</p> <ul style="list-style-type: none"> - Strateški planirati, stalnost učenja-stručna znanja i vještine; samoprocjenjivati i procjenjivati rad, andragoška znanja, biti timski igrač |

Postaje sve jasnije da pored teoretskog znanja na odluke odgajatelja i ravnatelja u svakodnevnom, nepredvidivim odgojno-obrazovnim situacijama, snažno djeluje njihova osobna koncepcija, tj. njihova 'osobna' teorija.

u pedagoškim znanjima o teoriji i naravi odgojno-obrazovnog procesa. Zadnja po frekventnosti determiniranih kompetencija je razvojna kompetencija koju karakterizira spremnost za promjene i implementacija promjena u proces. Kompetencijski model tako pokazuje da ravnatelj, želi li biti uspješan, treba poznavati načela na kojima se temelji odgojno-obrazovni proces u cjelini te biti otvoren za suradnike

kojima osigurava optimalne uvjete za rad. Nadalje, treba imati dobru viziju i uvoditi trajne promjene kako bi se mogli ostvariti zacrtani ciljevi i vizija (Tablica 2). Razvoj refleksije, posebno kritičke refleksije, od velike je važnosti ako želimo uistinu učiti i profesionalno se razvijati. Moguće ga je, između ostalog, potaknuti odgovornim osobnim stavovima, povratnom informacijom koja će potaknuti samovrednova-

nje, razvojem istraživačkog pristupa vlastitom radu, te savjetovanjem na radnom mjestu.

Uloga vodstva u podupiranju profesionalnog razvoja

Odgovori na pitanje: 'Kojim načinom vođenja ustanove ravnatelj podupire razvoj profesionalizma odgajatelja' mogu se svrstati u četiri temeljne skupine percipiranih uloga vodstva od strane odgajatelja. To su: organizacija rada (33,33%), potpora autonomiji odgajatelja (25,00%), komunikacijske vještine (20,83%) i vrednovanje rada (20,83%). Ravnatelji posebno ističu važnost demokratskog upravljanja, umrežavanje kroz timove koje karakteriziraju međusobno povezivanje,

Tablica 3: Uloga vodstva u podupiranju profesionalnog razvoja

| | |
|-------------|---|
| ODGAJATELJI | <p>Potpora autonomiji odgajatelja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Osiguravanjem autonomnog djelovanja i podrške u istom, kvalitetnom komunikacijom - Dopuštanjem samostalnog odlučivanja odgajateljima o određenim aspektima odgojno-obrazovnog rada - Potrebnom 'slobodom' koju imam u planiranju i realiziranju odgojno-obrazovnog rada, omogućavanjem kvalitetnog usavršavanja |
| | <p>Komunikacijske vještine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uvijek spreman saslušati i pomoći te riješiti problem. I pohvaliti! - Podrškom odgajatelja, kvalitetnom komunikacijom, redovitim zamjenama, poticanjem na stručno usavršavanje - Kvalitetnom komunikacijom i dobrim informiranjem |
| | <p>Organizacija rada</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planiranjem i organizacijom teoretskih znanja i nadogradnjom materijalnih uvjeta - Brigom za dobru organizaciju, koordinacijom unutar ustanove i s drugim ustanovama, promoviranjem vrijednosti predškolskog odgoja - Omogućavanjem pristupa različitim oblicima stručnog usavršavanja i dobrom organizacijom i vođenjem ustanove |
| | <p>Vrednovanje rada</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vrednovanjem i uvažavanjem, preuzimanjem odgovornosti za organizacijske aktivnosti - Podupiranjem promocije rada izvan ustanove |
| RAVNATELJI | <ul style="list-style-type: none"> - 'Ja mislim da jedan vođa pogotovo u jednoj odgojno-obrazovnoj ustanovi zaista mora biti osoba koja je spremna biti partner ljudima; dakle ne ići iz pozicije moći, s pozicije hijerarhijskog pripadanja ili prava: ...nego kao partner i jedino se tako može unapređivati, jer svi smo mi ljudi sa manama i vrlinama i naravno da moramo biti svjesni da ne možemo u svakoj situaciji imati neprikosnoveno pravo na odluku...' - Timskim i interdisciplinarnim pristupom - Investiranjem u stručno usavršavanje, suradnjom s drugim vrtićima - Demokratskim načinom vođenja, uvažavanjem, poticanjem, stručnim usavršavanjem - Vizijom, podrškom, kvalitetnom komunikacijom - Odgovornošću i autonomijom te podupiranjem osobnog rasta, razvoja i učenja - Stručnim usavršavanjem, osiguravanjem optimalnih uvjeta za rad |

aktivnost i izmjena informacija i postignuća (Čepić i Požgaj, 2013.).

Zaključak

U recentnoj znanstvenoj literaturi na različite se načine pokušava odgovoriti na pitanja kao što su: *Je li biti odgajatelj profesija? Što čini profesionalni identitet odgajatelja? Kako se razvija profesionalizam odgajatelja? Koje institucijske strukture i procesi najbolje podupiru razvoj intelektualnih i osobnih profila odgajatelja otvorenih za novo znanje, sposobnih za inovacije i učinkovit odgovor na izazove? Na koji način odgojno-obrazovne ustanove postaju organizacije koje uče i koje podupiru kontinuirani profesionalni razvoj odgajatelja, i mnoga druga pitanja. Radi se o aktualnim pitanjima suvremene politike i prakse ranoga i predškolskoga odgoja i obrazovanja, posebice u kontekstu afirmirane spoznaje o značaju institucijskog konteksta u kojemu se ostvaruje rano djetinjstvo (Krstović, 2012.).* Odgovori na ta pitanja imaju i

značajne praktične implikacije jer njihovo razumijevanje izravno utječe na organizaciju njihova inicijalnog i kontinuiranog profesionalnog obrazovanja i razvoja, što pak u velikoj mjeri determinira razvoj profesionalnog identiteta odgajatelja. U okviru ovih promišljanja želi se istaknuti da koncept profesionalizma i profesionalnog identiteta postavlja pred predškolsku zajednicu brojna otvorena pitanja i izazove. Odgojno-obrazovne ustanove / vrtići nedvojbeno raspolažu stratejskim pristupima za povećanje svojih potencijala za učenje – bilo slabljenjem tradicionalnih uloga, intenziviranjem mogućnosti za učenjem, pomaganjem i nagrađivanjem inovacija bilo pak uspostavljanjem i učvršćivanjem otvorene komunikacije između svih svojih članova – i to u okviru pomno planirane infrastrukture učenja (Čepić, 2009.). U zaključku razmatranja uloge vodstva u podupiranju profesionalnog razvoja i stvaranja profesionalnog identiteta valja istaknuti da je posebno važna *kritička refleksija* koja

omogućuje ljudima bolje razumijevanje sebe i interpretaciju okruženja u kojem djeluju; *suradnja* koja može otvoriti putove za izgradnju zajedničkog znanja i *komunikacija* – žila kucavica organizacijskog učenja – koja omogućava spirale povratnih informacija u cijelom sustavu.

Literatura:

1. Čepić, R. (2009.): *Razvoj infrastrukture kontinuiranog učenja i stvaranja znanja: višestruke perspektive*. Pedagogijska istraživanja, 6(1-2), 163-178.
2. Čepić, R. i Požgaj, Ž. (u tisku): *Višedimenzionalni aspekti upravljanja promjenama u vrtiću kao organizaciji koja uči*. Znanstvena monografija: Kompetencije suvremenog učitelja i odgajatelja. Filozofski fakultet, Sveučilište u Splitu.
3. Drezga, B. (2013.): *Profesionalizam u praksi iz perspektive odgajatelja i ravnatelja*. Diplomski rad. Učiteljski fakultet, Sveučilište u Rijeci.
4. Krstović, J. (2012.): *Diskursi profesionalnog identiteta odgajatelja u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju - izazovi i perspektive*. U: Hrvatić, N. i Klapan, A. (Ur.), *Pedagogija i kultura* (Znanstvena monografija, str. 251-259). Zagreb: Hrvatsko pedagogijsko društvo.
5. Požgaj, Ž. (2012.): *Uloga vodstva u ostvarivanju vrtića kao organizacije koja uči*. Diplomski rad. Učiteljski fakultet, Sveučilište u Rijeci.