

UDK: 373.2.011.3-051:005.64
Prethodno priopćenje

MIŠLJENJA ODGAJATELJA O RADU U PARU

Lucija Jedrejčić

*Dječji vrtić "Olga Ban" Pazin
Republika Hrvatska
lucija.jedrejdic@gmail.com*

Danijela Blanuša Trošelj

*Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti
Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Republika Hrvatska
danijela.blanusa.troselj@unipu.hr*

SAŽETAK

Raditi u paru svakodnevnica je odgajateljskoga rada. Taj proces može biti vrlo ugodan i imati pozitivne ishode na odgojno obrazovni rad, ali može biti i vrlo iscrpljujuć, neproduktivan i neugodan. Ovaj je rad imao za cilj ispitati mišljenja odgajatelja o radu u paru. Putem polustrukturiranoga intervjua među devet odgajateljica različita radnoga staža i obrazovanja, nastojalo se dobiti odgovore na istraživačka pitanja. Intervjui su transkribirani te obrađeni tematskom analizom. Uočena su dva dominantna područja: prvo se odnosi na specifičnosti rada u paru te drugo koje uključuje razlike odgajatelja u paru. Dobiveni podaci u suglasju su s mnogim istraživanjima koji naglasak stavljaju na zajedničke ciljeve, podršku i suradnju kao temelj timskoga rada, u ovom slučaju odgajateljskoga para kao tima. Odgajateljice su naglašavale prijateljstvo kao jedan od ishoda rada, ali i nužnost promišljanja o sastavljanju para, obzirom na sve razlike koje se među odgajateljima pojavljuju. Posebno izdvajaju razlike u godinama, odnosno radnom stažu. Dobiveni podaci mogu nam poslužiti u promišljanju o kriterijima kojima bi se trebali voditi pri sastavljanju parova, ali i različitim metodama utjecaja na razvoj odgajateljskoga para, individualno i timski.

Ključne riječi: komunikacija, odgajateljski par, odnosi, podrška, timski rad.

UVOD

Timski rad važan je preduvjet kvalitetnoga rada u svim organizacijama pa tako i u ustanovama ranoga i predškolskoga odgoja i obrazovanja (Petrović-Sočo, 2011; Polak, 2012; Slunjski, 2016). Dječji vrtići zahtijevaju timski rad na više razina – od odgajateljskoga vijeća, suradnje sa stručnim suradnicima, timovima koji nastaju s različitim ciljevima, zajednice učenja i sl. No, među dostupnim radovima, postoji jedan oblik timskoga rada koji se nedovoljno istražuje, a to je odgajateljski par u samoj skupini. Suradnja je važan čimbenik kvalitetnoga odgojno-obrazovnog rada, međutim, ona isto tako zahtijeva motivaciju odgajatelja koja nadilazi odgajateljevo radno vrijeme. Kvalitetan rad u odgajateljskom paru prvenstveno podrazumijeva kvalitetnu suradnju među odgajateljima, no podrška ustanova i razumijevanje važnosti stvaranja kvalitetnoga odnosa rijetko su predmet istraživanja.

Aktualni *Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe* (NN 63/2008), za odgajatelja kaže da je „stručno osposobljena osoba koja provodi odgojno-obrazovni program rada s djecom predškolske dobi i stručno promišlja odgojno-obrazovni rad u dogovorenim razdobljima. (...) Suraduje s roditeljima, stručnjacima i stručnim timom u dječjem vrtiću kao i s ostalim sudionicima u odgoju i naobrazbi djece predškolske dobi u lokalnoj zajednici” (NN 63/2008, 2). I *Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje* (2014) naglašava važnost partnerskih odnosa ističući ravnopravnu podjelu moći koja pospješuje izgradnju i stalno nadograđivanje zajedničke vizije djelatnika. Dakle, suradnja se prepoznaje kao bitan dio odgajateljeva djelovanja. S obzirom na to da odgajatelji rade u neposrednom radu 5,5 sati, u najčešćim, cjelodnevним oblicima rada od 10 sati, djeluju dva odgajatelja.

Zajednička vizija osoba koje djeluju u timu, često je spominjan i vrlo važan segment rada u timu. Kako bi zajednička vizija mogla biti ostvarena, potrebna je identifikacija s drugim ljudima (Rosenberg, 2011, prema Slunjski, 2016). Bez zajedničke vizije odgajatelja ne mogu se dogoditi kvalitetne promjene u odgojno-obrazovnom procesu (Senge, 2002). No, kvaliteta i zajednička vizija nisu jednostavni produkti zajedničkoga rada, one često iziskuju promjene u stavovima i mišljenjima odgajatelja. Pa tako, implicitna (Romstein, Staković, 2017) ili folk (Bruner, 2000) pedagogija zauzimaju važnu ulogu u mogućnosti njihova razvoja, s obzirom na to da predstavljaju ukorijenjene stavove, mišljenja i uvjerenja, koja nije uvijek lako mijenjati. Često postoji diskrepancija između vrijednosti o kojima odgajatelji raspravljaju i teoretski tumače i načina na koji rade u praksi (Slunjski i sur, 2006). Promjena nije jednostavna te je potrebno

stvoriti uvjete koji će omogućiti odgajatelju da upozna i osvještava svoje i tuđe vrijednosti te o njima zajednički raspravlja. Prema tome, osvještavanje implicitne teorije (Romstein, Staković, 2017) važan je preduvjet kvalitetnoga profesionalnog razvoja odgajatelja i kreiranja zajedničke vizije. Željene promjene prate i kvalitetni međuljudski odnosi (Slunjski, 2016).

Mlinarević i suradnici (2003) smatraju da je suradničko učenje ono koje postavlja temelje timskom radu, povećava potencijal pojedinaca, a time i cijele zajednice. No, da bi suradnički odnosi rezultirali kvalitetnim odgojno-obrazovnim radom moraju biti zadovoljeni neki uvjeti. Johnson i Johnson (1989; prema Bekavac, 2001) navode pet elemenata koji podupiru suradničko učenje: pozitivnu međuovisnost; pojedinačnu odgovornost odgajatelja; pozitivnu interakciju licem u lice; socijalne vještine i skupno procesuiranje. Rad na svakom od elemenata osnažuje odgajateljski par te pridonosi kvaliteti njihova zajedničkoga odgojno-obrazovnog rada. Posljedično, kvaliteta rezultira zadovoljstvom djece, odgajatelja, roditelja i ostalih sudionika u odgojno-obrazovnom procesu. Fatović (2016) naglašava da je suradničko učenje kod odgajatelja jedan oblik informalnoga profesionalnog obrazovanja. Njegovanje suradničkih odnosa povezano je sa stvaranjem podržavajućih uvjeta koji će omogućiti odgajateljima kvalitetnu i funkcionalnu raspravu te refleksiju svojega odgojno-obrazovnog rada.

Profesionalna mikrozajednica koju čine dva odgajatelja u jednoj skupini temelj je napretka rada u toj skupini, a onda i na razini objekta. Njihova međusobna podrška i motivacija iznimno su važne i kao par više su od zbroja individualnih postignuća (Slunjski, 2016). Konstantno mijenjanje kolege dovodi do nekonzistentnosti i narušavanja kvalitete pa bi svakako trebalo voditi računa da odgajateljski par djeluje zajednički dulje vrijeme. Važnost promišljanja o uparivanju kolega koji će raditi zajedno prepoznato je kao preduvjet kvalitete funkcioniranja u paru pa se ponekad, u tom kontekstu, govori i o potrebi za osmišljavanjem kriterija prema kojima će se par spajati (Hopkins-Thompson, 2000). Postoje primjeri programa (npr. Myers-Briggs, Keirse-Bates i True Colors) u kojima zaposlenici otvaraju svoj osobni profil pa ih potom program, prema određenim kriterijima, uparuje s drugom osobom (Hopkins-Thompson, 2000). Naglasak se pritom stavlja na zajednički interes zaposlenika, čime se povećava mogućnost kvalitetne suradnje.

Slunjski (2016) smatra da timovi odgajatelja trebaju biti kombinacija različitih „tipova” odgajatelja, pri čemu svojom različitosti utječu jedni na druge. Ponekad se među njima stvaraju natjecateljski odnosi (Polak, 2012) koji znaju rezultirati konfliktima i narušenim odnosima, no Slunjski (2018) ističe

da „kolegijalno natjecanje” može motivirati odgajatelje na njihov profesionalni razvoj i unapređenje vlastite odgojno-obrazovne prakse.

Odgajatelji koji duže vrijeme rade zajedno (Fitzgerald i Theilheimer, 2012) dobro su upoznati s profesionalnim razvojem i odgojno-obrazovnim radom svojih kolega. Upravo zbog dobrog poznavanja tuđega pristupa odgoju i obrazovanju lakše se oslanjaju jedan na drugoga te se njihov profesionalni odnos temelji na međusobnom razumijevanju. Isto istraživanje ukazalo je na činjenicu da odgajatelji koji njeguju timski rad o svojim kolegama govore kao partnerima, suradnicima i članovima tima. Takvi odgajatelji svakodnevno njeguju komunikaciju s odgajateljem s kojim su u paru i nužno pokazuju visoku razinu međusobnoga povjerenja, a njihova vizija pristupa odgoju i obrazovanju te pogledu na dijete i djetinjstvo postaje zajednička (Bašić, 2011). Odgajatelji koji nisu stvorili partnerski odnos sa svojim kolegama, često su navodili manjak komunikacije kao glavnu prepreku u ostvarivanju timskoga rada (Fitzgerald i Theilheimer, 2012), a pasivnost drugih odgajatelja u stvaranju suradničkih odnosa u odgajateljskom paru onemogućava bilo kakvo rješavanje problema s ciljem razvoja timskoga rada.

U različitim fazama profesionalnoga razvoja odgajatelja, potrebna je specifična podrška odgajateljima, a njihova motivacija ovisi i o podršci koju dobivaju i trebaju unutar svoje ustanove (Blanuša Trošelj, 2018, Day i sur, 2007), od kolega odgajatelja i ostalih djelatnika odgojno-obrazovne ustanove. Tim ne čine odgajatelji koji rade zajedno, već odgajatelji koji djeluju ravnopravno i cjelovito uz naglasak na zajedničkom učenju, zajedničkom planiranju, međusobnoj povezanosti, otvorenoj komunikaciji i iskrenoj razmjeni mišljenja (Polak, 2012). Upravo zato trebalo bi voditi računa o tome koga ćemo spajati u timove jer se oni trebaju oblikovati na temelju pozitivne međuovisnosti njegovih članova. Kada postoji međusobno nadopunjavanje, lakše je doseći zajedničke ciljeve. Ako među članovima tima postoji kvalitetna komunikacija, manji je rizik od nepoželjnoga i neprimjerenoga ponašanja (Shier i suradnici, 2017). Povjerenje i suradnja odgajatelja grade se na kvalitetnoj interakciji. Odgajatelji se susreću s nizom zahtjevnih situacija u svome radu pa je ključ profesionalnoga razvoja pojedinca u svakodnevnoj podršci i interakciji u suradničkom okruženju (Horn, 2010). Pritom svaki član tima ima svoju ulogu i pridonosi zajednici, neovisno o iskustvu (isto, 2010). Svaki član unosi u tim jedinstvene stvari, svoja znanja i vještine, iskustvo, i kao takav predstavlja bogatstvo za suradnju. Takav pristup i podrška koju odgajatelji dobivaju ublažavaju stresne situacije i ostale zdravstvene probleme, stoga je izvor socijalne podrške iznimno važan (Henderson i Argyle, 1985). Kada se odgajatelji osjećaju cijenjeno, podržano i kada postoji briga

među članovima tima, može se reći da profesionalna zajednica utječe na njihovu sveobuhvatnu dobrobit (Soini i sur, 2010; Webb i sur, 2009). U takvu okruženju kolege dijele svoja promišljanja, ideje, diskutiraju izazove i probleme koji se pojave na putu te zajednički dolaze do potencijalnih rješenja. Kada se to događa, jača i samopouzdanje, osjećaj kompetentnosti, što utječe i na zadovoljstvo odgajatelja (Soini i sur, 2010; Webb i sur, 2009; Kern i sur, 2014; Le Cornu, 2013).

METODE

Cilj rada i istraživačka pitanja

Cilj je ovoga rada bio ispitati što odgajatelji misle o radu u paru. Iz cilja su proizišla istraživačka pitanja:

1. Kakva su mišljenja odgajatelja o radu u paru i njihove potrebe u istome?
2. Kakva iskustva imaju odgajatelji s radom u paru?

U ovome se radu analiziraju podaci koji daju odgovor na dio prvoga istraživačkog pitanja, a koji se odnosi na mišljenja odgajatelja o radu u paru.

Postupak prikupljanja i obrade informacija

Za istraživanje je odabran kvalitativni pristup jer on omogućuje postizanje dubljega uvida i razumijevanja proučavane pojave kao i uvid u subjektivna iskustva odgajatelja. Podaci su prikupljeni polustrukturiranim intervjuom, kojim je, iako prema jasnim uputama i koracima, dozvoljeno kreiranje i postavljanje novih pitanja nastalih u istraživačevoj procjeni potrebe za dodatnim pojašnjenjem i produblivanjem sadržaja o kojem ispitanik govori. Svaki je intervju sniman diktafonom. Nakon provedenoga intervjuja, njegov se audiozapis transkriptirao i kodirao. Sudionicima je zajamčena anonimnost i povjerljivost podataka kao i pristup rezultatima nakon provedenoga istraživanja. S time na umu, sudionici su odabrali kodna imena kojima se koriste u daljnjoj analizi i raspravi. Za analizu prikupljenih podataka korištena je tematska analiza koja pruža uvid u kolektivna i dijeljena značenja i iskustva odgajatelja. Takvom analizom identificirani su česti problemi i izazovi s kojima se odgajatelji susreću u radu u odgajateljskom paru (Braun i Clarke, 2012). Intervjui su transkriptirani. Svaki je transkript iščitao da bi se iz njega izvukli citati kojima je pridodana parafrazirana jedinica.

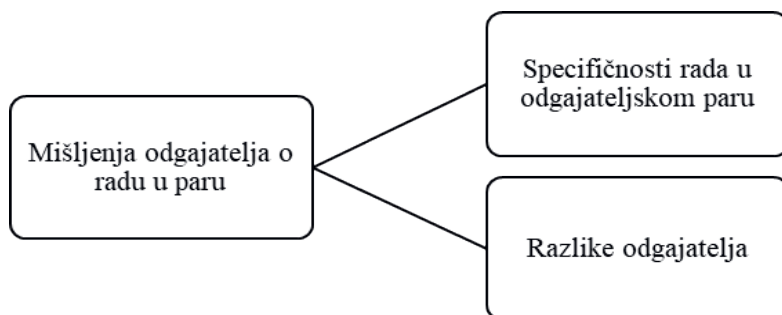
Parafrazirane jedinice grupirane su prema sadržaju u skupine kodova, a kodovi su grupirani u kategorije pridodane odgovarajućoj temi (Braun i Clarke, 2012).

Opis uzorka

Za odabir sudionika koristio se prigodni uzorak kojega čini devet odgajatelja s područja Istarske županije. Uzorkom sudionika obuhvaćene su sve faze modela profesionalnoga razvoja prema Day i suradnicima (2008; Blanuša Trošelj, 2018). Od devet sudionica istraživanja, jedna je odgajateljica pripravnica, pet odgajateljica zaposleno je na neodređeno i četiri odgajateljice na određeno radno vrijeme. Dakle, svi sudionici bili su ženskoga spola. Od toga broja, pet odgajateljica radi u objektima s do pet skupina, a ostale u objektima sa šest do jedanaest odgojno-obrazovnih skupina. U trenutku provođenja istraživanja šest je odgajateljica radilo u jasličkim skupinama, tri odgajateljice u vrtićkim skupinama, dok jedna odgajateljica trenutno nije bila zaposlena. Četiri sudionice u istraživanju završile su dvogodišnji stručni studij ranoga i predškolskoga odgoja i obrazovanja, tri sudionice su završile trogodišnji stručni studij, a dvije sudionice s najmanje godina iskustva rada u odgojno-obrazovnoj ustanovi završile su diplomski studij ranoga i predškolskoga odgoja i obrazovanja.

REZULTATI I RASPRAVA

Odgajateljice su rado govorile o radu u paru, te iznosile svoja mišljenja. Nakon analize, uočeno je da se njihovo mišljenje bazira na dvije kategorije: specifičnosti vezane uz rad u odgajateljskom paru i razlike između odgajatelja koji rade u paru (Slika 1).



Slika 1. Prikaz mišljenja odgajatelja o odgajateljskom paru

Specifičnosti rada u paru, kodirane su u četirima dominantnim kodovimaa proizišlima iz parafraziranih jedinica: pozitivne strane, negativne strane, karakteristike rada u paru te zajednička misija.

Razlike odgajatelja su kodirane u dvama kodovima: dobne razlike i individualne razlike odgajatelja.

Primjeri citata i parafraziranih jedinica za spomenute kodove prikazani su u tablici 1.

Tablica 1. Mišljenje odgajatelja o odgajateljskom paru – primjeri parafraziranih jedinica i citata

Kategorija	Kod	Primjeri parafraziranih jedinica	Primjeri citata
Specifičnosti rada u odgajateljskom paru	Pozitivne strane rada u paru	Prijateljstvo odgajatelja; Raznolikost Poštivanje različitosti; Dijeljenje odgovornosti; Kvalitetna komunikacija i partnerski odnos; Timski rad	<i>Lav: Znači, radi se 50-50 %, svatko je odgovoran i hmm, radi... radi svoj posao</i> <i>1907: ...Hmmm. Pozitivni aspekti (rada u paru) definitivno jesu to što smo si hmmm...međusobne kritičarke i samokritičarke u smislu da si možemo komentirat svoj rad</i>
	Negativne strane rada u paru	Različita mišljenja i stavovi Balans u vizijama odgajatelja Odstupanje od uvjerenja; Karakter odgajatelja Tvrđoglavost	<i>Zvezdica 16: Ponekad kompromisi, zato jer mi smo svi različiti, svi imamo neke svoje stavove i uvjerenja i ponekad je teško napraviti neki kompromis ako se on kosi sa našim uvjerenjima. Leptir: netko tko te ne potiče na osobni, ni profesionalni razvoj</i>
	Karakteristike rada u paru	Prijateljstvo Odgajateljski par; Timski dogovori Nadopunjuje u nedostacima Voljni učiti jedan od drugoga i raditi zajedno	<i>Sunce: Rad u paru je bogatstvo dvije osobe koje daju dva različita, hmm, pristupa odgoju, viziji, a opet nadopunjavanju u osnovnim, važnim smjernicama koje zahtjeva odgoj i obrazovanje</i>
Zajednička vizija odgoja i obrazovanja	Temelji rada u paru; Slične vizije Komunikacija i zajednički cilj Sličan stav odgajatelji sličnih godina staža Zajednička vizija Cilj je dobrobit djece Slični pogledi na svijet	<i>Sunce: Aha, pa mislim da je dobro da se odgojitelji slažu i razumiju i da se... i da ih se stavlja zajedno, oni koji imaju jednu, otprilike istu viziju i način rada</i> <i>3007: Oni koji imaju slične poglede na svijet, kojima su važne iste neke vrijednosti, koji imaju sličan odgojno-obrazovni pristup.</i>	

Razlike odgajatelja	Dobne razlike odgajatelja	Razlika u godinama staža; Razlika u pristupu odgoju i obrazovanju; Različita iskustva i savjeti Iskustvo i inovativnost; Stariji odgajatelji su tradicionalniji Sličan stav odgajatelji sličnih godina staža; Mlađe kolegice su motivacija	1907: više bih izdvojila pozitivne jer uvijek u praksi ima više pozitivnih strana u radu sa starijim osobama, a i pogotovo u suradnji s roditeljima i slično. To su ipak neka iskustva koja su vrijedna za poslušati od njihove strane Hobotnica: Po mojem mišljenju bi trebali raditi skupa stariji i mlađi odgajatelj. Stariji imaju iskustveno znanje i vještine, a mlađi su inovativniji
	Individualne razlike odgajatelja	Različitost pomaže za učenje; Zlatna sredina; Prerazličite metode Osobnost odgajatelja Integriranje različitih pristupa, usklađivanje	Zvezdica16: To sve opet ovisi o odgajatelju, odnosno o tome kako je...kakva je njegova osobnost. Neki odgajatelji vole i cijene razlike, dok nekima...te razlike teže padaju.

Ispitane odgajateljice govore su o mnogim prednostima rada u odgajateljskom paru, od kojih se ističu timski rad, komunikacija, dijeljenje odgovornosti i prijateljstvo odgajatelja. Općenito gledajući radi se o potrebi za socijalnom podrškom na radnom mjestu o kojoj istraživanja (Henderson i Argyle, 1985) govore kao ključnima u profesionalnom razvoju odgajatelja.

Socijalna podrška je tim veća što je veća prisnost između odgajatelja. Prisnost i socijalna podrška omogućuju kreiranje zajedničke vizije odgoja i obrazovanja (Slunjski, 2008) u odgajateljskom paru, a koje mogu u jednom dijelu biti različite, počivati na istim vrijednostima i tako tvoriti dodatnu vrijednost:

Sunce: Rad u paru je bogatstvo dvije osobe koje daju dva različita pristupa odgoju, viziji, a opet nadopunjavanju u osnovnim, važnim smjernicama koje zahtjeva odgoj i obrazovanje.

Ispitanice prepoznaju da je u takvom okruženju lakše raditi te se odgovornost dijeli:

Zvezdica16: Pa istaknula bi podjelu odgovornosti. Lakše je kad nešto ne trebaš odraditi sam nego imaš osobu s kime to dijeliš. Ermm...rad je kvalitetniji.

1907: U smislu...više bih rekla u smislu svakodnevne edukacije, svakodnevno si pomažemo jedna drugoj jer vidimo kako koja radi.

3007: Znači čim imaš nekoga pored sebe...erm...nadograđuješ ideje svoje ili od kolegice...erm...imam osjećaj... mislim, potiče te na razvoj jer stalno istražuješ nešto novo i...mmm, ne znam kako da se izrazim...znači poticajno.

Izjave sudionica potvrđuju međusobno poticanje profesionalnoga razvoja u odgajateljskom paru te koliko ono u konačnici podupire kvalitetu odgojno-obrazovnoga rada u skupini. Osim toga, izjave sudionica potvrđuju kako se

osiguravanjem podržavajućih okolinskih uvjeta omogućuje njihov profesionalni razvoj. Konkretnije, navode odgovornost, pomoć u radu, podršku i poticajno okruženje koji se mogu povezati sa spomenutih pet elemenata koji podupiru suradničko učenje (Johnson i Johnson, 1989; prema Bekavac, 2001). Socijalni odnosi u odgajateljskom paru koji omogućuju podršku i podjelu odgovornosti, razvijaju kritičke prijatelje u njihovu mikrookruženju. Dakako, ako se radi o uspješnoj suradnji para. No, nije svaki odgajateljski par uspješan ili barem nije uspješan cijelo vrijeme svojega postojanja, s obzirom na to da se odnos razvija. Polak (2012) ističe da bi ustanove za rani i predškolski odgoj i obrazovanje trebale omogućiti podršku i vrijeme za jačanje odnosa u odgajateljskom paru.

Kao negativne strane rada u odgajateljskom paru odgajateljice spominju nedostatak kvalitetne komunikacije i suradnje, nepoštivanje i superiornost koju pojedini odgajatelji nameću te razlike u pristupima radu, a što je vidljivo u izjavama sudionica.

Leptir: *Raditi protiv svojeg stava i protiv svoje volje i više puta sam to morala, baš zbog toga jer, opet ponavljam, nisam se htjela...nisam htjela pametovati nekome tko je iskusniji od mene, a znala sam da je on u krivu. Znala sam da radim i da moram raditi protiv svoje volje ako bi zadovoljio...ako bi zadovoljila drugog odgajatelja.*

Sunce: *Paa, ponekad se događa, možda dolazi do nekih nerazumijevanja i možda do nekih natjecanja.*

Hobotnica: *...ako nema suradničkih odnosa, ako je kolegica individualac, nametanje, nepoštivanje različitosti...To su mi te negativne...*

Kada govore o razvoju timova, Betts i Healy (2015) govore o stadiju „oluje i stresa“. U takvim odnosima zapravo ne postoji timski rad, već se radi o nepostojećoj suradnji, koja podrazumijeva udaljavanje i izolaciju odgajatelja (Fouche, 2006; Horn, 2010). Nepostojanje suradnje narušava odnos odgajatelja i otežava postizanje podržavajućih uvjeta suradničkom učenju. Međusobna podrška odgajatelja postaje nepouzdana i upitna čime se odgajateljima ne osiguravaju podržavajući uvjeti za profesionalni razvoj, posebice nedostatkom pozitivne međuovisnosti te pozitivnih interakcija licem u lice (Johnson i Johnson, 1989; prema Bekavac, 2001). Odsutstvo međusobne socijalne podrške o kojoj sudionice govore gubi se sigurno okruženje potrebno za profesionalni razvoj (Soini i sur, 2010; Webb i sur, 2009; Kern i sur, 2014; Le Cornu, 2013).

Kao glavne karakteristike rada u paru, sudionice su vrlo često navodile prijateljstvo, suradnju, podjelu odgovornosti, međusobno nadopunjavanje u radu i svakodnevno poticanje na daljnji profesionalni razvoj. Sudionice navode i potvrđuju uvjete koji su potrebni za ostvarivanje profesionalnoga razvoja i

sveobuhvatne dobrobiti u profesionalnoj zajednici (Soini i sur., 2010; Webb i sur., 2009).

Leptir: „jedan jako bitan segment (prijateljstvo) tog...te dobre suradnje, tog dobrog partnerstva, jer mislim da se na taj način gradi jedan drugačiji odnos. Naravno, ne mislim kao prijateljice, najbolje prijateljice, koje su svaki dan u kontaktu, mislim, jesu svaki dan u kontaktu na poslu, ali svakako mislim da da, da mogu biti prijateljice”.

Lav: *Znači komunikacijske vještine, nekakva smirenost, hm... uvažavanje, empatija...hm, spremnost za kompromis.*

Slični su podaci dobiveni i u drugim istraživanjima (Franković, 2019; Webb i sur, 2009). Elementi koje ispitanice spominju kao bitne – suradnja, uvažavanje, empatija, sve to utječe na dobrobit te otpornost odgajatelja na stresne situacije u radu, posebno u ranoj fazi profesionalnoga puta (Le Cornu, 2013).

S time se slaže i Zvezdica16 koja dodaje:

Odgajateljskim parom smatram dva odgajatelja koji nužno ne trebaju biti kompatibilni, ali to bi bilo nekako poželjno, koji se međusobno nadopunjuju, dogovaraju, slažu.

3007: *To je kao i brak. Moraš se prilagođavati zavisno o situaciji. Ermm...i očekujem..da taj..rad u paru bude...suradnja, poštovanje, uvažavanje...*

Hobotnica: *Erm...rad u paru se temelji najviše na dijeljenju zajedničkih ciljeva, međusobnoj komunikaciji, ravnopravnoj suradnji, fleksibilnosti. Koja je, ta fleksibilnost baš u svakom...stalno je važna.*

Ipak, dobne i individualne razlike mogu predstavljati različite vizije odgoja i obrazovanja i implicitne pedagogije (Romstein, Staković, 2017) te otežavati rad u paru:

Leptir: *Evo iz mojeg iskustva se pokazalo da, hm, sličan stav imaju odgajatelji približno istih godina staža, dakle, rijetko kad sam vidjela da se u potpunosti slažu odgajatelji, recimo odgajatelj sa 3 godine staža i odgajatelj sa 38 godina staža, evo mislim da, da je tu taj nekakav balans.*

Dobne razlike, a time i razlike u vrijednostima mogu dovesti do češćih konflikata u profesionalnoj zajednici čime suradnja odgajateljskoga para otežava. Međutim, Kempf Taylor (2023) ističe vrijednosti pojedinaca koje se poklapaju s vrijednostima drugih generacija i u tome predlaže organizaciju rada u kojoj takvi pojedinci predstavljaju most među generacijama.

ZAKLJUČAK

Rad u paru temelj je odgajateljskoga svakodnevnog posla. Zajedničko djelovanje u cilju dobrobiti odgojno-obrazovne skupine, osobnoga profesionalnog razvoja i utjecaja na kvalitetu odgojno-obrazovne skupine, podrazumijeva par koji djeluje kao tim.

Ovo je istraživanje potvrdilo mnogo ranije provedena istraživanja koja su za predmet imala timski rad. No, nedostaje istraživanja koja se specifično bave timom kojega tvore dva odgajatelja, u mikrozajednici odgajateljskoga para. Sličnosti ipak postoje pa je tako u radu istaknuta potreba za dijeljenjem odgovornosti, međusobnom podrškom, kvalitetnom komunikacijom i prevladavanjem razlika među odgajateljima kao ključnim segmentima u razvoju para i stvaranju zajedničke misije odgajatelja. S obzirom na to da funkcioniranje para neposredno utječe na kvalitetu odgojno-obrazovnoga rada u skupini, o odgajateljskom paru bi se trebalo više voditi računa te napraviti više istraživanja na tu temu.

Spoznaje dobivene ovim radom trebalo bi dodatno nadograditi novim istraživanjima u kojima će se, koristeći različite metode, rezultati tek dobiti. Takvim će se pristupom ostvariti drugačija perspektiva nužnih spoznaja o suradnji odgajatelja. Pritom treba imati na umu da sustavnim radom na jačanju parova te promišljanjem o kriterijima na osnovi kojih se parovi kreiraju moguće je stvoriti kvalitetan tim, koji se razvija i djeluje za dobrobit odgajatelja profesionalca te djece odgajateljeve skupine.

LITERATURA

1. Bašić, S. (2011). (Nova) slika djeteta u pedagogiji djetinjstva. U D. Maleš (ur.), *Nove paradigme ranoga odgoja* (str. 19–37). Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zavod za pedagogiju.
2. Bekavac, M. C. (2002). Istraživanja suradničkog učenja. *Napredak*, 143(1), 32–40.
3. Betts, S., Healy, W. (2015). Having a ball catching on to teamwork: an experiential learning approach to teaching the phases of group development. *Academy of Educational Leadership Journal*, 19(2), 1–9.
4. Blanuša Trošelj, D. (2018). *Professional development of preschool teachers in Croatia*. Doktorski rad. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
5. Braun, V., Clarke, V. (2012). *Thematic analysis*. American Psychological Association.
6. Bruner, J. (2000). *Kultura obrazovanja*. Zagreb.
7. Day, C., Sammons, P., Stobart, G., Kington, A., Gu, Q. (2007). *Teachers matter. Connecting work, lives and effectiveness*. Open University Press.
8. Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe (NN 63/2008)
9. Fatović, M. (2016). Profesija i profesionalni razvoj odgojitelja. *Školski vjesnik*, 65(4), 623–638. Preuzeto 3. 1. 2024. s: <https://core.ac.uk/reader/81419202>.
10. Fitzgerald, M. M., Theilheimer, R. (2013). Moving toward teamwork through professional development activities. *Early Childhood Education Journal*, 41, 103–113.
11. Fouche, I. (2006). A Multi-Island Situation Without the Ocean: Tutors' perceptions about working in isolation from colleagues. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 7(2), 1–21. Preuzeto 3. 1. 2024. s: <https://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/295>.
12. Franković, K. (2020). *Razvoj profesionalnih kompetencija odgajatelja u informalnom učenju*. Diplomski rad. Sveučilište u Rijeci, Učiteljski fakultet u Rijeci.
13. Henderson, M., Argyle, M. (1985). Social support by four categories of work colleagues: Relationships between activities, stress and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 6(3), 229–239. Preuzeto 3. 1. 2024. s: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030060306>.
14. Hopkins-Thompson, P. A. (2000). Colleagues Helping Colleagues: Mentoring and Coaching. *NASSP Bulletin*, 84(617), 29–36. Preuzeto 3. 1. 2024. s: <https://doi.org/10.1177/019263650008461704>.
15. Horn, I. S. (2010). Teaching Replays, Teaching Rehearsals, and Re-Visions of Practice: Learning from Colleagues in a Mathematics Teacher Community. *Teachers College Record*, 112(1), 225–259. Preuzeto 3. 1. 2024. s: <https://doi.org/10.1177/016146811011200109>.
16. Kempf Taylor, M. (2023). Microgenerations: Bridging the generation gap in workplace values. *Electronic Theses and Dissertations*. Paper 4097. Preuzeto 4. 1. 2024. s: <https://doi.org/10.18297/etd/4097>.
17. Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., White, M. A. (2014). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 262–271. DOI: 10.1080/17439760.2014.936962

18. Le Cornu, R. (2013). Building Early Career Teacher Resilience: The Role of Relationships. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(4), 1–16. <https://doi.org/10.14221/ajte.2013v38n4.4>
19. Mlinarević, V., Peko, A., Vujnović, M. (2003). Suradničkim učenjem prema zajednici učenja. U H. Vrgoč (ur.), *Odgov, obrazovanje i pedagogija u razvitku hrvatskog društva: Zbornik radova 4. sabora pedagoga Hrvatske* (str. 289–294). Hrvatski pedagoško-književni zbor.
20. Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje (2014). Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta.
21. Petrović-Sočo, B. (2011). Nova paradigma shvaćanja konteksta ustanova ranoga odgoja. U D. Maleš (ur.), *Nove paradigme ranog odgoja* (str. 237–264). Zavod za pedagogiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.
22. Polak, A. (2012). *Razvijanje in reflektiranje timskega dela v vrtcu*. Priročnik. Pedagoška fakulteta Ljubljana.
23. Romstein, K., Staković, L. (2017). Value system, implicit pedagogy, and competencies of a contemporary preschool teacher. *Pannoniana*, 1(2), 32–43.
24. Senge, P. M. (2002). *Peta disciplina u praksi: strategije i alati za gradnju učeće organizacije*. Mozaik knjiga.
25. Shier, M. L., Nicholas, D. B., Graham, J. R., Young, A. (2018). Preventing workplace violence in human services workplaces: Organizational dynamics to support positive interpersonal interactions among colleagues. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(1), 4–18.
26. Slunjski, E. (2008). Dječji vrtić-zajednica koja uči, mjesto dijaloga, suradnje i zajedničkog učenja. Spektar Media.
27. Slunjski, E. (2018). *Izvan okvira 3: vođenje: prema kulturi promjene*. Element.
28. Slunjski, E., Lepičnik-Vodopivec, J. (2016). *Izvan okvira 2: promjena: od kompetentnog pojedinca i ustanove do kompetentne zajednice učenja*. Element.
29. Slunjski, E., Šagud, M., Brajša-Žganec, A. (2006). Kompetencije odgojitelja u vrtiću–organizaciji koja uči. *Pedagoška istraživanja*, 3(1), 45–58.
30. Soini, T., Pyhältö, K., Pietarinen, J. (2010). Pedagogical well-being: reflecting learning and well-being in teachers' work. *Teachers and Teaching*, 16(6), 735–751, DOI: 10.1080/13540602.2010.517690
31. Webb, R., Vulliamy, G., Sarja, A., Hämmäläinen, S., Poikonen, P.-L. (2009). Professional learning communities and teacher well-being? A comparative analysis of primary schools in England and Finland. *Oxford Review of Education*, 35(3), 405–422. Preuzeto 4. 1. 2024. s: <http://www.jstor.org/stable/27784569>.

PRESCHOOL TEACHERS' OPINIONS ABOUT CO-TEACHING

Co-teaching is a commonplace practice among preschool teachers. This process can be pleasant and have positive outcomes for educational work, but it can also be very exhausting, unproductive and unpleasant. This research aims to examine preschool teachers' opinions about co-teaching in pairs. Semi-structured interviews with nine preschool teachers, who have different working and education experiences, were used to get the research results. The interviews were transcribed and processed in a thematic analysis. Two dominant categories were noticed - the first category pertains to the specifics of co-teaching in pairs, while the latter concerns the differences between two preschool teachers. The obtained data is consistent with a number of researches that emphasize common goals, support and collaboration as the basis of team work, or in this case, the basis of co-teaching in pairs. Preschool teachers highlighted friendship as one of the outcomes of working in pairs, but also the necessity to consider how to connect teachers into pairs with regards to their individual differences. They especially highlighted the year gap between each other, relative to their work experience. The collected data can be used to consider the relevant criteria in connecting two preschool teachers, but it can also be used to consider the impact on the pair of preschool teachers, individually and as a team.

Keywords: communication, co-teaching, relationships, support, teamwork.