

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA

**PROGRAMI USPOSABLJANJA IN IZOBRAŽEVANJA KOT NAČIN
PRIDOBIVANJA ZNANJA: PRIMER VRTCA NOVA VAS**

Ljubljana, julij 2016

IRENA SETNIČAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Irena Setničar, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Programi usposabljanja in izobraževanja kot način pridobivanja znanja: primer vrtca Nova vas, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko dr. Alešo Sašo Sitar,

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil/-a samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil/-a vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil/-a;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal/-a v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil/-a soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 15. 7. 2016

Podpis študentke:

KAZALO

UVOD	1
1 OPREDELITEV ZNANJA IN UČENJA	2
1.1 Znanje	2
1.2 Učenje	4
1.3 Ravni učenja v združbah.....	6
1.3.1 Individualno učenje.....	6
1.3.2 Učenje timov	7
1.3.3 Učenje na ravni organizacije.....	8
1.3.4 Medorganizacijsko učenje.....	9
2 USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE.....	9
2.1 Opredelitev in vrste usposabljanja.....	10
2.2 Opredelitev in vrste izobraževanja	11
2.3 Usposabljanje in izobraževanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju ...	13
2.3.1 Programi za izpopolnjevanje izobrazbe	14
2.3.2 Programi profesionalnega usposabljanja	15
2.3.3 Objavljeni programi	15
2.3.4 Drugi programi.....	16
3 USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE V VRTCU NOVA VAS.....	16
3.1 Predstavitev Vrtca Nova vas.....	16
3.2 Analiza usposabljanja in izobraževanja zaposlenih za pridobivanje znanja v vrtcu Nova vas	17
3.2.1 Raziskovalne metode	17
3.2.2 Rezultati raziskave	17
3.4 Diskusija o rezultatih raziskave in predlogi za izboljšanje pridobivanja znanja zaposlenih	23
SKLEP	25
LITERATURA IN VIRI	26
PRILOGE	

KAZALO TABEL

Tabela 1: Oblike usposabljanja in izobraževanja v vzgoji in izobraževanju.....	13
--	----

KAZALO SLIK

Slika 1: Izobrazbena struktura zaposlenih v vrtcu Nova vas (v %)	19
Slika 2: Povprečna ocena pridobljenega novega znanja	20
Slika 3: Oblike izobraževanj po priljubljenosti med strokovnimi delavkami v Vrtcu Nova vas (v %)	20
Slika 4: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem na predavanjih.....	21
Slika 5: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem na seminarjih.....	22
Slika 6: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem ob obisku drugega zavoda	22
Slika 7: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem na delavnicah	22
Slika 8: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem na študijskih srečanjih....	23
Slika 9: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem po posameznih oblikah izobraževanja	23

UVOD

Svet, v katerem živimo danes, je preplavljen z novostmi. Vsak dan se srečujemo z novo tehnologijo, prav tako pa tudi z novimi spoznanji na vseh področjih našega življenja. Zato je znanje postalo temelj, ki ga moramo neprestano nadgrajevati, če želimo v sodobni družbi uspeti. Ravno znanje prinaša podjetjem in ostalim združbam veliko koristi, saj je znanje tisto, ki nam ga ne more nihče vzeti in za podjetja to pomeni veliko konkurenčno prednost. Igra pomembno vlogo, ne le v poslovnih aktivnostih, ampak tudi na vseh ostalih področjih, na katerih delujejo različne organizacije. Z znanjem lahko izboljšajo svoje delovanje in si olajšajo marsikatero nalogo. Zato ima v današnji družbi znanje velik pomen pri obvladovanju različnih situacij, s katerimi se srečujejo podjetja in ostale združbe, med drugim tudi vrtci, saj je tudi predšolska vzgoja veda, ki se vseskozi razvija in ponuja nova spoznanja za uporabo v praksi.

V zaključni nalogi obravnavam temo pridobivanja znanja v podjetjih in drugih združbah. Konkretno se osredotočam na usposabljanje in izobraževanje v vrtcih, kot najpomembnejša načina pridobivanja znanja zaposlenih v vrtcih. Poskušam ugotoviti, ali programi usposabljanja in izobraževanja, ki so na voljo zaposlenim v vrtcu Nova vas, le-tem prinesejo dovolj novega znanja ter kakšnih znanj si zaposleni še želijo za izboljšanje svojega dela, saj se tudi od zaposlenih v vrtcih zahteva vedno več znanj in fleksibilnosti. Namen zaključne strokovne naloge je torej, da bi na podlagi ugotovitev raziskave, vodstvo vrtca še izboljšalo možnosti za pridobivanje znanja zaposlenih v vrtcu, in sicer tako, da bi zaposlenim omogočilo ustrezne programe izobraževanja in usposabljanja ter tako zagotovilo čim boljše vzgojo otrok, ki so naša prihodnost.

Pričujoča naloga ima več ciljev. Cilji teoretičnega dela so preučiti literaturo in predstaviti teorijo s področja znanja in učenja, raziskati, kako se razvija in prenaša znanje v organizacijah in drugih združbah ter kateri programi izobraževanja in usposabljanja podpirajo pridobivanje znanja v vzgojno-izobraževalnih zavodih, konkretno v vrtcih. Cilji empiričnega dela so ugotoviti, katerih programov usposabljanja in izobraževanja se udeležujejo zaposleni v Vrtcu Nova vas, v kakšni obliki ti programi potekajo in v kolikšni meri prispevajo k pridobivanju znanja. Zadnji cilj je na podlagi rezultatov raziskave podati predloge za izboljšave na področju nadaljnega pridobivanja znanja v vrtcu Nova vas.

Naloga je preiskovalna, saj želim izvedeti, kateri programi usposabljanja in izobraževanja so na voljo zaposlenim v vrtcu ter v kolikšni meri pripomorejo k pridobivanju potrebnih znanj zaposlenih. Zanima me, če so zaposleni zadovoljni s tem, koliko znanja pridobijo s posamezno obliko usposabljanja in izobraževanja. V prvem delu zaključne strokovne naloge je predstavljen teoretičen okvir s področja znanja, učenja, usposabljanja in izobraževanja. Pri tem se sklicujem na sekundarne podatke, pridobljene iz strokovne literature, kar zajema pregled znanstvenih člankov, strokovnih del, učbenikov, priročnikov itd. Poleg tega se opiram tudi na različne spletne vire in na zakonodajo s področja vzgoje

in izobraževanja. V empiričnem delu predstavljam študijo primera, v kateri sem uporabila kombinacijo treh raziskovalnih metod. Najprej sem izvedla delno strukturiran intervju z ravnateljico Vrtca Nova vas in pregledala interne dokumente vrtca ter tako izvedela, kateri programi usposabljanj in izobraževanj so se v vrtcu izvajali v zadnjih dveh letih z namenom pridobivanja znanja. Na podlagi podatkov, ki sem jih pridobila iz zakonodaje s področja vzgoje in izobraževanja sem pripravila vprašalnik za ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih s pridobljenim znanjem in potreb za nadaljnje usposabljanje in izobraževanje z namenom pridobivanja potrebnega znanja.

Struktura zaključne strokovne naloge je sledeča. V prvem poglavju opredeljujem učenje in znanje v organizacijah ter se pri tem opiram na različne teorije in ugotovitve strokovnjakov s tega področja. Izpostavljam še različne načine pridobivanja znanja, ki potekajo v organizacijah. V drugem poglavju podrobneje opisujem usposabljanje in izobraževanje ter opredelim različne vrste usposabljanja in izobraževanja. Ker se osredotočam na usposabljanje in izobraževanje strokovnih delavcev v vrtcu, izpostavljam še različne programe usposabljanja in izobraževanja v vzgoji in izobraževanju ter oblike v katerih le ta potekajo. V tretjem poglavju predstavljam Vrtec Nova vas ter v kakšni obliki v vrtcu poteka pridobivanje novih znanj. Na podlagi pridobljenih podatkov ugotavljam, katerih programov usposabljanja in izobraževanja so se zaposleni udeležili v zadnjih dveh letih, ali so zaposleni s pridobljenim znanjem zadovoljni, oziroma ali jim novo pridobljeno znanje pomaga pri opravljanju njihovega dela, ter česa bi se še želeli naučiti in na kakšen način. Na koncu podam nekaj predlogov za izboljšanje pridobivanja znanja v Vrtcu Nova vas.

1 OPREDELITEV ZNANJA IN UČENJA

Znanje in učenje sta zelo povezana pojma, saj se je za pridobitev novega znanja potrebno učiti. V nadaljevanju opredeljujem oba.

1.1 Znanje

Skozi čas se je oblikovalo veliko teorij in opredelitev znanja, ki se jih lahko razdeli v štiri skupine, in sicer kognitivne teorije trdijo, da je v ozadju vsake fizične aktivnosti miselna aktivnost, povezana s pridobivanjem znanja. Funkcionalne teorije opredeljujejo znanje kot sredstvo, s katerim nekaj naredimo. Teorije, ki govorijo o kontekstualnem vidiku znanja, temeljijo na predpostavki, da je znanje vedno vezano na določeno situacijo in ni lastnina posameznika. Teorije, ki temeljijo na konstruktivističnem pristopu pa pravijo, da se znanje ustvarja skozi preverjanje, utemeljevanje dejstev in preizkušanje (Sitar, 2006, str. 59).

Več avtorjev se v opredelitvi in pomenu znanja za družbo in organizacije strinja in dopolnjuje. Možina (2002b, str. 207–214) pravi, da je »znanje ključni dejavnik razvoja«. Drucker (1992, str. 152) navaja, da tradicionalni proizvodjalni viri dostikrat omejujejo uspeh

podjetja, medtem ko je znanje postalo glavna poslovna prvina. Z znanjem se izboljšuje tehnologija, proizvodni procesi, pa tudi sama organiziranost podjetij in ostalih združb. S tem se povečuje uspeh podjetja, ki ga običajno merimo z dobičkom. V vrtcih temu ni tako, njihova uspešnost se kaže predvsem v tem, da dobro izvajajo vzgojno delo, ob tem pa so merilo zadovoljni otroci in njihovi starši, kljub temu pa za svoje normalno delovanje potrebujejo finančna sredstva. Jaklič (2006, str. 15–24) imenuje sodobno družbo družbo znanja in ob tem poudarja, da bodo v tej družbi najuspešnejša tista podjetja in združbe, ki bodo sposobne znanje organizirati in uporabljati. Nonaka in Takeuchi (1995, str. 7) pravita, da je sodobna družba ravno zaradi znanja postala edinstvena. Za podjetja in druge združbe je znanje največje bogastvo, ravno zato ga je treba uporabljati in vključevati v vse dimenzije organizacije, saj se s tem povečuje njena dodana vrednost (Černelič, 2006, str. 83–92).

Po Lipičniku (2002, str. 456–458) je znanje del posameznikovih zmožnosti, katere poleg znanja sestavljajo še sposobnosti in motivacija. Ob tem izpostavlja znanje kot (Lipičnik, 2002, str. 458): »sklop preverjenih odločitev iz preteklosti«. Znanje je torej nekaj, kar si pridobimo na podlagi izkušenj. Če smo v preteklosti naredili nekaj, kar se nam je obrestovalo, ali obratno, se nam to vtisne v spomin. Tako bomo naslednjič v podobni situaciji točno vedeli, kako reagirati. Posameznik začne znanje pridobivati že kot otrok, ki spoznava svet in preizkuša, kaj je zanj dobro in kaj ne. Ravno zato je ključno, da že v predšolskem obdobju ravnamo z otroki tako, da bodo zrasli v odgovorne ljudi, ki bodo znali presoditi, kaj je prav in kaj ne. Davenport in Prusak (1998, str. 5) pravita, da znanje poleg izkušenj sestavljajo še vrednote, informacije in strokovni pogledi. Ti pa nam pomagajo pri odločitvi, katere nove izkušnje in informacije si bomo zapomnili ter katere bomo v določeni situaciji uporabili. Pravita, da se zavestno odločamo o tem, kaj bomo znali in česa ne. Poleg tega se veliko naučimo in to znanje tudi uporabljamo, brez da bi se ga sploh zavedali.

O znanju lahko govorimo tudi v širšem smislu. To je znanje organizacije, ki je po vsebini enako intelektualnemu kapitalu organizacije. Ta je sestavljen iz človeškega kapitala in strukturnega kapitala. Človeški kapital predstavljajo zaposleni in njihovo znanje, izkušnje ter sposobnosti. Strukturni kapital je shranjen v procesih in dokumentih organizacije (Sitar, 2006, str. 60–67). Človeški kapital je last vsakega posameznika. Tega mu ne more nihče vzeti. Lahko ga zadrži zase, ga nikdar ne izrazi in tako nihče ne bo vedel, da je nečesa sposoben in da zna opraviti neko določeno delo. Najpogostejša delitev znanja razvrsti znanje na tacitno (tiho, implicitno, prikrito) in eksplicitno (izraženo, zapisano). Tacitno znanje je skrito v nas samih, sestavljeno je iz naših izkušenj in intuicije in ga je zelo težko izraziti ali izmeriti. Eksplicitno znanje pa je formalno in sistematično, lahko se ga zapiše, kodira, izmeri in posreduje. Lahko bi se reklo, da z eksplicitnim znanjem vemo kaj narediti, s tacitnim znanjem pa vemo kako bomo to naredili (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2005, str. 71). Na primeru vrtcev se eksplicitno znanje kaže v dokumentih, kot so dnevnik z imenikom, letni delovni načrt, dokumentacija o vpisanih otrocih, kronika

vrta, publikacija, zapisniki, itd. (Pravilnik o dokumentaciji v vrtcih, Ur. l. RS, št. 61/12) ter v procesih, kamor spada izvajanje vsakodnevne rutine. Vse to znanje je oprijemljivo, zapisano in vidno. Tiho znanje strokovnih delavcev pa je težko pridobiti, videti ali celo izmeriti. To ni zgolj znanje, ki so ga dobili med šolanjem, ampak tudi njihove vrednote in izkušnje, ki so jih pridobili z delom v vrtcu pa tudi v zasebnem življenju. Z odprtimi odnosi, ki temeljijo na zaupanju, z dialogom, pripovedovanjem in opazovanjem pa se lahko tudi tiho znanje prenaša. Zato je smiselno, da vodstvo svoje zaposlene spodbuja k odprti komunikaciji.

Možina (2002a, str. 19–20) opredeljuje še naslednje vrste znanja: individualno, skupinsko, organizacijsko in interorganizacijsko. Individualno je vezano na posameznika, zaposlenega v organizaciji, ki sam pridobiva informacije in novo znanje ter se povezuje z okoljem. Preko različnih načinov komunikacije, tudi preko raznih omrežij se znanje posameznikov združuje v skupinsko znanje. Poleg tega v skupini nastaja novo znanje, tako je znanje skupine večje, kot je vsota znanj posameznikov. Organizacijsko znanje nastane, ko se znanje razširi med različnimi ravnmi organizacije. Ko organizacija povezuje svoje znanje z zunanjim okoljem, z znanjem v drugih organizacijah, pa nastane interorganizacijsko znanje. Tudi organizacijsko in medorganizacijsko znanje sta večja, kot je vsota znanj posameznikov zaradi nastajanja novega znanja skozi povezano učenje posameznikov v združbah (Rozman, Sitar, 2007). Tudi vrtci so organizacije, ki se povezujejo z drugimi organizacijami, na primer v študijskih skupinah, z obiski ostalih vrtecev ter mrežah. Tako se eden od drugih učijo dobrih praks in s tem povečujejo svojo uspešnost.

1.2 Učenje

Učenje je proces, s katerim posameznik pridobiva novo znanje. Pravzaprav je učenje vsaka dejavnost, s katero posameznik spreminja samega sebe. Spreminja kognicijo, lahko pa tudi vedenje. V proces učenja lahko stopimo namenoma, lahko pa je učenje povsem nenamerno. Dejstvo je, da poteka skozi celo življenje (Možina, 2002a, str. 210). Človek se začne učiti takoj po rojstvu. Naučiti se mora jesti, govoriti, hoditi, voziti kolo, komunicirati, sprejemati ostale, skrbeti zase in za druge. Zato je zelo pomembno, da znajo tudi strokovni delavci v vrtcih otroke usmerjati, da se bodo naučili odgovorno živeti v sodobni družbi. Kasneje se človek uči v izobraževalnih ustanovah in v združbah ali podjetjih, kjer se zaposli. Uči se tudi doma, na raznih interesnih dejavnostih, skratka človek se uči na vseh področjih življenja in celo življenje. Pri vsem tem pa si nismo vsi enaki. Eni se določenih stvari naučijo hitreje, drugi počasneje. Možina (2002a, str. 210) opredeljuje štiri dejavnike, ki vplivajo na uspeh pri učenju, in sicer fiziološki dejavniki izhajajo iz posameznikovega telesnega stanja, med psihološke dejavnike spadajo sposobnosti, motivacija, navade, spretnosti, znanje in mentalno zdravje, fizični dejavniki izhajajo iz neposrednega učnega okolja (osvetljenost, temperatura, zračnost, hrup, tišina), socialni dejavniki pa izhajajo iz posameznikovega ožjega ali širšega okolja (družina, šola, sodelavci).

Tudi v organizacijah se moramo posamezniki neprenehoma učiti. Namen tega je izboljševanje sposobnosti zaposlenih pri opravljanju dela. Hitre spremembe v okolju in združbah narekujejo potrebo po vedno bolj organiziranem učenju (Možina, 2002a, str. 209). Nenehno učenje je nujno tudi v vrtcih, saj tudi področje vzgoje napreduje, pojavljajo se nove teorije, ki nadgrajujejo preverjene prakse in se dostikrat izkažejo za zelo dobre. Prav je, da se vsi zaposleni tega zavedajo in tako stremijo k izboljšanju uspešnosti pri delu, čeprav to mogoče pomeni, da morajo staro znanje opustiti, ker so novejša spoznanja boljša. Zato se morajo nenehno učiti tudi strokovni delavci v vrtcih. Učiti se morajo vsi in učiti se morajo skupaj, povezano. Zaposleni morajo biti pripravljene sodelovati in ustvarjati znanje na ravni združbe, ne le na ravni posameznika. Namreč znanje se mora čim hitreje prenesti in razširiti v vse pore organizacije, v konkretnem primeru vrtca. Ideje bodo prišle do izraza v največji meri le, če bodo vsi zaposleni seznanjeni z njimi (Černelič, 2006, str. 87). Poudarjam, da je zelo pomembna dobra medsebojna komunikacija znotraj kolektiva. Dostikrat se namreč zgodi, da se zaposleni dlje časa sploh ne srečajo, saj za to enostavno nimajo časa, zato je nujno, da vodstvo organizira srečanja na nivoju strokovnih aktivov, kjer lahko zaposleni v miru razpravljajo o aktualnih temah, si izmenjujejo informacije ter se tako učijo eden od drugega in ustvarjajo organizacijsko znanje. Organizacijskega znanja ni možno ustvariti, če s strani posameznikov ni pobud za učenje, in če ti niso pripravljene sodelovati (Nonaka, Takeuchi, 1995, str. 13).

V povezavi z znanjem se velikokrat govori o učeči se organizaciji. Ta pojem se je pojavil precej pozno, leta 1988, čeprav ideja, da se morajo organizacije učiti, sega v začetek dvajsetega stoletja. Po Garvinu (v Možina, 2002a, str. 17) je učeča se organizacija »sposobna ustvarjati, pridobivati in prenašati znanje.« Medtem ko tradicionalne organizacije stremijo k učinkovitosti, je za učeče se organizacije značilno razreševanje problemov, kjer se zaposleni učijo drug od drugega (Dierkes, 2001, v Dimovski & Penger, 2004, str. 816). Na ta način pa povečuje tudi učinkovitost. V učeči se organizaciji je odpravljena hierarhija, tako da zaposleni znajo sami oziroma v timih rešiti probleme tam, kjer ti nastanejo in to v skladu s cilji in vizijo organizacije (Dimovski & Penger, 2004, str. 806–825). Senge (v Dimovski, Penger, Škerlavaj & Žnidaršič, 2005, str. 91) pravi, da gre pri učeči se organizaciji za to, da se ljudje neprestano učijo in si želijo dosežati boljše rezultate, njihovi vzorci mišljenja postajajo vedno bolj prilagodljivi, vsi stremijo k istim ciljem, vendar pri tem sami izbirajo strategijo za doseganje le teh. Senge (v Ferjan, 1999, str. 125–126) opredeljuje naslednje temeljne prvine učeče se organizacije:

- Sistemsko mišljenje, ki pomeni, da celoto razdrobimo na posamezne delčke. Ti niso kompleksni, zato jih lažje razumemo. Gledati pa moramo tudi na celoto.
- Osebno mojstrstvo se kaže v sposobnosti dolgoročno usmeriti energijo v doseganje ciljev, ti cilji pa se tudi dosežejo.
- Mentalni modeli so predstave, ki vplivajo na to, kako posamezniki rešujejo probleme. V učeči se organizaciji mentalni modeli posameznike povezujejo v podobnih akcijah za doseganje ciljev.

- Skupna vizija usmerja posameznike, da delujejo v skladu s cilji organizacije, pri tem pa so najbolj uspešni, če se njihova osebna vizija ujema z vizijo organizacije.
- Timsko učenje je proces, ki temelji na osebnem mojstrstvu in skupni viziji. V timu se z dialogom pride do skupinskega razmišljanja. Na ta način se ustvarijo želeni rezultati.

Marquardt (1996, str. 19) opozarja na razliko med učečo se organizacijo in organizacijskim učenjem. Učeča se organizacija namreč predstavlja strukturo, želeno stanje, h kateremu združbe stremijo, medtem ko je organizacijsko učenje le del učeče se organizacije, eden izmed procesov. Znotraj učeče se organizacije se pojavlja dinamična teorija ustvarjanja organizacijskega znanja, kjer je Nonaka (v Dimovski et al., 2005, str. 182–183) opisal štiri faze preoblikovanja znanja, in sicer:

- Tacitno v tacitno (socializacija), kjer se ustvarjajo povezave med skritimi izkušnjami posameznikov in preteklimi znanji.
- Tacitno v eksplicitno (eksternalizacija), kjer nastopi prenos znanja med posamezniki in člani organizacije.
- Eksplicitno v eksplicitno (kombinacija), kjer se združijo različni vidiki izraženega znanja.
- Eksplicitno v tacitno (internalizacija), kjer se nova znanja preko eksperimentiranja sprejema v osrednje sposobnosti organizacije.

1.3 Ravni učenja v združbah

Znanje je treba vseskozi nadgrajevati, to pa dosežemo z učenjem. Pridobivanje znanja v šolah in na fakultetah je drugačno od pridobivanja znanja v podjetjih in drugih združbah. Okoliščine, kjer poteka delo se namreč lahko zelo razlikujejo od tistih, ki jih prikazujejo v izobraževalnih ustanovah (Ferjan, 1999, str. 127). Poleg tega se podjetja in združbe spreminjajo, odkrivajo nove načine izvajanja delovnih procesov, uporabljajo nove tehnologije, spreminjajo organizacijske strukture in izvajajo nove prakse. Zato je pridobivanje znanja v okviru organizacij nujno. Ob pregledu literature sem ugotovila, da večina avtorjev znotraj organizacije opredeljuje naslednje tri ravni učenja, in sicer individualno učenje, učenje timov in učenje na ravni organizacije. Pojavlja pa se tudi naslednja, četrta raven učenja, in sicer medorganizacijsko učenje. Vse štiri ravni učenja v združbah podrobneje predstavljam v nadaljevanju.

1.3.1 Individualno učenje

Organizacijo sestavljajo posamezniki, zato je treba najprej znanje zagotoviti na tem nivoju. Ferjan (1999, str. 127) razlikuje med sistematičnim in nesistematičnim učenjem. Pri tem poudarja, da je za organizacijo pomembnejše sistematično pridobivanje znanja, ki je načrtovano. Je pa tudi to učenje uspešnejše, če je posameznik splošno razgledan, kar si je

pridobil z nesistematičnim pridobivanjem znanja. Možina (2009, str. 486–487) loči med usmerjenim učenjem in vzajemnim učenjem. Po njegovi opredelitvi menim, da se usmerjeno učenje ujema s sistematičnim učenjem. Vzajemno učenje pa pomeni, da posameznik opazuje ostale pri opravljanju dela in jih poskuša posnemati. Migličeva (2002, str. 139–143) kot najpomembnejši pojem individualnega učenja opredeljuje izkustveno učenje. Namreč izkušnje nam pomagajo, da se bolje učimo, ko le te povezujemo z novim znanjem. V podjetjih in ostalih združbah se zaposleni največ naučijo, če so vključeni v proces izvajanja nalog in si s tem pridobivajo nove izkušnje. Vsi našeti avtorji so si enotni, da je učenje uspešnejše, če je posameznik splošno razgledan, če ima višjo formalno izobrazbo in pozitiven odnos do učenja. Če posameznik ni motiviran, da bi se nekaj novega naučil, se tudi ne bo. Torej mora aktivno sodelovati v procesu učenja.

V vrtcih individualno učenje poteka predvsem znotraj enega oddelka, kjer dva strokovna delavca delujeta v tandemu. Vzajemno se učita eden od drugega s posnemanjem, pogovori, razpravami. Pri tem je zelo pomembno, da sta v dobrih medsebojnih odnosih, ter da si zaupata. Za uspešno delo morata imeti tudi veliko splošnega znanja, pridobljenega z nesistematičnim učenjem, saj imajo otroci nešteto vprašanj, na katere je treba znati odgovoriti prav, in seveda na pravi način, kar pa je stvar strokovne usposobljenosti. Individualno učenje v vrtcih poteka tudi tako, da mentor usmerja praktikanta ali pripravnika.

1.3.2 Učenje timov

Ljudje se v organizacijah povezujejo formalno in neformalno. Za doseganje ciljev organizacije so pomembnejši formalni timi. Njihov namen je doseganje skupnega cilja, pri tem pa je pomembno, da se osebni cilji članov tima skladajo s skupnimi cilji. Na tak način se ustvarijo tako imenovani sinergijski učinki, kjer vsi člani tima stremijo k istemu cilju, pri tem pa delujejo usklajeno. Posameznik v timu spozna stališča drugih in se nauči skupaj z njimi opravljati naloge. Člani tima tako oblikujejo novo znanje (Možina, 2009, str. 487–491). Glavne metode timskega učenja so (Ferjan, 1999, str. 129):

- dialog in diskusija,
- ukvarjanje z realnimi problemi s pomočjo reševanja konflikta,
- učenje, »kako udejanjiti«.

Dialog je način za predstavitev idej posameznikov. Pri tem je pomembno, da ga ostali člani tima poslušajo in upoštevajo. V diskusiji mora posameznik, ki je idejo predstavil, le to zagovarjati pred ostalimi člani tima. Tu lahko pride do konfliktov, vendar to niso osebni konflikti, ampak konflikti glede načina reševanja določenega problema. Zato so taki konflikti koristni. Iz njih se namreč vsi člani tima lahko naučijo, kaj bi bilo najboljše za rešitev določenega problema, kar dosežejo z diskusijo (Ferjan, 1999, str. 128–129).

V vrtcih se timi kažejo v obliki strokovnih aktivov. Ena izmed nalog aktivov je tudi dajanje predlogov za izboljševanje vzgojne prakse (Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, Ur. l. RS, št. št. 16/07-UPB, 38/08, 58/09, 64/09 popr., 65/09 popr., 20/11, 40/12-ZUJF, 57/12-ZPCP-2D in 47/15). S pomočjo diskusije strokovni delavci najdejo rešitev, ki je za uspešnost vrtca najboljša.

1.3.3 Učenje na ravni organizacije

Učenje na ravni organizacije različni avtorji opredeljujejo različno. Fiol in Lyles (1985, v Dimovski et al., 2005, str. 95) organizacijsko učenje definirata kot proces izboljševanja prihodnjih aktivnosti skozi razvijanje sposobnosti opazovanja in povezovanja med preteklimi aktivnostmi. Rozman, Kovač in Koletnik (1993, str. 192) pravijo, da je organizacijsko učenje »proces s katerim podjetje širi spoznanje o okolju in o svojih dejanjih«. Združba se uči na svojih napakah in spreminja svoje vedenje na podlagi spoznanj iz preteklih dogodkov. Argyris in Schön (1996, v Dimovski et al., 2005, str. 94) ga opredeljujeta kot pridobivanje kakršnih koli informacij v organizaciji. Je proces pridobivanja, uporabe in prenosa znanja (Rozman & Sitar, 2007, str. 25). V proces pridobivanja novega znanja štejemo tudi usposabljanje in izobraževanje. Učenje na ravni organizacije lahko obravnavamo z več vidikov (Ferjan, 1999, str. 129–132):

- Z vidika neposrednega učenja osebja, kjer organizacija sistematično podpira učenje posameznikov.
- Z vidika povezav oziroma struktur, ki v procesu učenja nastanejo med osebjem, saj se s tem, ko se ljudje učijo drug od drugega, med njimi oblikujejo neformalne povezave.
- Z vidika vsebin, ki se jih uči organizacija.

Učenje na ravni organizacije vsebuje tako učenje na ravni posameznika, kot tudi učenje na ravni skupin. Pri tem pa mora organizacija poskrbeti za čim boljše pogoje učenja in s tem tudi dostop do virov znanja (Možina, 2009, str. 488–489). Viri znanja v organizacijah so lahko lastni (notranji) ali tuji (zunanji). Za pridobivanje zunanjih virov poznamo naslednje metode (Černelič, 2006, str. 81–83):

- udeležba na strokovnih konferencah,
- prebiranje različnih virov,
- spremljanje gospodarskih, socialnih in tehnoloških trendov,
- zbiranje podatkov o potrošnikih, konkurentih, dobaviteljih,
- zaposlovanje novega osebja,
- sodelovanje z različnimi gospodarskimi in negospodarskimi organizacijami.

V vrtcih se novo znanje iz zunanjih virov pridobiva z izobraževanji, ki jih izvajajo strokovnjaki s področij, ki so pomembna za predšolsko vzgojo, prebiranjem knjig, revij,

raziskovanja preko spleta ter obiskovanjem drugih vrtcev, kjer strokovni delavci spoznavajo drugačne prakse (Valenčič Zuljan, 2011, str. 504).

1.3.4 Medorganizacijsko učenje

Medorganizacijsko učenje poteka med združbo in njenim okoljem (Možina, 2002a, str. 19). V družbi znanja se organizacije težko same spoprijemajo s spremembami in vedno večjimi stroški poslovanja, ki jih narekujejo globalna konkurenca in hiter napredek, zato je smiselno, da se povezujejo v mreže organizacij, in sicer s strankami, dobavitelji, tekmeči, organizacijami s komplementarnimi proizvodi ali storitvami in strokovnjaki. Cilj takega povezovanja je, da med člani mreže s pomočjo socialnega kapitala, ki spodbuja komunikacije in koordinirano delovanje, nastaneta zaupanje in skupni jezik pri reševanju problemov (Dimovski et al., 2005, str. 359–365; Kovač, 2002, str. 781). Na ta način se povečuje znanje v vseh združbah, ki sodelujejo v mreži.

V Sloveniji se je oblikovala mreža, ki temelji na učečih se skupnostih in vključuje vrtce (Mreže učečih se šol in vrtcev, 2016). Erčuljeva (2006, str. 249) pravi, da ima učeča se skupnost veliko stičnih točk z učečo se organizacijo in jo ponazarja z orkestrom, kjer so vsi v skupini osredotočeni na skupno učenje in tako tvorijo novo znanje, vendar se oblikuje preko meja ene same organizacije. Mreža učečih se vrtcev je eden izmed dopolnilnih programov, ki ga izvaja Šola za ravnatelje. Ta ima sedež v Ljubljani, za vseživljenjsko izobraževanje in usposabljanje ravnateljev pa jo je ustanovila Vlada Republike Slovenije. V mreži učečih se vrtcev se oblikujejo razvojni timi, katerih velikost je odvisna od velikosti kolektiva v posameznih vrtcih. V razvojnih timih se člani iz več vrtcev usposabljujejo v skupinah, in sicer v enem šolskem letu izvedejo dve dvodnevni in tri enodnevne delavnice. To usposabljanje poteka v Šoli za ravnatelje, razvojni timi pa kasneje, na podlagi pridobljenega znanja, vodijo usposabljanje v domačem vrtcu, kjer sodelujejo vsi zaposleni, in sicer izvedejo štiri delavnice. Tako se strokovni delavci učijo neposredno od svojih sodelavcev, posredno pa tudi od strokovnih delavcev iz drugih vrtcev, vključenih v mrežo. Tako se znanje v eni organizaciji potencira in doseže višji nivo. V šolskem letu 2015/2016 so v okviru programa Mreže razpisali naslednje tri teme: »Profesionalni razvoj strokovnih delavcev«, »Šolski vidiki razredništva« in »Ustvarjanje klime za boljše odnose in večje zadovoljstvo udeležencev« (Mreže učečih se šol in vrtcev, 2016).

2 USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE

Usposabljanje in izpopolnjevanje je kratkoročno in je namenjeno trenutnim potrebam dopolnitve znanj, medtem ko izobraževanje postavlja usposabljanju nujno potrebne temelje (Dermol, 2010, str. 37). Možina (2002a, str. 17) opredeljuje povezavo med učenjem, izobraževanjem in usposabljanjem tako, da je usposabljanje del izobraževanja,

izobraževanje pa del učenja. Muršak (2012, str. 118) usposabljanje opredeli kot del praktičnega izobraževanja.

2.1 Opredelitev in vrste usposabljanja

Pri opredelitvi usposabljanja so si avtorji večinoma enotni. Če jih na kratko povzamem gre pri usposabljanju za razvijanje znanja, spretnosti in sposobnosti posameznika, da bo znal opravljati točno določeno delo na konkretnem delovnem mestu (Lipičnik, 1998, str. 112–113; Možina, 2002b, str. 216). Muršak (2012, str. 118) dodaja, da za usposabljanje praviloma niso potrebne zahtevnejše miselne operacije.

Organizacije se poslužujejo različnih vrst usposabljanj, saj imajo le te različne potrebe glede znanj, ki jih delavci potrebujejo. To je odvisno od dejavnosti, ki jo organizacija izvaja, od tehnologije, ki jo pri tem uporablja ter od opremljenosti z viri, potrebnih za usposabljanje. Če so zaposleni v organizaciji motivirani za pridobivanje novih znanj, in če k temu stremi tudi vodstvo, se zagotovo najdeta način in vrsta usposabljanja, ki je primerno za določeno podjetje ali združbo. To seveda za organizacijo pomeni določen strošek, vendar se organizacije vse bolj zavedajo pomembnosti pridobivanja novih znanj in običajno se jim stroški usposabljanja povrnejo. Za izvedbo usposabljanj se uporabljajo različne metode: rotiranje, programirane inštrukcije, videostimulacije, igra vlog in interaktivni video (Lipičnik, 1998, str. 112–113). Njihove prednosti in slabosti so predstavljene v Prilogi 1 v Tabeli 1.

Možina (2009, str. 484) usposabljanje razdeli na uvajanje, pripravništvo, preusposabljanje, dopolnilno usposabljanje in priučitev. Uvajanje je namenjeno novincem in običajno poteka pod nadzorom. Tako se seznanijo z delom, ki ga bodo opravljali in si za to pridobivajo osnovna strokovna znanja (Možina, 2002b, str. 218). Migličeva (2002, str. 98) dodaja, da se novinci obenem seznanijo s kulturo, poslanstvom in vrednotami organizacije. Muršak (2012, str. 119) pravi, da uvajanje lahko pomeni tudi seznanjanje s spremenjenim delovnim mestom. Med pripravništvom novinec dobi mentorja, ki ga usmerja, nadzoruje in mu pomaga povezovati teorijo s prakso. Običajno traja več mesecev in ob koncu pripravništva naj bi bil novinec zmožen samostojno opravljati svoje delo (Možina, 2002b, str. 217). Muršak (2012, str. 89) dodaja, da je pripravništvo namenjeno tistim, ki se pripravljajo na strokovni izpit. Preusposabljanje se v nekaterih virih imenuje tudi prekvalifikacija. Pri tem gre za usposabljanje tistih zaposlenih v organizaciji, ki bodo začeli opravljati drugačna dela, kakor so jih vajeni in morajo zato razviti nove spretnosti (Možina, 2009, str. 485). Muršak (2012, str. 87) pravi, da prekvalifikacija posamezniku omogoča opravljanje novega poklica. Pri dopolnilnem usposabljanju pa gre za odpravljanje manjših primanjkljajev v znanju, spretnostih in navadah in se uporablja tudi takrat, ko se način dela v organizaciji delno spremeni (Možina, 2002b, str. 218). Priučitev poteka na delovnem mestu, kjer se posameznik uči nezahtevnih opravil, za katera ne potrebuje posebne strokovne izobrazbe (Možina, 2009, str. 485). Muršak (2012, str. 84) opredeli še praktično usposabljanje z

delom, ki je usposabljanje dijakov ali študentov, izvaja pa se pri delodajalcih. Poleg tega Muršak (2012, str. 46) med usposabljanja prišteva še izpopolnjevanje, ki traja krajši čas, pri njem pa gre za izboljšanje oziroma nadgradnjo znanja, pridobljenega v dotedanem izobraževanju. Med izpopolnjevanje umešča tudi programe, ki so namenjeni nadaljnjemu usposabljanju in izobraževanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, in s katerimi je mogoče napredovati v nazive.

Raymond (2010, str. 303–305) poleg tradicionalnih oblik usposabljanja izpostavlja še računalniško podprto usposabljanje (angl. *computer-based training*). To je interaktivno usposabljanje, ki poteka s pomočjo računalnika in ostalih računalniških komponent. Z napredkom tehnologije postaja tovrstno usposabljanje vedno bolj učinkovito. Med računalniško podprta usposabljanja umešča tudi usposabljanje preko spleta (angl. *web-based training*), ki med udeleženci omogoča komunikacijo na daljavo s pomočjo internetne tehnologije.

2.2 Opredelitev in vrste izobraževanja

Pri opredelitvi izobraževanja se definicije različnih avtorjev dopolnjujejo. Če jih povzamem, je izobraževanje dolgotrajen in načrtovan proces, kjer posameznik pridobiva znanje, ki ga potrebuje za življenje v družbi (Možina, 2002b, str. 215; Jereb, 1998, str. 17; Muršak, 2012, str. 41).

Muršak (2012, str. 32, 66) loči med formalnim in neformalnim izobraževanjem. Formalno izobraževanje izvajajo šole in fakultete. To je vsako izobraževanje, kamor se morajo učenci, dijaki ali pa študenti vpisati, znotraj tega pa je jasno opredeljeno, kakšno vlogo imajo učenci in kakšno učitelji. Učitelji morajo izobraževalni proces skrbno načrtovati v skladu s predpisi, učenci pa morajo slediti izobraževalnemu načrtu in izpolnjevati pogoje za napredovanje. S formalnim izobraževanjem se pridobi spričevalo ali diplomu. Za neformalno izobraževanje pa velja vsako drugo izobraževanje, torej tako, ki ne poteka v šolah, in kamor se ni potrebno vpisati. Z udeležbo na neformalnem izobraževanju se lahko pridobi certifikat, ne pa javnoveljavnega spričevala ali diplome. Primer neformalnega izobraževanja so programi računalniškega opismenjevanja, plesni tečaji, tečaji tujega jezika, itd.

Jereb (1998, str. 18–19) razdeli izobraževanje po vsebini, in sicer na splošno in strokovno. Pri splošnem izobraževanju gre za to, da se človek nauči živeti v sodobni družbi. Če ne bi imel osnovnega znanja, pridobljenega s splošnim izobraževanjem, to ne bi bilo mogoče. Pri tem poudarja, da splošnega izobraževanja ne smemo enačiti z obiskovanjem osnovne šole. Splošno se namreč učimo v vseh dimenzijah našega življenja in to celo življenje, torej že pred vstopom v šolo pa vse do smrti. Med strokovnim izobraževanjem pa se posameznik uči na določenem strokovnem področju, iz katerega bo dobil poklic in bo tako imel strokovno podlago za opravljanje določenega dela v organizaciji, kjer se bo zaposlil.

Glede na to, da strokovno izobraževanje temelji na splošnem izobraževanju, ju ne moremo ostro razmejiti, saj se na vseh področjih močno prepletata.

Poznamo še praktično izobraževanje, ki ga Muršak (2012, str. 84) opredeljuje kot pojem, ki pomeni, da dijaki ali študenti pridobivajo nove spretnosti med opravljanjem dejanskih delovnih operacij. To lahko poteka v podjetjih ali drugih združbah ali kot praktične laboratorijske vaje na vseh stopnjah izobraževanja. Je nadpomenka praktičnemu usposabljanju.

Ker živimo v informacijski družbi, predstavljam še izobraževanje na daljavo (angl. *distance education*), ki je zasnovano tako, da se učiteljem in učencem ni treba srečati osebno, saj se za izpeljavo izobraževanja in s tem prenos učne vsebine uporabljajo sodobni elektronski mediji. Učenci imajo tako občutek, da so obravnavani individualno, če se želijo povezovati med seboj, pa imajo elektronske medije na voljo tudi za to (Keegan, D., 2013, str. 50).

Izpostavljam še vseživljenjsko izobraževanje, ki ga Muršak (2012, str. 124) opredeljuje kot organiziran del vseživljenjskega učenja. To je proces, ki zajema vse posameznikovo učenje in traja celo njegovo življenje. Učimo se vse življenje, pa naj bo to v šoli, doma, v službi ali v okviru raznih interesnih dejavnosti. V vseživljenjsko učenje je torej zajeto vse, kar se kadarkoli in kjerkoli naučimo.

Izobraževanje in usposabljanje sta zelo povezana in prepletena pojma, zato Muršak (2012, str. 118) opozarja na težavo pri prevajanju iz angleškega pojma *training*, ki ima veliko širši pomen, kakor slovenski izraz usposabljanje in pravi, da se danes usposabljanje večinoma uporablja v besedni zvezi izobraževanje in usposabljanje, zato sta v skladu s to opredelitvijo v nadaljevanju tega poglavja predstavljena oba izraza skupaj.

Kadar izobraževanje in usposabljanje poteka znotraj podjetja ali združbe se imenuje interno izobraževanje in usposabljanje (angl. *internal training*). Znotraj organizacije se lahko zaposleni izobražujejo in usposabljujejo na delovnem mestu (angl. *on-the job training*), kar pomeni da se delavec uči sproti, med opravljanjem konkretnega dela, ali zunaj delovnega mesta (angl. *off-the job training*), v prostorih, namenjenih izobraževanju in usposabljanju (Muršak, 2012, str. 37–43).

Muršak (2012, str. 64, 126) opredeljuje še začetno izobraževanje in usposabljanje kot prvo izobraževanje, ki traja od takrat, ko otrok začne obiskovati šolo in traja vse dokler se kot odrasel človek zaposli. Nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje pa je izobraževanje odraslih, ki so zaključili začetno izobraževanje, bi se pa radi še izpopolnili, prekvalificirali oziroma pridobili višjo formalno izobrazbo. Torej lahko zajema splošno, strokovno, formalno ali neformalno izobraževanje. Nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje pa ni

enako nadaljnjemu izobraževanju in usposabljanju, ki je namenjeno nadgradnji in dopolnjevanju že osvojenega znanja.

2.3 Usposabljanje in izobraževanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

Programi usposabljanja in izobraževanja v vzgoji in izobraževanju se lahko izvajajo v različnih oblikah. Najpogosteje se uporabljajo predavanja, seminarji, strokovni aktivni, tečajji, tematske konference, delavnice in študijska srečanja oziroma skupine. Oblike so podrobneje predstavljene v Tabeli 1.

Tabela 1: Oblike usposabljanja in izobraževanja v vzgoji in izobraževanju

OBLIKA	ZNAČILNOSTI
Predavanje	Predavatelj prenaša svoje znanje udeležencem.
Seminar	Običajno traja nekaj dni, udeleženci pa poglobljajo svoje strokovno znanje ali pa pridobivajo novo.
Strokovni aktiv	Strokovni delavci obravnavajo vzgojno delo, izmenjavajo izkušnje ter na podlagi dialoga in diskusije podajajo vodstvu skupne predloge za izboljšanje vzgojnega dela.
Tečaj	Udeležencem se vsebina podaja po določenem zaporedju in je razdeljen na učne enote. Na koncu udeleženci z opravljenim preizkusom znanja običajno pridobijo formalno veljavno potrdilo.
Tematska konferenca	Krajša oblika izobraževanja, namenjena celotnim vzgojiteljskim zborom posameznega javnega vrtca. Predvidoma traja osem ur, temo in vsebino pa glede na problematiko predlaga vrtec sam.
Delavnica	Udeleženci se srečajo s strokovnjaki določenega področja, ki jih zanima, aktivno sodelujejo in se praktično usposabljujejo.
Študijsko srečanje	Strokovni delavci določenega področja izmenjavajo izkušnje, spoznavajo novosti, povezujejo teorijo s prakso in aktivno sodelujejo v procesu pridobivanja znanja. Delo poteka v skupinah.

Povzeto in prirejeno po: S. Možina, Učenje, izobraževanje, usposabljanje in razvoj kadrov, 2009, str. 495–499; J. Muršak, Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja, 2012, str. 32–124; Pravilnik o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, Ur. l. RS, št. 64/2004, 83/2005, 27/2007, 123/2008 in 42/2009; Zavod RS za šolstvo, Učilna zidana, 2016.

Z vidika vrst usposabljanja in izobraževanja gre pri vseh naštetih oblikah za izpopolnjevanje strokovnih delavcev, za vseživljenjsko in strokovno izobraževanje ter nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Predavanja, seminarji in tečajji so lahko tako del formalnega kot neformalnega izobraževanja. Strokovni aktivni, tematske konference, delavnice in študijska srečanja pa običajno potekajo kot neformalno izobraževanje. Strokovni aktivni in tematske konference se organizirajo kot interno izobraževanje in usposabljanje, pri ostalih oblikah pa to ni nujno.

Programne nadaljnega usposabljanja in izobraževanja (v nadaljevanju programi) strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (v nadaljevanju strokovni delavci) na podlagi Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Ur. l. RS, št. 16/07-UPB in 36/08) ureja Pravilnik o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (Ur. l. RS, št. 64/2004, 83/2005, 27/2007, 123/2008 in 42/2009), ki pravi, da se programi financirajo iz sredstev, ki jih vrtci in šole prejemajo za kritje materialnih stroškov in iz proračuna Republike Slovenije.

Cilj nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju je zagotoviti njihovo usposobljenost za opravljanje svojega dela, podpiranje njihovega profesionalnega razvoja ter s tem javnih vrtcev in šol, kjer so zaposleni. Na podlagi tega raste kvaliteta in učinkovitost celotnega sistema vzgoje in izobraževanja. V Pravilniku so opredeljeni programi za izpopolnjevanje izobrazbe, programi profesionalnega usposabljanja, objavljeni programi in drugi programi (Pravilnik o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, Ur. l. RS, št. 64/2004, 83/2005, 27/2007, 123/2008 in 42/2009).

2.3.1 Programi za izpopolnjevanje izobrazbe

Programi za izpopolnjevanje izobrazbe so tisti programi, ki so zakonsko določeni kot pogoj za zaposlitev v vrtcu. V Pravilniku o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (Ur. l. RS, št. 64/2004, 83/2005, 27/2007, 123/2008 in 42/2009, 10. člen) sta opredeljena naslednja programa, ki se nanašata na delo vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev:

- študijski programi za izpopolnjevanje in
- programi za izpopolnjevanje strokovnih delavcev s srednjo izobrazbo.

Študijski programi za izpopolnjevanje s področja predšolske vzgoje izvajajo pedagoške fakultete in jih morajo opraviti tisti delavci, ki imajo pedagoško izobrazbo druge smeri kot predšolska vzgoja. Vzgojitelj v vrtcu je namreč lahko, kdor je opravil prvostopenjski visokošolski strokovni študijski program predšolska vzgoja ali drugostopenjski oziroma magistrski program predšolska vzgoja, zgodnje učenje in poučevanje ali zgodnje učenje. Z opravljenim študijskim programom za izpopolnjevanje iz predšolske vzgoje pa je lahko vzgojitelj v vrtcu tudi, kdor si je pridobil strokovni naslov profesor, kdor je končal drugostopenjski ali univerzitetni študijski program s področja izobraževanja, umetnosti, humanističnih ved ali družboslovja ali kdor je končal prvostopenjski ali drugostopenjski študijski program socialno delo (Pravilnik o izobrazbi vzgojiteljev predšolskih otrok in drugih strokovnih delavcev v programih za predšolske otroke in v prilagojenih programih za predšolske otroke s posebnimi potrebami, Ur. l. RS št. 92/2012 in 98/2012 popr.).

Med programe za izpopolnjevanje strokovnih delavcev s srednjo izobrazbo pa spada poklicni tečaj za delo s predšolskimi otroki, ki ga za pridobitev srednje strokovne izobrazbe predšolska vzgoja lahko opravijo tisti, ki so končali gimnazijo. Na podlagi tega pridobijo ustrezno izobrazbo za pomočnika vzgojitelja. (Zakon o vrtcih, Ur. l. RS, št. 100/05-UPB, 25/08, 98/09-ZIUZGK, 36/10, 62/10-ZUPJS, 94/10-ZIU, 40/12-ZUJF in 14/15-ZUUFJO). Te programe izvaja veliko srednjih šol pa tudi zasebnih zavodov in šol, ki so za izvajanje morali pridobiti potrdilo ministrstva.

2.3.2 Programi profesionalnega usposabljanja

Programi profesionalnega usposabljanja so namenjeni profesionalnemu razvoju in usposabljanju strokovnih delavcev. Tako lahko ti posodobijo in poglobijo svoje znanje, se seznanijo z novimi praksami in s tem pripomorejo k boljši učinkovitosti vzgojno-izobraževalnega procesa. (Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, Ur. l. RS, št. 64/2004, 83/2005, 27/2007, 123/2008 in 42/2009).

Med programi profesionalnega usposabljanja je tudi priprava na strokovni izpit, ki je obvezen za opravljanje dela na področju vzgoje in izobraževanja. Pravilnik o strokovnem izpitu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja (Ur. l. RS, št. 23/06, 81/07, 105/08, 38/14 in 64/15) pravi, da strokovni izpit lahko opravljajo delavci, ki so zaposleni kot pripravniki ali drugi delavci v vrtcu. Kandidat se mora najprej usposobiti za samostojno delo v vrtcu in v tem času opraviti pet praktičnih nastopov, katere oceni njegov mentor. Z vsemi dokazili o opravljenih obveznostih lahko opravlja strokovni izpit, ki je sestavljen iz naslednjih treh delov (Pravilnik o strokovnem izpitu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja, Ur. l. RS, št. 23/06, 81/07, 105/08, 38/14 in 64/15, 9. člen):

- ustavna ureditev Republike Slovenije, ureditev institucij Evropske unije in njenega pravnega sistema in predpisi, ki urejajo človekove ter otrokove pravice in temeljne svoboščine,
- predpisi, ki urejajo področje vzgoje in izobraževanja,
- slovenski knjižni jezik oziroma za strokovne delavce vrtcev in šol z italijanskim učnim jezikom italijanski knjižni jezik, za strokovne delavce dvojezičnih vrtcev in šol pa slovenski in madžarski knjižni jezik.

2.3.3 Objavljeni programi

Objavljeni programi so tisti programi za izpopolnjevanje izobrazbe in programi profesionalnega usposabljanja, ki so objavljeni v Katalogu programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. (Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju,

Ur. l. RS, št. 64/2004, 83/2005, 27/2007, 123/2008 in 42/2009). Katalog je objavljen na spletni strani Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2016).

2.3.4 Drugi programi

Drugi programi niso objavljeni v prej omenjenem katalogu, vendar so njihovi cilji skladni s cilji objavljenih programov. Med druge programe se uvrščajo tematske konference, študijske skupine, mentorske in druge mreže povezovanja strokovnih delavcev. (Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, Ur. l. RS, št. 64/2004, 83/2005, 27/2007, 123/2008 in 42/2009).

3 USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE V VRTCU NOVA VAS

3.1 Predstavitev Vrtca Nova vas

Vrtec Nova vas je enota, organizirana pri Osnovni šoli Toneta Šraja Aljoše Nova vas. Oboje vodi ravnateljica, ki pa ima pomočnico, vodjo vrtca, ki je ena izmed vzgojiteljic. V šolskem letu 2014/2015 je bilo v vrtcu organiziranih pet skupin otrok, v šolskem letu 2015/2016 pa štiri in pol (Vrtec Nova vas, 2015, str. 27; Vrtec Nova vas, 2015, str. 6). Trenutno je v vrtcu zaposlenih pet vzgojiteljic in pet pomočnic vzgojiteljic. Strokovne delavke vzgojno delo in življenje vrtca načrtujejo preko tandemov, vzgojiteljskega zbora in strokovnih aktivov. Tandem sestavljata vzgojiteljica in pomočnica vzgojiteljice, ki skupaj načrtujeta delo v posameznem oddelku. Vzgojiteljski zbor sestavljajo vzgojiteljice, pomočnice vzgojiteljic, svetovalna delavka in ravnateljica. Vzgojiteljski zbor obravnava aktualno problematiko, sprejema Letni delovni načrt in ga analizira. Vse vzgojiteljice in pomočnice sestavljajo strokovni aktiv, ki obravnava aktualno problematiko, izmenjuje izkušnje, se posvetuje in strokovno izpopolnjuje. Predstavlja novosti in poročila s seminarjev in posvetov. Poleg tega rešuje dileme, povezane z zunanjimi sodelavci in s sodelovanjem s starši. V okviru vrtca delujeta še dva strokovna aktiva oziroma tima, in sicer eden je sestavljen iz strokovnih delavk, ki delajo v oddelkih prvega starostnega obdobja (otroci stari od enega do treh let), v drugem pa so delavke iz oddelkov drugega starostnega obdobja (otroci, stari od štiri do šest let). V strokovnih timih se obravnava tematika, vezana na določeno starostno skupino (Vrtec Nova vas, 2015, str. 8).

Vrtec izvaja javno veljavni program, ki temelji na Kurikulumu za vrtce (Bahovec et al., 1999). To je nacionalni dokument, ki določa izvajanje programa javnih vrtcev, tako da se cilji vrtca skladajo s kurikulumom. Med cilje uvrščajo spoštovanje otrokovih pravic in upoštevanje različnosti otrok, ustvarjanje prijaznega okolja za otroke, kjer se spodbuja njihov jezikovni in gibalni razvoj, ustvarjalnost, izvirnost, iniciativnost, raziskovalni duh, umetniško in čustveno izražanje, samostojnost ter spoštovanje do vrstnikov. Vizija vrtca

zaposlenim kaže, kako ravnati, da se bodo otroci dobro počutili in se naučili veliko novega. Temelji na sprejemanju in spoštovanju drugačnosti, odprtosti v medsebojnih odnosih, nadgradnji znanja, skrbi za ugled vrtca ter vzgoji k ekologiji in skrbi za okolje (Vrtec Nova vas, 2015, str. 3–4).

3.2 Analiza usposabljanja in izobraževanja zaposlenih za pridobivanje znanja v vrtcu Nova vas

3.2.1 Raziskovalne metode

Pri analizi usposabljanja in izobraževanja zaposlenih za pridobivanje znanja v Vrtcu Nova vas sem uporabila kombinacijo treh metod, in sicer intervju, pregled dokumentov in anketo. Intervju sem opravila z ravnateljico Vrtca Nova vas, saj je skrb za usposabljanje in izobraževanje v vrtcu organizirana v okviru njenih del in nalog. Odločila sem se za delno strukturiran intervju in si vnaprej pripravila nekaj osnovnih vprašanj (Priloga 2). Zanimalo me je predvsem, kako potekajo izobraževanja in usposabljanja v vrtcu in katera so izvedli v letih 2014/2015 in 2015/2016. Hkrati mi je ravnateljica omogočila vpogled v nekatere dokumente (Letni delovni načrt 2014/2015, Poročilo Letnega delovnega načrta 2014/2015, Letni delovni načrt 2015/2016 in Dnevnik oddelkov 2015/2016). V teh dokumentih so namreč podatki o izvedenih in načrtovanih izobraževanjih in usposabljanjih. Pregled dokumentov in pogovor sta skupaj trajala dve uri. Ob tem sem si zapisala vse potrebne podatke. Na podlagi pridobljenih podatkov sem sestavila vprašalnik (Priloga 3), ki sem ga kot spletno anketo poslala zaposlenim, ki izvajajo vzgojno delo (vzgojiteljicam in njihovim pomočnicam), tudi tistim, ki so trenutno odsotne z dela, tako sem poslala štirinajst vprašalnikov. V vprašalniku sem uporabila več vrst vprašanj, in sicer kategorije, sezname in numerične lestvice. Slednje zato, da sem lahko izmerila stališča zaposlenih glede priljubljenosti izobraževanj in zadovoljstva s pridobljenimi znanji na posameznem izobraževanju. Za njihove dodatne predloge sem uporabila vprašanje odprtega tipa. Vprašalnik je izpolnilo vseh 14 strokovnih delavk. Naredila sem kvantitativno analizo primarnih podatkov, pri čemer sem si pomagala z orodjem Microsoft Excel. Intervju, pregled dokumentov in anketo sem izvedla v juniju 2016.

3.2.2 Rezultati raziskave

3.2.2.1 Ugotovitve raziskave na podlagi intervjuja z ravnateljico in pregleda dokumentacije Vrtca Nova vas

Vodstvo vrtca nadaljnje izobraževanje in usposabljanje zaposlenim omogoča na podlagi Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji, ki narekuje pet dni izobraževanja na leto vsakemu strokovnemu delavcu. Večino dejavnosti

pridobivanja znanja v vrtcu uvrščajo med izobraževanja, med usposabljanja pa uvrščajo praktično usposabljanje, uvajanje novih delavcev ter pripravništvo.

Vodstvo zaposlene spodbuja k nadaljnemu izobraževanju tako, da se lahko na začetku vsakega šolskega leta tudi sami odločijo za določena izobraževanja, ki so objavljena v Katalogu programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, ki ga objavi Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2016). Poleg tega imajo na voljo še Zavodov katalog nadaljnega izobraževanja in usposabljanja (Zavod RS za šolstvo in šport, 2016), kjer je objavljena dodatna ponudba programov ter kataloge zasebnih zavodov in ostalih strokovnjakov s področij, ki so pomembna za predšolsko vzgojo. Na pobudo zaposlenih, strokovnih timov, strokovnega aktiva in vzgojiteljskega zbora ter glede na sprotne potrebe po določenih znanjih, ravnateljica v začetku šolskega leta pripravi načrt izobraževanj ter ga objavi v Letnem delovnem načrtu vrtca, kjer so opredeljeni naslednji cilji izobraževanja (Vrtec Nova vas, 2015, str. 12):

- Omogočiti delavcem spremljanje sprememb in poglobljanje znanja njihove stroke.
- S pomočjo izobraževanja spodbujati pri delavcih strokovno avtonomnost in odgovornost.
- S pomočjo izobraževanja najti čim boljše poti k uresničevanju skupne vizije vrtca.
- Upoštevati delavčeva močna področja, njihove lastne pobude za spremembe v praksi in jih pri tem podpirati.

Znotraj vrtca je zaposlenim izobraževanje omogočeno v strokovnih timih in aktivu ter vzgojiteljskem zboru. Poleg tega se organizirajo še predavanja strokovnjakov z različnih področij, tematske konference in tečaji. Izven vrtca pa izobraževanja potekajo v študijskih skupinah, na seminarjih ter z ogledi drugih vrtcev in zavodov. S pomočjo naročene strokovne literature in spremljanja novosti preko spleta pa vodstvo spodbuja zaposlene k samoizobraževanju. Udeležba na strokovnih aktivih je za vse strokovne delavke obvezna. Na leto načrtujejo vsaj pet srečanj, samo v šolskem letu 2015/2016 so se sestale devetkrat. Tam poleg obravnavanja aktualne problematike poteka izmenjava znanj in izkušenj.

V letih 2014/2015 in 2015/2016 so se zaposlene udeležile devetnajstih izobraževanj v obliki predavanj, seminarjev, študijskih skupin in delavnic. Tematskih konferenc v tem času v vrtcu niso organizirali, ker po tem ni bilo potrebe. Z udeležbo na izobraževanjih si zaposlene poleg profesionalnega in osebnostnega razvoja pridobijo tudi možnost za napredovanje. Napredujejo lahko v nazive: mentor, svetovalec, svetnik ter v višje plačilne razrede. Izpopolnjevanje vsakega zaposlenega se vodi v njegovi osebni mapi.

Ravnateljica veliko pozornosti namenja uvajanju novih delavcev, saj je od tega odvisna kvaliteta dela novih delavcev. Novinca pisno povabi na razgovor in ga že pred uradnim nastopom dela seznaniti s pogoji za zasedbo delovnega mesta. Mora se seznaniti z vsemi zakoni, pravilniki in pravnimi akti. Seznaniti ga z novimi sodelavci, nadrejenimi, pa tudi

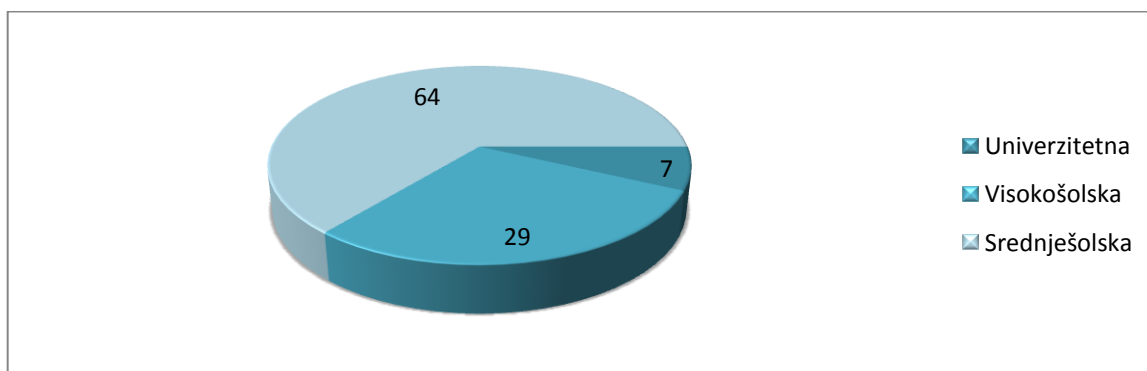
razporeditvijo prostorov. Če je to delavčeva prva zaposlitev, je pripravnik, zato mu dodeli mentorja, ki ga uvaja v delo, mu pomaga in svetuje pri pripravi na strokovni izpit. Omogoči mu udeležbo na izobraževanjih za opravljanje strokovnega izpita. Ravnateljica skupaj z mentorjem hospitira pri izvedbi petih praktičnih nastopov pripravnika in skupaj z njim nastope tudi analizira. V letih 2014/2015 in 2015/2016 so v vrtcu zaposlili dve novi delavki. Na praktično usposabljanje pa redno sprejemajo dijake in dijakinje srednjih vzgojiteljskih šol ter študente in študentke Pedagoških fakultet.

Vrtec Nova vas se v letih 2014/2015 in 2015/2016 zaradi majhnosti kolektiva ni vključil v mrežo učečih se šol in vrtcev, saj bi morala biti v razvojni tim vključena polovica kolektiva, kar bi otežilo nemoten potek dela. Se pa Vrtec Nova vas redno povezuje s tremi okoliškimi vrtci, ki so ravno tako majhni. Med seboj izmenjujejo izkušnje in dobre prakse v obliki rednih srečanj in skupaj organizirajo nekatera izobraževanja.

3.2.2.2 Ugotovitve raziskave na podlagi ankete med zaposlenimi v Vrtcu Nova vas

Analiza je narejena na podlagi štirinajstih vprašalnikov. Zaradi izobrazbenih pogojev za strokovne delavce me je najprej zanimalo, kakšna je formalna izobrazba zaposlenih. Ena zaposlena ima univerzitetno izobrazbo, štiri visokošolsko in devet srednješolsko izobrazbo, od tega dve delavki ob delu obiskujeta visokošolski program. Ena delavka se trenutno pripravlja na strokovni izpit, ostale imajo strokovni izpit opravljen in vsem ga je omogočil Vrtec Nova vas. Na Sliki 1 je prikazana izobrazbena struktura zaposlenih.

Slika 1: Izobrazbena struktura zaposlenih v Vrtcu Nova vas (v %)

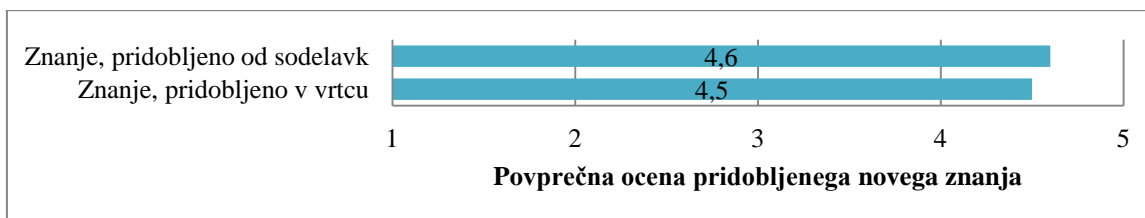


V letih 2014/2015 in 2015/2016 so v vrtcu zaposlili dve novi delavki. Na vprašanje, ali sta ob začetku prejeli vse potrebne informacije za uspešen začetek dela, je ena od njiju odgovorila pritrdilno, druga pa je odgovorila, da informacij ni bilo dovolj. Mentorstvo je v letih 2014/2015 in 2015/2016 izvajalo šest delavk.

Zaposlene so nato na lestvici od 1 do 5 ocenile, koliko novega znanja so pridobile v času zaposlitve v vrtcu od sodelavk in koliko v vrtcu nasploh. Številka 1 pomeni, da ničesar,

številka 5 pa, da so se naučile zelo veliko. Povprečje ocen pridobljenega znanja od sodelavk je 4,6. Povprečje ocen pridobljenega znanja v vrtcu na splošno je 4,5. Povprečji sta prikazani v Sliki 2.

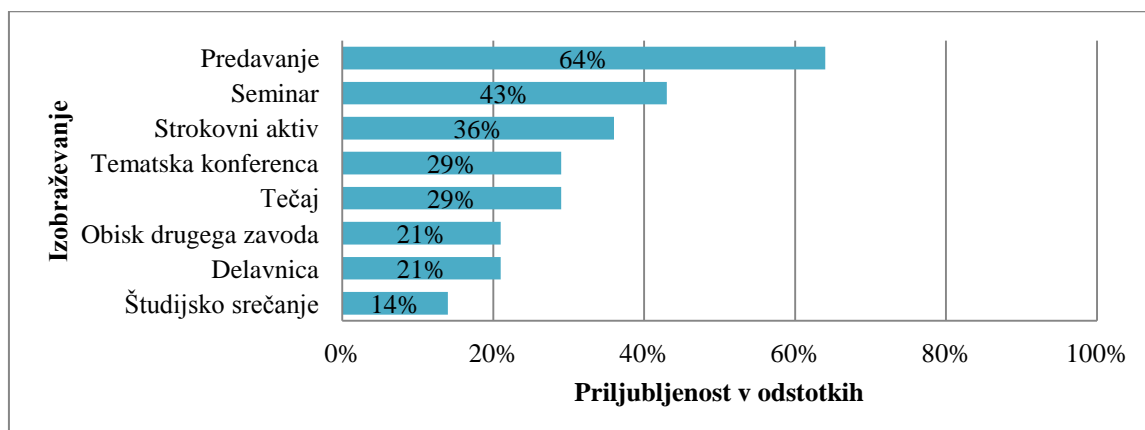
Slika 2: Povprečna ocena pridobljenega novega znanja



Na vprašanje, kje se najraje izobražujejo, je dvanajst delavk (86%) odgovorilo, da v domačem vrtcu, dve (14 %) pa, da se raje izobražujeta drugje. Nobeni ni blizu izobraževanje preko spletnih učilnic, ki se navezujejo na študijske skupine. Podroben prikaz rezultatov je v Prilogi 4 (Tabela 2). Trinajst delavk meni, da je izobraževanj v vrtcu dovolj, oziroma ravno prav (skupaj 93 %), ena (7%) pa meni, da jih je preveč. Rezultati so podrobneje prikazani v Prilogi 4 (Tabela 3).

Nato me je zanimalo, katera oblika izobraževanja je med delavkami najbolj priljubljena. Lahko so jih izbrale več, saj lahko eni osebi ustreza več oblik izobraževanja. Zaposlene so navedle, da imajo najraje predavanja, saj se jih je za to možnost odločilo devet (64%), šest (43%) se jih je odločilo za seminarje in pet (36 %) za strokovne aktivne. Štiri (29 %) so označile še tečaj in tematsko konferenco. Tri (21%) so se odločile za obiske drugih zavodov in delavnice. Najmanj so priljubljene študijske skupine, saj sta se za te odločili le dve (14%) delavki. Zaposlene so dopisale še predavanja z delavnicami. Priljubljenost izobraževanj v odstotkih je prikazana na Sliki 3, podroben prikaz pa je v Prilogi 4 (Tabela 4).

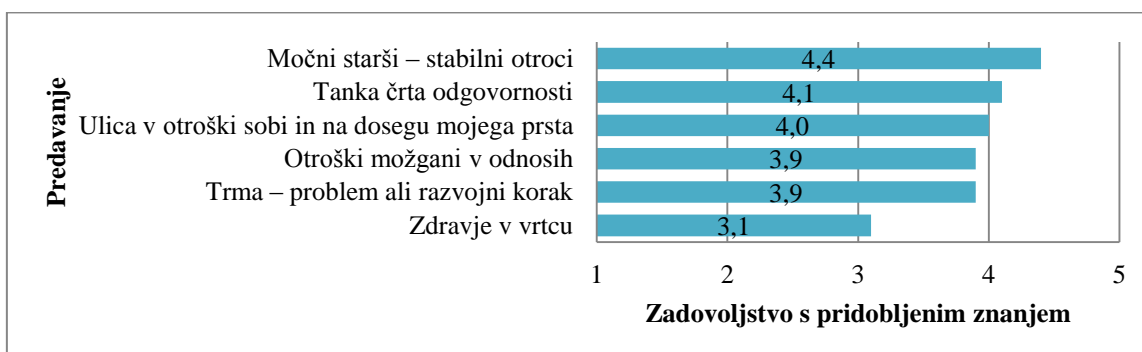
Slika 3: Oblike izobraževanj po priljubljenosti med strokovnimi delavkami v Vrtcu Nova vas (v %)



V šolskih letih 2014/2015 in 2015/2016 so se delavke lahko udeležile devetnajstih različnih izobraževanj. Tiste, ki so se določenega izobraževanja udeležile, so ocenile zadovoljstvo s pridobljenim znanjem na izobraževanju. Ocenjevale so na merski lestvici od 1 do 5, kjer ocena 1 pomeni, da s pridobljenim znanjem niso zadovoljne, ocena 5 pa, da so s pridobljenim znanjem zelo zadovoljne.

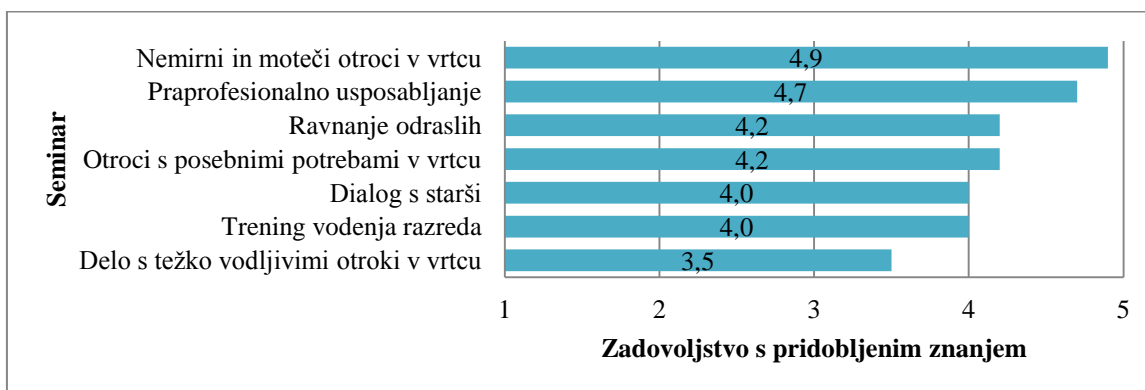
V preučevanih dveh letih so se delavke lahko udeležile šestih predavanj. Predavanja »Tanka črta odgovornosti« se je udeležilo devet (64 %) zaposlenih, osem (57 %) zaposlenih se je udeležilo predavanj »Močni starši – stabilni otroci«, »Otroški možgani v odnosih«, »Trma – problem ali razvojni korak« in »Zdravje v vrtcu«. Štiri (28 %) pa so se udeležile predavanja »Ulica v otroški sobi in na dosegu mojega prsta«. Podroben prikaz udeležbe na posameznem predavanju in povprečnih ocenah zadovoljstva s pridobljenim znanjem je v Prilogi 4 (Tabela 5). Iz Slike 4 je razvidno, da so delavke najbolj zadovoljne s pridobljenim znanjem na predavanju z naslovom »Močni starši – stabilni otroci«, kar so ocenile s povprečno oceno 4,4, najmanj pa so zadovoljne s predavanjem »Zdravje v vrtcu«, kar so ocenile s povprečno oceno 3,1.

Slika 4: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem na predavanjih



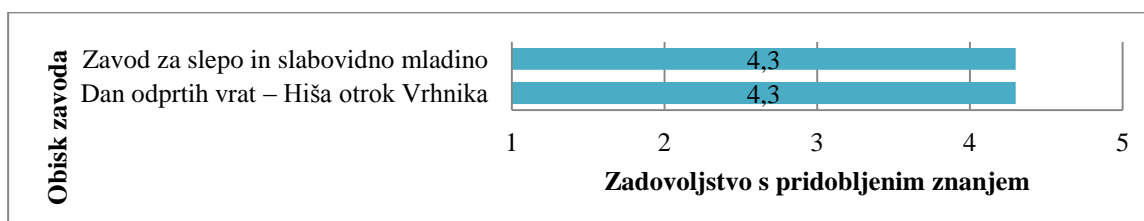
Delavke so se v preučevanih dveh letih lahko udeležile sedmih seminarjev. Seminarja »Delo s težko vodljivimi otroki v vrtcu – čuječnostni pristop« se je udeležilo deset (71 %) zaposlenih, seminarja »Otroci s posebnimi potrebami v vrtcu« devet (64 %) zaposlenih, osem (57 %) zaposlenih se je udeležilo seminarja »Nemirni in moteči otroci v vrtcu«, pet (36 %) se jih je udeležilo seminarja »Ravnanje odraslih ob nezaželenem vedenju otroka«, tri (21 %) so se udeležile seminarja »Paraprofesionalno osnovno izobraževanje v pedagogiki Montessori«, dve (14 %) seminarja »Dialog s starši (vzpostavljanje in ohranjanje sodelovalnega odnosa s starši)« in ena (7 %) seminarja »Trening vodenja razreda«. Podrobnejši prikaz udeležbe na posameznem seminarju in povprečnih ocenah zadovoljstva s pridobljenim znanjem je v Prilogi 4 (Tabela 6). Zaposlene so z najvišjo povprečno oceno zadovoljstva s pridobljenim znanjem ocenile seminar »Nemirni in moteči otroci v vrtcu«, in sicer s 4,9, najnižje pa seminar »Delo s težko vodljivimi otroki v vrtcu – čuječnostni pristop«, s povprečno oceno 3,5 (glej Sliko 5).

Slika 5: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem na seminarjih



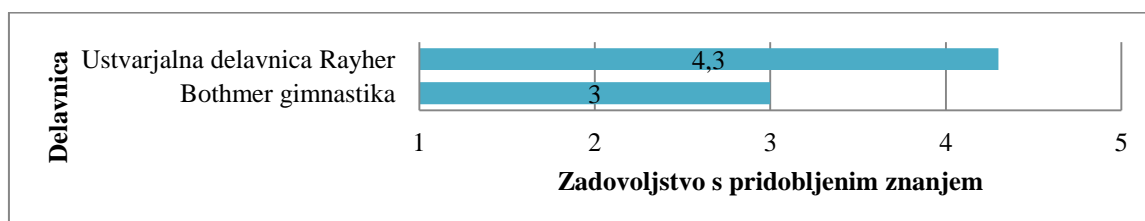
V preučevanih dveh letih so delavke obiskale dva druga zavoda, in sicer »Zavod za slepo in slabovidno mladino Ljubljana« in »Hišo otrok Vrhnika«. Obeh obiskov so se udeležile tri (21 %) zaposlene (glej Prilogo 4, Tabela 7). Iz Slike 6 je razvidno, da sta bila oba obiska ocenjena s povprečno oceno 4,3.

Slika 6: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem ob obisku drugega zavoda



V preučevanih dveh letih so se delavke udeležile dveh delavnic. Delavnice »Ustvarjalna delavnica Rayher« se je udeležilo šest (43 %) zaposlenih, delavnice »Bothmer gimnastika« pa ena (7 %) zaposlena (glej Prilogo 4, Tabela 8). Iz Slike 7 je razvidno, da so bile zaposlene bolj zadovoljne s pridobljenim znanjem na delavnici »Ustvarjalna delavnica Rayher«, ki so jo ocenile s povprečno oceno 4,3, delavnico »Bothmer gimnastika« pa so ocenile s povprečno oceno 3.

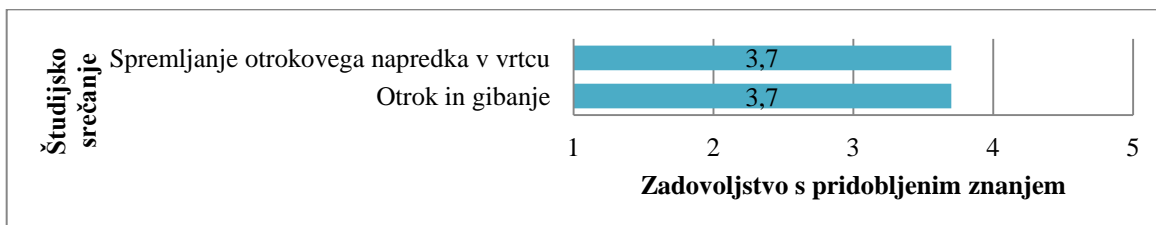
Slika 7: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem na delavnicah



Delavke so se v preučevanih dveh šolskih letih lahko udeležile dveh študijskih skupin. Študijske skupine »Spremljanje otrokovega napredka v vrtcu s poudarkom na vključevanju

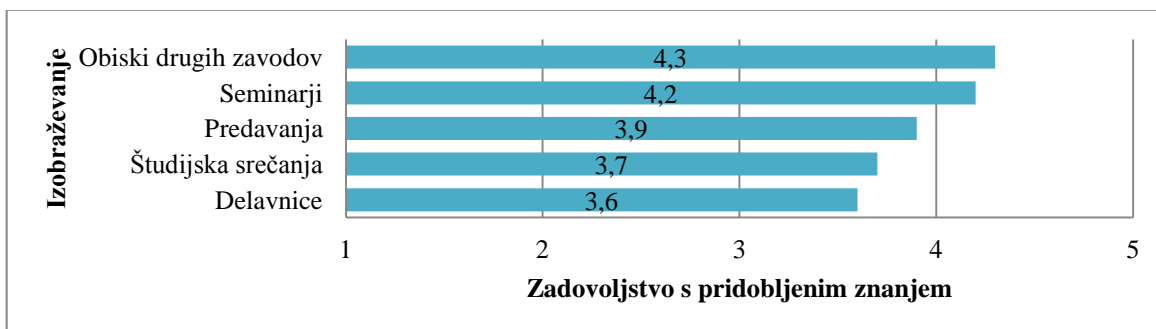
in spremljanju otrok iz priseljenih družin« se je udeležilo osem (57 %) zaposlenih, študijske skupine »Otrok in gibanje: ustrezni gibalni izzivi za predšolske otroke« pa sedem (50 %) zaposlenih. Podroben prikaz je v Prilogi 4 (Tabela 9). Povprečni oceni zadovoljstva s pridobljenim znanjem na obeh študijskih skupinah sta 3,7 (Slika 8).

Slika 8: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem na študijskih srečanjih



V povprečju se je seminarjev udeležilo 7,6 (54 %) zaposlenih, predavanj in študijskih srečanj se je v povprečju udeležilo 7,5 (53 %) zaposlenih, 3,5 (25 %) zaposlenih se je udeležilo delavnic, obiskov drugih zavodov pa so se udeležile 3 (21 %) zaposlene. Povprečno število udeležencev in povprečne ocene so podrobneje prikazane v Prilogi 4 (Tabela 10). Iz Slike 9 je razvidno, da so bile zaposlene najbolj zadovoljne s pridobljenim znanjem pri obiskih drugih zavodov, ki so jih ocenile s povprečno oceno 4,3, najmanj pa z delavnicami, ki so jih ocenile s povprečno oceno 3,6.

Slika 9: Povprečna ocena zadovoljstva s pridobljenim znanjem po posameznih oblikah izobraževanja



Zaposlene so v anketi izrazile željo, da bi si želele še kaj več izvedeti o otroških boleznih in alergijah ter o epigenetiki, ki naj bi predstavljala spoznanje, da lahko na izražanje genov vplivajo tudi dejavniki okolja, ne da bi se pri tem moral spremeniti zapis DNK.

3.4 Diskusija o rezultatih raziskave in predlogi za izboljšanje pridobivanja znanja zaposlenih

Delavke imajo občutek, da so v vrtcu pridobile veliko novega znanja, saj so ga ocenile s povprečno oceno 4,5, tako da sklepam, da vodstvo dobro skrbi za to, da se nadaljnje

usposabljaajo in izobražujejo. Glede na to, da so rezultati pokazali, da so se veliko naučile od sodelavk, kar so ocenile s povprečno oceno 4,6, menim, da je osebna komunikacija med delavkami zelo dobra, da so tudi odnosi dobri, in da temeljijo na zaupanju. Na podlagi teh ugotovitev sklepam, da se tiho znanje v vrtcu uspešno prenaša, še vedno pa ne morem oceniti, kako bi lahko bilo še bolje, saj tihega znanja ne morem izmeriti.

Učenje zaposlenih poteka na vseh ravneh, in sicer individualno učenje, kjer mentor usmerja praktikanta ali pripravnika ali pa se zaposleni učijo eden od drugega. Učenje v timih poteka znotraj strokovnega aktiva in strokovnih timov pa tudi v študijskih skupinah. Na ravni organizacije učenje poteka v obliki predavanj, seminarjev in delavnic. Medorganizacijsko učenje poteka v povezovanju in izmenjavi izkušenj z okoliškimi vrtci in v študijskih skupinah, kjer se srečujejo strokovni delavci iz več vrtcev.

Med delavkami so najbolj priljubljena predavanja v domačem vrtcu, torej jim je blizu interno izobraževanje. Vendar je bila skupna udeležba najvišja na seminarjih pa tudi skupna povprečna ocena pridobljenega znanja je višja pri seminarjih kot pri predavanjih. Na podlagi teh podatkov sem ugotovila, da je vodstvo oblikovalo dobro kombinacijo različnih oblik izobraževanj, in da so zaposlene relativno zadovoljne s pridobljenim znanjem, ki so ga pridobile z različnimi oblikami izobraževanja, vendar so znotraj posameznih oblik velika odstopanja. Verjetno je razlog v tem, da je zadovoljstvo s prejetim znanjem odvisno ne le od oblike izobraževanja, temveč v prvi vrsti tudi od teme in njene aktualnosti za vrtec v tem trenutku in seveda od udeležbe.

Vodstvu bi predlagala naj nadaljuje s skrbno izbiro posameznih tem in različnih oblik ter zaposlenim znotraj možnosti omogoči udeležbo na tistih oblikah izobraževanja, ki jim osebno bolj ustrezajo. Da pa bi ugodilo željam zaposlenih in glede na to, da imajo najraje predavanja, bi vodstvu predlagala naj v prihodnje organizira predavanja s področja otroških bolezni in alergij ter s področja epigenetike.

Tudi obseg izobraževanj naj ostane enak, če bo to seveda tudi v prihodnje možno z vidika normativov, ki jih določa Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (Ur. l. RS št. 64/2004, 83/2005, 27/2007, 123/2008 in 42/2009) ter sredstev, ki jih vrtec dobiva za kritje materialnih stroškov, iz katerih se nadaljnje usposabljanje in izobraževanje strokovnih delavcev financira.

Vrtec Nova vas se že povezuje z nekaj manjšimi vrtci, vendar bi vseeno predlagala naj razmisli o vključitvi v mrežo učečih se vrtcev z namenom pridobivanja širših znanj, novih tem in izmenjave izkušenj, če bi bilo to seveda izvedljivo s finančnega in organizacijskega vidika.

Glede na to, da ena izmed dveh novink meni, da ob uvajanju ni dobila zadostnih informacij za uspešen začetek dela, vodstvu predlagam, da novincu, ne glede na to ali je pripravnik ali

ne, dodeli mentorja, ki ga bo v prvih dneh dela usmerjal in odgovarjal na vsa njegova vprašanja, tako da bo uspeh pri delu čim prej zagotovljen.

SKLEP

V zaključni strokovni nalogi sem obravnavala znanje ter kakšni so načini za pridobivanje le tega. Poglobila sem se v usposabljanje in izobraževanje, pri čemer sem se osredotočila na vrtce, konkretno na Vrtec Nova vas, kjer sem naredila študijo primera.

Najprej sem predstavila pojme znanje, učenje, usposabljanje in izobraževanje ter se pri tem opirala na opredelitve več strokovnjakov iz preučevanega področja ter na zakonodajo, ki predpisuje pogoje za izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v vrtcih.

Ugotovila sem, da obstaja veliko načinov, vrst, oblik in metod za pridobivanje znanja in vsaka organizacija bi morala najti pravo kombinacijo, da bi se zaposleni lahko naučili čim več, obenem pa znali novo znanje tudi uporabljati pri delu ter tako doprinesli dodano vrednost, pa naj bo to v podjetju ali pa katerikoli drugi združbi. Znanje je namreč postalo glavni vir uspeha in zato ga je treba razvijati, dopolnjevati, nadgrajevati in si ga izmenjavati. Kajti le tako bodo organizacije lahko sledile razvoju, ki v današnjem času dosega neomejene razsežnosti.

Tudi strokovni delavci v vrtcih se soočajo z novostmi, saj se področje predšolske vzgoje iz dneva v dan razvija, tako nastajajo nove teorije in prakse, ki skrbijo za izboljšanje procesa vzgoje otrok. Zato je nujno, da strokovni delavci temu razvoju sledijo, se neprestano učijo in razvijajo, tako da se udeležujejo usposabljanj in izobraževanj, ter da med sabo komunicirajo in tako skrbijo tudi za prenos tihega znanja, ki je za vse vrste organizacij zelo pomembno. Na tak način poskrbijo, da so vrtci kot združba uspešni, ter da so otroci in njihovi starši zadovoljni.

V raziskavi sem ugotovila, da vodstvo Vrtca Nova vas dobro skrbi za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, in da pri tem sledi smernicam, ki jih za to narekuje zakon. Ugotovila sem tudi, da se strokovne delavke izobraževanj redno udeležujejo, ter da so z obsegom izobraževanj ter s pridobljenim znanjem večinoma zadovoljne. Izvedela sem, da pridobivanje znanja v vrtcu poteka na vseh ravneh in v različnih oblikah. Delavkam najbližja oblika so predavanja, katera potekajo v domačem vrtcu, vendar so z vidika učinkovitosti boljši seminarji. Na podlagi ugotovitev sem podala nekaj predlogov za izboljšanje pridobivanja znanja v Vrtcu Nova vas, pri čemer sem hkrati upoštevala želje zaposlenih in njihovo zadovoljstvo z dosedanjimi pridobljenimi znanji.

LITERATURA IN VIRI

1. Bahovec, E. D., Bregar, K. G., Čas, M., Domicelj, M., Saje, N., Japelj, B., Jontes, B., Kastelic, L., Kranjc, S., Marjanovič Umek, L., Požar Matijašič, N., Vonta, T., & Vrščaj, D. (1999). *Kurikulum za vrtce: predšolska vzgoja v vrtcih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
2. Bregar, L., Ograjenšek, I., & Bavdaž, M. (2005). *Metode raziskovalnega dela za ekonomiste: Izbrane teme*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Černelič, M. (2005). Procesi pridobivanja, uporabe, prenosa in hranjenja znanja v podjetju. V S. Možina (ur.) & J. Kovač (ur.), *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja: na poti k učečemu se podjetju* (str. 71–93). Maribor: Založba Pivec.
4. Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
5. Dermol, V. (2010). *Vplivi usposabljanj na učenje v podjetju in na njegovo uspešnost*. Celje: Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije.
6. Dimovski, V., & Penger, S. (2004). Učeča se organizacija: Transformacija k horizontalni strukturi v dobi ekonomije znanja. *Teorija in praksa*, 41(5/6), 806–825.
7. Dimovski, V., Penger, S., Škerlavaj, M., & Žnidaršič, J. (2005). *Učeča se organizacija: ustvarite podjetje znanja*. Ljubljana: GV Založba.
8. Dimovski, V., Penger, S., & Žnidaršič, J. (2005). *Sodobni management* (2. natis). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
9. Drucker, P. F. (2011). *The age of discontinuity: Guidelines to our changing society*. (9th ed.). New Routledge: Transaction publishers.
10. Erčulj, J. (2006). Šole kot učeče se skupnosti. V S. Možina (ur.) & J. Kovač (ur.), *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja: na poti k učečemu se podjetju* (str. 245–256). Maribor: Založba Pivec.
11. Ferjan, M. (1999). Učeča se organizacija. V J. Kovač (ur.), *Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju podjetij in drugih organizacij* (str.119–136). Kranj: Moderna organizacija.
12. Jaklič, M. (2006). Razsežnosti menedžmenta znanja. V S. Možina (ur.) & J. Kovač (ur.), *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja: na poti k učečemu se podjetju* (str. 11–24). Maribor: Založba Pivec.
13. Jereb, J. (1998). *Teoretične osnove izobraževanja*. Kranj: Moderna organizacija.
14. Keegan, D. (2013). *Foundation of distance education* (3rd ed.). Routledge: New York.
15. Kovač, B. (2002). Novi izzivi managementa in slovenski managerji. V S. Možina (ur.), *Management: nova znanja za uspeh* (str. 772–819). Radovljica: Didakta.
16. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
17. Lipičnik, B. (2002). Ravnanje z ljudmi pri delu. V S. Možina (ur.), *Management: nova znanja za uspeh* (str. 444–470). Radovljica: Didakta.
18. Marquardt, J. M. (1996). *Building The Learning Organization. A Systems Approach To Quantum Improvement And Global Success*. New York: McGraw-Hill.

19. Miglič, G. (2002). *Analiza potreb po usposabljanju*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Urad za organizacijo in razvoj uprave, Upravna akademija.
20. Ministrstvo za izobraževanje znanost in šport. (2015) *Katalog programov nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju*. Najdeno 28. maja 2016 na spletnem naslovu <https://lim3.mss.edus.si/katis/Uvodna.aspx>
21. Možina, S. (2002a). Učeča se organizacija – učeči se management. V S. Možina (ur.), *Management: nova znanja za uspeh* (str. 12–45). Radovljica: Didakta.
22. Možina, S. (2002b). Učenje, izobraževanje, usposabljanje v organizaciji. V S. Možina (ur.), I. Svetlik, F. Jamšek, N. Zupan & Z. Vodovnik, *Management kadrovskih virov* (str. 205–248). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
23. Možina, S. (2009). Učenje, izobraževanje, usposabljanje in razvoj kadrov. V I. Svetlik (ur.), N. Zupan (ur.), M. Stanojevič, S. Možina, A. Kohont & R. Kaše, *Menedžment človeških virov* (str. 467–520). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. Muršak, J. (2012). *Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
25. Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company : how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
26. Pravilnik o dokumentaciji v vrtcih. *Uradni list RS*, št. 61/12.
27. Pravilnik o izobrazbi vzgojiteljev predšolskih otrok in drugih strokovnih delavcev v programih za predšolske otroke in v prilagojenih programih za predšolske otroke s posebnimi potrebami. *Uradni list RS* št. 92/2012, 98/2012 popr.
28. Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. *Uradni list RS* št. 64/2004, 83/2005, 27/2007, 123/2008 in 42/2009.
29. Pravilnik o strokovnem izpitu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja. *Uradni list RS* št. 23/06, 81/07, 105/08, 38/14 in 64/15.
30. Rozman, R., Kovač, J., & Koletnik, F. (1993). *Management*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
31. Rozman, R., & Sitar, A. S. (2007). *Impact of Organization on Organizational Learning and Knowledge Management*. Paper presented at the 23rd EGOS Colloquium, Vienna, Austria.
32. Raymond, A. N. (2010). *Employee training and development* (5th ed.). McGraw-Hill/Irwin: New York.
33. Sitar, A. S. (2006). Oblike in razsežnosti znanja v organizaciji. V S. Možina (ur.), J. Kovač (ur.), *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja: na poti k učečemu se podjetju* (str. 55–69). Maribor: Založba Pivec.
34. Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline, The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Random House.
35. *Šola za ravnatelje. Mreža učečih se šol in vrtcev*. Najdeno 12. junija na spletnem naslovu <http://solazaravnatelj.si/index.php/dejavnosti/mreze-ucecih-se-sol-in-vrtcev>
36. Valenčič Zuljan, M. (2011). *Izobraževanje strokovnih delavcev in njihov profesionalni razvoj*. Najdeno 27. maja 2016 na spletnem naslovu <http://pefprints.pef.uni-lj.si>

37. Vrtec Nova vas. (2015). *Publikacija vrtca Nova vas 2015/2016*. Nova vas: Osnovna šola Toneta Šraja Aljoše, enota Vrtec Nova vas.
38. Vrtec Nova vas (2014). *Letni delovni načrt 2014/2015*. (interno gradivo). Nova vas: Osnovna šola Toneta Šraja Aljoše, enota Vrtec Nova vas.
39. Vrtec Nova vas (2014). *Poročilo o realizaciji Letnega delovnega načrta 2014/2015*. (interno gradivo). Nova vas: Osnovna šola Toneta Šraja Aljoše, enota Vrtec Nova vas.
40. Vrtec Nova vas (2015). *Letni delovni načrt 2014/2015*. (interno gradivo). Nova vas: Osnovna šola Toneta Šraja Aljoše, enota Vrtec Nova vas.
41. Vrtec Nova vas (2015/2016). *Dnevnik oddelkov*. (interno gradivo). Nova vas: Osnovna šola Toneta Šraja Aljoše, enota Vrtec Nova vas.
42. Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI). *Uradni list RS* št. 16/07-UPB, 38/08, 58/09, 64/09 popr., 65/09 popr., 20/11, 40/12-ZUJF, 57/12-ZPCP-2D in 47/15.
43. Zakon o vrtcih (ZVrt), *Uradni list RS*, št. 100/05-UPB, 25/08, 98/09-ZIUZGK, 36/10, 62/10-ZUPJS, 94/10-ZIU, 40/12-ZUJF in 14/15-ZUUJFO.
44. Zavod Republike Slovenije za šolstvo. *Zavodov katalog nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja*. (2015). Najdeno 28. maja 2016 na spletnem naslovu <http://www.zrss.si/ucilna-zidana/izobrazevanja/seminarji>
45. *Zavod Republike Slovenije za šolstvo. Izobraževanja*. Najdeno 28. maja 2016 na spletnem naslovu <http://www.zrss.si/ucilna-zidana/izobrazevanja>

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Metode usposabljanja za delo	1
Priloga 2: Intervju z ravnateljico.....	2
Priloga 3: Anketni vprašalnik	3
Priloga 4: Rezultati analize ankete	7

PRILOGA 1: Metode usposabljanja za delo

Tabela 1: Metode usposabljanja za delo

METODE	PREDNOSTI	SLABOSTI
Rotiranje	Ljudje opravljajo različno delo in s tem pridobijo mnogo izkušenj.	Ni popolnega občutka odgovornosti, ker so ljudje premalo časa zaposleni pri posameznem delu.
Programirane inštrukcije	Zagotovljeno individualno učenje in takojšnje povratne informacije.	Porabljen je čas za razvoj in stroški so učinkoviti le za velike skupine.
Videostimulacije	Ustrezne informacije se prenesejo na vse zaposlene.	Ni posebnih individualnih povratnih informacij.
Igra vlog	Seznanjanje z različnim delom s posebnim poudarkom na medosebnih zmožnostih.	Ni mogoče ustvariti resnične situacije.
Interaktivni video	Hitrost učenja je individualno pogojena in opremljena s takojšnjimi povratnimi informacijami, ki jih daje računalnik.	Drag postopek razvoja, ki zahteva usposobljene ljudi in drago opremo.

Vir: B. Lipičnik, *Ravnanje z ljudmi pri delu*, 1998, str. 112–113, Preglednica 3.3.

PRILOGA 2: Intervju z ravnateljico

1. Na podlagi česa se v vrtcu odločate za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje zaposlenih?
2. Ali so po vašem mnenju zaposleni motivirani za usposabljanje in izobraževanje?
3. Jih k temu spodbujate? Kako?
4. Ali je udeležba na izobraževanjih in usposabljanjih obvezna?
5. Ali se o izobraževanjih in usposabljanjih vodi kakšna evidenca?
6. Poznate mrežo učečih se šol in vrtcev?
7. Ste morda v njo vključeni?

PRILOGA 3: Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Moje ime je Irena Setničar in pišem zaključno strokovno nalogo z naslovom Programi usposabljanja in izobraževanja kot način pridobivanja znanja: primer vrtca Nova vas. Pripravila sem nekaj vprašanj in vaši odgovori mi bodo pri raziskavi v veliko pomoč. Podatki bodo uporabljeni zgolj za raziskavo v moji zaključni nalogi. Za sodelovanje se vam že vnaprej zahvaljujem.

IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE V VRTCU NOVA VAS

1. Kakšna je vaša najvišja formalna izobrazba?
 - Srednješolska
 - Visokošolska
 - Univerzitetna
 - Magisterij

 2. Ali trenutno obiskujete še kateri študijski program
 - Da
 - Ne

 3. Odgovorite, če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z "Da". Kateri študijski program? Prosim napišite.
-
4. Ali imate opravljen strokovni izpit?
 - Da
 - Ne

 5. Odgovorite, če ste na vprašanje pod zaporedno številko 6 odgovorili z "Da". Ali ste strokovni izpit opravili, ko ste bili že zaposleni v vrtcu Nova vas?
 - Da
 - Ne

 6. Odgovorite, če ste na vprašanje pod zaporedno številko 6 odgovorili z "Ne". Ali se na strokovni izpit pripravljate?
 - Da
 - Ne

7. Koliko časa delate v vrtcu Nova vas?

- Manj kot dve leti
- Več kot dve leti

8. Odgovorite, če ste na vprašanje pod zaporedno številko 7 odgovorili z “Manj kot dve leti”. Ali ste v prvih dneh zaposlitve pridobili vse potrebne informacije za uspešen začetek dela?

- Da
- Ne

9. Ali ste bili v letih 2014/2015 in 2015/2016 komu mentor?

- Da
- Ne

10. Se vam na splošno zdi, da ste se v času, ko ste zaposleni v vrtcu Nova vas naučili veliko novega? Ocenite na lestvici, tako da obkrožite številko.

Ničesar	1	2	3	4	5	Zelo veliko
---------	---	---	---	---	---	-------------

11. Se vam zdi, da ste se v vrtcu Nova vas naučili kaj od sodelavk? Ocenite na lestvici, tako da obkrožite številko.

Ničesar	1	2	3	4	5	Zelo veliko
---------	---	---	---	---	---	-------------

12. Kje se raje udeležujete izobraževanj?

- V vrtcu Nova vas
- Drugje
- Preko spletne učilnice

13. Vrtec organizira nadaljnja izobraževanja in usposabljanja. Ali se vam jih zdi dovolj?

- Premalo
- Ravno prav
- Preveč

14. Katera oblika izobraževanja vam je ljubša? (Možnih je več odgovorov).

- Predavanje
- Seminar
- Tečaj

- Tematska konferenca
- Strokovni aktiv
- Študijska skupina
- Delavnica
- Drugo: _____

15. V tabelah so naštet izobraževanja, ki ste se jih lahko udeležili v šolskih letih 2014/2015 in 2015/2016. Če pod udeležbo obkrožite "DA", prosim ocenite zadovoljstvo s pridobljenim znanjem.

PREDAVANJE	UDELEŽBA		Zadovoljna sem s pridobljenim znanjem, saj mi pomaga pri delu v vrtcu.				
			1 – nisem zadovoljna	2	3	4	5 – zelo sem zadovoljna
Otroški možgani v odnosih	DA	NE	1	2	3	4	5
Zdravje v vrtcu	DA	NE	1	2	3	4	5
Močni starši – stabilni otroci	DA	NE	1	2	3	4	5
Tanka črta odgovornosti	DA	NE	1	2	3	4	5
Trma – problem ali razvojni korak	DA	NE	1	2	3	4	5
Ulica v otroški sobi in na doseg mojega prsta	DA	NE	1	2	3	4	5

SEMINAR	UDELEŽBA		Zadovoljna sem s pridobljenim znanjem, saj mi pomaga pri delu v vrtcu.				
			1 – nisem zadovoljna	2	3	4	5 – zelo sem zadovoljna
Otroci s posebnimi potrebami v vrtcu	DA	NE	1	2	3	4	5
Trening vodenja razreda	DA	NE	1	2	3	4	5
Dialog s starši (vzpostavljanje in ohranjanje sodelovalnega odnosa s starši)	DA	NE	1	2	3	4	5
Paraprofesionalno osnovno izobraževanje v pedagogiki Montessori	DA	NE	1	2	3	4	5
Ravnanje odraslih (ob nezaželenem vedenju otroka)	DA	NE	1	2	3	4	5
Delo s težko vodljivimi otroki v vrtcu – čuječnostni pristop	DA	NE	1	2	3	4	5
Nemirni in moteči otroci v vrtcu	DA	NE	1	2	3	4	5

OBISK DRUGEGA ZAVODA	UDELEŽBA		Zadovoljna sem s pridobljenim znanjem, saj mi pomaga pri delu v vrtcu.				
			1 – nisem zadovoljna	2	3	4	5 – zelo sem zadovoljna
Predstavitve programa Zavoda za slepo in slabovidno mladino Ljubljana	DA	NE	1	2	3	4	5
Dan odprtih vrat – Hiša otrok Vrhnika	DA	NE	1	2	3	4	5

DELAVNICA	UDELEŽBA		Zadovoljna sem s pridobljenim znanjem, saj mi pomaga pri delu v vrtcu.				
			1 – nisem zadovoljna	2	3	4	5 – zelo sem zadovoljna
Ustvarjalna delavnica Rayher	DA	NE	1	2	3	4	5
Bothmer gimnastika	DA	NE	1	2	3	4	5

ŠTUDIJSKA SKUPINA	UDELEŽBA		Zadovoljna sem s pridobljenim znanjem, saj mi pomaga pri delu v vrtcu.				
			1 – nisem zadovoljna	2	3	4	5 – zelo sem zadovoljna
Spremljanje otrokovega napredka v vrtcu s poudarkom na vključevanju in spremljanju otrok iz priseljenih družin	DA	NE	1	2	3	4	5
Otrok in gibanje: ustrezni gibalni izzivi za predšolske otroke	DA	NE	1	2	3	4	5

16. Ali obstaja še kakšna tema, ki bi si jo v nadaljevanju vašega strokovnega usposabljanja in izobraževanja v vrtcu želeli spoznati ali poglobiti? Prosim, napišite jo.

Hvala, ker ste si vzeli čas in rešili anketni vprašalnik. Želim vam čim več znanja in uspešno kariero.

Irena Setničar

PRILOGA 4: Rezultati analize ankete

Tabela 2: Priljubljenost izobraževanj glede na kraj izvajanja

KRAJ IZOBRAŽEVANJA	ŠT. ZAPOSLENIH	DELEŽ ZAPOSLENIH (V %)
Vrtec Nova vas	12	86 %
Drugje	2	14 %
Preko spletnih učilnic	0	0 %

Tabela 3: Zadovoljstvo z obsegom izvedenih izobraževanj

OBSEG IZOBRAŽEVANJA	ŠT. ZAPOSLENIH	DELEŽ ZAPOSLENIH (V %)
Premalo	0	0 %
Ravno prav	13	93 %
Preveč	1	7 %

Tabela 4: Priljubljenost oblik izobraževanja med zaposlenimi

IZOBRAŽEVANJE	ŠT. ZAPOSLENIH	DELEŽ ZAPOSLENIH (V %)
Predavanje	9	64 %
Seminar	6	43 %
Strokovni aktiv	5	36 %
Tečaj	4	29 %
Tematska konferenca	4	29 %
Obisk drugega zavoda	3	21 %
Delavnica	3	21 %
Študijsko srečanje	2	14 %

Tabela 5: Zadovoljstvo s pridobljenim znanjem na predavanjih

PREDAVANJE	ŠT. UDELEŽENIH	DELEŽ UDELEŽENIH (V %)	POVPREČNA OCENA ZADOVOLJSTVA S PRIDOBLENIM ZNANJEM
Tanka črta odgovornosti	9	64 %	4,1
Otroški možgani v odnosih	8	57 %	3,9
Zdravje v vrtcu	8	57 %	3,1
Močni starši – stabilni otroci	8	57 %	4,4
Trma – problem ali razvojni korak	8	57 %	3,9
Ulica v otroški sobi in na dosegu mojega prsta	4	28 %	4,0

Tabela 6: Zadovoljstvo s pridobljenim znanjem na seminarjih

SEMINAR	ŠT. UDELEŽENIH	DELEŽ UDELEŽENIH (V %)	POVPREČNA OCENA ZADOVOLJSTVA S PRIDOBLENIM ZNAJEM
Delo s težko vodljivimi otroki v vrtcu – čuječnostni pristop	10	71 %	3,5
Otroci s posebnimi potrebami v vrtcu	9	64 %	4,2
Nemirni in moteči otroci v vrtcu	8	57 %	4,9
Ravnanje odraslih (ob nezaželenem vedenju otroka)	5	36 %	4,2
Paraprofesionalno osnovno izobraževanje v pedagogiki Montessori	3	21 %	4,7
Dialog s starši (vzpostavljanje in ohranjanje sodelovalnega odnosa s starši)	2	14 %	4,0
Trening vodenja razreda	1	7 %	4,0

Tabela 7: Zadovoljstvo s pridobljenim znanjem ob obisku drugega zavoda

OBISK DRUGEGA ZAVODA	ŠT. UDELEŽENIH	DELEŽ UDELEŽENIH (V %)	POVPREČNA OCENA ZADOVOLJSTVA S PRIDOBLENIM ZNAJEM
Predstavitve programa Zavoda za slepo in slabovidno mladino Ljubljana	3	21 %	4,3
Dan odprtih vrat – Hiša otrok Vrhnika	3	21 %	4,3

Tabela 8: Zadovoljstvo s pridobljenim znanjem na delavnicah

DELAVNICA	ŠT. UDELEŽENIH	DELEŽ UDELEŽENIH (V %)	POVPREČNA OCENA ZADOVOLJSTVA S PRIDOBLENIM ZNAJEM
Ustvarjalna delavnica Rayher	6	43 %	4,3
Bothmer gimnastika	1	7 %	3

Tabela 9: Zadovoljstvo s pridobljenim znanjem na študijskih srečanjih

ŠTUDIJSKO SREČANJE	ŠT. UDELEŽENIH	DELEŽ UDELEŽENIH (V %)	POVPREČNA OCENA ZADOVOLJSTVA S PRIDOBLJENIM ZNANJEM
Spremljanje otrokovega napredka v vrtcu s poudarkom na vključevanju in spremljanju otrok iz priseljenih družin	8	57 %	3,7
Otrok in gibanje: ustrezni gibalni izzivi za predšolske otroke	7	50 %	3,7

Tabela 10: Zadovoljstvo s pridobljenim znanjem na posamezni obliki izobraževanja

IZOBRAŽEVANJE	POVPREČNO ŠT. UDELEŽENIH	DELEŽ UDELEŽENIH (V %)	POVPREČNA OCENA ZADOVOLJSTVA S PRIDOBLJENIM ZNANJEM
Seminar	7,6	54 %	4,2
Predavanje	7,5	53 %	3,9
Študijsko srečanje	7,5	53 %	3,7
Delavnica	3,5	25 %	3,6
Obisk drugega zavoda	3	21 %	4,3