

## Motivi in stališča vzgojiteljev predšolskih otrok do nadaljnega izobraževanja in usposabljanja

*Jurka Lepičnik Vodopivec*<sup>1</sup>

### **Povzetek**

V prispevku se osredotočamo na nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok. Izhajamo iz Chengove opredelitve sodobne koncepcije izobraževanja, ki izpostavlja pomen participacije udeležencev izobraževanja pri načrtovanju, razvojno naravnost, sistematično vodenost, izobraževanje posameznika kot tudi posameznih skupin znotraj vrtca in vrtec kot celoto, pri čemer je poudarjena notranja motivacija udeležencev in želja po profesionalni rasti. Predstavljamo rezultate empirične raziskave, ki temelji na vzorcu 203 vzgojiteljev predšolskih otrok. Podatki so zbrani z vprašalnikom, ki smo ga obdelali na ravni deskriptivne in inferenčne statistike. Glede na dobljene rezultate ugotavljamo, da starejši vzgojitelji izražajo višjo stopnjo soglašanja s potrebo po nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju od mlajših vzgojiteljev. Glede motivov za vključevanje v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje pri vprašanih vzgojiteljih prevladujejo motivi, ki temeljijo na osebnem interesu.

**Ključne besede:** vzgojitelj predšolskih otrok, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, stališča, motivi

### **The Motives and Attitudes of Preschool Teachers Towards Further Education and Training – Abstract**

The article explores the motives and attitudes of preschool teachers towards further education and training. The basis of our work is Cheng's concept of modern education, which puts emphasis on the participatory role of teachers in the planning, development, systematic management and education of individuals as well as specific groups at a preschool. The primary incentive behind this participatory role is the desire for professional growth and the personal, internal motivation of the teachers. The article presents the results of empirical research that encompassed 203 preschool teachers. The research was carried out using an inquiry questionnaire and analysed with descriptive and inferential statistics. The results show that older teachers are more inclined to pursue further education and training than their younger colleagues. With regards to incentives that spur preschool teachers to further education and training, the prevalent ones are those based on personal interest.

**Keywords:** preschool teacher, further education and training, motives, attitudes

---

1 Prof. dr. Jurka Lepičnik Vodopivec, Pedagoška fakulteta Univerze na Primorskem

## Uvod

Skozi zgodovino sta se vloga in pomen izobraževanja nenehno spreminjala. Nastajale so različne definicije o tem, kaj je izobraževanje. Rdeča nit vseh je, da je izobraževanje zavestna in sistematična, racionalna in vrednostna interakcija oziroma komunikacija med subjektom in objektom spoznavanja, katere rezultat je izobrazba (Blažič, Ivanuš Grmek, Kramar in Strmčnik, 2003). Gre torej za proces informiranja in formiranja (kognitivnega, emocionalnega in psihomotoričnega področja človekove osebnosti) in s tem spreminjanja celotne osebnosti. Razvoj sodobnih družb terja od posameznika sposobnost prilagajanja nenehnim spremembam, ta pa je možna le z dobro izobraženimi in inovativnimi posamezniki, ki svoje znanje vedno znova dopolnjujejo. Tudi izobraževanje vzgojiteljev ne more uiti tem trendom, saj je nerealno pričakovati, da si v času rednega študija pridobijo vsa potrebna znanja za uspešno opravljanje poklicnih nalog.

V devetdesetih letih smo v Sloveniji sprejeli temeljne dokumente, ki opredeljujejo stalno strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok. Najpodrobneje je izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev opredeljeno v Pravilniku o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2004), ki poleg ciljev določa tudi vrste programov nadaljnjega izobraževanja in usposabljanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. Znotraj enega izmed programov, ki se izvajajo znotraj organizacije, so navedene tematske konference, ki so opredeljene kot krajše oblike nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, namenjene celotnemu vzgojiteljskemu, učiteljskemu oziroma predavateljskemu zboru posameznega javnega vrtca oziroma šole. Ta jih organizira samostojno, kadar v okviru nabora objavljenih programov ni programa, ki bi ustrezal njegovim specifičnim izobraževalnim potrebam (prav tam).

## Teoretična izhodišča

Pri izobraževanju zaposlenih v vrtcu je zaznati premik od tradicionalizma k sodobni koncepciji izobraževanja. Pri opisu značilnosti in razlik med obema konceptoma se opiramo na Chenga (1996), ki meni:

- da so tradicionalni koncepti vodeni od zunaj, kar pomeni, da jih načrtuje in vodi šolska oblast oz. zunanji strokovnjaki, medtem ko sodobni koncepti temeljijo na participaciji udeležencev izobraževanja pri načrtovanju le-tega;
- tradicionalni izobraževalni koncepti so usmerjevalni, kar razumemo tako, da je namen izobraževanja pogosto soočanje s problemi in ne z zadovoljevanjem potreb konkretnega vrtca in zaposlenih v njem. Za razliko od tradicionalnih so sodobni koncepti razvojno naravnani, saj so izobraževalne aktivnosti načrtovane za razvojne potrebe konkretne organizacije, posameznih skupin ali posameznika;

- tradicionalni koncepti izobraževanja so pogosto nesistematični in nastajajo po »ad hoc konceptu«, medtem ko so sodobni koncepti sistematični in permanentni, saj je oblikovana dolgoročna strategija razvoja vrtca, vrtec je sistematično voden, izobraževalne dejavnosti so vključene v letni delovni načrt vrtca;
- da je vsebina tradicionalnih konceptov izobraževanja pogosto nepopolna in vse preveč usmerjena k spreminjanju vedenja zaposlenih, medtem ko je v sodobnih konceptih v ospredju participacija udeležencev;
- da so tradicionalni izobraževalni koncepti pogosto osredotočeni zgolj na posameznika, medtem ko sodobni koncepti poudarjajo tako izobraževanje posameznika kot tudi posameznih skupin znotraj vrtca in vrtec kot celoto;
- v tradicionalnih konceptih izobraževanja so pogosti izvajalci izobraževanja zunanji strokovnjaki, ki ne poznajo konkretnega vrtca in konkretnih izobraževalnih potreb ter problemov, medtem ko so v sodobnih konceptih izobraževanja prisotni tako praktiki vrtca kot strokovnjaki iz zunanjih institucij;
- da v tradicionalnih konceptih izobraževanja prevladujejo pasivne oblike izobraževanja, ki temeljijo zgolj na poslušanju, medtem ko sodobni koncepti temeljijo na aktivnosti udeležencev;
- da je motivacija zaposlenih v tradicionalnih konceptih izobraževanja pretežno zunanja (nagrade v obliki napredovanja, proste ure in podobno). V novih konceptih pa je vse pogostejša notranja motivacija udeležencev (želja po profesionalni rasti).

Ocenjujemo, da je za vzgojitelje in druge zaposlene v vrtcu pomembno, da se nenehno izobražujejo, da je izobraževanje sistematično in načrtovano, usklajeno tako z razvojnimi potrebami vseh zaposlenih kot tudi s potrebami in vizijo vrtca. Pri tem ima motivacija odločilno vlogo tako pri vključevanju v izobraževanje, pri vztrajanju na poti do ciljev kot tudi pri učni storilnosti. Želja po znanju izvira največkrat iz dela, iz poklicne, družbene in druge aktivnosti.

Pogosto rečemo, da se odrasli učijo drugače in iz drugačnih razlogov (motivov) kot otroci in mladina. Motivacija ni nekaj stalnega in se spreminja. Motivi in razlogi za izobraževanje so pri vsakem posamezniku različni. Wlodkowski (2008) opozarja, da je eden najmočnejših motivatorjev za odrasle odgovornost, ki se kaže v odgovornosti do članov družine, ki ji pripadajo, sodelavcev, s katerimi delajo, in do organizacije, v kateri delajo. Učijo se, da ostajajo na svojih delovnih mestih ali ker se želijo naučiti stvari, za katere menijo, da so pomembne in praktične ter si z njimi pomagajo pri reševanju težav oz. jim naučeno pomaga pri boljšem delovanju, ko rešujejo vsakdanje težave. V učenje se vključujejo, ker želijo doseči določene cilje. Iščejo predvsem uporabna znanja, povezana s svojim delom, interesi in osebnim zadovoljstvom. Učni procesi morajo izhajati iz potreb vsakdanjika, dela, prostega časa, družine in odnosov, v katere stopamo. Proučevanja delovne motivacije so privedla do sklepa, da človekova aktivnost – niti delo niti učenje

– nikoli ni spodbujena le z enim dejavnikom, temveč gre za sodelovanje številnih, zelo zapletenih, poznanih in nepoznanih dejavnikov. Tako raziskovalci (Krajnc, 1982) že v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja ugotavljajo, da je glavni motiv za izobraževanje odraslih pridobivanje novega znanja, kakovostnejše delo in napredovanje. To potrjujejo tudi kasnejše raziskave, o katerih poročajo Starc (2002), Radovan (2003) ter Muršak, Javrh in Kalin (2011).

V slovenskem prostoru je v zadnjem desetletju opravljenih kar nekaj raziskav o motivih in stališčih vzgojiteljev do nadaljnjega izobraževanju in usposabljanja. Hmeljak (2012) je na vzorcu 320 vzgojiteljev ugotovila, da je med njimi izrazito pričakovanje po nadaljnem izobraževanju in usposabljanju. V okviru projekta Evalvacija vzgoje in izobraževanja (Erčulj, Ivanuš Grmek, Lepičnik Vodopivec, Musek Lešnik, Retar, Sardoč in Vršnik Perše, 2008) so avtorji pripravili preliminarno študijo, v kateri so razvili metodološke instrumente za ugotavljanje in spremljanje profesionalnega razvoja vzgojiteljev, učiteljev in ravnateljcev. V tem okviru so ocenjevali, katere oblike izobraževanja in usposabljanja največ prispevajo k razvoju posameznih področij kompetenc. Vzgojitelji pripisujejo nadaljnjemu izobraževanju in usposabljanju velik pomen za razvoj vseh kompetenc, pri čemer izpostavljajo, da je pri uresničevanju kurikula nadaljnje izobraževanje in usposabljanje najpomembnejše. Štemberger in Vesel (2016) sta opravili kvalitativno raziskavo, s katero sta ugotavljali, kako strokovni delavci vrtca vrednotijo izpopolnjevanje kot del svojega profesionalnega razvoja ter kako je stalno strokovno izpopolnjevanje urejeno. Dobljeni rezultati kažejo, da je strokovno izpopolnjevanje pomembno za njihov profesionalni razvoj ter da imajo dovolj možnosti za stalno strokovno izpopolnjevanje. Kot ovire izpostavljajo pomanjkanje finančnih sredstev in preobremenjenost.

## Metodologija

Namen naše raziskave je proučiti stališča in motive vzgojiteljev predšolskih otrok do nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja. Zastavili smo si naslednje cilje:

- ugotoviti, ali se vzgojitelji razlikujejo v stališčih o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju glede na delovno dobo,
- ugotoviti, kateri so motivi vzgojiteljev pri odločanju za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje,
- ugotoviti, ali se motivi vzgojiteljev za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje razlikujejo glede na delovno dobo.

Uporabili smo deskriptivno in kavzalno-neeksperimentalno raziskovalno metodo pedagoškega raziskovanja.

### Vzorec

V raziskavo so bili vključeni 203 vzgojitelji predšolske vzgoje, od tega je bilo 199 (98 %) žensk in 4 (2 %) moški. Glede na delovno dobo imajo 103 (50,7 %) vprašani več kot 15 let delovne dobe, 100 (49,3 %) pa manj kot 15 let delovne dobe. Podatke smo zbrali z vprašalnikom, ki smo ga oblikovali posebej za ta namen. V prvem delu vprašalnika so bila vključena vprašanja o objektivnih dejstvih (spol, delovna doba), nato pa so sledila vprašanja o odnosu in motivih za nadaljnje izobraževanje ter usposabljanje. Vsebinsko veljavnost in razumljivost smo zagotovili s predhodnim testiranjem v skupini vzgojiteljev, zanesljivost pa z natančnimi navodili in enopomenskimi specifičnimi vprašanji, pa tudi s samokontrolo v fazi obdelave podatkov – in sicer tako, da smo primerjali odgovore na vsebinsko sorodna vprašanja. Pridobljene podatke smo zbirali v letu 2016. Za interpretacijo podatkov smo uporabili osnovno deskriptivno statistiko (absolutne ( $f$ ) in odstotne ( $f\%$ ) frekvence). Dodatno smo uporabili  $\chi^2$  – preizkus hipoteze neodvisnosti.

### Stališča vzgojiteljev do nadaljnega izobraževanja in usposabljanja

V delu vprašalnika, kjer smo preverjali stališča vzgojiteljev do nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, so lahko vzgojitelji soglašanje s trditvami izrazili po stopnjah: *sploh se ne strinjam*, *se ne strinjam*, *niti se strinjam niti se ne strinjam*, *se strinjam* in *popolnoma se strinjam*. Ker nihče od respondentov ni uporabil stopnje *niti se strinjam niti se ne strinjam*, smo odgovore respondentov izrazili v dihotomni obliki, *se ne strinjam* in *se strinjam*.

Preglednica 1: Število ( $f$ ) in strukturni delež ( $f\%$ ) vzgojiteljev do nadaljnega izobraževanja in usposabljanja po stopnji soglašanja s trditvami

Oznaka trditve	Strinjanje s trditvami	Se ne strinjam		Se strinjam	
Trditev 1	V sodobnem življenju se delo in izobraževanje povezujeta in vzajemno dopolnjujeta.	$f$	13	$f$	190
		$f\%$	6,4	$f\%$	93,6
Trditev 2	Vse naše življenje in doživljanje je prepleteno s pridobivanjem vedno novih izkušenj in spoznanj za nenehen osebni napredek.	$f$	1	$f$	202
		$f\%$	0,5	$f\%$	99,5
Trditev 3	Izobraževanje postaja vse bolj pomemben dejavnik pri načrtovanju ekonomskega in splošnega družbenega razvoja.	$f$	16	$f$	187
		$f\%$	7,9	$f\%$	92,1
Trditev 4	Brez nenehnega izobraževanja ne moremo iti v korak s splošnim razvojem, zahtevami časa in sodobnega življenja.	$f$	17	$f$	186
		$f\%$	8,4	$f\%$	91,6
Trditev 5	Skokovit razvoj znanosti in tehnike poraja globinske spremembe v družbenih odnosih in v vsem človeškem življenju.	$f$	14	$f$	189
		$f\%$	6,9	$f\%$	93,1

Oznaka trditve	Strinjanje s trditvami	Se ne strinjam		Se strinjam	
Trditev 6	Človekovo izobraževanje mora biti prilagojeno njegovim družbenim in psihološkim potrebam v programih, metodah ter njegovemu delu in življenjskemu ritmu.	f	22	f	181
		f%	10,8	f%	89,2
Trditev 7	Sodobnega človeka učenje in izobraževanje spremljata vse življenje.	f	5	f	198
		f%	2,5	f%	97,5

Preglednica nakazuje visoke vrednosti strinjanja respondentov. Kar nakazuje na zavedanje vzgojiteljev o pomenu nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja skozi vse življenje. Podatki kažejo, da vzgojitelji najbolj soglašajo s trditvama, da je vse naše življenje in doživljanje prepleteno s pridobivanjem vedno novih izkušenj (99,5 %) in spoznanj za nenehen osebni napredek ter da sodobnega človeka učenje in izobraževanje spremljata vse življenje (97,5 %). Vzgojitelji se zavedajo dejstva, da se v času velikih sprememb povečujejo pričakovanja staršev in družbe kot celote do vrtcev, s tem pa se spreminja tudi vloga vzgojitelja – kar posebej izražata trditev 6 in trditev 4. Vloga postaja vedno zahtevnejša, saj se spremembe, s katerimi se nenehno soočajo, morajo upoštevati. Tudi vzgojna vloga se spreminja. Otroci postajajo vse bolj raznoliki in težje obvladljivi. Vsi ti pojavi so za vzgojitelja izzivi, terjajo višjo stopnjo profesionalnosti ter obvladanja širokega repertoarja metod in pristopov, kar pa lahko dosežejo samo s stalnim strokovnim izobraževanjem in usposabljanjem. Mnenja respondentov, posebej trditve 3, 5 in 7, to potrjujejo. Dobljeni rezultati so primerljivi z rezultati, o katerih poročajo Erčulj idr. (2008) glede ocene pomena nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja.

V okviru opravljene raziskave nas je zanimalo tudi strinjanje vzgojiteljev v spodnji preglednici navedenih trditve glede na delovno dobo respondentov. Za ugotavljanje razlik smo uporabili  $\chi^2$  – preizkus hipoteze neodvisnosti.

Preglednica 2: Število (f) in strukturni delež (f%) vzgojiteljev po stopnji soglašanja do nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja glede na delovno dobo

Delovna doba		Se ne strinjam	Se strinjam	Skupaj	$\chi^2$	P
V sodobnem življenju se delo in izobraževanje povezuje in vzajemno dopolnjuje.	Do 15 let	f	11	89	2,639 g=1	0,104
		f (%)	11	89		
	Več kot 15 let	f	5	98		
		f (%)	5	95		
Vse naše življenje in doživljanje je prepleteno s pridobivanjem vedno novih izkušenj in spoznanj za nenehen osebni napredek.	Do 15 let	f	0	100	/	/
		f (%)	0	100		
	Več kot 15 let	f	0	103		
		f (%)	0	100		

Delovna doba		Se ne strinjam	Se strinjam	Skupaj	$\chi^2$	P	
Izobraževanje postaja vse bolj pomemben dejavnik pri načrtovanju ekonomskega in splošnega družbenega razvoja.	Do 15 let	f	14	86	100	12,587 g=1	< 0,001
		f (%)	14	86	100		
	Več kot 15 let	f	1	102	103		
		f (%)	1	99	100		
Brez nenehnega izobraževanja ne moremo iti v korak s splošnim razvojem, zahtevami časa in sodobnega življenja.	Do 15 let	f	11	89	100	5,168 g=1	0,023
		f (%)	11	89	100		
	Več kot 15 let	f	3	100	103		
		f (%)	3	97	100		
Skokovit razvoj znanosti in tehnike poraja globinske spremembe v družbenih odnosih in v vsem človeškem življenju.	Do 15 let	f	11	89	100	5,168 g=1	0,023
		f (%)	11	89	100		
	Več kot 15 let	f	3	100	103		
		f (%)	3	97			
Človekovo izobraževanje mora biti prilagojeno njegovim potrebam v programih, oblikah in metodah ter njegovemu delu in življenjskemu ritmu.	Do 15 let	f	13	87	100	1,498 g=1	0,221
		f (%)	13	87	100		
	Več kot 15 let	f	8	95	103		
		f (%)	8	92	100		
Sodobnega človeka učenje in izobraževanje spremljata vse življenje.	Do 15 let	f	7	93	100	7,468 g=1	0,006
		f (%)	7	93	100		
	Več kot 15 let	f	0	103	103		
		f (%)	0	100	100		

Rezultat  $\chi^2$  – preizkusa kaže, da med navedenimi trditvami obstajajo v odgovorih vzgojiteljev statistično pomembne razlike pri štirih trditvah glede na delovno dobo. Prva trditev, pri kateri se kažejo statistično pomembne razlike, je trditev »Izobraževanje postaja vse bolj pomemben dejavnik pri načrtovanju ekonomskega in splošnega družbenega razvoja«. Rezultat  $\chi^2 = 12,587$  ( $g=1$ ,  $\alpha < 0,001$ ) nam pove, da so razlike v strinjanju omenjene trditve glede na delovno dobo vzgojiteljev. S trditvijo se najbolj strinjajo vzgojitelji z delovno dobo, ki presega 15 let (99 %). V manjši meri se s to trditvijo strinjajo vzgojitelji, ki so zaposleni do 15 let (89 %). Izid smo pričakovali, saj pričakujemo, da vzgojitelji, ki so zaposleni 15 let in več, bolje poznajo razmere v družbi in kako se je ta ves čas naglo spreminjala. Dobro tudi vedo, kako pomembno je bilo, da poseduješ dovolj znanja, da lahko slediš družbenemu razvoju. Tudi v današnjem hitro spreminjajočem se svetu izobraževanje postaja vse pomembnejše, saj le tako lahko sledimo razvoju, ki ga v zadnjih desetletjih doživlja gospodarstvo.

Lahko rečemo, da za posameznika izobraževanje postaja nuja, do katere ga pripeljejo spremembe v družbi, ki mnogokrat zahtevajo nov način življenja. Nove tehnologije posameznika prisilijo, da razvije nove specifične telesne gibe ali govorne sposobnosti. Prav tako mora biti pripravljen na nenehne spremembe na delovnem mestu.

Od nenehnega izobraževanja ni odvisen samo njegov osebni razvoj, temveč tudi razvoj njegove kariere, saj lahko le z novimi znanji izkoristi vse pridobitve sodobnega sveta. Jelenc Krašovec (2011) v zvezi s tem izpostavlja pomen spodbujanja ustvarjalne rabe znanja, povezanost znanja, pridobljenega v izobraževalni instituciji, z življenjem ter informacijsko in komunikacijsko pismenost. Statistično značilno razliko pa smo odkrili tudi pri trditvi »Sodobnega človeka učenje in izobraževanje spremljata vse življenje.« ( $\chi^2=7,468$ ,  $g=1$ ,  $\alpha=0,006$ ). Tudi tukaj obstajajo razlike v strinjanju med mlajšimi in starejšimi vzgojitelji. S to trditvijo se strinjajo kar vsi respondenti, ki imajo več kot 15 let delovne dobe. Najbolj pa se z omenjeno trditvijo ne strinjajo respondenti, ki imajo manj kot 15 let delovne dobe, in sicer 7 %.

Nove družbene razmere, odkritja nevroznanosti, razvoj informacijsko-komunikacijske tehnologije ter s tem povezani novi družbeni odnosi so pred sodobnega človeka postavili odločno zahtevo, da se mora izobraževati vse življenje. Izobrazba in z novimi znanstvenimi spoznanji venomer osveženo znanje postajata odločilen razvojni dejavnik tako za družbo kot vsakega posameznika. Nenehni izzivi sodobnih tehnologij nas vse bolj utrjujejo v spoznanju, da v današnjem svetu pravzaprav ni nič dokončnega. Človekova vloga v družbi se spreminja. Gre za nezadržni razvoj znanosti, informacijske tehnologije, spremembe v načinu dela, spremembe v odnosu med proizvodnimi in uslužnostnimi dejavnostmi, spremembe v zaposlovanju ... Življenje v taki družbi zahteva od ljudi fleksibilnost, stalno spremljanje novosti, pripravljenost za sodelovanje na vseh nivojih družbenega življenja in skrb za svoj lastni razvoj. Vzgojitelj, ki je pripravljen na sprejemanje sprememb, bo te premišljeno vnašal v svoje okolje, dopolnjeval cilje, nadgrajeval procese in metodologijo ter s tem sooblikoval kulturo izobraževanja in klimo vrtca (Cheng, 2000). Če želimo izboljšati način dela v vrtcu in ga prilagajati novim zahtevam (hiter razvoj tehnologije, drugačni otroci, večji vpliv staršev in okolja, razvijanje ustvarjalnega in kritičnega mišljenja pri otrocih ...), moramo spreminjati klimo vrtca, da bi bili pripravljeni na izzive izobraževanja v novem tisočletju, saj bodo zmagovalci prihodnosti tisti, ki bodo oblikovali kulturo spreminjanja (Tushman in O'Reilly, 1996). Takšna pričakovanja zahtevajo kar nekaj usposobljenosti in znanja, česar se vzgojitelji – zaposleni več kot 15 let – za razliko od tistih, ki so zaposleni manj kot 15 let, tudi bolj zavedajo; dlje časa so namreč zaposleni in tako iz konkretnih situacij vedo, kaj je potrebno za njihov razvoj.

## Motivi za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje

V okviru opravljene raziskave nas je zanimalo tudi, kateri so razlogi, da se vzgojitelji odločijo za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. V spodnji preglednici prikazujemo vrednosti vseh respondentov.



Preglednica 3: Število (f) in strukturni delež (f%) vzgojiteljev glede motivov do nadaljnega izobraževanja in usposabljanja

Motivi za izobraževanje in usposabljanje	f	f%
Napotitev ravnateljice/ravnatelja	37	20,1
Osebni motivi	123	66,8
Možnost napredovanja	2	1,1
Pomanjkanje znanja	21	11,4
Ohranitev delovnega mesta	0	0
Drugo	1	0,5
<b>Skupaj</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

Iz preglednice je razvidno, da se največ vzgojiteljev za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje odloči zaradi osebnih motivov (66,8 %). Sledita skupini vzgojiteljev, ki sta se nadaljnega izobraževanja in usposabljanja morali udeležiti zaradi napotitve ravnatelja/ravnateljice (20,1 %) in zaradi pomanjkanja znanja na tem področju (11,4 %). Le peščica je takih, ki so se izobraževanja udeležili zaradi možnosti napredovanja, ohranitve delovnega mesta ali različnih drugih vzrokov.

Posebej nas je zanimalo tudi, ali se kažejo razlike v motivih za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje glede na delovno dobo.

Preglednica 4: Število (f) in strukturni delež (f%) vzgojiteljev glede motivov do nadaljnega izobraževanja in usposabljanja

Delovna doba	Manj kot 15 let		Več kot 15 let		Skupaj	
	f	f%	f	f%	f	f%
Motivi za izobraževanje in usposabljanje						
Napotitev ravnateljice/ravnatelja	20	22,7	17	17,7	37	20,1
Osebni motivi	56	63,6	67	69,8	123	66,8
Možnost napredovanja	1	1,1	1	1	2	1,1
Pomanjkanje znanja	10	11,5	11	11,5	21	11,4
Ohranitev delovnega mesta	0	0	0	0	0	0
Drugo	1	1,1	0	0	1	0,5
<b>Skupaj</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>96</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

Ugotovili smo, da se vzgojitelji za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje odločijo najpogosteje zaradi osebnih motivov (66,8 %). Med njimi je največ vzgojiteljev, ki so zaposleni več kot 5 let (69,8 %). Drugi najpogostejši vzrok za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev je napotitev ravnatelja ali ravnateljice vrtca, v katerem so zaposleni. Zaradi napotitve ravnatelja/ravnateljice je na nadaljnje izobraževanje in

usposabljanje moralo največ vzgojiteljev, ki so zaposleni manj kot 15 let (22,7 %), manj pa tisti, ki so zaposleni več kot 15 let (17,7 %). Med vsemi pa je le malo takih, ki se za izobraževanje odločijo zaradi želje po napredovanju, ohranitve delovnega mesta ali različnih drugih vzrokov.

Dobljeni podatki kažejo na to, da se vzgojitelji, ne glede na delovno dobo, za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje odločajo predvsem iz osebnih motivov, kar nakazuje na to, da se vzgojitelji zavedajo, kako potrebno in pomembno je ves čas ob opravljanju vzgojitelskega dela nadgrajevati svoje znanje in spretnosti ter pridobivati vedno nove izkušnje, kajti vzgoja predšolskega otroka je zelo zahtevna. Zelo pomembno je, da vzgojitelji znajo zagotoviti spodbudno okolje za poučevanje predšolskih otrok ter pri tem upoštevati tudi specifičnosti, povezane s starostjo otrok. Vzgojitelji, ki so zaposleni manj kot 15 let, ugotavljajo, da znanje, ki so ga pridobili v času rednega izobraževanja za opravljanje svojega dela, ni dovolj in se na podlagi tega tudi največkrat prostovoljno odločijo za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, saj na ta način prispevajo k temu, da potem boljše in uspešneje opravljajo vzgojno delo v vrtcu. Dobljeni rezultati potrjujejo, da smo na tem segmentu presegli okvir tradicionalnega pojmovanja (Cheng, 1996) stalnega izobraževanja in usposabljanja vzgojiteljev predšolskih otrok, ki smo ga opredelili na začetku prispevka.

## Zaključek

V življenju posameznikov sta vzgoja in izobraževanje vedno pomembnejša, kar je v sorazmerju z večanjem njune vloge v razvoju sodobnih družb. Za to je več razlogov. Tradicionalna razdelitev življenja na ločena obdobja – otroštvo in mladost, ki sta posvečena šolskemu izobraževanju; obdobje zrelosti, ki pokriva poklicno dejavnost, in nato obdobje upokojitve – ne ustreza več stvarnosti sodobnega življenja, še manj pa zahtevam prihodnosti. Danes ne more nihče več pričakovati, da bo v mladosti zbral začetno znanje za vse življenje. Hiter razvoj sveta zahteva nenehno posodabljanje znanj, hkrati pa opazamo tudi težnjo po podaljševanju začetnega izobraževanja mladih ljudi. Tudi sama vzgoja in izobraževanje se hitro spreminjata. Družba na vseh področjih ponuja vse večje možnosti za učenje (Delors, 1996). Zato sta nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok pomembna člena v mozaiku vseživljenjskega izobraževanja, ki poteka od rojstva preko zgodnjega otroštva in odraslosti do konca življenja s ciljem, da se izboljšajo posameznikova znanja, spretnosti ...

Na podlagi dobljenih rezultatov ugotavljamo, da starejši vzgojitelji izražajo višjo stopnjo soglašanja s potrebo po nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju, na podlagi česar sklepamo, da so v vseh letih svojega dela spoznali, da je za njihovo uspešno delo potrebno široko in raznovrstno znanje, prav tako pa se tudi bolj zavedajo dejstva, da bo na trgu delovne sile preživel le posameznik, ki se je pripravljen učiti vse življenje.

Vzgojitelji se strinjajo z dejstvom, da nadaljnje izobraževanje in usposabljanje pomenita nujno, saj znanje naglo zastareva, prav tako pa tudi formalni izobraževalni sistem ne more več v celoti zadostiti potrebam poklicnega dela. Zato si morajo vzgojitelji nenehno pridobivati vedno nova in nova znanja, da so lahko kos napredku na svojem delovnem mestu. To je potrebno tudi zaradi vedno novih problemov, izobraževalnih in vzgojnih, s katerimi se srečujejo pri vsakodnevnem delu z otroki, in ki naj bi jih znali premišljeno in ustvarjalno reševati. Saj je, kot ugotavljajo Cheng, Tam in Tsui (2002), vseživljenjsko učenje in izobraževanje odraslih posledica razvoja izobraževanja in razvoja posameznika. Izobraževanje zaposlenih v vrtcu je posledica razvoja vrtca kot celote, znotraj katere si vzgojitelji razvijajo kompetence za profesionalna ravnanja v vsakdanji praksi.

Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok postavljata pred udeležence in pred vodstvo vrtecev nove in nove izzive, ki jih narekujejo spoznanja različnih strok in pedagoška praksa. Zato je toliko bolj pomembno sprotno spremljanje in vrednotenje nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, tako na ravni posameznika kot na institucionalni ravni, da bi se približali, kot pravi Cheng (1996), sodobni konceptiji izobraževanja.

## Literatura

- Blažič, M., Ivanuš-Grmek, M., Kramar, M. in Strmčnik, F. (2003). *Didaktika – visokošolski učbenik*. Novo mesto: Visokošolsko središče, Inštitut za raziskovalno in razvojno delo.
- Cheng, Y. C. (1996). *School effectiveness of education*. Hong Kong: Wide Angle Press.
- Cheng, Y. C. (2000). The education and new teacher education: A paradigm shift for the future. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education and Development*, 3(1), 1–34.
- Cheng, Y. C., Tam, W. M. in Tsui, K. T. (2002). New Conception of Teacher Effectiveness and Teacher Education in the New Century. *Hong Kong Teachers' Centre Journal*, 1. Pridobljeno s [http://edb.org.hk/hktc/download/journal/j1/1\\_1.1.pdf](http://edb.org.hk/hktc/download/journal/j1/1_1.1.pdf).
- Delors, J. (1996). *Učenje skriti zaklad*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Erčulj, J., Ivanuš-Grmek, M., Lepičnik-Vodopivec, J., Musek Lešnik, K., Retar, I., Sardoč, M. in Vršnik-Perše, T. (2008). *Razvoj metodoloških instrumentov za ugotavljanje in spremljanje profesionalnega razvoja vzgojiteljev, učiteljev in ravnateljev: evalvacija vzgoje in izobraževanja v RS: projekt: preliminarna študija*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Hmelak, M. (2012). *Profesionalni razvoj vzgojiteljev predšolskih otrok* (Doktorska disertacija). Filozofska fakulteta, Maribor.
- Jelenc Krašovec, S. (2011). *Vpliv vseživljenjskosti učenja in izobraževanja na spreminjanje vloge učitelja, vloge poučevanja in učenja odraslih*. Pridobljeno s [http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Gradiva\\_ESS/ACS\\_Izobrazevanje/ACSIzobrazevanje\\_13Vpliv.pdf](http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Gradiva_ESS/ACS_Izobrazevanje/ACSIzobrazevanje_13Vpliv.pdf).
- Krajnc, A. (1982). *Motivacija za izobraževanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Muršak, J., Javrh, P. in Kalin, J. (2011). *Poklicni razvoj učiteljev*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.

- Pravilnik o nadaljnem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2004). *Uradni list RS*, št.64/04. Pridobljeno s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV595>.
- Radovan, M. (2003). *Motivacija zaposlenih za izobraževanje: aplikacija TpV v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Starc, J. (2002). Posebnosti v izobraževanju odraslih na samostojnih visokošolskih zavodih v Sloveniji. *Pedagoška obzorja*, 3/4, 108–124.
- Štemberger, T. in Vesel, N. (2016). Kako strokovni delavci vrtca vrednotijo stalno strokovno izpopolnjevanje kot element svojega profesionalnega razvoja. *Andragoška spoznanja*, 22(1), 85–97.
- Tushman, M. L. in O'Reilly, Ch. A. (1996). *The ambidextrous organization: managing evolutionary and revolutionary change*. *California Management Review*, 38, 1–23.
- Wlodkowski, R. J. (2008). *Enhancing Adult Motivation to Learn: A Comprehensive Guide for Teaching All Adults*. San Francisco: Jossey-Bass.