

Socijalna interakcija između stručnih suradnika i odgojitelja

Panijan, Tea

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Teacher Education / Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:147:611902>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-03**

Repository / Repozitorij:

[University of Zagreb Faculty of Teacher Education - Digital repository](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA ODGOJITELJSKI STUDIJ

TEA PANIJAN

DIPLOMSKI RAD

**SOCIJALNA INTERAKCIJA IZMEĐU
STRUČNIH SURADNIKA I ODGOJITELJA**

Zagreb, rujan 2018.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA ODGOJITELJSKI STUDIJ
(Zagreb)

DIPLOMSKI RAD

Ime i prezime pristupnika: Tea Panijan

TEMA DIPLOMSKOG RADA: Socijalna interakcija između stručnih suradnika i odgojitelja

MENTOR: dr. sc. Mario Dumančić

SUMENTOR: prof. Ana Valjak Čunko

Zagreb, rujan 2018.

SADRŽAJ

SAŽETAK.....	1
SUMMARY	2
UVOD.....	3
1. SOCIJALNA INTERAKCIJA U ODGOJNO-OBRAZOVNOJ USTANOVI I MEHANIZMI	7
2.1.KOMUNIKACIJA	9
1.1.1 Verbalna komunikacija	11
1.1.2 Neverbalna komunikacija	13
2.2 MEHANIZMI SOCIJALNE INTERAKCIJE	14
2. ODNOSI IZMEĐU STRUČNIH SURADNIKA I ODGOJITELJA	15
3.1 PEDAGOG	17
3.2 PSIHOLOG	20
3.3 EDUKACIJSKI REHABILITATOR.....	21
3. ISTRAŽIVANJE	24
4.1.Cilj istraživanja, istraživačka pitanja i hipoteze	24
4.2.Metoda.....	25
3.2.1 Ispitanici.....	25
3.2.2 Postupak i instrument	27
4. 3. Rezultati i rasprava	27
4. ZAKLJUČAK.....	36
LITERATURA.....	39
PRILOG.....	43
IZJAVA_O SAMOSTALNOJ IZRADI RADA	46

SAŽETAK

Komunikacija je jedan od ključnih faktora uspješnog poslovanja svih ustanova, kako velikih kompanija tako i odgojno obrazovnih institucija. Tema rada je socijalna interakcija između stručnih suradnika i odgojitelja. Svrha rada je saznati u kojoj su mjeri odgojitelji zadovoljni socijalnom interakcijom sa stručnim suradnicima u odgojno-obrazovnoj ustanovi. Na početku rada definirana je socijalna interakcija kao međudjelovanje, odnosno sastoji se od vlastitih akcija te akcija drugih ljudi što rezultira određenim društvenim djelovanjem. Zatim su navedeni stručni suradnici i njihov odnos sa odgojiteljima te potrebna socijalna interakcija u partnerskom odnosu. Na kraju rada predstavljeno je istraživanje provedeno putem anketnog upitnika na istu temu. Istraživanje je pokazalo kako se odgojitelji svih županija Republike Hrvatske susreću sa sličnim problemima u odnosu sa stručnim suradnicima. Problemi koji se javljaju, tj. prepreke koje ometaju razvoj partnerskog odnosa stručnih suradnika i odgojitelja, a koje je većina ispitanika navela u anketi su: manjak otvorene i iskrene komunikacije kao i uzajamnog razumijevanja te podrške. Kako bi ovaj rad bio što relevantniji, odnosno rezultati koji su prikazani u njemu, u radu je spomenuto i istraživanje koje su proveli Vujičić i Čamber Tambolaš u radu: „Profesionalni razvoj odgajatelja: izazov za pedagoga“ (2017.). Istraživanje je za rezultat dalo slične rezultate, iako su odgojitelji pokazali zadovoljstvo suradničkim odnosima, pokazali su isto tako nedostatak otvorene komunikacije. Iako postoje određene prepreke, odgojitelji su svojim odgovorima na postavljena pitanja pokazali želju i spremnost na promjenu te najvažnije, ljubav prema svome pozivu. Na kraju ankete, odgojitelji su napisali svoje sugestije za poboljšanje međusobnog odnosa. Sugestije koje su se češće pojavile su: potreba za češćim susretima, radionicama, aktivima i refleksijama te duži boravak stručnih suradnika u skupinama.

Ključne riječi: socijalna interakcija, stručni suradnik, odgojitelj, partnerski odnos

SUMMARY

The topic of this graduate thesis is social interaction between professional associates and kindergarten teachers. The purpose of the thesis is to find out to what extent the kindergarten teachers are satisfied with the social interaction with the professional associates in the educational institutions. At the beginning of the thesis social interaction is defined as interaction, ie. it consists of its own actions and actions of other people which result in certain social activity. Then, professional associates and their relationship with educators and necessary social interaction in their relationship is listed. At the end of the thesis, a survey was conducted through a survey questionnaire on the same topic. Research has shown that kindergarten teachers of all counties of the Republic of Croatia face similar problems with professional associates. Problems that arise, ie. obstacles that hinder the development of the relationship between professional associates and educators, which the majority of respondents have pointed out in the survey are: lack of open and honest communication as well as mutual understanding and support. In order to make this thesis as relevant as possible, ie. the results presented therein, the thesis also mentions the research conducted by Vujičić and Čamber Tambolaš in the paper: „Profesionalni razvoj odgajatelja: izazov za pedagoga“ (2017.). Their research has given similar results. Eventhough educators have shown satisfaction with collaborative relationship they have also pointed out the lack of open communication. Although there are certain obstacles, educators have expressed their desire and willingness to change and, most importantly, the love for their job which is clear from the answers they have given to the questions asked. At the end of the survey, the educators wrote their suggestions for improving mutual relationship. Suggestions that occurred more frequently are: the need for more frequent meetings, workshops, activities and reflections, and longer stay of professional associates in groups.

Key words: social interaction, expert associate, educator, quality co-operation

UVOD

Temeljne vrijednosti odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj propisane su službenim dokumentom; Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje (Slunjski i sur., 2014.). Taj isti dokument propisuje vrijednosti, načela i ciljeve, dok izbor sadržaja prepušta stručnim osobama vrtića. Nadalje, ističe važnost praćenja propisanih smjernica od strane stručnog osoblja dok organizira rad i planira provođenje pedagoških ideja (Slunjski i sur., 2014.).

„Ovaj dokument svima nama pokazuje suvremeno shvaćanje djeteta i institucionalnog djetinjstva u čijem je središtu aktualizacija razvojnih mogućnosti i poštovanje jedinstvene osobnosti i dostojanstva svakog djeteta te obvezuje na ostvarenje sve dionike - kako one koji obavljaju odgojno-obrazovnu djelatnost u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, tako i one koji posredno sudjeluju u najhumanijoj misiji odgoja i obrazovanja.“¹

Kako bi bile zadovoljene navedene smjernice, a za potrebe ovog rada, naglasak se stavlja na dionike koji obavljaju odgojno-obrazovnu djelatnost u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Za početak, vrlo je važno inicijalno obrazovanje stručnih djelatnika vrtića, njihov kontinuirani profesionalni razvoj te pristup podršci tijekom čitave karijere. Nacionalni kurikulum stavlja naglasak na kontinuirano profesionalno učenje i razvoj. „Kvalitetna odgojno-obrazovna praksa vrtića i kurikulum koji se iz nje generira ostvaruje se i razvija „iznutra“, od odgojitelja i drugih stručnih djelatnika vrtića, za što im je potrebno osigurati primjereno kontinuirano profesionalno učenje i razvoj.“²

Kroz obrazovanje, stručni djelatnici odgojno-obrazovne ustanove trebali bi usvojiti određene kompetencije koje su nužne za kvalitetan rad te pomoću njih ostvarivati ciljeve Nacionalnog kurikuluma: „osiguranje dobiti za dijete, cjelovit razvoj, odgoj i učenje djeteta te razvoj kompetencija.“ Većina autora slaže se kako pojam kompetencija označava kombinaciju znanja, vještina i stavova. Pa tako OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development, 1997.) u sklopu projekta Definiranje i odabir ključnih kompetencija (DeSeCo) propisuje trodijelni konceptualni okvir ključnih kompetencija:

¹ Ministarstvo znanosti i obrazovanja RH, dostupno na: <http://www.azoo.hr/images/strucni2015/Nacionalni-kurikulum-za-rani-i-predskolski-odgoj-i-obrazovanje.pdf>. (16.07.2018.)

² Ministarstvo znanosti i obrazovanja RH, dostupno na: <http://www.azoo.hr/images/strucni2015/Nacionalni-kurikulum-za-rani-i-predskolski-odgoj-i-obrazovanje.pdf>. (19.07.2018.)

1. „interaktivno korištenje alata
2. interakcija u heterogenim skupinama
3. autonomno djelovanje“³

Anić i sur. (2003.) pojam kompetencije definiraju kao priznatu stručnost ili sposobnost kojom tko raspolaže. Važnost pojma kompetencije ističe i Europska komisija koja u suradnji sa državama članicama Europske unije propisuje osam ključnih kompetencija kao pomoć u ostvarenju osobnog ispunjenja i razvoja te uspješnog i produktivnog sudjelovanja u društvu:

1. „komunikacija na materinjem jeziku
2. komunikacija na stranim jezicima
3. matematičke kompetencije i osnove znanosti i tehnologije
4. digitalne kompetencije
5. učiti kako učiti
6. društvene i građanske kompetencije
7. smisao za inicijativu i poduzetništvo
8. kulturna osvještenost i izražavanje u području kulture.“⁴

Brojni znanstvenici, stručnjaci i institucije slažu se oko potrebe za definiranjem ključnih kompetencija. Pa tako većina autora u radovima spominje u nekom kontekstu kompetenciju socijalne interakcije kao jednu od važnijih. Razlozi za to su potreba za nošenjem s raznolikošću u pluralističkim društvima, važnost empatije te važnost društvenog kapitala, navodi OECD. Sanja Brajković (2013.) u knjizi Zajednica učenja odgojno-obrazovnih djelatnika, prilaže ISSA-inu definiciju kvalitetne pedagoške prakse „Kompetentni učitelji 21. Stoljeća“ gdje je istaknut pojam interakcije te stavljen na prvo mjesto. Opisane su interakcije između odraslih i djece, no isto tako naglasak se stavlja i na interakcije odraslih, a sve sa ciljem dječjeg razvoja i učenja.

Uvidom u stručnu literaturu koja informira o ovoj temi, moguće je naći mnoštvo opisa te definicija pojma socijalne interakcije. U ovom radu navest će se neke od definicija.

³ The Organisation for Economic Co-operation and Development, dostupno na: <http://www.oecd.org/fr/education/apprendre-au-dela-de-l-ecole/definitionandselectionofcompetenciesdesesco.htm> (20.07.2018.)

⁴ European Commission, dostupno na: http://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_hr (21.07.2018.)

Rot (1981.) socijalnu interakciju opisuje kao odnos, tj. neposredan utjecaj osobe na ponašanje druge osobe. Također napominje kako to može biti i posredan utjecaj osobe na ponašanje druge osobe; putem kulture, društvenih normi i institucija stvorenih prethodnom neposrednom interakcijom.

Bečaj (1991.) tvrdi kako je socijalna interakcija za čovjeka od egzistencijskog značenja, iako nema uvjerljivog razloga na području socijalne motivacije da je tako te napominje kako u literaturi prevladavaju uvjerenja kako je ljudsko biće biološki samodostatno, tek sekundarno socijalno biće. Nadalje dodaje kako se socijalna interakcija u klasičnoj socijalnoj psihologiji često shvaća kao vanjski čimbenik koji ima određeni utjecaj na inače neovisnu osobu. Napominje uzajamnu povezanost socijalne interakcije i njenog vanjskog čimbenika (prostora), te ih uspoređuje sa atomom kisika i vodika u molekuli vode.

Mlinarević (2000.) tvrdi kako se međuljudski odnosi temelje na zadovoljenju potreba jednih s drugima. „Kada su srazmjerno zadovoljene potrebe svih za samostalnošću, samopotvrđivanjem, suparništvom, prijateljstvom i kooperacijom, onda je ozračje u vrtiću pozitivno.“⁵ Također savjetuje kako to postići: „Preduvjet za to, zasigurno je iskrena, otvorena i dvosmjerna komunikacija svih sudionika u odgojno-obrazovnom procesu.“⁶

Duck (2004.) interakciju shvaća kao neispitane osnove mnogih procesa koji su do sada bili objašnjeni korištenjem specifičnih teorija komunikacije i zajedništva u prije navedenim temama. Dodaje i kako nijedna osoba nije otok te su potrebni odnosi među ljudima koji se isprepliću, radi kojih se mijenjamo jer na kraju krajeva, stalo nam je do toga što drugi misle o nama.

⁵ CROSBİ, Hrvatska znanstvena bibliografija, dostupno na: <https://www.bib.irb.hr/506106> (26.07.2018.)

⁶ CROSBİ, Hrvatska znanstvena bibliografija, dostupno na: <https://www.bib.irb.hr/506106> (26.07.2018.)

Popadić (2017.) ističe kako je socijalna interakcija, u smislu interakcije među ljudima, jedan od najopširnijih predmeta bilo koje znanstvene discipline ili područja psihologije. U svezi s time, svaki odnos možemo promatrati sa različitih strana, ovisno o korištenoj metodologiji određene znanstvene discipline.⁷

Kada se zadovolje sve definicije socijalne interakcije, postigne pozitivno ozračje u ustanovi; otvorenim i iskrenim odnosima, tek tada može se početi promišljati o kvaliteti procesa odgoja, odnosno provođenja prakse. Prema Priručniku za samovrednovanje ustanova ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (2012.) odgojitelji uz podršku stručnih osoba; raspravljaju, proučavaju, prikupljaju, interpretiraju, dokumentiraju te na taj način unapređuju odgojno-obrazovnu praksu i razvijaju osobne kompetencije. Samo uz zadovoljavajuće i poticajno okruženje stručnih osoba, može se stvoriti poticajno vrtićko ozračje za dijete. Odgojitelj koji se osjeća ugodno u svojoj radnoj okolini, kompetentno, osnaženo uz podršku drugih stručnih osoba vrtića; samo kao takav može doprinositi svojoj skupini, ostvariti poticajnu okolinu te odgovarati na aktualne potrebe djeteta i potrebe svih odraslih koji su u izravnoj vezi s njim.

⁷ Popadić D. (2017.) *Socijalna interakcija i komunikacija*, dostupno na: http://moodle.f.bg.ac.rs/file.php/49/komunikacija_2017.pdf (25.07.2018.)

1. SOCIJALNA INTERAKCIJA U ODGOJNO-OBRAZOVNOJ USTANOVI I MEHANIZMI

Kada se govori o socijalnoj interakciji u odgojno-obrazovnoj ustanovi, nužno je spomenuti pojam organizacije, odakle sve kreće. Organizacija je „društveno kolektivno tijelo nastalo radi ostvarivanja određenih ciljeva...”⁸ P. Sikavica i M. Novak (1999.) organizaciju definiraju ne samo kao čovjekovu privrednu djelatnost, već kao cjelokupnu radnu i životnu aktivnost. Čovjek ima koristi od organizacije kako u privrednim područjima života, tako i u svim drugim društvenim. Nadalje, kroz organizaciju ostvaruje profesionalne i političke ciljeve, obavlja obrazovnu, kulturnu i sportsku aktivnost. Bez organizacije čovjek ne bi mogao postići određene ciljeve, a uz pomoć društva, organizacija postaje moguća. Ona omogućava da se čovjek fizički održava, ali isto tako da se razvija kao ljudsko i društveno biće (Sikavica i Novak, 1999.).

Danas, pod utjecajem globalizacije, raznih promjena u svijetu, kao i novih saznanja na području ranog odgoja i obrazovanja, potrebno je mijenjati organizacije, prilagođavati novonastalim situacijama i potrebama. Globalizacija donosi promjene koje uvelike uvjetuju rad današnjih organizacija pa tako i rad odgojno-obrazovnih ustanova. Da smo sve svjesniji važnosti kvalitete odgoja i obrazovanja, svjedoči i razvoj odgojno-obrazovne politike koja je prepoznala potrebu za osuvremenjivanjem rada. Na taj način, stvaraju se mogućnosti unaprijeđenja kvalitete rada. „Obrazovanje za globalno doba je obrazovanje za cjeloživotni kognitivni, bihevioralni i relacijski angažman sa svijetom (Suárez-Orozco, Sattin, 2007).“

Kako bi unaprijedili kvalitetu rada, pa tako i sami odgojno-obrazovni proces, kroz socijalnu interakciju potrebno je razviti suranju i partnerstvo između stručnih suradnika i odgojitelja. Dakle, bez kvalitetne socijalne interakcije ove čimbenike nemoguće je postići. „Socijalna kompetencija i uspješna komunikacija nužan su ‘alat’ za funkcioniranje i u svim aspektima svakodnevnog života, a u socijalno zahtjevnim uvjetima odgajateljske struke te su vještine preduvjet uspješnog i djelotvornog rada.“⁹ Nedovoljno razvijena ili nekvalitetna socijalna interakcija u organizaciji može dovesti do raznih sukoba. Sukob između identiteta i suradnje, odnosno zastupanja vlastitih želja i interesa s jedne strane te spremnost na kompromis s druge strane, što dovodi do nekvalitetnog vođenja, odnosno bezperspektivne organizacije. Moguće

⁸ Leksikografski zavod Miroslav Krleža, dostupno na: www.enciklopedija.hr (13.08.2018.)

⁹ POU Korak po korak, dostupno na:

http://www.korakpokorak.hr/upload/dijete_vrtic_obitelji/dijete_vrtic_obitelji_54.pdf (23.08.2018.)

je zaključiti kako je socijalna interakcija od iznimne važnosti za odgojno-obrazovnu ustanovu, kao i za bilo koju drugu organizaciju (Juul, 2006.).

Preduvjet za kvalitetnu socijalnu interakciju je razvoj recipročne, otvorene komunikacije te podržavajući odnos na svim socijalnim razinama. Tek tada moguće je razviti zadovoljavajuću suradnju i koordinaciju. Suradnja i koordinacija od iznimne su važnosti za ostvarivanje ciljeva odgojno-obrazovne ustanove. Kroz vlastite akcije i akcije drugih ljudi, odnosno socijalnu interakciju, razvijamo suradnju i koordinaciju

Definicija socijalne interakcije nalazi se na stranici Hrvatskog jezičnog portala gdje je rasložena na dvije riječi; socijalan + interakcija.

„Socijalan prid. (odr. -lnī)

- koji živi u zajednicama ili skupinama i nastoji se u njima obzirno i prikladno ponašati
- koji pripada ili koji se odnosi na život i međusobne odnose ljudi u društvu (socijalna bijeda, socijalni dijalog; socijalna medicina)
- koji se voli kretati u društvu, sklapati prijateljstva; društven, druželjubiv, opr. asocijalan.

Interakcija ž

- međusobni utjecaj dvaju ili više djelovanja ili akcija; međudjelovanje
- psih. odnos između dviju ili više osoba koji dovodi do međuzavisnosti u njihovu ponašanju i doživljavanju
- fiz. situacija u kojoj ponašanje jednog sistema utječe na ponašanje drugog sistema, proces u kojem više tijela djeluju jedno na drugo, što rezultira nekim fizikalnim ili kemijskim promjenama na tim tijelima
- fil. mišljenje o prirodnim i društvenim fenomenima kao o međusobno povezanim i uzajamno ovisnim čimbenicima.“¹⁰

¹⁰ Hrvatski jezični portal, dostupno na: <http://hjp.znanje.hr/index.php?show=search> (30.06.2018.)

Iako se socijalnoj interakciji pridaje sve više pažnje u organizaciji, tema je i dalje premalo istražena. I dalje je malo pisane literature. Socijalna interakcija sastoji se od međugre vlastitih akcija te akcija drugih ljudi što rezultira određenim društvenim djelovanjem. U ljudskoj prirodi je potreba za drugom osobom, za dijeljenjem osjećaja, misli... Na različite načine možemo dijeliti svoje osjećaje i misli sa drugim osobama te na taj način razvijati socijalnu interakciju. Društveni život ne bi bio moguć bez socijalnih interakcija jer kroz interakcije razmjenjujemo znanja, iskustva, mišljenja (Mamić, 2016.)...

Berne (2010.) tvrdi kako socijalnom interakcijom igrači igraju igre, što nužno ne podrazumijeva zabavu, ali niti to da nisu ozbiljno posvećeni odnosima s drugima. Begić M. i sur. (2016.) postavljaju varijable socijalne interakcije: verbalno iniciranje, iniciranje interakcije, verbalno odgovaranje te komentiranje aktivnosti. Možemo zaključiti kako je čimbenik socijalne interakcije, a posebno u odgojno-obrazovnoj ustanovi, gdje za sve sudionike odgojno-obrazovnog procesa predstavlja najčešće korištenu interakciju, komunikacija.

2.1.KOMUNIKACIJA

Tubbs (2012.) komunikaciju definira u širem smislu kao razmjenu iskustva jer svi živi organizmi u nekoj mjeri razmjenjuju iskustvo. Bez komunikacije, nemoguće je održati odnose, a bez efikasne komunikacije, nemoguće je postići uspješnu organizaciju. Komunikacijska kompetentnost uvjet je uspješnim međuljudskim odnosima, pa isto tako i uspješnosti same organizacije (Tubbs, 2012.).

Miljković i Rijavec (2002.) ističu kako bi bilo teško pronaći bilo koji aspekt posla koji ne uključuje komunikaciju. „Peter Drucker tvrdi da 60% svih menadžerskih problema proizlazi iz bijedne komunikacije, a Louis Brandeis kaže da je nerazumijevanje uzrok u devet desetina ozbiljnih kontroverzi koje se u životu pojavljuju – kako u poslovnom, tako i privatnom kontekstu.“ (Miljković i Rijavec 2002.)

Vještom komunikacijom moguće je utjecati na stavove i mišljenja drugih. Petar i Španjol Marković (2013.) opisuju potrebe koje se javljaju u poslovnoj komunikaciji. Potrebe koje je potrebno zadovoljiti kako bi zaposlenici uspješno i motivirano radili svoj posao. Navedene potrebe su: potreba za priznanjem, za povezivanjem, autonomijom, za statusom i ispunjajuća

uloga i aktivnosti unutar nje. Uspješno vođenje zaposlenih i kvalitetna komunikacija uvijek treba biti svjesna i kontrolirana (Petar i Španjol Marković, 2013.)

U slučaju nedefinirane, nejasne ili nerealne komunikacije, veća je mogućnost za konfliktima koji kao rezultat daju neskladne odnose. Kako nebi došlo do neskladnih odnosa, pomaže nam pet temeljnih elemenata u procesu komunikacije. Jedan od tih pet elemenata je i vješt komunikator koji prije svega treba dobro promisliti koju poruku želi prenjeti te na koji način želi da poruka dođe do primatelja (Miljković i Rijavec, 2002.).

Pet temeljnih elemenata procesa komunikacije prema Miljković i Rijavec (2002.):

- | | | |
|-------------------------|---|-------------------|
| ▪ Komunikator | } | tko kaže? |
| ▪ Poruka | | što? |
| ▪ Sredstvo komunikacije | | na koji način? |
| ▪ Primatelj poruke | | kome? |
| ▪ Povratna informacija | | s kakvim učinkom? |

Iako u literaturi postoje razne podjele komunikacije, za potrebe ovog rada i potrebe rada u odgojno-obrazovnoj ustanovi, komunikacija će biti podjeljena na verbalnu (usmena i pisana) i neverbalnu komunikaciju (svaka komunikacija koja nije govorena ili pisana). Miljković i Rijavec (2002.) navode kako istraživanja pokazuju da tek 7% poruke prenosi se riječima, dok 38% značenja proizađe iz različitih kvaliteta glasa te 55% proizađe kroz neverbalnu komunikaciju, (pokreti, stav tijela, izraz lica i očiju i sl.). Nadalje, verbalnom komunikacijom prenosimo sirovu poruku, dok neverbalnom iskazujemo stavove, emocionalna stanja i dr (Miljković i Rijavec, 2002.).

1.1.1 Verbalna komunikacija

Verbalna komunikacija, kao oblik poslovne komunikacije, obično se djeli na usmenu i pisanu. Ovisno o prirodi informacije, dijelimo je usmenim ili pisanim putem. U odgojno-obrazovnoj ustanovi često koristimo verbalnu komunikaciju. Fox (2001.) u knjizi „Poslovna komunikacija“ navodi uobičajene oblike usmene i poslovne komunikacije; razgovor, diskusija, javno izlaganje i izvješćivanje. Svi navedeni oblici koriste se u svhu boljeg funkcioniranja odgojno-obrazovne ustanove (Fox, 2001.).

Kroz razgovor, stručni suradnici i odgojitelj svakodnevno izmjenjuju informacije. Informacije potrebne za daljnji odgojno-obrazovni proces. Kroz rad sa djecom, ponekad je efikasnost i brzina prenošenja poruke od iznimne važnosti. Kada treba reagirati odmah, kako bi izbjegli moguće nepoželjne situacije, razgovor je u prednosti nad pisanom ili nekim drugim oblikom komunikacije. Također se koristi u svrhu podizanja kvalitete odgojno-obrazovnog rada. Kroz refleksije, samorefleksije, vrednovanje odgojno-obrazovnog procesa, ostvarivanje profesionalnih zajednica učenja. Za sve ove oblike unapređivanja, potreban je razgovor.

Razgovor u odgojno-obrazovnoj ustanovi koristi se i za dogovaranje i planiranje ne samo odgojno-obrazovnog procesa, već i organizacije, promjena i dr. Za uspješan razgovor, vrlo važan elemenat je slušanje. Vrlo je važno aktivno slušati. Kroz razne signale koji dolaze do primatelja poruke, on mora razabrati one koji su važni te pravilno protumačiti upućenu mu poruku. Pa tako i stručni suradnici i odgojitelji, ukoliko žele ostvariti uspješnu komunikaciju, ostvariti napredak na nekom području, vrlo je važno da obrate pažnju na sugovornika. Kako bi mogli izvući pravu poruku, poruku koja je relevantna za daljnji zajednički rad, trebaju posvjedoovati vještine slušanja. Ukoliko sugovornici ne posjeduju te vještine, dolazi do nesporazuma, konflikata te na kraju loše suradnje (Fox, 2001.).

Čest oblik suradnje je i diskusija. Odvija se na različitim javnim skupovima, sastancima, seminarima, radionicama i sl. Stručni suradnici i odgojitelji često dolaze u priliku ovakvog uzajamnog razgovora. Za cilj najčešće imaju zajednički napredak u određenom području. I za ovaj oblik komunikacije, slušanje je od velike važnosti. Kada govorimo o komunikaciji, bitno je spomenuti i javno izlaganje. Javnim izlaganjem, komunikator pokazuje svoje vještine komunikacije. Bilo da stručni suradnik ili odgojitelj drže govor, potrebno je dobro se pripremiti. Definirati sadržaj/temu, prikupiti sve potrebne informacije, organizirati materijal

koji je potreban, pripremiti plan izlaganja te organizirati ostale uvjete ukoliko su potrebni (Fox, 2001.).

Primjer;

tema: projekt skupine: „Lavovi“

informacije: u kojoj skupini se provodio projekt, na koji period, koje aktivnosti su sve provedene u toj skupini – koje su aktivnosti samoinicirane od strane djece na tu temu, koliki je interes djece zabilježen

materijal: osobno računalo, pokazivač, izrađena ppt, slike potrebne za prikaz rada – potvrde roditelja za prikaz djetetovih slika, izrađeni i korišteni poticaji

plan izlaganja: pozdrav prisutnima, imenovanje teme, kratak sažetak i svhra javnog izlaganja, informacije sve koje su navedene iznad, zaključak i za kraj pozdrav

ostali uvjeti: na vrijeme pripremiti osobno računalo, pripremiti portfolio samog projekta kroz aktivnosti djece.

Poslovno izvješće je metoda koja se također koristi u odgojno-obrazovnoj ustanovi. Koristi se kada je potrebna činjenična i objektivna komunikacija. Na primjer, izvješće o radu stručnih suradnika ili odgojitelja na kraju godine. Ono mora biti logično, sustavno i istinito (Fox, 2001.)

Pisanom komunikacijom smatra se svaki pisani trag koji ima za zadaću prenjeti određenu informaciju. U pisanoj komunikaciji, kao i usmenoj, vrlo je važan način ophođenja. Prema primatelju poruke potrebno je ophoditi se kao prema ravnopravnom subjektu. U obraćanju primatelju, informacija mora biti jasna, sažeta, pravovremena, uljudna i sl. Prema potrebi, stručni suradnici i odgojitelji također se koriste pisanom komunikacijom. U toj komunikaciji potrebno je pisati jednostavno i jezgrovito uz primjereno i gramatički točno izražavanje. Pisana komunikacija u odgojno-obrazovnoj ustanovi najčešće se koristi za organiziranje određenih sastanaka, radionica i sl. Kada je potrebno prenjeti točnu, kratku i jasnu informaciju koja treba doći do svih primatelja poruke. Kao oblici pisane komunikacije, koriste se razna izvješća, odluke, obavijesti, dopisi i sl (Fox, 2001.)

1.1.2 Neverbalna komunikacija

Neverbalna komunikacija najčešće opisuje sve što se događa u ljudskoj komunikaciji mimo izgovorenih ili napisanih riječi. Mnoga istraživanja pokazuju kako 65% ukupne komunikacije čini neverbalna komunikacija (M.L. Knapp, J.A. Hall, 2010.).

M. Rijavec i D. Miljković u knjizi „Neverbalna komunikacija – jezik koji svi govorimo“ (2002.) definiraju neverbalnu komunikaciju kao izražajni potencijal ljudskoga tijela u vremenu, odnosno kao komunikaciju porukama koje nisu izražene riječima već drugim sredstvima. D. Marot u radu „Uljudnost u verbalnoj i neverbalnoj komunikaciji“ (2005.) spominje ta druga sredstva imenujući ih neverbalnim znakovima koji imaju snagu utjecaja na društvo. Mnogi autori neverbalne znakove povezuju sa urođenim akcijama, iako istraživanja pokazuju kako postoje i drugi oblici, kao primjer nesvjesne reakcije koje smo „upili“ od drugih (Lamza Maronić i Glavaš, 2008.).

Pavić, kroz uvod u znanstveni rad „Učinkovita komunikacija“ dijeli neverbalne znakove na:

- „pokreti tijela
- stav (fizički)
- kontakt očima
- parajezik
- blizina i osobni prostor
- ekspresija lica
- fiziološke promjene“¹¹

Svim navedenim znakovima, izražavaju se osjećaji, misli; slaganja, neslaganja. Pomoću njih je moguće izraziti odnose prema drugima te predstaviti sebe. Dakle, neverbalni znakovi neupitno utječu na međuljudski odnos. Tako i stručni suradnici i odgojitelji moraju biti svjesni svojih neverbalnih znakova tijekom komunikacije, bilo formalne ili neformalne. Osim verbalno važnih informacija, iznimno su važne i neverbalne koje najčešće otkrivaju puno više. Prilikom suradnje stručnog suradnika i odgojitelja, vrlo je važno biti svijestan značenja neverbalnih znakova te svojih reakcija. Čak i ako se verbalno kvalitetno komunicira, bez

¹¹ Sveučilište u Zagrebu, Hrvatski studiji, dostupno na:

https://www.hrstud.unizg.hr/download/repository/Ucinkovita_komunikacija.pptx (22.08.2018.)

neverbalnih vještina nemoguće je postići uspješne međuljudske odnose. Prilikom komunikacije stručnih suradnika i odgojitelja, uz kvalitetnu verbalnu komunikaciju, nužno je iskazivati i primjerene neverbalne znakove. Vrlo je važno pokazati zainteresiranost za temu te za osobu s kojom komuniciramo. Na taj način ostvarit ćemo dobre međuljudske odnose, a samim time i poticajno radno okruženje.

2.2 MEHANIZMI SOCIJALNE INTERAKCIJE

Poticajno vrtičko ozračje, kako napomijenje Bratanić (1993.), nije samo ono koje zadovoljava i ostvaruje cilj i zadatke, organizaciju odgojno-obrazovnog sistema, metode i sredstva, već i one bitne pojave i procese koji se odvijaju među ljudima, a teže su uočljivi, takozvana mikropedagogija ili socijalna interakcija. Ti sitni aspekti nose snažnu poruku u sebi, kako za djecu tako i za odrasle. Poruke shvaćamo na različite načine. Svaka osoba će na drugačiji način protumačiti određenu poruku ili čin (Bratanić, 1993.).

Berne (2010.), svaki čin, svaku jedinicu društvenog odnosa, definira kao transakciju, odnosno transakcijski podražaj. Transakcijskom analizom, ovisno o stanju ega osoba će zaključiti neki transakcijski odgovor. Transakcijski odgovor ovisi o mehanizmu svakog pojedinca. Mehanizmi socijalne interakcije su: „simpatija, antipatija, empatija, socijalni pritisak, sugestija, facilitacija, inhibicija, imitacija i identifikacija“¹², navodi Milanović (2010.). Dakle, koji će mehanizam pojedina osoba koristiti ovisi o stanju vlastitog ega. Stanje vlastitog ega moguće je protumačiti kao interpersonalnu preferenciju u odnosu prema drugima (Berne, 2010.).

¹² Milanović R. Socijalna interakcija kao oblik socijalnog ponašanja, dostupno na: http://pefja.kg.ac.rs/preuzimanje/Materijali_za_nastavu/Nastava%202016-17/Methodika_vaspitnog_rada_DV_master/MVR_Socijalna_interakcija.pptx (20.08.2018.)

2. ODNOSI IZMEĐU STRUČNIH SURADNIKA I ODGOJITELJA

Prije opisa odnosa između pojedinog člana stručnog tima i odgojitelja, njihovih zaduženja jednih prema drugima i jedni za druge te kompetencija potrebnih za kvalitetno provođenje odgojno-obrazovnog rada, potrebno je definirati pojam odnos. Kakav odnos treba biti i kojim se pitanjima treba baviti kroz suradnju i partnerstvo, samo su neka od pitanja na koja će se kroz ovaj rad pokušati odgovoriti.

Sve se više budi svijest o važnosti odnosa u organizaciji, održavaju se radionice, predavanja, razna usavršavanja na istu temu. „Budući da ljudska bića postoje u odnosima i proizvod su odnosa, ali se i realiziraju preko odnosa, primarni je cilj obrazovanja povećati potencijale za sudjelovanje u relacijskim procesima, odnosno unaprijediti odnose u školi.“¹³ Međuljudski odnosi, bez obzira jeli riječ o kvalitetnoj suradnji ili sukobu, predstavljaju interakciju između dvoje ili više sudionika. Oni su vitalni dio svake organizacije (Blažević, 2014.).

Odnosi su zadnjih godina dobili na važnosti i to kroz niz disciplina. Ljudi su svjesniji da je kvalitetan odnos između zaposlenika, bilo nadređenih ili podređenih, od velike važnosti za funkcioniranje same organizacije. Odnos se razvija uspostavljanjem kontakta i suradnjom zaposlenih. „Svi su odnosi umrežena iskustva i u svakodnevnom životu to ih čini teškima, ali i korisnima.“ Odnose treba razvijati i njegovati. Za kvalitetan odnos potrebno je razviti povjerenje i otvorenost, odnosno partnerstvo (Duck, 2007.).

Preduvjeti za kvalitetan odnos su¹⁴:

1. dobar odnos sa samim sobom – bez zavaravanja, mijenjanja, razvijati se, biti bolji,
2. slušanje sa razumijevanjem,
3. otvorena i iskrena komunikacija,
4. razumna očekivanja ili zahtjevi,
5. briga za drugu osobu i za izgradnju odnosa, aktivna uključenost u odnos,
6. neumorni trud i onda kada se pojave problemi u odnosu.

¹³ Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet, centar za izdavaštvo, dostupno na: <http://ed2.ufzg.hr/press/index.php/UFZG/catalog/book/65> (10.08.2018.)

¹⁴ Psihološko savjetovalište dr. sc. Ana Kandare Šoljaga, dostupno na: <https://www.psiholog-rijeka.com/psiholoske-teme/sto-svaki-kvalitetan-odnos-ukljucuje> (12.08.2018.)

Razvojem partnerstva između zaposlenika, može se govoriti o daljnjem razvoju same organizacije. Kroz partnerstvo, svaki zaposlenik pridonosi radu i funkcioniranju organizacije. Svaki zaposlenik predstavlja određene kvalitete i kompetencije, što za samu organizaciju znači mogućnost napretka te bolju viziju budućnosti. Bez partnerskih odnosa nema održivog razvoja društva i uspješnog razvoja zajednice (Pavić-Rogošić, 2007.).

Prema Kunstek (2007.), važni elementi za partnerstvo su:

1. „međusobno uvažavanje znanja i vještina,
2. iskrena i otvorena komunikacija,
3. razumijevanje i empatija,
4. međusobna suglasnost u određivanju ciljeva,
5. zajedničko planiranje i donošenje odluka,
6. otvorena i obostrana razmjena informacija,
7. pristupačnost i međusobno razumijevanje,
8. odsustvo etiketiranja i kritiziranja,
9. zajednička procjena napretka.“¹⁵

Uspjeh odgojno-obrazovne ustanove može se postići jedino suradnjom na svim razinama. Svaka razina znači određeni posao, odnosno ispunjavanje specifičnih funkcija, te na taj način pridonosi funkcioniranju ustanove. Kako bi ustanova funkcionirala i kvalitetno obavljala svoju djelatnost, svaki zaposlenik mora znati i pravovremeno izvršavati svoja zaduženja. Kako bi razvili partnerstvo u ustanovi, uz svoja zaduženja, zaposlenici trebaju udružiti znanja i vještine te na taj način podići ustanovu na višu razinu. Razviti zajedničku viziju, ciljeve te način suradnje. Mnogi autori se slažu kako je partnerstvo jedini oblik održivog razvoja ustanove. Kako bi isto ostvarili, potrebno je razviti kulturu ustanove temeljenu na principima otvorenosti i povjerenja (Pavić-Rogošić, 2007.).

Dakle, samo zajedničkim radom, udruživanjem znanja i vještina kojima svi zaposlenici odgojno-obrazovne ustanove raspolažu, moguće je razvijati vlastitu ustanovu do željenog cilja. „Zajedničkim planiranjem, dogovaranjem ciljeva i aktivnosti te zajedničkim provođenjem tih aktivnosti bolje se i učinkovitije mogu pružati usluge, na integriran i održiv

¹⁵ Filozofski fakultet Osijek, dostupno na: <http://www.ffos.unios.hr/download/zbornik-plenarnih-izlaganja-i-priopcenja.pdf> (23.08.2018.)

način, bilo da se radi o kulturi, obrazovanju ili nekoj drugoj djelatnosti.“¹⁶ Bitno je da svaki zaposlenik osjeti kako se njegov rad cijeni te da se njegovo mišljenje uvažava. Na taj način se omogućava participacija svih zaposlenika u donošenju odluka i daljnjeg razvitka ustanove.

Kako bi ostvarili cilj odgojno-obrazovne ustanove, bitno je da moderatori odgojno-obrazovnog procesa, uz pažljiv i human odnos prema svim sudionicima, na profesionalan način izvršavaju svoja zaduženja. Uz odgojitelje, stručne suradnike u dječjem vrtiću čine: „pedagog, psiholog i stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila.“¹⁷

Odgojitelj zajedno sa stručnim suradnicima čini skup stručnjaka određenih profila zaduženih za razvoj pedagoške djelatnosti odgojno-obrazovne ustanove. Kroz partnerske odnose, moguće je mijenjati kvalitetu odnosa i uloge partnera. Partnerstvo između odgojitelja i stručnih suradnika podrazumijeva ravnopravnost, uzajamno poštivanje, prihvaćanje i komplementarnost uloga. Brojna istraživanja pokazuju kako skladni odnosi u ustanovi, partnerski odnosi, utječu na razvoj motivacije zaposlenika te njihove kvalitete rada. Samo zadovoljan i motiviran zaposlenik, može stvoriti kvalitetne uvjete za cjelokupan razvoj djeteta (Jurić i sur., 2001.).

3.1 PEDAGOG

Uloga pedagoga kroz godine se mijenjala. Od kontrolno-administrativne funkcije pedagoga, do stručnjaka koji koristi svaku priliku za praćenje, analizu, inoviranje i unapređenje odgojno-obrazovnog rada. „Od pomoćnika školske administracije, preko inicijatora pozitivnih promjena, nukleusa internog razvoja, do bezuvjetnog stručnog resursa suvremene škole u situaciji njezine sve veće autonomije“ (Staničić, 2004.). Još davne 1969. godine V. Švajcer pedagoge smatra specijaliziranim stručnjacima po pitanju nastave i odgojnog rada, koji surađuju s nastavnicima, pomažu kod pripremanja i naučne organizacije odgojno-obrazovnog procesa, izrađuju i primjenjuju odgovarajuće nastavne instrumente, traže suvremene nastavne oblike i metode te stručno analiziraju postignute rezultate u nastavi i odgojnom radu.

¹⁶ Civilno društvo.hr, dostupno na: <https://zaklada.civilnodrustvo.hr/uploads/files/sectionModuleFile/2016/11/17/qsUF9gKDSqvzLy9aHkusXlzeEGDFMYUG.pdf> (16.08.2018.)

¹⁷ Narodne novine, RH, dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_06_63_2128.html (24.08.2018.)

Suvremeno shvaćanje funkcije pedagoga u odgojno-obrazovnom radu dosta se izmijenilo. Pred suvremenog pedagoga postavljeni su mnogi izazovi i potrebe suvremene odgojno-obrazovne ustanove. On je taj koji preuzima odgovornost za odnos s odgojiteljima te razvija strategije za daljnji razvoj suradničkih odnosa (Staničić, 2004.).

M. Mušanović (2002.) navodi osnovne funkcije djelatnosti pedagoga:¹⁸

- operativna (posredni i neposredni rad pedagoga; svakodnevno sudjelovanje u odgojno-obrazovnom procesu, organizacija, vođenje, planiranje, koordinacija, praćenje i evaluacija)
- studijsko-analitička (vrednovanje kvalitete rada i vođenje odgojno-obrazovne djelatnosti)
- informativna (analiza potreba sudionika odgojno-obrazovnog procesa za informacijama, razvoj kvalitetnog informacijsko-dokumentacijskog sustava)
- instruktivna (poučavanje svih subjekata odgojno-obrazovnog procesa, kroz realizaciju različitim oblicima rada)
- savjetodavna, terapijska i supervizijska (analiza specifičnih razvojnih i životnih problema djece i profesionalnih potreba odgojitelja)
- istraživačka (spoznaja promjena sa ciljem pridonosenja kvaliteti razvoja djece, odgojitelja i ustanove u cjelini te načinima ostvarivanja promjena)
- normativna (standardizacija organizacije, tehnologije i izvedbe rada za stručno i kvalitetno realiziranje ciljeva i zadaća)

Stručni suradnik pedagog, mora razviti specifične kompetencije kako bi kvalitetno obavljao sve profesionalne zadaće. Pedagoška kompetentnost definira se kao: profesionalna mjerodavnost visoke stručne razine, u smislu kvalitetne pedagoške izobraženosti i osposobljenosti u roditeljstvu. Pedagoška kompetentnost je suprotnost pedagoškom voluntarizmu, improvizacijama i neprofesionalizmu, a upotrebljava se i kao sinonim za pedagoški profesionalizam (Mijatović, 2000.).

S. Staničić (2001.) daje opis kompetencijskog profila stručnog suradnika pedagoga. Za kompetencijski profil prikazan je model od pet ključnih kompetencija te je definiran kao:

¹⁸ Ministarstvo prosvjete i športa, Prosvjetno vijeće, dostupno na: http://www.azoo.hr/images/AZOO/Ravnatelji/RM/Koncepcija_razvoojne_pedagoske_djelatnosti_strucnih_suradnika.pdf (18.08.2018.)

- osobna kompetencija – osobne odlike pedagoga, koje omogućuju ili otežavaju svladavanje vještine pedagoškog vođenja;
- razvojna kompetencija - organizacijsko-poslovodna znanja i sposobnosti, koja omogućuju unapređivanje odgojno-obrazovnog rada školske prakse;
- stručna kompetencija – stručnost pedagoga, njegovo poznavanje odgojno-obrazovnog rada, konkretno, pedagoških načela, didaktičkih principa, planiranja i programiranja, oblika i metoda rada i dr.;
- socijalna kompetencija – podrazumijeva komunikaciju, odnos s nastavnicima, učenicima i roditeljima te stilove pedagoškog vođenja (demokratsko vođenje), rješavanje konfliktnih situacija i motiviranje suradnika;
- akcijska kompetencija – pokazujemo praktično djelovanje pedagoga, evaluaciju rada i rezultate rada.

Odnos pedagoga i odgojitelja od iznimne je važnosti za provođenje kvalitetnog odgojno-obrazovnog procesa. Odrednice zajedničkog partnerskog odnosa, osim zajedničkih (i specifičnih) ciljeva su: suradnički odnos, zajednička odgovornost, distribucija moći, ravnopravnost, kvalitetna komunikacija (pregovaranja i harmonija) i energija djelovanja (Sekulić-Majurec, 2007.). Brojni autori tvrde kako partnerski odnos između odgojitelja i pedagoga pridonose kvaliteti odgoja i obrazovanja te stvaranju uvjeta za poticanje razvoja djece različitih potreba i interesa. Kako odgojitelj promišlja i stvara poticajnu sredinu za dijete, tako i pedagog treba osmisliti poticajnu okolinu za odgojitelja kako bi njegov profesionalni razvoj bio što kvalitetniji, a samim time i glavni cilj odgojno-obrazovne ustanove zadovoljen. Zajednički odnos treba se temeljiti na iskrenosti i otvorenosti. Razvojem partnerskog odnosa, pedagog postaje kritički prijatelj te proširuje stručna znanja odgojitelja. Na taj način razvija se kvaliteta odgojno-obrazovnog procesa (Markušić, 2015.).

„Već deset godina na čvrstim temeljima stoji Staničićeva teza da je školski pedagog najšire profiliran stručni suradnik s najbogatijim područjem profesionalnog rada jer sudjeluje u svim fazama odgojno-obrazovnog procesa, od planiranja i programiranja do vrednovanja rezultata i u svom radu suraduje sa svim subjektima odgojno-obrazovnog djelovanja (2001.)“, (Fajdetić i Dindarić, 2012.).

3.2 PSIHOLOG

„Psiholog je u prvom redu stručnjak koji aplicira znanstvene spoznaje psihologije u odgojno-obrazovnu praksu. Primjenom odgovarajućih psihologijskih teorija i koncepcija, teorija savjetodavnog i terapijskog rada, doprinosi unapređenju odgojno-obrazovnog procesa.“¹⁹

Težište njegova rada je rad sa djecom. Prikupljanje i obrada podataka o pojedinom djetetu te skupini djece, kroz socijalnu interakciju sa odgojiteljem. Osim toga, kroz primjerenu socijalnu interakciju, potrebno je osigurati odgovarajuće poticajno okruženje u kojem će svako dijete zadržati svoju autonomiju, rasti i razvijati se u ono što na osnovu svojih potencijala može postati (Benaković Ranogajec i Sindik, 2005.).

„Temeljne funkcije rada psihologa su prevencija (procjena, identifikacija, edukacija) i rana intervencija (poduzimanje mjera)“, (Sindek i Benaković-Ranogajec, 2008.). Zajedničkim radom psihologa i odgojitelja, kroz kvalitetnu socijalnu interakciju; prepoznaju se, uvažavaju i zadovoljavaju djetetove primarne, sekundarne, razvojne i posebne potrebe. Suradnja psihologa i odgojitelja prvenstveno je bitna radi boljeg razumijevanja potreba djeteta i njihova ponašana. Zajedničkim radom, procjenjuje se i prati psihofizički razvoj djeteta te njegovo napredovanje. Prema potrebi, planiraju prilagođene razvojne zadaće. Psiholog, kao i pedagog, često sam vodi vježbe za razvijanje pojedinih vještina djece i angažira se u izradi raznih izvješća o učenicima za potrebe izvanjskih savjetodavnih institucija ili škola u koje prelaze učenici (Resman, 2000.).

Uz zadaće vezane za dijete, psiholog brine i za razvoj odgojitelja, ali isto tako i vlastiti razvoj. Cilj razvoja odgojitelja je profesionalni i osobni rast i razvoj. Psihologu je također potrebna stručna podrška u smislu supervizije (Kolega i Vlahović-Štetić, 2013.). Na taj način, vlastitim iskustvom usvaja se novi profesionalni i osobni uvid. U mnogim radovima ističe se važnost rada i pozitivnog utjecaja psihologa na podizanje kvalitete pedagoške prakse te sam razvoj i unapređenje odgojno-obrazovne ustanove. Uz pedagoga, zadaća psihologa je također djelovati u ustanovi te razvijati kulturu same ustanove. Također je važna njegova funkcija izvan odgojno-obrazovne ustanove. Na povezivanju sa ostalim ustanovama, provođenju istraživanja kroz rad te njihova prezentacija. Psiholog planira odgojno-obrazovni rad i implementaciju novih pedagoških i psiholoških spoznaja, vrši uvid u rad odgojitelja na zadovoljavanju

¹⁹ Ministarstvo prosvjete i športa, Prosvjetno vijeće, dostupno na: http://www.azoo.hr/images/AZOO/Ravnatelji/RM/Koncepcija_razvoojne_pedagoske_djelatnosti_strucnih_suradnika.pdf (20.08.2018.)

potreba djece i prati provedbu planiranih zadataća odgojno-obrazovnog rad, preporuča stručnu literaturu za individualno stručno usavršavanje odgojitelja te pruža pomoć u širenju znanja i mijenjanju stavova u smjeru suvremenih spoznaja, organizira i priprema predavanja i diskusije, organizira i vodi interne stručne aktive odgojitelja (Kolega, 2013.; Sindek i Benaković-Ranogajec 2008.).

J. Sindek (2008.) ističe još jednu važnu zadaću psihologa za koju napominje kako je još uvijek nedovoljno iskorištena. Ta zadaća vezana je uz odabir i razvoj ljudskih resursa ustanove. Korištenjem stručnih spoznaja, psiholozi mogu doprinjeti kvalitetnom izboru zaposlenika, koji će, kroz zajedničku suradnju stvarati sigurno i poticajno okruženje za dijete. Zadaće koje autor navodi su: „razvoj alata i metoda za «privlačenje» kvalitetnih kandidata za radna mjesta, priprema opisa poslova i zahtjeva radnog mjesta, razvijanje i unapređivanje selekcijske procedure, provođenje selekcije kandidata – psihološki testovi, psihološki intervjui, utvrditi karakteristike «poželjnih» zaposlenika ovisno o radnom mjestu.“ (Sindek J. i Benaković-Ranogajec K., 2008.).

3.3 EDUKACIJSKI REHABILITATOR

Uz dosad navedene stručne suradnike odgojno-obrazovne ustanove, vrlo važnu ulogu za razvoj djeteta ima i edukacijski rehabilitator. Ne nužno djelatnik ustanove, ali bitan suradnik koji je profesionalno angažiran na području edukacije i rehabilitacije. „Rehabilitator je stručnjak koji radi sa djecom i odraslim osobama s posebnim potrebama (intelektualne teškoće, oštećenja mentalnog zdravlja, oštećenje vida, oštećenje sluha, kronične bolesti, oštećenja jezično-govorne-glasovne komunikacije i specifične teškoće u učenju).“²⁰

Edukacijsko-rehabilitacijska djelatnost obuhvaća prepoznavanje, ublažavanje i otklanjanje teškoća djece. Prema Zakonu o edukacijsko-rehabilitacijskoj djelatnosti (04.11.2011.), članak 2., djelatnost edukacijskog-rehabilitatora čine postupci i mjere:

²⁰ E-usmjeravanje, HZZ, dostupno na: <https://e-usmjeravanje.hzz.hr/rehabilitator> (22.08.2018.)

- „rano otkrivanje – rano uočavanje rizika za moguće odstupanje od tipičnog razvoja, okolinskih prepreka i drugih nepovoljnih čimbenika te upućivanje na dijagnostiku;
- timsku dijagnostiku – sudjelovanje u interdisciplinarnom dijagnostičkom timu;
- procjenu potreba za podrškom, procjenu u svrhu izrade individualiziranih programa poticanja, osobno usmjerenih i obiteljski usmjerenih planova podrške, procjenu profesionalnih interesa i sposobnosti;
- ranu intervenciju – program rane intervencije usmjeren na poticanje određenih razvojnih područja u cilju ublažavanja i prevencije daljnjih razvojnih teškoća i stvaranjem većih mogućnosti za uključivanje u redovite oblike odgoja i obrazovanja, odnosno prevenciju institucionalizacije. Provodi se u obitelji i podrazumijeva individualizirani obiteljski program podrške (neposredan rad s djetetom, savjetovanje i edukacija roditelja), posredovanje i sudjelovanje u tranzicijskom programu;
- promicanje prava djece s teškoćama u razvoju i njihovih roditelja, kao i osoba s invaliditetom u zajednici – javni rad usmjeren na upoznavanje i senzibilizaciju javnosti za podizanje razine svijesti o pravima osoba s invaliditetom te primjenu načela izjednačavanja mogućnosti na sljedećim područjima djelovanja.“²¹

Od velike važnosti za neometan razvoj djeteta upravo je kvalitetan odnos između edukacijskog rehabilitatora i odgojitelja. Samo iskrenom suradnjom moguće je pravovremeno i na pravi način reagirati te na taj način otkloniti moguće poteškoće ili ih olakšati. Za takvu suradnju, potrebno je uspostaviti kontakt te na taj način ostvariti razmjenu mišljenja. To je moguće samo ako postoje preduvjeti za iskren, tolerantan i senzibiliziran odnos. Suradnja treba biti usmjerena na zajednički cilj, ravnopravna i dobrovoljna sa ciljem ostvarivanja primjerene podrške djetetu s teškoćom u razvoju.

Odgojitelj je osoba koja je prva u doticaju sa djetetom, osoba koja najviše vremena provede sa djecom u skupini. Nadalje, on je prva osoba koja primjećuje ukoliko sa djetetom nešto nije u redu. Nakon što primjeti, potrebno je pozvati stručne suradnike na daljnju procjenu. Edukacijski rehabilitator promatra i primjećuje ukoliko su prisutne spoznajne, senzoričke i motoričke smetnje te komunicira sa odgojiteljem u smislu daljnjeg rada i aktivnosti. Sa odgojiteljem utvrđuje najprimjerenije metode rada za svako pojedino dijete. Kroz interakciju,

²¹ Hrvatska komora edukacijskih rehabilitatora, dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_11_124_2474.html (25.08.218.)

izrađuju individualizirani program poticanja. Poželjno je da rehabilitator boravi u skupini te osobno pomaže djetetu u prilagodbi. Kako pomaže djetetu, tako je potrebno educirati i savjetovati odgojitelja o daljnjem radu ovisno o teškoći

Kao pedagog i psiholog, i edukacijski rehabilitator surađuje sa ustanovama izvan vrtića. Iako je prvenstvena zadaća orijentirana na samo dijete, zadaće za koje je zadužen edukacijski rehabilitator širokog su spektra. On zagovara i promiče prava djece s teškoćama i njihovih roditelja kroz čitavu lokalno i društvenu zajednicu. Prati, proučava, i širi nove znanstvene spoznaje s područja edukacijsko-rehabilitacijske djelatnosti. Vlastitom supervizijom unapređuje vlastiti rad u prevenciji razvojnih poremećaja kod djece te cjelokupan proces uključivanja djece s teškoćama u zajednicu.

3. ISTRAŽIVANJE

Socijalna interakcija između stručnih suradnika i odgojitelja od iznimne je važnosti u odgojno-obrazovnoj ustanovi. Blažević (2014.) naglašava važnost socijalne interakcija, odnosno odnosa u ustanovi te ističe kako su oni vitalni dio svake organizacije. Bilić i Bašić (2016.) tvrde kako je za postizanje osnovnog cilja odgoja i obrazovanja potrebno unaprijediti odnose u ustanovi.

4.1. Cilj istraživanja, istraživačka pitanja i hipoteze

Glavni cilj istraživanja bio je saznati kvalitetu socijalne interakcije u dječjim vrtićima, sa naglaskom na odnosu odgojitelja i stručnih suradnika.

U tu svrhu definirana su sljedeća pitanja:

1. Jesu li odgojitelji općenito zadovoljni odnosima u odgojno-obrazovnoj ustanovi?
2. Osjećaju li se odgojitelji kompetentno na svom radnom mjestu?
3. Osjećaju li se odgojitelji osnaženo uz podršku ostalih stručnih osoba?
4. Jesu li odgojitelji zadovoljni suradnjom sa stručnim suradnicima?

Hipoteze:

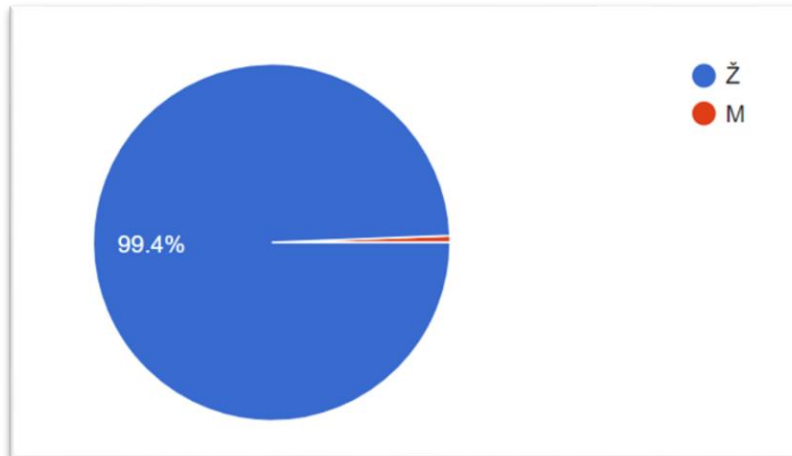
1. Očekuje se da je većina odgojitelja zadovoljna odnosima u odgojno-obrazovnoj ustanovi.
2. Očekuje se da se većina odgojitelja osjeća kompetentno na svom radnom mjestu.
3. Očekuje se da se većina odgojitelja osjeća osnaženo uz podršku ostalih stručnih osoba.
4. Očekuje se da je većina odgojitelja zadovoljna suradnjom sa stručnim suradnicima.

4.2. Metoda

3.2.1 Ispitanici

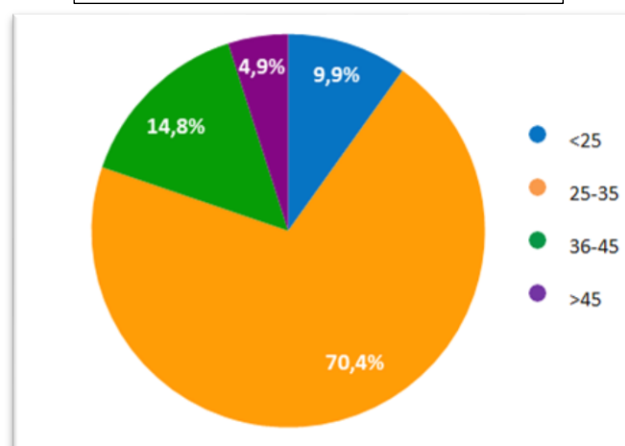
Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku (N=172). U istraživanju su sudjelovali odgojitelji odgojno-obrazovnih ustanova svih županija Republike Hrvatske.

Grafikon 1. Raspodjela ispitanika prema spolu



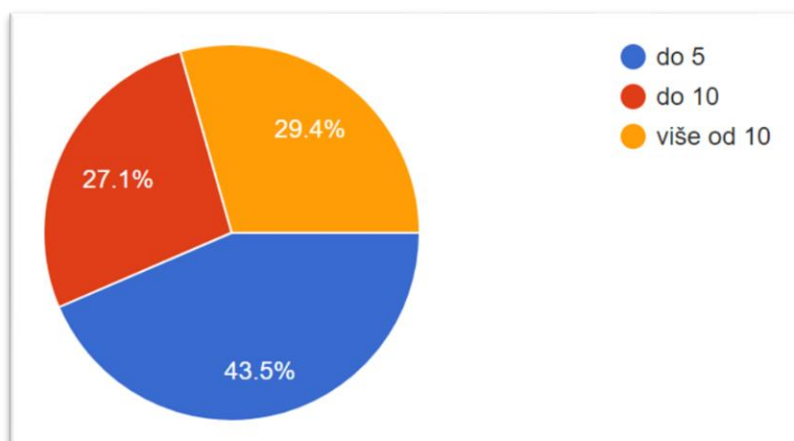
Odgojiteljska profesija još uvijek je profesija u kojoj dominiraju žene. Dokaz tome je i ovo ispitivanje u kojem je sudjelovalo 0,6% muške populacije i 99,4% ženske populacije, odnosno 168 ženskih osoba i samo 1 muška osoba. Na ovo pitanje je odgovorilo 169 od 172 ispitanika.

Grafikon 2. Raspodjela ispitanika prema dobi



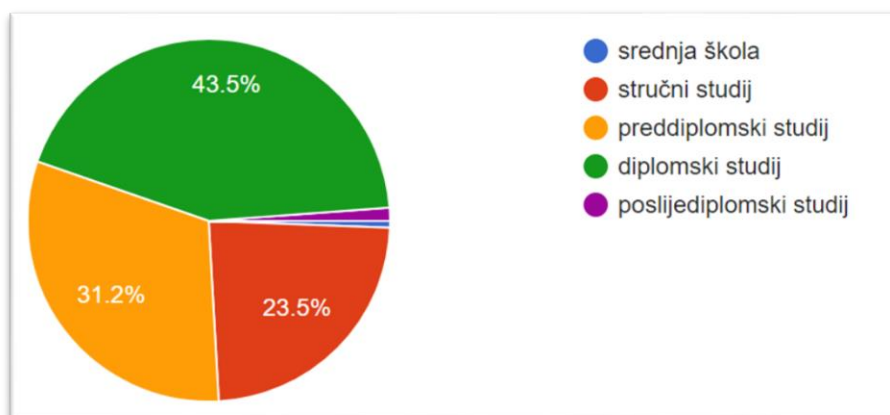
Od 172 ispunjene ankete, na ovo pitanje zaprimljen je 81 relevantan odgovor. Ostali ispitanici ili nisu ispunili ovo pitanje ili su ispunili, ali se odgovori ne mogu uzeti na razmatranje (neki ispitanici prema odgovorenom imaju 5 godina ili sl.).

Grafikon 3. Raspodjela ispitanika prema godinama radnog staža



Grafikon 3 prikazuje dob ispitanika. U istraživanju je sudjelovalo najviše odgojitelja sa manje od 5 godina radnog staža u svome poslu, njih čak 74. Odgojitelji sa više od 10 godina radnog staža sljedeći su po broju ispitanika, njih 50. Najmanje odgojitelja koji su sudjelovali u anketi ima od 5 do 10 godina radnog staža, njih 46.

Grafikon 4. Raspodjela ispitanika prema stupnju obrazovanja



Grafikon 4 prikazuje stupanj obrazovanja odgojitelja. Najmanji broj ispitanika ima završenu srednju školu, 1 ispitanik. Sa završenim stručnim studijem njih 40. Sa preddiplomskim studijem 53. Najviše ispitanika ima završen diplomski studij, njih 74, dok samo 2 ispitanika ima završen poslijediplomski studij.

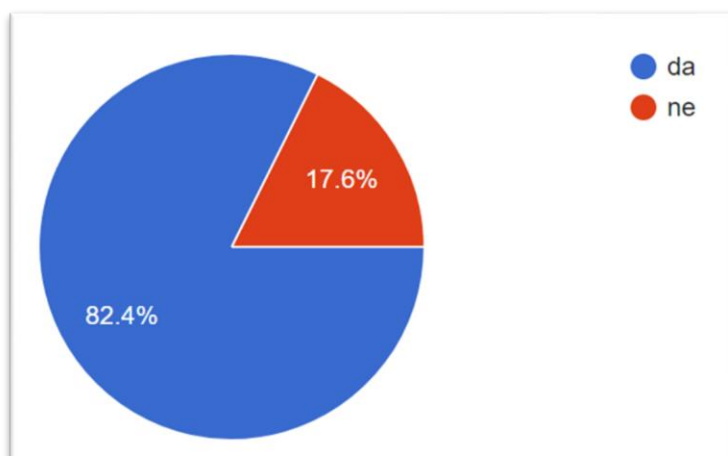
3.2.2 Postupak i instrument

Za potrebe ovog istraživanja, od 13. srpnja do 7. rujna 2018. godine, proveden je online anketni upitnik sa ciljem saznanja kvalitete socijalne interakcije u dječjim vrtićima, sa naglaskom na odnosu odgojitelja i stručnih suradnika. Anketni upitnik bio je anonimn. Sastojao se od: 4 informativna pitanja (spol, dob, godine staža, stupanj obrazovanja), 11 tvrdnji na koje su odgojitelji odgovarali sa da/ne i posljednjeg pitanja gdje su odgojitelji imali priliku dati sugestije za poboljšanje interakcije sa stručnim suradnicima.

4. 3. Rezultati i rasprava

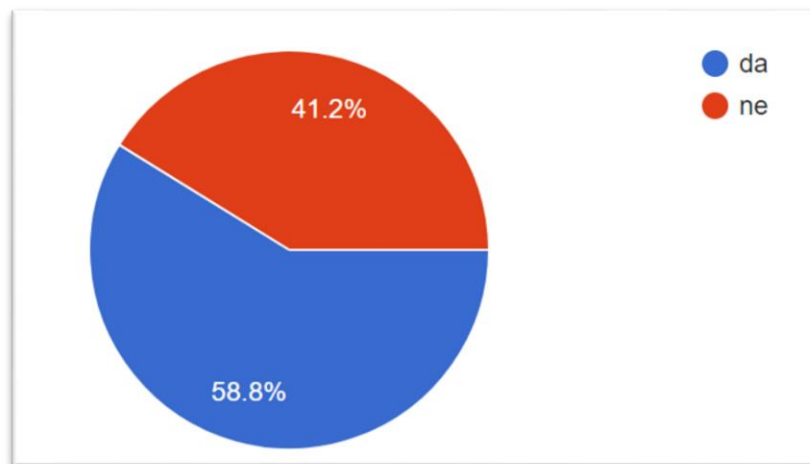
U daljnjem tekstu predstaviti će se rezultati provedenog istraživanja, odnosno odgovori ispitanika na postavljene tvrdnje te neke sugestije ispitanika za poboljšanje interakcije sa stručnim suradnicima.

Grafikon 5. Odlazak na radno mjesto ispunjava me zadovoljstvom



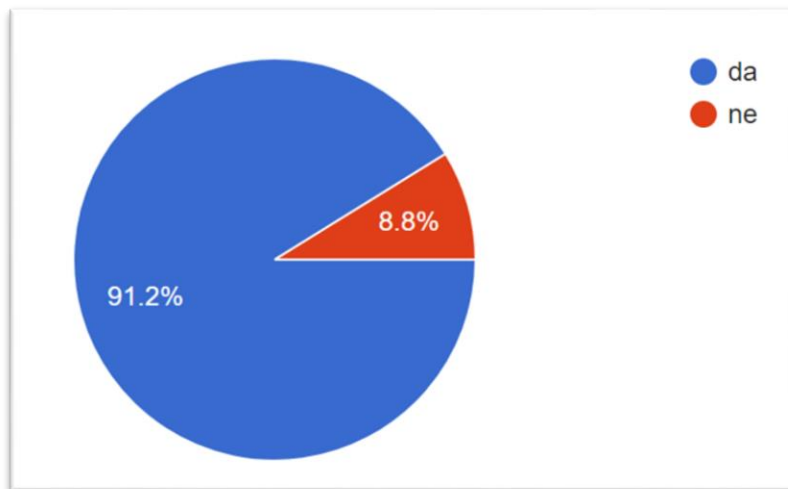
Grafikon 5 prikazuje poprilično zadovoljstvo odlaskom na radno mjesto odgojitelja. Čak 140 ispitanika izrazilo je zadovoljstvo odlaskom na svoje radno mjesto. U manjini su ispitanici koji nisu zadovoljni odlaskom na svoje radno mjesto, njih 30. Iz distribucije odgovora vidljivo je kako većina odgojitelja sa zadovoljstvom odlazi na svoje radno mjesto.

Grafikon 6. Volim sretati kolege izvan radnog vremena



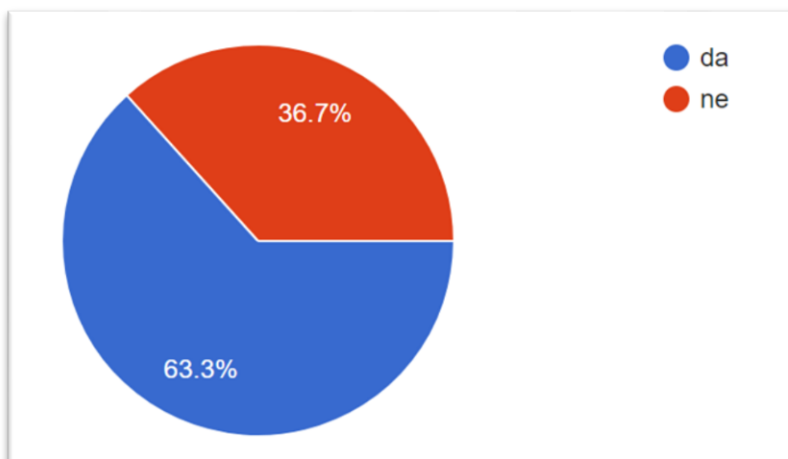
Iako odgojitelji vole odlaziti na svoje radno mjesto, što vidimo iz grafikona 5, u puno manjem broju vole sretati kolege izvan radnog vremena. Njih čak 70 iskazalo je kako ne voli sretati kolege izvan radnog vremena. 100 ispitanika se ne slaže sa time, te oni vole sretati kolege izvan radnog vremena.

Grafikon 7. Osjećam se kompetentno na svom radnom mjestu



Kroz obrazovanje, odgojitelji stječu određene kompetencije. Odgojitelji u odgojno-obrazovnoj ustanovi uglavnom se osjećaju dovoljno kompetentno. Tome u prilog ide i grafikon 7. Čak 155 ispitanika odgovorilo je kako se osjeća kompetentno na svom radnom mjestu, a njih samo 15 je izrazilo osjećaj kako se ne osjeća dovoljno kompetentno.

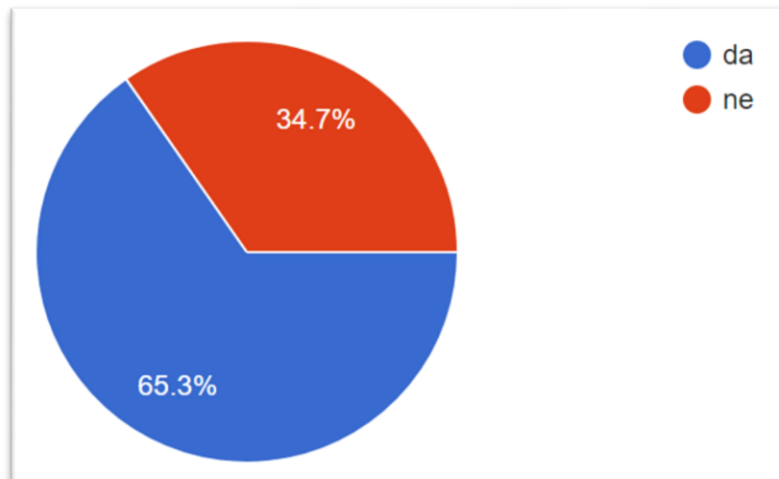
Grafikon 8. Zadovoljan sam podrškom ostalih stručnih osoba



Kako bi kvalitetno raditi svoj posao, odgojitelji trebaju veliku podršku stručnih osoba na svom radnom mjestu. Posao odgojitelja iznimno je stresan. Eklund (2009.) ističe važnost potpore od strane ustanove, a posebno stručnih suradnika kako bi odgojitelji bili sposobni donositi efikasne odluke i primjereno se ponašati na radnom mjestu. Prema grafikonu 8, 107

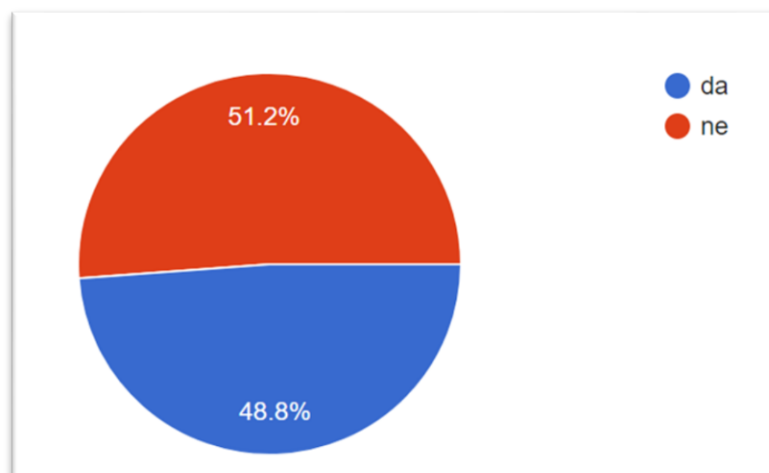
ispitanika zadovoljno je podrškom koju dobiva od stručnih osoba vrtića, dok njih 62 ne osjeća dovoljnu podršku.

Grafikon 9. Rado se odazivam druženjima i izletima koje organizira dječji vrtić



Poznato je kako se kroz druženja ljudi bolje upoznaju, lakše razviju povjerenje i prijateljske odnose. Ispitanici se uglavnom odazivaju na organizirana druženja i vesele im se (111 ispitanika), no ima ispitanika koji se ne vesele zajedničkim izletima (59 ispitanika), mogući razlozi tome su nedostatak vremena, previše obaveza...

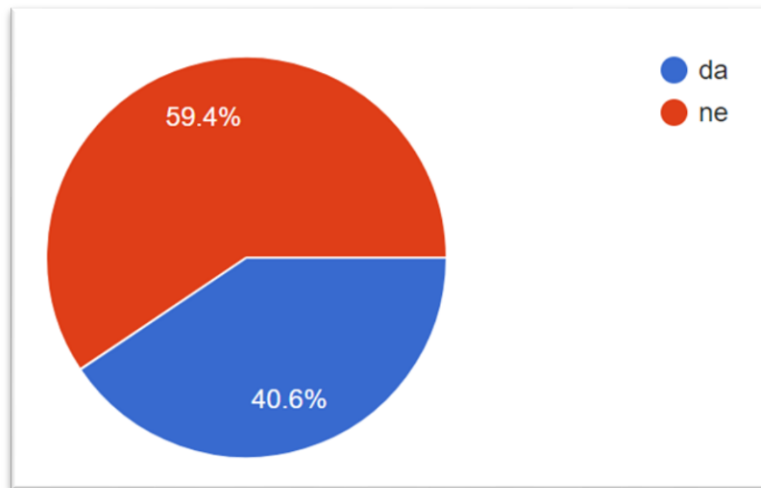
Grafikon 10. Zadovoljan sam komunikacijom sa stručnim suradnicima



Komunikacija se razvija kada postoji sposobnost i spremnost razumijevanja drugih osoba. Od iznimne je važnosti u odgojno-obrazovnoj ustanovi. Prema grafikonu iznad (grafikon 10), više

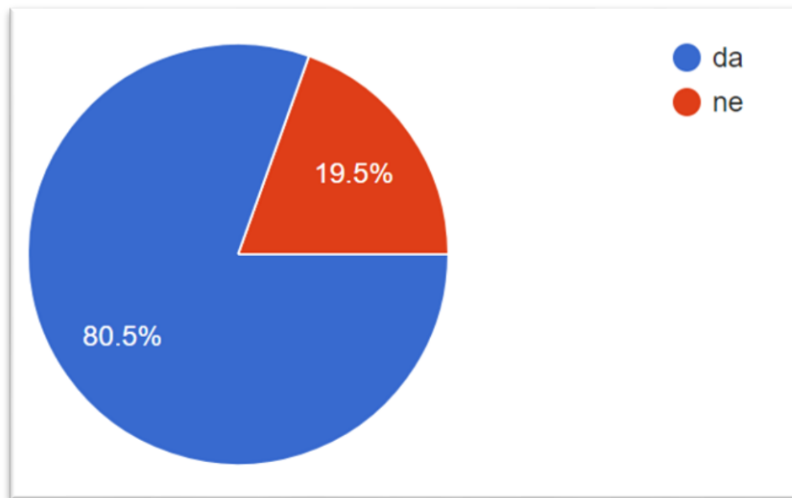
od 50% odgojitelja smatra kako nema zadovoljavajuću komunikaciju sa stručnim suradnicima. Prema mišljenju 87 ispitanika, nije razvijena zadovoljavajuća komunikacija između odgojitelja i stručnih suradnika. 83 ispitanika smatra svoju komunikaciju sa stručnim suradnicima zadovoljavajućom.

Grafikon 11. Zadovoljan sam suradnjom sa stručnim suradnicima.



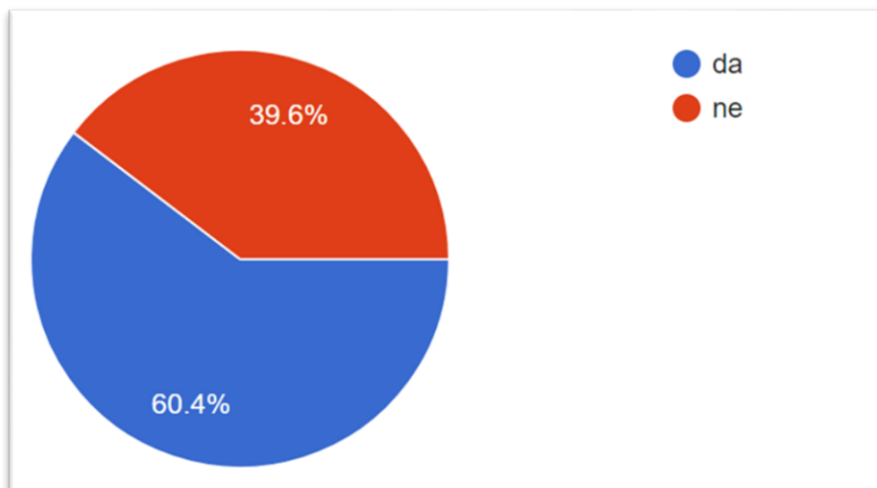
Zadnjih godina, sve više se govori o važnosti suradnje stručnih suradnika u odgojno-obrazovnoj ustanovi. O njihovoj suradnji uvelike ovisi i kvaliteta odgojno-obrazovnog procesa. Nakon grafikona 10 koji pokazuje poražavajuću brojku zadovoljstva odgojitelja sa komunikacijom sa stručnim suradnicima, slijedi grafikon 11 koji ima još veći broj nezadovoljnih ispitanika u vezi suradnje sa stručnim suradnicima. Čak 101 ispitanik nije zadovoljan suradnjom sa stručnim suradnicima, dok kod 69 ispitanika postoji zadovoljavajuća suradnja.

Grafikon 12. U komunikaciji sa stručnim suradnicima osjećam se kompetentno



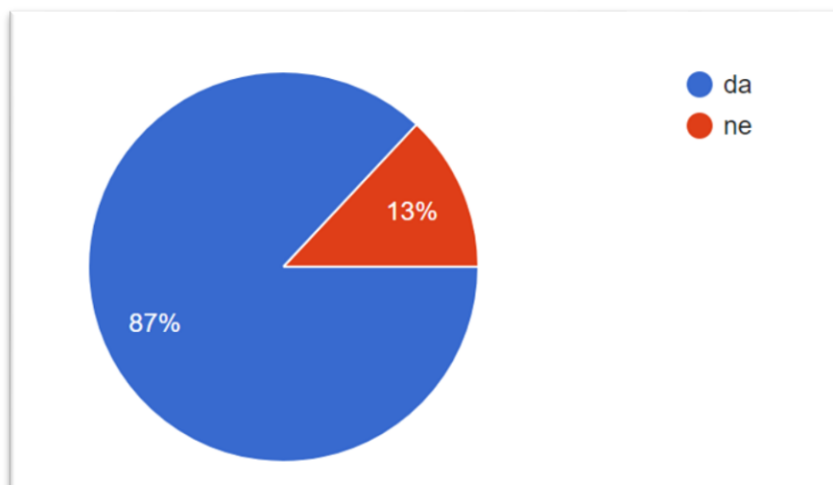
Iako u grafikonima iznad (10 i 11) odgojitelji iskazuju nezadovoljstvo sa komunikacijom i suradnjom sa stručnim suradnicima, ipak u vlastitu stručnost ne sumnjaju. Čak 136 ispitanika osjeća se kompetentno u komunikaciji sa stručnim suradnicima. Dok samo njih 33 ne dijeli iste osjećaje.

Grafikon 13. Stručni suradnici uvažavaju moje sugestije



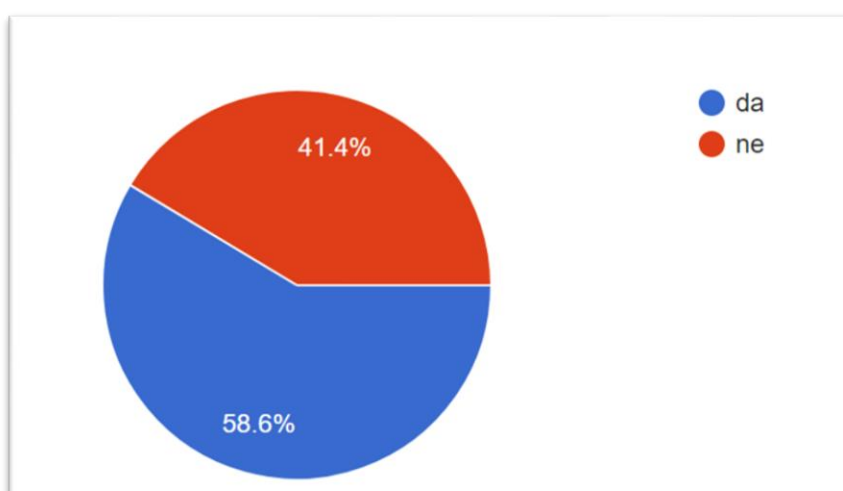
Za postizanje željenih rezultata, uz iskrenu i otvorenu komunikaciju, međusobno razumijevanje, potrebno je i uvažavati tuđe misli, osjećaje i sugestije. Samo zajedničkim radom, znanjima i vještinama, moguće je doći do željenog cilja. 102 ispitanika izrazilo je osjećaj kako stručni suradnici uvažavaju njihove sugestije, dok se 67 ispitanika ne slaže sa time.

Grafikon 14. Uvažavam kritički osvrt stručnih suradnika na vlastiti rad u skupini



Slunjski (2008.) naglašava kako „Vrtić – zajednica koja uči“ treba biti mjesto dijaloga, suradnje i zajedničkog čenja. Bez navedenih čimbenika, nema mjesta za kontinuitet vrtića. Za razvoj vrtića, potrebne su stalne promjene i nadograđivanje. Kako bi održavali kvalitetu prakse, potrebno je razviti kritičko promišljanje. Grafikon 14 pokazuje spremnost odgojitelja na uvažavanje kritičkog osvrta na vlastiti rad od strane stručnih suradnika. Čak 150 ispitanika smatra kako uvažava kritički osvrt, dok 22 ispitanika smatra kako iz nekog razloga ne bi trebali poslušati kritički osvrt stručnih suradnika.

Grafikon 15. Informacije o važnim događajima u dječjem vrtiću dobivam na vrijeme



Nedostatak informacija može se povezati sa slabom podrškom i suradnjom od strane stručnih osoba (bilo da su u pitanju odgojitelji ili ostali stručni suradnici). U tom slučaju javljaju se

nesigurnost i nepovjerenje odnosa. To nikako nije dobro za sam proces odgoja i obrazovanja gdje znanje i emocije moraju biti usmjereni na dijete. Nažalost, grafikon 15 pokazuje kako odgojitelji nisu zadovoljni prijenosom informacija (99 ispitanika), dok njih 73 ipak dobiva sve potrebne informacije na vrijeme.

Nakon provedenog istraživanja, vidljivo je kako odgojitelji iako nisu zadovoljni u svim segmentima suradnje sa stručnim suradnicima svojih vrtića, itekako osjećaju veliku emociju i ljubav za svoj posao. Raznim nezadovoljstvima, brigama i problemima (bilo na poslovnom ili privatnom planu) ne dopuštaju da ih ometu u radu sa djecom. Također je vidljiva upornost i želja za razvojem boljih i kvalitetnijih odnosa sa stručnim suradnicima. Odgojitelji imaju viziju, želju i motivaciju za kvalitetnijim radom. Iako posljednje pitanje nije bilo obavezno za ispuniti, čak 65 ispitanika potrudilo se dati odgovor za koji smatraju kako bi mogao biti od pomoći za razvoj suradnje između odgojitelja i stručnih suradnika. U daljnjem radu, bit će navedene neke sugestije odgojitelja za boljom suradnjom sa stručnim suradnicima.

- ✎ „Razvijati timski rad i međusobno uvažavanje. Raditi na kulturi ustanove i češćim, zajedničkim, kracim , dobro pripremljenim prikazima pedagoške prakse i jednih i drugih. U fokus staviti dijete i individualni interes djeteta.
- ✎ Češći stručni aktivni u kojima mi odgojitelji dogovaramo smjernice rada u skupini uz sugestije i praktičnu pomoć stručnog tima.
- ✎ Njihov česti boravak u skupini bi im stvorio realniju sliku našeg posla. Uglavnom vide određene trenutne situacije koje ponekad mogu i krivo protumacirati.
- ✎ Osvijestiti ih da smo suradnici na istoj razini i da se i oni trebaju prilagođavati novom vremenu. Nema hijerarhije, mi smo partneri s istom razinom obrazovanja, a ne da nas u komunikaciji s roditeljima nazivaju "tetama". Često se ispričavaju količinom posla, objašnjenje koje treba ostati u rotoparnici prošlosti, svi imamo mnogo posla, pogotovo mnogo djece s različitim teškoćama. Procjene i ostalo što im je u opisu posla ne rade na vrijeme, zabašavaju, a odgojitelj je taj koji svaki dan i cijelo vrijeme radi s djecom. Vrlo često stručni timovi (a radila sam u 7 vrtića duže vrijeme) svoj posao prebacuju na

odgojiteljice, a oni samo pišu mišljenja, često i rad odgojiteljica prisvajaju sebi i potpišu sebe... Smatram da bi članovi stručnog tima tijekom stažiranja trebali mnogo vremena provoditi u odgojnoj skupini kao partner odgojiteljici (i u jaslicama!!) pa bi tada shvatili da smo suradnici i da trebamo zajedno raditi i uskakati jedni drugima po potrebi. Nisu više odgojitelji sa srednjom stručnom spremom, a oni sa faxom, prošla su ta vremena... Od svih radnih mjesta, samo sam u jednom vrtiću odlično surađivala, gdje su bili sastanci odgojitelja i stručnog tima, funkcionirali smo kao partneri, uvažavali se, može se, samo treba dobro vodstvo.

- ✎ Bolja, česta komunikacija, pravovremen protok informacija, povratne informacije (o npr. razgovorima s roditeljima), brže i kvalitetnije reakcije na pozive odgajatelja, bolja podrška odgajateljima u situacijama nesigurnosti i kriznim situacijama.

- ✎ Kao najveći nedostatak vidim broj stručnih suradnika u ustanovi. Naima, vrtić u kojemu radim ima samo vanjskog suradnika koji gotova pa i ne komunicira s odgajateljima. Jako je teško održati dobru suradnju tada. Interakcija bi bila puno bolja kada bi se puno češće održavali sastanci na temu specifičnih problema u pojedinim grupama i zajednički rješavali isti. Na žalost, većina sastanaka vezana je za neke formalne stvari, a predavanja na određenu temu govore o njoj, a često ne stavljaju paralelu s istim problemima u grupama. Također, rekla bih da imam sreće da se moje mišljenje i prijedlozi uglavnom uvažavaju, što ne bi mogla generalizirati za sve odgajatelje u ustanovi. Smatram da stručnjaci jako teško rade granicu između svojih stavova i svog stručnog djelovanja. Mnogi se plaše reći ono što misle da ne bi ispali nametljivi, naporni, manjkavi u znanju i sl.“

Najčešće sugestije odgojitelja:

- ✎ Otvorena i iskrena komunikacija, češće radionice, aktivni i refleksije
- ✎ Otvorenost za suradnju i uvažavanje prijedloga
- ✎ Veća uključenost stručnih suradnika u sam rad sa djecom
- ✎ Ravnopravan odnos
- ✎ Anonimne ankete za valorizaciju rada stručnih suradnika
- ✎ Veća podrška u suradnji sa roditeljima

4. ZAKLJUČAK

Najvažnija ljudska djelatnost upravo je odgoj i obrazovanje, ističe prof. Mrkonjić red. prof. na sveučilištu u Zadru. Upravo ta djelatnost omogućava sva druga zvanja. Bez kvalitetnog početka, bez poticajnog okruženja u kojemu će se poticati individualnost i talent, nema napretka za ljudski rod. Već dugi niz godina priča se o potrebi za promjenom. Promjena se polako odvija, ali za današnje potrebe i dalje presporo. Promjene koje se događaju u društvu utječu na odgojno-obrazovni proces te njegov kontinuitet. One zahtijevaju promjenu i napredak kako u društvu tako i na svim razinama odgoja i obrazovanja. Mijenja se suvremena pedagoška slika. Stručni suradnici i odgojitelji dobivaju novo značenje, nove zadaće te za lakše snalaženje i izvršavanje današnjih zahtjeva, usvajanje određenih kompetencija. Kompetencije su propisane od strane Europske komisije sa ciljem razvoja društva temeljenog na znanju. Cilj je razviti nove koncepte učenja koji će biti usmjereni prema osobi i njenim sposobnostima. Tome pridonosi i nacionalni dokument; Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje (2014.) koji propisuje načela, vrijednosti i ciljeve, a ne sadržaj kao što je nekada. Zadaća odgoja i obrazovanja je postaviti temelje za kasniji uspjeh u životu, neometan razvoj i razvoj samopouzdanja svakog pojedinog djeteta. Uz sve složenije uloge i zadaće, stručni suradnici i odgojitelji trebaju razviti kvalitetnu suradnju. Kako bi proces odgoja i obrazovanja tekao kvalitetno, stručni suradnici i odgojitelji dobivaju neke nove uloge. Uloge se mijenjaju ovisno o kontekstu i potrebama. Bilo da je riječ o radu sa djecom, razvoju i unapređenju vlastitog rada te općenito rada odgojno-obrazovne ustanove, trebaju najbolje što mogu odigrati uloge u kojima se nađu. U Priručniku za samovrednovanje ustanova ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (2012.) navedene su sljedeće uloge odnosno potrebna socijalna interakcija stručnih suradnika i odgojitelja bez kojih nema ni kvalitetne prakse. Kroz međuljudske odnose, uloga im je raspravljati, proučavati, prikupljati, interpretirati, dokumentirati i to sve sa ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog procesa i razvoja osobne kompetencije. Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje (2014) također stavlja naglasak na zajedničko promišljanje, realizaciju i evaluaciju same odgojno-obrazovne prakse (samorefleksiju i refleksiju između odgojitelja i drugih stručnih djelatnika). Na taj način razvija se poticajno okruženje za dijete te okolina koja će zadovoljiti potrebe djece i odraslih.

O važnosti socijalne interakcije pisano je kroz ovaj rad. Na istu temu provedeno je i istraživanje. Glavni cilj istraživanja bio je saznati kvalitetu socijalne interakcije u dječjim vrtićima, sa naglaskom na odnosu stručnih suradnika i odgojitelja, ali isto tako i podići razinu svijesti o njenoj važnosti za samo dijete. Provedenim istraživanjem dobiveni su iznenađujući rezultati promišljanja odgojitelja o kvaliteti socijalne interakcije sa stručnim suradnicima. Rezultati ukazuju da, iako odgojitelji sa zadovoljstvom odlaze na svoje radno mjesto, ondje se ne osjećaju ravnopravnima sa stručnim suradnicima. Smatraju kako stručni suradnici trebaju provesti više vremena u skupinama kako bi zajedno mogli kvalitetnije i efikasnije utjecati na teškoće na koje naiđu. Također spominju češće radionice, aktive i slične sastanke gdje bi mogli zajednički: promišljati, raspravljati, proučavati, prikupljati, interpretirati, dokumentirati sa zajedničkim ciljem unapređenja odgojno-obrazovnog procesa. Moguće je isčitati kako odgojitelji vape za češćom, otvorenom i iskrenom komunikacijom, uvažavajućom i podržavajućom interakcijom te snažnijom podrškom. Većina odgojitelji spremna je na razvoj, na promjene. Spremni su ulagati u svoja znanja i vještine. Otvoreni su ka promjenama. Svjesni su važnosti promjene i podizanja kvalitete vlastite prakse. Javlja se pitanje, zašto se to onda tako sporo mijenja? Iako smo svjesni važnosti kvalitetne suradnje, kako za djecu tako i za odrasle dionike odgojno-obrazovnog procesa, odakle toliko nezadovoljstvo? Imamo li samo na papiru kvalitetnu suradnju?

Nadovezujući se na svoje istraživanje i rezultate, slično istraživanje provedeno je 2017. godine koje je za cilj imalo procjenu odgojitelja trenutačnih odnosa ljudi u ustanovama ranog odgoja. Vujičić i Čamber Tambolaš u radu Profesionalni razvoj odgojitelja: izazov za pedagoga (2017.) provode istraživanje. Iz izloženih rezultata, moguće je isčitati kako su ispitanici ocjenili kao najkvalitetnije odnose u ustanovi ranog odgoja i obrazovanja: suradnju sa ravnateljem, stručnim suradnicima i ostalim kolegama. S druge strane, što se pokazalo u istraživanju oba rada, odgojitelji smatraju kako je potrebno dodatno razvijati vještine demokratskog raspravljanja, davanja i primanja konstruktivne kritike te međusobne komunikacije. Također je napomenuta ravnopravnost u međusobnim odnosima te podrška u inoviranju odgojno-obrazovne prakse.

Zaključno sa dva spomenuta istraživanja, koja donose vrlo slične rezultate, još uvijek postoje prepreke koje nas usporavaju i ometaju u našem cilju. Najčešće prepreke su upravo iskrena i uvažavajuća komunikacija, za koju smatramo kako smo to odavno usvojili i njome baratamo. Smatram kako je potrebno veći naglasak staviti na važnost kvalitetne suradnje stručnih suradnika i odgojitelja te tome posvetiti više pažnje. Iako su međudnosi potrebni i bez njih

ne bi funkcionirala odgojno-obrazovna ustanova, kvalitetom tih odnosa se rijetko tko bavi. Problemi se stavljaju pod tepih, a očito je da ih ima. Vrijeme je da napokon krenemo od početka, od kvalitete tih sitnih odnosa, a tako važnih za odgoj i obrazovanje djeteta, umjesto što dopuštamo da upravljaju nama te se pravimo da problema nema. Kao nastavak istraživanja, bilo bi zanimljivo provesti slično istraživanje sa stručnim suradnicima. Doznati vide li oni prepreke u međuosobnim odnosima isto kao odgojitelji i koji su njihovi najčešći izazovi u suradnji sa odgojiteljima. S nadom za bolju budućnost i kvalitetu međuosobnih stručnih suradnika i odgojitelja... Trudite se da najprije shvatite, a zatim da budete shvaćeni (Steven Cowie).²²

²² World docslide, dostupno na: <https://docslide.net/documents/poslovne-komunikacije-1-skripta.html> (15.09.2018.)

LITERATURA

1. Anić V. (2003.). *Veliki rječnik Hrvatskoga jezika*. Zagreb: Novi Liber, str. 596
2. Bečaj J. (1991.). *Dve funkcije socialne interakcije*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani Filozofska fakulteta, str. 6,161
3. Berne E. (2010.). *Koju igru igraš? Psihologija ljudskih odnosa*. Zagreb: Mozaik knjiga, str. 20, 31
4. Brajković S. (2013.). *Zajednica učenja odgojno-obrazovnih djelatnika*. Zagreb: Pučko otvoreno učilište Korak po korak, str. 94
5. Bratanić M. (1993.). *MIKROPEDAGOGIJA - interakcijsko-komunikacijski aspekt odgoja*. Zagreb: Školska knjiga, str. 8
6. Duck S. (2004.). *Odnosi među ljudima*. Jastrebarsko: Naklada Slap, str. 3
7. Eklund N. (2009.). *How Was Your Day at School?:Improving Dialogue about Teacher Job Satisfaction*. Search Institute Press
8. Fox R. (2001.). *Poslovna komunikacija*. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naknada, str. 58-75
9. Knapp M.L., Hall J.A. (2010.). *Neverbalna komunikacija u ljudskoj interakciji*. Jastrebarsko: Naklada Slap
10. Lamza Maronić M., Glavaš J. (2008.). *Poslovno komuniciranje*. Osijek: Studio HS Internet
11. Mijatović A. (2000.). *Leksikon temeljnih pedagoških pojmova*. Zagreb: Edip, str: 158
12. Miljković D. i Rijavec M. (2002.). *Komuniciranje u organizaciji*. Zagreb: „IEP“
13. Petar S., Španjol Marković M. (2013.) *Emocionalno poslovanje. Dobrom komunikacijom do poslovnog uspjeha*. Zagreb: Školska knjiga, str. 18-19
14. Resman, M. (2000.). *Savjetodavni rad u vrtiću i školi*. Zagreb: Hrvatski pedagoško-književni zbor
15. Rijavec M., Miljković D. (2002.). *Neverbalna komunikacija – jezik koji svi govorimo*. Zagreb: IEP
16. Rot N. (1981.). *Socijalna interakcija: komunikacija, opažanje osoba, naklonost i nenaklonost*. Beograd: Savez društava psihologa Srbije, str. 1
17. Sekulić-Majurec A. (2007.). *Uloga sudionika odgojno-obrazovnog procesa u stvaranju, provedbi i vrednovanju kurikuluma; Kurikulum: teorije, metodologija, sadržaj, struktura (ur. V. Previšić)*. Zagreb: Školska knjiga

18. Sikavica P, Novak M (1999.). *Poslovna organizacija – Treće, izmijenjeno i dopunjeno izdanje*. Zagreb: Informator, str. 3-12
19. Slunjski E. (2008.). *Vrtić – zajednica koja uči: mjesto dijaloga, suradnje i zajedničkog učenja*. Zagreb: Spektar media

Mrežna stranica

20. Civilno društvo.hr, dostupno na:
<https://zaklada.civilnodrustvo.hr/uploads/files/sectionModuleFile/2016/11/17/qsUF9gKDSqvzLy9aHkusXlzeEGDFMYUG.pdf> (16.08.2018.)
21. CROSBİ, Hrvatska znanstvena bibliografija, dostupno na:
<https://www.bib.irb.hr/506106> (26.07.2018.)
22. CROSBİ, Hrvatska znanstvena bibliografija, dostupno na:
<https://www.bib.irb.hr/875111> (02.08.2018.)
23. European Commission, dostupno na:
http://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_hr (21.07.2018.)
24. E-usmjeravanje, HZZ, dostupno na: <https://e-usmjeravanje.hzz.hr/rehabilitator>
(22.08.2018.)
25. Filozofski fakultet Osijek, dostupno na: <http://www.ffos.unios.hr/download/zbornik-plenarnih-izlaganja-i-priopcenja.pdf> (23.08.2018.)
26. Hrvatska komora edukacijskih rehabilitatora, dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_11_124_2474.html (25.08.218.)
27. Hrvatski jezični portal, dostupno na: <http://hjp.znanje.hr/index.php?show=search>
(30.06.2018.)
28. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, dostupno na: www.enciklopedija.hr
(13.08.2018.)
29. Milanović R. Socijalna interakcija kao oblik socijalnog ponašanja, dostupno na:
http://pefja.kg.ac.rs/preuzimanje/Materijali_za_nastavu/Nastava%202016-17/Methodika_vaspitnog_rada_DV_master/MVR_Socijalna_interakcija.pptx
(20.08.2018.)
30. Ministarstvo prosvjete i športa, Prosvjetno vijeće, dostupno na:
http://www.azoo.hr/images/AZOO/Ravnatelji/RM/Koncepcija_razvoojne_pedagoske_djelatnosti_strucnih_suradnika.pdf (18.08.2018.)

31. Ministarstvo znanosti i obrazovanja RH, dostupno na:
<http://www.azoo.hr/images/strucni2015/Nacionalni-kurikulum-za-rani-i-predskolski-odgoj-i-obrazovanje.pdf>. (16.07.2018.)
32. Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja, dostupno na:
http://dokumenti.ncvvo.hr/Samovrjednovanje/Tiskano/prirucnik_predskolski_odgoj.pdf (25.07.2018.)
33. Nacionalni repozitorij završnih radova, dostupno na:
<https://zir.nsk.hr/islandora/object/ffri%3A22> (18.09.2018.)
34. Narodne novine, RH, dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_06_63_2128.html (24.08.2018.)
35. Popadić D. Socijalna interakcija i komunikacija, dostupno na:
http://moodle.f.bg.ac.rs/file.php/49/komunikacija_2017.pdf (25.07.2018.)
36. POU Korak po korak, dostupno na:
http://www.korakpokorak.hr/upload/dijete_vrtic_obitelj/dijete_vrtic_obitelj_54.pdf
(23.08.2018.)
37. Psihološko savjetovalište dr. sc. Ana Kandare Šoljaga, dostupno na:
<https://www.psiholog-rijeka.com/psiholoske-teme/sto-svaki-kvalitetan-odnos-ukljucuje> (12.08.2018.)
38. SCRIBD, dostupno na: <https://www.scribd.com/doc/300447606/SOCIJALNA-INTERAKCIJA> (16.08.2018.)
39. Sveučilište u Zagrebu, Hrvatski studiji, dostupno na:
https://www.hrstud.unizg.hr/download/repository/Ucinkovita_komunikacija.pptx
(05.09.2018.)
40. Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet, centar za izdavaštvo, dostupno na:
<http://ed2.ufzg.hr/press/index.php/UFZG/catalog/book/65> (10.08.2018.)
41. The Organisation for Economic Co-operation and Development, dostupno na:
<http://www.oecd.org/fr/education/apprendre-au-dela-de-l-ecole/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm> (20.07.2018.)
42. World docslide, dostupno na: <https://docslide.net/documents/poslovne-komunikacije-1-skripta.html> (15.09.2018.)

43. Begić M. i sur. (2016.). Vršnjački vođena intervencija za poticanje socijalne interakcije djeteta s poremećajem iz spektra autizma. *Logopedija* (prosinac 2016.), Vol.6 No. 2 (str. 62-68)
44. Blažević I. (2014.). Rukovodeća uloga ravnatelja u školi. *Školski vjesnik: časopis za pedagojsku teoriju i praksu* (lipanj 2014.), Vol.63 No.1-2 (str. 7-21)
45. Fajdetić M., Dnidarić N. (2012.). Kompetencije stručnog suradnika pedagoga u suvremenoj pedagoškoj praksi. *Napredak: časopis za pedagojsku teoriju i praksu* (srpanj 2014), Vol.154 No.3 (str. 237-260)
46. Kolega M., Vlahović-Štetić V. (2013.). Potreba za supervizijom školskih psiholog(inja) u Hrvatskoj. *Ljetopis socijalnog rada* (strudeni 2014.), Vol.21 No.2 (str. 295.311)
47. Marot D. (2005.). Uljudnost u verbalnoj i neverbalnoj komunikaciji. *Flumensia: časopis za filološk istraživanja* (studeni 2005.), Vol. 17 No.1 (str. 53-70)
48. Sindek J., Benaković-Ranogajec K. (2008.). Ljudski resursi u dječjim vrtićima i uloga psihologa. *Metodički obzori: časopis za odgojno-obrazovnu teoriju i praksu* (prosinac 2008), Vol.3 No.6 (str. 47-57)
49. Staničić S. (2004.). Uloga i kompetencije školskih pedagoga. *Pedagojska istraživanja* (svibanj 2005.), Vol.2 No.1 (str. 35-46)
50. Tubbs S. (2012.). Komunikacija – principi i konteksti. *Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja* (srpanj 2012.), Vol.53 No.2 (202) (str. 186-190)
51. Vrkić Dimić J. (2014.). Kompetencije učenika i nastavnika za 21. Stoljeće. *Acta Iadertina* (listopad 2017.), Vol.10 No.6 (str. 49-60)

PRILOG: Anketa

ANKETA „SOCIJALNA INTERAKCIJA IZMEĐU STRUČNIH SURADNIKA I ODGOJITELJA“

Poštovani, cilj nam je saznati kvalitetu socijalne interakcije u dječjim vrtićima, sa naglaskom na odnosu stručnih suradnika i odgojitelja. Anketa je anonimna i dobrovoljna. Molimo Vas što iskrenije odgovorite na postavljena pitanja. Dobiveni podaci bit će korišteni krajnje povjerljivo i samo za potrebe izrade diplomskog rada. Unaprijed Vam zahvaljujem na pomoći i suradnji!

1. SPOL: Ž / M

2. DOB ANKETIRANE OSOBE:

3. GODINE STAŽA:

- a) do 5 god
- b) do 10 god
- c) više od 10

4. STUPANJ OBRAZOVANJA

- a) srednja škola
- b) stručni studij
- c) preddiplomski studij
- d) diplomski studij
- e) poslijediplomski studij

5. SVAKODNEVNI ODLAZAK NA RADNO MJESTO U DJEČJEM VRTIĆU
ISPUNJAVA ME ZADOVOLJSTVOM

a) da

b) ne

6. VEĆINU KOLEGA VOLIM SRETATI IZVAN RADNOG VREMENA

a) da

b) ne

7. OSJEĆAM SE KOMPETENTNO NA SVOM RADNOM MJESTU

a) da

b) ne

8. OSJEĆAM SE OSNAŽENO UZ PODRŠKU KOLEGA (ODGOJITELJI I STRUČNI
SURADNICI)

a) da

b) ne

9. RADO SE ODAZIVAM DRUŽENJIMA I IZLETIMA KOJE ORGANIZIRA DJEČJI
VRTIĆ

a) da

b) ne

10. ZADOVOLJAN SAM KOMUNIKACIJOM SA STRUČNIM SURADNICIMA

a) da

b) ne

11. ZADOVOLJAN SAM SURADNjom SA STRUČNIM SURADNICIMA (PEDAGOG, PSIHOLOG, EDUKACIJSKI REHABILITATOR, ZDRAVSTVENI VODITELJ)

a) da

b) ne

12. U KOMUNIKACIJI SA STRUČNIM SURADNICIMA OSJEĆAM SE KOMPETENTNO

a) da

b) ne

13. STRUČNI SURADNICI UVAŽAVAJU MOJE SUGESTIJE

a) da

b) ne

14. UVAŽAVAM KRITIČKI OSVRT STRUČNIH SURADNIKA NA VLASTITI RAD U SKUPINI

a) da

b) ne

15. INFORMACIJE O VAŽNIM DOGAĐAJIMA U DJEČJEM VRTIĆU DOBIVAM NA VRIJEME

a) da

b) ne

16. DA LI IMATE NEKE SUGESTIJE KAKO POBOLJŠATI INTERAKCIJU SA STRUČNIM SURADNICIMA?

IZJAVA

O SAMOSTALNOJ IZRADI RADA

Izjavljujem da sam ja Tea Panijan, student diplomskog stručnog studija Rani i predškolski odgoj i obrazovanje, Učiteljskog fakulteta u Zagrebu samostalno provela aktivnosti istraživanja literature i napisala diplomski rad na temu Socijalna interakcija između stručnih suradnika i odgojitelja.

U Zagrebu,

Tea Panijan