

**UNIVERZA NA PRIMORSKEM
PEDAGOŠKA FAKULTETA**

**MAGISTRSKO DELO
NICOLE STERNAD**

KOPER 2019

UNIVERZA NA PRIMORSKEM

PEDAGOŠKA FAKULTETA

Magistrski študijski program druge stopnje

Zgodnje učenje

Magistrsko delo

**PRIMERJAVA MED ITALIJANSKIM IN
SLOVENSKIM ŠOLSKIM SISTEMOM NA RAVNI
PROFESIONALNEGA RAZVOJA VZGOJITELJEV
PREDŠOLSKIH OTROK**

Nicole Sternad

Koper 2019

Mentor: doc. dr. Maja Mezgec

ZAHVALE

Iskreno se zahvaljujem mentorici, doc. dr. Maji Mezgec, za prijaznost, usmerjanje, spodbujanje, podporo, nasvete in strokovno pomoč pri izdelavi magistrskega dela.

Hvala vsem strokovnim delavcem vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem in Obali, ki so si vzeli čas in izpolnili anketo, ki mi je pripomogla k pridobitvi rezultatov.

Zahvaljujem se docentki, vzgojiteljici in staršem za sodelovanje v intervjujih.

Hvala gospe Grgič in gospe Miklič za pomoč pri iskanju ustreznih terminologij in zakonskih aktov.

Tomaž, hvala za tvojo potrpežljivost, razumevanje, podporo, pomoč in ljubezen.

Največja zahvala pa gre moji družini, ki je pripomogla, da lahko obiskujem študij in me ob njem konstantno podpirala ter stala ob strani.



IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nicole Sternad študentka magistrskega študijskega programa druge stopnje Zgodnje učenje

izjavljam,

da je magistrsko delo z naslovom Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok:

- rezultat lastnega raziskovalnega dela,
- so rezultati korektno navedeni in
- nisem kršil/a pravic intelektualne lastnine drugih.

Podpis:

V Kopru, dne

IZVLEČEK

Magistrsko delo z naslovom Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok je namenjeno raziskovanju povezanosti med profesionalnim razvojem in nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem vzgojiteljev predšolskih otrok obeh sistemov. V teoretičnem delu so definirani pojmi, kot so profesionalnost in profesionalni razvoj. Sledi sklop, v katerem so opredeljene značilnosti, načela, kompetence in modeli profesionalnega razvoja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja. Nadalje je za oba sistema predstavljeno začetno izobraževanje vzgojiteljev, zaposlovanje le-teh, uvajanje delavcev v poklic, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje ter napredovanje strokovnih delavcev na vzgojno-izobraževalnem področju. V empiričnem delu smo s pomočjo anketnih vprašalnikov ugotavljali tako za slovenski kot italijanski šolski sistem na ravni predšolske vzgoje, v kolikšni meri se vzgojitelji udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, povezanost le-teh s področjem, na katerem so zaposleni, predloge za izboljšanje omenjenih ponudb ter karierni razvoj strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. V sklepnem delu smo izvedli intervjuje z dvema kvalificiranima sogovornikoma in starši, ki so svoje otroke vpisali v oba šolska sistema na ravni predšolske vzgoje in tako dodatno raziskali razlike med vzgojno-izobraževalnimi storitvami.

Ključne besede: profesionalni razvoj, slovenski in italijanski šolski sistem na ravni predšolske vzgoje, vzgojitelji predšolskih otrok, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, karierni razvoj.

ABSTRACT

Master's thesis entitled A Comparison between Italian and Slovenian School System on the Level of Professional Development of Pre-school Teachers is meant for researching connections between the professional development of pre-school teachers and training of pre-school teachers in both systems. The theoretical part defines concepts, such as professionalism and professional development. It is followed by a part, where features, principles, competences, and models of professional development of professional workers for upbringing and education are defined. Preliminary education of teachers, employment of them, introduction of workers into the profession, further education and training, and promotion of professional workers at the area of upbringing and education are presented for both systems. In the empirical part, we have been researching with questionnaires for Slovenian and Italian school system on the level of pre-school education how the teachers participate in further education and trainings, how these are connected with the area where they are employed, suggestions for improvement of the mentioned offers and career development of professional workers in upbringing and education. In the conclusion, we have interviewed two qualified co-speakers and parents who enrolled their children in both school systems at the level of pre-school upbringing and therefore, we have additionally researched the differences between the two educational services.

Keywords: professional development, Slovenian and Italian school system for pre-school education, kindergarten teachers, further education and training, career development.

KAZALO

1 UVOD	1
2 TEORETIČNI DEL.....	5
2.1 Profesionalni razvoj strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju	5
2.1.1 Opredelitev pojmov	5
2.1.2 Značilnosti profesionalnosti strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju ..	6
2.1.3 Načela profesionalnega razvoja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju	9
2.1.4 Kompetence strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju	10
2.1.5 Modeli profesionalnega razvoja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju	12
2.1.5.1 Zgodovinski razvoj profesionalnosti strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju	12
2.1.5.2 Modeli profesionalnega razvoja.....	13
2.1.5.3 Novi profesionalizem.....	16
2.2 Začetno izobraževanje vzgojiteljev predšolskih otrok.....	17
2.2.1 Začetno izobraževanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Sloveniji	18
2.2.2 Začetno izobraževanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Italiji	22
2.3 Zaposlovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Sloveniji in Italiji.....	26
2.3.1 Zaposlovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Sloveniji.....	26
2.3.2 Zaposlovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Italiji.....	27
2.4 Uvajanje delavcev v poklic v Sloveniji in Italiji	28
2.4.1 Uvajanje strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja v poklic v Republiki Sloveniji	29
2.4.1.1 Pripravništvo	29
2.4.1.2 Strokovni izpit.....	30
2.4.1.3 Mentorstvo	31
2.4.2 Uvajanje strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja v poklic v Republiki Italiji.....	31
2.4.2.1 Pripravniško oziroma poskusno leto (it. Anno di prova)	31
2.4.2.2 Mentor.....	32
2.5 Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok.....	33
2.5.1 Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Sloveniji	35
2.5.2 Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Italiji.....	38

2.5.2.1 Ponudbe Republike Slovenije za šolnike vzgojno-izobraževalnih institucij s slovenskim učnim jezikom v Italiji	39
2.6 Napredovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Sloveniji in Italiji	42
2.6.1 Napredovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Sloveniji	42
2.6.2 Napredovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Italiji	43
3 EMPIRIČNI DEL	45
3.1 Problem, namen in cilji	45
3.2 Raziskovalna vprašanja	46
3.3 Metodologija	47
3.3.1 Raziskovalne metode	47
3.3.2 Sodelujoči v raziskavi	47
3.3.3 Pripomočki	48
3.3.4 Postopek zbiranja podatkov	48
3.3.5 Postopek obdelave podatkov	49
3.4 Rezultati in razprava	49
3.5 Ankete med vzgojitelji predšolskih otrok vrtcev v Sloveniji in Italiji	50
3.5.1 Rezultati anket vzgojiteljev predšolskih otrok vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji	50
3.5.2 Rezultati anket vzgojiteljev predšolskih otrok vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji	72
3.6 Intervjuji s kvalificiranimi sogovorniki	96
3.6.1 Intervju z univerzitetno docentko	97
3.6.2 Intervju z vzgojiteljico predšolskih otrok	99
3.7 Intervjuji s starši	101
3.7.1 Začetna in nadaljnja sprememba vpisa otroka v vrtec s slovenskim učnim jezikom v Slovenijo oziroma Italijo	102
3.7.2. Močne in šibke točke slovenskega in italijanskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje	103
3.7.3 Razlike med vzgojitelji predšolskih otrok v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje	106
3.7.3.1 Odnos med vzgojitelji predšolskih otrok in starši slovenskega in italijanskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje	107
3.7.3.2 Sodelovanje med vzgojitelji v vrtcih v Sloveniji in Italiji	108
3.7.3.3 Sodelovanje vrtcev Slovenije in Italije z lokalno in širšo skupnostjo	108
3.7.3.4 Vzgojiteljeva motivacija za delo v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje	109

3.7.3.5 Vzgojiteljeva avtonomija v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje.....	110
3.7.3.6 Razlike v pristopu dela z otroki med vzgojitelji predšolskih otrok v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje.....	110
4 SKLEPNE UGOTOVITVE	113
5 VIRI IN LITERATURA	122
6 PRILOGE	134

KAZALO SLIK

Slika 1: Večplastni model po Korthagenu (Marentič Požarnik, 2010).....	15
Slika 2: Spol vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.	50
Slika 3: Starostna porazdelitev vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja v vrtcih s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji po letu rojstva.	51
Slika 4: Stopnje izobrazbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.	53
Slika 5: Kombinacija starosti in najvišje pridobljene izobrazbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.	54
Slika 6: Vrsta zaposlitve vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.	56
Slika 7: Vloga, v kateri so strokovni delavci vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji zaposleni.	57
Slika 8: Kombinacija vloge zaposlitve in stopnje izobrazbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.	58
Slika 9: Udeležbe anketirancev Slovenije na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v šolskem letu 2018/2019.	61
Slika 10: Kombinacija udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih ter vrsta zaposlitve anketirancev Slovenije.	62
Slika 11: Organizacija nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za anketirance iz Slovenije.	64
Slika 12: Financiranje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za anketirance iz Slovenije.	65
Slika 13: Predlogi za izboljšanje ponudb nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja anketirancev iz Slovenije.	68
Slika 14: Karierno napredovanje vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.	69
Slika 15: Kombinacija starosti in kariernega razvoja anketirancev Slovenije.	70
Slika 16: Vizija kariernega razvoja vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.	71
Slika 17: Vizija kariernega razvoja glede na starost anketirancev iz Slovenije.	72
Slika 18: Spol vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.	73
Slika 19: Starostna porazdelitev vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem po letu rojstva.	74

Slika 20: Stopnja izobrazbe vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.	75
Slika 21: Visokošolski programi vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.....	76
Slika 22: Kombinacija starosti in najvišje pridobljene izobrazbe vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.	77
Slika 23: Vrsta zaposlitve vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.	78
Slika 24: Udeležbe anketirancev Italije na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih, ki jih ponuja Republika Slovenija v šolskem letu 2018/2019.	82
Slika 25: Kombinacija udeležbe nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih ter vrsto zaposlitve anketirancev Italije.....	83
Slika 26: Udeležbe anketirancev Italije na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v šolskem letu 2018/2019.	85
Slika 28: Organizacija nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za anketirance iz Italije.	86
Slika 29: Financiranje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za anketirance iz Italije.	87
Slika 30: Predlogi za izboljšanje ponudb nadaljnega izobraževanja in usposabljanja anketirancev iz Italije.....	90
Slika 31: Možnosti napredovanja vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.....	91
Slika 32: Karierno napredovanje vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.....	92
Slika 33: Kombinacija starosti in kariernega razvoja anketirancev Italije.....	93
Slika 34: Vizija kariernega razvoja vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.....	94
Slika 35: Vizija kariernega razvoja glede na starost anketirancev iz Italije.	95

KAZALO PREGLEDNIC

Preglednica 1: Kreditne točke na posameznih predmetnih področjih Univerz na Primorskem, Ljubljani in Mariboru (Univerza na Primorskem, 2019; Univerza v Ljubljani, 2019; Univerza v Mariboru, 2019).	21
Preglednica 2: Predmetna področja študijskega programa Scienze della formazione primaria (Ministrski odlok z dne 10. 9. 2010, št. 249)	24
Preglednica 3: Mesečna plača vzgojiteljev v Italiji (Carlino, 2018).	44

Preglednica 4: Stopnje in ravni visokošolske izobrazbe v Republiki Sloveniji (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2019a).....	52
Preglednica 5: Zamenjava vrtca vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji (N=20).....	59
Preglednica 6: Udeležbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v šolskem letu 2018/2019 (N=18).....	60
Preglednica 7: Evidenca udeležb na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih anketirancev iz Slovenije (N=14).	66
Preglednica 8: Zamenjava vrtca vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem (N=25).....	79
Preglednica 9: Udeležbe vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih, ki jih ponuja Ministrstvo za šolstvo Republike Slovenije (N=36).	80
Preglednica 10: Udeležbe anketirancev Italije na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v šolskem letu 2018/2019 (N=33).....	84
Preglednica 11: Evidenca udeležb na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih anketirancev iz Italije (N=27).....	88
Preglednica 12: Hi-kvadrat kombinacije starosti in najvišje pridobljene izobrazbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.....	146
Preglednica 13: Hi-kvadrat kombinacije vloge zaposlitve in stopnje izobrazbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.	146
Preglednica 14: Hi-kvadrat kombinacije udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih ter vrste zaposlitve anketirancev Slovenije.	146
Preglednica 15: Hi-kvadrat kombinacije starosti in kariernega razvoja anketirancev Slovenije.....	148
Preglednica 16: Hi-kvadrat kombinacije vizije kariernega razvoja s starostjo anketirancev Slovenije.....	149
Preglednica 17: Hi-kvadrat kombinacije starosti in najvišje pridobljene izobrazbe vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.....	150
Preglednica 18: Hi-kvadrat kombinacije udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih ter vrste zaposlitve anketirancev Italije.	150
Preglednica 19: Hi-kvadrat kombinacije starosti in kariernega razvoja anketirancev Italije.	152
Preglednica 20: Hi-kvadrat kombinacije vizije kariernega razvoja s starostjo anketirancev Italije.....	154

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Ankete vzgojiteljev predšolskih otrok v vrtcih s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.....	134
Priloga 2: Ankete vzgojiteljev predšolskih otrok v vrtcih s slovenskim učnim jezikom v Italiji	140
Priloga 3: Pearsonovi hi-kvadrati	146
Priloga 4: Intervju z docentko	156
Priloga 5: Intervju z vzgojiteljico predšolskih otrok.....	163
Priloga 6: Intervju starš 1 (ITA/SLO).....	167
Priloga 7: Intervju starš 2 (ITA/SLO).....	170
Priloga 8: Intervju starš 3 (SLO/ITA).....	174
Priloga 9: Intervju starš 4 (SLO/ITA).....	179
Priloga 10: Intervju starš 5 (SLO/ITA).....	183

1 UVOD

Evropa in njene države so se v zadnjih letih srečale z različnimi izzivi. Ti so vplivali na spremembo in razvoj družbenega, kulturnega, gospodarskega in tehnološkega področja. Vsaka država po svoje sprejema in uravnava tovrstne spremembe. Spremembe se med državami kažejo tudi na ravni šolskih sistemov, ki se med seboj razlikujejo (Javornik Krečič, 2008).

V svetovnem tekmovanju med državami zasedajo prva mesta tiste države, ki organizirajo in izvajajo kakovosten sistem vzgoje, izobraževanja, raziskovanja in razvoja (Gentili, 2007). Vlaganje v izobraževanje velja za eno najbolj učinkovitih naložb s strani države, saj se rezultati odražajo na družbenem nivoju (npr. vzpon gospodarstva, ekonomije in podobno). To pomeni, da izobraževanje pripomore k večji produktivnosti v sami družbi (Bevc, 1991). Zato države vlagajo v kvalitetno izobraževanje in napredovanje človeškega kapitala v državi (Gentili, 2007). Razvidno je, da je vsem skupen pomen in vpliv izobraževanja (Javornik Krečič, 2008), kajti sodobna družba poudarja pomen znanja (Barle, 2009). Izobraževanje je tesno povezano s ponudbo in raznolikostjo zaposlitev oziroma delovnih mest, ki so prisotna na trgu dela (Gentili, 2007).

Avtorji različno opredeljujejo današnjo družbo, in sicer kot družbo znanja ali informacijsko družbo. Ko govorimo o družbi znanja oziroma informacijski družbi, naj bi bilo znanje tisto, ki zagotavlja družbeni razvoj (Barle, 2009) in prinaša v življenje vsakega posameznika potrebo po nenehnem učenju (Govekar-Okoliš in Ličen, 2008) ter pomembno vpliva na njegov položaj in delovanje (Barle, 2009). Ohranjanje položaja je odvisno od vseživljenjskega izobraževanja in vzdrževanja osebnih kompetenc. To pomeni, da je za preživetje v informacijski družbi pomembna stopnja zaposljivosti človeka, ki je tesno povezana z osebnostnim razvojem, stopnjo izobrazbe in širjenjem znanja, spretnosti in sposobnosti. Temeljne kompetence ljudi v informacijski družbi se osredotočajo na komunikacijske sposobnosti, sposobnosti za samostojno učenje in vzdrževanje medosebnih odnosov (Kranjc, 2010). Učeča se družba pričakuje torej vseživljenjsko učenje svojih članov (Cencič, 2007), kar vključuje prilagodljivost, stresno odpornost in sposobnost za hitro in pravilno odločanje, naučiti se učiti ter pridobivanje specializiranih znanj (Kranjc, 2010), saj so spremembe na različnih področjih hitre in nepredvidljive (Cencič, 2007). Kranjc (2010) dodaja, da se je vseživljenjskemu izobraževanju pridruži nov pojem »life wide education« ali izobraževanje za vsa področja življenja, za katero pravimo, da je znanje, ki ni usmerjeno le v usposabljanje za delo, ampak pokriva potrebe po znanju v vseh življenjskih situacijah.

Preživetje je za posameznega človeka, podjetje ali državo v informacijski družbi povezano z znanjem, ki je danes na razpolago vsem ljudem. To pomeni, da dostop do znanja ni več omejen na določeno predpisano starost, ampak je postalo dostopno ljudem v katerikoli starosti. Prav zato, ker se lahko vsi izobražujejo, postane konkurenčnost v znanju pritisk na posamezniku. Vpliv le-tega se kaže v porivanju iz družbe ali vanjo, kajti na znanju temelji tudi tekmovalni položaj vsake družbe (Kranjc, 2010).

Prav zato je naravno, da ima šola kot vzgojno izobraževalna ustanova v sodobni družbi poseben položaj (Barle, 2009), kajti pripomore k razvoju učeče se skupnosti (Rutar Ilc, 2009)¹. Šola kot taka ni statična organizacija, temveč razvijajoča in spreminjajoča. Udeleženci aktivno prispevajo k njenemu razvoju (Devjak, 2005).

Pri tem torej tudi vzgojitelji predšolskih otrok², učitelji in drugi pedagoški delavci niso izjema (Javornik Krečič, 2008). Strokovni delavci morajo otroke, učence, dijake in študente pripraviti na življenje in delo v hitro spreminjajoči se družbi, sposobnost nenehnega učenja na delu, interakcije in sodelovanja z drugimi posamezniki (Devjak, 2005).

Prav zaradi tega avtorji (Ajdišek, Kalin, Pečjak, Pekalj, Puklek Levpušček in Valenčič Zujan, 2009) pravijo, da je vzgojiteljski poklic eden najkompleksnejših v današnji družbi. Tudi Down, Hunter, Johanson, Le Cornu, Pearce, Peters in Sullyvan (2015) in Kelly (2012) trdijo, da je vzgojiteljsko delo nedvomno dandanes bolj zapleteno, intenzivno, spreminjajoče, zahtevnejše in težje kot kadarkoli. Posledica tega je, da se od njih pričakuje veliko spretnosti in kompetenc (npr. uporabljati informacijsko-komunikacijsko tehnologijo³, upoštevati individualni razvoj otrok, sodelovati z drugimi vzgojitelji in učitelji, starši ter širšim in ožjim družbenim okoljem, analizirati in reflektirati svoje delo, raziskovati ipd.) (Javornik Krečič, 2008). Za doseganje teh zahtev potrebujejo kvalitetno izobraževanje, saj lahko le na tak način zagotavljajo kvalitetni vzgojno-izobraževalni proces. Čeprav imajo strokovni delavci v sodobni družbi bistveno vlogo, ne morejo delovati sami. Njihovo začetno, dodiplomsko ter nadaljnje izobraževanje in usposabljanje morajo podpreti ustanove, kjer so ti zaposleni. Sistemsko pa mora biti urejeno z državnimi normativi (Devjak in Polak, 2007). To pomeni, da je sistemska

¹ Rutar Ilc (2009) definirana učečo se skupnost kot tisto, ki opogumlja in spodbuja relevantno učenje vseh svojih članov in timov z namenom načrtnega in sistematičnega izboljševanja. Skozi te procese se skupnost nenehno spreminja.

² V nadaljevanju samo vzgojitelj oziroma strokovni delavec.

³ V nadaljevanju IKT.

ureditev izobraževanja in delovanja pedagoških delavcev ključnega pomena za kakovost vzgojno-izobraževalnega procesa in njegovih rezultatov (Cotič, Fošnarič, Pekaj, Valenčič Zuljan in Vogrinc, 2011). Ti novi koncepti in zahteve so potrebovali spremembo v organizaciji vzgojno-izobraževalnega sistema (Barle, 2009). Spremembe na tem področju smo bili deležni z letom 2003, ko se je začela prenova visokošolskih sistemov v okviru »bolonjskega procesa«. Visokošolski izobraževalni programi so sicer omogočili vsaki državi avtonomijo pri načrtovanju in izvajanju lastnih učnih načrtov za posamezne študijske programe in predmetnike. Zato se ti ne le razlikujejo iz države v državo, ampak tudi v državi sami (Devjak in Polak, 2007).

Za opravljanje vzgojiteljskega poklica se trajanje študijskih programov razlikuje, na primer v Sloveniji je lahko vzgojitelj predšolskih otrok tisti, ki je dokončal triletni visokošolski strokovni študijski program Predšolska vzgoja. V Italiji pa je posameznik usposobljen po petletnem študijskem programu Predšolska vzgoja (it. Scienze della formazione primaria). Med študijsko potjo, tako v Sloveniji kot tudi v Italiji, pa so študenti deležni pedagoške prakse, ki jim omogoča poglobitev v ta poklic. Po zaključenem izobraževalnem programu morajo študenti iz Republike Slovenije⁴ opraviti strokovni izpit, s katerim pridobijo poklicno kvalifikacijo in posledično se lahko zaposlijo v vrtcih. V Italiji pa neposredno z diplomo pridobijo študenti tudi poklicno kvalifikacijo (it. titolo abilitante). Nato imajo možnost, da se vpišejo v prednostne sezname, ki omogočajo pridobivanje zaposlitve za določen čas. Za nedoločen čas pa morajo posamezniki opraviti selekcijski postopek. Sledi poskusno leto in zaključno preverjanje za pridobitev zaposlitve za nedoločen čas.

Vse bolj se poudarja pomen vzgojiteljeve in učiteljeve profesionalne rasti. Med študijem in po njegovem zaključku današnja družba v večji meri poudarja pomen nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja v okviru profesionalnega razvoja posameznika (Javornik Krečič, 2008). Vzgojitelj je pobudnik sprememb na osebni ravni in na ravni skupnosti, kolektiva, sodelovanja z drugimi subjekti in medgeneracijskega prenašanja informacij (Javrh, Kalin in Puš Seme, 2011). Izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev je vseživljenjski proces, pri katerem se pozitivne ali negativne izkušnje kopičijo in s tem zavirajo ali pospešujejo razvoj (Javrh idr., 2011). Gre torej za pridobivanje poklicnih znanj in izkušenj ter osebno dozorevanje (Plestenjak, 1990). Začetno izobraževanje strokovnih delavcev je v tem smislu razumljeno kot omogočanje študentom, da z razvijanjem svojih znanj, sposobnosti in prepričanaj na podlagi pedagoške

⁴ V nadaljevanju RS.

izkušnje in refleksije o tej izkušnji kritično ovrednotijo svoje delo ter se usposobijo za bodoče delo v vzgojno-izobraževalnem procesu.

Profesionalni razvoj in nadaljnje izobraževanje ter usposabljanje so povezani procesi. Srt (2010) pravi, da so cilji nadaljnega izobraževanja in usposabljanja profesionalni razvoj delavcev v vzgoji in izobraževanju, strokovna rast vzgojiteljev, večja kakovost in učinkovitost pedagoškega procesa. Omenjeni procesi vplivajo na napredovanje na delovnem mestu oziroma napredovanje v nazive⁵. V Sloveniji je za višanje naziva in posledično plačilne lestvice potrebno poleg let zaposlitve in uspešnega dela na področju, tudi udeležba na izpopolnjevalnih tečajih. Strokovni delavci imajo na razpolago pet dni letno za dodatno izpopolnjevanje in izobraževanje. Vzgojitelji predšolskih otrok v Italiji napredujejo na osnovi let delovne dobe in dodatnih aktivnosti. Poleg tega imajo možnost dobiti denarno nagrado. Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje je prevzelo neko vlogo le v zadnjih letih, ko je bil sprejet zakon št. 107, člen 121 (t. i. Dobra šola) z dne 13. julija 2015.

Namen magistrskega dela je ugotoviti bistvene značilnosti slovenskega in italijanskega sistema predšolske vzgoje glede usposobljenosti in nadaljnjih izobraževanj vzgojiteljev v vrtcih s slovenskim učnim jezikom. Raziskali smo, katero začetno izobrazbo morajo pridobiti vzgojitelji predšolskih otrok v Sloveniji in Italiji ter katerim nadaljnjim zahtevam morajo zadostiti za pridobitev poklicne kvalifikacije. Dalje nas je zanimalo, kako poteka nadaljnje izobraževanje in usposabljanje v Italiji ter Sloveniji. Primerjali smo pogoje za karierni razvoj in napredovanje v plačilnih lestvicah tako v Sloveniji kot tudi v Italiji. Ob koncu so nas zanimala še mnenja končnih uporabnikov, staršev, ki so preizkusili vrtec tako v Sloveniji kot v Italiji glede razlik dela vzgojiteljev predšolskih otrok v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu.

⁵ V večini evropskih držav je poklic pedagoškega delavca nehierarhičen. To pomeni, da različnih nazivov sploh ne poznajo. Napredovanje je v večini primerov možno in usmerjeno v pozicijo ravnatelja oziroma vodje vzgojno-izobraževalne institucije (Cotič idr., 2011).

2 TEORETIČNI DEL

2.1 Profesionalni razvoj strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

2.1.1 Opredelitev pojmov

Profesionalnost velja danes za eno najpomembnejših sestavin v strukturi sodobnih družb (Cvetek, 2005). Prav zato pravimo, da je profesionalnost ključ za kakovostno delovanje ne le na lastnem delovnem mestu, temveč skozi vseživljenjske izkušnje (Gentili, 2007). Slovar slovenskega knjižnega jezika definira profesionalnost kot lastnost, značilnost profesionalnega (Slovar slovenskega knjižnega jezika, 2018⁶). Vonta (2005) trdi, da se izraz profesionalnost nanaša na vrednote, etični kodeks, znanje, spretnosti in odgovornosti, ki usmerjajo razmišljanja in ravnanja v določenem poklicu. Profesionalnost ni statičen proces, odvisna je od družbenih sprememb. Pojem se nanaša tudi na nepretrgan napor, ki ga namenjamo procesu, da bi postali profesionalci (Vonta, 2005). Profesionalno delo pomeni ravnanje, ki je skladno s kriteriji kakovosti za določeno delovno mesto. Sicer se predpostavlja, da so za doseganje teh kriterijev potrebna določena znanja in spretnosti (Bečaj, 1997). Javornik Krečič (2008) pravi, da je za omenjeni pojem značilno, da vključuje vrsto del, ki zahtevajo posebno certificirano znanje ali spretnosti, ki jih mora imeti delavec (prav tam). To pomeni, da je potrebno ustrezno strokovno znanje, ki ga lahko razdelimo na teoretično in praktično. Prvo je formalno predpisano (npr. na smer in stopnja izobrazbe). Praktično znanje pa je ustrezno nadzorovana praksa v obdobju študija ali dela (Bečaj, 1997). Profesionalnost je lahko odraz kakovostnega dela (Jenko, Prešern in Puš Seme, 1997). Demirkasimoglu (2010) pravi, da je profesionalnost multidimenzionalna struktura, ki vključuje delovne zmožnosti, sposobnosti in odnose, ki vplivajo na kakovostno in kvalitetno delo. Vse te značilnosti so povezane tudi s profesionalnim razvojem posameznika.

Profesionalni razvoj definiramo kot proces, v katerem lahko dosežemo uravnoteženost v uresničevanju vseh dimenzij profesionalnosti in s tem višjo kvaliteto svojega dela ter zadovoljstva pri delu (Vonta, 2005)⁷. Gre torej za celoto vseh vplivov in

⁶ V nadaljevanju SSKJ.

⁷ Darling-Hommond in Sykes (1999, v Vonta, str. 14, 2005) opisujejo naslednje dimenzije (1) določena specializirana znanja, ki jih običajna javnost nima, (2) participacija v procedurah, ki vodijo k licenci, certifikatu, doseganju standardov – motivirana je s strani profesionalcev samih, (3) avtonomija praksa, da uporabi in aplicira svoje profesionalno znanje v raznolikih situacijah, sprejema odločitve, se odloča, presoja in razmišlja o svoji praksi in (4) prestižu ter ugledu v širši skupnosti. Vse štiri dimenzije so med seboj povezane.

možnosti za oblikovanje ustrezne poklicne identitete (Javrh idr., 2011). Profesionalni razvoj strokovnih delavcev se nanaša na profesionalne kompetence, ki so ena izmed bistvenih lastnosti strokovnjakov (Cvetek, 2004). Tovrstne spretnosti so rezultat in prepletanje pridobljenega teoretičnega znanja in praktičnega dela. Javornik Krečič (2008) opredeljuje vzgojiteljev profesionalni razvoj kot stalni proces razvoja skozi vsa obdobja njegove poklicne poti (prav tam). Tudi National association for education of young children⁸ (2017) definira profesionalni razvoj kot skupek začetnega izobraževanja in delovne prakse. Namen le-tega je izboljšati znanje, spretnosti, sposobnosti in odnose učnega osebja v obdobju zgodnjega otroštva. Evropska unija⁹ je oblikovala smernice za razvoj strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja, ki so: (1) zagotavljanje visokokakovostnega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, (2) podpora izobraževalnemu osebju, (3) spodbujanje različnih učnih pristopov v perspektivi vseživljenjskega učenja in (4) raziskovanje pristopov, ki bi oblikovali ključne kompetence pri posamezniku (Evropska komisija, 2018).

Profesionalni razvoj razumemo kot inkluzivni koncept, ki zajema vse formalne in neformalne dejavnosti, izpeljane za vzgojiteljevo učenje in profesionalno rast (Javrh idr., 2011). Če gledamo na profesionalni razvoj kot na proces, potem ima vzgojiteljevo lastno učenje pomembno funkcijo (Javornik Krečič, 2008) ter vključuje vse naravne in zavestne učne izkušnje, s katerimi lahko koristimo posamezniku ali širši skupnosti, kot so na primer sodelavci, otroci oziroma učenci, šola kot vzgojno-izobraževalna ustanova ipd. (Javrh idr., 2011).

V nadaljevanju se bomo osredotočili na profesionalni razvoj strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju.

2.1.2 Značilnosti profesionalnosti strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

S pojmom profesionalni razvoj razumemo, da gre za sistematično nadgrajevanje delovanja. Aakre (2014) opredeljuje vzgojiteljevo profesionalnost kot integracijo različnih spretnosti, ki so nujne za opravljanje pedagoškega poklica. Javornik Krečič (2008) pravi, da je profesionalni razvoj lastnost pedagoškega delavca, ki se na podlagi študija in sodelovanja z drugimi pedagoškimi delavci dopolnjuje. Posledično opredeljuje bistvene značilnosti profesionalca:

- graditev osebne vizije in preizkušanje moralne narave poučevanja;

⁸ V nadaljevanju NAEYC.

⁹ V nadaljevanju EU.

- raziskovanje kot del vseživljenjskega procesa;
- pridobljena zrelost v okviru pedagoškega znanja in spretnosti;
- sodelovanje kot učenje vzgojiteljev in medsebojna podpora za izboljšanje pogojev.

Valenčič Zuljan (1996) navaja še druge značilnosti vzgojitelja kot profesionalca, in sicer:

- kolegialnost, sodelovanje, interaktivnost;
- odprtost in pripravljenost za eksperimentiranje, reševanje problemov, iniciativnost;
- aktivna vključenost članov skupnosti pri oblikovanju ciljev in evalviranju;
- možnosti za profesionalno učenje in razvoj;
- konkretna podpora s strani vodstva;
- uporaba spodbud in nagrad;
- upoštevanja andragoških načel učenja, razvijanja in spreminjanja odraslih¹⁰;
- usklajenost med osebnimi in institucionalnimi cilji;
- profesionalni razvoj predstavlja del šole.

Drugi avtorji (Cotič idr., 2011) v ta kontekst dodajajo, da so značilnosti profesionalca celovito dojetje procesa učenja, povezovanje posameznikovih idej in poklicnih spretnosti ter njihovo oblikovanje v smeri kritičnih in avtonomnih profesionalcev (prav tam). Zato je treba pedagoške delavce pojmovati kot aktivne oblikovalce in usmerjevalce profesionalnega razvoja (Cotič idr., 2011), saj niso le porabniki profesionalnega znanja, ampak tudi ustvarjalci znanja (Javrh idr., 2011). Profesionalni razvoj je odraz vseživljenjskega procesa učenja (Cotič idr., 2011), v okviru katerega se združijo vse vrste učenja in izobraževanja (Devjak in Polak, 2007). V tem procesu se vzgojitelj uči ob prepoznavanju različnih izzivov iz poklicnega in osebnega življenja ter ob razmišljanju o iskanju ustreznih odgovorov nanje (Javornik Krečič, 2008). Tudi drugi avtorji trdijo (Javrh idr., 2011), da je vzgojiteljev profesionalni razvoj proces signifikantnega in vseživljenjskega učenja, pri katerem (študenti) vzgojitelji osmišljajo in razvijajo svoja pojmovanja, oblikujejo in spreminjajo svojo prakso poučevanja. Iz tega sledi, da je to

¹⁰ Glavna andragoška načela so načrtovanje, uresničevanje in vrednotenje. Ti se dodatno delijo v več elementov (npr. analiziranje okoliščin, ocena izobraževalnih potreb, namen izobraževanja, razvijanje in upoštevanje ciljev, izbor in razvrstitev vsebin, načrtovanje procesa učenja in prenosa naučenega v prakso, načrtovanje administracije, izvajalcev, financiranja, pridobivanje udeležencev, izpeljava procesa in evalviranje) (Govekar-Okoliš in Ličen, 2008).

proces, ki vključuje več dimenzij, kot so vzgojiteljeva osebnost, poklicni in socialni faktorji, razvoj kritičnega, odgovornega odločanja in mišljenja (Javrh idr., 2011). Tudi Fullan in Hargreaves (2016) trdita, da profesionalni razvoj vzgojitelja vpliva na osebni in strokovni razvoj.

Posledica tega je nadgradnja vzgojiteljevega značaja, zrelosti in vrlin, ki pripomorejo k oblikovanju samega sebe, vzgojno-izobraževalne institucije ter ožje in širše družbene skupnosti. Vzgojitelj mora biti aktivni usmerjevalec svojega lastnega razvoja (notranje motivirani posamezniki izhajajo iz lastnih potreb, se reflektivno ravnaajo ipd.), kritični profesionallec (sposoben kritičnega razmišljanja o svoji praktični dejavnosti ter o kontekstu dela; deluje učinkovito in odgovorno), povezovati mora pojmovanja in ravnanja¹¹, reflektirati svojo prakso (za vzgojiteljev poklicni razvoj je pomembna sposobnost o razmišljanju delovanja), delovati po kognitivno-konstruktivističnem modelu (to pomeni, se istovetiti z otroki, metakognitivno razmišljati o organizaciji aktivnosti, oblikah, metodah, občutkih ipd.), dojeti mora, da je profesionalni razvoj vseživljenjski proces (to vključuje nenehno učenje skozi poklicno pot) in celovit proces rasti (socialni, poklicni in osebni razvoj) ter proces sodelovanja in kooperativnega učenja (vprašaj za podporo in pomoč) (Javornik Krečič, 2008). Kramar (1997) pravi, da mora vzgojitelj postati razmišljujoči ustvarjalni praktik, oblikovalec, raziskovalec, inovator in zelo kooperativen so-uresničevalec vzgojno-izobraževalnega procesa.

Zaradi tega se od vzgojitelja pričakuje in zahteva spretnosti, sposobnosti, znanja in lastnosti, ki na nanašajo na tri vidike, ki so:

- organizacijski vidik (dobro organiziranje, načrtovanje, vzdrževanje dokumentacije, preizkušanje različnih metod ipd.);
- profesionalni vidik (profesionalno ravnanje, fleksibilnost, sodelovanje s starši ipd.);
- socialne spretnosti (razvoj dobrih in pozitivnih odnosov z otroki, ohranjanje smisla za humor, sposobnost komunikacije ipd.) (Javornik Krečič, 2008).

Sklepamo torej, da značilnosti profesionalca zajemajo kar širok okvir spretnosti in sposobnosti, ki jih mora posameznik razviti in pridobiti v teku študijske in delovne poti.

¹¹ Vzgojiteljeva pojmovanja vključujejo spoznavanja, sprejemanja in ponotranjenja višjih pojmovanj učenja in poučevanja. Pomembna je aktivnost otrok oziroma učencev. Pri vzgojiteljevem ravnanju gre za pridobivanje ustreznega proceduralnega znanja ter situacijskega razumevanja, večjo fleksibilnost vzgojitelja in sposobnost reševanja problemov (Javornik Krečič, 2008).

Profesionalnost zajema osebne in socialne veščine. Gre torej za dopolnjevanje in prepletanje le-teh. Profesionalec mora graditi lastno osebno vizijo, se vseživljenjsko izobraževati, sodelovati s sodelavci ter ožjo in širšo lokalno skupnostjo. Razvoj spretnosti, sposobnosti, kompetenc in veščin, ki izhajajo iz interesa posameznika in vzgojno-izobraževalne ustanove, pripomore k oblikovanju avtonomnega profesionalca. To je za današnje čase in zahteve družbe temeljnega pomena, kajti družba stremi k uresničevanju tega cilja.

2.1.3 Načela profesionalnega razvoja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

Na podlagi zgoraj opisanih značilnosti profesionalca na področju vzgoje in izobraževanja (glej poglavje 2.1.2), Valenčič Zuljan (2001) opredeljuje naslednja načela vzgojiteljevega profesionalnega razvoja:

- vzgojitelj kot aktivni oblikovalec in usmerjevalec svojega poklicnega razvoja (je proces, ki poteka »od znotraj« in temelji na zaupanju v strokovne delavce; treba je izhajati iz vzgojiteljevih »učnih« potreb in na tak način oblikovati reflektivno ravnanje, prevzemanja odgovornosti ipd.);
- celostnost: poklicni razvoj je celoten proces rasti, ki zajema in povezuje osebno, socialno in ožje poklicno raven (socialni razvoj se nanaša na razvijanje sodelovanja učeče se šole, poklicni je usmerjen v pojmovanja in spretnosti ter osebnosti zajema razjasnjevanje posameznikovih misli, občutkov, samorazumevanja ter okvirne poklicne situacije);
- vzgojiteljev poklicni razvoj je proces sodelovanja in kooperativnega učenja, ki obsega tako razvoj posameznika kot tudi razvoj institucije (gre za poudarek na interaktivnem profesionalizmu, torej srečevanju in delu vzgojiteljev v majhnih skupinah za načrtovanje in preizkušanje učnih procesov, ocenjevanju dela in evalviranju)¹²;
- poklicni razvoj kot povezovanje vzgojiteljevih pojmovanj in spretnosti ravnanja;
- profesionalizacija je vseživljenjski proces učenja (vzgojiteljev poklicni razvoj je proces vseživljenjskega učenja, v katerem ima izkustveno učenje bistveno vlogo);

¹² Interaktivnost je v tem smislu poudarjena kot dejanje in sprejemanje nasvetov ter pomoči in kot prizadevanje posameznika ter skupine, da postane taka interakcija del vsakdanje šolske klime (Valenčič Zuljan, 2001).

- vzgojitelj kot kritični in avtonomni profesionalca (ti pojmi se povezujejo glede na učinkovitost in etično odgovornost kot neločljivo povezane kompetence poklicnega ravnanja. Za uresničevanje kritičnosti in avtonomnosti mora posameznik izpolniti tako notranje kot tudi zunanje pogoje (šolanje, kultura in klima šole, ožje in širše družbeno okolje).

Opisana načela vključujejo tako značilnosti kot tudi spretnosti in sposobnosti, ki naj bi jih posameznik pridobil.

2.1.4 Kompetence strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

Poleg načel so v profesionalnem razvoju strokovnih delavcev pomembne tudi spretnosti, spodobnosti in kompetence. V nadaljevanju se bomo osredotočili na kompetence, ki naj bi jih vsak posameznik na področju vzgoje in izobraževanja imel. Najprej pa moramo definirati pojem kompetenca. Business dictionary (2018) definira kompetence kot skupek neločljivih zmožnosti, znanj, spretnosti, sposobnosti, ki omogočajo osebi (ali organizaciji) učinkovito in kakovostno delovanje na delovnem mestu ali v določeni situaciji. Javornik Krečič (2008) pravi, da kompetence predstavljajo posameznikovo zmožnost prenašanja teorije v prakso. Muršak (1997) dodaja, da je kompetenca lastnost posameznika, nanaša se na njegovo ravnanje in ni objektivno vezana na določeno specifično delo. Govekar - Okoliš, Gruden in Kranjčec (2010) trdijo, da se kompetence razvijajo in kažejo v samem procesu dela, ko posameznik povezuje teoretična in praktična znanja ter ko strokovno in izkušensko znanje prenese v ustrezne situacije znotraj samega procesa dela.

Ajdišek (idr., 2009) opredeljuje kompetenco kot sposobnost doseganja kompleksnih zahtev v določenem kontekstu s pomočjo mobilizacije tako spoznavnih kot tudi nespoznavnih vidikov našega delovanja. V ta koncept vključujejo spoznavno, čustveno-motivacijsko ter vedenjsko raven. Imeti neko kompetenco, pomeni jo udejanjiti v različnih situacijah. Kompetence na določenem področju vključujejo spoznavne vidike delovanja posameznika: njegove sposobnosti reševanja problemov, analitičnega in kritičnega mišljenja, divergentno mišljenje in spretnosti odločanja, pripravljenost za delovanje, vrednotenje situacije in izzivov, stališča, kako se bomo lotevali določenih aktivnosti in kako bomo pri tem uspešni.

Zato pravimo, da je kompetentnost lastnost profesionalca na določenem področju. Posledično govorimo tudi o profesionalni kompetentnosti. Profesionalna kompetentnost je ena bistvenih lastnosti profesionalcev, gre za sposobnost opravljanja zadane naloge v skladu z določenimi standardi (Cvetek, 2004). Kompetence predstavljajo v kontekstu vzgoje in izobraževanja temelj za kurikularno načrtovanje (Štefanc, 2012). Devjak in

Polak (2007) dodajo, da ko govorimo o kompetentnosti strokovnih delavcev, mislimo na sposobnost učinkovitega delovanja v številnih situacijah, ki temeljijo na pridobljenem znanju, ki pa ni omejeno (prav tam).

Raziskovalci (Erčulj, Ivanuš Grmek, Lepičnik Vodopivec, Musek Lešnik, Retar, Sardoč in Vršnik Perše, 2007/2008) trdijo, da imajo strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanja oblikovanih pet »generičnih« kompetenc, in sicer:

- komunikacijo in odnose (učinkovita komunikacija z otroki, razvijanje pozitivne klime, socialnih veščin pri posamezniku, oblikovanje varnega in spodbudnega učna okolja, postavljanje jasnih pravil v oddelku ipd.);
- učinkovito poučevanje (obvladanje in upoštevanje postopkov za načrtovanje, izvajanje in vrednotenje vzgojno izobraževalnega procesa, upoštevanje razvojne značilnosti in stopnje otrok, uporabljanje različnih metod, oblik in tehnik dela ipd.);
- organizacija in vodenje (obvladanje organizacijske in administrativne naloge v zvezi z načrtovanjem, izvajanjem, spremljanjem in vrednotenjem vzgojno izobraževalnega procesa ipd.);
- sodelovanje z delovnim in družbenim okoljem (komuniciranje in sodelovanje z drugimi vzgojitelji, starši, ožjim in širšim družbenim okoljem ipd.);
- profesionalni razvoj (pripravljenost se nadalje izobraževati in usposablјati, razvijati na profesionalni ravni, analizirati svoje delo ipd.) (Erčulj idr., 2007/2008).

Evropska komisija je oblikovala naslednje kompetence strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja:

- znanje s specifičnih predmetnih področij;
- razvoj pedagoških spretnosti in sposobnosti (vzgajati in izobraževati heterogene oddelke, uporabljati IKT¹³, oblikovati ustvarjalno in pozitivno klimo);
- razvoj spretnosti refleksije, raziskovanja, sodelovanja, iskanja novosti, avtonomnega učenja (Caena, 2011).

Kompetence predstavljajo eno izmed ključnih sestavin kakovostnega dela na področju vzgoje in izobraževanja. Kompetence se od posameznika do posameznika razlikujejo, kajti vključujejo spoznavno, čustveno in vedenjsko raven, ki je pri vsakem različna (Ajdišek idr., 2009). Prav zato si je Evropski parlament in svet prizadeval, da bi opisal in opredelil neke splošne in temeljne kompetence, ki naj bi jih vsak posameznik, tako študent kot zaposleni na področju vzgoje in izobraževanja, moral imeti in razviti.

¹³ Informacijsko-komunikacijska tehnologija.

Kompetence, ki naj bi jih posameznik razvil v teku svojega profesionalnega razvoja, naj bi bile: znanje, spretnosti in sposobnosti, reflektivno in kritično mišljenje, avtonomno učenje, sodelovanje s šolskimi in izvenšolskimi ustanovami (Caena, 2011).

2.1.5 Modeli profesionalnega razvoja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

V tem poglavju se bomo poglobili v razvoj profesionalnosti: najprej z zgodovinskega vidika, sledili bodo modeli profesionalnega razvoja, ki so jih napisali različni strokovnjaki na področju.

2.1.5.1 Zgodovinski razvoj profesionalnosti strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

Pomen in vloga profesionalnega razvoja se je z leti spremenila. Hargreaves (2000) prikazuje štiri faze v razvoju vzgojiteljevega profesionalizma skozi različna zgodovinska obdobja, ki jih bomo v naslednjih točkah predstavili:

- V predprofesionalnem obdobju (Hargreaves, 2000) – gre za gre za pojmovanja v prvi polovici 20. stoletja (Javrh, 2011), ko se je od vzgojiteljev pričakovalo zgolj znanje svojega predmetnega področja ter le nekaj pedagoško-psihološkega znanja ter spretnosti komunikacije. Posameznik je moral biti transmisijsko naravnan. V predpristopni dobi je pouk veljal za vodstveno zahtevno, a tehnično enostavno. Dober vzgojitelj je bil tisti, ki je pokazal zavest o vzgojno-izobraževalni instituciji. Njihove izkušnje in učenje izhajajo iz opazovanja drugih, bolj izkušenih pedagoških delavcev.
- Za obdobje avtonomnega profesionalizma je značilna in poudarjena avtonomija vzgojiteljev, vendar je le-ta uresničena le pri nekaterih posameznikih, saj je večina vzgojiteljev vedno premalo poklicno samozavestna. Vzgojitelji so svobodni in aktivni pri izbiranju metod in oblik dela. Poleg tega velik pomen pridobi tudi nadaljnje izobraževanje in usposabljanje.
- Za obdobje kolegialnega profesionalizma je značilno (1) širjenje in hitra sprememba vsebin, sledenje ciljev, (2) novo pridobljeno znanje, učne metode in oblike, (3) večja odgovornost za socialno delo, (4) vključevanje otrok s posebnimi potrebami v običajne razrede, (5) razvoj in razumevanje multikulturalnosti, (6) strukturne omejitve za izboljšanje poučevanja v razredu, (7) spreminjanje šolske kulture, (8) pomembnost sodelovanja med učnim in neučnim osebjem, (9) več upoštevanja otrok, učencev in dijakov.

- Postprofesionalno obdobje vidi kot pomemben vpliv globalizacije, ki je prinesla novosti in spremembe na vzgojno-izobraževalnem področju. Ta zahteva od vzgojiteljev (1) visoko usposobljenost – posledično sledenje kurikularnim predpisom, (2) poniževanje (na primer s strani medijev), (3) omejiti morajo vključevanje neusposobljenega strokovnega delavca, (4) pridobiti morajo kvalitetno bazo, na kateri je možno nadgraditi novo znanje na podlagi novih izkušenj in (5) sodelovati morajo s starši, širšo in ožjo družbeno skupnostjo.

Pomen in proces profesionalnosti se je skozi čas spremenil. V zadnjem obdobju je profesionalni razvoj pridobil pomen, ki ga danes poznamo in uveljavljamo. To je notranji proces, katerega pa se ne zavedajo vsi strokovni delavci. Zavedanje lastnega profesionalnega razvoja je eden od pomembnih pogojev za kakovostni razvoj vzgojitelja. Vzgojiteljev profesionalni razvoj je proces, v katerem strokovni delavec utemelji in vzdržuje najvišjo raven profesionalne usposobljenosti, ki jo je sposoben doseči (Javrh idr., 2011). Javornik Krečič (2008) poudarja vzgojiteljevo aktivno vlogo in pravi, da je vzgojitelj vzajemen profesionallec. To pomeni, da je zavezan h kontinuiranemu profesionalnemu razvoju, delu z drugimi, utrjevanju povezanosti med lastnim razvojem in razvojem otrok ter ponovno opredeli svoje vloge izven vzgojno-izobraževalnih institucij. Devjak in Polak (2007) dodajajo, da je treba nanj gledati kontinuirano in ga na tak način tudi podpreti z ustreznim financiranjem: od začetnega izobraževanja do strategij vseživljenjskega učenja, ki zajemajo formalne in neformalne oblike učenja.

2.1.5.2 Modeli profesionalnega razvoja

Profesionalni razvoj vzgojitelja je odraz usmerjenosti današnje napredne družbe, ki zahteva s strani strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja konstantno izpopolnjevanje svojega že predhodno pridobljenega znanja in izkušenj (Javornik Krečič, 2008). Tovrstnega razvoja ne moremo razumeti kot enovit in enostranski proces, saj vsak vzgojitelj oziroma učitelj v svojem profesionalnem razvoju preide skozi različne faze (Vonta, 2005) oziroma obdobja, kjer ima vsako svoje značilnosti, vlogo in posledice (Javornik Krečič, 2008). Čeprav vsak vzgojitelj začne svojo profesionalno kariero kot začetnik, ni nujno, da bo prišel do zadnje stopnje (Vonta, 2005), kajti vsaka višja faza je bolj kompleksna in zahtevnejša. Posameznik lahko v naslednjo fazo preide na podlagi ponotranjenih pojmovanj vzgojno-izobraževalnega procesa in osebne zavzetosti. V ta proces vključujejo tudi iskanje rešitev v različnih situacijah (Valenčič Zuljan, 2001). Iz tega sledi, da so različni avtorji opredelili več modelov profesionalizacije¹⁴ vzgojiteljskega

¹⁴ Profesionalizacija je pojav, da postane kaj poklicno (SSKJ, 1985).

poklica. Vsak model poskuša opredeliti faze profesionalnega razvoja vzgojitelja in posledično pridobljene kompetence. V nadaljevanju bomo predstavili skupne značilnosti Fullerjevega in Katzinega modela profesionalnega razvoja vzgojiteljev (Fuller, 1974; Katz, 1972). Tako Katz kot Fuller ločujeta več stopenj profesionalnega razvoja vzgojitelja: od začetnika do eksperta.

Značilnosti prvega obdobja profesionalnega razvoja t. i. »preživetja« vzgojitelja avtorji (Fuller, 1974; Katz, 1972), opisujejo, kot šok, nefleksibilnost, konfuznost, delovanje na podlagi razumskega vidika, analitično ocenjevanje situacij, preživetje, negotovost, zaskrbljenost nad poklicnim jazom s strani novinca. Posameznik v tej fazi razmišlja o usposobljenosti, ustreznosti in primernosti lastnega delovanja. Zato potrebuje več podpore, razumevanja, usmerjanja in pomoči.

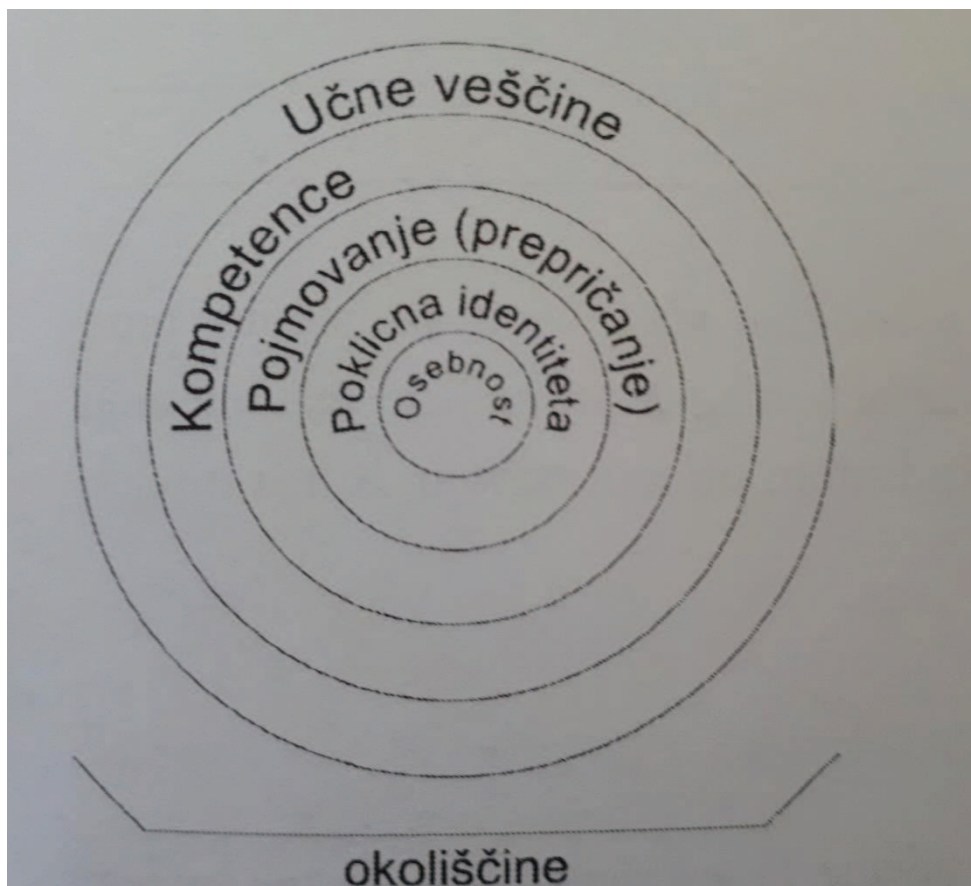
Druga stopnja tako v Fullerjevem kot v Katzinem modelu opisuje prehod na višjo raven, kjer posameznik razume, da je sposoben ter da bo »preživel«. Postopoma nadgrajuje svojo samozavest, stremi h kakovostnejšemu vzgojno-izobraževalnemu procesu (usmerja več pozornosti k potrebam otrok, sprašuje se, kako spodbujati otroke in podobno). Poleg tega se posameznik posvetuje s kolegi z namenom reševanja problemov, novih idej, delitev izkušenj in podobno (Fuller, 1974; Katz, 1972).

Sledi tretja stopnja: Fuller in Katz pravita, da je posameznik v tej fazi utrjen, zrel, zaupa v lastne zmožnosti. Značilna je tudi dovzetnost za spremembe. Zato posamezniki v tej fazi stremijo k nadaljnjemu izobraževanju in usposabljanju. Na tak način lahko pridobijo nova spoznanja, ki jih lahko vnesejo v delovno prakso. V tem obdobju so vzgojitelji zelo aktivni, saj večina le-teh razvija svoje spretnosti, sposobnosti, kompetence, oblike in metode dela. Katz (1972) dodaja še eno stopnjo (t. i. ekspert), za katero je značilno doseganje zrelosti. Največ poudarka je prav na nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju ter refleksiji lastnega dela. Avtorja trdita, da je vzgojiteljev profesionalni razvoj odvisen od spreminjanja razmišljanja o poklicnih dilemah ter fokusiranju na sam vzgojno-izobraževalni proces (Fuller, 1974; Katz, 1974).

Modele profesionalnega razvoja ne moremo obravnavati kot avtomatično in negibno vzgojiteljevo napredovanje po fazah, saj ni linearen in statičen model, ampak kompleksen. Vsaka višja faza je kompleksnejša in zahtevna. Javornik Krečič (2008) opozarja, da najvišje stopnje ne dosežejo vsi vzgojitelji. Pri tem pa je pomembno vključiti in upoštevati tri dimenzije, in sicer poklicno, osebno in socialno. Na tak način bi lahko ugotovili in razvijali profesionalni razvoj vzgojitelja (Javornik Krečič, 2008). Sicer večina modelov, kot tudi Fullerjev in Katzin, poskuša slediti časovni dimenziji, kjer je v večji meri poudarjen kvantitativni vidik (na primer delovna doba). Ob strani pa ostane kakovost

pridobljenih izkušenj, ki lahko predstavlja podlago za napredovanje v profesionalnem razvoju posameznika. Iz tega razloga naštevajo različne pomanjkljivosti, kot so enodimenzionalnost, zanemarjanje celosti in povezovanje dejavnikov znotraj raziskovalnega pojava (vpliv delovnega okolja, klime, sodelavcev na profesionalni razvoj posameznika) (Valenčič Zuljan, 2001).

Pri tem je pomembno omeniti tudi večplastni model po Korthagenu, ki se razlikuje od predhodno opredeljenih modelov (Marentič Požarnik, 2010). Razločuje se v tem, da ne poteka po stopnjah in ni časovno pogojen, gre za prepletanje in vpliv osebne, socialne in poklicne ravni posameznika. Model je sestavljen iz petih plasti, ki se osredotočajo na boljše razumevanje in reflektiranje profesionalnega razvoja delavcev na področju vzgoje in izobraževanja (Marentič Požarnik, 2007).



Slika 1: Večplastni model po Korthagenu (Marentič Požarnik, 2010).

Iz zgornje slike ugotovimo, da plasti so: vzgojiteljske spretnosti ali veščine, zmožnosti ali kompetence, osebna pojmovanja, vzgojiteljska vloga in poklicna identiteta ter osebnost. Razvidno je, da so plasti razvrščene od površinskih do globinskih. Najgloblje plasti vplivajo na površinske: na primer, da osebnost vzgojitelja vpliva na poklicno identiteto in tako naprej. Korthagenov večplastni model pripomore k temu, da si

vsak ustvari celostni pogled na lasten osebnostni in profesionalni razvoj. Posameznik lahko ugotovi, katere plasti lažje spreminja oziroma na njih vpliva in obratno. Model omogoča razumevanje in vpogled nad tistimi plastmi, ki v večji meri vplivajo na posameznikovo delovanje v vrtcu, šoli ali drugi vzgojno-izobraževalni ustanovi. Gre torej za analizo, refleksijo, razumevanje in spreminjanje posameznika ter njegovega delovanja z namenom kakovostnejšega dela v praksi. Lahko povzamemo, da gre za nadgradnjo in krepitev lastnih idej, izkušenj, spretnosti, sposobnosti, kompetenc, veščin in drugih komponent, ki pripomorejo, da se vzgojitelj kot oseba in profesionallec dopolnjuje.

Na podlagi predhodno opisanih modelih (Fuller, Katz in Korthagen) ugotovimo, da se posameznik, zaposlen v vzgojno-izobraževalni ustanovi profesionalno razvija in izpopolnjuje tako po fazah, ki so časovno pogojene, kot tudi po stopnjah, za katere je značilen razvoj na osebnostni, socialni in poklicni ravni. Stopnje so torej individualne. Posledično lahko opravimo analizo in refleksijo lastnega dela na terenu, ki lahko učinkovito vpliva na spremembo določenih plasti našega razvoja na delovnem mestu. Cvetek (2004) pravi, da refleksija vpliva na profesionalni razvoj na vseh stopnjah. Valenčič Zuljan (2001) dodaja, da je refleksija bistvo uspešnega vzgojitelja, ki bo poskušal poiskati načine, kako povezati nove vsebine z različnimi znanjem otrok (Valenčič Zuljan, 2001), istočasno pa bo iskal nove metode, tehnike in oblike dela.

Prepletanje vseh modelov predstavlja izziv za kakovostno spremembo dela v praksi. Valenčič Zuljan (2001) pravi, da gre za napredovanje v konkretnem, večdimenzionalnem prepoznavanju, reševanju problemov, celostnem razmišljanju, ponotranjenih dejavnostih v času delovne dobe, možnostih in pripravljenosti nadgrajevanja lastnih spretnosti, sposobnosti, kompetenc, oblik in metod dela.

Ker se modeli profesionalnega razvoja med sabo razlikujejo, ni nujno, da se posameznik istoveti le z enim modelom ali vsemi opisanimi stopnjami. Menimo, da je vpogled nad modeli in zlasti stopnjami, ki jih strokovnjaki opisujejo, bistvenega pomena za pedagoške delavce. Posameznik se v teku svoje izobraževalno-poklicne poti lahko seznani s fazami, ki naj bi jih v življenju dosegel. Na tak način je lahko posameznik delno pripravljen, sposoben razumeti, dojeti in se odzvati na izzive stopnje, v kateri je ali v katero prestopa.

2.1.5.3 Novi profesionalizem

Koncept novega profesionalizma predstavlja prelom med nekdanjim individualističnim vzgojiteljevim delovanjem in današnjo usmerjenostjo k novim oblikam odnosov s kolegi, otroki, starši, široko in ožjo družbeno skupnostjo (Rutar Ilc, 2009).

Vključuje značilnosti, kot so avtonomnost, osebni in profesionalni razvoj, fleksibilnost in podobno. Ta koncept podrobneje predstavljajo Niemi in Kohonen (1995, v Beijaard, Meijer, Morine-Dershimer in Tillema, 2005), ki izpostavljajo glavne značilnosti tega procesa skozi naslednje sestavine:

- poklicna zavestnost razvoja in učenja (zaupajo v svoje delo, poslušajo, opazujejo in odgovorni so za spodbujanje osebne rasti in rasti otrok, kritično razmišljajo);
- profesionalna avtonomija (razvite so lastne vrednote, koncept človeštva, intuitivno razmišljanje, spodbujanje posameznikovega potenciala, strokovna usposobljenost in odgovornost pedagoškega delavca ter profesionalni razvoj je zanj del vseživljenjskega procesa);
- dinamično pojmovanje učenja (podpirajo in izzivajo učenje tako otrok kot tudi samega sebe, podpirajo intelektualni in profesionalni razvoj);
- sodelovanje in interakcija (pripravljene so aktivno sodelovati v šolski skupnosti in izven nje tj. lokalna in širša družbena skupnost, stremijo k participativnem poučevanju skupaj z drugimi) (Kalin, 2006).

Za doseganje teh značilnosti so pomembni in potrebni tako notranji kot zunanji pogoji. Za kakovosten razvoj strokovnih delavcev se zahteva institucionalno, administrativno in organizacijsko strukturo, ki prizna pomembnost vzgojiteljeve vloge v vzgojno-izobraževalnem procesu. Zato avtorji tudi trdijo, da moramo na vzgojiteljev profesionalni razvoj gledati kot vseživljenjski proces, ki zajema nenehno učenje in profesionalni razvoj skozi poklicno pot (Javrh idr., 2011).

2.2 Začetno izobraževanje vzgojiteljev predšolskih otrok

V vseh članicah Evropske unije je vzgojiteljski poklic reguliran. Regulirani poklic je poklicna dejavnost ali skupina poklicnih dejavnosti, za katere dostop do opravljanja, opravljanje ali enega od načinov opravljanja poklica neposredno ali posredno določajo zakoni ali drugi predpisi glede posebnih poklicnih kvalifikacij¹⁵, zlasti v povezavi z uporabo poklicnega naziva, ki je z zakonom ali drugimi predpisi omejen na imetnike določene poklicne kvalifikacije. Regulirani poklici so tisti, za opravljanje katerih so predpisani posebni pogoji glede posebnih poklicnih kvalifikacij, ki jih določajo državni zakoni ali podzakonski akti (Trokić, 2018).

¹⁵ Poklicne kvalifikacije so kvalifikacije, ki jih imetnik lahko izkaže z dokazilom o formalnih kvalifikacijah, s potrdilom o kompetenci oziroma z dokazili o poklicnih izkušnjah.

Za opravljanje vzgojiteljskega poklica je v večini evropskih držav potrebno dodiplomsko ali podiplomsko izobraževanje. Začetno izobraževanje predstavlja prvo stopnjo v procesu profesionalnega razvoja (Eurydice, 2004). V dokumentu o Skupnih evropskih načelih za učiteljeve kompetence in kvalifikacije (2010) je zapisano, da je treba strokovnim delavcem omogočiti osnovne pogoje z namenom kakovostnega dela v vzgojno-izobraževalnih ustanovah (Caena, 2011). Kakovostno delo na vzgojno-izobraževalnem področju se nanaša na skupek kompetenc, znanj, spretnosti, sposobnosti in veščin, ki jih posameznik pridobi na lastni karierni poti. S pomočjo evalvacije in refleksije lastnega dela ima strokovni delavec vpogled v prednosti in slabosti lastnega vzgojno-izobraževalnega dela. Na podlagi tega lahko načrtuje, oblikuje in izvede kakovostnejši vzgojno-izobraževalni proces. Vse to zahteva s strani strokovnih delavcev neprestan profesionalni razvoj, ki se prične pri začetnem izobraževanju in traja celotno delovno dobo (Eurydice, 2018)¹⁶.

2.2.1 Začetno izobraževanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Sloveniji

Danes morajo imeti vzgojitelji predšolskih otrok opravljeno višješolsko ali visokošolsko izobrazbo (Pravilnik o izobrazbi vzgojiteljev predšolskih otrok in drugih strokovnih delavcev v programih za predšolske otroke in v prilagojenih programih za predšolske otroke s posebnimi potrebami, čl. 5, 2012). V Sloveniji se študijski program predšolske vzgoje izvaja na treh univerzah: Univerzi v Ljubljani, Univerzi v Mariboru in Univerzi na Primorskem, v vseh treh navedenih primerih se študijski program izvaja na pedagoških fakultetah.

V nadaljevanju bomo pozornost najprej usmerili v Pravilnik o izobrazbi vzgojiteljev predšolskih otrok in drugih strokovnih delavcev v programih za predšolske otroke in v prilagojenih programih za predšolske otroke s posebnimi potrebami (5. člen, 2012), kjer je zapisano, da je lahko vzgojitelj otrok tisti, ki je končal:

- visokošolski strokovni študijski program predšolske vzgoje,
- visokošolski strokovni študijski program prve stopnje predšolska vzgoja,

¹⁶ Prav zato je pomembo nuditi nadaljnja izobraževanja in usposabljanja za strokovne delavce na področju vzgoje in izobraževanja. Posamezniki imajo možnost nadgradnje in krepitev kompetenc, sposobnosti reševanja problemov, sodelovanje s sodelavci, rabo IKT-ja, ustvarjalnosti in podobno ter vse to prilagoditi novim družbeno-izobraževalnim zahtevam (Eurydice, 2018). Gre torej za vseživljenjsko učenje.

- magistrski študijski program druge stopnje predšolska vzgoja, zgodnje učenje in poučevanje ali zgodnje učenje.

Poleg tega, kot smo že prehodno omenili, je lahko vzgojitelj predšolskih otrok tisti, ki konča drugo visokošolsko ali univerzitetno smer, kot na primer:

- *»univerzitetni študijski program in si pridobi strokovni naslov profesor,*
 - *univerzitetni študijski program s področja izobraževanja, umetnosti, humanističnih ved ali družboslovja,*
 - *visokošolski strokovni ali univerzitetni študijski program socialno delo,*
 - *magistrski študijski program druge stopnje in si pridobi strokovni naslov magister profesor,*
 - *magistrski študijski program druge stopnje s področja izobraževanja, umetnosti, humanističnih ved ali družboslovja,*
 - *magistrski študijski program druge stopnje socialno delo, socialno vključevanje in pravičnost na področju hendikepa, etičnosti in spola ali socialno delo z družino in je opravil študijski program za izpopolnjevanje iz predšolske vzgoje.*
- Izpopolnjevanja študijskega programa predšolske vzgoje ni potrebno opravljati tistemu, ki je pridobil srednjo izobrazbo iz predšolske vzgoje.» (prav tam, čl. 5).*

Pomočnik vzgojitelja je lahko, kdor je končal izobraževalni program srednjega strokovnega izobraževanja iz predšolske vzgoje ali kdor je zaključil četrti letnik gimnazije in opravil izobraževalni program poklicnega tečaja predšolska vzgoja (40. člen, Zakon o vrtcih, 1996). Pomočnik vzgojitelja predšolskih otrok je lahko tudi, kdor izpolnjuje pogoje za vzgojitelja predšolskih otrok (5. člen, Pravilnik o izobrazbi vzgojiteljev predšolskih otrok in drugih strokovnih delavcev v programih za predšolske otroke in v prilagojenih programih za predšolske otroke s posebnimi potrebami, 2012).

Kot smo uvodno omenili (glej poglavje 2.2.1), se vzgojitelji predšolskih otrok izobražujejo na triletnem visokošolskem programu za vzgojitelje predšolskih otrok. Vzgojitelji imajo možnost delati polovični delavni čas tudi v prvem razredu osnovne šole, kjer skupaj z učiteljico načrtujejo in izvajajo pedagoški proces (Devjak in Polak, 2007).

Progami, ki jih ponujajo pedagoške fakultete v Sloveniji, omogočajo bodočim vzgojiteljem temeljna znanja za oblikovanje strokovne in poklicne identitete. Bistvene razlike med fakultetami izhajajo iz praktičnega pedagoškega usposabljanja in pedagoškega sklopa predmetov (na primer pedagogika, psihologija ipd.). V nadaljevanju bomo predstavili skupne cilje in kompetence, ki jih posameznik pridobi med triletnim študijem na programih predšolske vzgoje na omenjenih univerzah.

Cilji in kompetence, ki jih pridobijo študenti predšolske vzgoje na posamezni fakulteti, so večinoma enaki. V okviru študijskega procesa se seznanijo s teorijo (na primer metode, oblike, tehnike, strategija dela, teorija vzgoje, predšolska pedagogika, didaktika, otrokove pravice, kritično razmišljanje, načrtovanja izvajanja, evalviranja, reflektiranja dela v praksi, sodelovanja s starši in sodelavci, vseživljenjsko učenje, upoštevanje heterogenosti oddelkov in individualnost posameznikov ipd.), ki pripomore h kakovosti dela v nadaljnji zaposlitvi kot vzgojitelj predšolskih otrok. Študenti v triletnem programu pridobijo veliko kreditnih točk v okviru pedagoške prakse v vrtcih. Program predšolske vzgoje je strukturiran tako, da usposablja vzgojitelje za vzgojno delo s predšolskimi otroki in z otroki v prvem razredu osnovne šole, kot to predvideva predlog nove šolske zakonodaje. Pedagoška praksa se izvaja v obliki kontaktnih ur (praktičnih vaj) v vrtcih, OŠ in drugih ustanovah za mlajše otroke. Pomen le-te je uporaba predhodno pridobljene teorije v praktičnem delu in teoretična refleksija dogajanj v praksi. Izvaja se v obliki opazovanj po navodilih nastopov, pri katerih kot mentorji (glej poglavje 2.4.1.3) sodelujejo tudi vzgojitelji predšolskih otrok. Druga oblika prakse je strnjena praksa, ki jo študent opravi v določenem časovnem obdobju pod mentorstvom vzgojitelja (Berčnik in Devjak, 2018). Cilji pedagoške prakse so pridobivanje kompetenc, kot na primer spoznavanje nalog in poslanstva vrtca v nacionalnem vzgojno-izobraževalnem sistemu, vertikalne in horizontalne povezave vrtca z drugimi vzgojno-izobraževalnimi institucijami, delovnih nalog in poslanstva strokovnih delavcev v vrtcu, reflektirane kakovosti v vrtcu. Hrkati je pomembno tudi aktivno sodelovanje z mentorico pri načrtovanju, izvajanju, evalviranju procesa vzgoje in izobraževanja, posameznik spozna pedagoško-socialne pojme. Posameznik ustvari refleksijo o lastni socialni in čustveni kompetentnosti, profesionalnem razvoju in reševanju problemov (Univerza na Primorskem, 2019; Univerza v Ljubljani 2019a; Univerza v Mariboru, 2019).

Dodiplomski študijski program prve stopnje predšolska vzgoja cilja torej izobraziti vzgojitelja, ki bo trden in odprt za otrokove potrebe v sodobni družbi, izvajal bo kakovostno delo z otroki, zmožen bo pomagati ustvariti dobre socialne temelje, komunikacijo z otroki in odraslimi, sodelovati s sodelavci in drugimi strokovnjaki ter biti samokritičen in vrednotiti svoje delo (Univerza na Primorskem in Univerza v Ljubljani, 2019). Zato predmetnik dodiplomskega študijskega programa prve stopnje predšolske vzgoje vključuje široko paleto psiho-pedagoških znanj, ki so nujne za opravljanje

vzgojiteljskega poklica. V nadaljevanju bomo predstavili kreditne točke¹⁷ za vsako predmetno področje, ki je skupno vsem omenjenim univerzam.

Preglednica 1: Kreditne točke na posameznih predmetnih področjih Univerz na Primorskem, Ljubljani in Mariboru (Univerza na Primorskem, 2019; Univerza v Ljubljani, 2019; Univerza v Mariboru, 2019).

Predmetno področje	Kreditne točke (v nadaljevanju KT)
Pedagogika-didaktika	Od 13 KT do 20 KT
Slovenščina	Od 6 KT do 18 KT
Glasba	Od 9 KT do 19 KT
Gibanje	Od 12 KT do 22 KT
Ples	Od 4 KT do 7 KT
Psihologija	Od 9 KT do 16 KT
Književnost	Od 5 KT do 7 KT
Gledališko ustvarjanje (lutke, drama, mediji)	Od 6 KT do 7 KT
Likovno ustvarjanje	Od 6 KT do 10 KT
Družboslovje	Od 6 KT do 21 KT
Inkluzija	Od 5 KT do 6 KT
Naravoslovje	Od 8 KT do 14 KT
Matematika	Od 5 KT do 6 KT

¹⁷ Kreditne točke ali ECTS (ang. European Credit Transfer and Accumulation System) je sistem za nabiranje in prenos kreditnih točk. Izboljšuje preglednost in primerljivost sistemov in študijskih programov ter omogoča mobilnost študentov in medsebojno priznavanje opravljenih študijskih obveznosti. Uporablja se za nabiranje kreditnih točk, potrebnih za končanje študijskega programa, pa tudi za prenos kreditnih točk iz enega študijskega programa v drugega. ECTS spodbuja strategije poučevanja, ki so osredotočene na študenta: izhodišče je študijska oziroma delovna obremenitev študenta. Kreditna točka je merska enota za vrednotenje dela, ki ga študent v povprečju opravi: 1 kreditna točka pomeni 25 do 30 ur obremenitve študenta; letna obremenitev študenta je 1500 do 1800 ur (Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS, čl. 2 in 3, 2010).

Raziskovanje (metodologija, statistika)	Od 4 KT do 6 KT
Sociologija	Od 3 KT do 5 KT
IKT in tehnične dejavnosti	Od 4 KT do 9 KT
Praktično usposabljanje	Od 4 KT do 12 KT
Diploma	Od 6 KT do 7 KT

Zgoraj predstavljena področja so skupna na vseh treh omenjenih univerzah. Iz vsake univerze pa izstopajo področja zdravja, filozofije in medpredmetne povezave. Poleg tega lahko ugotovimo, da se kreditne točke, ki jih študent pridobi na študijskem programu predšolske vzgoje, razlikujejo oziroma nihajo med omenjenimi univerzami.

Študenti imajo poleg tega na voljo paletu izbirnih predmetov, ki zajemajo različna predmetna področja, kot so pedagoško, psihološko, sociološko, naravoslovno, glasbeno, gibalno in podobno. V skladu z bolonjsko reformo je za dodiplomski študijski program prve stopnje skupno število kreditnih točk 180 KT, za podiplomski študijski program druge stopnje pa 120 KT (Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS, čl. 4, 2010).

Ne glede na to imajo posamezniki, ki so zaključili triletni dodiplomski visokošolski študijski program predšolske vzgoje, na voljo, da se dodatno izobražujejo in usposablajo. Bolonjski sistem omogoča nadaljevanje študijske poti na podiplomskih študijskih programih (na primer smer zgodnje učenje). Za opravljanje vzgojiteljskega poklica ne zadošča le visoka ali višješolska izobrazba, potrebno je tudi opravljanje strokovnega izpita (glej poglavje 3.7.1.2).

2.2.2 Začetno izobraževanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Italiji

Italijanski šolski sistem je v zadnjih dveh desetletjih doživel veliko sprememb, zlasti z uvedbo bolonjskega sistema. Za opravljanje vzgojiteljskega poklica je potrebna univerzitetna izobrazba, ki traja pet let (Direktiva z dne 16. 8. 2000, št. 202, člen 2). Pred tem (na podlagi zakona št. 444 iz leta 1968, 9. člena) je bilo poučevanje v vrtcu možno z diplomom učiteljišča (srednje šole druge stopnje v italijanskem šolskem sistemu)¹⁸. Od

¹⁸ Vrtec v Italiji traja tri leta. Vključuje otroke med starostnim obdobjem od treh do šestih let. Osnovna šola traja pet let. Otroci so stari od 6. leta do 10. leta. Sledi srednja šola prve stopnje, ki traja tri leta. Učenci so v tem obdobju stari od enajst do trinajst let. V Sloveniji osnovna šola traja devet let, otroci so stari od šest do štirinajst let. Osnovna šola v Sloveniji je enakovredna osnovni

leta 2002 dalje pa je za opravljanje vzgojiteljskega poklica postala obvezna univerzitetna izobrazba oz. diploma iz smeri predšolska vzgoja (it. Scienze della formazione primaria)¹⁹. Najprej je študijski program trajal štiri leta, nato pa je postal petletni enovit magistrski študij (Cionco, 2017). Študijski program ima omejeno število mest, zato se v polovici septembra izvaja vstopni izpit. Ta zahteva od študentov temeljito pripravo, saj se vprašanja nanašajo na splošno kulturo, logiko, aktualnost, psiho-pedagoška znanja ipd. Izobraževalna pot traja pet let.

Izobraževalni študijski program temelji na pridobivanju in razvoju tako osebnostnih kot profesionalnih, vzgojno-izobraževalnih, psiho-pedagoških, didaktičnih, kulturnih spretnosti in sposobnosti (Republika Slovenija²⁰ – ministrstvo za zunanje zadeve, veleposlaništvo Republike Slovenije v Rimu, 2015). V Italiji so minimalni kriteriji, ki jih morajo izpolnjevati pedagoški delavci, določeni na nacionalni ravni, univerze pa so avtonomne pri oblikovanju študijskega programa, kurikula oziroma vsebin izobraževanja (Cotič idr., 2011)²¹.

Cilji enovitega petletnega magistrskega študijskega so, da usposobijo posameznike, da spoznajo in uporabijo tehnike, metode in oblike dela, pridobijo temeljna znanja s področja matematike, fizike, kemije, biologije, zemljepisa, statistike, poleg tega so sposobni reševati probleme, uporabljati teoretična znanja v praksi, sposobni so pisati učne načrte, prilagojene starostni stopnji otroka in na individualni ravni. Razvijajo

in srednji šoli prve stopnje v Italiji. V italijanskem šolskem sistemu je naslednja stopnja še srednja šola druge stopnje, ki traja pet let. Dijaki so stari od štirinajst do osemnajst let. Srednja šola druge stopnje je enakovredna srednji šoli v Sloveniji, ki za razliko od italijanske, traja štiri leta.

¹⁹ Predšolska vzgoja in razredni pouk.

²⁰ V nadaljevanju bomo uporabili kratico RS.

²¹ Vzgojitelji in učitelji z zaključeno srednjo šolo druge stopnje (srednješolska izobrazba) pred letom 2002, že zaposleni v vrtcih in na osnovnih šolah kot nadomestni vzgojitelji in učitelji, so za pridobitev stalne zaposlitve morali opraviti habilitacijo. Habilitacijski naziv so pridobili z enoletnim tečajem, ki ga je organiziralo italijansko ministrstvo za šolstvo v letih 2003 in 2007 v sodelovanju z univerzami. Na tak način so lahko kandidati z zaključeno srednješolsko izobrazbo druge stopnje pridobili možnost stalne zaposlitve. Med pogoji za vpis in obiskovanje enoletnih tečajev je bilo določeno število službenih let, ki jih niso vsi imeli. Možnosti habilitacije in stalne zaposlitve pod omenjenimi pogoji so bili zato deležni le nekateri vzgojitelji in učitelji (Sternad, 2016).

spretnosti, ki zajemajo IKT vsebine. Razvijejo spretnosti in sposobnosti, usmerjene v avtonomijo in odgovornost do projekta (Ministrski odlok z dne 10. 9. 2010, št. 249).

V nadaljevanju bomo podrobneje predstavili kreditne točke (v nadaljevanju označene s kratico KT) in posamezna predmetna področja, ki posameznik pridobi s petletnim študijskim programom predšolska vzgoja oziroma razredni pouk.

Preglednica 2: Predmetna področja študijskega programa Scienze della formazione primaria (Ministrski odlok z dne 10. 9. 2010, št. 249)

Predmetna področja	Kreditne točke (v nadaljevanju KT)
Pedagogika	17 KT
Zgodovina pedagogike	8 KT
Didaktika in specialna pedagogika	24 KT
Pedagoško raziskovanje	13 KT
Psihologija razvoja	8 KT
Sociologija in antropologija	8 KT
Italijanščina	13 KT
Biologija in ekologija	13 KT
Fizika	9 KT
Kemija	4 KT
Gibanje	9 KT
Zgodovina	16 KT
Matematika	22 KT
Zemljepis	9 KT
Glasba	9 KT
Likovna vzgoja	9 KT
Književnost	22 KT
Angleščina (vključno z izpitom)	12 KT
Tehnična vzgoja	3 KT
Izbirni predmet/dejavnost	8 KT

Inkluzija OPP ²²	31 KT
Praktično usposabljanje	24 KT
Zaključni preizkus/diploma	9 KT

Predstavljene kreditne točke predstavljajo skupni seštevek predavanj in laboratorijskih vaj za vsako predmetno področje. Za opravljanje praktičnega usposabljanja je potrebno, da posameznik pridobi v teku let vsaj 120 KT. V tem času študenti načrtujejo, izvajajo in evalvirajo dejavnosti za predšolske (in osnovnošolske) otroke (Lomanni, 2018). Namen tega je, da pridobljena teoretična znanja okrepijo s praktično izkušnjo (Laurea in scienze della formazione, 2018). Študenti pridobijo naslednje splošne kompetence:

- načrtovati vzgojno-izobraževalne dejavnosti na podlagi pridobljenega znanja;
- organizirati aktivnosti, ki so primerne za razvojno stopnjo otrok;
- izvajati didaktične dejavnosti, ki motivirajo udeležence tudi s pomočjo IKT-ja;
- oceniti razvoj posameznika na različnih razvojnih področjih;
- raziskovati z namenom vzgojno-izobraževalnega razvoja;
- sodelovati s kolegi in izvajati kakovostno timsko delo (organizacija vzgojno-izobraževalne ustanove);
- ustvariti pozitivno razredno klimo in spodbujati interakcijo med posamezniki;
- sodelovati s starši;
- nadaljnje izobraževati in usposablјati;
- iskati rešitev za profesionalne težave;
- orientirati se v vzgojno-administrativnem kontekstu šolskega sistema (Università di Torino, 2018).

Po zaključenem študijskem programu pridobijo skupno 300 kreditnih točk. Republika Italija razpolaga z devetindvajsetimi univerzami, ki nudijo študijski program predšolska vzgoja in razredni pouk.

V primeru, da si posameznik želi poučevati v vrtcih s slovenskim učnim jezikom, mora pridobiti ustrezno habilitacijo. Univerza v Vidmu je Trstu najbližji študijski program za pridobivanje tovrstne habilitacije. Predmetnik za poučevanje na šolah s slovenskim učnim jezikom se bistveno ne razlikuje od tistega, ki je predstavljen v preglednici številka 2. Študenti imajo še dodatne predmete: v drugem letniku didaktiko slovenske kulture (it.

²² Otroci s posebnimi potrebami.

didattica della cultura slovena, 6 KT). V tretjem letniku slovensko književnost in literaturo (it. letteratura slovena, 8 KT) in v četrtem letniku slovenski jezik (it. lingua slovena, 6 KT). Ti dodatni predmeti se načeloma izvajajo v slovenskem jeziku. Obvezno je opravljanje praktičnega usposabljanja v vrtcih in šolah s slovenskim učnim jezikom²³.

Na podlagi zakona št. 256 z dne 30. oktobra 2008 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° settembre 2008, n. 137, recante disposizioni urgenti in materia di istruzione e università) so študenti, ki so zaključili petletni univerzitetni študij in zaključni izpit, usposobljeni za delo v vrtcih in šolah. To pomeni, da so pridobili poklicno kvalifikacijo in se lahko prijavijo na selekcijske postopke za pridobitev zaposlitve za nedoločen čas.

2.3 Zaposlovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Sloveniji in Italiji

V nadaljevanju bomo opredelili in predstavili, kako v Sloveniji in Italiji poteka postopek zaposlovanja šolnikov.

2.3.1 Zaposlovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Sloveniji

V Zakonu o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja²⁴, členu 109, je zapisano, da mora javni vrtec za zaposlovanje novih delavcev delovno mesto javno objaviti in obvestiti ministrstvo. Če se na delovno mesto prijavi več kandidatov, lahko vrtec zaposli tistega, ki ni objavljen, sicer pa mora imeti ustrezne pogoje. Pogodbo se lahko sklene s kandidatom, ki ima ustrezne pogoje (na primer izobrazba in podobno) za opravljanje zahtevanih nalog (Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, člen 109a, 1996).

Pogodbe za določen čas se lahko sklene za obdobje do dveh let. Po tem obdobju se pogodba za določen čas avtomatsko spremeni za nedoločen (Informiran.si, 2019). V Zakonu o delavnih razmerjih (2013), členu številka 55, drugem odstavku je zapisano, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti. V ZOFVI (1996, čl. 11) sklop predhodnih in končnih določb je zapisano, da se lahko sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas spremeni v pogodbo za nedoločen čas brez javne objave prostega delovnega mesta.

²³ Bodoči vzgojitelji se lahko odločijo tudi za izobraževanje v Sloveniji (smer predšolska vzgoja), nato pa morajo za zaposlitev na šolah s slovenskim učnim jezikom v Italiji skozi postopek priznavanja poklicne kvalifikacije.

²⁴ V nadaljevanju ZOFVI.

Na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (2019) je zapisano, da lahko delodajalci zaposlujejo študente. Začasno in občasno delo dijakov in študentov lahko opravljajo osebe, ki imajo status dijaka ali študenta v Republiki Sloveniji ter osebe s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajše od šestindvajset let starosti in se izobražujejo po javno veljavnih programih izobraževanja.

2.3.2 Zaposlovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Italiji

Postopek zaposlovanja šolnikov v Italiji se bistveno razlikuje od tistega, ki je v veljavi v Sloveniji. Zlasti z uvedbo zakona la Buona scuola (2015) se je stanje šolstva spremenilo in večja pooblastila so bila prepuščena ravnateljem. Kandidate se ne zaposluje prosto, ampak je potrebno slediti prednostnim seznamom. V prednostnih seznamih je zbran nabor možnih kandidatov, ki so razporejeni po številu zbranih točk. Zaposlovanje za določen in nedoločen čas poteka po treh različnih prednostnih seznamih (v nadaljevanju sezname), ki odražajo zakonodajne spremembe in posledično sobivanje prejšnje in zdajšnje ureditve:

- pokrajinski prednostni sezname posameznikov, ki so opravili selekcijski postopek²⁵ (ita. Graduatorie ad esaurimento; z zakonskimi spremembami iz leta 2008 so ti sezname zaključeni in se vanje ne vključuje nove kandidate – uporabljajo se, dokler se ne izčrpajo);
- prednostni sezname posameznikov, ki so opravili selekcijski postopek;
- prednostni sezname posameznih ustanov (Grgič, 2019, Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, 2019²⁶).

Ko gre za zaposlovanje, imajo prednost tisti, ki so uvrščeni v prvi dve kategoriji. V prvem seznamu so uvrščeni strokovni delavci z opravljanim strokovnim izpitom, ki pa še niso opravili selekcijskega postopka za zaposlitev za nedoločen čas. Vpis v to tipologijo seznamov je bil možen vsaka tri leta (od leta 2008 to tipologijo prednostnih seznamov se ne več poseblja, sicer se lahko uporablja te sezname, dokler niso izčrpani) (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, 2019).

V prednostnih seznamih posameznikov, ki so opravili selekcijski postopek, so vključeni tisti strokovni delavci, ki so pravkar opravili selekcijski postopek (konkurz). V

²⁵ Temelji na celostnem oziroma popolnem izčrpanju (porabi) strokovnih delavcev, ki so v le-te vpisani (ita. Graduatorie ad esaurimento). (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, 2019).

²⁶ V nadaljevanju bomo uporabili kratico MIUR.

tem postopku posameznik dobi določeno število točk, vključno z leti delovne dobe (leta so točkovana). Na podlagi pridobljenih točk so strokovni delavci uvrščeni v prednostne sezname (Ministero dell' istruzione, dell' università e della ricerca, 2019). Vsako na novo začeto šolsko leto imajo strokovni delavci v prednostnih seznamih možnost, da se na podlagi prostih mest odločijo, v katerem vrtcu oziroma šoli bi bili radi zaposleni. Vzgojitelji, ki so uvrščeni na prvih mestih, imajo sicer več izbire kot tisti, ki so bili v seznam komaj vključeni – kajti prvi imajo možnost izbirati med celotnim seznamom prostih mest, zadnji pa med tistimi, ki ostajajo na voljo (OrizzonteScuola.it, 2018). Napredovanje strokovnih delavcev v prednostnih seznamih posameznikov, ki so opravili selekcijski postopek, ureja Ministrski odlok št. 326 z dne 3. junija 2015 (it. DM 326 del 3 giugno 2015 – integrazione DM 248-15 aggiornamento periodico graduatorie istituto abilitanti).

Prednostni sezname posameznih ustanov vključujejo posameznike, ki še niso opravili strokovnega izpita oziroma niso habilitirani. Uporabljajo imena strokovnih delavcev tega seznama, ko so iz ostalih dveh izčrpali vse vpisane (Ministero dell' istruzione, dell' università e della ricerca, 2019). Poleg državnih vrtcev v Italiji delujejo tudi občinski vrtci. Pravila za zaposlovanje pa ureja pristojna občina.

Za pridobitev pogodbe za nedoločen čas je potrebno opraviti selekcijski postopek. Skladno z zadnjimi določili naj bi se izvedel vsaka tri leta. Sicer se dejansko predpisi stalno spreminjajo, tako da ni točno znano, kdaj dejansko v praksi poteka²⁷. Kandidati so nameščeni na delovno mesto za nedoločen čas, ko se le-to sprost. Vzgojitelji, ki so zaposleni za nedoločen čas, imajo možnost spremembe delovnega mesta (lahko zaprosijo za premestitev v drugo šolo).

2.4 Uvajanje delavcev v poklic v Sloveniji in Italiji

V slovenskem in italijanskem šolskem sistemu poteka uvajanje delavcev v poklic na podoben način. V obeh sistemih je na novo zaposleni strokovni delavec pripravnik, ki mora opraviti v Sloveniji pripravništvo oziroma v Italiji tako imenovano poskusno leto. V Sloveniji poteka pripravništvo v skladu s Pravilnikom o pripravništvu strokovnih delavcev

²⁷ V letu 2019 se bodo zvrstili novi razpisi za selekcijski postopek poleg zgoraj opredeljenih. MIUR je izdalo dva razpisa: izredni in redni. Izredni razpis je namenjen strokovnim delavcem, ki so vpisani v prednostne sezname posameznikov, ki so opravili selekcijski postopek in so zaposleni v vrtcih ali osnovnih šolah vsaj dve leti (OrizzonteScuola.it, 2019). Na redni razpis se lahko vpišejo kandidati, ki so zaključili ustrezen študijski program (diplomo srednje šole druge stopnje, univerzitetni študij ipd.). Cilj obeh razpisov je nuditi možnost zaposlitve za nedoločen čas strokovnim delavcem.

na področju vzgoje in izobraževanja (2006) v Italiji pa z Zakonom o Dobri šoli (2015). Pripravnštvo v slovenskem šolskem sistemu za vzgojitelje z visokošolsko izobrazbo traja deset mesecev, v italijanskem pa devet mesecev (eno šolsko leto). Pripravniku ravnatelj dodeli mentorja, ki ga v tem obdobju ocenjuje, vodi in pripravi na vzgojno-izobraževalno delo. Vsebina pripravništva tako v Sloveniji kot v Italiji zajema razvoj in pridobivanje kompetenc, spretnosti, sposobnosti, razvoj kakovostnega sodelovanja, vrednot, stališč, organizacije in vodenja. Pripravnik se v tem obdobju vključi v vzgojno-izobraževalno delo, pripravi in načrtuje učne ure v oddelkih, na slovenski strani pa se mora tudi nadalje izobraževati in usposablјati. V Sloveniji mora strokovni delavec poleg tega uspešno opraviti pet nastopov, ki morajo biti pozitivno ocenjeni s strani mentorja in ravnatelja. Ti predstavljajo pogoj za opravljanje strokovnega izpita. Vsebine strokovnega izpita so opredeljene v Pravilniku o strokovnem izpitu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja (2006). V Italiji se prav tako ocenjuje nastope pripravnika. Ocenjujejo ga ravnatelj, mentor in vzgojno-izobraževalna komisija.

2.4.1 Uvajanje strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja v poklic v Republiki Sloveniji

2.4.1.1 Pripravnštvo

Prvo obdobje v strokovnem razvoju vzgojitelja je pripravništvo, ki predstavlja obliko pedagoške prakse (Javornik Krečič, 2008). Pripravništvo je stalna oblika dopolnjevanja teoretičnega znanja s praktičnimi strokovnimi izkušnjami (Šeme, 1991). To obdobje je najbolj občutljivo in odločilno na profesionalni ravni pedagoških delavcev (Javornik Krečič, 2008). Pripravniki v tem obdobju razvijajo svoje profesionalne spretnosti v pozitivni in spodbudni atmosferi ob profesionalno spretnih, reflektivnih vzgojiteljih ter tako pridobijo kakovostno pozitivne izkušnje (Ivajnsič in Ivanuš Grmek, 2009). Pripravnik pa je oseba, ki se pripravlja na samostojno delo in je za določen čas na preizkušnji (Šeme, 1991). V Pravilniku o pripravništvu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja (1. člen, 2006) so podrobneje opredeljeni pogoji, način in potek izbire pripravnikov, trajanje in organizacija pripravništva, vsebina pripravništva, vsebina dokumentacije o pripravništvu ter način spremljanja in nadziranja izvajanja pripravništva v vzgojno-izobraževalnih zavodih na področju predšolske vzgoje.

Pripravništvo za posameznike z visokošolsko izobrazbo traja deset mesecev (prav tam, čl. 5). Ministrstvo razpiše pripravniška mesta vsaj enkrat na leto. Razpis vsebuje pogoje o izobrazbi, rok prijave, kriterije izbire kandidatov in vrstni red le-teh ipd. (prav tam, čl. 10). Na razpis se lahko prijavijo kandidati, ki izpolnjujejo pogoje o izobrazbi

strokovnega delavca v vrtcu. V tem času lahko kandidati sklenejo pogodbo o zaposlitvi oziroma pogodbo o opravljanju volonterskega pripravništva (prav tam, čl. 11 in čl. 15).

Vsebina pripravništva je obširna in vključuje pridobivanje kompetenc s področij znanja in razumevanja, spretnosti in učinkovitega poučevanja, sodelovanja z delovnim in družbenim okoljem, prepričanja, vrednote in stališča, organizacije in vodenja (prav tam, čl. 17). Med pripravništvom ima pripravnik točno določene naloge, kot so razumevanje in vključevanje v vzgojno-izobraževalna dela, priprava najmanj tridesetih nastopov po eno uro, izobraževati in usposabljeni se mora na specialnem, psihološkem, pedagoškem področju, področju slovenščine kot knjižnega jezika in ustave RS. Poleg tega prilagaja program in ima skupaj z mentorjem strokovne konzultacije. Pripravnik mora opraviti pet pozitivno ocenjenih praktičnih nastopov po eno uro. Pripravnik dobi temo za praktični nastop do najmanj tri dni prej. Za tiste, ki pišejo pisno nalogo, mentor določi temo (prav tam, čl. 21 in čl. 22). Ko se pripravništvo zaključi, mentor kandidatu izdelava poročilo o uspešno opravljanem pripravniškem obdobju, ki ga predloži kandidatu in ministrstvu. Na tak način lahko kandidat izpolnjuje pogoje za pripravo na strokovni izpit (prav tam, čl. 26).

2.4.1.2 Strokovni izpit

Po končanem pripravništvu sledi strokovni izpit. Izpit obsega različne vsebine, kot so zakonodaja, človekove in otrokove pravice, slovenski jezik. Sicer so v Pravilniku o strokovnem izpitu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja (1. člen, 2006) specifično opisani pogoji za opravljanje, obseg, vsebina, organizacija in postopek opravljanja strokovnega izpita za strokovne delavce na področju predšolske vzgoje. Pripravniki oziroma kandidati z višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo se lahko prijavijo na strokovni izpit po šestmesečnem opravljanju vzgojno-izobraževalnega dela v vrtcu.

Vsebina strokovnega izpita obsega tri vsebinske sklope. Prvi sklop se osredotoča na ustavno ureditev Republike Slovenije, ureditev institucij Evropske unije in njenega pravnega sistema ter predpise, ki urejajo človekove ter otrokove pravice in temeljne svoboščine. Sledi del, ki je usmerjen v predpise, ki urejajo področje vzgoje in izobraževanja. Zadnji sklop pa zajema slovenski knjižni jezik. Podrobnejše vsebine posameznega izmed predhodno omenjenih del določi minister (prav tam, čl. 9).

Strokovni izpit vodi izpitna komisija z najmanj tremi izpraševalci. To so: predsednik (izpraševalec za predpise, ki urejajo področje vzgoje in izobraževanja), izpraševalec za ustavno ureditev RS, ureditev institucij EU in njenega pravnega sistema in predpisov, ki urejajo človekove ter otrokove pravice in temeljne svoboščine ter ustrezno število članov,

ki so izpraševalci za področje slovenskega, italijanskega oziroma madžarskega knjižnega jezika (prav tam). Po opravljenem strokovnem izpitu posameznik pridobi poklicno kvalifikacijo za delo in zaposlitev v vzgojno-izobraževalnih ustanovah (glej tudi poglavje 2.4.1.2).

2.4.1.3 Mentorstvo

Mentor je tisti posameznik, ki s svojimi izkušnjami in osebno zrelostjo usposablja mladega človeka za življenje (Šeme, 1991). Javornik Krečič (2008) definira mentorja kot razmišljujočega praktika, ki je odgovoren za ustvarjanje učnih možnosti, v katerih bo pedagoški delavec razvijal profesionalni nastop. S svojo vlogo neposredno vplivajo na razvoj pedagoških delavcev. Tudi Šeme (1991) pravi, da je mentor oseba, ki na podlagi svoje bogate življenjske izkušenosti in strokovne ter osebne zrelosti vodi in usmerja pripravnika v pripravniški dobi. Govekar - Okoliš idr. (2010) trdijo, da je mentor vodja in svetovalec, ki ima dovolj izkušenj, vedenja in znanja na določenem področju, ki ga lahko prenaša naprej. Praktikantu posreduje znanja in izkušnje, utrjuje stališča in vrednote, ki jih bo potreboval v delovnem okolju.

Mentorjev odnos do pripravnika je lahko angažiran, formalen, nasprotujoč, uradniški, human ipd. Odnos, ki ga mentor ima, je odvisen od statusa, ki ga pokriva v delovnem okolju. Pri tem ne smemo pozabiti motivov, ki so pri mentorju vodilo za aktivno interakcijo s pripravnikom (Šeme, 1991). Mentorstvo vključuje coaching, moderiranje, svetovanje in mrežno povezovanje (Govekar-Okoliš idr., 2010).

Mentorstvo v povezavi s pripravništvom sta uokvirjena v določen čas, ki mu pravimo pripravniška doba (Šeme, 1991). Mentorja pripravniku določi ravnatelj med strokovnimi delavci, ki izpolnjujejo določene pogoje. Mentor ima nalogo, da pripravi program pripravništva, svetuje pripravniku pri načrtovanju, organizaciji in izvedbi praktičnih nastopov, spremlja in analizira delo pripravnika, spremlja priprave, izda poročilo o pripravnikovi usposobljenosti, oceni praktične nastope. Sodeluje z ravnateljem pri organizaciji in izvedbi nalog programa pripravništva ter poroča o spremljavi pripravništva (čl. 19 in čl. 20, Pravilnik o pripravništvu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja, 2006).

2.4.2 Uvajanje strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja v poklic v Republiki Italiji

2.4.2.1 Pripravniško oziroma poskusno leto (it. Anno di prova)

Poskusno leto oziroma pripravništvo nastopi, ko se sprost delovno mesto za nedoločen čas. Kandidat je takrat prvič nameščen na omenjeno delovno mesto. Takrat

se prične poskusno leto, ki predstavlja pogoj za naknadno sklenitev pogodbe za nedoločen čas (čl. 114, zakon št. 107, 2015) (glej poglavje 3.6.2). Posamezniki morajo sicer imeti ustrezne pogoje, ti so pridobljena izobrazba, umeščenost v prednostnih seznamih (pokrajinski in prednostni sezname posameznikov, ki so opravili selekcijski postopek) in redna zaposlitev za določen čas vsaj 180 dni (prav tam, čl. 114). Strokovni delavci, ki uspešno opravijo poskusno leto, so posledično zaposleni za nedoločen čas (prav tam, čl. 115). V čl. 116 (prav tam) je zapisano, da pripravniško leto traja 180 dni.

Strokovni delavci so v tem obdobju ocenjeni s strani ravnatelja vzgojno-izobraževalne ustanove in predhodno sestavljene komisije. V soglasju odločajo, ali je posameznik opravil poskusno leto (prav tam, čl. 117). Komisijo sestavljajo ravnatelj in dva strokovna delavca. Strokovne delavce določi šolski zavod (it. istituzione scolastica): dva izbira učiteljski zbor in enega zavodski svet. Poleg tega se pri ocenjevanju poskusnega leta pripravnik komisija upošteva mentorja (prav tam, čl. 129). V primeru, da posameznik ne opravi poskusnega leta (je negativno ocenjen), lahko le-to ponovi samo še enkrat (prav tam, čl. 119).

2.4.2.2 Mentor

Posamezniku v poskusnem letu sledi mentor. Mentorja izbere učiteljski zbor (it. Collegio Docenti). Mentor mora biti izkušena oseba, pripravljena sodelovati in voditi manj izkušenega sodelavca ter se neprestano nadalje izobražuje in usposablja. V tem času ima mentor možnost opazovati in ocenjevati tako praktikanta kot tudi samega sebe. Na podlagi lastnih izkušenj je njegova temeljna naloga usmerjati praktikanta. Istočasno lahko tudi on sam pridobi nove ideje za svoje delo.

Naloge mentorja so:

- vključevanje praktikanta v vzgojno-izobraževalno ustanovo;
- načrtovati aktivnosti;
- svetovati, usmerjati in skupno reflektirati opravljeno delo;
- ažurirati ciljno funkcijo²⁸;
- določiti didaktične programe;
- določiti opazovalne dneve;
- skupno s praktikantom določiti bistvene tematike zaključnega poročila;

²⁸ Vloga ciljne funkcije vključuje skrb za kakovosten vzgojno-izobraževalni proces v vrtcih, organizacijo skupnih projektov, vključevanje in spodbujanje vrtcev za sodelovanje z ožjo in širšo lokalno družbo in podobno (Informainfanzia, 2018).

- napisati samoevalvacijo (L'anno di prova e di formazione, vademecum per l'insegnante in prova, 2018).

V samoevalvaciji morajo biti zapisane:

- aktivnosti, ki jih je mentor opravil;
- izvajane aktivnosti s strani mentorja in praktikanta;
- refleksije izvedenih aktivnosti s strani mentorja in praktikanta;
- refleksije za morebitne težave (L'anno di prova e di formazione, vademecum per l'insegnante in prova, 2018).

En mentor lahko ima največ dva praktikanta (L'anno di prova e di formazione, vademecum per l'insegnante in prova, 2018).

2.5 Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok

Vseživljenjsko učenje pedagoških delavcev je eden od temeljev njihovega profesionalnega razvoja. Za opravljanje vseh nalog, s katerimi se srečajo na lastni profesionalni poti, se morajo nujno izpopolnjevati v celotni profesionalni karieri (Cotič idr., 2011). Kakovostno učenje, ki temelji na načelu vseživljenjskega učenja, se veže na načelo učeče se družbe, v kateri lahko vse omogoča učenje in celostni razvoj posameznika. To pomeni, da pridobijo nova znanja in kompetence. Pri tem ima pomembno vlogo nadaljnje izobraževanje in usposabljanje (Devjak in Polak, 2007).

Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje je sestavni del izpopolnjevanja in izobraževanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (Slana, 1997). Gre za obliko vseživljenjskega izobraževanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, ki poleg študijskih programov za pridobitev izobrazbe oziroma za izpopolnjevanje zagotavlja strokovnim delavcem možnost za obnavljanje, razširjanje in poglobljanje novega znanja iz tovrstne stroke (Devjak in Polak, 2007). Temeljni cilj nadaljnega izobraževanja in usposabljanja je profesionalni razvoj, vključujoč strokovno, socialno in osebno raven strokovnih delavcev (Devjak, 2007). Javornik Krečič (2008) dodaja, da je namen tega procesa dvigniti možnost razmišljujočega ravnanja v različnih šolskih situacijah. Pri tem je torej pomembno povezati razvoj kognicij in strategij preišljenega ravnanja. Istočasno gre za pot, ki pedagoškimi delavcem omogoča, da svoje poklicne potenciale razvijejo do stopnje eksperta. Spodbujanje profesionalnega razvoja pedagoških delavcev v posameznih stopnjah naj bi bilo usmerjeno v samoevalvacijo, oblikovanje refleksivnega praktika, razvoj spretnosti in sposobnosti za ovrednotenje svoje aktivnosti ter zavestni premislek in spremljanje izzivov, ki jih prinašajo različne izkušnje (Cotič idr., 2011). Posledica tega se kaže na povečani kakovosti in učinkovitosti celotnega vzgojno

izobraževalnega sistema (Devjak in Polak, 2007). Na tak način lahko pridobi znanja za razvoj različnih kompetenc, ki so na področju vzgoje in izobraževanja bistvenega pomena, kot je sodelovanje starši, lokalno skupnostjo, vodstvenimi organi in družbo kot celoto (Berčnik in Devjak, 2018).

Vzgojiteljeva naloga je skrb za napredek in razvoj izobraževanja udeležencev v vzgojno-izobraževalnem procesu. Zaradi tega je pomembno nuditi strokovnim delavcem kakovostno izobraževanje in usposabljanje (Javrh idr., 2011). Začetno izobraževanje ponuja posamezniku le del celotnega znanja, spretnosti in sposobnosti, ki jih zahteva poklic vzgojitelja (Eurydice, 2004). Najboljši način za zagotavljanje kakovosti je tekoče prehajanje iz začetnega izobraževanja, preko uvajanja (pripravnštva) do stalnega strokovnega razvoja na celotni poklicni poti (Ajdišek idr., 2009). Prav zato ima nadaljnje izobraževanje in usposabljanje pomembno vlogo, kajti omogoča nadgradnjo predhodno pridobljenih znanj in veščin (Eurydice, 2004). Posameznik se v tem procesu razvija in nadgrajuje znanja, vedenja in posledično vpliva na učinkovite dosežke otrok (Erčulj idr., 2007/2008). V dokumentu Skupnih evropskih načelih za učiteljeve kompetence in kvalifikacije (2010) je zapisano (poleg predhodno omenjene visoke usposobljenosti), da se mora vzgojiteljem zagotavljati vseživljenjsko učenje in izobraževanje, mobilnost in partnerstvo. Tudi Komisija evropske skupnosti v Memorandumu o vseživljenjskem učenju (2000) pravi, da bi vsi državljani članic Evropskem unije morali imeti enake možnosti, da se prilagodijo zahtevam spreminjajočega družbenega in gospodarskega življenja in da aktivno sodelujejo pri oblikovanju evropske bodočnosti. Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje je pomemben dejavnik spodbujanja osebostnega in strokovnega razvoja (Devjak in Polak, 2007).

Usposabljanje strokovnih delavcev je teorija in praksa, namenjena vzgojiteljevemu delu (Eurydice, 2004). Zato so načrtovanje, priprava in izvedba celovitih programov, usmerjenih v profesionalno usposabljanje in sistemsko podporo razvoju in zaposlovanju kadrov v vzgoji in izobraževanju, nujni elementi za zagotavljanje kakovostnega in celovitega šolskega sistema na državni ravni (Erčulj idr., 2007/2008). Pri izobraževanju vzgojiteljev se posveča čim več pozornosti organizacijsko-sistemskim vprašanjem, vsebinam vzgojno-izobraževalnih programov (Marentič Požarnik, 1987). Iz tega sledi, da si država prizadeva širiti kompetence strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja, podpreti profesionalni razvoj ter strokovno in osebostno rast le-te in na tak način spodbujati kakovost in učinkovitost pedagoškega procesa (Erčulj idr., 2007/2008).

Zato so v priporočilih Unesca (1975, v Marentič Požarnik, 1987) zapisane strategije in načela izobraževanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, ki so:

- strokovnega delavca je treba usposobiti, da bo znal analizirati pedagoške situacije tako teoretično kot tudi praktično;
- zavedati se mora, kateri model vzgoje in izobraževanja uresničuje;
- izobraževanje, ki ga pridobijo učitelji, mora koristiti pri delu z otroki;
- izobraževanje mora biti permanentno;
- izobraziti moramo takega strokovnega delavca, ki bo izobraževal druge.

Pomembno vlogo imajo izobraževalne organizacije, ki lahko prispevajo k dvigu kakovosti, če k izobraževanju vseh zaposlenih pristopajo sistematično, načrtovano in v skladu z vsemi razvojnimi in drugimi cilji vzgojo-izobraževalne ustanove. Torej je namen nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja tako osebni in poklicni razvoj individuuma ter izboljšanje kakovosti dela z udeleženci v tem procesu. Izobraževanja pripomorejo k izboljšanju znanja, znanje pa se posredno uveljavlja v sistem (Peček, 2003).

2.5.1 Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Sloveniji

V Republiki Sloveniji je nadaljnje izobraževanje in usposabljanje doživelo velike spremembe po letu 1991, ko je postalo sestavni del napredovanja v nazive strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja (Devjak in Polak, 2007). Pedagoški delavci se strokovno izpopolnjujejo že po opravljeni ustrezni dodiplomski izobrazbi v programih profesionalnega usposabljanja (Cotič idr., 2011). V nadaljevanju se bomo omejili na zakonodajo, namenjeno vzgojiteljem predšolskih otrok, ne pa pomočnikom vzgojiteljev predšolskih otrok, za katere veljajo drugačni pogoji.

V Pravilniku o izboru in sofinanciranju programov nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2017) je pod poglavjem vsebina pravilnika zapisno, da ta podrobneje določa *»izbor in sofinanciranje programov nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja, pogoje, način in postopek nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev in ravnateljcev v vzgoji in izobraževanju /.../, ponudbo in financiranje programov nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja /.../ ter vsebino, obliko in način vodenja dokumentacije o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev.«* (prav tam, čl. 1).

Služba za razvoj kadrov v šolstvu pri Ministrstvu za šolstvo in šport Republike Slovenije opravlja naloge, s katerimi zagotavlja načrtovanje, organizacijo, izvajanje in

sofinanciranje razvoja kadrov v šolstvu (Erčulj idr., 2007/2008). Skrbi za strokovne delavce s področja predšolske vzgoje, osnovnega in srednjega izobraževanja, višjega strokovnega izobraževanja, glasbenega izobraževanja, vzgoje in izobraževanja otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2018). Namen je zagotavljati vsestransko in raznoliko strokovno in sistemsko podporo razvoju človeških virov na področju vzgoje in izobraževanja. Služba sodeluje pri pripravi in izvajanju programov ter strategij kadrovanja in usposabljanja kadrov, ki opravljajo vzgojno-izobraževalno delo (Erčulj idr., 2007/2008).

Za financiranje le-teh je v večji meri odgovorno Ministrstvo za šolstvo in šport (Devjak in Polak, 2007). Ministrstvo za šolstvo in šport je leta 2017 sprejelo nov Pravilnik o izboru in sofinanciranju programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, ki navaja, da se nadaljnje izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju izvaja po programih za izpopolnjevanje izobrazbe²⁹ in programih kariernega razvoja (ti vključujejo programe profesionalnega usposabljanja, tematske konference, izredne programe in projektne programe) (prav tam, 3., 4. in 5. člen)³⁰. Izobraževanje odraslih poteka v različnih ustanovah, kot so na primer ljudska univerza, šole, specializirane organizacije za izobraževanje odraslih, visokošolske ustanove, zasebne organizacije (Vrečko, 2011).

Nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj se lahko udeležujejo vsi strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanja, ne glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi (Vir: Nataša Miklič, kontaktna pristojna oseba za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja Ministrstva RS, 2019). Zato Ministrstvo za šolo in šport Republike Slovenije ponuja raznoliko paleto programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja za strokovne delavce. V Pravilniku o izboru in sofinanciranju programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2017) je v 6. členu

²⁹ Programi za izpopolnjevanje izobrazbe so namenjeni nadgradnji, poglobljanju in razširja izobrazbe, ki jo je posameznik pridobil s študijskim programom. Ti so zakonsko predpisani in določeni kot izobrazbeni pogoj za opravljanje vzgojno-izobraževalnega dela posameznega delavca.

³⁰ Programi kariernega razvoja omogočajo kontinuiran profesionalni razvoj strokovnih delavcev, usposabljanje za izvajanje novih javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja ter doseganje ciljev novih učnih načrtov oziroma katalogov znanj in izpitnih katalogov, nenehno posodabljanje disciplinarnega, strokovnega in profesionalnega znanja, seznanjanje z učinkovitimi vzgojno-izobraževalnimi praksami in uspešnimi pristopi za profesionalno obvladovanje vzgojno-izobraževalnega procesa ter povečanje njegove učinkovitosti (Filozofska fakulteta, 2019).

zapisano, da je Katalog programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja informacija s strani ministrstva za izobraževanje o ponudbi programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, namenjena strokovnim delavcem na področju vzgoje in izobraževanja. Katalog je objavljen na spletni strani. V njem so predstavljeni podatki različnih izobraževanj (na primer ime in sedež izvajalca, ime programa, vsebine, predavatelj, število pridobljenih točk, pogoji za udeležbo in podobno).

Minister izbere programe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, ki se objavijo v katalogu programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja (v nadaljevanju Katis). Poleg navedenih programov določi ceno in delež sofinanciranja. Programi, ki ne zadostujejo pogojem in merilom javnega razpisa, niso izbrani, minister jih s sklepom zavrne (prav tam, čl. 9). Pogoji in merila javnega razpisa za izbor in sofinanciranje programov profesionalnega usposabljanja za šolsko leto 2019/2020 so razpisani na spletni strani ministrstva³¹ (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2019b).

Z nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem lahko strokovni delavci pridobijo točke, ki pripomorejo k napredovanju strokovnih delavcev v nazive (glej poglavje 2.6.1). Točke pridobi posameznik, ki je opravil vse obveznosti, vezane na izpopolnjevalne programe, ali opravi vse obveznosti, določene s programom kariernega razvoja (prav tam, čl. 10).

V letošnjem katalogu (2018/2019) se lahko seznanimo s temami, kot so na primer predšolska izobrazba za vzgojitelje in vzgojiteljice predšolskih otrok, inkluzija različnosti, varno in spodbudno učno okolje, inovativni pristopi k poučevanju, vseživljenjsko učenje ipd.³² (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2019).

³¹ Pogoji za prijavo na javni razpis za šolsko leto 2019/2020 so na primer, da ima prijavitelj v poslovnem registru oziroma v aktu o ustanovitvi vpisano dejavnost izobraževanja, da je prijavljeni program usklajen s cilji vzgoje in izobraževanja ter v skladu z zakonom, ki ureja organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja, da so vsebine programa usklajene s cilji programa, namenjene strokovnim delavcem v vzgoji in izobraževanju ter omogoča njihov strokovni in disciplinarni razvoj, da prijavljeni program traja najmanj 8 ur in podobno (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2019b).

³² Podrobnejše informacije so dostopne na spletni strani ministrstva za šolo in šport (Vir: <https://paka3.mss.edus.si/katis/KatalogProgramov.aspx>).

2.5.2 Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Italiji

Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja pred letom 2015 ni bilo obvezno. Z letom 2015 pa je Ministrstvo Republike Italije sprejelo zakon 107 t. i. Dobra šola (it. La Buona scuola), ki predpostavlja dodatno financiranje za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja ter zaposlitve strokovnih delavcev. Torej zakon Dobra šola spodbuja le-te k nadaljnjemu izobraževanju (zakon št. 107, člen 124, z dne 13. julija, 2015).

V njem je zapisano, da se morajo strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju obvezno nadaljnje izobraževati in usposablјati. Gre za priložnost učinkovitega poklicnega razvoja in osebnostne rasti v okviru vseživljenjskega učenja. Izpopolnjevanje predstavlja tudi verodostojnost in kvaliteto vzgojno-izobraževalnega sistema v Italiji. V 7. členu Zakona o dobri šoli (2015) so zapisani prioritetni izobraževalni cilji strokovnih delavcev, ki so naslednji:

- izboljšanje jezikovnih spretnosti (italijanščine, angleščine in drugih evropskih jezikov);
- izboljšanje znanstvenih in logično-matematičnih spretnosti;
- krepitev veščin glasbene kulturne dediščine, umetnosti, zgodovine umetnosti, kinematografije, medijske tehnike;
- razvoj spretnosti aktivnega državljanstva in demokracije v okviru medkulturnosti, miru, spoštovanja različnosti, dialog med kulturami, odgovornosti, solidarnosti, skrb za dobrine, pravice in dolžnosti;
- razvoj skrbi za okolje, v katerem živimo;
- umetniška pismenost (vključeno z medijsko tehnologijo in podobno);
- vlaganje v šport (šport, lastna zaščita, tekmovanja in podobno);
- razvijanje digitalizacije;
- povečanje laboratorijskih vaj;
- preprečevanje nesprejemljivega vedenja (diskriminacija, ustrahovanje, nadlegovanje ipd.) in krepitev integracije OPP.
- izboljšanje šole kot aktivne, odprte skupnosti, povezanost z lokalno skupnostjo in podobno;
- podaljšano bivanje v vzgojno-izobraževalni instituciji;
- izmenjave delovnih izkušenj;
- iskanje novih poti in sistemov, ki pripomorejo k izboljšanju učenčevega študijskega procesa;

- krepitev pismenosti in italijanščine kot drugega jezika za tuje državljane ali posameznike, katerih italijanščina ni materni jezik;
- vzpostavitev sistema orientacije (prav tam, čl. 7).

Zakon (prav tam, čl. 121) določa, da se morajo strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanja nadalje izobraževati in usposabljanje. Dalje je z zakonom uvedeno, da imajo na razpolago osebno kartico (it. Carta Docenti) za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja (posameznik ima na kartici letno na voljo vsoto petsto evrov, ki jih mora namensko uporabiti) (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, 2018). Strokovni delavci lahko prosto izbirajo nadaljnja izobraževanja in usposabljanja (Cobas Scuola, 2018).

Zakon (prav tam, čl. 124) obvezuje strokovne delavce, da se morajo nadalje izobraževati in usposabljanje, ne določa pa obsega ur, ki jih mora posameznik nameniti nadaljnjemu izobraževanju in usposabljanju. Poleg tega imajo vzgojitelji, učitelji in profesorji letno na razpolago pet dni, v katerih se lahko udeležijo tečajev med delovnim urnikom. Cilj zakona je spodbujati, da se strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanja vseživljenjsko izobražujejo (Ministero dell' Istruzione, dell'Università e della Ricerca, 2018).

Direktiva 170 z dne 21. marca 2016 določa pogoje za akreditacijo, kvalifikacijo in priznavanje tečajev za ustanove in tečaje nadaljnega izobraževanja in usposabljanje strokovnih delavcev. Ustanove, ki bi rade pridobile akreditacijo, morajo priložiti vlogo na ministrstvo. Zato je Ministrstvo izoblikovalo spletno stran, tako imenovano S.O.F.I.A. Ta je portal namenjen strokovnim delavcem in tudi ustanovam. Strokovni delavci imajo vpogled nad ponudbo. Ustanove oziroma posamezniki imajo možnost, da ponudbe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja objavijo na omenjeni spletni strani (Direktiva Accreditamento enti di formazione 2016; Ministero dell' istruzione, dell' università e della ricerca, 2019a; Heritage study tours, 2018).

V tem poglavju je treba omeniti tudi učno osebje, ki poučuje v vrtcih, osnovnih šolah, srednjih šolah prve in druge stopnje s slovenskim učnim jezikom v Italiji. Poleg nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, ki ga ponuja Italija, so jim na voljo tudi nadaljnja usposabljanja, ki jih ponuja Republika Slovenija (Sternad, 2016).

2.5.2.1 Ponudbe Republike Slovenije za šolnike vzgojno-izobraževalnih institucij s slovenskim učnim jezikom v Italiji

V okviru diplomskega dela z naslovom »Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje učiteljev osnovnih šol s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem« (Sternad, 2016) je

potekal intervju z gospo Andrejo Duhovnik Antoni, pedagoško svetovalko Zavoda za šolstvo Republike Slovenije³³ za slovenske šole v Italiji, ki nam je v diplomskem delu pomagala pri iskanju gradiva in informacij glede dejavnosti, ki jih nudi Republika Slovenija učiteljem (vključno z vzgojitelji predšolskih otrok), ki poučujejo na šolah s slovenskim učnim jezikom v Italiji. Ugotovili smo, da na osnovi dvostranskih sporazumov z Italijo namreč skrbi Republika Slovenija tudi za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje šolnikov vrtcev in šol s slovenskim učnim jezikom v Italiji. Informatorka nam je v okviru diplomskega dela posredovala informacije glede seminarjev, delavnic, različnih predmetnih izobraževanj ter drugih dejavnosti, ki so namenjene skupini zamejskih šolnikov (Sternad, 2016). Pridobljene podatke iz diplomskega dela bomo prikazali v nadaljevanju.

Za šolnike slovenskih šol v Italiji (vseh stopenj) Republika Slovenija prireja različne tipologije izobraževanj, kot so: poletni seminar, jesenski seminar, posvet za ravnatelje slovenskih šol iz Italije, izobraževanja za posamezna predmetna področja na seminarjih v Sloveniji, strokovne seminarje in ponedeljkove Delavnice zavoda RS za šolstvo, strokovna srečanja učiteljev zamejskih šol iz Avstrije, Italije, Hrvaške, Madžarske, strokovna srečanja za posamezna predmetna področja v Sloveniji, izobraževanja za posamezne učiteljske zbornice in za različna predmetna področja na slovenskih šolah v Italiji, predavanja za učitelje v tako imenovanem »pripravnem letu« ter sobotno leto za OSIMO štipendiste. V nadaljevanju bomo predstavili vsako izmed navedenih oblik izobraževanja (prav tam).

ZRSS organizira tudi letni poletni seminar, katerega se udeleži 30 učiteljev, ki jih med prijavljenimi izbere Urad za slovensko šolo na deželni ravni šolskem ravnateljstvu za FJK³⁴ v Trstu. To je petdnevni strokovni seminar v izbrani slovenski regiji. Program je vezan na kraj izvedbe in upošteva tri sklope predavanj, in sicer: slovenski jezik in literaturo, geografsko, zgodovinsko, arheološko, umetnostno področje ter pedagoška in didaktična vprašanja. V sklop seminarja sodi tudi strokovna ekskurzija kot model strokovne ekskurzije za učence in dijake. Organiziran je tudi obisk vzgojno-izobraževalnih institucij.

Jesenski seminar vključuje okvirno 450 udeležencev. Med te sodijo vsi vzgojitelji, učitelji in profesorji šol s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem in Goriškem ter z

³³ V nadaljevanju ZRSS.

³⁴ Furlanija Julijska krajina.

dvojezičnega šolskega centra v Špetru. Po skupnem uvodnem delu se seminar izvede v ciljnih skupinah za posamezne stopnje šolanja in predmetna področja.

Tridnevni posvet za slovenske ravnatelje iz Italije je namenjen slovenskim ravnateljem in predstavnikom Urada za slovensko šolo na deželnem šolskem ravnateljstvu v Trstu. Dejavnost vključuje aktualne teme s področja vzgoje in izobraževanja v RS z namenom, da bi jih ravnatelji spoznali in vključili v svoje delo.

RS organizira za šolnike tudi izobraževanja za posamezna predmetna področja na seminarjih v Sloveniji. Za pedagoške delavce iz Italije je urejeno plačilo kotizacije.

Tudi »strokovni seminarji in ponedeljkove Delavnice zavoda RS za šolstvo« so prirejeni za pedagoške delavce. Šolniki iz zamejstva so vabljeni tudi na tovrstne oblike nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, ki so zanje brezplačni.

»Strokovno srečanje učiteljev zamejskih šol iz Avstrije, Italije, Hrvaške, Madžarske« temelji na strokovnem srečanju, ki se vsako leto prireja na drugi lokaciji (v zamejstvu ali v Sloveniji). Za pedagoške delavce iz Italije je rezerviranih 15 mest.

K strokovnim srečanjem za posamezna predmetna področja v Sloveniji vključujemo tudi kongres Slavističnega društva Slovenija, simpozij društva Bralna značka Slovenije, kulturni bazar in podobno.

V sklopu ponudbe izobraževanja za posamezne učiteljske zборе in za različna predmetna področja na slovenskih šolah v Italiji ZŠRS organizira tudi strokovne ekskurzije po Sloveniji.

Predavanja za učitelje v tako imenovanem »pripravniškem letu« so namenjena nadomestnim strokovnim delavcem, ko se zaposlijo za nedoločen čas na šolah s slovenskim učnim jezikom v Italiji.

Ne nazadnje ZRSŠ nudi še »sobotno leto za OSIMO študente«. Vsako šolsko leto je izbranih osem vzgojiteljev oz. učiteljev oz. profesorjev z namenom, da bi se nadaljnje izobrazili in usposobili na lastnem predmetnem področju. Študenti dobijo mentorja (profesorja) na eni izmed slovenskih univerz. V tem šolskem letu ne izvajajo učnega procesa, prejemajo pa plačo v Italiji ter štipendijo v Sloveniji (Sternad, 2016).

2.6 Napredovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Sloveniji in Italiji

2.6.1 Napredovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Sloveniji

V Republiki Sloveniji napredovanje pedagoških delavcev poteka vertikalno³⁵, in sicer po nazivih (Cotič idr., 2011). Napredovanje poteka v okviru dveh vzporednih sistemov, in sicer v skladu s Pravilnikom o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive (2002) in Pravilnikom o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v plačilne razrede (1994).

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive (2002) določa, da lahko v posamezni naziv napredujejo strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanja (prav tam, čl. 1), ki izpolnjujejo določene pogoje za strokovne delavce na področju vzgoje in izobraževanja. Pridobljeni nazivi so lahko mentor, svetovalec in svetnik (prav tam, čl. 2).

Napredovanje strokovnega delavca v naziv predlaga ravnatelj oziroma direktor v soglasju s strokovnim delavcem (prav tam, 4. člen). Napredovanje je možno le, če posamezniki izpolnjujejo vse pogoje: predpisani čas delovne dobe, uspešnost pri svojem delu, uspešno končana nadaljnja izobraževanja in usposabljanja ter opravljanje dodatnih strokovnih del (npr. mentorstvo študentu na praksi) (prav tam, čl. 6 in čl. 7).

Strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju lahko napredujejo v tri nazive, in sicer mentor, svetovalec in svetnik. Pogoji za pridobitev naziva mentorja (prav tam, čl. 8) vključujejo vsaj tri leta delovne dobe, uspešnost na delovnem mestu, dokončane programe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja ter opravljanje različnih strokovnih del³⁶. V naziv svetovalec (prav tam, čl. 9) lahko napreduje, kdor ima naziv mentor vsaj tri leta in je uspešen pri svojem delu, ter uspešno konča nadaljnja izobraževanja in usposabljanja in druga strokovna dela³⁷. Prav tako v naziv svetnik lahko napreduje, kdor

³⁵ Vertikalno napredovanje je napredovanje v višji naziv oziroma višji plačilni razred (Karan, 2016).

³⁶ Primer: seminar strokovnega izpopolnjevanja v trajanju 8–15 ur se vrednoti 0,50 točk, 16–23 ur z 1 točko, od 24 ur pa 1,5 točk (čl. 16, Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive, 2002). Za napredovanje v naziv mentor je treba zbrati najmanj 4 točke nadaljnega izobraževanja in usposabljanja in 3 točke iz strokovnega dela (npr. mentorstvo študentom, pripravnikom) (prav tam, čl. 8).

³⁷ Za napredovanje v naziv svetovalec je treba zbrati najmanj 5 točk nadaljnega izobraževanja in usposabljanja in 14 točk iz strokovnega dela (prav tam, čl. 9).

je opravil predhodno opisane pogoje za mentorja in svetovalca, z razliko, da je svetnik lahko tisti, ki ima najmanj tri leta naziv svetovalec (prav tam, čl. 10)³⁸. Ko enkrat pedagoški delavec pridobi najvišji naziv, nima več možnosti napredovanja v strokovne nazive, ampak samo v plačilne razrede (Berčnik in Devjak, 2018).

Kot smo že predhodno omenili, imamo vzporedno s sistemom o napredovanju v nazive napredovanje v plačilne razrede, ki ureja Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v plačilne razrede (1994). Strokovni delavec lahko napreduje v plačilne razrede (prav tam, čl. 5) po poteku treh let od zadnjega napredovanja za enega ali dva plačilna razreda, če izpolnjuje predpisane pogoje (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, čl. 16, 2002). Pogoji za napredovanje (prav tam, čl. 9) vključujejo intra in interdisciplinarna znanja. Ti pogoji so ovrednoteni s točkami.

V Sloveniji lahko torej vzgojitelji predšolskih otrok napredujejo usklajeno v nazive oziroma plačilne razrede. V Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (čl. 16, 2002) je zapisano, da lahko javni uslužbenec na delovnem mestu oziroma nazivu napreduje v višji plačilni razred. Javni uslužbenci, ko napredujejo v višji naziv, v posameznem nazivu napredujejo največ za pet plačilnih razredov. Poleg tega pa imajo javni uslužbenci tudi dodatke, ki jih ureja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (čl. 23, 2002).

2.6.2 Napredovanje vzgojiteljev predšolskih otrok v Republiki Italiji

V Italiji napredovanje pedagoških delavcev ne poteka kot v Sloveniji, in sicer po nazivih, ki pripomorejo k višanju mesečne plače. Napredovanje delavcev na področju vzgoje in izobraževanja poteka horizontalno³⁹, in sicer na osnovi let delovne dobe in dodatnih aktivnosti. Poleg tega imajo strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju možnost pridobiti denarno nagrado, ki pa ne predstavlja možnosti za napredovanje.

Za prvi tip napredovanja (na osnovi let delovne dobe) velja, da se vsako vnaprej določeno število let posamezniku, ki dela na področju vzgoje in izobraževanju, spremeni pogodba in posledično tudi viša mesečna plača (Scalia, 2017). Naprej pa je v 40. členu *it. Contratto collettivo nazionale lavoro relativo al personale del comparto istruzione e ricerca triennio 2016–2018* (v nadaljevanju CCNL, 2018) izpostavljeno dejstvo, da javni uslužbenci pridobijo denar tudi v okviru dodatnih aktivnosti (na primer dodatno delo, kot so nadure, šolski izleti). Z zakonom št. 107 (2015) imajo zaposleni na področju vzgoje in izobraževanja možnost pridobiti denarno nagrado (t. i. Bonus merito) (prav tam, čl. 126).

³⁸ Za napredovanje v naziv svetnik je treba zbrati najmanj 6 točk nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja in 32 točk iz strokovnega dela (prav tam, čl. 10).

³⁹ Zaposleni ostane na istem delovnem mestu, poveča pa se dohodek (Karan, 2016).

Ravnatelj in komisija določa podeljevanje denarne nagrade posamezniku, ki dosega vse ocenjevalne kriterije (prav tam, čl. 127). Komisija je sestavljena iz treh strokovnih delavcev, dveh predstavnikov staršev in zunanjim sodelavcev (to je lahko na primer drugi ravnatelj, učitelj). Pri ocenjevanju kandidata upoštevajo kakovostno delo v vzgojno-izobraževalni instituciji (odgovornost za organizacijo, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, uporaba novih tehnik in metod dela, izboljšanje ponudb vzgojno-izobraževalne ustanove) (prav tam, čl. 129).

V nadaljevanju smo prikazali preglednico, v kateri so zavedeni podatki, ki veljajo za vzgojitelje v skladu z delovno dobo. Podatki o mesečnih plačah so okvirni iz leta 2018 (Carlino, 2018).

Preglednica 3: Mesečna plača vzgojiteljev v Italiji (Carlino, 2018).

Število let delovne dobe	Mesečna plača (neto)
Od 0 do 8 let	1260 evrov
Od 9 let do 14 let	1360 evrov
Od 15 let do 20 let	1480 evrov
Od 21 let do 27 let	1570 evrov
Od 28 let do 34 let	1690 evrov
Od 35 let naprej	1760 evrov

V zgornji preglednici so prikazana leta delovne dobe in okvirna mesečna plača. Razvidno je, da je začetna plača, ki velja do osmega leta stalne zaposlitve, v vrednosti 1260. Sledi deveto leto, kjer strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanju spremenijo pogodbo in se posledično viša tudi plačilni razred (it. Scatto d'anzianità) (Scalia, 2017). Zviševanje plačnega razreda je možno do petintridesetega leta delovne dobe. Plačilni razred se v karieri posameznika spremeni šestkrat. Napredovanje v plačne razrede je avtomatsko in posameznikom ni potrebno zadostiti nobenim pogojem (Miurlstruzione.it, 2017).

3 EMPIRIČNI DEL

3.1 Problem, namen in cilji

Vzgojno-izobraževalno delo v javnem vrtcu opravljajo vzgojitelji predšolskih otrok, pomočniki vzgojiteljev predšolskih otrok in drugi strokovni delavci (92. člen, Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, 1996). Pedagoški delavci pomembno vplivajo na kvantiteto in kvaliteto vzgojno-izobraževalnega dela (Cotič idr., 2011). Od vzgojitelja predšolskih otrok se pričakuje, da je sposoben spodbujati celostni razvoj otrok (Ajdišek, idr., 2009) ter skrbeti za njihov napredek in razvoj. Vzgojiteljevo delo je možno le, če so zagotovljeni temeljni pogoji, med katerimi je najpomembnejši zagotavljanje možnosti za vzgojiteljev nemoteni poklicni razvoj. S poklicnim razvojem mislimo na oblikovanje ustrezne poklicne identitete in ustvarjanje okoliščin za stalni profesionalni in karierni razvoj (Javrh idr., 2011, str. 7). Kakovost profesionalnega razvoja pedagoških delavcev je odvisna od kakovosti izobraževalnih programov, usposobljenosti izvajalcev, uvajanja v pedagoški poklic in od sistemske ter osebne podpore (Cotič idr., 2011).

Devjak in Polak (2007) menita, da se profesionalni razvoj pedagoških delavcev začne s t. i. formalnim, dodiplomskim izobraževanjem in se nadaljuje s podiplomskim ali nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem. Profesionalni razvoj pedagoških delavcev je vseživljenjski proces, ki se začne z začetnim izobraževanjem in konča z upokojitvijo (Cotič idr., 2011). Cilj le-tega je seznanjenje posameznika z novimi kompetencami (Devjak in Polak, 2007), spodbujanje osebostnega razvoja, pridobivanje pedagoškega in didaktičnega znanja, razvojne in obče psihologije (Košica, 2016).

Pedagoški poklic je reguliran poklic v večini držav članic Evropske unije (Cotič idr., 2011). Sicer vsaka država samostojno ureja področje vzgoje in izobraževanja z nacionalnimi predpisi, ki so skladni z evropskimi usmeritvami. Slovenska zakonodaja predvideva, da je za opravljanje poklica vzgojitelja predšolskih otrok potrebna dokončana visokošolska ali univerzitetna izobrazba na pedagoški fakulteti (Pravilnik o izobrazbi vzgojiteljev predšolskih otrok in drugih strokovnih delavcev v programih za predšolske otroke in v prilagojenih programih za predšolske otroke s posebnimi potrebami, 2012). Sledi opravljanje strokovnega izpita, s katerim se pridobi poklicno kvalifikacijo. V Italiji je za pridobivanje tovrstnega naziva od leta 2002 potrebna univerzitetna izobrazba na pedagoški fakulteti smer predšolska vzgoja (it. Scienze della formazione primaria). Z zaključkom univerzitetnega študija pridobijo diplomanti neposredno tudi poklicno kvalifikacijo. Podiplomski študij in nadaljnje izobraževanje in usposabljanje potekata v vsaki državi po nacionalnih pravilnikih in predpisih. Za Slovenijo je v Pravilniku o izboru in sofinanciranju programov nadaljnjega izobraževanja in

usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2017) razvidno, da Slovenija nudi šolnikom redno vzgojno-izobraževalno izpopolnjevanje dejavnosti. Italijanski šolski sistem pa z zakonom Dobra šola spodbuja strokovne delavce k nadaljnjemu izobraževanju (zakon št. 107, z dne 13. julija 2015). Vsaka država prav tako določa pogoje za napredovanje.

Namen magistrskega dela je bil primerjati italijanski in slovenski šolski sistem na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok, predvsem pa ugotoviti bistvene značilnosti slovenskega in italijanskega šolskega sistema glede začetnega in nadaljnega usposabljanja vzgojiteljev v vrtcih s slovenskim učnim jezikom. Z magistrskim delom Primerjanje italijanskega in slovenskega šolskega sistema na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok smo želeli preučiti povezavo med profesionalnim razvojem in nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem. Osredotočili smo se na pogoje za karierni razvoj v Sloveniji in Italiji. Zanimala so nas tudi mnenja staršev, končnih uporabnikov, ki so preizkusili vrtec tako v Sloveniji kot v Italiji, glede kvalitete in razlike na sistemski ravni predšolske vzgoje in profila vzgojitelja v Sloveniji in Italiji.

Cilji magistrskega dela so:

- ugotoviti, katere so bistvene značilnosti italijanskega in slovenskega sistema predšolske vzgoje;
- ugotoviti razlike v začetnem in nadaljnjem izobraževanju ter usposabljanju vzgojiteljev, ki jih nudita Slovenija in Italija (s posebnim poudarkom na vrtcih s slovenskim učnim jezikom);
- raziskati možnosti kariernega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok v Sloveniji in Italiji;
- ugotoviti bistvene razlike med vrtcem v Sloveniji in vrtcem v Italiji (zlasti vrtcem s slovenskim učnim jezikom v Italiji) z vidika uporabnikov (staršev), ki so svoje otroke imeli tako v slovenskem kot v italijanskem sistemu predšolske vzgoje.

3.2 Raziskovalna vprašanja

1. Katere so bistvene razlike italijanskega in slovenskega sistema predšolske vzgoje z vidika profesionalnega razvoja vzgojiteljev?
2. Katere so razlike v začetni izobrazbi vzgojiteljev v Italiji in Sloveniji?
3. Kako Slovenija in Italija urejata nadaljnje izobraževanje vzgojiteljev?
4. Katere so možnosti kariernega razvoja vzgojiteljev v Sloveniji in katere v Italiji?

5. Kako doživljajo uporabniki (starši) razlike med vrtcem v Sloveniji in vrtcem s slovenskim učnim jezikom v Italiji?

3.3 Metodologija

3.3.1 Raziskovalne metode

V empiričnem delu smo izvedli raziskavo s kombinacijo kvalitativne in kvantitativne tehnike zbiranja podatkov. Empirični del je razdeljen na tri sklope, za katere se razlikuje tudi raziskovalni pristop.

- Podatke smo v prvem delu zbrali z anketnim vprašalnikom, ki smo ga osebno razdelili vzgojiteljicam vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji, s pomočjo spletne strani 1ka.si pa vzgojiteljem zaposlenih v vrtcih s slovenskim in italijanskim učnim jezikom na Obali.
- V drugem delu smo uporabili deskriptivno metodo raziskovanja, in sicer strukturirane intervjuje s kvalificiranimi sogovorniki.
- Zadnji del zajema strukturirane intervjuje s starši, ki so preizkusili vrtce s slovenskim učnim jezikom v Italiji in Sloveniji.

3.3.2 Sodelujoči v raziskavi

Ker je zbiranje podatkov potekalo na različnih ravneh, smo v raziskavo vključili različne kategorije sodelujočih.

- Na italijanski strani smo anketni vprašalnik delili med celotno populacijo vzgojiteljev predšolskih otrok vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem. V omenjenih vrtcih je zaposlenih približno 50 vzgojiteljev. Vprašalnik je izpolnilo 36 zaposlenih. Na slovenski strani smo obalnim vrtcem s slovenskim in italijanskim učnim jezikom anketni vprašalnik posredovali v elektronski obliki. Anketni vprašalnik je izpolnilo 29 vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev predšolskih otrok.
- Strukturirani intervju smo opravili s kvalificiranimi sogovorniki: prvi intervju je potekal z docentko, zaposleno na univerzi, ki ima izkušnje tako z začetnim kot z nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem vzgojiteljev predšolskih otrok v Sloveniji in Italiji. Drugi intervju smo opravili z vzgojiteljico, ki je bila zaposlena v vrtcih s slovenskim učnim jezikom v Sloveniji in Italiji. Obe predstavljata pomemben vir informacij, ker poznata oba šolska sistema na ravni predšolske vzgoje in nadaljnega izobraževanja in usposabljanja na profesionalni ravni vzgojiteljev predšolskih otrok. Kontaktirali smo jih preko elektronske pošte in se dogovorili za srečanje.

- Poleg tega smo intervjuvali starše, ki so preizkusili sistem predšolske vzgoje tako v Sloveniji kot v Italiji. Intervjuvance smo pridobili po metodi snežne kepe in se z njimi preko elektronske pošte in telefonskih številk dogovorili za intervju.

3.3.3 Pripomočki

Pri zbiranju podatkov na različni ravneh smo uporabljali različne pripomočke:

- Prvi pripomoček je anketa, ki je bila anonimna in vsebuje večinoma vprašanja zaprtega tipa in nekaj vprašanj odprtega tipa. V prvem delu so vprašanja zajemala splošne podatke. Drugi sklop vprašanj se je osredotočal na podatke o zaposlitvi. Tretji se je nanašal na nadaljnje izobraževanje in usposabljanje v tekočem šolskem letu 2018/2019. Zadnji sklop je bil usmerjen v karierni razvoj vzgojiteljev predšolskih otrok.
- Za kvalificirane sogovornike smo pripravili shemo za intervju z odprtimi vprašanji, ki so vezana na različna tematska področja (sistemska ureditev, razlike, vlaganje in ponudbe na ravni nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja, profesionalni in karierni razvoj vzgojiteljev predšolskih otrok).
- Za starše, ki so otroke vpisali v vrtec s slovenskim učnim jezikom v Italiji in Sloveniji, smo pripravili strukturiran intervju z odprtimi vprašanji. Tematike se osredotočajo na odločitev začetne in nadaljnje spremembe vrtca s slovenskim učnim jezikom v Slovenijo oziroma Italijo, močne in šibke točke obeh sistemov, ter razlike med vzgojitelji predšolskih otrok slovenskega in italijanskega šolskega sistema.

3.3.4 Postopek zbiranja podatkov

Za vsako od navedenih ravni so smo uporabili različne postopke zbiranja podatkov:

- Zbiranje podatkov med vzgojitelji je potekalo s pomočjo anketnega vprašalnika v šolskem letu 2018/2019. Na italijanski strani smo najprej zaprosili vseh pet ravnateljstev večstopenjskih šol s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem za sodelovanje v raziskavi. Vsakemu ravnatelju smo poslali prošnjo za sodelovanje in izvod ankete. Vsi ravnatelji so odobrili sodelovanje v raziskavi. Za termine predaje anketnih vprašalnikov smo se dogovorili z vzgojitelji posameznih vrtcev. Nato smo ankete osebno oddali na vsak vrtec na Tržaškem. Po oddaji vprašalnikov smo se z vzgojitelji dogovorili za termin prevzema le-teh. Skupno smo za prevzem in oddajo anket porabili en mesec. Vsak vzgojitelj se je samostojno odločil za sodelovanje v raziskavi. Na slovenski strani smo prav tako prosili ravnatelje obalnih vrtcev za sodelovanje. Vsi ravnatelji so v roku enega

dneva odobrili prošnjo. Posredovali so anketni vprašalnik vzgojiteljem in pomočnikom vzgojiteljev z elektronsko pošto. Zbiranje podatkov je potekalo približno dva tedna. Vsak vzgojitelj se je samostojno odločil za sodelovanje v anketnem vprašalniku.

- Zbiranje podatkov med kvalificiranimi sogovorniki je potekalo s pomočjo strukturiranega intervjuja. Kontaktirali smo jih z elektronsko pošto in prosili za sodelovanje v raziskovalni nalogi. Intervjuvanki sta sprejeli prošnjo za intervju in tako smo se posledično z njima dogovorili za termin srečanja. Intervjuja sta potekala v začetku meseca aprila 2019.
- Zadnji sklop zbiranja podatkov je potekal med starši otrok, ki so preizkusili sistem predšolske vzgoje v Sloveniji in Italiji. Iskanje staršev je bil kar zakompliciran in dolgotrajen proces. Starše smo kontaktirali z elektronsko pošto in telefonskimi številkami, pridobljenimi po metodi snežne kepe. Uporabili smo strukturiran intervju, ki se je delil na tri dele: prvi je zajemal splošne podatke, drugi je bil usmerjen v razlog vpisa in spremembe vrtca v Slovenijo oz. Italijo ter zadnji sklop se je osredotočal na razlike, ki so jih zasledili starši med dvema sistemoma. Intervjuje smo izvedli meseca julija 2019.

3.3.5 Postopek obdelave podatkov

Empirični del, ki zajema podatke, pridobljene s pomočjo anket, smo obdelali s statističnim programskim paketom IBM SPSS Statistics 21 in Excel. Analize so potekale na ravni deskriptivne statistike, pri nekaterih spremenljivkah smo uporabili tudi Pearsonov hi-kvadrat.

Za obdelavo podatkov intervjujev smo uporabljali kvalitativno analizo obdelave podatkov. Obdelava podatkov je potekala v šestih fazah: (1) urejanje gradiva, (2) določitev enot kodiranja, (3) kodiranje, (4) izbor in definiranje relevantnih pojmov in oblikovanje kategorij, (5) definiranje kategorij in (6) oblikovanje končne teoretične formulacije (Vogrinc, 2008).

3.4 Rezultati in razprava

V naslednjih poglavjih bomo predstavili rezultate anketnih vprašalnikov vzgojiteljev predšolskih otrok vrtcev v Sloveniji in Italiji, sledi skop intervjujev s kvalificiranimi sogovorniki in s starši, ki so svoje otroke vpisali v slovenski in italijanski šolski sistem na ravni predšolske vzgoje.

3.5 Ankete med vzgojitelji predšolskih otrok vrtcev v Sloveniji in Italiji

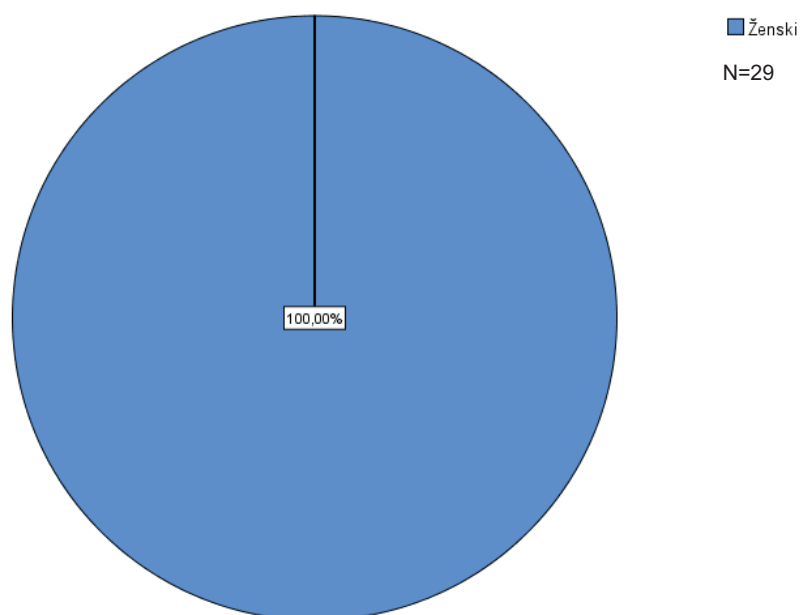
Z anketnim vprašalnikom nas je zanimalo raziskati nadaljnje izobraževanje in usposabljanje ter karierni razvoj vzgojiteljev predšolskih otrok slovenskega in italijanskega šolskega sistema. Menimo, da anketiranci predstavljajo pomemben vir informacij glede raziskovanja povezanosti med profesionalnim razvojem in nadaljnjim izobraževanjem ter usposabljanjem in ugotavljanjem razlik med obema sistemoma na omenjenem področju.

3.5.1 Rezultati anket vzgojiteljev predšolskih otrok vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji

V tem sklopu bomo predstavili rezultate anket, na katere so odgovorili vzgojitelji predšolskih otrok vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji, in sicer na Obali. Anketa je bila oblikovana preko spletne strani 1ka.si. Spletno povezavo smo posredovali preko elektronske pošte različnim vrtcem. Upoštevali bomo rezultate anket vrtcev, ki delujejo v Južni Primorski, torej pretežno na Obali. Pri izpolnjevanju anket so sodelovali naslednji vrtci: Koper, Izola, Smedela in vrtec z italijanskim učnim jezikom Delfino Blu. Izpoljenih anket iz obalnih vrtcev je bilo 29.

Anketa za vzgojitelje predšolskih otrok v Sloveniji je vključevala tri sklope: splošne podatke, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje ter karierni razvoj.

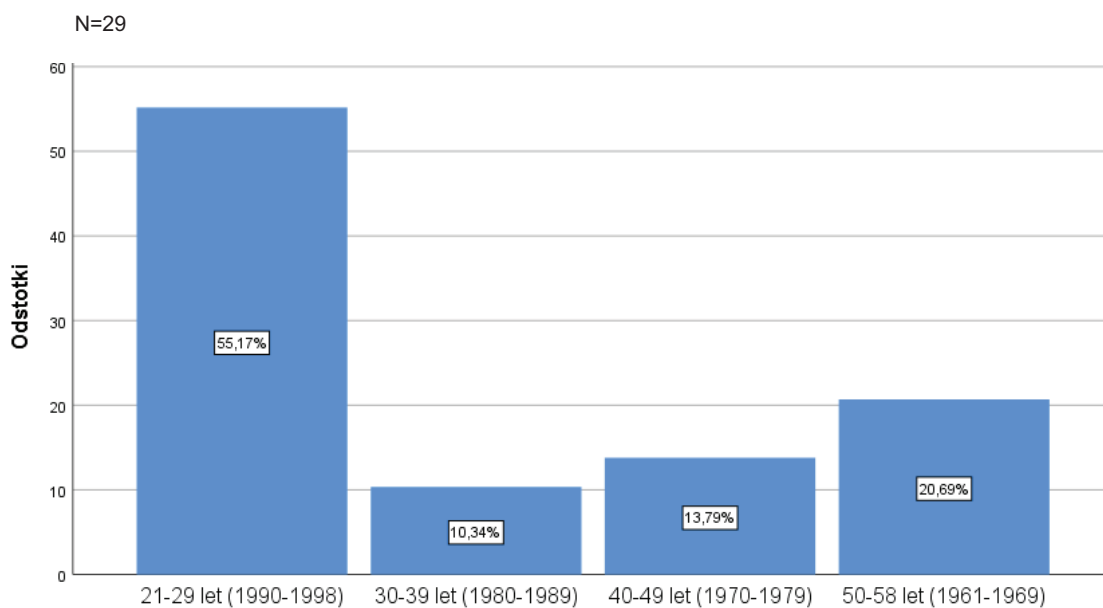
Najprej smo anketirance prosili, naj opredelijo spol, starost in doseženo izobrazbo.



Slika 2: Spol vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.

Iz zgornje slike lahko ugotovimo, da so anketiranci ženskega spola. Predpostavljamo lahko, da je v obalnih vrtcih s slovenskim in italijanskim učnim jezikom večina zaposlenih žensk. Izpostavimo dejstvo, da je zaposlenih moškega spola premalo, kar kaže na feminizacijo poklica. Strokovnjakinja Vlašič (2010) pravi, da je v Sloveniji na ravni predšolske vzgoje zaposlenih od 1 % do 2 % moških. V članku izpostavlja, da je to odvisno od patriarhalnega pogleda na svet in delitve na »moško« in »žensko« delo. Posledica tega se kaže v odločitvi o zaposlitvi v predšolski sektor.

Nadalje nas je zanimalo ugotoviti, v katero starostno skupino spadajo anketiranci.



Slika 3: Starostna porazdelitev vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja v vrtcih s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji po letu rojstva.

Iz zgornjega grafa lahko razberemo, da je 55,17 % anketirancev starih od 21 let do 29 let (rojenih med letoma 1990 in 1998), sledi 20,69 % vzgojiteljev, starih od 50 let in 58 let (rojenih med letoma 1961 in 1969). 13,79 % je starih med 40 let in 49 let (rojenih med letoma 1970 in 1979). Najmanj anketirancev, 10,34 %, pa je starih od 30 do 39 let (rojenih med letoma 1980 in 1989).

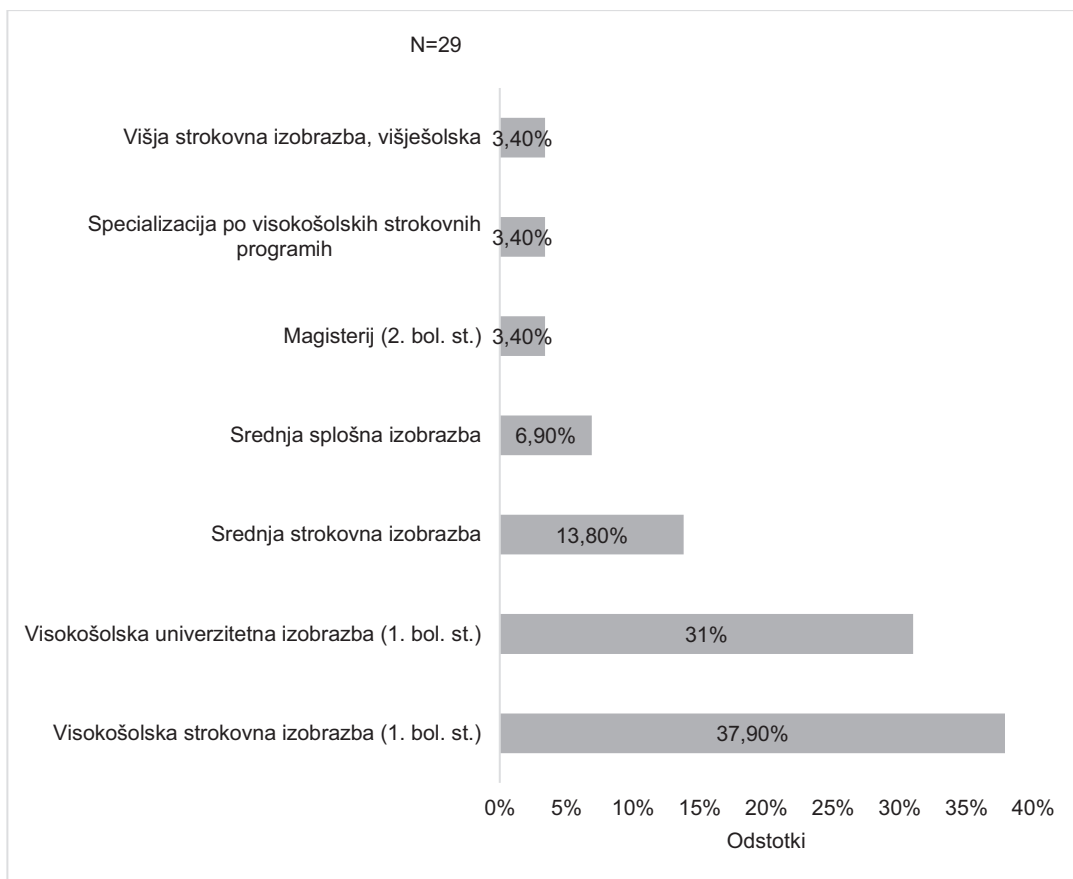
Zanimalo nas je, katero izobrazbo imajo vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev vrtcev na obalnem območju Slovenije. Anketiranci so lahko izbirali naslednje odgovore: srednja strokovna izobrazba, srednja splošna izobrazba, višja strokovna izobrazba ali višješolska, visokošolska strokovna izobrazba, visokošolska univerzitetna izobrazba, specializacija, magisterij, doktorat in drugo. Sodelujoči v raziskavi so izbrali najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe.

Pred prikazom pridobljenih rezultatov bomo z namenom boljše preglednosti v preglednici prikazali stopnje in ravni visokošolske izobrazbe pred in po bolonjski reformi v Republiki Sloveniji v skladu s pridobljenimi rezultati anketnega vprašalnika⁴⁰.

Preglednica 4: Stopnje in ravni visokošolske izobrazbe v Republiki Sloveniji (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2019a).

Izobrazbe po »predbolonjskih programih«	Raven sok	Izobrazbe po novih »bolonjskih« programih
Višješolski strokovni program	6	
Specializacija po višješolskih programih	7	Visokošolski strokovni programi (1. bolonjska stopnja)
Visokošolski programi	7	Univerzitetni programi (1. bolonjska stopnja)
Specializacija po visokošolskih strokovnih programih	8	Magisterij stroke (2. bolonjska stopnja)
Specializacija po univerzitetnih programih	9	

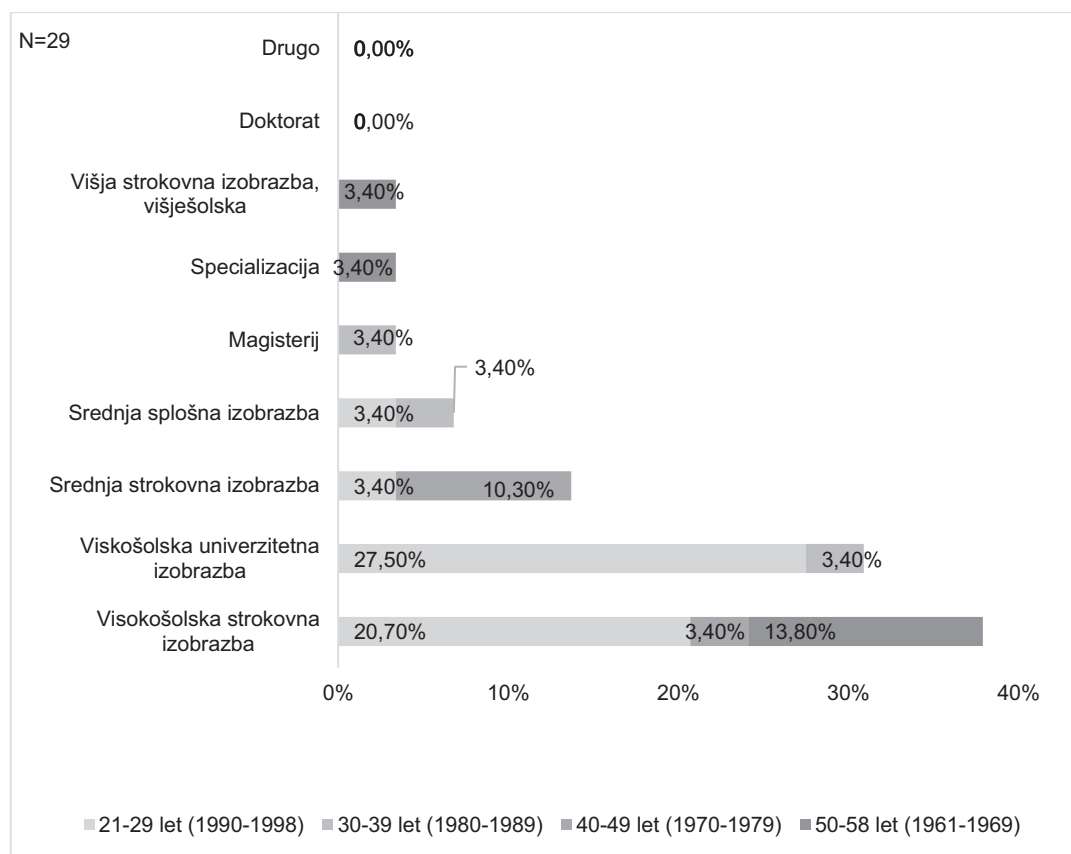
⁴⁰ V preglednici so opredeljeni le visokošolski študijski programi (ne srednješolski), ker je bila Bolonjska reforma usmerjena v te, poleg tega pa samo tisti, ki so nadalje predstavljeni v Sliki 5.



Slika 4: Stopnje izobrazbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.

Slika 4 prikazuje najvišjo stopnjo dosežene izobrazbe sodelujočih v raziskavi. Večina anketirancev, 37,90 %, ima visokošolsko strokovno izobrazbo, 31 % ima dokončano visokošolsko univerzitetno izobrazbo. Sledijo tisti, ki imajo srednjo strokovno izobrazbo, teh je 13,80 %. 6,90 % ima dokončano srednjo splošno izobrazbo. Manjši delež (3,40 %) pa ima višjo strokovno izobrazbo, dokončano specializacijo ali magistrski študij.

Zanimala nas je povezanost med najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe in starostjo anketirancev, zato smo podatke križali.



Slika 5: Kombinacija starosti in najvišje pridobljene izobrazbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.

Na podlagi podatkov, pridobljenih iz Preglednice 4 in zgornje slike, sklepamo, da ima tri četrtine anketirancev zaključeno visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo prve in druge stopnje, saj je na podlagi Zakona o vrtcih (1996) za opravljanje tega poklica potrebna visokošolska ali univerzitetna izobrazba. V 40. členu piše, da »vzgojitelj mora imeti izobrazbo, pridobljeno po študijskem programu za pridobitev izobrazbe najmanj prve stopnje, oziroma raven izobrazbe, pridobljene po študijskem programu, ki v skladu z zakonom ustreza izobrazbi najmanj prve stopnje, ustrezne smeri«. Zakon je začel veljati takoj po letu 1995, ko so izoblikovali triletni visokošolski študijski program Univerze v Ljubljani za vzgojitelje predšolskih otrok (Simonič, 2018). Za zaposlitev v vlogi pomočnika vzgojitelja predšolskih otrok je potrebna srednja strokovna izobrazba, pridobljena po izobraževalnem programu za področje predšolske vzgoje ali zaključen četrti letnik gimnazije in opravljen poklicni tečaj za delo s predšolskimi otroki (Zakon o vrtcih, 1996, 40. člen).

Med letoma 1984 in 1995 je v Sloveniji na Univerzi v Ljubljani potekal dvoletni višješolski program za vzgojitelje predšolskih otrok (Simonič, 2018). Na podlagi tega lahko predpostavljamo, da so zaposleni vzgojitelji pridobljeno omenjeno izobrazbo

pridobili med 1984 in 1995. Poleg tega je za opravljanje vzgojiteljskega poklica pred letom 1996 zadostovala srednja vzgojiteljska šola.

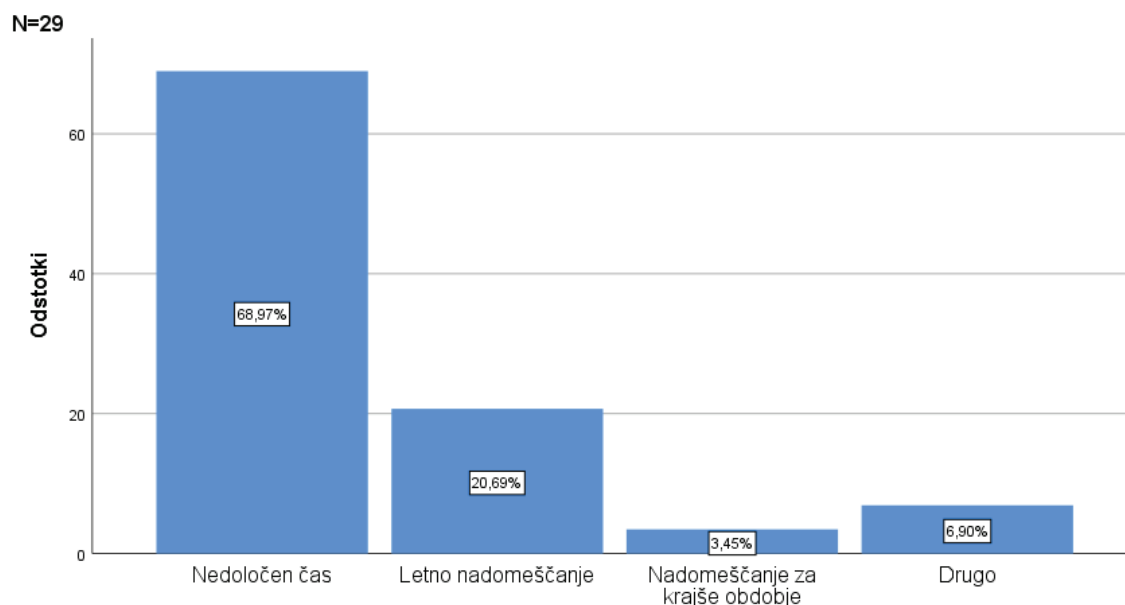
Na podlagi pridobljenih podatkov lahko predpostavljamo, da so anketiranci z zaključeno srednjo strokovno/splošno izobrazbo zaposleni kot pomočniki vzgojiteljev predšolskih otrok ali vzgojitelji predšolskih otrok, ki so zaključili izobraževanje pred letom 1996 (glej Sliko 9).

Za dodatno poglobitev smo opravili Pearsonov hi-kvadrat⁴¹, s pomočjo katerega smo ugotovili, da se med starostjo in izobrazbo vzgojiteljev predšolskih otrok kažejo statistično pomembne razlike, ki odražajo nek premosorazmerni trend med starostjo in stopnjo izobrazbe, vendar vzorec ni dovolj velik, da bi lahko bili podatki zanesljivi (Preglednica 12 v prilogi 6.2).

Nadaljnje je sledil sklop, namenjen podatkom o zaposlitvi. Zanimala nas je oblika zaposlitve in delovno mesto, na katerem so zaposleni. Raziskati smo želeli kolikokrat in zakaj so zamenjali vrtce vzgojitelji predšolskih otrok, ki so zaposleni za nedoločen čas.

Zanimalo nas je, v kateri obliki so zaposleni strokovni delavci v vrtcih s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Južni Primorski. Zaposlovanje vzgojiteljev predšolskih otrok poteka v skladu z Zakonom o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (1996). V členu 109 so podrobneje opredeljeni pogoji zaposlovanja novih strokovnih delavcev. Javni vrtec mora prosta delovna mesta javno objaviti (obvestiti mora ministrstvo pristojno za predšolsko vzgojo) (prav tam). Vzgojitelj ali pomočnik vzgojitelja lahko vzgojno-izobraževalno delo izvaja, ko sklene pogodbo o delu. Omenjeno pogodbo se lahko sklene s posameznikom, ki ima vse ustrezne pogoje (prav tam, čl. 109a). Pogodbo za nedoločen čas pa lahko sklene tisti posameznik, ki je bil pri delodajalcu zaposlen za določen čas (prav tam, čl. 26) (glej poglavje 2.3.2). Zato so bili v anketi možni odgovori: nedoločen čas, letno nadomeščanje, nadomeščanje za krajše obdobje in drugo (prosim navedite).

⁴¹ Pearsonov test uporabljamo za testiranje enake verjetnosti ali testiranje neodvisnosti dveh spremenljivk v kontingenčni tabeli (Benstat, 2019).



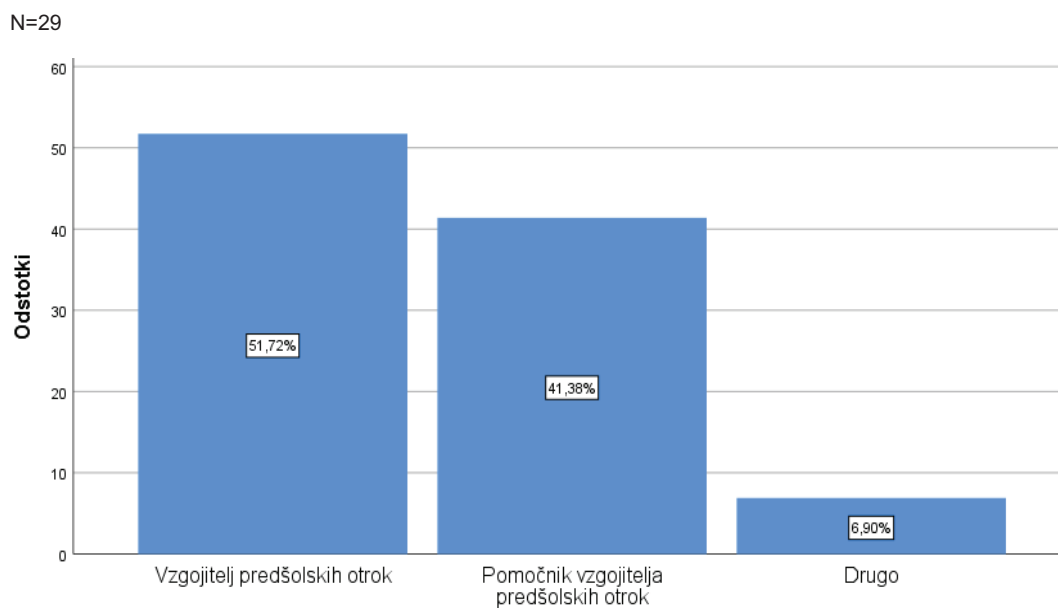
Slika 6: Vrsta zaposlitve vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.

Večina vzgojiteljev predšolskih otrok, 68,97 %, je zaposlenih za nedoločen čas. Letno nadomešča 20,69 % anketirancev, nadomešča za krajše obdobje pa 3,45 % sodelujočih v anketi. 6,90 % anketirancev je odgovorilo drugo, kjer so dodali pogodbo za določen čas.

Predpostavljamo, da je razlog za visok odstotek zaposlenih za nedoločen čas pogojen s 55. členom Zakona o delavnih razmerjih (2013), ki pravi, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti. To pomeni, da po dveh letih lahko zaposleni dobi pogodbo za nedoločen čas.

Sklepamo torej, da so vsi ostali vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev zaposleni za določen čas in letno nadomeščajo ali nadomeščajo za krajše obdobje drugega vzgojitelja.

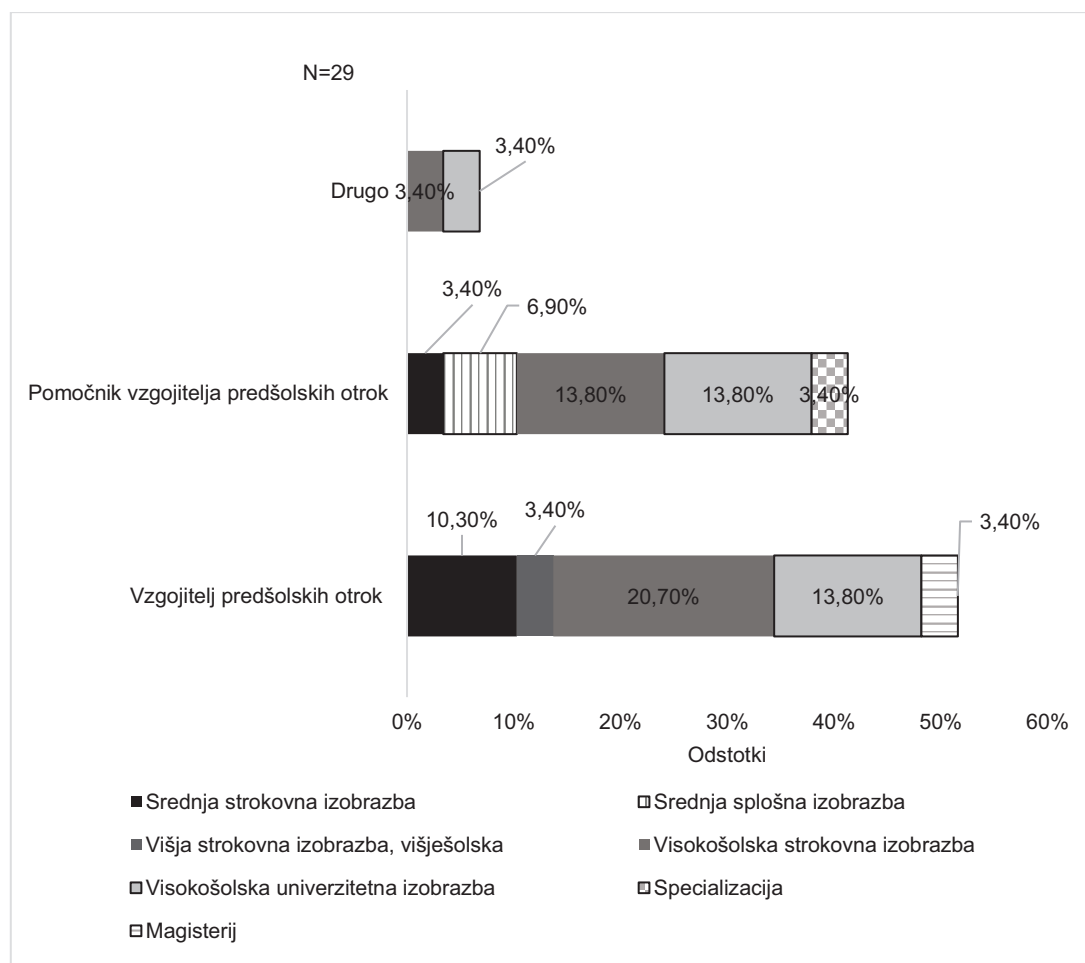
Zaposlene v vrtcih s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji smo prosili, naj opredelijo vlogo, v kateri so zaposleni. Možnih je bilo več odgovorov: vzgojitelj predšolskih otrok, pomočnik vzgojitelja predšolskih otrok in drugo (prosim, navedite).



Slika 7: Vloga, v kateri so strokovni delavci vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji zaposleni.

Največ anketirancev je zaposlenih kot vzgojiteljev predšolskih otrok, teh je 51,72 %. Pomočnikov vzgojiteljev predšolskih otrok je 41,38 %. Manjši delež, 6,90 %, pa je odgovoril drugo, in sicer kot spremljevalec ali svetovalec.

Zanimala nas je povezanost med vlogo, v kateri so anketiranci zaposleni, in najvišjo pridobljeno izobrazbo.



Slika 8: Kombinacija vloge zaposlitve in stopnje izobrazbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.

S križanjem podatkov med vlogo, v kateri so anketiranci zaposleni, in najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe smo ugotovili, da se pridobljena izobrazba razlikuje za vsako izmed zgoraj opredeljenih vlog. Večji delež vzgojiteljev predšolskih otrok je dokončal dodiplomski ali podiplomski študijski program. Manjši delež pa ima zaključeno srednješolsko izobrazbo. Kot smo predhodno predpostavili (glej Sliko 5), je del anketirancev, zaposlenih kot pomočniki vzgojitelja predšolskih otrok, zaključil srednjo splošno/strokovno izobrazbo. Večji delež pa je zaključil dodiplomski ali podiplomski visokošolski/univerzitetni študijski program (glej Sliko 5).

Opravili smo tudi analizo Pearsonovega hi-kvadrata in ugotovili, da med zgoraj prikazanimi spremenljivkami (stopnja izobrazbe in delovno mesto) ni statistično pomembnih razlik (Preglednica 13 v Prilogi 6.2).

Posledično nas je zanimalo, kolikokrat in zakaj so vzgojitelji predšolskih otrok zamenjali vrtce, odkar so zaposleni za nedoločen čas.

Preglednica 5: Zamenjava vrtca vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji (N=20).

	f	%
Enkrat	2	10
Dvakrat	1	5
Trikrat in več	2	10
Nikoli	15	75

Ugotovili smo, da več kot polovica anketirancev, zaposlenih za nedoločen čas (75 %), ni nikoli zamenjala vrtca, v katerem je zaposlena. Od enkrat do trikrat in več je zamenjalo vrtec skupno 20 % anketirancev. Dvakrat pa 5 % sodelujočih v raziskavi. Med razlogi zamenjave vrtca so vzgojitelji predšolskih otrok zapisali: zaradi bližine stalnega prebivališča, neopravljenega strokovnega izpita, nadlegovanja in menjave med enotami. Predpostavljamo, da je menjava med enotami v vrtcu pogojena z odločitvijo ravnatelja z namenom mobilnosti in razvoja fleksibilnosti pri zaposlenih.

Na podlagi pridobljenih podatkov lahko sklepamo, da zamenjava vrtca ni zelo pogosta. Predpostavljamo, da je ta odločitev odvisna od bližine vrtca stalnemu prebivališču in pozitivni klimi, ki prevladuje v vzgojno-izobraževalni ustanovi.

Nadalje smo želeli raziskati nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Zanimalo nas je, ali so se vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev predšolskih otrok v tekočem šolskem letu udeležili nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, kdo jih je organiziral in financiral. Raziskali smo, ali anketiranci vodijo lastno evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj ter kako. V okviru nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj smo želeli raziskati, ali so v sklopu delovnega urnika in vezani na področje, na katerem so zaposleni. Anketiranci so imeli v tem sklopu odprto vprašanje, ki se je nanašalo na predloge za izboljšanje ponudb in možnosti udeležbe nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja.

Najprej smo vzgojitelje in pomočnike predšolskih otrok vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom na obali prosili za opredelitev, katerih nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj so se v tekočem šolskem letu 2018/2019 udeležili. Prosili smo jih, naj opredelijo vrsto izobraževanja in količino oziroma število udeležb. Možnih je bilo več odgovorov.

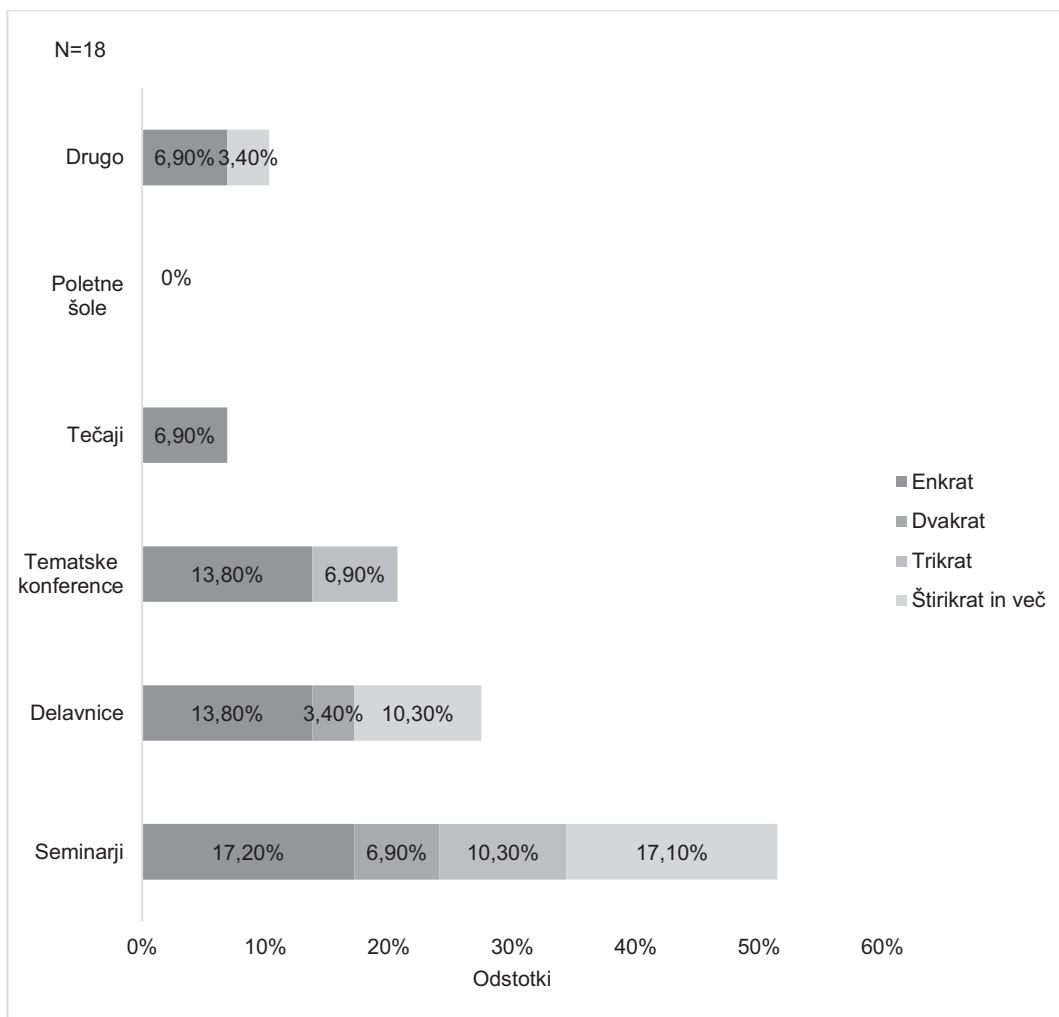
Preglednica 6: Udeležbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v šolskem letu 2018/2019 (N=18).

Tipologija izobraževanja	f	%
Seminarji	15	51,50
Delavnice	8	27,50
Tematske konference	6	20,70
Tečaji	2	6,90
Poletne šole	0	0
Drugo (prosim navedi)	3	10,30

Preglednica 6 prikazuje, v kolikšni meri se vzgojitelji in pomočniki predšolskih otrok udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Iz preglednice izstopa podatek, da se več kot polovica anketirancev, 51,50 %, udeležuje seminarjev. Anketiranci so opredelili tematike seminarjev, kot so: delo z avtističnimi otroki, razumevanje učnih stilov oseb z avtizmom in strukturiranje okolja, spoštljiva komunikacija, pravno svetovanje, usposabljanje REC – odnosne in čustvene kompetence in projekt OBJEM – ozaveščanje branje jezik evalvacija modeli.

Delavnic se udeležuje 27,50 %. Obravnavane tematike so na primer od stresa do ravnovesja, ples, osebnostna rast in okrogle mize. Anketiranci so pod možnost drugo izpostavili izobraževanje na Univerzi na Primorskem.

Tematskih konferenc se udeležuje 20,70 %. Manjši delež anketirancev pa tečajev. Noben izmed anketirancev se ne udeležuje poletnih šol. Nekateri sodelujoči v raziskavi se udeležujejo drugih tipologij nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj.



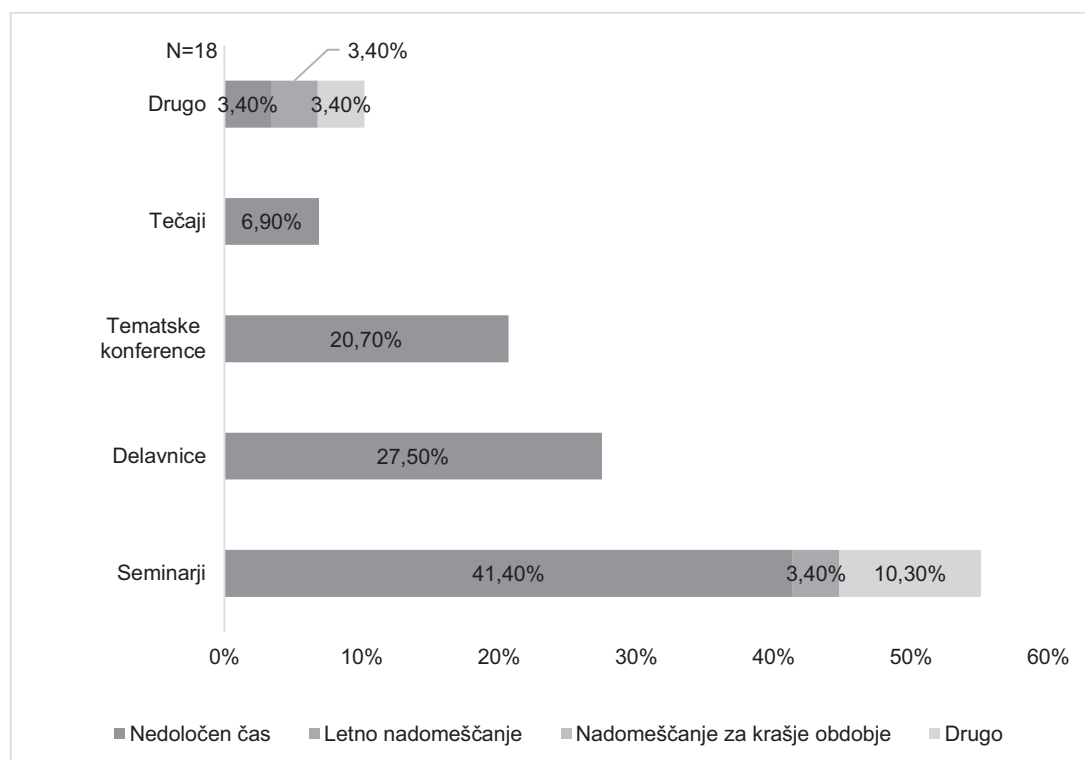
Slika 9: Udeležbe anketirancev Slovenije na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v šolskem letu 2018/2019.

Zgornja slika prikazuje količino udeležb na seminarjih, tečajih, poletnih šolah, delavnicah in tematskih konferencah ter drugo. Ugotovili smo, da se anketiranci izobražujejo povprečno enkrat v enem šolskem letu. Iz slike izstopajo seminarji: 17,20 % vzgojiteljev se je seminarjev udeležilo enkrat, 6,90 % dvakrat, 10,30 % trikrat, 17,10 % štirikrat in več. Sledijo delavnice, teh se je 13,80 % udeležilo enkrat, 3,40 % dvakrat, 10,30 % štirikrat in več. Tematskih konferenc se je udeležilo 13,80 % anketirancev enkrat, 6,90 % pa dvakrat.

Na podlagi pridobljenih rezultatov lahko predpostavljamo, da večina vzgojiteljev in pomočnikov predšolskih otrok, zaposlenih v vrtcih s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Južni Primorski, ki je sodelovala v naši anketi, skrbi za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. V pravilniku o izboru in sofinanciranju programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2017) je poudarjeno izvajanje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj strokovnih delavcev v vzgoji

in izobraževanju po programih za izpolnjevanje izobrazbe (prav tam, 3., 4. in 5. člen). Prav zato je v 6. členu omenjen Katalog programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, ki predstavlja informacijo s strani ministrstva za izobraževanje o ponudbi programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja namenjena strokovnim delavcem na področju vzgoje in izobraževanja. Katalog je objavljen na spletni strani (prav tam) (glej poglavje 2.5.1).

S križanjem podatkov med udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih ter vrsto zaposlitve anketirancev (nedoločen ali določen čas), smo želeli raziskati, kateri sodelujoči v raziskavi se v večji meri udeležujejo omenjenih izobraževanj.



Slika 10: Kombinacija udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih ter vrsta zaposlitve anketirancev Slovenije.

Iz zgornje slike je razvidno, da se nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj v večji meri udeležujejo anketiranci, ki so zaposleni za nedoločen čas. Sledijo tisti, ki so letno zaposleni za določen čas, nato pa še tisti, ki so odgovorili drugo. Pearsonov hi-kvadrat je pokazal, da med zgoraj prikazanimi spremenljivkami ni statistično pomembnih razlik (Preglednica 14 v Prilogi 6.2).

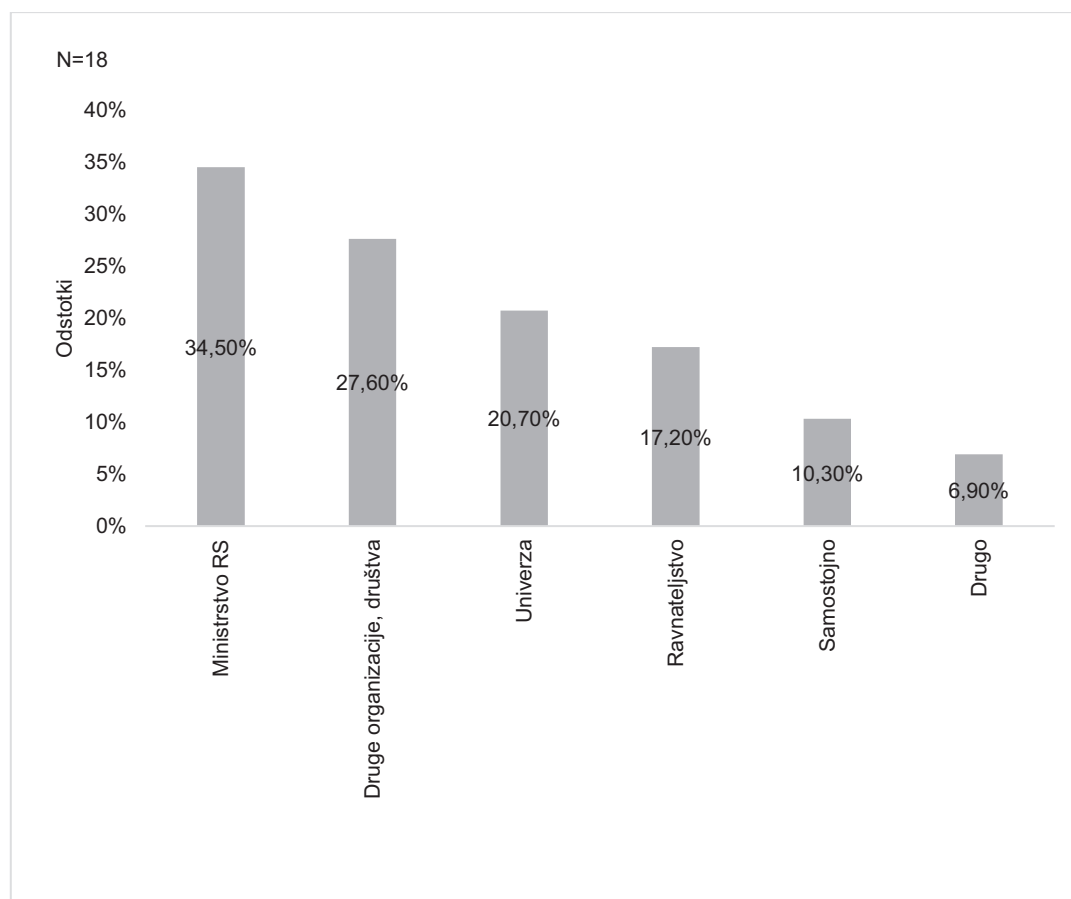
Dejstvo, da se posamezniki zaposleni za nedoločen čas nadalje izobražujejo in usposabljujejo, je pozitiven podatek. Pomemben podatek pa je tudi ta, da se omenjenih izobraževanj udeležujejo tudi tisti, ki so zaposleni za določen čas (zlasti letno

nadomeščanje drugega vzgojitelja). Pravilnik o izboru in sofinanciranju programov nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju cilja k zagotavljanju strokovne usposobljenosti za poučevanje določenega področja, strokovnega dela, spodbujanje profesionalnega razvoja in podobno (čl. 2). Zato se lahko vsi strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževalna izobražujejo in usposablajo (ZOFVI, čl. 105). Pri tem nam je ga. Nataša Miklič, odgovorna kontaktna oseba za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja Republike Slovenije, podala informacijo, da se programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja lahko udeležujejo strokovni delavci, ki so zaposleni na področju vzgoje in izobraževanja ne glede na to, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas.

Udeležba nadaljnega izobraževanja in usposabljanja je po Skupnih evropskih načelih za učiteljeve kompetence in kvalifikacije (2010) bistvenega pomena za kakovost dela v praksi na področju vzgoje in izobraževanja.

Poleg udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih nas je zanimalo raziskati, kdo je organiziral navedena nadaljnja izobraževanja in usposabljanja. Možnih je bilo več odgovorov: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije, ravnateljstvo, druge organizacije oziroma društva, univerza, samostojno⁴² in drugo (prosim, navedite).

⁴² Anketiranci si samostojno programirajo in financirajo udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih.

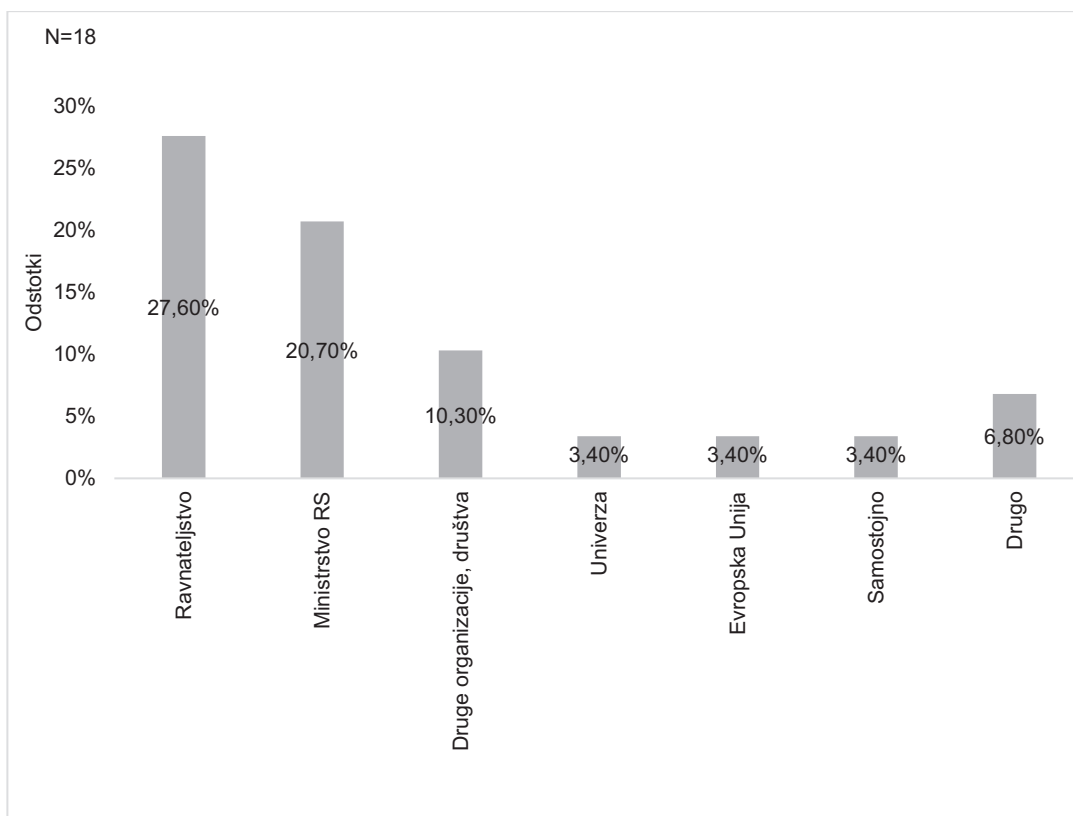


Slika 11: Organizacija nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za anketirance iz Slovenije.

Iz zgornjega grafa lahko razberemo, da je večino, 34,50 %, nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj organiziralo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije. Druge organizacije oziroma društva so organizirale 27,60 % izobraževanj, univerza pa 20,70 %.

Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje organizirajo različni viri. Največ prispeva Ministrstvo Republike Slovenije. Sklepamo, da je to pogojeno in odvisno od Katisa – Kataloga programov nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Tu gre za izbor programov in nadaljnjih izobraževanj ter usposabljanj. V njem so objavljeni programi kariernega razvoja in podatki o izobraževanjih. Ponuja programe za izpopolnjevanje izobrazbe, ki so namenjeni pridobivanju novih znanj, usposobljenosti in kvalifikacij za poučevanje posameznega predmeta oz. za opravljanje določenega vzgojno-izobraževalnega dela, in programe kariernega razvoja, ki so namenjeni posodabljanju strokovnega znanja v povezavi z didaktičnim usposabljanjem za uvajanje novosti v vzgojno-izobraževalno delo (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2019) (glej poglavje 3.8.1).

Posledično nas je zanimalo, kdo financira nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, katerih se udeležujejo anketiranci. Sodelujoči v anketi so imeli pri tem vprašaju na razpolago naslednje možne odgovore: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije, ravnateljstvo, druge organizacije oziroma društva, univerza, Evropska unija, samostojno in drugo.



Slika 12: Financiranje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za anketirance iz Slovenije.

Na podlagi pridobljenih podatkov smo raziskali, da večino nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, katerih se udeležujejo zaposleni v vrtcih v Sloveniji, 27,60 % financira ravnateljstvo, 20,70 % Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije, 10,30 % teh financirajo druge organizacije oziroma društva, 3,40 % pa univerza, Evropska unija in samostojno. 6,80 % anketirancev je odgovorilo drugo in navedlo še naslednje ustanove, ki financirajo izobraževanja, to so: Ministrstvo za zdravje RS, uprava in brezplačna izobraževanja.

Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje v večji meri financira ravnateljstvo oz. delodajalec. Delodajalec predstavlja torej ključnega akterja za financiranje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj in je ključnega pomena, da ima zagotovljena namenska sredstva, ki jih uporabi za izvedbo internih izobraževanj in za financiranje udeležbe svojih zaposlenih na izobraževanjih, ki jih organizirajo druge institucije (glej sliki12 in 13).

Na podlagi pridobljenih kvalitativnih podatkov sklepamo, da ima ravnateljstvo na razpolago namenska sredstva (fonde) za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev. Sicer pa finančna sredstva prihajajo iz različnih virov.

Raziskali smo tudi, ali zaposleni v vrtcih vodijo evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, katerih so se udeležili in kako. Ugotovili smo, da več kot polovica anketirancev vodi lastno evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Preostali delež (44,80 %) pa ne. Predpostavljamo, da je ta podatek vezan na hranjenje potrtil s strani ravnateljstva, na katerem so strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanja zaposleni.

Anketiranci različno vodijo evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, v anketi so nekateri opredelili več načinov vodenja evidence. Nekateri anketiranci so izpostavili več odgovorov.

Preglednica 7: Evidenca udeležb na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih anketirancev iz Slovenije (N=14).

	f	%
Shranjevanje potrtil v posebni mapi	9	31,00
Pisno	3	10,30
V razpredelnici	2	6,90

Večina vzgojiteljev (31 %) shranjuje potrdila v posebni mapi, 10,30 % pisno, 6,90 % z rednim zapisom v razpredelnici. Nekateri anketiranci vodijo lastno evidenco udeležb na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih na različne, predhodno navedene načine.

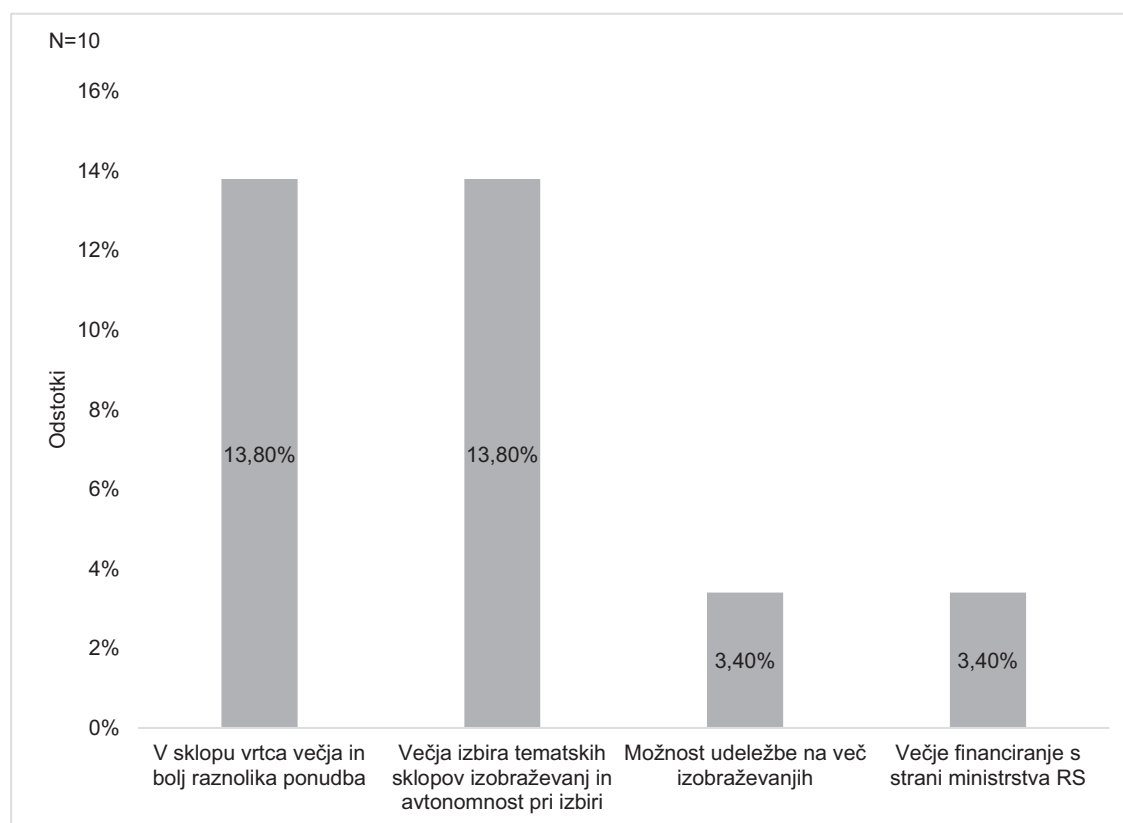
Raziskati smo želeli, ali nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, katerih se zaposleni v vrtcih v Sloveniji udeležujejo, potekajo v času delovnega urnika. Uporabljali smo petstopenjsko lestvico z odgovori: nikoli, v manjši meri, delno v /izven delovnega urnika, v večji meri in celostno. Prosili smo anketirance, naj obkrožijo trditev, s katero se najbolj strinjajo. Možen je bil tudi odgovor drugo, ampak ni bilo nobenih pripomb. Največ sodelujočih v anketi pravi, da se v času delovnega urnika nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj udeležuje v manjši meri (24,10 %), nikakor pa 20,70 %. Delno v/izven delovnega urnika se udeležuje 10,30 % anketirancev, celostno pa 6,90 % sodelujočih.

Posledično nas je zanimalo, ali so nadaljnja izobraževanja in usposabljanja vezana na področje, na katerem so zaposleni. Uporabili smo petstopenjsko lestvico z odgovori: nikoli, v manjši meri, delno, v večji meri in celostno. Prosili smo anketirance, naj obkrožijo

trditev, s katero se najbolj strinjajo. Možen je bil tudi odgovor drugo, ampak ni bilo nobenih pripomb. Največ anketirancev se v večji meri (41,40 %) udeležuje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ki zadevajo področje, na katerem so zaposleni. Delno in celostno pa 6,90 % sodelujočih v raziskavi. V manjši meri pa 3,40 % anketirancev.

Predpostavljamo, da se večina anketirancev udeležuje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, usmerjenih v pedagoško področje z namenom krepitev, nadgrajevanja in pridobivanja novega znanja. Na tak način lahko pripomorejo k dvigu kvalitete pouka. Sklepamo, da to predstavlja pozitiven podatek na ravni celotnega vzgojno-izobraževalnega procesa, ki vključuje zaposlene, otroke in druge zunanje sodelavce. Ivanuš Grmek in Obrhan (2010) pravita, da se profesionalni razvoj kaže kot proces posameznikovega pridobivanja in prepletanja novih znanj za posamezni predmet in kako ga poučevati, razvijanje pedagoških in metakognitivnih spretnosti, povezanih z raziskovanjem, samoevalvacija, ena izmed ravni pa je tudi spreminjanje osebnosti s spreminjanjem interakcije z učenci ter spreminjanje prepričanj, pojmovanj in vrednot, povezanih s poučevanjem in učenjem. Cilj je prav oblikovati kakovosten vzgojno-izobraževalni proces (prav tam) (glej poglavje 2.1.2).

Želeli smo raziskati, kateri so predlogi za izboljšanje ponudb in možnosti udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih po mnenju zaposlenih v vrtcih s slovenskim in italijanskim učnim jezikom na Obali. Zato smo v tem delu uporabili odprto vprašanje. Odgovore smo razvrstili in oblikovali v kategorije glede na različna vsebinska področja.



Slika 13: Predlogi za izboljšanje ponudb nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja anketirancev iz Slovenije.

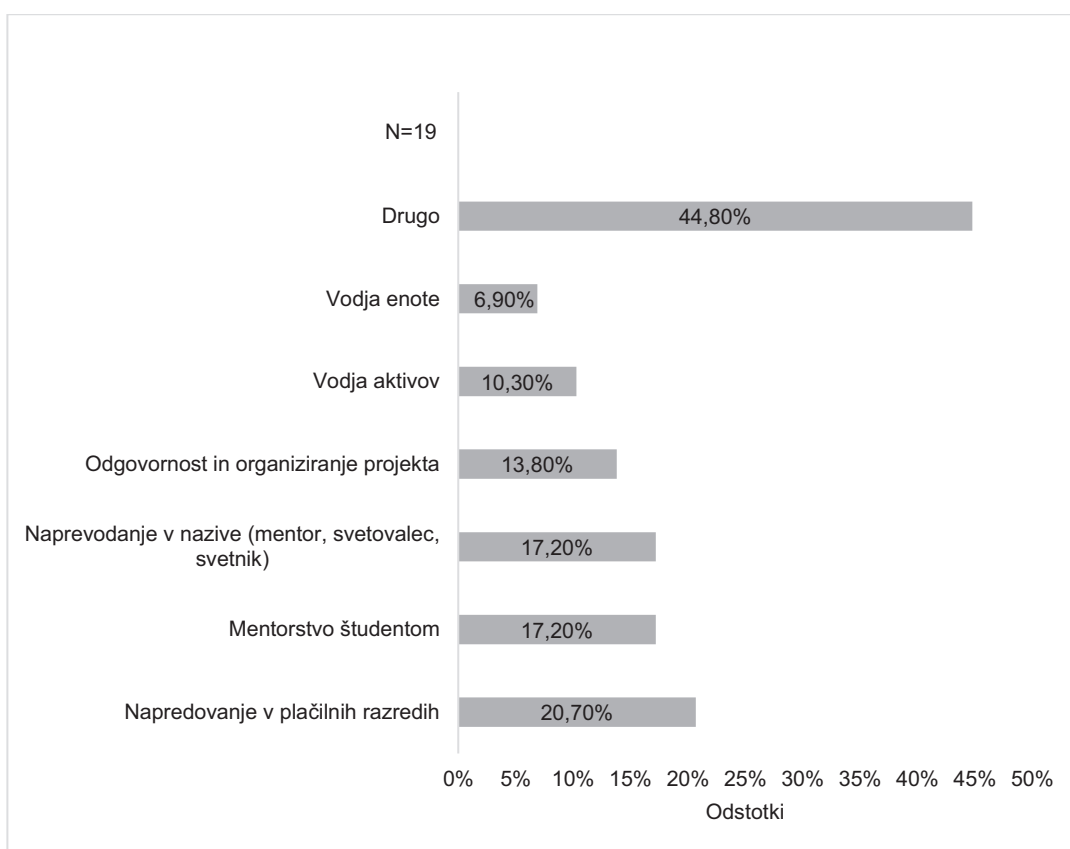
Iz zgornje slike lahko razberemo, da večina anketirancev, 13,80 %, poudarja bodisi večjo in raznoliko ponudbo, usmerjeno v vrtec, kot tudi večjo izbiro tematskih sklopov izobraževanj in avtonomnost pri izboru udeležbe nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Manjši delež, 3,40 %, pa predlaga možnost udeležbe na več izobraževanjih in večje financiranje s strani Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije.

Predloga, ki izstopata iz zgornje slike, lahko povežemo z dopolnjevanjem in nadgrajevanjem znanja: tako teoretičnega kot praktičnega. Na tak način lahko vzgojitelji in pomočniki predšolskih otrok pripomorejo h kakovostnemu delu z vrtčevsko skupino otrok. Gre torej za občutenje potreb po nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih, namenjenih strokovnim delavcem v vrtcu (glej poglavje 2.1.2). To željo lahko povežemo s fazo profesionalnega razvoja, v kateri so strokovni delavci utrjeni, zreli in dovezetni za spremembe, zanima jih pridobivanje novih spoznanj in se želijo posledično tudi nadaljnje izobraževati in usposablјati (Fuller, 1972; Katz, 1974).

Zadnji sklop naše ankete se je osredotočal na karierni razvoj vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev predšolskih otrok. Pri tem smo upoštevali napredovanja kot

kazalnik. Napredovanje poteka v okviru dveh vzporednih sistemov, in sicer v skladu s Pravilnikom o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive (2002) in Pravilnikom o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v plačilne razrede (1994). Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive (2002) določa, da lahko v posamezni naziv napredujejo strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanja (prav tam, čl. 1) (glej poglavje 2.6.1).

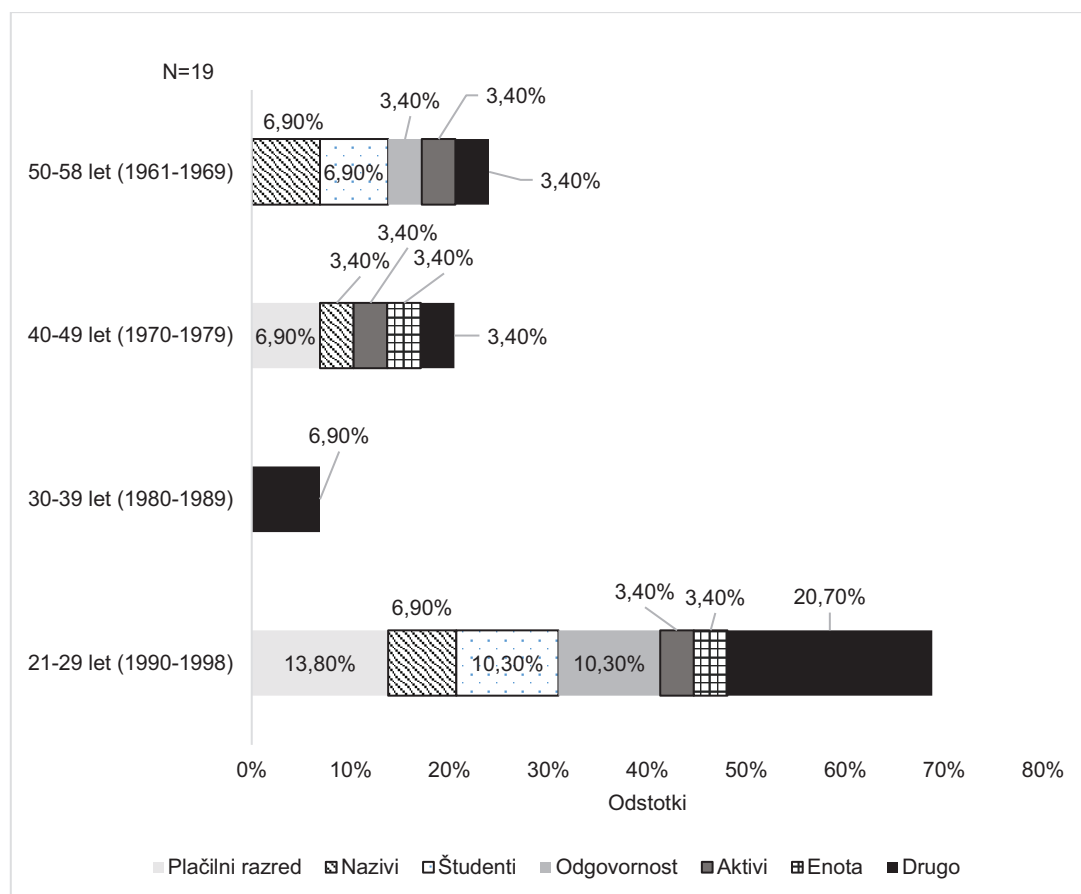
Zanimalo nas, kako so vzgojitelji karierno napredovali. Možnih je bilo več odgovorov: napredovanje v nazive (mentor, svetovalec, svetnik), mentorstvo študentom, vodja enote, vodja aktivov, pisanje člankov, odgovornost in organiziranje projekta, napredovanje v plačilnih razredih in drugo (prosim navedite).



Slika 14: Karierno napredovanje vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.

Iz zgornjega grafa lahko razberemo, da je 44,80 % anketirancev odgovorilo drugo in navedlo naslednje: niso napredovali, pišejo članke, aktivno sodelujejo z zunanjimi institucijami. 20,70 % je napredovalo v plačilnih razredih. 17,20 % pa je karierno napredovalo v nazive (mentor, svetovalec, svetnik) in kot mentor študentom.

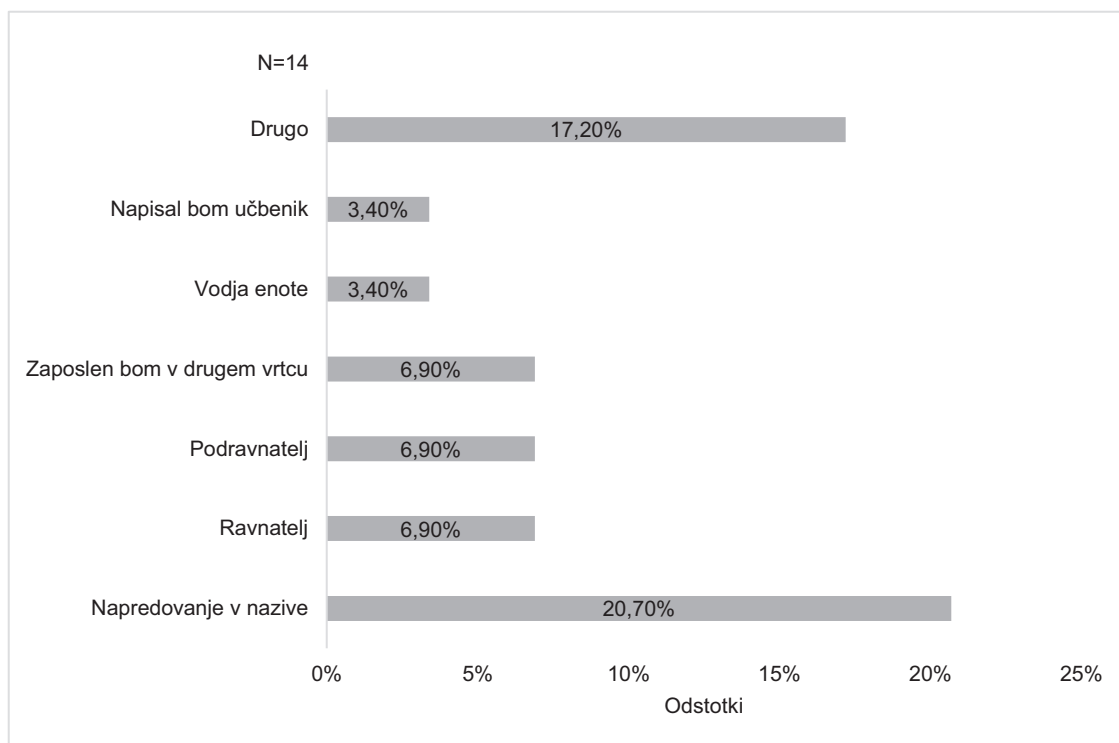
Zanimalo nas je raziskati povezanost med starostjo anketirancev in kariernim razvojem.



Slika 15: Kombinacija starosti in kariernega razvoja anketirancev Slovenije.

Iz zgornje slike je razvidno, da je vsaka starostna skupina precej heterogena glede kariernega razvoja. Razvoj kariere občutijo vsi strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanja, od najmlajših do najstarejših. S hi-kvadratom lahko potrdimo, da med spremenljivkama ni statistično pomembnih razlik (Preglednica 15 v Prilogi 6.2).

Zadnji del je bil usmerjen v vizijo kariernega razvoja, in sicer nas je zanimala njihova vizija lastnega kariernega razvoja. Možnih je bilo več odgovorov, kot so ravnatelj, podravnatelj, vodja enote, napredovanje v nazive, zaposlen bom v drugem vrtcu, napisal bom učbenik in drugo.

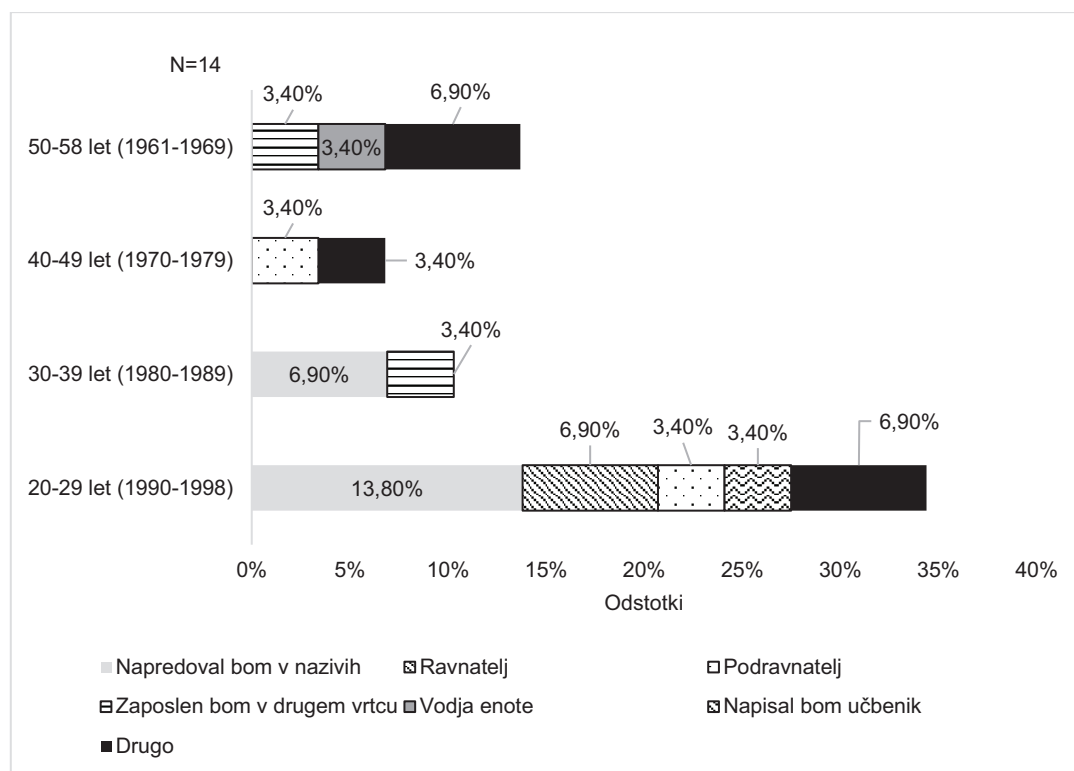


Slika 16: Vizija kariernega razvoja vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.

Večina anketirancev, 20,70 %, jih meni, da bo v prihodnosti napredovala v nazive (mentor, svetovalac, svetnik). 6,90 % anketirancev se vidi kot ravnatelj, podravnatelj ali zaposleni v drugem vrtcu. Manjši delež, 3,40 %, pa bo napisal učbenik ali bo zaposlen kot vodja enote. 17,20 % je odgovorilo drugo in navedlo naslednje odgovore: vzgojitelj predšolskih otrok, upokojena in vodja projektov.

Na podlagi pridobljenih rezultatov lahko sklepamo, da bo večina napredovala na karierni ravni, in sicer v nazive. Kot smo že predhodno omenili, je to odvisno od delovne dobe posameznika in drugih zakonsko opredeljenih dejavnosti, ki jih morajo vzgojitelji predšolskih otrok opraviti za doseganje naziva (Pravilnik o napredovanju v vzgoji in izobraževanju v nazive, 2002) (glej poglavje 2.6.1).

Zanimalo nas je raziskati, kako se vidijo v naslednjih letih vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji glede na starost.



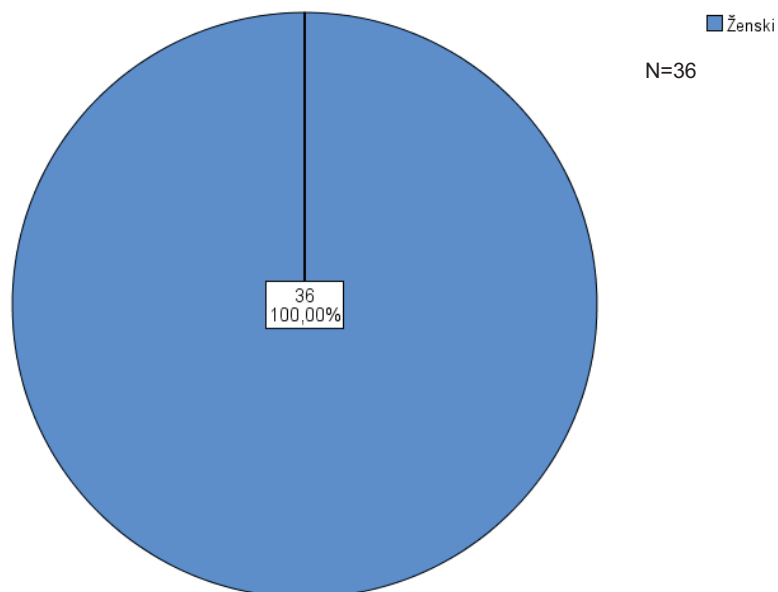
Slika 17: Vizija kariernega razvoja glede na starost anketirancev iz Slovenije.

S križanjem podatkov smo ugotovili, da se strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanja različno vidijo v bodočnosti. Starejši vzgojitelji se vidijo kot vodja enote, zaposleni v drugem vrtcu in drugo. Anketiranci, danes stari med 40 let in 49 let, se vidijo kot podravnatelj in drugo, danes stari med 30 let in 39 let pa pravijo, da bodo napredovali v nazivih ter bodo zaposleni v drugem vrtcu. Mlajši pa menijo, da bodo napredovali v nazive, napredovali v podravnatelja, ravnatelja, napisali bodo učbenik in drugo. Na podlagi pridobljenih podatkov lahko predpostavljamo, da ima vsak posameznik različne želje in ambicije. Iz zgornje slike izstopa podatek, da bo večina napredovala v nazivih, kot je zakonsko predpisano (Pravilnik o napredovanju v vzgoji in izobraževanju v nazive, 2002) (glej poglavje 2.6.1). Analiza hi-kvadrata je potrdila, da med spremenljivkama ni statistično pomembnih razlik (Preglednica 16 v Prilogi 6.2).

3.5.2 Rezultati anket vzgojiteljev predšolskih otrok vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji

Pri zbiranju podatku so sodelovale vse večstopenjske šole na Tržaškem, in sicer: večstopenjska šola Dolina, Sveti Ivan, Opčine, Sveti Jakob in Devin - Nabrežina. Sodelovalo je devetnajst državnih vrtcev s slovenskim učnim jezikom, v katerih je zaposlenih približno 50 vzgojiteljev. Vprašalnik smo osebno razdelili vsem vzgojiteljem v

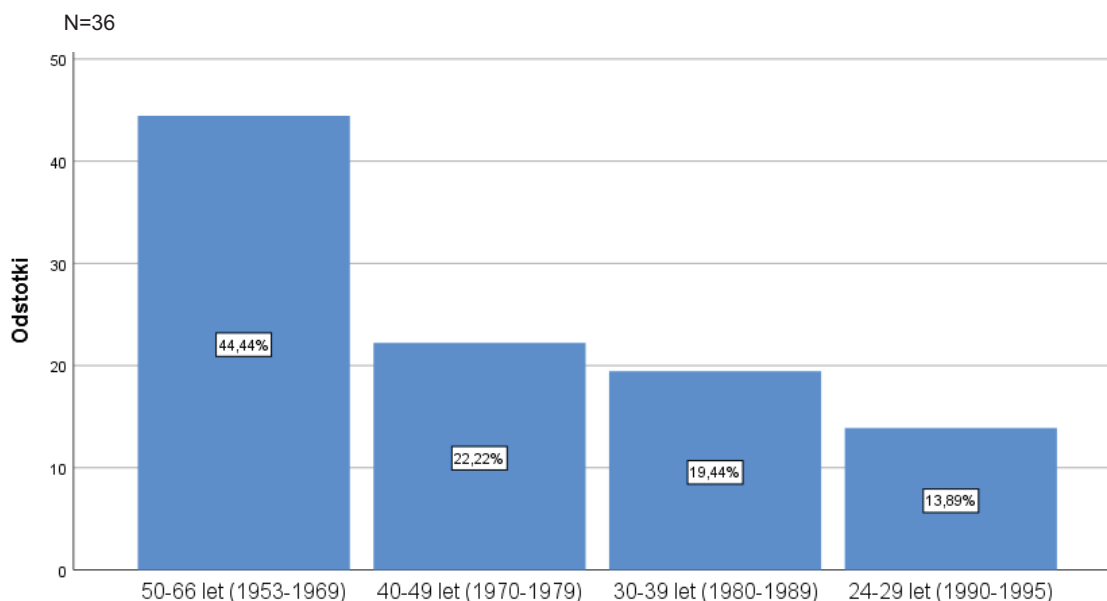
prvi polovici maja. Izpolnilo ga je 36 vzgojiteljev. To pomeni, da je stopnja odzivnosti 72 %. V nadaljevanju bomo predstavili splošne podatke sodelujočih v anketi.



Slika 18: Spol vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.

Iz zgornje slike lahko razberemo, da je pri izpolnjevanju vprašalnika sodelovalo 36 žensk. Sklepamo torej, da je v vrtcih s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem večina zaposlenih vzgojiteljic.

Pomembno je izpostaviti raziskave, ki kažejo, da je v italijanskih vrtcih (v prvem in drugem starostnem obdobju) zaposlenih le 1,1 % moških (Ricotta Voza, 2012). Tudi v raziskavah Eurydice (2013) izstopa podatek, da je na evropski ravni v vzgojiteljskem poklicu zaposlenih večji delež žensk. Podatki kažejo na feminizacijo poklica. Raziskave (Rolfe, 2005) so pokazale, da je moška vloga v vzgojiteljskem poklicu zelo pomembna, saj na tak način lahko otrokom dejemo kot vzor enakost med spoloma, preprečujemo stereotipe in predsodke ter bogatimo vsakdanja otrokova doživetja.

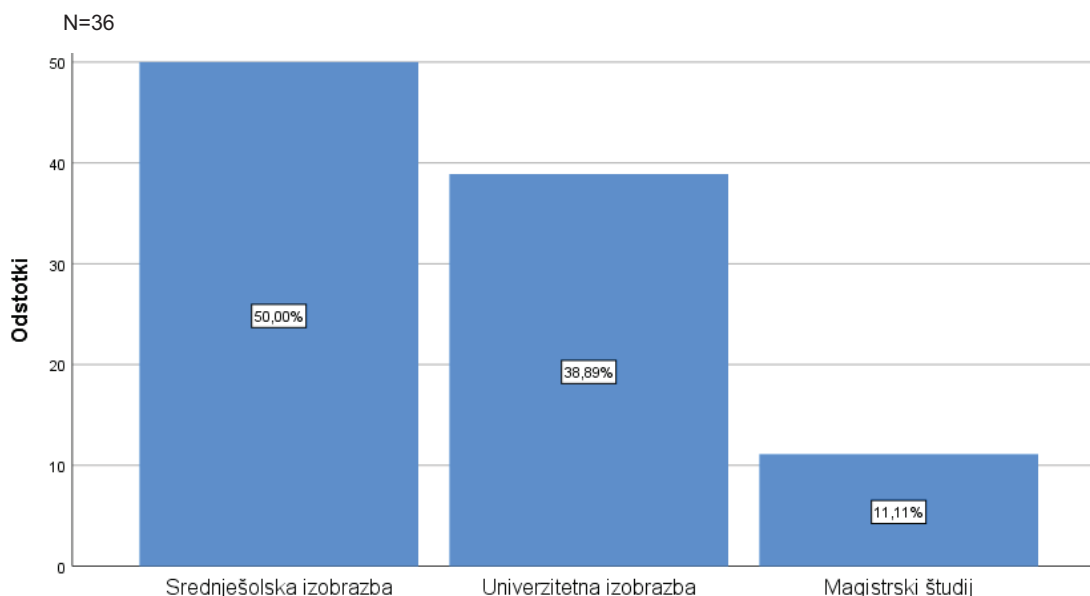


Slika 19: Starostna porazdelitev vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem po letu rojstva.

Starost vzgojiteljic, ki so sodelovale v naši raziskavi, se giblje med štiriindvajsetim in šestdesetim letom. Povprečna starost je triinštirideset let. Iz zgornjega grafa lahko razberemo, da je največ vzgojiteljic starih med 50 let in 66 let (rojenih med letoma 1953 in 1969). Predstavljajo 44,44 % anketirancev. Najmanj (13,89 %) pa je danes starih med 24 let in 29 let (rojenih med letoma 1990 in 1995).

Iz slike je opazna večja prisotnost starejše kategorije in močen upad z ostalimi, mlajšimi kategorijami. Predpostavljamo, da na starost zaposlenih vpliva stopnja izobrazbe (glej Sliko 22): pred letom 2002 je za opravljanje vzgojiteljskega poklica zadostovala srednješolska izobrazba. Po letu 2002 pa je sprememba šolskega sistema narekovala univerzitetni študij (glej poglavje 2.2.2).

Za zbiranje podatkov o doseženi stopnji izobrazbe smo uporabili vprašanje odprtega tipa. Anketiranci so vpisali najvišjo doseženo stopnjo izobrazbe.

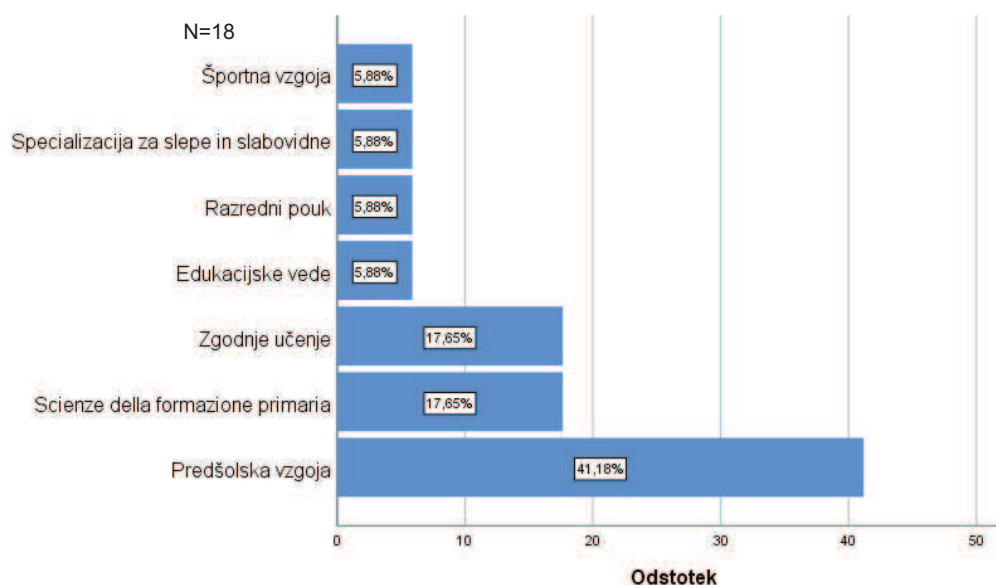


Slika 20: Stopnja izobrazbe vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.

Iz zgornje preglednice lahko razberemo, da ima polovica anketirancev srednješolsko izobrazbo (vzgojiteljsko šolo ali učiteljišče). 38,89 % ima univerzitetno izobrazbo (dodiplomski študijski programi v Sloveniji in petletni študijski programi v Italiji), manjši delež pa magistrsko izobrazbo (11,11 %) (v to kategorijo so vključeni posamezniki, ki so zaključili podiplomski študijski programi v Sloveniji in/ali specializacijo⁴³ v Italiji). Če združimo podatke anketirancev, ki so zaključili univerzitetni in magistrski študijski program, torej 50 % anketirancev, lahko opazimo, da je teh polovica zaposlenih vzgojiteljev predšolskih otrok

V nadaljevanju bomo podrobneje predstavili visokošolske oziroma univerzitetne in magistrske študijske programe, katere so anketiranci dokončali.

⁴³ V Italiji imajo študenti po petletnem študiju možnost dvoletnega nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja (it. master oziroma specializacija). Študentom nudi nova znanja z različnih področij (na primer specializacija za delo s slepimi in slabovidnimi).



Slika 21: Visokošolski programi vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.

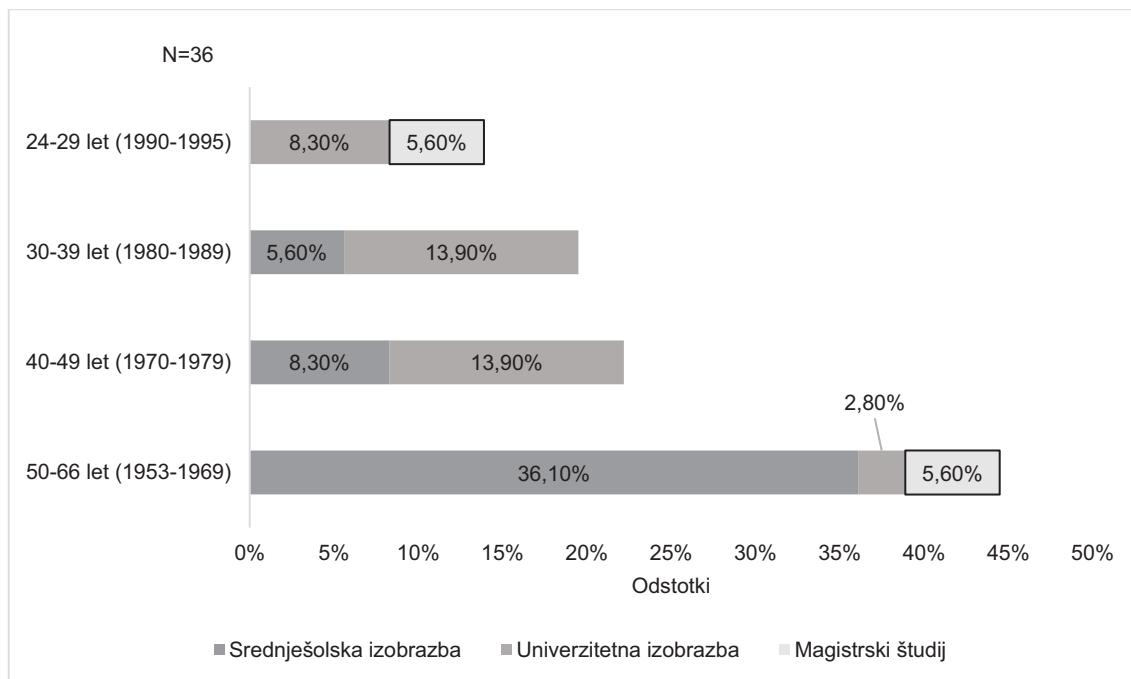
Slika predstavlja različne visokošolske, univerzitetne in magistrske študijske programe, ki so jih anketiranci zaključili. Večina, 41,18 %, je zaključila dodiplomski visokošolski študijski program Univerze na Primorskem, Pedagoška fakulteta, Predšolska vzgoja v Kopru. 17,65 % anketirancev je zaključilo univerzitetni študijski program Scienze della formazione primaria v Trstu. Isti odstotek (17,65 %) anketirancev je zaključilo podiplomski magistrski študijski program Univerze na Primorskem, Pedagoška fakulteta, Zgodnje učenje v Kopru. Preostali delež anketirancev je dokončal programe: dodiplomski študijski program prve stopnje Edukacijske vede, podiplomski študijski program druge stopnje Razredni pouk, podiplomski študijski program druge stopnje Športna vzgoja in specializacijo za slepe in slabovidne otroke (podiplomski študijski program).

Na podlagi pridobljenih podatkov, prikazanih v Sliki 21, lahko ugotovimo, da so vzgojitelji predšolskih otrok zaključili različne študijske programe, tako na dodiplomski kot na podiplomski študijski poti.

Iz zgornje slike lahko razberemo, da se je večina učnega kadra odločila za študij v Republiki Sloveniji, zlasti v Kopru (na primer predšolska vzgoja, razredni pouk, edukacijske vede, zgodnje učenje). Če združimo omenjene kategorije, ugotovimo, da je le-teh 70,59 %. Predpostavljamo torej, da se anketiranci, ki so zaključili izobraževanje v Sloveniji, odločijo za študij v matični državi z namenom opravljanja študija v maternem jeziku.

Manjši delež anketirancev pa se je odločil za študij v Italiji, teh je skupno 29,41 %. Sklepamo, da so se anketiranci odločili za študij v Italiji zaradi bližine doma in neposrednega priznavanja zaključenega študijskega programa.

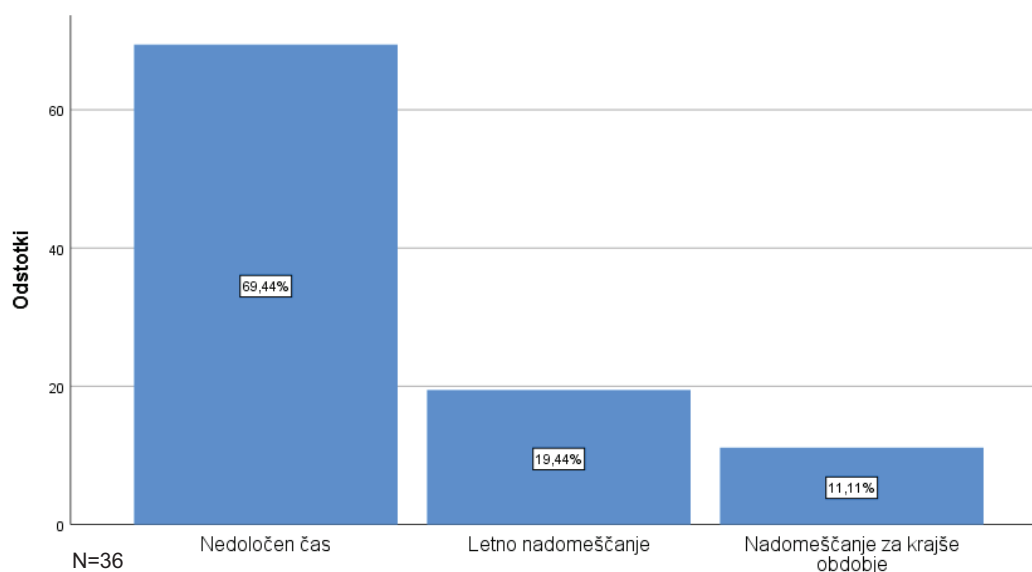
Zanimalo nas je ugotoviti povezanost med starostjo anketirancev in doseženo izobrazbo.



Slika 22: Kombinacija starosti in najvišje pridobljene izobrazbe vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.

S pomočjo križanja podatkov lahko sklepamo, da so anketiranci, ki imajo srednješolsko izobrazbo, dokončali študij pred letom 2002. Kajti pred letom 2002 ni bila potreba univerzitetna izobrazba tudi, če je razvidno, da izstopajo. Posledično lahko sklepamo, da je večji delež anketirancev, ki je dokončal univerzitetni ali magistrski študijski program, ga zaključil po letu 2002 (glej poglavje 2.2.2). Našo ugotovitev lahko potrdimo s pridobljenimi rezultati hi-kvadrata, ki kažejo, da obstajajo statistično pomembne razlike med spremenljivkama. Mnenja smo, da če bi bil vzorec večji, bi bili podatki zanesljivejši (Preglednica 17 v Prilogi 6.2).

V nadaljevanju nas je zanimalo, v kateri obliki so zaposleni strokovni delavci v vrtcih s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem. V anketi so bili možni štirje odgovori: nedoločen čas, letno nadomeščanje, nadomeščanje za krajše obdobje in drugo.



Slika 23: Vrsta zaposlitve vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.

Kot je razvidno iz Slike 23, je največ anketirancev zaposlenih za nedoločen čas (69,44 %). Manjši delež, 19,44 %, pa je zaposlen letno, to pomeni skozi celotno šolsko leto 2018/2019. 11,11 % pa je zaposlenih za krajše obdobje.

Podatek, da so skoraj tri četrtine anketirancev zaposlene za nedoločen čas, je zelo pozitiven. Sklepamo, da se je od leta 2012 dalje odprlo več selekcijskih postopkov za pridobitev pogodbe za nedoločen čas posameznikov, zaposlenih v vzgojno-izobraževalnih ustanovah (Il Fatto Quotidiano, 2012). Trditev lahko potrjujemo z Ministrskim odlokom 82/2012, kjer je v prvem členu zapisano, da redno začnejo izvajati selekcijske postopke za zaposlene v državnih vzgojno-izobraževalnih ustanovah (Ministrski odlok, 2012).

Dalje nas je zanimalo, kolikokrat in zakaj so anketiranci, odkar so zaposleni za nedoločen čas, zamenjali vrtec. V Italiji imajo zaposleni za nedoločen čas možnost, da vložijo prošnjo za zamenjavo vrtca. To urejuje ministrski odlok št. 203 (2019), v katerem so opredeljeni temeljni pogoji (glej poglavje 2.3.2). Vprašanje je zato veljalo samo za osebe za nedoločen čas, kajti osebe za določen čas lahko vsako šolsko leto spremeni vrtec zaposlitve. Vprašanje je odprtega tipa.

V spodnji preglednici bomo prikazali, kolikokrat so vzgojitelji vrtcev s slovenskim učnim jezikom zamenjali vrtec.

Preglednica 8: Zamenjava vrtca vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem (N=25).

Število zamenjave	f	%
Enkrat	11	44
Dvakrat	1	4
Trikrat	4	16
Nikoli	9	36

Iz zgornje preglednice lahko razberemo, da je velik delež vzgojiteljev za nedoločen čas zamenjal vrtec enkrat (44 %), trikrat pa 16 %, manjši delež pa dvakrat (4 %). Anketirancev, ki niso nikoli zamenjali vrtca, je 36 %. Razlogi, ki so jih vzgojitelji predšolskih otrok vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji opredelili za zamenjavo vrtca, so sledeči: bližina vrtca domu, osebni razlogi, prehod iz občinskega v državni vrtec, izguba pogodbe za nedoločen čas, težke razmere z nekaterimi problematičnimi otroki in vzgojitelji. Na podlagi pridobljenih odgovorov lahko sklepamo, da je zamenjava vrtca kar pogosta, saj se je 64 % anketirancev, zaposlenih za nedoločen čas, odločilo povprečno enkrat za zamenjavo vrtca.

Podatki kažejo, da je mobilnost vzgojiteljev predšolskih otrok, kar pogosta. Menjava vrtca lahko vpliva na profesionalni razvoj posameznika, kajti zaposleni se mora soočiti z novosti, spremembami, fleksibilnostjo, novim okoljem. V tem procesu lahko posameznik nadgrajuje svoje znanje, spretnosti, sposobnosti, kompetence, pridobi nove tehnike in metode dela. V Skupnih evropskih načelih za učiteljeve kompetence in kvalifikacije (2010) je poleg drugih izpostavljena mobilnost kot dejavnik razvoja kakovosti v praktičnem delu.

Želeli smo raziskati možnosti nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, ki jih imajo vzgojitelji predšolskih otrok v vrtcih s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem. Zanima nas udeležba nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ki jih ponuja Ministrstvo Republike Slovenije za izobraževanje, znanost in šport. Nato smo želeli raziskati tudi druge vrste udeležbe v nadaljnjem izobraževanju: katerih izobraževalnih tipologij se vzgojitelji največ udeležujejo, kdo jih organizira in financira ter predloge za izboljšanje ponudb in možnosti udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih.

Ministrstvo Republike Slovenije za izobraževanje, znanost in šport ponuja zamejskim šolnikom široko tipologijo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj (glej poglavje 2.5.2.1). Vzgojitelji predšolskih otrok so lahko v anketi izbirali med naslednjimi

možnostmi: poletni seminar, jesenski seminar, izobraževanja za posamezna predmetna področja na seminarjih v Sloveniji, strokovni seminarji in ponedeljkove Delavnice zavoda RS za šolstvo, strokovno srečanje učiteljev zamejskih šol iz Avstrije, Italije, Hrvaške, Madžarske, strokovna srečanja za posamezna predmetna področja v Sloveniji, izobraževanja za posamezne učiteljske zборе in za različna predmetna področja na slovenskih šolah v Italiji, predavanje za učitelje v t. i. »pripravnem letu«, strokovne ekskurzije za učitelje, sobotno leto za OSIMO študente. Za navedene tipologije so morali anketiranci opredeliti število udeležb v tekočem šolskem letu 2018/2019. Možni odgovori so bili tudi: nisem se udeležil nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, ki ga ponuja Ministrstvo Republike Slovenije za izobraževanje znanost in šport, ter drugo.

V nadaljevanju bomo predstavili frekvenco in odstotke udeležbe na zgoraj navedene tipologije izobraževanj in usposabljanj, ki jih ponuja Ministrstvo za šolstvo Republike Slovenije.

Preglednica 9: Udeležbe vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih, ki jih ponuja Ministrstvo za šolstvo Republike Slovenije (N=36).

Tipologija izobraževanja	f	%
Jesenski seminar	23	63,90
Izobraževanja za posamezne učiteljske zборе in za različna predmetna področja na slovenskih šolah v Italiji	13	36,10
Poletni seminar	6	16,70
Izobraževanja za posamezna predmetna področja na seminarjih v Sloveniji	4	11,10
Strokovni seminarji in ponedeljkove Delavnice zavoda RS za šolstvo	4	11,10
Strokovna srečanja za posamezna predmetna področja na slovenskih šolah v Italiji	4	11,10
Predavanje za učitelje v t. i. »pripravnem letu«.	2	5,60
Strokovne ekskurzije za učitelje	1	2,80
Strokovno srečanje učiteljev šol iz Avstrije, Italije, Hrvaške, Madžarske	1	2,80

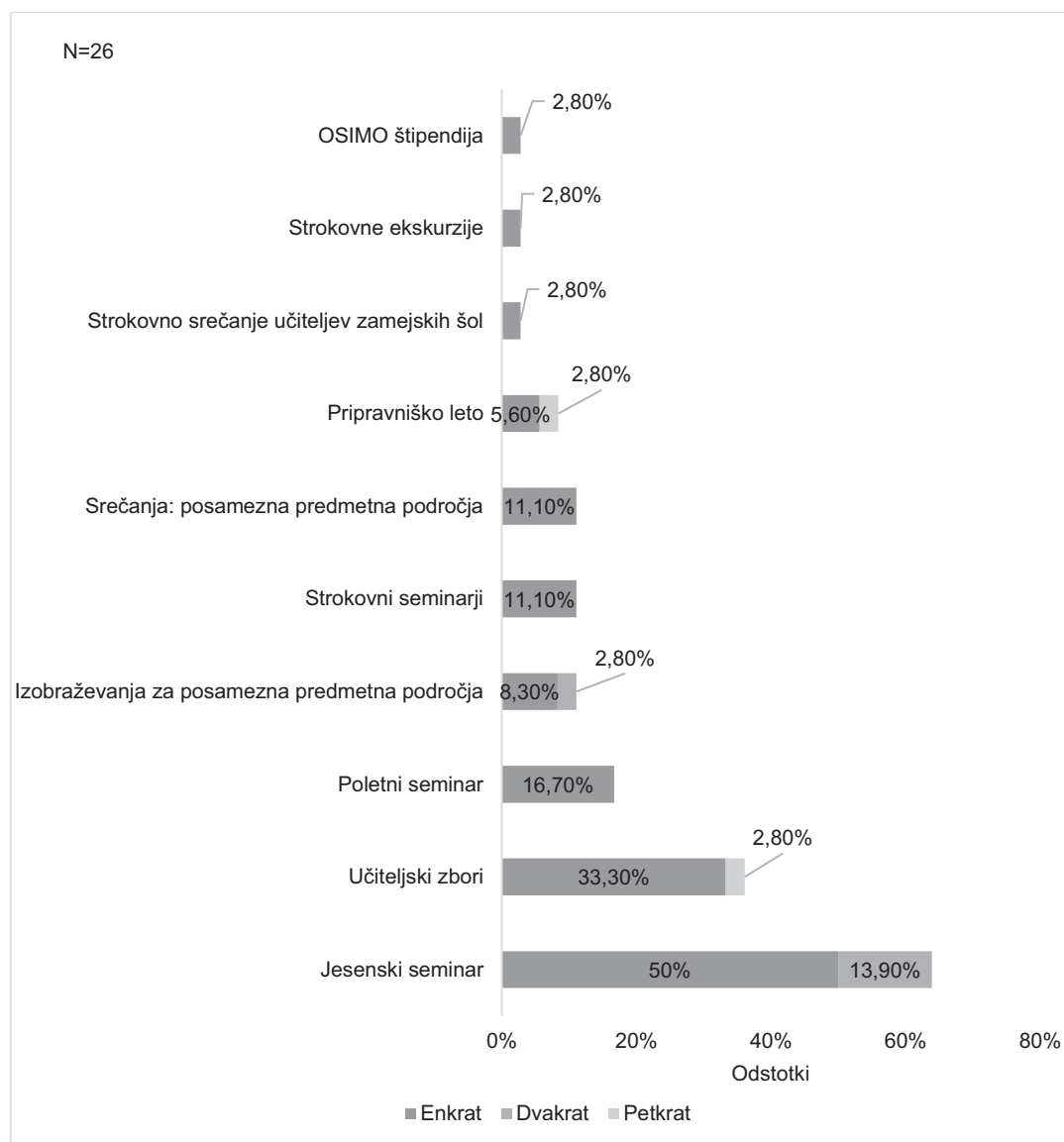
Sobotno leto za OSIMO študente	1	2,80
Nisem se udeležil nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, ki ga ponuja Ministrstvo republike Slovenije za izobraževanje znanost in šport	8	22,20
Drugo (navedite, prosim)	6	22,40

Iz zgornje preglednice lahko razberemo, da se je večina vzgojiteljev predšolskih otrok šol s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem udeležila jesenskega seminarja (63,90 %). Velik delež anketirancev (36,10 %) se je udeležil Izobraževanja za posamezne učiteljske zbornice in za različna predmetna področja na slovenskih šolah v Italiji⁴⁴. Poletnega seminarja se je udeležilo 16,70% anketirancev. Manjši delež (2,80%) se je udeležil strokovnih ekskurzij za učitelje, strokovnega srečanja učiteljev šol iz Avstrije, Italije, Hrvaške in Madžarke ter Sobotnega leta za OSIMO študente. Nekateri vzgojitelji (22,40 %) so se udeležili drugih izobraževanj, ki jih ponuja Republika Slovenija, med te naštavajo: študij na fakulteti (študijski program inkluzivna vzgoja, zgodnje učenje, predšolska vzgoja, tečaj o avtizmu).

Stopnja odzivnosti na ponudbe s strani Republike Slovenije je visoka, saj se je udeležuje več kot tri četrtine udeležencev (77,80 %). Na osnovi visokega zanimanja za ponudbe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja s strani Republike Slovenije lahko sklepamo, da so anketiranci radi izkoristili ponudbe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja ter vlagali v lastni profesionalni razvoj.

V nadaljevanju bomo opredelili število udeležb na omenjena nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, ki jih ponuja Republika Slovenija zamejskim šolnikom. Udeležbe nihajo med enkrat in petkrat v tekočem šolskem letu 2018/2019.

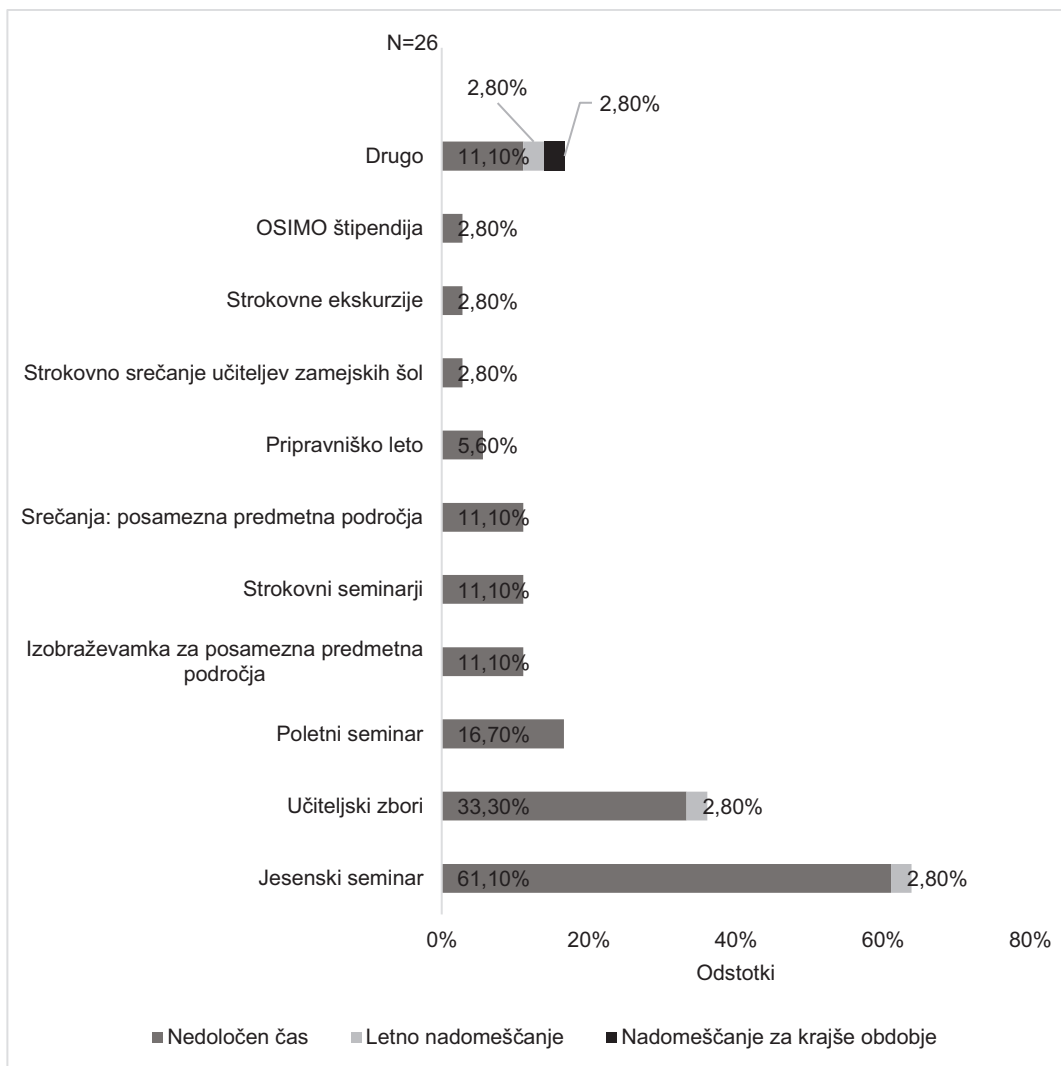
⁴⁴ V tem sklopu izobraževanj dodaja anketiranec naslove izobraževanj: Kaj imata skupnega gibalna vzgoja in pisanje?, Tečaj računalništva Cankar – Gorica, Digitalizacija šole (Univerza na Primorskem), Glasbena Matica Trst Projekt Mali Dodo in violina, Odnosne in čustvene kompetence (REC), Izobraževanje projekt Eduka 2 Čezmejno upravljanje izobraževanja DS 3.2.2.



Slika 24: Udeležbe anketirancev Italije na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih, ki jih ponuja Republika Slovenija v šolskem letu 2018/2019.

Zgornja slika predstavlja število udeležb anketirancev na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih, ki jih ponuja Republika Slovenija. Na podlagi pridobljenih podatkov lahko sklepamo, da je velik delež vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem v tekočem šolskem letu 2018/2019 izkoristil možnosti, ki jih ponuja Republika Slovenija zamejskim šolnikom, povprečno enkrat. Paleta ponudb je zelo raznolika, zato se lahko vzgojitelji odločajo za različne izobraževalne programe. Predpostavljamo, da je količina udeležb odvisna od obdobja/časa, v katerem se izvajajo nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, kajti tista, ki se izvajajo v začetku septembra (na primer jesenski seminar), kažejo na večjo odzivnost in udeležbo s strani zaposlenih v vrtcih.

Nadalje smo želeli raziskati povezanost med udeležbo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj in tipologijo zaposlitve (nedoločen čas, letno nadomeščanje ali nadomeščanje za krajše obdobje).



Slika 25: Kombinacija udeležbe nadaljnjih izobraževanj in usposabljanjih ter vrsto zaposlitve anketirancev Italije.

S križanjem podatkov med vrsto zaposlitve in udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih smo ugotovili, da se nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ki jih ponuja Republika Slovenija vzgojiteljem predšolskih otrok vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem, v večji meri udeležujejo posamezniki, ki so zaposleni za nedoločen čas, v manjši meri tudi tisti, ki so zaposleni za določen čas (z pogodbo o letnem nadomeščanju drugega vzgojitelja). Noben vzgojitelj, ki nadomešča za krajše obdobje drugega vzgojitelja, se ni udeležil omenjenih ponudb s strani Republike Slovenije. Test hi-kvadrata, pa kaže, da med spremenljivkama ni statistično pomembnih razlik (Preglednica 18 v Prilogi 6.2).

V nadaljevanju smo poleg udeležb nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ki jih ponuja Republika Slovenija zamejskim šolnikom, želeli raziskati, katerih drugih nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj se vzgojitelji vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem udeležujejo ter v kolikšni meri. Anketirance smo prosili, naj v preglednico navedejo količino udeležb in tipologijo izobraževanja.

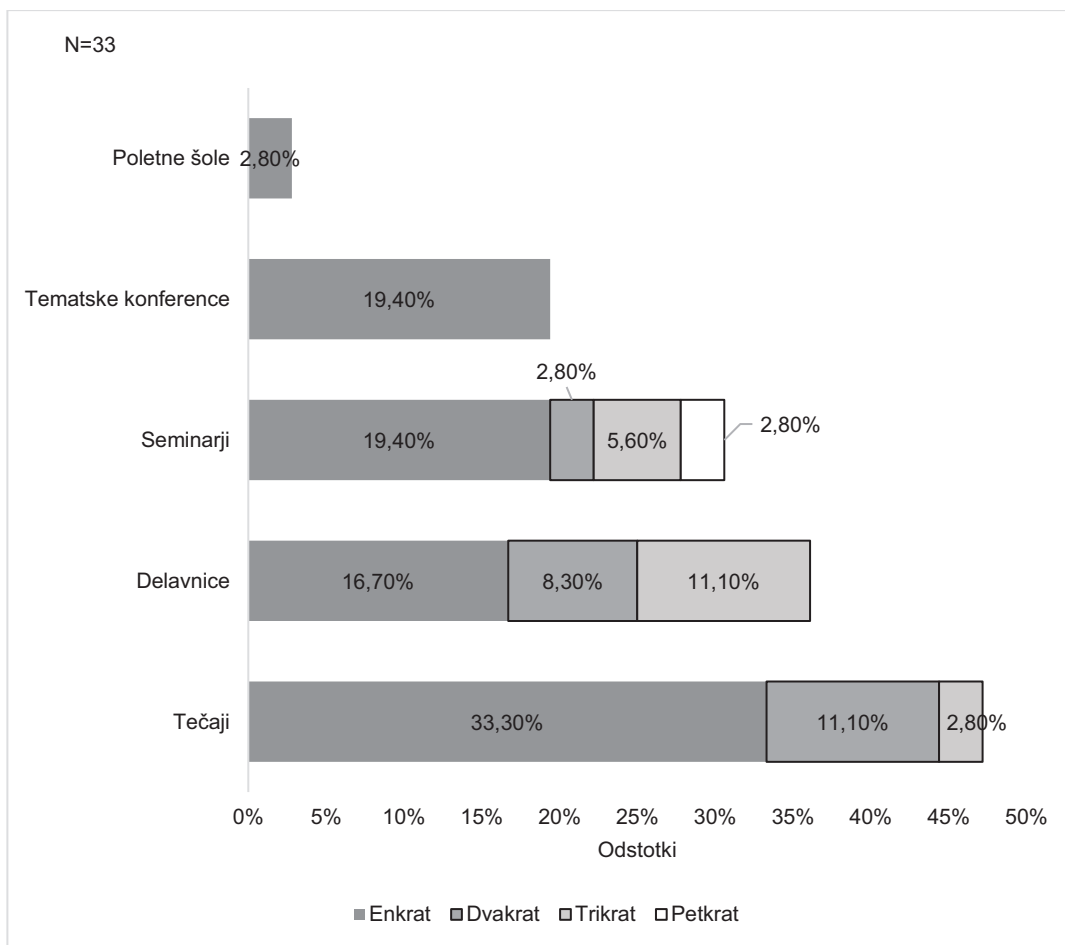
Preglednica 10: Udeležbe anketirancev Italije na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v šolskem letu 2018/2019 (N=33).

Tipologija izobraževanja	f	%
Tečaji	17	47,20
Delavnice	13	36,10
Seminarji	11	30,60
Tematske konference	7	19,40
Poletne šole	1	2,80
Drugo	4	13,90

Preglednica 10 prikazuje, v kolikšni meri se vzgojitelji udeležujejo drugih nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Največ vzgojiteljev se udeležuje tečajev, teh je kar 47,20 %, delavnic 36,10 %, seminarjev 30,60 %, tematskih konferenc 19,40 % poletnih šol pa 2,80 %. Vprašanje je ponujalo tudi možnost drugo, nekateri anketiranci (5,80 %) so vpisani na univerzo, preostali delež pa se ukvarja z veliko različnimi aktivnostmi.

Nekateri vzgojitelji so opredelili tematike nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Ti so tečaji prve pomoči, zdrave prehrane, gledališke in likovne vzgoje, kitare ter CONI (it. Comitato olimpico nazionale italiano; Olimpijski komite Italije). Nekateri so se udeležili seminarjev preko portala S.O.F.I.A. (glej poglavje 2.5.2) in seminarja o metodologiji Bartolato.

V nadaljevanju smo preučili tudi število udeležb, ki jo bomo v nadaljevanju predstavili.



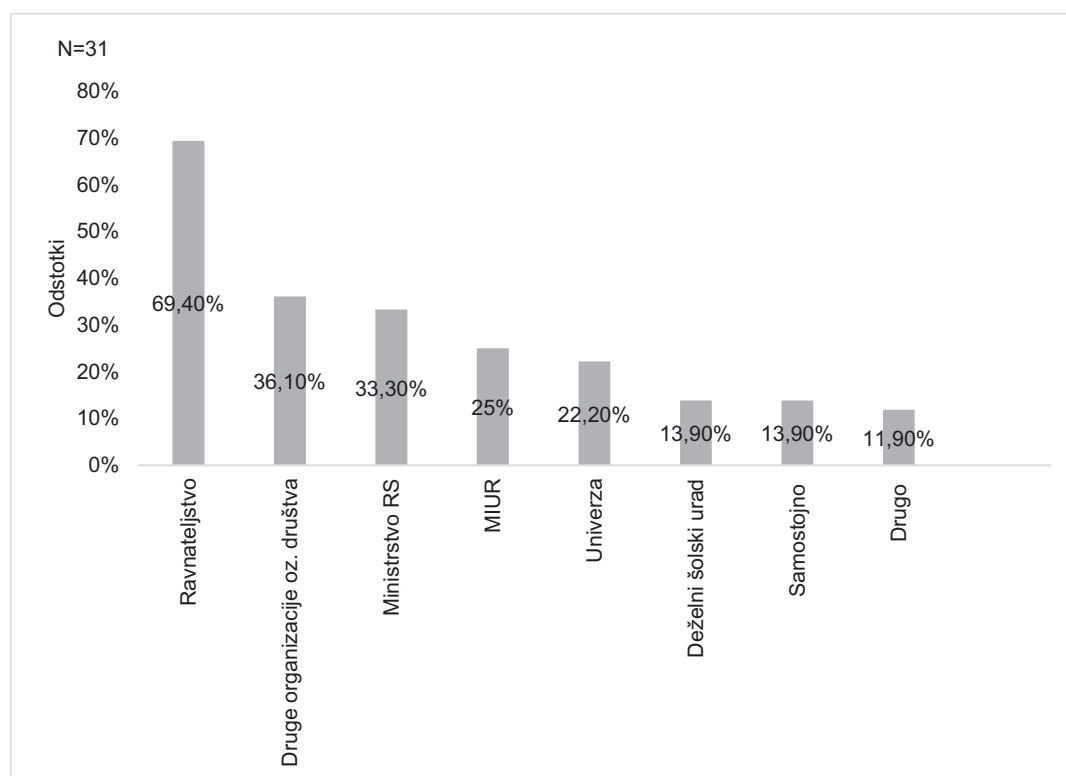
Slika 26: Udeležbe anketirancev Italije na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v šolskem letu 2018/2019.

Zgornja slika prikazuje število udeležb na posamezno nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Izstopajo podatki o udeležbi na tečajih, katerih se je večina anketirancev udeležila enkrat (33,30 %), 11,10 % dvakrat, 2,80 % trikrat. Seminarjev se je večina udeležila enkrat (19,40 %), manjši delež pa petkrat (2,80 %). Delavnic se je večina udeležena enkrat (16,70 %), trikrat (11,10 %) in dvakrat (8,30 %). Tematskih konferenc so se udeleženci udeležili enkrat, prav tako tudi poletnih šol. Na podlagi pridobljenih podatkov lahko ugotovimo, da se anketiranci udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj povprečno enkrat v enem šolskem letu.

Ugotovili smo, da se vzgojitelji predšolskih otrok poleg nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ki jih ponuja Republika Slovenija, zanimajo tudi za druga izobraževanja. Podatki kažejo na zanimanje do izpolnjevanja lastnega znanja in kompetenc. Na tak način vplivajo in nadgrajujejo profesionalni razvoj na vzgojno-izobraževalnem področju. Aakre (2014) pravi, da gre v tem procesu za razvoj in nadgradnjo različnih spretnosti, sposobnosti in kompetenc, ki, kot dodaja Cvetek (2004), predstavljajo integracijo

pridobljenega teoretičnega znanja in praktičnega dela. Sklepamo, da je lahko to odraz potreb, ki jih od zaposlenih v vzgoji in izobraževanju zahteva današnja spreminjajoča se družba. Kot pravi Kranjc (2010), se te zahteve odražajo na zaposljivosti človeka, povezano z osebnostnim razvojem, krepitvijo znanj na različnih področjih, pridobivanjem kompetenc, spretnosti, sposobnosti in podobno. Vse to je usmerjeno v vseživljenjsko učenje, ki je po Eurydice (2001) zrcalo učeče se družbe.

Zanimalo nas je, kdo je organiziral in financiral nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, katerih so se vzgojitelji predšolskih otrok vrtcev slovenskim učnim jezikom udeležili. Možni so bili naslednji odgovori: Italijansko ministrstvo za izobraževanje, visoko šolstvo in raziskave (it. MIUR), Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije, ravnateljstvo, druge organizacije oziroma društva, deželni šolski urad, univerza, samostojno⁴⁵ in drugo.



Slika 27: Organizacija nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za anketirance iz Italije.

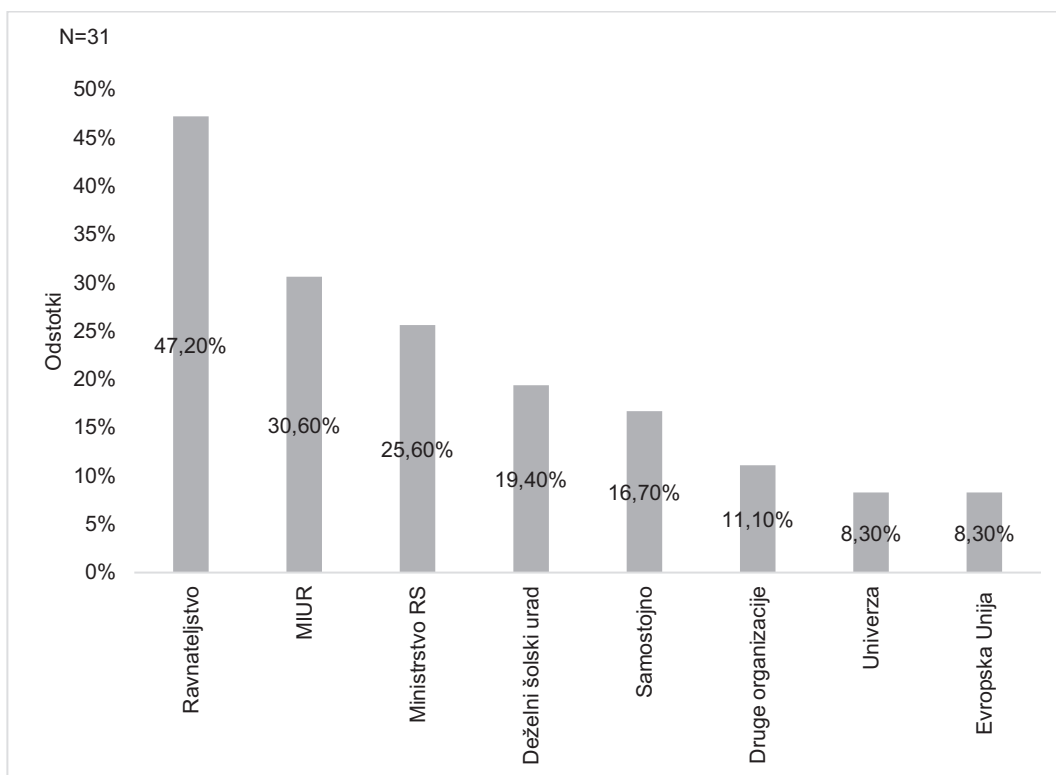
Iz zgornje slike razberemo, da je ravnateljstvo pomemben pobudnik in organizator (69,40 %) nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Sledijo druge organizacije oziroma društva (36,10 %), Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije

⁴⁵ Anketiranci si samostojno programirajo in financirajo udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih.

(33,30 %) ter MIUR (25 %). Vzgojitelji predšolskih otrok so se v manjši meri udeležili nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ki jih organizira Deželni šolski urad (13,90 %), samostojno (13,90 %). Nekateri (11,10 %) so pod možnost drugo dodali kot organizatorje še SLORI (Slovenski raziskovalni inštitut) in CONI (it. Comitato olimpico nazionale italiano, sl. Olimpijski komit Italije).

Na podlagi pridobljenih podatkov lahko ugotovimo, da je večina nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ki se jih udeležujejo vzgojitelji vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem, organiziralo ravnateljstvo. Sklepamo, da na osnovi zakona 107 (2015), čl. 124 in čl. 125 vsaka vzgojno-izobraževalna ustanova (večstopenjska šola) skrbi za triletni načrt ponudb nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za strokovne delavce na področju vzgoje in izobraževanja.

Posledično nas je zanimalo, kdo je financiral nadaljnja izobraževanja in usposabljanja. Možni so bili naslednji odgovori: Italijansko ministrstvo za izobraževanje, visoko šolstvo in raziskave (MIUR; v odgovor je vključena tudi kartica za učitelje (it. carta docenti)), Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije, ravnateljstvo, druge organizacije oziroma društva, Deželni šolski urad, univerza, Evropska Unija, samostojno in drugo.



Slika 28: Financiranje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za anketirance iz Italije.

Iz zgornje slike izstopa podatek, da se je skoraj polovica anketirancev, 47,20 %, udeležila nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj financirana s strani ravnateljstva, 30,60 % pa s strani MIUR-a. Republika Slovenija je financirala 25,60 % omenjenih izobraževanj. Manjši delež anketirancev se je udeležil nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ki jih financirata univerza (8,30 %) in Evropska unija (8,30 %). Razvidno je, da nadaljnja izobraževanja in usposabljanja finansira več različnih virov. Podatki kažejo, da je večino le-teh financiralo ravnateljstvo, manjši delež pa Evropska unija.

Na podlagi pridobljenih podatkov iz slik 31 in 32 ter zakona 107 (2015), čl. 123 in 124 sklepamo, da večstopenjske šole dobijo namenska sredstva, usmerjena v financiranje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja.

Želeli smo tudi raziskati, ali anketiranci vodijo lastno evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, katerih se udeležujejo in kako. Ugotovili smo, da tri četrtine vzgojiteljev vodi lastno evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ena četrtnina pa ne. Predpostavljamo, da so vzgojitelji predšolskih otrok, ki vodijo lastno evidenco o nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih, zaposleni za nedoločen čas. To je zaradi tega, ker imajo anketiranci, zaposleni za nedoločen čas, več izbire in možnosti pri udeležbi na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih: tako na tistih, ki jih ponuja Italijansko ministrstvo kot Slovensko ministrstvo.

V nadaljevanju bomo predstavili, kako vodijo vzgojitelji evidenco. Vprašanje je bilo odprtega tipa, zato smo odgovore združili v kategorije.

Preglednica 11: Evidenca udeležb na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih anketirancev iz Italije (N=27).

	f	%
Hranitev potrdil in dokumentacije	22	81,50
Spletna oziroma elektronska oblika	7	25,90
Portfolio na ravnateljstvu	4	14,80

Ugotovili smo, da večina vzgojiteljev (81,50 %), ki vodi lastno evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, hrani potrdila in dokumentacije (v ta sklop spada naslednje: zbiranje diplom, pisna oziroma papirnata oblika, osebni portfoio). 25,90 % anketiranih vodi lastno evidenco preko spleta (na primer portal SOFIA) ali v drugi elektronski obliki (na primer seznam v Excelu). Manjši delež pa ima osebni portfolio na ravnateljstvu. Nekateri vzgojitelji vodijo lastno evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na več

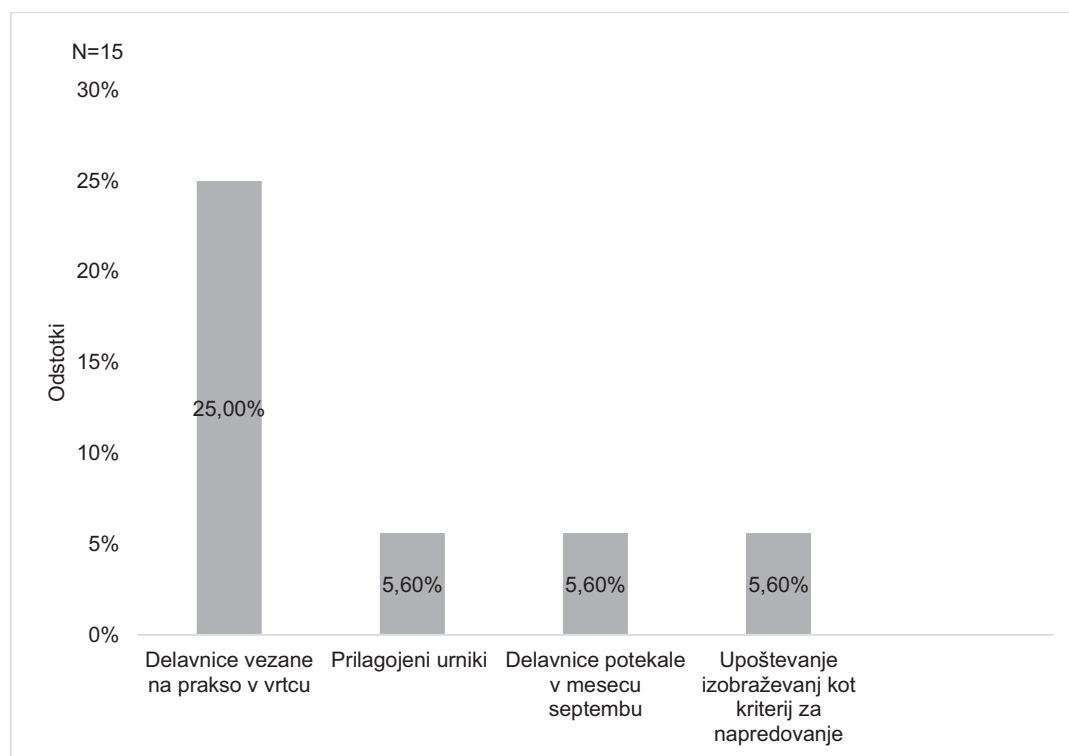
načinov (na primer osebni potfolio in mapa na ravnateljstvu, zbiranje potrdil in spletna evidenca). Ugotovili smo, da štiri petine anketiranih največkrat uporablja hranjenje potrdil in dokumentacije.

Zanimalo nas je, ali so izobraževanja, katerih se vzgojitelji udeležujejo, izvajajo v sklopu delovnega urnika. Uporabili smo petstopenjsko lestvico z odgovori: nikoli, v manjši meri, delno v/izven delovnega urnika, v večji meri in celostno. Prosili smo anketirance, naj obkrožijo trditev, s katero se strinjajo. Možen je bil tudi odgovor drugo, pri katerem ni bilo pripomb. Večji delež anketirancev, 82,80 %, se v sklopu delovnega urnika nikakor ne udeležuje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. V manjši meri se jih udeležuje 8,60 %, delno v delovnem urniku ali izven njega prav tako 8,60 %.

Želeli smo raziskati, ali so nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, katerih se udeležujejo, vezna na področje, v katerem so zaposleni. Uporabljali smo prav tako petstopenjsko lestvico z naslednjimi možnimi odgovori: nikoli, v manjši meri, delno, v večji meri in celostno. Prosili smo jih, naj obkrožijo trditev, s katero se strinjajo. Možen je bil tudi odgovor drugo, kjer ni bilo nobenih dodatkov s strani anketirancev. Največ vzgojiteljev, 42,90 %, se celostno udeležuje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, vezanih na področje, v katerem so zaposleni. V večji meri se jih udeležuje 37,10 %, 20 % pa delno.

Predpostavljamo, da so vzgojitelji usmerjeni v večji meri na izobraževanja, ki zadevajo področje zaposlitve z namenom krepitve in nadgrajevanje lastnega znanja in profesionalnega razvoja. Kar je pozitiven podatek, saj lahko to interpretiramo tako, da si velika večina prizadeva poiskati rešitev problema, tudi s spremembo metodologij in tehnik dela z otroki, prinašanjem novih tematik. Bečaj (1997) pravi, da omenjena znanja in spretnosti vplivajo na kakovost praktičnega dela. Demirkasimoglu (2010) trdi, da se odraz profesionalca na lastnem delovnem področju kaže kot kakovost vključevanja, medsebojnega prepletanja in nadgrajevanja delovnih zmožnosti, sposobnosti in odnosov. Vse to vpliva na profesionalni razvoj vzgojitelja (Govekar - Okoliš idr., 2009). Na profesionalni ravni gre sicer za celostni proces rasti, ki zajema osebno, socialno in poklicno raven (Govekar - Okoliš idr., 2009).

Zanimalo nas je, kateri so predlogi za izboljšanje ponudb in možnosti udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih. Vprašanje je odprtega tipa. Anketiranci so podali sledeče odgovore.



Slika 29: Predlogi za izboljšanje ponudb nadaljnega izobraževanja in usposabljanja anketirancev iz Italije.

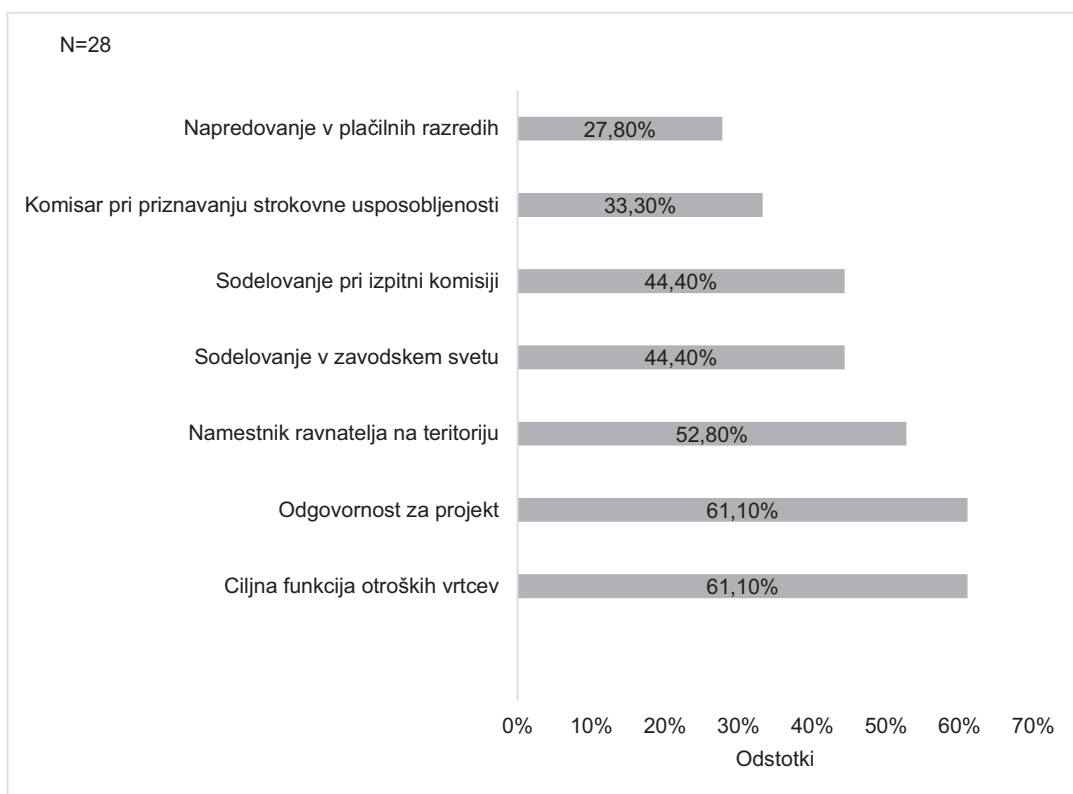
Večina vzgojiteljev si želi delavnice, vezane na praktično delo v vrtcu (teme o agresivnosti otrok in kako se z njimi spopasti in jim pomagati, teme namenjene izključno poučevanju v vrtcu: manj teorije, bolj poudarka na prakso, nove ideje, vaje, igre, pesmi, upoštevanje želj vzgojiteljev). 5,60 % pa predlaga prilagojene urnike, vezane na nadaljnja izobraževanja in usposabljanja za zaposlene v vzgojno-izobraževalnih ustanovah, da bi te delavnice potekale v mesecu septembru ter upoštevanje izobraževanja za karierno napredovanje.

Sklenemo lahko, da se vzgojitelji predšolskih otrok zanimajo za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, s katerimi pridobijo znanja in kompetence, uporabne v praktičnem delu v vrtcu, kar se kaže v kakovostnejšem delu. Torej lahko potrebe po dopolnjevanju znanja na pedagoškem področju povežemo z današnjo spreminjajočo se družbo (glej preglednici 9 in 10 ter poglavje 2.2).

Poleg tega lahko potrdimo ugotovitev iz Preglednice 9, ki se nanaša na količino udeležb, in sicer da se vzgojitelji predšolskih otrok raje udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj v mesecu septembru. Sklepamo, da je to odvisno od tega, da so ta izobraževanja izvedena pred začetkom rednega pouka.

Zadnji sklop našega vprašalnika se je osredotočal na karierni razvoj. Želeli smo raziskati, kako vzgojitelji predšolskih otrok vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem karierno napredujejo.

Najprej smo jih vprašali, katere so po njihovem mnenju možnosti kariernega razvoja na delovnem mestu vzgojitelja. Možni odgovori so bili sledeči: sodelovanje v zavodskem svetu, ciljna funkcija otroških vrtcev (glej opombo številka 25), namestnik ravnatelja na teritoriju, sodelovanje pri izpitni komisiji, odgovornost za projekt, napredovanje v plačilnih razredih, komisar pri priznavanju strokovne usposobljenosti (nazivov, pridobljenih v eni od držav članic EU) ter možnost drugo.

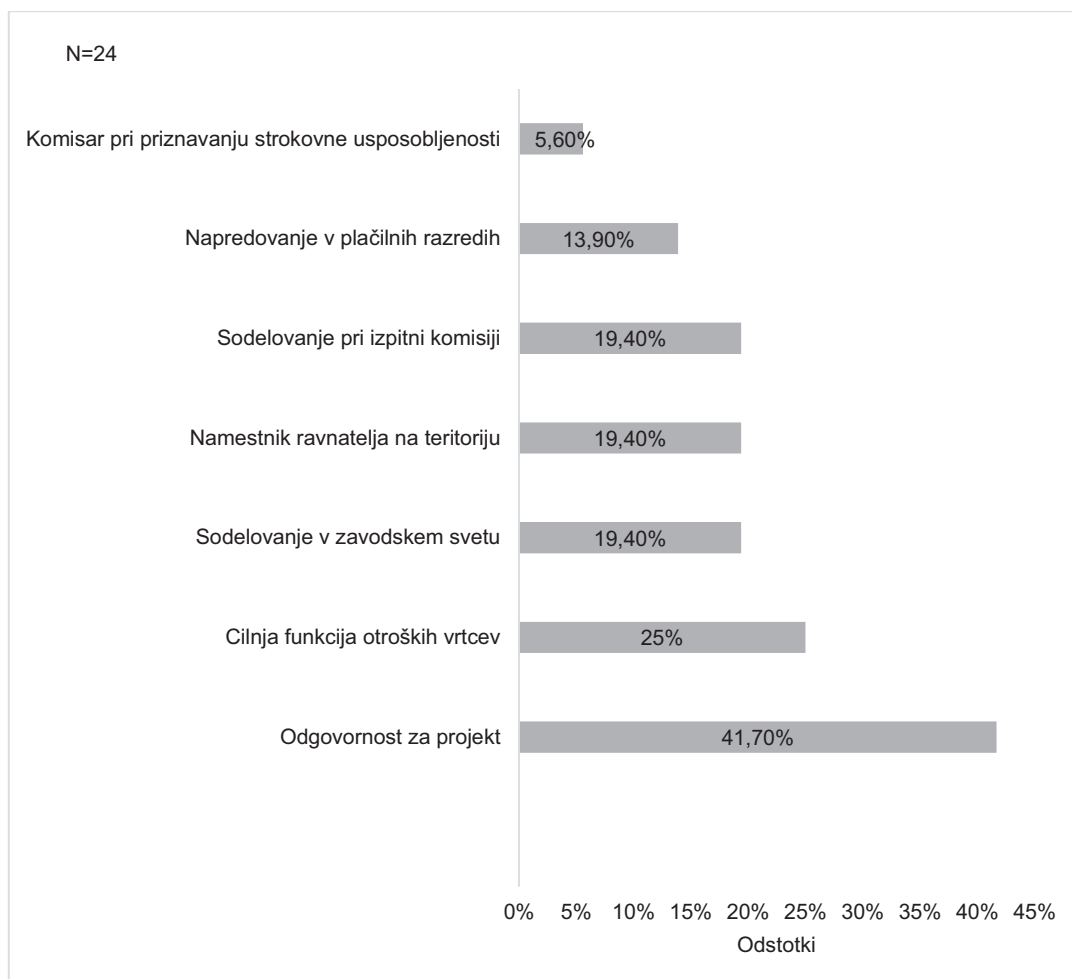


Slika 30: Možnosti napredovanja vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.

Iz zgornje slike lahko razberemo, da velika večina anketirancev (61,10 %) meni, da predstavlja karierno napredovanje možnost ciljne funkcije otroških vrtcev in odgovornosti za projekt. Sledijo namestnik ravnatelja na teritoriju (52,80 %), sodelovanje v zavodskem svetu in sodelovanje pri izpitni komisiji (44,40 %), komisar pri priznavanju strokovne usposobljenosti (33,30 %), napredovanje v plačilnih razredih (27,80 %)⁴⁶. Manjši delež anketirancev (22,20 %) dodaja še pod možnost drugo referent za študente.

⁴⁶ Za podrobnejše informacije o napredovanju v plačilnih razredih glej poglavje 2.6.2.

Posledično smo vzgojitelje vprašali, kako so karierno napredovali v času zaposlitve. Možni odgovori so bili sledeči: sodelovanje v zavodskem svetu, ciljna funkcija otroških vrtcev, namestnik ravnatelja na teritoriju, sodelovanje pri izpitni komisiji, odgovornost za projekt, napredovanje v plačilnih razredih, komisar pri priznavanju strokovne usposobljenosti (nazivov, pridobljenih v eni od držav članic EU) ter drugo.

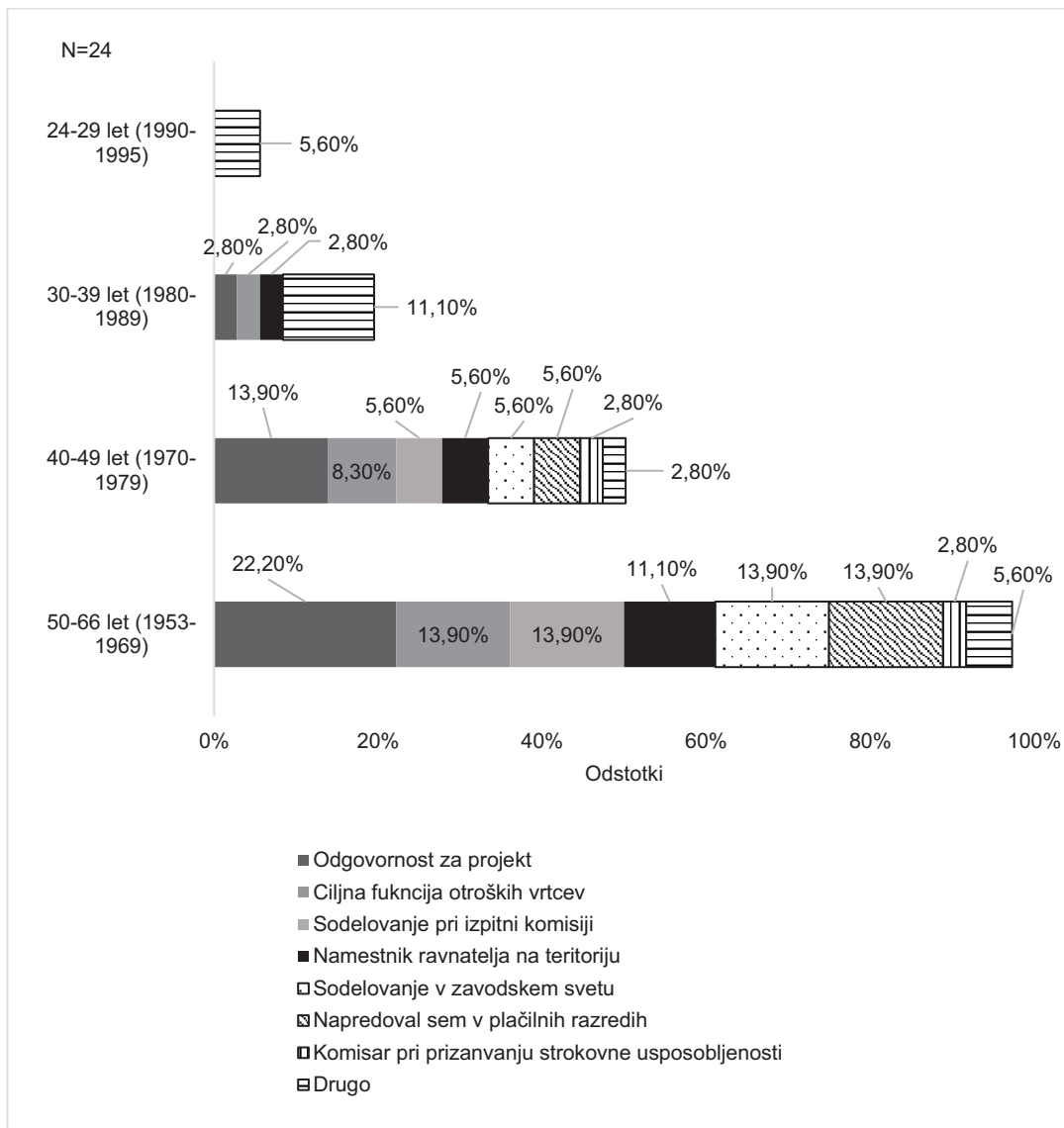


Slika 31: Karierno napredovanje vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.

Iz zgornje slike izstopa podatek, da so anketiranci karierno napredovali tako, da so bili odgovorni za projekt (41,70 %). Sledi 25 % anketiranih, ki je napredovalo v vlogi ciljne funkcije otroških vrtcev, 19,40 % pa tako, da je sodelovalo v zavodskem svetu kot namestnik ravnatelja na teritoriju in pri izpitni komisiji.

Ugotovili smo, da je večina anketirancev napredovala tako, da je bila odgovorna za projekt v vrtcu (posamezniki, ki so odgovorni za projekt so lahko zaposleni za nedoločen in določen čas z letno pogodbo o nadomeščanju drugega vzgojitelja), manjši delež pa tako, da je sodeloval kot komisar pri priznavanju strokovne usposobljenosti.

Zanimalo nas je raziskati povezanost med kariernim razvojem (več možnih odgovorov) in starostjo anketirancev.

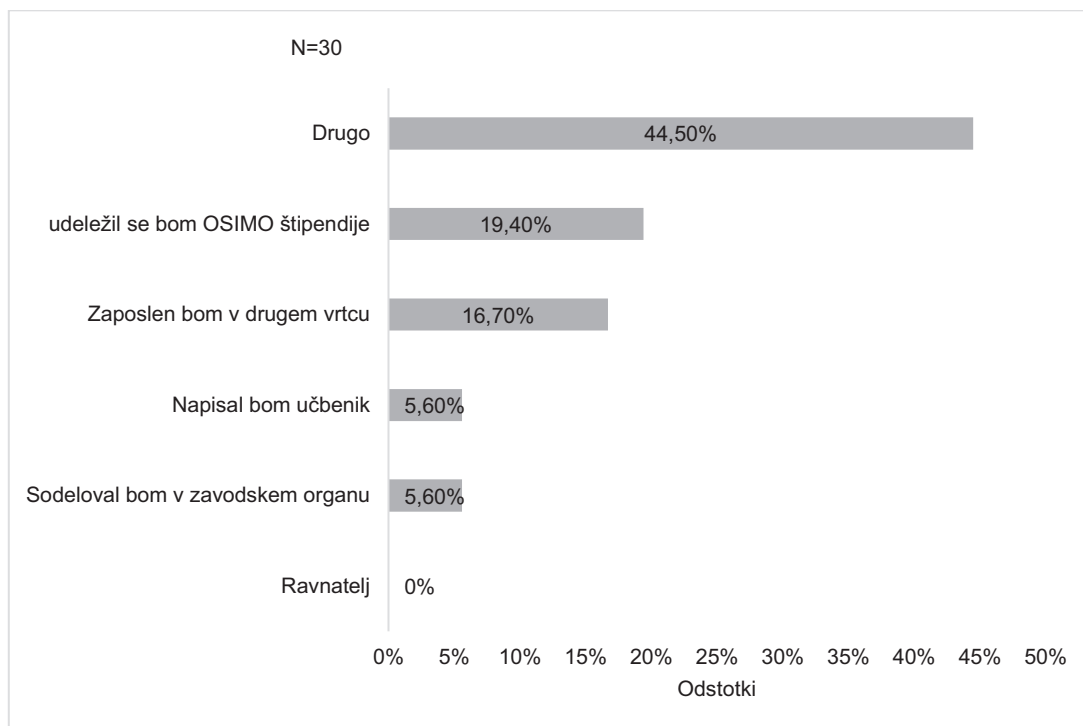


Slika 32: Kombinacija starosti in kariernega razvoja anketirancev Italije.

Na podlagi križanja podatkov smo ugotovili, da so anketiranci danes stari od 50 let do 66 let in so karierno napredovali na vseh zgoraj opredeljenih področjih. Prav tako, vendar v manjši meri, so na vseh opisanih področjih napredovali tudi vzgojitelji, danes stari od 40 let do 49 let. Anketiranci, danes stari od 30 let do 39 let, pa so napredovali na področjih ciljne funkcije otroških vrtcev, odgovornosti za projekt in kot namestnik ravnatelja na teritoriju. Hi-kvadrat nam kaže, da med spremenljivkama ni statistično pomembnih razlik (Preglednica 19 v Prilogi 6.2).

Zadnje vprašanje tega sklopa in celotnega vprašalnika se je osredotočilo na vizijo lastnega kariernega razvoja. Možnih je bilo več odgovorov, kot so: ravnatelj, zaposlen

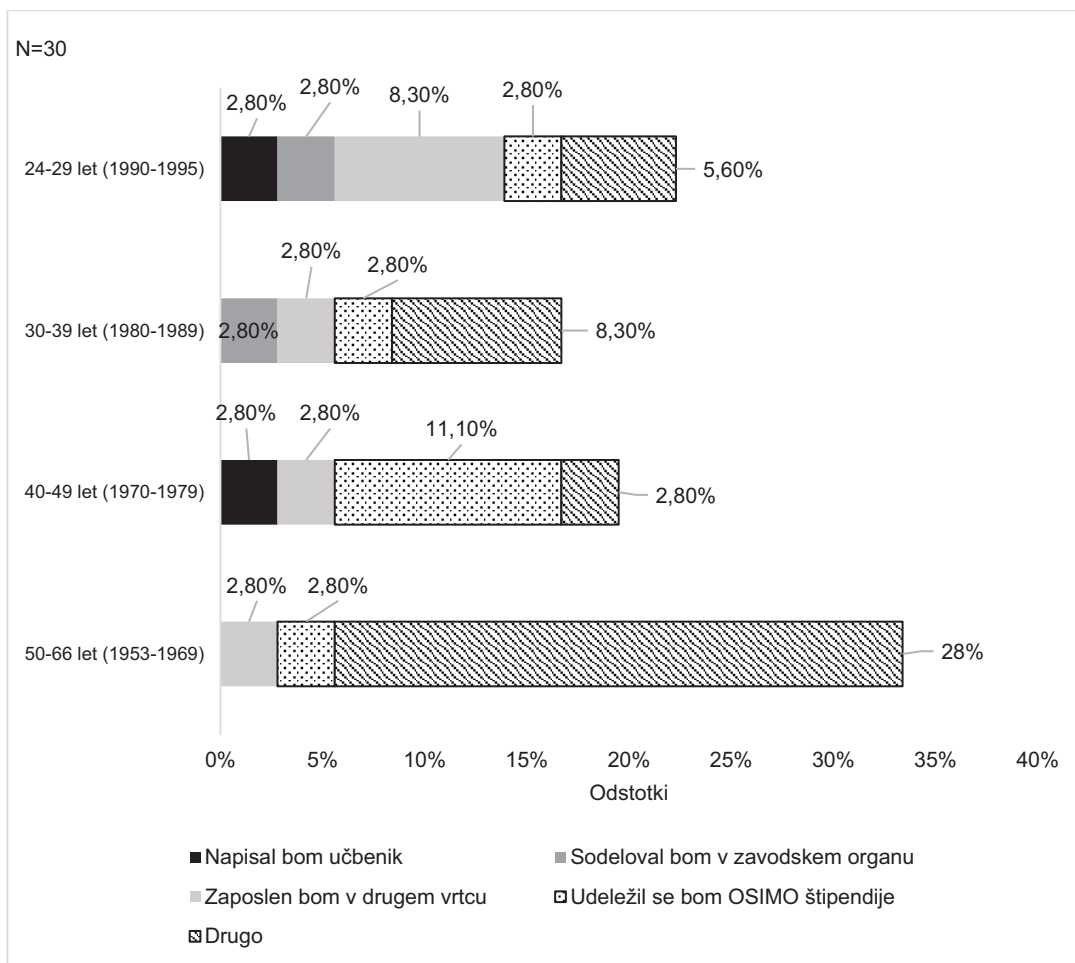
bom v drugem vrtcu, sodeloval bom v zavodskem organu, udeležil se bom OSIMO štipendije, napisal bom učbenik in drugo.



Slika 33: Vizija kariernega razvoja vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.

Iz zgornje slike je razvidno, da je večina anketirancev označila možnost drugo. Navedli so naslednje kategorije: vzgojitelj (22,20 %), v penziji (11,10 %), zaposleni za nedoločen čas (2,80 %), profesorica inkluzivne pedagogike (2,80 %) in drugo (5,60 %). Skoraj ena petina (19,40 %) se bo udeležila OSIMO štipendije, v drugem vrtcu pa bo zaposlenih 16,70 % anketirancev, 5,60 % bodo napisali učbenik in sodelovali bodo v zavodskem organu, noben izmed anketiranih ne bo zaposlen kot ravnatelj.

Na podlagi pridobljenih podatkov nas je zanimalo križati pridobljene podatke o tem, kako se vidijo vzgojitelji v bodočnosti (možnih je bilo več odgovorov) in starostjo.



Slika 34: Vizija kariernega razvoja glede na starost anketirancev iz Italije.

Zgornja slika predstavlja križanje podatkov med tem, kako se vzgojitelji predšolskih otrok vidijo v bodočnosti in njihovo starostjo. Na podlagi pridobljenih podatkov lahko sklepamo, da se vzgojitelji v bodočnosti vidijo na različne načine. Test hi-kvadrata nam potrди predhodno ugotovitev, in sicer da med spremenljivkama ni statistično pomembnih razlik (Preglednica 20 v Prilogi 6.2).

Vzgojiteljem predšolskih otrok zaposlenih v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu smo oddali anketni vprašalnik, ki je strukturiran na tri dele: splošni podatki, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje ter karierni razvoj. V obeh sistemih so sodelovali strokovni delavci ženskega spola iz različnih starostnih skupin. Tudi izobrazba se med anketiranci razlikuje, za katero pa kaže, da je povezana s starostjo posameznika. Prav tako je večina anketirancev zaposlena za nedoločen čas. Za slovensko stran velja, da anketiranci, zaposleni za nedoločen čas, redkeje zamenjajo delovno mesto (vrtec), kot pa na italijanski strani. Vzgojitelji vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem se udeležujejo povprečno enkrat letno nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ki jih ponuja Republika Slovenija. Prav tako se strokovni delavci v Obalnih

VRTCIH udeležujejo le-teh povprečno enkrat v enem šolskem letu. Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja so v Sloveniji večinoma organizirana s strani Ministrstva RS, v Italiji pa s strani ravnateljstva. V obeh sistemih pa največ financira nadaljnje izobraževanje in usposabljanje zaposlenih delodajalec (ravnateljstvo). Tako na slovenski kot italijanski strani se omenjenih izobraževanj večinoma ne udeležujejo med delovnim urnikom, ta pa so v večji meri povezana s področjem na katerem so zaposleni. Anketiranci slovenskega šolskega sistema predlagajo za izboljšanje ponudb nadaljnega izobraževanja in usposabljanja večjo avtonomijo pri izbiri, raznoliko ponudbo in več financiranj s strani Ministrstva RS. Na drugi strani pa so sodelujoči v raziskavi usmerjeni v nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, osredotočena na praktično delo v vrtcu, prilagoditev urnikov in upoštevanje le-teh pri napredovanju. V obeh sistemih so anketiranci različno karierno napredovali, prav tako se vizija kariernega razvoja razlikuje.

3.6 Intervjuji s kvalificiranimi sogovorniki

Intervjuje smo opravili s kvalificiranima sogovornicama. Prvi intervju je potekal z univerzitetno docentko. Poučuje na študijskih programih predšolske vzgoje, poleg tega ima izkušnje tako z začetnim kot z nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju v Sloveniji in Italiji. Mnenja smo, da intervjuvanka lahko prispeva do pridobitve koristnih informacij glede nadaljnega izobraževanja in usposabljanja v obeh državah in profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok. Tema intervjuja je bila usmerjena v italijanski in slovenski sistem predšolske vzgoje, v lik vzgojitelja, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje v obeh državah, profesionalni razvoj vzgojiteljev predšolskih otrok in povezanost med nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem in profesionalni razvoj strokovnih delavcev v obeh sistemih. Namen intervjuja je bil raziskati, v kolikšni meri in katere so razlike med italijanskim in slovenskim sistemom na ravni nadaljnega izobraževanja in usposabljanja vzgojiteljev predšolskih otrok, kolikšno je vlaganje v ponudbe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, katere so le-te ter morebitni vpliv na profesionalni razvoj strokovnih delavcev. Zanimalo nas je, kakšen je vpliv nadaljnega izobraževanja na profesionalni razvoj, kakovost dela in napredovanje v obeh sistemih. Raziskati smo želeli tudi razlike v profesionalnem razvoju vzgojiteljev predšolskih otrok ter ali so le-te odvisne od ponudb.

Drugi intervju je bil prav tako strukturirane narave. Evidentirali smo primer vzgojiteljice, ki je bila za več let zaposlena v vrtcih tako v Sloveniji kot v Italiji. Predstavlja kvalificiranega sogovornika, ker pozna oba šolska sistema na ravni predšolske vzgoje in pomen nadaljnega izobraževanja in usposabljanja na profesionalni razvoj strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. Tematika intervjuja se je osredotočala na karierni in

profesionalni razvoj vzgojiteljev predšolskih otrok v Sloveniji in Italiji. Zanimalo nas je, katere so razlike med Slovenijo in Italijo na ravni kariernega razvoja in od česa so odvisne, kako poteka napredovanje na karierni ravni, pomen in vpliv nadaljnega izobraževanja in usposabljanja na karierni ravni vzgojitelja predšolskih otrok.

Oba intervjuja smo izvedli osebno po predhodnem dogovoru v mesecu aprilu. Intervjuja sta trajala med uro in uro in pol. Obema intervjuvankama smo zagotovili anonimnost.

V naslednjih podpoglavjih bomo predstavili analizo intervjujev: izseki intervjujev so označeni v ležečem tisku med narekovaji. Znak /.../ kaže, da smo izpustili nerelevanten del intervjuja.

3.6.1 Intervju z univerzitetno docentko

Intervjuvanka pravi, da se italijanski in slovenski šolski sistem razlikujeta. To je razvidno že od trajanja začetne izobrazbe in nadaljnje zaposlitve kot vzgojitelj predšolskih otrok (glej poglavje 2.2.1 in 2.5.1). Slovenija omogoča napredovanje v nazive in plačilne razrede. Napredovanje (v nazive mentor/svetovalec/svetnik) je vezano na dodatno izobraževanje⁴⁷. Intervjuvanka ugotavlja, da je posledica tega vzvod, ki spodbuja in motivira vzgojitelje in učitelje, da se nadalje izobražujejo in usposablajo, torej da se več strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju permanentno izobražuje. V Italiji pa dodatno izobraževanje ne predstavlja možnosti za napredek na karierni ravni, omogoča le profesionalni razvoj posameznika.

Sogovornica ugotavlja, da bistvena razlika v nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju med Italijo in Slovenijo je ravno »/.../ kultura izobraževanja. Italija je z zakonom La Buona scuola /.../ omogočila učiteljem izobraževanja«. Ta ponuja »/.../ osem prioritetenih področij, ki so: digitalizacija, tuj jezik, čustvena inteligenca in podobno. /.../ v okviru teh področij so zagotovljena tudi sredstva države«. Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja za strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju na Tržaškem ureja pristojna večstopenjska šola Josip Pangerc Dolina. Ta skrbi, da zbira predloge oziroma teme za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja iz ostalih večstopenjskih šol na Tržaškem. Predlagane tematike sporoči pobudnikom nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Sogovornica pravi, da »Potem skušamo nekako organizirat te teme, od 5, 6 do 9 modulov, ki se potem izvajajo po različnih didaktičnih ravnateljstvih«. Strokovni

⁴⁷ Napredovanje je bilo nekaj let zamrznjeno zaradi finančne krize. V tistem času so strokovnjaki beležili manjši obisk nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Z lanskim letom je razviden velik porast.

delavci na področju vzgoje in izobraževanja se prijavijo preko portala S.O.F.I.A. »/.../ izobraževanja potekajo navadno konec maja /.../ konec junija, ko ni več rednega pouka.« »/.../ potem po /.../ jesenskem seminarju, začnemo še drugi del /.../ nekje konec avgusta«. Raziskali smo, da so tu nekatera izobraževanja plačljiva, druga pa ne. Strokovni delavci pa lahko razpolagajo s fondom (it. Fondo docenti), ki je nakazan na specifični kartici v vrednosti petsto evrov (glej poglavje 2.6.2).

Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev predšolskih otrok je v Sloveniji urejeno preko kataloga Katis (Katalog programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja). Vsak posameznik, zaposlen na področju vzgoje in izobraževanja, ima dostop do kataloga ali fizično ali preko spleta. Izobraževanja so brezplačna in proti plačilu. Nekatere vzgojno-izobraževalne ustanove razpolagajo z namenskimi sredstvi (fondi), namenjena nadaljnemu izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. Udeležba izobraževanj je ovrednotena s točkami. Točkovanje je opredeljeno v Pravilniku o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive (čl. 16, 2002). V primeru, da se posameznik odloči za dodatno izobraževanje, ki poteka v delovnem času, ne izgubi prostega dneva.

Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, ki vplivajo na profesionalni razvoj vzgojiteljev so usmerjena v novosti, ki jih imamo v teh časih. »Ne moramo imeti enakega znanja in pristopov v 20-ih letih. Ta izobraževanja nudijo nove poglede, pristope didaktične in mislim, da so zelo pomembna. Mislim, da so to vrednost zaznali učitelji in vzgojitelji«.

Intervjuvanka ugotavlja, da razlike v profesionalnem razvoju med vzgojitelji predšolskih otrok so opazne pri prenašanju novo pridobljenega znanja (metod, tehnik, oblik, strategij dela) v sam vzgojno izobraževalni proces. To velja za tiste strokovne delavce, ki se neprestano nadaljnje izobražujejo in usposabljujejo. Pomembna pa je tudi pridobljena začetna izobrazba. Gre tudi za samo osebnost posameznika, ki ga ima do novega znanja. Velika večina se rada izobražuje in novosti prinaša v prakso.

Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje omogoča poleg profesionalnega razvoja tudi karierni razvoj posameznika. V Sloveniji poteka to vertikalno, v Italiji pa horizontalno. »V Sloveniji sta dva tipa napredovanja eno je kot plačilne razrede, /.../ podobno kot /.../ v Italiji /.../ eno je napredovanje v nazive /.../«. Napredovanje v plačilne razrede je povezano z delovno dobo. To urejuje zakon ZOFVI. Napredovanje v nazive (mentor/svetovalec/svetnik) pa je vezano na nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, če je nekdo nadpovprečno uspešen pri svojem delu. V Italiji pa so na voljo samo napredovanja po delovni dobi: napredovanje poteka vsakih sedem let.

Profesionalni razvoj in nadaljnja izobraževanja so vezana na sistemsko ureditev. Sogovornica ugotavlja, da je v Sloveniji nekako sistemsko urejeno, kar ureja ministrstvo, v Italiji pa ni.

3.6.2 Intervju z vzgojiteljico predšolskih otrok

Razvoj na področju predšolske vzgoje tako v Italiji kot v Sloveniji je doživel veliko spremembo v zadnjih letih. V obeh državah je prišlo: »/.../do bistvenega premika od tradicionalnega načina varstva v vrtcih do bolj kvalitetnega pristopa pri vzgoji predšolskih otrok.« Posledično se je izobraževanje: tako začetno kot tudi nadaljnje vzgojiteljev predšolskih otrok izboljšalo. Družba, v kateri živimo, zahteva od posameznikov, torej tudi vzgojiteljev in vrtca kot vzgojno-izobraževalne organizacije »/.../ prilagoditve in spremembe glede večje avtonomnosti in profesionalizacije, pri čemer se vedno pogosteje poudarja pomen vzgojiteljeve profesionalne rasti«. V tem kontekstu se torej »/.../ združujeta in prepletata notranja komponenta /.../ in zunanja /.../ komponenta«. »Glede strokovnega znanja se jim zdi najpomembnejše pridobiti predvsem pedagoško-psihološka znanja in znanja s posameznih področij kot tudi sposobnost komuniciranja z otroki in njihovimi starši«.

Sogovornica ugotavlja, da v Sloveniji so v primerjavi s preteklostjo razlike odvisne od visokega odstotka vključenih otrok in »/.../ standarda v vrtcih in šolah /.../«. »Hkrati /.../ se je močno razvilo izobraževanje vzgojiteljev na srednjih in višjih šolah in kasneje na fakultetah. Programi za delo v vrtcih in šolah so bili prenovljeni in širše družbeno obravnavani in sprejeti«.

»V Italiji so bile razmere drugačne: /.../ šolanje vzgojiteljskega kadra je počasneje sledilo novim zahtevam, za gradnjo vrtcev in šol niso namenjali toliko namenskih sredstev, zato je standard (stavbe, oprema) v mnogih vrtcih nižji kot v Sloveniji. /.../ V Italiji se je razvilo v nekaterih okoljih veliko inovativnih pedagoških pristopov (Reggio Emilia, Montessori itd.), ki so postali priznani po vsem svetu«.

Sogovornica ugotavlja, da je za napredovanje na karierni ravni: »/.../ v obeh okoljih pomembna predvsem osebnost vzgojitelja. Osebnostne lastnosti vzgojitelja so zelo pomembne, kadar gre za odnos do sebe in do otrok. Ugotavljam, da ni najpomembnejše pridobiti le pedagoško-psiholoških znanj in znanj s posameznih področij, pač pa je pomembna tudi sposobnost komuniciranja z otroki in njihovimi starši, slediti novim znanstvenim spoznanjem (znanje drugače zastari, potrebno je slediti novostim) /.../«. Karierni razvoj »/.../ poteka načrtovano /.../ ni nujno vezan na dodatno izobraževanje: lahko organiziraš razstave, vodiš dejavnosti, si dober v pisanju člankov /.../, ampak se kljub temu nisi veliko dodatno izobraževal ali sledil spremembam«.

Na karierni ravni, pravi intervjuvanka, da je »velika slabost /.../, da napredovanje ni usklajeno na področju EU, saj se veliko strokovnih delavcev izobražuje ali zaposli v drugi državi«. »Profesionalni razvoj in delovna doba v eni državi se ne prizna za napredovanje v drugi državi (delaš v javnem vrtcu v Sloveniji, delovna doba se ti v Italiji za napredovanje ne prizna)«. V primeru intervjuvanke se delovna doba ni priznala. Zato bi bilo potrebno poenotiti sistem vsaj med članicami Evropske unije.

Vzgojiteljski poklic je zelo kompleksen na ravni profesionalnega razvoja, saj zajema: »/.../ strokovno podkovanost kot osebnostno zrelost kot tudi prilagodljivost in nenehno nadgradnjo že ustanovljenega in pridobljenega znanja in pogledov v okviru vsakokratnih družbenih sprememb in novih znanstvenih spoznanj. Profesionalni razvoj ni samoumeven (v nobeni državi) in si ga mora posameznik načrtovati glede na svoje kompetence, veščine, znanje, želje in potrebe«.

Sogovornica ugotavlja, da je: »nadaljnje izobraževanje seveda nujno za profesionalni razvoj, zavedati se je treba, da se svet zelo hitro spreminja (novi pojavi, problemi, ki jih v časih ni bilo, nove tehnologije). Teorije in znanstvena spoznanja se je prav tako hitro nadgrajujejo in zato tudi naše znanje in pristopi, metode zastarijo.« Zato se tudi večina strokovnih delavcev ne prestopa izobražuje.

»Na izobraževanja v Sloveniji, ki jih razpiše na primer: Šola za ravnatelje, Katis (Ministrstvo), ZRSZŠ se vzgojitelji (teoretično) glede na lastno željo, potrebe, interes. Vsak strokovni delavec mora opraviti 40 ur dodatnega strokovnega izobraževanja letno. Vendar je ta možnost velikokrat odvisna in pogojena s finančnimi sredstvi (realno stanje v občini)«. »Izobraževanja vzgojitelji opravijo kot delavno obveznost (6 ur in pol neposrednega dela z otroki), pomočnice vzgojiteljic (8 ur neposrednega dela z otroki) pa si pišejo dodatne ure«. »V Sloveniji /.../ vodstvo vrtca spodbuja strokovne delavce, da vodijo strokovni portfolio in načrtujejo izobraževanje in profesionalni razvoj«. Dodatni motivacijski dejavnik je tudi, da na podlagi opravljenih izobraževanj dobijo udeleženci potrdilo in točke. Točke se z nadaljnjimi izobraževanji in usposabljanji nabirajo in omogočijo posamezniku napredovanje v nazive (med drugimi pogoji). Z razliko od Italije poteka napredovanje tudi v plačilne razrede.

Sogovornica ugotavlja, da v Italiji nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vključuje 40 ur. Velika prednost je tudi ta, »da strokovni delavci dobijo sredstva (500 eurov), ki jih namenijo izobraževanju po lastni izbiri, željah in potrebah in načrtujejo profesionalni

razvoj. Lahko se udeležujejo različnih izobraževanj (ki jih organizira ZRSZŠ⁴⁸, DŠU⁴⁹ itd.). Sami lahko vodijo portfolio (potrdila hranijo na ravnateljstvih) in vsi napredujejo pa glede na leta službe⁵⁰, ki so jih opravili«.

Profesionalni razvoj pa »je za dvig kvalitete dela zelo pomemben.« Sicer je za kakovostne rezultate med profesionalnim razvojem in nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem pomembno, da » /.../ mora vsako dodatno izobraževanje trajati vsaj 30 ur, da se zaznajo konkretne spremembe v praksi (instant izobraževanja po nekaj ur niso tako učinkovita). Razviti je treba pristope takojšnjega prenašanja novih spoznanj v prakso, da je izobraževanje učinkovito (na primer načrtovanje in poglobljen zapis, evalvacija kako je nov pristop/dejavnost/metoda učinkovala)«.

3.7 Intervjuji s starši

Poleg kvalificiranih sogovornikov, ki dobro poznajo oba sistema poklicnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok, smo se odločili še na intervjuje s starši, ki so preizkusili slovenski in italijanski šolski sistem na ravni predšolske vzgoje. Zanimalo nas je še mnenje končnih uporabnikov storitev vrtca. Mnenja smo, da kot končni uporabniki lahko prispevajo koristne povratne informacij, tudi v povezavi s profesionalnem razvojem vzgojiteljev predšolskih otrok. Starše smo evidentirali po metodi snežne kepe zbiranja podatkov. V nadaljevanju bomo predstavili odgovore staršev, ki so preizkusili tako slovenski kot italijanski šolski sistem (vrtce s slovenskim učnim jezikom) na ravni predšolske vzgoje. Odgovore smo dobili s pomočjo strukturiranega intervjuja. Dva starša sta na vprašanja odgovorila s pomočjo elektronske pošte, ostale tri pa smo intervjuvali preko telefonskega klica, po predhodnem dogovoru. Intervjuji so trajali od dvajset minut do ene ure. Intervjuvanke so vse ženskega spola, stare od triintrideset do štirideset let z enim, dvema ali tremi otroki. Poleg tega smo za intervju kontaktirali še drugih šest staršev, ki so odklonili sodelovanje pri raziskavi.

Vprašanja v intervjuju so se osredotočala na začetno izbiro vrtca in nadaljnje spremembe vrtca (s slovenskim učnim jezikom v Italiji oz. vrtca v Sloveniji), močne in

⁴⁸ Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

⁴⁹ Deželni šolski urad Furlanije Julijske Krajine. Glavna naloga deželnega šolskega urada je usklajevanje in načrtovanje upravnih in pedagoških dejavnosti za šole v FJK. Pristojen je za vprašanja, ki zadevajo izobraževanja v slovenskem jeziku in razporeditev osebja na šolah in zavodih s slovenskim učnim jezikom. Deželni šolski urad spada pod italijansko ministrstvo za šolstvo.

⁵⁰ Izraz »leta službe« intervjuvanke se nanaša na leta delovne dobe.

šibke točke obeh sistemov ter razlike med vzgojitelji predšolskih otrok slovenskega in italijanskega šolskega sistema. Namen je bil raziskati razlike dela vzgojiteljev predšolskih otrok v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu.

Za boljšo preglednost in anonimnost smo starše oštevilčili, na primer: starš 1 v oklepaju je zapisan podatek, v kateri državi je bil začetno otrok vpisan in potem v katero državo so ga prepisali na primer SLO/ITA in ITA/SLO. Uporabili smo kratico SLO za Slovenijo in ITA za Italijo (primer: starš 1 SLO/ITA).

V nadaljevanju predstavljamo glavne izsledke pogovorov. Govor intervjuvank je označen v ležečem tisku med narekovaji. Znak /.../ kaže, da smo izpustili nerelevantni del intervjuja. Pridobljene odgovore bomo predstavili po tematskih sklopih.

3.7.1 Začetna in nadaljnja sprememba vpisa otroka v vrtec s slovenskim učnim jezikom v Slovenijo oziroma Italijo

Starš 1 (ITA/SLO) se je začetno odločil za vrtec s slovenskim učnim jezikom v Italiji, ker je bila takrat cena vrtca v Sloveniji visoka. Nadalje pa se je odločil za spremembo vrtca, ker so dobili dobro ponudbo glede plačila vrtca s strani Republike Slovenije. Poleg tega si je eden izmed staršev želel izobraževanja za otroka le v slovenskem jeziku. Starš 2 (ITA/SLO) se je začetno odločil za vpis otroka v vrtec s slovenskim učnim jezikom v Italiji zaradi čustvene navezanosti. Kasneje se je družina preselila v Slovenijo in posledično odločila za vpis otroka v vrtec v Slovenijo zaradi bližine doma. Starš 3 (SLO/ITA) se je odločil za vrtec v Sloveniji zaradi kakovosti šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje ter enakovrednih stroškov z Italijo za prvo starostno obdobje. Odločitev, ki je vplivala na spremembo države, je bila v večji meri pogojena »99,9999 % zaradi stroška, ker pač je v Italiji brezplačno oziroma plačuješ menzo /.../«. Poleg tega pa tudi oddaljenost od vrtca in doma ter čustvena navezanost. Starš 4 (SLO/ITA) se je začetno (prvo starostno obdobje) odločil za vpis otroka v Slovenijo, ker je bil to najbližji vrtec s slovenskim učnim jezikom ter cenejše cene v primerjavi s privatnimi dvojezičnimi vrtci za prvo starostno obdobje v Italiji. Nadaljnje sta na spremembo vrtca vplivala dva razloga: »/.../ ker se bomo kot starši in družina lahko vključili v širše življenje skupnosti /.../ in ker je vrtec v Italiji veliko bližje našemu domu (in je bolj enostavno tudi za babice/dedke/tete, da gredo po otroka).« Dodaja, da je na spremembo vrtca vplivala želja »/.../ da se otroka dobro naučita slovenščine (ker živita v mešanem okolju), druga pa praktična, da ju lahko peljeva na poti v službo«. Starš 5 (SLO/ITA) se je začetno odločil za vpis otroka v Slovenijo zaradi bližine domu. Potem pa je otroka vpisal v vrtec s slovenskim učnim jezikom v Italiji z namenom, da bi otroci krepili dvojezičnost,

prijateljstva in zaradi nadaljnjega vpisa otrok v osnovno šolo s slovenskim učnim jezikom v Italiji.

3.7.2. Močne in šibke točke slovenskega in italijanskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje

Starš 1 (ITA/SLO) pravi, da je močna točka vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji ta, da se otroci naučijo tudi italijanščine. Sicer glede sistemov meni, da ni velikih razlik, saj program poteka isto tako v Sloveniji kot tudi v Italiji. V Italiji morajo usmeriti večjo pozornost slovenskemu jeziku, medtem ko v Sloveniji poteka vse bolj usmerjeno v »poučevanje in bolj projektno delo /.../, ker so otroci večinoma slovensko govoreči, je lažje pravzaprav«. V vrtcih s slovenskim učnim jezikom v Italiji je druga realnost, vključuje se vedno več otrok iz italijansko govorečih družin, kar zahteva s strani strokovnih delavcev več poudarka na sam jezik.

Starš 2 (ITA/SLO) dodaja, da so močne točke vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji »ohranjanje slovenske narodne identitete in hkrati stik z italijansko kulturo, gledališki in glasbeni nastopi, bližina vrtca domu, nizki stroški (v povprečju 70 evrov mesečno). Šibke točke pa so se kažejo kot »problem varstva v primeru stavk, neizkušenost nadomestnih vzgojiteljic, neakovostna hrana, odsotnost popoldanskega počitka, zaprtje vrtca v juniju in juliju. Vrtci se v Italiji odprejo šele ob osmih, otroke pa je treba prevzeti do 16.00«. Poleg tega dodaja, da imajo starši vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji skupino na aplikaciji Whatsapp⁵¹, ki v večji meri moti.

Za slovenski šolski sistem pa pravi se močne točke kažejo v tem, da »vrtci so odprti skozi vse leto in ponujajo možnost, da se lahko otroke pripelje že ob 6.30 in jih prevzame najkasneje ob 17.00. Poleg tega gredo otroci po kosilu na popoldanski počitek (2 uri), kar v vrtcu v Italiji ni bilo možno. Zelo kakovostna hrana je biološka (sestavine kupujejo od lokalnih kmetov oz. pridelovalcev). Zrelejši pristop staršev. Starši med sabo nimajo stikov, kar pripomore k večjemu zaupanju starš/vzgojitelj. Če pride do težav, se mame direktno obrnejo do dotičnega vzgojitelja /.../ poleg tega /.../ v Sloveniji pa stavk skorajda ni«. Šibke točke so pa se kažejo v tem, da »občina krije en mesec počitnic, v tem obdobju se vrtca ne plača. Če se pa želi iti na dopust dlje časa, je treba vrtec vseeno plačati, čeprav ga otrok ne obiskuje. Včasih pride do prevelikega vpisa otrok v vaški vrtec in

⁵¹ WhatsApp je telefonska aplikacija za komuniciranje. Uporabnikom omogoča, da si brezplačno izmenjujejo sporočila z drugimi uporabniki, lokalno in po vsem svetu (Safe.si).

posledično je treba otroka vpisati v bolj oddaljen kraj. Vrtec je v Sloveniji dražji (170 evrov mesečno, sicer sorazmerno s plačo)«.

Starš 3 (SLO/ITA) pravi, da je v slovenskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje »res vse bolj osredotočeno na otroka /.../«. Pomembno vplivajo tudi druge funkcije, prisotne v šolskem sistemu, kot so logoped, psiholog, pomočnik vzgojitelja. Občutek ima, da so »vzgojitelji dosti bolj pripravljeni, dosti bolj izobraženi glede same vzgoje /.../«. Meni, da upoštevajo in obravnavajo v večji meri otroka individualno. Glede števila otrok pravi, »da skupine so tudi manjše, je več vzgojiteljev /.../«. Vrtci so opremljeni z namenom zaščite otroka, na primer ročaji vhodnih vrat so visoki, da jih otrok ne uspe odpreti. Strokovni delavci uporabljajo slovenski knjižni jezik. Na podlagi lastnih izkušenj pravi, da slovenski šolski sistem nima šibkih točk.

Glede vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji je mnenja, da so šibke točke »ne organizacija /.../ od ravnateljstva, do samega vrtca, in potem komunikacija s starši /.../, oglasna deska ni obstajala /.../, odprta vrata«. Dodaja še zamudo na delovno mesto s strani strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja. Poleg tega pravi, da »otroci so tam sami /.../ otroci delajo, kar hočejo«. Meni, da se šibke točke kažejo v večjem številu otrok iz italijansko govorečih družin in prilagajanje strokovnih delavcev na tovrstni jezik. Pravi, da bi bilo dobro italijansko govoreče starše na nek način vključiti in spodbujati, da tudi sami spoznajo slovenski jezik in kulturo. Močne točke pa se kažejo na osebni ravni, in sicer boljše poznavanje šolskega sistema.

Starš 4 (SLO/ITA) pravi, da je »slovenski sistem je zelo dobro strukturiran, kot starš zelo cenim, da nas stalno obveščajo o tem, kar počnejo otroci, jim sledijo, ko se domenimo za sestanek z odgovorno vzgojiteljico, nam zelo jasno pove, katere cilje je dosegel, kaj rad počne, kaj rad je, kako naj bi potekal naprej razvoj, na kaj naj pazimo, katere so morebitne težave. Mesečno je pred igralnico izobešen list z aktivnostmi in vzgojnimi cilji, občasno tudi pesmi (ki jih lahko doma še vadimo), tudi zgodbe (da jih še doma preberemo). Najlepše se mi zdi, da otroci prinesejo znanje, ki so ga pridobili v jaslih, domov. Kot starši lahko tako lažje sledimo njihovem razvoju, razumemo tudi otroka, ko si »prepeva« pesmi (v tem obdobju še ne govorijo) ali na kaj se nanaša. Zelo cenim tudi sestanke s starši (dva na leto) in tri skupna srečanja s starši in otroki. V slovenskem vrtcu je urejeno, da se na začetku leta določi rdečo nit (na ravni vrtca) in se jo spremlja skozi celo leto; mesečno pa imajo otroci tudi krajše »projekte«. Tudi prostor jasli oz. vrtca v Sloveniji je zgrajen primerno za otroke, vsaka igralnica je primerno opremljena, saj ima velika okna, iz katerih otroci vidijo vrt (in krožišče, po katerem občasno peljejo mimo gasilci, kar jim je seveda v veliko veselje), iz igralnice lahko

direktno stopijo na pokrito teraso (v primeru da dežuje) in vrt z igrali, imajo pa še telovadnico in redno (tedensko) hodijo in izvajajo gibalne vaje. Dodatne pozitivne izkušnje so bile prisotnost logopedinje (brezplačno, nanjo smo se obrnili zaradi obdobja blebetanja). Ena izmed pomembnih pozitivnih točk pa je, da deluje vrtec v Sloveniji tudi v poletnem obdobju, kar pomeni, da staršem ni potrebno iskati in vpisovati otrok v različne poletne centre (kjer se občasno lahko tudi s težavo vključijo). Pozitivna točka sistema je tudi urnik, saj je za vstop v vrtec predvideno daljše okno (6.30–8.30), kar dovoljuje staršem z zgodnjim urnikom ali oddaljenim delovnim mestom, da primerno poskrbijo za otroka. Ravno tako je urnik odhoda med 15.30 in 16.30 še kar sprejemljiv.« Za šibke točke slovenskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje pa pravi, da »je bila v našem primeru pomanjkanje integracije, ker ne živimo v okolici vrtca in se zato ne vključujemo v lokalno skupnost«. Poleg tega dodaja, da na spletni strani vrtca, je »/.../ manj informacij je o delu skupin /.../«.

Za italijanski šolski sistem na ravni predšolske vzgoje pravi, da so močne točke te, »da so starši zelo dobro vključeni (starši sledimo vsem dejavnostim in tudi organiziramo nekatere). Program je sicer tudi tu dobro razdelan, učiteljice so nam staršem zelo na razpolago in so zelo jasno povedale kaj bomo čez leto počeli /.../«. Dodaja, da »prostori so tudi lepo urejeni /.../«. Pravi, so kot starši vključeni v lokalno skupnost, »/.../ s starši in otroci smo se videvali izven vrtca (na rojstnih dneh, ob praznikih ali drugih dejavnostih v okolici)«.

Šibke točke italijanskega šolskega sistema pa se kažejo v pomanjkanju informacij »/.../ o tem kaj otroci počnejo /.../«. Pa tudi, »da se nekatere aktivnosti izvajajo v obliki projekta: npr. v telovadnico bi pričakovala, da bodo tedensko hodili, medtem ko je bil to projekt gibalne vzgoje, ki je potekal par mesecev«. Šibka točka so tudi »velika količina napovedanih stavk, ki sicer v veliki večini niso vplivale na vzgojni proces, so pa od staršev zahtevale, da se (za vsak slučaj) pripravimo in organiziramo predhodni odhod otroka iz vrtca (ali celo takojšnji povratek domov). Dodatna pomanjkljivost je nedelovanje v poletnih mesecih. Istočasno v vrtcu so se odločili, da otroci ne bodo počivali po kosilu. Ta prehod je bil za našega otroka težaven (v jaslih so spali po kosilu), predlagana rešitev pa je bila, da gre otrok predčasno domov. To vpliva potem na organizacijo celotne družine (in še ostalih, ki gredo po otroka)«. Glede urnika prihoda otrok v vrtec pravi, da ja ta med »7.45 in 8.45 težaven za starše, ki pričnejo z delom ob 8-ih. Istočasno tudi odhod staršem ki delajo s polnim delovnim urnikom ne dovoljuje, da bi po otroka odšli sami. Dodatna pomanjkljivost /.../ so zastarane spletne vrtec v Italiji /.../ ima veliko zmede na spletni strani, kjer imam vsakič težave da razumem kje poiskati informacije«.

Glede zgradbe vrtca pa pravi, »/.../ da je zgradba starejša, zato tudi ni nekaterih olajšav, ki bi jih lahko izrabili za boljše vodenje vzgojnega procesa«.

Starš 5 (SLO/ITA) pravi, da o močne točke slovenskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje urniki prihoda in odhoda otrok, ti so prilagojeni potrebam staršev. Poleg tega je prisoten počitek tako v prvem kot v drugem starostnem obdobju, za kar pravi, da je zelo pomembno za otroke. Meni, da so ustanove oziroma zgradbe nove, večje, urejene, pripomočki so novejši. Poleg tega so otroci neprestano zaposleni z različnimi didaktičnimi dejavnosti. Poudarja, da je močna točka delovanje vrtcev skozi celo leto. Za italijansko stran pravi, da je lahko tako močna kot šibka točka prosta igra: prosta igra je pomembna za otrokov razvoj, istočasno pa so tudi načrtovane didaktične aktivnosti pomembne (ki pa se v Italiji izvajajo manj kot v Sloveniji). Močni točki za italijanski šolski sistem so predpasniki, ki predstavljajo enakovrednost med otroki, pa tudi ščitijo obleke otrok. Za vrtce s slovenskim učnim jezikom v Italiji pravi, da je močna točka dvojezičnost.

3.7.3 Razlike med vzgojitelji predšolskih otrok v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje

Starš 1 (ITA/SLO) meni, da so razlike med vzgojitelji vidne na ravni pridobljene izobrazbe. V slovenskem šolskem sistemu mora vzgojitelj imeti visokošolsko izobrazbo. Pravi, da so vzgojiteljice »več prisotne tudi pri hranjenju, pri preoblačenju otroka, uvajanje poteka drugače, ne vem, imajo bolj en tudi materinski stik /.../ uvajanje so imeli drugače kot tukaj, je bilo bolj individualno /.../ otroci /.../ so tudi malo bolj samostojni pri vsem tem«.

Starš 2 (ITA/SLO) pravi, da »vzgojitelji v Sloveniji se morajo ravnati po protokolu vikanja, kar omogoča distanco in hkrati večje spoštovanje starš/vzgojitelj /.../«. »V Sloveniji vzgojitelji namenoma vzpostavijo distanco s starši. Všeč mi je, da ne kričijo na otroke in težave rešujejo umirjeno, zato so posledično tudi sami otroci bolj umirjeni. Opazila sem tudi, da v Sloveniji otroci manj kričijo. Poleg tega vsak teden vzgojitelji izberejo dva otroka za dežurna, ki vzgojiteljicam/jem pomagata pospravljati mizo po obrokih. To otrokom vlije samozavest in občutek odgovornosti«. Za vzgojitelje vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji pa pravi, da »/.../ je odnos starš/vzgojitelj bolj intimen, kar je včasih dvorezen meč/.../. V Italiji sem imela z vzgojiteljicami bolj intimen odnos, kar je omogočalo večjo sproščenost, po drugi strani pa mi je bilo včasih nerodno izpostaviti nekatere napake le-teh (npr. da so včasih govorile italijansko z otroki italijansko govorečih staršev, čeprav je šlo za slovenski vrtec)«.

Starš 3 (SLO/ITA) pravi, da so v Sloveniji »vzgojitelji sigurno bolj pripravljeni na celi ravni /.../«, zasledila je veliko resnost s strani strokovnih delavcev. V Italiji pa je zasledila neprimerno obnašanje s strani vzgojiteljic do otrok. Pravi, da je opazila, da »/.../ učiteljica jim kaže hrbet in tam nekaj barva in pripravlja na ročna delca /.../«. Dodaja, da se na osebni ravni sicer ima zelo dobro v vrtcu s slovenskim učnim jezikom v Italiji.

Starš 4 (SLO/ITA) je mnenja, da »v slovenskem vrtcu mi je bilo jasno, da vzgojiteljice pozorno sledijo razvoju otroka. Ob sestankih z vzgojiteljico so mi razčlenjeno povedale vse cilje, ki jih je otrok dosegel (npr. z očesom sledi kroglici, jo prime v roke, pri kosilu dobro uporablja žličko, vpraša po kahlici itd.). V italijanskem šolskem sistemu mi ni jasno, če vsakemu otroku uspejo tako sistematično slediti (nisem imela osebnega srečanja z učiteljico). Na splošno so se vsi vzgojitelji (tako v slovenskem kot italijanskem vrtcu) zelo trudili, da so nas sproti obveščali predvsem v primerih, če je bilo kaj narobe ali če je prišlo do težav«.

Starš 5 (SLO/ITA) pravi, da je to sicer bolj individualno, ker se vzgojitelji med seboj razlikujejo. Za Slovenijo poudarja, da ima starš vpogled nad dolžnosti, ki jih ima vzgojitelj v vzgojno- izobraževalnem procesu.

3.7.3.1 Odnos med vzgojitelji predšolskih otrok in starši slovenskega in italijanskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje

Starš 1 (ITA/SLO) pravi, da med slovenskim in italijanskim šolskim sistemom na ravni predšolske vzgoje ni večjih razlik. Dodaja, da so se v Italiji vzgojitelji »malo bolj posvetili, ko je starš prišel iskat otroka, smo se malo bolj pogovorili«.

Starš 2 (ITA/SLO) pravi, da »v Sloveniji je bil odnos starši/vzgojitelji dodatno okrepljen z delavnicami, ki so jih vzgojitelji organizirali 3-krat letno. Starši so skupaj z otroki ustvarjali predmete in obujali krajevne običaje. Poleg tega so vzgojiteljice povabile babice in dedke na pohod in ogled vaških znamenitosti. V Italiji delavnic in pohodov žal ni bilo«.

Starš 3 (SLO/ITA) dodaja, da so v Sloveniji »govorilne ure, /.../ par dni na mesec, je bilo na oglasni deski /.../ si se vpisal in si se najavil«. »V Italiji mi ni niti noben nič rekel glede govorilnih ur morda /.../ prvo srečanje, ki smo imeli /.../ to je bilo edino, kar je bilo govora o govorilnih urah«. Dogaja se, da v jutranjih urah se starši pogovarjajo o različnih družinskih težavah z vzgojiteljico pred otroci. V tem slučaju pravi starš 3 (SLO/ITA) bi bilo dobro, da se vzgojitelj postavi in dogovori s staršem za individualen sestanek. Dodaja, da je zasledila tudi neprimerno vedenje in puščanje otrok samih s strani hišnika.

Starš 4 (SLO/ITA) pravi, v Sloveniji da je »odnos je zelo dober, ko so vzgojitelji profesionalni in nazorno povedo kaj bodo počeli /.../. Zato je komuniciranje zelo pomembno, ravno tako je pomembno ustvariti na začetku dobro vzdušje. V vrtcu (italijanskem) se je potem pojavilo še dodatno komuniciranje med starši (o vrtcu in aktivnostih), tu pa je zelo pomembno tudi kako delujejo predstavniki staršev (in seveda kakšni smo tudi preostali starši)«.

Starš 5 (SLO/ITA) meni, da so vzgojiteljice tako v Sloveniji kot v Italiji zelo komunikativne.

3.7.3.2 Sodelovanje med vzgojitelji v vrtcih v Sloveniji in Italiji

Starš 1 (ITA/SLO) pravi, da je v slovenskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje podoba pomočnika vzgojitelja zelo pomembna. Vzgojitelj ima dodatno pomoč. Meni, da bilo to dobro uvesti tudi v italijanski šolski sistem. Starš 2 (ITA/SLO) trdi, da v italijanskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje »vzgojitelji v staležu⁵² so medsebojno sodelovali, zdelo pa se mi je, da med vzgojitelji v staležu in nekaterimi suplenti včasih ni prišlo do sodelovanja, pač pa do tekmovalnosti«. »V Sloveniji so bili načeloma vsi vzgojitelji v staležu in so med sabo izredno lepo sodelovali in se dobro razumeli«. Starš 3 (SLO/ITA) meni, da sta oba sistema na ravni sodelovanja med vzgojitelji v kolektivu precej enaka. Starš 4 (SLO/ITA) pravi, da »v italijanskem kolektivu se sicer pozna, da je zelo majhen«. Za slovenski šolski sistem pa pravi »/.../ da imajo redne sestanke in srečanja, nekatere projekte so izpeljali na ravni vrtca in priredili razstave (npr. razstava lutk, ki so jih izdelali otroci v posamičnih skupinah). Večji kolektiv v Sloveniji tudi omogoča večjo prodornost novih idej in njihove izmenjave«. Starš 5 (SLO/ITA) opazuje, da imajo vzgojitelji na slovenski strani več podpore s strani kolektiva (različnih figur, kot so logoped, psiholog in podobno).

3.7.3.3 Sodelovanje vrtcev Slovenije in Italije z lokalno in širšo skupnostjo

Starš 1 (ITA/SLO) pravi, da so vrtci v Sloveniji veliko sodelovali z okolico dodaja, da »/.../ so hodili tako v dom za ostarele, so hodili po vasi, so sodelovali z lokalnimi skupnostnimi /.../. Pravi, da je zelo podobno kot v vrtcih v Italiji z razliko, da so v Sloveniji možni večdnevni izleti zaradi večjega števila zaposlenih strokovnih delavcev.

Starš 2 (ITA/SLO) trdi, da v Italiji »prišlo je do nekaj manjših projektov, pri katerih so vzgojiteljice sodelovale z lokalno skupnostjo (gledališče, prometna vzgoja, delavnice itd.), vendar mislim, da bi se dalo še bolje izkoristiti to, kar ponujajo zamejska društva«. Za slovensko stran pa trdi, da »so vrtci tesno povezani z lokalno in širšo skupnostjo.

⁵² Zaposlitev na nedoločen čas.

Organizirajo plavalni tečaj, povezujejo se z vaščani in organizirajo zbiranje starih predmetov za raznorazne razstave in obogatitev krajevnega muzeja.«

Starš 3 (SLO/ITA) meni, da so v Sloveniji imeli več stika z lokalno in širšo skupnostjo. »v Sloveniji, /.../, če vključiš starše jih vključiš v popoldanske aktivnosti /.../ dvakrat, trikrat na leto, se dobiš s starši /.../ ob peti popoldan«. »Z vzgojiteljico /.../ so vzeli to bibo in /.../ vsak otrok se je držal za svoj košček in z bibo so šli pohajati, so šli v gozdček, so šli po A /.../, ker so jih učili hoditi po pločniku, kako prečkat cesto /.../«. Za Italijo pa pravi, da ko »organizirajo ne vem likovna delavnica, delavnica za božič in tako jih naredijo ob enajsti zjutraj«.

Starš 4 (SLO/ITA) meni, da je v slovenskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje »/.../ sodelovanje z lokalno skupnostjo omejeno na aktivnosti, ki jih izvedejo znotraj vrtca (starši po navadi nismo vključeni), na glavni oglasni deski pa so večkrat izobešeni plakati raznih aktivnosti (npr. gledališče in druge aktivnosti, ki jih prirejajo izven vrtca). S starši nismo dobili načina, da bi se družili oz. samo v nekaterih osebnih primerih je prišlo do navezovanja stikov«. Za italijanski šolski sistem pa pravi, da sodelovanje z lokalno skupnostjo »/.../ ni omejeno na aktivnosti znotraj vrtca (npr. obisk gasilcev), ampak smo vključeni tudi starši in ker smo iz istega okoliša, nam je lažje, da se tudi ob koncih tedna včasih dobivamo (kot sem prej napisala je to ob rojstnih dnevih), vrtec pa tudi rad sprejema oglaševanje aktivnosti, ki jih prirejajo lokalna društva (npr. gledališče, delavnice, poletni centri ipd.)«.

Starš 5 (SLO/ITA) pravi, da tako v Sloveniji kot v Italiji veliko sodelujejo z lokalno skupnostjo in okolico.

3.7.3.4 Vzgojiteljeva motivacija za delo v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje

Starš 1 (ITA/SLO) pravi, da v obeh sistemih ni zasledil razlik. Vzgojitelji so pripravljeni in motivirani pri svojem delu tako v Sloveniji kot v Italiji. Starš 2 (ITA/SLO) pa poudarja razlike, ko pravi, da v Italiji »sem žal včasih naletela na utrujene demotivirane vzgojiteljice (zlasti suplente⁵³), ki so se večkrat pritoževale zaradi italijanskega šolskega sistema, nespoštovanja in neubogljivosti otrok ter potuhe iz strani staršev«. V Sloveniji »so vzgojiteljice vedno nasmejane, prijazne, umirjene. Otroci zbrano poslušajo vzgojitelje (to se zlasti pozna pri uri pravlji) in jih ubogajo. Vzgojiteljice tesno sodelujejo s starši, ki kritike tudi sprejmejo in skušajo dajati čim manj potuhe otrokom«. Starš 3

⁵³ Nadomestne vzgojiteljice.

(SLO/ITA) meni, da »na slovenski strani je bolj tisto, kako bi rekla, naredim ker mi je veselje za delat /.../« na italijanski strani pa »je bolj naredim, ker moram delat«. Starš 4 (SLO/ITA) pravi, da je tako v slovenskem, kot v italijanskem šolskem sistemu zasledil »/.../ veliko motivacije za načrtovanje in delo z otroki. Problem je mogoče le, ko pride do nadomeščanja (npr. v Sloveniji je to ob popoldanskih urah ali čez poletje), takrat ne dobimo čisto vseh informacij, ker se z vzgojiteljicami ne poznamo oz. vzgojiteljice ne poznajo dobro otroka«. Starš 5 (SLO/ITA) pravi, da je to zelo odvisno od samih vzgojiteljev. Meni, da so v Sloveniji bolj pripravljene zlasti zaradi tega, ker so običajne tudi inšpekcije, nimajo pravice stavkati in so posledično prestrašene, kar se kaže na kakovostnem delovanju v samem vzgojno-izobraževalnem procesu.

3.7.3.5 Vzgojiteljeva avtonomija v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje

Starš 1 (ITA/SLO) pravi, da sta je v obeh sistemih vzgojiteljeva avtonomija prisotna. Trdi, da so vzgojitelji zelo fleksibilni. Starš 2 (ITA/SLO) meni, da »V Sloveniji se morajo vzgojiteljice strogo držati učnega načrta, kar včasih ne dopušča fleksibilnosti v primeru, da bi se v zadnjem trenutku želelo dodati kako zamisel, pobudo ali projekt. Bogat program vzgojiteljice predhodno načrtajo in ga izpeljujejo kot po navodilih. Program je objavljen na spletni strani šole že septembra in nato so starši vsak teden obveščeni o podrobnostih«. Dodaja, da se »tudi v Italiji vzgojiteljice držijo programa, ki si ga zamislijo ob začetku tedna, po drugi strani pa starši nimajo direkten vpogled v program«. Starš 3 (SLO/ITA) pravi, da ni bi vedel odgovoriti na vprašanje. Starš 4 (SLO/ITA) je mnenja, da so vzgojitelji na obeh straneh zelo avtonomni. Starš 5 (SLO/ITA) pravi, da se morajo vzgojitelji v Sloveniji striktno držati vzgojno-izobraževalnega načrta, v Italiji pa so bolj fleksibilni.

3.7.3.6 Razlike v pristopu dela z otroki med vzgojitelji predšolskih otrok v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje

Starš 1 (ITA/SLO) pravi, da so v Sloveniji »učiteljica, je vključena in to je bolj materinsko«. Razlika pa je tudi v tem, da imajo »pomočnice in da delajo torej drugače /.../«. Starš 2 (ITA/SLO) je mnenja, da »v Sloveniji otroke učijo k večji odgovornosti že od prvega letnika, to pa izvajajo z dežurjenjem (pospravljanje pribora in krožnikov po vsakem obroku). V zadnjem letniku vrtca vzgojiteljice naložijo otrokom domače naloge, da jim priučijo delovne navade, ki jim bodo koristile na osnovni šoli. Otroci ustvarjajo izdelke sami, pomoč učiteljic je minimalna, kajti otrok je center učenja. Ko je vzgojiteljica bolna, jo naslednji dan že nadomešča druga«. V Italiji pa »ni dežurjenja, poleg tega pa zaradi nezbranosti in neubogljivosti otrok učiteljice večkrat ne utegnejo izpeljati

programa in ustvariti zaželenih izdelkov. Zaradi pomanjkanja časa (in pritiska staršev, da bi konkretno videli rezultat projekta) izdelke včasih naredijo vzgojiteljice same namesto, da bi jih otroci (ki delajo s počasnejšim tempom). Zaradi bolezni se je včasih zgodilo, da je morala ena sama vzgojiteljica paziti na veliko število otrok, kar se je seveda poznalo pri delu in izvajanju programa. Zaradi krčenja finančnih sredstev se namreč suplente imenuje šele po tednu dni«. Starš 3 (SLO/ITA) dodaja, da v vrtcih v Sloveniji »je dosti bolj idej, je dosti bolj fantazije /.../«. V Italiji pa pravi ni so vedno podobni izdelki. Starš 4 (SLO/ITA) pravi, da je »pristop dela je v splošnem primeren razvoju otroka /.../«. Starš 5 (SLO/ITA) pravi, da je pristop, ki ga ima vzgojitelj do otrok individualen.

Na podlagi pridobljenih podatkov z intervjuji smo ugotovili, da so se starši odločili za vrtec v Sloveniji zaradi bližine delovnemu mestu in domu, boljše cene, za Italijo pa, ker je vrtec brezplačen, bližine le-tega domu, vključevanje otrok in staršev v lokalno skupnost, dvojezično območje in nadaljevanje šolanja v Italiji.

Ugotovili smo, da so močne točke slovenskega šolskega sistema po mnenju intervjuvancev večja usmerjenost v projektno delo, neprestano delovanje vrtca skozi vse leto in delovni urnik le-teh je daljši (prihod in odhod otrok), počitek, nove strukture, prisotnost logopedinje, psihologinje in drugih strokovnih delavcev, kvalitetna hrana, zrel in zaupljiv pristop do staršev, ni težav v primeru stavk, vzgojitelji so osredotočeni na otroka, pripravljeni in izobraženi glede samega vzgojno-izobraževalnega procesa, majhne skupine, veliko število vzgojiteljev, starši so obveščeni glede aktivnosti in razvoja otroka in uporaba slovenskega knjižnega jezika. Šibke točke pa je to, da je vrtec plačljiv, zlasti ko otrok ni prisoten v vrtcu za daljše obdobje, v primeru prevelikega števila otrok je treba le-tega vpisati v drugi, bolj oddaljeni vrtec, starši niso integrirani v lokalno skupnost oziroma z drugimi starši, imajo zastarele spletne strani.

Močne točke italijanskega šolskega sistema so, da se otroci naučijo neposredno v vrtcih tudi italijanščine, ohrani se slovenska narodna identiteta, gledališki in glasbeni nastopi, bližina vrtca domu, nizki stroški, osebna navezanost, raba predpasnika, starši so dobro vključeni, vzgojitelji so vedno na razpolago, učni načrt je dober in poznavanje (s strani uporabnikov) šolskega sistema. Za šibke točke intervjuvanci navajajo problem varstva otrok v primeru stavk učnega in neučnega osebja, neizkušenost nadomestnih vzgojiteljic predšolskih otrok, nekakovostno hrana, odsotnost popoldanskega počitka, zaprtje vrtca čez poletje, krajši delovni urnik, starševske skupine preko aplikacije Whatsapp, slaba organizacija vzgojno-izobraževalnih ustanov, slaba komunikacija vzgojitelj - starši, odprta vhodna vrata, otroci iz italijansko govorečih družin, zastarele spletne strani, neseznanjenost staršev glede aktivnosti, ki jih počnejo med šolskim letom,

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

krajše trajanje določenih projektov (projekti ne trajajo skozi celotno šolsko leto, temveč le nekaj mesecev).

4 SKLEPNE UGOTOVITVE

Cilj magistrskega dela je bil primerjati italijanski in slovenski šolski sistem na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok. Zanimalo nas je ugotoviti razlike v začetnem in nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju tako v Sloveniji kot tudi v Italiji, s posebnim poudarkom na vrtcih s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem. Raziskali smo povezanost med profesionalnim razvojem in nadaljnjim izobraževanjem ter usposabljanjem v obeh sistemih. Osredotočili smo se predvsem na nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, ker je ta dejavnik lažje merljiv, zavedamo pa se, da ni edini dejavnik, ki vpliva na profesionalni razvoj vzgojitelja predšolskih otrok. Mnenja smo, da bi morali za popolno sliko raziskavo nadgraditi in vključiti še druge dejavnike. Poleg tega smo raziskali možnosti kariernega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok v Sloveniji in Italiji. Zanimala so nas mnenja uporabnikov, staršev, ki so svoje otroke imeli tako v slovenskem kot v italijanskem sistemu predšolske vzgoje, in na podlagi tega ugotoviti bistvene razlike med sistemoma.

Ugotovili smo, da se začetno izobraževanje med Slovenijo in Italijo v večji meri ne razlikuje. V obeh sistemih je za delo vzgojitelja potrebna visokošolska oziroma univerzitetna izobrazba. V Sloveniji morajo imeti vzgojitelji predšolskih otrok opravljeno višješolsko ali visokošolsko izobrazbo. Bodoči vzgojitelji se lahko izobražujejo na študijskem programu predšolske vzgoje, ki se izvaja na treh univerzah: Univerzi v Ljubljani, Univerzi v Mariboru in Univerzi na Primorskem. V Italiji je prav tako potrebna univerzitetna izobrazba (it. Scienze della formazione primaria), ki traja pet let. Bodoči vzgojitelji, ki se želijo zaposliti v vrtcih s slovenskim učnim jezikom v Italiji, morajo pridobiti ustrezno habilitacijo. Trstu najbližji omenjeni študijski program (it. Scienze della formazione primaria) je danes na Univerzi v Vidmu. Študenti, ki so zaključili petletni univerzitetni študij in zaključni izpit, so neposredno usposobljeni za delo v vrtcih in šolah.

Preučili smo razlike v zaposlovanju strokovnih delavcev v vrtcih v Sloveniji in Italiji. Ugotovili smo, da se sistema razlikujeta: za Slovenijo velja, da za zaposlovanje strokovnih delavcev odloča ravnatelj. Javni vrtec za zaposlovanje novih delavcev mora delovno mesto javno objaviti. V Italiji pa se postopek bistveno razlikuje. Zaposlovanje vzgojiteljev predšolskih otrok ureja pristojno ministrstvo za šolstvo. To poteka po treh prednostnih seznamih, ki omogočajo posameznikom zaposlitev za določen čas, to so lahko letna nadomeščanja ali nadomeščanja za krajša obdobja drugega vzgojitelja. Za pridobitev delovnega mesta za nedoločen čas pa poteka selekcijski postopek.

Dalje smo raziskali razlike v uvajanju delavcev v poklic v obeh sistemih. Tako v Sloveniji kot v Italiji poteka pripravništvo pod vodstvom mentorja. V Sloveniji za

vzgojitelje predšolskih otrok s pridobljeno visokošolsko izobrazbo pripravništvo traja deset mesecev. Osredotoča se na posameznikovo pridobivanje kompetenc spretnosti in sposobnosti z različnih vzgojno-izobraževalnih področij. Mentor določa teme za nastope. Nastopi morajo biti pozitivno ocenjeni, saj so pogoj za opravljanje strokovnega izpita. Po opravljenem strokovnem izpitu dobi kandidat poklicno kvalifikacijo za delo v različnih vzgojno-izobraževanih ustanovah. V Italiji pa pripravništvo poteka eno šolsko leto. Pozitivno opravljeno pripravništvo predstavlja pogoj za pridobitev zaposlitve za nedoločen čas.

Osredotočili smo se tudi na razlike nadaljnega izobraževanja in usposabljanja slovenskega in italijanskega sistema na ravni predšolske vzgoje. V Sloveniji je nadaljnje izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja zakonsko urejeno. Vzgojitelji imajo možnost se vpisati na tri programe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja za izpopolnjevanje izobrazbe in kariernega razvoja. Ministrstvo Republike Slovenije ponuja strokovnim delavcem raznoliko paleto programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja s področja vzgoje in izobraževanja v katalogu programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja. V Italiji pa je nadaljnje izobraževanje in usposabljanje dobilo težo šele z zakonom o Dobri šoli (št. 107, 2015), ki uvaja obvezno izobraževanje za strokovne delavce. Prav zato imajo na razpolago kartico za financiranje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Vzgojitelji predšolskih otrok vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji se lahko na osnovi bilateralnih dogovorov nadaljnje izobražujejo in usposabljujejo tudi v Republiki Sloveniji, ki skrbi in ponuja omenjene programe.

V našem raziskovalnem delu smo se osredotočili tudi na možnosti kariernega razvoja slovenskega in italijanskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje. Napredovanje pedagoških delavcev v Sloveniji poteka vertikalno. Vzgojitelji lahko karierno napredujejo v nazive in plačilne razrede. Poleg tega pa imajo javni uslužbenci tudi dodatke. V Italiji pa poteka horizontalno, in sicer na osnovi let delovne dobe in dodatnih aktivnosti. Poleg tega imajo možnost pridobiti denarno nagrado.

Z anketnim vprašalnikom smo ugotovili, da je tako v Sloveniji kot v Italiji velik delež zaposlenih vzgojiteljev predšolskih otrok žensk, kar kaže na feminizacijo poklica. V obeh sistemih se izobrazba anketirancev razlikuje: od srednješolske (srednja šola druge stopnje v Italiji) do visokošolske oziroma univerzitetne izobrazbe. Na podlagi tega lahko trdimo, da so anketiranci različnih starosti, saj se je zahtevana začetna izobrazba za opravljanje vzgojiteljskega poklica spremenila. Poleg tega smo ugotovili, da je v Sloveniji ali Italiji večji delež anketirancev zaposlen za nedoločen čas, manjši delež pa za letno

nadomeščanje ali nadomeščanje drugega vzgojitelja za krajše obdobje oziroma za določen čas. Posledično smo se osredotočili na mobilnost, zanimalo nas je, kolikokrat so anketiranci, zaposleni za nedoločen čas, zamenjali vrtec. Ugotovili smo, da je mobilnost vzgojiteljev bolj pogosta v Italiji kot pa v Sloveniji. V Italiji je skoraj tri četrtine zaposlenih za nedoločen čas zamenjalo vrtec vsaj enkrat, v Sloveniji pa ena četrtnina.

Želeli smo ugotoviti, v kolikšni meri se vzgojitelji obeh sistemov udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Za strokovne delavce v vrtcih s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem smo še dodatno raziskali, v kolikšni meri se udeležujejo ponudb s strani Republike Slovenije. Zanimalo nas je, kdo organizira in financira nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, kako uporabniki vodijo evidenco udeležb, povezanost med nadaljnjimi izobraževanji in usposabljanji ter področjem, na katerem so zaposleni, čas izvajanja le-teh ter predloge za izboljšanje ponudb nadaljnega izobraževanja in usposabljanja.

Za vzgojitelje vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji smo raziskali stopnjo udeležb na omenjenih izobraževanjih, ki jih ponuja Republika Slovenija. Pri organizaciji le-teh ima pomembno vlogo ravnateljstvo (izbira predlagane tematike za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja s strani strokovnih delavcev). Tu smo ugotovili, da se je več kot tri četrtine anketirancev, večinoma zaposlenih za nedoločen čas, udeležilo izobraževalnih ponudb s strani Republike Slovenije povprečno enkrat v šolskem letu 2018/2019. Sklepamo, da večina strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja na Tržaškem skrbi na tak način za lasten profesionalni razvoj.

Zanimalo nas je tudi, katerih drugih nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj se udeležujejo vzgojitelji predšolskih otrok v Sloveniji in Italiji. Ugotovili smo, da se večina vzgojiteljev tako v Sloveniji kot tudi v Italiji udeležuje različnih nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj povprečno enkrat v šolskem letu 2018/2019. V Sloveniji se povprečno udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj anketiranci, ki so zaposleni za nedoločen čas. Za Italijo pa velja, da je večina udeležencev zaposlena za nedoločen čas, manjši delež pa letno nadomešča drugega vzgojitelja. Anketiranci se udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na temo komunikacije, osebne rasti, zdrave prehrane, gledališke vzgoje in podobno. Sklepamo torej, da je zanimanje za izpopolnjevanje lastnega znanja, spretnosti, sposobnosti in kompetenc na strani strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja. Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja pripomorejo h krepitvi in nadgrajevanju lastnega profesionalnega razvoja.

Raziskali smo, kdo organizira nadaljnja izobraževanja in usposabljanja. Strokovni delavci v vrtcih v Sloveniji trdijo, da jih največ organizira Ministrstvo Republike Slovenije,

druge organizacije oziroma društva ter univerza. Sklepamo, da Ministrstvo Republike Slovenije pomemben pobudnik nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za zaposlene na področju vzgoje in izobraževanja, ker ponuja Katalog programov nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, kjer so objavljani različni izpopolnjevalni programi. Namen je nuditi vzgojno-izobraževalnim delavcem nova znanja na vzgojno-izobraževalnem področju. V Italiji je najpomembnejši organizator ravnateljstvo, sledijo druge organizacije oziroma društva in Ministrstvo Republike Slovenije. Sklepamo, da je ravnateljstvo pomemben organizator nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, ker je povezano z možnostmi izpopolnjevalnih programov, ki jih ponuja Republika Slovenija. Na osnovi kvalitativnih podatkov, ki smo jih pridobili med intervjujem s kvalificiranimi sogovorniki, dodatno potrdimo naš sklep, saj je za omenjene ponudbe pristojna ena večstopenjska šola na Tržaškem in ena na Goriškem.

Posledično nas je zanimalo, kdo financira nadaljnja izobraževanja in usposablja. V obeh sistemih ima na prvem mestu pomembno vlogo ravnateljstvo. Na slovenski strani pomembno vpliva tudi Ministrstvo Republike Slovenije in druge organizacije oziroma društva. S pomočjo pridobljenih kvalitativnih podatkov smo ugotovili, da ima ravnateljstvo sredstva, namenjena nadaljnjemu izobraževanju in usposabljanju zaposlenih, na italijanski strani tudi italijansko ministrstvo za šolstvo in ministrstvo Republike Sloveniji. Raziskali smo, da imajo večstopenjske šole s slovenskim učnim jezikom v Italiji tako kot v Sloveniji na razpolago namenska sredstva za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev. MIUR pa vpliva tako, da nudi vsako šolsko leto posameznikom, zaposlenim na področju vzgoje in izobraževanja, denarno vsoto, namenjeno nadaljnjemu izobraževanju in usposabljanju. Ugotovili smo, da tako slovenski kot italijanski sistem na omenjenem področju skrbita za strokovne delavce in posledično za profesionalni razvoj le-teh.

Dalje smo raziskali, kako anketiranci vodijo evidenco lastnih nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj v obeh sistemih. Ugotovili smo, da skoraj polovica vzgojiteljev vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji vodi evidenco tako, da si hrani potrdila, zapiše v pisni obliki ali v razpredelnici. Na italijanski strani pa tri četrtine anketirancev vodi evidenco podobno kot na slovenski strani, in sicer hrani potrdila in dokumentacije, razlikuje se v tem, da uporabljajo spletno oziroma elektronsko obliko ter portfolio na večstopenjski šoli. Poleg tega smo ugotovili, da se vzgojitelji, ki so zaposlenih v obeh sistemih, večinoma ne oziroma redko udeležujejo nadaljnjih izobraževanj v okviru delovnega urnika. Ta pa so v večji meri tista, ki zadevajo področje, na katerem so zaposleni. Trdimo, da vzgojitelje privlačijo izobraževanja, ki zadevajo področje

zaposlitve, ker na tak način lahko pridobijo nova znanja in se posledično tudi profesionalno razvijajo.

Raziskali smo, kateri so predlogi s strani anketirancev za izboljšanje ponudb nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja. Ugotovili smo, da je za anketirance iz Slovenije pomembna možnost raznolikosti ponudb in tematik, avtonomnost pri izbiri le-teh, možnost večje udeležbe ter več financiranja s strani Ministrstva Republike Slovenije. Anketiranci iz Italije pa poudarjajo delavnice, vezane na praktično delo v vrtcu, prilagojeni urniki nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, potek le-teh v mesecu septembru ter upoštevanje opravljanjih izpopolnjevalnih programov za karierno napredovanje. Ugotovili smo, da so potrebe vzgojiteljev v večji meri usmerjene na raznolikost in uporabnost ponudb nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. Podatki kažejo na zanimanje in skrb vzgojiteljev z namenom kakovostnejšega dela v vrtcu. Poleg tega so te potrebe vezane na današnjo spreminjajočo se družbo, ki zahteva od zaposlenih na področju vzgoje in izobraževanja neprestano oziroma vseživljenjsko učenje.

Zanimalo nas je, katere so možnosti kariernega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok vrtcev v Sloveniji in Italiji. Anketiranci slovenskega šolskega sistema menijo, da so možnosti kariernega razvoja v večji meri vezane na napredovanje v nazive (mentor, svetovalec, svetnik), odgovornost in organizacija projekta, napredovanje v plačilnih razredih, mentorstvo študentom, vodja enote, vodja aktivov in pisanje člankov. Strokovni delavci italijanskega šolskega sistema pa pravijo, da so možnosti vezane na ciljno funkcijo otroških vrtcev, odgovornost in organizacijo projekta, namestnik ravnatelja na teritoriju, sodelovanje v zavodskem svetu, sodelovanje pri izpitni komisiji, komisar pri priznavanju strokovne usposobljenosti, napredovanje v plačilnih razredih in mentorstvo študentom. Posledično nas je zanimalo, kako so karierno napredovali anketiranci. Vzgojitelji vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji so karierno napredovali v plačilne razrede oziroma nazive in kot mentor študentom. Pedagoški delavci v Italiji pa kot odgovorni za projekt in ciljne funkcije. Ugotovili smo, da je napredovanje na karierni ravni v slovenskem in italijanskem sistemu bistveno drugačno. Kot smo že predhodno omenili, je v Sloveniji sistem napredovanja vertikalni, v Italiji pa horizontalni.

S pomočjo anketnega vprašalnika smo ugotovili, da se vizija kariernega razvoja anketirancev obeh sistemov precej razlikuje, in sicer ne glede na starost. Na slovenski strani se vzgojitelji vidijo tako, da bodo napredovali v nazive, na italijanski strani pa zaposleni kot vzgojitelji predšolskih otrok.

Z anketo smo raziskali podobnosti in razlike med sistemoma. Pomemben poudarek je prav na nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju, ki kaže, da se velika večina anketirancev ne prebne izpopolnjuje. To se kaže kot pozitiven podatek, saj je odraz profesionalnega razvoja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja. Profesionalni razvoj je dandanes bistvenega pomena, ker se današnja informacijska družba ne prebne spreminja. Od posameznikov, zlasti strokovnjakov na vzgojnem področju, zahteva ne prebne izobraževanje in izpopolnjevanje. Cilj je kakovostnejše in kvalitetnejše delo v sami praksi na podlagi novih znanj, spretnosti, sposobnosti in kompetenc. Na podlagi pridobljenih podatkov torej lahko sklepamo, da se v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu na ravni predšolske vzgoje zaposleni ne prebne nadalje izobražujejo in usposabljujejo.

Pri anketi so vzgojitelji vrtcev v Sloveniji predstavljali majhen vzorec. Na italijanski strani pa je sodelovalo skoraj tri četrtine zaposlenih vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem. Podatki bi bili bolj zanesljivi, če bi bila stopnja odzivnosti višja, čeprav pa lahko iz podatkov razberemo vzgojiteljeve potrebe.

Na temo profesionalnega razvoja in nadaljnega izobraževanja in usposabljanja smo v okviru magistrskega dela izvedli intervjuje z dvema kvalificiranima sogovornikoma in starši, ki so vpisali otroke v slovenski in italijanski šolski sistem na ravni predšolske vzgoje. Na podlagi pridobljenih podatkov z dvema kvalificiranima sogovornikoma smo ugotovili, da je nadaljnje izobraževanje in usposabljanje v Sloveniji zakonsko in sistemsko urejeno, v Italiji pa ne. Sicer je v Italiji z zakonom o Dobri šoli (št. 107, 2015) prišlo do pomembnih sprememb, usmerjenih v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, kot je na primer obveznost. Pomembno vlogo ima tudi elektronska kartica z denarno vsoto, ki omogoča avtonomijo posameznika pri odločanju uporabe le-tega na omenjenem področju izobraževanja. V Sloveniji je vlaganje v izpopolnjevalne programe urejeno preko Kataloga programov nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj pod vodstvom Ministrstva Republike Slovenije. Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja v obeh sistemih so usmerjena v novo pridobljena znanja. Ti nudijo posameznikom možnost novih pogledov, didaktičnih pristopov ter razvoj vrednot in veščin vzgojiteljev. Ugotovili smo, da so razlike v profesionalnem razvoju opazne zlasti pri uporabi novih pristopov. Zaposleni, ki se ne prebne nadalje izobražujejo in usposabljujejo, le-te uporabljajo v delu z otroki. Na karierni ravni nadaljnje izobraževanje in usposabljanje predstavlja možnost napredovanja samo za vzgojitelje, zaposlene v slovenskem šolskem sistemu.

Ugotovili smo, da karierni razvoj ni usklajen na ravni Evropske unije. Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje je v zadnjih letih v obeh sistemih doživelo velik napredek.

Potrjujemo ugotovitev, pridobljeno s kvantitativnim zbiranjem podatkov, in sicer da se večina vzgojiteljev neprestano nadalje izobražuje in usposablja. Profesionalni razvoj je povezan z avtonomijo in profesionalizacijo, na področju vzgoje in izobraževanje pa še s pedagoško-psihološkimi znanji, komuniciranjem in sodelovanjem s starši, kolektivom, otroki, okolico. Ta mora biti v večji meri načrtovan, upoštevajoč vzgojitelja kot individuuma. Profesionalni razvoj je za dvig kakovostnega dela v vrtcih zelo pomemben zlasti, ko se pridobljena znanja takoj prenese v delovno prakso. Posameznik lahko napreduje tudi na različne načine, ne nujno le z nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem, na primer s pisanjem člankov, vodenjem aktivov, organiziranjem projektov.

Na koncu so nas zanimala mnenja staršev, ki so svoje otroke vpisali v slovenski in italijanski šolski sistem na ravni predšolske vzgoje, z namenom, da bi odkrili razlike med delom vzgojiteljev predšolskih otrok obeh sistemov.

Intervjuvanci so mnenja, da se razlike med vzgojitelji sistemov kažejo v tem, da imajo v Sloveniji strokovni delavci visokošolske ali univerzitetne izobrazbe, v samem vzgojno-izobraževalnem procesu pa so neprestano prisotni ob otroku (npr. hranjenje, uvajanje, individualno delo). Vzgojitelji kontinuirano sledijo razvoju otroka. Poleg tega pa, ko se pojavi problem, reševanje le-tega poteka na umirjen način. Do staršev pa so strokovni delavci spoštljivi (vikajo), obveščajo starše o dejavnostih in razvoju otroka. Za vzgojitelje vrtcev s slovenskim učnim jezikom v Italiji pa pravijo, da je odnos starš - vzgojitelj intimen, kar omogoča sproščenost s strani starša, istočasno pa starši ne morejo izpostaviti napake vzgojiteljev zaradi odnosa. Intervjuvanci pravijo, da se vzgojitelji neprimerno obnašajo in so nepazljivi do otrok. Mnenja so, da je komunikacija vzgojitelji - starši zelo kakovostna (obvestila in podobno).

Zanimalo so nas mnenja staršev glede odnosa starši - vzgojitelji. Intervjuvanci menijo, da ta odnos ni okrepljen ter da ne vedo za govorilne ure. Posledično potekajo krajši, občasno tudi neprimerni pogovori ob prevzemu/oddaji otrok. Nekateri intervjuvanci pa so mnenja, da je komunikacija prisotna ter da niso zasledili razlik med sistemoma. Za slovensko stran trdijo, da je odnos med starši in vzgojitelji okrepljen z delavnicami. Starši so obveščeni, kdaj potekajo govorilne ure (individualne), tako da se imajo možnost tudi predhodno najaviti. Intervjuvanci so zasledili, da je med vzgojitelji in starši veliko komunikacije. Mnenja so, da vrtci v Sloveniji organizirajo različne delavnice (izven delovnega urnika), v katere se starši vključijo, za razliko od italijanske strani.

Sledil je sklop, ki se je osredotočal na sodelovanje med vzgojitelji v kolektivu. Intervjuvanci so mnenja, da je v Sloveniji podoba pomočnika vzgojitelja zelo pomembna,

med njimi lepo sodelujejo in se dobro razumejo, imajo redne sestanke in srečanja. Kolektiv vključuje veliko število strokovnih delavcev (med temi so tudi logopedi, psihologi ipd.), ki med sabo lepo sodelujejo. Menijo, da se to kaže tudi v inovativnih idejah. Intervjuvanci menijo, da se v Italiji vzgojitelji dobro razumejo, vendar je včasih prevladovala tekmovalnost. Mnenja so, da so v Italiji kolektivi manjši, kar lahko vpliva na kakovost vzgojno-izobraževalnega procesa.

Nadalje nas je zanimalo mnenje uporabnikov glede sodelovanja vrtca z lokalno in širšo skupnostjo. Intervjuvanci menijo, da se v Sloveniji v večji meri posvečajo sodelovanju z okolico, zavedajo se, da je to odvisno od števila zaposlenih (v Sloveniji je v vrtcih in oddelkih zaposlenih več strokovnih delavcev kot v Italiji). Intervjuvanci dodajo, da se aktivnosti izvajajo le znotraj vrtca, v katere starši niso vključeni. Za italijansko stran pa menijo, da so aktivnosti v večji meri izven vrtca, v katere so starši vključeni.

Zanimalo nas je mnenje staršev glede vzgojiteljeve motivacije za delo. Nekateri intervjuvanci menijo, da ni razlik. Ostali intervjuvanci pa so mnenja, da so v Sloveniji vzgojitelji prijazni, nasmejani, umirjeni, sodelujoči, vesli, motivirani in kakovostno delajo, z izjemo vzgojiteljev, ki delujejo v poletnem času, s katerimi ni pretoka informacij. Prav tako v Italiji, sicer pa z odstopanji, kot so demotivirani nadomestni vzgojitelji, ki se pritožujejo in se obnašajo nespoštljivo.

Intervjuvance smo spraševali, kaj menijo glede vzgojiteljeve avtonomije v obeh sistemih. Večina uporabnikov meni, da je le-ta prisotna v obeh sistemih. Manjši delež pa pravi, da so v Italiji bolj fleksibilni v primerjavi s Slovenijo.

Zanimale so nas razlike v pristopu dela vzgojiteljev do otrok v obeh sistemih. Raziskali smo, da je pristop vzgojiteljev v Sloveniji ljubezniv in primeren razvojni stopnji otroka. Vzgojitelji učijo otroka odgovornosti, samostojnosti (na primer izdelki, domače naloge ipd.). Poleg tega intervjuvanci dodajajo, da ima v samem delu z otroki pomembno vlogo pomočnik vzgojitelja. V Italiji vzgojiteljice se prav tako ravnajo primerno stopnji razvoja otroka, istočasno pa ne uspejo izpeljati programa in ustvariti zaželenih izdelkov zaradi pomanjkanja časa. Posledica tega se kaže tudi v tem, da vzgojiteljice v veliki meri pomagajo pri izdelkih otrok.

Na podlagi pridobljenih podatkov s pomočjo intervjujev uporabnikov obeh sistemov smo ugotovili, da starši opažajo razlike med slovenskim in italijanskim šolskim sistemom na ravni predšolske vzgoje. Pri intervjujih je sicer sodeloval majhen delež staršev, ki so preizkusili oba sistema, če bi bilo število intervjuvancev višje, bi bili pridobljeni podatki glede razlik med sistemoma bolj zanesljivi, čeprav iz pridobljenih odgovorov lahko razberemo nekatere razlike.

V luči ugotovitev raziskovalnega dela nadaljnje izobraževanje in usposabljanje predstavlja eno izmed bistvenih sestavin profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok. Posamezniku omogoča pridobivanje novih znanj, ki so uporabna in pomembna za kakovostno izvajanje vzgojno-izobraževalnega procesa. To ima čedalje bolj pomembno vlogo, zlasti glede na zahteve današnje spreminjajoče se družbe. Prav zato je profesionalni razvoj zakompliciran proces, ki zahteva s strani posameznika in vzgojno-izobraževalne ustanove neprestane spodbude. V tem procesu pa so opazne razlike med šolskimi sistemi. V samem raziskovalnem delu smo le-te zasledili med slovenskim in italijanskim šolskim sistemom.

Menimo, da razlike med sistemoma in delom v vzgojno-izobraževalnem procesu predstavljajo veliko prednost, saj se od njih lahko nekaj novega naučimo in starega spremenimo. Prav zato opisane razlike med slovenskim in italijanskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok predstavljajo pomemben izziv za kakovostnejše delovanje vzgojno izobraževalnega procesa obeh sistemov.

Zavedamo se, da šolski sistemi (zaposleni, vzgojno-izobraževalni proces, administracija) ne bodo nikoli popolni na vseh področjih, sicer pa se jih da izboljšati. Dovolj je le prisluhniti strokovnim delavcem v vzgoji in izobraževanju ter uporabnikom, kajti se sami zavedajo potreb in želja po izboljšanju.

5 VIRI IN LITERATURA

- Aakre, B. M. (2014). *Pedagogical Professionalism and Professionalization in Norway and Japan*. Pridobljeno 14. 7. 2019, <https://pdfs.semanticscholar.org/b800/3cd3b919cd04713aef43dd6b783df14f51e6.pdf>.
- Ajdišek, N., Kalin, J., Pečjak, S., Pekalj, C., Puklek Levpušček, M. in Valenčič Zujan, M. (2009). *Učiteljske kompetence in doseganje vzgojno-izobraževalnih ciljev v šoli*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Barle, A. (2009). Izguba subjekta v izobraževanju. V F. Cankar in T. Deutsch (ur.), *Šola kot stičišče partnerjev. Sodelovanje šole, družine in lokalnega okolja pri vzgoji in izobraževanju otrok* (str. 20–42). Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
- Bečaj, J. (1997). Kaj je profesionalnost? V V. Jenko, T. Prešern in S. Puš Seme (ur.), *Profesionalnost v vrtcu* (str. 38–58). Ljubljana: Skupnost vzgojnovarstvenih zavodov Slovenije.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., Morine-Dershimer, G. in Tillema, H. (2005). *Teacher professional development in changing conditions*. Netherlands: Springer.
- Benstat. (2019). *Hi-kvadrat test*. Pridobljeno 27. 8. 2019, <https://www.benstat.si/blog/hi-kvadrat-test/>.
- Berčnik, S. in Devjak, T. (2018). *Vzgoja predšolskega otroka*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Bevc, M. (1991). *Ekonomski pomen izobraževanja*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- Business Dictionary*. (2018). Pridobljeno 31. 7. 2018, <http://www.businessdictionary.com/definition/competence.html>.
- Caena, F. (2011). *Literature review Teachers' core competences: requirements and development*. European Commission. Pridobljeno 1. 8. 2018, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/doc/teacher-competences_en.pdf.
- Carlino, A. (2018). *Stipendi docenti, ecco quanto è il guadagno netto mensile. Tutti i dati*. La tecnica della scuola, il quotidiano della scuola. Pridobljeno 9. 3. 2019, <https://www.tecnicadellascuola.it/stipendi-docenti-quanto-guadagno-netto-mensile-tutti-dati>.

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

Cencič, M. (2007). Udeleženci programov izobraževanja in usposabljanja. V T. Devjak in P. Zgaga (ur.), *Prispevki k posodobitvi pedagoških študijskih programov II* (str. 138–153). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Cionco, A. (2017). *Storia di una laurea che vale meno di un diploma*. Scuola e docenti. Pridobljeno 10. 7. 2019, <https://www.scuolaedocenti.it/storia-laurea-vale-meno-un-diploma/>.

Cobas Scuola. (2018). *Formazione e aggiornamento dei docenti dopo la legge 107*. Pridobljeno 20. 9. 2018, <http://www.cobas-scuola.it/Materiali-scuole/2016/Formazione-e-Aggiornamento-dei-docenti-dopo-la-legge-107>.

Contratto collettivo nazionale lavorativo al personale del comparto istruzione e ricerca triennio 2016–2018. (2018). Z dne 16. 8. 2018. Pridobljeno 17. 7. 2019, <http://3.flcgil.stgy.it/files/pdf/20180419/ccnl-istruzione-e-ricerca-2016-2018-del-19-aprile-2018.pdf>.

Cotič, M., Fošnarič, S., Pekaj, C., Valenčič Zuljan, M. in Vogrinc, J. (2011). *Sistemske vidike izobraževanja pedagoških delavcev*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Cvetek, S. (2004). Kompetence v poučevanju in izobraževanju učiteljev. *Sodobna pedagogika*, 55(121), 144–160.

Cvetek, S. (2005). *Poučevanje kot profesija, učitelj kot profesionalec*. Radovljica: Didakta.

Demirkasimoglu, N. (2010). Defining “Teacher Professionalism” from different perspectives. *Procedia social and behavioral sciences*, 9, 2041–2051. Pridobljeno 4. 7. 2019, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810025498>.

Devjak, T. (2005). Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje ter vseživljenjsko učenje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju za razvoj novih kompetenc. *Partnerstvo fakultete in vzgojno – izobraževalnih zavodov: izobraževanje – praksa – raziskovanje*, 80–95. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Devjak, T. (2007). Vizija Centra za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje: formalno, neformalno in priložnostno učenje v procesu vseživljenjskega učenja. V T. Devjak in P. Zgaga (ur.), *Prispevki k posodobitvi pedagoških študijskih programov II* (str. 119–137). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Devjak, T. in Polak, A. (2007). *Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje delavcev v vzgoji in izobraževanju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

Direktiva Accreditamento enti di formazione. (2016). Z dne 21. 3. 2016, št. 170. Pridobljeno 20. 7. 2019, http://www.istruzione.it/allegati/2016/DIRETTIVA_170_2016.pdf.

Direktiva Sistema di formazione continua del personale della scuola. (2000). Z dne 16. 8. 2000 št. 202. Pridobljeno 10. 7. 2019, https://www.edscuola.it/archivio/norme/direttive/dir202_00.html.

Down, B., Hunter, J., Johanson, B., Le Cornu, R., Pearce, J. in Sullivan, A. (2015). *Early Career Teachers Stories of Resilience*. Dordrecht, Heidelberg, London, New York, Singapore: Springer. Pridobljeno 4. 7. 2019, <https://books.google.si/books?id=AdSEBAAAQBAJ&pg=PA28&dq=teacher+work+i+s+complex&hl=it&sa=X&ved=0ahUKEwjn2sDdoYLjAhVDI4sKHZq-BsMQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false>.

Erčulj, J., Ivanuš Grmek, M., Lepičnik Vodopivec, J., Musek Lešnik, K., Retar, I., Sardoč, M. in Vršnik Perše, T. (2007/2008). *Projekt Evalvacija vzgoje in izobraževanja v RS, Razvoj metodoloških instrumentov za ugotavljanje in spremljanje profesionalnega razvoja vzgojiteljev, učitelje in ravnateljev*. Ljubljana: Pedagoški institut. Pridobljeno 31. 7. 2018, http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj_solstva/evalvacija/2009/Evalvacija_Vzgoje_in_izobrazevanja_RS.doc.

Eurydice. (2001). *National actions to implement Lifelong Learning in Europe*. Belgium: Eurydice. Pridobljeno 16. 7. 2019, http://www.indire.it/lucabas/kmw_file/eurydice/iniziativa_nazionali_III_2001_EN.pdf.

Eurydice. (2004). *Key topics in education in Europe Volume 3*. Brussels: Eurydice.

Eurydice. (2013). *Key data on teachers and school leaders in Europe*. European Commission. Pridobljeno 14. 7. 2019, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/17ad39ad-dcad-4155-8650-5c63922f8894>.

Eurydice. (2018). *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support. Eurydice Report*. Luxemburg: Publications office of the European Union. Pridobljeno 16. 7. 2019, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/teaching-careers-europe-access-progression-and-support_en.

Evropska komisija. (2018). *Education and training: Supporting education and training in Europe and beyond*. Pridobljeno 1. 8. 2018, https://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_en.

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

Filozofska fakulteta. (2019). *Programi kariernega razvoja*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta. Pridobljeno 11. 7. 2019, http://www.ff.uni-lj.si/dejavnosti/Center_za_pedagogsko_izobrazevanje/Programi_kariernega_razvoja

Fullan, M. in Hargreaves, A. (2016). *Bringing the Profession Back in: Call the action*. Oxford, OH: Learning Forward.

Fuller, F. (1974). *Concerns of Teachers: Research and Reconceptualization*. Washington D.C: Research and Development Centers Branch. Pridobljeno 20. 6. 2019, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED091439.pdf>.

Gentili, C. (2007). *Umanesimo tecnologico e istruzione tecnica – scuola, impresa, professionalità*. Roma: Armando Editore. Pridobljeno 2. 2. 2019, https://books.google.si/books?id=oJx5f_aTmXoC&printsec=frontcover&dq=claudio+gentili&hl=it&sa=X&ved=0ahUKEwj1puUnKDGhVnk4sKHZtUBaYQ6AEIMjAC#v=onepage&q=claudio%20gentili&f=false.

Govekar-Okoliš, M., Gruden, U. in Kranjčec, R. (2010). *Pogledi mentorjev na praktično usposabljanje študentov v delovnih organizacijah*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Govekar- Okoliš, M. in Ličen, N. (2008). *Poglavja iz andragogike*. Ljubljana: Oddelek za pedagogiko in andragogiko.

Grgič, M. (2019). Konzultacija z avtorjem. Trst, 13. 8. 2019.

Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and teaching: History and practice*, 3(2), 151–181. USA: Boston college. Pridobljeno 5. 2. 2019, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/713698714?journalCode=ctat20>.

Heritage study tours. (2018). *Corsi di formazione e aggiornamento per i docenti della scuola italiana. Ente di formazione accreditato dal MIUR*. Pridobljeno 20. 9. 2018, <http://www.heritagestudytours.it/intro-corsi-di-formazione.html>.

Il Fatto Quotidiano. (2012). *Scuola, bando per l'assunzione di quasi 12mila docenti: l'ultimo è stato nel 1999*. Pridobljeno 21. 7. 2019, <https://www.ilfattoquotidiano.it/2012/08/24/scuola-via-libera-del-cdm-a-concorso-per-docenti-lultimo-nel-1999/333611/>.

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

Informainfanzia. (2018). *La figura professionale del coordinatore pedagogico*. Pridobljeno 20. 7. 2019, <http://www.informainfanzia.net/la-figura-professionale-del-coordinatore-pedagogico/>.

Informiran.si. (2019). *Pogodba o zaposlitvi za določen čas*. Pridobljeno 18. 1. 2019, <https://www.informiran.si/portal.aspx?content=pogodba-o-zaposlitvi-za-dolocen-cas>.

Ivajnsič, A. in Ivanuš Grmek, M. (2009). Stalno strokovno izpopolnjevanje učiteljev razrednega pouka. *Revija za elementarno izobraževanje* 2(2–3), 105–119. Univerza v Mariboru: Pedagoška fakulteta.

Ivanuš Grmek, M. in Obran, M. (2010). Profesionalni razvoj učiteljev razrednega pouka. *Revija za elementarno izobraževanje* 3(1), 19–32. Univerza v Mariboru: Pedagoška fakulteta.

Javornik Krečič, M. (2008). *Pomen učiteljskega profesionalnega razvoja za pouk*. Ljubljana: i2.

Javrh, P., Kalin, J. in Muršak, J. (2011). *Poklicni razvoj učiteljev*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Jenko, V., Prešern, T. in Puš Seme, S. (1997). *Profesionalnost v vrtcu*. Ljubljana: Skupnost vzgojnovarstvenih zavodov Slovenije.

Kalin, J. (2006). Interdependence of personal and institutional development in a teacher's professional development. *Co-operative partnerships in teacher education: proceeding of the 31st Annual ATEE Conference*. Ljubljana: National School for Leadership in Education. Pridobljeno 5. 9. 2018, <http://www.pef.uni-lj.si/atee/978-961-6637-06-0/373-385.pdf>.

Karan, M. (2016). *Z napredovanjem posameznika pridobijo vsi*. Pridobljeno 21. 8. 2019, <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/z-napredovanjem-posameznika-pridobijo-vsi-3213>.

Katz, L. G. (1972). *Development stages of preschool teachers*. Washington D.C.: National center for Education communication. Pridobljeno 18. 8. 2018, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED057922.pdf>

Kelly, T. (2012). *International Perspectives on Higher Education*. London, New York: Continuum International Publishing Group. Pridobljeno 4. 7. 2019, <https://books.google.si/books?id=Q3g9IVjrLuQC&pg=PA199&dq=complex+of+tea>

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

cher+work+today&hl=it&sa=X&ved=0ahUKEwinoo_UpYLjAhXqI4sKHZjXB9QQ6AEIQjAD#v=onepage&q=complex%20of%20teacher%20work%20today&f=false.

Komisija Evropske skupnosti. (2000). *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. Bruselj. Pridobljeno 22. 9. 2018, http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_o_vsezivljenjskem_ucenju.pdf.

Košica, R. (2016). *Profesionalne stiske vzgojiteljev predšolskih otrok kot posledica pomanjkanja kompetenc*. Magistrska naloga. Koper: Univerza na Primorskem, Pedagoška fakulteta.

Krajnc A. (2010). Spreminjanje družbene strukture in vseživljenjsko izobraževanje – iz industrijske družbe v družbo znanja. *Andragoška Spoznanja* 2, 12–25. Pridobljeno 21. 11. 2018, <http://revije.ff.uni-lj.si/AndragoskaSpoznanja/issue/archive>.

Kramar, M. (1997). Splošna didaktika v izobraževanju učiteljev. V K. Destovnik in I. Matovič (ur.), *Izobraževanje učiteljev ov vstopu v tretje tisočletje* (str. 59–70). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

L'anno di prova e di formazione, vademecum per l'insegnante in prova. (2018). Pridobljeno 19. 9. 2018, https://educazione.comune.fi.it/export/sites/educazione/materiali/3-6/Vademecum_per_insegnanti_in_anno_di_prova.doc.

Laurea in scienze della formazione. (2018). Pridobljeno 14. 9. 2018, <https://www.universita.it/laurea-scienze-formazione/>.

Lomanni, A. (2018). *Test scienze della formazione primaria 2018: aule e sedi in Italia*. Pridobljeno 14. 9. 2018, <https://www.studentville.it/studiare/test-scienze-della-formazione-primaria-aule-e-sedi-in-tutta-italia/>.

Marentič Požarnik, B. (1987). *Nova pota v izobraževanju učiteljev*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Marentič Požarnik, B. (2007). *Mentorstvo in profesionalna rast učiteljev*. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje Filozofske fakultete.

Marentič Požarnik, B. (2010). *Psihologija učenja in pouka*. Ljubljana: DZS.

Merila za kreditno vrednotenje študijskih programov po ECTS. (2010). Uradni list RS, št. 95/2010 z dne 29. 11. 2010. Pridobljeno 13. 8. 2019, <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=MERI23>.

Miklič, N. (2019). Konzultacija z avtorjem. Trst, 23. 7. 2019.

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. (2018). *Carta del Docente*. Pridobljeno 20. 9. 2018, <https://cartadeldocente.istruzione.it/#/>.

Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca. (2019). *Reclutamento docenti e Graduatorie*. Pridobljeno 8. 1. 2019, <http://www.miur.gov.it/reclutamento-docenti-e-graduatorie>.

Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca. (2019a). *Direttiva 170/2016 - Accreditamento/qualificazione enti, riconoscimento corsi*. Pridobljeno 11. 7. 2019, <https://www.miur.gov.it/enti-accreditati/qualificati>.

Ministrski odlok Definizione della disciplina dei requisiti e delle modalità della formazione iniziale degli insegnanti della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado, ai sensi dell'articolo 2, comma 416, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. (2010). Z dne 10. 9. 2010, št. 249. Pridobljeno 10. 7. 2019
http://www.miur.it/Documenti/universita/Offerta_formativa/Formazione_iniziale_insegnanti_corsi_uni/DM_10_092010_n.249.pdf.

Ministrski odlok Indizione dei concorsi a posti e cattedre, per titoli ed esami, finalizzati al reclutamento del personale docente nelle scuole dell'infanzia, primaria, secondaria di I e II grado. (2012). Gazzetta ufficiale, z dne 25. 9. 2012, št. 75. Pridobljeno 23. 7. 2019, <https://www.gazzettaufficiale.it/gunewsletter/dettaglio.jsp?service=4&datagu=2012-09-25&task=dettaglio&numgu=75&redaz=12E05411&tmstp=1349345419886>.

Ministrski odlok Integrazione Dm 248-15 aggiornamento periodico graduatorie istituto abilitanti. (2015). Z dne 3. 6. 2015, št. 326. Pridobljeno 9. 1. 2019, <http://m.flcgil.it/leggi-normative/documenti/decreti-ministeriali/decreto-ministeriale-326-del-3-giugno-2015-integrazione-dm-248-15-aggiornamento-periodico-graduatorie-istituto-abilitati.flc>.

Ministrski odlok Mobilità personale docente, educativo ed A.T.A. a.s. 2019/2020. (2019). Z dne 8. 3. 2019, št. 203. Pridobljeno 10. 7. 2019, <http://www.gildains.it/public/documenti/9192DOC-515.pdf>.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2019). *Začasno in občasno delo dijakov in študentov*. Pridobljeno 20. 7. 2019, http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_del_a/delovna_razmerja/zacasno_in_obcasno_delo_dijakov_in_studentov/#c19360.

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2018). *Sektor za razvoj kadrov v šolstvu*. Pridobljeno 1. 8. 2018, http://www.mizs.gov.si/delovna_podrocja/urad_za_razvoj_in_kakovost_izobrazevanja/sektor_za_razvoj_kadrov_v_solstvu/.

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2019). *Katalog programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2018/2019)*. Pridobljeno 18. 7. 2019, <https://paka3.mss.edus.si/katis/KatalogProgramov.aspx>.

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2019a). *Stopnje in ravni visokošolske izobrazbe*. Pridobljeno 27. 7. 2019 http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_visoko_solstvo/sektor_za_visoko_solstvo/stopnje_in_ravni_visokosolske_izobrazbe/.

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2019b). *Javni razpis za izbor in sofinanciranje programov profesionalnega usposabljanja za šolsko leto 2019/2020*. Pridobljeno 15. 8. 2019, http://www.mizs.gov.si/si/javne_objave_in_razpisi/okroznice/arhiv_okroznice/okroznice_razpisi_in_javna_narocila/javni_razpisi/?tx_t3javnirazpis_pi1%5Bshow_single%5D=1673.

MiurIstruzione.it. (2017). *Scatti Docenti Precari: la cassazione conferma gli scatti di anzianità*. Pridobljeno 21. 9. 2018, <https://www.miuristruzione.it/530-stipendi-docenti-precari-la-cassazione-conferma-gli-scatti-di-anzianita/>.

Muršak, J. (1997). Učitelji in ostali izvajalci v strokovnem izobraževanju. V K. Destovnik in I. Matovič (ur.), *Izobraževanje učiteljev ov vstopu v tretje tisočletje* (str. 30–45). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

National association for education of young children – naeyc. (2017). Pridobljeno 14. 8. 2018, <https://e.pef.upr.si/course/view.php?id=734>.

OrizzonteScuola.it. (2018). *Graduatorie di istituto 2017/20, elenchi aggiuntivi II fascia: inserimento e scelta scuole. Le date*. Pridobljeno 8. 1. 2019, <https://www.orizzontescuola.it/graduatorie-di-istituto-2017-20-elenchi-aggiuntivi-ii-fascia-inserimento-e-scelta-scuole-le-date/>.

OrizzonteScuola.it. (2019). *Concorso straordinario infanzia e primaria, come si contano anni di servizio. Max 50 punti*. Pridobljeno 17. 1. 2019, <https://www.orizzontescuola.it/concorso-straordinario-infanzia-e-primaria-come-si-contano-anni-di-servizio-max-50-punti/>.

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

Peček, P. (2003). Pogledi na osebni in strokovni razvoj in profesionalizem zaposlenih v vrtcu. V S. Puš Seme (ur.), *Posvet: zaupaj vase, poskrbi zase (biti vzgojitelj)* (str. 23–33). Portorož: Skupnost vrtcev Republike Slovenije.

Plestenjak, M. (1990). Poklicna in osebna rast vzgojitelja. V M. Blažič (ur.), *Vzgojitelj kreator predšolske vzgoje* (str. 27–39). Ljubljana: skupnost vzgojnovarstvenih zavodov Slovenije.

Pravilnik o izboru in sofinanciranju programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja. (2017). Uradni list RS, št. 33/17. Pridobljeno 14. 9. 2018, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV13060>.

Pravilnik o izobrazbi vzgojiteljev predšolskih otrok in drugih strokovnih delavcev v programih za predšolske otroke in v prilagojenih programih za predšolske otroke s posebnimi potrebami. (2012). Uradni list RS, št. 92/12. Pridobljeno 4. 9. 2018, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV11474>.

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vrtcih in šolah v plačilne razrede. (1994). Uradni list RS, št. 41/94. Pridobljeno 11. 7. 2019, <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV2204>.

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive. (2002). Uradni list RS, št. 54/02. Pridobljeno 14. 9. 2018, <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV4272>.

Pravilnik o pripravništvu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja. (2006). Uradni list RS, št. 23/06. Pridobljeno 6. 9. 2018, <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV6697>.

Pravilnik o strokovnem izpitu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja. (2006). Uradni list RS, št. 23/06. Pridobljeno 6. 9. 2018, <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV6698>.

Republika Slovenija Ministrstvo za zunanje zadeve, veleposlaništvo Republike Slovenije v Rimu. (2015). *Učenje slovenščine na italijanskih univerzah*. Pridobljeno 13. 9. 2018, <http://rim.veleposlanistvo.si/index.php?id=3381>.

Ricotta Voza, S. (2012). *Salvate gli ultimi prof maschi*. La Stampa. Pridobljeno 15. 7. 2019, <https://www.lastampa.it/cultura/scuola/2012/03/16/news/salvate-gli-ultimi-prof-maschi-1.36493700>.

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

Rolfe, H. (2005). *Men in childcare*. European Union, Equal opportunities commission: Niesr. Pridobljeno 15. 7. 2019, <https://www.koordinationsmaennerinkitas.de/uploads/media/Rolfe-Heather.pdf>.

Rutar Ilc, Z. (2009). Partnerstva, zasnovana na principih učečih se skupnosti, kot izhodišče za kakovostno izobraževanje. V F. Cankar in T. Deutsch (ur.), *Šola kot stičišče partnerjev. Sodelovanje šole, družine in lokalnega okolja pri vzgoji in izobraževanju otrok* (str. 250–303). Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.

Safe.si. (2019). *Whatsapp*. Pridobljeno 20. 8. 2019, <https://safe.si/nasveti/druzabna-omrezja/whatsapp>.

Scalia, C. (2017). *Quanto guadagna davvero un docente della scuola? Tabella stipendio al netto*. Pridobljeno 21. 9. 2018, <https://www.scuolainforma.it/2017/08/14/quanto-guadagna-davvero-un-docente-della-scuola-tabella-stipendio-al-netto.html>.

Simonič, E. (2018). *Fazni model profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Skupna evropska načela za učiteljeve kompetence in kvalifikacije. (2010). Pridobljeno 3. 9. 2018, <http://www.pef.uni-lj.si/bologna/dokumenti/eu-common-principles.pdf>

Slana, J. (1997). Strokovno izpopolnjevanje pedagoških delavcev. V K. Destovnik in I. Matovič (ur.), *Izobraževanje učiteljev ov vstopu v tretje tisočletje* (str. 497–503). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Slovar slovenskega knjižnega jezika. (2018). Pridobljeno 17. 9. 2018, <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html>.

Srt, N. (2010). *Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje učiteljev kemije*. Diplomsko delo. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za naravoslovje in matematiko. Pridobljeno 4. 7. 2019, <https://dk.um.si/Dokument.php?id=18883>.

Sternad, N. (2016). *Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje učiteljev šol s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem*. Diplomsko delo. Koper: Univerza na Primorskem: Pedagoška fakulteta.

Šeme, T. (1991). *Razvoj in stanje strokovnega šolstva v Sloveniji ter načrtovanje kadrov zanj*. Radovljica: Didakta, Pedagoški inštitut Univerze v Ljubljani.

Štefanc, D. (2012). *Kompetence v kurikularnem načrtovanju splošnega izobraževanja*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Trokič, S. (2018). *Seminar za strokovno osebje na temo priznavanja izobrazbe in poklicnih kvalifikacij, 16. oktober 2018*. Koper: EDUKA2.

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

Università di Torino. (2018). *Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Scienze della formazione primaria*. Pridobljeno 14. 9. 2018, https://formazioneprimaria.campusnet.unito.it/do/home.pl/View?doc=/Il_Corso/profili_professionali.html.

Univerza na Primorskem. (2019). *Opis programa od vpisa v 1. letnik v študijskem letu 2018/2019 dalje*. Pridobljeno 10. 7. 2019, [https://www.pef.upr.si/izobrazevanje/dodiplomski_studij_1%20stopnje/predsolska_vzgoja_\(vs\)/od_2018-2019/](https://www.pef.upr.si/izobrazevanje/dodiplomski_studij_1%20stopnje/predsolska_vzgoja_(vs)/od_2018-2019/).

Univerza v Ljubljani. (2019). *Predšolska vzgoja*. Pridobljeno 10. 7. 2019, <https://www.pef.uni-lj.si/154.html>.

Univerza v Ljubljani. (2019a). *Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani*. Pridobljeno 10. 7. 2019, https://www.fpp.uni-lj.si/mma_bin.php?id=20120323121459.

Univerza v Mariboru. (2019) *Učni načrti predmetov*. Pridobljeno 10. 7. 2019, <https://pef.um.si/content/Studij/1stopnja/2019-2020/PV%20ucni%20nacrti%202019-2020.docx.pdf>.

Valenčič Zuljan, M. (1996). Dejavniki učiteljevega inoviranja lastne pedagoške prakse. *Sodobna pedagogika* 47(9/10), 438–451. Ljubljana: Zveza društev pedagoških delavcev Slovenije.

Valenčič Zuljan, M. (2001). Modeli in načela učiteljskega profesionalnega razvoja. *Sodobna pedagogika* 52(2), 122–141. Ljubljana: Zveza društev pedagoških delavcev Slovenije.

Vlašić, S. (2010). Moški in zaposlovanje v predšolski vzgoji. *Uprava*, 8(4), 143–170. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Vogrinc, J. (2008). *Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Vonta, T. (2005). Profesionalni razvoj vzgojiteljice v funkciji njene avtonomnosti. V R. Malej (ur.), *XV. Strokovni posvet Skupnosti vrtcev Slovenije, Strokovna avtonomija vzgojitelja* (str. 13-33). Ljubljana: Skupnost vrtcev Slovenije.

Vrečko, A. (2011). *Strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje učiteljev*. Diplomsko delo. Maribor: Univerza v Mariboru, Filozofska fakulteta.

Zakon Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° settembre 2008, n. 137, recante disposizioni urgenti in materia di istruzione e università. (2008).

Gazzetta Ufficiale della Repubblica, Serie generale n. 256 z dne 31. 10. 2008.
Pridobljeno 20. 9. 2018, <http://www.camera.it/parlam/leggi/08169l.htm>.

Zakon o delovnih razmerjih. (2013). Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013-popr.
Pridobljeno 18. 1. 2019,
http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zdr_1/#c16804.

Zakon o dobri šoli. (2015). Gazzetta Ufficiale della Repubblica, Serie Generale n. 107/2015, n. 162/2015. Pridobljeno 17. 9. 2018,
<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/15/15G00122/sg>.

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. (1996). Uradni list RS, št. 16/07. Pridobljeno 4. 9. 2018, <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445>.

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. (2002). Uradni list RS, št. 108/09. Pridobljeno 15. 7. 2019, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3328>.

Zakon o vrtcih. (1996). Uradni list RS, št. 100/05. Pridobljeno 3. 7. 2019,
<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO447>.

Zakon Ordinamento della scuola materna statale legge 18. 3. 1968, n. 444. (1968).
Gazzetta Ufficiale della Repubblica, Serie Generale n. 103 z dne 22. 4. 1968.
Pridobljeno 10. 7. 2019,
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1968/04/22/068U0444/sg>.

6 PRILOGE

Priloga 1: Ankete vzgojiteljev predšolskih otrok v vrtcih s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji

Pozdravljeni!

Sem študentka 2. letnika Pedagoške fakultete Univerze na Primorskem, smer Zgodnje učenje. Za magistrsko nalogo raziskujem razlike med slovenskim in italijanskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev. Vprašalnik je razdeljen na 3 dele: prvi del zajema splošne podatke, sledi poglavje o zaposlitvi ter zadnji sklop se osredotoča na nadaljnje izobraževanje in usposabljanje.

Vaše sodelovanje v anketi bo prispevalo h kakovosti in objektivnosti rezultatov, zato Vas vljudno prosim, da na anketo odgovorite v celoti. Anonimnost je zagotovljena, podatki, ki jih bom pridobila, bodo uporabljeni izključno v raziskovalne namene.

SPLOŠNI PODATKI

Prvi del našega vprašalnika je namenjen splošnim podatkom, z namenom kakovostnejšega pridobivanja rezultatov.

1. Spol: M Ž
2. Starost: _____
3. Navedite stopnjo izobrazbe oz. študijski program:
 - srednja strokovna izobrazba,
 - srednja splošna izobrazba,
 - višja strokovna izobrazba ali višješolska,
 - visokošolska strokovna izobrazba (1. bolonjska stopnja),
 - visokošolska univerzitetna izobrazba (2. bolonjska stopnja),
 - specializacija po visokošolskih strokovnih programih,
 - magisterij,
 - doktorat in
 - drugo.

PODATKI O ZAPOSLOTVI

4. Kraj zaposlitve (prosim, zapišite vrtec oziroma enoto, v kateri ste zaposleni):
-

5. Oblika zaposlitve:

- Nedoločen čas
- Letno nadomeščanje
- Nadomeščanje za krajše obdobje
- Drugo

(prosim

navedite):

6. Vloga, v kateri ste trenutno zaposlen:

- Vzgojitelj
- Pomočnik vzgojitelja
-

7. Kolikokrat in zakaj ste zamenjali vrtce, odkar ste zaposleni/e kot vzgojitelj/i/ce za nedoločen čas (*vprašanje velja samo za osebje, ki je zaposleno za nedoločen čas*):

NADALJNJE IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

V tem sklopu želimo raziskati možnosti, ki jih imajo vzgojitelji predšolskih otrok vrtcev v Sloveniji, vezanih na nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Zanima nas udeležba na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih: katere izobraževalne tipologije se vzgojitelji največ udeležujejo, kdo jih organizira in financira. Osredotočili se bomo tudi na možnosti kariernega razvoja, ki ga ima učno osebje.

8. Ali ste se v tekočem šolskem letu udeležili kakega drugega izobraževanja? Če da, katerega? Prosim, da v preglednico označite količino udeležb v ustrezno polje.

	Količina oziroma število udeležb
Seminarji	
Tečaji	

Poletne šole ⁵⁴	
Delavnice ⁵⁵	
Tematske konference ⁵⁶	
Nisem se udeležil drugih izobraževanj	
Drugo (prosim, navedite)	

9. Kdo je organiziral nadaljnje izobraževanja in usposabljanja, katerih ste se udeležili?

	Označite z X
Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije	
Ravnateljstvo	
Druge organizacije oziroma društva	
Univerza	
Samostojno	
Drugo (prosim, navedite)	

⁵⁴ Poletne šole se odvijajo v času šolskih počitnic in trajajo nekaj tednov. Namenjene so poglobljanju znanj ali seznanitvi z določeno temo. Poletne šole po navadi organizirajo univerze, fakultete ali pa študentske organizacije.

⁵⁵ Delavnice so krajša dnevna srečanja, namenjena nadgrajevanju znanja na praktični ravni.

⁵⁶ Tematske konference organizira Zavod Republike Slovenije za šolstvo. Te so krajše, predvidoma 8-urne oblike izobraževanja, namenjene celotnim šolskim kolektivom. Prednost tematske konference je, da se odziva na potrebe šole (aktualne vzgojno izobraževalne teme) in se pri obravnavani temi osredotoča na neposredne izkušnje iz prakse. Tematsko konferenco organizira vzgojno-izobraževalni zavod za potrebe kolektive (npr. ocenjevanje znanja, zagotavljanje kakovosti in samoevalvacija šol, učna gradiva ipd.).

10. Kdo je financiral nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, katerih ste se udeležili?

	Označite z X
Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije	
Ravnateljstvo	
Druge organizacije oziroma društva	
Univerza	
Evropska Unija	
Samostojno	
Drugo (prosim navedite)	

11. Ali vodite lastno evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, katerih se udeležujete?

DA

NE

Kako vodite lastno evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj?

12. Ali so izobraževanja, katerih se udeležujete, v sklopu delovnega urnika? (*Prosim, obkrožite trditev, s katero se strinjate*).

1 – nikakor

2 – v manjši meri

3 – delno v/izven delovnega urnika

4 – v večji meri

5 – celostno

Drugo (prosim navedite): _____

13. Ali so nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, katerih se udeležujete, vezana na področje, v katerem ste zaposleni? (*Prosim, obkrožite trditev, s katero se strinjate*).

1 – nikakor

2 – v manjši meri

3 – delno

4 – v večji meri

5 – celostno

Drugo (prosim, navedite): _____

14. Kateri so Vaši predlogi za izboljšanje ponudb in možnosti udeležbe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja?

KARIERNI RAZVOJ

V tem sklopu želimo raziskati, kako vzgojitelji predšolskih otrok vrtcev v Sežani karierno napredujejo.

15. Katere so po vašem mnenju možnosti kariernega razvoja na delovnem mestu vzgojitelja?

- Napredovanje v nazive (mentor, svetovalec, svetnik);
- Mentorstvo študentom;
- Vodja enote;
- Vodenje aktivov;
- Pisanje člankov;
- Odgovornost in organiziranje projekta;
- Napredovanje v plačilnih razredih;
- Drugo (prosim, navedite): -

16. Kako ste v času zaposlitve kot vzgojitelj predšolskih otrok karierno napredovali?

- Napredovanje v nazive (mentor, svetovalec, svetnik);
- Mentorstvo študentom;
- Vodja enote;
- Vodenje aktivov;
- Pisanje člankov;
- Odgovornost in organiziranje projekta;
- Napredovanje v plačilnih razredih;
- Drugo (prosim, navedite): -

17. Kako se vidite v naslednjih letih?

- Ravnatelj;
- Podravnatelj;
- Vodja enote;
- Napredoval bom v nazivih (mentor, svetovalec, svetnik)
- Zaposlen bom v drugem vrtcu;
- Napisal bom učbenik;
- Drugo (prosim navedite) : _____

Hvala za sodelovanje! 😊

Priloga 2: Ankete vzgojiteljev predšolskih otrok v vrtcih s slovenskim učnim jezikom v Italiji

Pozdravljeni!

Sem študentka 2. letnika Pedagoške fakultete Univerze na Primorskem – smer Zgodnje učenje. Za magistrsko nalogo raziskujem razlike med slovenskim in italijanskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev. Vprašalnik je razdeljen na 3 dele: prvi del zajema splošne podatke, sledi poglavje o zaposlitvi ter zadnji sklop se osredotoča na nadaljnje izobraževanje in usposabljanje.

Vaše sodelovanje v anketi bo prispevalo h kakovosti in objektivnosti rezultatov, zato Vas vljudno prosim, da na anketo odgovorite v celoti. Anonimnost je zagotovljena, podatki, ki jih bom pridobila, bodo uporabljeni izključno v raziskovalne namene.

SPLOŠNI PODATKI

Prvi del našega vprašalnika je namenjen splošnim podatkom z namenom kakovostnejšega pridobivanja rezultatov.

1. Spol: M Ž
 2. Starost: _____
 3. Navedite stopnjo izobrazbe oz. študijski program:
-

PODATKI O ZAPOSLOTVI

4. Kraj zaposlitve (prosim, prekrižajte ravnateljstvo):

- Ravnateljstvo Opčine
- Ravnateljstvo Dolina
- Ravnateljstvo Devin - Nabrežina
- Ravnateljstvo Sveti Ivan
- Ravnateljstvo Sveti Jakob

5. Oblika zaposlitve:

- Nedoločen čas
- Letno nadomeščanje
- Nadomeščanje za krajše obdobje
- Drugo

(prosim, navedite): _____

6. Kolikokrat in zakaj ste zamenjali vrtce, odkar ste zaposleni/e kot vzgojitelji/ce za nedoločen čas (*vprašanje velja samo za osebe, ki je zaposleno za nedoločen čas*):

NADALJNJE IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

V tem sklopu želimo raziskati možnosti nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, ki jih imajo vzgojitelji predšolskih otrok v vrtcih s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem. Zanima nas udeležba na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih, ki jih ponuja Ministrstvo Republike Slovenije za izobraževanje znanost in šport. Nato želimo raziskati tudi druge vrste udeležbe v nadaljnjem izobraževanju: katerih izobraževalnih tipologij se vzgojitelji največ udeležujejo, kdo jih organizira in financira. Osredotočili se bomo tudi na možnosti kariernega razvoja, ki ga ima učno osebje.

7. V kolikšni meri izkoristite možnosti, ki Vam jih ponuja Slovenija v sklopu nadaljnega izobraževanja in usposabljanja?

Za spodaj navedene tipologije dejavnosti opredelite število udeležb v tekočem šolskem letu (2018/2019).

	Število udeležb v zadnjem šolskem letu (2018/2019)
Poletni seminar	
Jesenski seminar	
Izobraževanja za posamezna predmetna področja na seminarjih v Sloveniji	
Strokovni seminarji in ponedeljkove Delavnice zavoda RS za šolstvo	
Strokovno srečanje učiteljev zamejskih šol iz Avstrije, Italije, Hrvaške, Madžarske	
Strokovna srečanja za posamezna predmetna področja v Sloveniji	
Izobraževanja za posamezne učiteljske zборе in za različna predmetna področja na slovenskih šolah v Italiji	
Predavanja za učitelje v t. i. »pripraviškem letu«	
Strokovne ekskurzije za učitelje	
Sobotno leto za OSIMO študente	

Nisem se udeležil nadaljnega izobraževanja in usposabljanja, ki ga ponuja Ministrstvo Republike Slovenije za izobraževanje znanost in šport	
Drugo (navedite, prosim)	

8. Ali ste se v tekočem šolskem letu udeležili kakega drugega izobraževanja? Če da, katerega? Prosim, da v preglednico označite količino udeležb v ustrezno polje.

	Količina oziroma število udeležb
Seminarji	
Tečaji	
Poletne šole ⁵⁷	
Delavnice ⁵⁸	
Tematske konference ⁵⁹	
Nisem se udeležil drugih izobraževanj	
Drugo (prosim, navedite)	

9. Kdo je organiziral nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, katerih ste se udeležili?

	Označite z X
--	--------------

⁵⁷ Poletne šole se odvijajo v času šolskih počitnic in trajajo nekaj tednov. Namenjene so poglobljanju znanj ali seznanitvi z določeno temo. Poletne šole po navadi organizirajo univerze, fakultete ali pa študentske organizacije.

⁵⁸ Delavnice so krajša dnevna srečanja, namenjena nadgrajevanju znanja na praktični ravni.

⁵⁹ Tematske konference organizira Zavod Republike Slovenije za šolstvo. Te so krajše, predvidoma 8-urne oblike izobraževanja, namenjene celotnim šolskim kolektivom. Prednost tematske konference je, da se odziva na potrebe šole (aktualne vzgojno izobraževalne teme) in se pri obravnavani temi osredotoča na neposredne izkušnje iz prakse. Tematsko konferenco organizira vzgojno izobraževalni zavod za potrebe kolektive (npr. ocenjevanje znanja, zagotavljanje kakovosti in samoevalvacija šol, učna gradiva ipd.).

Italijansko ministrstvo za izobraževanje, visoko šolstvo in raziskave (it. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca)	
Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije	
Ravnateljstvo	
Druge organizacije oziroma društva	
Deželni šolski urad	
Univerza	
Samostojno	
Drugo (prosim navedite)	

10. Kdo je financiral nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, katerih ste se udeležili?

	Označite z X
Italijansko ministrstvo za izobraževanje, visoko šolstvo in raziskave (it. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) (v odgovor je vključena tudi kartica za učitelje it. carta docenti)	
Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije	
Ravnateljstvo	
Druge organizacije oziroma društva	
Deželni šolski urad	
Univerza	
Evropska Unija	
Samostojno	
Drugo (prosim, navedite)	

11. Ali vodite lastno evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, katerih se udeležujete?

DA

NE

Kako vodite lastno evidenco nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj?

12. Ali so izobraževanja, katerih se udeležujete, v sklopu delovnega urnika? (Prosim, obkrožite trditev, s katero se strinjate).

1 – nikakor

2 – v manjši meri

3 – delno v/izven delovnega urnika

4 – v večji meri

5 – celostno

Drugo: _____

13. Ali so nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, katerih se udeležujete, vezana na področje, na katerem ste zaposleni? (*Prosim, obkrožite trditev, s katero se strinjate*).

6 – nikakor

7 – v manjši meri

8 – delno

9 – v večji meri

10 – celostno

Drugo: _____

14. Kateri so Vaši predlogi za izboljšanje ponudbe in možnosti udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih?

KARIERNI RAZVOJ

V tem sklopu želimo raziskati, kako vzgojitelji predšolskih otrok vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem karierno napredujejo.

15. Katere so po vašem mnenju možnosti kariernega razvoja na delovnem mestu vzgojitelja?

- Sodelovanje v zavodskem svetu;
- Ciljna funkcija otroških vrtcev;
- Namestnik ravnatelja na teritoriju;
- Sodelovanje pri izpitni komisiji;
- Odgovornost za projekt;
- Napredovanje v plačilnih razredih;
- Komisar pri priznavanju strokovne usposobljenosti (nazivov, pridobljenih v eni od držav članic EU)

- Drugo (prosim, navedite): -

16. Kako ste v času zaposlitve kot vzgojitelj predšolskih otrok karierno napredovali?

- Sodelovanje v zavodskem svetu;
- Ciljna funkcija otroških vrtcev;
- Namestnik ravnatelja na teritoriju;
- Sodelovanje pri izpitni komisiji;
- Odgovornost za projekt;
- Napredoval sem v plačilnih razredih;
- Komisar pri priznavanju strokovne usposobljenosti (nazivov, pridobljenih v eni od držav članic EU);
- Drugo (prosim, navedite): -

17. Kako se vidite v naslednjih letih?

- Ravnatelj;
- Zaposlen bom v drugem vrtcu;
- Sodeloval bom v zavodskem organu;
- Udeležil se bom OSIMO štipendije;
- Napisal bom učbenik;
- Drugo (prosim navedite): _____

Hvala za sodelovanje! 😊

Priloga 3: Pearsonovi hi-kvadrati

Preglednica 12: Hi-kvadrat kombinacije starosti in najvišje pridobljene izobrazbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.

	Vrednost	Df	Asimptotična signifikanca (dvostranska)
Pearson χ^2	40,423 ^a	18	,002
Razmerje verjetnosti	33,685	18	,014
a. 27 celic (96,4 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,10.			
N	29		

Preglednica 13: Hi-kvadrat kombinacije vloge zaposlitve in stopnje izobrazbe vzgojiteljev in pomočnikov vzgojitelja vrtcev s slovenskim in italijanskim učnim jezikom v Sloveniji.

	Vrednost	Df	Asimptotična signifikanca (dvostranska)
Pearson χ^2	7,576 ^a	12	,817
Razmerje verjetnosti	9,621	12	,649
a. 20 celic (95,2 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,07.			
N	29		

Preglednica 14: Hi-kvadrat kombinacije udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih ter vrste zaposlitve anketirancev Slovenije.

	Vrednost	Df-	Asimptotična signifikanca (dvostranska)
Seminarji			
Pearson χ^2	11,938 ^a	12	,451

Razmerje verjetnosti	11,283	12	,505
a. 19 celic (90,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,07.			
Tečaji			
Pearson χ^2	,188 ^a	2	,910
Razmerje verjetnosti	,323	2	,851
a. 4 celice (66,7 %) imajo pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,14.			
Delavnice			
Pearson χ^2	9,862 ^a	6	,131
Razmerje verjetnosti	12,192	6	,058
a. 10 celic (83,3 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,07.			
Tematske konference			
Pearson χ^2	7,686 ^a	4	,104
Razmerje verjetnosti	5,655	4	,226
a. 7 celic (77,8 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,14.			
Drugo			
Pearson χ^2	1,692	4	,792
Razmerje verjetnosti	2,176	4	,704
a. 7 celic (77,8 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,07.			
N	29		

Preglednica 15: Hi-kvadrat kombinacije starosti in kariernega razvoja anketirancev Slovenije.

	Vrednost	Df	Asimptotična signifikanca (dvostranska)
Študenti			
Pearson χ^2	2,573 ^a	3	,462
Razmerje verjetnosti	3,582	3	,310
a. 7 celic (87,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,52.			
Enota			
Pearson χ^2	2,719 ^a	3	,437
Razmerje verjetnosti	2,575	3	,462
a. 6 celic (75,0 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,21.			
Aktivi			
Pearson χ^2	1,820 ^a	3	,611
Razmerje verjetnosti	1,904	3	,593
a. 6 celic (75,0 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,31.			
Plačilni razred			
Pearson χ^2	4,623 ^a	3	,202
Razmerje verjetnosti	6,029	3	,110
a. 7 celic (87,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,62.			
Odgovornost			
Pearson χ^2	1,492 ^a	3	,684
Razmerje verjetnosti	2,420	3	,490

a. 6 celic (75,0 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,31.			
Nazivi			
Pearson χ^2	2,135 ^a	3	,545
Razmerje verjetnosti	2,469	3	,481
a. 7 celic (87,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,52.			
Drugo			
Pearson χ^2	4,965 ^a	6	,548
Razmerje verjetnosti	4,297	6	,637
a. 11 celic (91,7 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,21.			
N	29		

Preglednica 16: Hi-kvadrat kombinacije vizije kariernega razvoja s starostjo anketirancev Slovenije.

	Vrednost	Df-	Asimptotična signifikanca (dvostranska)
Pearson χ^2	22,455 ^a	21	,374
Razmerje verjetnosti	24,659	21	,262
a. 31 celic (96,9 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,10.			
Drugo			
Pearson χ^2	9,264 ^a	6	,159
Razmerje verjetnosti	7,473	6	,279
a. 11 celic (91,7 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,10.			
N	29		

Preglednica 17: Hi-kvadrat kombinacije starosti in najvišje pridobljene izobrazbe vzgojiteljev vrtcev s slovenskim učnim jezikom na Tržaškem.

	Vrednost	Df-	Asimptotična signifikanca (dvostranska)
Pearson χ^2	19,977 ^a	6	,003
Razmerje verjetnosti	24,024	6	,001
a. 10 celic (83,3 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,56.			
N	36		

Preglednica 18: Hi-kvadrat kombinacije udeležbe na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih ter vrste zaposlitve anketirancev Italije.

	Vrednost	Df	Asimptotična signifikanca (dvostranska)
Jesenski seminar			
Pearson χ^2	21,872 ^a	4	,000
Razmerje verjetnosti	26,227	4	,000
a. 7 celic (77,8 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,56.			
Izobraževanja za posamezna predmetna področja			
Pearson χ^2	1,980 ^a	4	,739
Razmerje verjetnosti	3,132	4	,536
a. 7 celic (77,8 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,11.			
Strokovni seminarji			
Pearson χ^2	1,980 ^a	2	,372
Razmerje verjetnosti	3,132	2	,209

a. 4 celice (66,7 %) imajo pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,44.			
Strokovno srečanje učiteljev zamejskih šol			
Pearson χ^2	,453 ^a	2	,797
Razmerje verjetnosti	,742	2	,690
a. 4 celice (66,7 %) imajo pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,11.			
Strokovna srečanja			
Pearson χ^2	1,980 ^a	2	,372
Razmerje verjetnosti	3,132	2	,209
a. 4 celice (66,7 %) imajo pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,44.			
Učiteljski zbori			
Pearson χ^2	5,280 ^a	4	,260
Razmerje verjetnosti	6,900	4	,141
a. 7 celic (77,8%) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,11.			
Pripravniško leto			
Pearson χ^2	,932 ^a	4	,920
Razmerje verjetnosti	1,510	4	,825
a. 7 celic (77,8 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,11.			
Strokovne ekskurzije			
Pearson χ^2	,932 ^a	2	,628
Razmerje verjetnosti	1,510	2	,470
a. 4 celice (66,7 %) imajo pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,22.			
OSIMO štipendija			

Pearson χ^2	,453 ^a	2	,797
Razmerje verjetnosti	,742	2	,690
a. 4 celice (66,7 %) imajo pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,11.			
Poletni seminar			
Pearson χ^2	3,168 ^a	2	,205
Razmerje verjetnosti	4,886	2	,087
a. 4 celice (66,7 %) imajo pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,67.			
Drugo			
Pearson χ^2	13,942 ^a	10	,176
Razmerje verjetnosti	10,627	10	,387
a. 16 celic (88,9 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,11.			
N	36		

Preglednica 19: Hi-kvadrat kombinacije starosti in kariernega razvoja anketirancev Italije.

	Vrednost	Df	Asimptotična signifikanca (dvostranska)
Sodelovanje v zavodskem svetu			
Pearson χ^2	4,478 ^a	3	,214
Razmerje verjetnosti	6,595	3	,086
a. 5 celic (62,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,97.			
Ciljna funkcija otroških vrtcev			
Pearson χ^2	3,095 ^a	3	,377
Razmerje verjetnosti	4,287	3	,232

a. 5 celic (62,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je 1,25.			
Namestnik ravnatelja na teritoriju			
Pearson χ^2	1,799 ^a	3	,615
Razmerje verjetnosti	2,734	3	,435
a. 5 celic (62,9 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,97.			
Sodelovanje pri izpitni komisiji			
Pearson χ^2	4,478 ^a	3	,214
Razmerje verjetnosti	6,595	3	,086
a. 5 celic (62,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,97.			
Odgovornost za projekt			
Pearson χ^2	5,951 ^a	3	,114
Razmerje verjetnosti	7,760	3	,051
a. 6 celic (75,0 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je 2,08.			
Napredoval sem v plačilnih razredih			
Pearson χ^2	3,077 ^a	3	,380
Razmerje verjetnosti	4,572	3	,206
a. 5 celic (62,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,69.			
Komisar pri priznavanju strokovne usposobljenosti			
Pearson χ^2	1,456 ^a	3	,692
Razmerje verjetnosti	1,939	3	,585
a. 5 celic (62,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,28.			

Drugo			
Pearson χ^2	11,326 ^a	9	,254
Razmerje verjetnosti	12,932	9	,166
a. 13 celic (81,3 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,14.			
N	36		

Preglednica 20: Hi-kvadrat kombinacije vizije kariernega razvoja s starostjo anketirancev Italije.

	Vrednost	Df	Asimptotična signifikanca (dvostranska)
Zaposlen bom v drugem vrtcu			
Pearson χ^2	8,139 ^a	3	,043
Razmerje verjetnosti	6,459	3	,091
a. 5 celic (62,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,83.			
Sodeloval bom v zavodskem organu			
Pearson χ^2	4,417 ^a	3	,220
Razmerje verjetnosti	4,703	3	,195
a. 5 celic (62,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,28.			
Udeležil se bom OSIMO štipendije			
Pearson χ^2	6,667 ^a	3	,083
Razmerje verjetnosti	6,150	3	,105
a. 5 celic (62,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,97.			
Napisal bom učbenik			
Pearson χ^2	4,076 ^a	3	,253

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

Razmerje verjetnosti	4,416	3	,220
a. 5 celic (62,5 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,28.			
Drugo			
Pearson χ^2	24,302 ^a	15	,060
Razmerje verjetnosti	24,875	15	,052
a. 23 celic (95,8 %) ima pričakovano frekvenco manjšo od 5. Minimalna pričakovana frekvenca je ,14.			
N	36		

Priloga 4: Intervju z docentko

Ali mislite, da ureditev šolskega sistema Italije in Slovenije vpliva na nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev? Kako?

Ta dva sistema sta v bistvu čisto različna. V bistvu v Sloveniji imamo program Predšolska vzgoja, ki traja tri leta, v Italiji so Scienze dell' Educazione, ki je pet let. Ampak ko Scienze dell' Educazione dokončaš, si lahko učitelj v osnovni šoli ali v vrtcu. Medtem ko pri nas imamo to ločeno: magister razrednega pouka oziroma diplomirani vzgojitelj predšolskih otrok, ki se potem odloči še za dve leti nadaljevanja na magistrskem študiju. Kar pa je to samo dodana vrednost v Sloveniji, ne ker je dovolj, če nekdo konča triletno, se pravi visokošolski študij. Ne potrebuje še teh dveh let. V bistvu pristopi so drugačni, zato se mi zdi smiselno, da se študija ločita. Za predšolsko specifično in za razredni pouk specifično. Tisto, kar je v bistvu vprašljivo, je sama praksa. Recimo, v Sloveniji imamo veliko več prakse, kot je v Italiji. Tudi praksa je drugače zastavljena. Študentje so veliko prav res v vrtcih. Medtem ko v Italiji te možnosti, tudi če so bolj opazovalci, niso dejavno vključeni.

Recimo, ko smo s kolegi s Pedagoške fakultete do leta 2014 pač poučevali, ko je bila še Scienze dell' Educazione v Trstu smo poučevali specialne didaktike v slovenskem jeziku za študente, ki so bili slovenske narodnosti. Takrat smo imeli možnost vpogleda v italijanski sistem, so se kolegi, ki so imeli prakso za bodoče vzgojitelje in učitelje za slovensko narodnost zelo potrudili, ker nekako vzeli naš sistem in nekako prilagodili. Takrat sta skrbeli dve osebi za to: Rosana Tul in Katja Čuk. Onidve sta imeli to prakso, sedaj pa ko se je to preselilo v Videm, dvomim, da karkoli za slovensko okolje s področje didaktike počnejo.

So pa v bistvu študentje, ki se odločijo za slovenski program, na nek način kaznovani, ker imajo možnost potem se zaposlit samo v slovenskih institucijah. Kljub temu da naredijo enak program kot italijanski kolegi plus še tiste izpite v slovenskem jeziku, so na nek način kaznovani.

Se gre za to, da bi se pripadniki slovenske narodne skupnosti v Italiji šolali v tem sistemu, bi bilo nujno narediti tako, kot je bilo to, ko je bila Scienze dell' Educazione v Trstu, da bi imeli to možnost poslušat svoje specialne didaktike v materinščini, ker potem tudi v tem jeziku na nek način delujejo v svojem okolju.

Tudi pri nas, ko se v Sloveniji zaključi študij, imaš še vedno strokovni izpit. Tisto, kar je mogoče za italijanske študente, ki končajo v Sloveniji, lahko problem, je to, da morajo delati dva strokovna izpita. Tukaj verjetno bi bilo dobro, da bi se državi poenotili in bi ti

delali samo strokovni izpit v državi, kjer bodo delali. Izpit je vedno vezan na državo: vedno se dela zakonodaja, ustava in tukaj jaz vidim, recimo, problem, italijanski problem, zato, ker dejansko nekdo, ki je končal v Sloveniji, pozna slovensko zakonodajo in ne italijanske. Ti pa za neko delo v neki izobraževalni instituciji nujno potrebuješ poznavanje zakonov v državi, v kateri deluješ. Zdi se mi nesmiselno, da moraš v Sloveniji končat in potem še v Italiji. Ne vem, koliko je Italija zainteresirana za to – Slovenija kot manjša država je tudi lažje priti do določenih ljudi, kot Italija kot velika država. Mislim, da je že velik napredek to, da za te nostrifikacije diplom ni potrebno več vlagat v Rim, ampak da se lahko uredi v deželnem šolskem uradu.

S tem, kar se je naredilo na področju Eduka 2: je velik korak naprej, če drugega ne, se bo vsaj osvestilo javnost, čeprav sedaj tukaj je tako – ko smo imeli predstavitev delovnega sklopa projekta je bil močan odziv slovenske strani, ker so bili predstavniki slovenskega ministrstva tam, medtem ko iz italijanske ne. Deželni urad ja, ampak ni bilo s strani države. Slovenija kot majhna država si lahko privošči, Italija, ko ti prideš do ministra, je na nek način nemogoča misija.

Ureditev šolskega sistema ne vpliva na izobraževanje učiteljev, na izobraževanje učiteljev vplivajo potem ostali mehanizmi. Slovenija ima napredovanje v nazive in plačne razrede, vezano na dodatno izobraževanje. In posledično je vzvod, ki se več učiteljev permanentno izobražuje, mislim je tudi to povezano s tem izobraževanjem. Medtem ko v Italiji če se izobražuješ, se ne izobražuješ, je čisto vseeno. V bistvu nikjer nimaš nekega, razen seveda tisti, ki vidijo v tem osebni smisel, ki želiš sam pri sebi se pravi se greš izobraževati, če ne pa ne. Ampak če zdaj pogledamo maso, izobraževanje na nek način pomeni, da izstopiš iz tiste cone udobja, ker moraš vseeno nekaj vlagat v ta poklic. Te tradicije tukaj v Italiji ni.

To ni povezano s šolskim sistemom. Šolski sistem ne igra vloge v tem. V Sloveniji imamo tri nazive: mentor, svetovalec, svetnik. V bistvu, če si ti učitelj mentor/svetnik/svetovalec ali brez naziva, to ne vpliva direktno na to, da ti ne bi moral poučevati v razredu. Vpliva pa na tvojo plačo in na tvoje napredovanje v karieri. Napredovanje v karieri je povezano s plačo. To ni tako, kot je univerzitetna kariera. Če učitelj ne napreduje, je lahko učitelj brez naziva, bo pač ostal v nekem določenem plačnem razredu. Medtem ko na fakultetni ravni, če hočeš delat na univerzi, hočeš imeti predavanja, moraš biti vsaj docent. Docent si pod določenimi pogoji. In čez pet let ti ta naziv zapade in vsakih pet let mi naše nazive ali nadgradimo ali jih ponovimo. Obstaja pravilnik, kjer je določeno število točk. Tu se upošteva članke, delo v tujini, mednarodno. Ampak tudi za te mentor, svetovalec, svetnik je pravilnik, kjer piše, kar moraš doseči. To

je pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive. In tukaj potem piše, kdo napreduje, kako. V skladu s tem pravilnikom lahko v posamezni naziv napreduje strokovni delavci, ravnatelj oziroma direktorij. Tukaj ni vezano delovno mesto, ampak je vezana plača.

Nekaj let je bilo zamrznjeno napredovanje zaradi finančne krize. In takrat smo beležili manjši obisk. Sedaj pa se je z lanskim letom napredovanje sprostito vidimo porast v, recimo, obiskih teh izobraževanjih. To je bistvena razlika med Slovenijo in Italijo. V Italiji se v bistvu lahko izobražuješ, ni nobenega učinka.

Katere menite, da so bistvene razlike v nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju vzgojiteljev med Italijo in Slovenijo?

Sedaj je že tretje leto, ko sodelujem pri izobraževanju učiteljev v Italiji. Na nek način ponujamo te module učiteljem. Največja razlika med Slovenijo in Italijo je ravno ta kultura izobraževanja. Na nek način se tukaj borimo vedno z nekimi številkami – jih bo dovolj, jih ne bo dovolj. Recimo, lansko leto smo v izobraževanje potegnili tudi profesorje v višjih šolah in nismo imeli odziva, skoraj da ni bilo odziva. Tisti, ki nekako se najbolj odzivajo na izobraževanja, so učitelji osnovnih šol. Veliko si želijo izobraževanja tudi vrtci, ampak se to pozablja, žal. In recimo profesorji v nižjih srednjih šolah pa tako tako. Tam bi si želeli več odziva. Najmanj odzivni so profesorji višjih šol.

Ta izobraževanja potekajo v okviru La Buona scuola. Italija je z zakonom La Buona scuola, sicer vprašanje, koliko let bo to še. V bistvu v okviru tega zakona je Italija omogočila učiteljem izobraževanja. Če pogledamo zakon La Buona scuola, tam je ponujenih enih osem prioritetenih področij: digitalizacija, tuj jezik, čustvena inteligenca itd. nekako v okviru teh področij so zagotovljena tudi sredstva države. V okviru tega je Italija razpisala tudi v bistvu, mi smo se mogli prijaviti kot fakulteta, kot univerza smo se habilitirali za izobraževanje učiteljev v Italiji. Institucija se mora habilitirati in mora doseči neke, država Italija je postavila neke kriterije in smo se prijavili in smo se habilitirali, to je bilo v okviru, to misli, da je posrednik med ministrstvom Italije in Slovenije deželni šolski urad. Ker nekako je že v preteklosti že veljalo, da se habilitirani univerza v Mariboru in univerza v Ljubljani, ker pa mi, ta habilitacija je bila iz leta 2002, univerza na Primorskem, takrat še ni obstajala ko je bilo to opravljeno zato smo predlani, 2017 smo potem tudi mi pristopali k temu, so nas habilitirali kot institucijo, ki lahko izobražuje učitelje v Italiji. Že tretje leto skrbi za izobraževanje učiteljev, je kot overjena institucija na Tržaškem, je didaktično ravnateljstvo Pangerc iz Doline. Goriška ima pa svojega. Kot osebi sta bivša ravnateljica Benčičeva in sedaj je drugo leto Fulvija Premolin. Tam je pač ravnateljica pa Kovic, ona je overjena. Ona je tista, ki ima pač, ki njeno didaktično ravnateljstvo skrbi za

goriški del. Ravnatelji vprašajo po posameznih didaktičnih ravnateljstvih, katere teme si želijo posušiti učitelji, kjer manjka neke teme dobimo tudi s strani evalvacije naših izobraževanj, ki nam potem svetujejo tudi učitelji. Potem skušamo nekako organizirati te teme, od 5, 6 do 9 modulov. Ki se potem izvajajo po različnih didaktičnih ravnateljstvih. Torej državni denar dobi šola v Dolini in potem oni s tem denarjem upravljajo za Tržaško.

Recimo, eno leto smo imeli zelo veliko povpraševanje za lutke, je bilo kar ogromno oseb (50) in smo se potem odločili, da jih do 25 sprejmemo. Zato smo potem naslednje leto lutke ponovili. Smo dali možnost tudi tistim. Problem nastane, ker se ti ljudje morajo prijavljati preko portala Sofija. To je ministrski portal, problem nastane, ker nimamo čisto dobro vpogleda to, koliko je teh ljudi. Ker se morajo prijaviti dvakrat, najprej je pred prijava in potem je prijava. In med pred prijavo in prijavo je v časih velika razlika. Lahko se prijavijo na več izobraževanj, in se potem odločijo samo za eno. Nimaš nikoli nekega končnega števila. Računaš, recimo, da jih je 20, realno pa jih pride 10. ta izobraževanja potekajo navadno konec maja, večinoma potekajo zadnje dni junija, od polovice junija, ko ni več rednega pouka. Problem so tukaj vrtci, ker so do konca junija. V julij ne zavlečemo tega, potem po nekje jesenskem seminarju, začnemo še drugi del, To pomeni, tam nekje konec avgusta, malo pogledamo, da ne sovpada z jesenskim seminarjem za šolnike, da šolniki imajo možnosti tudi na jesenski seminar, potem to do nekje druge polovice oktobra.

V kolikšni meri Italija in Slovenija vlagata v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev?

To bi bilo nekje kjer drugje preverit, kakšen je odstotek proračuna za izobraževanje. Slovenija ima to urejeno preko kataloga, Katis to je katalog za izobraževanje. Vsak učitelj ima dostop do kataloga ali fizično ali pa preko spleta, tam so razpisani programi izobraževanja in se potem prijavijo. Ti programi niso vedno brezplačni, nekateri so proti plačilu. Nekateri šole imajo sredstva in krijejo iz fondov. Medtem ko nekatere programe morajo udeleženci, to je potem odvisno, kako se udeleženci zmenijo z šolo. Za vrtce je enako. Medtem ko Italija, mi moramo tudi razpisati preko tega programa S.O.F.I.A. So pa tako nekateri so plačljivi, nekateri pa niso. Je pa v Italiji ta razlika, da pa ima učitelj ta fond, *fondo docenti*, 500 evrov, iz katerih lahko krije izobraževanje.

Katere ponudbe imajo na razpolago vzgojitelji v Sloveniji in Italiji?

V Sloveniji je preko Katisa, to so tudi ovrednotene točkovno. Obstaja tudi pravilnik o ovrednotenju programu, potem je to ovrednoteno, kateri seminarji. Če je seminar do 16 ur, je ovrednoten z 1 točko. Če je med 16 in 25 je s točko in pol, če je nad 24 je z 2

točkami in potem pri napredovanju se tudi štejejo tudi točke. V Italiji pa ni tako. V Italiji če nekdo želi iti na jogo, si lahko iz *fondo docenti* plača tudi jogo.

Od učitelja se to ne zahteva, ker v bistvu učitelj je tisti, ki konca Scienze della formazione primaria.

Katere so po vašem mnenju tiste ponudbe, ki vplivajo na kakovostni profesionalni razvoj vzgojiteljev?

To je vse v katalogu Katis, v bistvu nekako tukaj mislim, da je veliko odvisno tudi od ravnatelja, ki na nek način peljejo kakovost vrtca. V Sloveniji pač obstaja ta kultura, da če hočeš biti, na svojem poklicu dober se moraš izpopolnjevati na nek način ravnatelj to nadgrajujejo in spodbujajo. Že to, da če greš na izobraževanje, samo izobraževanje že poteka tako, da ne izgubiš svojega prostega dneva, da ti ravnatelj omogoči, da lahko greš. Kar je v Italiji že problem, ker moraš najti nadomestilo. To je že sistemsko, medtem ko v Italiji sistemsko ni urejeno.

To gre torej za ureditev: v Sloveniji je ministrstvo, ki to podpira, programi v Katisu so podpirati s strani ministrstva, vzgojitelji imajo to možnost, jo lahko izkoristijo, imajo nekaj dni namenjene izobraževanju. Točno pa tega ne vem. Ampak imajo dneve za izobraževanje.

Letos je bila celo polemika, ker gre skozi sito ministrstva, ker so nekaterem dovolili nekaterim programom, ki niso čisto znanstveno dokazani, na primer tapkanje. NLP: neuro znanost za učenje jezikov, nevrolingvistično programiranje. Znanstveni ni še podkrepjeno, da ti programi res pomagajo, ampak so prišli skozi sito ministrstvo. Mi imamo, zdaj mislim, da je razpis. Grem na razpis, posamezne institucije prijavijo svoje programe. Tudi Univerza na Primorskem prijavlja svoje programe, preko centra za vseživljenjsko učenje. Mi pač damo centru za vseživljenjsko učenje naše programe, to gre na ministrstvo. Neka komisija na ministrstvu odloči je to zadostuje, ustreza vsem pogojem in gre to potem v Katis.

Vsekakor se otroci spreminjajo, mislim, da potrebujemo ta znanja. Ne moramo imeti enakega znanja in pristopov v 20 letih. Ta izobraževanja nudijo nove poglede, pristope didaktične in mislim da so zato pomembna. In mislim da so to vrednost zaznali učitelji in vzgojitelji.

V kolikšni meri in kako nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vpliva na profesionalni razvoj posameznika? Ali mislite, so razlike v profesionalnem razvoju opazne?

Vsekakor so opazne razlike. V bistvu prav v teh novih pristopih. Jaz mislim, da tukaj – jaz poznam institucije s slovenskim učnim jezikom v Italiji. Tisti, ki se izobražujejo, tudi svoj pouk organizirajo drugače, metode in pristopi, tistih, ki se ne izobražujejo, ostaja tiste iz pred davnih let. Odvisno seveda od starosti učiteljev. Če nekdo je šele končal fakulteto na primer, to zna nekaj teh novih prestopov, nekje čez 5, 6 let mora pristopiti permanentno izobraževanjem.

Ampak je tudi res, da ne samo v permanentnem izobraževanju v tem trenutku je velika razlika tudi v izobrazbi, ker v Sloveniji se je od vedno zahtevala fakultetna izobrazba za učitelje in vzgojitelje, medtem ko v Italiji je še do leta 2002 veljajo, da je učiteljske. Že ta razlika še pozna. Ker sedaj so še ti aktivni, ki so končali učiteljske in niso nadaljevali s študijem, je ta razlika še očitna. Redno sčasoma je treba tudi v Italiji imeti permanentno izobrazbo, se bo to izenačeno ali celo tudi v priti Italiji.

V kolikšni meri nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vpliva na kakovost dela vzgojiteljev v Sloveniji in Italiji?

Jaz teh raziskav nisem delala, nisem delala nobenih primerjav. Je pa tudi še nekaj, tudi kulturno okolje ni enako, sta državi zelo blizu, pa kulturno okolje še zdaleč ni. Potem tudi to vpliva na sam sistem. Interesi otrok niso enaki, kljub temu, da smo tako blizu.

Jaz ne moram tega tako presoditi, lahko pa povem, vzgojitelj, ki v slovenskem okolju v Italiji želi delati in dobro dela ima tudi rezultate, ki so čisto primerljivi, ali pa še boljši rezultatov vzgojiteljev v Sloveniji. Kar nekaj jih poznam, ki res z veseljem opravljajo ta poklic in dejansko se izobražujejo, delajo, raziskujejo tudi kot bomo rekli strokovni raziskovalci, svoj poklic in imajo tudi izreden uspeh. Tle bolj vidim to razliko, ta res prepad v Italiji, da je to možno, da enako delujejo, da je lahko v vrtcu oseba v vrtcu oseba, ki veliko dela in oseba ki ne dela nič. To je večja razlika.

Potem je tudi ta ureditev se mi zdi tudi na nek način, ureditev sistema: vrtci v Sloveniji težijo k homogenim skupinam, vedno sta dve osebi, je vzgojiteljica in pomočnica, ta meja med, razlika med pomočnico in vzgojiteljico je vedno bolj zabrisana, čeprav v plači ne, ampak v praksi ja. Večinoma so pomočnice vzgojiteljic zaposlene, so ravno tako fakultetno izobražene in manj časa zaposlene kot vzgojiteljice. V časih je bilo dovolj, da si končal srednjo vzgojiteljsko si bila pomočnica vzgojiteljica. Mi beležimo velik vpis na predšolski vzgoji in ti naši vzgojitelji ne dobijo delovnega mesta vzgojitelja, ampak so na začetku svoje kariere pomočniki vzgojiteljev. Če pogledamo, Italiji so heterogene skupine, od 3 do 6 niso so prisotnosti, oziroma je tista ura so prisotnosti, torej je ena sama oseba z otroki, normativ je podoben če ne celo višji v Italiji nekje do 24 otrok na skupino.

Kako in v kolikšni meri lahko vpliva nadaljnje izobraževanje in usposabljanje v obeh sistemih za napredovanje v kariernem razvoju?

Če v Italiji nič nimaš od tega, pa v tem rečeš, zakaj pa bi. Ker v Italiji je vsakih 7–9 let napredovanje v plačilni razred, ne glede na to, ali ti kaj narediš ali ne. V Sloveniji sta dva tipa napredovanja, eno je kot plačilne razrede, to je podobno kot tle v Italiji, ker pač čas nekaj časa. Eno je napredovanje v nazive in eno je napredovanje v plačilne razrede. Tisto v plačilne razrede je povezano z leti službe, recimo, tudi pri nas na fakultetami tudi z ocenami študentov. Recimo za napredovanje v nazive obstaja ta pravilnik. Za plačne razrede ureja zakon ZOFVI. Torej dva sta. To velja samo za zaposlene za nedoločen čas. Omejenost tega, kako se v Sloveniji zaposli za nedoločen čas, je velika razlika. Za določen čas je zakonsko določeno, za koliko časa si lahko ti zaposlen za določen čas, ko prekine to odločbo, te mora sprejet za nedoločen čas.

Tudi velika razlika je strokovni izpit, v Slovenijo obstaja en del, ki je pedagoški. Torej strokovni izpit mora najprej vzgojitelj opraviti toliko ur, pod mentorstvom, oddat toliko učnih priprav, da se lahko prijavi na strokovni izpit, ki je sestavljen iz zakonodaje iz ustave in iz slovenščine. Torej nekako potem dobiš sliko. V Italiji to ni tako, ker tistega didaktičnega dela ne opravljajo. To je treba preverit. Ampak je razlika, mislim, da ne.

Katere so po vašem mnenju bistvene razlike v profesionalnem razvoju med vzgojitelji v Italiji in Sloveniji?

To sva že nekako odgovorili.

Ali menite, da so razlike v profesionalnem razvoju odvisne od ponudb nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja, ki ga nudi posamezna država?

To sva tudi povedali, da je v Sloveniji nekako sistemsko urejeno, ki ureja ministrstvo. V Italiji pa ni. Nekako sej ta zakon la Buona scuola, je začel, samo že, ker se je menjal minister, ta ni najbolj naklonjen izobraževanju. Ima tudi nekaj izjav. Samo recimo, da je ta tradicija izobraževanja. Predvsem vidim to, da je izobraževanje na nek način nadgrajeno. To je nek vzvod, ki vodi, to da se jih več odloči, da je sistemsko urejeno in nadgrajeno. Medtem ko v Italiji ni sistemsko urejo, tudi če obstaja zakon la Buona scuola, je ohlapno napisano. Tistih par področij, ki naj bi bila prioriteta, tudi če so prioriteta, in se učitelji izobražujejo, kaj pa imajo od tega, trkat na neko vest učiteljsko, ne deluje.

Priloga 5: Intervju z vzgojiteljico predšolskih otrok

1. Katere so razlike med Slovenijo in Italijo na ravni kariernega razvoja?

Na svoji poklicni poti sem naletela na različne prakse profesionalnega razvoja pri posameznikih, tako v Sloveniji kot v Italiji in sem na koncu prišla do spoznanja, da je v obeh državah prišlo v zadnjih letih do bistvenega premika od tradicionalnega načina varstva v vrtcih do bolj kvalitetnega pristopa pri vzgoji predšolskih otrok. S tem v zvezi se je izboljšalo tudi izobraževanje vzgojnovarstvenih delavcev. V obeh primerih je v obeh državah še vedno odvisno od načina življenja, ki tudi na pedagoškem področju usmerja vzgojitelje in učitelje, da različno gledajo na delo in življenje v šolah in vrtcih. Današnja družba nenehnih sprememb in povezav (kulturnih, političnih, družbenih), ki zahtevajo prilagajanje le-tem tako s strani posameznikov kot vrtcev, pri čemer prihaja do spreminjanja vlog in nalog ter pogledov na vzgojitelja kot osebo, strokovnjaka, tko tudi njegovo delo in odnos do otrok. Vse to od vzgojitelja in tudi od vrtca kot organizacije zahteva prilagoditve in spremembe glede večje avtonomnosti in pri čemer se vedno pogosteje poudarja pomen vzgojiteljeve profesionalne rasti. Tukaj se združujeta in prepletata notranja komponenta (njegov osebni interes, motivacija in osebni oz. osebnostni razvoj) in zunanja (napredovanja, delovni pogoji, plačila, ugled) komponenta. Večina vzgojiteljev se gotovo za ta študij odloči predvsem zaradi samo uresničitvenih in altruističnih razlogov ter da so s svojo odločitvijo zadovoljni. Ti razlogi predstavljajo notranje dejavnike (osebni interes, ljubezen do otrok in poklica, predvsem pa iskreno, osebno željo po delu in vzgoji s predšolskimi otroki.) Glede strokovnega znanja se jim zdi najpomembnejše pridobiti predvsem pedagoško-psihološka znanja in znanja s posameznih področij kot tudi sposobnost komuniciranja z otroki in njihovimi starši. Na začetku svoje poklicne poti vsi vzgojitelji zaznavajo nekaj težav, ki pa so pogosto posledica predvsem neizkušenosti, najbolj močne in samozavestne se vzgojitelji počutijo na področju neposrednega dela z otroki.

2. Od česa so po vašem mnenju odvisne razlike?

V Sloveniji, ki je bila prej del Jugoslavije, je bil zanjo značilen zelo visok odstotek polno zaposlenih mater in žensk in je bila skrb za varstvo in vzgojo otroka tudi zadeva širše družbe. Že v šestdesetih in sedemdesetih let so v občinah na veliko gradili nove vrtce in šole (samoprispevki, enodnevni zaslužki itd.). Odstotek vključenih otrok je zrasel na zavidljivo raven tudi v evropskem merilu in standard v vrtcih in šolah je v samem evropskem vrhu. Hkrati s tem se je močno razvilo izobraževanje vzgojiteljev na srednjih in višjih šolah in kasneje na fakultetah. Programi za delo v vrtcih in šolah so bili prenovljeni in širše družbeno obravnavani in sprejeti.

V Italiji so bile razmere drugačne. Bistveno nižja je bila zaposlenost mater (2018 48,8 %, predzadnja država po zaposlenosti mater) in skrb za vzgojo in rast otrok do njihovega vstopa v vrtec (po porodniškem dopustu – jasli) ali v šolo je bila velikokrat stvar mater in otrokove družine in tak način življenja se je počasi spreminjal. Šolanje vzgojiteljskega kadra je počasneje sledilo novim zahtevam, za gradnjo vrtcev in šol niso namenili toliko namenskih sredstev, zato je standard (stavbe, oprema) v mnogih vrtcih nižji kot v Sloveniji. Vendar poudarjam, da se je v Italiji razvilo v nekaterih okoljih veliko inovativnih pedagoških pristopov (Reggio Emilia, Montessori itd.), ki so postali priznani po vsem svetu. V Reggio Emiliji so zasloveli po načinih dela, ki so jih strokovnjaki razvili v vseh teh letih. Tudi slovenski strokovnjaki so prepoznali kot dobre in jih uvedli v javne vrtce kot nadgradnjo in dopolnitev že obstoječega Kurikuluma za vrtce. Gre za vpetost vrtca v kulturno okolje, participacijo otrok ter vzgojiteljevo poslušanje otrok, uporabo in razvoj čutov v spoznavnem procesu, možnost različnih oblik izražanja, prednost učenja pred poučevanjem, interakcijo in komunikacijo vseh udeležencev v vzgojnem procesu, projektno delo, dokumentiranje vzgojnega procesa, vloga prostora itd. V teh vrtcih je pomembna vloga vzgojitelja, poudarjeno je timsko delo, sodelovanje s starši, položaj otroka in podobno.

3. Ali se lahko v obeh sistemih napreduje na karierni ravni? Kako?

Menim, da je v obeh okoljih pomembna predvsem osebnost vzgojitelja. Osebnostne lastnosti vzgojitelja so zelo pomembne, kadar gre za odnos do sebe in do otrok. Ugotavljam, da ni najpomembnejše pridobiti le pedagoško-psiholoških znanj in znanj s posameznih področij, pač pa je pomembna tudi sposobnost komuniciranja z otroki in njihovimi starši, slediti novim znanstvenim spoznanjem (znanje drugače zastari, potrebno je slediti novostim). Zase vem, da se prav tako, kot večina vzgojiteljev, najbolj močno in samozavestno počutim pri neposrednem delu z otroki. Ugotovila sem, da na moje zadovoljstvo najbolj vplivata odziv otrok in zaupanje staršev do mojega dela. Ker se zavedam pomembnosti dopolnjevanja in nadgradnje svojega znanja in izkušenj, pa izpopolnjevanje načrtujem in vem, da se bom udeleževala še naprej strokovnih izpopolnjevanj. Zelo se zavedam kompleksnosti profesionalnega razvoja, ki zajema tako strokovno podkovanost kot osebnostno zrelost kot tudi prilagodljivost in nenehno nadgradnjo že usvojenega in pridobljenega znanja in pogledov v okviru vsakokratnih družbenih sprememb in novih znanstvenih spoznanj. Profesionalni razvoj ni samoumeven (v nobeni državi) in si ga mora posameznik načrtovati glede na svoje kompetence, veščine, znanje, želje in potrebe.

4. Katere so po vašem mnenju močne in šibke točke na področju izobraževanja in kariernega napredovanja kadra obeh sistemov?

Na izobraževanja v Sloveniji, ki jih razpiše na primer: Šola za ravnatelje, Katis (Ministrstvo), ZRSZŠ se vzgojitelji (teoretično) glede na lastno željo, potrebe, interes. Vsak strokovni delavec mora opraviti 40 ur dodatnega strokovnega izobraževanja letno. Vendar je ta možnost velikokrat odvisna in pogojena s finančnimi sredstvi (realno stanje v občini). Na primer v Ljubljani strokovni delavci se vpišejo na izobraževanje glede na lasten interes, potrebe, želje. V nekaterih drugih vrtcih strokovni delavci se udeležijo izobraževanj, ki jih organizira vrtec in je enako za vse strokovne delavce. Temo izobraževanja in predavatelja pokličejo vodstveni delavci in ga izberejo po različnih kriterijih: predlog strokovnih delavcev, problematiko v kolektivu, potrebe kolektiva itd. Izobraževanja vzgojitelji opravijo kot delavno obveznost (6 ur in pol neposrednega dela z otroki), pomočnice vzgojiteljic (8 ur neposrednega dela z otroki) pa si pišejo dodatne ure. V Sloveniji se mi zdi pozitivno tudi to, da vodstvo vrtca spodbuja strokovne delavce, da vodijo strokovni portfolio in načrtujejo izobraževanje in profesionalni razvoj. Motivacija je prav tako, da strokovni delavci pridobijo točke na osnovi izdanih potrdil (pravilnik o napredovanju strokovnih delavcev v nazive) in lahko napredujejo v nazive (finančni dodatek). Vzgojiteljice napredujejo tudi v plačilne razrede, napredovanje določa pravilnik (po določenem časovnem razponu in glede na oceno ravnatelja o delavni uspešnosti).

V Italiji je število ur dodatnega izobraževanja isto (40 ur) se mi zdi prav tako velika prednost, da strokovni delavci dobijo sredstva (500 eurov), ki jih namenijo izobraževanju po lastni izbiri, željah in potrebah in načrtujejo profesionalni razvoj. Lahko se udeležujejo različnih izobraževanj (ki jih organizira ZRSZŠ, DŠU itd.). Sami lahko vodijo portfolio (potrdila hranijo na ravnateljstvih) in vsi napredujejo pa glede na leta službe, ki so jih opravili.

5. Ali ima po vašem mnenju nadaljnje izobraževanje in usposabljanje isto pomembnost v obeh sistemih? Ali je po vašem mnenju nadaljnje izobraževanje in usposabljanje pogoj za karierni razvoj v obeh sistemih? Na kakšen način vpliva?

Menim, da je treba ločiti med kariernim razvojem in profesionalnim razvojem, ker nista nujno usklajena (karierno lahko posameznik napreduje, njegova profesionalnost pa ne odraža njegovega položaja). Nadaljnje izobraževanje je seveda nujno za profesionalni razvoj, zavedati se je treba, da se svet zelo hitro spreminja (novi pojavi, problemi, ki jih včasih ni bilo, nove tehnologije). Teorije in znanstvena spoznanja se prav tako hitro nadgrajujejo in zato tudi naše znanje in pristopi, metode zastarijo. Menim, da se večina strokovnih delavcev tega zaveda in se zato tudi veliko izobražujejo. Karierni

razvoj pa lahko poteka načrtovano in po mojem ni nujno vezan na dodatno izobraževanje (lahko organiziraš razstave, vodiš dejavnosti, si dober v pisanju člankov in tako dobiš točke za napredovanje, ampak se kljub temu nisi veliko dodatno izobraževal, sledil spremembam).

Profesionalni razvoj je za dvig kvalitete dela zelo pomemben. Dokazano pa je, da mora vsako dodatno izobraževanje trajati vsaj 30 ur, da se zaznajo konkretne spremembe v praksi (instant izobraževanja po nekaj ur niso tako učinkovita). Razviti je treba pristope takojšnjega prenašanja novih spoznanj v prakso, da je izobraževanje učinkovito (na primer načrtovanje in poglobljen zapis, evalvacija kako je nov pristop/dejavnost/metoda učinkovala).

6. Katere so možnosti kariernega razvoja vzgojiteljev v Italiji in katere v Sloveniji?

Napredovanje strokovnih delavcev v nazive. V manjšinskem prostoru je realnost, da se veliko strokovnih delavcev izobražuje v Sloveniji. Urejeno je priznavanje diplom in posledično zaposlitev v otroške vrtce v Italiji. Velika slabost je po mojem, da napredovanje ni usklajeno na področju EU, saj se veliko strokovnih delavcev izobražuje ali zaposli v drugi državi. Profesionalni razvoj in delovna doba v eni državi se ne prizna za napredovanje v drugi državi (delaš v javnem vrtcu v Sloveniji, delovna doba se ti v Italiji za napredovanje ne prizna).

Priloga 6: Intervju starš 1 (ITA/SLO)

Za zagotavljanje anonimnosti intervjuvancev imenujemo otroke deček ali deklica, kraji pa so označeni s črkami.

Splošni podatki: spol, starost, kraj bivališča in število otrok.

Ženski, 35, Italija, 2 otroka.

Zakaj ste se začetno odločili za vpis otroka v vrtec v Slovenijo/Italijo?

Pravzaprav sedaj imam oba otroka v šoli v Sloveniji, v A. Obiskujeta v A. Na začetku smo vpisali ta malega v vrtec v B 2 leti, potem pa je šel C. Izbira je bila nekako malo finančno, zato ker smo dobili en drugačeno ceno, zato ker so gledali drugače nucleo familiare, zdej mi ne pride, kako se reče v slovenščini. Ker jaz sem bila vpisana še s svojimi starši in sem plačevala na polno in drugače, pa so gledali samo mojega moža in mene smo lahko plačali malo manj.

Zakaj ste se odločili za spremembo države na ravni predšolske vzgoje?

Več kot družga zaradi finančnih vidikov, poleg tega da se moj mož niti ni strinjal očitno, da bi bili otroci dvojezični in to je bilo pač naš prvi problem, tako da.

Katere so močne in šibke točke italijanskega in slovenskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje? Kaj bi vi izpostavili?

Pravzaprav en moj otrok je prihajal direktno iz slovenskega okolja, ko je prišel v vrtec, se je kaj kmalu navadil tudi na italijanščino, kar se mi je zdelo pozitivno, ampak mojega moža, recimo, in je silil da bi opustil govorjenje prave slovenščine, ker je to tudi verjetno problem, ztu ker je več po domače ne malo. Glede sistema ni velike, ni prou velike razlike se mi zdi. Program poteka isto. Tako tukaj kot tam programirajo in to, ampak ker morajo pač bolj pazit na slovenščino in to imajo bolj usmerjeno v jezik, medtem ko v Sloveniji grejo direktno na verjetno kšno poučevanje in bolj projektno delo ne, bi rekla, ztu ker so otroci večinoma slovensko govoreči, je lažje pravzaprav, a ne. Gre za kulturno dediščino v slovenski vrtec se vključujejo tudi italijansko govoreči otroci in zato iz tega morajo več delat na jeziku n, pač gre vse bolj usmerjeno v jezik in je drugačno.

Katere razlike ste zasledili med vzgojitelji predšolskih otrok v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu?

Katere izkušnje ste imeli z vzgojitelji predšolskih otrok v obeh sistemih? Prosim navedite primer/e.

Katere so razlike med vzgojitelji, bo recimo, da so vsi končali univerzo, kar znam jaz, da ne morajo dobiti stalež nobena vzgojiteljica, ki nima opravljeno pedagoške fakultete in mislim, da je drugače zaradi drugačnega sistema. One so več prisotne tudi pri hranjenju, pri preoblačenju otroka, uvajanje poteka drugače, ne vem, imajo bolj en tudi materinski, bom rekla, ztu ker ta mala je hodila od tretjega leta dalje naprej, uvajanje so imeli drugače kot tukaj, je bilo bolj individualno, vsak je pač delal po svoje, se je uvajal ne, enkrat je bilo s starši, drugič so bili otroci sami manj tisto, je bilo malo drugače. Pravzaprav so prisotne pri hranjenju, ztu ker jim oni delijo hrano, to pomeni, da jih vprašajo malo, dosti bolj en materinski stik, je pa tudi res, da so tudi malo bolj samostojni pri vsem tem.

Kakšen občutek imate glede: Odnosa med vzgojitelji in starši?

Kaj bi lahko rekla ... na razpolago so bili vedno, govorilne ure imajo enako, mislim imajo enako, čisto enako, ja. Po mojem, ku v Italiji. Mogoče so v Italiji malo bolj posvetili, kdr je starš prišel iskat otroka, smo se malo bolj pogovorili, ampak to se mi zdi mogoče, da je bila nenadna menjava in se nismo tako hitro spoznali, tako na moram reč.

Kakšen občutek imate glede: Sodelovanja med vzgojitelji (odnosi v kolektivu)?

Mislim, da je podoba pomočnika super, zato ker ne dela nikoli vzgojiteljica sama in ima vedno eno dodatno pomoč za vsako dejavnostjo, ki imajo lahko opravlja bolj umirjeno in če, recimo, da si ni pripravila enega pripomočka, ne bo zaradi tega zgubila motivacije cele skupine. Je pa res, da tudi pomočnica je imela svojo vlogo, je bila tudi ona kot ena figura kot zelo pomembna, ker jih je delal spat in zjutraj jih je spremljala, ker vzgojitelji predjo malo kasneje po navadi in grejo tudi malo prej, pomeni torej, da ima pomočnica malo več ur za bit z njimi. Mislim, da je fanj, da imajo pomočnico. Bi bilo dobo uvesti to figuro v italijanski sistem. Ti lahko rečem kot vzgojiteljica, da v svojih dejavnostih lahko opravljaš dvakrat boljše.

Kakšen občutek imate glede: Sodelovanja z lokalno/širšo skupnostjo?

V C in tudi v D so dosti sodelovali z okolico mislim, so hodili tako v dom za ostarele, so hodili po vasi, so sodelovali z lokalnimi skupnostnimi, to je podobno tudi tukaj ne. Edina mogoče razlika je to, da so šli na tridnevni izlet, kar je v Italiji ni tega. Kar tudi ne bi bilo možno, ker pač je premalo ljudi ne vem. Ne vem, tam imajo pomočnico, vzgojiteljico, pa ravnateljica gre zdraven, pa zdravstvena sestra gre z njimi, tako so umirjeni glede tega pa pedagogi tako naprej imajo precej bolj podpore tudi pri tem, ampak so ostali tudi tridnevni izleti, kar je zelo pozitivno.

Vzgojiteljeve motivacije za delo?

To mislim, da je tako tukaj kot tam, cilj vzgojiteljev je poučevanje celo življenje, tako da ni razlik.

Vzgojiteljeve avtonomije (vključitev novih idej v učni načrt – ali mora vzgojitelj ostati v predpisanih navodilih?)

Nacionalni kurikulum za Republiko Slovenijo pravi, da je program se mora prilagajati in mora biti prilagodljiv na razmere, finance, na vse in tudi mi skušamo delovati tako. Tako so fleksibilni glede tega, morajo biti fleksibilni.

Razlike v pristopu dela z otroki?

Je tudi spanje imajo oni, to pomeni, da tudi učiteljica, je vključena in to je bolj materinsko zdej kaj je različnega, je to da imajo pomočnice in da delajo torej drugače, ztu ker ni vse samo drugega pa ne bi vedla reč, mislim da vsaka ima svoj načrt in sledi svojemu načrtu

Priloga 7: Intervju starš 2 (ITA/SLO)

Splošni podatki: spol, starost, kraj bivališča in število otrok.

Ženski, 40 let, Slovenija, 2 otroka.

Zakaj ste se začetno odločili za vpis otroka v vrtec v Slovenijo/Italijo?

Moj otrok je prvo leto hodil v vrtec v Italijo, ker sem na ta vrtec tudi sama čustveno navezana. Leto kasneje smo se preselili v Slovenijo in zaradi bližine vrtca od doma smo ga tudi tam vpisali.

Zakaj ste se odločili za spremembo države na ravni predšolske vzgoje?

Zaradi selitve in prevelike oddaljenosti od slovenskih vrtcev v Italiji.

Katere so močne in šibke točke italijanskega in slovenskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje? Kaj bi vi izpostavili?

ITAL. ŠOLSKI SISTEM:

ŠIBKE TOČKE: Problem varstva v primeru stavk, neizkušenost nadomestnih vzgojiteljic, nekakovostna hrana, odsotnost popoldanskega počitka, zaprtje vrtca v juniju in juliju. Vrtci se v Italiji odprejo šele ob osmih, otroke pa je treba prevzeti do 16.00.

MOČNE TOČKE: Ohranjanje slovenske narodne identite in hkrati stik z italijansko kulturo, gledališki in glasbeni nastopi, bližina vrtca domu, nizki stroški (v povprečju 70 evrov mesečno).

SLOV. ŠOLSKI SISTEM:

ŠIBKE TOČKE: Občina krije en mesec počitnic, v tem obdobju se vrtca ne plača. Če se pa želi iti na dopust dlje časa, je treba vrtec vseeno plačati, čeprav ga otrok ne obiskuje. Včasih pride do prevelikega vpisa otrok v vaški vrtec in posledično je treba otroka vpisati v bolj oddaljen kraj. Vrtec je v Sloveniji dražji (170 evrov mesečno, sicer sorazmerno s plačo).

MOČNE TOČKE: Vrtci so odprti skozi vse leto in ponujajo možnost, da se lahko otroke pripelje že ob 6.30 in jih prevzame najkasneje ob 17.00. Poleg tega gredo otroci po kosilu na popoldanski počitek (2 uri), kar v vrtcu v Italiji ni bilo možno. Zelo kakovostna hrana je biološka (sestavine kupujejo od lokalnih kmetov oz. pridelovalcev). Zrelejši pristop staršev. Starši med sabo nimajo stikov, kar pripomore k večjemu zaupanju starš/vzgojitelj. Če pride do težav, se mame direktno obrnejo do dotičnega vzgojitelja, ne da bi (kot to delajo v Italiji) po nepotrebnem odpirali Whatsup skupine in pri tem blatile

neprecenljivo delo vzgojiteljev. Poleg tega, ko pride do stavk, starši nimajo zagotovljenega varstva, v Sloveniji pa stavk skorajda ni.

Katere razlike ste zasledili med vzgojitelji predšolskih otrok v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu?

Vzgojitelji v Sloveniji se morajo ravnati po protokolu vikanja, kar omogoča distanco in hkrati večje spoštovanje starš/vzgojitelj. V Italiji je odnos starš/vzgojitelj bolj intimen, kar je včasih dvorezen meč.

Katere izkušnje ste imeli z vzgojitelji predšolskih otrok v obeh sistemih? Prosim navedite primer/e.

V Sloveniji vzgojitelji namenoma vzpostavijo distanco s starši. Všeč mi je, da ne kričijo na otroke in težave rešujejo umirjeno, zato so posledično tudi sami otroci bolj umirjeni. Opazila sem tudi, da v Sloveniji otroci manj kričijo. Poleg tega vsak teden vzgojitelji izberejo dva otroka za dežurna, ki vzgojiteljicam/jem pomagata pospravljati mizo po obrokih. To otrokom vlije samozavest in občutek odgovornosti. V Italiji sem imela z vzgojiteljicami bolj intimen odnos, kar je omogočalo večjo sproščenost, po drugi strani pa mi je bilo včasih nerodno izpostaviti nekatere napake le-teh (na primer da so včasih govorile italijansko z otroki italijansko govorečih staršev, čeprav je šlo za slovenski vrtec).

Kakšen občutek imate glede: Odnosa med vzgojitelji in starši?

V Sloveniji je bil odnos starši/vzgojitelji dodatno okrepljen z delavnicami, ki so jih vzgojitelji organizirali 3-krat letno. Starši so skupaj z otroki ustvarjali predmete in obujali krajevne običaje. Poleg tega so vzgojiteljice povabile babice in dedke na pohod in ogled vaških znamenitosti. V Italiji delavnic in pohodov žal ni bilo.

Kakšen občutek imate glede Sodelovanja med vzgojitelji (odnosi v kolektivu)?

ITALIJA: Vzgojitelji v staležu so medsebojno sodelovali, zdelo pa se mi je, da med vzgojitelji v staležu in nekaterimi suplenti včasih ni prišlo do sodelovanja, pač pa do tekmovalnosti.

SLOVENIJA: V Sloveniji so bili načeloma vsi vzgojitelji v staležu in so med sabo izredno lepo sodelovali in se dobro razumeli.

Kakšen občutek imate glede Sodelovanja z lokalno/širšo skupnostjo?

ITALIJA: Prišlo je do nekaj manjših projektov, pri katerih so vzgojiteljice sodelovale z lokalno skupnostjo (gledališče, prometna vzgoja, delavnice itd.), vendar mislim, da bi se dalo še boljše izkoristiti to, kar ponujajo zamejska društva.

SLOVENIJA: V Sloveniji so vrtci tesno povezani z lokalno in širšo skupnostjo. Organizirajo plavalni tečaj, povezujejo se z vaščani in organizirajo zbiranje starih predmetov za raznorazne razstave in obogatitev krajevnega muzeja.

Kakšen občutek imate glede Vzgojiteljeve motivacije za delo?

ITALIJA: V Italiji sem žal včasih naletela na utrujene demotivirane vzgojiteljice (zlasti suplente), ki so se večkrat pritoževale zaradi italijanskega šolskega sistema, nespoštovanja in neubogljivosti otrok ter potuhe iz strani staršev.

SLOVENIJA: V Sloveniji so vzgojiteljice vedno nasmejane, prijazne, umirjene. Otroci zbrano poslušajo vzgojitelje (to se zlasti pozna pri uri pravljic) in jih ubogajo. Vzgojiteljice tesno sodelujejo s starši, ki kritike tudi sprejmejo in skušajo dajati čim manj potuhe otrokom.

Kakšen občutek imate glede Vzgojiteljeve avtonomije (vključitev novih idej v učni načrt - ali mora vzgojitelj ostati v predpisanih navodilih?)

SLOVENIJA: V Sloveniji se morajo vzgojiteljice strogo držati učnega načrta, kar včasih ne dopušča fleksibilnosti v primeru, da bi se v zadnjem trenutku želelo dodati kako zamisel, pobudo ali projekt. Bogat program vzgojiteljice predhodno načrtajo in ga izpeljujejo kot po navodilih. Program je objavljen na spletni strani šole že septembra in nato so starši vsak teden obveščeni o podrobnostih.

ITALIJA: Tudi v Italiji vzgojiteljice se držijo programa, ki si ga zamislijo ob začetku tedna, po drugi strani pa starši nimajo direkten vpogled v program.

Kakšen občutek imate glede Razlike v pristopu dela z otroki?

SLOVENIJA: V Sloveniji otroke učijo k večji odgovornosti že od prvega letnika, to pa izvajajo z dežurjenjem (pospravljanje pribora in krožnikov po vsakem obroku). V zadnjem letniku vrtca vzgojiteljice naložijo otrokom domače naloge, da jim priučijo delovne navade, ki jim bodo koristile na osnovni šoli. Otroci ustvarjajo izdelke sami, pomoč učiteljic je minimalna, kajti otrok je center učenja. Ko je vzgojiteljica bolna, jo naslednji dan že nadomešča druga.

ITALIJA: V Italiji ni dežurjenja, poleg tega pa zaradi nezbranosti in neubogljivosti otrok učiteljice večkrat ne utegnejo izpeljati programa in ustvariti zaželenih izdelkov. Zaradi pomanjkanja časa (in pritiska staršev, da bi konkretno videli rezultat projekta) izdelke včasih naredijo vzgojiteljice same namesto, da bi jih otroci (ki delajo s počasnejšim tempom). Zaradi bolezni se je včasih zgodilo, da je morala ena sama vzgojiteljica paziti na veliko število otrok, kar se je seveda poznalo pri delu in izvajanju

Sternad, Nicole (2019): *Primerjava med italijanskim in slovenskim šolskim sistemom na ravni profesionalnega razvoja vzgojiteljev predšolskih otrok*. Magistrsko delo. Koper: UP PEF.

programa. Zaradi krčenja finančnih sredstev se namreč suplente imenuje šele po tednu dni.

Priloga 8: Intervju starš 3 (SLO/ITA)

Splošni podatki: spol, starost, kraj bivališča in število otrok

Ženski, 33 let, Italija, 1 otrok.

Zakaj ste se začetno odločili za vpis otroka v vrtec v Slovenijo/Italijo?

Ma deklica na začetku je bila v vrtcu v Sloveniji, sicer v A, smo se odločili za A itak, ker ni še dopolnila 3 leta tako, da v Italiji bi morala biti v jasliah in to se pravi, da pač ko smo imeli podatke oziroma smo dali na tehenco Italija Slovenija malo, ztu ker jaz delam v A in mi je bilo malo komot, malo zato, ker mislim prou sistem in kako bi rekla tudi struktura so nas privlačevale več in stroškovno itak ja v Italiji stanejo, pač je blo na isti ravni, tko da smo se odločili za slovenski vrtec.

Zakaj ste se odločili za spremembo države na ravni predšolske vzgoje?

Naknadno pole smo se odločili, da jo vpišemo, ko je imela pač 3 leta v Italijo, ti rečem po pravici 99,9999 % zaradi stroška, ker pač je v Italiji brezplačno oziroma plačuješ menzo v Sloveniji glede na to, da smo bili nerezidenti, smo plačevali najvišjo kvoto in v trenutku, ko pač smo mogli odločit, je dosti vplivalo na našo ekonomijo in tko smo se pač odločili. Potem jasno itak mi živimo tle v Trstu, tko da pol šola bi se šolala naprej verjetno v Italiji. Mislim ideja je bila tista, da itak šolanje oziroma prou šola bi pač bla v Italiji, čeprav niti ne vem zakaj, ne vem tku smo mislni, ne, in sistem malo eno drugo, mogoče ker nam je bliže, mogoče ker več poznamo, čeprav morm reč, da tisto, kar sm spoznala v vrtcu v A, ker pol ne vem drugi vrtcu, mi smo bili v tisti novi enoti B. Ma je blo krasno, ena roba ma prou non ga paragoni. Nekaj krasnega, res res, vse od strukture od oseb, ma res krasno. In ti pravim bi lahko tudi komot nadaljevali, skratka jaz sem jo peljala zjutraj sem šla v službo in vrtec je bil do 16.30 sem tekla jo iskat, tako da mislim, prou strošek, ekonomska plast je bla tista, ki je najbolj učinkovala in najbolj vplivala pri potem izbiri nadaljnji.

Katere so močne in šibke točke italijanskega in slovenskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje? Kaj bi vi izpostavili?

Sigurno, kar se tiče slovenskega, Slovenije, recimo slovenskega sistema, tisto kar sm jst vidla, sicer zdej deklica je samo eno leto bila v Italiji in v Sloveniji smo bili dve leti, mislm, tam je res vse bolj osredotočeno na otroka mislm, vzgojitelji mu sledijo imajo logopede, imajo psihologe, imajo res vzgojitelji tudi ne vem, to je bil moj kako se reče moja percezion, zdej ne vem če magari ni res tako, ma tisto kar sem jaz vidla se mi zdijo tudi vzgojitelji dosti bolj pripravljeni, dosti bolj izobraženi glede same vzgoje, tudi prou aspetto psicologico prou ne znam, kako so se kako pazijo prou na, kako se reče prou na

otroka, singolo. Jim sledijo, pazijo na zahteve, kukr si rekla ti individualno za vsakega otroka. In potem sem vidla da skupine so tudi manjše, je več vzgojiteljev, bo struktura tam je nova je krasno, vsaka skupina je imela svojo sobo, dve sobi sta imeli skupaj, ta sanitarij, wc-eje, stranišče vse za otroke ena roba krasna. Vsaka soba je imela balkonček pokrit, en velik vrt za se igrat je bla ena roba krasna. Ti rečem po pravici, da enkrat, kar so bile naše izkušnje v teh dveh letih, ne bi vedla reč, katere so šibke točke. Ok, ja, mi smo nerezidenti, tako samo smo visoko plačevali, ma je tudi po eni strani tudi prav, če imaš eno tako strukturo, mislm ne vem, dej ne bi tela reč, da se mi je zdelo ogromno, ker po eni strani je tisto kar plačuješ za ene privatne jasli, ok je država je res, ampak v Italiji davke plačuješ, tistih 80 evrov na mesec daješ za menzo, in kako bi rekla je en drugi pianeta, en drugi svet.

Šibke točke so ne organizacija tle, je nekaj groznega. Od ravnateljstva do samega vrtca in potem komunikacija s starši, jasno potem je odvisno od posamezne osebe, mi smo imeli enega predstavnika staršev, ki ni prav predstavljal. Zdej komunikacije z učiteljico so se izgubliale, ena učitelja je rekla eni mami, piši na gruppo whatsapp, potem ta mama je pozabila, oglasna deska ni obstajala in češ, da učiteljice so rekly, da nimajo oglasne deske, ker ti starši niso nikoli gledali ma ne vem, robe del genere, je bil res en cirkus. Ne vem potem odprta vrata, meni se parkrat zgodilo, da jaz sem šla proč in deklica je tekla za mano in učitelja se ni niti zavela, da deklica je šla ven iz vrtca je prou in po eni strani je ena sama učiteljica, ki drži lahko 10 otrok za pol ure. Če vrtec odpre ob 7.30 in ti starš morš peljat otroka ob 7.30, ker magari delaš ob 8 uri začneš službo, učiteljica pride ob 7.32 in tista učiteljica mora komej prit v učilnico, ok da je sluga ki ti odklene vrata ampak se mora pripraviti, pripraut za za bit z otroki. In potem ti otroci so tam sami, dokler učiteljica tam pospravlja in dela ti otroci deljo kar čejo. In med drugim mi je tudi zbežala ven, je imela tako luno in ni tela it v vrtec. Tisti porton, ki potem da na cesto je odprt, itak na srečo nisem bila še na cesti, da bi se zgodilo pet minuto pole ... so take robe, ki ...

V A v vrtcu so maniglie od vrat visoke, da otroci jih ne utegnejo odpret, tam so vrata odprta, je da brivido.

Bi lahko rekla, da na osebni ravni mi je sistem bliži, ker sem ga doživela tudi jaz, ker sem se šolala v Italiji. Ne vem, ne vem, res ne vem. Po eni strani potem tle imamo slovenski vrtecv oziroma vrtec s slovenskim učnim jezikom tisto leto, ko se je deklica vpisala, jih je bilo (X število) od teh dva slovensko govoreča otroka. Po eni strani mislim, moja noče bit kritika za starše, ki dajo otroka v slovenski vrtec, le potem tvoj namen je da se šola naprej v slovenskih šolah. Ampak potem če niti ne narediš en šforco, da se

niti ne navadiš tiste dve besedi in se še jeziš z učiteljico, ker komunicira v slovenščini, ker komunicira v slovenščini mislm, te robe me strijo it vn z glave mene. Kako bi rekla, to ni odvisno od sistema, ampak če ti učiteljica si v slovenskem vrtcu jaz razumem, da ne boš mogla govorit vsem staršem poi slovensko, ker ta starš bo bulu vate in ne bo zstupu kaj govoriš, ampak vsaj en malo, kako bi rekla skušat poudarit, skušat koinvolgirat te starše, poteka vse samo v italijanščini in tu ne ...

Ko je deklica bila v A, je mene popravljala dvojno na srečo, ona je že zgodaj govorila, upam, da kar se je ona tam naučila ji bo ostalo. Ona je vsa zelo kvadratasta in te popravi.

Katere razlike ste zasledili med vzgojitelji predšolskih otrok v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu?

Katere izkušnje ste imeli z vzgojitelji predšolskih otrok v obeh sistemih? Prosim, navedite primer/e.

V slovenskem sistemu oziroma v slovenskem vrtcu so vzgojitelji sigurno bolj pripravljeni na celi ravni od, kukr sm rekla, mislm vzgoja otrok, ztu ker alla fine, morš psihološko razumet kako se otrok razvije, kako mu moraš sledit in tam morm reč je bila ena bomba, od ta glavne vzgojiteljice, ki jo je imela pač prvo leto kot drugo leto od pomočnikov, ki potem so bili tam, načeloma so bile študentke in tako, jaz sem vidla, kako bi rekla eno resnost, seriet, ma prou neki enkratnega. Po drugi strani tle v vrtcu je tle sm vidla eno učiteljico, ki so bili ti otroci tam neki so delali se igrali, mogoče ni vidla, da sem jaz tam deklica preobuvala in so tam ene punčke se igrate, »O bomo posprauli al ne« po eni strani, ne morm reč nč, deklica se ima fanj, ni bil nikoli noben problem, ma razumeš jaz zstopim, da ne sloni samo na vrtec in na sistem šolski, da mora vzgojiti otroka, ma da ga mormo tudi mi starši vzgojiti, ne morm jaz se jezit s deklico, ne reč kavolo reči joj in potem v vrtcu mi učiteljica mi »ouuu, kaj je tu« bo če, daj. E.

V igralnici se zjutraj, niso vsi otroci, 4,5 otrok, ki se tam igrajo učiteljica, jim kaže hrbet in tam nekaj barva in pripravlja na ročna delaca, jaz razumem, da niso vedno vodene aktivnosti, ma somma niti, da jih ne pogledaš, da jim tam sediš, da jim daješ hrbet, ne vem, sem morala poklicat trikrat, da bi vidla, da sem pustila deklico, da mi ne zbeži ven. Prou. Insoma dei, ena via de mezzo.

Kakšen občutek imate glede: Odnosa med vzgojitelji in starši?

Lej, v Sloveniji govorilne ure, se pač najaviš enkrat na, ne kako je blo, ja je blo par dni, ne vem če je bilo par dni na mesec, je bilo na oglasni deski je bilo tipo eno uro in pol popoldne na razpolago 15 minut in si se vpisal in si se najavil. Si pač napisal ime, šuper, če si tel si napisal in celo meni je bilo težko s službo eno stvar in drugo, proti koncu leta

mi ni uspelo se pač najavit na govorilne ure, me je prav učiteljica poklicala, čeprav je vse v redu deklica je super, je dobro da pridete, da se malo pogovorimo. Itak sem šla, tistih 10, 15 minut pogovorili glede vsega. V Italiji mi ni niti noben nič rekel glede govorilnih ur, morda te giuro, prvo srečanje, ki smo imeli, nekeje je bilo govora, da pač ja, ob ponedeljkih so govorilne ure in sem rekla bo blo tipo v A, bodo povedali, bomo obvestili, nič, to je blo edino, kar je bilo govora o govorilnih urah. Zjutraj, če bo kšna mama ima kej za reč učiteljici, reče zjutraj na vratih, kdr učiteljica mora magari sledit šestim otrokom in na glas pred otroci, in otroci vse slišijo in mene ta roba prou se mi obrača želodec, ker magari so problemi, ker magari en dan je govorila s problemi, ki je imela v družini, ki kavolo sem bla tam jaz sem čula vse, mislim z očetom od otroka, ma dej ne moreš ma pred otrokom in ne vem, sem mislna, da bo učiteljica rekla, bom, dej se pogovorimo, počakate pokličem slugo, bom pet minut z vami ali pridite en drugi moment, ne so se prou tku pogovarjale, kaj se je zgodilo, ja, kaj je rekel oče, ne vem, kaj je rekla punčka, fantek, kako je odreagiral, in jaz sem bila tam, ki se preobuvala mojo ta malo in sem čula vse. Ni prou zstupš, ni prou za tvojega otroka ni prou do ostalih otrok. Tu prou bi mogle učiteljice ustaut, bi mogle reč se pogovorimo en moment pridite, en drugi moment. Bo sluga, ki ne zastopim kaj dela na tisti šoli, ker dela samo kažin in govori slabo otrokom. En dan je priša deklica domov objokana, sem jo vprašala, kaj se je zgodilo, da ko so spali. A ja in še to, da dosti krat ko spijo, počakajo da zaspijo in grejo proč jih spustijo same, zaprte v igralnici spat. Učiteljice pravijo, da so vedno z njimi, praticamente nikoli. In enkrat ta sluga ji je tudi zelo slabo odgovoril, da je prišla domov objokana. E.

Kakšen občutek imate glede Sodelovanja med vzgojitelji (odnosi v kolektivu)?

Med sabo? Orca, ne vem, ne bi, ma ja, ma mislim, ne vem, tisto ko sem jo peljala v A, ker prve pol urce so bile vse skupaj, se mi je zdelo vse v redu. Mislim, tudi deklica se dobi fanj, hodi rada v vrtec, mislim osebno nimam nič za reč, ma so kšne robe, ki ne vem kako bi rekla, ko vidiš kakšen poudarek imajo v slovenskem sistemu na to, na vse, kako je pravi vse olika, slovenščina, ti pridjo te verte, rečeš bom, vado oltre, tipo sorvolo, ker alla fine je fanj, ma alla fine ni prav, ker je res da je fanj, ma bi moglo bit še boljše. V glavnem nimam nobenih pripomb.

Kakšen občutek imate glede Sodelovanja z lokalno/širšo skupnostjo?

Jaz sem videla, da v A so imeli dosti več med tem, ko v Italiji so bili izleti, tisti 4 izleti, apparte bom dvakrat so šli v gledališče, bom so šli na izlet v naravo potem so imeli eko eno stvar, ki po mojem se mi zdi assurda, da v Sloveniji, če kako bi rekla, če vključiš starše jih vključiš v popoldanske aktivnosti tipo dvakrat, trikrat na leto, se dobiš s starši ma se dobiš ob peti popoldan. Enkrat smo organizirali ne znam, smo šli na eno kmetijo,

enkrat smo šli na en pohod, enkrat smo imeli neki družga in s tem otroci, z vzgojiteljici, vsakotoliko, ko je bilo lepo vreme, so primli to bibo in mene ta biba je prou ostala to vrstico, vsak otrok se je držal za svoj košček in z bibo so šli pohajati, so šli v gozdček, so šli po A ztu ker so jih učili hoditi po pločniku, kako prečkat cesto, ma to je šuper je troppa roba, edino ki v Italiji tri izleti, ki ok, morajo priti tudi zraven starši, ker čene ni dovolj vzgojiteljic na otroke, starši apparte, da morjo doplačat, vaben doplačaš, ker je izlet in potem tiste stvari, ki organizirajo ne vem likovna delavnica, delavnica za božič in tako jih naredijo ob enajsti zjutro.

Kakšen občutek imate glede Vzgojiteljeve motivacije za delo?

Bi rekla, da ja, se mi zdi na slovenski strani je bolj tisto, kako bi rekla, naredim ker mi je veselje za delat, na uni strani je bolj naredim, ker moram delat. Zdej, če prav pravim, to je bila moja izkušnja.

Kakšen občutek imate glede Vzgojiteljeve avtonomije (vključitev novih idej v učni načrt - ali mora vzgojitelj ostati v predpisanih navodilih?)

Ma ne bi vedla, od tistega kar sem vidla, ben o mal je isto, tisto kar so lahko, da pač da tisto kar lahko narediš, je lahko naredil sam. Mi smo imeli primer, ki je prihajal iz slovenskega vrtca in pa učiteljica iz slovenskega vrtca mi je dala pač kontakte, da bi se lahko srečali, da bi oni prši, mi šli, vsekakor sta dve različni državi, potem žal se to ni izvedlo. Samo tu, je iz obeh strani, to itak eden mora iti v Italijo, drugi v Slovenijo tku da. Ni tku semplice.

Kakšen občutek imate glede Razlike v pristopu dela z otroki?

Ma tudi v tistem, kar sem vidla, od tistega, kar so otroci izdelali, kreirali, je dosti bolj idej, je dosti bolj fantazije tle mislm, ne vem so tiste šolite tri robce, na uni strani je bilo dosti bolj raznolikosti tudi.

Priloga 9: Intervju starš 4 (SLO/ITA)

Splošni podatki: spol, starost, kraj bivališča in število otrok.

Ženski, 39 let, Italija, 2 otroka

Zakaj ste se začetno odločili za vpis otroka v vrtec v Slovenijo/Italijo?

Za vpis otrok v jasli v Sloveniji (v A) sva se z možem odločila, ker ni bilo v bližini (na poti na delovno mesto) slovenskih ali pristno dvojezičnih jasli (otroka sta iz mešanega zakona). Zanimala sva se za privatni dvojezični jasli v Italiji, vendar sva vpisala otroka prekasno (bil je sprejet kasneje, ko je že imel mesto v Sežani). In tudi zaradi višjih stroškov za privatne dvojezične jasli se nama je zdel vpis v vrtec v A dobra rešitev. Po dveh letih jasli v Sloveniji sva prvega otroka vpisala v vrtec v Italijo, drugi otrok pa je začel obiskovati jasli v Sloveniji (podoben razlog kot pri prvem). V Italijo sva prvega otroka vpisala (in nameravamo vpisati tudi drugega otroka) iz dveh razlogov: ker se bomo kot starši in družina lahko vključili v širše življenje skupnosti (v Sloveniji se med starši nismo poznali in tudi otroci razen v vrtcu niso imeli popoldanskih »izvenšolskih« stikov) in ker je vrtec v Italiji veliko bližje našemu domu (in je bolj enostavno tudi za babice/dedke/tete, da gredo po otroka).

Zakaj ste se odločili za spremembo države na ravni predšolske vzgoje?

Razlike v načinu predšolske vzgoje med Italijo in Slovenijo nisva poznala. Odločitev je temeljila na dveh željah: ena je bila, da se otroka dobro naučita slovenščine (ker živita v mešanem okolju), druga pa praktična, da ju lahko peljeva na poti v službo. Naj pojasnim: če bi otroka vpisali v vrtec s samo italijanskim jezikom, bi se verjetno ne naučil slovenščine; vrtec z izključno slovenskim jezikom pa je bil sprejemljiv, ker je naše okolje mešano (prevladuje italijanščina) in torej z italijanskim besediščem naj ne bi imel večjih težav. Najbolj idealna rešitev pa bi bila seveda dvojezični vrtec, kar pa ni bilo možno.

Katere so močne in šibke točke italijanskega in slovenskega šolskega sistema na ravni predšolske vzgoje? Kaj bi vi izpostavili?

Izkušnje imam samo s slovenskim sistemom (na ravni jasli) in italijanskim sistemom (za vrtec). Slovenski sistem je zelo dobro strukturiran, kot starš zelo cenim, da nas stalno obveščajo o tem, kar počnejo otroci, jim sledijo, ko se domenimo za sestanek z odgovorno vzgojiteljico nam zelo jasno pove katere cilje je dosegel, kaj rad počne, kaj rad je, kako naj bi potekal naprej razvoj, na kaj naj pazimo, katere so morebitne težave. Mesečno je pred igralnico izobešen list z aktivnostmi in vzgojnimi cilji, občasno tudi pesmi (ki jih lahko doma še vadimo), tudi zgodbe (da jih še doma preberemo). Najlepše se mi zdi, da otroci prinesejo znanje, ki so ga pridobili v jaslih, domov. Kot starši lahko

tako lažje sledimo njihovem razvoju, razumemo tudi otroka, ko si »prepeva« pesmi (v tem obdobju še ne govorijo) ali na kaj se nanaša. Zelo cenim tudi sestanke s starši (dva na leto) in tri skupna srečanja s starši in otroki. V slovenskem vrtcu je urejeno, da se na začetku leta določi rdečo nit (na ravni vrtca) in se jo spremlja skozi celo leto; mesečno pa imajo otroci tudi krajše »projekte«. Tudi prostor jasli oz. vrtca v Sloveniji je zgrajen primerno za otroke, vsaka igralnica je primerno opremljena, saj ima velika okna iz katerih otroci vidijo vrt (in krožišče, po katerem občasno peljejo mimo gasilci, kar jim je seveda v veliko veselje), iz igralnice lahko direktno stopijo na pokrito teraso (v primeru, da dežuje) in vrt z igrali, imajo pa še telovadnico in redno (tedensko) hodijo in izvajajo gibalne vaje. Dodatne pozitivne izkušnje so bile prisotnost logopedinje (brezplačno, nanjo smo se obrnili zaradi obdobja blebetanja). Ena izmed pomembnih pozitivnih točk pa je, da deluje vrtec v Sloveniji tudi v poletnem obdobju, kar pomeni da staršem ni potrebno iskati in vpisovati otrok v različne poletne centre (kjer se občasno lahko tudi s težavo vključijo). Pozitivna točka sistema je tudi urnik, saj je za vstop v vrtec predvideno daljše okno (6.30–8.30), kar dovoljuje staršem z zgodnjim urnikom ali oddaljenim delovnim mestom, da primerno poskrbijo za otroka. Ravno tako je urnik odhoda med 15.30 in 16.30 še kar sprejemljiv. Šibka točka slovenskega sistema je bila v našem primeru pomanjkanje integracije, ker ne živimo v okolici vrtca in se zato ne vključujemo v lokalno skupnost.

Za italijanski sistem sem bila zelo pozitivno presenečena, da so starši zelo dobro vključeni (starši sledimo vsem dejavnostim in tudi organiziramo nekatere). Program je sicer tudi tu dobro razdelan, učiteljice so nam staršem zelo na razpolago in so zelo jasno povedale, kaj bomo čez leto počeli, vendar so mi manjkale dodatne informacije o tem, kaj otroci počnejo (tako kot sem bila navajena v jaslih). Motilo me je, da se nekatere aktivnosti izvajajo v obliki projekta: npr. v telovadnico bi pričakovala, da bodo tedensko hodili, medtem ko je bil to projekt gibalne vzgoje, ki je potekal par mesecev. Prostori so tudi lepo urejeni, vendar se opazi, da je zgradba starejša, zato tudi ni nekaterih olajšav, ki bi jih lahko izrabili za boljše vodenje vzgojnega procesa. Izbira vrtca v Italiji je bila pozitivna, ker je bil naš cilj vključevanje v lokalno skupnost: s starši in otroci smo se videvali izven vrtca (na rojstnih dneh, ob praznikih ali drugih dejavnostih v okolici). Na začetku me je zmotila velika količina napovedanih stavk, ki sicer v veliki večini niso vplivale na vzgojni proces, so pa od staršev zahtevale, da se (za vsak slučaj) pripravimo in organiziramo predhodni odhod otroka iz vrtca (ali celo takojšnji povratek domov). Dodatna pomanjkljivost je nedelovanje v poletnih mesecih. Istočasno v vrtcu so se odločili, da otroci ne bodo počivali po kosilu. Ta prehod je bil za našega otroka težaven (v jaslih so spali po kosilu), predlagana rešitev pa je bila, da gre otrok predčasno domov.

To vpliva potem na organizacijo celotne družine (in še ostalih, ki gredo po otroka). Tudi urniki so bili različni v primeru s slovenskim sistemom, saj je prihod med 7.45 in 8.45 težaven za starše, ki pričnejo z delom ob 8-ih. Istočasno tudi odhod staršem ki delajo s polnim delovnim urnikom ne dovoljuje, da bi po otroka odšli sami.

Dodatna pomanjkljivost obeh vrtcev so zastarane spletne strani: vrtec v Sloveniji ima sicer vse informacije razumljivo in enostavno dostopne (manj informacij je o delu skupin), vrtec v Italiji pa ima veliko zmede na spletni strani, kjer imam vsakič težave da razumem kje poiskati informacije.

Katere razlike ste zasledili med vzgojitelji predšolskih otrok v slovenskem in italijanskem šolskem sistemu?

Katere izkušnje ste imeli z vzgojitelji predšolskih otrok v obeh sistemih? Prosim, navedite primer/e.

V slovenskem vrtcu mi je bilo jasno, da vzgojiteljice pozorno sledijo razvoju otroka. Ob sestankih z vzgojiteljico so mi razčlenjeno povedale vse cilje, ki jih je otrok dosegel (npr. z očesom sledi kroglici, jo prime v roke, pri kosilu dobro uporablja žličko, vpraša po kahlici itd). V italijanskem šolskem sistemu mi ni jasno, če vsakemu otroku uspejo tako sistematično slediti (nisem imela osebnega srečanja z učiteljico). V slovenskem vrtcu je tudi prišlo do ugriza (otroka je ugriznil sošolec) in so me vzgojiteljice takoj obvestile ter niso navedle imena otroka, kar se mi je zdelo zelo korektno in spoštljivo, saj vem, da so se potem pogovorile s starši sošolca! Na splošno so se vsi vzgojitelji (tako v slovenskem kot italijanskem vrtcu) zelo trudili, da so nas sproti obveščali predvsem v primerih, če je bilo kaj narobe ali če je prišlo do težav.

Kakšen občutek imate glede: odnosa med vzgojitelji in starši?

Odnos je zelo dober, ko so vzgojitelji profesionalni in nazorno povedo, kaj bodo počeli. Na začetku imamo starši veliko vprašanj in moramo zaupati vzgojiteljem. Zato je komuniciranje zelo pomembno, ravno tako je pomembno ustvariti na začetku dobro vzdušje. V vrtcu (italijanskem) se je potem pojavilo še dodatno komuniciranje med starši (o vrtcu in aktivnostih), tu pa je zelo pomembno tudi, kako delujejo predstavniki staršev (in seveda, kakšni smo tudi preostali starši).

Kakšen občutek imate glede: sodelovanja med vzgojitelji (odnosi v kolektivu)?

V vseh primerih sem bila zadovoljna. V italijanskem kolektivu se sicer pozna, da je zelo majhen. V slovenskem vem, da imajo redne sestanke in srečanja, nekatere projekte so izpeljali na ravni vrtca in priredili razstave (npr. razstava lutk, ki so jih izdelali otroci v

posamičnih skupinah). Večji kolektiv v Sloveniji tudi omogoča večjo prodornost novih idej in njihove izmenjave.

Kakšen občutek imate glede: Sodelovanja z lokalno/širšo skupnostjo?

V Sloveniji je sodelovanje z lokalno skupnostjo omejeno na aktivnosti, ki jih izvedejo znotraj vrtca (starši po navadi nismo vključeni), na glavni oglasni deski pa so večkrat izobešeni plakati raznih aktivnosti (npr. gledališče in druge aktivnosti, ki jih prirejajo izven vrtca). S starši nismo dobili načina, da bi se družili oz. samo v nekaterih osebnih primerih je prišlo do navezovanja stikov.

Sodelovanje z lokalno skupnostjo v Italiji ni omejeno na aktivnosti znotraj vrtca (npr. obisk gasilcev), ampak smo vključeni tudi starši in ker smo iz istega okoliša, nam je lažje, da se tudi ob koncih tedna včasih dobivamo (kot sem prej napisala je to ob rojstnih dnevih), vrtec pa tudi rad sprejema oglaševanje aktivnosti, ki jih prirejajo lokalna društva (npr. gledališče, delavnice, poletni centri ipd.).

Kakšen občutek imate glede: vzgojiteljeve motivacije za delo?

Pri vseh vzgojiteljih sem videla veliko motivacije za načrtovanje in delo z otroki. Problem je mogoče le, ko pride do nadomeščanja (npr. v Sloveniji je to ob popoldanskih urah ali čez poletje), takrat ne dobimo čisto vseh informacij, ker se z vzgojiteljicami ne poznamo oz. vzgojiteljice ne poznajo dobro otroka.

Kakšen občutek imate glede: vzgojiteljeve avtonomije (vključitev novih idej v učni načrt - ali mora vzgojitelj ostati v predpisanih navodilih?)

Vzgojitelji so se mi zdeli tudi zelo avtonomni, v Italiji sem morda dobila večji vtis, da si želijo več zunanjih »inputov« za boljše delovanje.

Kakšen občutek imate glede: razlike v pristopu dela z otroki?

Pristop dela je v splošnem primeren razvoju otroka: v jaslih zelo pazijo na psihomotorični razvoj, da se takoj zavejo, če so prisotne težave. Ker je eden izmed otrok jecljav, smo se tudi zmenili za pogovor z logopedinjo in psihologinjo, ki je vedno prisotna v vrtcu (in je del kolektiva). Ne vem, če to obstaja tudi v italijanskem šolskem sistemu.

Priloga 10: Intervju starš 5 (SLO/ITA)

Informazioni generali: sesso, età, luogo di residenza e numero di bambini.

Femmina, 39 anni, Slovenia, 3 bambini.

Perché ha inizialmente deciso di iscrivere suo figlio nella scuola materna in Slovenia / Italia?

All'inizio in Slovenia per comodità e semplicemente perché proprio è vicino casa e io comunque dovevo tornare a lavorare e qui il sistema scolastico è diverso perché già ad un anno, c'è una specie di nido, ma non è un nido dove i bambini vanno, penso che tu lo sappia, e quindi già un anno la bambina era già abbastanza indipendente e quindi l'ho iscritta la, e sono tornata a lavorare, somma così per comodità e necessità.

Perché ha deciso di cambiare il paese a livello di istruzione prescolare?

E per logistica, perché la più grande adesso frequenterà la scuola in Italia, scuola elementare e quindi ho iscritto anche le altre due alla scuola, all'asilo in Italia, però sempre sloveno. Però anche in realtà per facilitare le future amicizie, perché poi anche le altre due frequenteranno la scuola in Italia, per un fatto di bilinguismo sai.

Quali sono i punti di forza e di debolezza del sistema scolastico italiano e sloveno a livello di istruzione prescolastica? Quali sono le sue esperienze?

Qua vince alla stragrande la Slovenia, dieci a uno proprio, allora innanzitutto i orari sono flessibili allora inizio dell'anno scolastico si fa una riunione con i genitori insegnanti genitori, dove si parla di tutto il programma, che si svolgerà durante l'anno però viene anche chiesto quale mamma comincia di lavorare prima, quale mamma finisce di lavorare più tardi in modo che l'asilo possa aprir prima e dopo. C'è non è lo stato che decide l'asilo apre alle 8, no può aprire anche alle 6.30 se una mamma deve prendere l'autobus a quell'ora la, e finiva alle 16.30 se un'altra mamma finisce di lavorare a quell'ora la, entro certi limiti però proprio laschi. Non hanno orari, il bambino lo puoi portare e andare a prendere a qualche ora della giornata. Senza... questo va un po' a discapito delle maestre perché poveracce insomma non è la... questo poi quando fanno il pisolino pomeridiano, sempre, durante... anche i bambini di 5 anni, anche se non dormono però riposano, cosa che in Italia non si fa, però ne avrebbero bisogno. E le strutture sono migliori, proprio gli edifici no, come spazi, attrezzature, nettamente migliori in Slovenia. E però ecco una, la maggiore differenza che ho notato, proprio fisica reale, e che in Slovenia i bambini hanno sempre il tempo occupato in qualche attività e la passeggiata, la ginnastica, il lavoretto, il canto, il riposo. Mentre in Italia hanno tanto tanto gioco libero. Dopo pranzo di va fuori in giardino. Cose che magari in Slovenia hanno un bel giardino,

almeno dove andavano prima, ma usato zero, perché erano impegnati in altre cose. Mentre in Italia gioco libero, pro e contro. Nel senso che con il gioco libero il bambino trova il modo di crescere, però quando vado a prendere le bambine in Italia “e dov'è la bambina?”, “bu non so”. Son tanti, però in Slovenia son sempre impegnati. Questo del gioco libero, non saprei, mi piace anche il fatto che son impegnati e seguiti. Questo è soggettivo. E poi in Slovenia l'asilo aperto tutto l'anno.

Per l'Italia, un punto di forza nel mio caso il bilinguismo. Perché il Slovenia per forza di cose si parlava solo Sloveno, mentre di là hanno la possibilità di giocare su due lingue, e poi e comunque anche il gioco libero, da un altro punto di vista è giusto che i bambini abbiano la possibilità di... E anche comunque un'altra cosa il fatto che c'è il grembiolino. In Slovenia non si usa, invece io sono molto favorevole, e che lo asilo perché son tutti uguali, perché non si sporcano, perché non la vedo come una divisa, la vedo come una cosa pratica in Italia si usa.

Quali differenze ha notato tra le insegnanti del sistema scolastico sloveno e quello italiano?

Che esperienze ha avuto con le insegnanti di entrambi i sistemi scolastici? (esempio)

Si è questo ti dicevo è soggettiva, dipende poi ogni anno, non è una differenza dello stato, quanto della persona. Su questo non... però in Slovenia sempre all'inizio dell'anno scolastico che quando iscrivi i bambini, ricevono una specie di contratto e con le regole dell'asilo e i diritti e i doveri delle insegnanti, per esempio scrivono che loro non possono alzare le mani, queste cose così... e una cosa secondo me proprio molto bella.

Che sensazione o percezione ha avuto riguardo il: rapporto tra insegnanti e genitori?

Devo dire che ho avuto fortuna sia in Italia che in Slovenia ho trovato delle valide maestre, e grandi comunicatrici, perciò qualunque cosa si chiariva subito, se c'era qualcosa ne parliamo subito. Oltretutto è una cosa soggettiva non dipende dallo stato.

Collaborazione tra insegnanti (relazioni del collettivo)?

Tra di loro, e questo qua anche è soggettivo, forse in Slovenia è maggiore so che sono supportate da un sistema, che offre più possibilità, se c'è un bambino che dei problemi, l'insegnante tramite tutto il collegio procura una maestra di sostegno, come si chiama, ecco con una psicologa, quindi tutto un gioco di insegnanti, perciò migliori in Slovenia, nettamente, son più supportati.

Che sensazione o percezione ha avuto riguardo il: collaborazione con la comunità locale e quella più ampia?

Quello è ottimo da ambe e due le parti, però credo che questo dipenda dall'asilo in se, nel senso che in Italia fanno sempre passeggiate, come anche le fanno qua in Slovenia, mentre in altri asili no... quindi noi siamo caduti bene da entrambe le parti, molto sentito il rapporto con la collettività sia in Slovenia che in Italia.

Che sensazione o percezione ha avuto riguardo il: la motivazione dell'insegnante per il lavoro?

Anche questo qua è soggettivo, perché ho visto insegnanti meno motivati e altre più sia qua che di là. Forse in Slovenia sono un po' più inquadrati, perché forse hanno una preparazione magari diversa so che qua, può arrivare un controllo in qualunque momento non hanno diritto allo sciopero, magari si sentono più spaventate, s'impegnano di più, ma somma non, questa è una mia impressione.

Che sensazione o percezione ha avuto riguardo il: l'autonomia dell'insegnante (l'inclusione di nuove idee nel curriculum oppure l'insegnante dovrebbe rimanere nei programmi prestabiliti?)

Penso che in Slovenia, debbano attenersi di più al programma, mentre in Italia possono decidere anche durante l'anno. Nell' asilo in Italia, hanno fatto un programma musicale, con l'opera lirica così grazie all' insegnante, perché anche l'insegnante è particolarmente amante di questa cosa qua. Mentre in Slovenia hanno il programma sulla natura è fanno quello basta. Quindi più rigidi in Slovenia.

Che sensazione o percezione ha avuto riguardo il: differenze nell'approccio nel lavoro con i bambini?

No anche questo qua è soggettivo, dipende dalla maestra, l'empatia, dal carattere, quello è soggettivo, quindi no non ho notato niente di standardizzato.