



REZULTATI ISTRAŽIVANJA O POTREBAMA ZA DODATNIM STRUČNO- PROFESIONALNIM RAZVOJEM NASTAVNIKA STRU KOVNIH PREDMETA

Sažetak



Agencija za
strukovno obrazovanje
i obrazovanje odraslih





REZULTATI ISTRAŽIVANJA O POTREBAMA ZA DODATNIM STRUČNO- PROFESIONALNIM RAZVOJEM NASTAVNIKA STRUKOVNIH PREDMETA - sažetak

Nakladnik:

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
Amruševa 4, 10000 Zagreb, Hrvatska
+ 385 1 6274666
ured@asoo.hr
www.asoo.hr

Za nakladnika:

Mile Živčić, ravnatelj

Urednice: Ružica Jurčević, Ana Lesko

Grafička priprema:

Anavi, obrt za grafički dizajn i usluge, vl. Ivana Crnojevac

Tisak:

OG GRAFIKA d.o.o.

Naklada:

500 primjeraka

Zagreb, 2019.

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 001035936.

ISBN 978-953-8065-20-0



9 789538 065200





Strukovni nastavnici (kvalitativno istraživanje)

| | |
|---|----|
| 1. Ciljevi istraživanja i metodologija..... | 6 |
| 2. Kratki sažetak istraživanja | 7 |
| 3. Pregled rezultata: strukovni nastavnici | 14 |
| 3.1. Općenita razmišljanja o stručnim usavršavanjima | 14 |
| 3.1.1. Očekivanja od stručnog usavršavanja | 15 |
| 3.1.2. Izazovi s pohađanjem stručnih usavršavanja | 17 |
| 3.1.3. Individualni plan stručnih usavršavanja..... | 18 |
| 3.1.4. Sustav prijave stručnih usavršavanja preko informacijskog sustava VETIS..... | 18 |
| 3.1.5. Način objave stručnih skupova..... | 19 |
| 3.1.6. Evaluacijski obrasci koji se koriste na stručnim skupovima..... | 20 |
| 3.1.7. Vrijeme održavanja, trajanje i učestalost stručnih usavršavanja..... | 21 |
| 3.1.8. Zadovoljstvo postojećim sadržajima..... | 22 |
| 3.1.9. Sadržaji koji nedostaju..... | 24 |
| 3.2. Sudjelovanje u osmišljavanju programa za stručno usavršavanje nastavnika..... | 28 |
| 3.2.1. Izazovi u angažiranju predavača..... | 29 |
| 3.2.2. Odabir predavača: moguća rješenja ako nije moguće eliminirati postojeće izazove u odabiru..... | 30 |
| 3.3. Preferencije vezane uz načine stručnog usavršavanja..... | 31 |
| 3.3.1. <i>Webinari</i> | 32 |
| 3.3.2. Stručno usavršavanje uključivanjem u rad poduzeća / obrta..... | 33 |
| 3.3.3. Centri izvrsnosti / kompetencija..... | 35 |
| 3.3.4. Suradnja s fakultetima..... | 36 |
| 3.3.5. Suradnja škola i gospodarskog sustava..... | 37 |
| 3.4. Rad s učenicima u nastavi..... | 39 |
| 3.5. Percepcija nastavničkog zanimanja i licenciranje..... | 44 |

Strukovni nastavnici (kvantitativno istraživanje)

| | |
|---|----|
| 4. Ciljevi istraživanja i metodologija..... | 50 |
| 5. Kratki sažetak istraživanja..... | 51 |
| 6. Pregled rezultata: strukovni nastavnici..... | 53 |

Ravnatelji strukovnih škola (kvalitativno istraživanje)

| | |
|---|-----|
| 7. Ciljevi istraživanja i metodologija..... | 92 |
| 8. Kratki sažetak istraživanja..... | 93 |
| 9. Pregled rezultata: ravnatelji strukovnih škola..... | 100 |
| 9.1. Općenita razmišljanja o stručnim usavršavanjima..... | 100 |
| 9.1.1. Stručna usavršavanja - odgovornost škole ili nastavnika..... | 101 |
| 9.1.2. Očekivanja od stručnog usavršavanja..... | 103 |
| 9.1.3. Izazovi s pohađanjem stručnih usavršavanja..... | 104 |
| 9.1.4. Individualni plan stručnih usavršavanja..... | 105 |
| 9.1.5. Sustav prijave stručnih usavršavanja preko informacijskog sustava VETIS..... | 105 |
| 9.1.6. Način objave stručnih skupova..... | 106 |
| 9.1.7. Evaluacijski obrasci koji se koriste na stručnim skupovima..... | 107 |
| 9.1.8. Vrijeme održavanja, trajanje i učestalost stručnih usavršavanja..... | 108 |
| 9.1.9. Zadovoljstvo postojećim sadržajima..... | 109 |





| | |
|--|-----|
| 9.1.10. Sadržaji koji nedostaju..... | 111 |
| 9.2. Preferencije vezane uz načine stručnog usavršavanja..... | 113 |
| 9.2.1. Suradnja s Agencijom za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih..... | 113 |
| 9.2.2. Suradnja s Ministarstvom znanosti i obrazovanja..... | 114 |
| 9.2.3. Suradnja s Gospodarskom i Obrtničkom komorom..... | 115 |
| 9.2.4. Suradnja s fakultetima..... | 115 |
| 9.2.5. Suradnja škola i gospodarskog sustava..... | 116 |
| 9.2.6. Izazovi u suradnji škola i gospodarskog sustava..... | 116 |
| 9.2.7. Centri izvrsnosti / kompetencija..... | 117 |
| 9.3. Nastavničke kompetencije..... | 118 |
| 9.3.1. Kompetencije koje bi nastavnik 21. stoljeća trebao imati..... | 118 |
| 9.3.2. Nove metode poučavanja – upoznatost i spremnost nastavnika na korištenje..... | 119 |
| 9.3.3. Rad s učenicima s poteškoćama u razvoju i darovitim učenicima..... | 121 |
| 9.3.4. Literatura – udžbenici, priručnici, pomoćni nastavni materijali..... | 122 |
| 9.4. Percepcija nastavničkog zanimanja i licenciranje..... | 123 |
| 9.4.1. Nastavničko zanimanje – karijera nasuprot poslu koji se odrađuje..... | 123 |
| 9.4.2. Licenciranje / profesionalizacija nastavničkog zanimanja..... | 125 |



**ISTRAŽIVANJE O POTREBAMA ZA
DODATNIM STRUČNO-PROFESIONALNIM
RAZVOJEM NASTAVNIKA STRUKOVNIH
PREDMETA I ANDRAGOŠKIH DJELATNIKA
I SEKTORSKI SPECIFIČNIH TEMA:
STRU KOVNI NASTAVNICI
(KVALITATIVNO ISTRAŽIVANJE)**



1. CILJEVI ISTRAŽIVANJA I METODOLOGIJA

Ciljevi istraživanja

- Istražiti potrebe za dodatnim stručno-profesionalnim razvojem nastavnika strukovnih predmeta i sektorski specifičnih tema u okviru ESF-ova projekta *Modernizacija sustava stručnog usavršavanja nastavnika strukovnih predmeta*, s fokusom na nastavnike s obzirom na njihovu ključnu ulogu u uspješnoj provedbi reforme strukovnog obrazovanja
- U ovom kvalitativnom istraživanju specifični ciljevi su stjecanje uvida u:
 - razinu zadovoljstva nastavnika trenutačnim sustavom stručnog usavršavanja (evaluacija trenutačnog sustava)
 - potrebu nastavnika za budućim konceptom stručnog usavršavanja
 - preferencije vezane uz potencijalni budućí koncept stručnog usavršavanja (sugestije)
 - mogućnost primjene sadržaja stručnog usavršavanja u nastavi
 - percepciju nastavničkog zanimanja, mogućnostima napredovanja te razmišljanja o licenciranju

Osnovne informacije o istraživanju

| | |
|------------------------------|---|
| Metodologija | fokus grupe |
| Uzorak | nastavnici strukovnih predmeta, prigodni uzorak 7 fokus grupa s ukupno n = 103 sudionika* |
| Duljina intervjua / upitnika | do 120 minuta |
| Vrijeme provedbe | lipanj / srpanj 2018. |

* grupe su održane u 7 hrvatskih gradova: Osijek, Pula, Rijeka, Split, Varaždin, Zadar i Zagreb

2. KRATKI SAŽETAK ISTRAŽIVANJA

→ NASTAVNIČKO ZANIMANJE

- Nastavnici svoje zanimanje doživljavaju kao poziv (jaka emotivna povezanost), a ne kao karijeru ili posao koji odrađuju
- Nastavničko zanimanje ne može biti karijera jer ne nudi odgovarajući sustav napredovanja (napredovanje je ograničeno na 2 stupnja) niti prikladne financijske stimulacije

→ SUSTAV NAPREDOVANJA

Trenutačni sustav napredovanja nailazi na brojna negodovanja nastavnika:

- Ograničen sustav napredovanja u vidu mogućih stupnjeva napredovanja, sustav bodovanja i pratećih pravila nije pošten (nastavnici teorijske i praktične nastave, odnosno nastavnici u različitim sektorima nemaju iste prilike prikupljanja bodova), stručno usavršavanje kao osobni izbor (a trebalo bi biti obveza), izostanak pravovremenog ažuriranja elemenata rada / događanja koji se boduju, uvjetovanje tek malog broja stručnih usavršavanja nužnih za udovoljavanje kriterija redovitog pohađanja usavršavanja itd.
- Podijeljena razmišljanja - licenciranje može doprinijeti u kontroli rada nastavnika, a koja trenutačno ne postoji i potrebna je (ali isto tako može postati i samo formalnost koju je potrebno zadovoljiti); nadalje, postavljaju se pitanja za što bi se strukovni nastavnici licencirali (s obzirom na stalnu promjenu dijela predmeta koje predaju) i tko bi bio odgovoran za izdavanje / odobravanje licence.

→ STRUČNA USAVRŠAVANJA OPĆENITO

- Percipirano kao dobrovoljno › imajući u vidu osobne interese, ali i interese škole i cjelokupnog obrazovnog sustava
- Jednako kao što je riječ o interesima i pojedinca i sustava, tako je stručno usavršavanje odgovornost i pojedinca i sustava (MZO, ASOO, škole ...)
- Nastavnici smatraju kako je prije aktivnijeg bavljenja temom stručnog usavršavanja potrebno definirati kurikulum, standardizirati literaturu i učiniti ju dostupnijom, razmotriti opterećenje nastavnika i sl.



→ MOTIVACIJA

Motivacija postoji kod dijela nastavnika, međutim postoje brojni faktori koji na nju mogu negativno utjecati:

- manjak podrške kolektiva i financijskih sredstava, poteškoće u organizaciji nastave, ograničeni broj sudionika i mali broj skupova unutar godine, neprimjenjivost u nastavi uslijed slabe opremljenosti škola, diskrepancijom između suvremenog i onoga što je propisano i sl.

→ OČEKIVANJA

Nastavnici imaju brojna očekivanja od stručnih usavršavanja:

- stjecanje novih spoznaja, znanja i vještina, uvid u inovacije, aktualna kretanja / trendovi u sektoru (na neki način stručna usavršavanja predstavljaju nastavnicima zamjenu za manjak iskustva u gospodarskom sektoru), primjenjivost stečenih znanja i vještina u nastavi, te uspostavljanje učinkovitijeg sustava prijenosa znanja i vještina pojedinca prema većem broju nastavnika.





Stručno usavršavanje nastavnika strukovnih predmeta: iskustva i prijedlozi



DOSADAŠNJA ISKUSTVA STRUKOVNIH NASTAVNIKA

VETIS

- neki sa sustavom nemaju nikakvih problema
- većina ističe brojne nedostatke

OBJAVE

- prosječno zadovoljstvo - postoji prostor za poboljšanje (primarno vezano uz vrijeme objava i probleme sa saznavanjem informacija)

EVALUACIJSKI OBRASCI

- dobro osmišljeni i korisni onima koji imaju u njih uvid

NAČINI STRUČNOG USAVRŠAVANJA

- stručna usavršavanja koja organizira ASOO
- međužupanijska / županijska vijeća, predavanja u školama
- sustav ne uzima u obzir prethodnu razinu znanja
- manjak popratnih materijala

UČESTALOST I TRAJANJE

- jednodnevna i višednevna
- do 2 puta na državnoj; opcionalno na (među) županijskoj razini

PRIJEDLOZI ZA BUDUĆI KONCEPT STRUČNOG USAVRŠAVANJA

- potreban je **fleksibilniji sustav** (mogućnost odjave), koji podržava **individualne prijave** korištenjem jedinstvenog korisničkog imena i zaporke
- **uređivanje sustava prijava** (zamjena kriterija 'najbržeg prsta' nekim poštenijim načinom)

- **uočljivije pozicioniranje** objava na mrežnim stranicama ASOO-a
- **pravovremene informacije** – optimalno početkom školske godine / svakog polugodišta; minimalno 3 do 4 tjedna unaprijed
- **direktno informiranje** prebacivanje s relacije ASOO – (savjetnici / ravnatelj / aktiv) – nastavnici na relaciju ASOO – nastavnici i ostali akteri (eliminiranje posrednika)

- **povratna informacija** prema svima koji su popunjavali obrasce
- proširenje s isključivo evaluacije na **sugestije** za buduća stručna usavršavanja

- nastavnici **podržavaju postojanje stručnog usavršavanja na svim formalnim razinama** – državnoj, međužupanijskoj / županijskoj i školskoj – u obliku kao i do sada – predavanja i radionice, ispreplitanje sadržaja prema preferiranim omjerima
- usavršavanja putem **webinara – primarno za spoznaje / teorijska znanja** (mogućnost sudjelovanja većeg broja nastavnika i eliminira se problem financiranja nastavnika)
- usavršavanje **uključivanjem u poslovanje poduzeća / obrta**
- **prilagodba ponude stručnih usavršavanja razinama prethodnog znanja** nastavnika (npr. osnovno, napredno i sl.)
- **uvođenje popratnih materijala**, s naglaskom na materijale u **digitalnoj formi**

- 3 do 4 puta godišnje ili postojećih 1 do 2 puta i barem 2 skupa na (među)županijskoj razini + radionice na školskoj razini – stručni sadržaji
- 2 do 3 puta godišnje – stručna usavršavanja vezana uz rad nastavnika i nastavu
- praktična nastava u trajanju od minimalno 5 dana; optimalno 1 do 2 tjedna godišnje
- ako je riječ o usavršavanju kroz aktivno uključivanje u poslovanje poduzeća / obrta 3 do 12 mjeseci



VRIJEME ODRŽAVANJA

- relativno dobro riješeno – u radne dane (donekle problematično) i tijekom vikenda

SADRŽAJI

- relativno dobar omjer sadržaja vezanih uz rad nastavnika i nastavu te stručnih sadržaja
- većina je uglavnom zadovoljna ponuđenim sadržajima / temama (vidljiv je uloženi trud prilikom odabira, nastavnici mogu pronaći nešto za sebe)

PREDAVAČI

- nisu svi predavači kvalitetni
- nedostaje uključenost stručnjaka iz gospodarstva, s fakulteta, pedagozi, psiholozi, defektolozi

GDJE AŠOO MOŽE POMOĆI?

- unaprjeđenje sustava napredovanja (uvođenje novih načina usavršavanja, stupnjeva, bodovanja, kriterija redovnog pohađanja)
- poticanje češćih usavršavanja na (među)županijskoj i školskoj razini
- pomoć u uspostavljanju suradnje s drugim akterima
- kontrola kvalitete predavača
- modernizacija VETIS-a i načina objava stručnih usavršavanja
- pomoć u verifikaciji, standardizaciji i razmjeni pomoćnih nastavnih sredstava





- vikendom, tijekom školske godine (preferirano tijekom zimskih mjeseci – siječanj do ožujak)
- tijekom zimskih i proljetnih praznika za učenike
- u ljetnim mjesecima, nakon završetka redovne nastave (kraj lipnja / prva polovica srpnja ili kraj kolovoza)

- preferirani omjer stručnih sadržaja je 50 do 70 % u odnosu na sadržaje vezano uz rad nastavnika i nastavu
- preferirani omjer praktičnog stručnog znanja je 60 do 70 % u odnosu na teorijska stručna znanja
- **bolje prioritiziranje sadržaja** (s jasnim ishodima i uzimajući u obzir primjenjivost)
- nedostaju **sadržaji specifični za pojedini sektor i smjerove unutar sektora** (s naglaskom na stručna znanja i praktičnu nastavu / **radionice**)
- teme koje bi mogle biti bolje pokriveno – metodičke teme (prema sektoru), kurikuli i njihova provedba u nastavi, zakonodavstvo / propisi, psihološko-pedagoške teme usmjerene na konkretno rješavanje problema, a ne na teorijsku podlogu, teme vezane uz EU projekte

- **uspostavljanje sustava kontrole kvalitete predavača**
- karakteristike predavača koje je potrebno zadovoljiti – **kompetentni** / stručni, **sposobni prenijeti** informacije i **znanje**, sposobni navesti **konkretne primjere / rješenja** specifičnih situacija, općenito **motivirani** i pripremljeni



3. PREGLED REZULTATA: STRUKOVNI NASTAVNICI

3.1. Općenita razmišljanja o stručnim usavršavanjima

- Usavršavanje se percipira kao dobrovoljno, ali i kao profesionalna obveza kod onih koji imaju snažnu intrinzičnu motivaciju i sklonosti ka cjeloživotnom učenju / osobnom razvoju
- Stručna usavršavanja pohađaju se i zbog vlastitih interesa, ali imajući u vidu i interese škole (kolektiva i učenika)

„Kao profesionalac, prvo kao osoba, a onda zakonski. Podrazumijeva se da se educiraš.“ (Rijeka)

- Iako nastavnici usavršavanje percipiraju kao vlastitu odgovornost, smatraju kako i sustav (MZO, ASOO, škole / ravnatelji) mora snositi dio te odgovornosti
- Smatraju kako bi trebalo uvesti zakonsku obvezu stručnog usavršavanja (iako je to tek parcijalno rješenje jer će neki nastavnici isključivo 'zadovoljavati formu') – u cilju podizanja kvalitete cjelokupnog obrazovnog sustava
- Propisivanje minimuma koji je potrebno zadovoljiti na godišnjoj razini (broju tema ili sati)

„Kod nas to jednostavno mora biti u zakonu da bi se uopće moglo ostvariti. Jer netko će ići 5 puta, a drugi će reći ja neću, ništa na dobrovoljnoj bazi. Opet će ići oni koji najviše rade u nastavi, oni koji najviše rade na sebi, oni koji su skloni samoučenju.“ (Pula)

- Alternativno rješenje (s obzirom na potencijalno negativnu konotaciju zakonske obveze) je pronalaženje načina stimuliranja odlazaka na stručna usavršavanja (preferencija financijskih stimulacija)

„Jedna riječ koju baš ne volimo je 'moraš'. U svakom slučaju uveo bih i jedan oblik nagrađivanja, varijable u financijskim primanjima profesora koji se sami javljaju, koji sudjeluju i koji se žele usavršavati.“ (Osijek)





- Prisutno je mišljenje kako je puno toga potrebno definirati prije aktivnijeg bavljenja temom stručnog usavršavanja (kurikul, dostupnost / standardizacija literature, opterećenje nastavnika i sl.)
- Motivacija za usavršavanjem postoji
- S druge strane, postoje brojni faktori koji utječu na smanjenje motivacije:
 - manjak podrške kolektiva
 - manjak financijskih sredstava
 - udaljenost lokacija na kojima se usavršavanja događaju
 - poteškoće u organizaciji nastave
 - ponekad slaba kvaliteta tema i predavača
 - ograničeni broj sudionika i mali broj skupova unutar godine
 - neprimjenjivost u nastavi uslijed slabe opremljenosti škola
 - diskrepancijom između suvremenog i onoga što je propisano

„Puno puta dobijete po glavi, u smislu tko je to vama rekao, a vi se držite nekakvih pravila, normi koje je vama Ministarstvo postavilo, a koje s realnošću nema veze.“ (Pula)

- Manjak vremena u sektorima u kojima se nastavnici dvojako usavršavaju – i kao nastavnici, ali i u struci zbog dobivanja licence itd.

3.1.1. Očekivanja od stručnog usavršavanja

- Stjecanje novih teorijskih znanja i spoznaja › predavanja
- Stjecanje vještina / znanja potrebnih za korištenje novih tehnologija › praktična nastava / radionice

Nastavnici na neki način očekuju da im stručno usavršavanje nadomjesti nedostatak iskustva u gospodarskom sektoru (odnosno prekid veze s gospodarskim sektorom, ako su prije u njemu radili i prešli u nastavničko zanimanje).

- Važno je da sadržaji / teme pokrivaju nove trendove, smjerove razvoja, nešto što je inovativno u pojedinom sektoru



„Da pratimo tehnologije, moramo biti ukorak sa svime.“ (Zadar)

„Ja bih to usporedio s *Windowsima* – kada se oni nadograđuju, napravi se jedan *update*. Tako mi zaposlenici u školstvu moramo pratiti trendove jer smo bili svjedoci velike promjene informatizacije, informatika je predmet gdje se najviše vide promjene, ono što smo učili prije pet godina možemo sad u smeće baciti.“ (Zadar)

„Nova iskustva za djecu, nečim ih zainteresiraš, da vide da pratiš trendove, da želiš pokazati, bitno da dođe do boljih rezultata.“ (Zadar)

- Primjenjivost stečenih znanja i vještina u nastavi
- Uspostavljanje sustava prijenosa znanja i vještina stečenih na stručnim usavršavanjima
- Ne smije ostati samo na pojedincu koji je pohađao stručno usavršavanje, nego bi taj pojedinac to znanje trebao prenijeti drugima u školi ili šire

- Evaluacija trenutačnih stručnih usavršavanja:
 - usko povezano s percepcijom kvalitete sadržaja i predavača od strane nastavnika
 - neka stručna usavršavanja ispunjavaju očekivanja nastavnika, dok su druga ispod očekivanja
 - većina (iako ne svi) navodi Dane strukovnih nastavnika u Opatiji kao primjer dobre prakse.

„Tko je bio u Opatiji ne može reći, ovo je prvi put da je bilo nešto na tom nivou. Oni koji nisu bili imaju lijepo prezentaciju, sve prezentacije koje su bile su stavljene na stranici strukovnog obrazovanja. Može se skinuti i zaista ima korisnih stvari i može se na međuzupanijskim jako dobro primijeniti.“ (Osijek)





3.1.2. Izazovi s pohađanjem stručnih usavršavanja

- Organizacija nastave / zamjena / odrađivanje nastave (iako se u većini slučajeva može naći rješenje, ali se ne podržava učestalo 'izostajanje')
- Samo manjina nastavnika navodi uređeni sustav stručnih zamjena koje se organiziraju za potrebe odlaska na stručna usavršavanja

„Nastava je organizirana tako da je sve podređeno djeci. Djeca su putnici, dolaze od svuda, i treba paziti da ne bi imali praznog hoda i onda je nemoguće da djeca zbog stručnog usavršavanja dolaze popodne to nadoknaditi i odraditi. To je nemoguća misija.“ (Split)

„Ima razumijevanja za pronalaženje zamjena. Međutim, istovremeno nam se govori o tome kako Ministarstvo nije skloni iznad nekog postotka fonda sati priznavati stručne zamjene.“ (Varaždin)

- Financijski izazovi / prepreke (škola ne može pokriti troškove odlaska nastavnika na usavršavanje)
- Primarno vezano uz lokaciju i duljinu trajanja stručnih usavršavanja (što je lokacija udaljenija i što je trajanje duže, ovaj je tip izazova time veći)

Nastavnici sugeriraju organizaciju stručnih skupova s istom temom u svim većim gradovima diljem Hrvatske – Zagreb, Osijek, Split, Rijeka; osim što bi nastavnici bili u prilici odslušati teme koje ih zanimaju, ujedno bi im bilo jednostavnije doći (i vezano uz aspekt troškova i uz aspekt organizacije nastave).

- Skupova je premalo, a zainteresiranih sudionika je previše (nedostatak sustavnog pristupa)
- Teme se od skupa do skupa razlikuju i onda ne mogu svi čuti iste informacije (a što nije pošteno)
- Svi nastavnici bi trebali imati iste mogućnosti usavršavanja
- Stručna usavršavanja ne zadovoljavaju svaki put kvalitetom i sadržajem / nisu u skladu s očekivanjima nastavnika
- Prezentiraju se znanja koja nisu nova / aktualna
- Nekvalitetni predavači





3.1.3. Individualni plan stručnih usavršavanja

- Iako škole većinom nemaju razrađen sustav za individualno planiranje stručnih usavršavanja, preduvjeti za učinkovito funkcioniranje takvog sustava su:
 - formaliziranja procedura (tko, na koji način i sl.)
 - poznavanje rasporeda skupova / stručnih usavršavanja početkom godine

„To je teško planirati kada nemamo to sve na početku godine. To je dosta teško kada imamo dosta aktivnosti, iz godine u godinu se povećava broj aktivnosti mimo nastave i teško je planirati određene dane kada ćeš ići.“ (Split)

- financijske mogućnosti srednjih strukovnih škola:
 - nastavnici očekuju da im škole pokrivaju ukupne troškove stručnih usavršavanja (oni koji trenutačno moraju odlaziti na usavršavanja zbog licenciranja u svojim komorama nisu zadovoljni što taj dio moraju sami plaćati)

„Ja vjerujem da svakog od nas ovdje interesiraju i nekakva stručna usavršavanja koje ne organizira samo Agencija, nego organiziraju naše strukovne komore. A za takvo nešto, otići na bilo što, nema šanse da bi dobio kotizaciju.“ (Split)

3.1.4. Sustav prijave stručnih usavršavanja preko informacijskog sustava VETIS

- Podijeljena razmišljanja vezano uz sustav prijave preko informacijskog sustava VETIS; neki sa sustavom nemaju nikakvih problema, međutim neki nastavnici ističu sljedeće nedostatke:
 - nefleksibilnost / tromost sustava
 - prijavljuju se oni koji su najbrži ('metoda najbržeg prsta'), a što prema mišljenju nastavnika nije adekvatan kriterij za prijavu, te postoje određeni problemi s odjavama prijavljenih skupova
 - način prijave – jedna osoba unutar kolektiva je zadužena za prijave, te se može dogoditi da nastavnik propusti prijaviti stručno usavršavanje zbog nedostupnosti te osobe ili odnosa s tom osobom

„Recimo tu nam je problem s VETIS-om. Kad se prijavim, teško se odjavljujem. Onda se dogodi da bi 50 ljudi došlo, a ne može doći, i onda dođe 4 - 5 kolega. Problem je s VETIS-om. Nije fleksibilan sustav.“ (Split)





„Sve se svodi na brzinu, a ne na želju ili kvalitetu nekoga tko želi otići.“ (Osijek)

„Dakle, VETIS je priča za sebe. Prijave su doslovno ono 'tko prvi, njegova djevojka' sustav, jer je broj ograničen. I kada se to pročuje, ajde brzo se prijavi i onda 'cap!'“ (Zagreb)

„Kod nas preko VETIS-a nas može prijaviti samo ravnatelj, odnosno ravnateljica. Znači mi nemamo nikakav pristup tome da bi se uopće prijavili. Dakle, ona to mora odobriti. Onda ona dirigira hoćemo se ili nećemo prijaviti prema tome kako ona procijeni. Što se tiče druge mogućnosti prijave preko agencije ... to je potpuno drugačije – sve je transparentno, možete se prijaviti, sve su edukacije vidljive. Tako da je sustav OK.“ (Split)

Potreban je jednostavniji, fleksibilniji sustav s mogućnošću individualne prijave korištenjem jedinstvenog korisničkog imena i zaporke.

3.1.5. Način objave stručnih skupova

- Nedovoljno transparentno; postoji prostor za uočljivijim pozicioniranjem / prikazom na mrežnim stranicama
- Postoji prostor za poboljšanje načina objave stručnih skupova (primarno vezano uz informiranost)
- Pravovremene informacije – među ostalim, jedan od preduvjeta za učinkovito funkcioniranje sustava za individualno planiranje stručnih usavršavanja (optimalno početkom školske godine ili na početku svakog polugodišta, minimalno 3 do 4 tjedna unaprijed)
- Minimiziranje kašnjenja u objavama

„Da bismo mi mogli bilo što planirati to treba biti objavljeno jer mi predajemo u školi, imamo i svoje planove i kurikulum te mislim da bismo to trebali znati ranije.“ (Split)

„Što se tiče vremena, nije uvijek na vrijeme. Malo zna i kasniti, zadnjih 5 minuta da netko vidi i onda se to prebukira. Znači ponekad se niti ne stignemo prijaviti jer je ograničeno na 20 ljudi.“ (Varaždin)





- Direktno informiranje
 - direktne e-poruke svima na koje se odnosi ili obavijest da je novi skup dostupan na stranicama i sl.
 - neovisno o tome što se pretpostavlja individualno informiranje o ponudi stručnih skupova, a s čime nastavnici nemaju problema, nastavnici isto tako percipiraju savjetnike kao osobe s velikom ulogom u informiranju o stručnim skupovima, te je preporučljivo provesti kontrolu načina i učinkovitost prosljeđivanja informacija od strane savjetnika prema školama (ravnateljima, predsjednicima Aktiva / nastavnicima u cilju identifikacije eventualnih poteškoća i njihove korekcije

„Ja sam mišljenja da bi se određeni seminar mogao slati e-poštom, budući da Agencija za strukovno obrazovanje ima sve naše e-adrese. Dakle, kružne e-poruke. Zapravo svi tako međusobno komuniciramo.“ (Osijek)

3.1.6. Evaluacijski obrasci koji se koriste na stručnim skupovima

- Dobro osmišljeni
- Korisni onima koji imaju uvid u informacije

„Dobri su. Dobri su komentari, nije loše osmišljeno, ali samim time što ljudi dođu na seminar su zadovoljni. Vidi se ono što se nauči. Svaki seminar, a naročito ako su to neka praktična znanja.“ (Split)

- Nedostaje povratna informacija

„Možda statistika, koliko je taj skup bio cjelokupno pozitivno podržan. Većinom dajem pozitivne odgovore, ali to ima smisla ako je svrsishodno, ali kako su to svi posjetitelji doživjeli, ne znam, 80% je vrlo dobar ili odličan...“ (Zadar)

- Iznimku predstavlja sektor Zdravstva i socijalne skrbi u kojemu su nastavnici uglavnom zadovoljni povratnim informacijama





„Ja mogu opet reći, u sektoru Zdravstva, izuzetno prvo od informiranja pa isto tako i povratnih informacija, uglavnom od Agencije, savjetnika, dobivamo nazad informacije. Ja sam međužupanijska voditeljica za ovu regiju pa onda prosljedim informacije ostalim školama tako da uvijek znamo gdje smo i što smo. Sve nam je transparentno, znamo tko je zadovoljan, a tko nezadovoljan i što treba napraviti za poboljšanje.“ (Zadar)

- Nastavnici bi željeli moći ne samo evaluirati održane stručne skupove već i dati sugestije za organizaciju budućih

3.1.7. Vrijeme održavanja, trajanje i učestalost stručnih usavršavanja

- Vikendom, tijekom školske godine (preferirano tijekom zimskih mjeseci – siječanj do ožujak)

„I sad tu ostaje samo na dobroj volji i onoga tko hoće doći i tko se hoće prijaviti. Ali evo, u pravilu mi subotama u ove dvije županije održavamo. Za sad to ide nekako, ali vidim da odaziv nije takav kakav bi trebao biti.“ (Osijek)

„Evo sada u subotu i nedjelju je bio seminar, a gdje su ljudi u nedjelju – pobjegli su. Doći će ti jedan, doći će ti drugi put, a treći put će reći – čekaj malo, je li ja to radim dobrovoljno. Ispadneš glup.“ (Split)

- Tijekom zimskih i proljetnih praznika za učenike
- U ljetnim mjesecima, nakon završetka redovne nastave (kraj lipnja / prva polovica srpnja ili kraj kolovoza)

„Pa u periodu kad završi nastava, a u onom vremenu dok smo još uvijek obvezni biti u školi do zadnje sjednice.“ (Zagreb)

„Jednostavno to nije naša volja hoćemo li mi to u nenastavni dan. Glavni seminari i oni s više dana bi morali biti u nenastavni dan. Evo vratimo se na ovo što je kolegica rekla, kada su to nastavni dani onda je potrebno svakako tražiti stručnu zamjenu gdje je god moguće. Kad je stručna zamjena onda nema problema i onda je to plaćeno. A ne plaća škola, plaća Ministarstvo.“ (Zagreb)





- Praktična nastava u trajanju od minimalno 5 dana; optimalno 1 do 2 tjedna – jednom godišnje, odnosno ako je riječ o usavršavanju kroz aktivno uključivanje u poslovanje poduzeća / obrta 3 do 12 mjeseci
- 3 do 4 skupa godišnje koja su specifična za pojedini sektor ili postojećih 1 do 2 skupa, ali nadopunjenih aktivnostima s barem 2 stručna skupa na međužupanijskoj / županijskoj razini, te skupovima / radionicama na školskoj razini (ovisno o potrebama i interesu)
- Stručna usavršavanja vezana uz psihološko-pedagoške teme 2 do 3 puta godišnje

3.1.8. Zadovoljstvo postojećim sadržajima

Većina nastavnika na spontanoj razini razlikuje dvije osnovne skupine sadržaja:

- sadržaje vezane uz rad nastavnika i nastavu
- stručne sadržaje, koji se dalje mogu podijeliti na teorijska znanja i praktična znanja i vještine

Preferirani omjer stručnih sadržaja je 50 do 70 % u odnosu na sadržaje vezano uz rad nastavnika i nastavu.

Preferirani omjer praktičnog stručnog znanja je 60 do 70 % u odnosu na teorijska stručna znanja.

- Većina je uglavnom zadovoljna ponuđenim sadržajima / temama
- Vidljiv je uloženi trud prilikom odabira s obzirom na to da se uvijek pojavi neka tema koja je nova
- Nastavnici mogu pronaći nešto za sebe
- Dobrim sadržajima smatraju se oni koji uključuju i same nastavnike – radionice

„Da, radionice – vi kad dođete na nastavu, to možete prenijeti. Ja npr. kada dođem na seminar, a imam ga usmeno, moram doći u svoj praktikum i prvo ga sama proći, napraviti, da bih mogla to iskoristiti i prenijeti učeniku. Da sam odmah tamo to koristila, voditelja bih pitala i vidjela bih što ne znam, što ne ide, da to iskoristim u potpunosti za nastavu.“ (Zadar)

- Također, prepoznat je i relativno dobar omjer sadržaja vezanih uz rad nastavnika i nastavu te stručnih sadržaja, iako i tu postoji mogućnost daljnjeg poboljšanja





„Redovno idem na stručna usavršavanja, kako u redovnom obrazovanju tako i u obrazovanju odraslih, mogu reći da su dosta dobro osmišljena. Osmišljena su na način da su kroz te skupove obuhvaćena i stručna znanja koliko se uspiju obuhvatiti i umijeće poučavanja, zapravo ovaj drugi dio, metodika, didaktika, pristup učenicima, suradnja s roditeljima, što svima nama treba, to treba i nastavnicima s dugogodišnjim iskustvom jer su jednostavno generacije takve, rekla bih, da treba sa sve više izazova pristupati.“ (Pula)

- Međutim, neki nastavnici ipak izražavaju određeno nezadovoljstvo ponudom sadržaja
- Teme nisu aktualne

„Zastarjelo je dosta. Pogotovo u našoj struci koja toliko napreduje. To su tako primitivni standardi, teme koje se postave, to je toliko već izlizano. Kad slušate ta predavanja, nikad nije loše nešto čuti, ali to nije dovoljno dobro, nije zadovoljavajuće.“ (Osijek)

- Previše opcija, a premalo konkretnih / specifičnih usavršavanja (čak i samo razlikovanje po sektorima ne predstavlja dovoljno ‘finu podjelu’ – potrebno i razlikovanje smjerova unutar sektora)

„To ovisi o samom sektoru. Negdje je to možda lakše postaviti, ali recimo konkretno u sektoru Prometa i logistike – mi smo tamo svi zajedno smješteni – cestovnjaci, željezničari i zrakoplovci. Ja ne znam kako odabrati pravu temu koja će biti korisna svima nama na stručnom skupu. Ja ne bih rekla da nama nedostaje tih zajedničkih skupova što se tema tiče, nego individualnog stručnog usavršavanja, konkretno s radionicama gdje ćemo naučiti kako učenike npr. zrakoplovce naučiti kako kroz radionice na računalu izbalansirati avion ili nešto drugo.“ (Zagreb)

- S druge strane, postoje i oni (manjina) koji smatraju kako je bolje držati se općenitijih tema koje mogu koristiti većem broju nastavnika

„Bio sam na puno tih seminara pa znam da bude onako usko specijalizirano i onda to manjem dijelu nastavnika može koristiti u svakodnevnom radu, a mislim da bi trebalo preferirati onaj sadržaj koji je prihvatljiviji većem broju sudionika.“ (Zadar)

- Način odabira sadržaja bez jasnih ciljeva / postavljenih ishoda stručnog usavršavanja



„Ali teme vezane uz ta međužupanijska, a i općenito, stručna usavršavanja se biraju prema nekim osobnim nahođenjima. Ništa nije kontrolirano da ima nekog smisla, idemo prema nastavi, idemo prema ovom... Ja uvijek kažem da treba staviti neki cilj odnosno ishod tog stručnog skupa.“ (Osijek)

- Nedostaje sadržaja iz područja praktične nastave

„Seminara za nastavnike praktične nastave praktički nema. Ja sam bio u ove 24 godine na jednom seminaru, to je bilo nešto preko EU fondova, za strojarsku grupu predmeta. Bilo je seminara, ali to sve nešto općenito, koji nisu služili ničemu.“ (Rijeka)

„Ja općenito imam dojam da su ta stručna usavršavanja malo smiješna. Stručna usavršavanja na kojima ja nemam nekog praktičnog dijela, to me uopće više ne zanima. Ja na tome ne želim sudjelovati. Dođe predavač i priča teoriju, mi slušamo, javiš se s konkretnim primjerom, problemom s kojim se susrećeš u svojoj školi, svom zanimanju, svakodnevnom radu i taj netko tko mi drži predavanje ne zna se spustiti na moju razinu i navesti mi primjer.“ (Osijek)

- Problem s primjenjivošću nekih sadržaja u nastavi (osobito onih vezanih uz korištenje novih tehnologija), međutim ovaj nedostatak je usko povezan s planom i programom te opremljenošću škola, te se sama primjenjivost ne može uzeti striktno kao nedostatak ponuđenih sadržaja
- Ovaj tip sadržaja zadovoljava kriterije dobrih sadržaja (nešto novo / inovativno i sl.), ali plan i program ne prate u svim slučajevima kompetencije i potrebe tržišta rada
- Opremljenost škola nije na zadovoljavajućoj razini

3.1.9. Sadržaji koji nedostaju

- Metodičke teme (inovativno poučavanje i učenje usmjereno k učeniku) – iako nastavnici ističu kako je metoda trenutačno prilično zastupljena na stručnim usavršavanjima, smatraju kako je moguće dodatno unaprijediti ponudu usavršavanja na ovu temu
- Primarno, razradom tema koje bi se odnosile na primjenu metodike, specifične za svaki pojedini sektor
- Govorništvo i neki drugi 'trikovi' iz područja metodike koji podižu opću razinu kompetencija predavača





„Mislim da je neophodno da svi, na bilo koji način, prođemo taj kurikularni pristup poučavanju, prebacivanju s ciljeva na ishode, odnosno, na ishode poučavanja. Iako je to jednostavno, trebalo bi naglasiti, jer dosta njih, barem kod mene u školi, operativne programe rade s ciljevima, bez ishoda. To je nešto na čemu treba konstantno raditi da bi se promijenilo za par godina.“ (Rijeka)

- Teme vezane uz nove kurikule i primjenu istih

„Ja sam iz sektora Elektrotehnike i računalstva. Nekakva moja ideja bi bila, a s obzirom na to da od nove školske godine prelazimo na nove kurikule tehničkog računalstva koje su neke škole već 4 godine radile. Mislim da imamo puno prostora u ovom periodu otprilike do Nove godine, pa možda čak i u siječnju i veljači, da nam kolege iz tih škola prenesu svoja iskustva i svoja znanja s obzirom na to da se radi o specifičnim novim kurikulumima koje mi do sada nismo imali, a oni su ih ipak odradili. Ovo je sada možda dobra prilika s obzirom na to da ste postavili pitanje stručnosti. Gdje će bolje, nego da se organizira takvo nešto sada, da se svima nama pomogne jer ispada da svi mi skupljamo materijale na svoju inicijativu i mislimo da bi to baš tako trebalo biti, a je li to baš tako – mi do sada nismo dobili povratnu informaciju.

O evaluaciji tog novog kurikula tehničara za računalstvo koji se već radi i u Zagrebu, Osijeku itd. mi nemamo povratne informacije, nego se svatko snalazi sam.“ (Split)

- Zakoni, propisi za određeni sektor / struku – i oni se kontinuirano mijenjaju, a usavršavanja na tu temu nema

„Naravno, edukacije samo s ključnim elementima, uski stručni skup – što je novo, što se promijenilo. Pri tome često dolazi do nedostataka po pitanju natjecanja – kad se određeni zakon ili propis mijenja i koji će biti obuhvaćen u sklopu natjecanja.“ (Pula)

„Zakon o zaštiti osobnih podataka, to bi bilo dobro za nastavnike. Mi u školi nismo dobili nikakvu povratnu informaciju; ja sam se čak obratila i tajnici i ravnatelju hoće li će biti nekakvo Nastavničko vijeće da nam se malo ipak objasni. Taj zakon je stupio na snagu i sada je to sve jako strogo, a zapravo mi nastavnici ne znamo apsolutno ništa. Uključena sam na natjecanje i ja sad ne znam smijem li objaviti da je učenik taj i taj osvojio to mjesto ili ne smijem. Dakle, konkretno nekakve mjere i pravila što smijemo, a što ne smijemo.“ (Pula)





- Nedostaju sadržaji iz područja stručnih znanja / praktične nastave
 - primarno radionice (koju vode stručnjaci ili nastavnici koji su se već usavršavali na tu temu i rade u moderno opremljenim školama gdje su imali priliku provoditi praktičnu nastavu)
 - usmjerena prema pojedinom sektoru, preferirano prema pojedinom smjeru / zanimanju
 - nedostaje stručnih skupova ciljano za pojedine predmete
 - konkretne radionice – obuhvaća se neka nastavna cjelina / jedinica, te se pojašnjava kako nove informacije primijeniti u nastavi, postoji li neka povezanost među različitim predmetima (koja) i sl.
- Psihološko-pedagoške teme (savjetovanje učenika, bolje postavljanje nastavnika u problematičnim situacijama)
 - većina nastavnika smatra kako problemi ne smiju biti odgovornost samo jedne osobe (npr. psihologa kada je riječ o nekoj problematičnoj situaciji), već bi svatko u sustavu trebao raspolagati određenom količinom znanja i vještina kako bi mogao pomoći
 - kad su u pitanju teme učenika s teškoćama i učenika s problemima u ponašanju, primarno se stavlja naglasak na potrebu za stručnjacima, ali i na razmjenu iskustava među nastavnicima koji su se u svom radu susreli s takvim izazovima
 - trenutačni pristup spomenutim temama nije dovoljno specifičan (temelji se na definicijama) i ne nudi rješenja

„Ta generacija je potpuno drugačija, psihologija djece danas i nekada nisu iste. To su generacije koje su s novim medijima, s novim načinom rasta, potpuno drugačiji način razmišljanja.“ (Pula)

„Vezano upravo za pristup učenicima, suradnju s roditeljima, disciplinu. Na par skupova gdje su te teme bile obuhvaćene, bila su iznesena teorijska znanja, što je verbalna komunikacija, što neverbalna - to svi više ili manje znamo - trebaju nam neke tehnike, metode kojima ćemo se služiti da ostvarimo bolju suradnju i komunikaciju.“ (Rijeka)

„Imamo sve zahtjevniju djecu s masom problema gdje se mi kao razrednici moramo postaviti, a što uopće nije lako. Nemamo mi te kompetencije da rješavamo te njihove probleme, a problema ima masa - djeca iz razorenih obitelji, socijalnih slučajeva; svakakvih tu priča ima i to je dodatni otežavajući posao koji je jako teško rješavati.“ (Pula)

- Učenici s teškoćama u razvoju
 - iako nastavnici ocjenjuju zastupljenost tema relativno dobrom, nedostaje sustavni pristup vezan za način prilagodbe plana i programa takvim učenicima





„Meni ne može pedagog u školi reći kako ću ja računalnu daktilografiju raditi s učenicom koji ima tri prsta, ali sam imala stručnu edukaciju u Zagrebu za računalnu daktilografiju koja mi je uvelike olakšala.“ (Pula)

- Rad s darovitim učenicima (takvi učenici su zapostavljeni, nemaju priliku doći do izražaja u redovnoj nastavi; nastavnici ih drže u standardnim okvirima jer sustav tako nalaže; jedina mogućnost im je uključivanje u izvannastavne aktivnosti)

„Znate što ja mislim, ja ću biti iskren. Kad govorimo o učenicima s posebnim potrebama, zanemarujemo i darovite učenike. Mislim da nama nedostaje i dosta edukacije o tome kako raditi s darovitim učenicima, a ne samo s onima s poteškoćama. Ja mislim, učeniku s poteškoćama ćemo se prilagoditi, ali darovitima... To je izazov, barem za mene.“ (Rijeka)

- Teme vezane uz sat razrednika
 - kako biti dobar razrednik, radionice, upoznavanje učenika, suradnja između škole i roditelja
- Sadržaji vezani uz EU projekte
 - kako pripremiti potrebnu dokumentaciju, kako napisati dobar projekt, načini komunikacije i sl.

„To je bilo u županiji i bilo je besplatno. Oni su nas učili dva dana kako komunicirati s ljudima koji vode projekt. Voditi projekt, to je jako velika obaveza, i njima koji vode projekt to je strašno naporan posao, zajedno s vanjskim suradnikom. Treba znati uopće komunicirati s njima, što i kako raditi.“ (Rijeka)

- Kad je riječ o specifičnim temama kao što su zakonodavstvo ili psihologija i problemi unutar škola, kod manjine je prisutno razmišljanje kako se o tome primarno trebaju brinuti stručne osobe za specifičnu problematiku (ravnatelji, pedagozi, pravna služba) te se usavršavati iz tih područja i svoje znanje u kratkim crtama prenijeti nastavnicima na nastavničkim vijećima
- Nema potrebe da se svaki nastavnik usavršava u područjima za koja nije stručnjak





3.2. Zadovoljstvo predavačima te karakteristike koje čine dobrog predavača

- Neki su zadovoljni kvalitetom predavača (osobito npr. sektor Zdravstva i socijalne skrbi), a neki nisu osobito zadovoljni

„Predavači su ‘šareni’. Ima od jako loših do fantastičnih predavanja. Kako koje predavanje. To je jako individualno.“ (Osijek)

- Nedostaje sustav kontrole kvalitete predavača, te uključenost stručnjaka:
 - › iz gospodarstva
 - › profesori s fakulteta
 - › pedagozi, psiholozi, defektolozi
- Karakteristike dobrog predavača su:
 - › kompetentni / stručni u području iz kojeg drže predavanja
 - › sposobni prenijeti informacije i znanje
 - › sposobni navesti konkretne primjere / rješenja za specifične situacije u nastavi
 - › općenito pripremljeni i motivirani za sudjelovanje

„Znači, predavači bi trebali biti ljudi koji rade na određenom području. Njima možda fali taj metodički dio, ali će oni taj dio kroz koordinaciju s Agencijom i svima to i napraviti kako to i treba napraviti. No međutim pitanje je da li mi možemo dobiti te ljude da nam održe ta predavanja.“ (Zagreb)

„Iz osobnog iskustva rekla bih da su mi najbolji predavači bili kolege iz srednjih škola koji su nove tehnologije već razradili kroz svoje vježbe i onda su nam objasnili probleme s kojima su se susreli i to mi je bilo najkorisnije. To je osnovno.“ (Zagreb)

„Netko može biti vrhunski stručnjak u svom području, a ne zna prenijeti znanje.“ (Osijek)





3.2.1. Izazovi u angažiranju predavača

- Potreba za oslanjanjem na poznanstva uslijed limitiranih ili nepostojećih financijskih sredstava koje je moguće uložiti (od predavača se očekuje sudjelovanje na gotovo volonterskoj razini)

„... gdje vas se jednostavno zamoli da to organizirate, naravno bez nadoknade, bez ičega, sa svojim materijalom, opremom, ne samo ja, nego sva ta ostala usavršavanja idu na isti način, na volontiranju, na nekoj firmi koja će možda uskočiti i održati negdje tečaj.“ (Pula)

- Ograničene mogućnosti uspostavljanja kontakta s atraktivnijim stručnjacima u pojedinom području
- Značajno ozbiljniji problem na međuzupanijskoj / županijskoj i školskoj razini
- Prijedlog nastavnika je uspostavljanje sustava u kojem bi se preko savjetnika i ASOO-a moglo kontaktirati potencijalne predavače
- Kontrola kvalitete predavača (jesu li dovoljno stručni / kompetentni, znaju li prenijeti znanje i sl.)
- Prijedlog nastavnika je uspostavljanje sustava kontrole kvalitete putem ASOO-a, a u sklopu kojega bi nastavnici mogli kontaktirati ASOO i tražiti preporuku za predavača za pojedinu temu

„Predavač koji mi dođe na neki skup, upali prezentaciju i pročita ju, to mi je žešći cirkus. Pogotovo zato jer kod nas u školi djeca ne smiju taj dio tako raditi. Kad nam djeca sudjeluju na nekim radionicama ... smiju se i komentiraju, a što bi mi dobili za ovo? I onda je poprilično tužno da netko tko je možda i plaćen za to, nešto je i učio, radio i pripremao, dođe, upali prezentaciju. Da se osvrnem na tu prezentaciju vizualno; upalite, hrpa teksta, nema slike, to je Bogu za plakati. Mogu i ja isto onda održati predavanje ako će mi netko iz Agencije ili netko drugi poslati nešto vezano uz područje elektrotehnike i vrlo rado ću se prijaviti za predavanje. Znam i ja čitati. Ja vama sad tu nešto ispričam i cupkam glavom ... ajde da ja završim i pročitam da se mogu pokupiti i otići. Za mene je to tako odbojno.“ (Osijek)





3.2.2. Odabir predavača: moguća rješenja ako nije moguće eliminirati postojeće izazove u odabiru

- Ako situacija s financijskim sredstvima ostane nepromijenjena (limitirana) moguće je:
 - odabrati nastavnike koji su kompetentni i motivirani te ih educirati i angažirati u edukaciji drugih
 - ulaganjem u višu razinu edukacija / usavršavanja manjeg broja nastavnika, a koji bi uz manji trošak nakon toga educirali veći broj nastavnika na istoj toj razini
 - osloniti se na postojeće kapacitete u vidu mentora i savjetnika, a kojima bi se – uz korekciju ostalih obveza – mogla dodijeliti odgovornost / obveza sudjelovanja u edukaciji drugih nastavnika
 - prema gore navedenom principu – veća ulaganja za manji broj nastavnika, smanjivanje troškova za edukaciju / usavršavanje većeg broja nastavnika) dodatna pogodnost takvog, a potencijalno i isplativijeg, pristupa je i rješavanje problema s ograničenim brojem sudionika pojedinih edukacija / stručnih usavršavanja
- Poticanje nastavnika na sudjelovanje u EU i sličnim projektima u cilju dobivanja određene količine financijskih sredstava koje je moguće uložiti u organizaciju edukacija / stručnih usavršavanja ne samo na temu(e) koje su im od interesa nego i uz angažiranje predavača koji su atraktivni i kompetentni u području

„Mi smo u sklopu tog projekta odradili brojna stručna usavršavanja koja su se odnosila na našu struku koja smo, znajući ono što želimo, osmislili na način da znanja i vještine koje trebaju na neki način usavršiti, pokriti, dobiti u skladu s novim trendovima struka, dobijemo na mjestima gdje smo mi u okviru projekta i odabrali. Trudili smo se angažirati ljude koji su zaista pri vrhu u struci i to je bilo jako dobro. Znači mi nismo samo slušali gdje smo išli na radionice, mi smo išli na vikend predavanja, sve je to bilo pokriveno financijski što je jako bitno u toj priči i zadovoljstvo onime što smo dobili je ogromno. Ja osobno bih voljela kad bi se u okviru tog nekog budućeg promišljanja nekako sustavnije odrađivao taj posao našeg usavršavanja.“ (Pula)





3.3. Preferencije vezane uz načine stručnog usavršavanja

- Nastavnici podržavaju postojanje stručnog usavršavanja na svim formalnim razinama – državnoj, međužupanijskoj / županijskoj i školskoj – u obliku kao i do sada – predavanja i radionice, ispreplitanje sadržaja prema preferiranim omjerima

„Pohvalila bih ova međužupanijska i stručna vijeća. Svaki mandat se mijenja drugi grad, gdje su profesori savjetnici i to se pokriva mandatno. Kombinira se jer mogu predavati nastavnici struke, dođu do izražaja i na neki način dobiju bodove za napredovanje, ali redovito se zovu i ljudi iz zdravstva. Čujemo te teme i stvarno smo stalno *in*.“ (Rijeka)

- Prilagodbe ponude stručnih usavršavanja prema razinama prethodnog znanja

„Možda raditi nekakve sadržaje za ciljne skupine, nije svima jednako potrebno, nisu svi nastavnici jednake razine znanja, prethodnog iskustva i tome slično, pa je onda recimo jedno te isto predavanje nekima prezahtjevno, ne mogu ga pratiti jer im treba nešto na osnovnoj razini, a nekima je to dosadno jer su u tome stručnjaci pa onda, znači prilagoditi ciljanim skupinama.“ (Zadar)

- Određivanje prioriteta u ovisnosti o kvaliteti sadržaja stručnih usavršavanja

„Trebaju nekakva standardizacija radionica unutar sektora, unutar zanimanja, da se na nivou Agencije nešto napravi što je prioritet, jer neki seminari, koji su po meni osrednji, ponude se 30 puta, a neki koji su kvalitetni se naprave jednom.“ (Split)

- Uvođenje popratnih materijala, s naglaskom na materijale u digitalnoj formi

„Često ljudi izbjegavaju seminare jer ih je strah da će to morati predavati. To su meni rekli kolege. Ne da oni ne bi došli na seminare, nego ako to dođe iz tog njegovog segmenta, onda će mu možda netko dati to predavati, a on se još ne osjeća dovoljno spreman. Možda da se uvede neki prijelazni period, neki *online* materijali, nešto tako i da se pomogne ljudima. Konkurencija je velika i svi se u tom segmentu osjećaju nesigurno.“ (Split)





3.3.1. Webinari

- Veliki udio nastavnika ima prethodna iskustva s *webinarima*
- Iskustva su većinom pozitivna
- *Webinari* mogu biti dobro rješenje – nastavnici ih vide kao dobar oblik za izvedbu dijela stručnih usavršavanja, te se na taj način ujedno potencijalno mogu smanjiti troškovi organizacije i ta financijska sredstva uložiti u organizaciju boljih 'praktičnih' skupova

„Na taj način bi se onda uspjela riješiti edukacija nastavnika jer bi isto dobili potvrdu za sudjelovanje. I ovo pitanje licenciranja uključuje veći broj nastavnika, to bi bilo super.“ (Pula)

„Ali ovo da se direktno može uključiti, postavljati pitanja, ako je neka radionica, radionicu nitko ne može prenijeti, mora se aktivno sudjelovati.“ (Pula)

- Neki *webinare* ipak vide samo kao način za informiranje
- Za upoznavanje s temom ili održavanje razine znanja / ponavljanje), ali ne i za ozbiljnu edukaciju, dok drugi vide i njihovu primjenu za izvedbu praktičnog dijela

„Vi kao nastavnik morate baratati kvalitetno s tim programom. A vi završite tečaj *online* koji pokaže par osnovnih, bazičnih činjenica.“ (Varaždin)

„Ja sam bila na nekoliko *webinara* koji su bili praktični zato što su bili korišteni u nastavi. To je jako dobro napravljeno. To je nekakav drugi oblik praktične nastave.“ (Zagreb)

- Ne bi potisnuli želju za sudjelovanjem 'na licu mjesta' jer takva okupljanja donose i susrete sa stručnjacima, drugim nastavnicima, razmjenu iskustava i sl.

„Mislim da ako ne može biti fizički tamo, gubiš priliku se konzultirati sa svojim kolegama iz istog sektora.“ (Pula)

„Gledamo se preko monitora – bolje je ovako fizički, tako da mi sjednemo i razgovaramo. Meni je to puno vrjednije i kvalitetnije. Želim s kolegom iz mog područja, iz Hrvatske, okolnih zemalja, porazgovarati, prenijeti iskustvo, službeno - neslužbeno, to je nešto što će imati težinu.“ (Zadar)





- Ne trebaju nužno pokrivati sve skupove, ali mogli bi pokrivati barem one relevantnije (recentne teme, teme koje su specifične za neki sektori, renomirani stručnjaci)
- Ne mora biti nužno u stvarnom vremenu, mogu biti i snimke koje se mogu pogledati kasnije, iako se mogućnost interakcije ističe pogodnijom
- Potrebno je organizirati seminar / tečaj na kojem bi se nastavnici upoznali s načinima korištenja *webinara*

„Da, jer je interaktivno, može se postaviti pitanje i može biti mali testić.“ (Split)

„Svaki tjedan neka vježba, svi gledamo i ponavljamo.“ (Zadar)

„Trebaju ljude ohrabriti. Dosta ljudi bi u tom sudjelovali, ali ne znaju. Tehnologija ide naprijed, a nisu svi stručnjaci za sve. Uglavnom mislim da je 80 % ljudi već probalo nešto u tom smislu, nekakav na primjer ECDL tečaj.“ (Split)

„Neko predznanje morate imati ... sa strane da netko veli - čuj, pazi, sad moraš tu kliknuti, sad ti se tu nešto doodilo. Treba poznavati već nešto.“ (Varaždin)

3.3.2. Stručno usavršavanje uključivanjem u rad poduzeća / obrta

- Nastavnici su mišljenja kako bi svaka škola koja obrazuje strukovni kadar trebala biti povezana s gospodarstvom, te da bi ta povezanost / suradnja trebala biti kontinuirana i sustavna
- Najbolji način za stjecanje, obnavljanje i/ili aktualiziranje znanja iz područja struke

„Problem je kod ljudi baš u strukovnim školama što neki nikada nisu radili u privredi, što je zapravo suludo. Ako ti ne radiš u privredi, evo konkretno ja nikada nisam bila u privredi, sreća što mi muž je pa ja od njega dobivam informacije, ali je suludo da netko tko predaje struku nije u privredi bio barem 3 godine. I to trebalo biti nekakvo pravilo da profesor koji predaje u školi mora imati informaciju sa terena.“ (Split)

„Ja sam ekonomist, predajem statistiku i želja mi je provesti u statističkom uredu 5 dana, ali ne da tamo budem figura, nego da stvarno vidim koje su nekakve promjene koje se događaju, načinu obrađivanja podataka. Znači, ja to mogu kod kuće iščitavati s mrežnih stranica, interneta itd., ali zbog čega ne bih učila ovako u stvarnom svijetu.“ (Split)



- Trenutačni raspored u školama umanjio je količinu slobodnog vremena tijekom ljetnih mjeseci i ograničio mogućnosti odlaska na usavršavanje u poduzeća / obrte
- Nastavnici smatraju kako je minimalno vrijeme boravka, ako je riječ o aktivnom sudjelovanju u radu gospodarskog subjekta, 2 do 3 mjeseca, a optimalno čak 6 do 12 mjeseci, ali samo ako je moguće zadovoljiti određene uvjete:
 - osiguravanje plaće za radno mjesto na koje su došli
 - čuvanje radnog mjesta u srednjoj strukovnoj školi
 - organizacija zamjene na radnom mjestu nastavnika od strane škole
- Motivacija nastavnika za ovim načinom stručnog usavršavanja postoji

„Ja bih voljela kad bih mogla otići mjesec dana kao na stručnu praksu, da vidim koja je razlika od prije 20 godina kad sam počela raditi u struci i 5 godina radila u struci i kako je sada. Možda da škola ima mogućnost uzeti s burze rada nastavnika koji će u to vrijeme raditi moje sate.“ (Osijek)

„Ja imam kolegicu koja je jedno ljeto tražila od Konzuma da ju zaposle na tri tjedna bez plaće. Svašta je naučila. Prošla je cijeli proces, drugačije su joj se složile stvari. Mislim da nam svima treba toga pomalo. (Osijek)

Izazovi vezani uz stručno usavršavanje uključivanjem u rad poduzeća / obrta

- Problem s odrađivanjem stručnog usavršavanja uključivanjem u rad poduzeća / obrta je što tehnologija napreduje toliko brzinom da bi nastavnik učestalo morao odlaziti na usavršavanja, a što nije izvedivo
- Nastavnici nisu sigurni koliko je moguće osloniti se na postojanost ovog načina stručnog usavršavanja s obzirom na to da:
 - › suradnja s gospodarskim sustavom oscilira ovisno o tržištu radne snage (ako imaju dovoljno obučениh radnika, poduzeća / obrti ne pokazuju interes za obrazovni sustav)
 - › postoji sumnja prema otvorenosti gospodarskog sustava da primi nastavnike na stručno usavršavanje

„Ja sam pitala jednog poslodavca - dobro, biste li Vi onda nas kao nastavnike primili u nekom terminu na nekakvu praksu odnosno da si mi malo te vještine pojačamo. Čovjek se nasmijao i rekao: 'nemojte samo mene dirati!'“ (Varaždin)





3.3.3. Centri izvrsnosti / kompetencija

- Podijeljena razmišljanja vezana uz centre izvrsnosti / kompetencija
- s jedne strane nastavnici ih prepoznaju kao odličnu ideju / koncept jer takvi centri mogu pozitivno utjecati na:
 - › kvalitetu stručnog usavršavanja strukovnih nastavnika
 - › kvalitetu obrazovanja učenika (s naglaskom na praktičnu nastavu)
 - › ujednačiti kvalitetu obrazovanja i nastavnika i učenika unutar pojedinog sektora
 - › smanjiti troškove opremanja škola
 - › suradnju između obrazovnog i gospodarskog sektora

„Ja mislim da je to jedini način da opstanemo jer naša država nije toliko velika da to možemo izvesti u svakoj regiji. Znači, mi se moramo na nivou države organizirati, gdje će, što će i kako, jer je oprema užasno skupa. Školovanje naše je užasno skupo. I to ne samo nabaviti opremu, nego poslije treba i održavati tu opremu.“ (Zagreb)

„Ja isto mislim da će se pozitivne stvari dogoditi i da ćemo mi imati u tim centrima izvrsnosti zapravo i prostor opremu i za naše usavršavanje.“ (Zagreb)

- S druge strane centri izvrsnosti:
 - › predstavljaju nešto novo – potrebu za promjenom organizacije, višom razinom znanja i vještina (nesigurnost)
 - › generiraju troškove i potrebno je naći načine kako ih pokriti, uz odgovornost za opremu
 - › otvara mogućnosti korištenja u svrhe zbog kojih nisu otvoreni (uplitanje politike, gospodarstva i sl.)

„Ja osobno nemam baš nešto pozitivno. Otprilike 60 : 40 negativno. Mislim da će to kod nas biti uplitanje raznoraznih.“ (Varaždin)

„Sad dolaze centri izvrsnosti. Ja ne znam koliko ste vi uključeni u to. Ja se toga bojim. Ako dođe kod mene, a moglo bi doći, a već me sada strah te opreme ili tih 30 ili 35 milijuna kuna. Ta oprema mora raditi.“ (Zagreb)





3.3.4. Suradnja s fakultetima

- Različita iskustva vezana uz suradnju s fakultetima, ali svi se slažu kako suradnja nije kontinuirana / sustavna
 - pozitivna – pozivanje na predavanja, razmjena literature, dolasci profesora na predavanja u organizaciji škole
 - negativna – nezainteresirani profesori, nedostupna literatura, dislociranost / udaljenost fakulteta

„Samo sam htjela reći da postoje primjeri gdje se ipak može realizirati to stručno usavršavanje. Mi u obrazovnom sektoru Strojarsva, brodogradnje i metalurgije imamo jaku podršku FESB-a i godinama profesori s FESB-a organiziraju određena predavanja i radionice za naše nastavnike i to se uglavnom odvija tijekom zimskih i proljetnih praznika.“ (Split)

„To ovisi od sektora do sektora i ovisi gdje je taj fakultet. Primjerice, ako je jedini fakultet u Zagrebu mislim da je tu izuzetno slaba suradnja s ostalim dijelovima Hrvatske.“ (Osijek)

- Ponovno suradnja u velikoj mjeri ovisi o poznanstvima i 'razmjeni usluga' između fakulteta i srednje strukovne škole, a postoje i primjeri gdje su fakulteti zainteresirani za suradnju primarno jer učenici kod njih nastavljaju svoje obrazovanje, te participacijom u srednjoškolskom obrazovanju mogu osigurati određenu razinu znanja s kojom će učenici kasnije doći na fakultet

„Ta komunikacija, ti ljudi se razmjenjuju, razmjenjujemo iskustva jer fakultet želi naše učenike u vertikalni zdravstva. Tako da dobro smo povezani.“ (Osijek)

„Fakultet nas čak i poziva, imaju svoje dane otvorenih vrata, dolaze u našu školu, suradnja je onakva kakva treba biti za primjer. Kad god mi nešto trebamo uopće se ne postavlja pitanje da li i koliko to košta. Čak imam dojam i da oni nas više vuku nego što mi to radimo. Uvijek nude da predložimo najbolje učenike za direktan upis. Već 2 godine dolazimo kod njih u njihove laboratorije s učenicima na vježbe. I ne samo to, nego nude i za naše profesore dodatnu edukaciju i opremu. Čak će nam i iznajmiti opremu tako da je taj fakultet jedan primjer kakva suradnja treba biti sa svim školama.“ (Osijek)

- Neke srednje strukovne škole nemaju potrebu za suradnjom s fakultetima jer smatraju kako oni učenicima nude čak i više nego im fakultet može ponuditi





„Suradnja između nas i bilo kojeg fakulteta je nemoguća. To nema uopće nikakve šanse. Zato što konkretno taj državni fakultet je dobar, ali je praktikum vrlo slab, vježbe koje mi provodimo su jače nego njihove. A taj praktični dio je učenicima izuzetno interesantan i zbog njega su u principu i upisali ovu školu i nitko više od nas nema što tu pokazati.“ (Osijek)

- Neki nastavnici iznose razmišljanje kako srednje strukovne škole i fakulteti ne funkcioniraju na istoj razini
 - srednje škole pokušavaju se baviti jednostavnim pristupima i praktičnim primjerima
 - fakulteti imaju akademski pristup, u kojem su prilično egzaktni i u kojem nedostaju primjeri primjenjivi u praksi (i jednostavni za razumijevanje)

3.3.5. Suradnja škola i gospodarskog sustava

- Nastavnici percipiraju kako je suradnja obrazovnog i gospodarskog sustava nužna
- rješavanje odnosa strukovne srednje škole – gospodarski sektor na državnoj razini (ministarstva)
- Kontakti s gospodarskim sektorom su i dalje na razini osobnih poznanstava
- Potpisivanje ugovora između gospodarskih subjekata i škola

„Država mora ‘zajašiti’ poslodavca. Ali država, ne škola, škole nemaju ništa. Mi nemamo mogućnosti nekoga natjerati da... Ja zovem neku firmu, oni mi postave uvjete koje ne mogu zadovoljiti; niti mogu kupiti svu tu opremu niti roditelja natjerati itd. Znači, to država mora riješiti.“ (Rijeka)

- Suradnja vezana uz stručno usavršavanje strukovnih nastavnika, koja je prethodno opširnije pokrivena
- Suradnja vezana uz učeničku praksu
- Razvoj sustava upravljanja kvalitetom od strane srednjih strukovnih škola
- Praćenje učenika tijekom obavljanja učeničke prakse te nakon završetka školovanja
- Postojanje mentora unutar gospodarskih subjekata koji se na adekvatan način brinu o učenicima na praksi kako učenici ne bi predstavljali samo privremenu, jeftinu radnu snagu
- Zajednički rad škola i gospodarskih subjekata na formiranju konačne ocjene učenika
- Suradnja vezana uz opremanje škola



„Da im definiraju određenog mentora koji će ih pripremiti da učenik nakon završetka prakse počinje raditi. Kod mene u školi nose, čiste, štemaju, nitko im stručni dio neće dati jer ih ne žele zaposliti.“ (Pula)

„Moraju imati majstora koji će biti zadužen samo za njih, koji će ih pomalo uhodavati u cijelu priču.“; „U svakom slučaju, trebao bi biti mentor koji je educiran, koji je prisutan.“ (Rijeka)

- Naglasak na važnosti dvosmjerne interakcije obrazovni – gospodarski sustav

„Upravo ovo da se vodi računa o dobroj primjeni praktikuma, o stručnom kadru koji je visoko obrazovan koji smo mi na koncu, na kojima država treba raditi da zaista budemo kvalitetetni, mislim da je to ono nešto što će donijeti boljeg i kvalitetnijeg radnika za budućnost. Znači, škola u suradnji s poslodavcima, a ne sad poslodavac će ga uzeti na sebe i sad ćemo tu dobiti čudo, nećemo, mislim da tu na razini države treba podići svijest zanimanja, osposobiti praktikume...“ (Pula)

- Dobivanje povratnih informacija od strane gospodarskog sustava koje bi se mogle implementirati u sustav obrazovanja (i učenika i nastavnika) radi podizanja razine kvalitete
- Formiranje timova iz pojedinog sektora gospodarstva, a koji bi odgovorili na pitanja o njihovim očekivanjima (koja im zanimanja trebaju, koji ishodi učenja i sl.)

„Koliko ćeš ti zaposliti radnika za 4 godine, kolika je fluktuacija ljudi? Što ti je interesantno, koji jezik, gdje ideš na stručno usavršavanje? Oni nama ne daju takve povratne informacije, a žele da im dođe čovjek koji će raditi zato što jedva čeka da radi kod njega za plaću koju mu da.“ (Rijeka)

- Podizanje svijesti o tome kako gospodarski sektor neće dobiti bolje zaposlenike ako se ne uključe aktivno u proces obrazovanja učenika i usavršavanja nastavnika

„Ja ću vam sada reći svoj primjer kod nas, prodavači. Mi u školi imamo opremljenu improviziranu radionicu gdje mi s njima možemo vježbati kupoprodajni rad i malo više od toga. Ja ne mogu vježbati rad na blagajni, ne mogu učenika educirati da radi na blagajni. Učenik je 14 sati tjedno na praksi. Pa on ne može reći na kraju školske godine da učenik ne zna raditi na blagajni, ako je 14 sati kod njega. Ja ga u školi to ne mogu naučiti, ja ga mogu naučiti što je blagajna, koji su dijelovi, naplata itd.“ (Rijeka)



3.4. Rad s učenicima u nastavi

Osnovni preduvjeti za kvalitetan rad strukovnih nastavnika

- Izrada kurikula i edukacije nastavnika na koji način izvoditi plan i program
- Udžbenici, literatura, pomoćni nastavni materijali koji prate razvoj unutar sektora
- Mogućnost verifikacije i razmjene literature / materijala prikupljenih za potrebe održavanja nastave preko uspostavljenog i provjerenog sustava; ASOO može odigrati aktivnu ulogu u verifikaciji i organizaciji materijala te u uspostavi sustava za razmjenu koji će imati adekvatnu razinu kredibiliteta
- Opremljenost učionica (pametne ploče, računala i sl.)
- Prostorni kapaciteti namijenjeni radionicama / praktikumima
- Opremljenost radionica / praktikuma (računalni programi, oprema / strojevi, materijali, zaštitna oprema i sl.)
- Podrška škole / kolektiva prilikom razvoja ideje / uvođenja novog pristupa

Ako su zadovoljeni osnovni preduvjeti, nastavnici koji su dovoljno motivirani nemaju problema s korištenjem novih znanja stečenih na stručnim usavršavanjima u nastavi i svakako pokazuju tendenciju implementiranju barem nekih od njih (u onoj mjeri u kojoj im to dopuštaju kapaciteti učenika).

Prilagodba zacrtanih ciljeva kapacitetima učenika, te pristupanje učenicima s teškoćama, problemima u ponašanju i sl.

- Nastavnici prilagođavaju ciljeve kapacitetima koje prepoznaju kod učenika

„Pa moramo se prilagoditi situaciji, morate krenuti od one točke gdje oni mogu pratiti nastavu i onda pokušati na taj način animirati, odnosno zainteresirati. Ako vi krenete samo suhoparno sa svojom temom, od toga neće biti ničega.“ (Rijeka)

„Moramo krenuti od pretpostavke da nikoga ništa ne zanima. I probamo raditi nastavu da od takvih nezainteresiranih napravimo nekakve potencijalne zaljubljenike u struku.“ (Rijeka)

- Učenici s teškoćama – sve veći problem
 - iako su nastavnici empatični prema učenicima s posebnim potrebama, ne smatraju svi inkluziju takvih učenika u nastavu dobrim potezom
 - sve je veći problem prilagođavanje plana i programa učenicima s teškoćama i trenutačno sve ovisi o tome hoće li nastavnik tražiti pomoć ili neće (nema sustavnog pristupa na državnoj razini)



„Ono što je najgora stvar je što vi učeniku dajete svjedodžbu sa znanjem da on to nikad neće moći raditi jer ga kao prvo neće znati raditi, a kao drugo neće ga nitko primiti. Time niste ništa postigli; postigli ste još veću razinu frustracije kod učenika i roditelja.“ (Pula)

- Učenici s problemima u ponašanju
 - problem koji također postaje sve zastupljeniji, a o kojem se u pravilu premalo razgovara, te nastavnici nemaju znanja i vještine na koji način bi se nosili s takvim tipom učenika (agresivni učenici, učenici s problemima u uspostavljanju komunikacije itd.)
- Daroviti učenici – u potpunosti zanemarena skupina učenika
 - nedovoljno vremenskih resursa, znanja itd. te se gotovo nitko ne bavi (barem ne u dovoljnoj mjeri) identifikacijom i radom s ovom skupinom učenika

Opremljenost škola

- Sve više škola pokušava sudjelovati u različitim projektima kako bi nabavili opremu, programe, osigurali si edukaciju za rad na njima i sl.
 - osobito izraženo u sektorima Ekonomije i trgovine, Strojarstva, brodogradnje i metalurgije, Zdravstva i socijalne skrbi, te Osobnih usluga, usluga zaštite i drugih usluga
 - negativna strana je što to dovodi do diskrepancije u radu škola unutar sektora – a što donekle ide u prilog razvoju centara izvrsnosti

„Neki voditelji u školi imaju veće kompetencije i organizacijske sposobnosti od drugih pa povlače sredstava iz EU i na taj način opremaju svoj prostor. I onda naravno da nemaju svi škole koje imaju dovoljno sredstava.“ (Pula)

- Preveliko oslanjanje na osobna poznanstva
- Ponekad, čak i kad nastavnici na razini osobne angažiranosti i/ili poznanstava nađu gospodarske subjekte koji bi pokazali ili čak opremili škole s npr. računalnim programima, nađe se problem da su računala zastarjela i da ne podržavaju te programe
- Bez alokacije značajnih financijskih sredstava i uređenosti sustava (dinamika opremanja, kriteriji itd.) neće doći do značajnih promjena u opremljenosti škola

„Tražio sam od te firme da nam konkretno za naše laboratorije i radionice daju aktualni alat kojim njihovi djelatnici rade. Oni su nama kompletno opremili radna mjesta s tim. Naši učenici na praksi koji odlaze k njima su već upoznati s tim alatom i oni to rade. I sad je tu opet problem što se to svode na individualne veze. Ja sam radio 11 godina tamo, poznajem ljude, pa se dogovorimo, pa nema problema. Još uvijek se to svodi na naša individualna poznanstva. I bilo bi dobro da ta naša iskustva, bilo Agencija, bilo Ministarstvo dođe i vidi i





Osvremenjivanje nastave

- Dio nastavnika se trudi barem u nekoj mjeri osvremeniti nastavu
- Angažiranost vezana uz osvremenjivanje nastavnog plana i programa ovisi o osobnoj motivaciji nastavnika (entuzijazmu), a koja je prisutna tek kod relativno malog broja nastavnika
 - politika koja prevladava je – ako nije propisano, neće se niti raditi / truditi / ulagati
 - otpor nastavnika prema učenju / promjeni navika – ne žele mijenjati način rada
- Osvremenjivanje nastave osim o motivaciji nastavnika (želji za uvođenjem novih pristupa), ovisi i o sudjelovanju na stručnim usavršavanjima (u cilju stjecanja potrebnih znanja i vještina za osvremenjivanje)

„Da, onda što, prilagodite nastavu, ja ono što sad s njima radim, to je moj angažman, ali da vi to kažete mojim kolegama, joj nemoj, jesi ti normalna, samo ne nešto novo jer neće, rade po ovom starom 20 godina i nemoj me dirati“ (Pula)

„Uz svu tehnologiju koju imamo, ne koristimo ju. Ima nastavnika koji rade na sebi, ima onih koji imaju od nove tehnologije blokadu odmah u startu – kada smo uveli e-dnevnik bio je otpor za prihvatiti, da ne govorim sada o korištenju nekakvih novih aplikacija, da ne govorim o tome da se sam pokreneš pa napraviš nešto novo, neki obrazac, nešto što

- Osvremenjivanje nastave ovisi i o opremljenosti škole
 - bez adekvatne opreme, osvremenjivanje se može provesti tek do neke određene razine

Literatura – udžbenici, priručnici, pomoćni nastavni materijali

- Postoji veliki problem s udžbenicima i ostalom literaturom, u pravilu u svim sektorima
- Udžbenici su zastarjeli, a napredak tehnologije je toliko brz da bi bio izazov održavati tiskane materijale u korak s vremenom čak i da se u njih redovito ulaže (a što nije slučaj)
- S obzirom na relativno mali broj učenika po pojedinom zanimanju na razini države, tiskanje udžbenika za strukovne predmete nije osobito isplativo

„Za ovaj novi kurikulum svaki nastavnik radi svoje materijale kako nema udžbenika i onda to učimo na neki od portala koji se koriste ili nešto slično. I onda učenicima dajemo projekatne zadatke i obavezno prezentaciju i tako.“ (Zagreb)





- Suradnja s fakultetima (i njihovim nastavnim materijalima / literaturi) bi u nekim situacijama svakako olakšala lošu situaciju s udžbenicima u srednjim strukovnim školama
- Takva suradnja trenutačno u većini slučajeva ne postoji

„Znači, mi stručne literature uopće nemamo. Naša literatura je literatura svakog djeteta, mislim da bi strukovne škole trebale imati pristup visokim učilištima - kao što studenti imaju lozinku za uzeti njihove materijale, da i mi možemo nekako doći do tih materijala.“ (Zadar)

- S druge strane, fakulteti funkcioniraju na jednoj višoj, znanstvenoj razini, a koja nije nužno primjenjiva na nastavu u srednjim školama, što vrijedi i za popratne nastavne materijale (literaturu)

„Njihovi primjeri su uvijek egzaktni, nema jednostavnih iz prirode, života gdje vi dijete možete nešto naučiti.“ (Zadar)

- Nastavnici se snalaze na raznolike načine, primarno osobnim pretraživanjem većinom strane literature i mrežnih sadržaja
 - na osnovu prikupljenih informacije često pišu u svoje vlastite skripte
 - identificirani su problemi s verifikacijom i dijeljenjem takvih skripti - s jedne strane neki nastavnici nisu skloni dijeliti materijale kako ih netko ne bi 'prozvao' ako su uključili neku krivu informaciju, dok se s druge strane neki nastavnici žale kako ne postoji dovoljno dobar sustav razmjene materijala i vide ASOO kao tijelo koje bi u tome trebalo odigrati značajnu ulogu
 - s druge strane, navedeni su pozitivni primjeri suradnje s ASOO-om (sektor Elektrotehnike i računalstva vezano uz izradu pomoćnih nastavnih materijala)

„S jedne strane to je jako dobro za standardizaciju, ali s druge strane ovaj proces verifikacije toga kao pomoćnog nastavnog sredstva ili što god da je, kroz Agenciju bi trebao biti nekako jednostavniji, brži, lakši i da mora biti plaćen. Mora biti plaćena lektura, mora biti...“ (Zadar)

- Nadalje, postoje i izazovi vezani uz izostanak financijske kompenzacije nastavnika koji su uložili svoje vrijeme i trud u pisanje takvih materijala
- Uvođenjem tog tipa stimulacije svakako bi se povećao interes kako za sudjelovanjem u oblikovanju pomoćnih nastavnih materijala tako i za njihovom razmjenom





„Svi puno rade za ništa. Predložio bih da izdate natječaj za te predmete ili slične da netko tko je dobar, netko tko je najbolji, da on napravi pripreme i sve za neki predmet i da se to koristi. Tisuću ljudi rade istu stvar, strahovito gubimo vrijeme. Sljedeće godine nismo zadovoljni i onda to mijenjamo.“ (Zagreb)

- Naglasak na ulaganju u *online* materijale koji omogućuju bržu reviziju (nužno s obzirom na brzinu promjena)

EU projekti

- Prepoznato njihovo potencijalno veliko značenje za poboljšanje uvjeta u školama
- Relativno slabo sudjelovanje u pripremi i provedbi EU projekata
- Razlozi izostanka sudjelovanja:
 - manjak potrebnih znanja
 - izostanak ili slaba podrška od strane ravnatelja

„Dobar dio ravnatelja nas ne podržava. Ja znam i dobih primjera. Znam čovjeka, ravnatelja u školi gdje sam radio. I sad ja dođem, potpuno nova radionica – kaže, novaca ima, samo ih treba znati uzeti. I on to riješi, a drugi su potpuno neaktivni, nemaju tog menadžerskog dijela, ne usude se od njih nešto tražiti, nešto iščačkati. Da mi obični dođemo negdje kažu, tko si ti, koja škola, kako se zoveš, gdje sam ja čuo za tebe? Nigdje, ništa, doviđenja. U situaciji kada im trebaš pomoć. Tko im može pomoći? Nijedne škole.“ (Bijelo)

- Problemi s organizacijom / nadoknadom nastave

„Ako vodim sad djecu na 3 tjedna u Irsku na obnovljive izvore energije, tko će odraditi moju nastavu? I dosta škola koje poznajem, upravo zbog toga, dok se to ne riješi, ne žele raditi ravnatelju i sebi problem, negdje se to još i može napraviti, negdje se to i riješi, na nekoliko dana.“ (Bijelo)

Nužno je informiranje o mogućnostima koje su na raspolaganju školama prilikom pripremanja, pisanja i provedbe EU projekata.





3.5. Percepcija nastavničkog zanimanja i licenciranje

Nastavničko zanimanje – karijera nasuprot poslu koji se odrađuje

- Većina nastavničko zanimanje ne vidi niti kao karijeru niti kao posao koji odrađuju, već kao poziv (jaka emotivna povezanost s odabranim zanimanjem)
 - mišljenja su da poziv i karijera nisu pojmovi koji mogu koegzistirati
 - ujedno, percepcija nastavničkog zanimanja kao poziva olakšava im ostanak unutar tog zanimanja unatoč nedovoljnim stimulacijama (kada bi to bila karijera, izostanak stimulacija bi ih potencijalno potaknuo na promjenu karijere / posla)

„Ovo nije posao, ovo je poziv, koji te pogodi ili ne. Ako te pogodi, najljepši je posao na svijetu. Ako te ne pogodi, onda je najveća robija.“ (Rijeka)

„Da nismo zadovoljni na neki način time što radimo i kako radimo vjerojatno ipak ne bi ostali tu tih silnih godina.“ (Varaždin)

„Ja bih rekla, ako je nešto poziv, onda malo tko razmišlja o karijeri. Jednostavno mi smo se toj djeci posvetili i svojoj struci, malo tko razmišlja o nekoj karijeri. Želite što bolje napraviti svoj posao.“ (Osijek)

- Nastavničko zanimanje bi moglo biti karijera samo ako bi bilo obilježeno adekvatnim sustavom napredovanja koje bi bilo popraćeno adekvatnim financijskim stimulacijama
 - trenutačno stanje ograničenog napredovanja i ograničenih financijskih stimulacija iznimno je demotivirajuće

„Da, ali plaća treba biti veća, da bi čovjek stvorio karijeru mora se posvetiti tome, a za 100 % se posvetiti uz sve ostale obaveze i troškove života je nemoguće kada je plaća mala.“ (Zadar)

„Dobro, karijera je nešto što se dogodi kad vi radite i radite i onda odjednom shvatite da imate karijeru, karijera ne bi trebala biti cilj, nego rezultat.“ (Zadar)

„Ja mislim da su nam vrlo ograničene mogućnosti da izgradimo karijeru. Kroz ova napredovanja imamo maksimum savjetnik i završena priča. I to je sve skupa maksimum. Ne znam, 1.000 kuna može biti tako. To nije karijera.“ (Varaždin)





Stručno napredovanje – je li sustav transparentan i pošten?

- U pravilu, nastavnici imaju zamjerke na postojeći sustav napredovanja
- Ograničen broj stupnjeva koji su na raspolaganju za napredovanje (mentor i savjetnik); nakon što se dosegne najviši stupanj, nema mogućnosti daljnjeg napredovanja

„Trebalo bi biti barem 4 stupnja. Ja sam već drugi put savjetnik i sad se treći put moram ispočetka dokazivati.“ (Veraždin)

- Pravila, procedure i sustav bodovanja za napredovanje nisu poštena
 - nemaju svi sektori / zanimanja jednaku priliku za napredovanje (broj događanja koji se boduje), a postoji razlika u mogućnostima i između nastavnika koji drže teorijsku i onih koji drže praktičnu nastavu
 - ne rade svi s 'kvalitetnim' učenicima – u školama koje upisuju učenike sa slabijim uspjehom i mogućnosti napredovanja su ograničenije

„Niti jedan sustav nije dobro postavljen. Ja sam školski primjer nekoga tko je iskoristio sustav maksimalno. U 12 godina rada što sam bio u školi postao sam savjetnik. Posrećilo mi se što sam bio na predmetima koji su išli na natjecanja; na natjecanjima i projektima dobijem određene bodove, radim sa studentima izvannastavne aktivnosti. Međutim, postoje profesori iz praktične nastave i iz određenih predmeta koji nikad nisu u prilici da steknu te bodove. Niti na natjecanjima, niti preko nekakvih aktivnosti, a uredno rade“

- Potreba za reguliranjem stručnog usavršavanja putem pravilnika i ažuriranje (obnova) pravilnika
- Uvođenje obveze stručnog usavršavanja
- Redovito ažuriranje elemenata rada koji se boduju

„S obzirom na razvoj, paleta tih bodova trebala bi biti proširena, jer nastavnici rade nešto što Pravilnikom nije definirano i onda to tajnik ne zna dobro iščitati itd. Odnosno i Pravilnik bi trebao, a s obzirom na ovaj tehnološki razvoj, biti malo obnovljen.“ (Spilj)

- Uvjetovanje redovitog pohađanja skupova organiziranih od strane Agencije, uz ponudu iznimno malog broja takvih skupova
 - nastavnici postavljaju pitanje je li u redu definirati kako nastavnik redovito pohađa stručna usavršavanja ako godišnje sudjeluje samo na jednom do dva usavršavanja
 - organizacijski izazovi – oni koji žele napredovati moraju sudjelovati na obveznim usavršavanjima, a ona se potencijalno mogu održavati u vremenu koje nastavniku





ne odgovara (zbog obveza u nastavi ili neodgovodivih privatnih / drugih obveza)
„Jedna od stvari koja se boduje i koja se prati je stručno usavršavanje nastavnika. A koji kriterij? Tu vam postoji redovito i neredovito. Može biti redovito ako se može birati između 10 stručnih skupova pa se dođe na njih pet, a ako se od dva dođe na jedan – e to je sada pitanje da li je to isto redovito ili nije. Ja znam da Agencija sve one skupove koje oni organiziraju smatraju obveznim.“ (Split)

- Relativno mala financijska stimulacija za napredovanje, koja ujedno nije ujednačena za sve članove kolektiva

„Ja sam jedan od rijetkih koji sam radio u proizvodnji 18 godina pa sam prešao u školu i sada radim kao mentor već drugi mandat. Moje povećanje plaće u odnosu na profesora... Ja sam dobio 129 kn, profesor dobije 350 kn. Je li to u redu od strukovnih škola? Mislim da to stvarno ne štima.“ (Rijeka)

Licenciranje / profesionalizacija nastavničkog zanimanja

- Rad u školi se ne kontrolira dovoljno / ne postoji vanjski mehanizam kontrole i nadzora

„Zatvorite vrata od razreda, 45 minuta ste s njima unutra, možete slobodno ćaskati, njima će biti lijepo, reći ćete im da ste im prijatelj, da ste dobri, da ih razumijete, da ih slušate i super.“ (Rijeka)

„Sve se svodi na savjest nastavnika.“ (Varaždin)

„Država plaća, a ne kontrolira, meni u 26 godina nije niti jedna inspekcija došla niti savjetodavna niti bilo koja, koja kontrolira kako radim...Vi dobivate ljude koji su jednako plaćeni kao super motivirani nastavnici, i ovi koji se provlače, koji ne žele uzimati nove tehnologije, jer im je to jednostavno veliki posao, ne žele i nitko ih na to neće natjerati.“ (Split)

- Međutim, nastavnici smatraju kako licenciranje ne bi nužno odigralo adekvatnu ulogu u 'kontroli' rada nastavnika
- Prema njihovom mišljenju, rad nastavnika ovisi o njegovoj motivaciji i licenciranje bi moglo, ali i ne mora nužno utjecati na način rada (neke nastavnike bi potaknulo, a drugi





bi ponovno samo 'zadovoljavali formu')

- Podijeljena razmišljanja – s jedne strane, nužno je uvođenje nekog vida kontrole kvalitete rada, ali s druge strane smatraju kako nije moguće objektivno 'izmjeriti' rad nastavnika – svatko ima svoj 'stil' rada i prilagođava svoj rad učenicima koji sjede u razredu, a koji se mogu razlikovati po sposobnostima (izazov je definirati parametre za procjenu)

„Sve su profesije licencirane, imaju licencu, dopusnicu za rad, pa tako mislim da bi trebala biti i profesorska, cijeli tim nastavnika.“ (Rijeka)

„Ovo licenciranje, sustavno gledano je složeni čin. Mislim da nema smisla, pogotovo zato što sustav licenciranja, edukacije itd. nije uopće razrađen, sve to nema smisla i ja to ne podržavam...“ (Rijeka)

Nakon svih ovih škola što još trebam položiti? Što je to?“ (Osijek)

- Osim toga, postavlja se pitanje za što će se strukovni nastavnici licencirati, s obzirom na promjene predmeta koje predaju

„Hoće li će se nastavnici licencirati samo za određene predmete i što se događa ako iduće godine predaju nešto drugo?“ (Split)

- Nadalje, postavlja se pitanje tko je tijelo / osoba koja može izdati / odobriti licencu – nastavnici to vide kao složeno pitanje oko kojeg je potrebno puno promišljanja
- Neki i jednostavnije načine – npr. kolegijalnu suradnju – vide kao dobra rješenja kontrole rada nastavnika

„Tu dosta pomaže ova kolegijalna suradnja, kad kolega dođe na sat i sjedi u klupi, i onda razgovorima...“ (Rijeka)





**ISTRAŽIVANJE O POTREBAMA ZA
DODATNIM STRUČNO-PROFESIONALNIM
RAZVOJEM NASTAVNIKA STRUKOVNIH
PREDMETA I ANDRAGOŠKIH DJELATNIKA I
SEKTORSKI SPECIFIČNIH TEMA:
STRUKOVNI NASTAVNICI
(KVANTITATIVNO ISTRAŽIVANJE)**



4. CILJEVI ISTRAŽIVANJA I METODOLOGIJA

Ciljevi istraživanja

- Istražiti potrebe za dodatnim stručno-profesionalnim razvojem nastavnika strukovnih predmeta i sektorski specifičnih tema u okviru ESF-ova projekta *Modernizacija sustava stručnog usavršavanja nastavnika strukovnih predmeta*, s fokusom na nastavnike s obzirom na njihovu ključnu ulogu u uspješnoj provedbi reforme strukovnog obrazovanja
- U ovom kvantitativnom istraživanju specifični ciljevi su stjecanje uvida u:
 - › stručno usavršavanje i profesionalni razvoj – sudjelovanje, potrebe, preferencije
 - › ocjenjivanje rada nastavnika i povratne informacije – učestalost, utjecaj i povezanost sa stručnim usavršavanjem
 - › iskustva, uvjerenja, stavove vezane uz podučavanje i učenje

Osnovne informacije o istraživanju

| | |
|------------------------------|---|
| Metodologija | <i>CAWI (Computer-Assisted-Web-Interviewing)</i> |
| Uzorak | nastavnici strukovnih predmeta, prigodni uzorak n = 969* (1726**) |
| Duljina intervjua / upitnika | 15 do 20 minuta |
| Vrijeme provedbe | lipanj / srpanj 2018. |

* za potrebe analize podataka u obzir su uzete i potpuno i parcijalno popunjene ankete (dakle, ankete u kojima su nastavnici odgovorili na neka, ali ne nužno na sva postavljena pitanja – zbog toga je moguće variranje u prikazanom broju)

** broj nastavnika koji je pristupio anketi, ali su odustali od popunjavanja (nezainteresiranost za temu i sl.)

5. KRATKI SAŽETAK ISTRAŽIVANJA

→ POTREBA ZA STRUČNIM USAVRŠAVANJEM

- Potreba za stručnim usavršavanjima postoji, a trenutna potražnja je veća u odnosu na ponudu i mogućnosti
- Većina nastavnika nije uspješno ostvarila svoje potrebe vezane uz usavršavanja
- Nastavnici se na usavršavanje primarno odlučuju zbog potrebe za osuvremenjivanjem nastave (inovativni pristupi, orijentiranost na ishode i sl.), stjecanjem novih znanja i vještina (nužnih zbog brzog razvoja i promjena unutar sektora) te zbog povećanja kvalitete odnosa s učenicima i uspostavljanja suradnje s ostalim akterima (primarno gospodarskim sustavom, ali i kolegama)

→ IZAZOVI

- Nedovoljno raznolika ponuda sadržaja te sporedno pojavljivanje stručnih praktičnih znanja u ukupnoj ponudi usavršavanja
- Nedostatna financijska sredstva alocirana za potrebe stručnih usavršavanja strukovnih nastavnika
- Održavanje stručnih usavršavanja u radne dane, a što u nekim slučajevima sprječava sudjelovanje na željenom usavršavanju
- Nedovoljna količina usavršavanja (trenutačno se na obvezna usavršavanja u prosjeku utroši tek četiri dana godišnje)

→ OČEKIVANJA

- Identificirana je iznadprosječna potreba za usavršavanjima na temu praktične primjene znanja, produbljivanja i osuvremenjivanja teorijskih znanja, poučavanja darovitih učenika i učenika s teškoćama, nastavnih sadržaja i izvedbe nastave u nastavnim predmetima / metodike nastave, primjene tehnologije u nastavi, te načina praćenja i vrednovanja rada učenika
- Nastavnici su mišljenja kako bi redovito pohađanje stručnih usavršavanja primarno trebalo rezultirati velikim promjenama vezanima uz nove prilike za osobni i profesionalni razvoj, napredovanje u karijeri te promjene u radnim obvezama koje će učiniti posao privlačnijim
- Naravno očekuju se i pogodnosti u vidu financijskih stimulacija i javnih priznanja



→ RAZLIKE MEĐU SEKTORIMA

- Geologija, rudarstvo nafta i kemijska tehnologija te Tekstil i koža imaju iznadprosječan broj utrošenih dana na obvezno usavršavanje (+ 2 dana), dok Strojarsvo, brodogradnja i metalurgija te Elektrotehnika i računalstvo imaju ispodprosječni broj dana (- 1 dan)
- Geologija, rudarstvo, nafta i kemijska tehnologija, Grafička tehnologija i audiovizualne tehnologije te Strojarsvo, brodogradnja i metalurgija ulažu više osobnih sredstava za financiranje usavršavanja u odnosu na druge sektore
- Najveću diskrepanciju između željene i ostvarene kvantitete stručnih usavršavanja iskazuje Ekonomija i trgovina; najviše problema s financiranjem prisutno je u Poljoprivredi, prehrani i veterini te u Turizmu i ugostiteljstvu, a najveće izazove vezane uz neprilagođenost sadržaja (niska kvaliteta) imaju Grafička tehnologija i audiovizualne tehnologije te Strojarsvo, brodogradnja i metalurgija

ŠTO ASOO MOŽE UČINITI?

- Tek 1/3 nastavnika smatra kako trenutačni programi stručnog usavršavanja koje nudi ASOO ispunjavaju potrebe njihovog osobnog i profesionalnog razvoja → postoji prostor za poboljšanjima u svim aspektima rada ASOO-a koje smo obuhvatili u ovom istraživanju:
- Potrebno je prilagoditi raspored i trajanje stručnih usavršavanja, ponuditi raznovrsniju ponudu kvalitetnijih programa, pružiti veću podršku nastavnicima koji su motivirani stručno se usavršavati.



6. PREGLED REZULTATA: STRUKOVNI NASTAVNICI

- Tek oko 1/3 nastavnika smatra kako trenutačni programi stručnog usavršavanja koje nudi ASOO ispunjavaju potrebe njihovog osobnog i profesionalnog razvoja (komentar prema zbroju gornje dvije ocjene / 4 + 5 na ljestvici 1 = uopće se ne odnosi do 5 = u potpunosti se odnosi)
- Gotovo 70 % nastavnika radi u školama koje izrađuju godišnje planove stručnih usavršavanja i većina na njih može djelomično utjecati
- U posljednje dvije godine, nastavnici su najviše sudjelovali na stručnim usavršavanjima vezanima uz sektorske teme (76 %), pedagoškim radionicama (56 %), te su posjećivali druge škole i sl. (48 %)
- U prosjeku, nastavnici na obvezna usavršavanja utroše 4 dana tijekom školske godine
- Ako uzmu u obzir i obvezna i neobvezna usavršavanja – u prosjeku (tijekom školske godine) utroše 10 dana na usavršavanje u struci, 5 dana na usavršavanje pedagoških / metodičkih kompetencija i 4 dana za usavršavanje u IKT

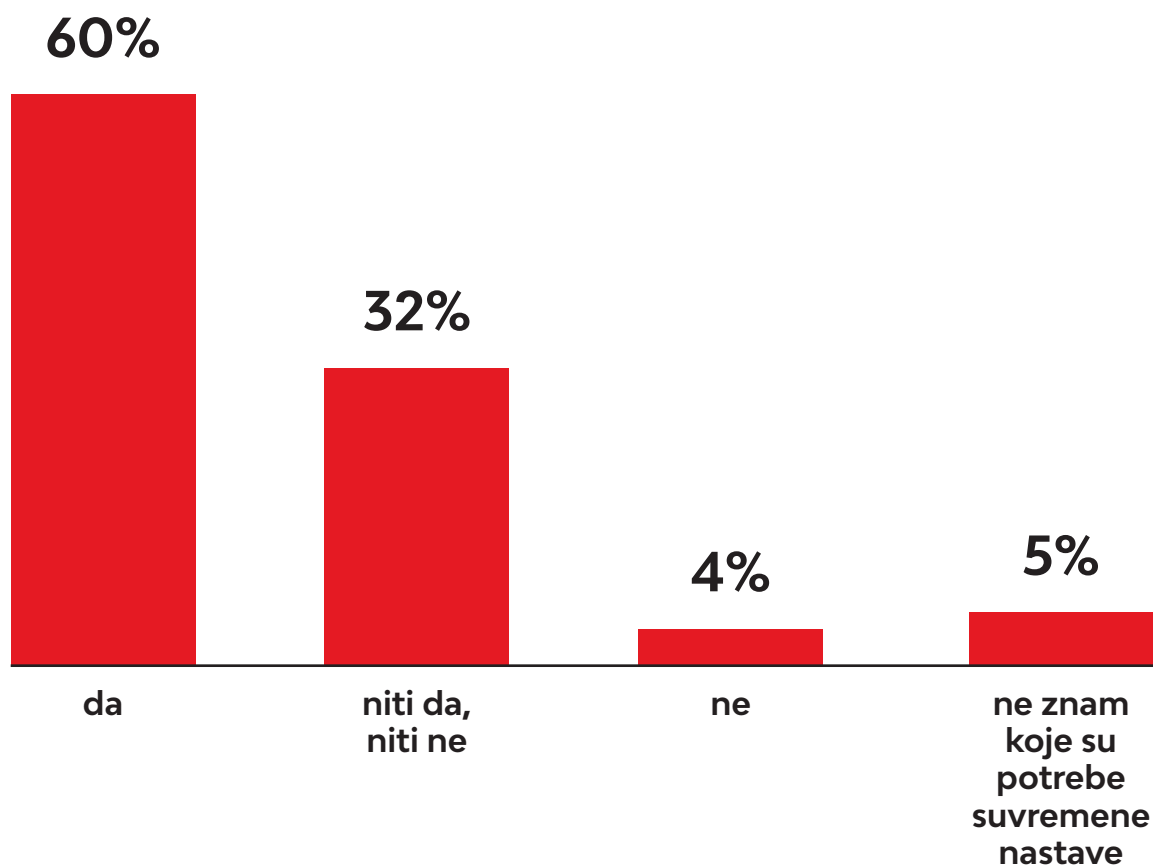
Identificirana je iznadprosječna potreba za sljedećim sadržajima:

- Praktična primjena znanja, produbljivanje i osuvremenjivanje teorijskih znanja iz strukovnih područja, poučavanje darovitih učenika, nastavni sadržaji i izvedba nastave u nastavnim predmetima, poučavanje učenika s teškoćama, primjena IKT-a u nastavi, načini praćenja i vrednovanja rada učenika, metodika nastave
- Oko 70 % nastavnika navodi kako su njihove potrebe za usavršavanjima veće u odnosu na ostvareno, a kao primarne razloge navode neodgovarajuću ponudu sadržaja te izazove s financiranjem i organizacijom nastave
- Oko 60 % nastavnika snosi barem dio troškova stručnog usavršavanja, a što nije idealan scenarij
- Stručna usavršavanja se barem djelomično odvijaju tijekom radnog vremena nastavnika, a što stvara izazove vezane uz organizaciju nastave

- Kao stručna usavršavanja s najvećim učinkom nastavnici izdvajaju stručna usavršavanja tvrtkama, sudjelovanje u projektima mobilnosti, posjeti nekoj drugoj školi / centru, certifikacijske programe (komentar prema zbroju gornje dvije ocjene / 4 + 5 na ljestvici 1 = uopće ne do 5 = u potpunosti da).

Potrebe suvremene nastave: percepcija razine pedagoških kompetencija

Većina nastavnika smatra kako njihova razina pedagoških kompetencija zadovoljava potrebe suvremene nastave.

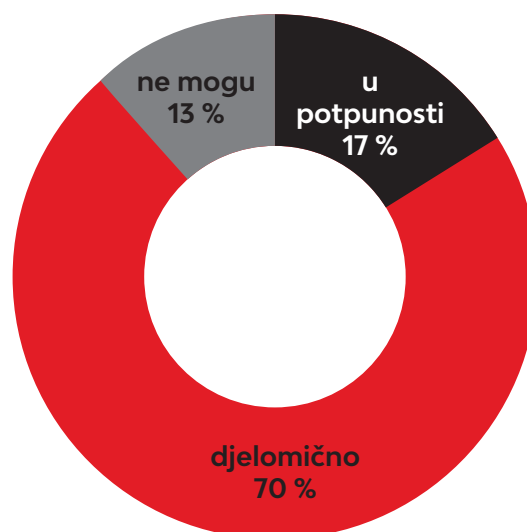
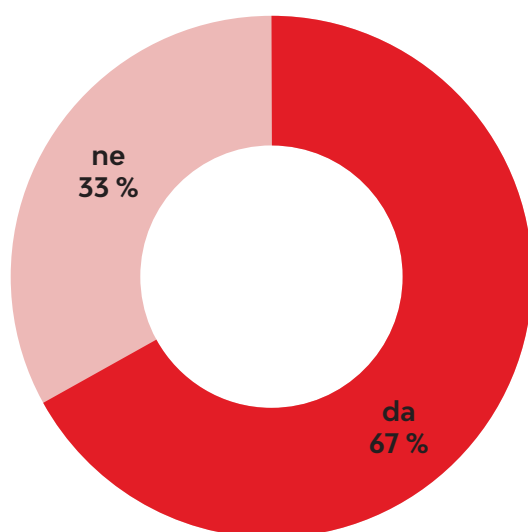


Q 13 Smatrate li da Vaša razina pedagoških kompetencija zadovoljava potrebe suvremene nastave?

UKUPNO, n = 898.

IZRADA GODIŠNJEGA PLANA STRUČNOG USAVRŠAVANJA UNUTAR ŠKOLA

MOGUĆNOST UTJECAJA NASTAVNIKA NA IZRADU GODIŠNJEGA PLANA STRUČNOG USAVRŠAVANJA

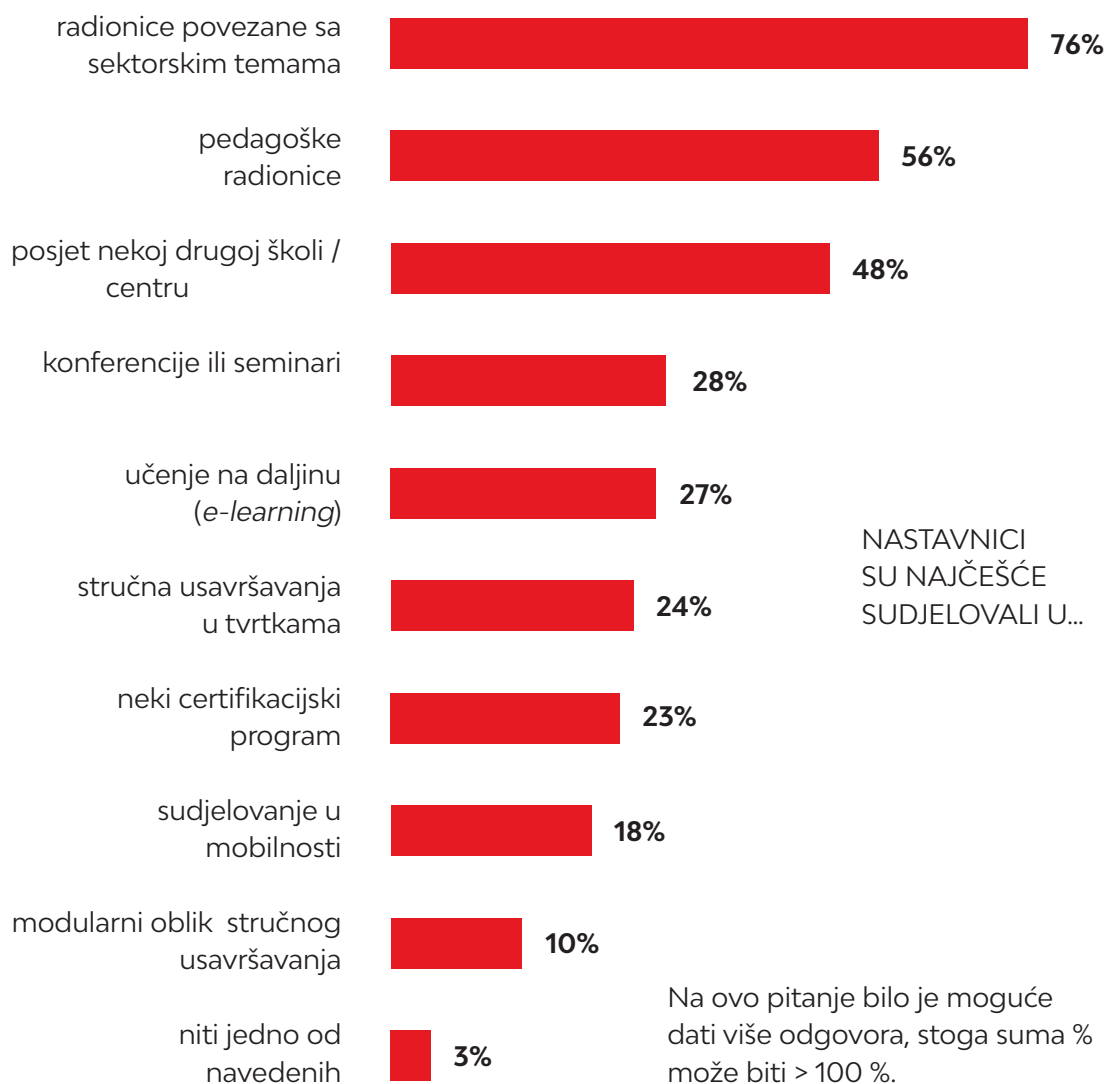


Q 22 Izrađuje li se u Vašoj školi godišnji plan stručnog usavršavanja?

Q 23 U kojoj mjeri možete utjecati na godišnji plan stručnog usavršavanja?

UKUPNO, n = 764 → nastavnici u čijim se školama izrađuje godišnji plan stručnog usavršavanja, n = 509.

STRUČNA USAVRŠAVANJA NA KOJIMA SU NASTAVNICI SUDJELOVALI U PROTEKLE DVIJE GODINE



Q 15a Označite Vaše sudjelovanje na stručnim usavršavanjima tijekom protekle dvije godine?

UKUPNO, n = 804.

BROJ DANA TIJEKOM ŠKOLSKE GODINE UTROŠEN NA STRUČNA USAVRŠAVANJA

PROSJEČNI **BROJ DANA** (MEDIAN) TIJEKOM GODINE
UTROŠEN NA OBVEZNA USAVRŠAVANJA
4 DANA

PROSJEČNI BROJ DANA (MEDIAN)
TIJEKOM GODINE UTROŠEN NA... :

Usavršavanje u struci **10 DANA**

Usavršavanje pedagoških/
metodičkih kompetencija **5 DANA**

Usavršavanje i IKT **4 DANA**

Ostala usavršavanja **maks. 1 DAN KOJA?**

strani jezici **24%**

EU projekti **23%**

poduzetništvo/
menadžment **14%**

školske/učeničke
zadruge **10%**

samovrednovanje **9%**

građanski/zdravstveni
odgoj, opća kultura **9%**

znanje u srodnim
strukama **5%**

ostalo **16%**

Neovisno o tome što je vrijeme utrošeno na ostala usavršavanja minimalno i u prosjeku iznosi maks. 1 dan, važno je napomenuti kako je 19 % nastavnika navelo neko od takvih usavršavanja u koja su uložili svoje vrijeme (pa čak i ako je to vrijeme minimalno).

Q 14 Koliko dana u godini utrošite na sljedeće aktivnosti, u Vašoj tipičnoj školskoj godini?
+ Q 16 Koliko je od navedenog bilo za Vas kao nastavnika obvezno, izraženo u danima?
UKUPNO, n = 865 → oni koji su utrošili dane na ostale edukacije, n = 161.6



OPSEG POTREBA NASTAVNIKA ZA STRUČNIM USAVRŠAVANJEM U PROMATRANIM SADRŽAJIMA / TEMAMA

Praktična primjena znanja iz strukovnih područja

Produbljivanje i osuvremenjivanje teorijskih znanja

Poučavanje darovitih učenika

Nastavni sadržaji i izvedba nastave

Poučavanje učenika s teškoćama

Primjena IKT-a u nastavi

Načini praćenja i vrednovanja rada učenika

Teme iz metodike nastave strukovnih predmeta

Savjetovanje učenika

Upravljanje razrednim odjelom

Rješavanje problema discipline i problema u ponašanju

Poučavanje u multikulturnom okružju

Administracija i upravljanje u školi

Rad s odraslim polaznicima

Q 19 Razmišljajući o vlastitim potrebama za stručnim usavršavanjem, molimo navedite u kojem opsegu imate takve potrebe u svakom od navedenih područja?

Ljestvica od 1 = najmanje do 5 = najviše.

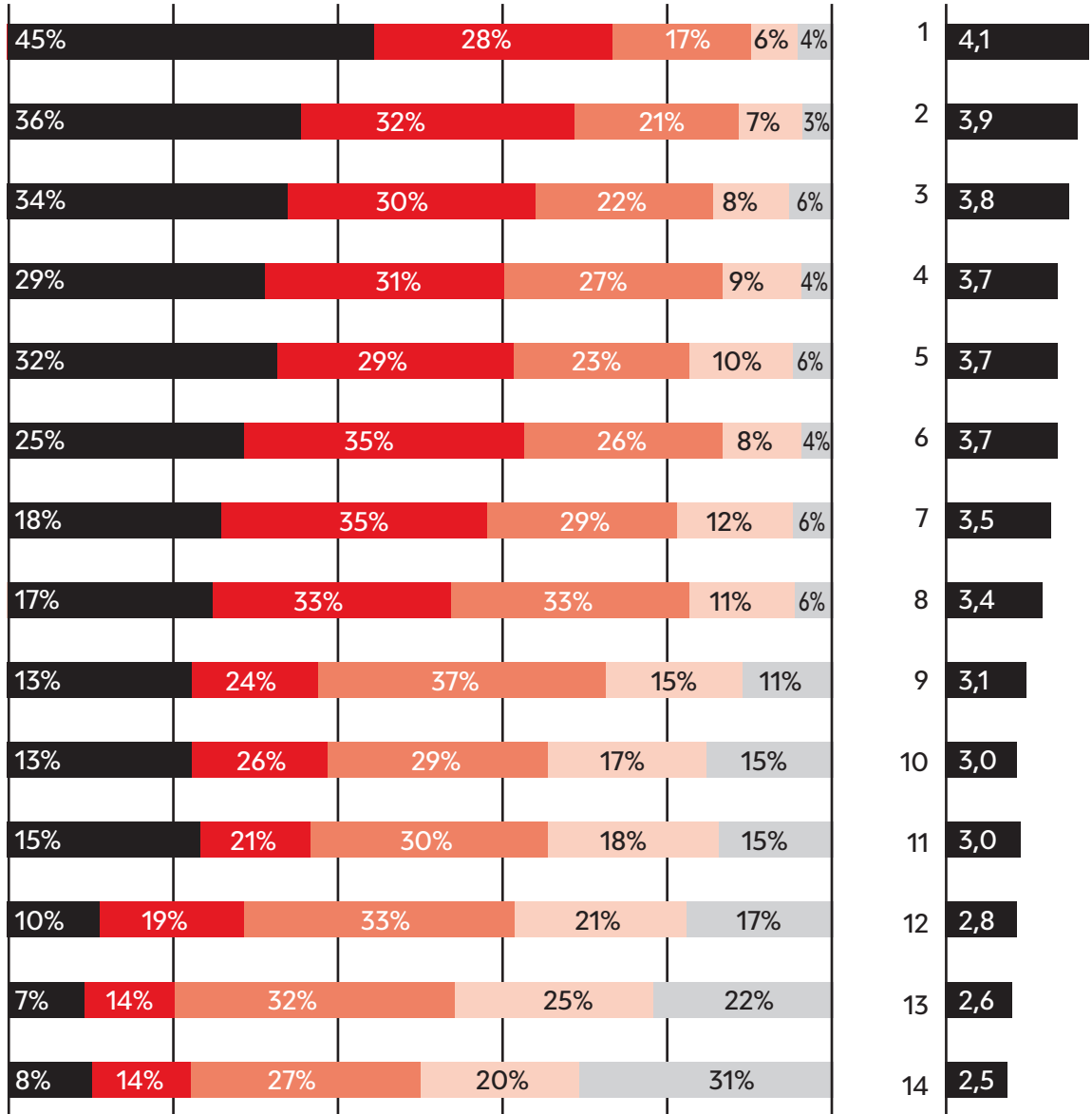
UKUPNO, n = 784; sadržaji su sortirani prema prosječnom opsegu potreba za svaki sadržaj (M).





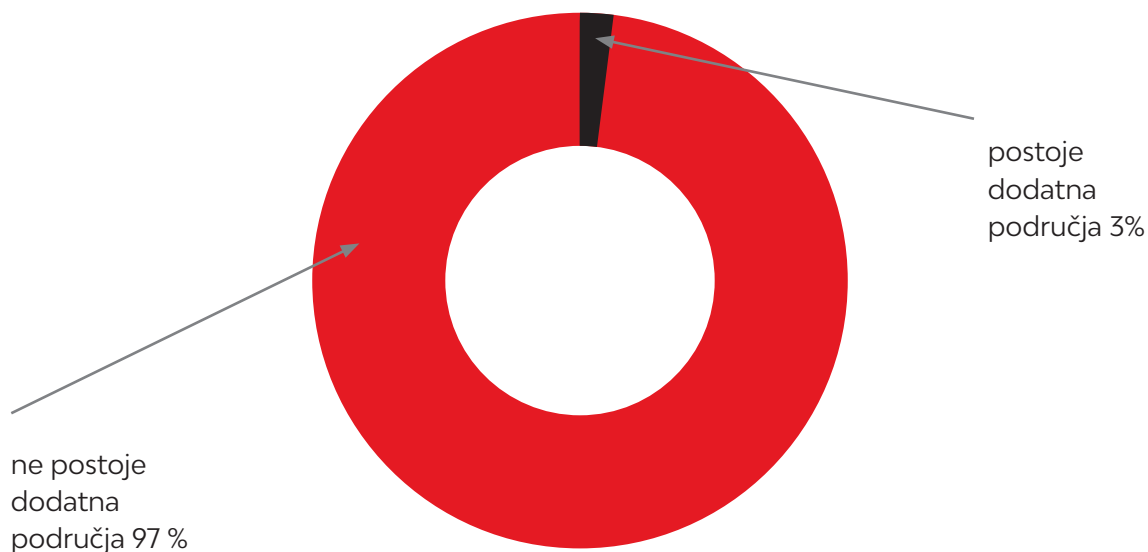
najviše (5)
 4
 3
 2
 najmanje (1)
 prosječna ocjena (M)

0% 20% 40% 60% 80% 100%





DODATNI SADRŽAJI / TEME ZA KOJIMA POSTOJI ODREĐENA POTREBA



Mali udio nastavnika* navodi sljedeće sadržaje / teme kao one za kojima imaju dodatnu potrebu:

- strani jezici
- EU projekti i općenito vještine upravljanja projektima
- poduzetništvo (*startup*-ovi, javna nabava, financije, itd.)
- suradnja s gospodarstvom / aktivno uključivanje u gospodarski sustav (rad)
- specifične psihološko-pedagoške teme – komunikacija, javni nastupi, odnosi unutar kolektiva, 'mentalitet' rada u školi / nastavi
- prilagođavanje nastavnih sadržaja suvremenom načinu života; razvijanje kritičkog razmišljanja kod učenika
- zakonodavna regulativa i primjena pravnih propisa
- zaštita okoliša, 'zelena' zanimanja

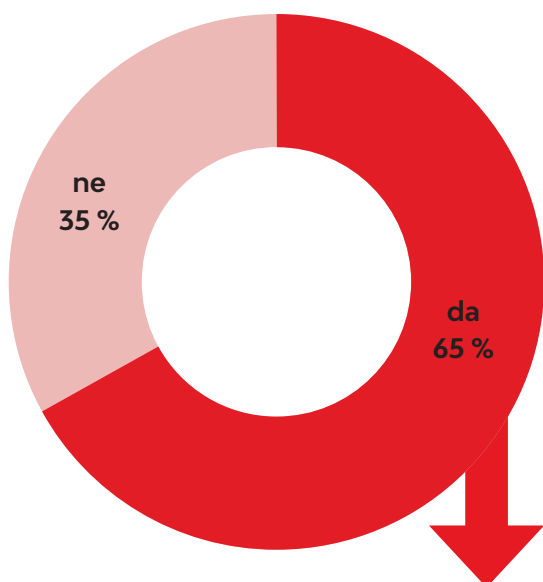
*Zbog malog broja konkretnih dodatnih navoda (n = 20), rezultati su obrađeni kvalitativno.

Q 19 Razmišljajući o vlastitim potrebama za stručnim usavršavanjem, postoji li još neko područje za kojim imate potrebu? + **Q 19ADD** Koje?
UKUPNO, n = 784 / 20.



POTREBA NASTAVNIKA ZA SUDJELOVANJEM U VIŠE OBLIKA STRUČNOG USAVRŠAVANJA NEGO ŠTO JE OSTVARENO I RAZLOZI NEOSTVARENJA POTREBA

POSTOJANJE POTREBE ZA SUDJELOVANJE U VEĆEM BROJU USAVRŠAVANJA NEGO ŠTO JE OSTVARENO



Q 20 Jeste li u protekle dvije godine htjeli sudjelovati i u više oblika stručnog usavršavanja nego što ste ostvarili?

Q 21 Molimo Vas, navedite razloge zbog kojih niste ostvarili svoje potrebe za stručnim usavršavanjem u željenom obujmu?

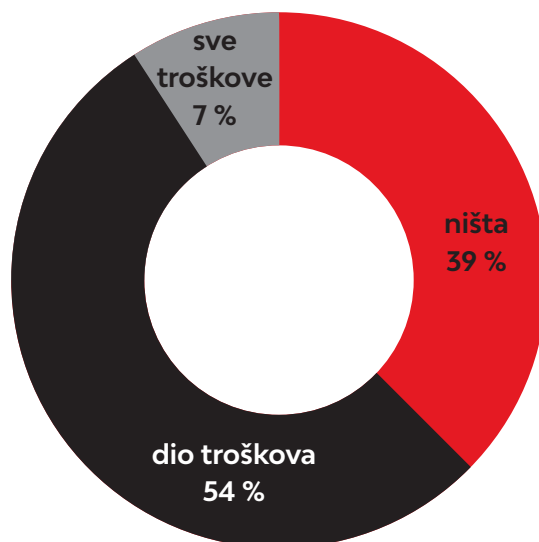
UKUPNO, n = 763 → oni koji imaju veću potrebu u odnosu na ostvareno, n = 492.

GLAVNI RAZLOZI



Na ovo pitanje bilo je moguće dati više odgovora, stoga suma % može biti > 100 %.

FINANCIRANJE STRUČNOG USAVRŠAVANJA NASTAVNIKA U PROTEKLE DVIJE GODINE – KOJI DIO TROŠKA SNOSE SAMI NASTAVNICI?

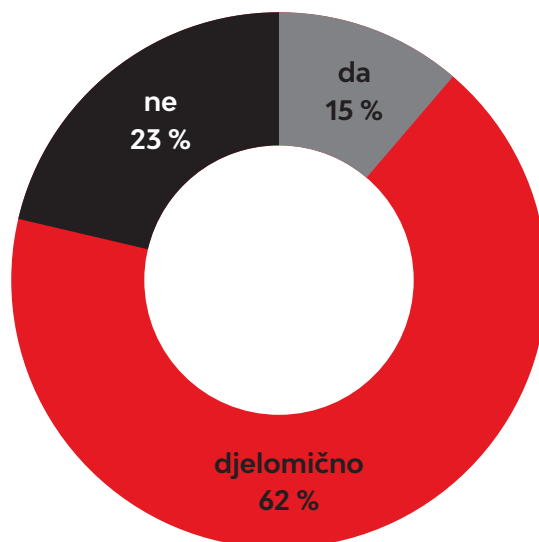


Oko 60 % nastavnika snosi barem dio troškova stručnog usavršavanja, što nije idealan scenarij s obzirom na njihovo razmišljanje kako bi troškove u potpunosti trebao snositi sustav – MZO, ASOO, županija, škola (prema rezultatima kvalitativnog istraživanja na strukovnim nastavnicima u sklopu ovog projekta).

Q 17 Koliko ste troškova za svoje stručno usavršavanje u kojem ste sudjelovali protekle dvije godine sami snosili?
UKUPNO, n = 797.



VRIJEME ODRŽAVANJA STRUČNIH USAVRŠAVANJA U PROTEKLE DVIJE GODINA – ODVIJAJU LI SE USAVRŠAVANJA TIJEKOM RADNOGA VREMENA?



Stručna se usavršavanja barem djelomično odvijaju tijekom radnoga vremena nastavnika, što stvara izazove povezane s organizacijom nastave (prema nalazima kvalitativnog istraživanja na strukovnim nastavnicima u okviru ovoga projekta)..

Q 18 Je li se vrijeme, u kojem ste se profesionalno usavršavali u posljednjih 24 mjeseca, odvijalo u okviru Vašeg redovnog radnoga vremena? **UKUPNO, n = 797.1**





UTJECAJ SUDJELOVANJA U PROMATRANIM STRUČNIM USAVRŠAVANJIMA NA RAZVOJ NASTAVNIKA

Stručna usavršavanja u tvrtkama

Sudjelovanje u mobilnosti

Posjet nekoj drugoj školi / centru novih nastavnih tehnologija

Neki certifikacijski program

Učenje na daljinu (*e-learning*)

Radionice povezane sa sektorskim temama

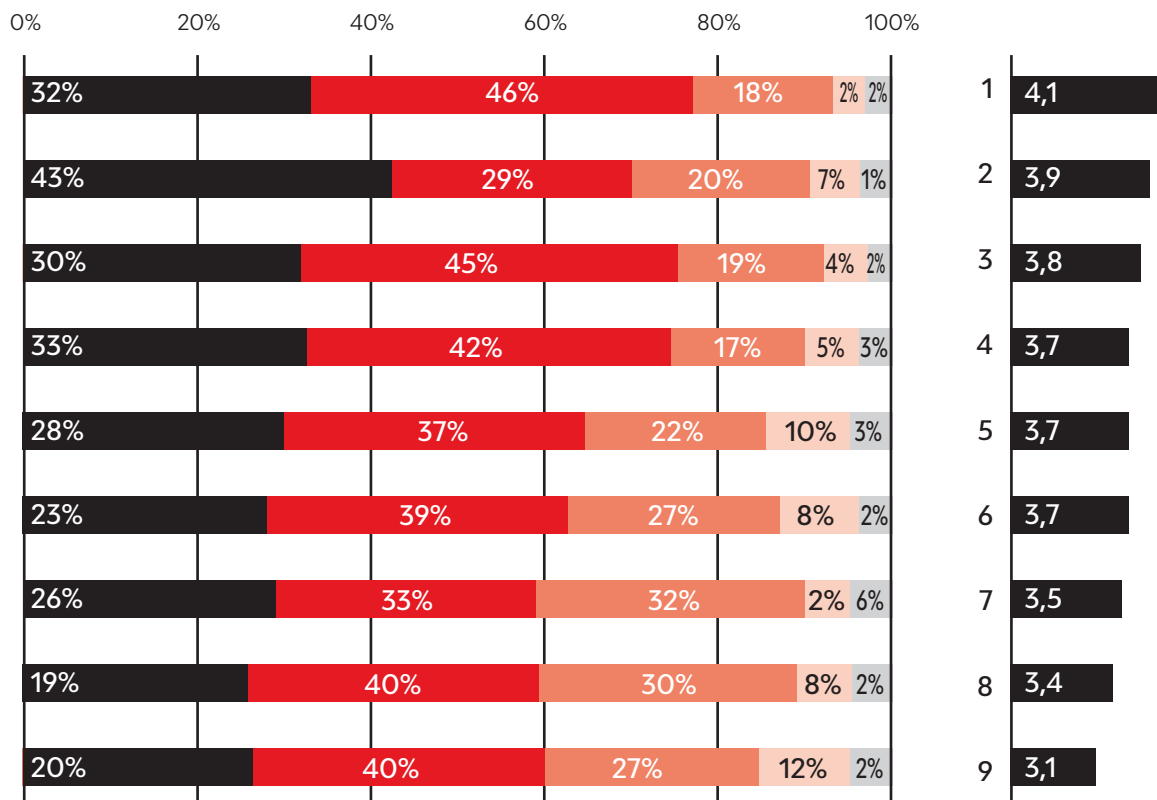
Modularni oblik stručnog usavršavanja

Konferencije ili seminari o problemima u obrazovanju i nastavi

Pedagoške radionice



u potpunosti da (5)
 4
 3
 2
 uopće ne (1)
 prosječna ocjena (M)



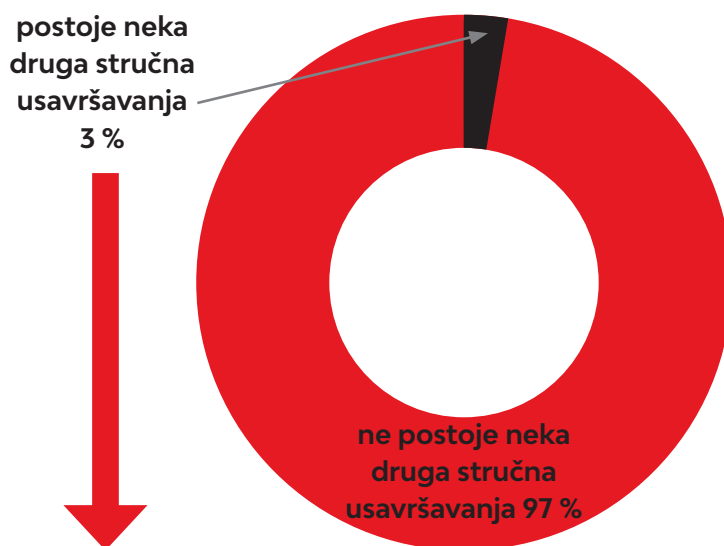
Q 15b U kojoj mjeri su te aktivnosti imale utjecaj na Vaš razvoj kao nastavnika?

Ljestvica od 1= uopće ne
do 5 = u potpunosti da.

UKUPNO, n = min. 84 do maks. 607 (ovisno o usavršavanju); usavršavanja su sortirana prema prosječnoj ocjeni utjecaja (M).

DODATNA USAVRŠAVANJA KOJA SU IMALA UTJECAJ NA NJIHOV RAZVOJ KAO NASTAVNIKA

POSTOJANJE DODATNIH AKTIVNOSTI / USAVRŠAVANJA KOJA SU UTJECALA NA RAZVOJ NASTAVNIKA



Mali udio nastavnika* navodi sljedeće aktivnosti / usavršavanja kao ona koja su dodatno imala utjecaj na njihov razvoj:

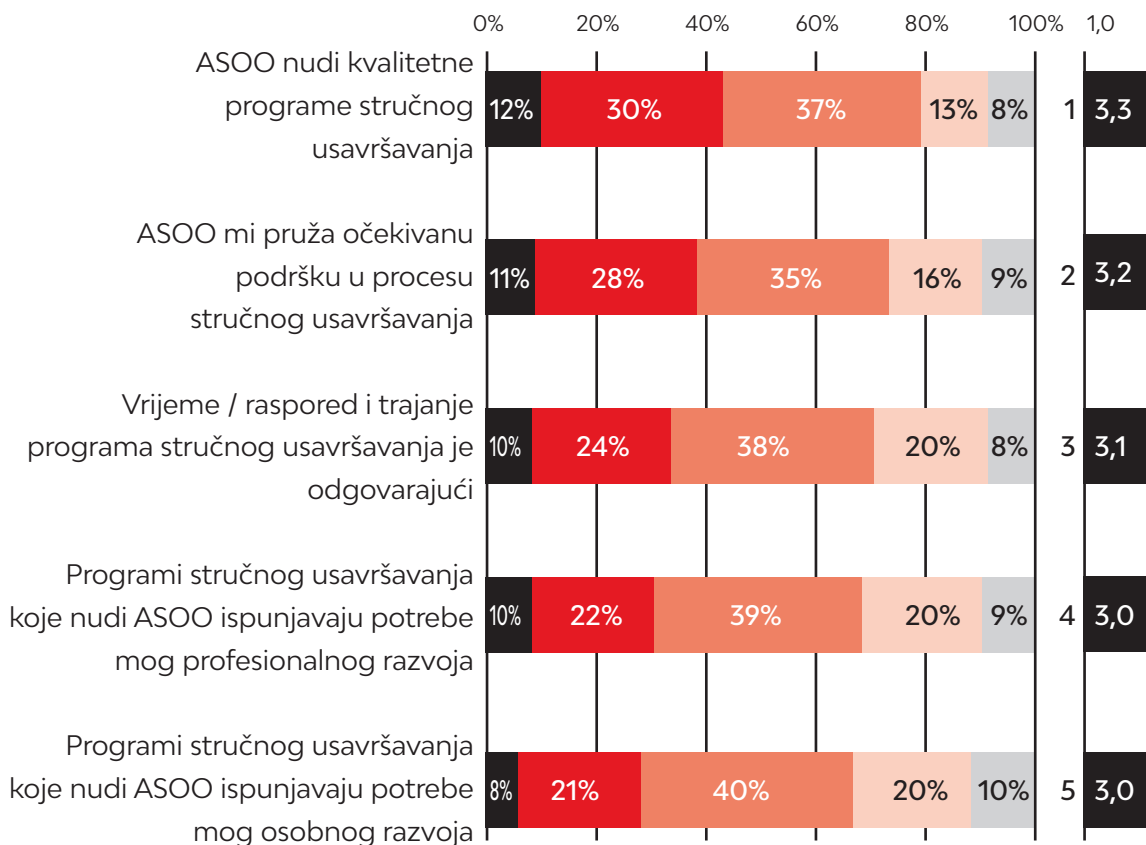
- sajmovi inovacija, posjeti gospodarskim subjektima i suradnja na projektima
- vještine komunikacije (retorika, vještine izlaganja)
- poduzetništvo / menadžment
- pripremanje i vođenje EU projekata
- zimske / ljetne škole (informatika, strani jezici)
- pohađanje / promocija cjeloživotnog učenja
- specifične teme – prevencija ovisnosti, rad s mladima u nepovoljnom položaju, izbjeglička kriza i integracija učenika, sloboda odgoja i sl.
- medijske radionice
- radionice vezane uz standarde zanimanja, samovrednovanje, kurikule i sl.

*Zbog malog broja konkretnih dodatnih navoda (n = 27), rezultati su obrađeni kvalitativno.

Q 15b Postoje li još neke aktivnosti koje su imale utjecaj na Vaš razvoj kao nastavnika? + **Q 15ADD** Koje?
UKUPNO, n = 824 / 27.

EVALUACIJA ASOO PROGRAMA STRUČNOG USAVRŠAVANJA

u potpunosti se odnose (5)
 4
 3
 2
 uopće se ne odnose (1)
 prosječna ocjena (M)



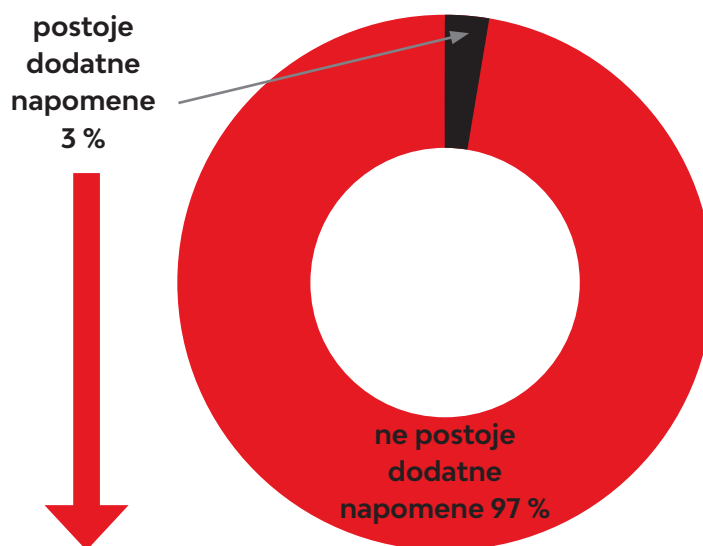
Q 24 Procijenite koliko se sljedeće tvrdnje odnose na Vas?

Ljestvica od 1 = uopće se ne odnosi do 5 = u potpunosti se odnosi.

UKUPNO, n = 762; tvrdnje su sortirane prema prosječnom stupnju u kojem se svaka tvrdnja odnosi prema ASOO-u (M).

DODATNE NAPOMENE VEZANE UZ STRUČNA USAVRŠAVANJA KOJA NUDI ASOO, A KOJE SU NASTAVNICIMA RELEVANTNE

POSTOJANJE DODATNIH NAPOMENA VEZANIH UZ STRUČNA USAVRŠAVANJA KOJA NUDI ASOO



Mali udio nastavnika* navodi sljedeće sugestije vezane uz stručna usavršavanja koja nudi ASOO:

- veći broj stručnih usavršavanja i dopuštanje većeg broja sudionika
- više sektorski specifičnih usavršavanja
- veća raznovrsnost tema (ponavljaju se iste teme ili se biraju relativno slične teme)
- snažnije oslanjanje na nastavnike praktične nastave u odnosu na nastavnike teorijske nastave
- poticanje aktivnije uloge (među)županijskih vijeća u stručnom usavršavanju
- uvođenje programa usavršavanja izvan obrazovnog sustava (gospodarstvo)
- kompetentni / stručni predavači koji prate potrebe i trendove na tržištu

*Zbog malog broja konkretnih dodatnih navoda (n = 22), rezultati su obrađeni kvalitativno.

Q 24 Postoji li neka dodatna napomena vezana uz stručna usavršavanja koja nudi ASOO? +
Q 24ADD Koja?
UKUPNO, n = 779 / 22.

OCJENJIVANJE RADA NASTAVNIKA I PROFESIONALNI RAZVOJ

UČESTALOST DOBIVANJA POVRATNIH INFORMACIJA / MIŠLJENJA O RADU NASTAVNIKA

(komentari prema zbroju gornje dvije ocjene / 4 + 5 na ljestvici 1 = uopće ne do 5 = redovito)

- Nastavnici se najčešće susreću s povratnim informacijama od roditelja i učenika (oko 60 %)
- Oko 12 nastavnika dobiva redovne povratne informacije od škole u kojoj rade primarno od ravnatelja, ali i ostalih zaposlenika
- Samo 20 % nastavnika dobiva redovno mišljenje o svom radu od nekog vanjskog tijela

UTJECAJ STRUČNOG USAVRŠAVANJA NA POJEDINE ASPEKTE U RADU NASTAVNIKA

Nastavnici ističu kako stručno usavršavanje iznadprosječno utječe na sljedeće aspekte u radu nastavnika:

- inovativne prakse poučavanja
- znanja i razumijevanje vlastitog područja rada organizaciju nastavnog sata
- odnos s učenicima, ishode učenja učenika i izvannastavne aktivnosti s učenicima
- suradnju s kolegama i ravnateljima

NA KOJI NAČIN BI SE STRUČNO USAVRŠAVANJE TREBALO REFLEKTIRATI U RADU NASTAVNIKA?

Redovito pohađanje stručnih usavršavanja primarno bi trebalo rezultirati velikim promjenama vezanim uz:

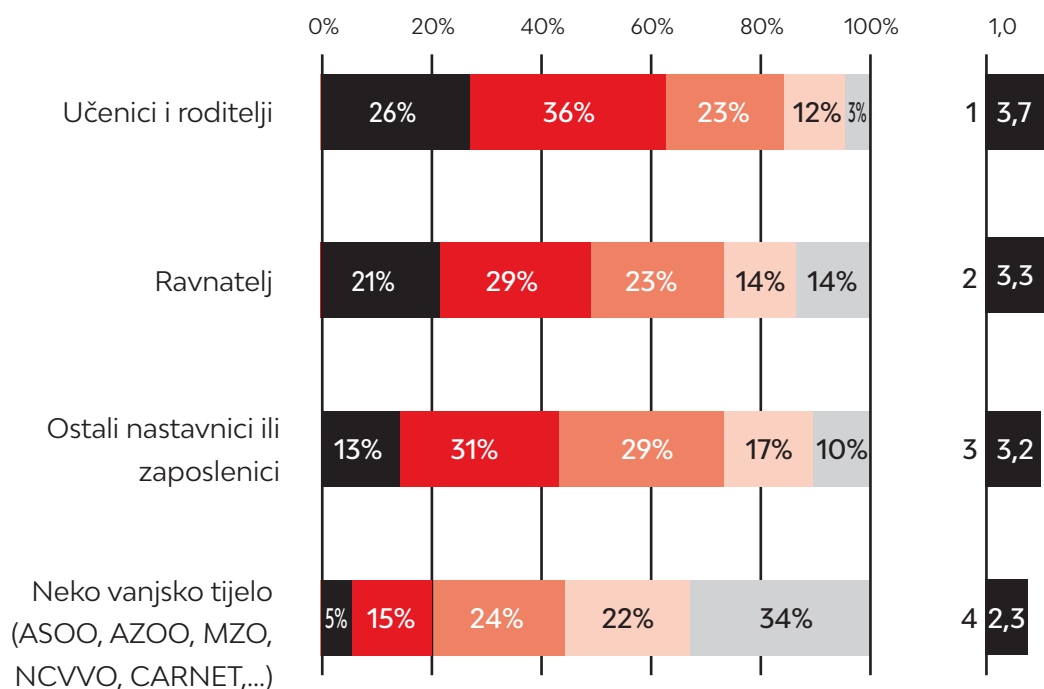
- nove prilike za osobni i profesionalni razvoj
- napredovanje u karijeri
- promjene u radnim obvezama koje će učiniti posao privlačnijim

Ujedno, značajni udio nastavnika (više od 50 %) slaže se kako bi stručno usavršavanje trebalo biti praćeno i adekvatnom financijskom stimulacijom / bonusom / nagradom, odnosno javnim priznanjem od strane ravnatelja ili kolega.

(komentar prema zbroju gornje dvije ocjene / 4 + 5 na ljestvici 1 = bez promjena do 5 = velika promjena)

UČESTALOST DOBIVANJA POVRATNE INFORMACIJE I MIŠLJENJA O RADU NASTAVNIKA OD STRANE PROMATRANIH AKTERA

redovito (5)
 4
 3
 2
 uopće ne (1)
 prosječna ocjena (M)



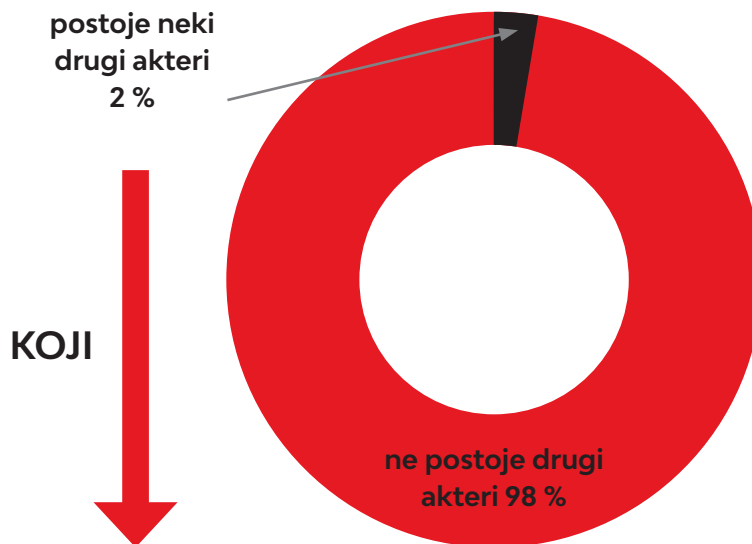
Q 25 Koliko često dobivate povratnu informaciju i mišljenje o svom radu od ... ?

Ljestvica od 1 = uopće ne do 5 = redovito.

UKUPNO, n = 760; akteri su sortirani prema prosječnoj učestalosti dobivanja povratnih informacija / mišljenja od njih (M).

DODATNI AKTERI OD KOJIH NASTAVNICI DOBIVANJU POVRATNE INFORMACIJE / MIŠLJENJA O SVOM RADU

POSTOJANJE DODATNIH AKTERA KOJI DAJU POVRATNE INFORMACIJE / MIŠLJENJA NA RAD NASTAVNIKA



Mali udio nastavnika* navodi sljedeće dodatne aktere koji im daju povratne informacije o radu:

- kolege u drugim školama i na fakultetima, suradnici izvan sustava obrazovanja (poduzeća, obrti)
- polaznici programa obrazovanja odraslih
- lokalna zajednica (oni koji pokazuju interes prema uspjehu lokalnih strukovnih srednjih škola)
- prijatelji i obitelj

*Zbog malog broja konkretnih dodatnih navoda (n = 14), rezultati su obrađeni kvalitativno.

Q 25 Dobivate li povratnu informaciju i mišljenje o svom radu od još nekih aktera? +

Q 25ADD Kojih?

UKUPNO, n = 760 / 14.



UTJECAJ STRUČNOG USAVRŠAVANJA NA POJEDINE ASPEKTE U RADU NASTAVNIKA

Inovativne prakse poučavanja

Znanja i razumijevanje vlastitog područja rada

Organizaciju nastavnog sata

Ishode učenja učenika

Odnos s učenicima

Izvanastavne aktivnosti s učenicima

Suradnja s kolegama i ravnateljima

Povratna informacija od učenika

Poučavanje darovitih i visokomotiviranih učenika

Poučavanje učenika s teškoćama

Ocjene učenicima

Stupanj prolaznosti učenika

Povratna informacija od roditelja

Q 26 Procijenite koliko Vaše stručno usavršavanje utječe na ... ?

Ljestvica od 1 = uopće ne do 5 = u potpunosti da.

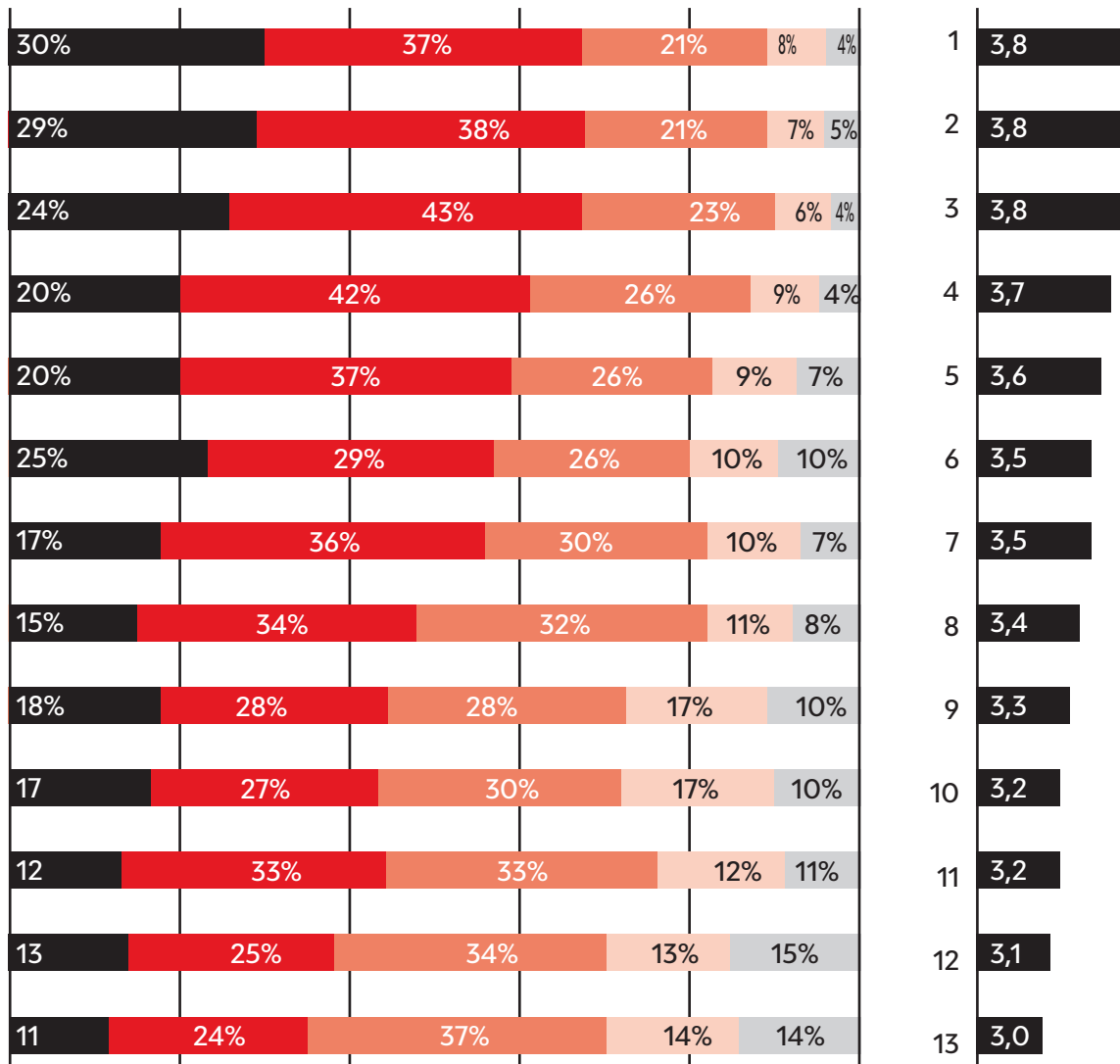
UKUPNO, n = 754; aspekti rada su sortirani prema prosječnom utjecaju za svaki aspekt (M).





u potpunosti da (5)
 4
 3
 2
 uopće ne (1)
 prosječna ocjena (M)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



DODATNI ASPEKTI U RADU NASTAVNIKA NA KOJE STRUČNO USAVRŠAVANJE IMA UTJECAJ

POSTOJANJE DODATNIH ASPEKATA U RADU NASTAVNIKA NA KOJE STRUČNO USAVRŠAVANJE IMA UTJECAJ



Mali udio nastavnika* navodi sljedeće dodatne aspekte u radu na koje usavršavanje, prema njihovom mišljenju, ima utjecaj:

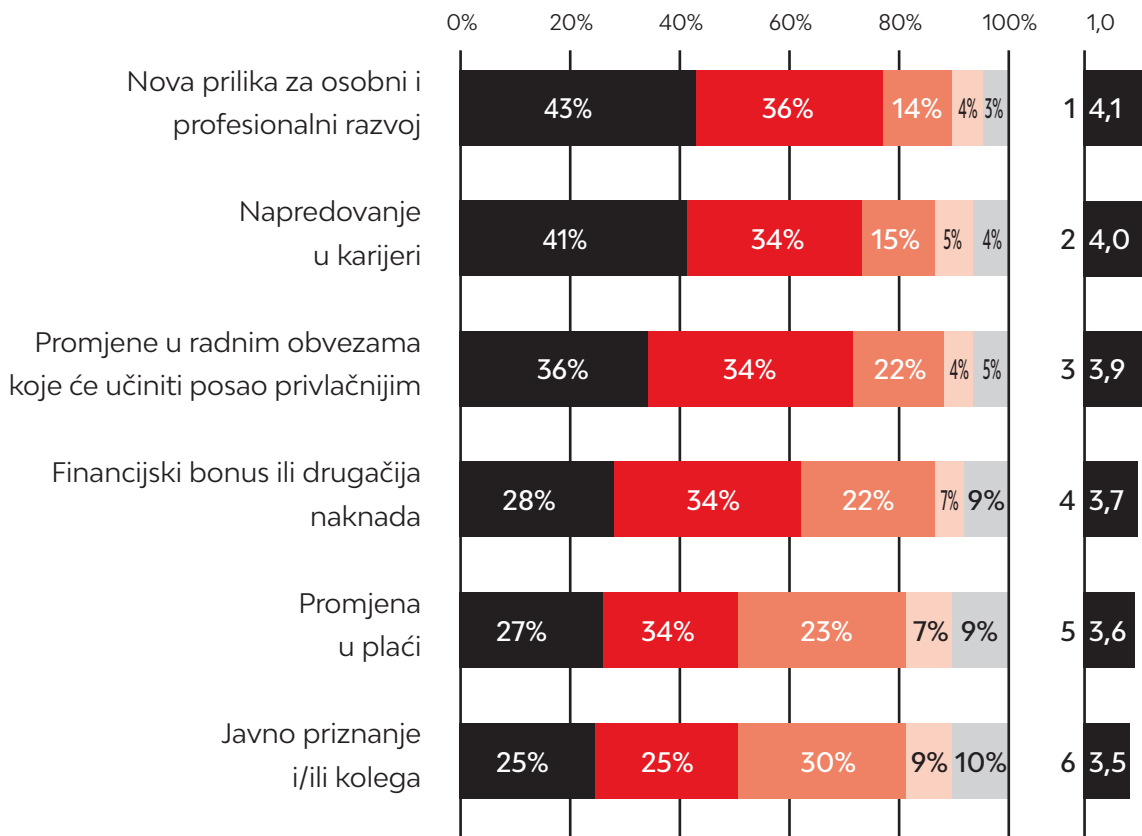
- samopouzdanje
- osobni rast i razvoj
- razinu zadovoljstva vlastitim postignućima
- promidžba struke / škole / nastavnika
- empatiju

*Zbog malog broja konkretnih dodatnih navoda (n = 17), rezultati su obrađeni kvalitativno.

Q 26 Postoje li još neki aspekti Vašeg rada na koje utječe Vaše stručno usavršavanje? + Q 26ADD Koji?
UKUPNO, n = 759 / 17.

STUPANJ U KOJEMU BI SE STRUČNO USAVRŠAVANJE TREBALO ODRAZITI NA PROMATRANE ASPEKTE

velika promjena (5)
 4
 3
 2
 bez promjene (1)
 prosječna ocjena (M)



Q 27 U kojoj mjeri bi se ulaganje u Vaše stručno usavršavanje trebalo odraziti na ...?

Ljestvica od 1 = bez promjene do 5 = velika promjena.

UKUPNO, n = 748; aspekti su sortirani prema prosječnom stupnju odražavanja stručnog usavršavanja na svaki aspekt (M).

DODATNI ASPEKTI NA KOJE BI SE STRUČNO USAVRŠAVANJE TREBALO ODRAZITI

POSTOJANJE DODATNIH ASPEKATA NA KOJE BI STRUČNO USAVRŠAVANJE TREBALO IMATI UTJECAJ



Mali udio nastavnika* navodi sljedeće dodatne aspekte na koje bi se usavršavanje, prema njihovom mišljenju, trebalo reflektirati:

- dignitet nastavnika u društvu
- konkurentnost na tržištu rada
- na vlastiti osjećaj kompetencije, motivaciju te zadovoljstvo u radu
- vještinu i kvalitetu prenesenog znanja
- položaj sektora u gospodarskom sustavu

*Zbog malog broja konkretnih dodatnih navoda (n = 13), rezultati su obrađeni kvalitativno.

Q 27 Postoje li još neki aspekti na koje bi se stručno usavršavanje trebalo odraziti? + Q 27ADD Koji?

UKUPNO, n = 754 / 13.



ISKUSTVA, UVJERENJA, STAVOVI VEZANI UZ PODUČAVANJE I UČENJE

- Pomoć učenicima i stavljanje njihove dobrobiti na prvo mjesto svakako su elementi u radu koje škole prakticiraju
- S tim tvrdnjama slaže se 70 - 80 % nastavnika (prema zbroju gornje dvije ocjene / 4 + 5 na ljestvici 1 = izrazito se ne slažem do 5 = izrazito se slažem)
- Spremnost nastavnika na slušanje učenika te rad na dobrim odnosima između nastavnika i učenika također su prisutni u većini škola
- S tim tvrdnjama slaže se 60 - 70 % nastavnika (prema zbroju gornje dvije ocjene / 4 + 5 na ljestvici 1 = izrazito se ne slažem do 5 = izrazito se slažem)

U kontekstu aktivnosti u školama, ponuđenih u sklopu ovog istraživanja, nastavnici najčešće sudjeluju u:

- raspravama povezanim s napretkom pojedinih učenika
- razmjeni materijala s drugim nastavnicima
- razvoju školskog kurikula
- sastancima na kojima se raspravlja o misiji i viziji škole
- donošenju zajedničkih standarda za procjenu napretka učenika
- raspravama i odlukama o izboru sredstava poučavanja

U navedenim aktivnostima na godišnjoj razini (barem jednom godišnje) sudjeluje $\frac{3}{4}$ nastavnika obuhvaćenih ovim istraživanjem (samoprocjena sudjelovanja od strane nastavnika).

Prilikom tumačenja rezultata treba uzeti u obzir kako su se na popunjavanje ankete potencijalno spremnije odlučivali upravo nastavnici koji su i inače angažiraniji u svom djelovanju u obrazovnom sustavu.





ISKUSTVA, UVJERENJA, STAVOVI VEZANI UZ PODUČAVANJE I UČENJE

Nastavnici se **iznadprosječno slažu** sa sljedećim **uvjerenjima vezanima uz podučavanje i učenje**:

- na nastavnicima je **odgovornost stvaranja preduvjeta** koji će učenika potaknuti da sam preispituje činjenice (poticanje **kritičkog mišljenja**)
- **demonstriranje** ispravnog načina rješavanja problema čini dobrog nastavnika
- **proces razmišljanja i zaključivanja imaju prioritet** nad sadržajem kurikula
- učenicima treba omogućiti **samostalno pronalaženje rješenja problema** (ne dati im sve 'na gotovo') i to je ujedno najbolji način učenja
- **uspjeh se mjeri napretkom učenika** – svako sljedeće postignuće mu je veće od prethodnog
- **prilikom odabira problemskih situacija**, treba **birati one** koje imaju **jasne i jednoznačne odgovore** te **jednostavne ideje** koje većina učenika može brzo shvatiti / usvojiti

Samoprocjena posjedovanja odabranih karakteristika specifičnih za nastavničko zanimanje (komentari prema zbroju gornje dvije ocjene / 4 + 5 na skali 1 = izrazito se ne slažem do 5 = izrazito se slažem)

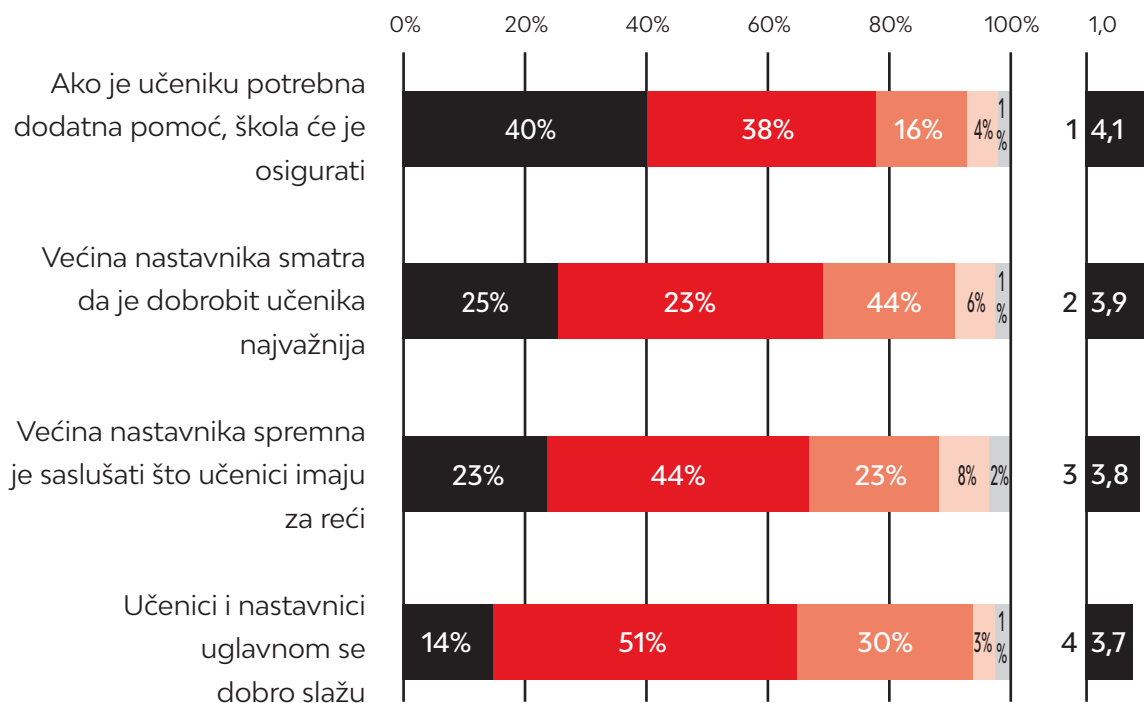
- više od 80 % nastavnika smatra kako **doprinose obrazovanju** svojih učenika te **znaju doprijeti do učenika** i s njima ostvaruju uspjehe
- oko $\frac{3}{4}$ nastavnika smatra kako bi **mogli potaknuti i učenike s iznimno niskom motivacijom** ako se ozbiljno potrudite te su zadovoljni svojim poslom nastavnika

Najveći problem nastavnici vide u načinu razmišljanja lokalne zajednice o nastavničkom zanimanju – više od $\frac{3}{4}$ nastavnika smatra kako ih se ne poštuje dovoljno.



EVALUACIJA: ŠTO SE DOGAĐA U ŠKOLI?

izrazito se slažem (5)
 4
 3
 2
 izrazito se ne slažem (1)
 prosječna ocjena (M)



Q 31 Koliko se slažete, odnosno ne slažete sa sljedećim tvrdnjama u vezi onoga što se događa u Vašoj školi?

Ljestvica od 1 = izrazito se ne slažem do 5 = izrazito se slažem.

UKUPNO, n = 714; tvrdnje su sortirane prema prosječnom stupnju slaganja za svaku tvrdnju (M).



UČESTALOST SUDJELOVANJA U PROMATRANIM AKTIVNOSTIMA U ŠKOLI

Sudjelujem u raspravama povezanim s napretkom pojedinih učenika

Razmjenjujem materijale s drugim nastavnicima

Razvijam školski kurikulum ili neki njegov dio

Sudjelujem na sastancima na kojima se raspravlja o misiji i viziji škole

Sudjelujem u donošenju zajedničkih standarda za procjenu napretka učenika

Raspravljam i odlučujem o izboru sredstava poučavanja

Sudjelujem u zajedničkim aktivnostima s različitim razrednim odjelima i dobnim skupinama

Sudjelujem u aktivnostima koje potiču profesionalni razvoj kolega nastavnika

Zajednički/timski poučavam u istom razrednom odjelu

Razgovaram s kolegama nastavnicima i koordiniramo domaće zadaće iz različitih predmeta

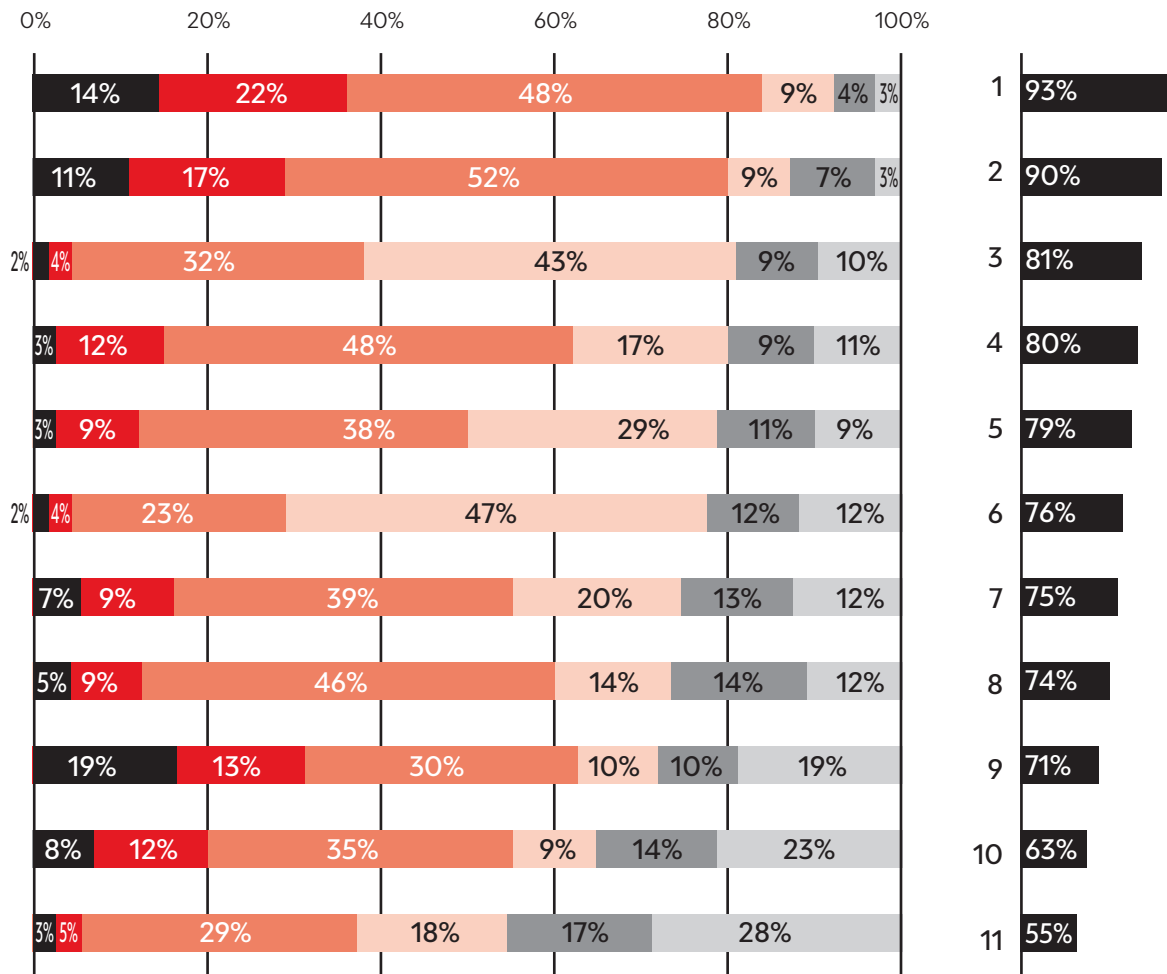
Promatram nastavu kolega nastavnika i dajem povratnu informaciju

Q 29 Koliko često u Vašoj školi ...?

UKUPNO, n = 724

Tvrdnje su sortirane prema sumi kategorija učestalosti sudjelovanja od tjedno do barem jednom godišnje.







OSOBNNA UVJERENJA NASTAVNIKA U VEZI PODUČAVANJA I UČENJA

Moj zadatak kao nastavnika je da stvorim preduvjete koji će učenika potaknuti da sam preispituje činjenice

Učinkoviti / dobri nastavnici pokazuju / demonstriraju ispravan način rješavanja problema

Procesi razmišljanja i zaključivanja važniji su od sadržaja kurikula

Učenicima treba omogućiti samostalno pronalaženje rješenja problema prije nego što im nastavnik pokaže kako nešto riješiti

Učenici najbolje uče samostalno pronalazeći rješenja

Kad govorim o dobrom uspjehu, mislim na uspjeh bolji od učenikovih prethodnih postignuća

Treba poučavati sadržaje / problemske situacije koje imaju jasne, točne odgovore i ideje koje većina učenika može brzo shvatiti / usvojiti

Kad govorim o lošem uspjehu mislim na uspjeh koji je slabiji od prethodnih postignuća učenika

Mogućnost i brzina stjecanja namjeravanih ishoda učenja ovisi o tome kakvu podlogu učenici imaju - zato je važno poučavati činjenice

Bolje je kada nastavnik, a ne učenik odlučuje koje će aktivnosti izvoditi

Za učinkovito učenje potrebna je tišina u učionici

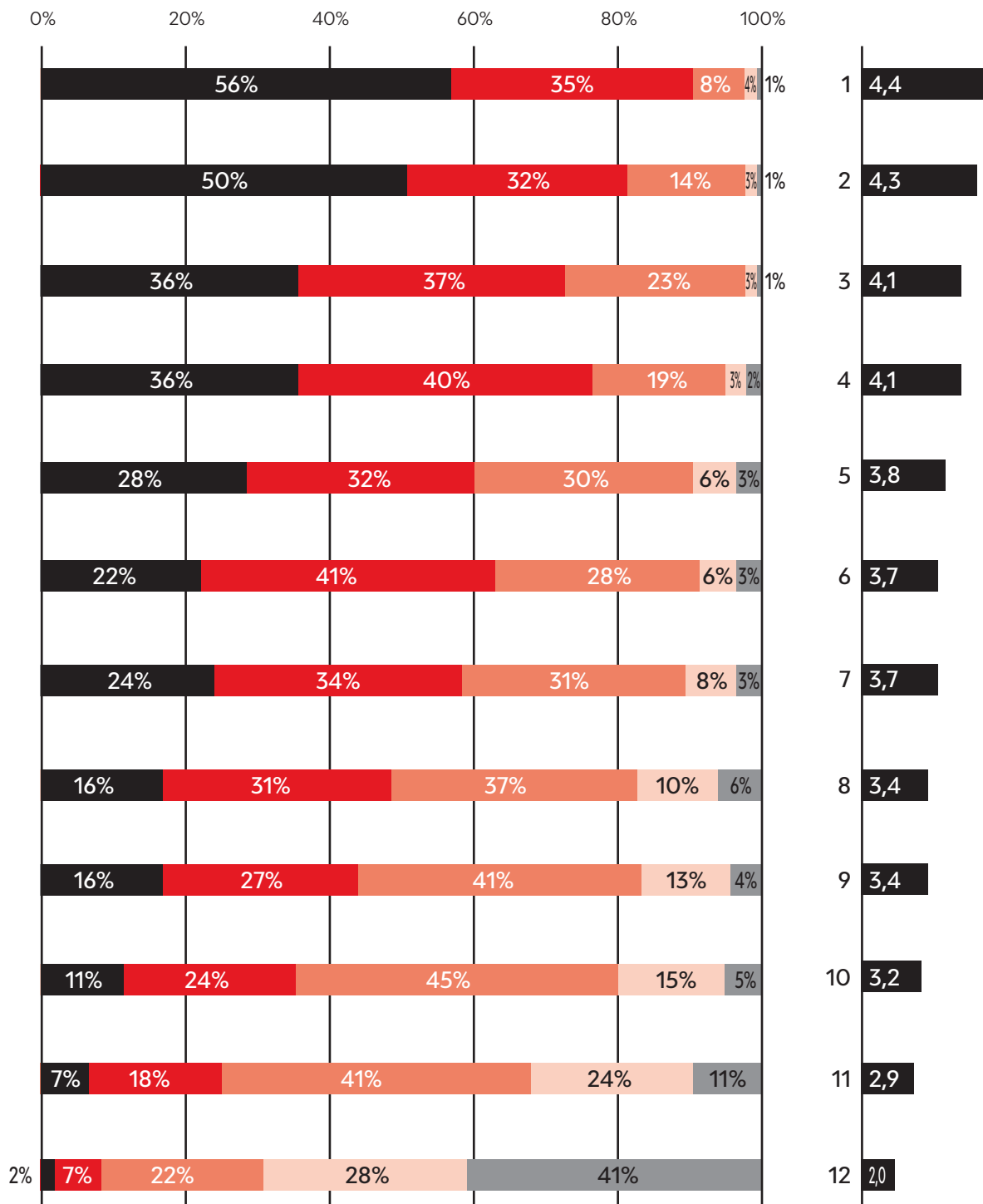
Nastavnici znaju puno više od učenika, ne bi trebali dopuštati učenicima da sami dolaze do rješenja koja su možda netočna; bolje je...

Q 28 Želimo saznati Vaša osobna uvjerenja u vezi podučavanja i učenja. Molimo Vas označite koliko se slažete, odnosno ne slažete sa svakom od sljedećih tvrdnji? Ljestvica od 1 = izrazito se ne slažem do 5 = izrazito se slažem.





izrazito se slažem (5)
 4
 3
 2
 izrazito se ne slažem (1)
 prosječna ocjena (M)



UKUPNO, n = 733 Uvjerjenja su sortirana prema prosječnom stupnju slaganja za svako uvjerenje (M).

DODATNA UVJERENJA NASTAVNIKA U VEZI PODUČAVANJA I UČENJA

POSTOJANJE DODATNIH UVJERENJA NASTAVNIKA U VEZI PODUČAVANJA I UČENJA



Mali udio nastavnika* navodi sljedeće dodatne aspekte na koje bi se usavršavanje, prema njihovom mišljenju, trebalo reflektirati:

- poželjnost učenja kroz rad (*learning by doing* – poučavanje za obrtnička i industrijska zanimanja na radnom mjestu u gospodarskom sustavu)
- nužna je kreativnost u nastavi
- u nastavi je nužno poštovati različitosti
- kako bismo mogli učiti jedni druge, važno je uzajamno poštovanje i povjerenje
- poticanje učenika na grupno rješavanje problema, a ne samo kompetitivni stav i stremljenje prema vrhu
- što više problemskih zadataka kako bi učenici naučili razmišljati i zaključivati, čime bi se ujedno ojačalo njihovo samopouzdanje
- trebalo bi izbjegavati formalno ocjenjivanje i uvesti testiranje i vrednovanje vještina

*Zbog malog broja konkretnih dodatnih navoda (n = 22), rezultati su obrađeni kvalitativno.

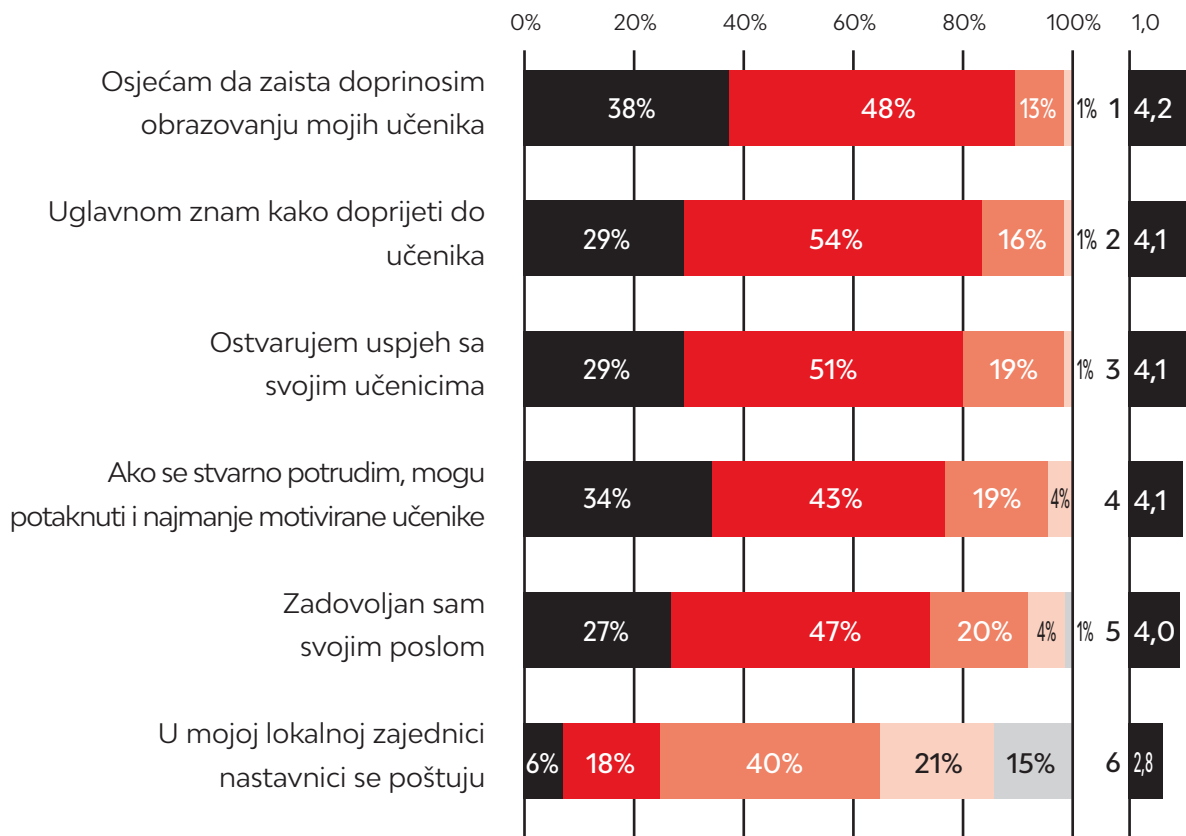
Q 28 Imate li neka dodatna uvjerenja u vezi podučavanja i učenja?

Q 28ADD Koja?

UKUPNO, n = 748 / 22.

EVALUACIJA: KAKAV/VA SAM NASTAVNIK/ICA

izrazito se slažem (5)
 4
 3
 2
 izrazito se ne slažem (1)
 prosječna ocjena (M)



Q 30 Koliko se slažete, odnosno ne slažete sa sljedećim tvrdnjama o Vama kao nastavniku u svojoj školi?

Ljestvica od 1 = izrazito se ne slažem do 5 = izrazito se slažem.

UKUPNO, n = 714;

tvrdnje su sortirane prema prosječnom stupnju slaganja za svaku tvrdnju (M).

KARAKTERISTIKE UZORKA

Geolokacijsko obilježje uzorka

| | | n | stupčani % |
|------------------------|------------------------|-----------|------------|
| Ukupno | | maks. 969 | 100 % |
| Županija u kojoj rade | Grad Zagreb | 181 | 19 % |
| | Zagrebačka | 28 | 3 % |
| | Krapinsko-zagorska | 28 | 3 % |
| | Sisačko-moslavačka | 37 | 4 % |
| | Karlovačka | 28 | 3 % |
| | Varaždinska | 60 | 6 % |
| | Koprivničko-križevačka | 20 | 2 % |
| | Bjelovarsko-bilogorska | 20 | 2 % |
| | Primorsko-goranska | 62 | 6 % |
| | Ličko-senjska | 6 | 1 % |
| | Virovitičko-podravska | 42 | 4 % |
| | Požeško-slavonska | 17 | 2 % |
| | Brodsko-posavska | 37 | 4 % |
| | Zadarska | 73 | 8 % |
| | Osječko-baranjska | 58 | 6 % |
| | Šibensko-kninska | 25 | 3 % |
| | Vukovarsko-srijemska | 62 | 6 % |
| | Splitsko-dalmatinska | 84 | 9 % |
| | Istarska | 42 | 4 % |
| Dubrovačko-neretvanska | 28 | 3 % | |
| Međimurska | 28 | 3 % | |

UKUPNO, n = maks. 969.

Sektor(i) obrazovanja u kojem(ima) rade

| | | n | stupčani % |
|---------------------------------------|--|-----------|------------|
| Ukupno | | maks. 969 | 100 % |
| Obrazovni sektor(i) u kojem(ima) rade | Poljoprivreda, prehrana i veterina | 294 | 31 % |
| | Strojarstvo, brodogradnja i metalurgija | 252 | 26 % |
| | Tekstil i koža | 101 | 11 % |
| | Šumarstvo, prerada i obrada drva | 86 | 9 % |
| | Grafička tehnologija i audiovizualna tehnologija | 52 | 5 % |
| | Geologija, rudarstvo, nafta i kemijska tehnologija | 51 | 5 % |
| | Ekonomija, trgovina i poslovna administracija | 51 | 5 % |
| | Elektrotehnika i računalstvo | 47 | 5 % |
| | Turizam i ugostiteljstvo | 35 | 4 % |
| | Zdravstvo i socijalna skrb | 18 | 2 % |
| | Osobne, usluge zaštite i druge usluge | 15 | 2 % |
| | Promet i logistika | 13 | 1 % |
| | Graditeljstvo i geodezija | 11 | 1% |

Na ovo pitanje bilo je moguće dati više odgovora, stoga suma % može biti > 100 %

UKUPNO, n = maks. 969.

Demografske karakteristike uzorka

| | | n | stupčani % |
|--|--|-----------|------------|
| Ukupno | | maks. 969 | 100 % |
| Spol | muški | 355 | 37 % |
| | ženski | 614 | 63 % |
| Dob | do 25 godina | 5 | 1 % |
| | 25 do 29 godina | 32 | 3 % |
| | 30 do 39 godina | 171 | 18 % |
| | 40 do 49 godina | 254 | 26 % |
| | 50 do 59 godina | 403 | 42 % |
| | 60 i više godina | 103 | 11 % |
| Najviši završeni stupanj formalnog obrazovanja | srednja škola | 41 | 4 % |
| | prediplomski sveučilišni studij | 34 | 4 % |
| | prediplomski stručni studij | 44 | 5 % |
| | diplomski sveučilišni studij | 629 | 67 % |
| | diplomski stručni studij | 94 | 10 % |
| | stručni integrirani preddipl. i dipl. studij | 28 | 3 % |
| | poslijedipl. studij specijalistički studij | 25 | 3 % |
| | magistri znanosti | 37 | 4 % |
| doktori znanosti | 4 | 0 % | |

UKUPNO, n = maks. 969.

Karakteristike uzorka - vezane uz radno mjesto nastavnika

| | | n | stupčani % |
|--|--|-----------|------------|
| Ukupno | | maks. 969 | 100 % |
| Status u školi s obzirom na poslove nastavnika strukovnih predmeta | nastavnik stručno-teorijskih sadržaja | 788 | 84 % |
| | nastavnik praktične nastave i vježbi | 413 | 44 % |
| | strukovni učitelj | 68 | 7 % |
| | nastavnik pripravnik | 21 | 2 % |
| | suradnik u nastavi | 14 | 1 % |
| Status zaposlenja | puna norma | 882 | 94 % |
| | nepotpuna norma-50 do 90% od pune norme | 41 | 4 % |
| | nepotpuna norma-manje od 50% od pune norme | 20 | 2 % |
| Rad nastavnika na više škola | da | 41 | 4 % |
| | ne | 902 | 96 % |
| Broj škola u kojima nastavnici rade | dvije škole | 39 | 95 % |
| | tri škole | 2 | 5 % |
| Status zaposlenja (Ugovor o radu) | Ugovor o radu na neodređeno | 882 | 94 % |
| | Ugovor o radu na određeno | 61 | 6 % |
| Duljina rada na poziciji nastavnika | prva godina | 26 | 3 % |
| | 1 do 2 godine | 26 | 3 % |
| | 3 do 5 godina | 121 | 13 % |
| | 6 do 10 godina | 144 | 15 % |
| | 11 do 15 godina | 134 | 14 % |
| | 16 do 20 godina | 114 | 12 % |
| | više od 20 godina | 372 | 40 % |
| Napredovanje u zvanju | da, mentor | 207 | 22 % |
| | da, savjetnik | 176 | 19 % |
| | ne | 559 | 59 % |

UKUPNO, n = maks. 969.

Samo oni koji rade u više škola

Na ovo pitanje bilo je moguće dati više odgovora, stoga suma % može biti > 100 %.





**ISTRAŽIVANJE O POTREBAMA ZA
DODATNIM STRUČNO-PROFESIONALNIM
RAZVOJEM NASTAVNIKA STRUKOVNIH
PREDMETA:
RAVNATELJI STRUKOVNIH ŠKOLA
(KVALITATIVNO ISTRAŽIVANJE)**



7. CILJEVI ISTRAŽIVANJA I METODOLOGIJA

Ciljevi istraživanja

- Istražiti potrebe za dodatnim stručno-profesionalnim razvojem nastavnika strukovnih predmeta i sektorski specifičnih tema u okviru ESF-ova projekta *Modernizacija sustava stručnog usavršavanja nastavnika strukovnih predmeta*, s fokusom na ravnatelje s obzirom na njihovu ključnu ulogu u uspješnoj provedbi reforme strukovnog obrazovanja i stručnog usavršavanja nastavnika
- U ovome kvalitativnom istraživanju specifični ciljevi su stjecanje uvida u:
 - › razinu zadovoljstva nastavnika trenutačnim sustavom stručnog usavršavanja (evaluacija trenutnog sustava)
 - › identifikaciju potrebe za budućim konceptom stručnog usavršavanja i očekivanja
 - › preferencije vezane uz potencijalni budući koncept stručnog usavršavanja (sugestije)
 - › mogućnost primjene sadržaja stručnog usavršavanja u nastavi
 - › percepciju nastavničkog zanimanja, mogućnostima napredovanja te razmišljanja o licenciranju

Osnovne informacije o istraživanju

| | |
|------------------------------|--|
| Metodologija | fokus grupe |
| Uzorak | ravnatelji srednjih strukovnih škola, prigodni uzorak 7 fokus grupa s ukupno n = 60 sudionika* |
| Duljina intervjua / upitnika | do 120 minuta |
| Vrijeme provedbe | lipanj / srpanj 2018. |

* grupesu održane u 7 hrvatskih gradova: Osijek, Pula, Rijeka, Split, Varaždin, Zadar i Zagreb

8. KRATKI SAŽETAK ISTRAŽIVANJA

→ NASTAVNIČKO ZANIMANJE

- Većina nastavnika samo odrađuje posao, a tek je manjina entuzijastična oko nastavničkog zanimanja
- Primarno ekstrinzično motivirani, a nagrađivanje bi potencijalno potaknulo interes za ulaganjem dodatnog truda
- Problematično kod traženja kadra zbog nemotiviranosti i nezainteresiranosti za nastavničko zanimanje

→ SUSTAV NAPREDOVANJA

Trenutačni sustav napredovanja nailazi na brojne kritike od strane ravnatelja:

- Sustav bodovanja nije pravedan niti ujednačen za sve; predlažu razvoj novog modela za vrednovanje nastavnika i promjene u sustavu bodovanja koje uključuju bodovanje većeg broja elemenata (broj odrađenih stručnih usavršavanja, rezultati rada učenika, redovni dolazak na nastavu, kvalitetu i pravednost prilikom ocjenjivanja učenika)

→ LICENCIRANJE

- Uglavnom suglasni oko potrebe za licenciranjem nastavnika, i to skupljanjem bodova, polaganjem ispita i povezivanjem modula stručnog usavršavanja i licenciranja – periodično (npr. svakih 5 godina)
- Manjina koja je protiv smatra licenciranje samo formalnom obavezom bez osobitih koristi

→ STRUČNA USAVRŠAVANJA OPĆENITO

- Ravnatelji podržavaju stručna usavršavanja na svim razinama (državnoj, međužupanijskoj / županijskoj, školskoj)
- Uz formalne stručne skupove, otvoreni su i za neformalne načine usavršavanja, no njih MZO i ASOO ne priznaju
- Odgovornost za stručno usavršavanje uglavnom podjednako pripisuju sustavu (MZO, ASOO, ravnatelji, škola) i nastavnicima – smatraju kako bi (bolja) regulacija usavršavanja pravilnikom navela i manje motivirane nastavnike na barem minimalno uključivanje



→ MOTIVACIJA

- Postoji motivacija za stručnim usavršavanjem kod nastavnika, varira s obzirom na sektor i dob nastavnika
- Faktori koji bi potaknuli nastavnike na usavršavanje su financijska stimulacija, adekvatno napredovanje, razrađen sustav vrednovanja rada (platni razredi i nagrađivanje), slobodni dani, usavršavanja u kojima su nastavnici aktivni sudionici
- Međutim, postoje i neki faktori koji smanjuju motivaciju: manjak financijskih sredstava, udaljenost lokacije održavanja, preopćenite teme, nezainteresiranost za struku općenito

→ OČEKIVANJA

Ravnatelji imaju brojna očekivanja od stručnih usavršavanja nastavnika:

- stjecanje novih spoznaja, znanja i vještina te upoznavanje novim tehnologijama na tržištu
- unaprjeđenje nastavničkih kompetencija te podizanje motivacije za radom u nastavi
- bolje usklađivanje sa zakonodavnim okvirom i normama (standardi) te bolja iskorištenost kapaciteta mentora i savjetnika



Stručno usavršavanje nastavnika strukovnih predmeta: iskustva i prijedlozi



DOSADAŠNJA ISKUSTVA O STRUČNOM USAVRŠAVANJU

VETIS

- većina ističe brojne nedostatke (zastarjelost sustava, ograničene mogućnosti)

OBJAVE

- postoji prostor za poboljšanje (vezano uz vrijeme objava, objavu potpunih informacija te načine prosljeđivanja)

OBRASCI ZA EVALUACIJU

- kritizirani zbog izostanka povratne informacije i upitne svrhe

NAČINI STRUČNOG USAVRŠAVANJA

- stručna usavršavanja koja organizira ASOO, međužupanijska / županijska vijeća, predavanja u školama
- seminari i prezentacije; kritike vezane uz slabu zastupljenost stručnih usavršavanja vezanih uz praktičnu nastavu

UČESTALOST I TRAJANJE

- jednodnevna i višednevna
- do 2 puta na državnoj razini; nekoliko puta godišnje na (među)županijskoj i školskoj razini

PRIJEDLOZI ZA BUDUĆI KONCEPT STRUČNOG USAVRŠAVANJA

- potrebna je **modernizacija sustava** s omogućenim **individualnim prijavama** (jedinствено korisničko ime i zaporka) i **većim mogućnostima** (odjava, veći broj prijava na razini škole)
- **uređivanje sustava prijava** (zamjena kriterija 'najbržeg prsta' adekvatnim načinom)

- **veća transparentnost objava**
- **direktno informiranje svih nastavnika putem e-pošte** o novoobjavljenim skupovima
- **pravovremene informacije** – potreba za planom i programom usavršavanja barem 8 mjeseci unaprijed
- **pružanje informacija o svim stručnim skupovima** (a ne samo nekima)

- **povratna informacija** prema svima koji su popunjavali obrasce
- proširenje s evaluacije kvalitete skupa na evaluaciju primjenjivosti predstavljenog sadržaja u nastavi

- ravnatelji **podržavaju postojanje stručnog usavršavanja na svim razinama** – državnoj, međužupanijskoj / županijskoj i školskoj
- predlažu više skupova u kojima su nastavnici **aktivni sudionici**, s naglaskom na usvajanje **praktičnog znanja** putem radionica i vježbi
- **uključivanje nastavnika u poslovanje poduzeća / obrta**

- optimalno **2 puta godišnje**, jednom u svakom polugodištu
- spominju se i alternativne opcije – **rjeđe** (svake dvije godine) i **češće** (svakih nekoliko mjeseci)
- preferirano trajanje varira **od 3 dana do tjedan dana**
- ravnatelji ne razmišljaju o dugotrajnim opcijama (nekoliko tjedana do nekoliko mjeseci)

DOSADAŠNJA ISKUSTVA O STRUČNOM USAVRŠAVANJU

VRIJEME (KADA?)

- uglavnom problematično (radnim danima i tijekom vikenda)

SADRŽAJI

- većina je uglavnom zadovoljna (kvantitetom i kvalitetom)
- nedostatak praktičnih sadržaja

PREDAVAČI

- predavači su obično poznanici (nedostatak financija)
- predavači iz svih sustava (obrazovanje, gospodarstvo itd.)
- nisu svi predavači kvalitetni

GDJE AŠOO MOŽE POMOĆI?

- unaprjeđenje sustava napredovanja (uvođenje novih načina usavršavanja, stupnjeva, bodovanja, kriterija redovnog pohađanja)
- uvođenje sustava licenciranja za nastavnike
- poticanje češćih usavršavanja te šire ponude sadržaja stručnih skupova
- pomoć u uspostavljanju suradnje s drugim akterima (komorama / agencijama / ministarstvima)
- kontrola kvalitete predavača
- modernizacija VETIS-a i načina objava stručnih usavršavanja
- pomoć u verifikaciji, standardizaciji, digitalizaciji stručne literature i pomoćnih materijala

PRIJEDLOZI ZA BUDUĆI KONCEPT STRUČNOG USAVRŠAVANJA

- u vrijeme proljetnih i zimskih praznika za učenike
- ljetni mjeseci nisu opcija, kao niti vikendi

- preferiran je podjednak omjer stručnih sadržaja i pedagoško-psiholoških sadržaja
- nedostaju **osnovni sadržaji specifični za pojedini sektor i smjerove unutar sektora** (s naglaskom na stručna znanja i praktičnu nastavu / **radionice**)
- **teme koje bi mogle biti bolje pokriveno**: pedagoško - psihološke teme (usmjeravanje i savjetovanje učenika, odmak od teorijskog znanja prema radionicama), metodičke teme (prema sektoru), kurikuli i njihova provedba u nastavi, održavanje nastave na stranim jezicima

- uspostavljanje adekvatnog **sustava financiranja** stručnih predavača
- uvođenje **razmjene usluga predavač – škola** uslijed nedostatka financijskih sredstava za financiranje predavača (kroz najam prostora, opreme i sl.)
- bolja **kontrola kvalitete i pripremljenosti predavača** koji u usavršavanjima sudjeluju na osnovu poznanstava

Ravnatelji i nastavnici većinom su usuglašeni kada su u pitanju aktivnosti u kojima bi ASOO mogao biti prisutniji.



9. PREGLED REZULTATA: RAVNATELJI STRUKOVNIH ŠKOLA

9.1. Općenita razmišljanja o stručnim usavršavanjima

- Postoji (polu)formalna obaveza prema kojoj su se nastavnici dužni kontinuirano stručno usavršavati
- Ipak, mišljenja su kako je sudjelovanje na dobrovoljnoj razini
- Zbog nedovoljne regulacije neki nastavnici nisu uopće uključeni u stručna usavršavanja, a što šteti obrazovnom sustavu
- Odgovornost za stručno usavršavanje uglavnom podjednako pripisuju sustavu (MZO, ASOO, ravnatelji, škola) i nastavnicima
- Potreba za sustavnim pristupom definiranjem programa stručnog usavršavanja / izradom kurikula
- Uslijed nedostatka financijskih sredstava ne postoje mehanizmi da se sve nastavnike dovede na razinu potrebnih kompetencija
- Ravnatelji većinom podržavaju stručno usavršavanje na svim razinama (državnoj, međužupanijskoj / županijskoj i školskoj)
- Motivacija za usavršavanjem među nastavnicima postoji, ali potrebno je pronaći adekvatne načine kojima bi se ta motivacija održala u vremenu
- Smatraju da bi na prvom mjestu trebala biti provjera kompetencija, neovisno jesu li stečene formalnim ili neformalnim obrazovanjem

„Tu je važna provjera kompetencija koje su stečene, bez obzira na to je li formalno, informalno ili neformalno. A s obzirom na to da nema provjere kompetencija niti nakon formalnog usavršavanja, onda ne znam kako bi izgledao taj model u informalnom i u neformalnom.“ (Zagreb)

- Neki naglašavaju da im je u nekim slučajevima neformalno obrazovanje korisnije, a da je formalno samo stvar koja se mora zadovoljiti

„Znači to je dobra volja da potegne još dan ili dva da mijenja kolegu, jer u Agenciji nisu priznata takva stručna usavršavanja, ne bih htio obezvrijediti Agenciju, no koja su ciljana, koja su možda i kvalitetnija za neka područja.“ (Rijeka)





Neformalno obrazovanje shvaćaju kao ono stečeno putem:

- konzultacija s kolegama
- literature koju samostalno koriste
- tečajeva koje organiziraju vanjske institucije (npr. bolnica)
- edukacija koje nisu u katalogu ASOO-a

Smatraju da je svako usavršavanje dobro došlo, stoga su otvoreni i prema MOOC-ovima (*Massive Open Online Courses*)

- Neki ipak preferiraju klasičan način usavršavanja (licem u lice)

Problematičan je nedostatak zamjene u nastavi kada odu na „nepredviđene“ ili neformalne edukacije koje ASOO ne priznaje.

9.1.1. Stručna usavršavanja – odgovornost škole ili nastavnika?

Većina naglašava kako je stručno osposobljavanje zajednička odgovornost:

- nastavnika
- ravnatelja
- škole
- agencije (ASOO, AZOO)

„Ja osobno mislim da bi odgovornost trebala biti Ministarstva, tj. Agencije, a za nastavnika bi trebala biti obaveza. Znači za nastavnika obaveza, a odgovornost i organizacija na nivou Ministarstva.“ (Rijeka)

- Neki ravnatelji navode kako je odgovornost isključivo na njima
- Postavlja se pitanje što učiniti s nastavnikom koji nije motiviran za sudjelovanje u stručnim usavršavanjima – koji su mehanizmi stavljeni na raspolaganje ravnatelju kako bi ga potaknuo na uključivanje

„Možete vi ne znam ni ja što raditi, ali ako on nije motiviran i dolazi u školu tek toliko da dolazi, on neće niti ići na stručna usavršavanja. Ima i takvih nastavnika koji nisu bili nikada na stručnom usavršavanju, nikada, do mirovine. I sada ja dođem kao nova ravnateljica i tražim da se ide na stručno usavršavanje, pa me gledaju blijedo što ja to sada tražim.“ (Rijeka)





- Tek nekolicina ravnatelja stručno usavršavanje vidi kao odgovornost samih nastavnika
- Sve kreće od vlastite motivacije i interesa za usavršavanjem

Stručna usavršavanja i motivacija nastavnika

- Postoji motivacija za stručnim osposobljavanjem
- Motivacija nastavnika se razlikuje s obzirom na sektor i dob nastavnika
- Motivirano 30 - 40 % nastavnika, dok neki navode tek 5 - 10 % njih
- Mlađi nastavnici su više motivirani

Brojni su motivacijski faktori koje je moguće iskoristiti kako bi se nastavnike potaknulo na sudjelovanje u stručnim usavršavanjima:

→ **Financijska stimulacija** najviše bi potaknula nastavnike na sudjelovanje u stručnom usavršavanju

- Primarno povećanje plaće općenito za zanimanje nastavnika te povećanje plaće uslijed određenog broja odrađenih stručnih usavršavanja
- Veći iznos dnevnica za dan proveden na stručnom usavršavanju

→ **Želja za napredovanjem**

- Uglavnom se spominje u kontekstu mlađih nastavnika
- Intrinzična motivacija nasuprot ekstrinzičnoj motivaciji za napredovanjem (osobni razvoj nasuprot povećanju prihoda)

„U biti mislim da se najviše usavršavaju koliko su sami motivirani, vjerojatno ih na to veže napredovanje u znanju – mentor ili savjetnik, eto vjerojatno im je to najveća motivacija i naravno ono neko osobno napredovanje.“ (Osijek)

„Međutim, kad se sada u školama pojavilo 3 - 4 mentora i 1 savjetnik i u biti kada se vidi razlika na plaći, sada je to već mogu vam reći primamljivo i za druge nastavnike. U biti eto što je njima glavna motivacija.“ (Osijek)

→ **Osigurani slobodni dani** u vrijeme odrađivanja stručnog usavršavanja

„Znači da mu omogućite taj dan slobodno ili nešto drugo. Ili ono što propisuje kolektivni ugovor. Znači da ima plaćeni dopust. Da se za te stvari pripremi.“ (Varaždin)





- Ravnatelji prepoznaju interes za skupovima u kojima su nastavnici aktivni sudionici, a ne i prema onima koji se temelje na klasičnim predavanjima
- Preferira se npr. praktična nastava u okviru stručnih skupova u poduzećima

„Strukovni nastavnici se ne mogu usavršavati, a ni ja ne smatram da je to strukovno usavršavanje ako je netko od nastavnika sudjelovao na županijskom ili međužupanijskom stručnom vijeću. Ta usavršavanja nisu relevantna, oni će imati određene teme, oni će nešto odraditi, izmijeniti riječ, jedan drugome se požaliti, ali to nema veliko značenje sa stručnim usavršavanjem. Tek pravo stručno usavršavanje je onoga trenutka, ako se netko usavršava na radnom mjestu, ako on prolazi sve moguće faze tehnologije i tehnološkog procesa u nekom gospodarskom ili realnom sektoru onda on to iskustvo može prenijeti. No ovako na ovaj dosadašnji način mislim da to nije adekvatno.“ (Pula)

Motivacija za usavršavanjem postoji, međutim, postoje i brojni faktori koji utječu na smanjenje motivacije:

- manjak financijskih sredstava
- udaljenost lokacija na kojima se usavršavanja održavaju
- preopćenite teme stručnih skupova
- nezainteresiranost za struku općenito

9.1.2. Očekivanja od stručnog usavršavanja

- Stjecanje novih znanja i vještina
- Upoznavanje s novim tehnologijama na tržištu rada
- Primjenjivost u nastavi
- Veća stručnost kadra u školama

Unaprjeđenje kompetencija koje su potrebne za održavanje kvalitetne nastave:

- pedagoško - psihološke kompetencije
 - planiranje i izvođenje nastave, motiviranje učenika, evaluacija nastave, ocjenjivanje dostignuća učenika
- Povećanje motivacije i interesa za vlastitu struku
 - Unaprjeđenje stručnog praktičnog znanja kroz usavršavanje nastavnika u poduzećima /obrtima (uključivanje u poslovne procese)

„Meni se čini da u našem usavršavanju nema tog seminara, nema te radionice kao što je živa praksa, a to je ono čega se i naši nastavnici zapravo pribojavaju, jer su oni davno izašli iz škole, svjesni su da im nedostaje tog praktičnog znanja.“ (Split)





- Bolja primjena novih standarda u nastavi (orijentiranost na ishode učenja, vrednovanje i ocjenjivanje učenika)
- Bolja iskorištenost kapaciteta mentora i savjetnika
 - › mentoriranje kolega iz struke, savjetovanje, održavanje radionica i predavanja

9.1.3. Izazovi s pohađanjem stručnih usavršavanja

- Generalno, nedostatak financija u školama predstavlja najveću prepreku u pohađanju
- Ograničen je broj nastavnika kojima se može omogućiti stručno usavršavanje stog jedni drugima međusobno prenose sadržaje skupova
- Neki smatraju da bi nastavnici trebali sami izdvojiti sredstava za pohađanje, dok drugi navode da je država odgovorna

„Država kaže što nama treba u kratkoročnom i dugoročnom periodu to država mora i platiti. Samo moraju znati koji su im prioriteti. I to ne samo po pitanju gospodarstva, nego po pitanju svih sektora,, pa se postavlja pitanje – možda netko želi, hoće, ali nema financijskih sredstava.“ (Pula)

- Lokacije održavanja stručnih usavršavanja
 - › zbog udaljenosti moguće je slanje tek malog broja nastavnika iz svake škole (troškovi puta i smještaja)
- Nejednake mogućnosti stručnih usavršavanja za sve sektore
 - › u nekim sektorima nema dovoljno stručnih skupova
- Organizacija zamjena u nastavi
 - › osobito problematično za neformalne oblike usavršavanja koji nisu propisani katalogom
- Neaktivno sudjelovanje u stručnom usavršavanju
 - › neki nastavnici više vremena borave na popratnim aktivnostima izvan skupova (plivanje, tenis, šetnja, kava)





9.1.4. Individualni plan stručnih usavršavanja

- Kod većine škola ne postoji razrađen individualni plan stručnog usavršavanja

„Znači to je neko polurješenje u zakonu koje piše da je navedeno u nekim tjednim zaduženjima i planovima individualnog usavršavanja. To na papiru sve postoji, ali se ništa neće dogoditi nekome tko to neće ispuniti.“ (Zagreb)

- Posebno je naglašen nedostatak propisanog kurikula za stručno usavršavanje nastavnika koji bi definirao:
 - koliko često se nastavnik mora usavršavati
 - na koji način se nastavnik može usavršavati (formalno / neformalno)
 - što treba zadovoljiti da bi napredovao u mentora / savjetnika
 - na koji se način prati uključenost nastavnika u stručna usavršavanja

„Sada kada razmislim sadržajno bilo bi dobro kroz recimo godišnjak, i postoje tjedna zaduženja, međutim u manjoj mjeri postoje sadržaji – programi, ne bi bio plan nego baš program, i u tom smislu bi bilo koristiti.“ (Pula)

9.1.5. Sustav prijave stručnih usavršavanja preko informacijskog sustava VETIS

- Većina navodi negativna iskustva s informacijskim sustavom VETIS, a kritike se većinom odnose na:
 - zastarjelost sustava – potrebna je modernizacija u vidu individualnih prijava
 - nefleksibilnost sustava zbog ograničenih mogućnosti vezanih uz odjavu skupova, pregled događanja, broja mogućih prijava na razini škole i sl.

„VETIS se u zadnjih 6 godina nije pomakao, tako da ga je vrijeme već malo pregazilo, znači ne osvježava se aplikacija.“ (Pula)

- Neadekvatne kriterije za prijavu - prijavljuju se oni koji su najbrži ('metoda najbržeg prsta')

„Samo, događa se da Zagreb prigrabi sve, a mi ostanemo onako po strani.“ (Osijek)





- Predlažu zamjenu VETIS-a jedinstvenim sustavom koji će imati sve informacije na jednom mjestu (stručna usavršavanja, e-dnevnik, e-imenik, e-matica)

„Mislim da treba napraviti jedan prihvatljiv sustav kroz kojeg mogu funkcionirati svi odgojno-obrazovni djelatnici. Sada unosimo masu tih podataka dvostruko, trostruko sasvim nepotrebno. Imamo ovaj i onaj, pa e-matica itd.“ (Zagreb)

- Spominju sustav *Ettaedu* kao primjer dobre prakse

Područja korištenja informacijskog sustava VETIS:

- prijavljuje se na razini škole
- prijave za neka stručna usavršavanja
- ravnatelji se ne prijavljuju, samo kolege nastavnici
- prijava natjecanja

9.1.6. Način objave stručnih skupova

- Objava u mrežnom katalogu je korisna, no nedovoljno transparentna
- Kod većine ne postoji navika praćenja ponude stručnih usavršavanja – potreba za direktnom komunikacijom putem e-pošte svima na koje se odnosi obavijest o dostupnosti novog skupa i sl.
- Kritiziraju preveliki broj posrednika u informiranju o stručnim skupovima
 - › preporučljivo provesti kontrolu načina i učinkovitost prosljeđivanja informacija od strane agencije prema školama

„U pravilu stručni savjetnici iz Agencije pošalju e-poruku međužupanijskog ili županijskog stručnog vijeća, a on onda pošalje po školama i ako ta e-poruka dođe brzo k meni, recimo, ja ga proslijedim kolegama koji su zainteresirani, odnosno profesorima kojih se to tiče. Onda se oni preko VETIS-a prijavljuju.“ (Osijek)

- Nepotpune informacije o cjelokupnoj ponudi stručnih skupova – nastavnici se moraju samostalno dodatno informirati o stručnim skupovima iz specifičnog područja

„Znači, kada govorimo o struci, struka u ovom svom stručnom dijelu, mislim da bi nastavnici sami to trebali pronaći gdje će se stručno usavršavati, jer ono što je u Katalogu od Agencije za strukovno obrazovanje je „uravnilovka“. (Rijeka)





Također, objava u katalogima nije pravovremena

- neusklađenost s procesima planiranja unutar škola
- iskazana potreba za izradom godišnjeg plana usavršavanja (objava barem 8 mjeseci unaprijed)

„Dakle, mi imamo i planiramo školsku godinu, a to je tamo potpuno neusklađeno s time i niti jedan naš nastavnik u mjesecu ne zna na koje će ići skupove, a mi tražimo od njega da to precizira za godišnji plan i program.“ (Zagreb)

9.1.7. Evaluacijski obrasci koji se koriste na stručnim skupovima

Kod većine prevladavaju kritike zbog upitne svrhe evaluacijskih obrazaca:

- smatraju da se koriste samo zbog zadovoljavanja forme
- zastarjeli su
- informacije prikupljene evaluacijskim obrascem nisu realne / iskrene

„U našem sustavu nažalost sve je više i više birokracije, forme i zadovoljavanja koje kakvih upitnika, a ne znamo koliko to stvarno ima ikakvu važnost. To bi trebalo puno pojednostaviti.“ (Pula)

Spominje se izostanak povratne informacije:

- › neki smatraju da je povratna informacija o korisnosti usavršavanja bitna, no prvenstveno namijenjena organizatorima skupa

„Bez obzira na to kako se mi odnosili prema tome, ako nešto nije bilo dobro - on će vidjeti da to nije bilo dobro.“ (Zadar)

„Ako ja sad dobijem podatak da je skup bio neuspješan. Je li to zapravo znači da ja u budućnosti svog djelatnika neću slati na taj skup jer imam očekivanje da će biti neuspješan? Onda je bolje da ne znam.“ (Varaždin)

„Zatim ono što nedostaje nama, a nedostaje i samim kolegama to je ta refleksija, te poveznice što je kolegica već rekla, kako to druge županije, kako to na nivou države, pa da mi vidimo gdje se mi nalazimo.“ (Osijek)





- Veći naglasak na korisnosti i primjenjivosti materijala i sadržaja sa skupa u nastavi, a manji na općenitom dojmu i kvaliteti stručnog skupa

9.1.8. Vrijeme održavanja, trajanje i učestalost stručnih usavršavanja

- Ravnatelji se slažu kako bi optimalna učestalost usavršavanja bila dva puta godišnje
- Osobito kod sektora koji brzo napreduju (Strojarstvo, brodogradnja i metalurgija te Elektrotehnika i računalstvo)
- Neki predlažu rjeđe (svake dvije godine) i češće (svakih nekoliko mjeseci) opcije

„Jer ako je to jedanput ili dva puta godišnje, idem sad to odraditi pa sam onda miran toliko i toliko. Nego ovo svakih dva tri mjeseca ti negdje ideš taj jedan tjedan. I taj jedan tjedan kada je najlakše za nastavu.“ (Split)

- Preferirano vrijeme održavanja su proljetni i zimski praznici za učenike
- Smatraju da su u to vrijeme smještajni kapaciteti jeftiniji
- Ljetni mjeseci nisu prikladna opcija, kao niti vikendi
- Neki naglašavaju da će u tom slučaju nastavnici sudjelovati jedino ako je obavezno

„Upisi, završni ispiti, državne mature, i sve to istovremeno, administracija, do 20. 7. su upisi, rezultati državne mature, te dodatni rad nakon završetka škole koji traje, a i ljudi su jako zasićeni.“ (Pula)

„Kada organiziramo neki stručni skup subotom, nema nikoga jer treba potrošiti svoje vrijeme za usavršavanje.“ (Pula)

Raspon preferiranog trajanja stručnog usavršavanja varira od 3 do 7 dana
› barem dva tjedna svake školske godine

„Ne možemo govoriti o danima ili tjednima nego o ishodima i kompetencijama, ako je neka kompetencija za više složenosti onda treba više dana, ali u svakom slučaju ovako unaprijed bi bilo bez veze da govorimo.“ (Zagreb)





9.1.9. Zadovoljstvo postojećim sadržajima

Većina ravnatelja preferira podjelu stručnog usavršavanja u dvije skupine sadržaja:

- stručni sadržaji (teorijska i praktična znanja)
- pedagoško – psihološki sadržaji (socijalne i druge humanističke vještine koje nisu obuhvaćene formalnim obrazovanjem).

Manjina ravnatelja naglašava da opće nisu upućeni u sadržaj stručnih usavršavanja koje su pohađali nastavnici.

- Imaju od nastavnika pozitivnu povratnu informaciju o programu / temama stručnih skupova u nekoliko sektora (Poljoprivreda, prehrana i veterina, Turizam i ugostiteljstvo, Promet i logistika)
- Zadovoljstvo raznolikošću i kvantitetom tema
- U manjem broju sektora nema adekvatnih stručnih skupova (nisu relevantni za područje)

Glavna kritika skupova je nedostatak praktičnih sadržaja

- težnja za unaprjeđenjem znanja i vještina u radu sa suvremenim tehnologijama iz struke
- predlažu održavanje skupova u poduzećima / obrtima

„Tek pravo stručno usavršavanje je onoga trenutka, ako se netko usavršava na radnom mjestu, ako on prolazi sve moguće faze tehnologije i tehnološkog procesa u nekom gospodarskom ili realnom sektoru onda on to iskustvo može prenijeti. No ovako na ovaj dosadašnji način mislim da to nije adekvatno.“ (Pula)

- Problem s primjenjivošću sadržaja vezanih uz korištenje novih tehnologija u praktičnoj nastavi
- Problem povezan s nedostatnom opremljenošću škola

„Onda se nađem u situaciji, da li bih poslao nastavnika negdje na usavršavanje ili budem kupio *software* jer za obadvoje nemam. E sad, ako ih pošaljem na usavršavanje, onda nemam za *software*, što će mi to. Ako kupim *software* onda se ne kuže u to.“ (Varaždin)





Zadovoljstvo predavačima u sklopu stručnog usavršavanja

- Zadovoljstvo predavačima varira

„Nisu svi predavači jednaki, jednako dinamični, jednako ne mogu zaintrigirati i mislim da nije presudno dolazi li sa sveučilišta ili od nekud drugdje.“ (Pula)

- Spominju se predavači iz svih sustava
 - kombinacija predavača iz obrazovnog sustava (profesori s fakulteta, mentori, savjetnici)
 - predavači iz gospodarstva
 - predavači iz drugih vanjskih tijela (HOK, HGK)
- Pronalazak predavača obično funkcionira po principu poznanstava
 - uslijed nedostatka financijskih sredstava sudjelovanje predavača nije honorarno što rezultira upitnom pripremljenošću i kvalitetom predavanja – potrebna bolja regulacija
 - neki sektori predlažu uspostavljanje sustava razmjene usluga škola – predavač (kroz najam prostora, opreme i sl.)

„Treba platiti prosvjeti, prvo stimulaciju, a drugo kao stručnog čovjeka, a ovo je za sada jadno.“ (Pula)

„Dakle, ja samo mogu spomenuti da je to relativno dobro bilo u ovom sektoru Poljoprivrede, prehrane i veterine gdje su znali dovoditi neke predavače, ali to je isto bilo onako više na prijateljskoj bazi jer te sve ljude koje ćete pozvati treba i platiti.“ (Osijek)

„Međutim, motiviramo ih na način da ih dovodimo u situaciju, s obzirom na to da je škola tehnologizirana vrhunski, e onda oni uče tehnologiju i tu se oni sami educiraju kroz taj proces. Dakle, da na svojim kongresima, savjetovanjima gdje mora izaći pred 300 svojih kolega u Lisabonu, Londonu, ili ne znam u Opatiji, da on istrenira taj svoj nastup i da nauči tu tehnologiju.“ (Zadar)





9.1.10. Sadržaji koji nedostaju

- Pedagoško – psihološko obrazovanje strukovnih nastavnika nije na adekvatnoj razini
 - nedovoljna zastupljenost ovih tema u sklopu njihovog formalnog obrazovanja
 - poboljšati vještine neverbalne komunikacije kod nastavnika

„Zato kažem u startu ljudi koji su išli studirati za nekakvog inženjera nisu nikada ni htjeli biti učitelji. Dakle, i u jednom periodu života oni trebaju to postati i njima u tome treba pomoći.“ (Rijeka)

„Imamo dva problema: jedan je da ljudi koji dolaze, da im nastavničko zvanje nije primarno zvanje i ono pedagoško-psihološko obrazovanje, osposobljavanje i didaktičko je nedostatno, i ono treba biti kontinuirano, pogotovo s obzirom na populaciju koju upisujemo... Većina nas, dobar dio nas ovdje ima trogodišnja zanimanja, to je populacija koja iziskuje veliko umijeće, strpljenje i puno rada, jedan drugačiji pristup...“ (Pula)

- Smatraju da metodika nastave strukovnih predmeta mora biti bolje zastupljena
 - znanja o pripremi zadataka i materijala za nastavu
 - osmišljavanje prikladnog sustava ocjenjivanja koji je usuglašen za sve strukovne predmete

„Kad je u pitanju ta metodička strana mislim da onaj dio nastavnog procesa, koliko god se o njemu puno govorilo, uvijek nekako ostane na kraju, a to je vrednovanje i ocjenjivanje.“ (Pula)

„...i tu je potrebno malo više usavršavanja nastavnika i malo više kvalitete, recimo kako izraditi zadatke za bolju ocjenu za koju razinu znanja, pisanog, usmenog itd.“(Zagreb)

„Međutim, da ja držim stručno usavršavanje ja bih uveo da nastavnik uopće ima pojam kako izgleda dok predaje. 90 % ljudi ostane zatečeno, oni su mislili da je to nešto drugačije.“ (Rijeka)

- Stručno usavršavanje iz područja stranih jezika
 - povezano s nedostatkom stručne literature na hrvatskom jeziku
 - neki ravnatelji spominju inicijativu nastavnika za uvođenjem dijela nastave na engleskom jeziku





„Ono što bi nas još motiviralo je to da možemo održati dvojezičnu nastavu u razredu, da strukovni predmet držimo na stranom jeziku. Neke škole imaju takav princip, mislim da to ima Tehnološka škola u Zagrebu i da je to moguće. Moramo dobiti samo odobrenje od Ministarstva i imati znanje jezika C1, što je jako visoka razina koja mora biti potkrijepljena diplomom koja se naravno plati i sve ostalo, ali naši su nastavnici spremni na to. Ideja je došla iz zbornica.“ (Osijek)

- Usmjeravanje i savjetovanje učenika smatraju primarnom odgojnom mjerom, ali i nedovoljno usavršenim područjem rada
 - potrebno više tema iz pedagogije i psihologije u vidu praktičnog znanja, a ne samo teorijskog
 - potrebno je više tema vezanih uz rad s djecom s teškoćama i problemima u ponašanju

Ostale teme koje se spominju: poduzetništvo, korištenje interneta za pretraživanje stručne literature.





9.2. Preferencije vezane uz načine stručnog usavršavanja

- Navode da je suradnja s agencijama (ASOO, AZOO), komorama (HGK, HOK) i drugim vanjskim tijelima korisna i poželjna za planiranje stručnog usavršavanja, no smatraju da je to ujedno i izvan njihovih mogućnosti

„Obavezno, pa ključno je to.“ (Split)

„Pa to mi mislimo da se podrazumijeva.“ (Split)

- Uglavnom je suradnja na prosječnom nivou, no postoji velika težnja za boljom povezanošću s agencijama, komorama i ostalim tijelima i institucijama

„Imamo dobru suradnju, ali to vam je totalni raskorak između Hrvatske gospodarske komore, Hrvatske obrtničke komore, Ministarstva znanosti i obrazovanja i da ne kažem Agencije. Ovi „tepu“ jedno, oni hoće nekakav mrežni sustav koji su oni osmislili, a mi sada uvodimo neki dualni koji „fura“ Ministarstvo i to je sad živi rat.“ (Osijek)

- Osim suradnje u vidu poboljšanja praktičnih znanja, naglašavaju i važnost razvijanja interesa u području znanstvenog rada, kako bi i na taj način ostali u koraku sa suvremenim trendovima

9.2.1. Suradnja s Agencijom za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih

- Smatraju da je funkcija ASOO-a upravo razvoj kompetencija strukovnih nastavnika
- Nedostaje prikladna stimulacija od strane Agencije, koja bi potaknula nastavnike da se uključe u planiranje i organizaciju stručnog usavršavanja
- Škole imaju uglavnom korektnu suradnju s Agencijom
- Agencija im je do sada pomagala u organizaciji stručnih usavršavanja na svim razinama (županijska / međuzupanijska)
- Suglasni oko potrebe za češćim usavršavanjima te većom ponudom skupova u organizaciji ASOO-a
- Navode kako bi suradnja između agencija (ASOO i AZOO) te agencija i komora (HGK, HOK i dr.) trebala biti bolja
- Agencija bi zajedno s komorama trebala planirati zajedničke aktivnosti i teme stručnih usavršavanja





Izazovi u suradnji:

- ponuda stručnih usavršavanja u Katalogu Agencije - samo ona koja su navedena u Katalogu stručnog usavršavanja strukovnih nastavnika priznata su kao formalna
- nemaju adekvatnu podršku za rad s učenicima s poteškoćama
- održavanje stručnih usavršavanja na regionalnoj razini
- nepostojanje plana usavršavanja koji bi definirao ishode stručnih usavršavanja

„E zato poruka Agenciji - otvarajmo granice, pošaljimo ljude vani, organizirajmo skupove, kakvi bili da bili. Svaki je dobar gdje se ljudi okupe, gdje se nađu, gdje razgovaraju i naravno i onaj motivacijski faktor.“ (Zadar)

9.2.2. Suradnja s Ministarstvom znanosti i obrazovanja

- Uglavnom problematična suradnja
- Spominju se nesuglasice oko financiranja stručnog usavršavanja
 - Ministarstvo općenito odbija preuzimanje odgovornosti za financiranje stručnog usavršavanja nastavnika
 - ukinuto financiranje stručnog usavršavanja pedagoških kompetencija koje su prije financirali
- Nezadovoljstvo se veže uz organizaciju stručnog usavršavanja u poduzećima / obrtima
- Dozvole za stručno usavršavanje nastavnika kod poslodavca su vremenski i administrativno zahtjevne

„Mi smo u našoj struci podložni, odnosno svakih 5 godina se moraju obnoviti ta ovlaštenja. Ja sam pisao u Ministarstvo kako bi dozvolili da jedan kapetan ili jedan strojar ode godinu dana na brod, to bi bilo dogovoreno s agencijama, a da ga netko mijenja. Znači automatski bi bio stručno „potkovan“, a nema boljeg stručnog usavršavanja jer bi direktno izašao iz nove tehnologije, ali to je nemoguće provesti kroz ove naše propise i zakone.“ (Rijeka)

- Problemi s priznavanjem neformalnih oblika stručnog usavršavanja
 - › stručno usavršavanje je samo ono koje je navedeno u Katalogu stručnog usavršavanja strukovnih nastavnika

„Ima više problema po tom pitanju. Ja sam prije 9 godina imao nagodbu po tom pitanju i onda je nagodba bila da sve ono što nije u Katalogu za stručno usavršavanje Ministarstva ne smatra se stručnim usavršavanjem.“ (Split)





9.2.3. Suradnja s Gospodarskom i Obrtničkom komorom

- Navode da je HGK uglavnom otvoren za suradnju u vidu stručnog usavršavanja, a i suradnja s HOK-om je korektna
- Smatraju da agencije (ASOO, AZOO) i komore ne surađuju dovoljno dobro
- Nesuglasice oko modela strukovnog obrazovanja
 - › HGK preferira dualni model strukovnog obrazovanja, dok HOK preferira klasični model

„Spominjali ste Gospodarsku komoru. Tu postoji suradnja i oni su zaista otvoreni, mi imamo zaista imamo dobru suradnju, ali to vam je totalni raskorak između Hrvatske gospodarske komore, Hrvatske obrtničke komore, Ministarstva znanosti i obrazovanja i da ne kažem Agencije.“ (Osijek)

9.2.4. Suradnja s fakultetima

- Ravnatelji podupiru suradnju s fakultetima i navode da postoji potreba za boljim povezivanjem u budućnosti
- Manjina ravnatelja kritizira suradnju s fakultetima, a razlozi su:
 - loša iskustva s predavačima – nedovoljno pripremljeni za skup, nezanimljiv / nerelevantan sadržaj
 - nezainteresiranost nastavnika
 - prezentirani sadržaji na skupovima nisu primjenjivi u nastavi

„Ja sam na početku svoje ravnateljske karijere organizirao jedan seminar sa sveučilištem i da vam budem iskren mene bi bilo sramota kako je to održano predavanje. I još sam morao platiti, ja kao škola.“ (Pula)

„Međutim ono što je definitivno jasno je da sva usavršavanja nemaju svrhu ni školu. Džabe vam i tehnologija koju ćete kupiti, nabaviti opremu i sve, ako nemate nastavnike, nemate ljude koji žele s time raditi, koji žele ići naprijed onda od toga svega nema ništa.“ (Zadar)

Suradnje s fakultetima koje se spominju:

- Ekonomski fakultet
- Učiteljski fakultet
- Filozofski fakultet
- Škola za ekonomiju i trgovinu
- Prehrambeno – biotehnološki fakultet
- Poljoprivredni fakultet
- specifični zavodi





9.2.5. Suradnja škola i gospodarskog sustava

- Ravnatelji prepoznaju važnost suradnje škole i gospodarskog sustava
- Dobru suradnju osobito naglašavaju sektori Strojarsstva, brodogradnje i metalurgije, Elektrotehnike i računalstva, Ekonomije, trgovine i poslovne administracije te sektor Turizma i ugostiteljstva, dok je u sektoru Grafička i audiovizualna tehnologija kontakt između realnog sektora i strukovne škole slab
- Temelje za suradnju bez pomoći i ulaganja države teško je ostvariti
 - smatraju da država treba motivirati gospodarstvenike za suradnju sa školama (povlastice, olakšice i sl.)
 - manjina smatra da je odgovornost za suradnju škole i gospodarstva na lokalnoj razini

„Ovo što je kolega rekao, upravo to. Ja sam iz jedne firme došao s ugovorom o suradnji i još dva ugovora o suradnji radim, znači, nije da nema interesa gospodarstva za suradnjom. Ima interesa, kao što kolega kaže, ali to sigurno nije dobro da mi to pojedinačno rješavamo kako možemo, a država se drži sa strane.“ (Rijeka)

„Ne može to rješavati ni Ministarstvo gospodarstva na državnoj razini. Ono se može složiti s našom odlukom da svaka tri mjeseca treba negdje otići, ali to onda mora rješavati osnivač na lokalnoj razini.“ (Split)

- Postoji otvorenost za suradnju škola – poslodavac u dva smjera:
 - uključivanje nastavnika u poduzeća u cilju povećanja praktičnog znanja kroz vježbe, predavanja i radionice, te kao promatrače procesa (učenje u sjeni)
 - pružanje zaposlenicima poduzeća (mentorima za potrebe učeničke prakse) edukaciju u pedagoškom - psihološkom, didaktičkom i metodičkom dijelu

9.2.6. Izazovi u suradnji škola i gospodarskog sustava

- Uglavnom vezani za izdvajanje financijskih sredstva i stimulaciju gospodarstvenika kako bi primili nastavnike
 - gospodarstvenike bi trebalo motivirati i putem osiguravanja olakšica

„I ako se tu kroz decentralizirana sredstva ne pusti, pa makar simbolična nekakva za početak količina novca, teško mi je procijeniti koliko bi to uopće bilo, sa zainteresiranim gospodarstvenicima koji će reći – nije nikakav problem svaka tri mjeseca evo tri profesora odavde, tri profesora odande, jer to će biti na različitim mjestima.“ (Split)





- Ostali izazovi:
 - neki gospodarstvenici tvrde da njihova uloga nije financiranje i pomaganje obrazovnog sustava
 - navode da škole obrazuju kadrove koji ne zadovoljavaju njihove potrebe
 - previše administracije kod ugovaranja suradnje (primarno je riječ o opremanju škola)

9.2.7. Centri izvrsnosti / kompetencija

- Podijeljena razmišljanja vezana uz centre izvrsnosti / kompetencija
- Pozitivna razmišljanja:
 - prepoznaju korisnost centara i njihovu namjenu za stručno usavršavanje nastavnika
 - podržavaju cjeloživotno obrazovanje i usavršavanje
 - shvaćaju ih kao priliku za usavršavanje kroz suradnju s drugim školama (rad na zajedničkim projektima)

„Oni bi trebali biti jedna priča sveobuhvatna i da se tu susreću svi sektori i da bude ono ‘od vrha do dna’ i u širinu koliko god je moguće. E to je smisao tog centra kompetentnosti.” (Split)

- Negativna razmišljanja:
 - donekle uvjetovana slabom informiranosti o mogućnostima takvih centara
 - nisu isplativi ukoliko se nastavi pad interesa prema određenim sektorima usmjerenjima
 - smatraju da ideja nije dovoljno razrađena – na koji način će se razvijati te na koji način će se poslodavci / škole (nastavnici) / učenici moći uključiti u njihovo djelovanje i uz koji trošak potreba za konstantnim ulaganjem u centre (visoki trošak uz nepostojanje plana financiranja)

„Evo sada kada pričamo o ovim centrima kompetentnosti, kako je ono bilo, dogodit će se jedna ljubav, a ja ne znam je li ju želim ili ne želim. Znajući s kime čovjek ima posla to će biti vrlo teško, ako se tu u Centar kompetentnosti ne budu mogli dovući mladi zainteresirani ljudi to će biti teški kolaps.” (Split)

„Jer je shvaćeno da škole ne mogu slijediti razvoj tehnologije. Mi ćemo sad napraviti centar izvrsnosti, za 5 godina nam je on zastario.” (Varaždin)





9.3. Nastavničke kompetencije

9.3.1. Kompetencije koje bi nastavnik 21. stoljeća trebao imati

Kao ključne kompetencije ravnatelji navode odgojne i metodičke kompetencije:

- planiranje nastave i učenja, izvođenje nastave
- evaluacija nastave
- ocjenjivanje dostignuća učenika
- motivacija učenika
- interes za aktivnim sudjelovanjem u razrednom, nastavničkom, županijskom i ostalim vijećima.

Smatraju da nastavnik mora imati prilagođen pristup učenicima:

- s obzirom na generacije, osobito u organizaciji nastave u kontekstu suvremenih znanja i tehnologija

„Tako da kompetencije 21. stoljeća ne samo da podrazumijevaju vladanje tehnologijama, nego se mora voditi računa da se radi s populacijom koja je s tim rođena i koja to ima u krvi da tako uvjetno kažemo, za razliku od generacija prije 20 godina. Da razmišlja i funkcionira na drugačiji način.“ (Pula)

- U radu s djecom koje imaju poteškoća u ponašanju (nasilje, ovisnosti) za koje je potrebno dodatno osposobljavanje
 - sposobnosti rješavanja sukoba

„Međutim, nitko nije nastavnike pripremio za to, osim što će dobiti određenu literaturu koja je preporučena, nitko nije kompetentan. Imamo puno tih kriznih situacija od krađe, nasilja itd. To su sve stvari koje su krizne i kako tada reagirati.“ (Pula)

- Neophodne su i dobro razvijene komunikacijske vještine koje bi trebali prenositi na učenike
 - otvorena komunikacija s učenicima, roditeljima i djelatnicima

„Dobili smo povratni odgovor od 32 poslodavca i uglavnom najveće kritike na naše učenike bile su njihove komunikacijske vještine; kako komunikacijske vještine prema klijentima, pacijentima, tako i komunikacijske vještine među djelatnicima, sa svojim suradnicima na poslu, sa šefovima, sa shvaćanjem tih uopće formalnih i neformalnih pravila te komunikacijskih i poslovnih odnosa“ (Zagreb)





- Neki naglašavaju važnost uloge nastavnika u promicanju etičkih i životnih vrijednosti koje bi učenici kroz nastavu trebali usvojiti

„Njima je bitno da znaju na računalu svašta. I misle da je on jako pametan. Treba ih naučiti o obitelji, o prijatelju, o tradiciji naroda, o povijesti, o svemu tome da imaju znanja. Da mi ne idemo površno. Moderan nastavnik sad s njima sjedi zajedno na klupi, pa oni sada idu zajedno van. Ni to nije baš nešto. Profesor mora biti uzdignut iznad jer on poučava i on mora biti moralna osoba, ozbiljna osoba i nije sve u toj, idemo reći, modi“ (Pula)

- Ostale kompetencije koje se spominju: poznavanje jezika i aktivno korištenje u radu, financijska i digitalna pismenost

9.3.2. Nove metode poučavanja – upoznatost i spremnost nastavnika na korištenje

- Ravnatelji navode da su nastavnici upoznati s novim metodama poučavanja, no samo ih neki koriste
- Kod onih koji koriste spominju pozitivnu reakciju kod učenika
- Za one koji ne koriste pripisuju to ograničenim mogućnostima vezanima za struku

„To je povezano i s time da od škole do škole, od zanimanja do zanimanja ne možete svugdje sve koristiti. Negdje vi jednostavno imate jednu grupu učenika ili razred, ako smijemo reći, lošiji i nezainteresiran, a sam nastavnik mora ozbiljnije raditi jer nema povratka, nema povratne informacije. I tu se gubi ta motivacija nastavnika.“ (Zagreb)

- Spremnost na uvođenje novih metoda poučavanja kod nastavnika različita je unutar škola, uglavnom stariji nastavnici su u manjoj mjeri spremni
- Smatraju da promjene u načinu poučavanja treba uvoditi postupno kako bi bile korisne

„Ako vi dozirate s mjerom, kroz jedan duži period i uvažavate sve njegove poslove koje on tijekom godine treba raditi, to djeluje kao osvježanje u nastavi i on je spreman na to sve skupa, ali ako mu sad kažeš da u roku 2 tjedna to sve treba savladati uz sve svoje obveze, to neće ići. Onda ste dobili protivnika, a ne suradnika.“ (Varaždin)





- Ravnatelji naglašavaju važnost uvođenja novih metoda poučavanja te na njih gledaju kao na proces, a smatraju da su osnove za uspješno uvođenje tih metoda dobro razvijene pedagoške vještine

„Prvo imamo različite profile učenika. Inovativno poučavanje po meni podrazumijeva i tu sposobnost sagledati kakav je skup učenika ispred mene, kome obratiti pažnju, kako ih podijeliti u timove. Hoće li će se djeca s poteškoćama osjećati važno ako bude voditelj tima kad je rad u grupama.“ (Split)

Upoznatost s nastavom okrenutom prema učeniku

- Naglašavaju kao najveći nedostatak na kojem treba kontinuirano raditi
- Navode da su nastavnici upoznati s takvim načinom rada, ali ga ne koriste zbog nemotiviranosti učenika za aktivnijim sudjelovanjem u nastavi

„Ne znam vide li kolege to tako, ali moje je iskustvo da nastavnici općeobrazovnih predmeta puno teže napreduju, puno više se od njih traži, a nastavnici struke, nekako mi se čini da je to eto možda podcijenjeno.“ (Varaždin)

- Smatraju da se pristup nastavnika mora prilagođavati generaciji

„Sad idemo na istraživačku nastavu jer su nove tehnologije koje to omogućuju, nastavnik više nije izvor znanja jer postoji internet u tome svemu. Ali uvijek, bez obzira na to kakav sustav bio, uvijek se nastava prilagođavala učeniku, barem zadnjih 30 godina koliko ja znam.“ (Varaždin)

- Ravnatelji tvrde da su nastavnici otvoreni prema korištenju novih tehnologija te se trude da ih u većoj mjeri uključe u nastavu
- Navode da je za kvalitetnu i uspješnu implementaciju novih tehnologija u nastavu najvažnija pouzdanost nastavnika prilikom korištenja

„Ako je ona sigurna, ako on računa da će doći u učionicu, da će projektor i računalo raditi, on će to koristiti i upućivati učenike na to. Međutim, ako to ne radi, onda se on bori još 10 minuta i izgubi sat. Ako izgubi 10 minuta, izgubio je sat jer mora mijenjati koncept sata, to ga ubija.“ (Varaždin)





- Smatraju da bi primjeri dobre praktične upotrebe novih tehnologija nastavnike potaknuli na osuvremenjivanje nastave

„U struci uvijek morate biti suvremeni. Ako želite biti zanimljivi i ako želite biti uspješni. Nema tu nekih stvari da on radi nekakvu vrstu zavarivanja koja se više ne koristi.“ (Varaždin)

9.3.3. Rad s učenicima s poteškoćama u razvoju i darovitim učenicima

- Postoji manjak stručnog kadra u školama (psiholozi, pedagozi) koji bi se bavio radom s djecom s poteškoćama u razvoju i problematičnom djecom
- Profesori generalno nisu uopće osposobljeni za takav oblik rada, a navode da nemaju adekvatnu podršku niti od jedne agencije za rad s učenicima s poteškoćama
- Boravak te djece u razredima nastavnica neograničeno otežava posao u pripremi nastave
- Spominju neugodna iskustva s inspekcijama te žalbama roditelja

„Tko je to napravio, nije napravio dobro. Zatekao je škole nespremlne, ljude needucirane. Znao, učenici su malo nemilosrdni jedni prema drugima. Ne osjećaju se svi oni dobro u toj školi.“ (Osijek)

„Mi imamo sve više djece s raznim poremećajima i svakom učeniku treba prilagođeni i posebni program. Tu je problem motivacije prvenstveno u programima individualnog pristupa. Za svakog učenika napraviti poseban program, zatim briga o tome, koji su problemi, koje su poteškoće.“ (Pula)

- Nastavnici nisu adekvatno pripremljeni ni za rad s darovitom djecom kojoj treba posebno pristupati
 - posebni testovi i nastavni materijali
 - potrebno izdvojeno vrijeme nastavnog sata unutar kojeg bi se bavili njima

„Nadareni nisu samo za opće programe i gimnazije, nego nadarene djece ima i u strukovnim školama. Dakle, te djece ima, a mogu imati neke druge vrste poteškoća. I upravo to ne bude samo likovna umjetnost, samo hrvatski jezik, strani jezik, nego i u struci, da se identificiraju i da se osposobe ljudi za rad s takvom populacijom.“ (Pula)





9.3.4. Literatura – udžbenici, priručnici, pomoćni nastavni materijali

- U svim sektorima se spominje nedostatak adekvatne stručne literature
- Udžbenici koje trenutačno koristite u nastavi su zastarjeli

„Naime, mi u strukovnim školama nemamo adekvatnu literaturu. I onda se dogodi da u ovoj grani medija u kojoj svi znamo da se to razvija strahovito, dakle, laički kad gledate sa strane. Zamislite kad imate malo literature i to malo literature vi učite kako snimate na kazete, ne na CD, a kamoli na *USB*. Onda je to smiješno. Ni djela ne prihvaćaju tu literaturu. Dakle, literatura ne prati adekvatno i nema je. Ono što ima je zastarjelo.” (Zadar)

- Literaturu za stručne predmete profesori uglavnom sami traže i pripremaju za nastavu
 - uglavnom preko interneta, no neki su skeptični prema ispravnosti informacija
 - izrađuju vlastite skripte, no takav oblik literature nije predviđen programom i kao takav ne bi trebao biti korišten na nastavi
- Uslijed nedostatka literature na hrvatskome jeziku, većina njih se koristi stranom literaturom
 - u pojedinim sektorima dominantan oblik literature je na engleskome jeziku
 - više prihvaćeno kod mlađih nastavnika, stariji baš i ne preferiraju
 - neki nastavnici samoinicijativno predlažu održavanje kompletne nastave na engleskome jeziku
- Postoje i izazovi vezani uz izostanak financijske kompenzacije nastavnika za izdvojeno vrijeme i trud za pripremu nastave i pisanje vlastitih skripti

„Sad je došlo vrijeme da nastavu u najmanje jednoj trećini moramo održati na engleskom jeziku, jer su takvi propisi i organizacije koje nas kontroliraju, a da bismo to mogli, udžbenik dobiva novi *IT* format, pola na engleskom, pola na hrvatskom. I to sve radim za plaću koja je manja od ravnatelja gimnazije koji ne radi ništa.” (Zadar)

- Rješenje problema ravnatelji vide u digitalizaciji literature
 - zastarjele udžbenike zamijenila bi knjiga koja je „baza” te koja bi se svake godine unaprjeđivala i nadopunjavala
 - na taj način bi se lakše modificirao nastavni sadržaj (u odnosu na papirnati oblik) uslijed ubrzanog razvoja tehnologije i razvoja struke





„Kad govorimo o strukovnom obrazovanju onda je iluzorno govoriti o nekakvoj papirnatost literaturi. To je iluzorno. Mi danas školujemo dijete za nepostojeće zanimanje. Dakle, tehnologija se takvom brzinom razvija. Što to podrazumijeva? To podrazumijeva proizvodnju vlastitih digitalnih sadržaja ili konceptijski urediti da se digitalni sadržaji proizvode, znači literatura u digitalnoj formi koja se mora mijenjati.“ (Zadar)

9.4. Percepcija nastavničkog zanimanja i licenciranje

9.4.1. Nastavničko zanimanje – karijera nasuprot poslu koji se odrađuje

- Većina ravnatelja navodi da nastavnici samo odrađuju posao, a tek je mali broj onih koji su entuzijastični oko nastavničkog zanimanja i gledaju ga kao poziv
- Javljaju se problemi kod traženja kadra zbog nezainteresiranosti i nemotiviranosti nastavnika za posao
 - prevladava mišljenje da bi netko bio željan usavršavati se i ulagati u svoje kompetencije, mora osjetiti učiteljski poziv, a to nije slučaj kod onih koji su s drugih fakulteta (npr. strojar, inženjeri...)

„Ti ljudi moraju biti samo osposobljeni u tome, u sljedećem koraku, na koji način motivirati, potaknuti, ohrabriti, otkriti, baviti se s osobnošću svakog pojedinog učenika. Osnovni kriterij za primanje nastavnika u školu uz estetske kriterije je jedno jednostavno pitanje „voliš li ljude ili ne“, tko ne voli ljude ne smije raditi u školi.“ (Zadar)

„Evo profesora matematike i fizike dobiti, to je nemoguća misija. To vam se sve srozava. Ako u razredu nije čovjek koji nije zalutao u taj posao, nego koji zna i ima sposobnosti, mi možemo neke lijepe stvari zacrtati, međutim bez takvog kadra koji će se dolaziti u školu i tome se posveti ja ne vidim ...“ (Rijeka)

- Smatraju da bi ih na veću zainteresiranost za nastavničku struku općenito potaknulo nagrađivanje prema rezultatima rada

„Prije par godina ljudi su nas znali pozivati na njihove sate kada rade nešto novo i to je ljudima super motivacija i onda vjerojatno iz te motivacije i kad dobiju dobru povratnu informaciju od ravnatelja. E sada me zadnjih par godina uopće ne zovu.“ (Zagreb)





Stručno napredovanje – je li sustav transparentan i pošten?

- Ravnatelji naglašavaju da trenutačni sustav bodovanja napredovanja nije korektan
- Kritike su vezane uz način bodovanja nastave
- Nastavnik druge struke ocjenjuje nastavni sat, što smatraju neprikladnim

„A to je da na uvide u nastavni sat za napredovanje nastavnika dolazi nastavnik druge struke. Konkretno iz graditeljstva došao mi je nastavnik TZK-a. Da, dobra namjera, sve 5. Ali za početak ne kuži struku.“ (Varaždin)

„A za napredovanje treba doći netko na uvid na sat i vidjeti kako taj radi.“ (Varaždin)

- Potrebno je razviti poseban model na temelju kojega će vrednovati nastavnike i predlažu regulaciju načina na koji se skupljaju bodovi za napredovanje

„I u principu tko skupi te bodove kroz natjecanja, uopće nisu prilagođeni sadašnjem stanju, a niti bodovanje. Kolegica koja stalno radi na tim projektima, ide na natjecanja i dobiva zlatne medalje, ona tu ne može. Znači, zlatna medalja na tom međunarodnom natjecanju se njoj nije bodovala u savjetništvo. To isto treba prilagoditi današnjem vremenu.“ (Pula)

- Predlažu da bi se prilikom raspodjele bodova za napredovanje trebale uzeti u obzir i informacije o:
 - broju odrađenih stručnih usavršavanja
 - rezultatima rada učenika
 - redovnom dolasku na nastavu
 - kvaliteti i pravednosti ocjenjivanja učenika





9.4.2. Licenciranje / profesionalizacija nastavnčkog zanimanja

- Ravnatelji su uglavnom suglasni oko potrebe za licenciranjem nastavnika
- Oni koji su protiv licenciranja smatraju da je to samo zadovoljavanje forme te da neće biti napretka niti praktične koristi

„Mislim da ne treba, zbog toga što iza te licence ne stoji ona neka kompetencija koju u principu mi imamo zakonski regulirano, nego je to jedan dodatni papir koji će opterećivati opet samo prosvjetu.“ (Zagreb)

- Licenciranje bi trebalo biti vezano za kompetencije koje nastavnik mora imati da bi obavljao svoje dužnosti i usavršavati ga u tim kompetencijama
- Planiranje učenja, izvođenje nastave, poticanje i motiviranje učenika, evaluacija nastave, procjena postignuća učenika, komunikacija s roditeljima i učenicima, rješavanje sukoba
- Predlažu obnavljanje licence na nekoliko načina:
 - skupljanjem bodova
 - polaganjem ispita, iako neki navode da je literatura za polaganje zastarjela
 - povezivanjem licenciranja s modulima stručnog usavršavanja

„Ja sam pedagog po struci, kada mene dođu pitati moji stručni učitelji koji sada polažu, kada me dođu neke stvari pitati, meni se plače. Ja sam prije 35 godina završila taj studij, ista su pitanja i ista je literatura. Ukinula bih ga jer to nema veze sa stvarnošću.“ (Zadar)

„Najsretnija bi okolnost bila kad bi se period relicenciranja nastavnika poklapao s brojem modula i kad bi obveze nastavnika bile da svake godine prođe jedan od modula stručnog usavršavanja.“ (Rijeka)

- Predlaže se periodično obnavljanje licence
 - uglavnom svakih 5 godina, no spominju se kraće (2 – 3 godine) i dulje (8 – 10 godina) procjene
- Većina smatra da bi troškove licenciranja trebalo snositi Ministarstvo, škola ili država, a manjina navodi da troškove mora snositi onaj kome treba licenca, dakle, nastavnik