

## Načrtovanje profesionalnega razvoja zaposlenih v otroškem vrtcu Šmarje pri Jelšah

Sabina Jurkošek, Marta Drofenik in Ida Valek  
*Vrtec Šmarje pri Jelšah*

Edina stalnica v življenju so spremembe, kar še posebej velja za področje vzgoje in izobraževanja. Zaradi nenehnih sprememb, zahtev po visokih standardih in zaradi zahtev po večji kakovosti dela so učitelji, v našem primeru vzgojiteljki, kot še nikoli doslej postavljeni pred zahtevo ali potrebo, da s profesionalnim razvojem nadgradijo svoje znanje in veščine (Craft v Peček 2009). Profesionalni razvoj strokovnih delavcev je eden od nujnih pogojev za razvoj vzgoje in izobraževanja in s tem za kakovost na tem področju.

Vsak posameznik je torej pomemben dejavnik pri uspešnosti in učinkovitosti organizacije. Potrebno je torej vlagati v razvoj zaposlenih, saj je le-to dolgoročna naložba za organizacijo. Omogoča ji razvoj in perspektivo, saj zagotavlja kar najboljšo usposobljenost za delo, prispeva k večji motivaciji za delo, upošteva individualne interese, cilje organizacije in tudi potrebe zaposlenih (Peček 2009).

Profesionalni razvoj strokovnih delavcev se nanaša predvsem na predanost nenehnemu izobraževanju in usposabljanju, ki jih opolnomoči, da se lahko soočajo s spreminjajočim izobraževalnim okoljem (Peček 2009). Če se torej želi strokovni delavec soočiti s takšnim delovnim okoljem, se mora na svoji profesionalni poti nenehno izobraževati ter usposabljati, seveda glede na lastne potrebe ter potrebe ustanove ter širše družbe.

Številni avtorji ob tem opozarjajo, kako pomembno je povezovati nadaljnje izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev z nenehnim izboljševanjem šole (Erčulj 2009), v našem primeru vrtca. Če namreč želimo, da so strokovni delavci hkrati tudi sooblikovalci sprememb in izboljšav, moramo njihove izobraževalne potrebe ugotavljati sproti in stalno, usposabljanje pa tesno povezati z razvojnim načrtom šole oz. vrtca (Erčulj 2009). Seveda pa se je potrebno pri razvojnem načrtovanju, nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju ter pri uvajanju sprememb za nenehno izboljševanje vrtca še vedno usmeriti v temeljne naloge vrtcev, ki pa so pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke, izboljšanje kvalitete življenja družin in otrok ter ustvarjanje pogojev za razvoj otrokovih telesnih in duševnih sposobnosti.

Vsako ugotavljanje potreb, ki si prizadeva k sistematičnosti, naj bi se začelo s tako ali drugačno analizo stanja (Peček 2009). V našem vrtcu že vrsto let spremljamo zadovoljstvo zaposlenih z delovno situacijo, prav tako stanje na področju profesionalnega razvoja. Potrebno je namreč narediti analizo stanja na področju izobraževalnih potreb posameznikov ter poiskati tiste dejavnike oz. vplive, ki bodisi zvišujejo motivacijo zaposlenih za delo in s tem za izobraževanje oz. jo znižujejo. V ta namen vsako leto spremljamo stanje na omenjenih področjih z istimi instrumenti (vprašalniki, letnimi razgovori ...), da lahko dobljene rezultate čimbolj primerjamo ter na osnovi le-tega izpeljemo določene zaključke oz. smernice za organizacijo življenja in dela v vrtcu v prihodnje. S tem želimo pri zaposlenih vzbuditi določeno mero pripadnosti ter večji občutek odgovornosti za uresničevanje zadanih ciljev, ki jih oblikujemo upoštevajoč njihove potrebe ter želje.

*Z vprašalnikom zadovoljstva z delovno situacijo opazujemo zadovoljstvo zaposlenih na šestnajstih spremenljivkah, ena od njih je tudi zadovoljstvo z možnostjo*

strokovnega razvoja. Zaposleni vsako spremenljivko ocenijo na lestvici od 1 do 5, in sicer v kolikšni meri so s tem področjem v vrtcu zadovoljni. Rezultati so pokazali, da so zaposleni z možnostjo svojega strokovnega razvoja relativno visoko zadovoljni, saj je povprečje na tej spremenljivki znašalo 4,3 in je v primerjavi s prejšnjim letom višje.

Z vprašalnikom o poklicnem razvoju in zadovoljstvu z delom dobimo natančnejši vpogled v načrtovanje strokovnega izpopolnjevanja posameznega strokovnega delavca ter s tem v načrtovanje njihovega profesionalnega razvoja. Zaposleni na lestvici od 1 do 5 označijo, v kolikšni meri podana trditev velja za njih. Iz analize rezultatov postavk smo povzeli, da večina zaposlenih v svojih letnih programih načrtuje svoje strokovno izpopolnjevanje, da pa vsebine le redki sami izbirajo. So pa sicer s ponudbo zadovoljni. Takšne rezultate lahko naslonimo tudi na dejstvo, da je vrtec pri omogočanju izobraževanja svojim zaposlenim omejen z določenimi finančnimi sredstvi, zato vedno ni mogoče vsem le-tega omogočiti, kar vpliva tudi na nižjo iniciativo za izobraževanje zaposlenih na lastno pobudo. Na drugi strani pa je takšen rezultat morebiti tudi posledica manjše pripravljenosti zaposlenih za svoj profesionalni razvoj oz. kaže na nižjo motivacijo za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, saj od zaposlenega zahteva veliko fleksibilnosti. Če obravnavamo ta rezultat skupaj z rezultatom na spremenljivki zadovoljstva z možnostjo strokovnega razvoja, lahko celo visok rezultat na tej spremenljivki ocenimo kot neugodnega, saj lahko visok rezultat v našem primeru tudi nakazuje na nižjo potrebo po spremembah na tem področju s strani zaposlenih, saj je razlika med trenutnim zadovoljstvom ter maksimalno vrednostjo majhna in zato zaposleni ne čutijo potrebe po spremembi v dosedanjem načinu organizacije strokovnega razvoja posameznikov, ki pa seveda z vidika želje po večji kakovosti zavoda na račun profesionalnega razvoja posameznikov na tem področju ni najbolj optimalna.

Na podlagi teh rezultatov smo zaključili, da je na poti k bolj sistematičnemu razvijanju profesionalnega razvoja potrebno v začetku vključiti največ energije v motivacijo zaposlenih za profesionalni razvoj ter s tem najprej v bolj sistematično načrtovanje ter spremljanje njihovega lastnega profesionalnega razvoja, ki pa bo seveda skladen s cilji zavoda ter širše družbe. Večja motivacija za večjo motivacijo torej oziroma spodbuditi zaposlene k profesionalnemu razvoju, saj le-ta, kot je že bilo omenjeno, vpliva na večjo motivacijo za delo, ki nadalje vpliva nazaj na motivacijo za profesionalni razvoj itd. Vseskozi pa posameznik tudi osebno raste.

Nekje je torej potrebno začeti. Naš prvi korak na tej poti je bil usmerjen v motivacijo zaposlenih v spremljanje profesionalnega razvoja zaposlenih s pomočjo listovnika kot učinkovitega orodja na poti k zastavljenim ciljem. Ker se v vrtcu zavedamo, da je lastni profesionalni razvoj pogoj na poti h kakovosti ter razvoju zavoda, smo spremljanje le-tega s pomočjo listovnika vključili tudi v razvojni načrt zavoda za obdobje pet let, s čimer želimo čim več zaposlenih spodbuditi k sistematičnemu pristopu k načrtovanju in spremljanju svojega profesionalnega razvoja v prihodnje.

Ker pa smo tudi mnenja, da bodo tisti posamezniki, ki se bodo v delovnem okolju dobro počutili, ki bodo vlagali v svojo osebno rast, hkrati bolj motivirani tudi za druge oblike na poti k profesionalnemu razvoju, s tem pa predvsem ciljamo na vse oblike izobraževanja, smo se osredotočili tudi na motivacijo zaposlenih k različnim oblikam aktivnosti, ki jo glede na lastna močna področja ter želje in potrebe sami izberejo. Te aktivnosti si zastavijo v akcijskem planu, lahko samo za eno

leto ali pa tudi za obdobje več let. Zaposleni v sklopu tega prirejajo različne predstave, izdeluje zbirke pesmic, deklamacije . . . , kar pa predstavijo tudi vsem sodelavcem. Zaposleni svoj akcijski načrt predstavijo na letnem pogovoru, ki je odlično orodje za prepoznavanje posameznikovih ambicij, želja, ciljev ter njihovega usklajevanja s potrebami in zmožnostmi zavoda. Letni pogovor je torej odlična priložnost za motiviranje zaposlenih, čemur smo jih v naši ustanovi tudi prilagodili, saj je bil to, kot smo že omenili, tudi naš prvi korak na poti k uresničevanju vizije vrtca, ki si želi boljšega jutri, k čemur pa prispevamo vsi zaposleni, torej z roko v roki.

### **Literatura**

- Erčulj, J. 2009. »Uvod.« V *Profesionalno usposabljanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju: letni pogovor*, ur. S. Jančan, 4–8. Kranj: Šola za ravnatelje.
- Peček, P. 2009. »Profesionalni razvoj zaposlenih v šolstvu.« V *Profesionalno usposabljanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju: letni pogovor*, ur. S. Jančan, 10–19. Kranj: Šola za ravnatelje.