



Univerza v Mariboru

Pedagoška fakulteta

Anja Horvat

**NADALJNJA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA ZA
STROKOVNE DELAVCE VRTCA NA TEMO LUTKOVNO
GLEDALIŠKE VZGOJE**

Diplomsko delo

Maribor, september 2019



Univerza v Mariboru

Pedagoška fakulteta

Anja Horvat

**NADALJNJA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA ZA
STROKOVNE DELAVCE VRTCA NA TEMO LUTKOVNO
GLEDALIŠKE VZGOJE**

Diplomsko delo

Maribor, september 2019

**NADALJNJA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA ZA
STROKOVNE DELAVCE VRTCA
NA TEMO LUTKOVNO GLEDALIŠKE VZGOJE**

Diplomsko delo

Študentka: Anja Horvat

Študijski program: Visokošolski strokovni študijski program 1. stopnje
predšolska vzgoja

Mentorica: Izr. prof. Sabina Šinko

Lektorica: Jasna Jurkovič, prof. slov.

CC

BY-NC-ND

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem mentorici izr. prof. Sabini Šinko za vso strokovno pomoč, vodenje ter za nasvete pri nastajanju diplomske naloge.

Zahvaljujem se vsem domačim, še posebej staršem, ki so me v času študija spodbujali in me podpirali pri nastajanju diplomske naloge.

Za pomoč in sodelovanje pri anketnih vprašalnikih se zahvaljujem vsem vzgojiteljem in pomočnikom vzgojiteljev prekmurskih vrtcev.

Iskreno se zahvaljujem vsem ostalim, ki so kakor koli pripomogli k moji diplomski nalogi.

Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja za strokovne delavce vrtca na temo lutkovno gledališke vzgoje

KLJUČNE BESEDE: *lutkovno gledališka vzgoja, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, strokovni delavci vrtcev, Prekmurje*

POVZETEK

V diplomskem delu z naslovom Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev vrtca na temo lutkovno gledališke vzgoje je teoretičen del razdeljen na tri sklope.

V prvem sklopu je opisana sama gledališka vzgoja, ki se povezuje z lutkovno gledališko vzgojo, njenimi značilnostmi ter cilji. Drugi sklop zavzema nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, njihov pomen, programe in oblike.

V tretjem sklopu pa so predstavljena nadaljnja izobraževanja in usposabljanja na področju lutkovno gledališke vzgoje (organizatorji, oblike izobraževanj in usposabljanj, ponudbe).

V empiričnem delu smo predstavili pridobljene podatke, ki smo jih pridobili s pomočjo anketnih vprašalnikov (reševali so jih vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev prekmurskih vrtcev). Z anketnimi vprašalniki smo želeli ugotoviti, kaj strokovni delavci vrtcev mislijo o nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v Sloveniji, v kolikšni meri se jih udeležujejo, kako je z udeležbo na omenjenih izobraževanjih in usposabljanjih na temo lutkovno gledališke vzgoje na območju Prekmurja, kakšna je pri tem uspešnost, kako je z iskanjem teme in kdo so pobudniki za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja na to tematiko.

Permanent professional development in puppetry and drama for preschool teachers

KEYWORDS: *puppetry education, further education and training, preschool teachers, Prekmurje.*

ABSTRACT

In the bachelor's thesis titled Permanent professional development in puppetry and drama for preschool teachers, the theoretical part is divided into three parts.

The first part describes theater education which is connected with puppetry education, its characteristics, and goals. The second part includes further education and training, their significance, programs, and forms. In the third part, further education and training are presented in the field of puppetry education (organizers, a form of education and training, and offers).

In the empirical part, we presented the acquired data which we gained by means of survey questionnaires (they were filled in by preschool teachers and their assistants of kindergartens in Prekmurje. By survey questionnaires, we wished to ascertain what preschool teachers and their assistants think about further education and training in Slovenia, to what extent they participate in them, what is the participation in the mentioned education and training in puppetry education in the region of Prekmurje, what is the successfulness in the process, what is the situation with searching for the theme, and who are the initiators for further education and training in this field.

UNIVERZA V MARIBORU
PEDAGOŠKA FAKULTETA

**IZJAVA O AVTORSTVU IN ISTOVETNOSTI TISKANE IN ELEKTRONSKE
OBLIKE ZAKLJUČNEGA DELA**

Ime in priimek študentke: Anja Horvat

Študijski program: Visokošolski strokovni študijski program 1. stopnje predšolska
vzgoja

Naslov zaključnega dela: Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja za strokovne delavce
vrtca na temo lutkovno gledališke vzgoje

Mentor: Izr. prof. Sabina Šinko

Somentor: /

Podpisana študentka Anja Horvat

- izjavljam, da je zaključno delo rezultat mojega samostojnega dela, ki sem ga izdelal/-a ob pomoči mentor-ja/-ice oz. somentor-ja/-ice;
- izjavljam, da sem pridobil/-a vsa potrebna soglasja za uporabo podatkov in avtorskih del v zaključnem delu in jih v zaključnem delu jasno in ustrezno označil/-a;
- na Univerzo v Mariboru neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve avtorskega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico ponuditi zaključno delo javnosti na svetovnem spletu preko DKUM; sem seznanjen/-a, da bodo dela deponirana/objavljena v DKUM dostopna široki javnosti pod pogoji licence Creative Commons BY-NC-ND, kar vključuje tudi avtomatizirano indeksiranje preko spleta in obdelavo besedil za potrebe tekstovnega in podatkovnega rudarjenja in ekstrakcije znanja iz vsebin; uporabnikom se dovoli reproduciranje brez predelave avtorskega dela, distribuiranje, dajanje v najem in priobčitev javnosti samega izvirnega avtorskega dela, in sicer pod pogojem, da navedejo avtorja in da ne gre za komercialno uporabo;
- dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v zaključnem delu in tej izjavi, skupaj z objavo zaključnega dela;
- izjavljam, da je tiskana oblika zaključnega dela istovetna elektronski obliki zaključnega dela, ki sem jo oddal/-a za objavo v DKUM.

Uveljavljam permisivnejšo obliko licence Creative Commons: BY-NC-ND (navedite obliko)

Začasna nedostopnost:

Zaključno delo zaradi zagotavljanja konkurenčne prednosti, zaščite poslovnih skrivnosti, varnosti ljudi in narave, varstva industrijske lastnine ali tajnosti podatkov naročnika: _____ (naziv in naslov naročnika/institucije) ne sme biti javno dostopno do _____ (datum odloga javne objave ne sme biti daljši kot 3 leta od zagovora dela). To se nanaša na tiskano in elektronsko obliko zaključnega dela.

Temporary unavailability:

To ensure competition competition priority, protection of trade secrets, safety of people and nature, protection of industrial property or secrecy of customer's information, the thesis _____ must not be accessible to the public till _____ (delay date of thesis availability to the public must not exceed the period of 3 years after thesis defense). This applies to printed and electronic thesis forms.

Datum in kraj:

Podpis študent-a/-ke:

Podpis mentor-ja/-ice: _____

(samo v primeru, če delo ne sme biti javno dostopno)

Ime in priimek ter podpis odgovorne osebe naročnika in žig:

(samo v primeru, če delo ne sme biti javno dostopno)

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	1
2 TEORETIČNI DEL	2
2.1 <i>Gledališka vzgoja</i>	2
2.1.1 Značilnosti lutkovno gledališke vzgoje.....	4
2.1.2 Cilji lutkovno gledališke vzgoje.....	5
2.2 <i>Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja</i>	7
2.2.1 Pomen nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj.....	9
2.2.2 Programi nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj vzgojiteljev.....	11
2.2.3 Oblike izobraževanj in usposabljanj.....	12
2.3 <i>Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja vzgojiteljev na področju lutkovno gledališke vzgoje</i>	14
2.3.1 Organizatorji izobraževanj, usposabljanj.....	15
2.3.2 Oblike izobraževanj in usposabljanj na tem področju.....	16
2.3.3 Kaj izobraževanja in usposabljanja ponujajo?.....	17
3 EMPIRIČNI DEL	18
3.1 <i>Namen raziskave</i>	18
3.2 <i>Razčlenitev, podrobna opredelitev</i>	18
3.2.1 Raziskovalna vprašanja.....	18
3.3 <i>Metodologija</i>	18
3.3.1 Raziskovalne metode.....	18
3.3.2 Raziskovalni vzorec.....	18
3.3.3 Postopki zbiranja podatkov.....	18
3.3.4 Postopki obdelave podatkov.....	19
4 REZULTATI IN INTERPRETACIJA	19
4.1 <i>Delovno mesto</i>	19
4.2 <i>Delovna doba</i>	20
4.3 <i>Kakšen je glavni razlog, da ste se v preteklosti udeležili kakšnega nadaljnjega izobraževanja ali usposabljanja?</i>	21
4.4 <i>Kdo so pobudniki za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja?</i>	22
4.5 <i>Vprašanja na temo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj</i>	23
4.6 <i>Ste se že kdaj udeležili kakšnega nadaljnjega izobraževanja ali usposabljanja na temo lutkovno gledališke vzgoje?</i>	25

<i>4.7 Kdo je organiziral nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje na temo lutkovno gledališke vzgoje, ki ste se ga udeležili?</i>	<i>26</i>
<i>4.8 Je bilo izobraževanje ali usposabljanje plačljivo? Kdo ga je financiral? ..</i>	<i>27</i>
<i>4.9 Kako dolgo je izobraževanje ali usposabljanje trajalo?</i>	<i>28</i>
<i>4.11 Pri kateri temi s področja lutkovno gledališke vzgoje vam najbolj primanjkuje znanja oz. bi o njej radi izvedeli nekaj več?</i>	<i>30</i>
<i>4.12 Seznanjenost z letošnjo ponudbo in udeležba na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih na temo lutkovno gledališke vzgoje</i>	<i>31</i>
5 SKLEP	33
Literatura.....	35
Priloge.....	38

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Delovno mesto	19
Graf 2: Delovna doba	20
Graf 3: Razlog za udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih ali usposabljanjih v preteklosti	21
Graf 4: Pobudniki za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja	23
Graf 5: Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja	24
Graf 6: Udeležba na nadaljnjem izobraževanju ali usposabljanju na temo lutkovno gledališke vzgoje	25
Graf 7: Organizatorji	26
Graf 8: Financiranje in plačilo	27
Graf 9: Trajanje nadaljnega izobraževanja ali usposabljanja	28
Graf 10: Vzroki za neudeležbo	29
Graf 11: Primanjkovanje znanja na področju lutkovno gledališke vzgoje	31
Graf 12: Seznanjenost in udeležba na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih na temo lutkovno gledališke vzgoje	32

KAZALO TABEL

Tabela 1: Delovno mesto	19
Tabela 2: Delovna doba	20
Tabela 3: Razlog za udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v preteklosti.....	21
Tabela 4: Pobudniki za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja.....	22
Tabela 5: Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja	23
Tabela 6: Udeležba na nadaljnjem izobraževanju ali usposabljanju na temo lutkovno gledališke vzgoje.....	25
Tabela 7: Organizatorji	26
Tabela 8: Financiranje in plačilo.....	27
Tabela 9: Trajanje nadaljnega izobraževanja ali usposabljanja	28
Tabela 10: Vzroki za neudeležbo	29
Tabela 11: Primanjkovanje znanja na področju lutkovno gledališke vzgoje.....	30
Tabela 12: Seznanjenost z letošnjo ponudbo	31
Tabela 13: Udeležba na letošnjih nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih na temo lutkovno gledališke vzgoje.....	32

1 UVOD

V Beli knjigi (2011) je zapisano, da je: »Vseživljenjsko učenje vzgojiteljev je eden od temeljev njihovega profesionalnega razvoja. To je strateškega pomena za opravljanje vseh nalog vzgojiteljev, s katerimi se srečujejo na svoji profesionalni poti. Ker vzgojitelji še zdaleč ne morejo pridobiti vsega znanja tekom študija in pripravništva, se morajo izpopolnjevati v celotni profesionalni karieri. Vendar pa razvoj ne bo pravilen in učinkovit, če ne bo prisotna stalna refleksija dela, pri čemer je treba upoštevati vse spremembe na strokovnem področju in v celotni družbi ter stalno uvajati nova znanja. Samo tako se bodo vzgojitelji lahko prilagajali spremembam in izpolnili vsa pričakovanja, ki jih prednje postavlja družba« (Bela knjiga, 2011; cit. po Makovšek, 2015).

Vsebina moje diplomske naloge je zato namenjena nadaljnjim izobraževanjem in usposabljanjem strokovnih delavcev vrtca, pri čemer sem se osredotočila na temo lutkovno gledališke vzgoje. Menim, da ji včasih strokovni delavci vrtcev posvečajo premalo pozornosti in se raje odločajo za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja na drugih področjih. Velikokrat se ne zavedajo njene veličine in pomembnosti, saj lutka otroku omogoča stik z okoljem, rešitev njegovih težav ali preprosto željo po izražanju in domišljjski igri.

Kot pravita Majaron in Gobec (1985, str. 22), lutkarstvo kot ena najbolj poetičnih umetnostnih zvrsti sprošča v otroku domišljijo, ki ga osvobaja vsakdanjosti, mu odpira pot v brezmejnost in mu pomaga slikati vizije prihodnosti.

2 TEORETIČNI DEL

2.1 Gledališka vzgoja

Gledališka umetnost korenini globoko v družbenem življenju. Bolj kot katera koli druga umetnost je odvisna od splošnega kolektivnega (družbenega) izkustva in povezana z njim. Gledališče na simbolni ravni reprezentira bistvo vsakokratne družbene organizacije ter predstavlja tudi poseben vidik uresničevanja družabnega življenja (Ravnjak, 1991, str. 29).

Gledališka vzgoja je povezana z gledališčem in iz njega tudi izhaja. Gledališki usmerjevalci so se začeli zavedati, da lahko prenovljena amaterska gledališka dejavnost zelo veliko prispeva k razvoju gledališke kulture. Začeli so razmišljati o uvedbi gledališke vzgoje. Ta naj bi bila sistematična, večletno neprekinjena in strokovno vodena dramska dejavnost. Seznanjala naj bi z osnovami gledališke izraznosti, dajala možnost za praktično preizkušanje in bila namenjena predvsem otrokom (Klinar, Medved Udovič, 2004; povz. po Ahačič, 1977).

Gledališka umetnost, kot vsaka druga umetnostna vzgoja, razvija domišljijo, iznajdljivost, predstavnost in opazovalni čut, smisel za estetsko pa tudi etično presojo, bogati notranje doživljanje in dožemanje, razvija zmožnost prevajanja iz abstraktnega v konkretno in obratno (Ahačič, 1977, str. 37).

Ravnjak (1991, str. 23) navaja, da gledališče ljudi ne spreminja, čeprav jim omogoča izredno kompleksne uvide v kozmični red stvari in tako rekoč objektivno spoznavanje samega sebe.

Gledališka vzgoja je kot del kulturne vzgoje in gledališke kulture tudi del sestavljenega procesa celotnega kulturnega življenja in razvoja, ki je po dialektični zakonitosti izpostavljen najrazličnejšim vplivom in od njih odvisen. Zato je ne moremo obravnavati laboratorijsko izolirano in idealistično teoretično, ampak lahko zaznamo njeno pravo podobo, razsežnost, pomen in perspektivo samo v njenem neposrednem soočenju z obstoječim kulturnim in družbenim stanjem (Ahačič, 1977, str. 7).

Kakor sleherni vzgojni postopek mora biti tudi gledališkovzgojni večleten, neprekinjen, idejnoestetsko in metodično izoblikovan, načrten in strokovno voden, če želimo, da nam daje trajne pozitivne rezultate (Ahačič, 1982, str. 159).

Gledališka vzgoja vključuje veliko izraznih sredstev. Skozi gledališče otroci izražajo občutke in svoje misli, odkrivajo okolje, njihov odnos do ljudi, le te pa prikazujejo na različne načine: z mimiko ali pantomimo, z lutkami, maskami, z ustvarjanjem novih besed, z gibom ali glasbo... (Korošec, 2002; povz. po Maček, 2011, str. 16).

Gledališče torej v največji meri družbeno opravičuje svojo idejnoestetsko podobo, upošteva vse sestavljeni splet odnosov, soodvisnosti in silnic, ki so v njem udeležene (Ahačič, 1977, str. 15).

Pri umetniški vzgoji, še posebej pa pri gledališki, ni nobenih dokončno izdelanih pravil, zakonov ali formul in tudi ne eksaktne snovi, če ne štejemo osnovnih navodil oziroma priporočil, ki so večidel tehnične narave. Za poglobljeno, praktično delo so samo določena izhodišča, smotri in cilji, ki določajo okvir za idejnoestetsko in iz nje izhajajočo pedagoško zamisel, brez katere je neposredno dramsko delo z mladino zgolj ozek, samemu sebi zadosten prakticizem (Ahačič, 1977, str. 40).

Vse, kar pri tej dejavnosti otroka gledališko oblikuje, prispeva hkrati tudi k oblikovanju njegove celovite, sproščene, notranje razgibane in dovzetne ustvarjalne osebnosti in ima potemtakem svoj vzgojni efekt (Ahačič, 1977, str. 44).

Ahačičeva (1977, str. 44) navaja dve razvojni stopnji v gledališki vzgoji:

- a. *Uvajalna predpriprava in spoznavanje gledališke abecede* – njeno težišče je predvsem na izraznosti mimike, kretnjah in gibanju, preizkušamo jo s *pomočjo dramskih improvizacij oziroma ustvarjalne dramske igre*.
- b. *Odrska govorica* – s tem preide tudi na študij kratkih in po svoji izvedbeni zmogljivosti primernih dramskih besedil.

Če hočemo začetnika (otroka ali mladostnika) uvajati v praktično gledališko oziroma igralsko delo ter ga seznanjati s to posebno izraznostjo, moramo najprej natanko vedeti, za katero zvrst gledališke izraznosti sploh gre, saj ima vsaka od njih svoja posebna izrazna sredstva in ravno po njih se umetnostne panoge razločujejo med seboj. Interdisciplinarna ali intermedialna

gledališka vzgoja je praktično neizvedljiva, čeprav ima pri nas precej teoretskih privržencev. Aktivna umetnostna vzgoja je namreč seštevek, ne pa povzetek raznih umetnostnih vzgojnih disciplin. To, da otroci na predšolski stopnji v vrtcih na določen motiv zapojejo, zaplešejo, kaj narišejo pa še improvizirano zaigrajo, je sicer vodena in animirana vzgoja, vendar še zmeraj igra, ne pa sistematičen umetnostnovzgojni postopek – zanj bi moral pedagog obvladati teoretične osnove in pedagoške metode vseh vključenih umetnostnih izraznosti (če bi bil na tej stopnji (v povprečju) sploh mogoč) (Ahačič, 1982, str. 158).

V svetu je gledališka vzgoja že dolgo časa sestavni del sodobnega kulturnega in družbenega življenja in kompleksna dejavnost, ki prerašča zgolj gledališki okvir. Glede na cilje, ki jih dosežemo z gledališko vzgojo, bi bilo nujno, da pri nas postane del učnega načrta in didaktični pristop (Korošec, 2002, str. 53).

2.1.1 Značilnosti lutkovno gledališke vzgoje

Gledališče vstopa v pedagoški proces na različne načine: kot učenje gledališča oz. igre, kot učenje o gledališču in gledališki umetnosti in kot učenje v gledališču oziroma v igri. Ti pedagoški pristopi se lahko prepletajo ali se pojavljajo kot samostojni. Ugotavljajo, da je gledališče kot veja umetnosti in medij za učenje in poučevanje v naši vzgojno-izobraževalni proces pre malo vključeno. Gledališko umetnost lahko v vrtcu, skladno s Kurikulumom za vrtce vključujemo na različna področja dejavnosti. Tako otroci spoznavajo gledališče, zlasti lutkovno, v vlogi izvajalcev in v vlogi gledalcev. Večina vrtcev in osnovnih šol organizira ogled profesionalnih lutkovnih in gledaliških predstav – z otroki si predstavo ogledajo v gledališču ali kulturnem domu ali pa povabijo lutkovne ustvarjalce v vrtec oz. šolo. Ogledi profesionalnih predstav pogosto spodbudijo otroke in vzgojitelje, za pripravo lastne predstave, pri kateri otroci sami izdelajo lutke ali pa uporabijo igrače, izdelajo kostume, sceno in se sami preizkusijo v igranju (Bucik, Požar Matijašič in Pirc, 2011, str. 112-118).

Lutkovno gledališče je predstavljeno kot posebna vrsta gledališke umetnosti, ki je blizu zlasti predšolskim otrokom. V predšolskem obdobju so lutke učinkovito vzgojno sredstvo in naj ne bi posnemale profesionalnih lutkovnih gledališč, temveč nasprotno: pomembno je ustvarjalno prilagajati elemente lutkovnega gledališča za doseganje splošnih in specifičnih vzgojnih ciljev. Še vedno primanjkuje raziskav s tega področja in na njih temelječe metodologije ter

praktičnih navodil, ki bi pripomogla k uresničevanju ciljev vzgojnih programov. Navkljub odobritvi vzgojiteljev ostajajo omenjene vsebine vzgojnih programov v veliki meri zgolj na papirju. Z metodo dialoške dramske igre z lutkami naj bi se sedanje stanje izboljšalo (Brėdikytė, 2002, str. 17).

Pri delu z lutko v vrtcu, lahko vzgojitelji opazijo primere empatije, kako se otrok vživljanja v situacijo, ki mu jo predstavlja lik. Lutka otroku omogoča boljši stik z okolico (vzgojitelji, prijatelji ...). Z lutko lahko otrok izraža svoje strahove, težave, doživi pozitivno izkušnjo in sprejema drugačnost. Preko igre bo z lutko počasi razširil svojo gledališko ustvarjanje na raziskovanje prostora, telesa in na igro z rekviziti, z oblačili; zgodbe pa bodo otroci ob razvoju sociodramske in simbolne igre tudi večkrat odigrali z vrstniki v igri (Bucik, Požar Matijašič in Pirc, 2011, str. 115).

Lutkovna igra je veja gledališke umetnosti, ki je zaradi svojih značilnosti bolj zapletena kot »živa dramska igra«. Dobri lutkovni igralci (ali pedagogi, ki igrajo z lutko) morajo vedeti vse, kar vedo tudi živi igralci, le da morajo znati tudi vdihniti življenje lutki, ki je najpomembnejši protagonist lutkovne predstave. Igralec mora vedeti, kako se lutka lahko izrazi, kako se obnaša do drugih lutk, kako iz delov nastane celota in kje ima v tej celoti svoje mesto. Lutke predstavljajo most med igralcem animatorjem in gledalci (Šinko, 2008, str. 133).

Vzgojitelj je tisti, ki otrokom v vrtcu predstavi lutko v vsej svoji veličini. Od njega je odvisno, koliko in na kakšen način bo vključeval lutko v vzgojno-izobraževalni proces. Njegova naloga je, da otroke spodbuja, vodi in pripravlja različne dejavnosti, ki lahko vodijo vse do priprave lastne predstave otrok.

2.1.2 Cilji lutkovno gledališke vzgoje

Svet lutk je prvo srečanje otroka z gledališčem. Vse kar bi otrok rad počel, lahko počne preko lutke. Z njo lahko poleti, postane žival ali rastlina in si izpolni vsako skrito željo. Preko lutke se otroci spopadajo s težavami, rešujejo duševne stiske, soočajo se s svojimi strahovi in sproščajo jezo. Spoznajo, da lahko z lutko na rokah in skriti za paravanom lažje naredijo tisto, česar v pravem svetu ne zmorejo (Golub, 2003, str. 5).

Za kreativno dramo v učnem procesu ni primarni cilj priprava gledališke predstave, ampak se ukvarja s temo, vprašanji učnega načrta oz. kurikula, ki jih učenci ustvarjajo, v dramskih oblikah raziščejo, si podelijo zamisli ipd. Ker ustvarjanje predstave nastaja s pomočjo vseh sodelujočih, se otroci naučijo sodelovanja, sprejemanja odgovornosti in iskanje skupne odločitve, razvijajo nove interese in iščejo informacije. Takšno ustvarjanje s senzibilnim vzgojiteljem lahko preraste tudi v predstavo za občinstvo. Cilj in smisel kreativne drame je ustvariti izkušnje, v katerih otroci lažje razumejo medčloveške odnose, se uživajo v življenje drugih ljudi in uvidijo alternative za reakcije in dogodke (Bucik, 2011, str. 116).

Kot smo že navedli, gledališka predstava ni cilj gledališke vzgoje, ampak je njen stranski proizvod; poglobitveni pri dramski vzgoji pa so predvsem rezultati, ki jih daje sam delovni postopek (Ahačič, 1977, str. 44).

Otroci ustvarjajo v skupinah in spoznavajo, da so drug od drugega odvisni in da le v skupini dosežajo želene rezultate. Čutijo, da pripadajo skupini, kar jim pomeni čast in odgovornost, da skupine ne bodo zapustili. Spoznavajo, da je njihovo ustvarjanje pomembno, ker se na koncu predstavijo na nastopih, proslavah in srečanjih. Otroci si razvijajo različne dobre lastnosti, kot so samozavest, natančnost, vztrajnost, potreba po uveljavitvi, sodelovanju v skupini in pomoč drugemu ter razvijajo vsestransko osebnost (Golub, 2003, str. 6).

Lutke otrokom nudijo široke možnosti za doseganje vzgojno-izobraževalnih ciljev:

- spodbujajo kreativno izražanje,
- stimulirajo in povečujejo domišljijo,
- razvijajo spontano besedno izražanje,
- izboljšujejo govor in izgovorjavo,
- otroci razvijajo sposobnosti pisanja in gladkega branja,
- z lutkami pridobivajo občutek za vrednotenje literature,
- medsebojno usklajujejo in razvijajo občutek za čas in prostor,
- spodbujajo otrokov občutek lastne vrednosti,
- razvijajo samozaupanje in doseganje osebnega zadovoljstva,
- sproščajo strah, agresijo in frustracijo na sprejemljiv način,
- razvijajo socialno-interakcijske spretnosti,
- otroci pridobivajo sposobnosti za reševanje problemov,
- izboljšujejo fino motoriko,

- otroci opazujejo svet z vsemi čutili; zapomnijo si opazovano, nato pa obdelajo in oživijo z lutkami,
- otroci vrednotijo delo (Korošec, 2006; povz. po Maček, 2011, str. 20).

Za uresničitev ciljev, moramo otroke spodbujati, razvijati njihovo znanje in ga počasi graditi. Tako bomo postopoma prišli do zelenega cilja.

2.2 Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja

Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju so pravi razvoj v Sloveniji doživela po letu 1991. Pomenijo obliko vseživljenjskega izobraževanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju in jim zagotavljajo možnost za obnavljanje, razširjanje in poglobljanje znanja ter seznanjanje z novostmi stroke ali pa služijo za pridobitev temeljne licence, t. i. pedagoško-andragoško izobraževanje (Devjak, Polak, 2007, str. 33).

Velikokrat se organizacije z omejenimi finančnimi viri poslužujejo cenejših, po navadi manj učinkovitih pristopov, ki so pogosto bolj povezani z izobraževanjem kot usposabljanjem zaposlenih. Vendar med izobraževanjem in usposabljanjem obstaja pomembna razlika. Izobraževanje se po navadi odvija v učilnicah, predavalnicah kot nekakšen proces znanja z uporabo formalnih metod, kot so predavanja in diskusije. Udeleženci pridobijo nove in pomembne informacije, vendar pa pridobljeno znanje in sposobnosti zaposlenih nimajo velikega učinka na dobičkonosnost podjetja ljudi za delovanje v določenem okolju. Izobraževanje po navadi temelji na pridobivanju splošnega znanja, medtem ko usposabljanje teži k spremembi vedenja z razvojem določenih sposobnosti (Horvat, 2008; povzeto po Šulek, 2011, str. 13).

Usposabljanje na drugi strani pa zahteva veliko osebne zavzetosti, predanosti in izkustvene empirične zavzetosti. Zaposlenim lahko priskrbi vse potrebno strokovno znanje in sposobnosti, ki so potrebne za uspešno izvrševanje danih nalog (Hughey in drugi, 1997; povzeto po Šulek, 2011, str. 13).

Stalno strokovno izpopolnjevanje je predpisano. V Sloveniji je to »Pravilnikom o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (2004).«

Različni avtorji (Tom, 1997; Day, 1999; Loughran, 2006) pišejo, da po njihovem mnenju sodobni vzgojitelj ali učitelj ni več edini vir informacij in da mora zato svoje delo prilagajati novim zahtevam družbe. Biti mora bolj kot kdajkoli prej mentor, spodbujevalec otrokovega razvoja, organizator, vključevati mora nove izobraževalno-komunikacijske tehnologije, skrbeti mora za svoj osebni in profesionalni razvoj, biti mora del učeče se družbe in učeče se organizacije (Devjak, 2012, str. 22).

Ključno v profesionalnem razvoju strokovnega delavca je, da se je pripravljen seznanjati z dosežki ved na edukacijskem področju, ved, ki so pomembne za njegovo poklicno delovanje, da nova spoznanja kritično ovrednoti in premišljeno vključuje v samo pedagoško delo. Le tako lahko uspešno inovira lastno pedagoško prakso, svoje delo in na podlagi tega načrtuje stalno strokovno izobraževanje in spopolnjevanje (Devjak, 2012, str. 23; povzeto po Marentič-Požarnik, 2006).

Valenčič Zuljan, Vogrinc, Peklaj, Fošnarič in Cotič (2011, str. 501). Navajajo, da »tudi ETUCE, asociacija nacionalnih sindikatov, med svoje temeljne zahteve postavlja zahtevo po kakovostnem nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev, ki bi moralo biti pomemben del profesionalne poti vseh strokovnih delavcev. Ta zahteva vključuje več elementov: strokovnim delavcem mora biti omogočeno dovolj časa za njihov profesionalni razvoj; spoznati morajo pomembnost pridobivanja novega znanja, delodajalci pa jim morajo to omogočiti; delodajalci morajo v času izobraževanja omogočiti polno usposobljenega nadomestnega strokovnega delavca; dodatno znanje, ki ga pridobi strokovni delavec, mora biti ustrezno ovrednoteno; strokovnim delavcem je treba omogočiti, da se lahko vključujejo v različne raziskovalne projekte in sodelujejo z raziskovalnimi institucijami; pomemben vir stalnega strokovnega izpopolnjevanja naj se omogoča s pomočjo mobilnosti strokovnih delavcev.«

2.2.1 Pomen nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj

Negotovost glede lastnih stališč v zvezi z različnimi področji pedagoškega dela in »razhajanja med teorijo in prakso« so razlog za nezaupanje vase in v lastno strokovno kompetentnost. V tem času potrebujejo pedagoški delavci vsestransko podporo, ki mora prihajati iz njihovega delovnega okolja (kolegi, podporne skupine) in od učencev in njihovih staršev. Različne oblike nadaljnjih izobraževanj lahko v tem obdobju odigrajo zelo pomembno podporno vlogo z vsebinskega in s psihološkega (osebnostnega) vidika (Devjak in Polak, 2007, str. 75).

Cilj nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj je profesionalni razvoj strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, s čimer se večja učinkovitost in kakovost celotnega vzgojno-izobraževalnega sistema. V današnjem času, ko kriza posega tudi na vzgojno-izobraževalni sistem in ko pomanjkanje finančnih sredstev sega tudi na področje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, so projekti Evropskega socialnega sklada, ki jih sofinancira Ministrstvo za šolstvo in šport, idealna priložnost za vodstvo vrtcev, da zagotovi kontinuiteto v profesionalni rasti svojih zaposlenih (Devjak, 2012, str. 15).

Izobraževalne organizacije lahko bistveno prispevajo k dvigu kakovosti, če k izobraževanju vseh zaposlenih pristopajo sistematično, načrtovano in v sozvočju z vsemi razvojnimi in drugimi cilji vrtca (George in Mc Callon, 1976; Warren-Piper in Glatter, 1987; Matheson, 1981). Ta proces zahteva svoj čas in tudi rezultati se ne pokažejo takoj. V proces vstopamo tako, da razmišljamo o tem, kako pomemben je proces izobraževanja, kako pomembno je, da svoje zaposlene ozaveščamo o tem, da so najprej sami odgovorni za svoj osebni in strokovni razvoj in da so vrtači okolja, kjer te svoje potrebe lahko uresničujejo. Le organizacija kot celota je tista, ki zna dati odgovor, saj lahko le sama znotraj sebe (seveda tudi s pomočjo drugih strokovnjakov) oceni, ali se je kakovost dela dolgoročno (tudi s pomočjo izobraževanj) kaj spremenila (Peček, 2003, str. 26).

Empirične raziskave so pokazatelj, da so najboljši učinki nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na dosežke otrok kažejo takrat, ko ta potekajo v daljšem časovnem obdobju, saj omogočajo aktivnejše delo vzgojiteljev pri različnih pedagoških problemih in pri njihovi refleksiji, ob enem pa lahko vzgojitelji preizkusijo konkretne situacije v oddelku. Potrebno bi bilo spodbujati daljša izobraževanja, ki so strnjena vsaj 3 dni in so iz različnih področij. Torej pridobivati druga profesionalna znanja, ki jih strokovni delavci potrebujejo pri svojem neposrednem delu v oddelku oz. z različnimi skupinami udeležencev kot so starši ali drugi strokovnjaki (Valenčič Zuljan, Vogrinc, Peklaj, Fošnarič in Cotič, 2011, str. 502).

O sistemu nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju so projekti pokazali, da v naši državi sistem ni slab, ampak bi bilo potrebno ponudbo razširiti z dodatnimi temami, ki še niso zastopane in jih podpreti z javnimi sredstvi (Valenčič Zuljan, Vogrinc, Peklaj, Fošnarič in Cotič, 2011, str. 473).

2.2.2 Programi nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj vzgojiteljev

Glede na pomanjkljivosti je Ministrstvo za šolstvo in šport leta 2004 sprejelo nov »Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju«, ki navaja, da se nadaljnja izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju izvajajo po programih:

- a) **Programi za izpopolnjevanje izobrazbe:** nadgrajujejo, razširjajo in poglobljajo znanja iz programov za pridobitev izobrazbe ter so z zakonom in podzakonskimi predpisi določeni, kot eden izmed izobrazbenih pogojev za poučevanje določenega predmeta, predmetnega področja oz. za opravljanje drugega strokovnega oz. poslovnega dela v vzgojno-izobraževalnem sistemu.
- b) **Programi profesionalnega usposabljanja:** omogočajo, usposabljanje za izvajanje novih javnih veljavnih programov VI in doseganje ciljev novih UN oz. katalogov znanja, izpitnih katalogov, nenehno posodabljanje discipliniranega, strokovnega in profesionalnega znanja, seznanjanje z učinkovitimi VI praksami in uspešnimi pristopi za obvladovanje VI procesa.
- c) **Objavljeni programi:** so za izpopolnjevanje izobrazbe in profesionalnega usposabljanja; uvrščeni so v nabor objavljenih programov nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj za strokovne delavce v VI za posamezno šolsko leto.
- d) **Drugi programi:** so tisti, ki niso uvrščeni v nabor objavljenih programov; sem prištevamo tematske konference, izobraževanje v študijskih skupinah prek mentorskih mrež ali drugih mrež Zavoda Republike Slovenije za šolstvo, Centra RS za poklicno izobraževanje, Andragoškega centra, Šole za ravnatelje, Državnega izpitnega centra (Devjak in Polak, 2007, str. 77–78).

2.2.3 Oblike izobraževanj in usposabljanj

Najbolj pogoste oblike, ki jih poznamo in uporabljamo v praksi, so (Krajnc, 1979b, povz. po Makovšek, 2015, str. 26) tečaji, mentorstvo, seminarji, inštrukcije, konzultacije, učni ali študijski krožki.

Vsak vzgojitelj sam sprejme odločitev glede profesionalnega razvoja, sam se odloči, na katere oblike izobraževanj in usposabljanj bo šel, kako pogosto in koliko od pridobljenih znanj bo prenesel v prakso pri delu z otroki.

Pri novih izobraževalnih konceptih je poudarek na posamezniku, skupinah in celotni organizaciji. Izobraževanje ni namenjeno samo vzgojiteljicam, ampak tudi vsem ostalim zaposlenim. Pri novih konceptih izobraževanja so zunanji in notranji predavatelji redni gostje v vrtcih. Poslušalci so v procesu spoznavanja novih izobraževalnih konceptov aktivnosti, saj prevladujejo različne metode in oblike dela: seminarji, pogovori, delavnice, vodene diskusije, krožki kakovosti, študijski krožki, raziskave o delu v igralnicah, vrednotenje, delo v paru, medsebojne hospitacije, srečanja ob čaju in kavi, domači in mednarodni projekti ... (Peček, 2003, str. 26).

Podrobnejši opis nekaterih oblik dela:

- a. **Seminar** je oblika izobraževanja, ki je kratka in časovno strnjena (do 3 dni) namenjena je za obravnavo določenega vprašanja ali teme, pri katerem se lahko pridobi novo znanje in aktivira prejšnje. Izmenjajo se izkušnje strokovnih delavcev in oblikujejo stališča ter vrednote. Pri tej obliki izobraževanja prevladujejo metode dela, kot so pogovori, analize primerov, razprave in vaje, delo v skupinah (Mijoč, 1994, povz. po Makovšek, 2015, str. 26).
- b. **Projekt** je časovno in ciljno usmerjen proces. Je prizadevanje, v katerem so materialni, človeški in finančni viri organizirani na izviren način z namenom izvedbe edinstvenega obsega nalog, s katerimi dosežemo spremembe, opredeljene s kvantitativnimi in kvalitativnimi cilji (Mihelak Zupančič, 2010, str. 2).

- c. **Diskusija** je najvišja in najbolj ekstenzivna oblika razgovora. Pri tem razgovoru se soočajo nasprotujoča se stališča, pobijajo argumenti sogovorca in postavljajo novi, problemi se osvetljujejo z novega stališča, utrjena spoznanja se širijo in dopolnjujejo, odkrivajo se nove rešitve. Pogoji za uspešno diskusijo so predhodno poznavanje področja, o katerem diskutiramo, intelektualna sposobnost nadgrajevanja prejšnjega znanja z novim, sposobnost verbalne komunikacije ali dialoška sposobnost in pozitivne karakterne lastnosti (Terminološki slovar, 2008–2009).
- d. **Hospitacija** je prisostvovanje pouku za pridobivanje pedagoških izkušenj. Gre za neposredno opazovanje ali spremljanje pedagoškega procesa, ko opazujemo pedagoški pojav neposredno v praksi (prav tam).
- e. **Simpozij** je tematska konferenca ali strokovno srečanje, namenjeno poznavalcem neke teme. Predavatelji predstavljajo in utemeljujejo svoje poglede v razpravah z udeleženci (prav tam).
- f. **Učni ali študijski krožki** so vmesna oblika med čisto individualnimi oblikami samostojnega učenja v socialni osami in skupinskim formalnim izobraževanjem in poučevanjem, npr. tečajji, večerne šole ... Združujejo nekaj najbolj pozitivnih potez obeh skrajnih poti izobraževanja odraslih: samostojnega učenja in formalnega skupinskega poučevanja. Povezujejo spontanost, ustvarjalnost in sproščenost »učenja z veseljem« in hkrati načrtno ter sistematično utirajo pot k postavljenemu cilju (Mijoč, 1993, str. 16). Študijski krožki so tako različni, kot so različni člani, ki se vanje vključujejo. Glede na temeljne cilje bi lahko razlikovali nekaj vrst študijskih krožkov. Lahko bi jih razdelili na krožke, ki so osredotočeni na reševanje problemov, in na druge, katerih cilj je pridobivanje spretnosti. Bild (1989) razvršča študijske krožke na štiri vrste: tematski študijski krožek, tečajni model študijskega krožka, diskusijski krožek in raziskovalni študijski krožek (Mijoč, 1993, str. 24).

2.3 Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja vzgojiteljev na področju lutkovno gledališke vzgoje

Pri nas v učno-vzgojni proces še nismo začeli uvajati gledališke pedagogike, kamor sodi tudi lutkarstvo, kot so to storili v Angliji in na Hrvaškem (angleški izraz *Drama in Education*, hrvaški *Odgojna drama*). To vlogo pri nas še vedno prevzemajo gledališke in lutkovne predstave za otroke, odrasli poklicni ali nepoklicni igralci ter otroške gledališke in lutkovne skupine, v katerih nastopajo otroci za svoje vrstnike – največkrat so člani krožkov na šolah (Bezeljak Glazer, 2003; povzeto po Golub, 2003, str. 3).

Mentor, ki vodi gledališko dejavnost, se mora spoznati tako na vzgojo kot na dramatiko/gledališče, spremlja gledališče svoje dobe, ima ustrezno (dramaturško, gledališko in pedagoško) znanje, ima umetniški čut, jasno vizijo, zna najti konkretne rešitve in zmore dopuščati alternativne predloge, zamisli. Ob takem mentorju bodo mladi vzljubili dramsko-gledališko umetnost in umetnost nasploh. Pomembno je le, da mentor zna voditi gledališčenike, da ne uresničuje le svoje vizije, pač pa vodi sodelujoče tako, da otroci iz svojih izkušenj, opazovanja in razumevanja okolice ustvarijo gledališko predstavo. V tem procesu ima odločilno mesto sproščanje, saj je vsako umetniško dejanje po svojem bistvu komunikacija. Pri gledališkem vodenju se je torej nujno odreči stereotipom in konvencijam ter iskati avtentične načine uprizarjanja, ki sporočilnost črpajo iz mladih gledališčenikov (Bucik, 2011, str. 118).

Branka Bezeljak Glazer (2003, str. 3) že nekaj let predlaga, da bi se morali mentorji gledaliških skupin in učitelji, ki uporabljajo dramo v vzgojnem procesu, bolje usposobiti prav za področje gledališke igre.

2.3.1 Organizatorji izobraževanj, usposabljanj

V današnjem času, ko kriza posega tudi na področje vzgoje in izobraževanja in pomanjkanje finančnih sredstev sega tudi na področje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, so projekti Evropskega socialnega sklada, ki jih sofinancira Ministrstvo za šolstvo in šport, idealna prilika za vodstvo vrtcev, da zagotovi kontinuiteto v profesionalni rasti svojih zaposlenih (Devjak, 2012, str. 15).

Za katero koli organizacijo, ki želi postati učeča se organizacija, je odločilen dejavnik dobro vodstvo. Tudi ravnatelj in ostali vodilni ljudje v organizaciji morajo biti pripravljeni na učenje. Prav vodje so odgovorni, da soustvarjajo ozračje, v katerem bo jasna vizija organizacije in bodo zaposleni vedeli, da so predvsem sami odgovorni za svoje učenje in napredek. Zaupanje kot plod sodelovanja pomaga vzgojiteljicam do boljše pripravljenosti za prevzemanje tveganja ob uvajanju novosti, nenehne izboljšave pa se kot obveznost prenesejo na vse sodelujoče (Peček, 2003, str. 24; povzeto po Koren, 1999).

Organizatorji nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj so običajno različne institucije, kot so: pedagoški inštituti, fakultete, zasebne in nevladne organizacije. To, da so nadaljnja izobraževanja in usposabljanja obvezna, pa le malo pove o dejanski udeležbi strokovnih delavcev na izobraževanjih (Valenčič Zuljan, Vogrinc, Peklaj, Fošnarič in Cotič, 2011, str. 502).

Trajanje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj v državah je različno. Večina držav nima natančno predpisanega števila ur ali dni za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja, ki bi se jih naj strokovni delavci udeležili. Prav tako ni navedeno v kakšni obliki se naj izvajajo (Valenčič Zuljan, Vogrinc, Peklaj, Fošnarič in Cotič, 2011, str. 501– 502).

Številni mentorji na področju lutkovno gledališke vzgoje se pri svojem delu uspešno povezujejo s kulturnimi ustanovami, ki jim ponujajo dodatno strokovno podporo pri delovanju, organizirajo različne strokovne seminarje in delavnice za učitelje oz. mentorje, kot na primer Javni sklad za kulturne dejavnosti (JSKD), Ustanova lutkovnih ustvarjalcev ... Te ustanove ponujajo strokovne seminarje in delavnice ter organizirajo strokovna srečanja otroških in mladinskih gledaliških in lutkovnih skupin. Učitelji in mentorji lahko gledališko znanje pridobijo oziroma poglobijo tudi v stiku z gledališkimi ustvarjalci, ki jih povabijo k sodelovanju (pogovor, predavanje, izvedba praktičnih dejavnosti), ob obisku gledaliških predstav, gledaliških ustanov ali drugih institucij, povezanih z gledališčem (npr. gledališki muzej) (Bucik, Požar Matijašič in Pirc, 2011, str. 118–120).

2.3.2 Oblike izobraževanj in usposabljanj na tem področju

Ustanove, ki smo jih že omenili (JSKD, razna lutkovna gledališča v Sloveniji, univerze, zavodi, društva in še mnogi drugi), organizirajo različne oblike izobraževanj in usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje. Najpogosteje se pojavijo naslednje oblike izobraževanj in usposabljanj:

Delavnice, ki so namenjene mentorjem otroških in mladinskih skupin, kjer udeleženci v majhnih skupinah skozi praktično individualno in skupinsko delo pridobivajo in poglobljajo svoje gledališko znanje.

Šola za mentorje je namenjena vsem mentorjem skupin, ki se srečujejo z različnimi vprašanji, povezanimi s predstavo in gledališčem.

Predavanja in seminarji, ki jih vodijo vrhunski mentorji, ki skozi teorijo in preverjeno prakso podajajo nove ideje in uporabna znanja.

Festivali in srečanja za gledališke in lutkovne skupine so ena izmed oblik izobraževanj in usposabljanj, saj se strokovni delavci in mentorji tam srečujejo, dobijo nove ideje in ne nazadnje tudi oceno njihovega dela.

Pogovori, ki jih pripravijo ob uprizoritvi predstave. Pogostokrat prinašajo predstave sodobne še nepreverjene uprizoritvene pristope ali pa obravnavajo tako temo, ki je lahko tako za odrasle kot za otroke občutljiva, nenavadna, zapletena. Zato ustanove pripravljajo ogled predstave ter pogovor z njenimi ustvarjalci ter drugimi strokovnjaki z različnih področij.

2.3.3 Kaj izobraževanja in usposabljanja ponujajo?

Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja na temo lutkovno gledališke vzgoje vzgojiteljem ponujajo priložnost, da pridobijo in dopolnijo osnovno gledališko znanje. Mednarodno uveljavljeni domači in tuji mentorji posredujejo udeležencem svoje znanje in predvsem izkušnje. Vzgojitelji imajo priložnost, da si ob delu in pogovorih, skozi različne perspektive mentorjev izoblikujejo lastno gledališko podobo.

Udeležijo se lahko različnih seminarjev ali delavnic, ki jih popeljejo skozi faze dela v lutkovni skupini, spoznavajo lutkovne tehnike in njihove zakonitosti, izdelujejo lutke in jih animirajo, spoznavajo različne načine režiserjevega dela in poskušajo priti do končnega produkta – predstave.

Strokovni delavci vrtcev menijo, da imajo nadaljnja izobraževanja in usposabljanja tudi šibke točke, te so:

- velika raznovrstnost ponudbe;
- nepreglednost sistema in težka obvladljivost;
- premajhen del programov, ki bi se usmerjal v profesionalne kompetence vzgojitelja;
- majhna možnost za širjenje dobre prakse med vrtci;
- izvajanje nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj je preveč oddaljen med vrtci, čas pa premalo prilagojen ritmu dela v vrtcih;
- nosilci izobraževanj nimajo dovolj točno definirane in razmejene vloge ter odgovornosti (Devjak, Polak, 2007; povz. po Makovšek, 2015, str. 17).

Prav zaradi zgoraj naštetih pomanjkljivosti, ki se pojavljajo pri nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih, se veliko strokovnih delavcev ne odloča za izobraževanja in usposabljanja na temo lutkovno gledališke vzgoje.

3 EMPIRIČNI DEL

3.1 Namen raziskave

Namen diplomske naloge je ugotoviti, kako je poskrbljeno za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vrtcu na temo lutkovno gledališke vzgoje in v kolikšni meri se strokovni delavci vrtcev udeležujejo teh izobraževanj, usposabljanj.

3.2 Razčlenitev, podrobna opredelitev

3.2.1 Raziskovalna vprašanja

Zastavili smo si naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kako je v Sloveniji poskrbljeno za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev vrtca na temo lutkovno gledališke vzgoje?
2. V kolikšni meri se strokovni delavci vrtcev udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje?
3. Kakšna je uspešnost strokovnih delavcev vrtcev pri iskanju zelene teme izobraževanja ali usposabljanja?
4. Kdo so pobudniki za udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih na temo lutkovno gledališke vzgoje?

3.3 Metodologija

3.3.1 Raziskovalne metode

V diplomski nalogi smo uporabili deskriptivno in kavzalno-neeksperimentalno metodo pedagoškega raziskovanja.

3.3.2 Raziskovalni vzorec

V diplomski nalogi smo zajeli vzgojitelje in pomočnike vzgojiteljev, ki so zaposleni v vrtcih na območju Prekmurja. V raziskavi je sodelovalo 50 strokovnih delavcev vrtca, od tega 36 vzgojiteljev in 14 pomočnikov vzgojiteljev.

3.3.3 Postopki zbiranja podatkov

Za zbiranje podatkov smo uporabili anketni vprašalnik kombiniranega tipa.

3.3.4 Postopki obdelave podatkov

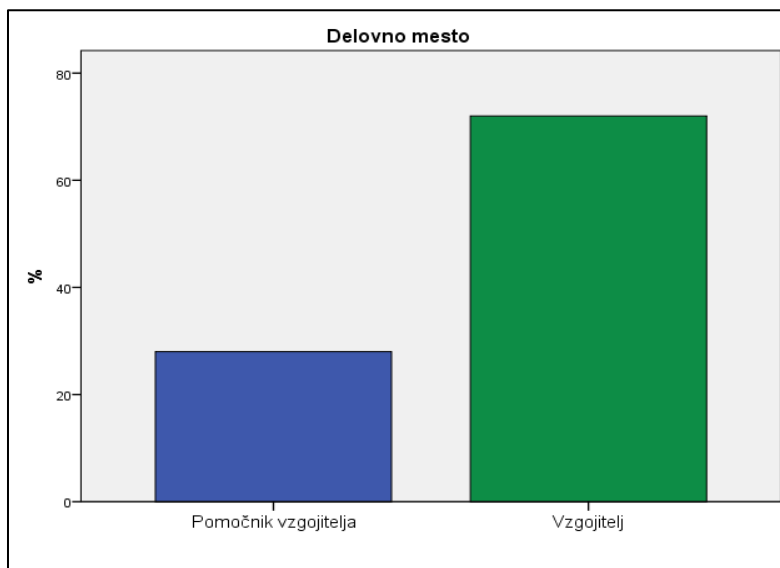
Odgovore rešenih vprašalnikov smo analizirali in ovrednotili s pomočjo programa SPSS. Anketna vprašanja smo tabelarično in grafično prikazali z navedbo absolutnih (f) in odstotnih (f %) vrednosti ter izračunali aritmetično sredino.

4 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

4.1 Delovno mesto

Tabela 1: Delovno mesto

ODGOVOR	f	f %
pomočnik vzgojitelja	14	28
vzgojitelj	36	72



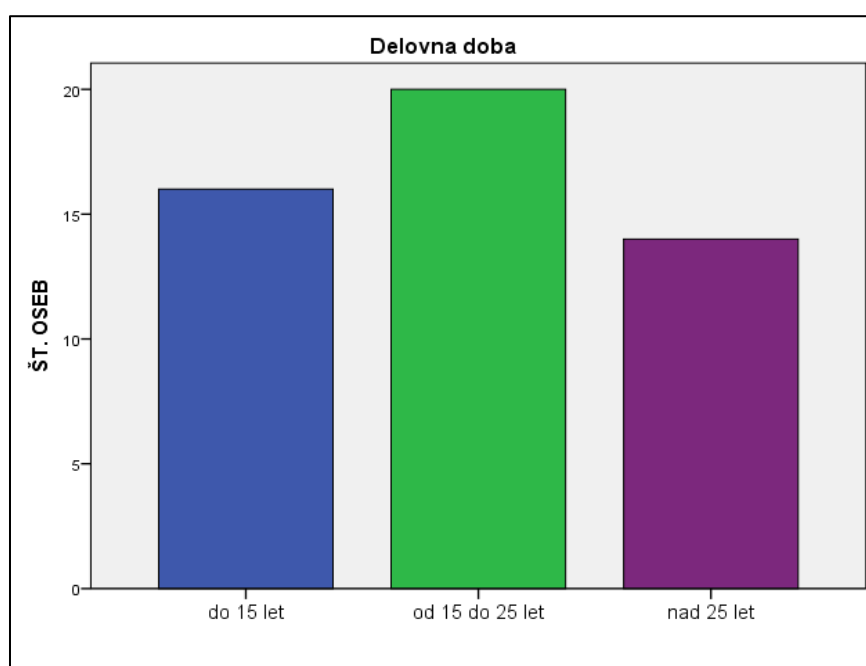
Graf 1: Delovno mesto

Iz prvega grafa razberemo, da je v raziskavi sodelovalo 50 strokovnih delavcev, od tega 14 pomočnikov vzgojiteljev (28 %) in 36 vzgojiteljev (72 %).

4.2 Delovna doba

Tabela 2: Delovna doba

ODGOVOR	f	f %
do 15 let	16	32
od 15 do 25 let	20	40
nad 25 let	14	28



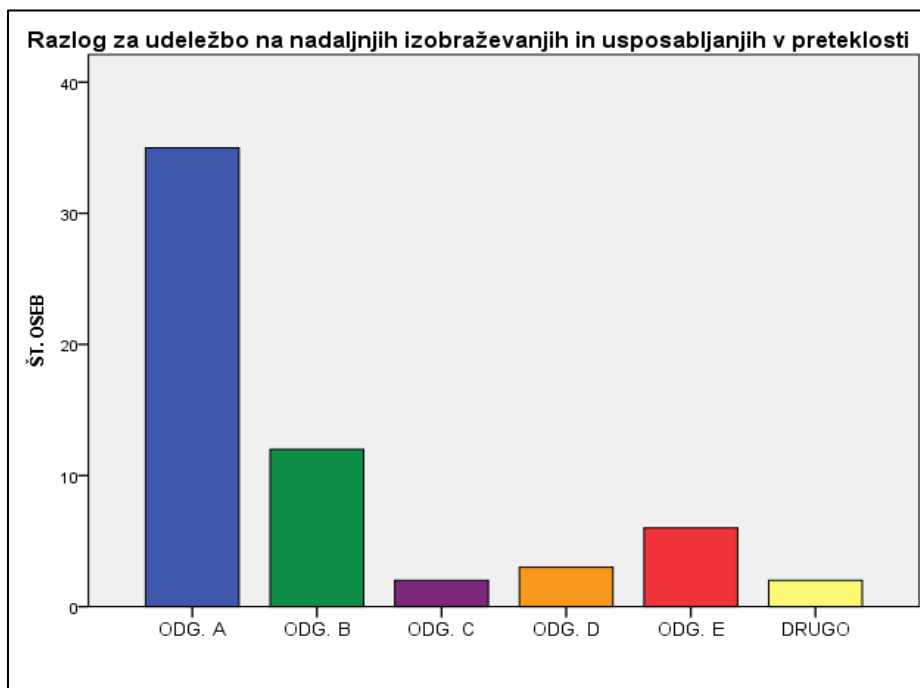
Graf 2: Delovna doba

Graf pokaže, da ima največ vprašanih (20 oseb oz. 40 %) od 15 do 25 let delovne dobe. Sledi 16 oseb (32 %) z največ 15 leti delovne dobe in 14 oseb (28 %), ki imajo nad 25 let delovne dobe. Razvidno je, da imamo približno enako število anketiranih oseb glede na delovno dobo. Prevladuje delovna doba od 15 do 25 let.

4.3 Kakšen je glavni razlog, da ste se v preteklosti udeležili kakšnega nadaljnega izobraževanja ali usposabljanja?

Tabela 3: Razlog za udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih v preteklosti

ODGOVOR	f	f %
Zdi se mi pomembno za lasten profesionalni razvoj.	35	58
Da ohranim ustrezní nivo izobrazbe.	12	20
Zaradi napredovanja v nazive.	2	3
Ker so nekatera izobraževanja obvezna in se jih moram udeležiti.	3	5
Dajejo mi možnost, da srečam druge vzgojitelje, s katerimi izmenjam svoje izkušnje in stališča.	6	10
Drugo:	2	3



Graf 3: Razlog za udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih ali usposabljanjih v preteklosti

Legenda:

ODG. A: Zdi se mi pomembno za lasten profesionalni razvoj.

ODG. B: Da ohranim ustrezní nivo izobrazbe in napredujem v znanju.

ODG. C: Zaradi napredovanja v nazive.

ODG. D: Ker so nekatera izobraževanja obvezna in se jih moram udeležiti.

ODG. E: Dajejo mi možnost, da srečam druge vzgojitelje, s katerimi izmenjam svoje izkušnje in stališča.

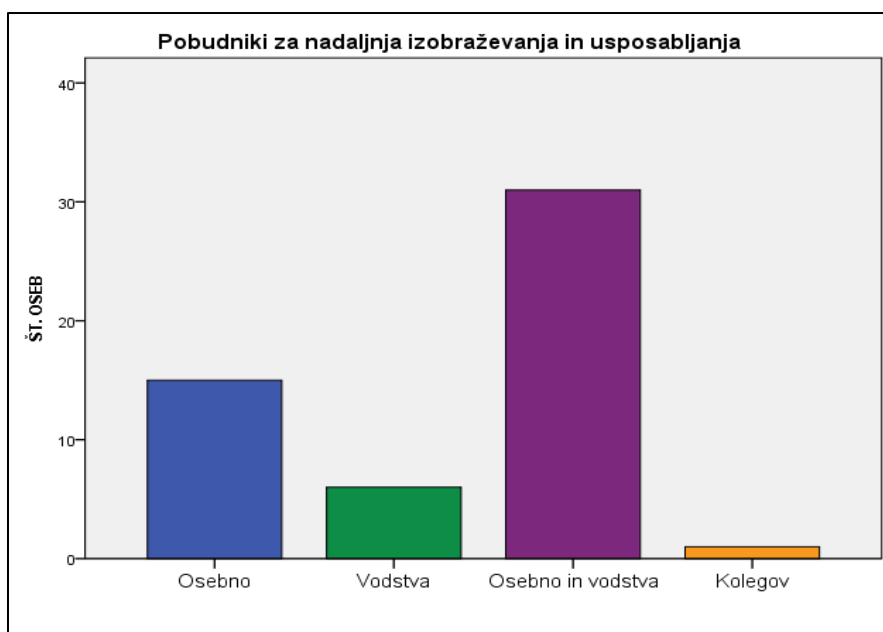
ODG. F: Drugo.

Iz grafa je razvidno, da je najpogostejši razlog za udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih profesionalni razvoj strokovnih delavcev (58 %). Z 20 % mu sledi odgovor B (da ohranim ustrezn nivo izobrazbe in napredujem v znanju); 10 % jih meni, da jim dajejo možnost, da srečajo druge vzgojitelje, s katerimi izmenjajo svoje izkušnje in stališča; sledi odgovor D, in sicer s 5 % (ker so nekatera izobraževanja obvezna in se jih morajo udeležiti). Najmanj (3 %) se jih je odločilo za odgovora C (zaradi napredovanja v nazive) in F (drugo), kjer so navedli, da se nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj udeležujejo oz. se jih še nameravajo udeležiti, ker čutijo primanjkljaj na določenih področjih.

4.4 Kdo so pobudniki za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja?

Tabela 4: Pobudniki za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja

ODGOVOR	f	f %
osebno	15	28
zaradi vodstva	6	11
osebno in zaradi vodstva	31	59
zaradi kolegov	1	2



Graf 4: Pobudniki za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja

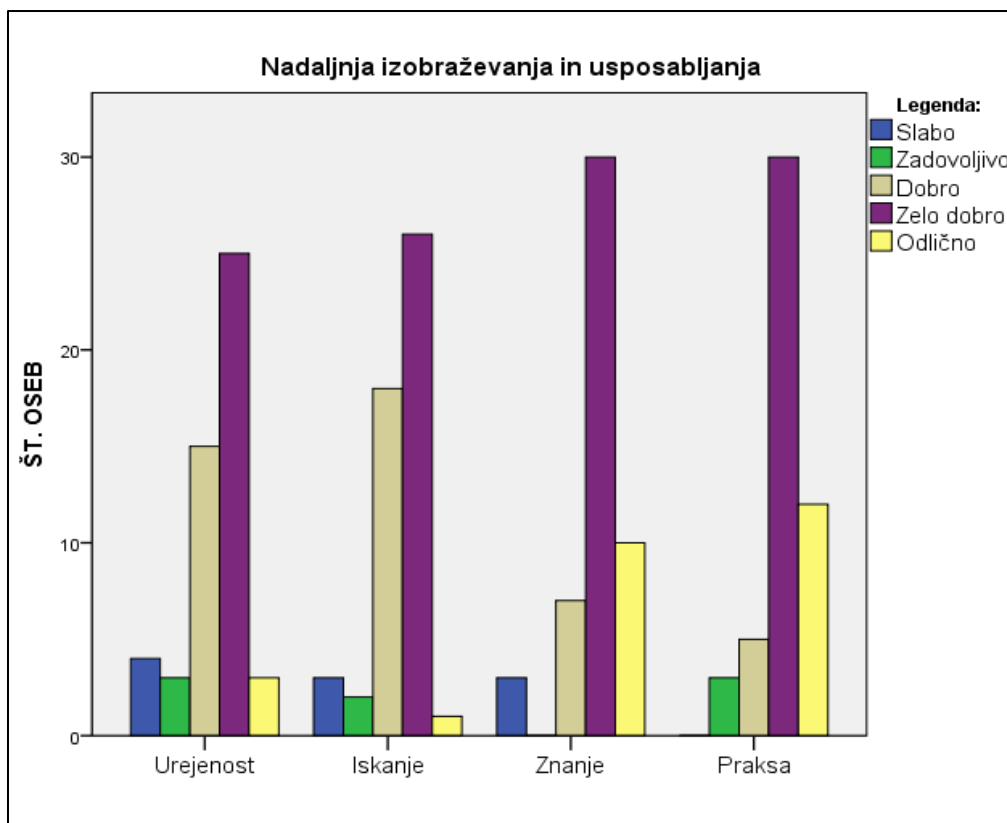
Raziskava je pokazala, da se strokovni delavci vrtcev najpogosteje udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na osebno in vodstveno pobudo (59 %), sledi osebna pobuda (28 %) in nato pobuda vodstva (11 %). Najmanj pa se jih za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja odloči zaradi kolegov (2 %).

4.5 Vprašanja na temo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj

Tabela 5: Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja

ODGOVOR	S f	S f %	Z f	Z f %	D f	D f %	ZD f	ZD f %	O f	O f %
Urejenost nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj v Sloveniji.	4	8	3	6	15	30	25	50	3	6
Uspešnost z iskanjem nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj.	3	6	2	4	18	36	26	52	1	2
Prispevek nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj k znanju.	3	6	/	/	7	14	30	60	10	20
Prenašanje pridobljenega znanja v prakso.	/	/	3	6	5	10	30	60	12	24

Legenda: S: slabo, Z: zadovoljivo, D: dobro, ZD: zelo dobro, O: odlično.



Graf 5: Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja

Iz grafa razberemo, da so strokovni delavci vrtcev na vprašanje »Kakšna se vam zdi urejenost sistema nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj v Sloveniji?« v največji meri odgovorili, da je urejenost sistema zelo dobra (50 %), 30 % jih meni, da je dobra, 8 % zadovoljiva, 6 % slaba in prav tako 6 %, da je urejenost sistema odlična.

Glede uspešnosti iskanja zelene teme na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih se je 26 strokovnih delavcev odločilo, da je to iskanje zelo dobro (52 %), 18 strokovnih delavcev, da je dobro (36 %), 6 % je izbralo odgovor dobro, 4 % zadovoljivo in samo ena oseba se je odločila, da je uspešnost pri iskanju teme odlična (2 %).

60 % strokovnih delavcev prekmurskih vrtcev meni, da nadaljnja izobraževanja in usposabljanja zelo dobro prispevajo k njihovem znanju. Da je prispevek k znanju odličen, jih je odgovorilo 20 %, 7 strokovnih delavcev je odgovorilo, da je dober (14 %), in 3 strokovni delavci, da je slab (6 %).

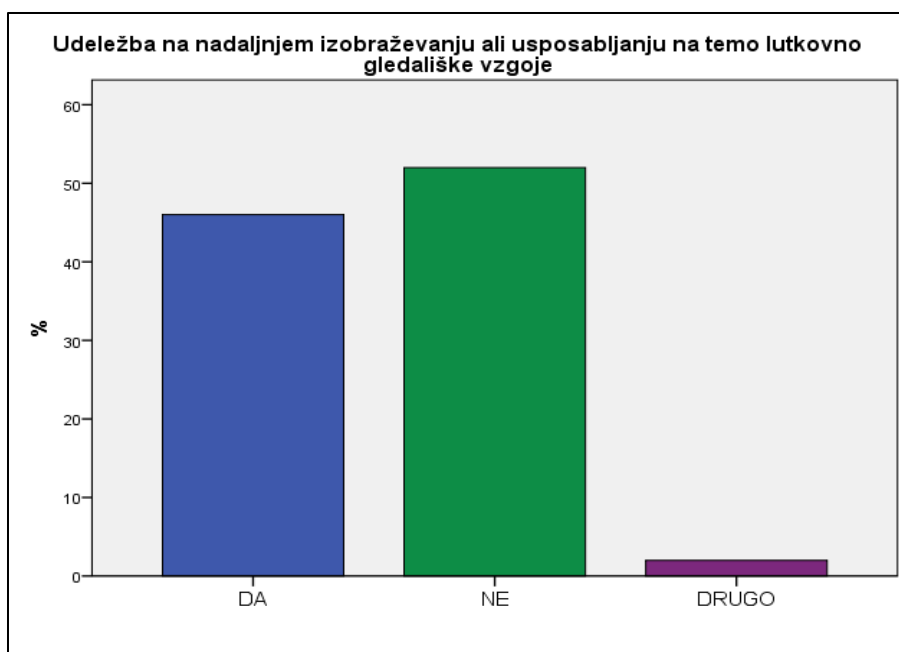
Na zadnje vprašanje »V kolikšni meri prenašate znanje, pridobljeno na izobraževanjih in usposabljanjih, v prakso?« je 6 % strokovnih delavcev odgovorilo, da zadovoljivo, 10 % dobro, 12 % odlično, največ strokovnih delavcev pa je odgovorilo, da zelo dobro (60 %).

Iz vseh vprašanj lahko razberemo, da strokovni delavci vrtcev v Prekmurju urejenost nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj, uspešnost pri iskanju želene teme, prispevek k njihovemu znanju in samo prenašanje znanja v prakso ocenjujejo kot zelo dobro.

4.6 Ste se že kdaj udeležili kakšnega nadaljnega izobraževanja ali usposabljanja na temo lutkovno gledališke vzgoje?

Tabela 6: Udeležba na nadaljnem izobraževanju ali usposabljanju na temo lutkovno gledališke vzgoje

ODGOVOR	f	f %
DA	23	46
NE	26	52
Drugo	1	2



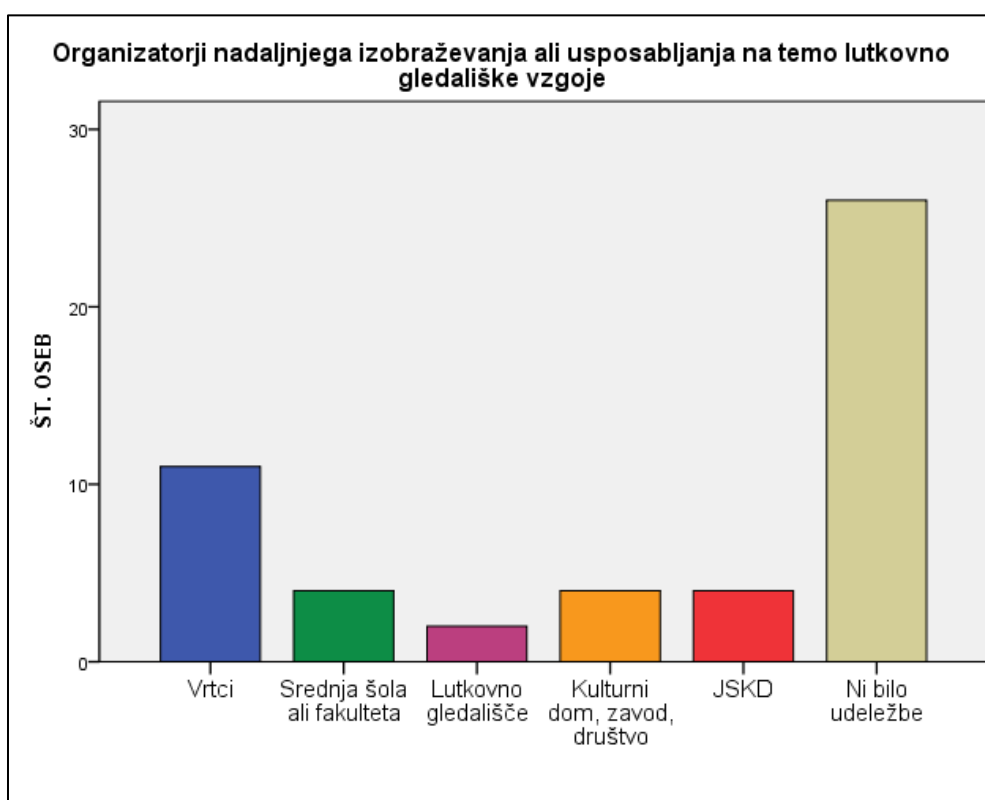
Graf 6: Udeležba na nadaljnem izobraževanju ali usposabljanju na temo lutkovno gledališke vzgoje

Graf kaže, da je majhna razlika med strokovnimi delavci vrtca, ki so se že udeležili nadaljnjih izobraževanj ali usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje (46 %) in ki se niso (52 %). 2 % jih je odgovorilo z »drugo«, in sicer so bili prijavljeni, vendar se izobraževanje ni izvedlo zaradi premajhnega števila prijavljenih.

4.7 Kdo je organiziral nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje na temo lutkovno gledališke vzgoje, ki ste se ga udeležili?

Tabela 7: Organizatorji

ODGOVOR	f	f %
vrtni	11	22
srednja šola ali fakulteta	4	8
gledališče	/	/
lutkovno gledališče	2	4
kulturni center	/	/
kulturni dom, zavod ali društvo	4	8
JSKD (Javni sklad RS za kulturne dejavnosti)	4	8
nismo se udeležili	26	50



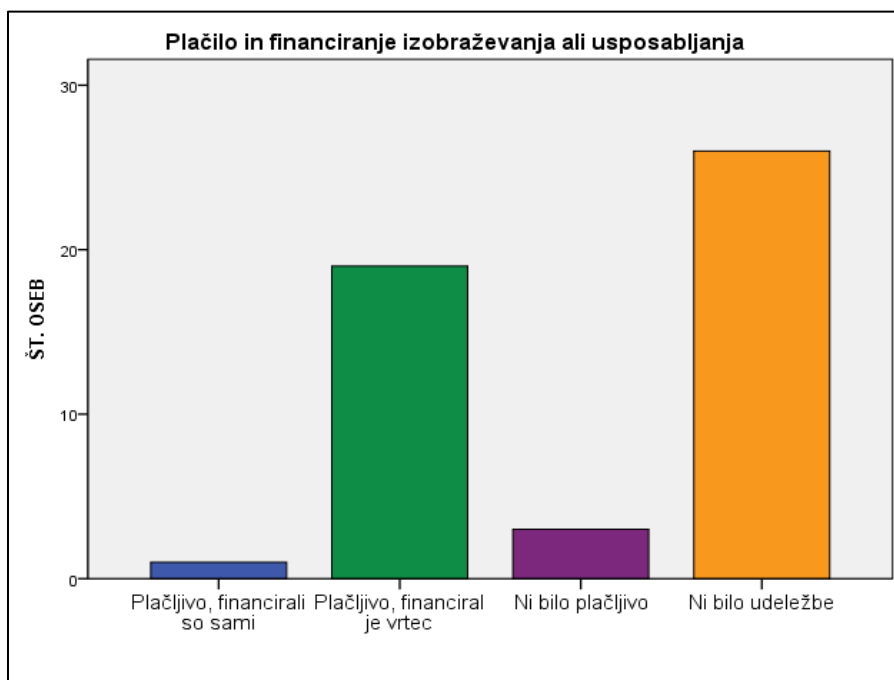
Graf 7: Organizatorji

Iz grafa je razvidno, da so pri strokovnih delavcih, ki so se že udeležili nadaljnjih izobraževanj ali usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje (takih je 46 %), za organizacijo najpogosteje poskrbeli vrtci (22 %), sledijo srednje šole in fakultete; kulturni dom, zavod ali društvo ter JSKD (8 %). Najmanj so nadaljnja izobraževanja in usposabljanja organizirali v lutkovnem gledališču (4 %). Gledališča in kulturni centri pa niso organizirali nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na to temo.

4.8 Je bilo izobraževanje ali usposabljanje plačljivo? Kdo ga je financiral?

Tabela 8: Financiranje in plačilo

ODGOVOR	f	f %
Bilo je plačljivo, financirali smo ga sami.	1	2
Bilo je plačljivo, financiral ga je vrtec.	19	38
Ni bilo plačljivo.	3	6
Nismo se udeležili.	26	52



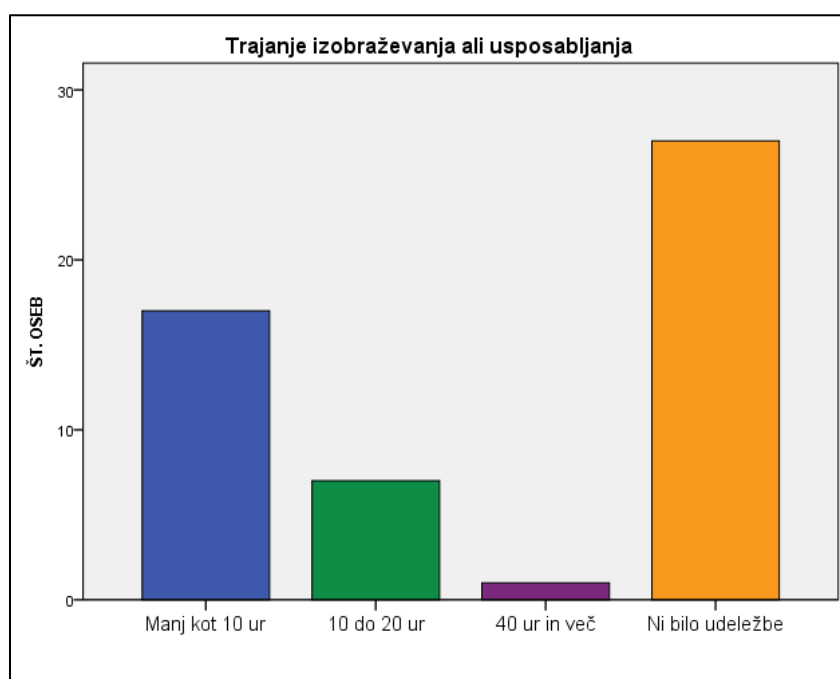
Graf 8: Financiranje in plačilo

Iz grafa lahko razberemo, da je 38 % nadaljnjih izobraževanj ali usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje, ki so se jih udeležili strokovni delavci prekmurskih vrtcev, bilo plačljivih in jih je financiral vrtec. 6 % nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj ni bilo plačljivih. Najmanj, in sicer v 2 %, pa so si izobraževanje ali usposabljanje plačali sami.

4.9 Kako dolgo je izobraževanje ali usposabljanje trajalo?

Tabela 9: Trajanje nadaljnega izobraževanja ali usposabljanja

ODGOVOR	f	f %
manj kot 10 ur	17	34
10 do 20 ur	7	14
20 do 30 ur	/	/
40 ur in več	1	2
nismo se udeležili	26	52



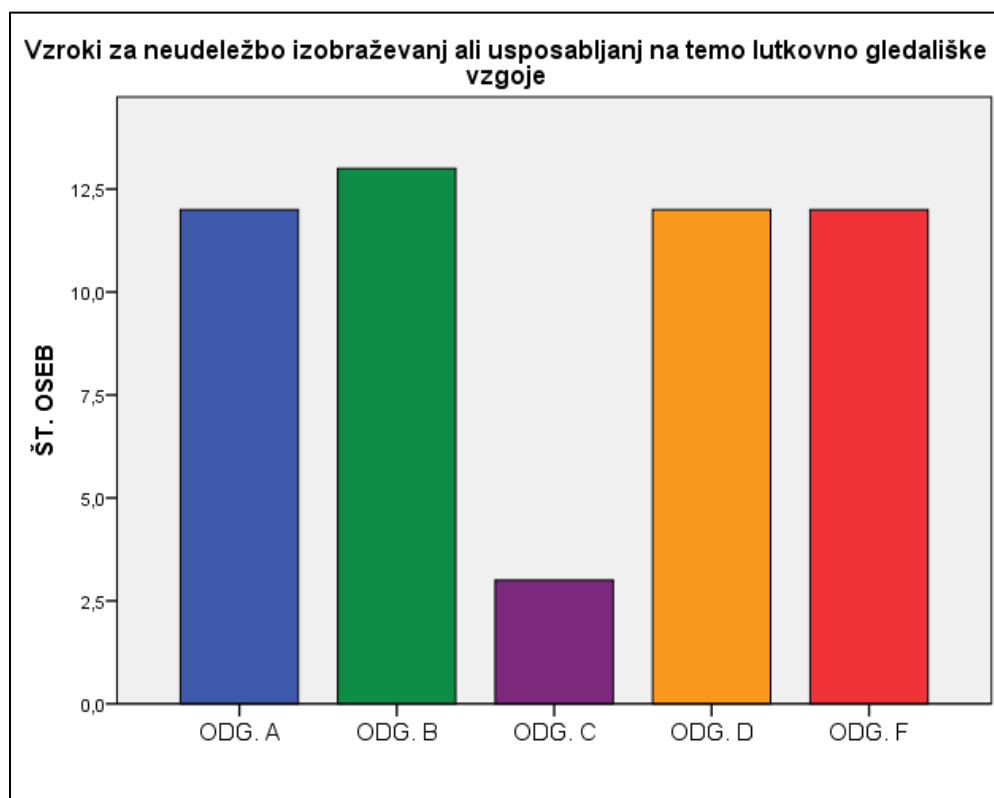
Graf 9: Trajanje nadaljnega izobraževanja ali usposabljanja

Iz grafa lahko razberemo, da se je največ strokovnih delavcev (34 %) udeležilo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje, ki so trajala manj kot 10 ur. Sledijo izobraževanja in usposabljanja, ki so trajala od 10 do 20 ur (14 %). 2 % se jih je udeležilo izobraževanj, ki so trajala 40 ur in več.

4.10 Kakšni so vzroki, da se izobraževanj in usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje ne udeležujete?

Tabela 10: Vzroki za neudeležbo

ODGOVOR	f	f %
Udeležili bi se jih pogosteje, če bi vodstvo poskrbelo za finance.	12	24
Ker so izobraževanja in usposabljanja predaleč.	13	26
Ker mi vodstvo vrtca ne omogoča udeležbe.	3	6
Zaradi pomanjkanja časa in preobremenjenosti z drugimi dejavnostmi.	12	24
Ker me lutkovno gledališka vzgoja ne zanima preveč.	/	/
Drugo.	12	24



Graf 10: Vzroki za neudeležbo

Legenda:

ODG. A: Udeležili bi se jih pogosteje, če bi vodstvo poskrbelo za finance.

ODG. B: Ker so izobraževanja in usposabljanja predaleč.

ODG. C: Ker mi vodstvo vrta ne omogoča udeležbe (npr. problem nadomeščanja, nezainteresiranost vodstva za temo ...).

ODG. D: Zaradi pomanjkanja časa in preobremenjenosti z drugimi dejavnostmi.

ODG. E: Ker me lutkovno gledališka vzgoja ne zanima preveč.

ODG. F: Drugo.

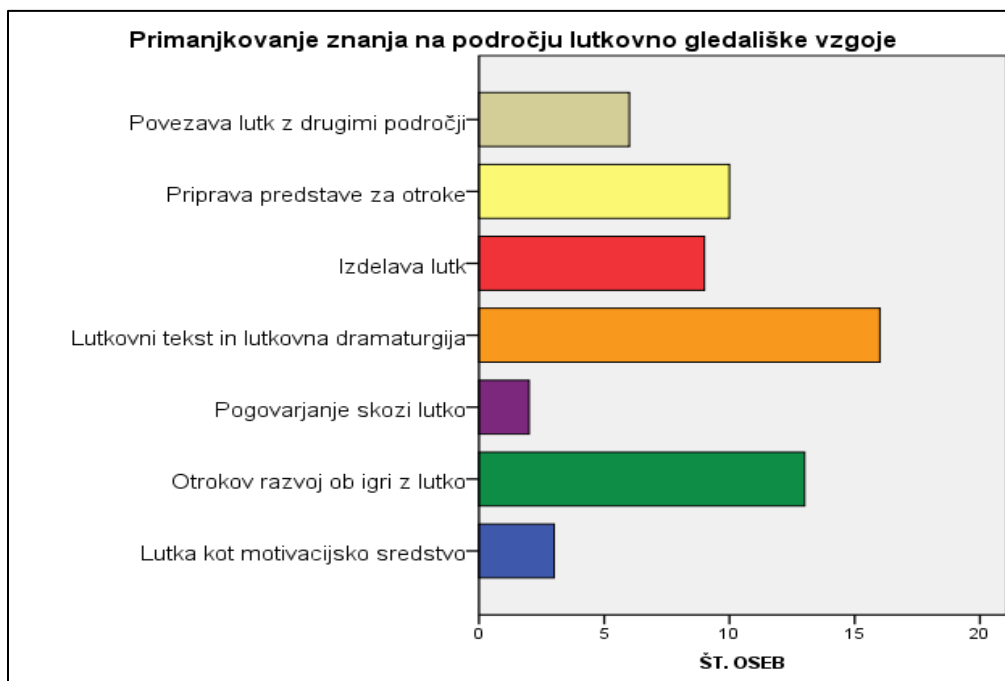
Vzroki za neudeležbo na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih na temo lutkovno gledališke vzgoje so si v odstotkih zelo podobni. Največ strokovnih delavcev (26 %) je izbralo odgovor B (ker so izobraževanja in usposabljanja predaleč). S 24 % sledijo odgovori A (udeležili bi se jih pogosteje, če bi vodstvo poskrbelo za finance), D (zaradi pomanjkanja časa in preobremenjenosti z drugimi dejavnostmi) in F (drugo), kjer so navedli, da se izobraževanja, ki so na voljo, znajo prepletati in ponavljati; da je premalo ponujenega na to temo; da niso imeli možnosti oz. ni bilo ponudb; večkrat se zgodi, da izobraževanja odpadejo zaradi premajhnega števila prijavljenih; nekaj jih je odgovorilo, da se teh izobraževanj udeležujejo; da včasih ne pomislijo, da je ta tema tako nujna kot druge. Najmanj (6 %) jih je izbralo odgovor C (ker mi vodstvo vrta ne omogoča udeležbe). Za odgovor E (ker me lutkovno gledališka vzgoja ne zanima preveč) se ni odločil nihče.

4.11 Pri kateri temi s področja lutkovno gledališke vzgoje vam najbolj primanjkuje znanja oz. bi o njej radi izvedeli nekaj več?

Tabela 11: Primanjkovanje znanja na področju lutkovno gledališke vzgoje

ODGOVOR	f	f %
Lutka kot motivacijsko sredstvo.	1	2
Otrokov razvoj ob igri z lutko.	15	30
Spontana igra z lutko.	/	/
Pogovarjanje skozi lutko.	2	4
Lutkovni tekst in lutkovna dramaturgija.	16	32
Izdelava lutk.	9	18

Priprava predstave za otroke.	10	20
Povezava lutk z drugimi področji v vrtcu.	6	12



Graf 11: Primanjkovanje znanja na področju lutkovno gledališke vzgoje

Iz grafa lahko razberemo, da največ strokovnih delavcev zanima oz. jim primanjkuje znanja pri temi lutkovni tekst in lutkovna dramaturgija (32 %). Sledi otrokov razvoj ob igri z lutko (30 %); 20 % strokovnih delavcev zanima priprava predstave za otroke; 18 % strokovnih delavcev želi svoje znanje izpopolniti v izdelavi lutk; sledi povezava lutk z drugimi področji v vrtcu (12 %); pogovarjanje skozi lutko (4 %); najmanj (2 %) pa se jih je odločilo za temo lutka kot motivacijsko sredstvo.

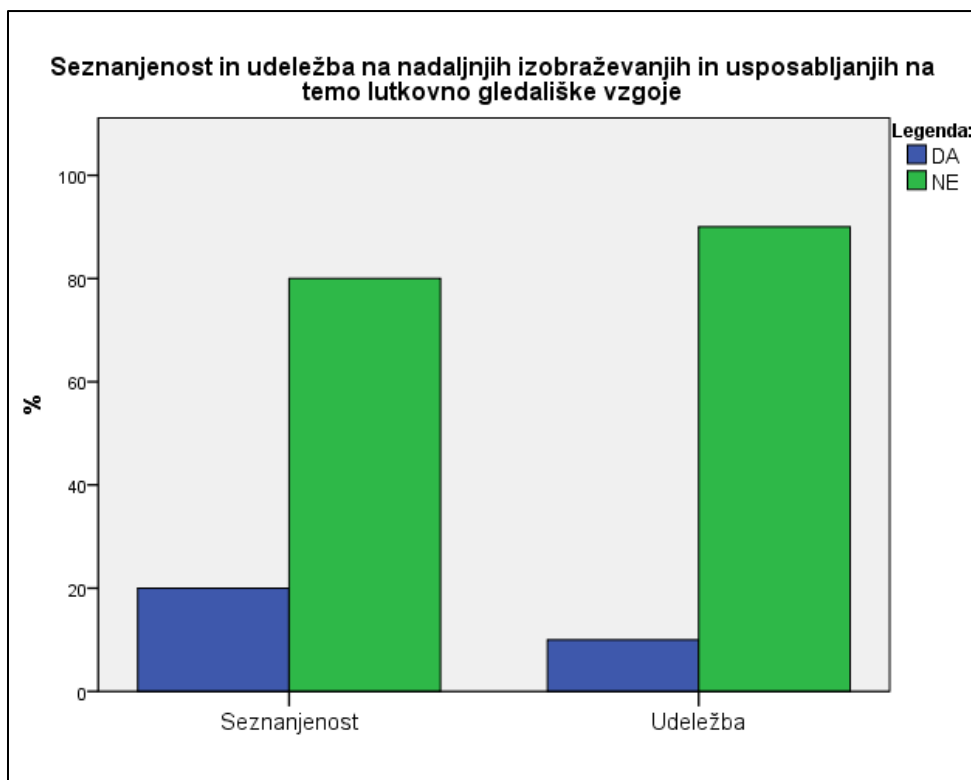
4.12 Seznanjenost z letošnjo ponudbo in udeležba na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih na temo lutkovno gledališke vzgoje

Tabela 12: Seznanjenost z letošnjo ponudbo

ODGOVOR	f	f %
DA	10	20
NE	40	80

Tabela 13: Udeležba na letošnjih nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih na temo lutkovno gledališke vzgoje

ODGOVOR	f	f %
DA	5	10
NE	45	90



Graf 12: Seznanjenost in udeležba na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih na temo lutkovno gledališke vzgoje

Iz grafa lahko razberemo, da je med vsemi 50 anketiranimi strokovnimi delavci samo 10 oseb (20 %) seznanjenih s ponudbo letošnjih nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje.

Razberemo lahko, da se je 10 % strokovnih delavcev, to je 5 oseb iz prekmurskih vrtcev, odločilo, da se letos udeležijo nadaljnjih izobraževanj ali usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje. Navedli so naslednja izobraževanja in usposabljanja: Lutka DA – lutka NE, Lutkovno gledališke igrice, Skupaj lažje rastemo (animacija v predšolskem obdobju).

5 SKLEP

V diplomski nalogi smo predstavili nadaljnja izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev vrtcev na področju lutkovno gledališke vzgoje.

Empiričen del naloge temelji na analizi anketnega vprašalnika, izvedenega v vrtcih na področju Prekmurja. Na vprašanje – **Kako je v Sloveniji poskrbljeno za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev vrtca na temo lutkovno gledališke vzgoje?** – lahko odgovorimo, da je poskrbljeno zelo dobro. Za to v največji meri poskrbita JSKD in Urad za razvoj in kakovost izobraževanja, ki vsako leto ponuja Katalog nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, med katerimi so tudi izobraževanja in usposabljanja na temo lutkovno gledališke vzgoje. Izobraževanja in usposabljanja pogosto organizirajo tudi lutkovna gledališča. Ta strokovnim delavcem nudijo pogovore o predstavah, organizirajo različne delavnice in seminarje, povezane s temami gledališča in lutk. Različna izobraževanja in usposabljanja pripravljajo tudi vrtci, društva, zavodi, ki povabijo ustvarjalce in poznavalce gledališča, ti pa pripravijo delavnice in predavanja za vse prisotne.

Odgovori na drugo vprašanje nam povedo, **v kolikšni meri se strokovni delavci vrtcev udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje.** Povzamemo lahko, da se strokovni delavci vrtcev v Prekmurju nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje udeležujejo v manjši meri. Izmed vseh izprašanih strokovnih delavcev se jih je skoraj polovica že enkrat udeležila nadaljnjih izobraževanj ali usposabljanj na to temo. Letos jih je prijavljenih pet, kar je (gledano na celoto) zelo malo. Razlogi za neudeležbo so povezani s financami, saj je veliko oz. večina nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na to temo plačljivih. To pomeni, da si jih strokovni delavci morajo plačati sami oz. mora za to poskrbeti vodstvo, pri čemer pa lahko pride do nesoglasij. Drugi večji razlog je, da so ta izobraževanja in usposabljanja predaleč, saj se jih večina izvaja v večjih mestih, ki so časovno precej oddaljena. Čas pa je povezan tudi s tretjim razlogom neudeležbe, in sicer gre za pomanjkanje časa in preobremenjenost strokovnih delavcev.

Pri tretjem vprašanju – **Kakšna je uspešnost strokovnih delavcev vrtcev pri iskanju zelene teme izobraževanja ali usposabljanja?** – smo ugotovili, da so strokovni delavci vrtcev v Prekmurju mnenja, da se nadaljnja izobraževanja in usposabljanja na temo lutkovno gledališke vzgoje velikokrat prepletajo in ponavljajo. Zdi se jim, da je premalo ponujenega na to temo in da izobraževanja in usposabljanja velikokrat odpadejo zaradi premajhnega števila prijavljenih.

Pri zadnjem vprašanju smo se spraševali, **kdo so pobudniki za udeležbo na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih na temo lutkovno gledališke vzgoje.** Strnemo lahko, da so pobudniki strokovni delavci vrtcev sami in tudi vodstvo vrtcev. Vključeni pa so tudi vsi organizatorji nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje, ki vabijo strokovne delavce, da se le-teh udeležijo.

Prišli smo do zaključka, da je za nadaljnja izobraževanja in usposabljanja na temo lutkovno gledališke vzgoje v Sloveniji dobro poskrbljeno, a je udeležba strokovnih delavcev vrtcev iz Prekmurja manjša, saj ne enačijo lutkovno gledališke vzgoje z drugimi dejavnostmi v vrtcu, posledično pa se ne udeležujejo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj na to temo.

Kljub vsemu menimo, da ne glede na to, koliko nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj obišejo strokovni delavci, se vsi zavedajo, kako zelo je lutkovno gledališka vzgoja pomembna za predšolske otroke.

Literatura

Ahačič, D. (1977). *Gledališka vzgoja I. del Izhodišča in cilji*. Ljubljana: Univerzum.

Ahačič, D. (1982). *Metodika neposredne gledališke vzgoje za začetnike*. Jezik in slovstvo, letnik 27, št. 5. (str. 158–166). Ljubljana: Slavistično društvo Slovenije.

Bela knjiga v vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (2011). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.

Bucik, N., Požar Matijašič, N., in Pirc, V. (2011). *Kulturno-umetnostna vzgoja*. Priročnik s primeri dobre prakse iz vrtcev, osnovnih šol in srednjih šol. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.

Borota, B., Geršak, V., Korošec, H., in Majaron, E. (2006). *Otrok v svetu glasbe, plesa in lutk*. Koper: Univerza na Primorskem, Pedagoška fakulteta.

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

Devjak, T. (2012). Evropski socialni sklad in nadaljnje izobraževanje in usposabljanje v vrtcih: primer projekta "Reggio Emilia". Vodenje v vzgoji in izobraževanju, letnik 10, številka 1, str. 15–32, 138. Pridobljeno 18. 3. 2019 iz <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-4AFSHWGT>

George, J. F. in Mc Callon, E. L. (1976). *Planning a Competency based Staff Development Program*. Learning concepts, Austin, Texas.

Gobec, D., Borčič, M., Majaron, E., Schmidt, G., Schmidt, M., Ferbar, J. idr. (1985). *Celostna estetska vzgoja: (didaktični komplet CEV za 1. in 2. razred osnovne šole)*. Pedagoški inštitut pri Univerzi Edvarda Kardelja v Ljubljani in Državna založba Slovenije, Ljubljana.

- Golub, Z. (2003). *Šolsko lutkovno gledališče z zbirko lutkovnih igric: namenjeno učencem, mentorjem lutkovnih interesnih dejavnosti, izvajalcem izbirnega predmeta Gledališki klub v devetletni osnovni šoli ter vsem, ki uživajo ob branju lutkovnih igric*. Nova Gorica: Educa.
- Korošec, H. in Majaron, E. (2002). *Lutka iz vrtca v šolo*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Brėdikytė, M. (2002). Dialoška dramska igra z lutkami/DDIL kot metoda spodbujanja otrokove verbalne ustvarjalnosti.
- Krajnc, A. (1979b). *Metode izobraževanja odraslih*. Delavska enotnost.
- Maček, N. (2011). Uporaba lutke na razredni stopnji. Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Makovšek, B. (2015). Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje vzgojiteljev za uspešno vzgojno delo. Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Mihelak Zupančič, J. (2010). Projektno Vodenje. Aktivno usposabljanje strokovnega kadra. Ministrstvo za šolstvo in šport. Slovenske Konjice. Pridobljeno iz http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Gradiva_ESS/CVZU/partnerstva/CVZU_43PARTNERSTVA_SCSK_Projektno.pdf
- Mijoč, N. (1994). *Razvoj sodobnih modelov, oblik in metod izobraževanja odraslih. Splošna predstavitev stanja in smeri razvoja*. V: Raziskovalni projekt Izobraževanje odraslih kot dejavnik razvoja Slovenije. Raziskovalno poročilo 2 (str. 1–19). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Mijoč, N., Krajnc, A., Findeisen, D. (1993). *Študijski krožki*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.

Peček, P. (2003). *Pogledi na osebni in strokovni razvoj in profesionalizem zaposlenih v vrtcih*. S. Puš Seme (Ur.), *Zaupaj vase, poskrbi zase: biti vzgojitelj* (str. 23–33) Ljubljana: Skupnost vrtcev Republike Slovenije.

Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. (2004). Pridobljeno 18. 3. 2019
<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV5958>

Ravnjak, V. (1991). *Umetnost igre: štirje eseji*. Zveza kulturnih organizacij Slovenije, Ljubljana.

Šinko, S. (2008). *Vloga lutkovnega gledališča pri kulturni vzgoji otrok*. Revija za elementarno izobraževanje, letnik 1, (številka ¾), str. 131–138.

Šulek, G. (2011). *Sistem nadaljnega izobraževanja in usposabljanja učiteljev v osnovnih šolah*. (Raziskovalna naloga). Fakulteta za organizacijske vede, Kranj.

Terminološki slovar vzgoje in izobraževanja – Projekt »Terminološki slovar vzgoje in izobraževanja«, 2008–2009, Agencija za raziskovanje RS

Valenčič Zuljan, M., Vogrinc, J., Peklaj, C., Fošnarič, S. in Cotič, M. (2011). *Izobraževanje strokovnih delavcev in njihov profesionalni razvoj*. Pedagoška fakulteta, Ljubljana.

Priloge

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovane vzgojiteljice, spoštovani vzgojitelji!

Sem **Anja Horvat**, študentka predšolske vzgoje na Pedagoški fakulteti v Mariboru. Pripravljam diplomsko nalogo z naslovom »**Nadaljnja izobraževanja in usposabljanja za strokovne delavce vrta na temo lutkovno gledališke vzgoje**«. Za raziskavo diplomske naloge bi potrebovala Vaše sodelovanje, zato Vas vabim in prosim, da izpolnite ta anketni vprašalnik, ki je popolnoma prostovoljen in anonimen, hkrati pa mi bo v pomoč pri raziskavi. Zbrani podatki bodo prikazani v obliki povzetka in uporabljeni za potrebe diplomske naloge.

Iskreno se Vam zahvaljujem za čas in trud.

Anja Horvat

1. Delovno mesto: *(Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)*

- a) pomočnik vzgojitelja
- b) vzgojitelj

2. Delovna doba: *(Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)*

- a) do 15 let
- b) od 15 do 25 let
- c) nad 25 let

3. Kakšen je glavni razlog, da ste se v preteklosti udeležili kakšnega nadaljnjeega izobraževanja ali usposabljanja? *(Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)*

- a) Zdi se mi pomembno za lasten profesionalni razvoj.
- b) Da ohranim ustrezn nivo izobrazbe in napredujem v znanju.
- c) Zaradi napredovanja v nazive.
- d) Ker so nekatera izobraževanja obvezna in se jih moram udeležiti.
- e) Dajejo mi možnost, da srečam druge vzgojitelje, s katerimi izmenjam svoje izkušnje in stališča.
- f) Drugo: _____.

4. Na čigavo pobudo oz. željo se udeležujete različnih nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj? *(Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)*

- a) osebno

- b) zaradi vodstva
- c) osebno in zaradi vodstva
- d) zaradi kolegov
- e) drugo: _____

5. Podanih je nekaj vprašanj na temo nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj. (Pri vsaki trditvi se odločite za en odgovor, označite ga z X).

1–slabo, 2–zadovoljivo, 3–dobro, 4–zelo dobro, 5–odlično.

	1	2	3	4	5
Kakšna se vam zdi urejenost sistema nadaljnjih izobraževanj in usposabljanj v Sloveniji?					
Kakšna je vaša uspešnost pri iskanju zelene teme na nadaljnjih izobraževanjih in usposabljanjih?					
Koliko oz. kako nadaljnja izobraževanja in usposabljanja prispevajo k vašemu znanju?					
V kolikšni meri prenašate pridobljeno znanje na izobraževanjih in usposabljanjih v prakso?					

6. Ste se že kdaj udeležili kakšnega nadaljnega izobraževanja ali usposabljanja na temo lutkovno gledališke vzgoje? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)

- a) DA
- b) NE
- c) Drugo: _____.

7. Kdo je organiziral nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje na temo lutkovno gledališke vzgoje, ki ste se ga udeležili? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)

- a) vrtci
- b) srednja šola ali fakulteta
- c) gledališče
- d) lutkovno gledališče

- e) kulturni center
- f) kulturni dom, zavod ali društvo
- g) JSKD (Javni sklad RS za kulturne dejavnosti)
- h) nismo se udeležili nadaljnega izobraževanja ali usposabljanja na to temo

8. Je bilo izobraževanje ali usposabljanje plačljivo? Kdo ga je financiral? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)

- a) bilo je plačljivo, financirali smo ga sami
- b) bilo je plačljivo, financiral ga je vrtec
- c) ni bilo plačljivo
- d) nismo se udeležili nadaljnega izobraževanja ali usposabljanja na to temo
- e) drugo: _____

9. Kako dolgo je izobraževanje ali usposabljanje trajalo? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)

- a) manj kot 10 ur
- b) od 10 do 20 ur
- c) od 20 do 30 ur
- d) do 40 ur in več
- e) nismo se udeležili nadaljnega izobraževanja ali usposabljanja na to temo
- f) drugo: _____

10. Kakšni so vzroki, da se izobraževanj in usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje ne udeležujete? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)

- a) Udeležili bi se jih pogosteje, če bi vodstvo poskrbelo za finance.

- b) Ker so izobraževanja in usposabljanja predaleč.
- c) Ker mi vodstvo vrtca ne omogoča udeležbe (npr. problem nadomeščanja, nezainteresiranost vodstva za temo ...).
- d) Zaradi pomanjkanja časa in preobremenjenosti z drugimi dejavnostmi.
- e) Ker me lutkovno gledališka vzgoja ne zanima preveč.
- f) Drugo:_____.

11. Pri kateri temi s področja lutkovno gledališke vzgoje vam najbolj primanjkuje znanja oz. bi o njej radi izvedeli nekaj več? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)

- a) lutka kot motivacijsko sredstvo
- b) otrokov razvoj ob igri z lutko
- c) spontana igra z lutko
- d) pogovarjanje skozi lutko
- e) lutkovni tekst in lutkovna dramaturgija
- f) izdelava lutk
- g) priprava predstave za otroke
- h) povezava lutk z drugimi področji v vrtcu
- i) drugo:_____

12. Ste v tem šolskem letu seznanjeni s ponudbo izobraževanj in usposabljanj na temo lutkovno gledališke vzgoje? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.)

- a) DA
- b) NE

13. Ali se boste kakšnega izobraževanja oz. usposabljanja na temo lutkovno gledališke vzgoje udeležili? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom.) Če je vaš odgovor DA, dopišite naslov izobraževanja oz. usposabljanja.

- a) DA, _____.
- b) NE