

ZAHTJEV ZA UPIS STANDARDA ZANIMANJA

A. OPĆI PODACI I DOKAZ UTEMELJENOSTI ZAHTJEVA

Naziv ili ime predlagatelja	Ministarstvo znanosti i obrazovanja		
Adresa predlagatelja	Ulica: Donje Svetice 38, 10000 Zagreb		
	Poštanski broj i grad: 10000		
Općina/Županija	GRAD ZAGREB/Grad Zagreb		
Ime i prezime odgovorne osobe	Blaženka Divjak		
Matični broj	03271030		
OIB	49508397045		
Opis glavne djelatnosti predlagatelja	OBRAZOVANJE		
Godina	2019	2018	2017
Prosječan broj zaposlenih	400	400	400
Ukupan prihod, mil. kuna	10,754	10,232	9,737
Oblik vlasništva (većinski)	Državno	Državno	Državno

NAZIV STANDARDA ZANIMANJA I IZBOR SEKTORSKOG VIJEĆA

Prijedlog naziva standarda zanimanja	Ravnatelj/ica odgojno-obrazovne ustanove		
Šifra i naziv zanimanja/srodnog zanimanja iz NKZ98	1229.12.0 Ravnatelj/ravnateljica škole, 1229.13.0 Ravnatelj/ravnateljica predškolske ustanove		
Šifra i naziv zanimanja/srodnog zanimanja iz NKZ10			
Naziv i šifra postojećeg standarda zanimanja			
Naziv sektorskog vijeća kojem se upućuje izbor	Prvi izbor: XXI. Odgoj, obrazovanje i sport		
	Drugi izbor:		

DOKAZ UTEMELJENOSTI PRIJEDLOGA STANDARDA ZANIMANJA

STRATEŠKA UTEMELJENOST

Naziv strateškog dokumenta iz kojeg je razvidna potreba za novim standardom zanimanja	Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije. 2014; NN 124/14-2364
Dodatni dokumenti koji su relevantni za utvrđivanje utemeljenosti prijedloga	Council conclusions on school development and excellent teaching
	Improving School Leadership VOLUME 1- POLICY AND PRACTICE, Chapter 4. Developing skills for effective school leadership (Pont i dr., 2008)
	Key Data on Teachers and School Leaders in Europe 2013 Edition Eurydice Report
	Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju

Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije, listopad 2014. (Narodne novine, 12414)

Opis relevantnosti standarda zanimanja na temelju strateških dokumenata

Pod standardima se podrazumijeva jasna, koncizna i dosljedna artikulacija zahtjeva za profesionalnim kompetencijama kao znanjima i vještinama potrebnim pojedincu da bi učinkovito i sigurno ostvario zadatke na svom radnom mjestu.

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije (Narodne novine, 124/14) kao 5. cilj navodi unaprjeđivanje kvalitete rukovođenja odgojno-obrazovnim ustanovama. U 5. cilju ističe se da je području profesionalizacije uloge ravnatelja nužno posvetiti posebnu pozornost da bi se ostvario maksimalni potencijal odgojno-obrazovnih ustanova, kao i sustava obrazovanja općenito. Strategija vidi rukovođenje u odgojno-obrazovnim ustanovama kao profesiju s jasno formuliranim kompetencijskim standardima.

Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, 10/97, 107/07, 94/13, 98/19) u članku 37. propisuje uvjete i postupak izbora ravnatelja dječjeg vrtića, u kojima se navodi da za ravnatelja dječjeg vrtića može biti imenovana osoba koja ispunjava uvjete za odgojitelja ili stručnog suradnika te ima najmanje 5 godina radnog staža u djelatnosti predškolskog odgoja.

Podloga izrade ravnateljskog standarda zanimanja je i članak 126. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine, 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19), koji propisuje uvjete izbora ravnatelja. Uvjeti su završen studij odgovarajuće vrste za rad na radnom mjestu učitelja, nastavnika ili stručnog suradnika u školskoj ustanovi u kojoj se imenuje za ravnatelja, a koji može biti sveučilišni diplomski studij, najmanje osam godina radnog iskustva u školskim ili drugim ustanovama u sustavu obrazovanja ili u tijelima državne uprave nadležnim za obrazovanje, od čega najmanje pet godina na odgojno-obrazovnim poslovima u školskim ustanovama. Prema članku 115. ovoga zakona ravnatelji se imaju pravo i obvezu stručno usavršavati kroz programe koje je odobrilo Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Council Conclusions on school development and excellent teaching / *Zaključci Vijeća o razvoju škola i izvrsnosti u poučavanju* (2017/C 421/03) ističu potrebu za ulaganjem u vođenje škola kao bitnu odrednicu učeničkog postignuća. Dobro upravljanje školom ključan je čimbenik u poboljšanju kvalitete i učinkovitosti u obrazovanju, a ravnatelje škola potrebno je osnažiti tako da se njihova karijera učini što privlačnijom kroz dobre radne uvjete i podršku te ulaganjem u njihov profesionalni razvoj.

Key Data on Teachers and School Leaders in Europe, 2013 Edition Eurydice Report / *Ključni podaci o učiteljima i ravnateljima u Europi, izvješće Eurydice iz 2013. godine*, ukazuje na to da je u 21 zemlji, imenovanje ravnateljem uvjetovano nekom vrstom osposobljavanja ili treninga. U većini zemalja, osposobljavanje se odvija prije imenovanja ili je uvjet za imenovanje. Trajanje osposobljavanja je u rasponu od jednog tjedna do diplomskog sveučilišnog programa obujma 60 ECTS bodova. U nekim zemljama osposobljavanje uključuje teorijski dio kao i stručnu praksu, a većina zemalja nudi specifični program osposobljavanja koji varira u trajanju, sadržaju i nositelju programa osposobljavanja. Koliko je velika potreba za usavršavanjem ravnatelja vidljivo je i iz tablice F6, koja pokazuje da u usporedbi s drugim europskim zemljama, Hrvatska, nakon Slovenije, u promatranom razdoblju ima najviši stupanj sudjelovanja ravnatelja u profesionalnom usavršavanju.

Strateški dokumenti OECD-a ukazuju na korelaciju osposobljenosti ravnatelja s postizanjem boljih rezultata učinkovitosti škola i postignuća učenika i učinkovitosti ustanova ranog odgoja i cjeloviti razvoj djeteta. U dokumentu *Improving School Leadership VOLUME 1: POLICY AND PRACTICE, Chapter 4. Developing skills for effective school leadership / Unapređenje vodstva škola, svezak 1: Politike i prakse (poglavlje 4: Razvoj vještina za djelotvorno upravljanje školom, Pont i dr., 2008)* OECD je državama članicama, ali i nečlanicama, poslao sljedeću poruku: "Vođenje škole je postalo prioritet u programima obrazovne politike u svijetu. Ono igra ključnu ulogu u poboljšanju rezultata rada u školama, utječe na motivaciju i sposobnosti nastavnika, na školsku klimu i školsko okruženje. Učinkovito vodstvo škole je najvažnije za unapređenje učinkovitosti i ujednačenje kakvoće obrazovanja." Iz dokumenta je vidljivo da je stupanj profesionalizacije različit za svaku pojedinu zemlju, no različiti pristupi mogu se podijeliti u tri grupe: pripremni trening koje se odvija prije preuzimanja položaja, uvodni trening namijenjen onima koji su upravo preuzeli položaj te kontinuirani trening

koji je namijenjen ravnateljima koji se već neko vrijeme nalaze na toj poziciji. Od 22 zemlje koje su sudjelovale u studiji, većina ipak pruža pripremne treninge koji su uvjet za stupanje na položaj. Dodatno, 12 zemalja iz studije nudi programe usavršavanja za već postojeće ravnatelje. Spomenuti dokument također naglašava da zahtjevi za jačanjem kompetencijskih standarda ravnatelja jačaju zbog rastućih trendova decentralizacije obrazovanja i poticanja školske autonomije, pri čemu se uloga ravnatelja dodatno usložnjava.

SEKTORSKA UTEMELJENOST

Profil sektora	XXI. ODGOJ, OBRAZOVANJE I SPORT
Prikaz utemeljenosti standarda zanimanja na Profilu sektora	<p>Podsektor Odgoj i obrazovanje analiziran je služeći se portalom hkosektor.mrms.hr.</p> <p>Kad promatramo udio sektora u ukupnoj radnoj snazi, zanimanja u podsektoru Odgoj i obrazovanje čine 1,01% svih zanimanja u Republici Hrvatskoj (<i>Slika 1</i>). Od ukupno 3.869 zanimanja u RH 39 zanimanja je u ovom podsektoru. Najviše zanimanja u podsektoru su zanimanja u rodu 1 (direktori i menadžeri) i rodu 2 (stručnjaci i znanstvenici). U podsektoru postoji 30 zanimanja u rodu 1 i rodu 2, za koja su potrebne kvalifikacije razine 6 ili više, što ukazuje na to da je u ovom podsektoru najveća potreba za standardiziranjem takvih zanimanja, a pogotovo jer postoji velik broj programa u podsektoru koji omogućuju stjecanje kvalifikacija na razini 6 i više. Naime, takve se kvalifikacije mogu steći kroz 64 obrazovna programa. Samo je 9 zanimanja u ovom podsektoru u rodu 3, 4 i 5 (<i>Slika 2</i>).</p> <p>Broj zaposlenih i nezaposlenih u sektoru; podjela po spolu ukazuju na to da od 36.296 zaposlenih u podsektoru većinu čini ženska radna snaga (88,75%), pri čemu razlike u zaposlenosti između dobnih skupina nisu značajne. Udio muške radne snage je samo 11,25%. Od 1.552 nezaposlenih u podsektoru većinu čini ženska radna snaga (95,43%) dok udio nezaposlene muške radne snage iznosi 4,57%. Iz ovih je podataka vidljivo da broj zaposlenih u podsektoru značajno nadmašuje broj nezaposlenih, odnosno da je velika zapošljivost u podsektoru (<i>Slika 3</i>). Ovaj je podatak osobito značajan kad se uzme u obzir da je stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj 8,91, a u ovom podsektoru samo 4,10 (<i>Slika 4</i>).</p> <p>Uvidom u strukturu zaposlenih i nezaposlenih po rodovima zanimanja, odnosno pregledom udjela rodova u ukupnoj zaposlenosti u podsektoru, najveći postotak zaposlenih u podsektoru Odgoj i obrazovanje čine inženjeri, tehničari i srodna zanimanja sa 78,30%, a zatim stručnjaci i znanstvenici (13,51%). Možemo zaključiti da se radi o podsektoru za čiji su razvoj ključna nova znanja (<i>Slika 5</i>). Međutim, u istim je rodovima najveća i nezaposlenost (inženjeri, tehničari i srodna zanimanja sa 62,76%, a zatim stručnjaci i znanstvenici s 25,45% (<i>Slika 6</i>).</p> <p>U obuhvatu podsektora prema radnoj snazi (udjelu sektorskih zanimanja u ukupnoj radnoj snazi) nema značajnijih razlika kad se usporede različite županije (<i>Slika 7</i>). Što se tiče obrazovnog obuhvata (udjela polaznika sektorskih obrazovnih programa u ukupnom broju polaznika obrazovnih programa iste razine), ističu se Istarska i Zadarska županija, dok je u drugim županijama znatno niži (<i>Slika 8</i>).</p> <p>Vezano za stupanj raspršenosti sektorskih zanimanja po gospodarskim djelatnostima, ukupno 278 djelatnosti u ovom podsektoru (od 594 djelatnosti u Hrvatskoj) zapošljavaju sektorska zanimanja, što ukazuje na potencijalno dobru mobilnost radne snage u ovom podsektoru. Nešto je viši broj djelatnosti koje zapošljavaju muškarce (216) nego žene (191) (<i>Slika 9</i>).</p> <p>Ključne djelatnosti u podsektoru su Obrazovanje; Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguravanje i djelatnosti socijalne skrbi sa smještajem. Najveći porast zapošljavanja u ključnim djelatnostima od 2000. do 2018. godine zabilježen je u području obrazovanja, dok se smanjuje zapošljavanje u djelatnosti Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguravanje i djelatnosti socijalne skrbi sa smještajem (<i>Slika 10</i>).</p> <p>Mjesečna/godišnja kretanja ukazuju na to da nije bilo većih promjena u zaposlenosti i nezaposlenosti od travnja 2018. do svibnja 2019 (<i>Slika 11</i>).</p>

ANALITIČKA UTEMELJENOST

Prikaz analitičke relevantnosti predloženog standarda zanimanja	Evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) (https://statistika.hzz.hr/) pokazuju podatke koje se odnose na nezaposlenost ravnatelja. Premda su brojke vrlo niske, valja uzeti u obzir specifičnost ovog zanimanja i poslužiti se drugim evidencijama koje svjedoče o relevantnosti predloženog standarda zanimanja. Primjerice, broj evidentiranih nezaposlenih ravnatelja u evidenciji HZZ-a od
---	---

2004. do 2020. godine je postojan i kreće se između 1 i 3 (Tablica 1). Kad se gleda broj nezaposlenih ravnatelja prema dobi, nema dobne skupine koja se ističe (Tablica 2). Što se tiče broja nezaposlenih ravnatelja prema spolu, nije uočena razlika u spolu ravnatelja (Tablica 3).

U RH u odgojno-obrazovnim ustanovama radi 2081 ravnatelj. Od toga, 795 je ravnatelja dječjih vrtića, 386 ravnatelja srednjih škola i učeničkih domova te 900 ravnatelja osnovnih škola (podaci MZO-a, navedeni u dopisu upućenom Nacionalnom centru za vanjsko vrednovanje obrazovanja od 15. svibnja 2017. godine). Aktualni podaci o osnovnim školama, srednjim školama i učeničkim domovima dostupni su putem Školskog e-Rudnika, centraliziranog sustava Ministarstva znanosti i obrazovanja. Tako je vidljivo da trenutno u Hrvatskoj postoje 1303 matične i 1149 područnih ustanova.

U svrhu ispitivanja potreba poslodavaca ispitane su prethodno definirane fokus grupe te konstruirana Anketa o standardu zanimanja kojom se omogućuje standardizirano prikupljanje podataka za različita zanimanja od većeg broja poslodavaca. Važnost Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira kao reformskog instrumenta kojim se uređuje cjelokupan sustav obrazovanja na svim razinama istaknuta je i u Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologije (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, 2014.). Anketa i istraživanje kojim su prikupljeni podaci razvijeni su od strane Ministarstva rada i mirovinskoga sustava, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i ekspertne radne skupine za izradu standarda zanimanja ravnatelja odgojno-obrazovne ustanove, a samo istraživanje je provedeno u okviru projekta Daljnji razvoj standarda zanimanja čiji je nositelj Hrvatski zavod za zapošljavanje. Istraživanje je provedeno tijekom prosinca 2015. putem online ankete na način da je na adresu elektroničke pošte ravnateljima poslana poveznica putem koje su mogli ispuniti anketu. Neposredno prije slanja poveznice ravnateljima je upućena elektronička pošta od strane Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja u kojoj su objašnjeni ciljevi istraživanja te su ravnatelji pozvani na suradnju u provedbi istraživanja. Istraživanje je provedeno na inicijalnom uzorku od 170 odgojno-obrazovnih ustanova iz svih županija Republike Hrvatske. Podaci dobiveni putem Ankete o standardu zanimanja kao i podaci dobiveni putem prethodno definiranih fokus grupa, te podaci dobiveni prethodnim relevantnim istraživanjima u RH o problematici rada ravnatelja školskih ustanova, iskorišteni su za izradu skupa ravnateljskih kompetencija.

Tako i rezultati ankete o standardu zanimanja ravnatelja koju je proveo Hrvatski zavod za zapošljavanje (siječanj 2016.), pokazuju kako ravnatelji hrvatskih školskih i predškolskih ustanova kao i ravnatelji učeničkih domova iskazuju potrebu za specifičnim obrazovanjem prije imenovanja, potrebu za stručnim usavršavanjem te vrijeme potrebno da se ravnatelji uvedu u posao. Najviše ravnatelja (74%) smatra da je za rad na radnom mjestu ravnatelja odgojno-obrazovne ustanove potreban sveučilišni diplomski studij. 7% ispitanih ravnatelja smatra da je potreban stručni preddiplomski studij, odnosno poslijediplomski specijalistički studij. Potrebu za specijalističkim diplomskim stručnim studijem označilo je 5% ravnatelja, sveučilišnim preddiplomskim studijem 4%, a za poslijediplomskim znanstvenim magistarskim studijem 3% ravnatelja. Potrebu za preddiplomskim studijima uglavnom izražavaju ravnatelji predškolskih ustanova. Rezultati istraživanja su prikazani u tablici 16. Što se tiče pitanja mogućih obrazovnih programa za osposobljavanje budućeg zanimanja ravnatelja odgojno obrazovne ustanove, najveći broj ravnatelja (29%) smatra da niti jedan postojeći obrazovni program nije prikladan za radno mjesto ravnatelja odgojno-obrazovne ustanove. Dvadeset i jedan ravnatelj (21%) smatra da je potreban studij pedagogije, 16 (16%) neki studij društveno-humanističkog usmjerenja, 14 (14%) studij ekonomije ili menadžmenta i 10 (10%) studij primarnog obrazovanja. Ostale programe navelo je manje od 10 ravnatelja. U posljednjem retku u tablici 17. (vidi aneks br. 1) prikazani su programi koje je naveo samo jedan ravnatelj, a nisu mogli biti jednoznačno pridruženi nekom od gore navedenih programa.

Utemeljenost standarda zanimanja na temelju odabranih pokazatelja tržišta rada

U studiji „Projekcije o budućim kretanjima na tržištu rada“ (Tablica 3: Projekcija broja zaposlenih po HKO sektorima i po godinama, str. 51) koju je izradio Ekonomski institut, Zagreb u 2016. godini, a naručilo Ministarstvo znanosti i obrazovanja, u HKO sektoru Odgoj, obrazovanje i sport 2014. godine broj zaposlenih iznosio je 50 319 zaposlenih. Prema projekciji, prema stopi rasta broja zaposlenika u projekcijskom razdoblju od 2014. do 2020. godine broj zaposlenih u 2020. godini je 5,1% veći, odnosno, osmi je u poziciji po doprinosu u odnosu na ostale HKO sektore. Najveći doprinos rastu sektoru vidljiv je u djelatnosti koja zapošljava najveći broj zaposlenih u sektoru, a to je djelatnost obrazovanja.

Očekivanja za ovaj sektor su pozitivna jer većina djelatnosti koje čine sektor imaju pozitivne projicirane trendove.
Važnost postojanja standarda velika je s obzirom na izuzetni značaj ravnateljskog posla u odgojno-obrazovnom sustavu i na mogućnost zapošljavanja ravnatelja u školskim, domskim i predškolskim ustanovama, s obzirom na fluktuaciju ravnateljskog kadra u RH (zbog odlaska u mirovinu, promjene posla i sl.).

Dokumenti koji su priloženi prijedlogu

Anketa o standardu zanimanja Ravnatelj/ica odgojno-obrazovne ustanove

Izvešće Fokus grupe – rezultati istraživanja ERS-a, 2015/2016

Pregled ostvarenih fokus grupa za standard zanimanja Ravnatelj odgojno-obrazovne ustanove

B. PRIJEDLOG STANDARDA ZANIMANJA

Opis zanimanja ili skupa kompetencija (jednog ili više) koje/koji će se regulirati standardnom

Ravnatelj odgojno-obrazovne ustanove odgovoran je za cjelokupni rad i rezultate rada ustanove, kao i za rad svakog pojedinog zaposlenika. Brine o standardima kvalitete za odvijanje svake pojedine aktivnosti i skupine aktivnosti, temeljnih odgojno-obrazovnih procesa i osiguravanja adekvatnih materijalnih uvjeta za rad. Funkcija ravnatelja postaje sve složenija, složenost njegovih poslova sve veća, okolnosti u kojima se ostvaruje sve složenije, čime se ujedno povećavaju složenost i razina profesionalnih kompetencija.

Prije svega, ravnatelj mora biti sposoban strateški upravljati odgojno-obrazovnom ustanovom. To znači da mora biti u stanju kreirati viziju i afirmirati misiju ustanove u suradnji sa svim relevantnim dionicima izvan i unutar ustanove. Mora biti sposoban projektirati sve relevantne aktivnosti i procese unutar ustanove, pratiti njihovu provedbu i vrednovati uspješnost realizacije. Mora biti sposoban brinuti o svim zaposlenicima škole od trenutka njihovog odabira za posao, zapošljavanja, uvođenja u rad, preko trajnog profesionalnog razvoja do vrednovanja postignuća. Kako bi osobno djelovao kao uzor zaposlenicima, mora voditi računa o svom osobnom i profesionalnom razvoju i kontinuiranom unapređivanju svog rada.

S obzirom da je središnja djelatnost odgojno-obrazovnih ustanova vezana uz pedagoške procese (učenje, poučavanje, odgoj), ravnatelj mora temeljito poznavati načela, koncepte, metode i tehnike svih odgojno-obrazovnih procesa. Također, mora poznavati načela rada svih odgojno-obrazovnih djelatnika, ali i prepoznati potrebe svih korisnika odgojno-obrazovnih usluga. Mora voditi računa o svim preduvjetima (materijalnim, kadrovskim) za odvijanje odgojno-obrazovnog rada, ali i osiguravati kvalitetu svih aspekata rada ustanove kao temeljno načelo svog rada. Odgovoran je za stvaranje pozitivne radne klime i kulture ustanove.

Osim što mora biti kompetentan pedagoški voditelj u odgojno-obrazovnoj ustanovi, ravnatelj mora osigurati nesmetano odvijanje svih drugih procesa unutar ustanove, osobito financijskih i administrativno-pravnih.

Ravnatelj predstavlja školu/odgojno-obrazovnu ustanovu u vanjskom okruženju i javnosti. Suraduje s veliki brojem vanjskih dionika u lokalnoj zajednici, kao i upravnim službama na lokalnoj i nacionalnoj razini.

Procijenjena razina kvalifikacije prema HKO-u

7.1

Popis ključnih poslova na radnom mjestu i pripadajućih pojedinačnih kompetencija potrebnih za rad na jednom ili više radnih mjesta

STRATEŠKO UPRAVLJANJE U ODGOJNO-OBRAZOVNOJ USTANOVI

Kreirati viziju i misiju odgojno-obrazovne ustanove

Izraditi strateški dokument odgojno-obrazovne ustanove

Planirati aktivnosti i projekte odgojno obrazovne ustanove na svim razinama

Pratiti provedbu svih planiranih aktivnosti i projekata koje se odvijaju u odgojno-obrazovnoj ustanovi

Vrednovati planirane aktivnosti i projekte koji se odvijaju u odgojno-obrazovnoj ustanovi

Vrednovati cjelokupni rad u odgojno-obrazovnoj ustanovi i samovrednovati svoj rad

Prepoznavati odgojno-obrazovne potrebe društva te trendove tržišta rada

Poznavati i primijeniti marketinške tehnike i alate za

	postizanje ciljeva odgojno-obrazovne ustanove
	Donositi primjerene i pravovremene odluke vezane uz rad u odgojno-obrazovnoj ustanovi
	Pratiti realizaciju godišnjeg plana i programa rada odgojno-obrazovne ustanove te kurikuluma i razvojnog plana
UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA U ODGOJNO-OBRAZOVNOJ USTANOVI	Planirati zapošljavanje prema specifičnim potrebama odgojno-obrazovne ustanove u skladu s njezinom vizijom
	Sudjelovati u selekciji kandidata za zaposlenike odgojno-obrazovne ustanove
	Uvoditi pripravnike i novozaposlene osobe i integrirati ih u kulturu odgojno-obrazovne ustanove
	Pratiti i analizirati rad zaposlenika/odgojno-obrazovnih radnika
	Organizirati i pratiti profesionalni razvoj zaposlenika/odgojno-obrazovnih radnika uključujući i informiranje o pravnim propisima te vođenje poučavanja
	Uvoditi inovativne metode i tehnike rada kao rezultat ulaganja u svoj osobni i profesionalni razvoj
	Uočavati izvore stresa i provoditi aktivnosti s ciljem smanjenja stresa u odgojno-obrazovnom procesu
	Voditi sastanke kolegijalnih tijela te ostale sastanke u kojima aktivno sudjeluje
	Organizirati rad u projektnim timovima iz područja obrazovanja
	Organizirati rad timova u odgojno-obrazovnoj ustanovi
UPRAVLJANJE ODGOJNO-OBRAZOVNIM PROCESOM	Planirati, pripremati i organizirati odgojno-obrazovni proces
	Analizirati i vrednovati odgojno-obrazovni proces
	Sudjelovati u izradi novih odgojno-obrazovnih programa uvažavajući potrebe različitih skupina djece i učenika
	Primjenjivati znanja i vještine relevantne za istraživanje i mijenjanje kulture odgojno-obrazovne ustanove.
	Oblikovati kulturu odgojno-obrazovne ustanove i pritom razvijati klimu suradnje i povjerenja
	Pripremati i provoditi savjetodavni rad s djecom, učenicima i roditeljima
	Pripremati i provoditi zajedno sa stručnim suradnicima savjetodavni rad s nastavnicima odnosno odgajateljima početnicima
	Pripremati i provoditi zajedno sa stručnim suradnicima savjetodavni rad u svrhu podrške zaposlenicima odgojno-obrazovne ustanove
	Koristiti i promovirati najnovije stručno-znanstvene spoznaje iz područja odgoja i obrazovanja
	Primjenjivati djelotvornu komunikaciju u radu sa zaposlenicima i djecom odnosno učenicima
ORGANIZACIJSKO UPRAVLJANJE ODGOJNO-OBRAZOVNOM USTANOVOM	Upravljanje materijalnim i financijskim poslovanjem odgojno-obrazovne ustanove
	Osiguravati zakonitost rada ustanove
	Osiguravati uvjete za optimalno funkcioniranje rada odgojno-obrazovne ustanove
	Pratiti vođenje pravno propisane dokumentacije za funkcioniranje odgojno-obrazovne ustanove
	Obrazložiti financijski plan, plan nabave i financijske izvještaje

		<p>Raspolažati racionalno postojećim finansijskim i drugim resursima materijalne i nematerijalne naravi u cilju ostvarivanja godišnjega plana i programa rada ustanove</p> <p>Predstaviti zainteresiranim dionicima načine i mogućnosti ostvarivanja vlastitih prihoda odgojno-obrazovne ustanove te svrhovito i racionalno njima raspolažati</p> <p>Primijeniti odgovarajuće pravne, uključujući i finansijske propise u realnim situacijama vođenja odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Sudjelovati u izradi pravnih i drugih akata odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Koristiti informatičko-komunikacijske tehnologije u radnim procesima odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Sudjelovati u radu i pratiti rad tima koji izrađuje plan unapređivanja kvalitete odgojno-obrazovne ustanove</p>
	SURADNJA S RODITELJIMA I VANJSKIM OKRUŽENJEM	<p>Organizirati sve oblike suradnje s roditeljima</p> <p>Suradivati s dionicima odgojno-obrazovne ustanove na nacionalnoj, lokalnoj i međunarodnoj razini</p> <p>Afirmirati identitet odgojno-obrazovne ustanove u javnosti uključujući i suradnju s medijima</p> <p>Predstavljati rad odgojno-obrazovne ustanove u javnosti</p> <p>Aktivno sudjelovati u radu strukovnih udruga</p> <p>Analizirati potrebe i interese te mogućnosti suradnje s okruženjem odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Planirati unapređivanje suradnje s dionicima okruženja odgojno obrazovne ustanove</p> <p>Pratiti provedbu aktivnosti odgojno-obrazovne ustanove vezane uz suradnju s okruženjem</p> <p>Vrednovati kvalitetu suradnje s okruženjem odgojno-obrazovne ustanove</p>
	UPRAVLJANJE KRIZNIM SITUACIJAMA ODGOJNO-OBRAZOVNE USTANOVE	<p>Osigurati uvjete za sigurno okruženje odgojno-obrazovnog procesa i sudionika</p> <p>Prepoznati i procijeniti potencijalne krizne situacije</p> <p>Poznavati i primjenjivati standardne procedure za rješavanje kriznih situacija</p> <p>Koordinirati izradu preventivnih programa za izbjegavanje kriznih situacija</p>
Popis skupova kompetencija s pripadajućim kompetencijama	PLANIRANJE I PROGRAMIRANJE RADA ODGOJNO OBRAZOVNE USTANOVE	<p>Sudjelovati u izradi novih odgojno-obrazovnih programa uvažavajući potrebe različitih skupina djece i učenika</p> <p>Planirati aktivnosti i projekte odgojno obrazovne ustanove na svim razinama</p> <p>Planirati, pripremati i organizirati odgojno-obrazovni proces</p> <p>Osiguravati uvjete za optimalno funkcioniranje rada odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Izraditi strateški dokument odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Poznavati i primijeniti marketinške tehnike i alate za postizanje ciljeva odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Kreirati viziju i misiju odgojno-obrazovne ustanove</p>
	ANALIZA OKRUŽENJA ODGOJNO OBRAZOVNE USTANOVE	<p>Pratiti provedbu aktivnosti odgojno-obrazovne ustanove vezane uz suradnju s okruženjem</p> <p>Vrednovati kvalitetu suradnje s okruženjem odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Analizirati potrebe i interese te mogućnosti suradnje s okruženjem odgojno-obrazovne ustanove</p>

	<p>Planirati unapređivanje suradnje s dionicima okruženja odgojno obrazovne ustanove</p> <p>Prepoznavati odgojno-obrazovne potrebe društva te trendove tržišta rada</p> <p>Aktivno sudjelovati u radu strukovnih udruga</p>
OSIGURAVANJE KVALITETE ODGOJNO OBRAZOVNE USTANOVE	<p>Pratiti i analizirati rad zaposlenika/odgojno-obrazovnih radnika</p> <p>Vrednovati cjelokupni rad u odgojno-obrazovnoj ustanovi i samovrednovati svoj rad</p> <p>Uvoditi inovativne metode i tehnike rada kao rezultat ulaganja u svoj osobni i profesionalni razvoj</p> <p>Pratiti realizaciju godišnjeg plana i programa rada odgojno-obrazovne ustanove te kurikuluma i razvojnog plana</p> <p>Sudjelovati u radu i pratiti rad tima koji izrađuje plan unapređivanja kvalitete odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Pratiti provedbu svih planiranih aktivnosti i projekata koje se odvijaju u odgojno-obrazovnoj ustanovi</p> <p>Vrednovati planirane aktivnosti i projekte koji se odvijaju u odgojno-obrazovnoj ustanovi</p> <p>Analizirati i vrednovati odgojno-obrazovni proces</p> <p>Koristiti i promovirati najnovije stručno-znanstvene spoznaje iz područja odgoja i obrazovanja</p>
ORGANIZACIJA RADA U ODGOJNO OBRAZOVNOJ USTANOVU	<p>Primjenjivati znanja i vještine relevantne za istraživanje i mijenjanje kulture odgojno-obrazovne ustanove.</p> <p>Oblikovati kulturu odgojno-obrazovne ustanove i pritom razvijati klimu suradnje i povjerenja</p> <p>Koristiti informatičko-komunikacijske tehnologije u radnim procesima odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Donositi primjerene i pravovremene odluke vezane uz rad u odgojno-obrazovnoj ustanovi</p> <p>Osigurati uvjete za sigurno okruženje odgojno-obrazovnog procesa i sudionika</p> <p>Poznavati i primjenjivati standardne procedure za rješavanje kriznih situacija</p> <p>Prepoznati i procijeniti potencijalne krizne situacije</p> <p>Koordinirati izradu preventivnih programa za izbjegavanje kriznih situacija</p>
SAVJETODAVNI RAD U ODGOJNO OBRAZOVNOJ USTANOVU	<p>Pripremati i provoditi savjetodavni rad s djecom, učenicima i roditeljima</p> <p>Pripremati i provoditi zajedno sa stručnim suradnicima savjetodavni rad s nastavnicima odnosno odgojateljima početnicima</p> <p>Pripremati i provoditi zajedno sa stručnim suradnicima savjetodavni rad u svrhu podrške zaposlenicima odgojno-obrazovne ustanove</p>
KOMUNIKACIJSKO PREZENTACIJSKE VJEŠTINE	<p>Organizirati sve oblike suradnje s roditeljima</p> <p>Suradivati s dionicima odgojno-obrazovne ustanove na nacionalnoj, lokalnoj i međunarodnoj razini</p> <p>Afirmirati identitet odgojno-obrazovne ustanove u javnosti uključujući i suradnju s medijima</p> <p>Predstavljati rad odgojno-obrazovne ustanove u javnosti</p> <p>Primjenjivati djelotvornu komunikaciju u radu sa zaposlenicima i djecom odnosno učenicima</p>
UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA U ODGOJNO-OBRAZOVNOJ USTANOVU	<p>Uvoditi pripravnike i novozaposlene osobe i integrirati ih u kulturu odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Organizirati i pratiti profesionalni razvoj zaposlenika/odgojno-obrazovnih radnika uključujući i</p>

	<p>informiranje o pravnim propisima te vođenje poučavanja</p> <p>Sudjelovati u selekciji kandidata za zaposlenike odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Uočavati izvore stresa i provoditi aktivnosti s ciljem smanjenja stresa u odgojno-obrazovnom procesu</p> <p>Planirati zapošljavanje prema specifičnim potrebama odgojno-obrazovne ustanove u skladu s njezinom vizijom</p> <p>Voditi sastanke kolegijalnih tijela te ostale sastanke u kojima aktivno sudjeluje</p> <p>Organizirati rad u projektnim timovima iz područja obrazovanja</p> <p>Organizirati rad timova u odgojno-obrazovnoj ustanovi</p>
PROVOĐENJE PRAVNE REGULATIVE	<p>Primijeniti odgovarajuće pravne, uključujući i financijske propise u realnim situacijama vođenja odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Sudjelovati u izradi pravnih i drugih akata odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Osiguravati zakonitost rada ustanove</p> <p>Pratiti vođenje pravno propisane dokumentacije za funkcioniranje odgojno-obrazovne ustanove</p>
FINANCIJSKO POSLOVANJE ODGOJNO OBRAZOVNE USTANOVE	<p>Upravljanje materijalnim i financijskim poslovanjem odgojno-obrazovne ustanove</p> <p>Obrazložiti financijski plan, plan nabave i financijske izvještaje</p> <p>Predstaviti zainteresiranim dionicima načine i mogućnosti ostvarivanja vlastitih prihoda odgojno-obrazovne ustanove te svrhovito i racionalno njima raspolagati</p> <p>Raspolagati racionalno postojećim financijskim i drugim resursima materijalne i nematerijalne naravi u cilju ostvarivanja godišnjega plana i programa rada ustanove</p>
Uvjeti rada	<p>Opći uvjeti rada sukladni su važećem nacionalnom zakonodavstvu o radu i podzakonskim propisima i odredbama koje uređuju pitanje rada i zapošljavanja, dok su specifični propisani su važećim zakonskim aktima iz djelokruga Ministarstva znanosti i obrazovanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine, 87/08., 86/09., 92/10., 105/10. – ispravak, 90/11., 16/12., 86/12., 94/13., 152/14. i 7/17. i 68/18) • Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, 10/97, 107/07, 94/13, 98/19) • Zakon o ustanovama (Narodne novine, 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19) <p>Ravnatelji školskih, domskih i predškolskih ustanova rade po potrebi u smjenama, a ovisno o ustanovi (primjerice, u učeničkim domovima) povremeno i noću, odnosno po potrebi subotom, nedjeljom i praznicima.</p> <p>Posao ravnatelja vezan je uz povremena kraća i duža putovanja odnosno kraće boravke izvan mjesta stanovanja. Prisutna je učestalost komunikacije s različitim skupinama dionika, povremeno rješavanje kriznih, hitnih i rizičnih situacija unutar i izvan odgojno-obrazovne ustanove.</p> <p>Ravnatelji često rade u zatvorenom prostoru, izloženi su umjetnoj rasvjeti, veći broj sati mogu provoditi sjedeći ispred ekrana računala.</p> <p>Za obavljanje ravnateljskog posla neophodno je poznavanje rada na računalu, kao i permanentno stručno usavršavanje osobnih ravnateljskih kompetencija.</p>
REVIZIJA STANDARDA ZANIMANJA	

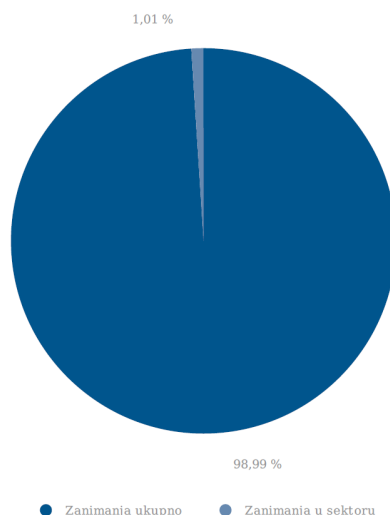
Prijedlog roka do kojeg se standard zanimanja može koristiti za predlaganje standarda kvalifikacija i skupova ishoda učenja

31.12.2025.

SLIKE KOJE SU PRILOŽENE ZAHTEJU

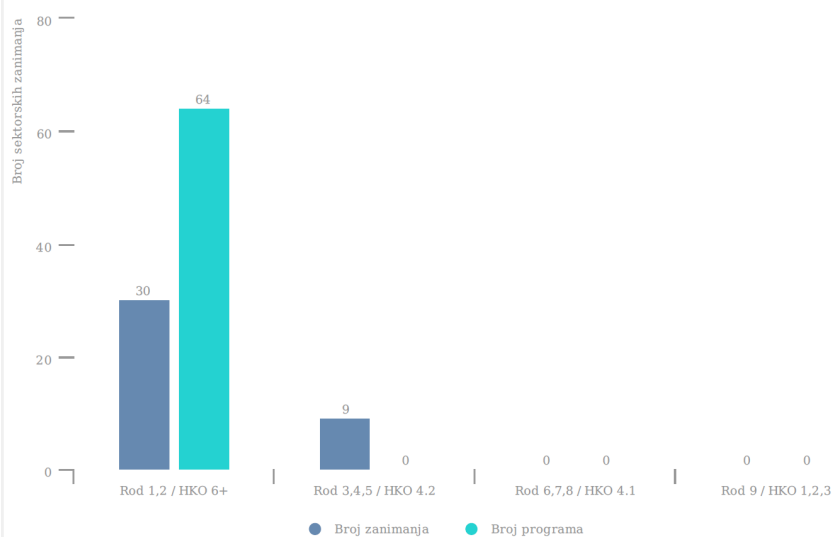
1. Slika 1. Broj sektorskih zanimanja u odnosu na ukupan broj zanimanja u RH

Broj sektorskih zanimanja / ukupan broj zanimanja u RH / odnos



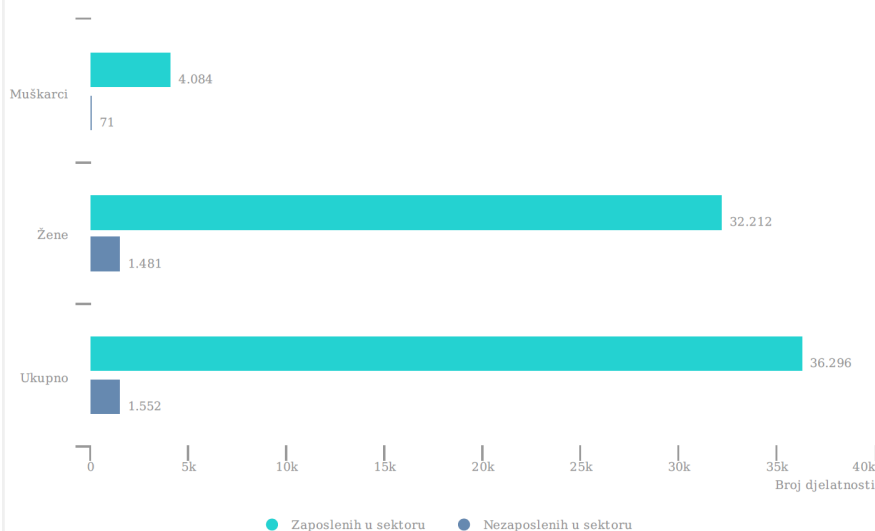
2. Slika 2. Broj sektorskih zanimanja, rodovi i broj obrazovnih programa

Broj sektorskih zanimanja / rodovi / broj obrazovnih programa

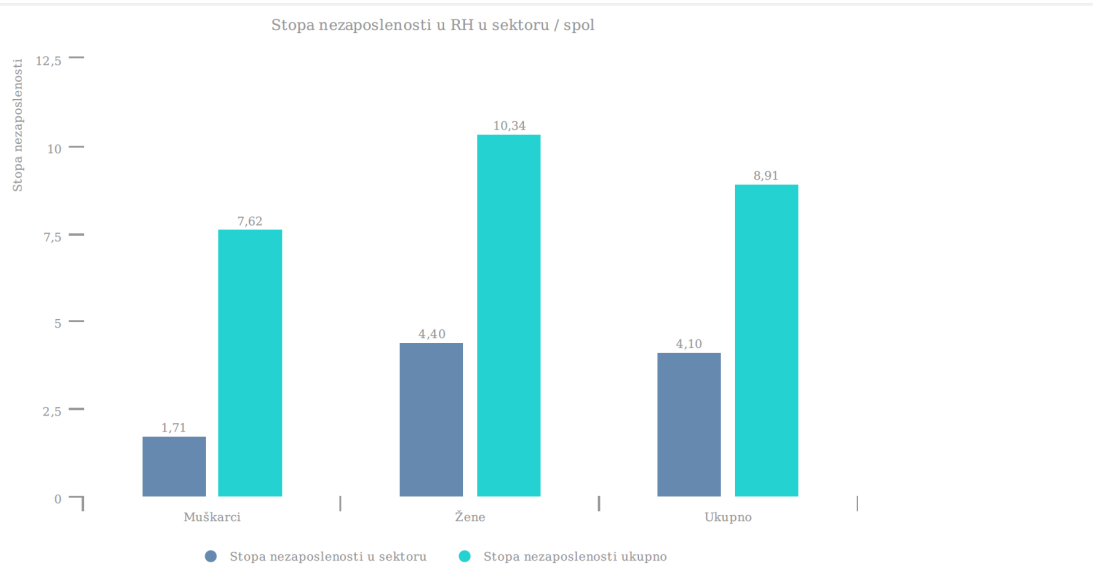


3. Slika 3. Broj zaposlenih i nezaposlenih u RH u sektoru po spolu

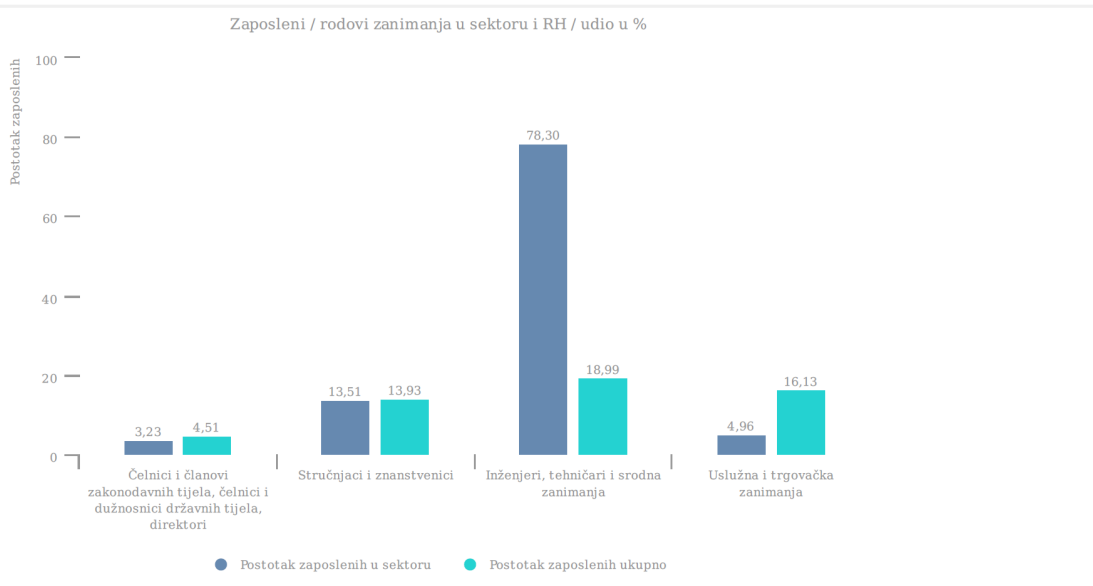
Broj zaposlenih i nezaposlenih u RH u sektoru / spol



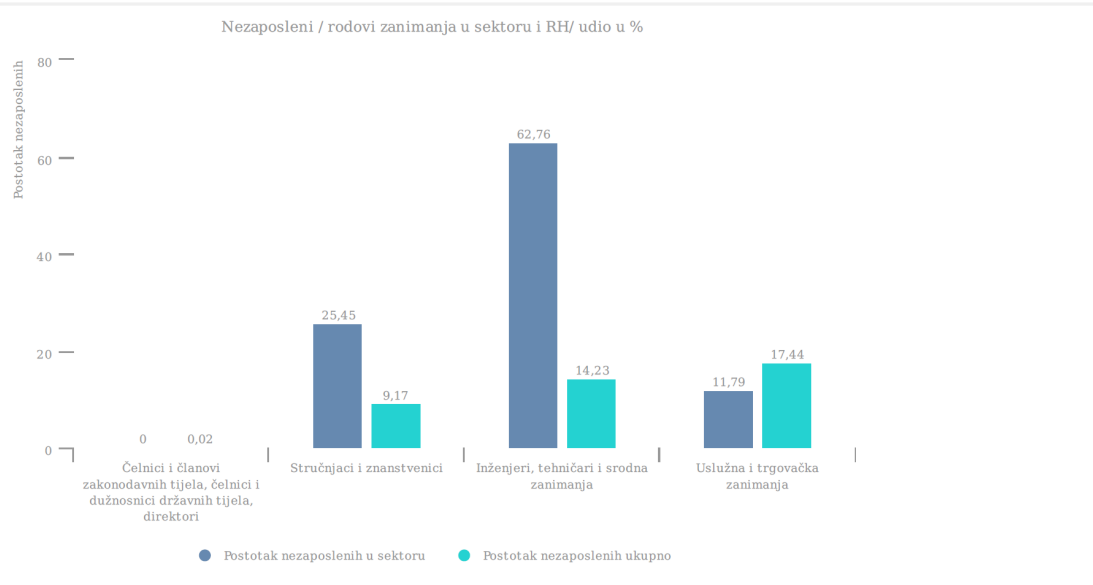
4. Slika 4. Stopa nezaposlenosti po sektoru i spolu



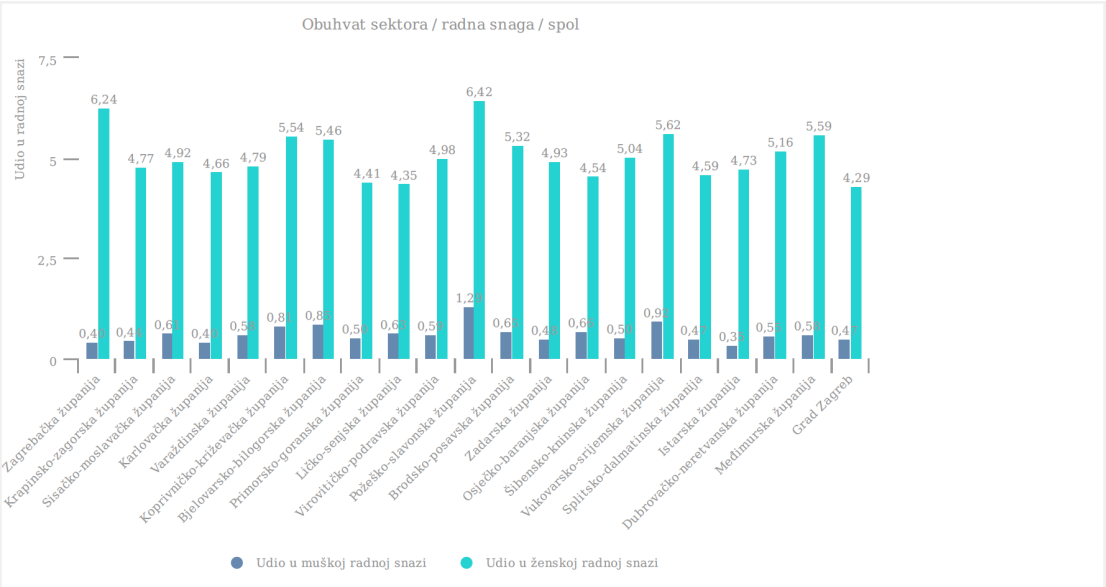
5. Slika 5. Postotak zaposlenih po rodovima zanimanja u sektoru u odnosu na postotak zaposlenih po rodovima zanimanja ukupno u RH



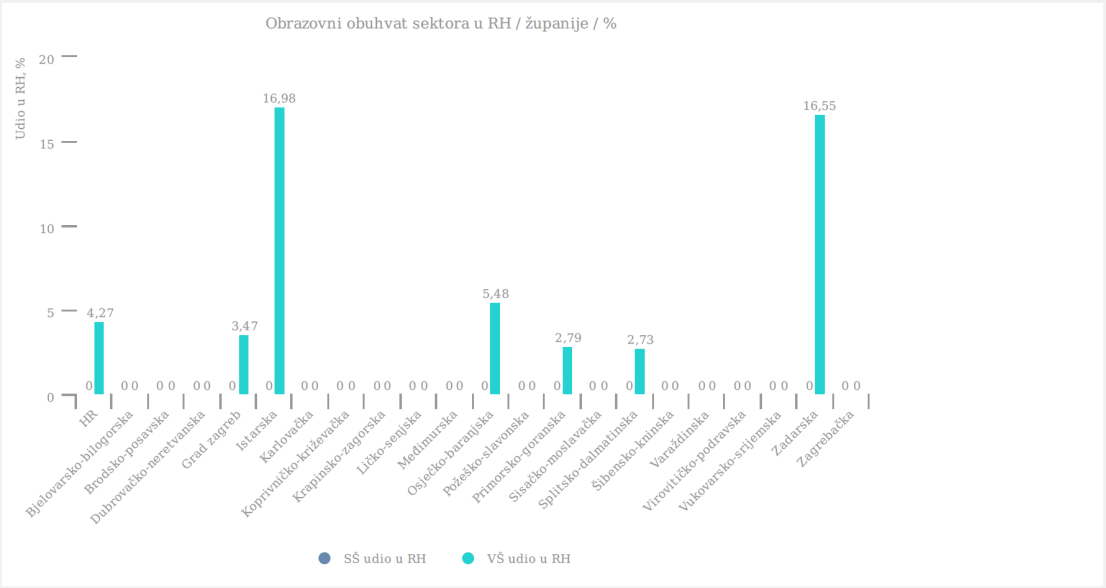
6. Slika 6. Postotak nezaposlenih po rodovima zanimanja u sektoru u odnosu na postotak nezaposlenih po rodovima zanimanja ukupno u RH



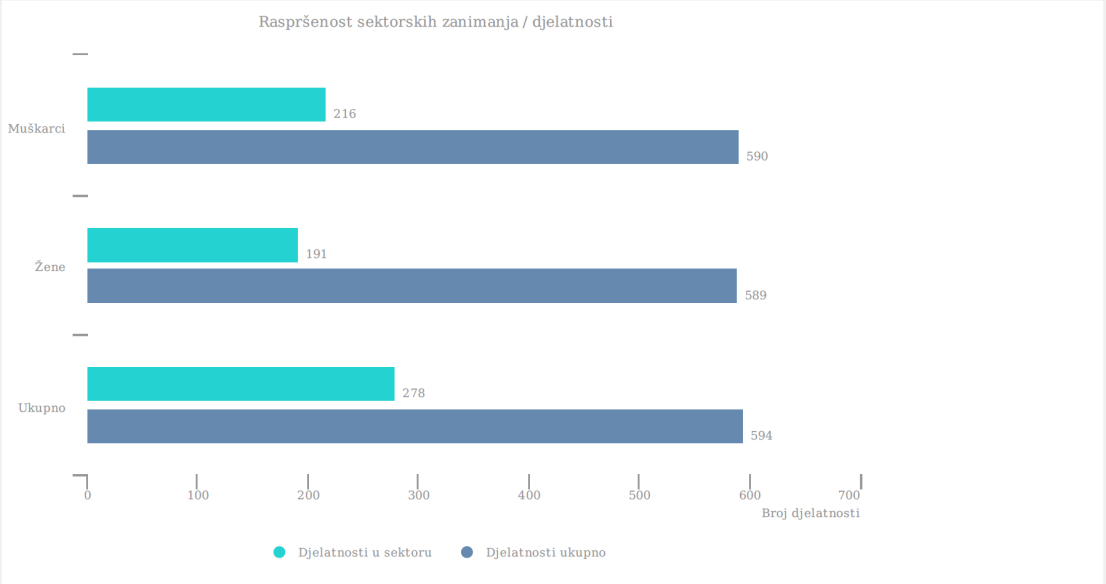
7. Slika 7. Obuhvat sektora po radnoj snazi u odnosu na spolu



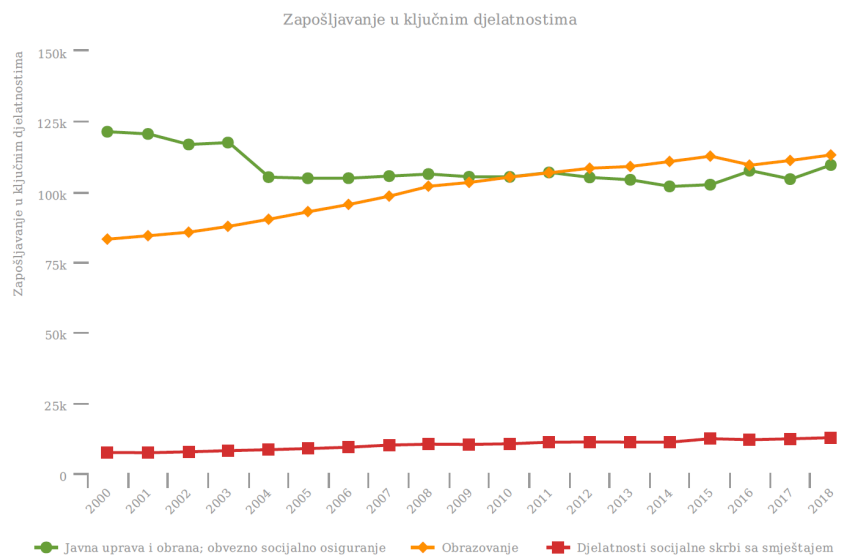
8. Slika 8. Obrazovni obuhvat sektora u RH po županijama



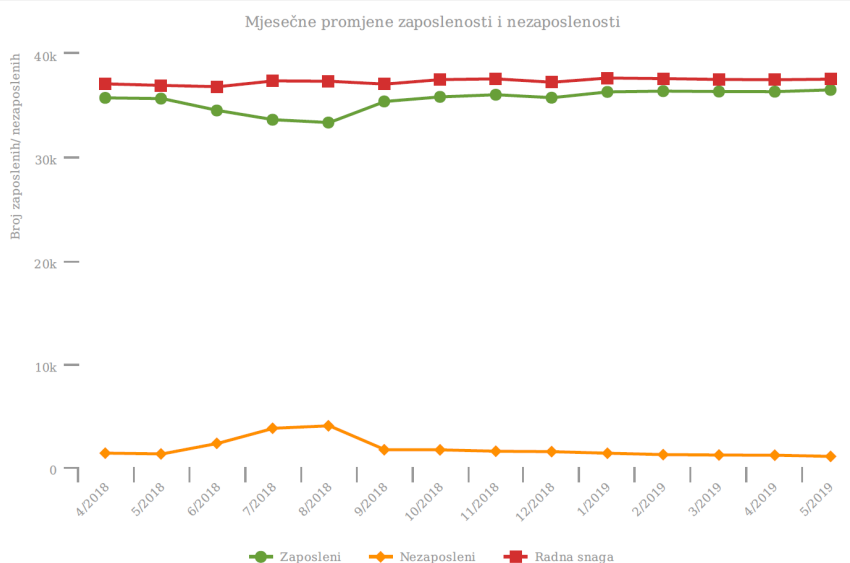
9. Slika 9. Raspršenost sektorskih zanimanja po djelatnostima i prema spolu



10. Slika 10. Zapošljavanje u ključnim djelatnostima



11. Slika 11. Mjesečne promjene zaposlenosti i nezaposlenosti, od travanj 2018. do svibanj 2019.



12. Tablica 1 Pregled broja nezaposlenih ravnateljica/ica u razdoblju od 2004.-2020. godine

Tablica 1 Pregled broja nezaposlenih ravnatelja/ica u razdoblju od 2004.-2020. godine
(izvor: <https://statistika.hzz.hr/>)

Zanimanje - skupine	(1341) Ravnatelj/ravnateljice u području predškolskog odgoja	(1345) Ravnatelj/ravnateljice osnovnih škola i srednjoškolskih ustanova te dekani/dekane i rektori/rektorice visokih učilišta	Ukupno
Godina			
2004	0	2	2
2005	0	1	1
2006	0	2	2
2007	1	2	3
2008	0	1	1
2009	1	2	2
2010	0	1	1
2011	0	0	1
2012	0	1	1
2013	1	1	2
2014	1	1	2
2015	1	1	2
2016	2	1	3
2017	1	1	2
2018	0	1	1
2019	0	0	0
2020	0	0	0

13. Tablica 2 Pregled broja nezaposlenih ravnatelja/ica u razdoblju od 2004.-2020. godine prema dobnim kategorijama

Tablica 2 Pregled broja nezaposlenih ravnatelja/ica u razdoblju od 2004.-2020. godine prema dobnim kategorijama

(izvor: <https://statistika.hzz.hr/>)

Zanimanje - skupine	(1341) Ravnatelji/ravnateljice u području predškolskog odgoja											(1345) Ravnatelji/ravnateljice osnovnih škola i srednjoškolskih ustanova te dekani/dekanice i rektori/rektorice visokih učilišta											Ukupno					
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 i više	Ukupno	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 i više	Ukupno						
2004	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	
2005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	
2006	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	
2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	
2008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
2009	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
2013	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	
2014	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	
2015	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	
2016	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	
2017	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	
2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

14. Tablica 3 Pregled broja nezaposlenih ravnatelja/ica u razdoblju od 2004.-2020. godine prema spolu

Tablica 3 Pregled broja nezaposlenih ravnatelja/ica u razdoblju od 2004.-2020. godine prema spolu

(izvor: <https://statistika.hzz.hr/>)

Zanimanje - skupine	(1341) Ravnatelji/ravnateljice u području predškolskog odgoja			(1345) Ravnatelji/ravnateljice osnovnih škola i srednjoškolskih ustanova te dekani/dekanice i rektori/rektorice visokih učilišta			Ukupno
	Spol	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	
2004	Godina						
2004		0	0	0	1	1	2
2005		0	0	0	1	1	1
2006		0	0	0	1	1	2
2007		1	0	1	0	2	3
2008		0	0	0	0	0	1
2009		1	0	1	1	1	2
2010		0	0	0	0	0	1
2011		0	0	0	0	0	0
2012		0	0	0	1	0	1
2013		0	1	1	1	0	1
2014		0	1	1	1	1	2
2015		0	1	1	1	0	1
2016		0	2	2	1	0	3
2017		0	1	1	1	0	1
2018		0	0	0	0	0	1
2019		0	0	0	0	0	0
2020		0	0	0	0	0	0

PREGLED KOMPETENCIJA U KLJUČNIM POSLOVIMA I SKUPOVIMA KOMPETENCIJA

Kompetencije u ključnim poslovima koje nisu raspoređene u skupove kompetencija

Sve kompetencije iz ključnih poslova su raspoređene u skupove kompetencija

Kompetencije u skupovima kompetencija koje se ne spominju u ključnim poslovima

Nema kompetencija u skupovima kompetencija koje se ne pojavljuju u ključnim poslovima

Blaženka Divjak