



Poročilo o rezultatih raziskave, izvedene v okviru
projekta MORE – podpiranje romskih otrok s
strokovnimi delavci, predstavniki romske skupnosti
ter smernice za vključevanje in zaposlovanje romskih
strokovnih delavcev v vrtcih



Petra Bozovičar
CKVI KZK
marec
2019



Rezultati številnih študij (Heckman v Vonta in drugi 2011, str 91; Ghent in Tankersley prav tam, str. 111) kažejo, da je eden glavnih dejavnikov učne uspešnosti romskih in drugih otrok iz prikrajšanih družin, vključenost v kakovostne organizirane programe predšolske vzgoje, kar je potrdila tudi Nacionalna evalvacijska študija uspešnosti romskih učencev v osnovni šoli (Vonta in drugi, 2011).

Prav z namenom zagotavljanja visoke kakovosti izobraževanja za vse, je Svet Evropske unije leta 2017 med drugim sprejel tudi sklepe o inkluziji in raznolikosti. Ker je inkluzivno izobraževanje namenjeno vsem otrokom, v dokumentu upoštevajo pomen odzivanja na različne potrebe v vseh oblikah izobraževanja ter promovirajo skupne vrednote z namenom spodbujanja sobivanja različnih kulturnih identitet (Draft Conclusions of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States v Rutar 2018a).



1.

ZAGOTAVLJANJE KAKOVOSTI
PEDAGOŠKEGA PROCESA

Kot navaja Režek (2016), so prizadevanja za oblikovanje visoko kakovostnih predšolskih programov pomemben ukrep za doseganje socialne vključenosti in prekinitev socialne prikrajšanosti. Jager (2013) preko rezultatov mnogih raziskav, potrjuje »da lahko ustrezna podpora v predšolski dobi v odnosu do različnih potreb različnih skupin omili učinke socialne prikrajšanosti in otrokom zagotovi boljši izhodiščni položaj ob vstopu v osnovno šolanje«.

Eden od možnih načinov opredelitve kakovosti je upoštevanje strukturnega in procesnega vidika kakovosti. K strukturnemu vidiku kakovosti spadajo sredstva, viri, vse organizacijske dimenzije ustanov (podatek o številu otrok v skupinah, stopnja izobrazbe strokovnih delavcev, število otrok na eno odraslo osebo) in kurikularne vsebine (Dahlberg, Moss, Pence v Režek, 2016). Procesni vidik kakovosti pa je težje opredeliti, saj lahko ob odsotnosti ustreznih merskih instrumentov hitro zapademo v subjektivno ocenjevanje kakovosti procesa. Eden od instrumentov za merjenje kakovosti procesa, je bil oblikovan s strani Mednarodnega združenja Korak za korakom (International Step by Step Association) in kakovost pedagoškega procesa definira in razume preko poglobljanja in uresničevanja pedagoške prakse na 7 področjih kakovosti (Tankersley et al., 2013): interakcije; družina in skupnost; inkluzija, različnost in demokratične vrednote; spremljanje, ocenjevanje in načrtovanje; strategije poučevanja; učno okolje in profesionalni razvoj.

“S prepoznavanjem vloge družine in domačega učnega okolja kot otrokovega primarnega učnega in socialnega okolja pedagog gradi povezave med vrtcem in šolo ter družino in skupnostjo in tako spodbuja neprekinjeno dvosmerno komunikacijo. Za spodbujanje otrokovega razvoja in učenja je bistvenega pomena upoštevanje različnih tipov družin, družinskega ozadja, življenjskega sloga in drugih značilnosti družin. Pedagogova dovzetnost in odzivnost do družin se odražata z upoštevanjem in cenjenjem vseh možnih načinov, s katerimi lahko družine prispevajo k učenju svojih otrok, življenju učeče se skupnosti v vrtcu ali šoli.” (Tankersley et al., 2013, str. 42)

Ugotovitve Lo'pez, Scribner in Mahitivanichcha (v Rutar 2018a) potrjujejo pomen, ki ga ima osebni stik, poznavanje družin otrok ter vpogled v njihove raznolike potrebe za razumevanje življenjske realnosti družin.

Tudi Režek (2016, str. 66) poudarja, da je “pomembno starše prepoznavati kot partnerje in aktivno iskati poti, da se partnerski odnos tudi v resnici vzpostavi in zaživi (prilagajanje komunikacije jeziku, ki ga starši razumejo; prilagajanje obveščanja nivoju opismenjenosti staršev ipd.)”.

Za kakovostno vzgojo in izobraževanje je bistvenega pomena zagotavljanje pravice do vključevanja, spoštovanja in cenjenja vsakemu otroku in družini. Vsem družinam in otrokom je treba zagotavljati možnosti sodelovanja pri uresničevanju skupnih ciljev kot tudi doseganju vseh njihovih potencialov, s posebnim poudarkom na najranljivejših posameznikih (Tankersley et al., 2013).

Inkluzija otrok v izobraževalni sistem, kot že rečeno, temelji na načelu enakih možnosti. V primeru romskih ali drugih otrok etničnih manjšin ali potomcev priseljencev pa le-to vključuje še

posebne pravice glede spoštovanja njihovega maternega jezika in kulture (Vonta in Jager 2013).

Rutar (2018a) poudarja pomen pozitivnega pripoznanja jezikovne in kulturne raznolikosti otrok, družin ter njihovih potreb, ki lahko predstavlja pomembno podporo pri vključevanju otrok v novo okolje.

Če izobraževalno okolje v smislu zagotavljanja večkulturnega in večjezičnega učnega okolja ne podpira otrok, katerih materni jezik ni jezik večine, so lahko le-ti izključeni ter veljajo za manj kompetentne. Morda lahko sledijo navodilom, težje pa se sporazumevajo z vrstniki in pedagogom, zato težje pokažejo znanje in sposobnosti. Če otrokov prvi jezik ni cenjen ali pa mu ni omogočeno, da bi ga uporabljal v instituciji, bo to povzročilo negativne posledice na razvoj njegove identitete. Inkluzivno izobraževanje se ne ukvarja s tem, kako "nekateri" otroke vključiti v večinski izobraževalni sistem, temveč kako preoblikovati izobraževalni sistem in proces tako, da bi vključeval različnosti, ki se pojavljajo med vsemi (Tankersley et al., 2013).

Uspešen proces vzgoje in izobraževanja zahteva integracijo različnih institucionalnih in družinskih okolij ter tudi raznovrstnih identitet posameznika. Otroci ne smejo čutiti, da so v precepu oziroma da morajo izbirati med različnimi identitetami oziroma kulturo doma in vzgojno-izobraževalne institucije ter različnimi pričakovanji staršev, družinskih članov in pedagogov. Omogočiti jim moramo uresničevanje njihovih raznovrstnih identitet ter videti pozitivne plati vsake od njih, da bi čutili pripadnost in našo naklonjenost (prav tam, 2013).

Eden od indikatorjev kakovostnih programov je tudi odzivnost programa na raznolikosti, ki se v oddelku pojavljajo. Ko imamo v mislih romske otroke, ki prihajajo iz drugačnega jezikovnega in kulturnega okolja, je tako gotovo ena ključnih podpor, ki jim jo lahko v vrtcu nudimo, vključevanje romskega pomočnika oziroma strokovnega delavca, ki prihaja iz njihovega kulturnega in govornega okolja. V tem kontekstu je pomembno, da se v vrtcih zaposlujejo strokovni delavci različnega socio-kulturnega ozadja, jezika in spola. Zagotavljanje raznolikosti strokovnega osebja je tudi eno od priporočil Evropski komisiji NESET II (Peeters, Sharmahd, Budginaite, 2016)

Evalvacija projekta Skupaj do znanja, preko katerega so bili zaposleni romski pomočniki, kaže, da lahko njihova vključenost pozitivno prispeva k občutku sprejetosti in vključenosti romskih otrok v razredno in širšo šolsko skupnost. Z vnašanjem elementov romske kulture v šolski prostor ustvarjajo okolje, ki ga tudi romski otroci lahko prepoznavajo kot svojega, v romskem pomočniku pa najdejo lik, s katerim se lahko identificirajo, ne da bi se jim bilo treba sramovati svoje kulture ali etnične pripadnosti. Seveda je pri tem zelo pomembno, da tudi celoten šolski (učiteljski) kolektiv sprejema romskega pomočnika kot enakopravnega člana (Bešter, Medvešek, Pirc, 2016).

Tudi Režek (2007) v svoji raziskavi potrjuje vlogo romske pomočnice kot pomembne pri ustvarjanju dvojezičnega okolja in vpeljevanju elementov multikulturalizma, kar pomembno vpliva na kakovost inkluzije. Strokovni delavci so z njeno pomočjo pridobili boljše razumevanje romskega

jezika, kulture, običajev in tradicije, opaziti je bilo tudi več interakcij med romskimi in neromskimi otroki.

Vključevanje v (novo) družbo in učenje jezika okolja sta zapletena in večletna procesa, ki pa sta lažja, če se otrok počuti v okolju sprejet in če dobi ustrezno strokovno podporo. Vižintinova (2015) ugotavlja, da strokovni delavci med svojim rednim izobraževanjem večinoma niso pridobili ustreznih znanj, kako vključevati tujejezične otroke ter razvijati medkulturno vzgojo in izobraževanje.

Dejavnosti na področju profesionalnega razvoja, ki prispevajo k dvigu kompetenc strokovnih delavcev so neposredno povezane z dvigom kakovosti dela v oddelku, od strokovnega delavca in njegovega kontinuiranega razmisleka, refleksije, preverjanja lastne prakse na opredeljenih pedagoških področjih ter vnašanja sprememb v prakso pa je odvisno, ali se bo raven (procesne) kakovosti njegove prakse poglobljala (Režek, 2016). Zagotavljanje kontinuiranega profesionalnega razvoja namreč poleg pridobivanja novih znanj, vključuje predvsem refleksijo lastne prakse ter vključenost v strokovne debate s ciljem oblikovanja skupnih profesionalnih vrednot znotraj delovnega tima. Režkova (prav tam) v tem kontekstu poudarja pomen zagotavljanja podpore za profesionalno rast znotraj kolektiva, ki jo v prvi vrsti omogoča vodstvo, zagotavljajo pa kolegi, s katerimi si strokovni delavec v zaupnem in profesionalnem vzdušju deli ideje in reflektira prakso. Vključenost strokovnih delavcev v učeče se skupnosti na nivoju vrtca je pomembna za oblikovanje skupnega razumevanja kakovosti in pripomore k oblikovanju kompetentnega sistema na ravni celotnega vrtca. Kot kažejo rezultati študije CoRe (Urban et al., 2011), je namreč kompetentnost treba razumeti kot značilnost celotnega sistema predšolske vzgoje in izobraževanja. Kompetentni sistem se razvija v vzajemnih odnosih med posamezniki, skupinami, institucijami in širšim družbeno-političnim kontekstom, pri čemer je njegova ključna značilnost nudenje podpore posameznikom pri oblikovanju odgovornih in odzivnih praks, ki odgovarjajo na potrebe otrok in staršev v nenehno spreminjajočih se družbenih kontekstih.

Z vidika zagotavljanja kakovostnih organiziranih programov predšolske vzgoje velja tudi poudariti, da se na ravni evropskega prostora otroci etničnih manjšin in družin z nižjimi prihodki vse bolj soočajo s problemom dostopa do programov predšolske vzgoje (Vandenbroeck in Lazzari, v Jager 2015). Vsi otroci namreč nimajo enakih možnosti na področju vključevanja v predšolske programe, zato se z zagotavljanjem dostopnosti predšolskih programov romskim otrokom povečuje enakost možnosti za podporo pri njihovem razvoju in s tem socialno vključenost, hkrati pa brez zagotavljanja enakosti v procesih predšolske vzgoje ne moremo zagotoviti kakovosti in nasprotno (Vonta, 2013).



2.

VKLJUČEVANJE IN
ZAPOSLOVANJE STROKOVNIH
DELAVCEV, PREDSTAVNIKOV
ROMSKE SKUPNOSTI

V nadaljevanju predstavljamo rezultate raziskave, izvedene v okviru projekta *MORE – podpiranje romskih otrok s strokovnimi delavci, ki so predstavniki romske skupnosti*, ki se sicer osredotočajo na vlogo romskih strokovnih delavcev, vendar pa je pomen njihovega vključevanja in zaposlovanja mogoče prenesti tudi na kontekst zaposlovanja drugih tujejezičnih strokovnih delavcev oziroma predstavnikov drugih kultur.

2.1. REZULTATI RAZISKAVE

2.1.1. Namen raziskave

V pričujoči raziskavi smo želeli ugotoviti število strokovnih delavcev - predstavnikov romske skupnosti - ki so zaposleni v slovenskih vrtcih ter raziskati njihove možnosti za delo na področju predšolske vzgoje in izobraževanja.

2.1.2. Raziskovalna vprašanja

- Koliko vzgojiteljev ali pomočnikov vzgojiteljev, ki so predstavniki romske skupnosti oziroma koliko romskih pomočnikov je zaposlenih v slovenskih vrtcih?
- Kakšen je bil njihov proces izobraževanja pred zaposlitvijo v vrtcu?
- Kakšna je njihova vloga v vrtcu (na ravni dela z otroki, sodelovanja s starši ter drugimi strokovnimi delavci)?
- S katerimi izzivi se srečujejo pri svojem delu?
- Katere vsebine / znanja / veščine pogrešajo?
- Kako jih delodajalec podpira pri njihovem profesionalnem razvoju?
- Kako so vključeni v načrtovanje in izvajanje dejavnosti?
- Česa bi si še želeli v zvezi s svojo vlogo v vrtcu in kakšne možnosti imajo za to?
- Kaj bi se moralo širše v javnosti slišati o pomenu njihove vloge?
- Kako bi spodbudili romske mladostnike, da bi se odločili za nadaljevanje izobraževanja na področju predšolske vzgoje in izobraževanja ter zaposlitev v vrtcu?

2.1.3. Metodologija

V prvem delu raziskave smo podatke zbirali na podlagi vprašalnika, v drugem pa s pomočjo polstrukturiranih intervjujev. Po izvedeni raziskavi smo rezultate predstavili vodstvenim delavcem vrtcev z vključenimi romskimi otroci iz dolenske in prekmurske regije ter izvedli dve fokusni skupini, kjer smo se osredotočali na spremembe, ki so potrebne za širše vključevanje in zaposlovanje romskih strokovnih delavcev v vrtec ter podporo, ki jo pri tem lahko predstavljajo vodstveni delavci.

2.1.4. Vključeni v raziskavo

V prvi del raziskave je bilo vključenih vseh 331 javnih slovenskih vrtcev, ki smo jim razposlali spletne vprašalnike. Odzvalo se jih je le 64. Ker smo želeli pridobiti čimbolj reprezentativne rezultate, smo še osebno naslovili vrtce, ki imajo vključene romske otroke ter kontaktirali CŠOD, ki v okviru projekta Skupaj za znanje zaposluje romske pomočnice/ke. Na ta način smo dobili zanesljive podatke o številu zaposlenih romskih pomočnic/kov, podatki o številu strokovnih delavcih, zaposlenih v vrtcih pa do določene mere odstopajo od dejanskega stanja, saj smo odgovore pridobili le od 68 vrtcev.

V drugem delu raziskave smo izvedli 5 intervjujev, in sicer z 2 pomočnicama vzgojiteljice ter 3 romskimi pomočnicami, pri čemer so 4 intervjuvanke prihajale iz prekmurske ter 1 iz dolenske regije. Vse intervjuvanke so bile ženskega spola ter so imele 5. stopnjo izobrazbe (pomočnici vzgojiteljice sta pred zaposlitvijo opravili prekvalifikacijo za pomočnico vzgojiteljice, romske pomočnice pa so pridobile NPK za romsko pomočnico). Najdaljša delovna doba ene od intervjuvank obsega 11 let zaposlitve v vrtcu, naslednja 5 let, dve imata okrog 2 leti delovnih izkušenj, najmanj izkušena pa je z delom v vrtcu pričela v tem šolskem letu.

V izvedbo fokusnih skupin pa je bilo skupaj vključenih 13 vodstvenih delavcev iz 9 vrtcev. Ena od fokusnih skupina se je izvedla s predstavniki dolenske (7 predstavnikov iz 5 vrtcev), druga pa s predstavniki prekmurske regije (6 predstavnic iz 4 vrtcev).

2.1.5. Postopek zbiranja in obdelave podatkov

Podatki z vprašalniki so bili zbrani decembra 2017, intervjuji pa izvedeni marca 2018. Vsi intervjuji so bili posneti s pomočjo snemalne naprave z namenom transkribiranja. Transkripcije intervjujev se hranijo v arhivu Centra za kakovost v vzgoji in izobraževanju Korak za korakom. Transkripcija pogovorov je predstavljala osnovo za analizo podatkov (Vogrinc, 2008), ki je temeljila na evidentiranju in kategoriziranju odgovorov po ključnih temah. Kategorizirane odgovore smo interpretirali ter opozorili na tiste elemente, ki bi jih še posebej veljalo upoštevati na področju podpiranja romskih in drugih

tujejezičnih otrok s strokovnimi delavci, ki govorijo jezik vključenih otrok oziroma prihajajo iz njihovega kulturnega okolja.

Fokusni skupini v Ljubljani (za vodstvene delavce dolenjskih vrtcev) ter v Murski Soboti (za vodstvene delavce prekmurskih vrtcev) smo izvedli decembra 2018.

2.1.6. Rezultati in interpretacija

V prvem delu raziskave smo ugotovili, da je v 12 vrtcih zaposlenih 12 romskih strokovnih delavcev, od tega 1 vzgojitelj/ica, 3 pomočniki/ce vzgojitelja/ice¹ in 8 romskih pomočnikov/ic.

V nadaljevanju smo prišli še do podatka, da Zavod za zaposlovanje izvaja program Pomoč Romom pri socializaciji, preko katerega so 3 predstavniki romske skupnosti vključeni v 3 vrtce. Vsebina njihovega dela se nanaša na pomoč pri vzgoji in učenju, odpravljanju jezikovnih ovir, vključevanju mlajših v izobraževalne programe, vzpostavljanju dialoga in povezovanju z lokalnim okoljem, kar je primerljivo z vsebino dela romskega pomočnika. Podobno kot pri romskih pomočnikih je za vključitev v ta program zahtevana najmanj osnovnošolska izobrazba, pri delu pa jih podpira strokovni mentor, ki skrbi za njihovo uvajanje v delo ter jim je na voljo ves čas vključitve v javno delo. Za razliko od romskih pomočnikov pa javno delo lahko traja največ 2 leti ter jim ne predvideva posebnih usposabljanj.

Po podatkih Urada za narodnosti RS (2018) na podlagi ocen različnih institucij v Sloveniji živi približno od 7.000 do 12.000 Romov, kar predstavlja 0,6% celotne populacije. Po podatkih Statističnega urada RS (2018) pa je bilo v šolskem letu 2017/18 v javnih slovenskih vrtcih zaposlenih 11.454 strokovnih delavcev, od tega po naših ugotovitvah skupaj 15 predstavnikov romske skupnosti, kar je le 0,1% vseh zaposlenih strokovnih delavcev.

Romi strnjeno živijo v Prekmurju, na Dolenjskem, v Beli krajini, Posavju ter večjih mestih kot so Maribor, Velenje, Ljubljana, Celje, Jesenice in Radovljica, romski strokovni delavci pa so prisotni v 12 vrtcih le nekaterih od omenjenih okolij. Obstaja torej mnogo romskih naselij, kjer v vrtcih ni vključenih romskih strokovnih delavcev in v tem kontekstu se nam zdi njihovo število precej nizko (prav tam, 2018).

Interpretacijo rezultatov izvedenih intervjujev smo glede na zastavljena raziskovalna vprašanja, vsebinsko razdelili v tri tematske sklope:

1 Ena od pomočnic vzgojiteljice, s katero smo opravili tudi intervju, trenutno ni več zaposlena na tem delovnem mestu.

- vloga romskih strokovnih delavcev na ravni dela z otroki ter sodelovanja s starši in drugimi strokovnimi delavci;
- skrb za profesionalni razvoj romskih strokovnih delavcev;
- možnosti zaposlovanja romskih strokovnih delavcev v vrtcih.

2. 2. VLOGA ROMSKIH STROKOVNIH DELAVCEV NA RAVNI DELA Z OTROKI TER SODELOVANJA S STARŠI IN DRUGIMI STROKOVNIMI DELAVCI

V projektu "Zagotavljanje enakih možnosti za izobraževanje romskih otrok" so pomen vključevanja romskih strokovnih delavcev opredelili predvsem na področjih sodelovanja v timu skupaj z drugimi strokovnimi delavci, vključevanja v vse dejavnosti v oddelku, pomoči otrokom pri premagovanju jezikovnih ovir ter skrbi za prisotnost elementov romske kulture ter spodbujanja dvojezične kulture v oddelku (Vonta in drugi, 2011).

Režek (2007) v okviru zgoraj omenjenega projekta predstavlja primer vključevanja romske pomočnice, pri čemer pomen njene vloge in prispevek k integraciji romskih opredeljuje na naslednjih področjih:

- komunikacija z romskimi otroki in starši,
- spodbujanje uporabe romskega jezika pri romskih otrocih v programih predšolske vzgoje in v šoli,
- ohranjanje znanja romskega jezika in spodbujanje uporabe romskega jezika med neromskimi učenci,
- pomoč ostalim pri seznanjanju z romsko kulturo in zgodovino,
- pomoč učiteljem pri razumevanju specifičnih vzorcev obnašanja, ki izvirajo iz romske kulture in tradicije.

Tudi opredelitve, ki so jih izpostavljale intervjuvanke, se umeščajo v zgoraj navedena področja.

2.2.1. KOMUNIKACIJA Z ROMSKIMI OTROKI IN STARŠI

Ena izmed pomočnic vzgojiteljice je izpostavila pomen prisotnosti romskega strokovnega delavca pri uvajanju otrok v vrtec: *“Ko otrok pride v vrtec, se počuti ogroženega, utesnjena, ne pozna jezika, ne pozna nobene osebe, kar je zanj šok, stres, ki ga ne razume. Če je v vrtcu vsaj ena oseba, ki jo pozna že sicer iz življenja, se lahko nanjo obrača, zaradi česar mu je lažje in se tudi čas uvajanja skrajša.”*

Ena od romskih pomočnic, ki dela v osnovni šoli in delno v vrtcu je poudarila svojo vlogo pri zagotavljanju mehkega prehoda iz vrtca v osnovno šolo: *“Prisotnost romskih pomočnikov v vrtcu se opazi predvsem, ko grejo ti otroci v šolo in me že poznajo od vrtca. Kontakt je čisto drugačen.”*

Raziskave kažejo, da starši, ki prihajajo iz manjšinske skupine, včasih ne zaupajo pedagogom in institucijam, ker so med izobraževanjem sami doživeli negativne izkušnje. Morda si želijo informacij o otrokovi vzgoji in izobraževanju, “vendar težko zaupajo, da jim bodo pedagogi resnično posredovali najboljše nasvete” (Yonezawa in Oaks v Tankersley in drugi 2013, str. 71)

V tem kontekstu vse intervjuvanke kot ključen del svoje vloge omenjajo vzpostavljanje zaupanja s starši:

“Pri starših opazim, da je veliko več zaupanja, če me tudi osebno poznajo. Za romske starše je namreč značilno, da ne zaupajo nobeni instituciji – to je že stoletja tako in na žalost se počasi premika. Niti en učitelj ne dobi zlahka zaupanja romskega starša. Preveč smo zaščitniški.”

“Največji izziv je absolutno, da starše dobiš na svojo stran, da ti začnejo zaupati, da te razumejo, da se znaš s starši pogovarjati.”

“V času, odkar sem tu, so starši romskih otrok bolj začeli zaupati, da oddajajo otroka v vrtec.”

Vključevanje predstavnikov romske manjšine v vrtce, v katere so vključeni tudi otroci, ki prihajajo iz ujemajočih kulturnih okolij, je torej eden od ključnih dejavnikov zagotavljanja kakovostnih programov predšolske vzgoje, kar se je izkazalo tudi v drugih manjšinskih etničnih skupinah, kot sta afroameriška skupnost in skupnost temnopoltih Britancev (Marsh v Baranja 2016). “Vzpostavitev zaupanja in dobrih odnosov med vrtcem in družinami je pomembna za vse otroke in družine. Za družine iz marginaliziranih skupnosti, ki se soočajo s socialno izključenostjo, kamor uvrščamo tudi romske družine, pa je vzpostavljanje zaupnih odnosov bistvenega pomena in pomeni temelj vsega, kar se bo v vrtcu dogajalo.” (Building Futures: Developing trust v Baranja 2016, str. 10).

Tudi Bešter, Medvešek in Pirc (2016) ugotavljajo, da romski pomočniki na tem področju za vrtec in šole predstavljajo veliko podporo, saj zaradi poznavanja romskega jezika in kulture ter pogosto tudi lastnega bivanja v romskem naselju lažje vzpostavljajo stike z romskimi družinami in pridobivajo njihovo zaupanje. Vzpostavitev zaupanja s starši pa predstavlja podlago za spodbujanje njihove aktivnejše vloge in sodelovanje v izobraževanju svojih otrok, pri čemer je treba poudariti pomen aktivne vloge institucij v tem procesu. Spodbujanje vključevanja romskih staršev in njihovo sodelo-

vanje v izobraževalnem procesu otrok je namreč ključnega pomena za doseganje boljših rezultatov romskih otrok v izobraževalnem sistemu. Tudi raziskava (Vonta idr. 2011, 145-147) kaže pozitivno povezanost vključevanja staršev v izobraževanje otrok z učno uspešnostjo otrok.

Tudi intervjuvanke vzpostavitev zaupanja s starši vidijo kot temelj za zagotavljanje vpisa in rednega obiskovanja otrok v vrtcu: *“Redno obiskovanje otrok v vrtcu bi se najbolj učinkovito rešilo s sodelovanjem s starši in delom na terenu, je pa tovrstno delo premalo prisotno in tudi premalo vključeno v samo načrtovanje dela.”*

“Vabila za razne dejavnosti prinesem v naselje, pred vpisom grem do njih in se pogovarjamo. Je drugače, kot če bi prišel nekdo, ki ga ne poznajo. Sem bolj domača in tako imajo občutek, da je vse skupaj bolj povezano.”

2.2.2. OHRANJANJE ZNANJA IN SPODBUJANJE UPORABE ROMSKEGA JEZIKA

Ena od intervjuvank je omenila, da pri romskih otrocih opaža nizko raven znanja maternega jezika: *“Pri nas ne opažam jezikovnih težav. Romščina v bistvu izumira. Večina romskih otrok sploh ne pozna več romskega jezika. To postaja težava.”*

Ob tem se zastavlja vprašanje, na kakšen način naj bi romski pomočnik pomagal otrokom pri premagovanju jezikovnih ovir. V tem kontekstu je pomembno poudariti pomen pozitivnega pripoznavanja otrokovega prvega jezika in s tem otrokove kulture. Glede na to, da se otrok lahko uči novega le, če razume sporočilo (Rutar, 2018b), je smiselno, da romski pomočniki otroke spodbujajo in podpirajo pri uporabi in nadaljnjemu učenju njihovega lastnega maternega jezika ter jih hkrati aktivno spodbujajo k razvoju sporazumevalnih zmožnosti v slovenskem jeziku (Smernice za vključevanje otrok priseljencev v vrtec in šole, v Rutar 2018a).

Prav pomoč pri razumevanju jezika je bila v intervjujih izpostavljena kot pomemben aspekt dela romskega strokovnega delavca v vrtcu, tako pri delu z otroki kot na področju sodelovanja s starši ter drugimi strokovnimi delavci.

“Pomembna je pomoč otrokom pri razumevanju jezika. Njihov materni jezik je romščina in treba je razumeti, da je slovenščina zanje tuji jezik. Prav zaradi uporabe romskega jezika se lahko še bolj povežem z njimi.” (izjava intervjuvanke)

Bešter, Medvešek in Pirc (2016) ugotavljajo, da romski otroci ob vstopu v vrtec pogosto ne obvladajo ali pa slabo obvladajo slovenski jezik, zato je pomoč, ki jim jo nudi romski pomočnik pri komunikaciji in navezovanju stika s strokovnimi delavci in drugimi otroki zelo dobrodošla.

Premoščanje jezikovnih ovir pa se ne nanaša tudi na sodelovanje s starši in drugimi strokovnimi delavci. *“Tudi pri starših je pomembna pomoč pri razumevanju jezika. Recimo da se staršem na roditeljskem sestanku prevedejo izrazi, ki se v pogovoru manj uporabljajo in jih ne razumejo.”* (izjava

intervjuvanke)

2.2.3. POMOČ OSTALIM PRI SEZNANJANJU Z ROMSKO KULTURO IN ZGODOVINO

Intervjuvanke so omenjale tudi pomen prisotnosti romskih pomočnikov za vse, ne le romske otroke: *“Zdi se mi pomembno, da tudi neromski otroci spoznajo pozitivno plat romske kulture. Vsi vemo, da prvi vzgojitelj, prva oseba, ko otrok stopi v vrtec in je pozitivna, ti vedno ostane v spominu. Moja hčerka o prvi vzgojiteljici govori še zdaj, zanjo je bila kot superjunak. Mislim, da vsi romski pomočniki dajemo neko pozitivno izkušnjo, ne samo za romske otroke ampak vse.”*

2.2.4. POMOČ STROKOVNIM DELAVCEM PRI RAZUMEVANJU SPECIFIČNIH VZORCEV OBNAŠANJA, KI IZVIRAJO IZ ROMSKE KULTURE IN TRADICIJE

Ko so intervjuvanke govorile o sodelovanju med romskimi pomočniki/strokovnimi delavci in drugimi strokovnimi delavci, so imele v mislih tudi približevanje romske kulture.

“Glede strokovnih delavcev je prisotnost romskega strokovnega delavca pomembna zaradi romske kulture – nekatere stvari so malo drugačne in če ne veš, za kaj se gre, te je lahko strah, če pa veš, lažje razumeš.” (izjava intervjuvanke)

S podatki, pridobljenimi z intervjuji ter fokusnimi skupinami, smo neposredno s perspektive romskih strokovnih delavcev ter vodstvenih delavcev potrdili pomen vključevanja romskih strokovnih delavcev v vrtce v okoljih, kjer živijo predstavniki romske skupnosti in njihove vloge, kar se tiče dela z otroki ter sodelovanja s starši in drugimi strokovnimi delavci.

“Ja, mi imamo tudi romsko pomočnico ... in se je število romskih otrok povečalo. So se kar vpisali ... In potem ozaveščanje staršev. Velikokrat se zgodi, da otroka 2, 3 dni pripeljejo in ko vidijo, da joka, si premislijo in ga izpišejo. In to je problem. Tukaj nam romska pomočnica zelo pomaga. Podpiram to, da bi šlo to v sistem, da bi delovno mesto sistematizirali in imeli več časa na voljo tega romskega pomočnika, sploh pri nas, kjer je specifična situacija, da je vez med romskim naseljem in vrtcem, ja uspešna je, nimam kaj. Ker je sprejeta. Ko smo prišli v naselje je bilo to zelo vidno. Otroci so kar okrog nje, tudi starši ji zaupajo. Ker jim pomaga tudi na drugih področjih, ne samo na področju vrtca.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

2.2.5. OMEJITVE NJIHOVE VLOGE

Intervjuvanke glede udejanjanja svoje vloge omenjajo tudi omejitve, s katerimi se srečujejo.

“Velik izziv je urnik. Nisem samo v eni skupini, v samo enem vrtcu ali šoli, ampak se dnevno selim iz skupine v skupino. Včasih se mi zdi, da bi potrebovali še enega romskega pomočnika, ki bi bil samo v vrtcih.” (izjava intervjuvanke)

Tudi evalvacija projekta Skupaj do znanja je pokazala, da sta preveliko število otrok, za katere so bili zadolženi romski pomočniki in deljena prisotnost nekaterih romskih pomočnikov na več lokacijah, povzročala številne probleme, ki so se odražali na zadovoljstvu samih romskih pomočnikov z njihovim delom, pa tudi na zadovoljstvu romskih otrok, staršev in strokovnih delavcev (Bešter, Medvešek in Pirc 2016).

Intervjuvanke so osvetlile realne okoliščine, ki jih omejujejo v uresničevanju njihove vloge. Med drugim so izpostavile svojo nestalno prisotnost v vrtcu (večinoma samo enkrat tedensko), vključevanje v različne skupine otrok (ponavadi tja, kjer je najbolj urgentno), kar so potrdili tudi vodstveni delavci na fokusnih skupinah.

“Imam eno romsko mentorico, ki dela za šolo in vrtec. In potem imam še 5 enot vrtca. Nemogoče. S tem da ravnatelj želi, da je čim več časa v šoli in potem tisti en dan jo pa dajemo v vrtec, malo v eno enoto, malo v drugo enoto. To je vsekakor premalo. Je pa zelo dobra podpora. Tako otrokom kot tudi za pridobivanje zaupanja staršev.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

“Šola ločeno, vrtec ločeno... En dan je premalo, raje ga imej 5 dni v tistem tednu, pa ga potem tri tedne ni. Pa je večji učinek.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

“A veste, niti strokovni delavec ne more povedat, kje potrebuje malo več pomoči. Pa dobit idejo z njej strani, če ima mogoče kakšno izkušnjo, kako bi se lahko pristopilo drugače. Ko pride spet naslednjič je spet drug problem.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

Omenjene omejitve pomembno vplivajo na navezovanje stika z otroki ter vzpostavljanje odnosa, na katerem temelji njihovo delo, zato se nanje osredotočamo tudi v zadnjem poglavju pričujočega poročila, kjer povzemamo smernice za uspešno vključevanje in zaposlovanje romskih strokovnih delavcev.

“Z vzgojiteljico v oddelku ocenjujem, da je to... Saj je pridna, hodi redno, ampak ti odnosi so površini in ne pride do ene interakcije med njimi. Take, ki bi potem spodbujala romske otroke k dejavnosti. Po eni strani pa mi spet pove romska pomočnica, da zgubljajo na stik z romsko identiteto te otroci, z romskim jezikom, ne. Starši se meni hvalijo, oni doma ne govorijo romsko z otroki. Tako da tudi jaz ocenjujem, da je romski mentor potreben v teh oddelkih, ampak na ta način, kakor so zdaj vključeni, se mi bolj zdi kot neka kozmetična... Kozmetičen učinek.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

“Se pravi tam, kjer je gašenje požara najbolj nujno. Na ta način.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

“Potem pa mi tu razmišljamo o romskem pomočniku, ki je samo en dan. Saj ne more imet možnosti načrtovanja, niti se odzivati na potrebe. On se dejansko odziva samo na potrebe, ki nastanejo v tistem danem trenutku. Ne pa na potrebe, ki jih oddelek ima, vrtec ali pa institucija v celoti. In dejansko gre vse v tej smeri, ne. Jaz se vedno bolj sprašujem, če sploh vemo, kaj pravzaprav želimo.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

V raziskavi o ključnih kompetencah strokovnih delavcev v predšolski vzgoji na nivoju Evropske skupnosti CoRe (Urban et al., 2011) poudarjajo, da vloga pomočnikov v tem kontekstu zahteva posebno pozornost, saj pogosto prav pomočniki predstavljajo prvi in najpomembnejši stik tako za otroke kot družine. In prav pomočniki imajo ponavadi v primerjavi z vzgojitelji manj možnosti za udeleževanje v programih usposabljanja in manj priložnosti za sodelovanje na timskih sestankih, skupno načrtovanje ter spremljanje pedagoškega procesa. Omenjen poudarek je, kot je razvidno iz izjav vodstvenih delavk na fokusnih skupinah, mogoče prenesti tudi v naše okolje.

Tudi podatki iz intervjujev potrjujejo, da romske pomočnice večinoma niso vključene v načrtovanje dejavnosti za otroke v vrtcu, poleg tega nimajo možnosti za sodelovanje na roditeljskih sestankih, govorilnih urah, aktivih ipd.

“Delo kot delo, prideš v skupino in pač počneš vse stvari, ki se delajo v skupini. Sproti ti povejo, kaj bo sedaj. Nikoli pa nisem vključena v priprave. Se mi zdi, da tudi ni časa za te stvari.” (izjava intervjuvanke)

“Pri pisanju poročil nisem zraven, tako da tudi na konferencah ne sodelujem, ker pač ne morem poročati o skupini, pač pa poroča vzgojiteljica ali pomočnica.” (izjava intervjuvanke)

“Delo obsega vedno eno in isto rutino in ni veliko priložnosti, da bi romski pomočnik lahko uveljavil svoje ideje.” (izjava intervjuvanke)

Pomočnica vzgojiteljice, ki je bila 2 leti zaposlena za skrajšan delovni čas, poroča o vključenosti v izvedbo dejavnosti za otroke, govorilnih ur in roditeljskih sestankov, ne pa v načrtovanje. *“Pri izvedbi sem zraven, pri načrtovanju pa ne. Za govorilne ure prispevam prevod in raznesem vabila po naselju. Tudi na samih govorilnih urah prevajam. Ko sem prišla, sem v bistvu sledila procesu dela, ki je takrat potekal. Če bi bila zaposlena za poln delovni čas, bi verjetno sodelovala tudi pri urejanju prostora in načrtovanju dejavnosti, tako pa sem samo spremljala trenuten potek dela.”*

Le pomočnica vzgojiteljice, ki ima polno zaposlitev in je že 11 let zaposlena na tem delovnem mestu je poročala o vključenosti v celoten proces.

Izkušnje romskih pomočnic, ki so jih omenjale v intervjujih ter navedbe vodstvenih delavk na fokusnih skupinah kažejo, da prisotnost romskih pomočnikov/ic v vrtcih le enkrat tedensko ter

njihova prisotnost na več lokacijah, kot kaže trenutna praksa, ni optimalna. V tem primeru je težko zagotavljati vključenost v celoten proces dela (načrtovanje, izvajanje in evalvacijo dejavnosti v oddelku ter drugih dejavnosti, kot so govorilne ure, roditeljski sestanki ipd.).

2.3. SKRB ZA PROFESIONALNI RAZVOJ ROMSKIH STROKOVNIH DELAVCEV

Tako v akademskih krogih kot v dokumentih mednarodne politike obstaja široko soglasje, da ima kakovostno izobraževanje v zgodnjem otroštvu dolgotrajne ugodne učinke na otroke in družbo, usposobljenost strokovnih delavcev pa je eden najpomembnejših prediktorjev kakovosti v vzgojno izobraževalnem procesu (Urban et al., 2011).

Ker je kompetentnost zaposlenih torej ključna za zagotavljanje kakovostne predšolske vzgoje (Milotay, 2016), so nas zanimale tudi možnosti romskih strokovnih delavk/cev za vključevanje v dejavnosti profesionalnega razvoja.

Ena od intervjuvanih pomočnic vzgojiteljice je poročala: *“Glede izobraževanj imamo dobro organizirano. Vrtec nam nudi polno izobraževanje, tudi predavanja za starše se kot strokovni delavci lahko udeležimo. Imamo tudi študijsko skupino dvakrat letno in aktiv trikrat letno. Vrtec nam je pred leti dal možnost financiranja tečaja za vaditelja plavanja, pa sem se prijavila. Konec vsakega šolskega leta izpolnimo anketo o svojih željah, kar se tiče izobraževanj in potem iz tega izhajajo.”* Druga strokovna delavka, ki je bila zaposlena v vrtcu kot pomočnica vzgojiteljice za skrajšan delovni čas pa teh možnosti ni imela in je navajala, da je tovrstno podporo pogrešala. Tudi ena od romskih pomočnic poroča o potrebi po okrepitvi znanja s področja predšolske vzgoje: *“Rada bi vedela kaj več o didaktiki, načrtovanju dejavnosti in razvoju otrok. Sicer nabiram izkušnje, ko poslušam strokovne delavce in opazujem, kako oni delajo, ampak če nimaš znanja glede tega, ne moreš niti mogoče opaziti, kakšno težavo ima otrok, če ne veš, kaj je v tej starosti primerno in kaj ni primerno.”*

Sicer pa romske pomočnice, ki delajo preko projekta Skupaj za znanje, s strani svojega delodajalca, navajajo podporo za nadaljnje izobraževanje. Dve od intervjuvanih romskih pomočnic sta povedali, da se za nadaljnje izobraževanje še nista odločili, ker sta mamici z mlajšimi otroki, nameravata pa to možnost izkoristiti v prihodnje. Tretja intervjuvana romska pomočnica pa ob njihovi pobudi in finančni pomoči nadaljuje s študijem za vzgojiteljico: *“Dali so pobudo za nadaljnji študij in krijejo šolnino študija za vzgojiteljico predšolskih otrok, kamor sem se vpisala.”*

Obstajajo pa različne poti do profesionalizacije. Tako v literaturi kot študijah primerov obstajajo dokazi, da usklajen pristop k zagotavljanju kontinuiranega profesionalnega razvoja na institucionalni ali timski ravni, ki ga (so)oblikujejo strokovni delavci, lahko prinese enake učinke kot začetno izobraževanje. Vendar kratkotrajna usposabljanja (omejena na nekaj dni letno), ki niso usklajena in vpeta v

delovanje institucije, ne zadoščajo za povečanje kompetenc strokovnih delavcev z nižjo stopnjo izhodiščne izobrazbe ali brez potrebnih kvalifikacij. (Urban et al., 2011).

Potrebno je torej razmišljati o vključevanju strokovnih delavcev v različne oblike profesionalnega razvoja, ne le izobraževanja/usposabljanja. Zagotavljanje možnosti medkolegialnih hospitacij, reflektivnih razgovorov, strokovnih debat s ciljem oblikovanja skupnih profesionalnih vrednot, je še posebej pomembna pri strokovnih delavcih z nižjo izhodiščno stopnjo izobrazbe. Če se pri podatkih, pridobljenih z intervjuji, osredotočimo na zagotavljanje kontinuiranega profesionalnega razvoja po zaključenih programih, ugotovimo, da možnosti profesionalne podpore, ki jo lahko nudijo vrtci kot učeče se skupnosti, niso izkoriščene. Nobena od intervjuvank ne navaja sodelovanja v učečih se skupnostih na nivoju vrtcev, ki preko medsebojnega učenja, vključevanja v medkolegialne hospitacije, izvajanja reflektivnih razgovorov, lahko predstavlja podporo za nadgradnjo znanja, refleksijo svoje prakse ter oblikovanje skupnih profesionalnih vrednot.

Izjave vodstvenih delavk iz fokusnih skupin pa govorijo o tem, da je ob tako okrnjeni prisotnosti romskih pomočnic težko zagotavljati njihovo vključenost v dejavnosti profesionalnega razvoja in vpetost v učečo se skupnost na nivoju vrtca.

“On se dejansko odziva samo na potrebe, ki nastanejo v danem trenutku. Ne pa na potrebe, ki jih oddelek ima, vrtec ali pa institucija v celoti. In dejansko gre vse v tej smeri, ne. Jaz se vedno bolj sprašujem, če sploh vemo, kaj pravzaprav želimo.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

“Da sem jaz vzgojitelj v tem oddelku, jaz je ne morem vključiti niti v evalvacijo, niti v načrtovanjem, ker nima kaj.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

2.4. MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA ROMSKIH STROKOVNIH DELAVCEV V VRTCIH

Zadnji tematski sklop v okviru izvedenih intervjujev se je nanašal na zaposlovanje romskih strokovnih delavcev. Na tem področju so intervjuvanke izpostavile več problemskih nivojev, ki se nanašajo na samo obliko zaposlitve in zaposlitvene možnosti.

Samo 4 romske strokovne delavke (izmed 12, ki smo jih identificirali preko raziskave) so redno zaposlene kot strokovne delavke v vrtcu, 8 pa jih je zaposlenih preko projekta Skupaj za znanje v okviru CŠOD (2016-2021)² ter so prvenstveno zaposlene v osnovnih šolah, v vrtcih, kjer imajo vključene romske otroke pa na podlagi dogovora z osnovno šolo³. *“Mislim, da bi morali razumeti, da*

2 Pred tem so bili romski pomočniki v letih med 2010 in 2014 zaposleni preko projekta Uspešno vključevanje Romov v vzgojo in izobraževanje II, med 2014 in 2015 pa v projektu Skupaj do znanja – uresničevanje ciljev Strategije vzgoje in izobraževanja Romov v Republiki Sloveniji.

3 V projektu Skupaj do znanja – uresničevanje ciljev Strategije vzgoje in izobraževanja Romov v Republiki Sloveniji, ki je potekalo med

otroci potrebujejo te ljudi. Tudi v vrtcu, ne samo v šoli, ker je vrtec prva ustanova, kjer se otrok sreča z izobraževanjem. Da bi bilo delovno mesto romskega pomočnika vpisano v razvid in bi nudilo redno zaposlitev, ne samo preko projekta.” (izjava intervjuvanke)

“Večina romskih učiteljev se seli iz projekta v projekt in to je kar težavno, saj vedno menjaš nadrejene. V Ljubljani imamo šefa, tukaj imamo ravnatelja, mentorja, potem ti še učitelji narekujejo kaj delaj, tako da smo včasih res preobremenjeni.” (izjava intervjuvanke)

“Projekt se bo kmalu končal, prihodnost pa je nejasna. Na žalost bo to primanjkovalo romskim otrokom, vrtcem in šolam. Ko se to seli iz projekta v projekt, prihajajo različni ljudje, kar je težava. Otroci so zmedeni in ne vejo ali bomo še tukaj ali ne.” (izjava intervjuvanke)

Bešter, Medvešek in Pirc (2016) navajajo, da je Center za poklicno izobraževanje oblikoval dva poklicna standarda, romski pomočnik in romski koordinator, s čimer so bile oblikovane potrebne normativne podlage za sistemsko umeščanje poklicev romski pomočnik in romski koordinator. Do sistemizacije delovnega mesta romskega pomočnika oziroma romskega koordinatorja v vzgojno-izobraževalnem sistemu pa še ni prišlo, čeprav je predvidena tako v Strategiji vzgoje in izobraževanja Romov v Republiki Sloveniji (2004) kot v Nacionalnem programu ukrepov Vlade Republike Slovenije za Rome za obdobje 2017-2021.

Ena od intervjuvank je povedala, da se je za prekvalifikacijo za mesto pomočnice vzgojitelja odločila, da bi dobila redno zaposlitev. *“Ves čas sem delala na nekih projektih in to je tako stresno. Projekt se konča ravna takrat, ko se kaj zaplete v družini in potem spet čakaš in iščeš, kje boš dobil delo naprej. Po maturi sem dobila zaposlitev v vrtcu in potem sem eno šolsko leto in še naslednje delala po tri ure. Potem sem prosila, da bi me vzeli za 6 ur, pa se nekako niso odločili. Nato se je pojavila možnost zaposlitve zopet preko projekta na mestu romske pomočnice v šoli, tako da sem se odločila zanjo z vidika financ. Drugače bi veliko raje delala v vrtcu.”*

Ob zgornji izkušnji se nam gotovo poraja vprašanje, kaj je botrovalo skrajšanemu delovniku strokovne delavke, predstavnice romske skupnosti, ki je bila 2 leti zaposlena na mestu pomočnice vzgojiteljice ter vsestransko vpeta v povezovanje romske skupnosti z vrtcem in šolo.

Vonta (2006) poudarja pomen senzibilizacije strokovnih delavcev za socialno pravičnost, saj so vsi otroci uspešnejši, če njihovi vzgojitelji/učitelji sprejmejo in razumejo principe socialne pravičnosti, kar pomeni, da so sposobni premagovanja lastnih predsodkov in stereotipov, si prizadevajo za sožitje in premagovanje nestrpnosti, razvijajo razumevanje in spoznavanje drugih kultur, se z njimi povezujejo, ustvarjajo pogoje za dobro počutje tujejezičnih otrok ter razumejo, da lahko večinska kultura spodbuja mite in stereotipe, ki so škodljivi za učenje otrok.

“Romski pomočniki se moramo izkazati v dobri luči, ker je še vedno veliko ljudi, ki ne zaupajo romski populaciji.” (izjava intervjuvanke)

Bešter, Medvešek in Pirc (2016) navajajo koristi, ki jih vpetost romskih pomočnikov prinaša tako na celotno romsko in tudi širšo skupnost. Romski strokovi delavci vzpostavljajo in spodbujajo stike med obema skupnostma, pomagajo pri medsebojni komunikaciji, odpravljanju medsebojnega nezaupanja, preseganju (obojeustranskih) predsodkov in stereotipov, vzpostavljanju strpnega medetničnega dialoga in enakopravnejših medetničnih odnosov. S svojim delovanjem lahko dolgoročno prispevajo k dvigu izobrazbene ravni tujejezičnih skupnosti ter s tem k boljši vključenosti in večji enakopravnosti v širši družbi.

Gotovo je bistvenega pomena, da navedene koristi prepoznavajo tudi vodstveni delavci vrtcev, ki so odgovorni za zaposlovanje strokovnih delavcev. Zaposlovanje predstavnikov romske skupnosti in drugih manjšin namreč prispeva tudi k večji etnični občutljivosti šol/vrtcev in pripomore k odpravljanju institucionalnega rasizma (Dominelli, v Bešter, Medvešek in Pirc, 2016).

V kontekstu zaposlovanja romskih pomočnikov je pomembno omeniti še pomen, ki ga ima institut romskega pomočnika za same romske pomočnike. Njim opravljanje poklica romskega pomočnika omogoča dvig lastne izobrazbene ravni, poleg tega pa predstavlja eno izmed redkih zaposlitvenih priložnosti za pripadnike romske skupnosti, ki sicer pogosto živijo v ekonomsko šibkejših regijah Slovenije z malo zaposlitvenimi možnostmi, ki so zaradi diskriminacije za Rome še toliko manjše (Urh & Žnidarec Demšar v Bešter, Medvešek in Pirc, 2016). Kakovostno opravljanje dela romskega pomočnika prispeva tudi k rasti njihovega osebnega ugleda oziroma prepoznavnosti v lastni skupnosti in širše.

Tudi ena izmed intervjuvank pravi, da bi morali *“ljudi iz romske skupnosti, ki se izobrazijo, zelo spodbuditi in nagraditi, da bi drugi videli, da se s tem, ko narediš šolo, nekaj spremeni, da nekaj veljaš, da se splača, da je vredno potruditi.”*

“V javnosti bi se moralo slišati, da sem isto usposobljena kot vse druge pomočnice vzgojiteljic.”
(izjava intervjuvanke)

Intervjuvanke iz prekmurske regije izpričujejo precejšnje zanimanje in tudi usposobljenost romskih mladostnic za izobraževanje na področju predšolske vzgoje, vendar se kljub dokončanem izobraževanju srečujejo s težavami pri pridobitvi zaposlitve, kar pa negativno vpliva na motivacijo in odločanje prihajajoče generacije za nadaljnje izobraževanje.

“V našem naselju je sigurno pet ali šest deklet s prekvalifikacijo za predšolsko vzgojo. Trudijo se dobiti zaposlitev, vendar je ne dobijo.” (izjava intervjuvanke)

“Ni še tako odprto, da bi nas zaposlovali. Ne vem, zakaj je tako, po mojem je še vedno tisti stereotip. Tudi ni nekakšne spodbude - to napravim, pa dobim službo. Tudi okolica ne kaže, da bi se delalo na tem.” (izjava intervjuvanke)

Kljub podatkom, pridobljenim z intervjuji ter na terenu, ki govorijo o težavah pri zaposlovanju, s

katerimi se srečujejo ustrezno izobraženi/e predstavniki/ce romske skupnosti, vodstvene delavke iz prekmurske regije v praksi tega ne zaznavajo. Ob razmisleku o vzrokih za ta razkorak smo razmišljali o dejavnikih in ukrepih, ki bi lahko pripomogli k spremembam ter jih upoštevali tudi pri oblikovanju smernic.

1. ukrep:

Z vidika zagotavljanja pogojev za zaposlovanje romskih strokovnih delavcev bi bilo potrebno pridobiti podatek o številu ustrezno usposobljenih predstavnikov romske skupnosti v posameznem okolju ter s njim seznaniti vodstvene delavce vrtcev.

Z vidika zagotavljanja raznolikosti strokovnega osebja kot enega od pomembnih indikatorjev kakovostnih programov ter tudi v kontekstu doseganja enakopravnega položaja Romov na področju zaposlovanja, vidimo potrebo po spodbujanju pozitivne diskriminacije predstavnikov romske skupnosti pri zaposlovanju na področju predšolske vzgoje.

“Mi normalno zaposlujemo, če je priložnost, glede na sistemizacijo delovnih mest. Vsekakor nikoli ne gledamo to je romski, ga ne bomo vzeli. Prej bi ga vzeli, ampak zdaj na račun tega, da bi rekli, da na vsak na čin vzeti pripadnika romske skupnosti, pa spšet ne, če me razumete. Tudi, če se najde, je trerba upoštevati tudi neka druga sosledja.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

2. ukrep:

Pri vključevanju in zaposlovanju romskih strokovnih delavcev je pomembno upoštevati specifično situacijo in odnose med predstavniki romske skupnosti v posameznih okoljih. Kot je bilo izpostavljeno na fokusni skupini, namreč nimajo vsi ustrezno izobraženi predstavniki romske skupnosti tudi podpore s strani njihove skupnosti in tako se v praksi občasno srečujejo tudi s konflikti in nasprotovanjem vključevanja otrok v vrtec.

“Včasih naletiš prav na odpor, glede sprejemanja pripadnika romske skupnosti na delovnem mestu, ker tudi to se dogaja. In tudi za to ne moremo reči, da je vse z rožicami postlano, kot je ta en vidik, ne. Če življenjsko gledamo, ni vedno tako... Romski pripadnik, pa še super strokovno podkovan, pa še v okolju spoštovan.” (izjava vodstvene delavke na fokusni skupini)

V Prekmurju smo v decembru 2018 ob sodelovanju s tamkajšnjo romsko pomočnico ter romsko strokovno delavko v naselju Kamenci, Pušča ter Beltinci izvedli tri delavnice s ciljem predstavitve in promocije poklica strokovnega delavca v vrtcu. Na podlagi poročil o izvedenih delavnicah ugotovljamo, da je tovrstna promocija poklica med predstavniki romske skupnosti velikega pomena. Med

drugimi nam o tem govori izjava udeležene deklice: "A tudi mi Romi smo lahko zaposleni v vrtcu?!" Predvsem se je kot pozitivno izkazalo dejstvo, da sta delavnice izvajali predstavnici romske skupnosti, zaposleni v vrtcu, udeleženci so namreč cenili nazorno predstavitev poklica iz prve roke, zelo so se razveselili tudi posnetka, ki je v sklopu kampanje za osveščanje strokovne in laične javnosti o pomenu vključevanja in zaposlovanja romskih strokovnih delavcev nastal v Vrtcu Murska Sobota. Predvsem na Pušči so starši v veliki meri izražali interes in zanimanje za nadaljevanje izobraževanja oziroma prekvalifikacijo za pomočnika/co vzgojitelja/ico ter v zvezi s tem izpostavili vprašanje financiranja omenjenega izobraževanja. Plačilo šolnine se namreč izkazuje za eno od ovir pri odločanju za vpis.

Vodstvene delavke iz dolenske regije, ki so se udeležile fokusne skupine so povedale, da je v njihovih naseljih malo izobraženih predstavnikov romske skupnosti ter se ne srečujejo s težavami nezaposlenosti tistih, ki imajo ustrezno izobrazbo.

3. ukrep:

Glede na izraženo pomanjkanje ustrezno izobraženega kadra bi bilo v dolenski regiji smiselno načrtno delati na promociji poklica vzgojitelja/ice oz. pomočnika/ice vzgojitelja/ice ter na usposabljanju predstavnikov/ic romske skupnosti. Morda bi bilo vredno razmisliti o izvajanju zgoraj omenjenih delavnic v romskih naseljih, ki smo jih izvajali v Prekmurju.



3.

SMERNICE

3.1. SISTEMSKI NIVO

- Če na zaposlovanje strokovnih delavcev pogledamo v kontekstu vključevanja predstavnikov različnih kultur, ugotovimo, da se na sistemskem nivoju izpostavlja nujnost realizacije systemske umestitve delovnega mesta romske/ga pomočnice/ka, kot predvideva tudi Nacionalni program ukrepov za Rome za obdobje 2017-2021.
- Glede na omejitve, s katerimi se srečujejo romski pomočniki, ki se nanašajo na njihovo prisotnost v vrtcu (večinoma enkrat tedensko) ter pomen, ki ga ima zgodnje učenje na kasnejši razvoj otrok, je ključno, da se jih vključuje že v vrtce, in sicer v obliki polne zaposlitve.
- Vidimo potrebo po seznanjenosti vrtcev s številom ustrezno usposobljenih predstavnikov romske skupnosti v posameznih okoljih ter po spodbudi vodstvenih delavcev k zaposlovanju ustrezno izobraženih kandidatov v obliki redne zaposlitve v vrtcu (kot pomočnike vzgojiteljev/vzgojiteljke).
- Z vidika zagotavljanja pogojev za vključevanje in zaposlovanje romskih strokovnih delavcev je potrebno zagotoviti tudi usposabljanja na temo socialne pravičnosti ter druge aktivnosti, ki podpirajo rahljanje predsodkov na ravni strokovnih delavcev v vrtcih, da bodo pripravljene sprejeti medse predstavnike romske skupnosti.
- Zagotavljanje štipendij oziroma drugih oblik finančne podpore predstavnikom romske skupnosti za nadaljevanje izobraževanja oziroma prekvalifikacijo na področju predšolske vzgoje. Glede na pomanjkanje ustrezno izobraženih predstavnikov romske skupnosti v posameznih okoljih, vidimo potrebo po predstavitvi in promociji poklica strokovnega delavca v vrtcu v romskih naseljih.

3.2 INSTITUCIONALNI NIVO

- prepoznavanje raznolikosti zaposlenih kot enega pomembnih indikatorjev kakovostnih programov ter zaposlovanje ustrezno usposobljenih predstavnikov romske skupnosti kot strokovnih delavcev v vrtcih;
- osveščanje zaposlenih o pomenu zaposlovanja romskih strokovnih delavcev;
- videti ustrezno izobražene predstavnike romske skupnosti v vlogi vzgojiteljev/ic in pomočnikov/ic vzgojiteljic/ic, ne le romskih pomočnikov/ic;
- premagovanje predsodkov in stereotipov (usposabljanja in druge aktivnosti);
- zagotavljanje pogojev za vključevanje romskih strokovnih delavcev v vse oblike dela (delo v oddelku, govorilne ure, roditeljski sestanki, strokovni aktivni ipd.) ter celoten proces (načrtovanje, izvajanje in evalvacija dejavnosti);
- zagotavljanje možnosti vključenosti v raznolike dejavnosti profesionalnega razvoja (usposabljanja, hospitacije, reflektivni razgovori, srečanja učeče se skupnosti ipd.).



4.

LITERATURA

Baranja, S. (2016). Teoretični vidiki vzpostavljanja in krepitev zaupanja med vrtcem in romskimi družinami. V: Zgonec, P. (ur.): »A jutri spet pridete?« *Od doma do vrtca s pomočjo dostopnih in kakovostnih predšolskih programov za romske otroke in njihove starše* (str.10-13). Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Bešter, R., Medvešek, M., Pirc, J. (2016). Vloga romskih pomočnikov v Sloveniji pri vključevanju romskih otrok v istem vzgoje in izobraževanja. V: *Razprave in gradivo. Revija za narodnostna vprašanja*. 76/2016, p.5-27.

Jager, J. (2013). Vloga kakovostnih predšolskih programov pri zagotavljanju socialne

vključenosti ogroženih otrok. V: *Šolsko polje*, XXIV, 3/4, 11–39. Pridobljeno 20.4.2018, s

<https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-E6UBM045/9d84c75a-989e-4b90-a85f-dac3531ea77d/PDF>

Jager, J. (2015). *Odnos ravnateljcev in strokovnih delavcev vrtcev ter predstavnikov lokalnih skupnosti do izvajanja predšolskih programov za ogrožene otroke*. Doktorska disertacija. Koper: UP PEF.

Milotay, N. (2016). From research to policy. The case of early childhood education and care, In: *Pathways to professionalism in early childhood education and care*, edited by Vandebroek, M.: Urban, M, Peeters, J.: Routledge: London and New York, pp. 119-131.

Nacionalni program ukrepov Vlade Republike Slovenije za Rome za obdobje 2017-2021. Pridobljeno 11. 6. 2018, s http://www.un.gov.si/fileadmin/un.gov.si/pageuploads/NPUR_2017_2021.pdf

Peeters, J., Sharmahd, J., Budginaite, I. (2016). *Professionalisation of Childcare Assistants in Early Childhood Education and Care (ECEC): Pathways towards Qualification. NESET II report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Režek, M. (2007). Roma Teacher Assistants as a Key Condition for Successful Integration of Romani Children into Mainstream Education. V: McDonald, C. (ur.), Tanaka, J.(ur.) (2007). *Experiences of the Roma Education Initiative: documentation studies highlighting the comprehensive approach*. Budapest: Open society institute, str. 43-48. Pridobljeno 12.5.2018 s https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/experiences_20071201.pdf

Režek, M. (2016). Teoretični vidiki dviga kakovosti vzgojnoizobraževalne prakse v oddelkih vrtca z vključenimi romskimi otroki. V: Zgonec, P. (ur.): »A jutri spet pridete?« *Od doma do vrtca s pomočjo dostopnih in kakovostnih predšolskih programov za romske otroke in njihove starše* (str.54-56). Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Rutar, S. (2018a). Kakovost šole s perspektive učencev s priseljsko izkušnjo kot izhodišče za zagotavljanje inkluzivnega izobraževanja. V: *Dve domovini*, 48 (str. 109-127).

Rutar, S. (2018b). Razlogi za jezikovno in kulturno raznolikost otrok, vrtcev in šol so različni – razmislek o dominantnih interpretacijah osebne odgovornosti. V: *Večjezičnost in večkulturnost v vrtcu*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Statistični urad Republike Slovenije. Zaposleni v formalnem izobraževanju, Slovenija, šolsko leto 2016/17 in 2017/18. Pridobljeno 10. 12. 2018, s <https://www.stat.si/statweb/News/Index/7065>

Strategija vzgoje in izobraževanja Romov v Republiki sloveniji (Dopolnilo k strategiji 2004), 2011. Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana.

Tankersley, D., Brajković, S., Handzar, S., Rimkiene, R., Sabaliauskiene, R., Trikić, Z., Vonta, T. (2013). *Od teorije k praksi: Vodnik po pedagoških področjih kakovosti ISSA*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Urban et al. (2011). *Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. Final Report*. London and Ghent: University of East London, Cass School of Education; University of Ghent, Department for Social Welfare Studies. Pridobljeno 21. 4. 2018, s <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED534599.pdf>

[Urad za narodnosti RS. Statistični in osnovni podatki](http://www.un.gov.si/si/manjsine/romska_skupnost/statisticni_in_osnovni_podatki/). Pridobljeno 25. 5. 2018, s http://www.un.gov.si/si/manjsine/romska_skupnost/statisticni_in_osnovni_podatki/

Vižintin, M. A. (2015). Otroci priseljenci in učitelji v procesih preseljevanja in vključevanja. V: *Razvijamo medkulturnost kot novo obliko sobivanja* (str. 38-41). Ljubljana: ISA Institut.

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

Vonta, T. (2006). Za uspešno integracijo romskih otrok v šolo je odločno komaj dovolj dobro. V: *Šolsko polje*, XVII: 5/6, 3-28.

Vonta, T., Jager, J., Rutar Lebar, T., Vidmar, M., Baranja, S., Rutar, S., Mlekuž, A., Jaklič Šimnic, A., Vidmar, J., in Balič, F. (2011). *Nacionalna evalvacijska študija uspešnosti romskih učencev v osnovni šoli. Končno poročilo*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Vonta, T. (2013). Dostopnost, enakost in kakovost predšolskih programov za romske otroke in njihove starše. V: Vonta, T. (ur.): *Začnimo na začetku: prispevek predšolskih programov k socialni vključenosti Romov* (str. 25-42). Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Vonta, T. in Jager, J. (2013). *Uspešnost romskih učencev v slovenskih osnovnih šolah*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Zgonec, P. (2017). Ozaveščanje o pomenu znanja in zagotavljanju socialne pravičnosti v vzgoji in izobraževanju. V: Zgonec (ur.): *Nacionalne smernice na področju vključevanja romskih otrok v predšolske programe* (str.5-6). Ljubljana: Pedagoški inštitut.





KORAK

ZA KORAKOM

Center za kakovost v vzgoji in izobraževanju

PEDAGOŠKI INŠTITUT

PEDAGOŠKI INŠTITUT

