



2020

**STRATEGIJA STRUČNOG USAVRŠAVANJA
ZA PROFESIONALNI RAZVOJ
ODGOJNO-OBRAZOVNIH RADNIKA 2014-2020**



Ulaganje u budućnost

“Poboljšanje kvalitete sustava stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika”

Partner u projektu:

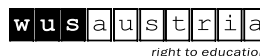


Agencija za odgoj i obrazovanje
Education and Teacher Training Agency

Projekt provodi:



U konzorciju sa:



Projekt je sufinancirala EU iz Europskog socijalnog fonda.

Ovaj projekt provodi konzorcij na čelu sa SPAN Consultants u partnerstvu s CIEP, WUS Austria i CINOP. Projekt je započeo 2. svibnja 2012. i provodit će se do kraja travnja 2014.

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost SPAN Consultants.

Agencija za odgoj i obrazovanje:

Donje Svetice 38, 10000 Zagreb
Tel: 01/2785 000, Fax: 01/2785 001
E-mail: agencija@azoo.hr
Web: www.azoo.hr

Za više informacija o EU fondovima: www.strukturnifondovi.hr

Za više informacija:

Agencija za odgoj i obrazovanje: E-mail: agencija@azoo.hr; www.azoo.hr

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih: E-mail: agencija@asoo.hr; www.asoo.hr

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava: E-mail: info@mrms.hr; www.mrms.hr

1

STRATEGIJA STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZA PROFESIONALNI RAZVOJ ODGOJNO-OBRAZOVNIH RADNIKA 2014-2020

Agencija za odgoj i obrazovanje odgovorna je za stručno usavršavanje odgojno-obrazovnih radnika na svim razinama općeg obrazovanja. Dugoročni razvoj ove svoje djelatnosti zacrtala je Strategijom kojom je odredila smjernice razvoja te utvrdila okvir aktivnosti usmjerenih na poboljšanje kvalitete sustava stručnog usavršavanja u svrhu razvoja kompetencija odgojno-obrazovnih radnika i poboljšanja ishoda učenja.

Razvoj Strategije posljedica je promjena koje se događaju u Hrvatskoj i Europi. Novi izazovi pozivaju na pametan, održiv i uključiv rast, ali i na nove načine učenja i poučavanja. Strategija je podrška odgojno-obrazovnim radnicima u profesionalnom cjeloživotnom učenju, jer kompetentni odgojno-obrazovni radnici kvalitetnim poučavanjem mogu pomoći učenicima razviti kompetencije koje su im potrebne na globalnom tržištu rada.

Strategija se sastoji od strateške osnove, strateških ciljeva, polazišta za donošenje Strategije, pravaca i područja razvoja u Agenciji, izazova i rizika, pokazatelja rezultata te vremena realizacije aktivnosti.

2.1. Vizija

Učinkovito i kvalitetno stručno usavršavanje dostupno svim odgojno obrazovnim radnicima, usklađeno s njihovim individualnim potrebama i potrebama odgojno-obrazovnog sustava, a koje značajno unapređuje kvalitetu nastave i ishode učenja.

2.2. Misija

Agencija za odgoj i obrazovanje kao stručna ustanova razvija i osigurava kvalitetu i učinkovitost stručnog usavršavanja dostupnog svim odgojno-obrazovnim radnicima, sukladno njihovim individualnim potrebama i potrebama odgojno-obrazovnog sustava, usmjerenog na osobni razvoj i razvoj profesionalnih kompetencija, unapređenje kvalitete nastave i poboljšanje ishoda učenja.

2.3. Cilj

Cilj Strategije je odrediti okvir aktivnosti usmjerenih na poboljšanje kvalitete sustava stručnog usavršavanja u svrhu daljnjeg cjelovitog razvoja kvalitete odgojno-obrazovnog sustava, razvoj kompetencija odgojno-obrazovnih radnika i poboljšanje ishoda učenja.

2.4. Vrijednosti

Strategija se temelji na vrijednostima koje su zaštitni znak aktivnosti Agencije u provođenju stručnog usavršavanja za odgojno-obrazovne radnike. Te vrijednosti su:

- **Izvrsnost** – standard izvedbe, zajedno s kreativnošću i inovativnošću, njeguje se u svim aktivnostima stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika koje se nastoje istaknuti svojom ponudom i raznolikom podrškom za odgojno-obrazovne radnike.
- **Povjerenje** – povjerenje da odgojno-obrazovni radnici čine sve što je u njihovoj moći za poboljšanje nastavne prakse nizom aktivnosti profesionalnog razvoja. Istovremeno, povjerenje svih dionika u to da Agencija zna što treba činiti, da navedene aktivnosti obavlja uspješno i da ih može poboljšati oslanjajući se na svoj integritet, stručnost, potencijal i sposobnost svojih ljudi.
- **Odgovornost** – institucionalna i osobna odgovornost za kvalitetu aktivnosti usmjerenih profesionalnom učenju i razvoju odgojno-obrazovnih radnika.
- **Motiviranost** – intrinzična i ekstrinzična motivacija kao pokretačka snaga za kreativnost i usavršavanje, a treba je pratiti i poticati.
- **Prilagodljivost** – pravovremeno reagiranje na promjene; mogućnost uvažavanja novih, drukčijih ili promjenjivih zahtjeva sustava i potreba odgojno-obrazovnih radnika i učenika.
- **Predanost** – entuzijizam i posvećenost razvoju novih modela stručnog usavršavanja radi razvoja kompetencija odgojno-obrazovnih radnika.
- **Suradnja** – na svim razinama i sa svim institucijama u području odgoja i obrazovanja za učinkovitije provođenje pozitivnih promjena.



2.5. Ključni čimbenici uspjeha

Ključni čimbenici uspjeha pokretačka su snaga Strategije i osnažuju njenu provedbu.

- **Kvaliteta** – obilježje svih sadašnjih i budućih aktivnosti koje Agencija postiže stalnim osiguravanjem učinkovitog stručnog usavršavanja i pružanjem podrške odgojno-obrazovnim radnicima u njihovu profesionalnom razvoju.
- **Iskustvo** – Agencija je najstarija i sveprisutna ustanova za podršku i usavršavanje odgojno-obrazovnih radnika u hrvatskom odgojno-obrazovnom sustavu; ima tradiciju, implicitno i eksplicitno znanje te sveobuhvatno praktično razumijevanje odgojno-obrazovnog sustava, što je ključni čimbenik u planiranju i provedbi kvalitetnih programa stručnog usavršavanja.
- **Dostupnost** – mogućnost da svi odgojno-obrazovni radnici sudjeluju u različitim oblicima profesionalnog učenja te koriste sve dostupne izvore znanja i medije.
- **Usmjerenost ka budućnosti** – prepoznavanje i tumačenje promjena na institucionalnoj razini, primjerenost reagiranja i predviđanje, što osigurava dugoročne pozitivne učinke u kvaliteti učenja i poučavanja stručnim usavršavanjem odgojno-obrazovnih radnika.
- **Globalna perspektiva** – uvažavanje lokalnih i nacionalnih potreba u svim aktivnostima stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika, uz uključivanje globalne perspektive koja olakšava suradnju sa svim zemljama i kulturama.
- **Kompetencijski pristup** – zajedničko razumijevanje kompetencija potrebnih za ulazak u profesiju te njihov razvoj tijekom profesionalnog života.



- **Stručnost** – programi stručnih usavršavanja temelje se na relevantnim i suvremenim spoznajama iz matičnih i supstratnih znanosti te primjerima dobre prakse.
- **Učinkovitost** – u realnom vremenu, kvalitetnim programima, za što veći broj sudionika stručnog usavršavanja, postići optimalan učinak na kvalitetu nastavnog procesa i ishode učenja.
- **Svršishodnost** – primjerenost potrebama odgojno-obrazovnih radnika i specifičnim individualnim potrebama njihovih učenika, za optimiziranje njihovih ishoda učenja i osobnog rasta u razvoju kompetencija za cjeloživotno učenje i tržište rada.
- **Relevantnost** – pružanje suvremenih i relevantnih teorija i prakse poboljšava odgojno-obrazovni proces, sustav odgoja i obrazovanja u cjelini, osigurava napredak i rast na razini Europske unije i šire te omogućava mobilnost odgojno-obrazovnih radnika i učenika.
- **Vidljivost** – prepoznatljivost uloge Agencije u odgojno-obrazovnom sustavu te informiranje odgojno-obrazovnih dionika i šire zajednice o aktivnostima u području stručnog usavršavanja.
- **Materijalna sredstva** – raspoloživost i dostatnost sredstava za ostvarenje aktivnosti Agencije u stručnom usavršavanju.

Opći ciljevi

- očuvati nacionalni identitet temeljen na znanju;
- osigurati provedbu nacionalnih prioriteta obrazovne politike;
- poboljšati kvalitetu učenja i poučavanja;
- pratiti promjene u društvu i sustavu odgoja i obrazovanja.

Operativni ciljevi

- razvijati učinkovitiji sustav stručnog usavršavanja temeljen na kvaliteti;
- uskladiti sustav stručnog usavršavanja s preporukama EU-a;
- razvijati ljudske i materijalne potencijale Agencije za odgoj i obrazovanje;
- poticati profesionalni razvoj odgojno-obrazovnih radnika;
- pratiti potrebe odgojno-obrazovnih radnika za razvojem kompetencija;
- organizirati stručna usavršavanja sukladno potrebama odgojno-obrazovnog sustava;
- pružiti dodatnu profesionalnu pomoć odgojno-obrazovnim radnicima;
- uspostavljati i održavati partnerstva s nacionalnim i međunarodnim organizacijama;
- koristiti EU programe i fondove;
- promicati obrazovna istraživanja u svrhu razvoja;
- promicati aktivnosti Agencije za odgoj i obrazovanje.



4.1. Viši savjetnici

Stručno usavršavanje organizira i provodi 86 savjetnika Agencije iz Zagreba te Podružnica u Rijeci, Osijeku i Splitu. Svaki savjetnik stručnjak je za nastavni predmet ili predmetno područje te je zadužen za organizaciju stručnog usavršavanja za otprilike 800 do 1200 odgojno-obrazovnih radnika tog predmeta/područja na cijelom području Republike Hrvatske, u jednoj ili u više županija. Strategija stručnog usavršavanja stoga nije i ne može biti jedinstvena za sve odgojno-obrazovne radnike i sva predmetna područja.

4.2. Voditelji županijskih stručnih vijeća

Važnu ulogu i zadaću u stručnom usavršavanju na razini županija imaju istaknuti odgojno-obrazovni radnici koje se imenuje voditeljima županijskih stručnih vijeća (ŽSV). Njihovo iskustvo i stručnost koristi se u edukaciji ostalih, jer svaki voditelj ŽSV-a organizira do tri stručna skupa godišnje za pedesetak sudionika. Oni su sustručnjaci koji uz stručnu i organizacijsku potporu i vodstvo savjetnika Agencije prosljeđuju važne informacije i spoznaje svim ostalim odgojno-obrazovnim radnicima (kaskadni model stručnog usavršavanja). Ravnatelj Agencije imenovao je 1461 voditelja ŽSV-a, a sredstva za financiranje njihova rada osigurana su iz državnog proračuna.

4.3. Organizacija stručnih usavršavanja

Stručne skupove Agencija organizira na državnoj, međužupanijskoj, županijskoj i školskoj razini. Na skupovima državne razine brzo i učinkovito se informiraju, educiraju i povezuju svi odgojno-obrazovni radnici nekog predmeta/područja. Ostale razine stručnih skupova savjetnici planiraju prema teritorijalnom principu (županijski/međužupanijski skupovi), vodeći se načelom rada u manjim skupinama, manje predavačkim, a više radioničkim oblikom rada.

Svi programi stručnih skupova koje organizira i suorganizira Agencija objavljuju se na mrežnim stranicama Agencije www.azoo.hr. U programskim tablicama definirani su ciljevi stručnog usavršavanja, u obliku kompetencija koje će polaznici razvijati. Odabir teme stručnog usavršavanja ovisi o prethodno stečenim znanjima i vještinama sudionika, njihovom iskustvu, potrebama i sklonostima. Preduvjet sudjelovanja na stručnom skupu je prijavljivanje putem elektroničke aplikacije www.ettaedu.eu. Nakon završenog stručnog usavršavanja sudionicima se izdaje elektronička potvrda o sudjelovanju.

Svi stručni skupovi za učitelje i nastavnike planiraju se u pravilu u nenastavne dane, a to u praksi znači u vrijeme proljetnog, zimskog i ljetnog odmora za učenike. Za stručne suradnike, ravnatelje, odgovornike, pripravnike i voditelje ŽSV-a te iznimno za učitelje i nastavnike stručni skupovi organiziraju se i u nastavne dane. Nedostatak ovog modela je u tome što svi savjetnici istovremeno imaju stručne skupove pa u takvom vremenskom okviru sudionicima nije moguće istovremeno biti na nekoliko stručnih skupova, a savjetnicima je teško obuhvatiti ukupnu populaciju za koju su zaduženi.

Voditelji ŽSV-a organiziraju stručna usavršavanja tijekom školske godine, uglavnom u poslijepodnevnom satima radnog dana.



Agencija za odgoj i obrazovanje, kao vodeća ustanova za stručno usavršavanje odgojno-obrazovnih radnika može iznimno organizirati neke stručne skupove u svojim prostorima. Zbog toga se stručni skupovi na međuzupanijskoj ili županijskoj razini organiziraju u prostorima predškolskih ustanova, osnovnih i srednjih škola, učeničkih domova ili studentskih kampusa. Stručni skupovi na državnoj razini, zbog velikog interesa odgojno-obrazovnih radnika, mogu se organizirati samo u kongresnim dvoranama pojedinih hotela.

4.4. Programi stručnih usavršavanja

Programi stručnih usavršavanja Agencije temelje se na potrebama odgojno-obrazovnih radnika suočenih sa zahtjevima i promjenama u svom okruženju, potrebama aktualne obrazovne politike i nadležnog ministarstva te zahtjevima za modernizacijom obrazovanja na temelju razvoja obrazovnih znanosti. Teme su vezane uz matične znanosti, razvoj strategija i vještina ili su od nacionalnog značaja. Predavači su ugledni stručnjaci s matičnih visokoškolskih ustanova i institucija koje se primarno bave pitanjima odgoja i obrazovanja, ravnatelji i stručni suradnici iz predškolskih, osnovnoškolskih i srednjoškolskih ustanova te iskusni odgojitelji, učitelji i nastavnici praktičari. Agencija ostvaruje suradnju i s ostalim ustanovama koje sudjeluju u stvaranju i provođenju obrazovne politike u Republici Hrvatskoj: visokoškolskim ustanovama, ministarstvima, centrima, agencijama i ostalim dionicima u odgojno-obrazovnom sustavu. Na razini voditelja ŽSV-a, kao predavači i voditelji radionica angažiraju se stručnjaci ili uspješni praktičari.

Oblici rada su raznovrsni i organiziraju se ovisno o temi, razini stručnog skupa, ciljnoj skupini i broju sudionika. Na skupovima s velikim brojem sudionika uglavnom je to kombinacija plenarnih predavanja i rada s manjim skupinama u radioničkim oblicima rada. S manjim skupinama radi se i interdisciplinarno, modularno, putem projekata, zajednica učenja, videokonferencija, iskustvenog učenja i samostalnog rada u skladu s novim tehnologijama. Jedan od ciljeva AZOO-a je dugoročno osigurati dostupnost stručnog usavršavanja bez obzira na materijalna, prostorna i vremenska ograničenja. Važan korak u razvoju IKT-a za potrebe stručnog usavršavanja bila je izrada interdisciplinarnih programe e-učenja izrađenih u okviru projekta Pобољшanje sustava stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika (2012-2014).

4.5. Vrednovanje

Svako stručno usavršavanje u pravilu završava raspravom, prijedlozima za budući rad i upitnikom za vrednovanje kvalitete stručnog skupa. Vrednuju se program, sadržaj i metode rada na stručnom skupu. Analiza podataka dobivenih obradom upitnika dobar su pokazatelj smjernica za poboljšanje sustava stručnog usavršavanja koje provodi Agencija. Utjecaj stručnog usavršavanja na podizanje razine kvalitete nastavnog procesa i ishode učenja može se pratiti uvidom u rad u postupku napredovanja ili stručno-pedagoškog nadzora.

Despite being the leading institution of in-service training for teaching and non-teaching staff the Agency has limited capacity to organize in-service training events in its own premises. As a consequence, inter-county and county training events take place in pre-school institutions, primary and secondary schools, halls of residence or campuses. At the national level, due to considerable interest of teaching and non-teaching staff, in-service training events can only be organised in hotel conference rooms.

4.4. In-service training programmes

ETTA INSETT programmes are based on the needs of teaching and non-teaching staff which stem from a variety of requirements they face, changes they experience in their environment, the needs of the current educational policy and the responsible Ministry and the call for modernization of education, based on developments in the educational sciences. Topics either pertain to subject specific sciences and development of strategies and skills or are of national importance. Lecturers are distinguished experts from parent higher education institutions and institutions dedicated primarily to education, school headmasters and school counsellors from pre-schools, primary and secondary schools as well as experienced pedagogues, teachers and practitioners. The Agency also cooperates with other institutions involved in creating and implementing educational policy in the Republic of Croatia, such as higher education institutions, ministries, centres, agencies and other stakeholders in the educational system. County coordinators of teacher training hire experts or successful practitioners as lecturers and workshop trainers.

Training is carried out in a variety of forms depending on the topic, level of the training event, target group and number of participants. Training events with a large number of participants are usually a combination of plenary lessons and small-group workshop-style activities. In smaller groups, the training can be interdisciplinary, modular, project-based, a learning community, videoconference, experiential learning and independent work in line with new technologies. One of the objectives of the ETTA is to ensure the long-term availability of INSETT regardless of the material, spatial and time constraints. An important step in the development of ICT for INSETT purposes was the creation of interdisciplinary service Teacher Training System (2012-2014).

4.5. Evaluation

As a rule, each in-service training event ends with a discussion, suggestions for future work and a questionnaire for the evaluation of the quality of the training event. The participants evaluate the training programme, content and methods of work. The analysis of the information from the evaluation questionnaires serves as the guidelines for the improvement of in-service training provided by the Agency. The impact of in-service training on improving the quality of the teaching process and learning outcomes can be observed through the work in the promotion procedures and pedagogical supervision of teaching and non-teaching staff.



4.1. Senior Advisors

In-service training is organized and implemented by 86 Agency advisors from Zagreb and Rijeka, Osijek and Split Regional Offices. Each advisor is a subject/subject area expert in charge of organizing in-service training for about 800 to 1,200 teaching and non-teaching staff of that subject/area in the whole Republic of Croatia, in one or more counties. Consequently, the in-service training strategy is not and cannot be uniform for all teaching and non-teaching staff and all subject areas.

4.2. County Coordinators of Teacher Training

At the county level, an important role and task in the in-service training is given to the prominent educational workers appointed as county coordinators of teacher training (CcoTts). Their experience and expertise is used in the education of others, as each county coordinator organizes up to three in-service training events per year, for around 50 participants. They are the co-experts who, with professional and organizational support from the Agency, forward important information and findings to the rest of the teaching and non-teaching staff (the cascade model of in-service training). The Agency's Director appointed 1,461 county coordinators and funds to finance their activities are provided from the state budget.

4.3. Organization of the in-service training events

The Agency organizes in-service training events at the national, inter-county, county and school levels. The national-level events provide all the same subject/subject area teaching and non-teaching staff with the opportunity to obtain quick and efficient information, education and networking. The advisors plan other levels of in-service training according to the territorial division (county/inter-county training events), guided by the principle of small-group activities, with less lecturing and a more workshop-style approach.

All in-service training programmes organized and co-organized by the Agency are published on the Agency's website www.azoo.hr. Training event descriptions define the objectives of in-service training in terms of competence development. The choice of in-service training depends on previously acquired knowledge and skills of participants, their experience, needs and preferences. To apply for an in-service training event one must register online at www.etta.edu. Upon completing the in-service training participants receive an electronic certificate of participation.

All in-service training events for teachers are planned during non-teaching days; in practice this means during spring, summer and winter school holidays for students. For school counsellors, school headmasters, educators, novice teachers and CcoTts, and exceptionally for teachers, in-service training events are organized during teaching days as well. The disadvantage of this model is that all ETTA SA have in-service training events at the same time, and within such time frame participants cannot attend several in-service sessions at once, so it is difficult for the ETTA SA to cover the whole population they are responsible for.

CcoTts organize in-service training events during school days, mainly in the afternoon.

- **General objectives**
- Preserve national identity based on knowledge;
- Ensure the implementation of national priorities in the field of education policy;
- Improve the quality of teaching and learning;
- Monitor changes in the society and education system.

- **Specific objectives**
- Develop a more efficient quality-based in-service training system;
- Harmonize in-service training system with the recommendations of the EU;
- Develop ETTA human and material resources;
- Encourage the professional development of teaching and non-teaching staff;
- Monitor training needs of teaching and non-teaching staff for the development of competences;
- Organize in-service training in line with the needs of the education system;
- Provide additional professional support to teaching and non-teaching staff;
- Establish and maintain partnerships with national and international organizations;
- Use EU programmes and funds;
- Promote educational research for development purposes;
- Promote ETTA's activities.



- **Expertise** – in-service training programmes are based on relevant and contemporary subject knowledge, teaching methodology, developmental psychology and good practice examples.
- **Efficiency** – in real time, addressing more INSETT participants with high quality programmes, to achieve optimal impact on the quality of the teaching process and learning outcomes.
- **Appropriateness** – suitability to the needs of the teaching and non-teaching staff and specific individual needs of their students for optimizing their learning outcomes and personal growth in acquiring competences for life-long learning and the labour market.
- **Relevance** – providing relevant contemporary theory and practice improves the educational process and educational system as a whole, assures progress and growth in line with the EU and beyond, and allows mobility of teaching and non-teaching staff and students.
- **Visibility** – recognition of the Agency's role in the education system and informing the education stakeholders and wider communities about the activities in the area of in-service training.
- **Material resources** – availability and sufficiency of resources for implementing the ETTA INSETT activities.



2.5. Critical success factors

The critical success factors are the driving force of the Strategy and they reinforce its implementation.

- **Quality** – the flagship of all present and future activities that the ETTA assures with consistent provision of efficient in-service training and support to teaching and non-teaching staff in their professional development.
- **Experience** – the Agency is the oldest omnipresent educational support and teacher training institution in the Croatian education system; it has the tradition, implicit and explicit knowledge and comprehensive practical understanding of the education system, which is a critical factor in planning and implementation of quality in-service training programmes.
- **Availability** – opportunities for all teaching and non-teaching staff to participate in different types of professional learning making use of all available knowledge resources and media.
- **Future orientation** – identifying and interpreting changes at the institutional level and triggering appropriate responses and projections to ensure long-term positive effects in the quality of teaching and learning through in-service training of teaching and non-teaching staff.
- **Global perspective** – local and national needs are at the forefront of all ETTA INSETT activities, including global perspective that facilitates cooperation across countries and cultures.
- **Competence approach** – a shared understanding of the competences required to enter the teaching profession and their career-long development.



2.1. Vision

Efficient and high quality in-service training available to all teaching and non-teaching staff, harmonized with their individual needs and the needs of the education system, and which significantly improves the quality of teaching and learning outcomes.

2.2. Mission

ETT as a professional institution develops and ensures the quality and efficiency of in-service training available to all teaching and non-teaching staff, harmonized with their individual needs and needs of the education system, focused on personal development and the development of professional competences, and on improving the quality of teaching and learning outcomes.

2.3. Aim

The aim of the strategy is to provide a framework of activities focused on improving the quality of the in-service training system in order to further develop the quality of the education system in general through the development of the competences of teaching and non-teaching staff and the improvement of learning outcomes.

2.4. Values

The Strategy is driven by the values that are the trademarks of the ETTA INSETT activities. These values are:

- **Excellence** – the standard of performance, along with creativity and innovation, is nurtured in all INSETT activities that aim to distinguish themselves with their offer and diversified support to the teaching and non-teaching staff.
- **Trust** – confidence in the teaching and non-teaching staff that they are doing their best to improve their teaching practice through a variety of professional development activities. At the same time, confidence of all stakeholders that the ETTA knows what needs to be done, it does it well and it can improve it by relying on the integrity, expertise, potential and ability of its employees.
- **Responsibility** – institutional and personal responsibility for the quality of activities aimed at the professional learning and development of teaching and non-teaching staff.
- **Motivation** – both intrinsic and extrinsic motivation as a driving force for creativity and improvement and which needs to be monitored and supported.
- **Flexibility** – timely reaction to changes; ability to adapt to new, different, or changing requirements of the system and the needs of teaching and non-teaching staff and students.
- **Commitment** – enthusiasm and commitment to the development of new in-service training models aimed at the development of teaching and non-teaching staff competences.
- **Cooperation** – at all levels and with all institutions in the education sector to implement positive changes more efficiently.

THE INSETT STRATEGY FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHING AND NON-TEACHING STAFF 2014-2020

The Education and Teacher Training Agency (ETTA) is responsible for the in-service training of teaching and non-teaching staff (INSETT) at all levels of general education. The long-term development of this ETTA activity is defined by the Strategy that identifies the directions of development and sets a framework for activities towards improving the quality of in-service training aiming at the development of competences of teaching and non-teaching staff and improving learning outcomes.

The creation of the Strategy was motivated by the changes taking place in Croatia and Europe. The new challenges call for smart, sustainable and inclusive growth, but also for new methods of teaching and learning. The Strategy provides support to teaching and non-teaching staff in professional life-long learning, because with the quality of their teaching competent teaching and non-teaching staff can help students develop competences needed in the international labour market.

The Strategy consists of the strategic basis, strategic objectives, starting points for drafting the Strategy, directions and areas of development in the Agency, challenges and risks, result indicators and implementation timeline.

“Improving the Quality of In-Service Teacher Training System”

Main project partner:



Agencija za odgoj i obrazovanje
Education and Teacher Training Agency

A project
implemented by:



In consortium with:



This project was co-financed by the EU from the European Social fund.

This project is implemented by a consortium led by SPAN Consultants in consortium with CIEP, WUS Austria and CINOP. It started on the 2nd of May 2012 and will be implemented until the end of April 2014. The contents of this publication are the sole responsibility of SPAN Consultants.

Education and Teacher Training Agency (ETA):

Donje Svetice 38, 10000 Zagreb
Tel: 01/2785 000, Fax: 01/2785 001
E-mail: agencija@azoo.hr
Web: www.azoo.hr

For more information about EU funds: www.strukturirfondovi.hr

For more information:

Education and Teacher Training Agency: E-mail: agencija@azoo.hr; www.azoo.hr
Agency for Vocational Education and Training and Adult Education: E-mail: agencija@asoo.hr; www.asoo.hr
Ministry of Labour and Pension System: E-mail: info@mrms.hr; www.mrms.hr

TR
2020

**THE INSETT STRATEGY FOR PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF TEACHING AND
NON-TEACHING STAFF 2014-2020**



European Union



Investment in the future

FONDovi
STRUKTURNI I INVESTIJSKI

