

OPĆI PODACI			
IME I PREZIME	Ružica Tokić		
Naziv studija	Sveučilišni poslijediplomski doktorski studij Pedagogija i kultura suvremene škole		
Matični broj	249		
Odobranje teme za stjecanje doktorata znanosti <i>(staviti križić u polje)</i>	<input checked="" type="checkbox"/> u okviru dokorskog studija	<input type="checkbox"/> izvan dokorskog studija	<input type="checkbox"/> po osnovi znanstvenih dostignuća
Ime i prezime majke i/ili oca	Marko i Jelica Tokić		
Datum i mjesto rođenja	20.8.1988., Doboj, Bosna i Hercegovina		
Adresa	Kninska 1a, Osijek		
Telefon / mobitel	091/892-0809		
e-pošta	rtokic@foozos.hr , ruzica.tokic@gmail.com		
ŽIVOTOPIS			
Obrazovanje <i>(od novijega k starijem datumu)</i>	2015.- danas	Sveučilišni poslijediplomski doktorski studij Pedagogija i kultura suvremene škole Filozofski fakultet u Osijeku	
	2015.	Položen stručni ispit za pedagoga Agencija za odgoj i obrazovanje	
	2010.- 2013.	Magistra edukacije engleskog jezika i književnosti, Magistra pedagogije Filozofski fakultet u Osijeku	
	2007.- 2010.	Sveučilišna prvostupnica engleskog jezika i književnosti i pedagogije Filozofski fakultet u Osijeku	
	2003.-2007.	Srednja stručna sprema I. gimnazija, Osijek	
	1995.- 2003.	Osnovnoškolsko obrazovanje Osnovna škola „Tin Ujević“ Osijek	
Radno iskustvo <i>(od novijega k starijem datumu)</i>	Prosinac 2015.- danas	Asistentica Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti u Osijeku	
	Svibanj 2014.- svibanj 2015.	Stručni suradnik pedagog Osnovna škola „Tin Ujević“ Osijek	
	Rujan 2014.- studeni 2015.	Učiteljica engleskog jezika Gaudeamus Giga integrirana igraonica Osijek	

	Veljača 2014.- lipanj 2015.	Asistentica u naslovnom zvanju Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti u Osijeku
	Studeni 2012.- prosinac 2012.	Asistentica u nastavi djetetu s poremećajem iz autističnog spektra Grad Osijek
	Veljača 2012.- lipanj 2015.	Učiteljica engleskog jezika u vrtićkim odgojnim skupinama Pučko otvoreno učilište Osijek
Popis radova	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tokić, R. (2016). Povezanost afektivnih faktora učenika viših razreda osnovne škole s uspjehom u nastavi engleskog jezika. <i>Život i škola</i>, 62, 3, 195-205. 2. Tokić, R. (2016). Ken Robinson, Lou Aronica: Creative Schools. The Grassroots Revolution That's Transforming Education. <i>Društvena istraživanja</i>, 25, 4, 581-584. 3. Mlinarević, V., Tokić, R. (2017). Partnership with Local Community in School Curriculum for Encouraging Entrepreneurial Competence. <i>Ekonomski vjesnik</i>, 30, 1, 155-167. 4. Tokić, R. (2017). Kreativnost u trećoj životnoj dobi. <i>Andragoški glasnik</i>, 21, 1-2, 7-26. 5. Tokić, R. (2018). Motivation of Male Students for Preschool Teacher Profession. <i>Open Journal for Educational Research</i>, 2, 1, 31-44. 	
Popis aktivnih sudjelovanja na kongresima	<ol style="list-style-type: none"> 1. Didaktički izazovi II - Je li novo staro? Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti Osijek, 20. - 21. svibnja 2016. 2. Globalne i lokalne perspektive pedagogije Filozofski fakultet Osijek, 27.- 28. listopada 2016 3. 69th OMEP World Assembly and Conference „Early Childhood Relationship: The Foundation for a Sustainable Future“ Opatija, 19. - 24. lipnja 2017. 4. Identitet i različitost u odgoju i obrazovanju Odjel za izobrazbu učitelja i odgojitelja Sveučilišta u Zadru, 21. - 23. rujna 2017. 5. Changing Perspectives and Approaches in Contemporary Teaching ATEE i Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti Osijek, 23. - 25. listopada 2017. 6. DOKON doktorska konferencija za doktorande poslijediplomskih doktorskih studija pedagogije i obrazovnih znanosti Filozofski fakultet u Rijeci, Odsjek za pedagogiju, 18. svibnja 2018. 7. 70th OMEP World Assembly and Conference „Conditions of Early Childhood Education Today: A Foundation for a Sustainable Future“ Prag, 25. - 29. lipnja 2018. 	

NASLOV PREDLOŽENE TEME	
Hrvatski	Procjene odgojitelja, učitelja i sveučilišnih nastavnika o organizacijskoj kulturi odgojno-obrazovne ustanove
Engleski/njemački	Preschool Teachers, Primary Teachers and University Instructors' Perceptions on Organizational Culture in Educational Institutions
Jezik na kojem će se pisati disertacija	Hrvatski jezik
OBRAZLOŽENJE TEME	
<p>Sažetak na hrvatskom jeziku (maksimalno 1000 znakova s praznim mjestima)</p>	<p>Kultura odgojno-obrazovne ustanove važan je čimbenik u unaprjeđivanju kvalitete odgojno-obrazovnog rada i života u ustanovi kao socijalnoj zajednici. Organizacijska kultura odgojno-obrazovne ustanove implicira uspješnost ustanove. Djelatnici odgojno-obrazovnih, u ovome istraživanju odgojitelji, učitelji razredne nastave i sveučilišni nastavnici sukreatori su (ne) poticajne kulture ustanove. Vrijednosti djelatnika utječu na njihove implicitne pedagogije, dok različite implicitne pedagogije čini kulturu određene ustanove. Odgojno-obrazovni djelatnici svojim pedagoškim strategijama ponekad iskazuju nesvjesnost svoje uloge u kreiranju kulture ustanove. Sveučilišni profesori obrazuju buduće odgojitelje i učitelje razredne nastave stvarajući kulturu na fakultetu. Dio te kulture, studenti, budući odgojno-obrazovni djelatnici zajedno s vlastitom implicitnom pedagogijom prenose na buduće radno mjesto, dječji vrtić ili osnovnu školu. Vertikalne sličnosti ili razlike u organizacijskoj kulturi pokazuju kako se kultura mijenja, što na nju utječe te koji čimbenici pridonose njezinom poboljšanju iz perspektive odgojno-obrazovnih djelatnika.</p>
<p>Sažetak na engleskom/njemačkom jeziku (maksimalno 1000 znakova s praznim mjestima)</p>	<p>The culture of the educational institution is an important factor in improving the quality of educational work and life of the institution as a social community. Organizational culture of the educational institution implies the success of the institution. Educators, in this research, preschool teachers, primary school teachers and university professors are co-creators of the (non) stimulating culture of the institution. Values of the employees affect their implicit pedagogy, while different implicit pedagogies make the culture of a particular institution. Educators sometimes express their unconscious role in creating a culture of the institution with their pedagogical strategies. University professors educate future preschool and primary teachers by creating culture at the faculty. Part of this culture, students, future educators, along with their own implicit pedagogy, transfer to a future workplace, nursery school or elementary school. Vertical similarities or differences in organizational culture show how culture is changing, what has an impact on it and which factors contribute to its improvement from the perspective of educators.</p>

Uvod (maksimalno 2000 znakova s praznim mjestima)

Waller (prema Peterson, Deal, 2009) je već 1932. godine definirao kulturu odgojno-obrazovne ustanove kao skup normi, uvjerenja i ponašanja. U znanosti se kultura organizacije intenzivnije počinje rabiti 1982. kada su autori Peters i Waterman u knjizi *U potrazi za izvrsnošću* prvi upozorili kako upravo kultura organizacije utječe na njezinu uspješnost (Vujičić, 2008). U hrvatskoj pedagoškoj literaturi „kultura odgojno-obrazovne ustanove relativno je nov pojam“ (Vujičić, 2011, str. 7). Maslowski (2005) određuje školsku kulturu kao sustav osnovnih pretpostavki, normi i vrijednosti, kao i kulturnih artefakata koje dijele svi (ili većina) članovi odgojno-obrazovne ustanove i utječu na njihovo funkcioniranje u školi. Pri definiranju kulture odgojno-obrazovne ustanove „treba naglasiti da se radi o recipročnom, uzročno-posljedičnom odnosu: koliko ulažemo u ljude, u učenje i usavršavanje, toliko ulažemo u kulturu naše odgojno-obrazovne ustanove“ (Pažin-Ilakovac, 2016, str. 96). Kulturu odgojno-obrazovne ustanove konstruiraju svi koji u njoj borave i rade, a podrazumijeva „cjelokupnu povijest, institucionalni kontekst u kojemu se ostvaruje odgojno-obrazovni proces te sudionike toga procesa koji su stvaratelji i graditelji kulture odgojno-obrazovne ustanove“ (Mlinarević, 2016, str. 14).

„Sukladno sukonstruktivističkom shvaćanju određujemo kulturu odgojno-obrazovne ustanove (kao jedne organizacije) koja apostrofira potrebu istraživanja, dubljeg razumijevanja odgojne prakse, uvažava potrebu dvosmjerne komunikacije i recipročnih odnosa djece, odraslih i okruženja za učenje te ističe važnost zajedničkog življenja i učenja svih sudionika“ (Vujičić, 2008, str. 8). Stoll (prema Vujičić, 2010) predlaže deset kulturnih normi koje utječu na poboljšanje kvalitete odgojno-obrazovne ustanove, a to su zajednički ciljevi, odgovornost za uspjeh, kolegijalnost, kontinuirano unapređivanje, doživotno učenje, prihvaćanje rizika, podrška, uzajamno poštovanje, otvorenost, pohvale i humor. Krajnji bi cilj bio ugraditi sve navedene norme u pedagošku praksu.

Kulturu ustanove Maslowski (2005) klasificira kao *suradničku* ili kao *usmjerenu na uspjeh*. Peterson i Deal (2009) dijele kulturu odgojno-obrazovne ustanove na pozitivnu i toksičnu. Hargreaves (prema Stoll i Fink, 1996) navodi četiri tipa školskih kultura: tradicionalnu, socijalnu, stakleničku i anomijsku, a dodaje i petu, djelotvornu kulturu.

Organizacijska kultura odgojno-obrazovne ustanove ogleda se u odnosima među kolegama, normama u školskom okruženju, odnosima na relaciji učenik - učitelj te međusobno dijeljenje iskustava (Haberman, 2013, prema Teasley, 2017).

Novija znanstvena istraživanja (Cameron & Quinn, 2006; M̄thing, 2013) dijele organizacijsku kulturu odgojno-obrazovne ustanove na 4 tipa; tržišna, hijerarhijska, kultura klana i ad hoc kultura. Osim vodstva odgojno-obrazovne ustanove, na organizacijsku kulturu utječu i profesionalne vrijednosti učitelja, poput refleksivnog dijaloga, fokusiranja na učenje a ne predavanje te spremnost na suradničko učenje (Firestone i Louis, 1999).

Pregled dosadašnjih istraživanja (maksimalno 5000 znakova s praznim mjestima)

Znanstvenici iz područja antropologije prvi su razvijali koncept kulture kako bi opisali uobičajene kulturne obrasce među plemenima, društvima i nacionalnih skupinama. Složenim pojmom kulture bavile su se i ostale znanosti, posebice društvene kako bi opisale život unutar jedne organizacije u društvu (Deal i Peterson, 1990). Istraživanja kulture odgojno-obrazovne ustanove započinju u svijetu 1960. Ranija istraživanja kulture definiraju ju kao jednodimenzionalnu i jednostranu, no s vremenom se javlja koncept o kulturi kao multidimenzionalnom procesu koji zahtjeva holistički pristup (Vujičić, 2008).

Wong (2010) je proveo istraživanje sa 64 odgojitelja a cilj istraživanja bio je dvojak, prvi dio odnosio se na istraživanje povezanosti procijenjene kulture dječjeg vrtića i dobrobiti odgojitelja, dok je drugi dio uspoređivao dječje vrtiće koji su profitabilni (profit-making) i oni čija djelatnost nije zarada (non-profit making) s obzirom na kulturu, zadovoljstvo poslom i mentalno zdravlje. Rezultati istraživanja pokazuju kako je kultura ustanove u pozitivnoj korelaciji sa zadovoljstvom poslom, a u negativnoj korelaciji s mentalnim zdravljem te kako su odgojitelji u neprofitnim dječjim vrtićima zadovoljniji poslom i imaju manje problema vezanih uz mentalno zdravlje.

Vujičić i Čamber Tambolaš (2017) provele su istraživanje s 238 odgojitelja u Rijeci i Zagrebu kako bi istražile odnos dimenzija institucionalne kulture s obzirom na profesionalni razvoj odgojitelja. Rezultati njihova istraživanja pokazuju da je najzastupljeniji oblik profesionalnog usavršavanja

cjeloživotno učenje pohađanjem seminara koje najčešće organizira Agencija za odgoj i obrazovanje, a najmanje su zastupljena akcijska istraživanja, stvaranje zajednica učenja te refleksivna praksa. Autorice navode kako upravo profesionalni razvoj utječe na izgradnju kulture dječjeg vrtića.

Brust Nemet i Mlinarević (2016) provode istraživanje sa 696 učitelja razredne i predmetne nastave u 30 osnovnih škola, a njihovi rezultati pokazuju kako učitelji procjenjuju kulturu škole pozitivnom. Od tri subskale (profesionalnost, kolegijalnost i samoodređenje) ispitanici najvažnijom drže kolegijalnost zatim samoodređenje te profesionalnost.

Vandad, Niknami, Delavar i Jafari (2015) istražuju dimenzije učinkovite kulture škole s 30 ispitanika, a rezultati istraživanja pokazuju kako se učinkovita kultura škole sastoji od 10 dimenzija (simboli; rituali; norme; ohrabrenja; ceremonije; povijest škole, ponašanja; misija i vizija; proslave; događaji).

Roby (2011) provodi istraživanje sa 195 učitelja, a ključni čimbenici kulture mjereni u ovome istraživanju su: povjerenje i poštovanje, odnosi, doprinos na radnom mjestu, kolegijalnost, motivacija, vodstvo, smisao, odgovornost, ciljevi na radnom mjestu, smislenost rad, suradnja, uspjeh učenika i podrška. Rezultati navedenog istraživanja pokazuju da duljina staža ne utječe na procjene o kulturi škole. Učitelji iskazuju zadovoljstvo smislenošću njihovog posla i doprinosa na radnom mjestu, a kao krucijalne probleme u kulturi izdvajaju izoliranost tj. nedostatak timskog rada, suradnje i zajedničkog rješavanja problema.

Analizirajući literaturu uviđa se nedovoljna zastupljenost istraživanja o kulturi visokoškolske ustanove (Antić, Cerić, 2008) posebice u hrvatskoj pedagoškoj literaturi. Prva istraživanja o kulturi visokoškolske ustanove objavljena su 1970ih godina (Tierney, Lanford, 2018). Istraživanja koja su do sada provedena u Republici Hrvatskoj većinom su se bavila unaprjeđenjem kvalitete rada na fakultetima. Istraživanje (Vasyakin, Ivleva, Pozharskaya, Shcherbakova, 2016) provedeno na ruskom Ekonomskom fakultetu među studentima pokazuje da dominira hijerarhijska kultura s krutim pravilima i jasnom strukturom. U odnosu sveučilišnih nastavnika, studenata i uprave prevladava hijerarhijska i adaptivna organizacijska kultura. Studenti naglašavaju potrebu izgradnje kulture klana u kojoj će studenti imati veću slobodu i graditi prisnije odnose s upravom i nastavnicima.

Antić i Cerić (2008) provode istraživanje na Građevinskom fakultetu u Zagrebu s ciljem istraživanja organizacijske kulture iz perspektive zaposlenih sveučilišnih nastavnika. Nastavnici su najprije procjenjivali najvažniju vrijednost na Fakultetu. Na prvom mjestu je kvalitetno poučavanje, na drugom izvrsnost u istraživačkom radu, dok je profit na trećem mjestu. Nastavnici su djelomično zadovoljni načinom zapošljavanja novih nastavnika, a 91% iskazuje kako je potrebno uspostaviti jasna pravila vezana za prihvatljivo ponašanje studenata. Kako bi istražili organizacijsku kulturu na Fakultetu, autori su istražili stupanj zadovoljstva nastavnika međuljudskim odnosima. Nastavnici najveće zadovoljstvo iskazuju odnosima sa studentima, zatim odnosima s kolegama s odsjeka, a najmanje su zadovoljni odnosima s ostalim nastavnicima na Fakultetu što ukazuje na postojanje supkultura.

Cilj i hipoteze istraživanja (maksimalno 700 znakova s praznim mjestima)

Cilj istraživanja je dobiti uvid u procjene predškolskih odgojitelja, učitelja razredne nastave i visokoškolskih nastavnika (na učiteljskim fakultetima odnosno fakultetima koji obrazuju buduće odgojitelje i učitelje, a odnosi se na sva zvanja od asistenata do redovitih profesora) o organizacijskoj kulturi vlastite odgojno-obrazovne ustanove kroz 4 dimenzije organizacijske kulture: tržišna, hijerarhijska, kultura klana i ad hoc kultura i komparirati sve tri odgojno-obrazovne razine (dječji vrtić, osnovna škola i fakultet) te usporediti vertikalnu razliku ili sličnost u organizacijskoj kulturi s obzirom na razinu odgojno-obrazovnog sustava.

Hipoteze:

H1: Postoji razlika u procjeni predškolskih odgojitelja, učitelja razredne nastave i sveučilišnih nastavnika o organizacijskoj kulturi odgojno-obrazovne ustanove.

H2: Kreativnost kao dio ad hoc kulture najizraženija je u dječjem vrtiću.

H3: Konkurentnost kao dio tržišne kulture je najizraženija u području visokoškolskih obrazovnih ustanova.

H4: Kolaboracija (kao dio kulture klana) je izraženija od nadzora (kao dio hijerarhijske kulture) na svim razinama odgojno-obrazovnog sustava prema procjeni odgojno-obrazovnih djelatnika.

Korpus i metodologija istraživanja (maksimalno 6500 znakova s praznim mjestima)

Vrsta istraživanja jest primijenjeno istraživanje, jer će se rezultati moći koristiti izravno u odgojno-obrazovnom sustavu. Koristit će se kvantitativna metoda, jer će se broježani podaci prikupljati putem anketnog upitnika, a zatim obrađivati u statističkom programu za obradu podataka SPSS.

Uzorak: Istraživanje će se provesti na slučajnom uzorku od 300 odgojitelja i 300 učitelja razredne nastave te namjernom uzorku od 140 visokoškolskih nastavnika na fakultetima koji obrazuju buduće odgojitelje i učitelje u 3 hrvatska grada, Osijeku, Zagrebu i Zadru. Uzeti su navedeni gradovi jer u njima postoje učiteljski fakulteti, a time je obuhvaćeno područje Istočne Hrvatske, Središnje Hrvatske te Južne Hrvatske.

Korištena metoda u ovome istraživanju je anketiranje.

Instrument: Instrument istraživanja sastojati se od 3 dijela. Prvi dio obuhvaća sociodemografske podatke (dob, spol, odgojno-obrazovna ustanova u kojoj je djelatnik zaposlen, grad iz kojega dolazi, radni staž i sl.). U drugome dijelu istraživanja koristit će se anketni upitnik pod nazivom OCAI-SK (Müthing, 2013) jer je taj anketni upitnik usko vezan uz samu kulturu škole. Prethodni su znanstveni radovi istraživali aspekte kulture istraživanjem vođenja, razredne klime, odnosa među zaposlenicima odgojno-obrazovne ustanove te na taj način posredno dolazili do zaključaka o samoj kulturi ustanove. Ovaj anketni upitnik je dizajniran da izravno putem organizacijskih dimenzija kulture definira kulturu ustanove. Anketni upitnik OCAI-SK dizajniran je na temelju OCAI anketnog upitnika (Cameron i Quinn, 2006) no prilagođen je za potrebe odgojno-obrazovne ustanove. OCAI anketni upitnik prvenstveno je dizajniran za istraživanje organizacijske kulture u tvrtkama no kako navode Cameron i Quinn, skala je primjenjiva i u drugim ustanovama no nije u potpunosti prilagođena odgojno-obrazovnim ustanovama. Stoga će se u istraživanju koristiti upitnik OCAI-SK koji je validiran i u potpunosti prilagođen odgojno-obrazovnoj ustanovi. Prema dostupnim izvorima, nije do sada korišten u Republici Hrvatskoj, a pouzdanost adaptirane verzije (OCAI-SK) veća je u 3 od 4 skale koje mjere organizacijsku kulturu nego kod originalne skale (OCAI), izuzetak je ad hoc dimenzija organizacijske kulture.

Anketni upitnik se sastoji od 4 dijela, svaki dio mjeri jednu dimenziju organizacijske kulture (tržišna, hijerarhijska, kultura klana i ad hoc kultura), a svaki se dio sastoji od fokusiranih pitanja za određenu sastavnicu organizacijske kulture. Ispitanici svakoj izjavi daju određeni broj bodova. Ukupan zbroj bodova u svakom dijelu treba biti 100 što znači da 100 bodova ispitanici raspoređuju po izjavama u svakom od 4 dijela. Anketni upitnik će pojmovno biti prilagođen razini odgojno-obrazovnog podsustava (djeca, učenici, studenti).

U trećem dijelu instrumenta ispitanicima će biti ponudeno nekoliko otvorenih pitanja kako bi procijenili kulturu odgojno-obrazovne ustanove u kojoj su zaposleni, ali i vlastitu hijerarhiju vrijednosti te će se dobiti uvid u to koje vrijednosti prevladavaju u kojoj sastavnici organizacijske kulture. Ispitanici će definirati svoju ulogu u kreiranju organizacijske kulture u odgojno-obrazovnoj ustanovi u kojoj rade.

Očekivani znanstveni doprinos predloženog istraživanja (maksimalno 500 znakova s praznim mjestima)

Rezultati ovoga istraživanje dat će uvid u procjene djelatnika o organizacijskoj kulturi odgojno-obrazovnih ustanova u kojima rade gledano vertikalno obuhvaćajući sve podsustave (predškolski, osnovnoškolski i visokoškolski). Ranija istraživanja bavila su se samo jednim segmentom populacije odgojno-obrazovnih djelatnika (samo odgojitelja ili samo učitelja). U hrvatskoj pedagoškoj literaturi zamijećen je mali broj istraživanja koja se bave procjenama djelatnika visokoškolskih ustanova o kulturi njihove ustanove. Znanstveni doprinos ovoga istraživanja ogleda se u potencijalnom definiranju nove dimenzije organizacijske kulture usmjerene na odgojno-obrazovni sustav, a na temelju teorijskih okvira i rezultata istraživanja. Ovim istraživanjem testirat će se upitnik OCAI-SK koji još nije korišten u pedagoškim istraživanjima u Republici Hrvatskoj, kao niti istraživanje organizacijske kulture na sve tri razine podsustava odgoja i obrazovanja.

Popis literature (maksimalno 15 referenci)

- Antić, M., i Cerić, A. (2008). Organizational culture of Faculty of Civil Engineering, University of Zagreb. U M. Radujković, V. Mlinarić, J. Izetbegović, i A. Cerić (Ur.). *Organization, technology and management in construction*. Zagreb: Hrvatska udruga za organizaciju gradjenja.
- Brust Nemet, M., i Mlinarević, V. (2016). Procjene učitelja o kulturi škole. *Život i škola*, 62(1), 93-104.
- Cameron, K., i Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Deal, T., i Peterson, K. (1990). *The principal's role in shaping school culture*. Washington DC: Office of Educational Research and Improvement.
- Firestone, W. A., i Louis, K. S. (1999). Schools as cultures. U J. Murphy & K. S. Louis (Ur.), *Handbook of research on educational administration* (2nd ed., pp. 297-322). San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslowski, R. (2005). A review of inventories for diagnosing school culture. *Journal of Educational Administration*, 44(1), 6-35.
- Mlinarević, V. (2016). Implicitne poruke u skrivenom kurikulumu suvremene škole. *Život i škola*, 52(2), 13-25.
- Möthing, K. (2013). *Organisationskultur im schulischen Kontext – theoriebasierter Einsatz eines Instrumentes zur Erfassung der Schulkultur*. Doktorska disertacija. Dortmund: Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie der Technischen Universität Dortmund.
- Pažin-Ilakovac, R. (2016). Kurikulumsko partnerstvo u izgradnji odgojno-socijalne kulture škole. Doktorska disertacija. Osijek: Filozofski fakultet.
- Peterson, K., i Deal, T. (2009). *The shaping school culture fieldbook*. San Francisco: A Wiley Imprint.
- Roby, D. (2011). Teacher leaders impacting school culture. *Education*, 313(4), 782-790.
- Vandad, O., Niknami, M., Delavar, A., i Jafari, P. (2015) Identification of effective school culture dimensions in high schools. *MAGNT Research Report*, 3(2), 67-76.
- Stoll, L., i Fink, D. (1996). *Mijenjajmo naše škole: Kako unaprijediti djelatvornost i kvalitetu škola*. Zagreb: Educa.
- Teasley, M. (2017). Organizational culture and schools: A call for leadership and collaboration. *Children & Schools*, 39 (1), 3-6.
- Tierney, W., i Lanford, M. (2018). Institutional culture in higher education. U P. Teixeira; J. Shin (Ur.). *Encyclopedia of international higher education systems and institutions*. Springer: Dordrecht.
- Vasyakin, B. S., Ivleva, M. I., Pozharskaya, Y. L., i Shcherbakova, O. I. (2016). A study of the organizational culture at a higher education institution (Case study: Plekhanov Russian University of Economics (PRUE)). *International Journal of Environmental & Science Education*, 11(10), 11515-11528.
- Vujičić, L. (2008). Kultura odgojno-obrazovne ustanove i kvaliteta promjena odgojno-obrazovne prakse. *Pedagoški istraživanja*, 5(1), 7-21.
- Vujičić, L. (2010). *Istraživanje kulture odgojno-obrazovne ustanove*. Zagreb: Mali princ.
- Wong, Y. (2010). Kindergarten teachers' perceived school culture and well-being: A comparison of non-profit-making and profit-making kindergartens. *Early Child Development and Care*, 180(3), 271-278.

IZJAVA

Izjavljujem da nisam prijavio/prijavila temu doktorske disertacije (s istovjetnom temom) ni na

jednom drugom sveučilištu.

U Osijeku, 3.9.2018.

Potpis

Petić R.

Napomena*

Prof. dr. sc. Vesnica Mlinarević

Molimo Vas da ispunjeni Obrazac 1 pošaljete u elektroničkom i u tiskanom obliku (potpisan) referentu za doktorski studij u Uredu za studentska pitanja.

*Pod napomenu navesti budućeg mentora