



## OBRAZAC 5

### PRIJAVA TEME DOKTORSKOG RADA

#### I. OPĆI PODACI

**IME I PREZIME:** Đurđica Stanešić

**Naziv studija:** Poslijediplomski sveučilišni doktorski studij pedagogije  
Pedagogija i kultura suvremene škole

**Matični broj doktoranda:**

**Stjecanje doktorata znanosti pokreće se:** u okviru doktorskog studija

**Akadska godina u kojoj je upisana 1. godina studija:** 2022./2023.

**Ime i prezime majke i/ili oca:** Ljuba i Vladimir Škarec

**Datum i mjesto rođenja:** 23. 04. 1974. Zagreb

**Adresa:** Gradići, Ulica kralja Tomislava 15, 10410 Velika Gorica

**Telefon/mobitel:** 091 54 84 828

**E-pošta:** dstanesic1@gmail.com

#### II. ŽIVOTOPIS

**Obrazovanje (od novijega k starijem datumu):**

od 2022. do sada - Filozofski fakultet u Osijeku, doktorski studij Pedagogija i kultura suvremene škole

2016. - Sveučilište u Zagrebu, Medicinski fakultet, Sveučilišni diplomski studij sestrinstva

2003. - Visoka zdravstvena škola, Zagreb, Studij sestrinstva (treća razlikovna godina)

2001. - Visoka zdravstvena škola, Zagreb, Studij sestrinstva

**Radno iskustvo (od novijega k starijem datumu):**

od 01. 03. 2025. do sada - Škola za medicinske sestre Mlinarska; ravnateljica

od 14. 09. 2006. do 28. 02. 2025. - Škola za medicinske sestre Mlinarska, nastavnica strukovnih predmeta, izvrsna savjetnica

od 31. 03. 1995. do 13. 09. 2006. - Klinička bolnica Dubrava, Klinika za anesteziologiju, reanimatologiju i intenzivno liječenje, medicinska sestra/prvostupnica sestrinstva (radni odnos u mirovanju od 28.05.1998. do 27.05.2000.)

od 12. 07. 1993. do 30. 03. 1995. - Klinički bolnički centar Zagreb, Kirurška klinika, medicinska sestra

### **Popis radova:**

**Stanešić, Đ.; Pranjić, V. (2024) Razvoj strukovnih kuri. . . | HuB - Digitalna platforma Učiteljskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. (n.d.). <https://hub.ufzg.hr/books/zbornikbook-of-proceedings-stoo4/page/razvoj-strukovnih-kurikula-u-sklopu-efs-projekta-modernizacija-sustava-strukovnog-obrazovanja-i-osposobljavanja-u-sektoru-zdravstvo>**

**Vokić, K., Jukić, R. & Stanešić, Đ. (2024). Kurikulum ustanove za . . . | HuB - Digitalna platforma Učiteljskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. (n.d.).**

**<https://hub.ufzg.hr/books/zbornikbook-of-proceedings-stoo4/page/kurikulum-ustanove-za-strukovno-obrazovanje>**

**Vokić, K., Stanešić, Đ. (2024). O snaživanje odgojitelja: hitna stanja Zbornik znanstvenih i stručnih radova 3. znanstveno- stručne konferencije „Pred mojim očima rasteš“ (69-72)**

**<https://edulist.online/wp-content/uploads/2024/12/Zbornik-znanstvenih-i-strucnih-radova-3.-Znanstveno-strucne-konferencije-Pred-mojim-ocima-rastes-1.pdf>**

**Matić, N., Matić, I., & Stanešić, Đ. (2025). School Climate and Sense of Coherence Among Vocational and General Education Teachers in a Nursing School Context. Education Sciences, 15(2), 208. <https://doi.org/10.3390/educsci15020208>**

**Pranjić, V., Lovrek Seničić M. & Stanešić, Đ. (2024). Izazovi i mogućnosti učenika s disleksijom. Nastavnička revija, 5 (2), 40-50. <https://doi.org/10.52444/nr.5.2.2>**

### **Popis aktivnih sudjelovanja na znanstvenim skupovima:**

1. Stanešić Đ., Horvat K. i Pranjić V. Zahtjevnost na poslu, sloboda odlučivanja i socijalna podrška kao prediktori samoprocijenjene dobrobiti zaposlenika u obrazovanju; međunarodna znanstvena konferencija Globalne i lokalne perspektive pedagogije, Osijek, od 11. do 13. 06. 2025.
2. Dornik T., Stanešić Đ. i Šušterčić I. Što je to Erasmus+?; usmeno izlaganje; 14. simpozij Društva nastavnika zdravstvene njege (14. međunarodni kongres Sestrinstvo bez granica, HUMS 2025), Opatija od 05. do 08. 06. 2025.
3. Stanešić Đ., Štivić I. i Dornik T. Nastavni proces i umjetna inteligencija u strukovnom obrazovanju; usmeno izlaganje; 2. međunarodna znanstvena konferencija Inovativni pristupi u odgoju i obrazovanju, Filozofski fakultete u Osijeku, Osijek, od 15. do 16. 11. 2024.
4. Dornik T., Stanešić Đ. i Goreta D. Primjena digitalnih alata u mobilnosti učenika; usmeno izlaganje; 1. međunarodna znanstveno-stručna konferencija Škole za med. sestre Vinogradska Inovacije i izazovi u obrazovanju i sestrinskoj skrbi, Zagreb, od 17. do 18. 10. 2024.
5. Stanešić Đ., Vokić K., Štivić I. i Šušterčić I. Stjecanje kompetencija kroz Erasmus+ i eTwinning projekte u strukovnom obrazovanju; poster prezentacija; 2. stručno-znanstvena konferencija SeZona CZON-a 2024: Pismenosti 21. stoljeća, Zagreb, od 28. do 29. 08. 2024.
6. Stanešić Đ., Vokić K., Štivić I. i Šušterčić I. Inovativan pristup pozicioniranju bolesnika; usmeno izlaganje; 13. simpozij Društva nastavnika zdravstvene njege, Opatija, od 21. do 24. 04. 2024.

7. Stanešić Đ. i Vokić K. Pomagala za pozicioniranje i transfer korisnika; poster prezentacija; 13. simpozij Društva nastavnika zdravstvene njege, Opatija, od 21. do 24. 04. 2024.
8. Pranjić V. i Stanešić Đ. Planiranje budućnosti; usmeno izlaganje; 13. međunarodni kongres HUMS-a Sestrinstvo bez granica, Opatija, od 21. do 24. 04. 2024.
9. Vokić K. i Stanešić Đ. Prevencija, ne rizik – primjer dobre prakse; usmeno izlaganje; X. međunarodni skup Osnaživanje potencijala za preventivne aktivnosti u zajednici, Filozofski fakultet u Osijeku, Osijek, od 08.10. do 02. 2024.
10. Vokić K. i Stanešić Đ. Osnaživanje odgojitelja – hitna stanja; znanstveno-stručna konferencija Pred mojim očima rasteš, Zagreb, od 25. do 26. 01. 2024.
11. Stanešić Đ., Vokić K. i Jukić R. Kurikulum ustanove za strukovno obrazovanje; usmeno izlaganje; 3. međunarodna konferencija STOO4 Teaching (Today for) Tomorrow, Zagreb, od 26. do 27. 09. 2024.
12. Stanešić Đ. i Pranjić V. Razvoj strukovnih kurikuluma u sklopu EFS projekta Modernizacija sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u sektoru Zdravstvo; usmeno izlaganje; 3. međunarodna konferencija STOO4 Teaching (Today for) Tomorrow, Zagreb, od 26. do 27. 09. 2024.
13. Stanešić Đ. i Vokić K. Nastavnik strukovnih predmeta – pripravnik; usmeno izlaganje; 3. međunarodna konferencija STOO4 Teaching (Today for) Tomorrow, Zagreb, od 26. do 27. 09. 2024.
14. Stanešić Đ. i Vokić K. The interdisciplinary theme: Ergonomics in preserving and improving the health of students in the health sector; ATEE Annual Conference 2023 Teacher Education on the Move, Budimpešta, 29. 08. 2023.
15. Vokić K., Sablić M. i Stanešić Đ. Are students in their final year of high school bored in classes?; ATEE Annual Conference 2023 Teacher Education on the Move, Budimpešta, 29. 08. 2023.
16. Stanešić Đ. Doktorska runda – izlaganje o temi doktorskog rada; Tjedan znanosti, FFOS, od 06. do 10. 02. 2023.
17. Stanešić Đ. School-based study groups for online trainings – collaborating with school colleagues to achieve a greater impact of online trainings; radionica; eTwinning Online Annual Conference 2022 Imagining Education in the Future: Beautiful, Sustainable, Together. od 20. do 22.10. 2022.
18. Stanešić Đ. i Matić I. Pilot projekt: Bridging the Gap: European Teacher Professional Development & School-Based Learning; e-poster; 11. simpozij Društva nastavnika zdravstvene njege, Opatija, od 09. do 12. 06. 2022.
19. Stanešić Đ. Kreiranje ishoda učenja i provjera postignuća; radionica; državni skup Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Zagreb, 25. 08. 2022.
20. Stanešić Đ. i Matić I. Mentoriranje: od ishoda do vrednovanja; radionica; državni skup Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Opatija, 08. 10. 2022.

21. Stanešić Đ. Regionalni centar kompetentnosti Mlinarska; usmeno izlaganje; međunarodna znanstvena konferencija Globalne kompetencije za 21. stoljeće, Filozofski fakultet u Osijeku, od 14. do 15. 11. 2022.
22. Stanešić Đ. Salutogeneza i ergonomija u edukaciji učenika; usmeno izlaganje; ENTER konferencija, Split, od 10. do 11. 12. 2022.

### III. NASLOV PREDLOŽENE TEME

**Hrvatski jezik:** Vođenje i organizacijska kultura u odgojno-obrazovnim ustanovama: analiza percepcija i praksi ravnatelja u Republici Hrvatskoj

**Engleski jezik:** Leadership and organizational culture in educational institutions: an analysis of perceptions and practices of principals in the Republic of Croatia

**Na jeziku na kojem će se pisati rad (ispuniti ako jezik rada nije hrvatski ili engleski):**

**Jezik na kojem će se pisati doktorski rad:** hrvatski

### IV. OBRAZLOŽENJE TEME

**Sažetak na hrvatskom jeziku (maksimalno 1000 znakova s praznim mjestima):**

Hrvatski je odgojno-obrazovni sustav sastavljen od različitih socijalnih, pravnih i ekonomskih komponenti. Ravnatelji odgojno-obrazovnih ustanova imaju ključnu ulogu jer su odgovorni za sve aktivnosti koje se odvijaju u ustanovi te za kreiranje uvjeta koji omogućuju uspješno ostvarivanje odgojno-obrazovnih ciljeva. Vođenje ustanove i organizacijska kultura ustanove međusobno su uvjetovani čimbenici uspješnosti institucije. Organizacijska je kultura ustanove složen fenomen koji određuju zajednička uvjerenja, vrijednosti, norme i rituale svih sudionika odgojno-obrazovnog procesa. Pozitivna organizacijska kultura ustanove prepoznata je kao ključan čimbenik koji doprinosi akademskom postignuću učenika, profesionalnom razvoju nastavnika te povećanju koherentnosti i dobrobiti svih uključenih u odgojno-obrazovni proces. Glavni je cilj ovog doktorskog rada spoznati kompleksnost i dvosmjernost odnosa strategija vođenja ravnatelja i organizacijske kulture ustanove u kontekstu hrvatskog odgojno-obrazovnog sustava. Istraživanje će obuhvatiti sve razine odgojno-obrazovnog sustava, uključujući predškolske ustanove te osnovne i srednje škole. Primijenit će se mješovit metodološki pristup koji kombinira kvantitativne metode (djelomično modificirani TALIS upitnik u kombinaciji s odabranim dimenzijama iz Program Administration Scale (PAS) (Talan & Bloom, 2011) i Early Childhood Work Environment Survey (ECWES) (Bloom, 2013), i kvalitativne metode (dubinski polustrukturirani intervjui). Znanstveni doprinos očituje se u razvoju novog konceptualnog okvira koji sustavno povezuje različite stilove vođenja s konkretnim elementima organizacijske kulture ustanove te u prikupljanju novih empirijskih podataka o specifičnostima hrvatskih odgojno-obrazovnih ustanova..

**Sažetak na engleskom/njemačkom jeziku (maksimalno 1000 znakova s praznim mjestima):**

The Croatian education system represents a complex mechanism shaped by social, legal and economic components. Principals of educational institutions play a key role because they are responsible for all activities taking place within the institution, as well as for creating the conditions that enable the successful attainment of educational goals. Institutional leadership and organizational culture of an institution are interdependent factors influencing an institution's success. An organisation's culture of an institution is a complex phenomenon shaped by the shared beliefs, values, norms and rituals of all participants in the educational process. A positive organizational culture of an institution is recognised as a key factor contributing to students' academic achievement, teachers' professional development, and increased coherence and well-being among all participants in the educational process. The main goal of this doctoral dissertation is to examine the complex and bidirectional relationship between principals' leadership strategies the organizational culture of institutions in the context of the Croatian education system. The research will encompass all levels of the education system, including preschool institutions and primary and secondary schools. A mixed-method approach combining quantitative methods (a slightly modified TALIS questionnaire in combination with selected dimensions from the Program Administration Scale (PAS) (Talan & Bloom, 2011) and the Early Childhood Work Environment Survey (ECWES) (Bloom, 2013). and qualitative methods (in-depth semi-structured interviews) will be applied. The scientific contribution is reflected in the development of a new conceptual framework that systematically links different leadership styles with specific elements of organisational culture of an institution, as well as in the collection of new empirical data on the particularities of Croatian educational institutions.

**Područje / polje / grana:** društvene znanosti/pedagogija/školska pedagogija

**Uvod (maksimalno 2000 znakova s praznim mjestima):**

Vođenje je različito definiran i opisan koncept čiji je sadržaj usmjeravanje i motiviranje pojedinca ili tima ljudi u ostvarenju određenog cilja. Prema Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (2008), ravnatelj je poslovodni i stručni voditelj školske ustanove, a prema Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju (2022), ravnatelj dječjeg vrtića je poslovodni i stručni voditelj dječjeg vrtića. Grissom i Loeb (2011) opisuju učinkovite školske voditelje kao voditelje koji kombiniraju i razumiju odgojno-obrazovne potrebe škole, imaju sposobnost rasporediti resurse tamo gdje su potrebni, zaposliti i upravljati kvalitetnim osobljem te održavati ustanovu funkcionalnom. Rezultati TALIS istraživanja provedenog 2018. godine pokazuje kako su ravnatelji jedan od važnijih čimbenika koji doprinose kvaliteti poučavanja jer imaju veliki utjecaj na organizaciju rada unutar škole, školsko ozračje i same nastavnike (Markočić i sur., 2020). Najnoviji rezultati TALIS istraživanja iz 2024. godine potvrđuju kontinuirani trend sve većeg značaja uloge ravnatelja u oblikovanju kvalitete odgojno-obrazovnog procesa te naglašavaju potrebu za daljnjim istraživanjem načina na koji oni utječu na organizacijsku kulturu ustanova i učinkovitost odgojno-obrazovnih ustanova. Vođenje odgojno-

obrazovne ustanove i organizacijska kultura ustanove međusobno su uvjetovani i jednako važni čimbenici uspješnosti institucije zbog složene interakcije između praksi vođenja, kulturnih dimenzija i uspješnosti institucija. Ova interakcija izravno utječe na kvalitetu odgojno-obrazovnog procesa, zadovoljstvo svih sudionika te ukupnu učinkovitost institucije. Školska je kultura multidimenzionalni konstrukt koji je rezultat zajedničkih uvjerenja, vrijednosti, normi, prakse i ponašanja koje oblikuju socijalno i odgojno-obrazovno okruženje unutar škole (Deal i Peterson, 2009; Schein, 2010). Prema Scheinu (2010), organizacijska je kultura obrazac zajedničkih temeljnih pretpostavki koje je grupa naučila kako bi riješila probleme eksterne prilagodbe i interne integracije, a koje su dovoljno dobro funkcionirale da bi bile valjane unutar grupe te se stoga prenose novim članovima kao ispravan način percepcije, mišljenja i osjećanja u odnosu na te probleme. Deal i Peterson (2009) definiraju školsku kulturu kao duboke obrasce vrijednosti, uvjerenja i tradicija koje su se formirale tijekom povijesti škole. Stolp i Smith (1995) dodatno naglašavaju kako školska kultura uključuje povijesno prenesene obrasce značenja koji obuhvaćaju norme, vrijednosti, uvjerenja, ceremonije, rituale, tradicije i mitove koje razumiju članovi školske zajednice. Školska kultura značajno utječe na interakciju svih dionika odgojno-obrazovnog sustava što, u konačnici, utječe na ishode učenja učenika i ukupnu učinkovitost škole (Hargreaves, 1995; Hoy i Miskel, 2013). Razumijevanje školske kulture podrazumijeva njezino prepoznavanje kao dinamičnog entiteta pod utjecajem interakcija i iskustava svih dionika uključenih u obrazovni proces (Cavanaugh i Dellar, 1997; Fullan, 2007). Kultura ustanove značajno utječe na vođenje škole jer oblikuje način na koji se provode odgojno-obrazovni procesi, komunicira i surađuje među članovima zajednice te oblikuje opći stav prema odgoju, učenju i poučavanju (Deal i Peterson, 2009). Uloga ravnatelja u oblikovanju organizacijske kulture ustanove ključna je za uspostavljanje poticajnog, suradničkog i učinkovitog okruženja za učenje. Praksom strateškog vodstva, upravljanjem fizičkim i društvenim resursima i angažmanom sa svim dionicima, ravnatelji mogu stvoriti bogatu odgojno-obrazovnu kulturu koja potiče uspjeh i učenika i nastavnika. Ravnatelj je nositelj školske kulture i sve njegove odluke se u njoj reflektiraju, ali ne samo odluke, već i način njihova donošenja (Peko i sur., 2016). Uloga je ravnatelja u školi ključna jer on nije samo administrator, već i menadžer, pokretač različitih procesa i, idealno, voditelj koji potiče različite procese u školi i omogućava visoka postignuća učenika (Malere i Ozola, 2019). Ravnatelji škola igraju ključnu ulogu u razvoju i oblikovanju učinkovite školske kulture. Njihov stil vođenja, osobito demokratski i participativni pristupi, ključan je za poticanje pozitivnog obrazovnog okruženja (Murtanti i sur., 2024; Ridho i sur., 2017). Ravnatelji doprinose školskoj kulturi uspostavljanjem jasnih vizija, promicanjem suradnje među dionicima i njegovanjem skladnih odnosa (Fadila i sur., 2024; Murtanti i sur., 2024). Usredotočeni su na stvaranje sigurnih, poticajnih okruženja za učenje i provedbu disciplinskih mjera (Murtanti i sur., 2024). Višestruka uloga ravnatelja obuhvaća ulogu odgajatelja, menadžera, administratora, supervizora i motivatora (Fadila i sur., 2024). Međutim, izazovi kao što su ograničenja financiranja i neadekvatna infrastruktura mogu omesti napore kulturnog razvoja (Fadila i sur., 2024).

Prema Kovač (2021), instrukcijsko školsko vođenje teorijski je i praktični konstrukt koji se može opisati skupom uloga i zadataka školskih ravnatelja i drugih dionika uključenih u školsko vođenje, fokusiranih na unapređivanje procesa učenja i poučavanja usmjeravanjem, podupiranjem i osiguravanjem resursa učiteljima i učenicima u tim procesima. Ono se učestalo spominje u novijim raspravama koje identificiraju učinkovite modele školskog vođenja. Snažno je i pozitivno, iako posredno, povezano s boljim učeničkim i školskim postignućima i revitalizira percepciju važnosti uloge ravnatelja.

### **Pregled dosadašnjih istraživanja (maksimalno 5000 znakova s praznim mjestima):**

Prema Jurić (2005), kurikulum suvremene škole obuhvaća ishodišta sadržaja i ciljeva, školski život, kulturu škole, učinkovitost škole, nastavu, školski menadžment, osobnost učitelja/nastavnika i njihov osobni razvoj, ciljeve i strategije razvoja kvalitete, težišne točke, vremenske standarde, oblike zajedničkog rada, kurikulum za roditelje, radno okruženje, roditelje i učitelje/nastavnike, učenike i učitelje/nastavnike, rad u školskoj zajednici. Kurikulum određuje i instrumente evaluacije. Na sve te sastavnice snažno utječe ravnatelj škole. Prema TALIS istraživanju provedenom 2018. godine, ravnatelji su jedan od najvažnijih čimbenika koji doprinose kvaliteti poučavanja jer imaju velik utjecaj na organizaciju rada unutar škole, školsko ozračje, same nastavnike i njihovo poučavanje (Markočić i sur., 2020). TALIS-ovi podaci (Markočić i sur., 2019) ukazuju na to da se vođenje škole u pravilu temelji na iskustvu koje ravnatelji steknu kao učitelji ili nastavnici te mnoge zemlje koje pokušavaju povećati postignuća svojih učenika daju prioritet školskom vođenju.

Uloga je ravnatelja u oblikovanju organizacijske kulture ustanove višestruka i ključna za stvaranje okruženja pogodnog za uspjeh u odgoju i obrazovanju. Ravnatelj je voditelj odgojno-obrazovne ustanove, ali i kulturni arhitekt koji uspostavlja norme, uvjerenja i vrijednosti koje usmjeravaju ponašanje odgajatelja, nastavnika i učenika unutar škole i vrtića. Jedna od primarnih uloga ravnatelja jest uključivanje u stvaranje pozitivne organizacijske kulture ustanove koja unaprjeđuje ukupnu kvalitetu odgoja i obrazovanja. Učinkoviti ravnatelji pokazuju znanje, suradnju i brižnost koji su ključni za promicanje poticajnog okruženja za učenje (Sumiran i sur., 2022). Jufrianti (2023) naglašava da ravnatelji koji olakšavaju poticajno nastavno okruženje i pružaju autonomiju nastavnicima doprinose poboljšanim obrazovnim ishodima.

Istraživanja pokazuju kako ravnatelji predškolskih ustanova imaju specifične izazove i potrebe koji se razlikuju od ravnatelja škola (Bloom, 2014; Rodd, 2013). Bloom i Abel (2015) ističu kako ravnatelji predškolskih ustanova djeluju kao 'čuvari kvalitete' te imaju izravan utjecaj na organizacijsku klimu, nastavne prakse i uključenost obitelji. Prema Muijs i sur. (2004), vodstvo u ranom i redškolskom odgoju i obrazovanju obulježava naglasak na pedagoškom vodstvu i njegovanju pozitivnih odnosa unutar ustanove. Međunarodna perspektiva (Sims i sur., 2019) naglašava potrebu za distributivnim vodstvom u predškolskim ustanovama gdje formalni i neformalni lideri zajedno doprinose kvaliteti programa. U kontekstu osnovnih škola koje uključuju predškolske programe, Little i sur. (2022) ukazuju na fenomen 'sudaranja svjetova' ranog odgoja i K-12 obrazovanja, gdje ravnatelji često nemaju izobrazbu za vođenje

predškolskih programa. Ravnatelji stvaranjem okruženja koje podržava profesionalni rast odgojitelja i učitelja, poboljšava kvalitetu odgojno-obrazovnog rada s djecom (Ho et al., 2019; Zhang, 1994; Qian et al., 2016; Yulikah et al., 2024).

Iqbal i Wardana (2019) ističu važnost korištenja društvenog kapitala za poboljšanje školske kulture, napominjući da opipljivi elementi poput fizičkog stanja škole značajno doprinose ukupnom ozračju i učinkovitosti obrazovnog okruženja. Oblikujući fizičku i društvenu dimenziju školskog okruženja, ravnatelji mogu učinkovito utjecati na školsku kulturu i identitet. Stilovi vođenja koji daju prednost otvorenoj komunikaciji i suradnji ključni su za poticanje pozitivne organizacijske kulture ustanove. Morris i sur. (2019) raspravljaju o važnosti vidljivog vodstva za uspostavu pozitivne školske kulture, napominjući da pristupačno vodstvo pomaže u oblikovanju percepcije vodstva među osobljem i potiče suradničku kulturu. Ovo potkrepljuju rezultati istraživanja (Lee i Li, 2015) koji pokazuju kako ravnatelji mogu utjecati na nastavnike i učinkovitost poučavanja ohrabriranjem i davanjem primjera visokim standardima u školskom okruženju. Otvorena komunikacija stvara osjećaj zajedništva među nastavnicima i učenicima. Prema Filipov i Liščić (2023), učiteljska učinkovitost izravno je povezana s kulturom škole koja treba biti usmjerena prema odgojno-obrazovnim promjenama kako bi se postigao optimalan učinak u oblikovanju učenika. Prema Slavić i sur. (2019), odgovor na pitanje kako i zašto transformacijsko vodstvo utječe na dobrobit učitelja možemo pronaći u utjecaju ravnatelja na izgradnju i njegovanje pozitivne i suradničke školske kulture. U kontekstu profesionalnog razvoja ravnatelji su pokretači promjena koje olakšavaju kontinuirano učenje i usavršavanje unutar škole. Alsharija i Watters (2020) ističu da uloga ravnatelja uključuje uspostavu kulture profesionalnog učenja koja premošćuje smjernice politike i svakodnevnu praksu. To je u skladu s rezultatima (Day i sur., 2001) koji raspravljaju o utjecaju ravnatelja na promicanje motivacije i predanosti nastavnika te vitalnih komponenti za njegovanje školske kulture usmjerene na učenje. Stvaranje poticajnog okruženja ključno je za sve učenike, osobito za učenike s posebnim odgojno-obrazovnim potrebama. Učinkoviti ravnatelji igraju ključnu ulogu u njegovanju inkluzivne kulture unutar odgojno-obrazovnih institucija kroz strategije i prakse koje osiguravaju da se svi učenici osjećaju prihvaćenima i podržanima u svom obrazovanju. Prema istraživanju Švarca i suradnika, važno je da obrazovni sustav stvara prostor za sve glasove i da promiče aktivno sudjelovanje svih dionika u obrazovnom procesu (Sablić i sur., 2022). Unatoč opsežnim istraživanjima o vodstvu i organizacijskoj kulturi ustanove u obrazovnim ustanovama, postoji nekoliko važnih nedostataka u dosadašnjoj literaturi. Većina istraživanja fokusira se na pojedine aspekte vodstva ili organizacijske kulture ustanove, a manje je studija koje istražuju dvosmjerni i dinamičan odnos između ovih konstrukata. Također, postoji nedostatak istraživanja koja bi sistematski analizirala specifičnosti hrvatskog odgojno-obrazovnog konteksta te razlike između različitih razina obrazovanja. Ovo istraživanje nastoji nadoknaditi te nedostatke pružanjem cjelovite analize odnosa vodstva i organizacijske kulture ustanove u hrvatskim odgojno-obrazovnim ustanovama.

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

Glavni cilj ovog istraživanja jest spoznati kako ravnatelji u hrvatskim odgojno-obrazovnim ustanovama percipiraju vlastite prakse vođenja i kako su te prakse povezane s elementima organizacijske kulture u ustanovama. Specifični istraživački ciljevi: analizirati kako ravnatelji procjenjuju vlastiti stil vođenja prema dimenzijama definiranim u TALIS upitniku; identificirati najčešće prisutne aspekte organizacijske kulture prema iskazima ravnatelja; utvrditi postojanje statističke značajne povezanosti između dimenzija vođenja i kulturnih obilježja ustanove; istražiti razlike u stilovima vodstva i kulturnim obilježjima prema razini ustanove (predškolska, osnovna, srednja). Istraživačke hipoteze: H1: Ravnatelji će vlastiti stil vođenja procjenjivati kao predominantno instrukcijski i transformacijski. H2: Najčešće prisutni aspekti organizacijske kulture bit će suradnja, otvorenost za promjene i fokus na učenje. H3: Postoji značajna pozitivna povezanost između instrukcijskog vodstva i otvorene, suradničke kulture. H4-H6: Postoje statistički značajne razlike u percepciji vodstva i kulture između različitih razina obrazovanja..

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

Mješoviti istraživački pristup predstavlja postupak za prikupljanje, analiziranje i integriranje kvantitativnih i kvalitativnih metoda u jednoj studiji ili nizu studija kako bi se razumio problem istraživanja (Creswell i Guetterman, 2019). Osnovna je pretpostavka da korištenje obiju metoda u kombinaciji omogućuje sveobuhvatnije razumijevanje istraživačkog problema nego pojedina metoda zasebno (Creswell i Creswell, 2018). S obzirom na prioritete koji se daju jednom tipu istraživanja (Sekol i Maurović, 2017), primijenit će se nacrt s jednakim statusom gdje je uloga kvalitativnog i kvantitativnog pristupa u istraživanju podjednako važna. S obzirom na implementaciju, primjenjuje se sekvencijalni pristup koji se prvo provodi primjenom jednog pristupa, a potom drugog. Prema Creswell i Guetterman (2019), riječ je o eksplanatornom sekvencijalnom nacrtu u kojem se prikupljaju podaci prvo kvantitativnim, a potom kvalitativnim metodama. Ovaj pristup omogućuje da se kvalitativnim podacima prodube i objasne kvantitativni rezultati. Također, kvantitativni podaci mogu poslužiti za odabir uzorka za kvalitativno istraživanje prema određenom kriteriju.

Kvantitativni podaci prikupit će se primjenom djelomično modificiranog TALIS 2024 upitnika za ravnatelje, specifično odabranim dijelovima upitnika: Personal background (osobni podaci), School background information (podaci o školi), School Leadership (školsko vodstvo) i School Climate (školsko ozračje). Podaci će se prikupiti od ravnatelja dječjih vrtića, osnovnih i srednjih škola. Kako TALIS upitnik ne pokriva predškolske ustanove, za prikupljanje podataka od ravnatelja dječjih vrtića primijenit će se djelomično modificiran TALIS upitnik u kombinaciji s odabranim dimenzijama iz Program Administration Scale (PAS) (Talan & Bloom, 2011) i Early Childhood Work Environment Survey (ECWES) (Bloom, 2013), koji su validirani instrumenti konstruirani za procjenu vodstva i organizacijske klime u predškolskim ustanovama.

Uzorak će činiti ravnatelji odgojno-obrazovnih ustanova različitih razina u Republici Hrvatskoj. Uzorak istraživanja bit će probabilistički na način da će svim ravnateljima vrtića, osnovnih i srednjih škola upitnik biti dostavljen mailom. Prikupljeni podaci obradit će se metodama deskriptivne i inferencijalne statistike. Deskriptivna statistika uključit će mjere centralne

tendencije, varijabilnosti i distribucije za sve relevantne varijable. Inferencijalna statistika obuhvatit će korelacijske analize za utvrđivanje povezanosti između varijabli, te testove razlika između grupa (ANOVA, t-testovi) za usporedbu različitih tipova ustanova.

Prema Creswellu i Guetterman (2019), središnji je fenomen koncept ili proces koji se istražuje u kvalitativnom istraživanju. Središnji fenomeni u ovom istraživanju su upravljanje odgojno-obrazovnom ustanovom i organizacijska kultura ustanove. Kvalitativni pristup u istraživanju poštivat će smjernice prema Creswellu i Guetterman (2019) i Pattonu (2014). Primijenit će se namjerni uzorak koji, prema Creswellu i Guetterman (2019), istraživači namjerno odabiru kako bi proučili središnji fenomen i razumjeli ga. Uzorak će činiti ravnatelji dječjih vrtića, osnovnih i srednjih škola. U istraživanje će se uključiti ravnatelji na kraju prvog mandata ili u drugom mandatu na funkciji ravnatelja jer oni posjeduju potrebno iskustvo za identifikaciju segmenata organizacijske kulture ustanove i njihovu povezanost s organizacijskim praksama u svojoj ustanovi. Uzorak će se odabrati prema kriterijima: godine na funkciji ravnatelja (minimum tri godine iskustva) i vrsta odgojno-obrazovne ustanove. Kvalitativno istraživanje provest će se metodom dubinskog polustrukturiranog intervjua što će omogućiti ravnateljima artikulaciju vlastitih iskustava, znanja i stavova.

Prema Creswellu i Guetterman (2019), tijekom kvalitativnog intervjua istraživači postavljaju sudionicima opća, otvorena pitanja i bilježe odgovore. Redoslijed pitanja i način njihovog postavljanja definirat će se unaprijed u protokolu intervjua. Dubinski intervjui najprikladniji je za prikupljanje podataka otvorenim i kompleksnim pitanjima od manjeg broja sudionika, u ovom slučaju ravnatelja koji su najkompetentnije osobe za procjenu kompetencija potrebnih za učinkovito vodstvo. Tip dubinskog intervjua koji će se primijeniti jest polustrukturirani intervjui: standardizirani skup pitanja za sve ispitanike, uz mogućnost elaboracije i postavljanja dodatnih pitanja. Lokacija provođenja intervjua trebat će biti prikladna, mirna i bez ometajućih čimbenika. Tijekom provođenja intervjua primijenit će se tehnike aktivnog slušanja. Intervjui će biti snimani što će omogućiti detaljniju analizu komunikacije i umanjiti selektivnost bilježenja. Nakon određivanja teme istraživanja i izrade metodološkog nacrt, istraživanje će se provesti u etapama: intervjuiranje, transkripcija, analiza, provjera valjanosti i izvješćivanje rezultata. U transkriptu intervjua bilježit će se svi verbalni iskazi sudionika. Provest će se tematska analiza koja uključuje uspoređivanje, identifikaciju obrazaca i tema te njihovo povezivanje u kategorije. Obrada podataka provest će se postupkom otvorenog kodiranja koji obuhvaća: pripisivanje pojmova empirijskoj građi, pridruživanje srodnih pojmova u kategorije, analizu značenja pojmova i kategorija.

Uz otvoreno kodiranje primijenit će se osno i selektivno kodiranje. U otvorenom kodiranju istražiti će se sadržaj podataka, identificirati kategorije i potkategorije. U osnom kodiranju uspostaviti će se odnosi unutar kategorije, između kategorija i njihovih potkategorija te će se ti odnosi testirati novim podacima. Tijekom selektivnog kodiranja sve kategorije integriraju se oko jedne ili više središnjih (core) kategorija. Podaci će se obraditi softverskim programom MAXQDA koji omogućuje sistematsku kvalitativnu analizu. Integracijom kvantitativnih i kvalitativnih podataka dobit će se sveobuhvatan uvid u fenomen odnosa između strategija

vodstva ravnatelja i organizacijske kulture ustanove. Kvalitativni će podaci poslužiti za objašnjavanje i dubinsko razumijevanje kvantitativnih nalaza, osobito u slučajevima neočekivanih rezultata ili kompleksnih povezanosti. Ravnatelji će potpisati informiranu suglasnost za sudjelovanje u istraživanju. Tijekom provođenja istraživanja uvažat će se načelo nenanošenja štete, mogućnost povlačenja iz istraživačkog procesa u bilo kojem trenutku te zaštita anonimnosti i povjerljivosti podataka. Svi će osobni podaci biti kodirani, a identitet sudionika neće biti poznat u konačnim rezultatima istraživanja. Prije provođenja istraživanja, metodološki će nacrt biti dostavljen na procjenu Etičkom povjerenstvu Filozofskog fakulteta u Osijeku radi dobivanja etičke suglasnosti za provedbu istraživanja.

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

Predloženo će istraživanje omogućiti razvoj novog konceptualnog okvira koji sustavno povezuje stilove vođenja ravnatelja s konkretnim elementima organizacijske kulture ustanove u odgojno-obrazovnim ustanovama. Kombiniranjem kvantitativnih i kvalitativnih metoda omogućit će se dubinsko razumijevanje mehanizama kojima ravnatelji oblikuju organizacijsku kulturu ustanovete identifikacija specifičnih strategija i praksi koje doprinose pozitivnoj transformaciji institucionalnog ozračja. Istraživanje će rezultirati sintezom postojećih teorija vodstva i organizacijske kulture ustanove, prilagođenoj specifičnostima konteksta odgojno-obrazovnih ustanova. Prikupljeni će empirijski podaci u hrvatskim ustanovama rezultirati novim smjernicama kojima će se omogućiti profesionalni razvoj ravnatelja te oblikovanje obrazovnih politika na nacionalnoj razini..

**Popis literature (maksimalno 15 referenci):**

- Alsharija, M., & Watters, J. J. (2021). Secondary school principals as change agents in Kuwait: Principals' perspectives. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(6), 1025–1043. <https://doi.org/10.1177/1741143220925090>
- Bloom, P. J. (2014). *Leadership in action: How effective directors get things done*. New Horizons.
- Bloom, P. J., & Abel, M. B. (2015). Expanding the lens—Leadership as an organizational asset. *Young Children*, 70(2), 10–17.
- Cavanaugh, R. F., & Dellar, G. B. (1997). Towards a model of school culture. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL, United States.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE.
- Creswell, J. W., & Guetterman, T. C. (2019). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (6th ed.). Pearson.

- Day, C., Harris, A., & Hadfield, M. (2001). Challenging the orthodoxy of effective school leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 4(1), 39–56. <https://doi.org/10.1080/13603120010010615>
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2009). *Shaping school culture: Pitfalls, paradoxes, and promises* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Fadila, T. N., Ayumi, N. M., Damanik, Y. T., & Elfrianto, E. (2024). The leadership role of the school principal in developing school culture. *Indonesian Journal of Education*, 3(1), 22–31. <https://doi.org/10.56495/ijje.v3i1.649>
- Filipov, M., & Liščić, D. (2023). Kolektivna učiteljska učinkovitost kao odlika kulture škole usmjerene na odgojno-obrazovne promjene. *Acta Iadertina*, 19(2), 187–204. <https://doi.org/10.15291/ai.4104>
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Grissom, J. A., & Loeb, S. (2011). Triangulating principal effectiveness: How perspectives of parents, teachers, and assistant principals identify the central importance of managerial skills. *American Educational Research Journal*, 48(5), 1091–1123. <https://doi.org/10.3102/0002831211402663>
- Hargreaves, D. H. (1995). School culture, school effectiveness and school improvement. *School Effectiveness and School Improvement*, 6(1), 23–46. <https://doi.org/10.1080/0924345950060102>
- Ho, D., Wang, M., & He, P. (2019). The changing landscape of leadership in early childhood education in China. <https://doi.org/10.5772/intechopen.84799>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Iqbal, Y., & Wardana, A. (2019). Social capital and school principal roles in improving school quality of SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta. In *Proceedings of the 6th International Conference on Educational Research and Innovation (ICERI 2018)* (pp. 290–295). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/iceri-18.2019.59>
- Jufrianti, J., Syahril, S., & Yahya, Y. (2023). The contributions of principals leadership and climate's school to performance of teachers elementary school at Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*, 3(3), 1460–1470. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v3i3.808>
- Jurić, V. (2005). Curriculum of contemporary school. *Pedagogijska istraživanja*, 2(2), 185–206.
- Kovač, V. (2021). Instrukcijsko školsko vođenje: Prikaz i analiza dosadašnjih istraživanja. In A. Višnjić Jevtić (Ed.), *U mreži paradigmi: Pogled prema horizontu istraživanja u odgoju i obrazovanju* (pp. 223–243). Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Lee, H.-H., & Li, M. F. (2015). Principal leadership and its link to the development of school teacher culture and teaching effectiveness. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 10(4), 1–17. <https://doi.org/10.22230/ijep.2015v10n4a555>
- Little, M., Drake, T., Cohen-Vogel, L., Gragson, A., & Cadilla, V. (2022). When school doesn't start at age 5. *The Elementary School Journal*, 123(1), 1–29.

- Louis, K. S., & Wahlstrom, K. (2011). Principals as cultural leaders. *Phi Delta Kappan*, 92(5), 52–56.
- Malere, A., & Ozola, A. (2019). Role of school principals in high achievement of students. In *Rural Environment. Education. Personality: Proceedings of the International Scientific Conference* (Vol. 12, pp. 83–93). Latvia University of Life Sciences and Technologies.
- Markočić Dekanić, A., Gregurović, M., & Batur, M. (2020). TALIS 2018: Učitelji, nastavnici i ravnatelji – cijenjeni stručnjaci. NCVVO.
- Markočić Dekanić, A., Markuš Sandrić, M., & Gregurović, M. (2019). TALIS 2018: Učitelji, nastavnici i ravnatelji – cjeloživotni učenici. NCVVO.
- Morris, J. E., Lummis, G. W., Lock, G., Ferguson, C., Hill, S., & Nykiel, A. (2020). The role of leadership in establishing a positive staff culture. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(5), 802–820. <https://doi.org/10.1177/1741143219864937>
- Muijs, D., Aubrey, C., Harris, A., & Briggs, M. (2004). How do they manage? *Journal of Early Childhood Research*, 2(2), 157–169.
- Murtanti, W., Satori, D., Nurdin, D., & Kurniatun, T. C. (2024). The role of principal leadership in creating an effective school culture. *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, 9(2), 395–404. <https://doi.org/10.24042/tadris.v9i2.23095>
- OECD. (2025). Results from TALIS 2024: The state of teaching. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/90df6235-en>
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage.
- Qian, H., Walker, A., & Yang, X. (2016). Building and leading a learning culture among teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 101–122. <https://doi.org/10.1177/1741143215623785>
- Ridho, M., Murtadlo, M., & Budayasa, I. (2017). Principal leadership in developing school culture. In *Proceedings of the Social Sciences, Humanities and Economics Conference (SoSHEC 2017)* (pp. 30–34). Atlantis Press.
- Rodd, J. (2013). *Leadership in early childhood: The pathway to professionalism* (4th ed.). Allen & Unwin.
- Sablić, M., Migles, A., & Rajić, V. (2022). Interculturalism in Croatian education. *Croatian Journal of Education*, 23(4), 1229–1268. <https://doi.org/10.15516/cje.v23i4.4314>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sekol, I., & Maurović, I. (2017). Miješanje kvantitativnog i kvalitativnog istraživačkog pristupa. *Ljetopis socijalnog rada*, 24(1), 7–32. <https://doi.org/10.3935/ljsr.v24i1.147>
- Sims, M., Forrest, R., Semann, A., & Slattery, C. (2019). Leadership for quality early childhood education and care. *OECD Education Working Papers* (No. 211). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/6e563bae-en>
- Slavić, A., Rijavec, M., & Matic, D. (2019). Stil vodstva ravnatelja i subjektivna dobrobit učitelja. *Napredak*, 160(1–2), 7–27.
- Stolp, S., & Smith, S. C. (1995). Transforming school culture. ERIC Clearinghouse.

- Sumiran, S., Waston, W., Zamroni, Z., & Mahmudah, F. N. (2022). The principal's role in improving the quality. *Frontiers in Education*, 7, Article 854463. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.854463>
- Talan, T. N., & Bloom, P. J. (2011). *Program administration scale* (2nd ed.). Teachers College Press.
- Varga, R., Peko, A., & Vican, D. (2016). Uloga ravnatelja u koncepcijama promjena. *Život i škola*, 62(1), 39–50.
- Vrcelj, S. (2000). Školska pedagogija. Filozofski fakultet.
- Vrcelj, S. (2018). Što školu čini školom. Filozofski fakultet Sveučilišta u Rijeci.
- Wahlstrom, K. L., York-Barr, J., Jackson, D., & von Frank, V. (2011). Leadership: Support and structures make the difference. *The Learning Professional*, 32(4), 22–27.
- Yulikah, A., Qomar, M., Mutohar, P., & Ambarwati, A. (2024). Futuristic thinking based on organizational culture. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 5(4), 753–762. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v5i4.864>
- Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi. (2008). *Narodne novine*, 87/2008. [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008\\_07\\_87\\_2789.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_87_2789.html)
- Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju. (2022). *Narodne novine*. <https://www.zakon.hr/z/492/Zakon-o-predškolskom-odgoju-i-obrazovanju>
- Zhang, Y. (1994). Leadership attributes in a cultural setting in Singapore. *International Journal of Educational Management*, 8(6), 16–18. <https://doi.org/10.1108/09513549410069176>

## V. INFORMACIJE O PREDLOŽENOM MENTORU

**Titula, ime i prezime predloženog mentora:** prof. dr. sc. Marija Sablić

**Kompetencije predloženog mentora (objave, projekti, nastavni rad, mentorsko usavršavanje):**

Prof. dr. sc. Marija Sablić redovita je profesorica na Odsjeku za pedagogiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, gdje je zaposlena od 2019. godine. Voditeljica je doktorskog studija "Pedagogija i kultura suvremene škole" te programa cjeloživotnog obrazovanja (PPDM).

Znanstveno-istraživačke kompetencije prof. Sablić obuhvaćaju područja alternativnih pedagogija s posebnim fokusom na Montessori pedagogiju, obrazovanje nastavnika i njihov profesionalni razvoj, interkulturalnu pedagogiju te obrazovne kompetencije za 21. stoljeće. Certificirana je Montessori pedagoginja za rad s djecom od 3 do 12 godina i članica Montessori-Vereinigung Steiermark (Montessori Udruge Štajerske). Njezina istraživanja uključuju metodologiju sustavnih pregleda literature i meta-analize u pedagoškim istraživanjima.

U međunarodnoj znanstvenoj zajednici prof. Sablić ostvarila je značajan doprinos kroz članstvo u Administrative Council ATEE (Association for Teacher Education in Europe) od 2015. do 2021. godine. Bila je članicom uredničkog odbora uglednog međunarodnog časopisa *European Journal of Teacher Education* i aktivno sudjeluje u recenzijama za znanstvene projekte Hrvatske zaklade za znanost te međunarodne časopise. Koordinira Erasmus+ programe mobilnosti te

održava dugogodišnju suradnju s akademskim institucijama u Poljskoj (University of Białystok), Ujedinjenom Kraljevstvu (University of Plymouth), Njemačkoj, Austriji i Latviji.

Znanstveni opus i projektne i konferencijske aktivnosti dostupne na:

<https://www.croris.hr/osobe/profil/27060>

Kao mentorica vodi doktorske kandidate kroz istraživačke projekte i doktorske radove (mentorica na tri obranjena doktorska rada), mentorira diplomske radove te sudjeluje u radu povjerenstava za obranu doktorskih radova

**E-pošta:** msablic@ffos.hr

**Titula, ime i prezime drugog predloženog mentora** (*ako se predlaže sumentor*):

**Kompetencije drugog predloženog mentora (objave, projekti, nastavni rad, mentorsko usavršavanje)** (*ispuniti samo ako se predlaže sumentor*):

**E-pošta drugog mentora** (*samo ako se predlaže sumentor*):

## VI. IZJAVA

Izjavljujem da nisam prijavila istovjetnu temu dokorskog rada ni na jednom drugom sveučilištu.

U Osijeku 12.02.2026.

Potpis



### Napomene:

U slučaju da predložena tema uključuje znanstvena istraživanja na ljudima ili životinjama uz prijavu teme dokorskog rada doktorand mora priložiti suglasnost etičkog povjerenstva nositelja dokorskog studija, a po potrebi i suglasnost etičkog povjerenstva druge institucije koja je uključena u istraživanje.

Molimo Vas da ispunjeni Obrazac 5 pošaljete u elektroničkom ili u tiskanom obliku (potpisan) suradniku za doktorski studij u Ured za studentska pitanja.