

vrtič sopot



Mentorski odnos u izgradnji održive kulture vrtića - od profesionalne podrške do kolegijalnosti

**PROGRAM EKOŠOLA SLOVENIJA
MEĐUNARODNA KONFERENCIJA ZA ODGOJITELJE I UČITELJE
Kostanjevica na Krki, Slovenija
30. svibnja, 2026.**

Vesna Glavović, mag.praesc.educ.
Andrea Strajnar, mag.praesc.educ.

DV Sopot

Održivost u odgoju



- Ekološka održivost - odnos prema prirodi i resursima
- Socijalna održivost - odnosi, zajednica, uključenost
- Osobna/razvojna održivost - dobrobit, emocionalna otpornost, zdravi stilovi života

*The Sustainable Development Goals
(United Nations, 2015.)*



Održivost u odgoju



Socio-emocionalni razvoj

- razvoj empatije (briga za druge i za okoliš)
- osjećaj pripadanja zajednici
- razvoj odgovornosti
- samoregulacija i briga o sebi

*The Sustainable Development Goals
(United Nations, 2015.)*



Održivost u odgoju



*The Sustainable Development Goals
(United Nations, 2015.)*

- održivi odnosi među djecom
- održiva suradnja s roditeljima
- održiva profesionalna praksa odgojitelja
- održiv razvoj kompetencija djece
- kultura ustanove koja njeguje dobrobit



Dijete uči vrijednosti u odnosu



- vrijednosti se oblikuju kroz odnose i interakcije
- dijete uči promatranjem i sudjelovanjem

*Djeca uče kroz društvene interakcije i promatranje drugih
(prema Vygotsky, 1978; Bandura, 1977)*



Unapređenje kvalitete



- odnosi oblikuju kulturu
- kultura oblikuje praksu
- praksa oblikuje iskustvo djeteta



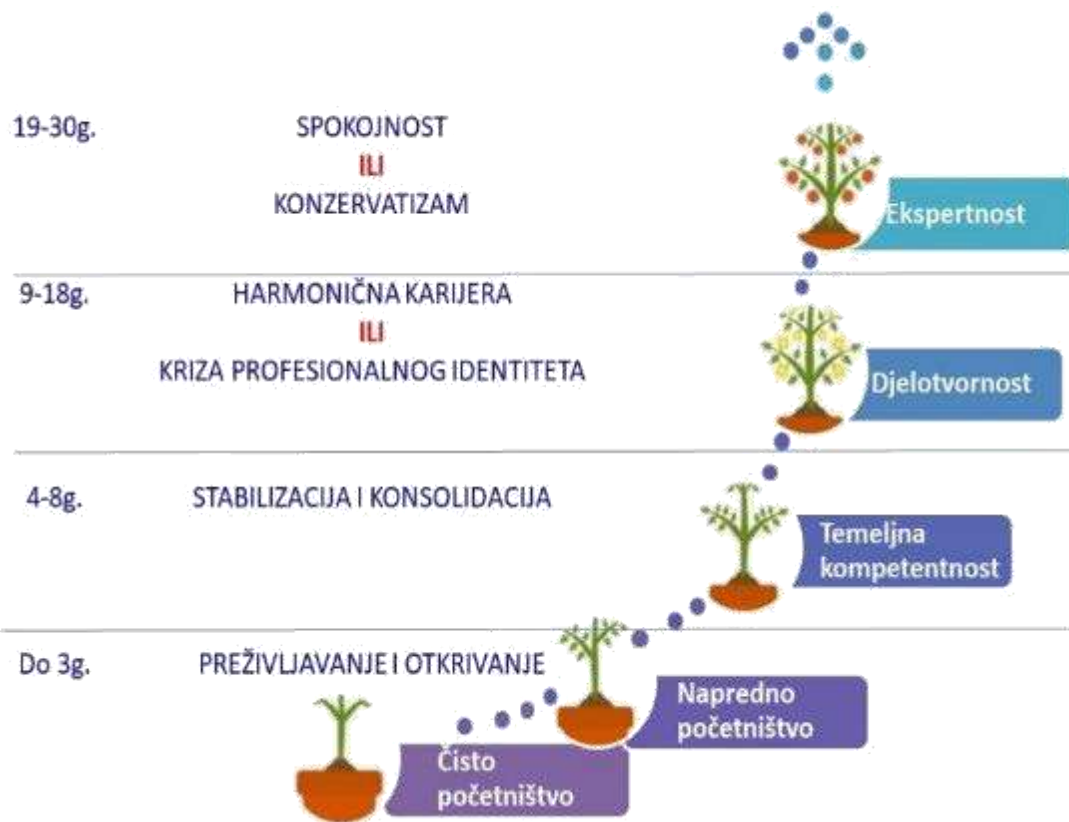
Profesionalni razvoj kao putovanje, a ne cilj



Kvaliteta vrtića počinje kvalitetom odnosa među odraslima.



Faze profesionalnog razvoja



- od nesigurnosti do autonomije
- promjena u načinu djelovanja
- razvoj profesionalnog identiteta

(prilagođeno prema Huberman, 1989 i Berliner, 2001)



Mentorski odnos kao prostor razvoja

RAZVOJ KOMPETENCIJA



RAZVOJ PROFESIONALNOG IDENTITETA



Početak



- potreba za sigurnošću i usmjeravanjem
- nesigurnost i potreba za jasnim smjericama
- oslanjanje na mentora
- fokus na „kako raditi“



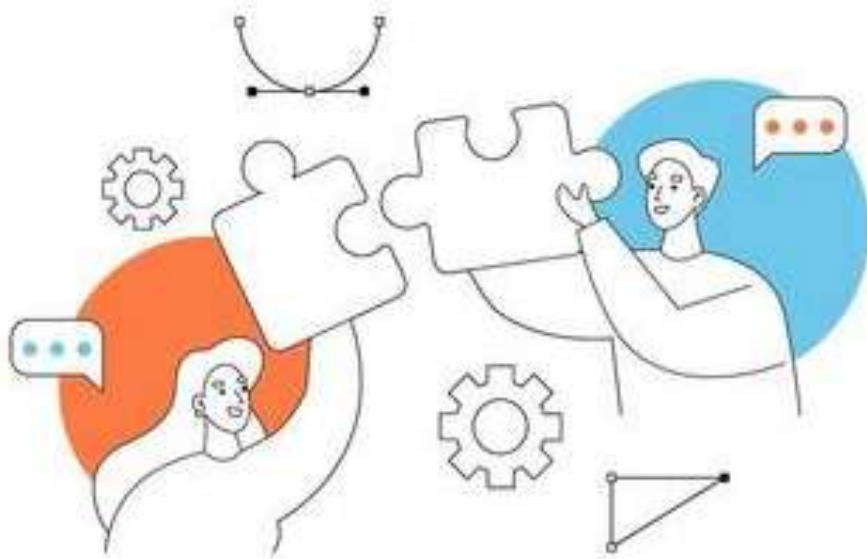
Razvoj



- od usmjeravanja prema refleksiji
- dijalog i zajednička refleksija
- preuzimanje aktivnije uloge
- razumijevanje vlastite prakse



Prijelaz



- od mentorstva do kolegijalnosti
- odnos uzajamnog učenja
- profesionalna autonomija
- zajedničko oblikovanje prakse

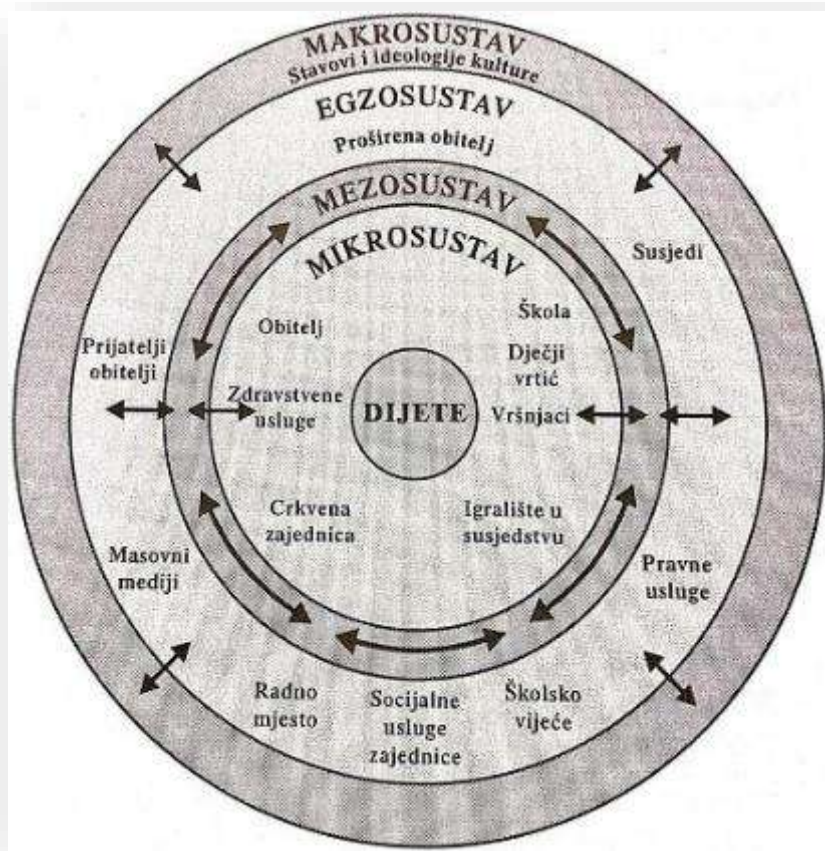


Promjenjive potrebe za učenjem

Razvojna faza	Obilježja postupanja i odlučivanja	Kognitivna usmjerenost	Pristupi učenju
Čisto početništvo	Strogo pridržavanje pravila, neosjetljivost na znakove iz okoline	Razumijevanje osnovnih pravila i postupaka	90% preuzimanje 10% preoblikovanje
Napredno početništvo do 3g.	Prepoznaje znakove iz okoline i prilagođava naučena pravila situaciji	Usmjerenost na kontekst, širenje repertoara postupaka	70% preuzimanje 30% preoblikovanje
Temeljna kompetentnost 4-8g.	Planira svoje djelovanje vodeći računa o specifičnosti situacije	Razvijanje općih obrazaca ponašanja	50% preuzimanje 50% preoblikovanje
Djelotvornost 9-18g.	Plan je podloga za fleksibilno djelovanje	Povezivanje iskustva u jedinstvene scenarije za akciju	30% preuzimanje 70% preoblikovanje
Ekspertnost 19-30g.	Akcija je intuitivna i uronjena u situaciju	Razvijanje dubinske intuicije	10% preuzimanje 90% preoblikovanje

*Faze profesionalnog razvoja, obilježja postupanja, kognitivna usmjerenost i pristupi učenju
(Scheckley i Allen, 1991)*

Odnosi kao temelj učenja i razvoja



Odnosi oblikuju razvoj

Bronfenbrennerov ekološki model okoline
(Vasta, Haith, Miller, 2005)



Odnosi kao temelj učenja i razvoja



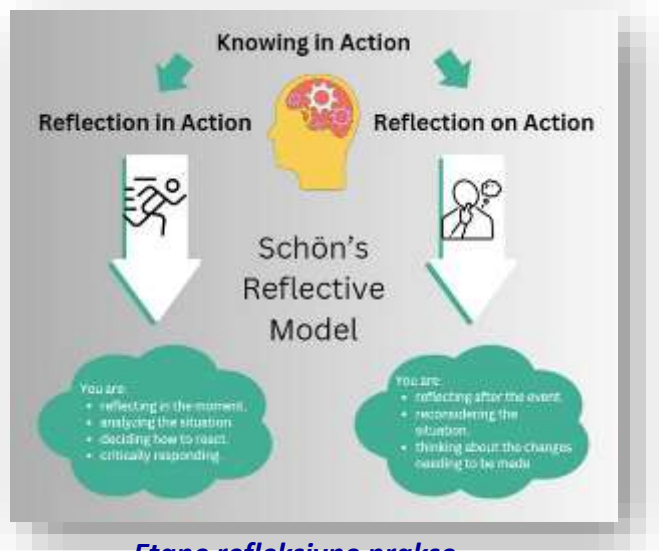
DOBROBITI ZA DIJETE

- psihološka sigurnost kao preduvjet učenja
- postavljanje pitanja bez straha
- otvoreno dijeljenje nesigurnosti
- učenje kroz pogrešku

*Psihološka sigurnost i ponašanje u učenju u radnom okruženju
(prilagođeno prema Edmondson, 2009)*



Odnosi kao temelj učenja i razvoja



*Etape refleksivne prakse
(Schön, 1983; 1991)*

ETAPE REFLEKSIVNE PRAKSE	AKTIVNOSTI UČITELJA
Refleksija prije akcije	(Samo)refleksija prakse/akcije Izbor prioritarnog područja/ akcije Razmatranje teorije i kvalitetne prakse Izrada plana/akcije
Refleksija u akciji	Izvedba akcije Opažanja o akciji Dokumentiranje
Refleksija o akciji	(Samo)refleksija akcije Plan za novu akciju Provedivost i primjenjivost akcije
Refleksija o refleksiji	Kreativnost, inovacija (Samo)refleksija osobnog razvoja

*Etape refleksivne prakse i aktivnosti učitelja
(prilagođeno prema Bilač, 2016)*

Iz **odnosa** dolazi
refleksija i učenje

DOBROBITI ZA DIJETE

- refleksija kao pokretač učenja
- iskustvo → refleksija → promjena
- zajedničko promišljanje
- promjena uvjerenja



Emocionalna sigurnost



DOBROBITI ZA DIJETE

- emocionalna sigurnost kao temelj razvoja djeteta
- siguran odnos s odgojiteljem
- sloboda izražavanja emocija
- osjećaj pripadanja



Kvaliteta interakcije



DOBROBITI ZA DIJETE

- kvaliteta interakcije kao prostor učenja djeteta
- više dijaloga i pitanja
- veća uključenost djece
- poticanje inicijative



Učenje u odnosu

	Uloga „kompetentnijeg drugog“	Zona razvoja	Postupno povlačenje podrške	Psihološka sigurnost	Refleksija i značenje
mentor – pripravnik	mentor pruža strukturu, sigurnost i usmjeravanje	pripravnik prelazi iz nesigurnosti prema autonomiji	<ul style="list-style-type: none">• smanjuje direktno vođenje• potiče samostalno odlučivanje	pripravnik mora imati prostor za pogrešku	zajednička refleksija iskustva
odgojitelj – dijete	odgojitelj pruža podršku u zoni približnog razvoja	dijete prelazi iz onoga što može uz pomoć prema samostalnosti	<ul style="list-style-type: none">• smanjuje intervencije• omogućuje djetetovu inicijativu	dijete mora imati prostor za istraživanje i pogrešku	verbalizacija i zajedničko razumijevanje iskustva
zajedničko	učenje nije samostalno, nego vođeno i podržano	razvoj se događa između onoga što je poznato i onoga što tek nastaje	cilj nije ovisnost, nego autonomija	bez sigurnosti nema učenja	učenje nije samo činjenje, nego davanje značenja iskustvu



Paralela između mentorstva i rada s djetetom

Organizacija koja uči



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



Timska suradnja

Strategije rada u cilju poticanja i podržavanja kvalitete profesionalnog razvoja stručnih radnika DV Sopot

- Kompetentan profesionalac
- Upoznavanje i unapređenje kulture vrtića
- Suradnja, partnerstvo i timski rad
- Odgojni kontekst za djecu i konstruiranje znanja
- Prikaz i vrednovanje profesionalnog razvoja



Prilika za promjene



mentorski odnos → kolegijalnost → kultura → **DIJETE**



Ocjenski upitnik



Hvala na pozornost!

Pitanja, prijedlozi?

