

Neža Ajdišek, Vrtec Jesenice
Tamara Danieli, Vrtec Hansa Christina Andersena

AVTONOMIJA STROKOVNIH DELAVCEV V VRTCIIH: Zakaj je pomembna in kaj lahko za njeno uresničevanje stori svetovalna služba?

AVTONOMIJA STROKOVNIH DELAVCEV: PRAVICA ALI DOLŽNOST?

Avtonomnost je sopomenka za neodvisno, samostojno delovanje; avtonomen pomeni samostojen, tudi samosvoj, neodvisen, samoupraven (Bunc, 1997). Načelo avtonomnosti¹ je zapisano v ključnih sistemskih in konceptualnih dokumentih, ki opredeljujejo temelje slovenski predšolski vzgoji. Tako lahko v Zakonu o vrtcih (Ur. l. RS, št. 100/2005 -UPB-2, 25/2008, 36/2010) v 3. členu preberemo, da poteka predšolske vzgoja v vrtcih med drugim tudi po načelih avtonomnosti, strokovnosti in odgovornosti zaposlenih. Koncept avtonomnosti ima osrednje mesto tudi v Kurikulumu za vrtce (1997), kjer je izpostavljeno, da je eden izmed ciljev Kurikuluma večja avtonomnost in strokovna odgovornost vrtcev ter njihovih strokovnih delavcev. Avtonomija naj se uveljavlja med drugim s prosto izbiro vsebin, metod in dejavnosti s strani vzgojitelja, ki so omejene »le« s tem, da naj bodo usklajene s kurikulumom, in strukturirane tako, da predstavljajo kakovostno podlago za visoko profesionalno delo (prav tam).

Strokovna avtonomnost pa je kot pomembno načelo vzgoje in izobraževanja znova izpostavljena tudi v prenovljeni Beli knjigi o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (2011), saj je tisti dejavnik, ki omogoča zagotavljanje kakovostnega vzgojno-izobraževalnega dela. Področna strokovna skupina za vrtce je v poglavju o vrtcih izpostavila načelo avtonomnosti, strokovnosti in odgovornosti z obrazložitvijo, da »visoko kakovostna predšolska vzgoja v vrtcu zahteva visoko izobražene in usposobljene strokovne delavce, ki imajo možnost stalnega strokovnega spopolnjevanja« (Bela knjiga, 2011: 75). Pogoj za avtonomnost je torej strokovna usposobljenost, ki strokovnim delavcem v vrtcih omogoča uravnoteženo izvajanje nacionalnega kurikula, svobodo pri izbiri vsebin in dejavnosti za doseganje ciljev. Odgovornost pomeni strokovnost in etičnost pri delu ob upoštevanju pravic otrok in staršev.

Vsi ti dokumenti dajejo strokovnim delavcem vrtca velika pooblastila in »odprte roke«, da vzgojno-izobraževalni proces v vrtcih strukturirajo avtonomno – samostojno, neodvisno, pa vendarle smo in moramo biti omejeni s strokovnostjo in odgovornostjo do otrok, staršev, sodelavcev ter drugih institucij. Kroflič (2005) poudarja, da lahko le avtonomen vzgojitelj vzgaja avtonomnega otroka.

V tem pogledu postane avtonomnost strokovnih delavcev ne le naša pravica, temveč tudi naša dolžnost in zaveza, ki jo moramo vsakodnevno uresničevati. Avtonomnost zato nikakor ne sme imeti pomena samosvojesti in ne sme pomeniti trmastega »vztrajanja pri svojem prav«, temveč mora vedno temeljiti na skrbni strokovni presoji, upoštevanje različne okoliščine v danem položaju ter raznolike perspektive in dobrobit vseh udeležencev.

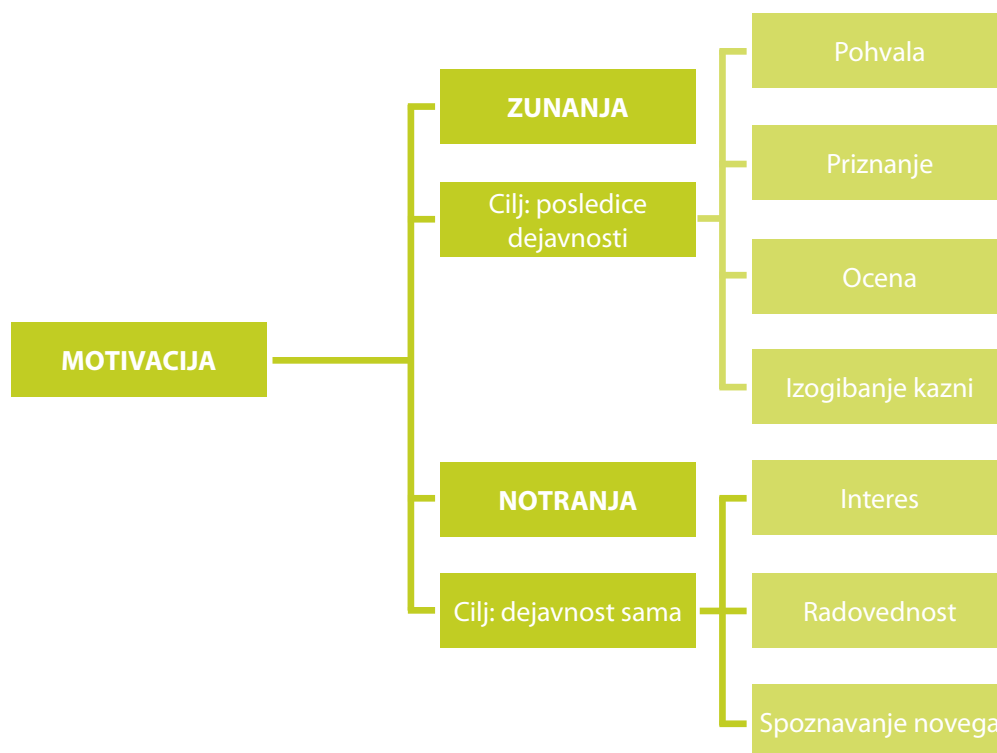
TEORIJA SAMODOLOČANJA KOT TEORETSKI OKVIR RAZMIŠLJANJA

Teorija samodoločanja (angl. Self-Determination Theory) avtorjev Ryana in Deci je ena izmed najpogosteje uporabljenih in z empiričnimi dokazi podprtih teorij motivacije. Motivacija je tisti psihološki proces, ki posameznika spodbudi k dejavnosti, ga pri njej usmerja in mu pomaga, da pri njej tudi dalj časa vztraja (Pintrich, 2003). Motivacijske teorije nam ponujajo razlage o tem, kaj spodbudi posameznike k neki dejavnosti, vedenju, aktivnosti.

Najpogostejša je delitev motivacije na zunanjo in notranjo (Pekljaj, Kalin, Pečjak, Puklek Levpušček, Valenčič Zuljan in Ajdišek, 2009). Shematsko so ključne razlike med eno in drugo vrsto motivacije prikazane na sliki 1. Zunanje smo motivirani takrat, kadar nas k neki dejavnosti, vedenju spodbudijo dejavniki v okolju in nas motivirajo predvsem posledice te dejavnosti, notranje pa smo motivirani takrat, kadar nas pri vedenju ali dejavnosti vodijo notranji dejavniki in nam je pomembna dejavnost sama po sebi, rezultati in posledice te dejavnosti pa v manjši meri.

Teorija samodoločanja skuša preseči takšno dihotomno delitev motivacije (Deci in Ryan, 2000). Avtorja namreč poudarjata, da lahko motiviranost za določeno dejavnost opredelimo s pomočjo kontinuuma, pri čemer skrajna pola kontinuuma predstavljata amotivacija in notranja motivacija. Vmes se nahajajo različne oblike zunanje motiviranosti, ki se razlikujejo glede na dva dejavnika: zaznani nadzor, ki ga ima posameznik nad dejavnostjo (lokus kontrole), in posameznikovo doživljanje avtonomije pri izvajanju dejavnosti. Dejavnosti, za katere je posameznik notranje motiviran, opravlja povsem avtonomno. Dejavnosti, za katere je posameznik zunanje motiviran, pa se razlikujejo v stopnji avtonomnosti. Za boljšo ilustracijo predstavlja različne regulacijske procese oz. vrste motiviranosti v tabeli 1.

¹ V članku se osredotočava le na avtonomnost strokovnih delavcev v vrtcih, predvsem vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev, in ne na avtonomnost vrtca kot institucije v razmerju do drugih institucij ali dejavnikov okolja ali na avtonomnost drugih udeležencev v vzgojno-izobraževalnem procesu v vrtcih.



Slika 1: Dihotomna delitev vrst motivacije na zunanjo in notranjo ter dejavniki motivacije

Tabela 1: Kontinuum samodoločenosti (več v Ryan, 1995; Deci in Ryan, 2000)

	Amotivacija	Zunanja motivacija				Notranja motivacija
Regulacijski proces	ni regulacije	zunanja regulacija	introjekcija	identifikacija	integracija	notranja regulacija
Lokus kontrole	neosebni	zunanji	zunanji	notranji	notranji	notranji
Avtonomija	--	--	-	+	++	++
Vedenje	kontrolirano oz. nesamodoločeno					samodoločeno vedenje

Vzgojitelj lahko tako npr. doživlja velik občutek zunanjega nadzora pri izvajanju dejavnosti v času hospitacij ali v času uvajanja otrok v vrtec, ko so v oddelku navzoči tudi starši. Prav tako lahko čuti, da je v času hospitacij le malo avtonomen, saj se mora povsem držati zapisanega poteka dejavnosti v pripravi. Lahko pa ima občutek, da je njegovo vedenje avtonomno in zunanje nadzorovano (npr. pri izbiri dejavnosti za jesenske delavnice ima povsem proste roke, vendar ga skrbi, ali bodo izbrane dejavnosti staršem všeč, zaradi česar občuti določeno mero anksioznosti). Lahko pa vzgojitelj čuti, da je njegovo vedenje povsem avtonomno, in čuti popoln notranji nadzor, ko npr. sam pripravi za otroke glasbeno delavnico, pri čemer zelo uživa, saj glasba predstavlja njegovo strast in ima za glasbene dejavnosti tudi sam velik interes.

Teorija samodoločanja predstavlja okvir za raziskovanje človeške motivacije in osebnosti (<http://www.self-determinationtheory.org/theory>). Poleg široke metateorije, ki predstavlja temelj za različne motivacijske študije in opredeljuje raznolike notranje in zunanje dejavnike motivacije, jo sestavlja tudi pet t. i. mini teorij. Vsaka izmed teh mini teorij skuša razložiti različne fenomene motivacije in osebnosti. Za potrebe pričujočega prispevka sva se avtorici osredotočili na teorijo osnovnih psiholoških potreb.

Teorija samodoločanja skuša razložiti tudi, kako socialni in kulturni dejavniki spodbujajo ali zavirajo občutek volje in iniciativnosti, in predpostavlja, da je za posameznikovo blagostanje in uspešnost, vztrajanje in usvarjalnost pri dejavnosti ključno občutenje zadovoljenosti temeljnih psiholoških potreb, ki jih natančneje opišemo

v nadaljevanju. Teorija samodoločanja izhaja iz predpostavke, da smo ljudje aktivni organizmi, ki imajo notranje težnje po psihični rasti in razvoju, obvladovanju izzvov iz okolja in integraciji novih izkušenj v koherenten občutek jaza. Te naravne težnje pa ne delujejo avtomatsko, temveč potrebujejo ustrezne spodbude in podporo s strani socialnega okolja. Socialno okolje lahko torej podpira ali zavira te naravne težnje k aktivnemu delovanju in psihološki rasti.

Že omenjena mini teorija osnovnih psiholoških potreb predpostavlja, da imamo posamezniki tri temeljne psihološke potrebe, katerih zadovoljenost je ključna za občutek psihološkega blagostanja in za posameznikovo optimalno funkcioniranje (Deci in Ryan, 2000). Avtorja sta potrebe opredelila kot notranja psihološka hranila, ki so bistvena za psihološko rast, integriteto in blagostanje. Potrebe so notranje, prirojene in ne pridobljene, zato predstavljajo motivacijski okvir za življenje. Gre za potrebe po avtonomnosti, povezanosti in kompetentnosti. Okolje lahko podpira ali ogroža zadovoljevanje teh potreb. Teorija predpostavlja, da so vse tri potrebe bistvene in univerzalne in da ogroženost ene od teh potreb povzroči hude posledice v smislu slabšega funkcioniranja ter porušenega občutka blagostanja, zadovoljenost ter potreb pa je povezana s številnimi pozitivnimi izidi v posameznikovem življenju (npr. z delovnim zadovoljstvom, učno in delovno uspešnostjo, zadovoljstvom s partnerskim odnosom).

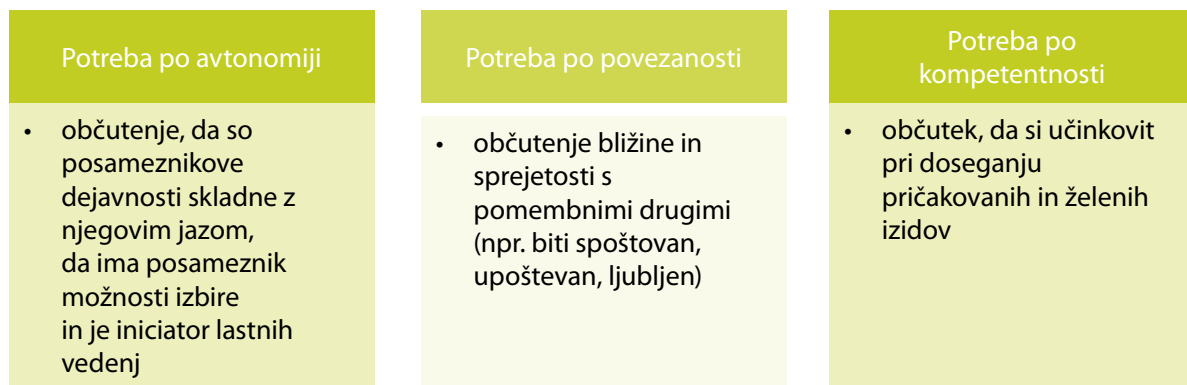
Ker so te potrebe esencialne za posameznikovo delovanje, ljudje svoje vedenje usmerjamo k tistim situacijam, v katerih bomo lahko svoje potrebe zadovoljili, in se izogibamo situacijam, ki nam tega ne omogočajo. Ne glede na to pa posameznikovo vedenje ni vedno usmerjeno le v zadovoljevanje osnovnih potreb, saj pogosto izberemo tudi dejavnosti, ki so za nas zanimive in osebno pomembne, pa potem posledično pri samem izvajanju teh dejavnosti občutimo zadovoljenost osnovnih potreb (Deci in Vansteenkiste, 2004).

Posameznik bo bolj verjetno intrinzično motiviran, kadar lahko sam izbere neko aktivnost (potreba po avtonomiji), kadar to dejavnost obvlada (potreba po

kompetentnosti) in kadar čuti, da je povezan s pomembnimi drugimi ter da ga pomembni drugi pri tej dejavnosti podpirajo (potreba po povezanosti) (Gagne, 2003). Deci (1975, v Deci in Ryan, 2000) poudarja, da je prav občutenje avtonomnosti ključno za notranjo motivacijo, saj so vedenja, ki so intrinzično motivirana, prototip samodoločenega vedenja. Samodoločeno vedenje je tisto, ki ga ljudje izberemo naravno in spontano, ko občutimo, da lahko sledimo svojemu interesu. V ospredje postavlja posameznikovo izbiro, je avtonomno in neprisiljeno s strani okolja.

Odnosa med potrebo po avtonomiji in potrebo po povezanosti ne smemo razumeti, kot da gre za dve nasprotujoči si potrebi, ki sta v konfliktu, saj tudi na avtonomijo ne smemo gledati kot na popolno nenavezanost ali neodvisnost. Biti avtonomen, namreč ne pomeni, biti nepovezan z drugimi ali neodvisen od drugih. Avtonomno delovanje je voljno, izhaja iz posameznikovega integrirnega občutka jaza in ne pomeni biti ločen od drugih (Deci in Ryan, 2000; Deci in Vansteenkiste, 2004).

Če razumemo, da je potreba po avtonomiji ena od temeljnih potreb, katere zadovoljenost je povezana s posameznikovim občutenjem blagostanja in optimalnim funkcioniranjem, potem lahko to vedenje prenesemo tudi na področje profesionalnega delovanja posameznikov, strokovnih delavcev v vrtcih. Predpostavimo lahko, da je občutenje avtonomnosti za strokovne delavce izjemno pomembno, saj je občutenje, da si pri svojem strokovnem delu avtonomen (avtonomnost pa je »vsaj« na deklarativni ravni v vrtcih zelo dobro zagotovljena), povezano z večjo motiviranostjo strokovnih delavcev, njihovim zadovoljstvom in bolj kakovostnim vzgojno-izobraževalnim delom. Zato je smiselno, da v vrtcih ustvarjamo takšno okolje, ki bo spodbujalo avtonomijo strokovnih delavcev (in drugih udeležencev) ter zadovoljevalo tudi druge pomembne psihološke potrebe. V vrtcu lahko vsaj deloma k ustvarjanju takšnega okolja pomembno prispeva tudi svetovalna služba vrtca, zato v nadaljevanju oriševa temeljni cilj in naloge svetovalne službe ter opiševa dve pogosto uporabljeni obliki dela svetovalne službe: svetovanje in posvetovanje.



Slika 2: Tri osnovne psihološke potrebe (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe in Ryan, 2000; Deci in Ryan, 2000)

SVETOVALNA SLUŽBA V VRTCU

Temeljni dokument, ki opredeljuje cilje in naloge svetovalne službe v vrtcu, so Programske smernice za svetovalno službo v vrtcu (Kurikularna komisija za svetovalno delo, 2008). Programske smernice opredelijo, da je temeljni cilj svetovalne službe (pa tudi vrtca kot celote) optimalni razvoj otrok. Temu cilju je podrejena tudi temeljna naloga svetovalne službe, in sicer da se na podlagi svojega posebnega strokovnega znanja prek svetovalnega odnosa in na strokovno avtonomni način vključuje v kompleksno reševanje pedagoških, psiholoških in socialnih vprašanj vzgojno-izobraževalnega dela v vrtcu s tem, da pomaga, sodeluje z vsemi udeleženci v vrtcu in po potrebi tudi z zunanjimi institucijami (prav tam: 5). Za uresničevanje svojega temeljnega cilja in nalog mora biti svetovalna služba enako dostopna vsem udeležencem v vrtcu (otrokom, staršem, zaposlenim), hkrati pa si mora svetovalna služba vedno znova prizadevati, da se ti udeleženci čutijo nagovorjeni za skupno sodelovanje.

Pri svojem delu svetovalna služba sledi temeljnim načelom, pri delu pa svetovalne delavce zavezuje tudi Etični kodeks svetovalnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (1998) ter etični kodeksi svetovalnih delavcev različnih profilov – npr. Kodeks poklicne etike psihologov Slovenije (2002), če je svetovalni delavec psiholog, ali Etični kodeks delavcev na področju socialne pedagogike (2004), če je svetovalni delavec socialni pedagog. Ključna načela, ki zavezujejo svetovalnega delavca, so načela dobrobiti, prostovoljnosti in zaupanja (Kurikularna komisija za svetovalno delo, 2008).

Svetovalna služba opravlja tri medsebojno povezane in prepletene temeljne dejavnosti.

- **Dejavnosti pomoči:** te dejavnosti, naloge in projekti so odgovor na potrebe kogar koli od udeležencev v vrtcu. Pri nalogah pomoči otrokom je svetovalno delo v vrtcu po navadi le v manjši meri usmerjeno v neposredno svetovalno delo z otroki, saj svetovalna služba navadno uporablja posvetovalni model, ki bo opisan v nadaljevanju, pri katerem gre za skupno sodelovanje svetovalnega delavca s starši in strokovnimi delavci pri iskanju optimalnih rešitev za posameznega otroka.
- **Razvojne in preventivne dejavnosti:** so del razvojnih nalog vrtca, zajemajo pa spremljanje in ugotavljanje obstoječega stanja, načrtovanje različnih sprememb, vodenje in koordinacijo razvojnih, inovativnih in preventivnih projektov. Preventivne dejavnosti imajo še posebno pomembno mesto, saj prek njih svetovalna služba prispeva k ustvarjanju optimalnih pogojev v vzgojno-izobraževalni instituciji.
- **Dejavnosti načrtovanja in evalvacije:** prepletajo se tako z dejavnostmi pomoči kot tudi razvojnimi in preventivnimi dejavnostmi. Pomembne so za operacionalizacijo, vrednotenje ter zagotavljanje celostnosti in kontinuiranosti prispevka svetovalne

službe pri reševanju problemov vrtca. Predstavljajo bistven pogoj za kakovostno opravljeno delo.

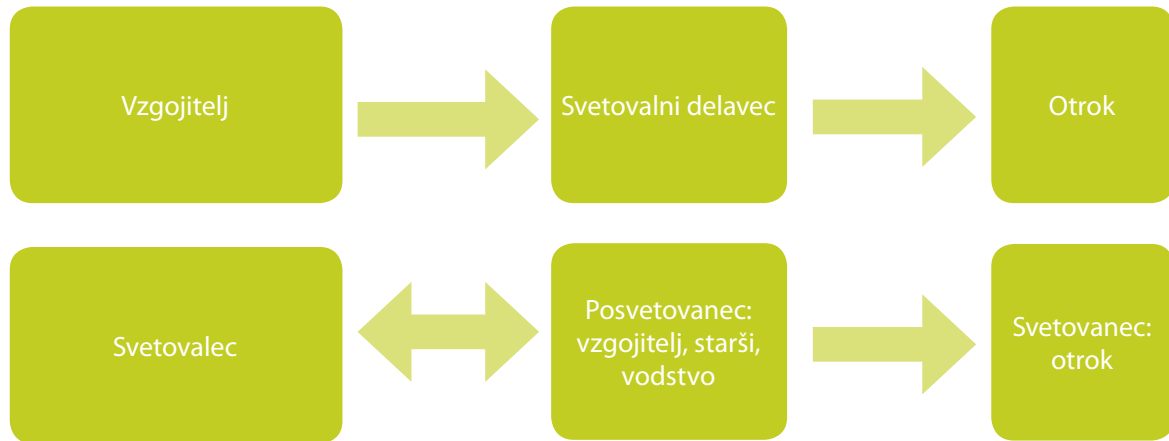
Svetovalna služba je torej strokovni sodelavec vrtca in ne strokovni psihološko-pedagoški servis, kar pomeni, da pri svojem delu vedno skuša upoštevati in sodelovati z vsemi udeleženci, se odzvati na njihove potrebe in se z njimi posvetovati za doseg svojega temeljnega cilja, ne pa le interventno priskočiti na pomoč vsakokrat, ko se pojavi problem, ki naj bi ga obravnavala svetovalna služba.

Svetovalni odnos je temeljno strokovno izhodišče svetovalne službe v vrtcu in šoli (prav tam). Svetovalni odnos je strokovni odnos, ki vključuje različne oblike in metode dela svetovalne službe, svetovalna služba pa si prek tega odnos prizadeva za doseganje svojega temeljnega cilja, tako da k sodelovanju pritegne vse pomembne udeležence bodisi v procesih pomoči (dejavnosti pomoči) bodisi v procesih sodelovanja (razvojne in preventivne dejavnosti, dejavnosti načrtovanja in evalvacije).

Kot že rečeno, ima lahko svetovalni odnos različne oblike. V procesih svetovalnega dela se svetovalni delavci v praksi pogosto odločamo za svetovanje in posvetovanje. Čeprav sta si ti dve dejavnosti podobni, pa med njima ostaja ključna razlika glede odgovornosti za reševanje problema v procesu pomoči. Za učinkovito uporabo svetovanja in posvetovanja je treba upoštevati dve temeljni predpostavki, in sicer mora svetovalni delavec: 1) dobro poznati razvojne značilnosti otroka in se zavedati njegovih sposobnosti samorefleksije, ki je odvisna od njegovega zorenja, stopnje kognitivnega razvoja in njegovih socialnih izkušenj, ter 2) v reševanje problematike otroka vključiti njegovo družino, če je to le mogoče (Pečjak in Košir, 2002).

Svetovanje lahko opredelimo kot prostovoljno, kratkotrajno, pogosto le situacijsko interakcijo med tistim, ki išče pomoč – svetovancem (otrokom, staršem, strokovnim delavcem), in svetovalcem (svetovalnim delavcem). Cilj svetovanja je pomagati svetovancu, da se zmanjša ali odpravi svoj problem. Gre torej za proces nudenja pomoči, v katerem so uporabljene številne spretnosti in tehnike za spodbudo pomoči in pozitivnih sprememb pri svetovancu (prav tam).

Pri posvetovanju pa ne gre več le za posredovanje informacij in nasvetov, temveč za skupno reševanje problemov. Ključni sta deljena odgovornost in sodelovanje med različnimi strokovnjaki pri reševanju problema (skupno razumevanje problema, skupno zbiranje podatkov, skupno iskanje rešitev). Pri posvetovanju strokovnjak – svetovalni delavec – pomaga drugemu strokovnjaku – vzgojitelju/učitelju pri pomoči otroku. Gre torej za posreden proces nudenja pomoči oz. reševanja problema, ki se dogaja med strokovnjakom, ki nudi pomoč, in tistim, ki išče pomoč ter je odgovoren za dobrobit neke druge osebe. Vloga svetovalnega delavca je predvsem v pomoči drugemu strokovnemu delavcu vrtca/šole, da skupaj z otrokom reši problem, hkrati pa je cilj posvetovanja tudi, da bi tisti, ki išče pomoč, v prihodnje bolj kompetentno reševal težave. Oba strokovnjaka torej prispevata k rešitvi problema, pri



Slika 3: Proces svetovanja in posvetovanja

Tabela 2: Možne strategije svetovalne službe za spodbujanje avtonomnosti strokovnih delavcev vrtca

Dejavnost svetovalne službe	Možne strategije za spodbujanje avtonomije strokovnih delavcev s strani svetovalnega delavca
Dejavnosti pomoči	Pri identifikaciji otrok, ki potrebujejo pomoč in svetovanje, svetovalni delavec strokovne delavce šteje kot pomembne partnerje in vire informacij o otrokovem vedenju in razvoju.
	Pri spremljanju posameznega otroka in/ali skupine strokovne delavce vključi tako, da jih prosi, da opazujejo otroke/skupino, si redno beležijo vedenje, izjave otrok, in jim nudi pomoč ter oporo pri izbiri ustreznih strategij pomoči za otroka oz. skupino.
	Strokovne delavce povabi na pogovorne ure s starši in skupaj z njimi načrtuje okvirni potek pogovorne ure ter jo ob koncu tudi skupaj z njimi tudi evalvira.
	Skrbi za ustrezen prenos pomembnih informacij o otroku, ki jih (ob soglasju staršev) pridobi od drugih institucij (CSD, zdravstveni dom, KUOPP), skrbi za interdisciplinaren pristop.
	Pri načrtovanju in evalviranju strategij pomoči upošteva možnosti in predloge strokovnih delavcev.
	Pri implementaciji strategij pomoči otroku/skupini dejavno spremlja učinkovitost uporabljene strategije, upošteva povratne informacije s strani strokovnih delavcev.
Razvojne in preventivne dejavnosti	Pripravi skupno analizo obstoječega stanja in potreb, ki je podlaga za odločitve za sodelovanje v različnih projektih (upoštevaje način odločanja od "spodaj navzgor" in ne »od zgoraj navzdol«).
	Pri načrtovanju in izvedbi različnih preventivnih dejavnosti upošteva želje, potrebe, priporočila strokovnih delavcev in ugotovitve analize stanja (npr. teme za srečanja s starši, teme za strokovne aktivne, ki jih predstavi svetovalni delavec).
	Strokovne delavce spodbuja k stalnemu strokovnemu spopolnjevanju s prenosom informacij o možnostih in vsebinah različnih izobraževanj in strokovne literature.
Dejavnosti načrtovanja in evalvacije	Identificira potrebe strokovnih delavcev, pri uresničevanju katerih lahko prek svetovalnega odnosa sodeluje svetovalna služba (npr. individualna pomoč otrokom, skupini, podpora pri načrtovanju srečanj za starše in individualnih pogovorih, profesionalnem razvoju, pomoč pri načrtovanju dejavnosti in strategij za skupino ...)

sami implementaciji strategij in ukrepov pa glavnino aktivnosti prevzame strokovni delavec, svetovalni delavec pa v tej fazi bolj nudi podporo z zanimanjem za napredovanje udeležanja načrta pomoči ter s strokovnimi nasveti (prav tam). Posvetovanja ni ustrezno pojmovati kot alternativno neposrednemu nudenju pomoči učencem, temveč kot ključno komponento take pomoči.

SVETOVALNA SLUŽBA V VRTCU KOT »SKRBNIK« ZADOVOLJENOSTI POTREBE PO AVTONOMIJI (IN DRUGIH OSNOVNIH PSIHOLŠKIH POTREB)

Kako lahko torej svetovalna služba vrtca kot tisto strokovno mesto znotraj vrtca, ki je na razpolago različnim udeležencem in skuša odgovarjati na njihove potrebe ter probleme, pomaga pri uresničevanju potrebe po avtonomnosti drugih strokovnih delavcev v vrtcu?

Že programske smernice nakažejo »pot« za uresničevanje te zahtevne naloge. Hkrati pa dosledno uresničevanje posvetovalnega modela pomeni, da svetovalni delavec upošteva temelje psihološke potrebe drugih udeležencev v procesih reševanja problemov ali pri uresničevanju razvojnih nalog. Svetovalna služba je torej tista, ki lahko znotraj vrtca z upoštevanjem tega modela pripomore k ustvarjanju takšnih pogojev, v katerih bodo strokovni delavci (in drugi udeleženci) čutili podporo lastni avtonomiji (pa tudi možnost za zadovoljevanje drugih potreb).

V zgornji tabeli avtorici s konkretnimi predlogi nakaževa možnosti, na kakšen način lahko svetovalni delavec spodbuja avtonomijo strokovnih sodelavcev. Navajava strategije, ki so se pri delu v praksi izkazale kot učinkovite, vendar pa to vsekakor ni popoln seznam, saj morajo biti strategije vedno znova odgovor na potrebe

strokovnih delavcev v trenutnem položaju, upoštevaje njihovo strokovno kompetentnost, izkušnje, subjektivne teorije in okoliščine posameznih primerov. Tovrsten tabelarični seznam je lahko tudi koristen pripomoček pri refleksiji dela.

STROKOVNA AVTONOMNOST JE ODGOVORNOST

Potreba po avtonomiji je ena od temeljnih potreb vsakega posameznika. V prispevku sva avtorici svoje razmišljanje osredotočili na problem uresničevanja avtonomnosti strokovnih delavcev (vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev), ki so pogosto na "prepihu" različnih interesov, želja, zahtev. Svetovalna služba vrtca ima pri uresničevanju avtonomnosti vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev dejavno vlogo, saj lahko pripomore k njihovi večji motiviranosti, zadovoljstvu, k dvigu kakovosti vzgojno-izobraževalnega dela in posledično k bolj optimalnim pogojem za napredek in razvoj otrok (kar je temeljni cilj delovanja svetovalne službe in vrtca).

Vendarle je treba upoštevati, da gre avtonomnost z roko v roki z odgovornostjo in strokovnostjo, zato avtorici poudarjava, da je lahko avtonomen le tisti strokovni delavec, ki je dovolj kompetenten in širok tudi za drugačne poglede (npr. staršev, drugih strokovnih delavcev, vodstva vrtca). Pomembno je, da posameznike vzpodbudimo k razmišljanju o odgovornem delu, zavedanju svojih potencialov in soočanju s tistimi lastnostmi, ki jih vsak pri sebi želi izboljšati. Vsakodnevno delo v vrtcu namreč zahteva odgovorne, samozavestne in izobražene posameznike (Zalokar, 2005). Avtonomija je tako lahko »dovoljena« le tistim, ki zmorejo pogledati »čez svoj plot«, ki se znajo postaviti na drugo stran, prisluhni drugičnemu stališču, mnenju in s strokovnimi argumenti sklepati kompromise.

LITERATURA

- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (2011). Ljubljana: ZRSŠ. Dostopno na <http://www.belaknjiga2011.si/> (20. 10. 2011).
- Bunc, S. (1997). Slovar tujk. Maribor: Založba Obzorja.
- Deci, E. L. in Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. V: *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deci, E. L. in Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. V: *Ricerche di Psicologia*, 27, 17–34.
- Etični kodeks delavcev na področju socialne pedagogike (2004). Ljubljana: Združenje za socialno pedagogiko. Dostopno na: <http://www.zzsp.org/kodeks.htm> (5. 11. 2011).
- Etični kodeks svetovalnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (1998). Dostopno na <http://www.svetovalnidelavec.si/> (5. 11. 2011).
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. V: *Motivation and Emotion*, 27, 199–223. <http://www.selfdeterminationtheory.org/theory> (25. 10. 2011).

- Kodeks poklicne etike psihologov Slovenije (2002). Ljubljana: Komisija za poklicno etiko psihologov. Dostopno na: psy.ff.uni-lj.si/priponke/gradiva/1442 (5. 11. 2011).
- Kroflič, R. (2005). Strokovna avtonomija vrtca in vzgojiteljice. V: XV. strokovni posvet Skupnosti vrtcev Slovenije: Strokovna avtonomija vzgojitelja. Portorož: Skupnost vrtcev Slovenije.
- Kurikulana komisija za svetovalno delo (2008). Programske smernice: svetovalna služba v vrtcu. Ljubljana: ZRSŠ.
- Kurikulum za vrtce (1999). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad za šolstvo.
- Pečjak, S., Košir, K. (2002). Poglavlja iz pedagoške psihologije. Izbrane teme. Ljubljana: Oddelek za psihologijo Filozofske fakultete.
- Pekljaj, C., Kalin, J., Pečjak, S., Puklek Levpušček, M., Valenčič Zuljan, M. in Ajdišek, N. (2009). Učiteljske kompetence in doseganje vzgojno-izobraževalnih ciljev v šoli. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Pintrich, P. R. (2003). A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. V: *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 667–686.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J. in Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. V: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 419–435.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. V: *Journal of Personality*, 63, 397-427.
- Zakon o vrtcih. Ur. l. RS, št. 100/2005 -UPB-2, 25/2008, 36/2010.
- Zalokar Divjak, Z. (2005). Timsko delo v vrtcu. V: XV. strokovni posvet Skupnosti vrtcev Slovenije: Strokovna avtonomija vzgojitelja. Portorož: Skupnost vrtcev Slovenije.

POVZETEK

Čeprav je bilo o avtonomiji zapisanega in povedanega že veliko, pa si avtorici v pričujočem prispevku znova zastavljata vprašanje o tem, kaj sploh je avtonomija, zakaj je pomembna za delovanje strokovnih delavcev na področju predšolske vzgoje v praksi in kako lahko svetovalna služba kot strokovna služba znotraj vrtca spodbuja avtonomijo strokovnih delavcev v vrtcu. Najprej predstaviva teoretski okvir (teorija samodoločanja, avtorjev Deci in Ryana), znotraj katerega lahko avtonomijo razumemo kot osrednjo potrebo vsakega posameznika ali strokovnega delavca. Nadalje poudariva svetovalno službo kot pomemben dejavnik, ki lahko prispeva k avtonomnemu delovanju vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev, in za boljšo ilustracijo podava nekaj konkretnih strategij, s katerimi lahko svetovalna služba spodbuja avtonomijo strokovnih delavcev v vrtcih.

ABSTRACT

In the article, we once again address the subject of kindergarten teacher's autonomy, why it is important in the practice of preschool education and how kindergarten counsellors as professionals within preschool institutions can facilitate kindergarten teachers' autonomy. In the beginning, theoretical framework is introduced which derives from Deci's and Ryan's Self-Determination Theory where autonomy can be understood as a basic psychological need of every individual or professional. Further on, kindergarten counselling is emphasized as an important factor which can contribute to autonomous functioning of kindergarten staff. Additionally, several concrete strategies to facilitate autonomy of kindergarten teachers are proposed.