

2. Školska kultura

Nensi Araminčić, mag.med.lab.diagn.,
prof. izvrsna savjetnica

Samovrednovanje i profesionalni razvoj nastavnika

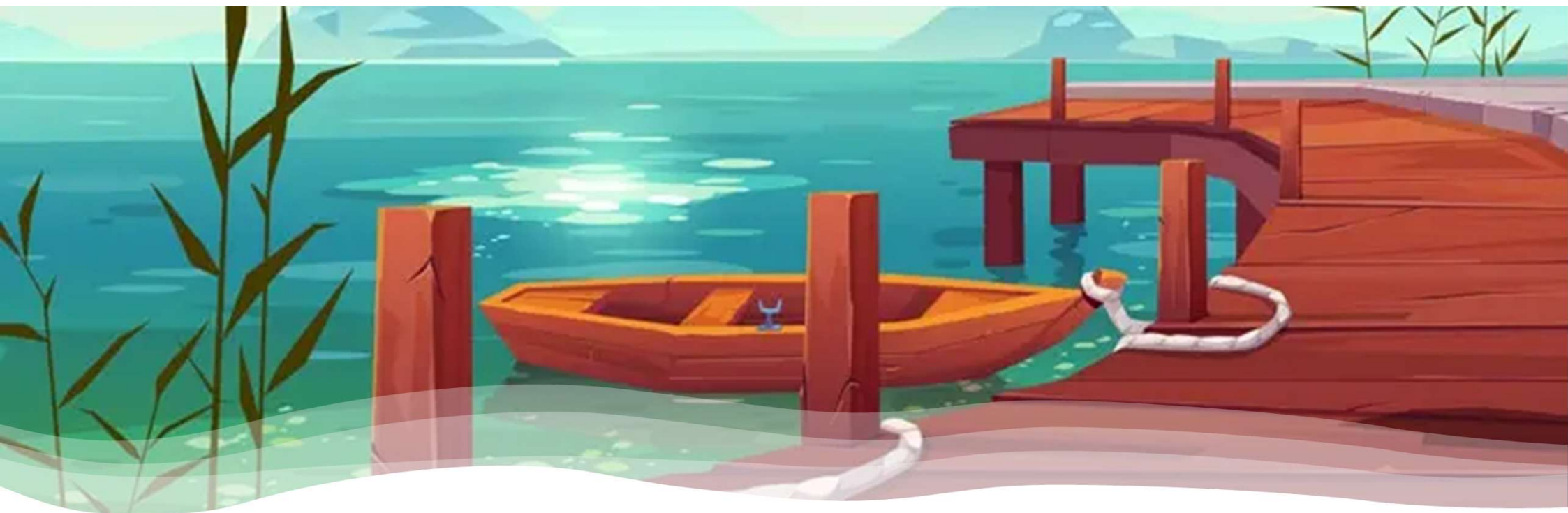
19. ožujka 2026.





Prezentacija obuhvaća...

- definiciju školske kulture
- značaj školske kulture
- nositelje školske kulture
- obilježja pozitivne i negativne školske kulture
- doprinos timskog rada školskoj kulturi
- povezanost školske kulture s društvenom sredinom
- definiciju i značaj misije i vizije škole
- definiciju i značaj kvalitete škole
- upravljanje kvalitetom u školi
- definiciju i obilježja timova.



Školska kultura

Definicija školske kulture



- **Školska kultura** indikator je kvalitete odgojno-obrazovne ustanove.
- Rezultat je cjelokupnog života i rada škole.
- Čine je svi zaposlenici i učenici.
- Promjenom strukture kadra i izmjenom učenika školska kultura podložna je trajnim promjenama.
- Na održavanju i unaprjeđenju školske kulture kontinuirano treba raditi cijeli kolektiv.

*“School culture is what
you see, not what you
hope for.”*

PAUL BAMBRICK-SANTOYO

Definicija
školske
kulture

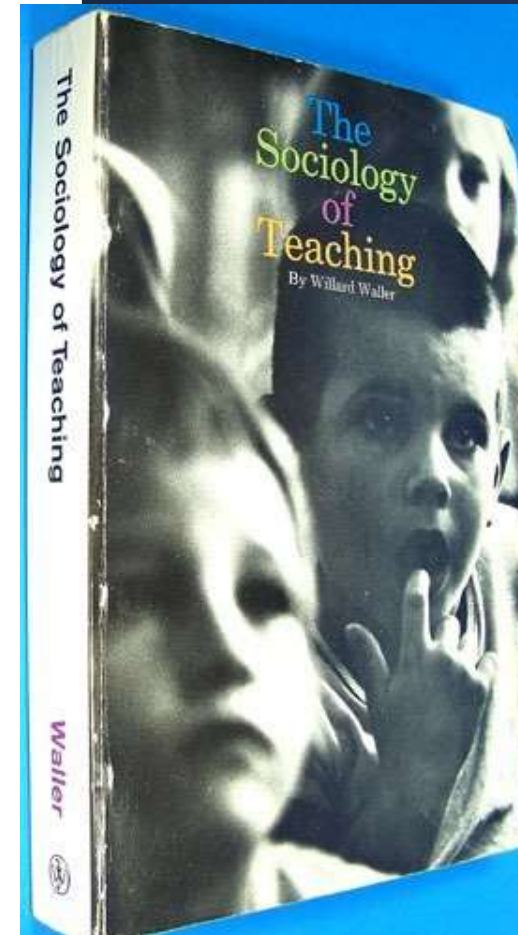
Školska kultura je...

...rezultat povijesnog trenutka,
sveukupni proizvod društva i
okruženja u kojem se i sama škola
razvija i mijenja.



Povijest školske kulture

- Školsku kulturu prvi spominje američki sociolog Willard W. Waller 1932. godine u djelu „Sociologija poučavanja”.
- Školska kultura stara je koliko i školska ustanova.
- Predstavlja kulturu grupe ljudi različitih dobnih skupina upućenih na zajednički život i rad.
- Školska kultura je zbroj svih zbivanja i aktivnosti svih skupina u školskoj ustanovi.



Školska kultura/školska klima



Školska kultura (Europa) = Školska klima (SAD)

Što sve čini kulturu škole?

- Tradicija
- Stavovi zaposlenika i učenika
- Vrijednosni sustav
- Cjelokupna aktivnost nastavnika, učenika, uprave škole te svih ostalih zaposlenika i roditelja
- Timski rad
- Uspješna komunikacija
- Načini rješavanja problema
- Suradnja sa svim dionicima u sustavu
- Ugled škole u društvenoj zajednici...
- <https://www.icsl.org.in/post/positive-learning-culture>



Što sve čini kulturu škole?

- Školsku kulturu čine i njezini ključni dokumenti, kao što su:
 - 1. Statut škole
 - 2. Godišnji plan i program rada škole
 - 3. Školski kurikulum
 - 4. Raspored nastave.



Značaj školske kulture

- Svaka škola ima svoju kulturu, stavove, norme koje je čine drugačijom od drugih.
- Školska kultura doprinosi prepoznatljivosti škole u društvenoj sredini i čini je više ili manje poželjnim izborom budućih srednjoškolaca.

“As teachers, we have the opportunity to foster positive changes to the everyday experience in our schools. Investing time in improving school culture is worth the effort.”

—Brad Kuntz, from the Sept. 2012 issue of Education Update



Aktivnost polaznika

- Pratite iz tablica obilježja pozitivne i negativne školske kulture, evidentirajte na jednoj strani sve pozitivne osobine, na drugoj sve negativne i procijenite za sebe:
- 1. kakva je kultura Vaše škole? (prevladavaju li pozitivna ili negativna obilježja?)
- 2. postoje li u Vašoj školi i obilježja problematične školske kulture? (Njih treba hitno pretvoriti u pozitivna obilježja! Dakle, hitno je potrebna promjena!)



Pozitivna i negativna školska kultura

Pozitivna školska kultura	Negativna školska kultura
Podržava profesionalni razvoj nastavnika	Ne podržava profesionalni razvoj nastavnika
Sadrži kvalitetan školski kurikulum koji se i realizira	Sadrži površno pripremljen školski kurikulum koji često zahtjeva izmjene i dopune
Učenici su motivirani za dolazak i boravak na nastavi	Učenici nisu motivirani za dolazak i boravak na nastavi
Učenici ne izostaju često i mnogo	U školi je veliki broj učeničkih izostanaka
Roditelji rado surađuju sa školom	Roditelji nerado surađuju sa školom
Škola njeguje timski rad svojih nastavnika	Izostaje kvalitetna suradnja nastavnika
Učenik je u središtu nastavnog procesa	Nastavni plan i program je u središtu nastavnog procesa

Pozitivna i negativna školska kultura

Pozitivna školska kultura	Negativna školska kultura
Ima ohrabrujuće norme i stavove	Ima otežavajuće norme i stavove
Ima jasne ciljeve	Nema jasne ciljeve
Potiče suradnju i komunikaciju svih dionika	Ne potiče suradnju i komunikaciju svih dionika
Prati potrebe i postignuća učenika	Ne prati potrebe i postignuća učenika
Sluša prijedloge i ideje nastavnika	Ne sluša prijedloge i ideje nastavnika
Rezultat je napredak nastavnika i učenika	Štetu trpe i nastavnici i učenici
Demokratsko vođenje	Autokratsko vođenje

Problematična školska kultura

- Loši međuljudski odnosi
- Neodgovarajuća podrška razrednicima
- Čest inspekcijski nadzor koji ukazuje da promjene ne dolaze iz same škole nego ih generiraju roditelji
- Neučinkovito vodstvo kroz procese i promjene
- Slaba realizacija nastave
- Otežana komunikacija s dionicima i partnerima u odgojno-obrazovnom procesu
- Nepravovremeno i neučinkovito donošenje odluka
- Neprepoznavanje i neučinkovito rješavanje problema



Problematična školska kultura

- Zahtijeva hitnu promjenu!
- **Promjena je izmjena stanja ravnoteže.**
- Tri su ključna pitanja kod provođenja promjena:
 - 1. što treba mijenjati?
 - 2. koliku promjenu zaposlenici mogu podnijeti?
 - 3. kojom dinamikom uvoditi promjene?



Planiranje promjena

- 1. faza: uočavanje postojanja potrebe za promjenom, uključuje svijest o postojanju problema i mogućnosti rješavanja;
- 2. faza: oblikovanje vizije – izgled stanja nakon promjene;
- 3. faza: prihvaćanje vizije, prilagođavanje promjeni.



Napomena!

- U planiranje promjene treba uključiti sve zaposlene!

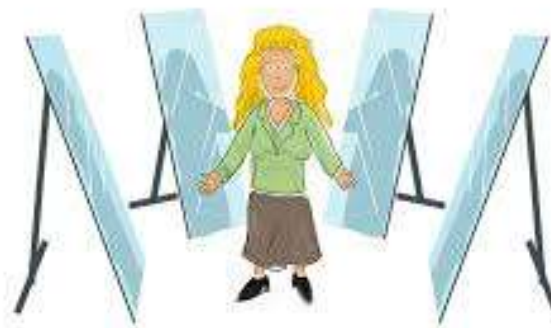


Kakva je
moja škola?
Može li
bolje?



Aktivnosti strateškog menadžmenta na razini školske kulture

- Upravljanje procesima
- Upravljanje promjenama
- Upravljanje ljudskim resursima
- Strateško vođenje
- Učinkovito donošenje odluka
- Pravovremeno rješavanje problema



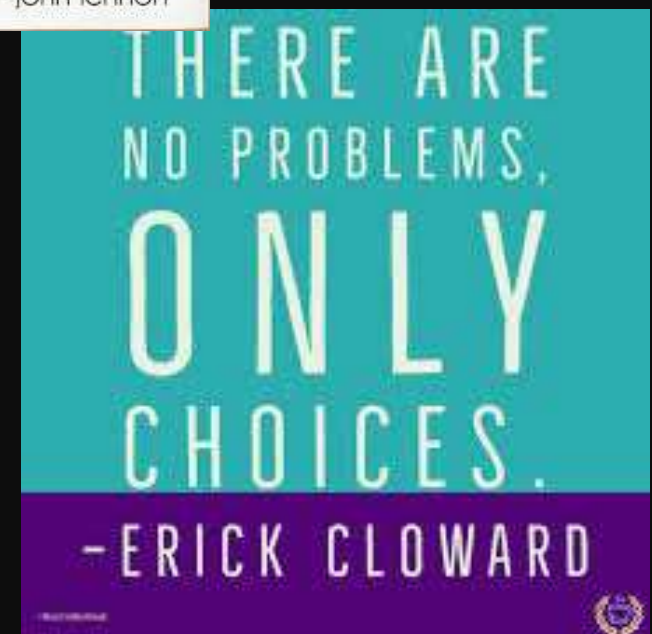
Učinkovito vođenje škole

- Podrazumijeva:
- motivaciju,
- učinkovitu komunikaciju,
- kreiranje vizije i misije,
- uspješno vođenje timova,
- poticanje profesionalnog razvoja i
- delegiranje ovlasti.



Zapamtimo!

Nepravovremeno prepoznavanje i
rješavanje problema u školi izvor je niza
ostalih nedaća!



Timski rad

- Tim je srce organizacije.
- To je specifična grupa ljudi koji imaju zajedničku svrhu i cilj te kolektivnu odgovornost za obavljanje određene zadaće koja doprinosi podizanju radne uspješnosti organizacije.
- U modernim korporacijama idealan tim broji 5 – 12 članova, idealno 7.



Obilježja uspješnih timova

- Specifični, jasni ciljevi i vizija
- Relevantne stručne i interpersonalne vještine
- Povjerenje, osjećaj pripadnosti timu, timska učinkovitost
- Dobra komunikacija i suradnja
- Kvalitetni vođe timova
- Koordinirane promjenjive radne uloge
- Unutarnja i vanjska potpora
- Emocionalna inteligencija tima.

TEAM WORK

Coming together is the
beginning

Keeping together is
progress

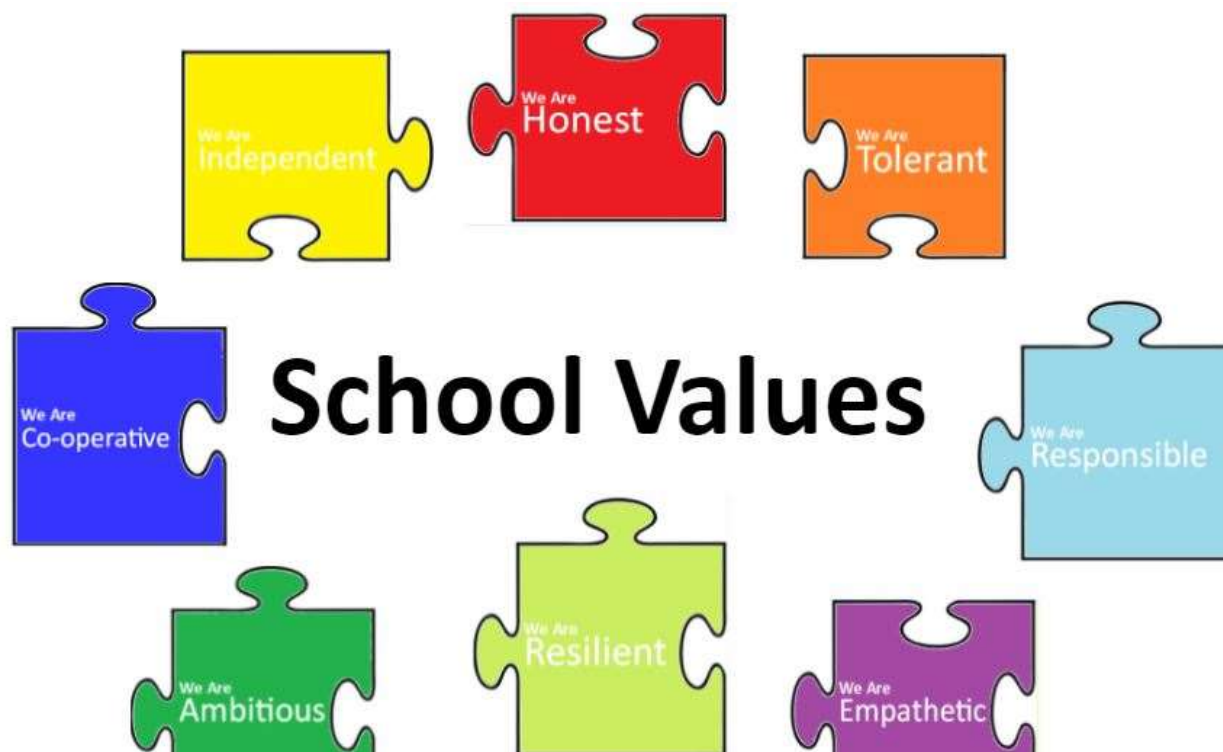
Working together is
success

Ključna područja razvoja tima

- 1. Znanje
- 2. Vještine
- 3. Stavovi.



Kulturne norme koje utječu na napredak škole (Stoll i Fink, 1996.)



- Zajednički cilj
- Odgovornost za uspjeh
- Kolegijalnost
- Kontinuirani proces unaprjeđivanja kvalitete ustanove
- Cjeloživotno učenje
- Prihvatanje rizika
- Podrška
- Uzajamno poštovanje
- Otvorenost
- Pohvale i humor

Čimbenici školske kulture

- Nastavnici
- Učenici
- Uprava škole
- Administrativno i tehničko osoblje
- Roditelji
- Tijela nadzora nad djelatnošću škole (MZOM, Osnivač, Prosvjetna inspekcija...)



Kako to
rade
drugi?



Zanimljivost – školska kultura u Japanu

- Školska kultura u Japanu počiva na drevnoj *omotenashi* filozofiji s naglaskom na posvećenost i predanost cilju.
 - Školska kultura je način života u školi u kojoj se učenici uče empatiji, odgovornosti i brizi za druge bez očekivanja pohvale i nagrade.
-



Omotenashi u japanskoj školi

- **Zajednička briga o prostoru** – učenici sami čiste i održavaju svoje učionice i hodnike. Cilj je poučiti učenika da poštuje zajednički prostor.
- **Predviđanje potreba vršnjaka** – kroz grupni rad učenike se potiče da prepoznaju kad njihov kolega treba pomoć čak i ako je ne zatraži.
- **Odgovornost prema resursima** – izravno poštovanje druge osobe (nevidljiva pažnja).
- **Samodisciplina i integritet** – učenici daju svoj maksimum kada ih nitko ne procjenjuje i ne gleda. Time razvijaju osobnu odgovornost.
- **Razvoj emocionalne inteligencije** – pažljivo slušanje sugovornika, iskren pozdrav i pamćenje imena sugovornika.
- **DOBROBIT DRUGOGA JEDNAKO JE VAŽNA KAO I VLASTITI USPJEH!**



Razvoj kritičkog mišljenja na satu moralnog odgoja (Dōtoku) u Japanu

Primjer 1. U školskoj knjižnici

U školskoj knjižnici se ne priča i ne buči. Učenik sa sobom dovodi uplakanog kolegu. Moralna dvojba glasi: treba li učiniti izuzetak i dopustiti plakanje u školskoj knjižnici ili pustiti uplakanog učenika da se utješi izvan prostora školske knjižnice?

Primjer 2. U podzemnoj željeznici

Učenik se u podzemnoj željeznici želi dignuti i ustupiti sjedeće mjesto starijoj, umornoj gospođi. Moralna dvojba glasi: kako to učiniti, a da se starija osoba ne osjeća neugodno i teretom društva?

Razvoj kritičkog mišljenja na satu moralnog odgoja (Dōtoku) u Japanu

Primjer 3. U muzeju

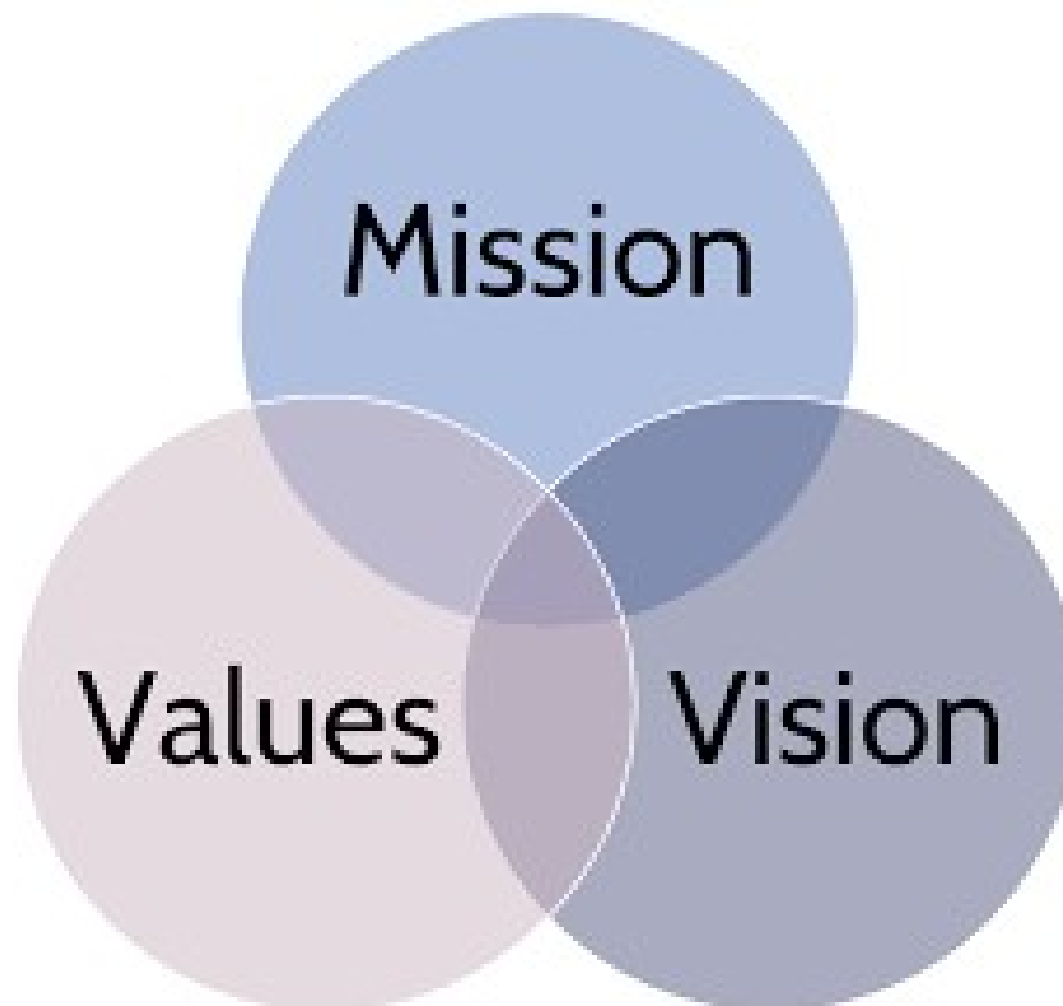
Učenik je za vrijeme posjeta muzeju razbio izloženu vazu. Moralna dvojba glasi: kako priznati počinjenu štetu, unatoč strahu, da se olakša situacija ostatku razreda?

Primjer 4. Na nogometnoj utakmici

Nogometni tim je pobijedio jer je sudac previdio pogrešku. Moralna dvojba glasi: je li pobjeda stvarna ako nije poštena? Zasluguje li takva pobjeda slavlje?

Školska kultura, misija i vizija škole

Bez jasne misije i vizije nema
ni prepoznatljive školske
kulture!



Ciljevi, misija i vizija škole

Svaka škola mora imati: jednostavne i ujedinijavajuće **ciljeve**, jasnu **misiju** i zajedničku **viziju**.

Cilj – odredište na koje organizacija kao cjelina želi stići.

Vizija – smjer u kojem se organizacija želi razvijati u narednih 5 – 10 godina bez obzira na promjenjive uvjete tržišta.

Misija – način na koji se ostvaruje vizija.

Misija i vizija škole

Misija – društvena uloga ili svrha postojanja škole

Vizija – zamisao o željenom razvoju organizacije

Strategija – način postizanja ciljanog razvoja

Misija škole = identitet škole u društvenoj zajednici

Vizija škole = slika škole u budućnosti

Značaj misije i vizije škole

- Bez jasne misije i vizije nema prepoznatljive školske kulture.
- Svaka škola ima svoju kulturu, stavove i norme koje je čine drugačijom od ostalih.

A red ribbon graphic with the word "IMPORTANT" written in white capital letters on it.

IMPORTANT

Misija škole odgovara na pitanja...

- 1. Što škola može i treba učiniti za svoje učenike?
- 2. Što škola može i treba učiniti za roditelje?
- 3. Što škola može i treba učiniti za društvenu zajednicu?



Vizija škole odgovara na pitanja...

- 1. Tko smo mi?
- 2. Što želimo postići i kakvi želimo biti?
- 3. Koliko nam je vremena potrebno za razvoj/promjenu?
- 4. Tko su nositelji procesa promjena?
- 5. Kolika sredstva nam trebaju za razvoj?



Misija vs. vizija škole

- Dok misija označava smisao postojanja škole, vizija ispunjava očekivanja učenika, roditelja i društva u cjelini. Vizija mora biti specifična, autentična, prepoznatljiva i društveno primjerena.



Specifične školske kulture

- **Profesionalna školska kultura** – potiče profesionalni razvoj nastavnika
- **Demokratska školska kultura** – potiče stvaranje demokratskih odnosa u školi
- **Inkluzivna školska kultura** – potiče uvažavanje različitosti i individualnosti svih učenika u nastavnom procesu. Odnosi se i na uključivanje učenika s teškoćama u redoviti sustav odgoja i obrazovanja.



Definicija školske klime

- **Školska klima** = radno okruženje u školi
- Školsku klimu gradi percepcija pojedinca o organizaciji.
- Mnogi znanstvenici školsku klimu smatraju jednim od elemenata školske kulture.



Školsku klimu čine uspješnom kvalitetni odnosi:

- Nastavnik – učenik
- Učenik – učenik
- Nastavnik – nastavnik
- Nastavnik – roditelj
- Učenik – vlastita obitelj
- Neprepoznat, narušen odnos učenik - vlastita obitelj utječe i na socijalnu klimu u školi, prvenstveno u razredu!



Školska kultura vs. školska klima

- Školsku klimu kreiraju: stavovi i ponašanja zaposlenika i učenika, učinkovitost škole i organizacijska struktura.
- Školsku kulturu kreiraju: organizacijski ciljevi, vrijednosni sustav uprave i svih zaposlenika, školsko okruženje i nacionalna kultura.

CULTURE vs CLIMATE PETERSON (2002)

CULTURE

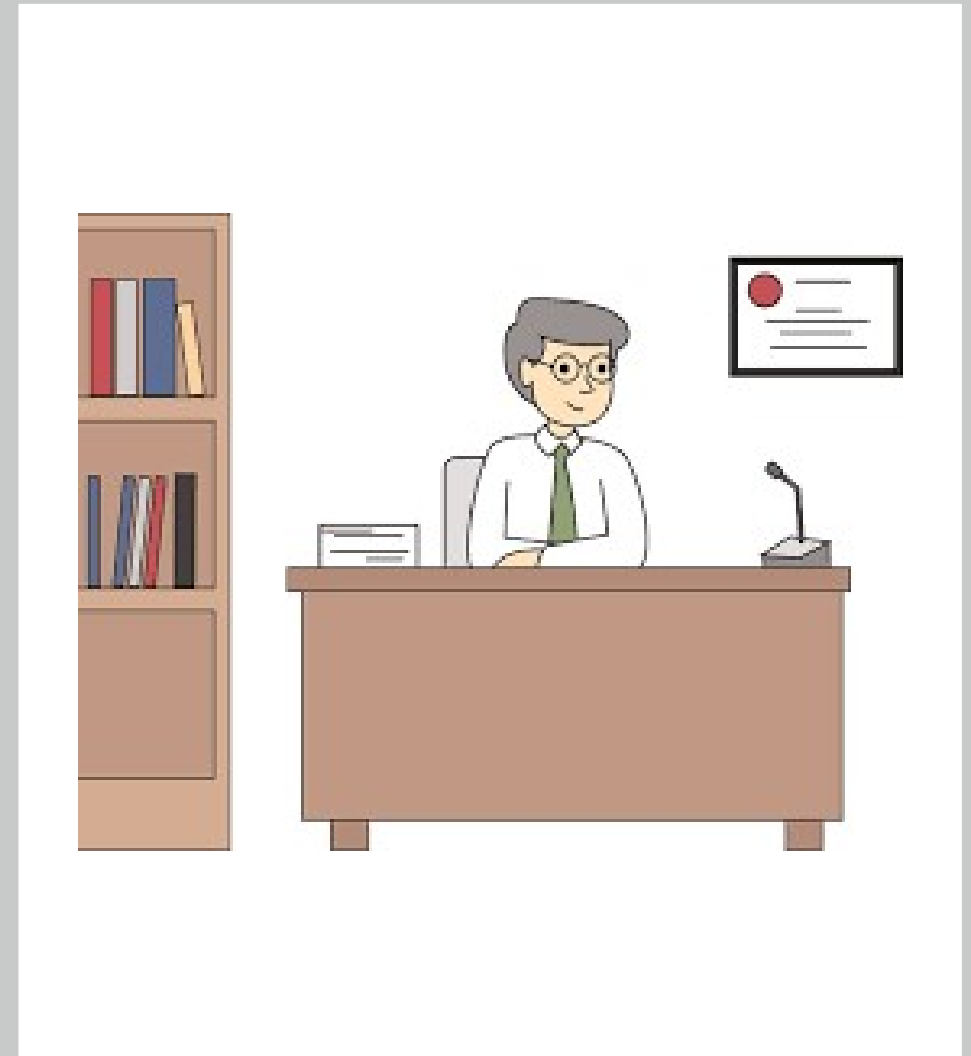
- Personality of school
- Shared experiences (both in and outside the school)
- Traditions
- Celebrations
- Sense of Community
- Norms, Values, Symbols and Stories

CLIMATE

- Physical Appearance
- Outward Indicators
- Displays of student work
- Safe and welcoming environment

Ravnatelj i školska kultura

- Ravnatelj treba poticati sve zaposlenike na stvaranje školske kulture.
- U tu svrhu posebno bi trebao poticati cjeloživotno učenje, profesionalni razvoj nastavnika i proces samovrednovanja.
- Princip njegova rada trebao bi biti: isticati pozitivne elemente školske kulture i poticati promjenu negativnih, neprihvatljivih u pozitivne. Pritom bi trebao koristiti komunikacijske i socijalne vještine, te zagovarati pravdu i rad.



TODD WHITAKER

WHAT GREAT
PRINCIPALS DO
DIFFERENTLY

~~18~~
~~15~~ Things That Matter Most

SECOND EDITION

Eye On Education Book 1

Ravnatelj i školska klima

„Kad ravnatelj kihne, cijela se škola prehladi.“

Todd Whitaker

Učinkovito vođenje škole uključuje...

- motivaciju,
- učinkovitu komunikaciju,
- kreiranje misije i vizije,
- uspješno vođenje timova,
- poticanje profesionalnog razvoja,
- delegiranje ovlasti.
- **Timski menadžment** – najbolja orijentacija vođe usmjerenoga na ljude i zadatke. Odani su misiji, viziji i ciljevima. Pokretači su promjena i razvoja škole.



Ostali stilovi rukovođenja školom

- **Osiromašeni menadžment** – obilježje neambicioznog vođe koji nije kreativan, ne motivira zaposlenike i ne brine o rezultatima škole.
- **Menadžment lokalnog kluba** – vođe kojima je najbitnije zadovoljstvo zaposlenika, odgovoran je za slabu učinkovitost i nije ozbiljno shvaćen.
- **Vodstvo srednjeg puta** – vođa koji uravnotežuje brigu za zaposlenike i zadaće škole, ne izaziva promjene samoinicijativno već čeka naloge izvana.
- **Autokratsko vodstvo** – vođe orijentirane samo na zadatke škole, nisu empatični i sebi rado pripisuju tuđe zasluge.



Specifičnosti menadžmenta u obrazovanju

- Dva su osnovna modela ravnatelja:
- **1. ravnatelji koncentrirani na zadatke** – briga za rezultat: ne uvažavaju se mišljenja nastavnika i stručnih suradnika. Loša radna klima i opće nezadovoljstvo obilježja su ovakvog upravljanja školom.
- **2. ravnatelji koncentrirani na zaposlenike** – briga za ljude: naglašavaju timski rad, stvaraju dobru radnu klimu i pozitivnu komunikaciju. Ovi ravnatelji razvijaju partnerske odnose s roditeljima i širom društvenom zajednicom na putu razvoja škole.



Zaključak 1.



- Školsku kulturu grade svi zaposlenici škole i ona posljedično utječe na rad i rezultate svakog pojedinca.
- Školsku klimu najbolje opisuju osjećaji pojedinca tijekom života, rada i suradnje sa školom.
- U školi izgrađene školske kulture svi zaposlenici čine jedinstvenu cjelinu, uspješna je komunikacija, svima su dostupne potrebne, važne informacije i cijeli kolektiv je usmjeren na napredne procese.
- Škola mora biti napredna kritička zajednica, čiji su zaposlenici orijentirani na jasan, zajednički cilj.

Kvaliteta
škole



Kvaliteta škole

- **Kvaliteta** – mjerljivo zadovoljstvo korisnika usluga. Za strukovnu školu vrijedi da je kvalitetna ukoliko:
 - 1. prati potrebe učenika
 - 2. zadovoljava potrebe tržišta rada
 - 3. omogućuje nastavak obrazovanja svojim polaznicima
 - 4. osigurava cjeloživotno učenje nastavnika
 - 5. društveno je odgovorna.



Samovrednovanje nastavnika i kvaliteta škole

- U osiguravanju kvalitete u strukovnom obrazovanju samovrednovanje nastavnika moćan je alat.
- **Upravljanje kvalitetom** – skup aktivnosti usmjerenih na planiranje, praćenje, osiguravanje i poboljšanje kvalitete.
- Nositelji procesa upravljanja kvalitetom u strukovnoj školi su:
 - ravnatelji,
 - školski odbori,
 - povjerenstva za kvalitetu,
 - timovi za samovrednovanje,
 - nastavnici.



Za uspješno upravljanje kvalitetom potrebno je...

- pozitivno radno okruženje,
- ljudski resursi,
- infrastruktura.



Uspješno upravljanje kvalitetom podrazumijeva...

- 1. uključenost svih zaposlenika,
- 2. iskorištavanje svih potencijala zaposlenika,
- 3. timski rad,
- 4. vođenje poticajne politike.



Glavna obilježja kvalitetne škole

- **1. Pozitivna školska kultura** – sigurno i poticajno okruženje, kvalitetni međuljudski odnosi, visoka očekivanja uz podršku
- **2. Kvaliteta nastave i poučavanja** – korisno, smisleno učenje, aktivno sudjelovanje učenika i kvalitetna povratna informacija
- **3. Kompetentni i motivirani nastavnici** – profesionalni razvoj nastavnika i uloga mentora
- **4. Ishodi i postignuća** – visoka razina znanja, niska stopa neuspjeha i rad na smanjenju odgojnih/disciplinskih problema
- **5. Suradnja s obitelji i zajednicom** – **ŠKOLA NIJE IZOLIRANI OTOK!**

Ključni pojmovi sustava kvalitete

- **Kontrola kvalitete** – postupci koji se provode u svrhu ispunjavanja zahtjeva za kvalitetom
- **Osiguranje kvalitete** – skup unaprijed utvrđenih aktivnosti potrebnih za osiguranje povjerenja korisnika usluga
- **Upravljanje kvalitetom** – funkcija upravljanja koja uspostavlja i provodi politiku kvalitete.



Upravljanje kvalitetom

- Dio je strateškog menadžmenta. Važan je dio strateškog planiranja svake organizacije, tako i škole.
- Politiku kvalitete donosi glavni menadžment svake organizacije.

QUALITY MANAGEMENT



Upravljanje kvalitetom

- Prema **Zakonu o strukovnom osiguranju**: „...Sustav osiguranja kvalitete temelji se na postupcima samovrednovanja i vanjskog vrednovanja.”
- „Rezultati samovrednovanja i vanjskog vrednovanja moraju se koristiti za unaprjeđivanje kvalitete rada i ostvarivanje boljih rezultata ustanove za strukovno obrazovanje.”
- „Samovrednovanje ustanove za strukovno obrazovanje prati i vrednuje Povjerenstvo za kvalitetu, a vanjsko vrednovanje provodi Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja.”
- „Za operativnu provedbu procesa samovrednovanja u ustanovi za strukovno obrazovanje ravnatelj imenuje školski tim za samovrednovanje.”



Povjerenstvo za kvalitetu

- Ima pet članova:
- 1. ravnatelj ustanove, koji je predsjednik Povjerenstva,
- 2. predstavnik nastavničkog vijeća,
- 3. predstavnik polaznika,
- 4. predstavnik roditelja,
- 5. predstavnik dionika na prijedlog osnivača.



Školski tim za samovrednovanje

- Ima tri člana koji se imenuju iz reda nastavnika i stručnih suradnika.
- Jedan od tri člana je voditelj tima i koordinator samovrednovanja.



Izbor članova Povjerenstva za kvalitetu i Školskog tima za samovrednovanje

- Način i postupak izbora članova Povjerenstva za kvalitetu i Školskog tima za samovrednovanje utvrđuje se statutom škole.
- Povjerenstvo za kvalitetu imenuje Školski odbor.
- Školski tim za samovrednovanje imenuje ravnatelj.
- U strukovnim školama rad povjerenstva temelji se na Zakonu o strukovnom obrazovanju i preporukama Europskog okvira za osiguranje kvalitete (EQAVET).



Prioritetna područja i područja kvalitete u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju

- 1. Planiranje i programiranje rada (Školski kurikulum i GPP)
- 2. Poučavanje i podrška učenju
- 3. Postignuća učenja i ishodi učenja
- 4. Materijalni uvjeti i ljudski potencijali (profesionalni razvoj nastavnika)
- 5. Suradnja unutar ustanove, suradnja s ostalim dionicima, promicanje ustanove
- 6. Upravljanje (ustanova i kvaliteta)



Ključne vrijednosti za osiguranje kvalitete u strukovnom obrazovanju

- Usklađivanje s primjerima dobre prakse – posebno europske
- Cjelovit pristup – bavi se specifičnim područjima unutar jedinstvenog sustava
- Prepoznatljivi polaznici
- Transparentnost
- Kontinuirano unaprjeđenje kvalitete
- Vanjska kontrola – u svrhu podržavanja procesa samovrednovanja i unaprjeđenja kvalitete
- Učinkovitost i djelotvornost.



Samovrednovanje, školska kultura i kvaliteta škole

- Samovrednovanje je alat koji doprinosi školskoj kulturi i osiguranju kvalitete škole.

školska kultura → samovrednovanje ← kvaliteta škole

Kvaliteta, školska kultura, misija i vizija škole

Kvaliteta	Školska kultura	Misija škole	Vizija škole
Mjerljivo zadovoljstvo korisnika usluga	Indikator kvalitete škole	Identitet škole u društvenoj zajednici	Slika škole u budućnosti

Zaključak 2.

IMPORTANT

- Kvalitetna škola je ona u kojoj promjene ne izazivaju korisnici usluga već dolaze iznutra, kao rezultat rada i promišljanja cijelog kolektiva!
- Obilježja kvalitetne škole:
 - 1. uvažava potrebe učenika
 - 2. motivira na učenje i rad
 - 3. potiče socijalnu kulturu
 - 4. potiče kritičko mišljenje
 - 5. potiče doživljaj uspjeha
 - 6. potiče dijeljenje znanja
 - 7. pruža sigurnost i zaštitu svojim učenicima.

Zaključak 3.

- U kvalitetnoj školi promjene kreću iznutra, djelatnici su motivirani, a ravnatelj upravlja promjenama na putu do cilja!
- Na putu do cilja moramo:
 - 1. imati izbor,
 - 2. stvoriti priliku,
 - 3. izazvati promjenu!

The 3 C's of Life:

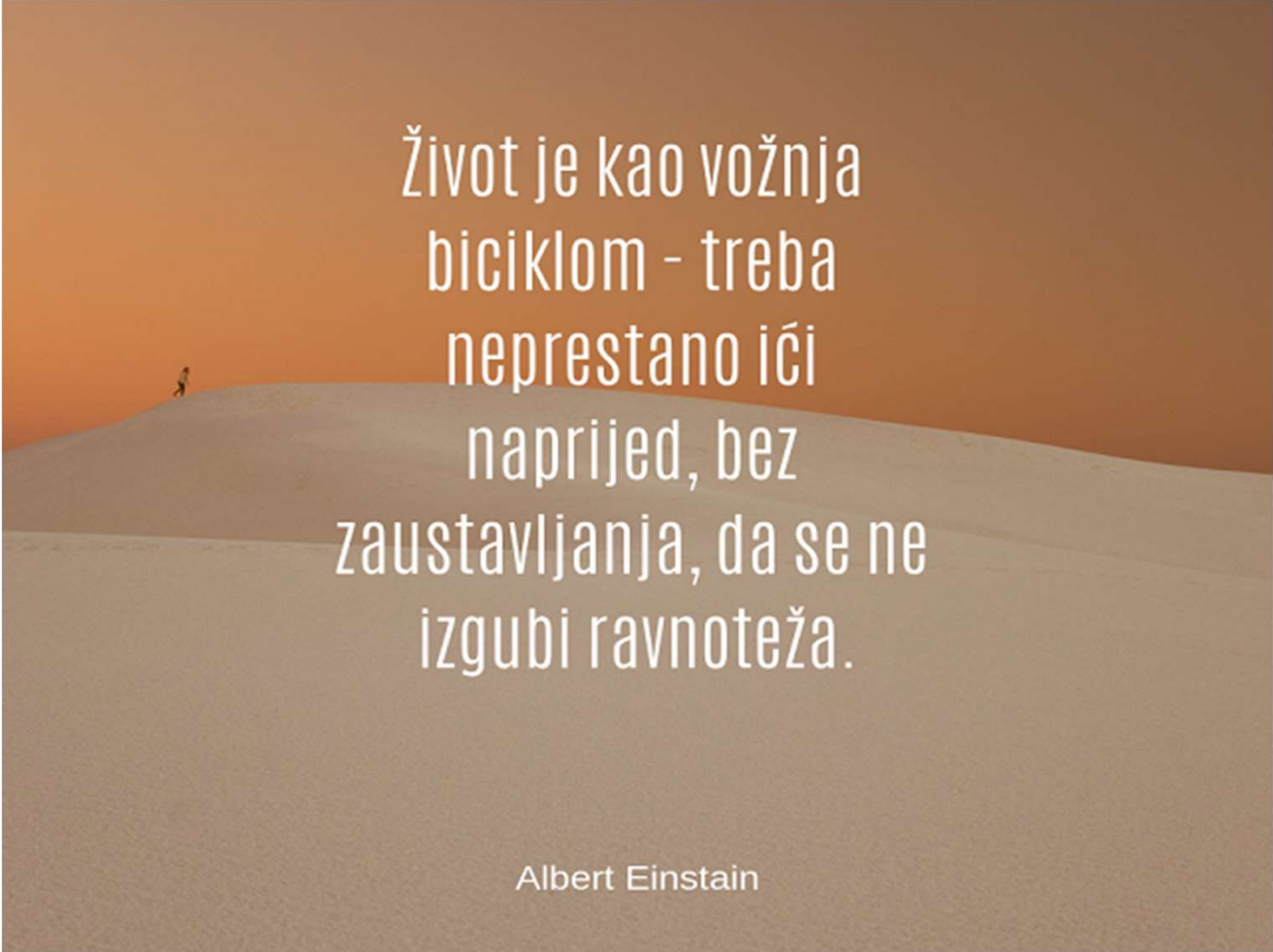
Choices
Chances
Changes

Ne zaboravimo!



Kvaliteten nastavnik indikator je kvalitete škole!

I za kraj...

A photograph of a person walking on a sand dune at sunset. The sky is a warm orange color, and the sand is a light beige. The person is a small silhouette on the crest of the dune.

Život je kao vožnja
biciklom - treba
neprestano ići
naprijed, bez
zaustavljanja, da se ne
izgubi ravnoteža.

Albert Einstein

Hvala na
pozornosti!

Budi
promjena
koju želiš
vidjeti u
svijetu.

Gandhi



Hvala na pozornosti!