

Самовредновање ПУ "Моје детињство" 2021/22.г.

Извештај о самовредновању рада установе за радну 2021/22. годину ПУ „Моје детињство“ Чачак

Извештај о раду актива за самовредновање израђен је након одржаног онлајн састанка, 15.јуна, на ком су прикупљени подаци од координатора за самовредновање.

А/ Осврт на рад актива:

Самовредновање је организовано кроз рад централног тима и тимова објеката. Централни тим за самовредновање је био сачињен од једанаест чланова. У његов састав су улазили представници стручних радника и представник родитеља.

Чланови централног актива у овој радној години били су:

1. Сузана Симеуновић, директор
2. Тања Спасовић, стручни сарадник*координатор тима
3. Светлана Јанковић, васпитач "Мали капетан"
4. Славица Јовашевић, мед. сестра-васпитач "Бубамара"
5. Славица Шумоња, васпитач „Колибри“
6. Снежана Минић, васпитач "Ђурђевак"
7. Бранка Танасковић, васпитач "Младост"
8. Андреа Савић, васпитач "Лептирић"
9. Душица Милутиновић "Дечији гај"
10. Весна Стевановић, васпитач "Пчелица"
11. Љиља Јелић, васпитач "Полетарац"
12. Тамара Рајичић, родитељ

У периоду од септембра 2021. године до данас, тим је реализовао 5 састанка /4 уживо, један онлајн састанак/. Сви закључци са састанак и материјали су прослеђивани члановима тима путем вибер групе, која је формирана за потребе рада актива.

Од 6 састанака који су предвиђени Годишњим планом рада установе, реализовано је 5 састанака. Теме и реализовани садржаји су били у складу са планираним програмским садржајима.

Б/ Осврт на реализоване активности:

НАЧИН РЕАЛИЗАЦИЈЕ САМОВРЕДНОВАЊА:

Чланови актива су кроз дијалог на нивоу групе радили на тимској анализи реализованих активности из акционих планова за област *Подришка деци и породици* која је рађена у претходној години, а затим започели са самовредновањем нове области "Професионална заједница учења".

Договорено је да се на радним јединицама сваког од 11 вртића организују састанци на којима ће запослени упознати са стандардима и припадајућим индикаторима за нову област „Професионална заједница учења“. Кроз дијалог на нивоу тима рађено је на

заједничком разумевању сваког од стандарда и како се он препознаје на нивоу реалног програма вртића. Ови подаци били су смернице за израду плана рада Централног тима и избор начина и методологије рада за самовредновање области. Након одабране методологије, урађена је анализа и самовредновање, а затим и израђени акциони планови тимова.

Из анализе свих акционих планова направљен је извештај рада установе за наведену област ,а након тога крајем јуна биће урађен и акциони план за целокупну установу.

У тексту који следи издвојићемо оствареност стандарда за установу у целини.

У извештају ће бити издвојене најчешће недоумице, а добијени резултати из сваког објекта биће обједињени и представљају збирне активности и предлоге везано за сваки од стандарда за област: “Професионалан заједница учења“за установу у целини.

Као резултат рада на самовредновању израђени су додатни инструменти на предлог чланова тима, а након урађених првих анализа и самовредновања области “Професионална заједница учења“, како би се добили подаци од свих интересних група. Акциони план део је интерне документације актива за самовредновање и педагошке документације установе.

/Инструмент 1.Вредновање стандарда са проценом нивоа остварености за сваки стандард и навођење доказа који би самовредновање учинили видљивим/докази/ и инструменти сачињени за потребе процене актуелног стања на нивоу објекта/

Стандард 3.1. УСТАНОВА ПОДСТИЧЕ ПРОФЕСИОНАЛНУ КОМУНИКАЦИЈУ

Стандард је по самопроцени тимова остварен (80%).

Кроз састанке тима, извештавање са централног тима сви запослени добијају информације о различитим аспектима рада установе. Већина запослених примењује дигиталне технологије и овде је направљен највећи искорак у односу на претходни период. Кроз састанке тимова на нивоу радних јединица, координатори тимова информишу запослене освим актуелним информацијама. Новопридошлом особљу се пружа подршка у раду и прилагођавању на нову средину. Запослени остварују сарадњу са различитим установама у циљу остваривања програма.

Разлике које се појављују у самовредновању везане су за коришћење дигиталних технологија. И док неки објекти процењују да не постоје изазови и тешкоће ове врсте/Младост/у неким објектима се истиче да је потребно радити на унапређивању рада како би се дигиталне технологије адекватно примењивале/Лептирић, Колибри, Пчелица/.

Запослени као **предлоге за унапређивање рада наводе:** организовање обука за запослене или хоризонталних размена с циљем унапређивања дигиталних компетенција. Осим рада на унапређивању дигиталних компетенција, потребно је разрадити механизме како би се родитељи више укључили у рад тимова и самовредновање рада у установи.

Стандард 3.2. У УСТАНОВИ СЕ НЕГУЈЕ КЛИМА ПОВЕРЕЊА И ЗАЈЕДНИШТВА

Овај стандард је остварен делимично.

На овом стандарду се појављују и разлике у највеће разлике у самопцени међу тимовима. Тимови наводе да начелно постоји пракса састанака на којима се размењују искуства и анализирају пројекти заједно са стручним сарадницима. Оно на чему је још потребно радити је: боља информисаност везано за информисање запослених о правима и одговорности /нпр.познавање правилника о систематизацији радних места запослених/. Чешћим састанцима са директором и стручним сарадницима. Затим наводи се да је потребно радити на већој повезаности и чешћим састанцима тимова објеката на којима би размењивали искуства и на којима би се омогућило да имају увиде у пројекте из других вртића, као и да се организују туре кроз вртиће.

Стандард 3.3. у УСТАНОВИ СЕ РАЗВИЈА КУЛТУРА САМОВРЕДНОВАЊА

Овај стандард је према проценама тимова делимично остварен (60%).

У установи сви запослени учествују у процесу самовредновања. Формирани су тимови који се баве праћењем квалитета. Али, у целости узев, процењује се да иако су развијане формалне процедуре и добра организација везано за рад на самовредновању, још увек је потребно радити на унапређивању рада везано за овај стандард. Запослени наводе да је код великог броја васпитача потребно радити на продубљивању својих разумевања везано за значај самовредновања и преиспитивања сопствене праксе, како се самовредновање не би радило формално и површно. Заједнички састанци са стручним сарадницима се процењују као значајни за унапређивање културе самовредновања, па се и препоруке за унапређивање овог стандарда везују за чешће организовање састанака са стручним сарадницима.

Стандард 3.4. УСТАНОВА ЈЕ МЕСТО КОНТИНУИРАНИХ ПРОМЕНА, УЧЕЊА И РАЗВОЈА

Према самопроценама васпитача овај стандард је делимично остварен (60%).

Планирање и реализација стручног усавршавања остварује се на основу анализа и потреба запослених, установе и савремених токова образовног система. Васпитачи имају израђене личне планове професионалног развоја који се раде након анализе професионалног развоја и актуелних потреба. Ови планови су основ за планирање стручног усавршавања у установи. У сваком објекту постоје координатори који организују састанке тима, а на наивоу установе се подаци обједињују и анализира постојеће стање везано за стручно усавршавање /како у установи, тако и ван/. Прати се оствареност различити активности, како би биле заступљене све области, као и оствареност компетенција. Установа је место заједничког учења са колегама, критичког преиспитивања и вредновања праксе вртића. Када је у питању култура организовања састанака тимова,

постоје разлике у самопроцени. У објектима “Младост“, “Полетарац“, “Колибри“ су мишљења да постоји култура организовања састанака. У осталим објектима се наводи да још увек нису заживела ова формална окупљања и култура организовања редовних састанака тимова. Да се они некада организују формално, али да је и даље чешћи вид размене неформална комуникација током пауза. Предлози за унапређивање се разликују и неки тимови вртића су мишљења, да је потребно да се ови састанци одвијају петнаестодневно, а неки месечно. Представници свих објеката /изузев кластер вртића“Младост“/ су мишљења да је веома важно да се заједнички састанци са стручним сарадницима организују чешће, јер им је овај вид размене веома значајан. Поред учешћа на састанцима, васпитачи наводе и да је потребно организовати чешће посете стручних сарадника у групи, како би са стручним сарадницима васпитачи имали прилику да кроз индивидуалне размене покрену дијалог везано за грађење квалитетне праксе /размена идеја о развијању пројеката, покретање дијалога везано за учење деце у програму, организовање средине за учење, креирање подстицајне средине за учење/. Оно на чему се још може радити је чешће организовање истраживања на основу којих би васпитачи и стручни сарадници могли да размењују искуства и користе резултате истраживања у функцији развоја. Поред наведеног наводи се и да је потребно наставити са разрађивањем механизма за развијање личне одговорности за професионални развој код једног дела запослених.

Стандард 3.5. УСТАНОВА ЗАСТУПА ПРОФСИОНАЛНО ЈАВНО ДЕЛОВАЊЕ И АКТИВИЗАМ У ЗАЈЕДНИЦИ

Стандард се процењује као остварен.

Установа заступа професионално јавно деловање и активизам у заједници.Организују се фестивали и промотивне активности/промо еко-дан,Фестивал игре и знања,Заједничке акције са ЗЗЈЗ на обележавању значајних датума из календара здравља и хуманитарних акција,као нпр.Акција давања крви,акције за помоћ деци и угроженим породицама из града/.Информације о делатности установе и програмима/како би се остварила видљивост установе/се редовно пласирају путем медија,сајта,друштвених мрежа.Сарађује се са свим установама из локлане заједнице.Заједно са локалном самоуправном,здравственим установама,ЦСР и другим предшколским установама и школама реализују се пројекти и програми/Програм ране интервенције,Инклузивно предшколско васпитање и образовање –компонента 4,../.Остварен је сарадња са предузећима из ЈЛС,како би се остварила средства за уређење простора вртића.

Оно на чему би још могло да се ради је унапређивање сарадње са школом,како би сарадња била континуирана током читаве године.

Време: 17.06.2022.г.

Координатор актива за самовредновање: Тања Спасовић

Т. Спасовић



Тана Спасовић