

Република Србија
Предшколска установа „Сунце“
Број 1702
Дана 08.09.2025. године
Горњи Милановац

На основу члана 119. став 7. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл.гл.РС”, број 88/17, 27/18 – други закон, 10/19, 6/20 и 129/21)) и члана 43. став 1. алинеја 2. Статута Предшколске установе „Сунце“, Управни одбор Предшколске установе „Сунце“ Горњи Милановац, на 23. седници, одржаној 08.09.2025. године, усвојио је

Извештај о самовредновању
Предшколске установе „Сунце“ Горњи Милановац
за 2024/2025. годину

Председник Управног одбора
Бојан Пучковић



1924
The National Archives
College Park, Maryland
20740

1924
The National Archives
College Park, Maryland
20740

1924
The National Archives
College Park, Maryland
20740

1924
The National Archives
College Park, Maryland
20740

Предшколска установа



**Предшколска установа „Сунце“
Горњи Милановац**

Извештај о самовредновању рада установе за 2024/25.

Август, 2025.

ТИМ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ:

- Драгојловић Владимир, педагог, координатор тима за самовредновање
- Туцовић Сандра, васпитач, члан тима за самовредновање
- Прокић Ивана, васпитач, члан тима за самовредновање
- Стевановић Тамара, васпитач, члан тима за самовредновање
- Виолета Гавриловић, васпитач, члан тима за самовредновање
- Ђуровић Мирјана, васпитач, члан тима за самовредновање испред Органа управљања
- Дашић Владимир, родитељ, члан тима за самовредновање испред реда родитеља

У току радне 2024/25. године Тим за самовредновање састао се два пута. Комуникација између чланова одвијала се свакодневно кроз вибер групу. Чланови тима су посматрајући резултате прешлогодишњег извештаја, као и до сада самовредноване области, одлучили да област ове године буде **Управљање и организација**, а затим су урадили су план самовредновања рада установе, прецизније одредили су кораке, а потом и одлучили о избору техника и изради инструмената за самовредновање.

<p>Преглед и анализа добијених резултата са предложеним мерама подршке</p>

А

Н

ализирајући резултате које смо добили испитујући показатеље и индикаторе у оквиру стандарда **4.1. Планирање рада установе је у функцији њеног развоја** закључујемо да је овај стандард **делимично остварен**. Резултате у оквиру овог стандарда добили смо помоћу : чек листе коју су попуњавали чланови тима за самовредновање, упитника за васпитаче, фокус групе за родитеље, интервју са стручним сарадником и директором и консултовањем са децом. До закључка да је стандард делимично остварен дошли смо следећим путем:

- Чек листом за чланове тиме утврђено је да 5/6 чланова тима у већини тврдњи сматра да је планирање рада установе у функцији њеног развоја .

- Анализом добијених резултата из упитника за васпитаче добили смо веома низак проценат сагласности на индикатор да су тимови у установи међусобно повезани и да имају континуирану сарадњу.
- Анализом осталих резултата добили смо дискутабилан одговор родитеља да не могу да се изјасне у ком степену учествују у планирању рада установе и сарадње са локалном заједницом као и да немају те информације, док представник локалне заједнице истиче да сваки родитељ и члан једнако учествује у планирању.

Стандард 4.1. Планирање рада установе је у функцији њеног развоја није у већој мери остварен.

Поведени контрадикторношћу у ова два инструмента долазимо до закључка да би проблем у неинформисању родитеља требало додатно испитати. Потребно је и истражити колико је висока транспарентност и информисање о могућностима учешћа у планирању рада установе.

Мера подршке: Након испитивања потребно је повећати информисаност родитеља кроз разноврсне путеве информисања.

Анализом резултата истраживања за индикатор 4.2. Организација рада установе је ефикасна и делотворна дошли смо до закључка да је индикатор делимично остварен.

- Већина чланова тима за самовредновање тврди да су у програмима рада тимова / актива јасно наведени задаци, динамика, као и кораци у оквиру процедура поступања тимова (нпр. за заштиту деце, реаговање у кризним и свим другим ситуацијама). Сви чланови тима високо су оценили оствареност индикатора у оквиру овог стандарда

- Упитником за васпитаче добили смо следеће резултате: У оквиру овог стандарда запослени су оцењивали три индикатора кроз петостепену скалу. Све три тврдње су оценом 4 и 3, највишим степенима слагања, запослени оценили процентом од око 60% што нам указује, да запослени сматрају да је овај индикатор само делимично остварен.
- Стручни сарадник и директор у свом интервјуу сматрају да је сарадња, координација и размена информација свакодневна и високо остварена између свих активних тела у установи

Мера подршке: Анализирајући резултате које смо добили закључили смо да заиста постоји коонтинуирана сарадња свих тела у установи, као и међусобно информисање и размена резултата. Оно што је истински проблема је чињеница да запослени који нису део тих тела (актива, тимовова, педагошког колегијума и др..) нису у довољној мери информисани о раду истих. Зато се мера подршке мора остварити кроз већу информисаност свих запослених о раду тих тела и њиховим одлукама.

Анализирајући резултате о индикатору материјално-технички ресурси се користе у циљу подршке учењу дошли смо до веома забрињавајућих резултата, па ћемо ову тврдњу посебно истаћи кроз добијене резултате

- За тврдњу *Простор, опрема и намештај адекватно се одржавају и доприносе стварању безбедног, пријатног и подстицајног окружења за учење* чланови тима кроз чек листу имали су веома подељена мишљења, па је већина резултата показала подељена мишљења, те нисмо дошли до потпуног слагања или неслагања за било коју тврдњу у оквиру овог индикатора, што нам опет указује на чињеницу да немамо потпуну освареност у овом сегменту функционисања наше установе.

Анализирајући добијене резултате упитником за васпитаче *Установа / вртић располаже потребним потрошним материјалом и савременим дидактичким средствима која су очувана, обнављају се, разноврсна су по типу и сложености* дошли смо до веома забрињавајућих резултата. Само 6% запослених сматра да Установа располаже горе наведеним ресурсима, што нам указује да су мере акције за овај сегмент изузетно приоритетне и неопходне.

Мере подршке: Попис расположивих ресурса. Утврђивање стварног стања и расположивости ресурса. Хитно планирање набавке и начина набављања неопходних средстава за рад.

Тврдња „ Директор иницира, успоставља и подржава сарадњу са локалном заједницом “ анализирана је кроз интервју са директором који истиче све институције у ЛЗ и облике сарадње. Увидом у документацију установили смо да постоје материјални докази да је до већег дела тих облика сарадње заиста и дошло.

Анализирајући резултате које смо добили испитујући тврдњу „Директор ствара услове за коришћење дигиталних технологија у функцији унапређивања рада“ дошли смо до следећег закључка. По мишљењу запослених 65% њих сматра да директор подстиче запослене да користе дигиталне компетенције, око 50% њих сматра да директор обезбеђује услове за реализацију овог типа активности.

Мере подршке: Како би добили прецизније резултате у вези са овим тврдњама дошли смо до следећих сазнања. Установа је од прошле године обезбедила велики број нових лаптопова и повећала проток интернет мреже у већини својих радних јединица. Увидом у програме стручног усавршавања установили смо да је било и две обуке на ову тему које је стручни сарадник понудио свим запосленима. Већи део запослених прошло је вебинар о дигиталним компетенцијама. Како нам није било јасно зашто је на овом узорку добијен овакав резултат установили смо следећи проблем. Разговором са запосленима дошли смо закључка да обуке које су запослени добили биле су електронског типа и нису им у двољној мери помогле да овладају дигиталним компетенцијама те као главну меру подршке предлажемо непосредне обуке на ову тему. Запослени сматрају да кроз вебинар нису могли да овладају комплексношћу коришћења дигиталних алата и апликација.

4.3. Стандард Руковођење директора је у функцији унапређивања рада установе. Стандард је делимично остварен. Резултате у оквиру овог стандарда добили смо помоћу упитника за васпитаче и фокус групе за родитеље.

Анализирајући све резултате у оквиру овог стандарда дошли смо до следећих резултата:

Тврдња која нам указује зашто није у потпуности остварен је чињеница да су запослени на три понуђене тврдње у оквиру индикатора *Директор обезбеђује услове да се запослени усавршавају и подстиче њихов професионални развој* оценом 3 и 4 оценили степен слагања од 65-71% . Како би добили релевантније резултате разговарали смо са запосленима и они истичу да је смањењем броја обавезних сати, прецизније обука (једна у трајању од 8 сати у једној радној години) знатно смањено квалитетно стручно усавршавање запослених. На констатацију Тима да је то законска одлука на нивоу Републике, запослени одговарају да је потребно обезбедити већа средства за непосредне обуке у Установи и да им то веома недостаје за лични професионални напредак. Директор са друге стране сматра да сада постоји већи број доступних вебинара који омогућавају запосленима да се додатно усавршавају када и колико могу.

Анализом одговора из фокус групе са родитељима дошли смо до закључка да већина њих, као и оних који су део Савета родитеља добијају правовремене информације од васпитача, на сајту Установе и путем других канала. Не сматрају да би директор требало директно да

их сваког појединачно обавештава о истим, као и да је информисаност родитеља на завидном нивоу. Истакли су да кроз тела у којима учествују могу да изнесу своје предлоге, да су неколико случајева ти предлози били размазани и уважени и да је директорка отворена за сарадњу.

Мера подршке: Обезбеђивање већег броја непосредних облика сталног стручног усавршавања. (Семинари, обуке, хоризонталне размене, стручни скупови и сусрети)

Анализирајући тврдњу „Директор систематски прати и вреднује рад запослених и тимова и доприноси квалитету њиховог рада“ чланови тима за самовредновање имали су потпуно подељено мишљење о томе да ли директор активно прати напредовање и рад запослених. Разматрајући ову тврдњу решили смо да размотримо и друге изворе. Увидом у документацију схватили смо да директор редовно контролише вођење документације (радних књига запослених) и даје писмено мишљење о њој. Поједини чланови тима истичу да директор присуствује свим јавним манифестацијама, активностима које се рализују у оквиру завршних активности приправника. Друга половина истиче да директор нема увид у реализацију активности у оквиру пројеката и тако образлажу своје негативно слагање у овој тврдњи.

Мера подршке: Формирање тима за контролу рада запослених када је реч о свакодневним активностима, као и квалитету примене системске реформе *Године узлета* и активности у оквиру пројеката који се реализују у оквиру исте.

Када је реч о професионалном напредовању директора, чланови тима истичу да за наведене обуке из интервјуа заиста постоје докази у виду уверења о истим.

Анализирајући последњи стандард „**Лидерско деловање директора омогућава развој установе**“ закључујемо да је овај стандард у већој мери остварен.

Анализирајући одговоре запослених дошли смо до закључка да запослени сматрају у мери од 70-80% , највишим степеном слагања, све показатеље који се тичу лидерског деловања и модела понашања које директор Установе пласира кроз своје професионално деловање. Најниже оцењена тврдња је она која се односи на уважавање мишљења запослених и износи преко 70%.

Анализирајући одговоре из фокус групе са родитељима и интервјуа са стручним сарадником дошли смо до идентичних резултата. У оба инструмента истиче се да је директорка установе посвећена, кооперативна, сарадљива, заинтересована, мотивисана и љубазна, те мере подршке за овај индикатор нећемо засебно предлагати.