

Предшколска установа "Пахуљице" Брус

pahuljice@beotel.net

037/3826527

Ана Марковић Ђурђевић, васпитач, директор

ana.markovic.dunja@gmail.com; 069/797276

## **ГРАЂЕЊЕ ЗАЈЕДНИЦЕ УЧЕЊА КРОЗ САМОВРЕДНОВАЊЕ ЗАШТО ЈЕ ВАЖНО?**

### **Резиме**

Системи васпитања и образовања који постављају темеље једног друштва у целини, засновани су на успостављању система квалитета који се постиже самовредновањем. Сврха самовредновања је да деца добију најквалитетније васпитање и образовање у подстицајном и безбедном окружењу. О томе брину сви запослени у складу са врстом посла који обављају, а да би се добио квалитет и мењала култура установе. Значајно је преиспитати и стећи увид у сопствену праксу, како бисмо боље разумели вредности којима тежимо. Самовредновање је битно схватити и прихватити као начин развоја праксе, оснаживања у прихватању нових приступа раду и учењу, као и давању личног доприноса сагледавањем реалног стања. О пракси треба разговарати, размењивати искуство и тако снажити себе, радити на подизању личних компетенција. Томе доприносе радионице, размена у мањим фокус групама кроз стално стручно усавршавање унутар установе. Давати прилику за изражавањем својих виђења из личне перспективе свих запослених, а исто тако доћи до заједничког циља у сврху реализације ралног програма са јасном визијом једног вртића. Сви запослени су упознати са значајем самовредновања кроз радионицу „Самовредновање-Зашто је важно?“. Повртне информације су показале да им је значајна и мотивисала их на подизање личних компетенција.

Кључне речи: самовредновање, рефлексивност, компетенције, култура установе

### **Увод**

У Правилнику о стандардима компетенција директора установа образовања и васпитања 38/2013-50 један од индикатора из области „Развој културе васпитно образовног рада“, је да мотивише и инспирише запослене на критичко прихватање нових идеја и проширивање искустава, да подстиче креативну атмосферу, да подстиче сарадњу и размену искустава и ширење добре праксе у предшколској установи и заједници. Да бисмо дошли до промене, а да оне не доживе неуспех, за почетак је значајно да будемо у току са свим законским оквирима, стратешким и законским документима из области образовања у Србији. Када се у предшколској установи развије култура самовредновања на добром је путу да на прави начин у складу са Основама програма прихвати промене. О култури једне установе говоримо због њене моћи коју она има на развој праксе односно на

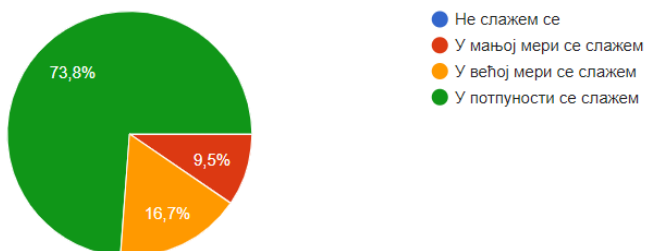
трансформацијску промену, усмерену на промену вредности и уверења једне заједнице. Да би се то десило веома је значајно да директор покрене промену и заједно са запосленима истражује, подстакне их на спремност да дају допринос, да отворено дискутују и континуирано се професионално развијају. Први корак јесте да се свим запосленима да прилика за сопственом улогом у реализацији реалног програма.

Самовредновање је процес који је у пракси присутан већ скоро две деценије. У нашем вртићу се спроводио један квалитетан процес у ком су већ учествовали сви запослени на различите начине, тако да је већ развијен појам самовредновања. Сада уз системску подршку тај процес је квалитетнији, са јасним резултатима, а запосленима је приближен кроз сопствено учешће у радионици која је припремљена са Тимом за самовредновање.

За почетак је урађено истраживање кроз упитник за све запослене, са питањима о самовредновању. Након добијених резултата а на основу истих планирана је радионица а касније и реализована.

Самовредновање је важно.

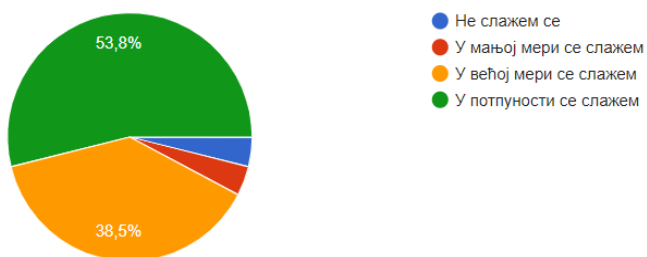
42 одговора



Графикон 1.

Критички прихватате нове идеје и проширивање искустава.

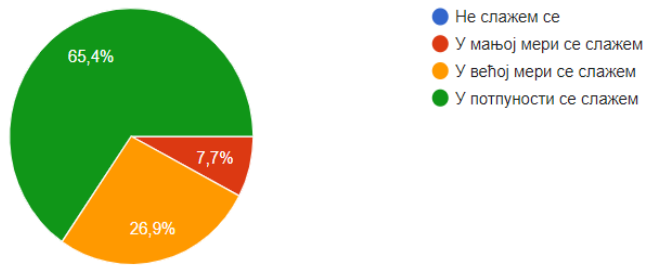
52 одговора



Графикон 2.

Самовредновање је континуирани процес преиспитивања.

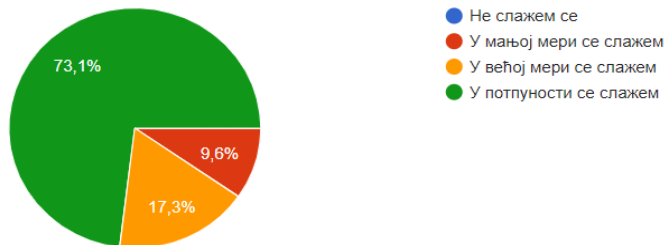
52 одговора



Графикон 3.

У самовредновању рада установе је потребно да учествују сви запослени.

52 одговора



Графикон 4.



Слика 1. Припрема материјала за радионицу

### Радионица

Радионица: Самовредновање-Зашто је важно? Циљ радионице: Развијање свести о значају увида у сопствену праксу. Учесници у радионици су сви запослени.

Теми се приступило тако што су сви учесници у оквиру својих група заједнички градили „Дрво успеха“ промишљајући о томе шта најбоље раде, шта раде добро, шта би могли променити у раду и оно што морају променити. Након првог дела сви су имали могућност да дискутују о продуктима са постера „Дрво успеха“. Развила се дискусија о томе како изгледа „Дрво успеха“ сваке групе, објашњавали су зашто су се одлучили да буде баш такво, зашто су одлучили баш то детаљније да преиспитају или промене, а шта је то што их чини снажним и јаким.



Слика 2. „Дрво успеха“

Након уводног дела, уз постере, дат је кратак теоретски осврт о самовредновању, са посебним акцентом на области, стандарде и показатеље. Сви су испред себе имали Правилник о стандардима квалитета рада установе („Сл.гласник РС-Просветни гласник“, бр.14/2018) након чега је реализован практични рад у мањим фокус групама кроз који су сви учесници имали могућност да у оквиру области Професионални развој и Управљање и организација, имају увид, јер су то две кључне области које нису испитане. Групе од по шест учесника су разрађивали по један индикатор и кроз постер презентацију образложили могућности за доказивање наведених стандарда. Игром улога су приказали како замишљају рад у групи, испитујући једним инструментом који сами изаберу (питања која би поставили кроз интервју, кога би питали, ко би обрађивао податке, фокус групе васпитача, родитеља, непосредни увид, чек листа, упитник...). Све групе су излагале постере и развијала се дискусија, износили су дилеме, тешкоће, како су се договарали, како су давали допринос у групи, како су разумели одређени стандард и индикатор.



Слика3. Члан тима мотивише запослене где још могу пронаћи доказе



Слика 4.Мотивисање групе да промишља о различитим перспективама



Слика 5. Игра улога,фокус група родитеља

У завршном делу, реализована је игра „Ланац успеха“, на тракицама су записивали одговор на питање о колеги до себе, „Зашто мислиш да је добар колега/колегиница? Који је његов/њен истакнути квалитет у послу?“, од свих тракица са одговорима низали су Ланац успеха, са којим се метафорички приказао значај јединствених особина и капацитета свих учесника за објективно самовредновање установе. Ланац успеха се налази у заједничком простору, ту је да нас свакодневно подсети да смо карика за успех.

### **Закључак**

Самовредновање је више од описа квалитета постојеће праксе, разумевање, анализирање, затим истицање онога што је добро, анализа и идентификовање недостатака, израду плана даљег деловања. Стварање позитивне климе, међусобно оснаживање, постојање критичког пријатеља који је од велике важности за процес самоевалуације личних компетенција, стварати сталне прилике за консултовање, рефлексiju и тако оснаживати себе. Дошли смо до закључка да је самовредновање континуирани процес преиспитивања постојеће праксе који се спроводи систематски и транспарентно унутар установе са јасним циљем а то је добробит за свако дете да га сагледамо као богато потенцијалима, као равноправног учесника у учењу и живљењу, и истакнемо значај партиципације детета. Препознато је као један од најважнијих механизма осигурања и унапређивања квалитета рада установе. Радионица „Самовредновање-зашто је важно?“ је организована претходне две године, а свакако ће остати у пракси и одржаваће се сваке године кроз стручно усавршавање унутар установе.

Родитељи, орган управљања и представници ЛЗ су упознати са значајем самовредновања кроз презентацију. Деца из целе установе се консултују и на питања, „Где све учиш?, У ком простору највише волиш да се играш?, Какав вртић желиш?“, дају одговоре путем цртежа или усменим одговорима који се бележе, а након завршеног консултовања претварају у заједнички постер који је транспарентан и доступан свима.

### **Литература**

Најдановић – Томић Ј., Вулетић Ј., Калезић – Вигњевић А., Гламочак С., (2022). Београд *Самовредновање у предшколским установама*, Министарство просвете, науке и технолошког развоја и Завод за вредновање квалитета образовања и васпитања.

Павловић Бренеселовић Д., Крњаја Ж., (2017). Београд *Каледоскоп – Основе диверсификованих програма предшколског васпитања и образовања* Институт за педагогију и андрагогију, Филозофски факултет Универзитета у Београду.

Правилник о основама програма предшколског васпитања и образовања („Службени гласник РС“ – „Просветни гласник“, број 16/2018. Од 17.06.2018. године)

Ђерић И., Чолаковић Д., (2022). Београд *Модел заједнице професионалног учења (ЗПУ)*, Министарство просвете, науке и технолошког развоја