Предшколска Установа „Полетарац“ Барајево

**ИЗВЕШТАЈ О САМОВРЕДНОВАЊУ**

**ЗА РАДНУ 2019/2020**

Јун, 2020. године

У августу месецу одређен је састав Тима на нивоу Установе за радну 2019/2020 годину. Чланови Тима на нивоу Установе су: Рената Жагровић Вуксан, Наташа Јованчевић, Марина Димић, Гордана Стојчић, Зорица Митровић, Јадрака Стојменовић, Бранкица Правиловић, Мирјана Савић, Далиборка Миловановић, Оливера Ђокић.

У месецу октобру додати су следећи чланови Тима: Марија Тепавчевић, стручни сарадник-педагог, до повратка са боловања Марије Миленковић. Ивана Мијатовић – представник Савета родитеља, Марија М. Јоксић – представник Управног одбора, заменик директора Установе Андријана Виријевић.

Координатор Тима је: Рената Жагровић Вуксан.

Координатор Тима на нивоу објеката су: Гордана Стојчић за објекат ,, Полетарац“, Рената Жагровић Вуксан за депанданс ,, Слончићи“, Марина Димић за објекат ,, Звончићи“, Зорица Митровић за објекат ,, Свети Сава“, Оливера Ђокић за објекат ,, Врапчићи“, Јадранка Стојменовић за објекат ,, Мале школе“, Марија М. Јоксић за објекат ,, Јагодица“.

Сваки тим на нивоу објеката урадио је свој акциони план.

На нивоу објеката формирани подтимови су реализовали акције предвиђене годишњим планом Тима за самовредновање.

Годишњим планом су дефинисане области самовредновања и у оквиру њих су одређени стандарди чија ће се реализација, степен остварености и квалитет остварености пратити током целе радне 2019/2020 године. Дефинисане су и конкретне активности реализације, време реализације, носиоци реализације, инструменти који ће се користити у реализацији и предвиђени исходи.

Приликом избора кључних области самовредновања пошло се од Анекса развојног плана 2019/2020 и мере за унапређење квалитета рада и начина праћења остваривања предложених мера за 2018/2019 и Развојног плана Установе за период 2019/2020. Дефинисано је да област вредновања за ову радну годину буде *Управљање и организација.*

Састанци Тима су били у следећим терминима:

* Први састанак – 27.9.2019.
* Други састанак – 28.11.2019
* Трећи састанак – 28.01. 2020.
* Четврти састанак – 25.02.2020.
* Пети (он-лине)- 08.04.2020.
* Шести (он-лине) састанак- 20.05.2020.
* Седми састанак- 02.06.2020.
* Осми састанак-03.06.2020.
* Девети састанак- 08.06.2020.
* Десети састанак- 12.06.2020.

**ОБЛАСТ ВРЕДНОВАЊА: УПРАВЉАЊЕ И ОРГАНИЗАЦИЈА**

**СТАНДАРД: 4.1.** Планирање рада Установе је у функцији њеног развоја. – **У потпуности остварен.**

***Индикатор 4.1.1. Документа се израђују кроз консултације уз учешће кључних актера***

У току месеца фебруара чланови Тима за самовредновање разматрали су предлоге за осмишљавање питања за координатора Тима за развојно планирање. Закључци су добијени интервјуом са координатором Актива за развојно планирање, Драгицом Радојичић. Изнето је да у изради докумената учествују сви кључни актери, у складу са својим могућностима (родитељи, представници локалне заједнице). На састанцима Тима за развојно планирање редовно је присутан и активно се укључује представник родитеља, а повремено и представник локалне заједнице. Родитељи на редовним родитељским састанцима износе своје предлоге, а сваки објекат има кутије изложене на видном месту, где могу убацивати предлоге. Родитељи добијају едукацију тако што им васпитачи благовремено дају одговарајуће материјале, или их информишу на самим састанцима. Закључили смо да сви кључни актери учествују у доношењу докумената.

***Индикатор***

***4.1.2. Документа установе су међусобно усклађени и одражавају контекст Установе.***

Спроведен је интервју са стручним сарадником и координатором развојног планирања у октобру 2019. Године. Утврђено је да су документа Установе сачињена у складу са прописима. У Годишњем плану предшколске Установе су оперативно разрађени структуни елементи предшколског програма. У Годишњи план Уатанове уграђени су елементи из Развојног плана предшколске Установе. А у годишњем плану су наведени приоритети за програмске целине предшколског програма.

***Индикатор 4.1.3. Дефинисане су улоге и одговорности носиоца, систем праћења и ревидирање планова***

У П.У. ,, Полетарац“ спроведен је интервју са замеником директора Андријаном Виријевић у октобру 2019. У нашој установи дефинисане су улоге и одговорности носилаца, система праћења и ревидирање планова кроз организацију рада тимова. Тим за обезбеђивање и развој Установе има задатак сагледавање процеса планирања, реализације, вредновања и унапређивања акционих планова на нивоу радних јединица учествује у праћењу остваривања процеса самовредновања и развојног планирања на нивоу објеката и на ниову установе.У Установи су формирани стручни органи у складу са прописима као и саветодавни орган и Управни одбор.

***Индикатор 4.1.4.Развојни план се заснива на резултатима процеса самовредновања,спољашњег вредновања пројекта и др.***

У Предшколској установи ,,Полетарац,, спроведен је интервју са координатором Тима за развојно планирање Драгицом Радојичић у октобру 2019.У развојном плану су предвиђене активности у складу са потребама Установе и резултата самовредновања.Закључили смо да су дефинисани начини праћења одређених активности.Циљеви даљег развоја су реални и практично оствариви.У развојном плану су видљиве активности за унапређење рада на основу спољашњег вредновања.

**СТАНДАРД:4.2.** Организација рада Установе је ефикасна и делотворна – **може се радити на побољшању квалитета индикатора 4.2.3. и 4.2.5.**

***Индикатор 4.2.1. Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности***

У нашој установи П.У. ,, Полетарац“ постоји јасна организациона стуруктура и видљива је у годишњем плану рада за текућу годину и развојном плану установе. Руководилац поставља јасне захтеве запосленима: редовно присуствовање и активно учествовање на васпитно - образовним већима, стручним активима, педагошким колегијумима, састанцима тимова и слично. Редовно вођење документације, професионални однос са родитељима и поштовање колега. У установи је развијен систем информисања. На нивоу установе постоји тим од четири члана (директор установе, стручни сарадник, секретар и једна руководилац објекта). Они су у обавези да редовно прате мејл установе и благовремено обавештавају запослене. Промене у законским регулативама се достављају у штамапном облику свим радним јединицама. Информације са састанака чланови тимова преносе запосленима у свом објекту. На нивоу радних јединица воде се записници са састанака.

***Индикатор 4.2.2. Стручни органи и тимови формирани су у складу са компетенцијама запослених***

Тим за самовредновање је израдио инструмент (евиденциона табела). Преузели смо податке од Актива за развојно планирање. Кроз инструмент је урађен табеларни приказ интересовања у односу на именовање за сваки тим или групу. Од укупно 70 запослених 18 се није изјаснило. Укупан број васпитача који су распоређени у тимове или радне групе како су желели јесте 33. Укупан број васпитача који нису распоређени по личном интресовању јесте 15. 8 васпитача није нигде распоређено. Више од 50 % васпитача је распоређено по интересовању. При формирању тимова и радних група водило се рачуна о жељама и компетенцијама запослених за учешће, као и о распореду васпитно образовног особља по објектима направљеном у августу 2019. године.

***Индикатор 4.2.3. Материјално – технички ресурси се користе у циљу подршке учењу***

Израђен инструмент (чек листа) у јануару у циљу утврђивања да ли материјално – технички ресурси се користе као подршка учењу.Чек листу је попунило 39 васпитних група.Анализом је утврђено да ЦД плејер постоји у 27 васпитних група од тога 5 личне својине и од родитеља док у 12 група не постоји.Фотоапарат постоји у једној групи,док остале групе не поседују и углавом ористе своје мобилне телефоне у сврху васпитно-образовног рада,бележење активности и слч.Камера не постоји ни у једној васпитној групи.Рачунари постоје у канцеларији директора и медицинских сестара на превентиви.Пет група користи рачунар у сврхе васпитно-образовног рада за гледање одговарајућих садржаја са интернета као и едукативног садржаја ,,Деца у дигиталном свету,,.ТВ постоји у 10 група,док у 29 не постоји. ТВ се користи за гледање едукативних садржаја и слушање музике.

***Индикатор 4.2.4. Директор иницира, успоставља и подржава сарадњу са локалном заједницом.***

Подаци добијени интервјуом са замеником директора, Андријаном Виријевић, су следећи: Директор је успоставио и иницирао сарадњу на нивоу локалне заједнице са следећим институцијама: Центар за културу Барајево, организација „Пријатељи деце Барајева“, Центар за социјални рад, Црквена општина Брајево и Вранић, месним заједницама О.Ш. „Кнез Сима Марковић“, и О.Ш. „Павле Поповић“, средња школа „Барајево“, музичка школа „Даворин Јенко“, библиотеке „Јован Дучић“ у Брајеву и „Бранко Ћопић“ у Вранићу, Центар за смештај и дневни боравак деце ометене у развоју у Шиљаковцу, МУП Барајево, Градска општина Барајево, Дом здравља „Др Милорад Влајковић“ Барајево.

На основу активности које је директор навео у интервјуу, а везане су за већ остварене или тек планиране садржаје закључак је да директор успешно иницира и остварује сарадњу са свим институцијама на нивоу локалне заједнице, подржава и учествује у хуманитрарним, културним и спортским манифестацијама.

***Индикатор 4.2.5 Директор ствара услове за коришћење дигиталних технологија у функцији унапређивања рада***

Израђен упитник за запослене.Упитник попунило 13 васпитача (6 руководиоца објеката и свих 7 васпитача малих школа). Четири објекта има могућност коришћења дигиталне технологије ,,Слончићи,,Свети Сава,,Јагодица,, ,,Полетарац,,.Објекат ,,Звончићи,, и Мале школе нема могућност коришћења дигиталне технологије;Мала школа у Мељаку користи интернет власништва Основне школе.Објекти ,,Полетарац,,Слончићи,,Звончићи,,Свети Сава,,Јагодица,, поседују рачунар који користи сестра на превентиви и који се налази у радној соби сестре на превентиви,сем централног објекта који користи рачунар педагога као и таблет.Објекат ,,Врапчићи,, не поседује дигиталне уређаје као ни мале школе ,само сопствене телефоне.Руководиоци објеката који поседују могућност дигиталне технологије нису задовољни условима коришћења ,потребно је обезбедити бољу мрежу и повећати брзину интернета,повећати број рачунара , лап топова као и пројектора,а Малим школама обезбедити коришћење дигиталне технологије као и објекту ,,Врапчићи,,

**СТАНДАРД: 4.3.** Руковођење директора је у функцији унапређивања рада Установе – **У потпуности је остварен.**

***Индикатор 4.3.1 Директор обезбеђује услове да се запослени усавршавају и подстиче њихов професионални развој***

Тим за самовредновање евидентирао је податке из годишњег плана рада установе за стручно усавршавање запослених за 2019/2020. На основу којих ће се формирати чек листа.

У годишњем плану рада установе јасно су видљиви планирани садржаји стручног усавршавања за све структуре запослених. На основу предлога плана стручног усавршавања датог у плану рада Установе за радну 2019/2020. годину и реализације плана стручног усавршавања за запослене за период од 01.09.2019.-31.05.2020. године направљен је Извештај о реализовању стручног усавршавања. Добијен је податак да директор обезбеђује услове да се запослени усавршавају и подстиче њихов професионални развој, на основу Годишњег предлога плана стручног усавршавања. У периоду проглашења ванредног стања васпитно-образовно особље наставило је реализацију стручног усавршавања путем дигиталних медија (вебинари, конференције, онлине скупови, вибер групе).

***Индикатор 4.3.2. Директор уважава предлоге Савета родитеља за унапређивање рада Установе.***

На основу попуњене скале процене од стране заменика директора Установе закључено је да су уважени сви предлози чланова Савета родитеља. Већина предлога односила се на обезбеђивање/санацију/набавку материјално- техничких ресурса у објектима ПУ „Полетарац“. Уважени су следећи предлози везани за организациона питања рада Установе:

„Анкету о радном времену проследити до родитеља чија деца из оправданих разлога не долазе у вртић у овом периоду телефонским позивом или е- маилом“;

„Предлог да ли Установа може да обезбеди додатни оброк за децу која остају у поподневним часовима у вртићу“

„Предлози родитеља за одабир предложених дестинација организовања зимовања у објектима Центра дечијих летовалишта и одмаралишта“

„Предлог да се промени фотографска радња са којим је установа до сада сарађивала“

***Индикатор 4.3.3. Директор систематски прати и вреднује рад запослених***

У новембру је урађена скала процене за све запослене. Скалу процене је попуњавало 103 радника, од тога 72 васпитно образовна особља, 27 помоћних особља и 4 радника из административно – правне службе. Помоћно особље и администратвино – правна служба попуњавали су тврдње под бројем 3,4 и 7. На основу резултата можемо закључити да је на све тврдње највише одговора било под редним бројем 4, тачно/присутно у потпуности тј. да директор систематски прати и вреднује рад запослених и тимова и доприноси квалитету рада; то је потпуно присутно или у већој мери док четвртина сматра да је присутно у мањој мери; једино у тврдњама под бројем 6, четири запослена је одговорило да је нетачно , да се ефективност и ефикасност мотивишу и стимулишу као и тврдњу број 7, један запослени је одговорио да је нетачно да се правилном расподелом послова обезбеђује ефикасност рада установе.

***Индикатор 4.3.4. Директор планира лични професионални развој, на основу самовредновања свог рада и резултата спољашњег вредновања.***

Интервјуом су добијени подаци који се односе на видове планирања професионалног развоја у установи и ван ње. Облици стручног усавршавања које је заменик директора навела, а који се организују ван установе су стручни сусрети, семинари образовног информатора, учешће на састанцима актива директора. Облици усавршавања које заменик директора практикује у установи су: размена искустава на стручним активима и тимовима, као и праћење промена законских и подзаконских аката. Такође, добијен је податак да заменик директора врши и информално усавршавање путем изучавања стручне литературе, усавршавања дигиталних компетенција, информисањем и праћењем промена насталих увођењем Нових основа предшколског програма „Године узлета“.

**СТАНДАРД 4.4.** Лидерско деловање директора омогућава развој Установе – **У потпуности је остварен.**

***Индикатор 4.4.1. Директор показује отвореност за промене и подстиче иновације и Индикатор 4.4.2. Директор показује поверење у запослене и њихове могућности и мотивише их на различите начине.***

Упитник је попунило 104 запослених (све структуре запослених).Добијени су подаци да су сви запослени сагласни са тврдњама да је директор отворен за промене, да директор подстиче иновације у установи и показује поверење у запослене и њихове могућности. Запослени су се изјаснили да директор мотивише запослене на следеће начине

* Слободним данима (30) и похвалама (25),
* Пружањем могућности континуираног стручног усавршавања (23)
* Спремност на сарадњу (16) и коректним односом (7)
* Давањем повратних информација (19) и благовременим и континуираним информисањем (1)
* Спремност да слуша и подржава предлоге (18)
* Давањем личног примера (12), лепо понашање (1)
* Редовне плате (8)
* Поштовањем запослених (7), сопственим учешћем у раду Установе (7)
* Добром организацијом (1), прихватањем иновација (1), креирањем позитивне атмосфере (1), укључивањем запослених у планирање рада Установе.
* Двоје запослених изјаснило се да нема мишљење о овом питању.

Предлози за мотивацију запослених од стране директора су:

* Добијање новчане награде (62), Препознавање и награђивање квалитета (1)
* Повећање плате (30)
* Подржавање нових идеја (25)
* Добијање слободних дана (22)
* Организовање већег броја саминара (14)
* Јавне похвалама (9)
* Признавање коефицијента (6)
* Организовање неформалних дружења у циљу бољег упознавања запослених
* Уважавање (5), Сарадња и подршка (5)
* Примање у стални радни однос (1)
* Увођење повеља и диплома за радника месеца/године (1)
* Равномерном расподелом радних обавеза за све запослене (1).

Закључак: Добијен је податак да директор мотивише запослене у највећој мери путем слободних дана, давањем похвала, пружањем могућности континуираног стручног усавршавања, док је перспектива запослених да мотивисање треба да се одвија добијањем новчаних награда, препознавањем и награђивањем квалитета, повећањем плата и подржавањем нових идеја.

***Индикатор 4.4.3. Директор доноси одлуке уважавајући предлоге и иницијативе запослених***

Урађена је скала процене у новембру. Извршена је дистрибуција васпитно – образовном особљу по објектима. Скалу процене је попунило 103 запослена лица (све структуре запослених). Већина анкетираних (82%) у потпуности се слаже са датим тврдњама, у већој мери- 15%, у мањој мери- 1%, док нема негативних одговора. Закључили смо да директор доноси одлуке уважавајући предлоге и иницијативе запослених.

***Индикатор 4.4.4. Директор се професонално односи према раду и даје лични пример другима***

Урађена је скала процене у новемрбу. Извршена је дистрибуција у фебруару по објектима. Скалу је попунио 101 запослени. Већина запослених (89%) у потпуности се слаже са датим тврдњама, у већој мери- 10%, у мањој мери- 0, 36%, док нема негативних одговора. Закључили смо да се директор професионално односи према раду и даје лични пример другима.

***Извештај о остваривању Плана за унапређивање рада установе на основу података добијених самовредновањем 2018/2019. године***

4.1.2. Јасније дефинисати специфичности Установе

У Предшколском програму за радну 2019/2020., у поглављу „Вртић и његово окружење“ јасније су дефинисане специфичности Установе, путем описа привредних и економских могућности Општине за улагањима у развој Установе, као и описима друштвеног окружења.

4.1.1.

* Ангажовати запослене у раду тимова према афинитету и квалитету

У оквиру рада Актива за развојно планирање, на почетку радне године израђена је и анализирана анкета за запослене о заинтересованости за учешће у раду Тимова Установе. На основу добијених резултата и података о досадашњем стручном усавршавању запослени су распоређени у рад тимова и радних група.

* Укључивати стручњаке из локалне заједнице и оснажити тим за инклузивно образовање

У децембру 2019. године организован је састанак Тима за инклузивно образовање коме је присуствовао дефектолог. Тема састанка била је размена искустава у раду са децом са потребом за додатном подршком, а васпитачи су имали прилике да чују од стручног сарадника- дефектолога препоруке за унапређење рада са децом.

* Организовати трибине и предавање на које ће се позвати стручњаци из различитих области

Организован је долазак клиничког психолога на Васпитно- образовно Веће Установе, у новембру 2019. на тему „Заштита деце од дискриминације, занемаривања и злостављања“. Васпитачи и медицинске сестре васпитачи имали су прилику да размене искуства са стручњаком на ову тему, приликом чега су боље упознати са радом и дужностима Тима за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања.

1.3.6. Документовати приступе теми и инструментима праћења

Путем актива организованих у форми радионица стручни сарадник- педагог у сарадњи са васпитачима радио је на теми евалуације као самокритичком осврту. На активима се дискутовало о начинима писања самоевалуације и о значају самоевалуације. Активу је присуствовало половина васпитно- образовног особља, те се планира у години која је пред нама да актив- радионицу посети и у њој учествује и друга половина. Такође, тема актива биле су везане и за промене средине за учење, где се дискутовало о томе да ли средина за учење одражава тему која се обрађује.

**МЕРЕ ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ КВАЛИТЕТА РАДА И НАЧИН ПРАЋЕЊА ОСТВАРИВАЊА ПРЕДЛОЖЕНИХ МЕРА 2019/2020.**

|  |  |
| --- | --- |
| МЕРЕ | НАЧИН ПРАЋЕЊА |
| 4.2.3.Обезбеђивање ИКТ-опрема од стране Установе | Увидом у годишњи извештај рада директора |
| 4.2.5.Створити услове за унапређивање коришћења дигиталних технологија(побољшати проток интернета) | Увидом у годишњи извештај рада директора |

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА ДИРЕКТОР УСТАНОВЕ

УСТАНОВЕ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

НЕЂЕЉКА ЂУЈИЋ МИРЈАНА РАДИВОЈЕВИЋ