



Број: 255-1/2026
Дана, 25.06.2026. године

ИЗВЕШТАЈ О САМОВРЕДНОВАЊУ КВАЛИТЕТА РАДА УСТАНОВЕ ЗА ШКОЛСКУ 2025/26. ГОДИНУ

Чланови Тима за самовредновање:

Биљана Мандић, педагог, координатор Тима

Драгана Веин, директор, Сања Бурсаћ, психолог, Дејан Смиљанић, стручни сарадник за физичко васпитање, Јасмина Јовановић, мед.сестра-васпитач, васпитачи: Драгана Вогронић, Лариса Мандић, Милана Басарић, Радмила Кртинић и представник родитеља Кристина Руњајић.

УВОД

Одлука о самовредновању

Област која до сада није била обухваћена процесом самовредновања је област Управљање и организација, те је то био разлог за доношење одлуке о избору ове области. Обзиром да су све 4 области самовредновања међусобно условљене и повезане, изабрана област је на индиректан начин, у многим стандардима и показатељима била присутна, па тако и у Акционим плановима и плановима самовредновања.

Изабрана област самовредновања

УПРАВЉАЊЕ И ОРГАНИЗАЦИЈА

Наша установа

У Предшколској установи „Пчелица“ Апатин организовано се изводи васпитно-образовни рад, као основна и приоритетна делатност, обезбеђује се нега, исхрана, превентивно-здравствена и социјална заштита.

Наша установа у свом саставу има десет радних одељења која се налазе на целој територији општине Апатин. Седиште установе је у Апатину, где имамо 5 радних одељења-објеката, у Насељу Рома (приградско насеље) имамо једно радно одељење, док у 4 села општине – Пригревица, Сонта, Свилојево и Купусина имамо по једно радно одељење.

Васпитно образовни рад се одвија на српском језику, у Апатину, укључујући и Насеље Рома, Пригревици и Сонти.

Двојезичан рад се изводи у Свилојеву, на српском и на мађарском језику, док се рад на мађарском језику одвија у нашем објекту у Купусини.

У нашој установи смештена су деца узраста од 10 месеци до 6,5 година. Школске 2025/26. године у установи је боравило 652 детета који су били распоређени у 29 васпитних група.

Рад је организован кроз полудневни боравак, у трајању од 6 сати и целодневни боравак, у трајању од 10 сати.

У установи је ангажовано 46 васпитача и 6 медицинских сестара-васпитача. У укупном броју и структури запослених, а то је 84, имамо запослене на административним, правним, техничким пословима, стручну службу и директора установе.

Наша МИСИЈА И ВИЗИЈА

МИСИЈА Наш вртић је место заједничког живљења у коме се подршка учењу и развоју деце остварује кроз заједничко учешће деце и одраслих.

ВИЗИЈА Предшколску установу Пчелица“ у будућности видимо као место заједничког учења деце и одраслих кроз које они заједнички конструишу, коконструишу знања и разумевање себе и света око себе.

Окружење у ком функционише вртић

Град Апатин се налази у северозападном делу бачке равнице, на левој обали реке Дунав која је природна граница према Републици Хрватској, а на северу, односно југу, граничи се са општинама Сомбор и Оџаци.

Први пут Апатин се помиње у писаним документима још 1011.године, а 1417. године се спомиње као посед деспота Стефана Лазаревића. 140 година је био под турском влашћу, потом у њега досељавају Срби из велике сеобе Срба под Арсенијем Чарнојевићем, затим немачки колонисти, мађарско становништво...Због , за оно време, врло високе експанзије занатства, рибарства, стамбене изградње, 1760. године је проглашен за град и стално трговиште са посебним статусом.

Велико природно богатство наше општине је резерват природе „Горње Подунавље“ које је заштићено природно добро прве категорије, у коме се налазе ретке животињске врсте као што је орао белорепан и црна рода. У непосредној близини града је лековита бања „Јунаковић“ чије воде потичу из дубине од 700 м. Апатин је седиште општине, административни, привредни, просветни и културни центар, који у свом саставу има 4 насељена места, Сонта, Пригревица, Свилојево и Купусина.

Демографски и социјално-економски подаци о деци и породицама

Наша општина је мултиетничка. Већину становништва чине Срби (61,61%), затим Мађари (11,53%), Хрвати (11,47%), Румуни , Роми, Немци, Русини, Муслимани...укупно 24 националне групе.

На жалост, као и већина малих општина сусрећемо се са лошом демографском ситуацијом, где је просечна старост становништва 46,5 година, што је лошије од републичког просека. Број становника између два пописа опао је за 30%. Становништво масовно одлази у друге земље у потрази за послом и бољим условима живота и то су у већем броју случајева млади људи, са малом децом. У селима општине становништво се сада у значајно мањој мери бави пољопривредом , један број младих људи путује на рад у фабрике у Апатину и Сомбору. Интересантан је податак да је значајно повећан број запослених мајки, посебно у селима.

Промена услова за одлазак у пензију, где се баке и деке не могу бавити чувањем деце јер су још радно ангажовани, као и значајнији помак у запошљавању младих људи, доводи до повећане потребе за смештајем деце у јаслице и целодневни боравак.

Породицу карактерише и следеће:

1. Број деце самохраних родитеља – 10% (нешто мањи проценат у односу на прошлу школску годину), а 66% тих самохраних родитеља је запослен.
2. Образовни статус мајки: 61% мајки има трећи или четврти степен стручне спреме, а 37% има више или високо образовање (што је већи број у односу на прошлу школску годину). Остало је основна школа или без података.
3. Образовни статус очева: 75% очева има трећи или четврти степен стручне спреме, а 21% више или високо образовање. Остало је основна школа или без података.

Боравак у установи је регресираан је од општинског и републичког буџета за следеће категорије деце:

1. Деца корисници новчане социјалне помоћи – 32
2. Деца са мишљењем ИРК – 23
3. „Треће и свако наредно рођено дете у породици“ – 160

То је укупно 215 деце, што представља чак 33% од укупног броја, прошле године овај проценат је био мањи, 25,5%. Ово представља значајну помоћ породицама.

Методологија самовредновања

Процес самовредновања трајао је, како је и планирано, од марта до маја месеца 2026. године. Сваки члан Тима добио је одређене задатке, које је извршавао кроз самосталан рад или рад у мањем Тиму (формирана су 3 мања Тима).

Чланови Тима су обилазили васпитне групе, разговарали са васпитачима и медицинским сестрама-васпитачима, сачинили Google упитнике за родитеље анализирали документа установе, Овакав приступ процесу самовредновања омогућио је објективније сагледавање предмета самовредновања и квалитетнију хоризонталну размену на нивоу Тима.

У процесу самовредновања, односно прикупљања података користили смо инструменте преузете из Водича за самовредновање:

1. Чек листа
Примењена је у свих 29 васпитних група, што значи да је било обухваћено 100% васпитних група;
2. Упитник за васпитаче и медицинске сестре-васпитаче
Примењен је код 100% васпитача и медицинских сестара – васпитача;
3. Google упитник за родитеље
 - а) упитник за чланове Савета родитеља на нивоу установе је примењен код 46,7% чланова Савета родитеља;
 - б) упитник за све остале родитеље, кориснике наших услуга, примењен је код 36,5% родитеља, што је проценат родитеља који се одазвао нашем позиву;
4. Упитник за представнике Управног одбора установе из локалне заједнице, примењен је код 2 од 3 представника (66,7%);
5. Интервју са стручним сарадницима примењен је код 3 стручна сарадника, што је 100%;
6. Интервју са директором установе;
7. Упитник за запослене – ваннаставни кадар
Примењен је код 22, од укупно 25 запослених на административним пословима, пословима у кухињи, пословима одржавања хигијене и техничким пословима, што је 88%.

ОСТВАРЕНОСТ СТАНДАРДА У ОБЛАСТИ УПРАВЉАЊЕ И ОРГАНИЗАЦИЈА

Стандард 4.1.

ПЛАНИРАЊЕ РАДА УСТАНОВЕ ЈЕ У ФУНКЦИЈИ ЊЕНОГ РАЗВОЈА

За анализу остварености стандарда коришћена је чек листа, упитник за васпитаче и медицинске сестре-васпитаче, Google упитник за родитеље и чланове Савета родитеља, упитник за запослене, интервју са стручним сарадницима, интервју са директором,. Упитник за представнике Управног одбора из локалне заједнице.

4.1.1. 60,37 % васпитача наводи да у планирању рада установе учествују запослени, родитељи и представници локалне заједнице, док се њих 30% у већој мери слаже са овом тврдњом.

Упитник за родитеље - са овом тврдњом се слаже 71% родитеља – чланова Савета родитеља. Они наводе да се у планирање укључују давањем предлога активности, кроз радионице, посете, на састанцима Савета, учешћем у пројектима и активностима са децом, кроз паное, Вибер групе..

52% осталих родитеља наводи да се у планирање укључују кроз предлоге, радионице, паное, договоре око свега са васпитачима, давањем идеја, помагањем и учешћем током пројекта, могу да предлажу активности, кроз анкете, уз договор са осталим родитељима, организовање радних акција у договору са васпитачима, посете васпитаној групи и учествовање у реализацији задате теме, кроз родитељске састанке, разним материјалима потребним за пројекте, шта год треба... јако добро и опширно су одговорили они родитељи који су прихватили да попуне упитник.

Кроз упитник за ненаставно особље добили смо податак да 95,4 % запослених учествује у планирању рада установе. То чине на следеће начине: кроз лично ангажовање(најчешћи одговор) , попуњавање анкете и давање предлога.

Упитник за представнике УО из локалне заједнице – исти сматрају да се документа установе израђују уз консултације и учешће свих актера, запослених, родитеља и представника локалне заједнице. Ово се остварује ангажовањем учесника сходно улози у процесу рада установе: непосредним учешћем у раду са децом, локална заједница то чини кроз своје ресурсе, запослени кроз тимове, кроз хоризонтално учење, самовредновање, родитељи су активни партнери преко родитељских састанака и рада Савета родитеља, анкете, комуникација са ПП службом, локал повећава потенцијале и квалитет установе.

Индикатор 4.1.1. је у потпуности видљив.

4.1.2. 100% васпитача кроз чек листе потврђује високу оствареност овог индикатора и наводе да је полазиште за креирање докумената установе анализа стања (која се вршила анализом стратешких докумената установе).

Интервју са стручним сарадницима - Специфичност установе у документима се види кроз: планове и начине реализације; географску, просторну, националну и образовну структуру; прилагођеност програма потребама породица; стручно усавршавање које је у складу са потребама запослених.

4.1.2. Чек листа потврђује високу оствареност , 100% васпитача наводи да су активности на нивоу предшколског програма , развојног плана и годишњег плана установе су логички повезане и усклађене.

У међусобном усклађивању докумената установе стручни сарадници учествују кроз рад у стручним органима и непосредном израдом докумената.

4.1.2. Чек листа – 100% васпитача потврђује да планирање приоритетних активности у различитим аспектима рада установе обухвата детаљно разматрање потребних и расположивих ресурса (кадровских, просторних, финансијских), постављањем реалних циљева и рокова, дефинисање улога и одговорности носилаца, начина праћења и извештавања.

Индикатор 4.1.2. је у потпуности видљив.

4.1.3. Чек листа – 100% васпитача је одговорило да су у нашим документима разрађене стратегије праћења реализације планова са дефинисаним носиоцима и начинима праћења.

4.1.3. Чек листа – 100% васпитача су потврдили да анализе представљају основу за израду, ревидирању и унапређивање планова.

Интервју са директором – усаглашено деловање тимова у планирању, праћењу и ревидирању планова постиже подстицањем чланова тимова на заједничку анализу, праћење и процену резултата, кроз састанке и размене идеја.

4.1.3. 56,6% васпитача наводи да је у установи обезбеђено синхронизовано деловање тимова и њихова међусобна усклађеност у планирању, праћењу и ревидирању планова, док се 41,5% васпитача слаже са овом тврдњом у већој мери.

Индикатор 4.1.3. је у потпуности видљив.

4.1.4. Чек листа показује високу оствареност индикатора – 100% васпитача наводи да су приоритетне области промене у развојном плану дефинисане на основу Извештаја о самовредновању и спољашњем вредновању, као и предлога за унапређивање.

Стручни сарадници су сагласни да се Развојни план доноси у складу и на основу, између осталог и резултата самовредновања.

4.1.4. Чек листа - 88% васпитача сматра да се резултати истраживања и реализованих пројеката не користе за развојно планирање.

Индикатор 4.1.4. је делимично видљив.

Стандард 4.2.

ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА УСТАНОВЕ ЈЕ ЕФИКАСНА И ДЕЛОТВОРНА

За анализу остварености овог стандарда коришћена је чек листа, упитник за васпитаче и медицинске сестре-васпитаче, интервју са директором, интервју са стручним сарадницима, упитник за запослене ваннаставно особље, упитник за чланове УО одбора из локалне заједнице.

4.2.1. Чек листа – 100% васпитача наводи да су у програмима рада актива и тимова јасно наведени задаци, динамика, као и кораци у оквиру процедура поступања тимова у кризним и свим другим ситуацијама.

4.2.1. 68,6% васпитача, кроз упитник наводи да у установи постоји добра координација рада стручних органа, као и свих служби у установи, док се 30 % у већој мери слаже са овом тврдњом.

Мишљење стручних сарадника је да се координација рада стручних органа обезбеђује кроз: ангажовање координатора у објектима; преко координатора и руководиоца тимова и актива. За координацију су задужени директор, стручни сарадници и особа коју овласти директор.

Интервју са директором – координација рада стр.органа и служби се постиже кроз координиран рад стручне службе, координатора тимова и актива, објеката, стручним колегијумом, педагошким колегијумом, уз помоћ секретара установе, шефа техничке службе.

4.2.1. 41,5% васпитача се у потпуности слаже, а 49% се слаже у већој мери да се договорене процедуре и задужења редовно прилагођавају и развијају у односу на потребе установе, запослених и породица.

Стручни сарадници сматрају да постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности.

Договорене процедуре се прилагођавају кроз: Процене потреба, законских оквира и могућности, препознавањем потреба деце и родитеља; Упознавањем свих законских процедура; Праћењем реализације процедура, преиспитивањем њихове функционалности и примењивости.

Интервју са директором – договорене процедуре се усклађују кроз сталну комуникацију, праћење и прилагођавање у пракси, заједничко планирање, договарање.

4.2.1. 32% васпитача се у потпуности слаже да у установи постоји рационална и ефикасна подела послова којој су обухваћени сви запослени, док 47,1% се са тврдњом слаже у већој мери, а 16% васпитача слаже се са истом, али у мањој мери.

100% запослених (ненанаставно) сматра да директор обезбеђује равномерну, рационалну и ефикасну поделу послова.

Интервју са директором – посао се равномерно дели, рационално и ефикасно кроз јасну организацију, дефинисане улоге и сталну координацију.

Интервју са директором – уколико запослени не преузима одговорност за додељене послове користим отворену комуникацију, разговор, уважавање, слушање, указујем на проблем и конструктивно га решавам.

Индикатор 4.2.1. није видљив.

4.2.2. 39,6% васпитача сматра да су приликом распоређивања у тимове поштоване њихове професионалне компетенције и афинитети, 41,5% се са овим слаже у већој, а 15,1% у мањој мери.

4.2.2. 73,5% васпитача сматра да тимови у чијем раду учествују поштују демократску процедуру у доношењу одлука и подстичу, конструктивно учешће.

4.2.2. 56,6% васпитача се у потпуности слаже са тврдњом да су у тимовима у којима учествују равномерно распоређене обавезе и задужења свих чланова и то у складу са компетенцијама чланова и заједничким договором.

Индикатор 4.2.2. није видљив.

4.2.3. Само 16% васпитача се у потпуности слаже са тврдњом да установа располаже потребним потрошним материјалном и савременим средствима, која се обнављају и разноврсна су, 43,4% се слаже у већој мери, а 39,6% у мањој мери.

4.2.3. Чек листа показује да 50% васпитача сматра да се простор, опрема и намештај адекватно одржавају и доприносе стварању безбедног, пријатног и подстицајног окружења за учење, док друга половина изражава незадовољство одржавањем хигијене у објектима и истиче проблем са безбедношћу реквизита у двориштима.

4.2.3. Кроз чек листу сви васпитачи, 100%, су сагласни да установа располаже са ИКТ уређајима, међутим, сви се изјашњавају, 100% да их деца не користе.

4.2.3. Чек листа – 50% васпитача сматра да објекат поседује стабилну интернет мрежу, а 50% наводи да интернет мрежа постоји, али није стабилна.

Индикатор 4.2.3. није видљив.

4.2.4. Према мишљењу чланова УО из локалне заједнице, наша установа сарађује са основним школама, Спортским савезом, Културним центром, локалном самоуправом.

Они су, као чланови УО установе укључени у процес и упознати са свим оствареним и текућим плановима.

Чланови УО добит од сарадње са локалном заједницом виде у остваривању ВО процеса, подршком у раду, кроз учење у реалним ситуацијама, предшколска установа је ангажовани део заједнице.

Унапређење ове међусобне сарадње виде кроз праћење потреба породице, проширењем капацитета, одржавањем постојећег нивоа квалитета рада, подржавајуће и саветодавно ангажовање за друге установе које имају потешкоће са мрежом сарадње у локалу.

Интервју са директором – представнике локалне заједнице укључујемо плански и континуирано. Успостављамо партнерство, укључујемо у реализацију активности, чланством у саветодавним телима, у органима управљања, организација заједничких догађаја. Кроз сарадњу са локалним медијима, преко др.мрежа, сајта. Сарадња се остварује са свим школама у општини, културним центром, библиотеком, Спортским савезом, Црвеним крстом, Домом за старе и пензионере, школа „Вук Караџић“ Сомбор...

Повратне информације од партнера из локала о процени квалитета сарадње добијамо у свакодневnoj комуникацији, анализом, кроз интервју, упитнике у процесу самовредновања установе.

Добит коју наша установа има од овог вида сарадње су ресурси као места за учење, промоција рада установе, значај делатности и промовисање исте. Та сарадња се може унапредити кроз налажење нових партнера, као и проширивањем и богаћењем сарадње са досадашњим.

4.2.4. Интервју са директором – Директор иницира, успоставља и подржава сарадњу са локалном заједницом стварајући нове могућности за активно учествовање деце и породице у активностима и догађајима у локалној заједници, кроз слушање, праћење и заједничко планирање са васпитачима, стр.службом, кроз уважавање и подржавање предлога и идеја деце, васпитача, родитеља и представника лок.заједнице.

Индикатор 4.2.4. у потпуности је видљив.

4.2.5. Интервју са директором – Употребу дигиталних технологија обезбеђује кроз стварање услова и ресурса, организацијом обука, радионица, размена добре праксе за развој дигиталних компетенција.

Директор подстиче запослене да користе дигиталне технологије за стручно усавршавање кроз размену добре праксе, организовањем обука, хоризонталним разменама у објекту или у установи.

Директор подстиче употребу дигиталних технологија са децом тако што указује да се технологија користи као подршка квалитетном учењу кроз игру, истраживање и интеракцију, а не као циљ сама по себи.

Индикатор 4.2.5. је у потпуности видљив.

Стандард 4.3.

РУКОВОЂЕЊЕ ДИРЕКТОРА ЈЕ У ФУНКЦИЈИ УНАПРЕЂЕЊА РАДА УСТАНОВЕ

За анализу остварености овог стандарда коришћен је упитник за васпитаче и медицинске сестре-васпитаче, упитник за ненаставно особље, интервју са директором, чек листа за васпитаче.

4.3.1. 75,4% васпитача васпитача, кроз упитник, изражава у потпуности слагање са тврдњом да директор мотивише и инспирише запослене на критичко промишљање нових идеја, рефлексивну праксу, учешће у истраживањима и пројектима. (24,5% се слаже са тврдњом у мањој мери).

90,9 % запослених – ненаставно особље се изјашњава да директор уважава предлоге и иницијативе запослених, на начин да их саслуша, прихвати предлог, уважи, реализује.

Кроз упитник за ненаставно особље добили смо податак да 100% запослених сматра да их директор редовно информиса о актуелностима и то : путем Вибера-а , кроз индивидуалне и групне разговоре и састанке.

4.3.1. 96,2% васпитача сматра да директор осигурава да сви запослени, кроз различите облике стручног усавршавања имају могућност за учење и професионални развој.

Индикатор 4.3.1. је у потпуности видљив.

4.3.2. 100% запослених (ненаставно особље) оцењује да имају отворену и квалитетну комуникацију са директором.

Индикатор 4.3.2. је у потпуности видљив.

4.3.3. 81,1% васпитача се у потпуности слаже са тврдњом да директор обезбеђује услове за размену са другим ПУ, као и размену на стручним сусретима струковних удружења.

4.3.3. 96,2% васпитача се у потпуности слаже са тврдњом да могу да унапреде свој рад на основу повратних информација које добијају од директора током његових посета активностима.

Интервју са директором – инструктивно-педагошки увид у непосредан рад запослених је предвиђен Годишњим планом рада као и договорима на стручном колегијуму са стручним сарадницима.

Повратну информацију након посете васпитној групи васпитачи добијају кроз извештај директора.

4.3.3. 86,8% васпитача се у потпуности слаже са тврдњом да активности директора у праћењу и вредновању рада тимова на нивоу установе доприносе бољем квалитету рада тимова.

Интервју са директором – вредновање рада тимова и подршку ради кроз анализу и заједничко промишљање о раду тимова и то спорадично и по потреби.

4.3.3. Чек листа – 100% васпитача се у потпуности слаже са тврдњом да директор редовно прати и вреднује рад запослених и тимова.

4.3.3. Чек листа – 100% васпитача се у потпуности слаже са тврдњом да директор активно доприноси квалитету рада тимова.

Индикатор 4.3.3. је у потпуности видљив.

4.3.4. Интервју са директором - директор планира свој професионално усавршавање, континуирано учествује у свим доступним облицима стручног усавршавања, а последњи пут је учествовала је на стручном скупу у вртићу „Калимеро“ у Новом Саду, као учесник. То је био округли сто : Подизање партиципације у вртићу.

Директор није похађао обуке из области управљања и организације.

Директор учествује у тимовима: За самовредновање, Квалитет и развој установе; Организација манифестације Дани децјег стваралаштва.

Дискусију о пракси руковођења и управљања води често са свим структурама запослених. Најчешће са најближим сарадницима - стручна служба, координатори објеката, васпитачи, секретар установе, шеф рачуноводства. На основу тих увида мења праксу руковођења, уважава и слуша сараднике као и све запослене.

Промена у плану професионалног развоја након самовредновања или спољашњег вредновања : планирање и реализовање посета васпитним групама – инструктивно педагошки увид и писање извештаја са мерама за унапређење восп.образовног рада.

У процесу самовредновања директор учествује као активни члан (сачињавање упитника, чек листа за ваннаставно особље, анализа...

Индикатор 4.3.4. је у потпуности остварен.

Стандард 4.4.

ЛИДЕРСКО ДЕЛОВАЊЕ ДИРЕКТОРА ОМОГУЋАВА РАЗВОЈ УСТАНОВЕ

За анализу овог стандарда коришћен је упитник за васпитаче и медицинске сестре –васпитаче, Google упитник за родитеље и за чланове Савета родитеља, упитник за запослене - ненанаставно особље, упитник за чланове УО из локалне заједнице.

4.4.1. 83% васпитача, кроз упитник, изражава своје потпуно слагање са тврдњом да директор подржава размене у циљу заједничког разумевања онога што раде и заједничког учења на нивоу групе, вртића, установе.

Индикатор 4.4.1. је у потпуности видљив.

4.4.2. 73,6% васпитача се у потпуности слаже са тврдњом да директор промовише и истиче успехе запослених.

4.4.2. 66 % васпитача изражава у потпуности слагање са тврдњом да директор својим понашањем и руковођењем мотивише запослене да делују у правцу остваривања заједничких вредности. 34% се слаже у већој мери.

Google упитник – за родитеље, на питање „ Да ли директор својим понашањем даје пример запосленима“ - 40,1 % родитеља је одговорило са ДА , 58,1% са НЕ ЗНАМ. И то на следећи начин: усмереност на односе, брига за друге, одговорним понашањем, културном радном позитивном атмосфером, труди се да изађе у сусрет захтевима, пословно и пријатно, присутност, редовно и савесно испуњава своје обавезе, љубазношћу и професионалношћу .

100% запослених изражава став да директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример запосленима и то на следећи начин: поштовањем запослених, поштовањем радних обавеза, толеранцијом, емпатијом, доступношћу, одговоран однос према раду, лични пример, добра комуникација...

Google упитник за чланове Савета родитеља , на исто питање одговор ДА је дало 50% родитеља и то љубазношћу, осмехом, лепом комуникацијом, одговорност и посвећеност, стручност, залагање. 50% је одговорило - НЕ ЗНАМ.

Исти упитник даје податак, одговоре на питање „Да ли у понашању директора препознајете вредности описане у циљевима и визији развоја установе? 71,4 % чланова Савета родитеља одговара са - ДА, док је одговор 28,6 % родитеља- НЕ ЗНАМ.

4.4.2. 86,8% васпитача сматра, у потпуности, да директор обезбеђује подршку за запослене који имају тешкоће у остваривању својих професионалних задатака/саветодавна подршка, стручно усавршавање.

Индикатор 4.4.2. је у потпуности видљив.

4.4.3. 88,6% васпитача се у потпуности слаже са тврдњом да директор подржава запослене у јавном професионалном деловању у заједници.

4.4.3. 83% васпитача сматра да директор уважава индивидуалне иницијативе и предлоге, као и предлоге тимова у којима учествују.

Google упитник за чланове Савета родитеља , на питање – да ли директор подстиче и уважава иницијативе и предлоге Савета родитеља у активностима у којима се промовишу права и добробит детета? 71,4% одговора је ДА, тако што покушава да изађе у сусрет и усвоји предлоге колико је у могућности, на сасатанцима, саслуша и сарађује, усваја и разматра све изнете предлоге.

4.4.3. 75% васпитача се слаже у потпуности са тврдњом да се проток информација и решавање проблемских ситуација у установи одвија ефикасно и правовремено кроз координисану сарадњу и активности директора и координатора, а 18,8% у већој мери, док 5,6% у мањој мери се слаже.

Google упитник - На питање, да ли вас директор информише о актуелностима у установи, 64,3% родитеља чланова Савета родитеља је одговорило са ДА и то на састанцима Савета, преко васпитача, путем Вибера. 93% осталих родитеља је одговорило са ДА, а информације се добијају преко васпитача – у највећој мери, сајта установе, огласних табли, Вибер групе, Фб странице..

Индикатор 4.4.3. је у потпуности видљив.

4.4.4. 94,3% васпитача истиче да директор добро познаје запослене, показује разумевање и бригу.

100% запослених оцењује да директор показује разумевање и бригу према запосленима. На питање „На који начин то ради?“, добили смо одговоре: кроз квалитетну комуникацију, спремност на сарадњу, личну и професионалну подршку, разумевање, решавање проблема у најкраћем времену, доступност, однос према запосленима, разговор.

4.4.4. 77,3% васпитача се у потпуности слаже са тврдњом да у сарадњи са запосленима, директор себи и запосленима поставља реалне захтеве у остваривању професионалних стандарда. 22,4% се у већој мери слаже са овом тврдњом.

4.4.4. Чланови УО сматрају да се директор професионално односи према раду и даје пример запосленима.

4.4.4. Чланови УО у потпуности у понашању директора препознају вредности описане у циљевима и визији развоја установе.

Индикатор 4.4.4. је у потпуности видљив.

ЗАКЉУЧАК

На основу анализе података добијених коришћењем инструмената за област УПРАВЉАЊЕ И ОРГАНИЗАЦИЈА, може се закључити да у њој преовлађују јаке стране, али су уочене и одређене слабости које се односе на процену индикатора (4.2.1. 4.2.2. и 4.2.3.) у оквиру стандарда 4.2. - Организација рада установе је ефикасна и делотворна.

ПРЕДЛОГ МЕРА ЗА УНАПРЕЂИВАЊЕ

У наредном периоду, на основу остварености показатеља у области УПРАВЉАЊЕ И ОРГАНИЗАЦИЈА, потребно је унапређивати:

- Постојеће процедуре редовно анализирати и процењивати њихову ефикасност и примену и по потреби прилагођавати и развијати у односу на потребе установе, запослених и породица.
- Унапређивати рационалну и ефикасну поделу послова којом су обухваћени сви запослени.
- Формирање Тимова установе уз уважавање професионалних компетенција и афинитета.

Начини праћења остваривања предложених мера, заједно са свим другим елементима, биће дефинисани Акционим планом за унапређивање рада установе.

Биљана Мандић, стручни сарадник педагог

