



РЕАЛИЗАЦИЈА ПЛАНА АКТИВНОСТИ ИЗ РАЗВОЈНОГ ПЛАНА

Септембар 2024.године

На основу члана 119. Став 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл.гласник РС“ број 88/17,27/18 и 10/19), Актив за развојно планирање, подноси следећи

ИЗВЕШТАЈ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА АКТИВНОСТИ ИЗ РАЗВОЈНОГ ПЛАНА ЗА РАДНУ 2023/2024. ГОДИНУ

Одлуком директора ПУ „Радост“ Чајетина број 929/1 од 01.09.2023. године, именован је Актив за развојно планирање за радну 2023/2024.год. у следећем саставу:

1. Јелена Митрашиновић Брашанац- директор Установе
2. Мирјана Јелисијевић Лончар- стручни сарадик психолог
3. Јелена Јосиповић- стручни сарадик педагог
4. Љиљана Савић- васпитач
5. Мирјана Станковић- васпитач
6. Слађана Божовић- медицинска сестра за ПЗЗ
7. Славица Шекуларац- представник родитеља.

Задатак Актива за развојно планирање у радној 2023/2024. години, био је спровођење активности предвиђених Развојним планом Установе за претходну радну годину.

ПРОСТОРНИ КАПАЦИТЕТИ КОЈИМА РАСПОЛАЖЕМО

1. **Вртић „Радост“, Књаза Милоша 6 Чајетина (Централни објект)**

031/3831 360

13 група

2. **Вртић „Нарцис“, Кирицијска бб Златибор**

031/ 841 255

9 група

3. **ИО „Маслчак“, Крива Река бб**

2 групе

4. **ИО „Пахуљица“, Сирогојно бб**

2 групе

5. **ИО „Пчелица“, Мачкат бб**

3 групе

6. **ИО „Невен“, Шљивовица бб**

2 групе

7. **ИО „Пачја школа“, Рожанство бб**

2 групе

8. **ИО „Љубивоје Ршумовић“ Љубиш бб**

2 групе

Табела бр.1 : Преглед објеката са бројем уписане деце, површином и величином дворишта

Назив објекта	Број група	Број деце	Површина објекта у м ²	Површина дворишта у м ²
„Радост“ Чајетина	13	324	2900	3877
„Нарцис“ Златибор	9	225	750	1500
„Маслачак“ Крива Река	2	26	80	1200
„Пахуљица“ Сирогојно	2	30	60	1200
„Пчелица“ Мачкат	3	49	160	1500
„Невен“ Шљивовица	2	28	150	2000
„Пачја школа“ Рожанство	2	15	90	1200
„Љубивоје Ршумовић“ Љубиш	2	23	100	1000
Укупно	35	720	4290	13477

Табела бр.2: Квалификациона структура запослених:

профил стручности	степен стручности					
	VII	VI	V	IV	III	I
директор	1					
педагог, психолог	3					
стручни сарадник- педагог за ликовно	1					
логопед	1					
васпитач	9	26				
медицинска сестра - васпитач				15		
сестра за превентивну и здравствену заштиту				2		
рачуноводствени и административни послови		1		3		
секретар	1					
шеф кухиње				1		
припрема хране				7	2	
одржавање хигијене						10
технички послови- домар			1	1		
укупно:	16	27	1	29	2	10

АНАЛИЗА ТРЕНУТНОГ СТАЊА

Анализа стања у установи, с циљем утврђивања слабости и потенцијала установе која је основа за израду Развојног плана, урађена је на основу:

- Података који су добијени у процесу самовредновања установе,
- Података добијених кроз анализу стања у установи која је рађена на основу групних анализа на састанцима радних група и тимова који су формирано за потребе рада на развојном планирању,
- Извештаја стручних органа установе, стручне службе и директора о реализацији Васпитно – образовног рада који су добијени посматрањем и праћењем рада на терену,
- Података добијених из анкета, упитника и других инструмената који су примењени с циљем добијања што обухватнијих података за све области које су дефинисани стандарди.

РАЗВОЈНИ ЦИЉЕВИ, ЗАДАЦИ, АКТИВНОСТИ И ПЛАН ЕВАЛУАЦИЈЕ ПО ОБЛАСТИМА ПРОМЕНЕ

У току ове радне године акценат смо ставили на спровођење вредновања из кључне области **Професионална заједница учења**. Дефинисали смо циљеве, задатке и активности и одредили носиоце. Циљеви се односе на професионалну комуникацију међу запосленима, неговање климе поверења и заједништва, развој културе самовредновања, подржавање иновација и активизам у заједници.

Развојни циљ је био : **Унапредити тимски рад у установи**

Што се тиче самовредновања, одржана су два састанка тима - у децембру и мају. Присутствовали су сви чланови тима. Говорило се о анализи процеса самовредновања, изменама у вези са кључним областима и изради инструмената.

Путем фокус група са родитељима, интвјуа са децом и анкета са васпитачима и родитељима, донета су следећа закључна разматрања:

- **Установа подстиче професионалну комуникацију.**

У установи се у довољној мери организују прилике где сви актери који учествују у животу установе могу да се информишу о различитим аспектима рада и функционисања установе.

Запослени установе адекватно користе дигиталне технологије у комуникацији са релевантним учесницима. Што се тиче перспективе родитеља по овом питању, део родитеља се не информише преко сајта установе или нису уопште упознати са

функционисањем сајта, па у овом смислу треба осмислити друге начине комуникације са родитељима у дигиталном свету.

Учешће у стручним органима и телима делимично се заснива на принципима тимског рада, али је потребно уложити додатне напоре како би се сви чланови различитих тела и тимова установе активније укључили у њихов рад.

Сарадња са различитим установама у локалној заједници је од стране већине учесника оцењена са високом оценом, али је на основу перспективе родитеља у овом домену потребно њих више укључити у различите активности које подразумевају учешће локалне заједнице.

Закључак: Након анализе података добијених у процесу самовредновања и уважавања различитих перспектива, констатујемо да је стандард делимично остварен.

- **У установи се негује клима поверења и заједништва.**

У Установи постоји потребна документација којом се регулише понашање и одговорност запослених. У случају непоштовања норми и правила, предузимају се предвиђене мере. Запослени и родитељи су на различите начине упознати с правилима, процедурама и одговорностима.

Тимови вртића обезбеђују реализацију различитих врста активности у којима сарађују васпитачи, медицинске сестре-васпитачи, стручни сарадници, и родитељи, као и представници локалне заједнице. На основу извештаја о реализацији активности из акционих планова вртића увиђа се да постоји потреба за унапређивање тимског рада свих запослених, заједничком планирању и реализацији васпитно-образовних активности у виду пројеката. У Установи је потребно унапредити сарадњу и међусобну информисаност између руководећих, стручних и саветодавних органа.

Закључак: Након анализе добијених и уважавања различитих перспектива, констатујемо да је стандард делимично остварен.

- **У установи се развија култура самовредновања.**

На активима и тимовима се у већој мери воде дискусије о актуелним стручним темама и критички сагледава пракса, а закључци с тимова и актива се преносе запосленима преко стручних тела.

Покретање истраживања у циљу унапређења васпитне праксе појединих група и вртића, су у зачетку. Примери добре праксе се размењују у оквиру рада стручних актива и кроз процес хоризонталне евалуације..

Закључак: Након анализе података, констатујемо да је стандард делимично остварен.

- **Установа је место континуираних промена, учења и развоја.**

У Установи се континуирано, организују различити видови стручног усавршавања, према плану и приоритетима, који су заједнички договорени са запосленима. У току ове године реализован је велики број акредитованих и интерних семинара

У Установи је такође започет процес хоризонталне евалуације, који је васпитачима омогућио квалитетну размену и учење. Васпитачи и деца реализују сарадњу с различитим институцијама (културним, образовним...) у циљу остваривања програмских циљева.

Закључак: Након анализе података добијених у процесу самовредновања и уважавања различитих перспектива, констатујемо да је стандард делимично остварен.

- **Установа заступа професионално јавно деловање и активизам у заједници.**

Промоција вртића и његов углед израз су заједничког ангажовања запослених кроз организацију различитих локалних манифестација (Деца међу нарцисима, Дечија недеља) реализацију различитих пројеката на нивоу групе, вртића и Установе, еколошке пројекте, учествовање на различитим манифестацијама за децу, на стручним скуповима, стручним удружењима итд.

Такође, део родитеља није у довољној мери информисан о томе у којој мери Установа планира и остварује сарадњу са школом, па је у овом домену неопходна боља координација са родитељима.

Рад Установе се презентује преко веб странице Установе, и других локалних медија.

Закључак: Након анализе података, констатујемо да је стандард делимично остварен.

Тиму за развојно планирање су предочени и предлози мера које је Тим за самовредновање донео. У Табели бр.4 биће предпчене предложене мере и начин праћења реализације датих мера.

Табела бр.4- Предложене мере и начин праћења

Предложене мере	Начин праћења
Реализовати активности на којима ће се приказивати процеси критичког сагледавања и истраживања праксе, укључујући и ефекте и промене које су настале у пракси	Извештаји са Васпитно-образовних већа, Актива, Тимова, Педагошког колегијума
Унапредити процес међусобног информисања и сарадње између руководећих, стручних и саветодавних	Извештај о раду Стручног колегијума

органа	
Омогућити деци активну улогу приликом доношења правила која ће важити у групи	Документација васпитача
Рад стручних органа заснивати на критичком сагледавању праксе, истраживању праксе, процесу рефлексije, сагледавању различитих перспектива, вођењу дискусија, размени искустава	Извештаји о раду Актива, Тимова и Педагошког колегијума
Успоставити друштвене мреже Установе у циљу отварања још једног канала комуникације са родитељима и другим заинтересованим странама	Извештај о раду Установе
Дефинисати јасније критеријуме за укључивање запослених у различите тимове на нивоу Установе како би се обезбедио ефикаснији рад тимова	Годишњи извештај Установе, Извештаји Тимова
Проширити могућности за веће укључивање родитеља у активности Установе са децом које се одвијају у локалној заједници	Извештаји и документација васпитача
Унапредити процес транзиције деце кроз бољу координацију са са основном школом, родитељима и васпитачима	Годишњи план Установе